

SZAKDOLGOZAT

Bellon Nikolett

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Agrár-és Élelmiszergazdasági Intézet

Emberi erőforrások

Alapképzési szak

**BEVÁNDORLÁSI ÉS ÁLLAMPOLGÁRSÁGI HIVATAL,
MINT HIVATAL ÁTALAKULÁSA RENDVÉDELMI
SZERVVÉ**

Belső konzulens: dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:** Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Nemzetközi szabályozási és Gazdasági Jogi
Tanszék

Külső konzulens: Farsang Tamás r. dandártábornok
Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság
gazdasági és humán főigazgató-helyettes

Készítette: Bellon Nikolett

Budapest

2024

TARTALOMJEGYZÉK

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék3

I.	Bevezetés és célkitűzések.....	4
II.	Szakirodalmi áttekintések	6
1.	Közigazgatás, közigazgatás racionalizálása, átalakulás szükségessége.....	6
2.	Rendészet, rendészet helye a közigazgatásban, a rendészet racionalizálása, átalakulás szükségessége.....	7
III.	Alkalmazott módszerek (anyag és módszer).....	14
IV.	Eredmények és értékelésük (megvitatás)	17
4.1.	A statisztikai adatok elemzésének eredményei	17
4.1.1	Idegenrendészet, az idegenrendészet szervezetrendszere, racionalizálása, az átalakulás szükségessége.....	17
4.1.2.	Az átalakulás személyzeti intézkedései, vetületei.....	18
4.2.	Az interjú vizsgálat eredményei.....	26
4.2.1.	A karrierlehetőségek, tapasztalatok, feladatok felmérése.....	26
4.2.2.	Az átalakulással kapcsolatos felkészülés	27
4.2.3.	Az átalakuláshoz kapcsolódó fluktuáció vizsgálata.....	29
4.3.4.	Az átalakulás során jelentkező fluktuáció végzettséghez kapcsolódó vetületei	30
4.3.5.	A fluktuáció csökkentésének lehetőségei.....	32
V.	Következtetések és javaslatok	34
VI.	Összefoglalás.....	39
VII.	Irodalomjegyzék.....	41
VIII.	Ábrák és táblázatok jegyzéke	43
IX.	Mellékletek.....	44
X.	Nyilatkozatok	45

I. BEVEZETÉS ÉS CÉLKITŰZÉSEK

A migráció nemzeti szintű kezelésének egyik funkcionális szervezete az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (a továbbiakban: OIF). A szervezet nevében szereplő idegenrendészet napjainkban már nem értelmezhető a hagyományos módon.

A 2017. január 1-től a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal (továbbiakban: Hivatal) elnevezésű intézmény működése 20 év alatt eredményesen oldotta meg a rá háruló idegenrendészeti és menekültügyi feladatokat és munkájával nemzetközi szinten is elismertséget szerzett. Szervezeti kialakítása és működése más országok számára is követendő példát jelentett.

A nemzetközi migrációs helyzet alakulása, a kedvezőtlen geopolitikai kilátások, a terrorizmus elleni küzdelem, az ország biztonságának fokozottabb megóvásához fűződő érdek, a szervezet által ellátott feladatok tekintetében a rendészeti jellegű tevékenység túlsúlya miatt - az intézményrendszer jogállásának megváltoztatásának kormányzati igényét vetette fel.

Az előzőek tükrében döntés született a Hivatal 2019. július 1. napjától történő rendőrségi szervvé történő átalakításáról. A Hivatal által gyakorolt hatásköröket tekintve, azok döntően eddig is a rendészeti igazgatás körébe tartoztak és a jogalkalmazás elsődleges céljaként a közrend-közbiztonság megóvása fogalmazódott meg.

Az átalakult intézménnyel kapcsolatos kormányzati elvárás volt az, hogy immár rendőrségi szervként az ország érdekeinek szem előtt tartásával határozottan lépjen fel az illegális migránsokkal, a joggal visszaélőkkel szemben és járuljon hozzá a biztonság erősítéséhez.

Ahhoz azonban, hogy az új rendvédelmi szerv valóban eredményesen működjön, először is meg kell küzdenie az átalakulás nehézségeivel - ennek, humán vetületeinek vizsgálata kutatásom célja.

Szakedolgozatomban az idegenrendészet helyének, szerepének meghatározását követően, az átalakulást és különösen annak humán vetületeit veszem górcső alá. A téma feldolgozása során igazolni szeretném elsősorban azon hipotézisemet, hogy az átalakulás folyamata a személyi

állomány részére nyomon követhető volt. Második hipotézisem, hogy azon személyek esetében, akik maradtak az átalakulás után, a fluktuáció alacsonyabb az azóta érkezetekkel szemben. Harmadik hipotézisem pedig, hogy az idegenrendészet átalakítása a személyi állomány fluktuációjára negatív hatást gyakorolt.

A munkám során áttekintettem a vonatkozó közigazgatás, szűkebben a rendvédelem egészére, illetve az egyes szervek átalakulásának szükségességére vonatkozó szakirodalmat. Kutatási munkám során elemeztem a kapcsolódó előterjesztéseket, analíziseket, továbbá kvantitatív módszereket használva strukturált interjúkat folytattam.

II. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉSEK

1. KÖZIGAZGATÁS, KÖZIGAZGATÁS RACIONALIZÁLÁSA, ÁTALAKULÁS SZÜKSÉGESSÉGE

A közigazgatás átszövi mindennapi életünket, tevékenysége rendkívül széles skálán mozog, és állandóan a változás állapotában létezik. Csak az a közigazgatás tudja megfelelően betölteni hivatását, amelyben megvan a megújulási, változási készség. A változás – amelyet belső tényezők és külső környezeti működések egyaránt okozhatnak – jelenthet szervezeti reformot, a tevékenységi kör kiterjesztését vagy annak szűkebbre szabását, az alkalmazott eljárás rendjének korszerűsítését, a személyi állomány megújítását, munkamódszerek továbbfejlesztését, a technikai feltételek szintjének növelését (Balla, 2013).

Közigazgatásunk történetét az eddig ismertetett folyamatos útkeresés, a változások és reformtörekvések jellemzik. A közigazgatás racionalizálása is szoros összefüggésben van az említett állandó változással. „A közigazgatás racionalizálása a mai kornak általános közszükséglete. Szükség van rá mindenütt először azért, mert a nemzetek történelmében időről időre, generációról – generációra el kell végezni az állami berendezés tovább fejlesztésének munkáját” (Magyary, 1930).

„Ennél a normális fejlődésből származó oknál sürgetőbb szükség is hárul a mai generációra annak következtében, hogy a gazdasági és szociális fejlődésnek a múlt század közepétől bekövetkezett rohanó növekedése magával ragadta az állami szerkezetet és a közigazgatás gépezetét is, amely szintén a nagyüzem méreteire növekedett, és feladatainak sikeres megoldásához a munkamegosztásnak, a szervezésnek és irányításnak és mindezekben a szakértelemnek olyan fokára van szükség, amely a laissez faire kényelmes kormányzati korszakát a tervszerű cselekvés és a minden irányban való előrelátás terhes feladatával váltotta fel.” Magyary Zoltán professzor 1932-ben vetette papírra a fenti gondolatokat, melyek napjainkban is érvényesek.

„A racionalizálás takarékoság, egyszerűsítés, modernizálás, tökéletesítés” (Magyary, 1930). E négy dologra jelenleg is nagy szüksége van a közigazgatásunknak.

A közigazgatás racionalizálása napjainkban is aktuális, folytonos feladatot jelent. Viszonylagos állandóságot jelent a változások közepette, hogy a közigazgatással szemben támasztott alapvető igények, elvárások az eltelt évtizedek során szinte nem változtak (Magyary, 1930).

A Magyary Zoltán által megfogalmazott eredményesség, jogszerűség, szakszerűség, gazdaságosság, az ember és a közösség szükségleteinek kielégítése, érdekeinek szem előtt tartása ma is ugyanolyan időszerű, mint az 1930-as években. A tartalom változatlan, csak a megfogalmazás lett más: ma minőségről, hatékonyságról, ügyfél-orientációról, közszolgálati menedzsmentről, pénzért értéket elvről beszélünk.

A folyamatközpontú közigazgatási szervezés lényege röviden az, hogy

- a teljesítményekre ható tényezőket a produktumokban ragadja meg,
- az egyedi teljesítmények javítását szolgáló beavatkozásokat a munkafolyamatok meghatározott pontjaira irányítja,
- a működés feltételeinek, illetve az összműködés átfogó javítását célzó változtatások szükségességét a teljesítményekről a folyamatokon keresztül szervezett információk működési tényezőkre való vetítésével határozza meg (Almásy – Csuth, 2018).

2. RENDÉSZET, RENDÉSZET HELYE A KÖZIGAZGATÁSBAN, A RENDÉSZET RACIONALIZÁLÁSA, ÁTALAKULÁS SZÜKSÉGE

A közigazgatás a társadalom sajátos igazgatása. Mint igazgatási tevékenység, egy olyan folyamat, ciklus, amelynek elemei többféleképpen nevesíthetők, és amellyel a szervezés, illetve az igazgatástudomány foglalkozik. Az egyik leismertebb szervezéstudományi meghatározás szerint az igazgatást a POSDCORB angol mozaikszó foglalja össze (Planning: 'tervezés', Organizing: 'szervezés', Staffing: 'személyzet', Directing: 'irányítás', Coordinating: 'koordináció', Reporting: 'jelentés', Budgeting: 'gazdálkodás') (Balla, 2013).

A rendészet közigazgatási determináltságához talán közelebb juthatunk az igazgatási ciklus egy másik megközelítésével. Ugyan a POSDCORB szóval összefoglalható folyamat elemei is megfigyelhetők a rendészetben, például nincs rendészeti fellépés valamilyen szintű tervezés-szervezés vagy irányítás, gazdálkodás nélkül, de a rendészet igazgatástudományi kötődését

plasztikusabban mutatja a CITDÖVKE mozaikszó. Vagyis, mint minden közigazgatási ágazatban, úgy a rendészetben is:

- Célok fogalmazódnak meg (pl. egy közbiztonsági akció lebonyolítására, egy bűncselekmény felderítésére).
- Információk szükségesek a cél eléréséhez (a közbiztonsági akció, a bűncselekmény felderítése során bevethető technika, a szakembergárda mennyiségi, minőségi adatai, az anyagi feltételek tisztázása stb.).
- Tervezés szükséges a cél realizálásához, amelynek során több alternatív megoldási lehetőség kerül kidolgozásra az akció sikeres lebonyolításához, a nyomozáshoz.
- Döntés születik az információk és a tervezés alapján a cél teljesítésére.
- Végrehajtás során megkezdődik a döntésnek megfelelő cél realizálása (a közbiztonsági akció megkezdődik, a bűncselekmény felderítésére a nyomozás megindul).
- Koordináció esetén a végrehajtás közben bekövetkezett új események, körülmények vagy az esetleges nagyszámú végrehajtói állomány, a különböző, végrehajtásban közreműködő szervek munkájának összehangolása koordinációt kíván, vagyis a cél és a munkamegosztás között létrejövő esetleges ellentmondás kiküszöbölése a koordináció feladata.
- Ellenőrzés során a célkitűzés és a döntés visszaigazolódik. Az ellenőrzés arra ad választ, hogy a célhoz képest helyes volt-e a döntés (javult-e a közbiztonság, a bűncselekményt felderítették-e). Az ellenőrzés a cél teljesülését igazolja vagy cáfolja, esetleg részbeni eredményt okoz (Almágy - Csuth, 2018).

A legtömörebben a biztonság szó fedi le a rendészet lényegét. A biztonságnaK ugyanakkor több eltérő megközelítést is ismeri a szakirodalom. Így például az átlagember az életünket fenyegető veszélyhelyzet oldaláról vezeti le ezt a kérdést, nemegyszer túlzóan. „Az emberek általában a valósnál nagyobbra értékelik annak az esélyét, hogy bűncselekmény áldozatává válnak” (Balla Z. 2015), ezért egészen sajátos védekezőreflexek alakulnak ki, például a kevésbé biztonságos városrészekben inkább autóval közlekednek az emberek.

A rendészetről tehető egyik legtipikusabb állítás: a jogi tárgy védelmére törvényes erőszakot alkalmazhat. Az erőszak legitim megnyilvánulásának alapját a rendészet közhatalmi rendszerbe tartozása képezi. Közhatalommal az alkotmányos demokráciákban háromféle állami szervtípus rendelkezik, nevezetesen:

- a törvényhozó,

- a végrehajtó és
- az igazságszolgáltató szervek (Balla, 2017).

A hatalmi ágak szétválasztásának, a hatalommegosztásnak Arisztotelésztől származó elve – amit a közhiedelem és a szakirodalom tévesen Montesquieu-höz köt – a közigazgatást (mint a végrehajtás intézményrendszerét) a jogalkalmazói döntések adott körülmények közötti kikényszeríthetőségének jogával ruházza fel. Ez esetenként törvény vagy rendelet szerinti erőszakos fellépésbe torkollhat, ennek a szerve jellemzően a rendészet. Ez a szervezet a közigazgatás intézményrendszerének egyik ágazatát képezi.

A rendészet normatív környezetének alaptézise: a rendészeti jog a közjogba tartozik. „A közigazgatási jog tudósainak elévülhetetlen érdemei voltak a rendőrség közjogi természetének feltárásában”. A rendőrség – mint a rendészet elsődleges szerve – elsősorban a közigazgatási jog, másfelől a büntető anyagi és eljárási jog, illetve a szabálysértési jog által szabályozott (Sallai, 2020).

A rendészet tényleges szervei – az Országgyűlési Őrség kivételével – a közigazgatás, ezen belül főleg az államigazgatás intézményrendszerének markáns részét képezik, s a rendészeti tevékenység valamennyi megnyilvánulása – a közügyekre figyelemmel – a közigazgatást alapvetően jellemző valamilyen közfeladat, közszolgáltatás (Balla, 2015).

A közigazgatás – mint „a társadalom legnagyobb igazgatási komplexuma” – a legkülönbébb funkciók ellátásával teljesíti társadalmi rendeltetését, amely elsősorban a közérdek érvényesítése. A közigazgatás az Alaptörvény parancsát követve és egyéb jogszabályokra figyelemmel, vagyis a közjog keretei között, a törvényhozói hatalom akaratát hajtja végre a legkülönbébb, igen szerteágazó feladatai teljesítésével (Józsa, 2019).

Ennek egyik és a többi feladattól egyértelműen elválasztható ága a rendészeti feladatok ellátása. Alkotmányos alapját Magyarország Alaptörvényének 46. cikke adja, amelynek (1) bekezdése kimondja: „A rendőrség alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme”, míg a másik, a nemzetbiztonsági rendészeti feladatot a 46. cikk (3) bekezdése határozza meg: „A nemzetbiztonsági szolgálatok alapvető feladata Magyarország függetlenségének és törvényes rendjének védelme,

nemzetbiztonsági érdekeinek érvényesítése.” Az Alaptörvény a (2) és a (4) bekezdésében mind a rendőrség, mind a nemzetbiztonság esetében a kormányt jelöli ki irányító szervnek, ezzel egyben meghatározza az államigazgatási közvetlen szervezeti és irányítási koordinátrapontokat.

A közigazgatás feladatai időben (és földrajzi értelemben is) sokat változtak.

A közjogi szabályozó eszközként normatív határozatban megjelenő elveket katonai és rendészeti szempontból csoportosíthatjuk. A tézisek több esetben katonai és rendészeti tartalmúak is, s ez rámutat arra a tényre, hogy a biztonság védelme gyakran rendészeti és honvédelmi igazgatási feladatot egyaránt jelent. Vagyis nem minden esetben indokolt a védendő jogi tárgy szempontjából elkülönült irányítási és szervezeti modellekben gondolkodni, ez pedig felveti az egységes államigazgatási központ létrehozásának gondolatát a biztonság védelmének érdekében, vagy legalábbis a honvédelmi és a rendészeti szervek egyes egységeinek egyesítését a nagyobb potenciál elérése érdekében. Ilyen lehet például a katonai és a polgári nemzetbiztonsági szervek összevonása.

A rendészet tézisei megközelítése, a rendészeti területek csoportosítása:

A.

A biztonságra rendészeti értelemben veszélyt jelentenek azok a vallási, etnikai jellemzők, amelyek az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (civil törvény) vagy az új Ptk. alapján jöttek vagy jönnek létre, illetve azok a tömörülések, amelyek a véleménynyilvánítási szabadságot az alkotmányos berendezkedésünk megzavarására használják fel. Az ilyen csoportok elleni fellépés, a felderítés és elhárítás elsősorban a polgári nemzetbiztonság, másrészt az általános rendőrség feladata.

B.

A kábítószer-kereskedelem és -fogyasztás elleni fellépés minden állam egyik legfontosabb programja. Ez a súlyos társadalmi probléma a magyar rendészeti szervek számára is kiemelkedő jelentőségű kérdés.

C.

A migrációt – gazdasági és demográfiai előnyei mellett – a biztonságot potenciálisan és folyamatosan veszélyeztető tényezőként kell értékelni. A legális migráció elválasztandó az illegálistól, mely utóbbi hazánkat főként tranzitországgként érinti. Az ellene való fellépés uniós tagságunkból eredő kötelezettség, de ettől függetlenül közbiztonsági és nemzetbiztonsági érdekünk is.

A migráció és a terrorizmus elleni fellépés – szervezetenként a rendészet különböző intézményeiben jelentkező feladatként – összehangolt és központilag irányított kihívást jelent. A terrorfenyegetettség az utóbbi évek növekvő terrorakcióinak ellenére sem nőtt hazánkban, ettől függetlenül a terrorizmus korunk világát állandóan fenyegető jelenség marad. Számolnia kell a rendészeti szerveknek a külföldi gyökerű vagy a külföldi magyar érdekeltségek elleni terrorveszéllyel. A magyar hírszerzésnek – mint a rendészet speciális szervének – aktív felderítő tevékenységére van és lesz szükség a külföldi terrorcselekmények hazánkat érintő biztonsági, gazdasági, politikai következményeinek megelőzésére, elhárítására.

D.

Az előzőekkel szorosan összefügg a biztonságot veszélyeztető szervezett bűnözés. A szervezett bűnözői csoportok a gazdasági élet szereplőiként pozicionálva magukat befolyásolják a társadalom különböző alrendszeireiben zajló folyamatokat abból a célból, hogy állandósítsák a gyakran a jog eszközével (is) működtetett szürkegazdaságot. Kapcsolatra törekszenek a politikával, a bűnüldözéssel, az igazságszolgáltatással. A korrupció különböző eszközeivel bomlasztják a társadalom gazdasági, jogi, erkölcsi és egyéb viszonyrendszerét, torzítják a jogbiztonságot, az állami életbe vetett bizalmat. A korrupció alanyai befolyást szereznek a politikai és jogi döntéshozatali mechanizmusokban, beszivárognak a rendészeti szervekbe is.

E.

A biztonságot veszélyeztető tényezők egyik legújabb „terméke” az információs és kommunikációs rendszerek kormányzati gerinchálózatának normális és biztonságos működését zavaró kiberbűnözés. A rendészet feladata a kibertérben potenciális veszélyt jelentő alanyok és jelenségek felderítése, az információs rendszerek erősítése, a kibervédelem működtetése.

F.

Hazánk biztonsága szempontjából stratégiai prioritást élvez a megfizethető energiaellátás biztosítása. A fosszilis energiák, illetve energiahordozók által biztosított energiabiztonságunk labilis, kitettségünk nagy. Nukleáris energiatermelésünk perspektivikusan fejlesztendő terület, ezzel együtt az energiaiimport-függőségünk magas fokú marad. Ez felveti a rendészeti szervek feladatát a tárgybeli intézmények esetében úgy az atomerőmű, mint a gáztározók és szállítórendszerek védelmében.

Ebben a tekintetben a fegyveres biztonsági őrség közreműködése továbbra is elkerülhetetlen (Balla, 2017).

A rendészet racionalizálása, az átalakulás szükségessége:

A közigazgatással szemben két egyértelmű és a rendszer egészével szemben megfogalmazható követelményt nevesíthetünk:

- a jogszerűséget és
- az eredményességet.

Ezek az alapelvek részben az intézményrendszer szervezeti céljait határozzák meg, és inkább „politikai tartalmú tudományos konstrukciók”, nem, vagy csak részben azonosak tartalmi értelemben a közigazgatási, illetve a rendészeti jog alapelveivel (Balla Z. 2015).

Annyiban vehetjük azonosnak, hogy az általánosság szintjén meghatározott közigazgatási elvnek a legkülönbélebb közigazgatási anyagi vagy eljárási jogszabályokban is érvényesülnie kell. A különbséget az mutatja, hogy a közigazgatás alapelvei az elvonatkoztatás magasabb szintjén fogalmazzák meg a társadalom elvárásait, kerülve a normativitás lehetőségét.

A rendkívül nehezen, illetve teljes pontossággal soha nem mérhető eredményességnek több aspektusa van. Az érem egyik oldala lehet például a kizárólagos fokmérőnek használt bűnügyi statisztika, a másik oldal a szubjektív biztonságérzet, azaz a társadalmi értékelés, ráadásul a két módszerrel mért eredmények között komoly eltérések is lehetnek.

Jelentheti a határidőn belüli elbírálását például egy fegyvertartási engedélynek, egy gyülekezési beadványnak, vagy a nyomozás minél rövidebb időn belüli befejezését, de jelentheti például egy közbiztonsági akció megszervezését, annak legköltséghatékonyabb lebonyolítását is (Fazekas, 2013).

III. ALKALMAZOTT MÓDSZEREK (ANYAG ÉS MÓDSZER)

A kutatásom célja, a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatalnak a rendvédelmi szervvé alakulásnak az eredményessége, személyügyi aspektusaira fókuszálva.

Dolgozatomban az idegenrendészet helyének, szerepének meghatározását követően, az átalakulást és különösen annak humán vetületeit tervezem elemezni.

Hipotézisek:

A szakdolgozat témájának tervezése során az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

Hipotézis 1: Az átalakulás folyamata a személyi állomány részére nyomon követhető volt.

Hipotézis 2: Azon személyek esetében, akik maradtak az átalakulás után, a fluktuáció alacsonyabb az azóta érkezettekkel szemben.

Hipotézis 3: Az idegenrendészet átalakítása a személyi állomány fluktuációjára negatív hatást gyakorolt.

Kutatási módszerek és a minta bemutatása:

Az empirikus kutatásomhoz kétféle módszert alkalmaztam: egyrészt a rendelkezésemre bocsátott statisztikai adatokat elemeztem, másrészt interjúkat készítettem a személyügyi szakterület (HR) munkatársaival az átalakulásról.

A statisztikai adatok elemzésekor alapvetően az alábbi kérdésekre kerestem a választ:

- milyen az idegenrendészet jelenlegi feladatrendszere, mi volt az átalakítás szükségességének oka,
- mik voltak az átalakulás intézkedései, személyzeti vetületei,
- melyek az átalakulás kapcsán jelentkező fluktuációs jellemzők, kiemelten a végzettséghez kapcsolódó vetületekre.

Az interjúk lefolytatásához előzetesen jóváhagyott kérdéssort alkalmaztam. Az interjú kérdéseit az 1. melléklet tartalmazza. A kérdések összességében több témakör köré csoportosíthatók:

- a strukturált interjú 1-4 kérdése az interjú alanyok szakmai bemutatását és a beszélgetés oldását szolgálta,
- a következő kérdésekben felmértem a korábbi, és mostani tapasztalataikat a munkakörük kapcsán,
- ezt követően felmértem tapasztalataikat az átszervezéshez kapcsolódó felkészülés akkori helyzetéről és eredményeiről,
- kíváncsi voltam az átszervezés nyomán jelentkező fluktuáció okaira,
- a fluktuáció tárgykörében kiemelten vizsgáltam kérdéseimmel a középfokú végzettségűek, illetve a diplomával rendelkezők csoportjait,
- majd kérdést tettem fel a fluktuáció lehetséges csökkentésének kapcsán.

A vizsgálat körülményei és helyszínei:

A kutatásomhoz szolgáló mintákat az Országos Idegrendészeti Főigazgatóság Személyügyi Főosztályán tevékenykedő kollégák szolgálták. Az interjúkra történő felkéréseket vezetői engedélyezés után személyes formában történt. A strukturált interjúk személyes találkozó alkalmával történt. A vizsgálatok során kizárólag publikus forrásokat használtam. Az interjúkat 2024 augusztus és 2024 szeptemberi hónapokban végeztem el.

Az Országos Idegrendészeti Főigazgatóság Személyügyi Főosztályán dolgozó kollégákkal készítettem interjúkat, az interjú alanyok rendvédelmi alkalmazottak, valamint hivatásos állományúak, így lehetőségem adódott mind a két oldal nézőpontját megismerni. 4 vezető beosztású és további 6 ügyintéző beosztású személlyel volt lehetőségem elbeszélgetni. A beszélgetések során mindenkinek ugyanazt a 12 kérdésből álló kérdéssort tettem fel. Az interjúkban élesen elválasztható, hogy ki az, aki rendvédelmi alkalmazott vagy ki az, aki vezető beosztásban tevékenykedik.

Fontosnak tartottam, hogy anonim legyen a beszélgetés, véleményem szerint és a tanulmányaim során is ezt tanultam, hogy akkor a beszélgetőpartner komfortosabban érzi magát, nyitottabban válaszol bizonyos kérdésekre. A kezdeti feszültség oldásaként megkértem, hogy mutakozzon be, meséljen magáról, munkájáról, nem akartam, a kérdésekkel kezdeti frusztrációt, elutasítást

okozni. Az 1-4 kérdésnek köszönhetően megismerhettem beszélhetőpartnerem kapcsolatát az OIF-al és annak jogelődjével, a szakterülettel, úgy gondolom ezekre az ismeretekre nem biztos, hogy szert tehettem volna egy „teakonyhai könnyed beszélgetés” során.

Az interjúkat az OIF épületében, egy különálló tárgyalóhelységben készítettem, körülbelül 20-30 percet vettek igénybe, az interjúkat az alanyok engedélyével, hangfelvételre rögzítettem.

Válaszadóknak olyan kollégákat kértem fel, akik releváns információkkal rendelkeznek az adott időszakból. Az interjú kérdéseit az 1. melléklet tartalmazza. Összesen 10 fővel készítettem interjút. A riportok készítésekor tájékoztattam a kollégákat, felsővezetői engedéllyel rendelkezem, valamint, hogy a válaszukat anonim módon kezelem a dolgozatomban. Az mintavétel összetétele munkakör szerint: 4 vezetői beosztású, valamint 6 ügyintéző beosztású kolléga. Ezek közül 4 rendvédelmi alkalmazott, 6 pedig hivatásos állományú. Százalékos megoszlásban a válaszadók 60%-a hivatásos állományú, 40%-a pedig rendvédelmi alkalmazott, 40%-ban vezető beosztású állományi tag.

1. táblázat: Az interjú alanyok beosztás szerinti összetétele

(Forrás: Saját szerkesztés)

	Hivatásos állományú	Rendvédelmi alkalmazott
Vezető	3	1
Ügyintéző	3	3

IV. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK (MEGVITATÁS)

4.1. A STATISZTIKAI ADATOK ELEMZÉSÉNEK EREDMÉNYEI

4.1.1 IDEGENRENDÉSZET, AZ IDEGENRENDÉSZET SZERVEZETRENDSZERE, RACIONALIZÁLÁSA, AZ ÁTALAKULÁS SZÜKSÉGESSÉGE

Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság országos hatáskörű, önálló költségvetési szerv, a belügyminiszter irányítása alá tartozik. Jelenleg az ország területén nyolc regionális igazgatóság és 24 kirendeltség fogadja a jelentős számú külföldi ügyfelet. A Főigazgatóság az egész ország területére kiterjedő illetékességgel látja el a külföldiek beutazásával, tartózkodásával és letelepedésével kapcsolatos ügyeket, eljár a menekültügyi kérelmekben. Hatáskörébe tartozik továbbá a Magyarországon illegálisan tartózkodó vagy más jogsértést elkövető külföldiek ügyében a döntések meghozatala, az ország elhagyására kötelezett külföldiek hazautaztatásának megszervezése.

A 2019-es évet megelőző években a menekültügyi feladatok csökkenésével párhuzamosan az idegenrendészeti szakterületen tartósan rendkívüli feladattöbblet volt tapasztalható, így indokoltta vált a Hivatal szervezeti- és létszámtáblázatának módosítása, ezáltal az idegenrendészeti és engedélyügyi szakterület szükséges megerősítéséhez a menekültügyi szervezetrendszer racionalizálása, a területi szervek menekültügyi szervezeti egységeinek megszüntetése és a felszabaduló státuszok átcsoportosítása.

2018-ban a fentiekre tekintettel a Kormány döntött a Hivatal két lépcsős szervezeti átalakításáról, amelynek végrehajtása elsődleges feladatként jelent meg 2019-ben. A korábban önálló költségvetési szervként működő befogadó intézmények 2019. január 1-től beolvadtak a Hivatalba, így a 2019. évben kiemelt feladatot jelentett a szervezeti átalakulásból adódó körülményekhez való alkalmazkodás, a befogadó intézmények megfelelő működtetése.

A Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal 2019. július 1-jétől

- a) *a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény* (a továbbiakban: Hszt.) szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervvé, valamint

b) a *Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény* (a továbbiakban: Rtv.) szerinti rendőrséggé alakult.

Fentiek mellett a vonatkozó kormányzati döntés értelmében a Hivatal 2019. július 1. napjától rendvédelmi szervvé alakult át és Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (a továbbiakban: Főigazgatóság) elnevezéssel folytatja tevékenységét.

Az átalakulás szükségessége:

A Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal strukturális átalakítása, amely a menekültügyi és az idegenrendészeti szakterület közötti feladatok megoszlásának arányára az idegenrendészeti szakterület megerősítését célozta, 2018. december 31-ig bezárólag megtörtént, a szervezet már az új struktúrával kezdte meg 2019. január 1-jén a működését.

A strukturális átalakítást követően a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal az idegenrendészeti szervvel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló törvénnyel összefüggésben a vonatkozó kormányrendeletek módosításáról szóló teljes szakmai anyag elkészítése annak figyelembevételével történt, hogy lehetőség szerint a törvény elfogadásának időpontjában (vagy azt követő rövid időn belül) rendelkezésre álljon a szükséges végrehajtási szabályozás. A rendvédelmi szervvé alakulás ütemezett lebonyolíthatósága érdekében, ebbe beletartozik az is, hogy elengedhetetlen a vonatkozó miniszteri és kormányrendeletek által meghatározandó tárgykörök ismerete (pl. szolgálati beosztások és azokhoz tartozó besorolási kategóriák, hivatásos pótlék mértéke, egyéb pótlékok meghatározása, egyenruha alapellátási norma összetétele).

4.1.2. AZ ÁTALAKULÁS SZEMÉLYZETI INTÉZKEDÉSEI, VETÜLETEI

A 2019. évben három alkalommal került sor az állománytábla módosítására (január, július, november), amely a Főigazgatóság engedélyezett 1.016 fős létszámát nem befolyásolta, azonban az állománykategóriák és azok megoszlásának változását eredményezte.

A Hivatal feladatrendszerét meghatározó megváltozott jogszabályok, a legális migrációt érintő kormányzati döntések az egyes szakterületek ügyforgalmában olyan jelentős átrendeződést eredményeztek, melyek szükségessé és aktuálissá tették a módosult jogi környezethez, illetve a

hatósági ügyek jellegéhez és számarányához hatékonyabban igazodó szervezeti átalakítások végrehajtását 2019. január 1-jével. A menekültügyi feladatok csökkenésével párhuzamosan az idegenrendészeti szakterületen tartósan rendkívüli feladatnövekedés volt tapasztalható. Az idegenrendészeti és engedélyügyi szakterület megerősítéséhez a menekültügyi szervezetrendszer racionalizálása, a területi szervek menekültügyi szervezeti egységeinek megszüntetése és a felszabaduló státuszok átcsoportosítása volt szükséges.

A Hivatal 2019. január 1-jei összetétele a korábbi 820 kormánytisztviselőről, 182 közalkalmazottról és 14 munkavállalóról 926 kormánytisztviselőre, 70 közalkalmazottra és 20 munkavállalói státuszra változott.

A befogadó intézményrendszer átalakulásával a hatósági tevékenység megerősítése érdekében a 182 közalkalmazotti státuszból 112 kormánytisztviselő státusz került beépítésre.

A 2019. július 1-jén történő rendvédelmi szervvé alakulást követően a Főigazgatóság állományi létszáma 1.016 fő maradt, 597 hivatásos, 399 rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, 20 munkavállalói státusz került kialakításra. A korábbi kormánytisztviselői és közalkalmazotti állomány jogviszonya – jogviszonyváltás jogcímmel – a rendvédelmi szervvé alakulással egyidejűleg átalakult.

Az érintett állomány jogviszonyváltáshoz történő hozzájárulásról való nyilatkoztatását követően a Főigazgatóság haladéktalanul megkezdte az állományba vételhez szükséges alkalmassági vizsgálatok szervezését, továbbá a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kezdeményezését. A 417 fő alkalmassági vizsgálaton megjelent munkatárs közül 385 fő alkalmas minősítéssel megfelelt, míg 32 munkatárs alkalmatlan minősítést kapott, vagyis az állomány 92,3%-a alkalmas minősítéssel teljesítette a vizsgálatokat. A Nemzeti Védelmi Szolgálat 449 fő kifogástalan életvitel vizsgálatát zárta le, mindösszesen 3 fő esetben került sor a kifogásolható életvitel megállapítására.

A Főigazgatóságon 2019. novemberében a rendvédelmi alkalmazottak esetében az „A” és „B” munkaköri kategóriák aránya jelentős mértékben módosult, 254 rendvédelmi alkalmazotti „A” munkaköri kategóriába tartozó státuszból 77 új „B” munkaköri kategóriás státusz került kialakításra, amely elsősorban az ügyfélszolgálati, titkársági, igazgatási, gazdasági, informatikai

területeket érintette. Ez a módosítás egyértelműen segítette az állomány megtartását, megbecsülésének növelését.

Az alkalmassági vizsgálatok lefolytatásának eredményeként 531 fő került hivatásos állományba és kapott tiszti kinevezést, 342 fő esetében pedig a kormánytisztviselő jogviszony rendvédelmi igazgatási alkalmazotti jogviszonyra változott. Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság létrejöttével 72 fő nem vállalta a jogviszonyváltást, mely létszám a szervezeti összlétszám 7,1%-át teszi ki. Esetükben felmentésre és a jogszabályban meghatározottak szerinti végkielégítésre került sor. A felmentési idő 2019. szeptember 1-jén jár le, így csak ezen időponttól lehetséges új munkatársak felvétele. Ez a körülmény az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság számára azért jelent nehézséget, mert már az átszervezés előtt is rendelkezett a szervezet 71 üres státusszal, így a július 1-jével fennálló létszámhiány – összesen 143 üres álláshely - jelentősnek mondható. Az üres álláshelyek száma azóta 84-re csökkent, amelyből hivatásos státusz 39, rendvédelmi igazgatási státusz 45. Az álláshelyek mielőbbi feltöltése érdekében a szükséges pályázatok kiírására sor került.

Egyes szervezeti egységek – különösen a központi szervek, valamint a Budapesti és Pest megyei Regionális Igazgatóság – tekintetében azonban nehézségek merülnek fel az utánpótlás biztosítása terén. Az üres álláshelyekre jelentkezők között nem volt kellő számú megfelelő képzettséggel, esetlegesen közigazgatási vagy rendvédelmi jogalkalmazási tapasztalattal rendelkező és az adott munkakör betöltéséhez szükséges egyéb alkalmassági feltételeket is teljesítő személy. Ez a körülmény azért jelentett az intézmény számára gondot, mert az idegenrendészeti szakmai területen az engedélyügyi ügyforgalmi adatok jelentős mértékű növekedést mutatnak (pl. a munkavállaló külföldiek tartózkodási engedély iránti kérelmeinek a száma az előző év azonos időszakához viszonyítva 34,69 %-kal növekedett), továbbá egyes funkcionális területeken (pl. informatika) a távozó középvezetők, illetve fejlesztő informatikusok pótlása szinte lehetetlen volt. Súlyosbította a helyzetet az is, hogy a munkába állók szakmai felkészítését munkavégzés mellett kellett végrehajtani, mely körülmény lassította az ügyek feldolgozásának ütemét. Figyelembe kellett venni azt, hogy az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság a hivatásos állományúak esetében megfelelő munkatársakat alapvetően más rendvédelmi szervtől tudott vagy tudott volna átvenni, amely viszont hátrányt jelenhetett az érintett, amúgy is létszámhiánnyal küzdő rendvédelmi szerv számára.

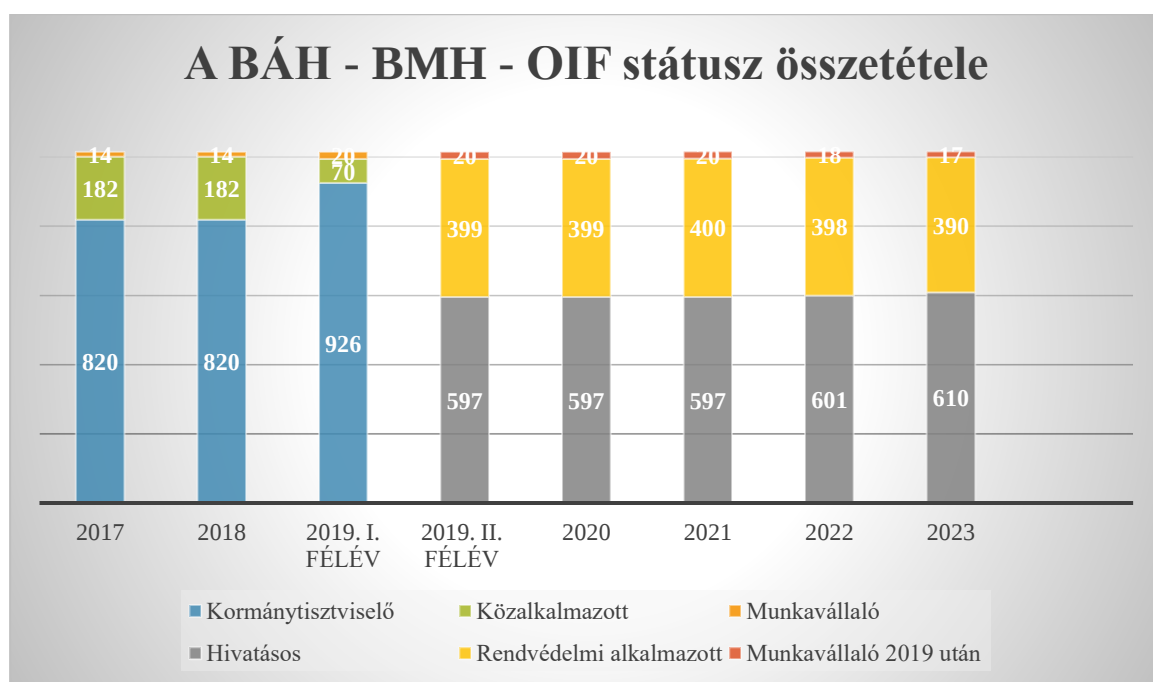
A rendőri szakképzettség megszerzésére irányuló átképző tanfolyamok szervezése a rendészeti szakgimnáziumok bevonásával végrehajtásra került. A tanfolyamok 2019 októberében indultak, 2020-ra megszerezték a szükséges rendőri szakképzettséget.

Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság rendvédelmi igazgatási alkalmazottak kifogástalan életvitelének vizsgálatára az átalakulásról szóló törvény 2020. június 30-i határidőt állapított meg. A Nemzeti Védelmi Szolgálatlalt történt egyeztetés alapján 2019. szeptembertől elkezdődött az érintett állomány első 100-120 fős csoportjainak az ellenőrzése, a teljes állomány vonatkozásában az ellenőrzések 2019. december 31-ig befejeződtek.

2023. szeptember 1-jétől az állománytábla módosításával a korábban 601 hivatásos státusz száma 610 főre növekedett, míg a rendvédelmi igazgatási alkalmazotti státuszok száma 398-ról 390-re, a munkavállalói státuszok száma 18-ról 17-re csökkent.

1. ábra: A BÁH – BMH – OIF státusz összetétele

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)

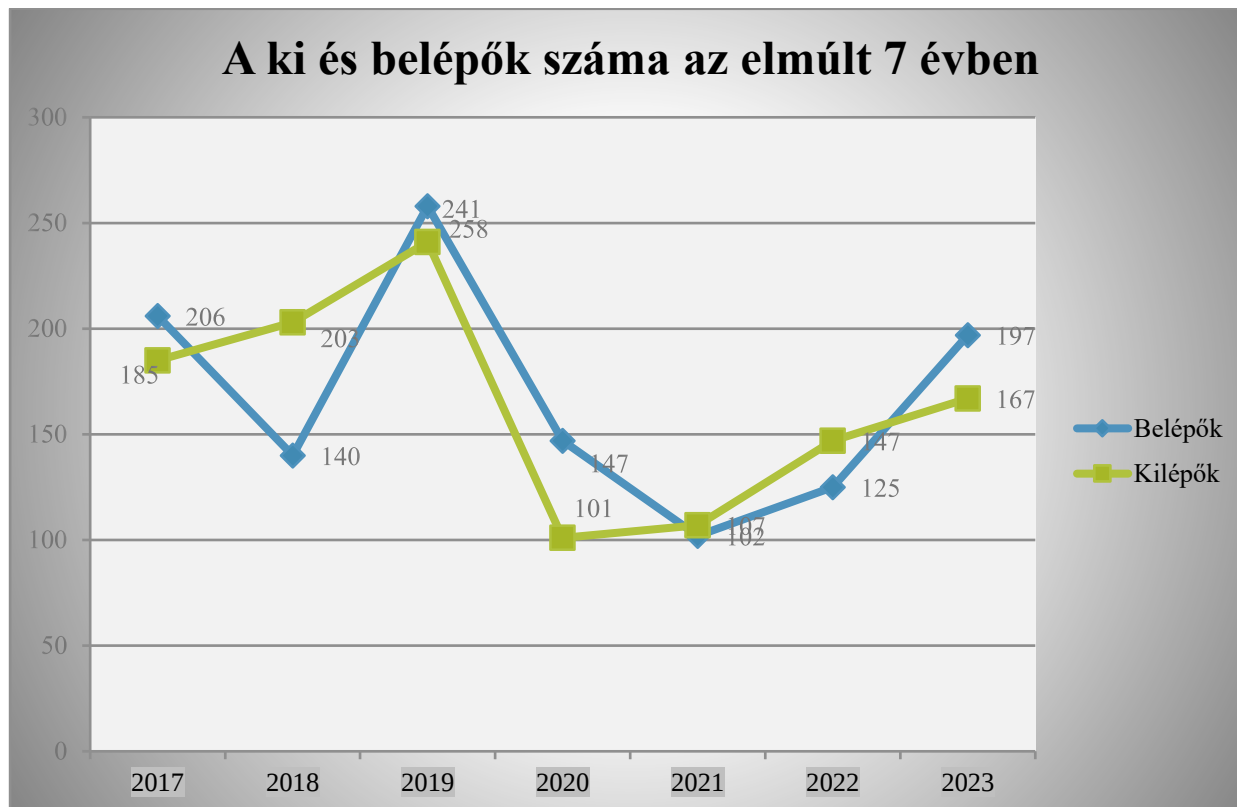


A tényleges foglalkoztatotti létszám folyamatosan növekedett a 2023. év során, annak ellenére, hogy sajnálatosan a fluktuáció is emelkedett (a 2021. évben 107 fő, a 2022. évben 147 fő, míg a 2023. évben 167 fő jogviszonya szűnt meg). Ez annak köszönhető, hogy a foglalkoztatási jogviszonyt létesítők számában jelentős emelkedés figyelhető meg, 2021-ben 102 fő, 2022-ben

125 fő, 2023-ban 197 fő létesített jogviszonyt. Míg 2022-ben az év végére 22 fővel haladta meg a távozók létszáma a jogviszonyt létesítők számát, addig 2023-ban a jogviszonyt létesítők száma 30 fővel haladta meg a jogviszonyukat megszüntetők számát. A tényleges fluktuáció 16,4 % volt.

2. ábra: A ki és belépők számának változása az elmúlt 7 évben

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)



Jogviszony megszűnés a legtöbb esetben közös megegyezéssel történt, de jelentős mértékű a hivatásos munkatársak körében a más rendvédelmi szervhez történő áthelyezés kérése.

4.1.3. AZ ÁTALAKULÁS KAPCSÁN JELENTKEZŐ FLUKTUÁCIÓ ELEMZÉSE, Kiemelten a végzettséghez kapcsolódó vetületekre

Elérkeztünk az egyik hipotézisemhez tartozó kulcsfontosságú kérdéshez, a fluktuációhoz. A fluktuáció azt jelenti, hogy egy adott időszak figyelembevételével a vizsgált szervezet létszámához viszonyítva hogyan alakul a belépők és kilépők létszáma.

A szó eredeti jelentése (ingadozás, hullámozás) egy munkahelyről önként vagy kényszer hatására távozott munkatársak pótlására felvetteknek a személyi állomány összlétszámához viszonyított, egy éves időintervallumra vetített százalékos aránya.

A fluktuáció vizsgálata során általában az alábbi tényezőket mérik és elemzik: a távozás módja, a teljesítmény, az életkor, a nemi hovatartozás, az ágazat, a foglalkozás- és a munkacsoport jellemzők, a munkakör, a vezető személye, a bérezés- és a besorolás, a távozás megjelölt okai, a munkaerőpiac aktuális helyzete.

A fluktuáció számításánál jellemzően a munkaerő-forgalmat, a kilépési és belépési forgalmat, a munkaerő-váltást és a munkaerő-váltás intenzitását vesszük figyelembe.

Számítása:

Munkaerő-forgalom (%) = (Belépők száma (fő) + Kilépők száma (fő) / Átlagos állományi létszám) x 100

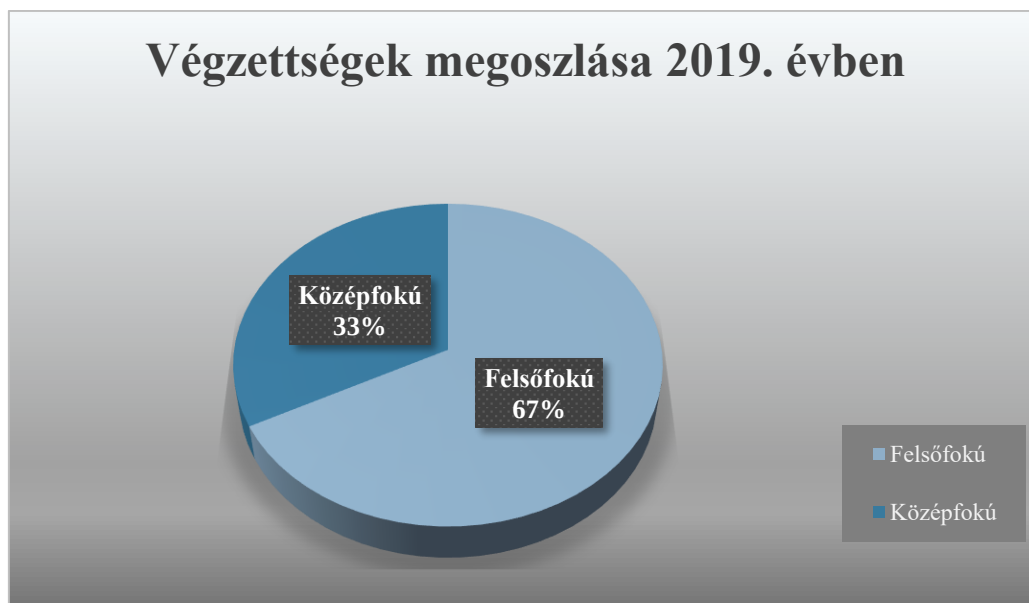
Összességében a határozatlan idejű üres álláshelyek száma jelentősen csökkent, a Főigazgatóság januárban 49 darab üres álláshellyel rendelkezett, ami december végére 19-re csökkent, ezzel a feltöltöttség elérte a 95%-ot. A teljes foglalkoztatotti létszám (beleértve a tartós távollévőket, a vezényeltet, a külszolgálatot teljesítőket és felmentés alatti munkatársakat) 2023. január 1. és december 31. között 1030 főről 1045-re nőtt. A teljes aktív létszám december végén 967 fő, ebből 415 fő tiszt, 518 fő rendvédelmi igazgatási alkalmazott, míg 34 fő munkavállaló.

A rendelkezési állományban lévők száma nem változott jelentős mértékben, jelenleg 51 fő, jellemzően külszolgálatot teljesítők és gyermekgondozás miatt távollévő tisztek alkotják ezt a személyi kört.

Az általános megállapítások szerint a Hivatalnál a felsőfokú végzettségűek száma mindig is magasabb volt a középfokú végzettségűekhez képest. Az OIF végzettségek szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakult (lásd: 2-3. ábra).

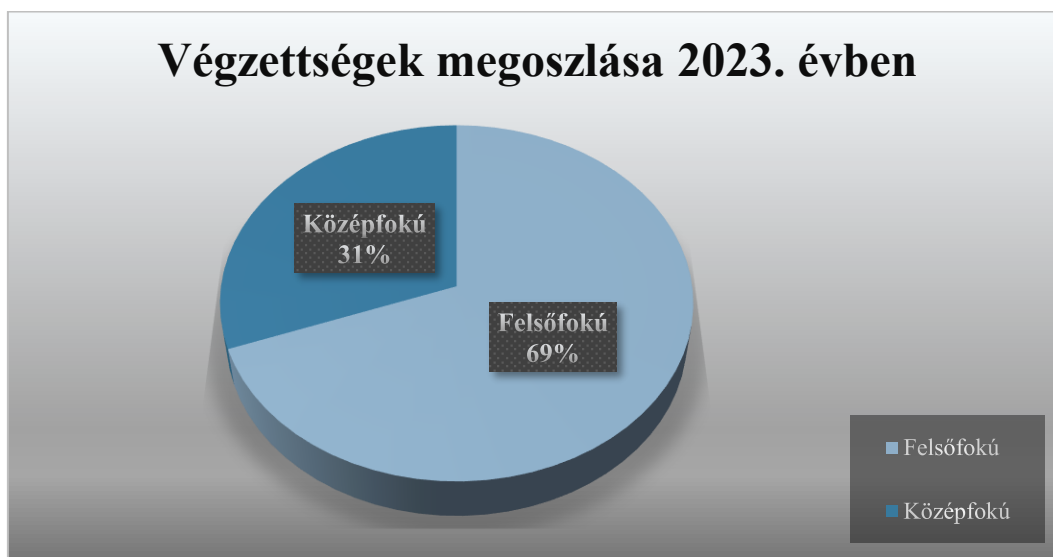
3. ábra: Végzettségek megoszlása 2019-ben

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2019) adatok alapján)



4. ábra: Végzettségek megoszlása 2023-ban

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)



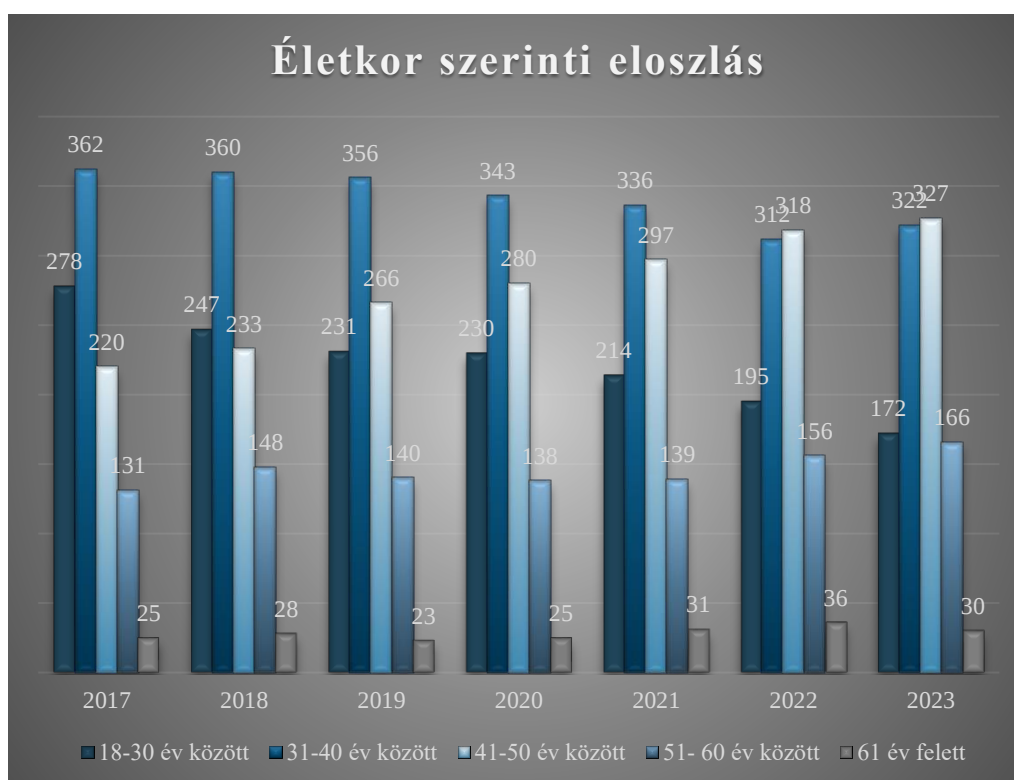
Számszerűsítve, aki a hivatásos állományú létre nemet mondott az 40 fő diplomás volt, tekintettel arra, hogy csak felsőfokú végzettséggel lehetett betölteni az álláshelyet. A rendvédelmi igazgatási besorolásból 25 fő körül volt, aki nemet mondott. Itt figyelembe kell venni azt, hogy rendvédelmi igazgatási jogviszonyba lehet közép, és felsőfokú végzettséggel rendelkezőt alkalmazni. Ehhez

kapcsolódóan a 2.) számú interjú alanyom fogalmazta meg az akkori helyzetet tökéletesen: „Az, aki nem találja meg a számításait az elmegy.”

Az OIF életkor szerinti differenciálódása (lásd 1. ábra) nem sokat változott az elmúlt 7 év vonatkozásában.

5. ábra: Életkor szerinti eloszlás

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)



Általánosságban elmondható, hogy az átalakulás következtében az elvándorlás nem volt akkora mértékű, mint amekkora nagyságrendet korábban prognosztizáltak. Akik elmentek, azok javarészt azok voltak, akikből a beosztásuk vagy munkakörük szerint hivatásos lett volna, de ők ezt nem vállalták.

A mutatószámok alapján a fluktuáció, pillanatnyilag stagnál, illetve az elmúlt néhány hónap pozitív trendjeit figyelembe véve javulni kezdett. A szervezettől jelenleg leginkább a rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állománycsoportba tartozó személyi állományi tagok távoznak.

4.2.AZ INTERJÚS VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

A strukturált interjú 1-4 kérdése az interjú alanyok szakmai bemutatását és a beszélgetés oldását szolgálta.

4.2.1. A KARRIERLEHETŐSÉGEK, TAPASZTALATOK, FELADATOK FELMÉRÉSE

Számomra meglepő módon az 5. számú kérdés kapcsán szinte mindenkinek ugyanaz volt a tapasztalata, miszerint a 2019-et megelőző időszakban, karrierlehetőség nem volt, a kormánytisztviselői lét önmagában nem hordozott nagyon nagy lehetőségeket, előmenetelre akkor volt alkalom, hogyha egy vezető nyugdíjba ment vagy, elhagyta a szervezetet.

Elmondásuk alapján, és a kormánytisztviselői bértáblát ismerve, nem volt kimagasló a fizetés, de mindemellett biztos munkahelynek számított a Hivatal. A magánszektorral ellentétben nem tartottak attól, hogy hónap elején megkapják-e a fizetésüket, vagy hogy jövőhéten másik munkahely után kell nézni, mert felszámolják, olyan hely volt, ahol fiatalon elkezdtek dolgozni, majd idővel, egy teljes életpálya után innen nyugdíjba tudtak vonulni a dolgozók.

Anyagi megközelítésből szinte mindenkit pozitívan érintett – volt, akit jobban, volt, akit kevésbé – az átalakulás, és a rendvédelmi szervvé válás. A béremelkedés leginkább a kormánytisztviselőkből hivatásosba átfordulók esetében volt kimagasló, hiszen a fizetés majdhogynem a duplájára emelkedett.

A feladatok összetételét vizsgálva egybehangzóan az volt a vélemény, hogy több és összetettebb feladatstruktúra alakult ki, azok szerteágzóbbak lettek. Az 1.) számú interjú alanyom nagyon jól, és szemléletesen fogalmazta meg ezt „hiszen magát a 2 jogszabályt sem lehet összehasonlítani, tehát míg például a KKTV vagy a KTTV és a vonatkozó jogszabályok kinyomtatva befértek egy mappába, addig a Hszt-t meg se próbálnám kinyomtatni, és akkor még nem tértünk ki a többihez, a végrehajtási rendelethez, BM rendelethez, utasításokhoz.” Ezzel arra utalt, hogy rendvédelmi szervként sokkal több követelménynek, előírásnak kell megfelelni, mind az egyén szintjén, mind intézményi szinten is. Az átalakulás során a Személyügyi Főosztály feladatköre is bővült, ebben a tekintetben a Képzési és Oktatási Osztályt emelném ki, hiszen az átszervezés kapcsán a szakterületnek egy speciálisabb feladata is lett, így az illetékességi körébe került a hivatásos

állományú kollégáknak az átképzése, az átképzések rendszerének működtetése, a fizikai és pszichológiai alkalmassági vizsgálatok végrehajtása, ami így már egy-egy teljes értékű kollégát igényel, akik gyakorlatilag csak ezzel foglalkoznak, korábban pedig, ameddig kormánytisztviselők voltak, a képzési feladatokat el tudták látni egyéb feladatkörük mellett.

Az ötös és a hatos számú kérdés összehasonlítása kapcsán elmondható, hogy a BÁH átalakulása előtt a tapasztalatok vegyesek voltak. Az ügyintézés gyakran bürokratikus volt, ami sokszor megnehezítette a dolgozók mindennapjait és frusztrációt okozott. Az átalakulás után azonban jelentős javulás volt tapasztalható. Az új struktúrában a karrierlehetőségek is bővültek, több előrelépési lehetőség nyílt meg a munkavállalók számára, ami motiválóan hatott rájuk. Anyagi vonatkozásban is pozitív elmozdulás volt kimutatható. Mivel a kérdésem a bérezésre fókuszált, arról számszerűsítve nem szívesen beszélnek az emberek, így konkrét számadatok nem állnak rendelkezésemre, de összességében elmondható, hogy a bérek és juttatások is versenyképesebbé váltak, ami hozzájárult a munkavállalók elégedettségéhez és elkötelezettségéhez.

4.2.2. AZ ÁTALAKULÁSSAL KAPCSOLATOS FELKÉSZÜLÉS

A következő kérdésem a munkavállalók felkészítésére, és annak sikerességére irányult. Az akkori vezetés az átalakulás előkészítése során számtalan állományértekezletet tartott, külön fórumokat, ahol a munkavállalók felteheték kérdéseiket, aggályaiknak hangot adhattak, mindezt a napi munkavégzés veszélyeztetése nélkül kellett abszolválni, ami nem kis szervezési és adminisztrációs terhet rótt a Személyügyi Főosztályra. Az előkészítés első körében egy előzetes szándéknyilatkozatot kellett a szervezetnél maradás tárgyában tenni. Ezzel felmérték az állomány hajlandóságát a jogviszonyváltásra. Ennek a szándéknyilatkozatnak nem voltak jogi következményei. Második körben volt egy további szándéknyilatkozat, ami már olyan jogkövetkezményekkel járt, hogy ha a kolléga úgy nyilatkozott, hogy nem akar hivatásos állományú, vagy rendvédelmi igazgatási alkalmazott lenni, akkor jogviszonya megszüntetésre került.

A vezető és az ügyintéző kollégák is sikeresnek titulálták ezt a folyamatot, ugyanis a Hivatal működőképes tudott maradni. Az átállás kisebb-nagyobb nehézségek árán, de összességében zökkenőmentesnek tekinthető. Viszont nem szabad megfeledkezni arról, hogy a jogviszony fennmaradásához szükséges volt a kollégáknak elvégezni azt a hivatásos és rendvédelmi

igazgatási alkalmazotti állománycsoportba kinevezéshez indított átképzőt, amely iránymutatást adott annak tekintetében, hogy egy rendvédelmi, hivatásos struktúrában hogyan is kell viselkedni, beszélni, a „szolgálati út betartására” odafigyelni, vagy a „parancs értettem” -el, azaz a megoldásorientált gondolkodásmóddal feladatot végrehajtani.

A hetes és nyolcas kérdésre az interjúk és az akkor készült jegyzőkönyvek alapján 100%-ban egyetértés volt tapasztalható. Az átalakulása során számos előkészítő lépésre és folyamatra volt szükség, amelyek sikeressége nagyban hozzájárult a változások eredményességéhez. Az első és talán legfontosabb lépés a megfelelő tájékozódás és felkészülés volt.

A munkavállalóknak alaposan meg kellett ismerniük az új rendszer követelményeit és elvárásait, amihez elengedhetetlen volt a jogszabályok és a munkakörök specifikációinak tanulmányozása. Az új rendszer bevezetése előtt számos egyeztetésre és konzultációra került sor a Belügyminisztériummal és a Hivatal vezetésével. Ezek az egyeztetések biztosították, hogy minden érintett fél tisztában legyen az átalakulás céljaival és folyamataival. A munkavállalók tájékoztatása és felkészítése szintén kulcsfontosságú volt. Számos fórumot és állománygyűlést tartottak, ahol a munkatársak részletes információkat kaptak az új rendszer működéséről, a hivatásos lét előnyeiről és hátrányairól, valamint a munkatársakat külön nyilatkoztatták arról, hogy vállalják-e a hivatásos státuszt, és megvizsgálták, hogy mely munkakörök betöltéséhez szükséges a hivatásos státusz. Azok, akik nem kívánták vállalni a rendvédelmi igazgatási vagy hivatásos jogviszonyt, jogviszonyuk megszüntetésre került.

Az előkészítő folyamatok sikerességét jól mutatja, hogy az átalakulás során az állomány nagy része sikeresen alkalmazkodott az új rendszerhez. Az alkalmassági vizsgálatokon a túlnyomó többség átment, és az eltávozottak aránya nem volt túlságosan magas. Az új rendszer bevezetése után a Hivatal hatékonysága és rugalmassága növekedett, ami kedvezően befolyásolta az intézmény megítélését és működését.

Összességében tehát a BÁH átalakulása során szükséges előkészítő lépések és folyamatok sikeresek voltak, és hozzájárultak a hivatal hatékonyabb és eredményesebb működéséhez.

4.2.3. AZ ÁTALAKULÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ FLUKTUÁCIÓ VIZSGÁLATA

A kilenc és tizenegyes kérdést összehasonlításként vizsgálva. Az átalakulás során a fluktuáció irányát és okait több tényező befolyásolta, amelyek különböző tapasztalatokat és visszajelzéseket eredményeztek.

A fluktuációról azt nyilatkozták a kollégák, hogy voltak olyan szakterületek, ahol kimagaslóan magas volt a mértéke, és ez az átalakulás után sem változott. A fluktuációval leginkább érintett munkakörök az ügyfélszolgálati területen vannak. Ezen munkakörökben a kollégák közvetlenül találkoznak emberekkel, amely mentálisan és pszichésen is sokkal nagyobb megterhelést jelent részükre. Az idegenrendészet jellegéből adódóan az ügyfélszolgálaton az ügyfelek olyan külföldi állampolgárok, akik zömében nem beszélnek magyarul, így a kommunikáció is sokkal nehezebb. Az ügyfélszolgálaton javarészt kollégák rendvédelmi igazgatási jogviszonyban dolgoznak, a tisztii illetményhez képest alacsonyabb bérezéssel, amely a piaci szegmenshez képest egyébként sem versenyképes. Következésképp az alacsonyabb bér nincs összhangban a rájuk nehezedő több irányú megterheléssel.

Az előzőektől eltekintve a BÁH-os időszakban a fluktuáció mozgatórugója az volt, hogy a dolgozók elérték a nyugdíjkorhatárt, és így a kollégák és természetes úton távoztak a szervezetből. A 10.) számú interjú alanyom elmondása alapján: „Az utolsó időszakban (2017-2019. I. fele) nagyon nagy volt a fluktuáció. Azért volt nagyon magas, mert a BÁH alkalmazottainak többsége az átalakulás utolsó egy évében úgy maradt köztisztviselő, hogy közben, más szerveknél dolgozók tehát kormányzati igazgatásban dolgozó köztisztviselők akkor már úgynevezett KIT-esek lettek, és a KIT-es bértábla sokkal jobb paraméterekkel rendelkezett”. Azóta, ha enyhén is, de fokozatosan minden évben csökken a fluktuáció értéke.

A szervezetnél működik a kilépő interjúztatás módszere. A vezető kollégák mindegyike azt nyilatkozta, hogy az exit interjúk nagyon sokat segítenek a problémák, illetve a távozás okainak feltárásában.

Ezen interjúk nem kötelezőek, ebből eredően is - anonim mivoltuknak köszönhetően a távozó kollégák szép számmal élnek ezzel a lehetőséggel. Nem általános távozási ok, azonban

kiemelendő a bérezés alacsony mértéke, a magas ügyfélforgalom, illetve az, hogy nincs lehetőség „home office”, vagy törzsidőn belüli munkavégzésre.

A fluktuáció irányát tekintve az átalakulás kezdeti szakaszában némi bizonytalanság és aggodalom volt tapasztalható a munkavállalók körében. Az új rendszer bevezetése előtt sokan nem látták át teljesen a változások mértékét és következményeit, ami kezdetben feszültséget okozott. A visszajelzések alapján a fluktuáció mértéke nem volt jelentős. Az állomány nagy része maradt a Hivatalnál, ami azt mutatja, hogy a munkavállalók többsége elfogadta és alkalmazkodott az új rendszerhez. A fluktuáció okai között szerepelt az új rendszerhez való alkalmazkodás nehézsége, a jogviszonyváltás következményei, valamint az új elvárások és munkakörülmények. Azok, akik nem tudtak vagy nem akartak megfelelni az új követelményeknek, elhagyták a hivatalt. Ugyanakkor sokan pozitív lehetőségként értékelték az átalakulást, és maradtak a Hivatalnál, hogy kihasználják az új karrierlehetőségeket és anyagi előnyöket.

Összességében az átalakulás során a fluktuáció iránya és mértéke kezelhető volt, és a visszajelzések alapján a munkavállalók többsége elégedett volt az új rendszerrel.

4.3.4. AZ ÁTALAKULÁS SORÁN JELENTKEZŐ FLUKTUÁCIÓ VÉGZETTSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ VETÜLETEI

A BÁH átalakulása után a fluktuáció jellemzői és tapasztalatai vegyes képet mutatnak. Az átalakulás során és azt követően is különböző tényezők befolyásolták a munkavállalók mozgását, amelyek közül kiemelkednek a diplomások és a középfokú végzettségűek közötti különbségek.

Az átalakulás során a diplomások közül többen nem vállalták az új kötelezettségeket, különösen azok, akik tiszti állományba kerültek volna. Ezek a munkavállalók gyakran lelkiismereti okokra hivatkoztak, nem tudták elképzelni magukat hivatásosként, különösen a fegyverhasználat miatt. Ugyanakkor voltak olyan diplomások is, akik a magasabb bérek és a karrierlehetőségek miatt maradtak, és sikeresen alkalmazkodtak az új rendszerhez.

A középfokú végzettségűek esetében a fluktuáció kevésbé volt jelentős. Sokan közülük rendvédelmi alkalmazottként folytatták munkájukat, és nem érezték szükségét a távozásnak, mivel az átalakulás számukra anyagi előnyökkel járt. Az ügyfélszolgálati területen azonban

továbbra is magas a fluktuáció, ami a munkakör stresszes jellegéből és az alacsonyabb bérekből adódott.

Általánosságban a tapasztalatok az átalakulás előtti időszakban a fluktuáció főként az alacsony bérek és a munkakörülmények miatt volt magas, ez leginkább az ügyfélszolgálati területen volt tapasztalható. Az átalakulás után a fluktuáció mértéke csökkent, és a Hivatal stabilabbá vált. A fluktuáció irányát és okait tekintve megfigyelhető, hogy a diplomások közül többen maradtak a hivatalnál, különösen azok, akik tiszti kinevezést kaptak. Az átalakulás során sokan érkeztek más rendvédelmi szervektől, főként felsőfokú végzettséggel rendelkező tiszthelyettesek, akik a BÁH-nál tiszti állományba kerültek. Azonban voltak olyanok is, akik a tiszti kinevezésük után visszatértek korábbi munkahelyükre, ami visszavetette a vezetők bizalmát a jelentkezők iránt.

A tizedik kérdésemre a válaszok egybehangzóak voltak. Az átalakulást követően a BÁH munkatársai közül különböző okok miatt távoztak, a fluktuáció mértéke vegyes képet mutatott. Az új kötelezettségeket főként azok nem vállalták, akik diplomával rendelkeztek, és tiszti állományba kerültek volna. Ezek a munkavállalók gyakran lelkiismereti okokra hivatkoztak, nem tudták elképzelni magukat hivatásosként, különösen a fegyverhasználat miatt. Ugyanakkor voltak olyan diplomások is, akik a magasabb bérek és a karrierlehetőségek miatt maradtak, és sikeresen alkalmazkodtak az új rendszerhez.

A középfokú végzettségűek esetében a fluktuáció kevésbé volt jelentős. Ők rendvédelmi alkalmazottként folytatták munkájukat, és nem érezték szükségét a távozásnak, mivel az átalakulás számukra anyagi előnyökkel járt. Az ügyfélszolgálati területen azonban továbbra is magas a fluktuáció, ami a munkakör stresszes jellegéből, az ahhoz képest magasabb elvárás-ügyfélszolgálatunkon zömében külföldi állampolgárral kell konzultálni amihely nyelvi követelmények kapcsolódnak- és ahhoz viszonyított alacsony bérekből adódik

Arra a kérdésemre, hogy iskolázottsággal összefüggésben kik nem vállalták az átalakulással járó jogviszonyváltozást, egybehangzóan azt a választ kaptam, hogy elenyésző volt a létszám, de a felsőfokú végzettséggel rendelkező kollégák voltak többségben. Ennek alapvető oka, hogy az OIF-nál a tiszti hivatásos állomány betöltéséhez tartozó kötelezettségeknek a diplomások feleltek meg leginkább.

4.3.5. A FLUKTUÁCIÓ CSÖKKENTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI

Az utolsó, tizenkettedik kérdés válaszaiban - ami a fluktuáció csökkentésére irányult - több beavatkozásra és állománymegtartó intézkedésre tettek javaslatot a kollégák. A versenyképes bérezést 10-ből 10 kolléga megemlítette, hiszen az anyagi megbecsülés kulcsfontosságú a munkavállalók megtartásában. A bérek és juttatások versenyképessé tétele érdekében rendszeres béremeléseket kellene bevezetni. Emellett fontos lenne a rendvédelmi alkalmazottak és a hivatásos állomány közötti bérkülönbségek csökkentése, hogy azonos munkakörben dolgozók hasonló anyagi megbecsülésben részesülhessenek. Továbbá a rugalmas munkavégzési lehetőséget is megemlítették, mert a munkavállalók számára vonzóbbá tehetné a Főigazgatóságot, ha rugalmas munkavégzési lehetőségeket biztosítanának. A törzsidő bevezetése, valamint a távmunka és a home office lehetőségének kiterjesztése hozzájárulhatna a munkavállalók elégedettségéhez és a munka-magánélet egyensúlyának javításához.

A munkakörülmények javítása szintén fontos szerepet játszik a fluktuáció csökkentésében. A modern és kényelmes munkakörnyezet, valamint a megfelelő munkaeszközök biztosítása növelheti a munkavállalók elégedettségét és produktivitását.

Összességében a fluktuáció csökkentése érdekében több beavatkozásra és állománymegtartó intézkedésre lenne szükség, amelyek közé tartozik az ügyfélszolgálati terhelés csökkentése, a versenyképes bérezés biztosítása, a rugalmas munkavégzési lehetőségek bevezetése, a karrierfejlesztési lehetőségek bővítése, a munkakörülmények javítása. Ezek az intézkedések hozzájárulhatnak a munkavállalók elégedettségéhez és hosszú távú elkötelezettségéhez, ezáltal csökkentve a fluktuáció mértékét.

A fluktuáció csökkentésére számos konkrét intézkedést lehet bevezetni, amelyek célja a munkavállalók elégedettségének és elkötelezettségének növelése. Az alábbiakban néhány további javaslatot ismertetek, amelyeket szintén megemlítettek az interjúk kapcsán: a mentorprogramokat, az előléptetési és karriertervezési programokat, valamint a csapatépítő programokat.

Az előzőekhez azonban ki kell emelnünk, hogy az OIF egy rendvédelmi szerv, amelynek megvannak a szigorú sajátosságai a civil szférával szemben, tehát a kööttségek, a

szabályozottság, a különböző kötelezettségeknek való megfelelés. Ebben a vonatkozásban nehéz tartani a lépést a verseny szférával, olyan szempontból, hogy a munkavállalóknak is vonzó körülményeket kell teremteni, a mellett, hogy a rendvédelmi kritériumoknak is eleget tudjunk tenni.

V. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Az első hipotézis vonatkozásában:

Az első hipotézisemet miszerint az átalakulás folyamata a személyi állomány részére nyomon követhető volt, teljes egészében alátámasztottnak látom. Ennek indikátora, hogy mind a statisztikai adatelemzés, mind az interjúk az állítást 100%-ban alátámasztották, hiszen a rendelkezésre álló, a rendszeres állományértekezletek szóló jegyzőkönyvek, dokumentált személyzeti intézkedések, továbbá az interjúk szerint, a kollégák által elmondottak alapján a szervezeti átalakulás során folyamatosan tájékoztatták a személyi állományt mindennemű változásról.

Az OIF személyi állomány tájékoztatása a több körben megtartott, dokumentált állományértekezletekkel, egyenkénti nyilatkoztatással rendkívüli módon segítette a hatékony átszervezést, annak szándékát erőteljesen támogatta. A kollégák tájékoztatása egyébként is rendkívül fontos a szervezeti kultúra és a hatékony munkavégzés szempontjából. A megfelelő tájékoztatás nemcsak a dolgozók elégedettségét növeli, hanem segít abban is, hogy mindenki tisztában legyen a szervezet céljaival, elvárásaival és a munkafolyamatokkal. Emellett a rendszeres és átlátható kommunikáció hozzájárul a munkavállalói bizalom és elkötelezettség erősítéséhez.

Az OIF a folyamatos és világos tájékoztatással biztosította, hogy a szervezet személyi állományi tagjai tisztában voltak a szervezet működésével, céljaival, valamint a változásokkal és döntésekkel. Az átláthatóság elengedhetetlen volt ahhoz, hogy a dolgozók bízzanak a vezetőségben és elkötelezettek maradjanak a szervezet céljainak megvalósításában.

A szervezeten belüli akkori jó információáramlás segítette a célok és prioritások világos megértését. Az együttműködésre épülő szervezeti kultúra hozzájárult a személyi állományi tagok közötti szorosabb kapcsolat kialakításához és a csapatszellem erősítéséhez, és támogatta az átalakulás eredményes végrehajtását.

A legfontosabb az, hogy a szervezeti változások sikeres kezelésében kulcsszerepe volt a kommunikációnak. A megfelelő tájékoztatás segítette a dolgozóknak megérteni a változásokat, csökkentte a bizonytalanságot, és segített abban, hogy a változásokat zökkenőmentesen lehessen implementálni. Az eredményes változáskezeléssel csökkentek a negatív reakciók, a félelem vagy az ellenállás, a rugalmas alkalmazkodás pedig lehetővé vált.

A szervezeten belüli tájékoztatás minden szempontból alapvető fontosságú volt az átalakulás során, a szervezet hatékony működése, a dolgozói elégedettség, és a sikeres változáskezelés szempontjából. A világos, átlátható és folyamatos információáramlás segítette a bizalom, az együttműködés és az elkötelezettség erősítését, az átalakulás céljait eredményesen támogatta.

Javaslom a szervezet részére, hogy továbbra is kiemelt figyelmet fordítson a kollégák tájékoztatására, hiszen a megfelelő tájékoztatás – az interjúk alapján is beazonosítható módon – csökkentette a szervezeten belüli átalakítással kapcsolatos feszültségeket és konfliktusokat, így a dolgozók jól informáltak voltak, könnyebben megértették egymást és a vezetés döntéseit, és kevésbé voltak hajlamosak a téves következtetések levonására. Ez a megközelítés álláspontom szerint más szervezetek számára is követhető lehet.

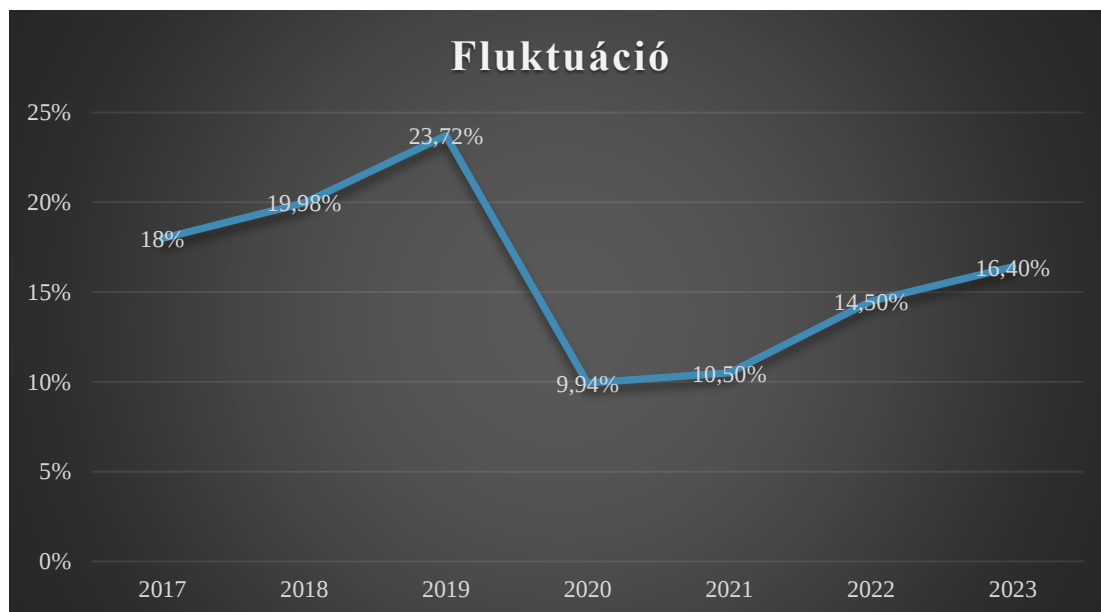
A második hipotézis vonatkozásában:

A vizsgálataim során megállapítottam, hogy második hipotézisem, miszerint azon személyek esetében, akik maradtak az átalakulás után, a fluktuáció alacsonyabb az azóta érkezettekkel szemben is beigazolódott.

Az alábbi ábrakon jelzett tendenciákat figyelembe véve egyértelműen látható, hogy a 2019-es átalakulást megelőzően egy erőteljes emelkedő fluktuációs trend után látható módon visszaesett annak mértéke. A személyügyi alrendszer adatait csak statisztikai módon, név nélkül elemezve megállapítható, hogy azon személyi állományú tagok esetében, akik maradtak a 2019-es átalakítást követően az elvándorlás gyakorlatilag megállt, az ezt követő években a fluktuáció az az után érkező állományi tagok köréből történt.

6. ábra: Fluktuáció alakulása 2017-2023

(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)



Ennek okaiként számos tényezőt emelhetünk ki, de álláspontom szerint a legjelentősebb a generációk közti különbségekből, és a generációs jellemzőkből eredő elvándorlás.

A generációkat gyakran különböző jellemzők, tapasztalatok, értékek, és életstílus alapján különböztetjük meg. Az egyes generációk eltérő módon reagálnak a társadalmi és gazdasági változásokra, és mindegyikük saját egyedi történelmi és technológiai tapasztalatokkal rendelkezik.

A különböző generációk a munkahelyeken eltérő munkastílusokkal és elvárásokkal rendelkezhetnek. Az átalakulás során – és az átalakulást követően a szervezetben maradtak – a személyi állományi tagok elsősorban a Baby Boomerek (1946-1964) generációjába tartoztak. Ők azok, akik gyakran értékelik a munkahelyi stabilitást és a hagyományos munkaidőt.

A szervezeti átalakítást követően elsősorban az OIF rendszerébe azon dolgozók kerültek, akik a Millenniumiak (1981-1996), és a Z (1997-2012) generáció tagjai. Ezen generációk tagjai életében, munkahelyi elvárásaiban már nagyobb hangsúlyt kap a munka-magánélet egyensúlya, a rugalmasság és a munkahelyi kultúra, mint a társadalmi felelősségvállalás és az értékek

fontossága. Az előzőekből eredően ők már könnyebben és gyorsabban váltanak egy-egy új lehetőség, jobb körülmények, és esetleg magasabb fizetés reményében.

Az OIF számára is a fentiekből látszik, hogy kihívást jelenthet, hogy hogyan kezelje a generációs különbségeket, de egyúttal lehetőséget is ad a sokféle szempont, tapasztalat és készség integrálására.

A számszerűsített, és a korábban elemzett adatokon túl, meg kell azt is állapítanunk, hogy a munkavállalói fluktuáció csökkentése fontos cél lehet bármely szervezet számára, mivel a magas fluktuáció nemcsak költségekkel jár, hanem a munkahelyi morált és a szervezeti hatékonyságot is rontja.

Ha mindezeket figyelembe vesszük, azzal jelentősen csökkent a fluktuáció, és megnőtt a dolgozók elégedettsége és lojalitása.

A munkahelyi elvándorlás megállítása azért is kiemelt fontosságú volt az OIF számára mert, a személyi állományú tagok távozása nemcsak a szervezet működését nehezítette meg, hanem komoly költségeket is jelentett (új alkalmazottak toborzása, betanítása, a csapatszellem és a munkahelyi légkör fenntartása is sérülhet).

A szervezet részére javaslom, hogy a fluktuáció csökkentésére dolgozzon ki megfelelő stratégiát. Bármely államigazgatási szervezet esetében szükséges az fluktuáció kapcsán megtett intézkedések komplex, többértű megközelítése. A vezetés, és a vezetői stratégia kiemelten kell, hogy kezelje a rendvédelemi korlátok közt is a versenyképes juttatások biztosítását (egyedülállóan jutalom, célfeladatot és azért ellentételezés juttatása). Az előzőeken túl kiemelt stratégiai cél kell, hogy legyen kultúra folyamatos fejlesztése, a karrierfejlesztési lehetőségek bővítése, és a vezetői készségek folyamatos karbantartása.

A harmadik hipotézis vonatkozásában:

Harmadik hipotézisemet, miszerint az idegenrendészet átalakítása a személyi állomány fluktuációjára negatív hatást gyakorolt mind a statisztikai elemzések, mind az interjúk eredménye alapján igazoltam.

A szervezeti átalakítás mindig egy olyan változási folyamat, egy olyan stratégiai lépés, amely célja a szervezet működésének, struktúrájának, munkafolyamatai vagy kultúrájának átalakítása annak érdekében, hogy a szervezet jobban reagáljon az igényekre, növelje a hatékonyságot és alkalmazkodjon a változó környezethez. Az átalakítás mindig kihívásokkal jár, azonban számos lehetőséggel, előnnyel is bírhat.

Az OIF esetében végrehajtott szervezeti változás 2019-ben látható módon igen magas 23,72%-os fluktuációs mutatót hozott. Ennek okai több eredőre vezethetőek vissza. Az átalakulás nem csak a szervezetnek, hanem a szervezet tagjainak is nem csak feladatot, hanem lehetőséget is adott. Az átalakulás adta jogi lehetőség személyi vonatkozásainak kihasználásával végkielégítéssel, jelentős felmentési idővel és az arra az időszakra vonatkozó juttatásokkal tudtak távozni a kollégák, ezzel a lehetőséggel sokan éltek. Ezen a lehetőségen túl sokan az előbb már részletezett módon generációs jellemzőkből eredően már az új jogviszonyhoz kapcsolódó képzési, képesítési kötelezettségek teljesítését nem vállalták.

Ezen tényezők mellett is látható módon a 2019. évben jelentősen megnőtt a fluktuáció, azonban az átalakulás sokkhatásának elmúlásával egy eredményes átalakítási folyamat zárult az OIF vonatkozásban, amely hosszú távon is pozitív hatással lesz a szervezet működésére.

Javaslom a szervezet számára bármely más tervezett szervezeti átalakulás tervezésekor, annak sikerességéhez mindig tartsa szem előtt, hogy a világos stratégia kijelölését követően fordítson kiemelet figyelmet a hatékony kommunikációra, a személyi állományi tagok bevonására, a vezetők megfelelő támogatására, valamint az eredmények folyamatos nyomon követésére és kiértékelésére.

VI. ÖSSZEFOGLALÁS

Hazánkban sokunknak vannak határon túli, vagy akár más, távoli országból érkező ismerősei, vagy akár rokonai is, akiknek elbeszéléséből tudhatjuk, a 90-es években bizony nem ment zökkenőmentesen az idegenrendészeti ügyintézés, sőt gyakran tortúraként élték meg a magyar okmányok beszerzését.

Ezzel ellentétben amennyiben ma egy legálisan Magyarországra érkező külföldi kellő gondot fordít saját idegenrendészeti ügyei intézését megelőzően az eljárásokkal kapcsolatos információk beszerzésére, kulturált és ügyfélközpontú ügyintézésben lesz része.

Az alábbiakban ismertetett fejlődési folyamat egyértelműen abba az irányba mutat, hogy az idegenrendészeti szaktevékenység lépést tart a közigazgatással szembeni legújabb kihívásokkal és elvárásokkal, sőt talán még előrébb is tart, mint a magyar közigazgatás általános szintje, hiszen az országimázs része az is, hogy a hazánkban hosszabb-rövidebb ideig tartózkodó külföldiek milyen bánásmóddal találkoznak idegenrendészeti okmányaik beszerzése során.

A fenti pozitív képhez járul hozzá az a folyamat, amely 2019-ben kezdődött, és a magyar idegenrendészeti szervezet teljes átalakításával járt.

Kutatásomban a felállított hipotézisek bizonyításával, az azok igazolására alkalmazott adatgyűjtéssel, elemzéssel és értékeléssel rávilágítottam az átalakítás folyamatainak megfelelő előkészítettségére, az azt követő fluktuáció trendjeire, és a trendváltozások okaira. Álláspontom szerint a kutatás eredményei segítenek abban, hogy az idegenrendészet szervezete, és vezetése stratégiáinak kidolgozása során azokat figyelembe vehesse.

Az előzőek tükrében – mint, minden szervezet életében – szükségszerű tehát az idegenrendészet szervezeti rendszerének további stratégia szintű átalakításának tervezése, a migrációs trendek további változásának nyomon követésével, továbbá az idegenrendészet különböző szegmenseivel szemben támasztott követelmények további szem előtt tartásával. Ilyen követelmények, többek közt az engedélyügyi területen az ügyfélbarát, szolgáltató közigazgatás fejlesztése például az ügyintézők szakmai és nyelvtudásának fokozatos tréningjével, vagy az idegenrendészeti

informatikai szakrendszerek digitális megújításával. Az előzőeken túl szükségszerű az is, hogy az esetleges joggal való visszaélések kiszűrése érdekében fokozottabb hatósági ellenőrzési tevékenységre kerüljön hangsúly a következő időszakban.

Az idegenrendészeti igazgatás jövőjét számos nemzeti és geopolitika trend és kihívás alakítja majd. A demográfiai változások, a gazdasági migráció, a környezeti tényezők, a biztonsági aggályok és a társadalmi integrációs kihívások mind befolyásolják, hogy milyen irányba fejlődik az idegenrendészet világszerte.

A globális kihívások mellett azonban sokkal fontosabb, hogy az idegenrendészet szervezetében dolgozók feladataikat milyen hatékonysággal, és milyen infrastrukturális körülmények közt fogják ellátni. Minden szervezet, így az idegenrendészeti szervezet célja az, hogy a dolgozói általános megelégedettség növelésével a fluktuációt vagy lassítsa, vagy teljesen felszámolja. A fluktuáció csökkentésének kulcsa abban rejlik, hogy megértsük annak okait, és olyan intézkedéseket hozunk, amelyek növelik a dolgozók elégedettségét, motivációját és lojalitását. Remélem szakdolgozatom utat mutatott ezen tényezők feltárásához, és ez által a szervezett hatékonyságának növeléséhez.

VII. IRODALOMJEGYZÉK

- Almásy Gy., Csuth S. (2018): *Közigazgatási szervezési alapismeretek*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest.
- Balla Z. (2000): *A rendészet fogalmának tisztázásához*, Belügyi Szemle, Budapest.
- Balla Z. (2013): *A Közigazgatás funkciói és működése*, Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest
- Cservák Cs. (2002): *A hatalommegosztás elmélete és gyakorlati megvalósulása*, Jogelméleti Szemle, Budapest.
- Fazekas M. (2013): *Közigazgatási jog*, Általános rész I., ELTE Eötvös Kiadó, Budapest,
- Finszter G. (2002): *A rendészet rendszere*, Kriminológiai Tanulmányok 39, 37-71. p., Budapest.
- Finszter G. (2003): *A rendészet elmélete*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- Finszter G. (2008): *Rendészet-rendvédelem közjogi megközelítésben*, Pécs, Pécsi Határőr Tudományos Közlemények IX, 51-66. p., Pécs.
- Józsa Z. (2019): *A közigazgatás funkciói és feladatai*, HVG-ORAC Kiadó, Budapest.
- Katona G. (2008): *A kriminálpolitikai és a rendészettudományi fogalomrendszer analízise, az egységes fogalomhasználat biztosítása*, 4. sz. előtanulmány az átfogó rendészeti stratégia társadalmi vitájához, A Rendőrség Tudományos, Technológiai és Innovációs Tanácsa Budapest,
- Kántás P. (1997): *A rendészet fogalmához*, Új Rendészeti Tanulmányok 1. Budapest.
- Kovács T. (2011): *A rendészettudomány a modern társadalomtudományokban*, Pécsi határőr tudományos közlemények, tanulmányok a „Rendészeti kutatások – a rendvédelem fejlesztése” című tudományos konferenciáról, Magyar Hadtudományi Társaság, Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja, 189-194. p. Pécs.
- Magyary Z. (1930): *A magyar közigazgatás racionalizálása*, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest.

Magyary Z., Mártonffy K., Némethy I. (1932): *A magyar közigazgatás tükre.*, Magyar Királyi Állami Nyomda, Budapest.

Parádi J. szerk. (1999): *A magyar rendvédelem története*, Osiris Kiadó Budapest.

Parádi J. (2001): *Rendvédelem vagy rendészet*, Belügyi Szemle 2, 97-108. p., Budapest.

Sallai J. (2008): *Néhány rendészeti fogalom a múltból*, Magyar Hadtudományi Társaság, Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja Pécs.

Sallai J. - Gaál Gy., Hautzinger Z. (szerk.) (2014): *A rendészet fogalmának kialakulása és történetének áttekintése*, Rendészettudományi gondolatok, Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság.

Sallai J. (2015): *A magyar rendészettudomány története*, NKE Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest.

Dolan, P. – Peasegood, Tessa (2007): Estimating the Economic and Social Costs of the Crime. British Journal of Criminology, Vol. 47. No. 1. 123.

VIII. ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

Ábrák:

1. ábra: A BÁH - BMH - OIF státusz összetétele
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)21. oldal
2. ábra: A ki és belépők számának változása az elmúlt 7 évben
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)22. oldal
3. ábra: Végzettségek megoszlása 2019-ben
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2019) adatok alapján)24. oldal
4. ábra: Végzettségek megoszlása 2023-ban
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)24. oldal
5. ábra: Életkor szerinti eloszlása
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)25. oldal
6. ábra: Fluktuáció alakulása 2017-2023
(Forrás: Saját szerkesztés OIF Beszámoló (2023) adatok alapján)36. oldal

Táblázatok

1. táblázat: Az interjú alanyok beosztás szerinti összetétele
(Forrás: Saját szerkesztés).....16. oldal

IX. MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

1. Bemutatkoznál kérlek (név nélkül)?
2. Mióta dolgozol az OIF-nál?
3. Milyen állományban voltál/vagy?
4. HR területen mióta dolgozol?
5. Előzetesen mi volt a tapasztalatod a karrierlehetőségekről, anyagiakról, az elvégzendő feladatokról?
6. Most milyenek a tapasztalataid a korábbiakhoz képest a karrierlehetőségekről, anyagiakról, az elvégzendő feladatokról?
7. Milyen lépéseket kellett megtenni a munkavállalók felkészítésére az átálláshoz?
8. Ezeket mennyire ítéled meg sikeresnek?
9. Az átalakuláskor mi volt a jellemző a fluktuáció irányára, miértje, mi volt a tapasztalat, megítélése, a visszajelzések alapján.
10. Kik mentek el a diplomások vagy a diplomával nem rendelkezők?
11. Azóta mi a jellemző, mi a tapasztalat a fluktuációra?
12. Mit gondolsz, milyen módon lehetne a fluktuációt csökkenteni, milyen beavatkozások, állománymegtartó intézkedések lennének szükségesek?

X. NYILATKOZATOK

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:	Sellon Nikollett
A Hallgató Neptun kódja:	D8FW29
A dolgozat címe:	Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, mint Hivatal átalakulása rendvédelmi szervvé
A megjelenés éve:	2024.
A konzulens intézetének neve:	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve:	Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkorl szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védelmet követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: Budapest, 2024. november 07.


Hallgató aláírása

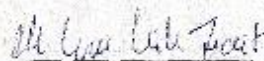
NYILATKOZAT

Bellon Nikolett (név) (hallgatói Neptun azonosítója: 08FV29) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot illetően, a hallgatót az iróbeli források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: ☐ igen ☒ nem^{1,2}

Kelt: Budapest, 2024. november 07.


beáta konzulens

¹ A megfelelő aláírandó.
² A megfelelő aláírandó.