

Egyéves az új rendvédelmi életpályamodell I. Az életpályamodell előkészítése

PÉCSI Kornél¹

2015. július 1-jén a magyar közszolgálat egy jelentős szegmensében, a rendvédelem területén bevezetésre került az új életpályamodell. E kétrészes cikk I. része megkísérlé bemutatni a kidolgozást végrehajtó szervezetek 2010 óta zajló munkáját, az általuk felvázolt koncepciókat, azaz az életpálya szakmai megalapozását és kidolgozását, továbbá a szakmai érdekképviselőknek a stratégiai dokumentumokkal kapcsolatos reakcióit.

Kulcsszavak: rendvédelem, életpályamodell, előmeneteli rendszer, Magyar Program, Kormányzati Személyzeti Stratégia

Az állami erőszak-monopólium letéteményesei, a rendvédelmi szervek személyügyi igazgatását és humán erőforrás-gazdálkodását érintő kérdéseket minden országban kiemelt figyelem övezi. A szuverenitás megőrzésében részt vevő hivatásos állomány (ideértve a rendőrséget, a határőrséget, a katonaságot és a titkosszolgálatokat is) valamennyi országban az általános („civil”) közszolgálatához képest is többletjogosultságokat élvez, ami testet ölthet kiemelt illetményrendszer biztosításában, béren kívüli juttatásokban, karkedvezményes nyugdíjba vonulási lehetőségben vagy speciális nyugdíjbiztosítási rendszer fenntartásában. A többletjogok és a kedvezményes elbánás indoka az állomány állampolgári jogainak korlátozása és gyakran az élet feláldozásának vállalása a szolgálat érdekében, vagy pedig, hogy a hivatásos állomány körében minél alacsonyabban tartsák a korrupciós kockázatokat a megalégedettség növelésével. Finnországban például – ha hinni lehet a kutatásoknak – nem ismert fogalom a korrupció a rendőrségben, mivel az állam magas életszínvonalat és képzési lehetőségeket biztosít a hivatásosak számára.²

Kijelenthetjük, hogy ahol ez értelmezhető,³ mindenütt a munkajogi szabályozástól eltérő, közjogias szabályok vonatkoznak a rendvédelmi szervek tagjaira. Ezen jogszabályok a több száz éves hagyományra visszamenő, még a hadseregéből hozott garantált előmeneteli rendszert és pályabiztonságot hivatottak biztosítani. Magyarországon jó

1 Pécsi Kornél közszolgálati személyügyi szakértő, foglalkozási rehabilitációs szakértő, a Magyar Rendészettudományi Társaság tagja
Kornél Pécsi public sector HR expert, vocational rehabilitation expert, member of Hungarian Association of Police Science
orcid.org/0000-0002-0915-4183, kornel.pecsi@gmail.com

2 Vö. Christján (2013) 97.

3 Kivétel például az Egyesült Királyság.

példa erre a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: régi Hszt.), amely kezdetben a Magyar Honvédség katonáinak és a rendvédelmi szervek hivatásosainak jogállását is szabályozta. A két terület szíami ikreként való kezelése azonban nem tartott sokáig, mert minden hasonlóság ellenére egyre jobban kitűntek a különbözőségek is, amelyek önálló életpályát követeltek. 2001-ben ezért a honvédség kivonult a régi Hszt. hatálya alól, és saját jogállási törvényt kapott.⁴

A 2010-es években pedig egyre inkább hallhatóvá váltak az igények egy közszolgálati életpálya megteremtésére mind a kormányzat, mind a közszolgálatban foglalkoztatottak részéről. A jelen tanulmányban – a teljesség igénye nélkül – megkíséreljük bemutatni ennek egy szeletét, melyet manapság csak rendészeti-rendvédelmi életpályamodelleként emlegetnek.

A Magyary Program

„A Magyary Program a személyzet fogalmát kiterjesztően értelmezi, beleérti mind a szűk értelemben vett közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselőket, mind a katonákat és rendőröket, vagyis a fegyveres, illetve más hivatásos szolgálati állomány tagjait is”⁵ – olvassuk a Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (a továbbiakban: Magyary Program) 11.0 személyzetről szóló fejezetében. Azaz bátran tekinthetjük a „közszolgálat” megújításának ezen alapidokumentumát a tágan értelmezett közszolgálat személyzeti megújódását célul kitűző alapvetésnek is. A Magyary Programot tehát elsősorban a civil közigazgatás tisztviselőinek életpályájára találta ki a kormányzat, de minden eleme megfeleltethető az általunk vizsgált rendvédelmi életpályamodellel összevetőinek. Sőt, ahogy az új hivatásos szolgálati törvény áttekintése során látni fogjuk, a hivatásos szolgálati viszonyban szinte hiánytalanul sikerült is megvalósítani a programban megfogalmazott célokat, míg a közigazgatásra vonatkoztatva ez nem mondható el.

Az Alaptörvény felhatalmazása alapján – a közigazgatási és igazságügyi miniszter előterjesztésére – az Országgyűlés megalkotta a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényt (a továbbiakban: Kttv.), melyet a Magyary Program 11.0 „a közszolgálat alaptörvényeként” aposztrofál. A 2012-ben közrebocsátott, már a 2011-es év eredményeit is taglaló Magyary Program 12.0 pedig múlt időben beszél arról, hogy a „közös értelemző közszolgálati életpálya program keretében” *összehangolták* „a közigazgatási, a rendészeti és a honvédelmi életpályákat”.⁶

A Magyary Programot azért is nevezték korszakalkotó koncepciónak, mert komplex módon kívánta kezelni a közigazgatást, azaz nem egy-egy kiragadott területen (pl. személyzeti vagy eljárási reform) avatkozott be, hanem *szerves egészként* tekintett a közszférára.⁷ A korábbi újító törekvéseket azzal vádolja, hogy megmaradtak a jogalkotás szintjén, így háttérbe szorult a stratégiai szemlélet és a fejlesztésközpontúság, nem

4 Vö. Bognár (2013) 3.

5 *Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0.* 42.

6 Vö. *Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 12.0.* 57.

7 Vö. Nagy et al. (2011) 5.

került sor az emberierőforrás-gazdálkodás egyes funkcióinak elemzésére, értékelésére. Azt is leszögezi – a korábbi tapasztalatok alapján –, hogy az ágazati érdekek letörésére és a reformok véghezvitelére csak egy központilag koordinált, rendszerirányító centrum képes. Ez az, ami a „civil” közigazgatásban pillanatnyilag hiányzik, ugyanis a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium szétdarabolásával három tárcához kerültek a közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó feladatok (Belügyminisztérium, Igazságügyi Minisztérium, Miniszterelnökség).⁸ A rendvédelmi szellemi központ azonban a Belügyminisztériumban működik, így az egyébként is hierarchikus elvek szerint funkcionáló rendvédelemben nagy eséllyel sikeres lesz az új életpályamodell megvalósítása hosszabb távon is.

A Magyar Program a Magyar Kormánytisztviselői Kar mintájára a rend- és honvédelemben is kívánatosnak tartotta volna egy-egy érdekképviseleti köztestület létrehozását,⁹ melyek a hivatásrend *etikai normáinak* kidolgozásán és érvényesítésén, valamint a jóléti szolgáltatások szervezésén fáradoznának. A rendvédelemben, még 2012 júniusában, létre is jött a Magyar Rendvédelmi Kar, és azóta is folyamatos és aktív tevékenységet folytat 6 tagozattal.¹⁰ A Magyar Honvédségnél – valószínűleg amiatt, hogy egyetlen mamutszervezetről van szó – nem hoztak létre ilyen testületet, maga a jogállási törvény¹¹ is mellőzi mind az etikai jellegű szabályok, mind az elvárható magatartásra utaló példálózó felsorolást, amelyet például a Kttv.-ben vagy a Hszt.-ben megtalálunk.

Legfontosabb jellegzetessége azonban a Magyar Programnak, hogy a korábbi koncepciókat meghaladva a közszolgálati életutakat nem egymástól elszigetelten, hanem párhuzamosan, a közös kapcsolódási pontokat megtalálva szeretné fejleszteni. Ezáltal látja kivitelezhetőnek a horizontális karrierlehetőséget, azaz az *életutak közötti átjárhatóságot*.¹²

A *teljesítményértékelés* bevezetésére is többször tett kísérletet a mindenkori kormányzat, azonban ezek eddig mindig elenyésztek. A program 2011-ben nem kisebb célt fogalmazott meg, mint hogy a jutalommal való összekötés helyett inkább fejlesztésközpontú lesz a jövő értékelési rendszere, azaz az értékelt esetleges gyengeségeit, hiányosságait erre szakosított képesség- és készségfejlesztés keretében korrigálja a munkáltató. És rögtön itt jön a következő kapcsolódási pont, a *képzési és továbbképzési rendszer* megújításának terve is: a program már a Nemzeti Köszolgálati Egyetemmel¹³ mint a három hivatásrend közös tudásközpontjával számolt. A vezetőképzést is kreditrendszerűnek, moduláris szerkezetűnek és kompetenciaalapúnak képzelte el a koncepció, ami a tervszerű vezető-utánpótláshoz is hozzájárul az új előmeneteli rendszerben.¹⁴ Ebbe a rendbe illeszkedik az alap- és szakvizsga teljesítésének kötelezettsége

8 Lásd a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet 34. § (BM), 81. § (2) bekezdés d) pont (IM), 4. § 2. pont (Miniszterelnökség).

9 Lásd: Petró–Stréhli–Klotz (2013) 9.

10 Lásd A Magyar Rendvédelmi Kar Alapszabálya; illetve Szebeni (2015).

11 A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény

12 Vö. *Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0.* 45.

13 Az NKE-t a Nemzeti Köszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvénnyel hozta létre az Országgyűlés.

14 Lásd Janza (2011) 38; Kis (2015) 68–77.

és önkéntes teljesíthetősége. Ha végiggondoljuk a Magyar Program nyomán megvalósult életpályaelemeket, talán az értékelési-képzési-vizsgarendszer hármast sikerült leginkább megvalósítani az egyes hivatásrendekben, méghozzá úgy, hogy azok valóban közös alapokon nyugszanak.

Az illetményrendszer hiányosságaként rója fel a program – de a teljesítményértékeléssel is van kapcsolódási pontja annak –, hogy a tisztviselők javadalmazása nem a valódi teljesítményhez igazodik, így nem ösztönöz. Ezzel szemben a dokumentum a *munkaköralapú rendszer* bevezetését előrevetítve a betöltött beosztás értékén és az azt betöltő személy teljesítményén nyugvó illetményrendszert tart megfelelőnek. Az új életpályától elvárja, hogy támogassa a rugalmas, közigazgatáson belüli, adott esetben többszöri ki-be lépést, illetve a „kötöttpályás” folyamatos előmenetelt is. A munkaköralapú rendszerre való áttérést¹⁵ azonban maga a program is hosszabb projektként képzelte el, ami nem megy máról holnapra. A végeredmény azonban az lenne, hogy fokozatosan a munkakör (beosztás) – nem pedig az azt betöltő személy – kerül a személyzeti gondolkodás középpontjába.¹⁶

Említi még a dokumentum az állami, munkáltatói gondoskodást is, mint folyamatosan fejlesztendő területet, itt elsősorban az outplacement (gondoskodó elbocsátás) intézményére gondol, valamint a kedvezménykártyaként is funkcionáló kormánytisztviselői kártyát nevesíti. Az egyes jóléti juttatások technikai megvalósításának kérdésénél pedig visszautal az Erekly Tervre. Be kell látnunk ugyancsak, hogy ez a célkitűzés sem valósult meg maradéktalanul, legalábbis a kormánytisztviselők körében. A fiatal tisztviselők lakhatását megoldó fecskeházak rendszere nem tudja kielégíteni az igényeket, e funkció is inkább a rendvédelemben teljesült be, ám ott eddig is működött a szolgálati lakás vagy lakhatási támogatási rendszer, a különféle szolgáltatóknál biztosított kedvezményekről pedig a szakszervezetek mellett már a rendvédelmi kar is igyekszik gondoskodni.¹⁷

Kormányzati szándék az életpályamodell kidolgozására (személyzeti stratégiák)

A Magyar Program második kiadása 2012-ben már arról beszélt, hogy a közös életpályaprogram keretében *hangolták össze* a rendészeti, a honvédelmi és a közszolgálati életpályamodellt. Ennek egyik fő dokumentuma a kormány közép- és hosszú távú elképzeléseit is tartalmazó *Kormányzati Személyzeti Stratégia*. Maga a stratégiai dokumentum nem lett nyilvánosságra hozva, az erről szóló – ma már nem hatályos – 1336/2011. (X. 14.) Korm. határozat szűkszavúan csupán deklarálta, hogy a kormány megtárgyalta azt, és felhívta a három jogállás szerint érintett minisztert, hogy készítsék elő az abban foglaltak végrehajtásához szükséges jogszabályokat.¹⁸ E dokumentum is egységében kívánja tehát kezelni a tágabb értelemben vett közszolgálatra vonatkozó

15 Lásd ehhez kapcsolódóan: Petró–Stréhli-Klotz (2014) 1–19.

16 Vö. Magyar Zoltán *Közigazgatás-fejlesztési Program* 11.0. 44–45.

17 Lásd *Magyar Rendvédelmi Kar honlapja / Dokumentumtár, kedvezmények*

18 Lásd a Kormányzati Személyzeti Stratégiáról szóló 1336/2011. (X. 14.) Korm. határozat 1–2. pont.

joganyagot, ami a Magyary Programban megfogalmazott konvergenciának – azaz az egyes életutak közelítésének – kedvez. Egy közelmúltban lezárult kutatás arra világított rá, hogy „[m]indhárom hivatásrend szabályozásának saját strukturális problémái is vannak, amelyek közvetetten érintik a differenciálódás-egységesítés kérdését. Ezek a problémák akadályozzák a három jogterület egymáshoz való közelítését.”¹⁹

Kicsit visszalépve az időben, még a személyzeti stratégia elfogadását megelőzően, 2011 júniusában látott napvilágot a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat, melynek célkitűzéseit az alábbiakban foglalhatjuk össze:

- „stabil közjogi alapokon álló kormányzati (közigazgatási, rendészeti és honvédelmi) életpályák fejlesztése,
- közös elvek és értékek érvényesítése,
- az összehangolt életpályák rendszerében a közszféra foglalkoztatási jogviszonyai között megvalósítható legyen az átjárhatóság a megszerzett közös tudás megőrzésével”.²⁰

Ebben igen részletes intézkedési tervet ad a kormány a három jogállás – a lehetőségekhez képest – egységes életpályarendszerének megalapozására. Első pontként rögtön arra utasítja az érintett minisztereket, hogy készítsék el az őket érintő jogállásokra vonatkozó ágazati személyzeti stratégiákat. Itt szerepel a Magyar Kormánytisztviselői Karra vonatkozó szabályozás előkészítésére való felhívás, valamint az is, hogy a hasonló, kamarai típusú érdekképviselet bevezetésének lehetőségét meg kell vizsgálni a rendészet és a honvédelem esetében is (ahogy arra már fentebb kitértünk, a kormánytisztviselőknél kívül csak a rendvédelmi alkalmazottak részére alapítottak ilyen köztisztviselőket, a honvédségnél nem). Előírta a határozat a Magyary Programban körvonalazott beavatkozási pontok közül a tartalékállomány fejlesztését (a gondoskodó elbocsátás rendszerében), a teljesítménymenedzsment-rendszer kidolgozását és ehhez informatikai támogatás megvalósítását, illetve a munkaköralapú életpályarendszer bevezetésének előszobáját jelentő munkakörelemzési modellkísérlet lebonyolítását is a közigazgatási és fegyveres szerveknél.²¹ Szintén a Magyary Program elképzelése volt a közigazgatási és a rendészeti vizsgarendszerek összehangolása, melybe a katonákat is bekapcsolta a kormányhatározat, jóllehet, ők egyik ágazathoz sem állnak közel. A továbbképzési és vezetőképzési rendszert pedig szintén integráltan képzelte el a kormány, mellyel a közös programjegyzéken olyan, mindhárom hivatásrend képviselői által választható kurzusok szerepelnek, amelyek átfogó, közös alapismereteket nyújtanak, és ezzel segítik a közös közszolgálati vezetői értékrend kialakítását.²² „A személyi állomány magas színvonalú képzésének eredményeként hatékony, EU-konform közigazgatási tevékenység elvégzésére válnak alkalmassá a közszolgálatban dolgozók, amely hozzájárul a szervezeti kultúráváltáshoz, és elősegíti az ösztönző jellegű, ügy-

19 Vö. Bokodi et al. (2014) 73.

20 Lóczy (2013)

21 Lásd ehhez kapcsolódóan: Zalai (2012b) 244–254.

22 Lásd a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 1–12. pont.

félorientált szolgáltatást” – olvasható az egyik személyzetfejlesztési projektről szóló közleményben.²³

Az 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 1. pontjában rögzített felhívás alapján a Belügyminisztérium 2011 júliusában elkészítette a Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégiáját, melyet szakmai és társadalmi egyeztetésre is bocsátott.²⁴ A koncepció teljeskörűen felülvizsgálat alá veszi a hivatásos szolgálati viszony elemeit, jogintézményeit és a Magyar Programban foglaltak mentén nyolc fejezetben – a stratégiai célkitűzések mellett a megvalósítás eszközeire is részletesen kitérve – felvázol egy, a közeljövőben bevezetendő rendvédelmi életpályát.

A dokumentum három fő célt tűz ki alapvetésként a rendvédelmi életpálya megvalósításához:

- „A teljes életpályára kiterjedő *kiszámítható és vonzó*, a szervezethez tartozást, a lojalitást erősítő, hosszú szolgálatvállalásra ösztönző *életutat* mutasson a személyi állomány számára.
- A szervezet számára *kellő mennyiségű és felkészültségű*, munkára *motivált állomány* álljon rendelkezésre, amely révén a szakmai feladatok eredményes és hatékony végrehajtása biztosítható.
- A rendészeti ágazatba tartozó szervezetek hivatásos állományának részére közös életpályaelemek meghatározásával lehetővé kell tenni a különböző szakmai *életpályák közötti mobilitást*, ugyanakkor az életpályamodellel lehetőséget adjon a szervezetek eltérő feladatköréből folyó specialitások kezelésére is.”²⁵

Mindenekelőtt a *hivatásetikai normák* szabályozását tartotta fontosnak a stratégia, mivel a különleges közszolgálati jogviszonyban többletelvárásokat támaszt a társadalom a hivatásosakkal szemben. Úgy képzeli el az etikai normák rögzítését, hogy a legalapvetőbb elvárásoknak a törvényben kell szerepelniük, ezekre épüljön egy közös hivatásos szolgálati etikai szabályzat (hasonlóan a kormánytisztviselőkéhez), ezen túl pedig az egyes szervtípusok a saját szabályzataikban állapíthatnának meg specifikus elvárásokat a munkatársaikkal szemben. A tervezetet véleményező szakszervezetek belügyminiszterhez szóló nyílt levelükben határozottan tiltakoztak az etikai szabályok rögzítése ellen, szerintük a „hivatásetikai normák csak és kizárólag alapelvek lehetnek, de ezeket normában rögzíteni és ez alapján akár fegyelmi akár etikai eljárást lefolytatni nem lehet”.²⁶ Megfelelőbbnek tartanak a szabálysértések analógiájára az egyes tényállásokat és az azokhoz tartozó szankciókat rögzíteni.

Az illetmény- és előmeneteli rendszer reformját ugyancsak a Magyar Programmal összecsengő módon – a közszolgálati tisztviselőkével közös elvi-módszertani alapokon nyugvó – munkakörelemzés segítségével és ezt követően a szolgálati beosztások új tartalmú, rangosztályokba és -csoportokba sorolásával tervezte a koncepció. Ezek által látta biztosítotttnak az „egyen törekvése és a szervezeti lehetőségek közötti harmónia”

23 Vö. Az ÁROP 2.2.5. program záró sajtóközleménye.

24 Lásd A Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégiája 2011.

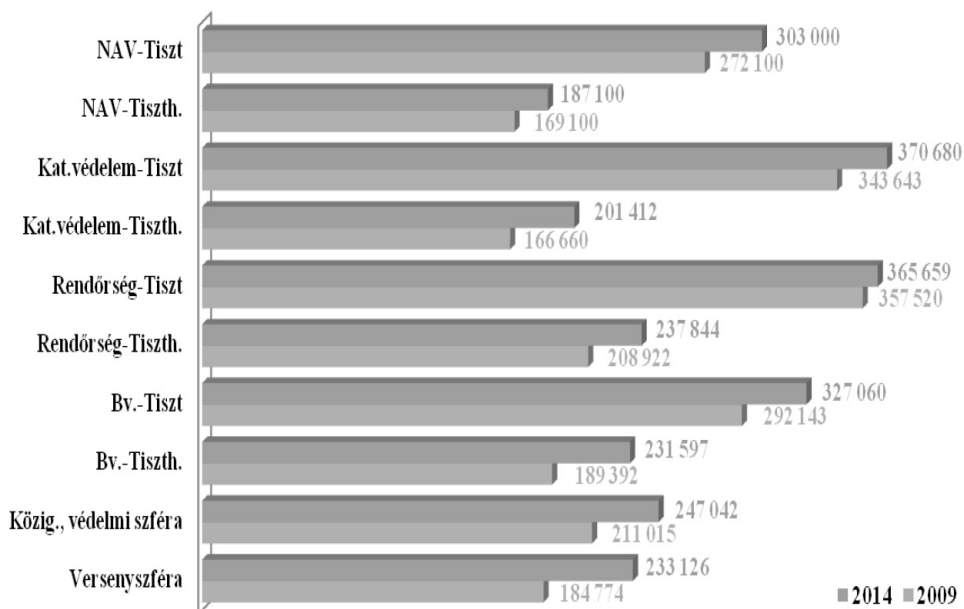
25 Uo.

26 Lásd Rendvédelmi szakszervezetek nyílt levele a belügyminiszternek a rendészeti életpályával kapcsolatban.

megteremtését. Szakítani kívánt tehát a korábbi, az egyéni teljesítményt és felelősséget el nem ismerő előmeneteli renddel, amely a horizontális előmenetel lehetőségének korlátozottsága miatt „nem képes bemutatni azt a pályáivet, amely révén valódi karrierkép rajzolódik ki a pályára lépő hivatásos számára”. Ezzel szemben a minisztérium önkéntességi alapon lehetővé kívánja tenni, hogy akinek készségei és képességei engedik, szakmai továbbképzések és versenyvizsgák teljesítésével akár horizontális, akár vertikális irányba elmozdulhasson (pl. utánpótlási rendszerbe kerüléssel). A 2015 előtti rendészeti „életpályát” az ún. előre menekülési szindróma jellemezte, mely a „tisztnak lenni” vagy a „vezetőnek lenni” kategóriákat foglalta magában (vertikális előmenetel).²⁷ Az automatikus előmenetelt is megszüntetni tervezte a stratégiai anyag, az előrevetített új rendben csak valamilyen feltétel teljesítése esetén biztosított az előrelépés (ez lehet a szolgálatban vagy a továbbképzésekben való kimagasló teljesítmény). A dokumentum részletesen fel is vázolt egy rendőrségi pályáivet a belépéstől kezdve, amelyet a többi rendvédelmi szerv esetében is megfelelően le kell képezni. Érdekességgént említésre méltó, hogy francia–olasz mintára a koncepció (fő)felügyelői, (fő)tanácsosi elnevezéseket kívánt bevezetni rangosztályokként, ez azonban nem valósult meg végül. A tárca le kívánt számolni azzal a gyakorlattal is, hogy a középiskolai végzettséggel belépő, majd felsőfokú végzettséget szerző hivatásos állományúak, illetve a polgári felsőfokú végzettséggel rendelkezők, akik idővel elvégzik a rendészeti szervező képzést, automatikusan tiszti besorolási osztályba kerülnek. Ez a tendencia ugyanis tovább torzíthatja az állomány szerkezetét, amelyben így is magas a tiszti-vezetői arány a tiszthelyettesekhez képest.²⁸ A szakszervezetek támogatták az új előmeneteli rendszert, azzal a feltétellel, hogy az előrelépést megteremtő moduláris képzési rendszer valóban biztosított lesz az állomány számára, enélkül ugyanis az érintettek önhibájukon kívül helyben járásra lennének kárhóztatva. Megjegyezték továbbá, hogy – jóllehet a korábbi teljesítménymenedzsment-rendszerek bukásra ítéltettek – mégis jónak látnák a garantált illetményen felül egy *objektív mérce szerinti juttatás* biztosítását „az arra érdemes állomány részére”. Ez a javaslat meg is valósult a teljesítményjuttatás bevezetésével, melyről a törvény áttekintése során ejtünk szót. Az illetményrendszer felülvizsgálatánál mindenféle differenciálás nélkül – a kedvezőtlen munkakörülményekre és az állampolgári jogok korlátozására hivatkozva – *30%-os illetményemelést* vetített előre a szakmai anyag. A továbbiakban pedig teljesítmény-, illetve munkateher-arányos juttatási rendszert kínált, az átláthatatlan pótlékrendszer egyszerűsítésével (a pótlékok számának egyszámjegyűvé csökkentésével).

27 Vö. Zalai (2012a) 92.

28 Vö. Krémer–Szakács (2000) 74.; Várfalvi (2001) 49.



1. ábra: Összehasonlító diagram egyes rendvédelmi szervek és a közigazgatási, valamint a védelmi és a versenyszféra dolgozóinak átlagkereseteiről 2009. és 2014. évben
(Forrás: Képviselői Információs Szolgálat, www.parlament.hu)

A minőségi munkaerő megszerzése és folyamatos fejlesztése érdekében a stratégia az *oktatási- és képzési rendszert*, a felvételi eljárás és az alkalmassági vizsgálatok specializálását, a *pályáztatás kiszélesítését*, illetve a közszolgálatban már működő tartalékállomány rendszerének horizontális kiterjesztését is előírta. A felvételi és a pályázati eljárásban történő nyitást úgy képzeli, hogy a rendészeti közép- vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezőkön kívül a pályakezdő koron túl lévő, de a rendészeti életpálya iránt elhivatottságot érző magyar állampolgárok felvétele is lehetővé válik. Fogadókészséget mutat a honvédség vagy a közigazgatás területéről érkező személyek irányába is, ami azért kiemelő, mert az átjárhatóságot korábban egyirányú utcaként képzelte el a kormányzat és az abban érintettek is. Azonban ma már látjuk, hogy a jogállási törvényben rögzített átjárási szabályok nemcsak a kiszolgált hivatásosak civil közigazgatásban való foglalkoztatását biztosítják, hanem lehetőséget adnak a fordított irányú munkaerő-áramlásra is. Az önkéntes jelentkezés mellett a szerveknél egyre nagyobb hangsúlyt kell kapnia a „*profi toborzási munkának*”.

Az egyes életpályák közötti átjárhatóságot megkönnyítendő, a közigazgatási-rendészeti *alap- és szakvizsgák rendszerét* is egységesítené a koncepció. Ez a gyakorlatban napjainkra részben megvalósult törekvés annyit jelent, hogy a követelményrendszer és a tananyag összehangolásával kölcsönösen elismerné egymás vizsgáit a két ágazat. Ezzel a pályát módosító tisztviselők, illetve hivatásos állományúak nem kerülnének hátrányosabb helyzetbe új jogállásukban, hanem ott folytathatnák karrierjüket, ahol

abbahagyták. Annyiban nem ment teljesebbé ez az ötlet, hogy míg a közigazgatásban elismerik a rendészeti vizsgákat, addig a rendvédelemben csak a közigazgatási alapvizsga elismert, a szakvizsga esetében pedig kvázi „különbözeti vizsgaként” egy rendvédelmi választott tárgyat kell teljesítenie a már közigazgatási szakvizsgával rendelkezőnek. Kiemeli a dokumentum, hogy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létesítésének egyik célja, hogy „hozzájáruljon a közszolgálati életpályamodell(ek) működtetéséhez és a kölcsönös átjárhatósághoz”. A szakszervezetek aggályukat fejezték ki a képzési-továbbképzési rendszer felállítása és működtetése kapcsán, mely szerintük túlságosan bonyolult és nagy erőforrásokat emészt majd fel. Garanciát kértek arra is, hogy az új képzési rendszerben nem kerülnek hátrányba azok, akik a régi rend szerint szereztek valamilyen képesítést. Javasolták továbbá, hogy kerüljön bevezetésre a *rendészeti illetményalap*, amely a minimálbérrel egyezne meg, így a minimálbér évenkénti emelésével garantálható lenne a rendvédelmi illetmények értékének megőrzése is. Ezt a javaslatot csak részben fogadta meg a kormány, hiszen az új törvény valóban létrehozta a rendvédelmi illetményalap fogalmát, de azt nem kötötte a minimálbérhez, hanem egyelőre változatlan (a tisztviselői illetményalappal megegyező) összegben befagyasztotta.

A stratégia kiemeli, hogy az új, munkaköralapú rendszerhez elengedhetetlen tartozék lesz az előmenetelt is támogató *teljesítményértékelési rendszer* (TÉR). A 2002–2010 között működő értékelési mód kritikájaként fogalmazza meg, hogy csak általános elveket rögzített a törvény, nem „határozta meg a teljesítmény tartalmi követelményeit, az értékelés célját, szempontrendszerét és metodikáját”. Ráadásul felhatalmazó rendelkezés hiányában végrehajtási szabályt sem alkottak, ezért a „fegyveres szervek vonatkozásában nem volt egységes gyakorlat”. Szerepét tekintve a közszolgálati tisztviselőkéhez hasonló illetményeltérítés megállapításához volt szükséges, azonban anyagi forrás híján formálissá vált az eljárás. A koncepcióban viszont újra szerepel a „teljesítményalapú bérezés” is, mint az illetményen felüli motivációs elem, amelyet azóta teljesítményjuttatás néven bevezetett a jogalkotó az új törvényben, és az eddigiek alapján működő jogintézménynek látszik. A tárca elképzelése alapján azonban az új TÉR-nek elsősorban nem jutalmazási, hanem *személyzetfejlesztési* funkciója lesz: a továbbképzési rendszer inputjaként fog szolgálni.

A hivatásos szolgálatból önhibájukon kívül kiválni készülökre is kitér a dokumentum: a szolgálati nyugdíjrendszer megszüntetésével az állomány tagjai az általános öregségi nyugdíjkorhatárig lesznek kötelesek dolgozni, azonban erre – fizikai-szellemi teljesítőképessége miatt – eredeti munkakörében nem feltétlenül kerülhet sor mindenkinek. Számukra két utat is kínál a Belügyminisztérium: *a)* a rendvédelmi szervnél nem hivatásos állományban (közalkalmazottként, kormánytisztviselőként) való továbbfoglalkoztatás lehetőségét, illetve könnyített szolgálat ellátásának, esetleg nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezésnek a biztosítását, vagy pedig *b)* a közszolgálat más területein a tartalékállományon keresztül történő elhelyezkedést. Ezek a lehetőségek mind be lettek építve már az 1996-os – tehát még a tulajdonképpeni életpályamodell bevezetése előtti – Hszt.-be, mivel a szolgálati nyugdíj 2012. január 1-jei eltörlésével

szükséges volt „előrehozni” őket.²⁹ Az ily módon kapott új munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák felmérését és elsajátíthatóságát az érintett számára a Nemzeti Közszolgálati Egyetem és az akkor még kormányzati személyügyi központként működő Nemzeti Közigazgatási Intézet biztosította volna a stratégia szerint.

A közszolgálati életpályamodell előkészítő tevékenységek (pilotprojektek, munkakörelemzések, ÁROP-projektek)

A fentiekben tárgyalt stratégiai dokumentumok csak üres szavak maradtak volna, ha azokat nem követik az életpálya kidolgozását közvetlenül támogató gyakorlati lépések. Maga a Magyary Program is nagy hangsúlyt helyez az illetmény- és előmeneteli rendszer felülvizsgálatára és egy új rendszerre való áttérésre, melyet munkaköralapú rendszernek (MAR) neveztek el. A már említett 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 4. pontjában a kormány munkakörelemzési modellkísérlet végrehajtását rendelte el „a közigazgatási és igazságügyi miniszter által külön meghatározott ütemterv szerint, az általa kijelölt, illetve felkért szervek vonatkozásában.” Azt is előírta, hogy a modellkísérlet eredményeiről a kormány számára előterjesztést kell készíteni, melynek alapján a munkakörelemzési modellkísérlet eredményeit felhasználva „fokozatosan ki kell alakítani a munkaköralapú rendszerre való áttérés feltételrendszerét.” Az ún. pilotprojekt megvalósítására a 2012. év első felében került sor az európai uniós finanszírozású Államreform Operatív Program (ÁROP 2.2.5-2008-0001 *Humánerőforrás-gazdálkodás a központi közigazgatásban* című kiemelt projektje) keretében. A projekt során megfogalmazott elsődleges cél a Magyary Programban is olvasható: „a munkaköri rendszernek nem szabad elaprózódnia és szétfolynia, azaz kiindulva a M[agyary] P[rogram] 11.0-ban meghatározott négy alaptípusból (vezető, mérnök, ügyvéd, katona) lényegében ezt kell további 7-7 altípusra bontani, azaz az értelmezhető keret a hozzávetőlegesen 200 munkakör” a teljes közigazgatás vonatkozásában (ebbe nem érti bele a program a rendvédelem és a honvédelem beosztásait).³⁰ Magát az elemzés és értékelés módszertanát is a projektben dolgozták ki, amely a nemzetközileg is (el)ismert és számos más ország közigazgatása³¹ által is alkalmazott Hay Group-féle munkakörelemzési módszertanban gyökerezett.³² Az értékelés négy fő tényezője, melyeket a munkaköri interjúk során a kérdezőbiztosok vizsgáltak, a következők voltak: tudás, felelősség, problémamegoldás és terhelés. A mintaprojektben 1000 véletlenszerűen kiválasztott közszolgálati munkakört értékelt az erre a feladatra kijelölt Nemzeti Közigazgatási Intézet, eredménye tehát nem nevezhető teljes körűnek. A cél azonban nem is ez volt, hanem hogy a kormány lássa, számíthat-e eredményre egy ilyen, a közszférában eddig ismeretlen módszer felhasználásával.

29 Vö. Gál (2014).

30 Vö. Magyary Zoltán *Közigazgatás-fejlesztési Program* 12.0. 63.

31 Például Nagy-Britannia, Írország, Portugália, Ausztria, Belgium, Új-Zéland.

32 Lásd Bokodi (2013) 5–6.

A második lépcsőfok csak ezután következett, amikor a kormány a közszolgálati életpálya bevezetésének előkészítésével kapcsolatos egyes feladatokról szóló 1004/2013. (I. 21.) Korm. határozatban elrendelte, hogy a három érintett tárcánál (Belügyminisztérium, Honvédelmi Minisztérium, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium) és az általuk irányított szerveknél első körben (2013. május 31-ig) végezzék el a vezetői, majd második lépésben (2013. október 31-ig) a beosztotti munkakörök teljes körű elemzését, és ezt kövesse az értékelési, összegzési folyamat. Ebben a második projektben összesen 12 036 darab munkakört elemeztek immár a Nemzeti Közigazgatási Intézet jogutódjaként a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal (a továbbiakban: KIH) szakértői.³³ E tevékenységet már az ÁROP 2.2.17. azonosító jelű, *Új közszolgálati életpálya* elnevezésű uniós program keretében valósította meg a KIH és az általa vezetett konzorcium.

A projekt lezárásakor készült beszámolóban a szakértők több következtetést is levontak, melyből most csupán egyet emelnénk ki: a három nagy közszolgálati ágazatot vizsgálva az életutak közötti átjárhatóságot (amely a Magyar Program fő személyzetpolitikai célkitűzése is volt) elsősorban a funkcionális, támogató tevékenységet végzők esetében tartják könnyen megvalósíthatónak. Azaz a pénzügyi, személyügyi, informatikai, üzemeltetési feladatokat lehet könnyen egységesíteni egy esetleges munkaköralapú előmeneteli rendszer bevezetésekor. Egy másik életpálya-kutatás pedig arra a következtetésre jutott, hogy a mindhárom jogállásra kiterjesztendő humán controlling, illetve munkaköri rendszer bevezetésével jelentősen javulna ez a helyzet.³⁴

Az új szolgálati törvény előkészítése

A 2010-es országgyűlési választások után a kormány a közjogi berendezkedés reformja és kiemelt feladatai között tartotta számon a szolgáltató állam megteremtését, amely az „egyén helyett a közjó, a nemzet és a közösség érdekeinek szolgálatát tartja szem előtt”.³⁵ Ennek az új, szilárd jogrendnek a megalapozása, a szervezeti struktúra kialakítása az új Alaptörvényben történt meg a 2010-től 2014-ig tartó kormányzati ciklusban, azonban az „államszervezet hatékony működését szolgáló személyzeti, közszolgálati rendszer kialakítása” – a rendvédelmi szervekre vonatkoztatva is – már a 2014-től kezdődő kormányzás feladata.³⁶

A kormány a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozatban többek között arról is döntött, hogy – a kormánytisztviselőkre és a katonákra vonatkozó stratégiák mellett – el kell készíteni a régi Hszt. hatálya alá tartozó rendvédelmi szerveknél és polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál foglalkoztatottak életpályamodelljét tartalmazó rendészeti ágazati személyzeti stratégiát.³⁷ Itt fontosnak tartom megjegyezni, hogy a központi államigazgatási szervekről, valamint a kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény (a to-

33 Vö. MAR Összegző jelentés 2013.

34 Lásd Bokodi et al. (2014) 73.

35 Lásd a 2015. évi XLIII. törvény miniszteri indokolása.

36 Lásd Uo.

37 *A Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégiája 2011.*

vábbiakban: Ksztv.) 1. § (5) bekezdés f) pontja – a központi államigazgatási szervek között – a rendvédelmi szervek közé sorolja be a polgári nemzetbiztonsági szolgáltatókat is, ezért indokolatlan ezt a szervcsoportot külön is nevesíteni az egyes dokumentumokban. Az új szolgálati törvény már átfogóan *rendvédelmi feladatokat ellátó szervekről* beszél, és azokba – a Ksztv.-vel összhangban – beleérti a polgári nemzetbiztonsági szolgáltatókat is.

A tágabb értelemben vett közszolgálatban állók – ideértve a hivatásos állományt is – jogállásának, foglalkoztatási rendszereinek átalakítása a kormány személyzeti stratégiájának és az Államreform Programnak a keretein belül történik, főként a Belügyminisztérium operatív megvalósításában, ugyanis a 2014-es kormányzati struktúrában a belügyminiszter lett a kormány „közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős tagja”.³⁸ A belügyi tárca tehát egyaránt felel a rendvédelmi és a „civil” közszolgálati életpálya megvalósításáért, ami abból a szempontból kedvező, hogy a Magyar Programban és a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló, ma már nem hatályos kormánydöntésben³⁹ az az elvárás fogalmazódott meg, hogy a három közszolgálati jogállás tagjaira (kormánytisztviselők, hivatásosak és katonák) vonatkozó szabályozás minél inkább a konvergencia irányába mutasson – természetesen az egyes sajátos, más jogviszonyban nem implementálható jogintézmények fenntartásával. Így lényegében már csak a Magyar Honvédség katonáinak jogállását érintően van szükség külső egyeztetésre a Honvédelmi Minisztériummal, de ez a gyakorlatban nem jelent ütközési pontot, hiszen – ahogy az új Hszt. indoklása is elismeri – az életpályák közelítésében csak azt érte el a kormányzat, hogy a kormánytisztviselők és a hivatásosak jogviszonyrendszerében ne legyen szignifikáns különbség, a katonai életpálya pedig „a lehető legteljesebb módon összhangban álljon” a másik két életpályamodellel.⁴⁰

A régi Hszt. 1996. szeptember 1-jén lépett hatályba⁴¹ és néhány évig még a honvédség katonáinak jogállására is kiterjedt, ami folyamatos kompromisszumra kényszerítette a két tárcát (belügyi és honvédelmi). A NATO-csatlakozást követően a régi Hszt. szabályrendszere a honvédség szervezeti és működési kereteinek egyre kevésbé felelt meg, különösen az előmeneteli rendszert illetően volt egyre több eltérő szabályozási igény.⁴² A „kényszerházasság” 2001-ben ért véget, amikor a honvédség a fenti, valóban okszerűnek tűnő, racionális indokok alapján kivonult a régi Hszt. hatálya alól. Mindezek ellenére a régi Hszt. így is összesen 86 módosítást ért meg majd két évtizedes léte alatt, ezáltal belső koherenciája meggyengült és alkalmazhatósága megnehezült. Az új jogállási törvényt előterjesztő belügyminiszter többek között az 1996 óta kialakult jogalkalmazói gyakorlat lekötése érdekében szükségszerű változtatásoknak

38 Lásd a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet 21. § 16. pontja.

39 Lásd a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 1. pontja; illetve a *Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0. 57.*

40 Lásd a 2015. évi XLII. törvény miniszteri indokolását.

41 Ezt megelőzően 1971-ig nem törvény, hanem a Népköztársaság Elnöki Tanácsának egy nem nyilvános határozata volt érvényben ebben a tárgyban, majd a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. törvényerejű rendelet szabályozta a hivatásos állományúak jogállását, de a tvr. szinte minden jogintézmény kapcsán igen tág körben adott felhatalmazást az irányító minisztereknek.

42 Vö. Bognár (2013) 20.

(ombudsmani állásfoglalások és alkotmánybíróági határozatok, bírósági döntések figyelembevételével) és más – elsősorban az új előmeneteli- és illetményrendszer érintő – módosítási igényeknek a beépítését, átvezetését nem tartotta kivitelezhetőnek a régi Hszt. keretei között. Ezért – az 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat 1. pont *a*) alpontjában foglaltaknak eleget téve – a közigazgatási és társadalmi egyeztetést és a kormány általi megtárgyalást követően, 2015. március 10-én T/3783. számon benyújtotta az Országgyűlésnek a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvényjavaslatot.

Az új Hszt.

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt 2015. április 14-én fogadta el az Országgyűlés, majd április 19-én írta alá az Országgyűlés elnöke, április 24-én pedig a köztársasági elnök is ellátta kézjeggyével, és még aznap kihirdették a Magyar Közlönyben. Az új Hszt. azonban a megfelelő felkészülési idő biztosítása érdekében csak 2015. július 1-jén lépett hatályba, és egyben hatályon kívül helyezte a régi Hszt.-t, természetesen megfelelő átmeneti rendelkezések biztosításával.

Az új szolgálati törvény preambuluma ugyanolyan ünnepélyességgel deklarálja a szolgálati viszonyban állók más közszolgálatban foglalkoztatottakéhoz viszonyított többletkötelezettségeit és ezzel arányban álló jogait. Az Országgyűlés utal az Államreform Program célkitűzéseire,⁴³ valamint arra, hogy a törvény életpályamodellt kíván adni a hivatásos állomány számára, „elismerve a hivatásos szolgálattal járó áldozatvállalás nagyságát és az azzal arányban álló erkölcsi és anyagi megbecsülés indokoltságát, egyben biztosítva a más közszolgálati életpályák közötti átjárhatóságot”.⁴⁴

A legelső, rögtön szembeötlő különbség viszont a régi törvényhez képest, hogy az új jogszabály már nem általános és különös részből épül fel, mivel arra a honvédséggel kötött alkuk miatt volt szükség, amikor még közös jogállási törvény vonatkozott a ma már két különböző jogviszonyra. A különös rész ezért a katonák Hszt.-ből való 2001-es kivonulását követően egyre inkább kiürült. Napjainkra pedig, köszönhetően annak, hogy a rendvédelmi szervek gyakorlatilag egy kézben – a belügyi tárcánál – összpontosulnak, illetve hogy az elindított életpályamodell egységesítő hatással van az egyes szervekre irányadó szabályozásra, teljesen okafogyottá vált a joganyag ilyen szintű elkülönítése a jogszabályon belül.⁴⁵ Az új törvény 32 fejezetből áll (a korábbi jogszabályban 27 fejezet volt) és 369 szakaszt tartalmaz, ami nagyságrendileg megegyezik a régi Hszt. terjedelmével.⁴⁶ A törvény hatálya megegyezik a régi Hszt. hatályával, azaz a rendvédelmi szervekre és a rendvédelmi feladatokat ellátó egyéb szervekre terjed ki.

43 Lásd *Indul az „Államreform 2”, jön az állami rezsicsökkentés.*

44 A 2015. évi XLII. törvény preambuluma.

45 Bognár (2013) 31.

46 A régi Hszt. hatályvesztésekor 343 paragrafust tartalmazott, de a 211–245. §-a gyakorlatilag 2001 óta „üres” volt, mivel a hivatásos katonákra vonatkozó szabályok kikerültek belőle. Az egyes módosítások során ezt a hiányt kompenzálta a sok kiegészítő, utólag beszúrt szakasz (.../A §, .../B §, stb.), amelyek tovább növelték a törvény méreteit.

Míg a régi Hszt. a rendőrséget unitárius szervezetként említette, az új Hszt. már a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény szerinti feladatai alapján működő hármas rendőrségfogalmat használja, azaz részletezi, hogy az *általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szervre*, a *belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szervre* és a *terrorizmust elhárító szervre* vonatkozik a törvény hatálya. Nem találunk azonban változást a *rendvédelmi feladatokat ellátó egyéb szervek* között – a hatály tekintetében –, ugyanis akárcsak az előző szolgálati törvény, az új Hszt. is két ilyen különös jogállású szervre, az Országgyűlési Őrségre és a Nemzeti Adó- és Vámhivatalra (a továbbiakban: NAV) vonatkozóan tartalmaz jogállási szabályokat. Az Országgyűlési Őrség tekintetében – amely „központi költségvetési szervként működő fegyveres szerv”⁴⁷ – az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény; az immár központi hivatalként működő, de államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó NAV hivatásos állománya vonatkozásában pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény tartalmaz a Hszt.-hez képest eltérő szabályokat.⁴⁸

Személyi hatályát tekintve a törvény megtartja a vegyes jogállású szervekre vonatkozó szabályozási típust, azaz elsősorban a hivatásos állományúakra állapít meg rendelkezéseket, de külön fejezet (a XXVIII.) foglalkozik a rendvédelmi szervnél munkaviszonyban foglalkoztatottakkal, valamint a Magyar Rendvédelmi Karra vonatkozó szabályokat a közalkalmazotti jogviszonyban állókra is kiterjeszti. Mivel a kormánytisztviselők létszáma elhanyagolható a rendvédelmi szerveknél, így rájuk nem tér ki az új Hszt.,⁴⁹ esetükben – a Kttv. 1. § c) pontja és 2. §-a alapján – a Kttv.-t kell alkalmazni. A már állományban lévőkön kívül a korábbi törvényt követve az új Hszt. is tartalmaz különböző rendelkezéseket a *még nem* (pl. pályázók, rendvédelmi oktatásban tanulók), illetve a *már nem* hivatásos állományúakra (pl. tartalékállományban lévők, nyugdíjas állományúak).

A miniszteri indokolás szerint alapvetően a régi Hszt.-re támaszkodik a törvény, de új szemlélettel, szerkezeti és tartalmi újításokkal tesz eleget a kor elvárásainak, azaz összehangolt szabályozást teremt a civil – már újraszabályozott – foglalkoztatási törvényekkel,⁵⁰ de részletesen nem fejt ki, hogy mely jogállásokra gondol (véltetően az új munka törvénykönyvére vagy az ugyancsak 2012-ben hatályba lépett közszolgálati kódexre utal). A hivatásos szolgálattal járó alapvető jogkorlátozás tekintetében az Alaptörvénnyel is koherenciára törekszik, valamint az új előmeneteli rendszert és a jogviszony létesítését, megszüntetését is átláthatóbban szabályozza a törvény. Nem utolsósorban pedig a már kiüresedett, nem alkalmazott jogintézményeket is megszünteti az új Hszt., melyekre szép számmal akadt példa a régi jogszabályban, gondoljunk csak arra, hogy a honvédség kivonulásával nem gyomláltak ki mindent a normaszövegből, ami a katonák jogállására vonatkozott.

A törvény a régi Hszt. szabályozási elvein nyugszik, azaz a jogviszony alapvető elemeit saját maga rendezi (különösen a jogkorlátozással járó intézkedéseket), a rész-

47 Lásd az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 127. § (1) bekezdése.

48 Lásd még Bérces (2013) 9.

49 Vö. Petrovics (2013) 4.

50 Lásd a 2015. évi XLII. törvény miniszteri indokolása.

letszabályok megállapítására (rendeletben vagy normatív utasításban) pedig a rendvédelmi szervet irányító miniszternek ad felhatalmazást. Továbbra is vannak olyan szabályozási területek, melyeknek egységesen kell működniük (például a más szervhez vezénylés), ezeknek a végrehajtására ágazatokon felüli szervként a kormány jogosult rendeletet alkotni. Míg azonban a régi Hszt. hatálybalépésekor csupán 4 tárgykörben adott felhatalmazást a kormánynak,⁵¹ az új Hszt. pillanatnyilag 18 pontban sorolja fel azokat a jogintézményeket, melyeket a kormánynak kell szabályoznia (új Hszt. 340. §).

A tanulmány II. részében sorra fogjuk venni azokat az új jogintézményeket és szabályozási elemeket, melyek alapvetően az új életpályamodellhez kapcsolódóan kerültek bevezetésre.

IRODALOMJEGYZÉK

- A Magyar Rendvédelmi Kar Alapszabálya.* Forrás: www.rendvedelmikar.hu/letoltes/document/document_68.pdf (2016. 08. 01.)
- A Rendészeti Ágazat Személyzeti Stratégiája 2011.* Kormány-előterjesztés. Forrás: www.szoli.eu/a-rendeszeti-agazat-szemelyzeti-strategiája-2011/ (2016. 07. 02.)
- Az ÁROP 2.2.5. program záró sajtóközleménye.* Forrás: www.magyarprogram.kormany.hu/download/1/2e/70000/Sajtokozlemenye_zaro_arop_2-2-5.pdf (2016. 08. 01.)
- Bércs Kamilla (2013): *A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkajogi-humánpolitikai vizsgálata a 2011–2013 közötti időszakban.* Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Bognár László (2013): *A rendvédelmi szervek hivatásos állománya szolgálati viszonyát szabályozó normák a közszolgálati jogviszonyok rendszerében.* Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Bokodi Márta (2013): *Munkavégzési rendszerek humánfolyamatáról.* („Közszolgálati humán tükör 2013” résztanulmány). Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor (2014): *Közszolgálati életpályá és emberi erőforrás gazdálkodás.* Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Christián László (2013): Finn és magyar rendészeti modellkísérletek. In Gerencsér Balázs Szabolcs (szerk.): *Modellkísérletek a közigazgatás fejlesztésében. Az ún. „pilot projektek” határai elméletben és gyakorlatban.* Budapest, Pázmány Press.
- Gál András Levente (2014): Gondolatok a Magyar Program 2020 elé. In: *Polgári Szemle*, 10. évf. 1–2. sz. Forrás: http://www.polgariszemle.hu/?view=v_article&ID=588 (2017. 02. 26.)
- Indul az „Államreform 2”, jön az állami rezsicsökkentés.* Forrás: www.kormany.hu/hu/miniszterelnokseg/hirek/indul-az-allamreform-2-jon-az-allami-rezsicsokkentés (2016. 07. 02.)
- Janza Frigyes (2011): A rendészeti képzés és felsőoktatás. In: *Új Magyar Közigazgatás*, 1. évf. 3. sz. 32–39.
- Kis Norbert (2015): „Tanuló közigazgatás”: a tisztviselők közszolgálati továbbképzése. In: *Új Magyar Közigazgatás*, 8. évf. 1. sz. 68–77.
- Krémer Ferenc – Szakács Gábor (2000): A magyar rendőrök élet- és munkakörülményeiről. In: *Magyar Rendészet*, 1. évf. 5–6. sz. 60–68.
- Lóczy Péter (2013): *Az új közszolgálati életpályá-elemek megvalósítása – A Kormány Személyzeti Stratégiája.* ÁROP-2.2.5-2008-0001 konferencia-előadás. Forrás: www.magyarprogram.kormany.hu/download/5/51/90000/07_20130829_ZaroKonf_AROP225_online.zip (2016. 08. 01.)
- Magyar Rendvédelmi Kar honlapja / Dokumentumtár, kedvezmények.* Forrás: www.rendvedelmikar.hu/index.php?pageid=dokumentumtar (2016. 08. 01.)
- Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0.* Forrás: <http://magyarprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyar-Kozigazgatás-fejlesztési-Program.pdf> (2017. 02. 26.)

⁵¹ Bognár (2013) 10.

- Magyary Zoltán *Közigazgatás-fejlesztési Program 12.0.* Forrás: <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztesi%20program%202012%20A4.pdf> (2017. 02. 26.)
- MAR *Összegző jelentés 2013.* (Kézirat).
- Nagy Marianna – Imre Miklós – Hazafi Zoltán – Kis Norbert (2011): Kerekasztalon a Magyary Program. In: *Új Magyar közigazgatás*, 61. évf. 2. sz. 5–12.
- Petró Csilla – Stréhli-Klotz Georgina (2014): Formálódó új közszolgálati életpálya, különös tekintettel a munkaköralapú rendszer bevezetése irányába tett hazai kísérletekre. In: *Polgári Szemle*, 10. évf. 3–6. sz. 1–19.
- Petró Csilla – Stréhli-Klotz Georgina (2013): *Személyügyi szolgáltatások a közszolgálatban.* („Közszolgálati humán tükör 2013” résztanulmány). Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Petrovics Zoltán (2013): *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás.* (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya). Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó.
- Rendvédelmi szakszervezetek nyílt levele a belügyminiszternek a rendészeti életpályával kapcsolatban.* (2011. július 18.). Forrás: www.rve.hu/attachments/article/1578/bmeletpalyajav11.07.18.doc (2016. 07. 02.).
- Szebeni Andrea (2015): *A Magyar Rendvédelmi Kar szerepe.* Forrás: www.bmprojektek.kormany.hu/download/3/0a/51000/MRK_szerepe.pdf (2016. 09. 01.)
- Várfalvi Dénes: Főiskolát végzett járőrök? In: *Belügyi Szemle*, 49. évf. 10. sz. 44–58.
- Zalai Noémi (2012a): A humán erőforrás-gazdálkodás kérdéseinek vizsgálata a nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Doktori értekezés, Budapest, NKE Hadtudományi Doktori Iskola.
- Zalai Noémi (2012b): A munkakörelemzés és a kompetencia-térkép felhasználási lehetőségei a rendvédelmi szerveknél. In: *Felderítő Szemle*, 11. évf. 2. sz. 244–254.

Jogforrások

1971. évi 10. törvényerejű rendelet a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról
1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről
1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
2010. évi XLIII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról
2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról
2011. évi CXXXII. törvény a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról
2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
- 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat a közszolgálati életpályák összehangolásáról
- 1336/2011. (X. 14.) Korm. határozat a Kormányzati Személyzeti Stratégiáról
2012. évi XXXVI. törvény az Országgyűlésről
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
- 1004/2013 (I. 21.) Korm. határozat a közszolgálati életpálya bevezetésének előkészítésével kapcsolatos egyes feladatokról
- 152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről
- 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat az új közszolgálati életpálya bevezetéséről
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

ABSTRACT

The New Career Model for Law Enforcement is One Year Old (Part 1) Preparation of the Career Model

PÉCSI Kornél

On 1 July 2015, a new career model was introduced in the field of law enforcement, a significant segment of Hungarian public service. This is the first of a two-part article, which discusses the preparations executive organizations have carried out since 2010, the concepts they drew up, the way they professionally grounded and elaborated on the career model, and the response professional advocacy groups gave to strategic documents.

Keywords: *law enforcement, career model, career development, Magyar Program, Government Personnel Policy*