

37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Had- és Rendészettudományi Szekció
Budapest, 2025. április 22–24.
Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

A pénzügyőr tisztképzés rendszerének megújítása – a tisztjelölti szolgálati jogviszony

Jelige: A változás szele

Pályamunka lezárásának időpontja: 2024. *február*

2025.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
1. A PÉNZÜGYŐR TISZTKÉPZÉS KIHÍVÁSAI.....	5
1.1. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal, mint munkáltató elvárásai	5
1.2. A Nemzeti Közszerolgalati Egyetem, mint a rendészeti feladatokat ellátó szervek utánpótlásbázisa.....	9
1.3. Az új, a Z generáció.....	12
2. TISZTJELÖLTI JOGVISZONY	14
3. KUTATÁS	19
3.1. A kutatás módszere.....	19
3.2. A fókuszcsopottokról	20
3.3. Az eredmények bemutatása	24
3.4. Következtetések.....	29
4. ÖSSZEGZÉS – MEGOLDÁSI JAVASLATOK	32
IRODALOMJEGYZÉK.....	35

BEVEZETÉS

Az utóbbi időszak kedvezőtlen demográfiai változásai, illetve az új generáció munkaerőpiaci megjelenése, sajátos tulajdonságai és munkahelyi igényei eddig nem ismert kihívással állították szembe a rendészeti feladatokat ellátó szerveket. Egyre nehezebb feladatot jelent ezen szervek számára a megfelelő minőségű és mennyiségű utánpótlás biztosítása, illetve a felvételt nyert személyek pályán tartása.

A jogalkotó – felismerve a problémát – a rendészeti felsőoktatásban létesített hallgatói jogviszonnyal párhuzamosan 2016-ban bevezette a tisztjelölti jogállást. Az első tisztjelöltek (köztük a pénzügyőr tisztjelöltek is) a 2016/2017-es tanév őszi félévében kezdték meg tanulmányaikat a Nemzeti Közszerületi Egyetem (NKE) Rendészettudományi Karán (RTK). Ezt a státuszt 2016-ban úgy vezette be a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szerületi jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (új Hszt.), mint a hivatásos jogviszonyhoz közelítő, de annak nem minősülő jogállást, amely ösztöndíjszerződéssel létesült és átmenetet képzett a hallgatói és a hivatásos szerületi jogviszony között. Ez a jogállás 2022-től – valamennyi rendészeti hivatásrend esetében – megváltozott. Az eddig ösztöndíjszerződéssel létesített tisztjelölti jogviszony a pénzügyőr tisztjelöltek esetében 2022. augusztus 1-jén – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szj. tv.) erejénél fogva – tisztjelölti szerületi jogviszonnyá alakult át és jelentős változásokat eredményezett a pénzügyőr tisztjelöltek jogai és kötelezettségei tekintetében.

A 2016-ban hatályba lépett új jogintézmény célja az új Hszt. indokolása szerint az volt, hogy a hallgatók jogviszonyba helyezéseével garanciákat nyújtson, és anyagilag is ösztönző módon támogassa őket. Vagyis, a tisztjelölti jogviszonyba kerülő fiatalok anyagi elismerése révén erősítse a megfelelő motivációt a rendészeti pályát választókban, segítse megtartásukat. A pénzügyőri tisztképzés rendszerének 2022-ben végrehajtott ismételt fejlesztésére – hasonlóan a rendészeti tisztképzés megújításához – szintén a tiszt pályája vonzóbbá tétele érdekében került sor.

Tudományos munkámban arra keresem a választ, elsődleges kutatási kérdésem az, hogy ennek a sajátos hallgatói és egyben szerületi jogviszonynak a létrehozása valóban vonzóbbá teszi-e a pénzügyőri tiszt pályát, azaz, tényleges hatással van-e a pénzügyőri hivatás

utánpótlására. Előfeltevésem szerint a hallgatókra/tisztjelöltekre vonatkozó szabályok átalakítása, módosítása önmagában nem elegendő ahhoz, hogy orvosolja a pénzügyőri tiszti utánpótlás problémáját. Azaz, hogy megoldja a pályára vonzás és a pályán tartás nehézségeit. A fiatalok harmonikus hivatásgyakorlásának eléréséhez mind a tisztképzést biztosító intézménynek, az NKE-nek, mind a leendő munkáltató szervezetnek, azaz, az adó- és vámhatóságnak számos megoldandó feladata van.

A felsőfokú pénzügyőr tisztképzés rendszerének és kihívásainak bemutatása, továbbá a tisztjelölti szolgálati jogviszony létrehozásának, jellemzőinek és változásainak ismertetése mellett a kutatási kérdésem mentén empirikus vizsgálatot is végeztem, amellyel a célom az volt, hogy igazoljam hipotézisemet, miszerint elsősorban nem a pénzügyőr tisztjelöltek jogállásában bekövetkezett változások miatt orientálódnak a fiatalok a pénzügyőri tiszti pálya irányába. Dolgozatomban ezeket fogom részletesen bemutatni.

1. A PÉNZÜGYŐR TISZTKÉPZÉS KIHÍVÁSAI

Ahhoz, hogy a felsőfokú pénzügyőri képzéssel kapcsolatos kérdéseket megvizsgáljam, szükségesnek tartom tisztázni azt, kik is az érintett képzésben résztvevők, azaz a pénzügyőr tisztjelöltek. Nos, nagyon leegyszerűsítve, ők a NKE RTK „pénzügyőri alapképzéseire” felvételt nyert és abban résztvevő hallgatók, akik egy tudatosan tervezhető és megfelelően képzett utánpótlást jelentenek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) rendészeti, vámszakmai és bünyügyi szakterületein, pénzügyőri munkakörökben. A NAV személyi állományának részét képezik, nevelésük, szocializációjuk, gyakorlati és elméleti oktatásuk pedig azt a célt szolgálja, hogy a négy éves képzésük végén megfelelően felkészültek legyenek a pénzügyőri munkakörökben jelentkező feladatok ellátására. A pénzügyőri munkakörben jelentkező feladatok azok, amelyeket sajátos körülmények között, akár az életük és testi épségük kockáztatásával végzik a NAV érintett foglalkoztatottjai, amelyek esetében lehetőség van az állami monopóliumból származó fizikai erőszak alkalmazására. Ilyen tevékenységet kizárólag pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottak végezhetnek, akik egyenruha és szolgálati fegyver viselésére, intézkedések fogantatosítására és a jogszerű intézkedés biztosítása érdekében kényszerítő eszközök alkalmazására jogosultak.¹

A pénzügyőri tiszti hivatásra való felkészítés, a felsőfokú állami iskolai végzettséget biztosító képzési együttműködés több mint 35 évvel ezelőtt kezdődött meg a Vám- és Pénzügyőrség (VP) és a NKE RTK jogelődje, a Rendőrtiszti Főiskola között.² Ez az együttműködés a későbbiekben az NKE és a NAV, mint a VP jogutód szerve között is folytatódott.

1.1. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal, mint munkáltató elvárásai

A 2010. év jelentősebb változást eredményezett, mely hatással bírt a pénzügyőr képzésre is. 2010. június 14-én, az állami vagyonnal való felelős gazdálkodás érdekében szükséges törvények módosításáról, valamint egyes törvényi rendelkezések megállapításáról szóló 2010. évi LII. törvény kihirdetésével kezdődött meg ugyanis a VP, valamint az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH) egyesítésének előkészítése. Ennek eredményeként 2011. január

¹ A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 35. § (1)-(2) bek.

² Szabó Andrea (2018): A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. Belügyi Szemle, 66. évf., 11. sz., pp. 71-80.

1-jével kezdte meg működését a Nemzeti Adó- és Vámhivatal.³ Ennek célja nem volt más, mint a működési költségek csökkentése, valamint a tevékenység hatékonyságának, eredményességének és minőségének javítása. Emellett fontos kormányzati elvárás volt az integrációhoz kapcsolódóan egy egyszerűbb adórendszer kialakítása, adó- és adójellegű bevételeinek teljes kontrollja, egy helyen történő ügyintézés megteremtése, hatékony és eredményes büntetőeljárás, a feladatellátás minőségének javítása.⁴ Ezzel a nagyon fontos szervezeti reformmal tudta az állam biztosítani a központi költségvetés bevételeinek hatékonyabb és gazdaságosabb teljesítésére vonatkozó elképzeléseit.

Ahogy a vonatkozó jogszabály preambuluma is rendelkezik a törvényalkotó célja nem volt más, mint *„az állami adóhatósági és vámhatósági feladatoknak a minőségileg új, hatékonyabb, átláthatóbb és költségtakarékosabb ellátása, és az azokhoz szükséges információáramlás korszerű biztosítása, valamint egységes elvek alapján felépülő és egységes irányítású szervezet kialakítása alapján a költségvetési bevételek integrált szervezet általi biztosítása, továbbá a pénzügyi és egyes más büncselekményeket hatékonyan és eredményesen felderítő büntetőügyi szervezettrendszer kialakítása (...)”*⁵.

Az integrációnak köszönhetően jelentős átalakulás jelentkezett egyrészt a jogszabályi környezetben, másrészt pedig nem hagyta érintetlenül a NAV szervezeti jogállását és személyi állományát sem. Hiszen innentől a szervezet jogállása is változott, egyedülálló módon fegyveres és rendvédelmi feladatokat ellátó szervként működött tovább. *„Az újonnan megalakult szervezet megőrizte tehát a jogelődöktől örökölt klasszikus hatósági és rendészeti jellegét, illetve a különböző foglalkoztatási jogviszonyokba tartozó személyi állományát.”*⁶

Azt is látni kell tehát, hogy a két teljesen eltérő múltú, kultúrájú és jogállású szervezet integrációjáról beszélünk, ahol elsődleges cél egy minőségileg új és hatékonyan működő szervezet létrehozásán túl *„(...) stratégiaiilag fontos célkitűzés volt a rendészeti jelleg és hivatásos szolgálati jogviszony megőrzése is.”*⁷

³ Magasvári Adrienn (2018): Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: Keresztes Gábor (szerk.): Tavasz Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége, pp. 507-516.

⁴ Magasvári Adrienn (2021): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek 1. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 36-58.

⁵ A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény preambuluma

⁶ Magasvári Adrienn (2018): Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: Keresztes Gábor (szerk.): Tavasz Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége, pp. 507-516:509.

⁷ Magasvári Adrienn (2018): Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: Keresztes Gábor (szerk.): Tavasz Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége, pp. 507-516:509.

Azonban a szervezet jogállásának átalakítása egy hosszú folyamat, melynek célja volt az is, hogy a személyi állomány jogállását egységessé tegye. Erre a 2016-os törvénymódosítás keretében került először sor, amely „átvette” és a NAV-ra adaptálta (kiterjesztette a kormánytisztviselőkre is) az új Hszt. által szabályozott, hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó életpályamodellt, illetve a szintén az új Hszt. által bevezetett tisztjelölti jogállást. A NAV eltávolodása más rendvédelmi hivatásoktól ugyan a 2021. évben életbe lépett új, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvénnyel létrehozott adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonnyal erősödött, azonban a pénzügyőrök felsőfokú állami képzésében, a tisztjelöltek felkészítésében ez nem eredményezett jelentős eltéréseket, hiszen a pénzügyőr tisztjelöltek jogállása a rendészeti szervek tisztjelöltjeinek jogállásával paralel módon alakult, fejlődött.

A szervezeti és személyi állományt érintő átalakulással párhuzamosan a gazdaság kifehéritése érdekében is jelentős változások történnek, amelyek megreformálták a szakmai munkát is. Csak nagyon érintőlegesen említek meg itt néhány „újítást”, mint például a tételes áfa kimutatás, online pénztárgép bevezetése, EKÁER, online számlázó rendszer működtetése. Elindult a lakosság tudatos nevelése, melynek célja az adózók jogkövető magatartásának kialakítása, az adóelkerülés visszaszorítása, továbbá a pénzügyi bűncselekmények prevenciója. Mindez részét képezte a NAV megújulási stratégiájának is, amely egy működési és szakmai folyamataiban megújult, 21. századi adóhatóság vízióját „rajzolta meg”.⁸

Ezek a változások a pénzügyőr tisztképzést sem hagyták érintetlenül. Hiszen egy olyan képzésnek, mely a szakma által is befolyásolt, követnie kellett a szervezeti, szakmai változásokat, de a szakirányoknak – NKE RTK-án való működésükből fakadóan – alkalmazkodniuk kellett a rendvédelmi szervek által megfogalmazott igényekhez is. Gondolok itt elsősorban az egységes felvételi feltételekre és eljárásokra, alkalmassági vizsgálatokra, a 2016-ban bevezetett tisztjelölti státuszra, majd a négyéves képzésre történő áttérésre, melyek szükségessé tették a tanterv és tantárgyi program módosítását is.

A pénzügyőr tisztképzésnek azonban nem csak elméleti felkészítését kell biztosítani, hanem a rendészeti szocializációt és a gyakorlatot is erősíteni szükséges, mivel a hivatás és a szervezet

⁸ Szabó Andrea & Magasvári Adrienn (2021): Hirtelen 30. A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre. In: Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám- és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 48-59.

iránti lojalitás kialakulása már a munkába állás előtt, itt a képzésben megjelenik, mint követelmény. Fontos célja ennek a folyamatnak, hogy a szolgálatba lépés problémamentes legyen, a végzett hallgatók a szervezeti igényeknek megfelelő elméleti és gyakorlati felkészültséggel rendelkezzenek, a pályakezdők pedig magabiztosan kezdjék meg szolgálati feladataikat, könnyen beilleszkedjenek, hiszen ez jó alapja lehet a hosszú távú elköteleződésnek.⁹ Ami azért is fontos, mert az utóbbi években a felsőoktatásban is megjelenő Z generáció eltérő munkával kapcsolatos igényeit, elvárásait is figyelembe kell venni, kezelni kell.¹⁰ „*Velük kapcsolatban már nem csak arról kell beszélni, hogy mit és milyen tantárgyi programok keretei között oktassunk számukra, hanem arról is, hogy hogyan erősítsük elköteleződésüket, milyen HR-tényezők szolgálják leginkább a megtartásukat, hogyan készülhet fel a munkáltató szervezet a fogadásukra.*”¹¹

Ennek a leendő munkáltató szervezetek (így a NAV is) részéről felmerült elvárásnak tesz eleget a hat féléves alapképzést felváltó négy tanévet átfogó képzés és az új Hszt. által bevezetett tisztjelölti státusz.¹²

Ezzel párhuzamosan fogalmazódott meg a munkáltató szervezetek azon elvárása is, hogy az elméleti és szakmai gyakorlati tapasztalatok megszerzése mellett a tisztjelöltek készségjellegű kompetenciái is fejlesztésre kerüljenek. Ehhez jó alapot adtak a KÖFOP 2.1.5-VEKOP16-2016-0001. számú „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című projekt keretében meghatározott, a pályakezdőktől a közszolgálatban elvárt alapkompenciák, mint a döntési képesség, együttműködés, érzelmi intelligencia, felelősségvállalás, határozottság – magabiztosság, hatékony munkavégzés, kommunikációs

⁹ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177.

¹⁰ Szabó Andrea, Magasvári Adrienn (2021): Hirtelen 30. A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre. In: Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 48-59.

¹¹ Szabó Andrea, Magasvári Adrienn (2021): Hirtelen 30. A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre. In: Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 48-59:56.

¹² A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 284. § (1) bek.

készség, konfliktuskezelés, önállóság, problémamegoldó készség, pszichés terhelhetőség, szabálykövetés – fegyelmezettség.^{13,14,15}

Az integrációs folyamatoknak negatív hatásai is voltak, hiszen a bizonytalanság, az állandó változás együtt járt az elvándorlással, illetve tudás- és tapasztalatvesztést is okozott. Volt olyan időszak az egyesítés követően, amikor a pénzügyőri állomány utánpótlását kizárólag az egyetemen végzett tisztjelöltek biztosították. Vagyis, a képzésnek reflektálnia kellett nemcsak a változásokra, hanem alkalmassá kellett tenni a tisztjelölteket a szervezeti változások kezelésére, illetve meg kell őket tanítani arra, hogy a kinevezésüket követően minél gyorsabban önállóan tudjanak dolgozni, kezelni tudják az elvándorlásokból fakadó esetleges túlmunkával, illetve nagyobb munkaterheléssel járó problémákat is. Úgy gondolom, hogy az itt oktató tanárok *„mind a szakma, mind a hagyományok szeretetére, mind a pénzügyőri hivatás tiszteletére, értékeinek továbbvitelére megtanítják a hallgatókat, de képessé teszik őket arra is, hogy folyamatosan keressék a megújulás, fejlődés lehetőségét”*¹⁶.

1.2. A Nemzeti Közszerológati Egyetem, mint a rendészeti feladatokat ellátó szervek utánpótlásbázisa

*„A Kormány felismerve, hogy a közszolgálaton belül a polgári közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem és a nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományában a hivatástudat és a szakértelem erősítése összehangolt és tervezett utánpótlásképzést tesz szükségessé, továbbá a pályaelhagyás helyett a társadalom számára hatékony munkavégzés biztosítására és a nyugdíjazás utáni életszakaszra a közszolgálati pályaorientációt támogató továbbképzési rendszert kell működtetni, a közszolgálati felsőfokú szakemberképzést egységes intézményi alapokra kívánja helyezni.”*¹⁷

¹³ Malét-Szabó Erika, Balázs Katalin, Kurucz Győző & Münnich Ákos (2021): Kompetenciarendszerek kialakítási és mérési módszertana a belügyi alkalmasságvizsgálati rendszerben. Belügyi Szemle, 69. évf., 8. sz., pp. 1361-1383.

¹⁴ Malét-Szabó Erika, Hegyi Hella, Hegedűs Judit, Szeles Erika & Ivaskevics Krisztián (2018): Rendőri alapkompentenciák az egységes közszolgálati alapkompentenciák tükrében. Rendőrségi Tanulmányok, 1. évf., 1. sz., pp. 15-74.

¹⁵ Magasvári Adrienn & Szakács Édua (2021): Pályakezdőkkel kapcsolatos kompetenciaelvárások a közszolgálatban. Belügyi Szemle, 69. évf., 8. sz., pp. 1411-1427.

¹⁶ Szabó Andrea, Magasvári Adrienn (2021): Hirtelen 30: A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre In: Czene-Polgár Viktória; Csaba Zágon; Szabó Andrea; Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.) Tradíció, tudomány, minőség: 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék Budapest, Magyarország: Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat pp. 48-59: 55.

¹⁷ A Nemzeti Közszerológati Egyetem létrehozásáról szóló 1278/2010. (XII. 15.) Kormány határozat 1. pont

A Nemzeti Közszerolálati Egyetemet 2011-ben alapították és 2012. január 1-jén indult el a mőködése, ugyanis ekkor lépett hatályba a Nemzeti Közszerolálati Egyetemről, valamint a közigerazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szoló 2011. évi CXXXII. törvény. Az egyetem a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, a Rendőrtiszti Főiskola és a Budapesti Corvinus Egyetem Közigazgatás-tudományi Karának egyesítésével kezdte meg a mőködését és ez így is folytatódott egészen 2017. február 1-jéig, amikor a bajai Eötvös József Főiskola Vízépítési és Vízgazdálkodási Intézetét, valamint a Vízellátási és Környezetmérnöki Intézetét integrálták a Nemzeti Közszerolálati Egyetembe. Az egyetemen napjainkban négy karon folyik a képzés, az Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Karon (ÁNTK), a Hadtudományi és Honvédtisztképző Karon (HHK), a Vízstudományi Karon (VTK), valamint a Rendészettudományi Karon (RTK). A dolgozatom szempontjából ez utóbbi bír relevanciával, hiszen a pénzügyőr tisztképzésnek az RTK ad otthont.¹⁸

A rendészettudományok oktatása területén a NKE RTK – a jogelőd Rendőrtiszti Főiskolához hasonlóan – különleges helyzetben van, a hazai felsőoktatásban egyedülként folytat rendészeti jellegő képzést, ennek részeként pedig a pénzügyőrök felkészítése is itt zajlik, más felsőoktatási intézményben nem hozzáférhető.¹⁹

A RTK-on folyó képzések egyedisége már a felvételi eljárásokban is jelentkezik. A képzésekre olyan 18-25 éves magyar állampolgárok jelentkezhhetnek, akik rendelkeznek magyarországi állandó lakóhellyel. A jelentkezőknek emellett szigorú egészségi, fizikai és pszichikai alkalmassági követelményeknek is eleget kell tenni, illetve ún. pályáorientációs beszélgetésben is részt kell venni, amelynek célja a pályázók pályaválasztási motivációjának felmérése²⁰.

A rendészeti felsőoktatásba érkező fiatalok elképzelése a rendészeti képzést illetően az utóbbi időben átalakult, új elvárásokkal, igényekkel és elképzelésekkel érkeznek az egyetemre. Egy felsőoktatási intézménytől elvárás releváns tudás közvetítése, ehhez olyan tanulási környezetre van szükség, mely biztosítja a hatékony és színvonalas oktatást, nem fél alkalmazni az infokommunikációs eszközökben rejlő lehetőségeket. Hiszen a mai generáció

¹⁸Christián László & Lippai Zsolt Sándor (2021): Kakukktójas vagy új rendészeti alappillér? In: Csaba Zágon & Zsámbokine Ficskovszky Ágnes (szerk.): „Tehetség, szorgalom, hivatás” Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 17-30.

¹⁹Kerezi Klára & Pap András László (2015): Rendészet, tudomány, doktori iskola. Magyar Rendészet, 15. évf., 4. sz., pp. 67-83.

²⁰Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2019): Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, pp. 89-102.

már az „*anyatejjel magába szívta*” ezeknek az eszközöknek az alkalmazását, ebbe nőtt bele, számukra ez természetes. Az internetről elvárják, hogy minél gyorsabban naprakész információkhoz jussanak, ugyanakkor a kritikai gondolkodás, vagy a lényeg kiszűrése már problémát jelent. A pedagógus inkább szervezője, irányítója a tanulási folyamatnak, a közös gondolkodás révén az egymástól való tanulás megtestesítője is.²¹ Vagyis a hagyományos pedagógusi szerep átalakulni látszik, egyfajta „*mentorált önképzéssé*”. A hallgatók úgynevezett „*élményszerű oktatásra*” vágnak, vagyis a frontális, hagyományos és elméleti jellegű oktatás helyett gyakorlati jellegű, gyakorlatorientált oktatásra vágnak.²²

Nagyon fontos kérdés, hogy a felsőoktatásban oktatók akarnak-e, képesek-e változni, nyitottak-e az innovatív megoldásokra? Ahogy Christián és munkatársai tanulmányukban rámutatnak „*(...) a módszertani megújulásra való törekvés esetünkben nem csak intézményi szinten jelentkező elvárás, hanem valós, szemléletmódváltást tükröző oktatói igény is.*”²³

Az új generációhoz tartozó fiatalok – ahogyan azt már néhány tanulmány²⁴²⁵²⁶²⁷ részletezi – nehezen tudnak azonosulni a rendészeti felsőoktatás sajátosságaival, mint a felvételi rendszer, az alapkiképzés, a tisztjelölti jogállás sajátossága, valamint a leendő munkáltató, vagyis a NAV elvárásaival.

Kétségtől tény, hogy az oktatást minden szempontból kihívás elé állító új generációról beszélhetünk, mint az is, hogy a szervezetek életében fontos szerepük lesz, tehát fel kell tudni készülni az elvárásaikra, képességeikre, sőt meg kell tanulni velük kommunikálni, azért, hogy képesek legyünk együtt élni és dolgozni. „*Vagyis fel kell készülni arra, hogy számukra egy*

²¹ Christián László, Erdős Ákos & Magasvári Adrienn (2021): Képzési innováció a magyar rendészeti felsőoktatásban. Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 62-77:74.

²² Christián László, Erdős Ákos & Magasvári Adrienn (2021): Képzési innováció a magyar rendészeti felsőoktatásban. Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 62-77.

²³ Christián László, Erdős Ákos & Magasvári Adrienn (2021): Képzési innováció a magyar rendészeti felsőoktatásban. Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 62-77.

²⁴ Erdős Ákos (2019): A rendészeti tisztté válás első nehézségei. Új Pedagógiai Szemle, 69. évf., 1-2. sz., pp. 76-99.

²⁵ Christián László & Erdős Ákos (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. Belügyi Szemle, 68. évf., 12. sz., pp. 11-42.

²⁶ Szabó Andrea (2018): Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: Dobák Imre & Hautzinger Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 599-612.

²⁷ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): Professional Career Choice and Career Start in Regards to the Expectations of Hungarian Law Enforcement Higher Education and of the Law Enforcement Organs. Internal Security, Vol. 12., No. 2., pp. 301-312.

megújult felkészítést kell biztosítani, és a rendvédelmi szervek beillesztési és megtartási stratégiáján is változtatni kell.”²⁸ Ehhez, mutat rá Erdős ismerni kell a pénzügyőr pályára lépőket, munkához való hozzáállásukat, motivációjukat, hogy a pályán tartásukat segítő egyetemi és szervezeti stratégiák fejleszthetők legyenek.²⁹

Lássuk tehát, milyen is ez a generáció! A következő alfejezetben a felsőoktatásban és a pályakezdő munkavállalók között már megjelent, úgynevezett Z generációt, általános jegyeit, igényeit fogom bemutatni.

1.3. Az új, a Z generáció

A lakosság előregedésének problémája a legtöbb EU-tagállamban jelen van. További problémát jelent, hogy a felsőoktatás szempontjából érintett korcsoport létszáma az elmúlt évtizedekben radikálisan csökkent. Mindezt – hazai viszonylatban – jól szemlélteti az 1. számú táblázat³⁰

1. számú táblázat: Magyarország felsőoktatás szempontjából releváns korcsoportjainak várható létszáma 2000–2050 (ezer fő)

Népesség korcsoportok szerint	2000	2005	2010	2015	2020	2030	2040	2050
14-17	511	503	476	398	408	417	387	352
18	141	128	129	108	100	105	100	89
18-21	605	510	509	463	398	421	410	363
22-25	707	581	518	516	454	427	428	388
26-29	564	692	561	527	518	420	437	417
30-34	678	746	855	695	662	551	553	549

²⁸ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2019): Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, p. 102.

²⁹ Erdős Ákos (2018): Alkalom vagy tervszerűség? – A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In: Czene-Polgár Viktória & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 115-130.

³⁰ Polónyi István (2004): A hazai felsőoktatás demográfiai összefüggései a 21. század elején. Felsőoktatási Kutatóintézet, p. 8.

35-39	622	681	746	855	697	650	539	558
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Forrás: Polónyi, 2004; saját szerkesztés

Hazafi szerint³¹ ez két okra vezethető vissza, egyrészt növekszik a várható élettartam, másrészt csökken a termékenységi ráta és a születésszám, illetve stagnál. Ez Magyarországon árnyaltabban jelentkezik, mutat rá Hazafi, ami a magyar közigazgatásban végbemenő fiatalítás hatásának köszönhető, tehát szerinte a problémát nem is az elöregedés, hanem inkább a munkaerő megtartása okozza. Vagyis a fiatalabb generációt kell a közszférába vonzani, illetve hosszabb távon megtartani.³²

Tehát a fiatalok elköteleződése a közszolgálat irányában egy stratégia cél, ezt a közszférának szem előtt kell tartani. És bár néhány éve a közszféra még nem küzdött általános munkaerőhiánnyal³³, de idővel ez változott és változni is fog, s ezek a szervezetek is szembesülni fognak az utánpótlás problémájával, illetve a fiatal korosztály egyre alacsonyabb létszámából adódóan versenyezniük is kell a munkavállalókért nem csak a magánszférával, hanem a közszolgálaton belül egymással is.

Emellett pedig szembe kell nézniük azzal is, hogy a Z generációnak egészen más elképzelései vannak a munkával, munkahellyel, munkakörülményekkel és munkafeltételekkel kapcsolatban, mint a korábbi generációknak.^{34, 35}

Az idősebb generáció tagjai a közszférára, mint kiszámítható munkahelyre, biztos fizetésre és megélhetésre, hosszú távú munkalehetőségre gondoltak. Mára azonban ezek az értékek elhalványultak, hiszen a fiatalabb generáció számára ezek az értékek már másodlagosak, inkább karrierlehetőségekre vágnak, magas pályakezdő bérigénnyel párosulva. Vagyis érdekes feladatokkal, atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával (távmunka, rugalmas munkaidő, home office) és jó vezető-munkatárs kapcsolattal tudják ma a munkáltatók pályán tartani a fiatalokat. A mai generáció nem nyugdíjas állásra vágyik, számukra a munkahely

³¹ Hazafi Zoltán (2016): A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 3. sz., p. 102.

³² Hazafi Zoltán (2016): A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 3. sz., p. 102.

³³ Magasvári Adrienn (2019): Felkészült, elkötelezett, elhivatott... A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárásai. Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás, 2018/1., pp. 92-109.

³⁴ Pregnoloto, Monica, Bussin, Mark H. R. & Schlechter, Anton F. (2017): Total rewards that retain: A study of demographic preferences. SA Journal of Human Resource Management, Vol. 15., pp. 1-10. Forrás: Total rewards that retain: A study of demographic preferences | Pregnoloto | SA Journal of Human Resource Management (sajhrm.co.za) (letöltve: 2024. 02. 15.)

³⁵ Haeger, Donna L. & Lingham, Tony (2014): A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work. Technological Forecasting & Social Change, Vol. 89., pp. 316-325.

olyan, mint bármelyik használati tárgy, ha nem megfelelő számukra, lecserélik. „A biztos munkahely inkább a tapasztalatszerzés és az egyéni fejlődésük miatt fontos számukra, amelynek birtokában később több lehetőséget kapnak arra, hogy még jobb munkahelyre kerüljenek.”³⁶

Nemcsak a rendvédelmi szervek, hanem a rendészeti képzés is erősen hierarchizált. A Z generációra jellemző egyik sajátosság viszont egyrészt az, hogy a tisztelet annak jár, aki kiérdemli, nem pedig alanyi jogon. Borbély ezt oktatási szemszögből vizsgálja, és megállapítja, hogy ez a szemlélet jellemző az oktatókkal, tanárokkal és mentorokkal szemben is. Ugyanez igaz a munkahelyekre is, inkább mentorokra vágnak, akikkel nyíltan kommunikálhatnak, és rendszeres visszajelzést kapnak tőlük. Korábban az volt a trend, hogy az idősebbek tanították a fiatalokat, átadták tapasztalatukat, ma viszont megesik, hogy a fiatalok könnyebben látnak át egy helyzetet, s ők lépnek elő tanítónak. Ennek oka nem más, mint hogy a modern világ eszközeivel könnyebben, rutinosabban bánnak, mint idősebb kollégáik. Másrészt, számukra a munka és magánélet egyensúlyának kérdése nagyon fontos, ami nem is csoda, hisz úgy nőttek fel, hogy szüleik állandóan dolgoztak, hogy mindenük meglegyen, ezért nem jutott elég idő a családra.³⁷ A Deloitte Millennial Survey 2023-as felmérésének eredménye szerint a világjárvány arra készítette a munkavállalókat, hogy újraértékeljék a munka szerepét az életükben, és nagyobb egyensúlyra törekedjenek. Ez hozzájárult ahhoz, hogy növekedett a távmunka elérhetősége, ami nagyobb rugalmasságot eredményezett a munkahelyeken. Ennek okán azt tapasztalták, hogy a Z generációsok és a millenniumiak most nagyobb valószínűséggel elégedettek a munka/magánélet egyensúlyával.³⁸

2. TISZTJELÖLTI JOGVISZONY

Magasvári és Szabó az utóbbi években megfigyelhető tendenciára hívták fel a figyelmet, miszerint a fiatal munkavállalókat, pályakezdeket közigazgatási és rendészeti szervekhez vonzani egyre nehezebb. Ha ez sikerül is, egyre növekszik a pályát elhagyók köre. A jövőre

³⁶ Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet, 19/2-3. p. 145.

³⁷ Borbély Zsuzsanna (2019): Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban, In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 38-50.

³⁸ Deloitte (2023): A Deloitte 2023-as felmérése a millenniumi generációról.

nézve tehát kulcskérdés, hogy a közszféra képes-e a jól képzett és tehetséges fiatalokat a közszolgálatba csábítani, illetve hosszú távon meg is tartani.³⁹

A jogalkotó – felismerve a problémát – létrehozta a tisztjelölti jogállást, melynek alapvető célkitűzése kettős, egyrészt a fiatalok rendvédelmi pálya iránti motivációjának kialakítása és a jogviszonyba kerülők megtartása, másrészt anyagi elismerése volt.

A tisztjelölti jogállás 2016-os őszi félévtől történő bevezetését – fentieknek megfelelően – a rendészeti felsőoktatás vívmányaként értékelhetjük. Szabó szerint *„Ennek bizonyítéka, hogy a Belügyminisztérium irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek tisztjelöltjeire, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényben (Hszt.) meghatározott eltérések figyelembevételével – a hivatásos szolgálati jogviszonnyal rendelkezőkre vonatkozó előírásokat, míg a pénzügyőr tisztjelöltekre a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szj. tv.) – eltérések figyelembevételével – a pénzügyőrökre vonatkozó rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni. A Hszt. és a NAV Szj. tv. is önálló fejezetben szabályozza a tisztjelöltek sajátos jogállására vonatkozó kérdéseket, rendezve a tisztjelölti jogviszony létesítésének és megszüntetésének szabályait. „*⁴⁰

A tisztjelölti jogállást a pénzügyőr tisztjelöltek tekintetében a NAV Szj. tv. alakította át. A jogszabály 2021. január 1-jével lépett hatályba.

A Hszt. szabályozása szerint *„rendvédelmi tisztjelölt: a rendvédelmi alapképzésre felvételt nyert személy, aki a képzés időtartama alatt hallgatói jogviszonyban és (...) tisztjelölti szolgálati jogviszonyban áll”*⁴¹. A jogszabály arról is rendelkezett, hogy *„a rendvédelmi tisztjelölt elsődleges szolgálati kötelezettsége a rendvédelmi szervnél a tiszti besorolási osztályba tartozó szolgálati beosztásban történő szolgálatteljesítésre való felkészülés.”*⁴²

Tehát a tisztjelölti státusz egyfajta átmenetet képez a hallgatói és a hivatásos szolgálati jogviszony között.⁴³ A NAV Szj. tv. ezt a következők szerint szabályozza: *„tisztjelölt: a rendvédelmi alapképzésre felvételt nyert személy, aki a képzés időtartama alatt hallgatói*

³⁹ Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet, 19/2-3., p. 144.

⁴⁰ Szabó Andrea (2021): A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, p. 108.

⁴¹ A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 2. § 22.a

⁴² A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 284. §

⁴³ Szabó Andrea (2021): A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, p. 108.

jogviszonyban és (...) tisztjelölti jogviszonyban áll”.⁴⁴ „A tisztjelölt pénzügyőr tisztjelölti jogviszonyban teljesít szolgálatot, amelyben őt és a vele tisztjelölti jogviszonyt létesítő NAV-ot jogszabályban meghatározott kötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg. A tisztjelölt elsődleges szolgálati kötelezettsége a NAV-nál az I. besorolási osztályba tartozó pénzügyőri munkakörben történő feladatellátásra való felkészülés.”⁴⁵

A tisztjelöltté válás első lépése az egyetemi felvételi, amely alapvetően nem tér el a többi felsőoktatási intézményben érvényes szokásoktól. Ami más, az a nappali képzésekhez kapcsolódó szigorú fizikai, egészségügyi és pszichológiai alkalmassági vizsgálat. Amennyiben bármelyik vizsgálat negatív kimenetelű, hiába a jó tanulmányi eredmény, mégsem nyerhet felvételt az érintett a rendészeti képzésre. Ezek a vizsgálatok megegyeznek a pénzügyőrök számára előírt elvárásokkal, akárcsak a felvételi eljárás, mely a pénzügyőri felvétellel, a szolgálati jogviszonyba kinevezés követelményeivel mutat azonosságot. Hiszen, ha felvételt nyer, hozzá kell járulnia a kifogástalan életvitel ellenőrzéséhez, büntetlen előéletét igazolnia kell és el kell fogadnia, hogy ezt ellenőrizhetik. A fentieken túl hasonló kötelezettségek is terhelik a pénzügyőr tisztjelölteket, mint a pénzügyőröket, vagyis a szigorú függelmi rend betartása, alapjogok korlátozása, vagy akár az élet és testi épség kockáztatásával járó feladatok ellátása.

Maga az egyetemi felvételi eljárás és a képzés is jelentős stresszel jár, ezen túl olyan nehézségekkel is szembe kell nézni, mint a tisztjelöltektől elvárt kötelezettségek, „(...) az alapkiképzés intenzív szakasza, az óralátogatási kötelezettség, az egyenruha viselése a képzés valamennyi fázisában és a nagymértékű óraterhelés mellett a rendészeti jellegű foglalkozások.”⁴⁶

Természetesen számos jogosultság is megilleti a tisztjelölteket, amelyeket a NAV Foglalkoztatási Szabályzata részletesen meghatároz. Vagyis a tisztjelöltet a képzés első tanévében a kollégiumi elhelyezés térítésmentesen illeti meg. A képzés második tanévéától a tisztjelölt kérelmére az NKE a kollégiumi szabad kapacitás függvényében kollégiumi elhelyezést biztosít térítés ellenében. Kivételt képeznek ez alól a szakasziparancsnoki vagy rajparancsnoki feladatok ellátására kijelölt tisztjelöltek, akiket továbbra is térítésmentesen illet meg a kollégiumi ellátás. Ezen túl a tisztjelölt részére a kötelező kollégiumi elhelyezés időszakára térítésmentesen napi háromszori étkezés – reggeli, ebéd, vacsora – jár, illetve a

⁴⁴ Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 3. § 33a.

⁴⁵ Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 240. § (1).

⁴⁶ Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet, 19/2-3. p. 148.

képzés második tanévétől a tisztjelölt a szorgalmi időszak munkanapjain térítésmentes ebéd igénybevételére jogosult természetbeni ellátásként. A rendészeti alapfelkészítés kezdetekor egyenruházati termékekre is jogosult a tisztjelölt. A sikeres tisztjelölti vizsgát követően sportruházati ellátásra is jogosulttá válunk. A tisztjelölt a képzéshez szükséges tanszerek megvásárlása érdekében tanszertámogatásra jogosult, amelynek mértéke képzési félévenként 9.700 forint. A fentiekén kívül szakmai gyakorlat eltöltésére kötelezettek vagyunk, melynek célja gyakoroltatás a tanórákon elsajátított ismeretanyag gyakorlatban történő alkalmazására történő felkészítés.⁴⁷

Mit is jelent ez a gyakorlatban? A hallgató vállalja, hogy tanulmányait a legjobb tudása szerint folytatja, állományba vételét követően nem hagyja el a pályát legalább a 10 évig, ha önhibájából megszűnik hallgatói jogviszonya és a tiszthelyettesi munkakörbe történő kinevezést nem fogadja el, a képzési költségeket meg kell térítenie. Továbbá vállalja azt is, hogy a diploma megszerzése után a számára meghatározott szolgálati helyet elfogadja. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pedig arra kötelezi magát, hogy támogatja a hallgató rendészeti tanulmányait, illetve tanulmányai befejezésével végzettségének megfelelő pénzügyőri munkakörben foglalkoztatja.⁴⁸

A jogviszony átalakulásával kapcsolatos tisztjelölteket érintő legfontosabb változások az alábbiak szerint összegezhetők.

A tisztjelölt a NAV Szj. tv. hatályba lépését követően az adó- és vámhatóság személyi állományába tartozik, jogviszonya a korábbi tanulmányi ösztöndíj-szerződés helyett kinevezéssel jön létre, rendfokozattal rendelkezik. Ennek megfelelően a tisztjelölt az ösztöndíj helyett havonta illetményre jogosult. Az illetmény alapilletményből, tanulmányi díjból és illetménypótlékból áll. Az alapilletmény legalább a mindenkori garantált bérminimumnak megfelelő összeg. A tisztjelölt köteles az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyba történő kinevezését követően legalább 10 év időtartamban a NAV-nál szolgálatot teljesíteni, szemben a korábbi szabályozásból eredő 8 évvel.

Jelentős változás továbbá, hogy az a tisztjelölt, aki rendelkezik a tisztjelölt vizsgával „(...) és a tanulmányi és vizsgaszabályzatban, illetve a tantervben rögzített, a tanulmányokban való előrehaladással kapcsolatos kötelezettségeit nem teljesíti vagy a hallgatói jogviszonyát megszünteti, annak a tisztjelölti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik, az addig

⁴⁷ Nemzeti Adó- és Vámhivatal Foglalkoztatási Szabályzata

⁴⁸ Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet, 19/2-3. pp. 143-162.

*megszerzett rendfokozatát a törvény erejénél fogva elveszti, és őt a NAV elnöke adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyba történő kinevezéssel egyidejűleg a NAV bármely szervénél II. besorolási osztályba tartozó pénzügyőri munkakörbe helyezi.”*⁴⁹ Vagyis nem terheli a képzési költség megfizetésének terhe azt a tisztjelöltet, aki vállalja a II. besorolásba történő munkakör ellátását.

⁴⁹ Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 242/A §

3. KUTATÁS

Dolgozatomban arra kerestem a választ, hogy van-e motiváló ereje azon központi intézkedésnek, melynek célja egyrészt egy sajátos hallgatói jogviszony, másrészt, egy egységes, független szolgálati jogviszony létrehozása. Abból az előfeltevésből indultam ki, hogy önmagában a központi szabályozás nem elengedő a fiatalok pályán tartására, motivációjának erősítésére, nem a jogállásában bekövetkezett változások miatt orientálódnak a fiatalok a pénzügyőri tiszti pálya irányába. Ahogy egy kerekasztal beszélgetés alkalmával rámutattak, *„Ma a tisztjelöltek felkészítése kapcsán már nemcsak arról szükséges beszélni, hogy mit és milyen tantárgyi programok keretei között oktassunk számukra, hanem arról is, hogy milyen kompetenciakövetelményeknek kell eleget tenniük, hogyan erősíthetjük elköteleződésüket a NAV felé, milyen HR-tényezők szolgálják leginkább a megtartásukat. Persze azt is fontosnak tartjuk, hogy a NAV képviselőinek bemutathassuk a munkaerőpiacra még éppen csak belépő, de a felsőoktatásban már jelen lévő új generációt, viselkedésüket, munkához való viszonyulásukat és igényeiket.”*⁵⁰ Vagyis a fiatalok megtartása, motiválása egy összetett probléma és *„(...) a lehetséges megoldások forrásai multidimenzionális jellegűek. Azok tehát több – egymással szoros kapcsolatban álló – területen helyezkednek el. Ezek pedig a következők: egyéni dimenzió, intézményi dimenzió, valamint társadalompolitikai dimenzió.”*⁵¹

3.1. A kutatás módszere

Kutatásom módszerül a fókuszcsoporthoz tartozó interjút választottam. Azért esett a választásom erre a módszerre, mert elsődleges célom a téma, a kutatási kérdésemhez kapcsolódó tények feltárása, a kutatásban résztvevők erre vonatkozó véleményének mélyebb megismerése volt.

Ahogy Babbie is rámutat, a fókuszcsoporthoz tartozó kutatás egyik előnye a flexibilitása, hiszen az alkalmazott kérdések általában nyitottabbak, a válaszlehetőségek nincsenek behatárolva, mint egy kérdőíves felmérésnél. Ezen túl olyan aspektusokat is felszínre hozhat, melyek az

⁵⁰ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177:150.

⁵¹ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177:153.

egyénekkel készített interjúkban nem merültek volna fel.⁵² Ugyanakkor „*egy fókuszcsoporthoz résztvevőit többnyire nem szigorú, valószínűségi mintavételi eljárásokkal választják ki.*”⁵³ Vagyis a kapott eredmények nem tekinthetők reprezentatívnak, általánosíthatóságuk korlátozott. Jellemzően egynél több fókuszcsoporthoz hívnak össze egy vizsgálathoz. Egy fókuszcsoporthoz létszáma tipikusan 6-12 fő között mozog.

Primer kutatásom során kvalitatív kutatást végeztem. Feltáró jellegű fókuszcsoporthoz megkérdezést alkalmaztam a témakör teljesebb megismerésére. Célom volt egyrészt, hogy megértem a pénzügyőr utánpótlás problémáját, másrészt, hogy megismerjem a pénzügyőr hallgatók véleményét a jogviszonyváltással kapcsolatban.

A fókuszcsoporthoz megkérdezést egy kérdésvázlat, ez ún. interjú vezérfonál alapján végeztem. A kérdéskörök minden esetben azonosak voltak. Az interjú kérdéssorának tervezésekor 10 kérdést fogalmaztam meg, a kérdések nyitott jellegük miatt fogva nagyobb teret adtak a résztvevőknek arra, hogy részletesen kifejtessék véleményüket a kutatási témakörrel kapcsolatban. Törekedtem arra, hogy a kutatási minta a lehető legteljesebb mértékben tükrözze a teljes populációt.

Mivel a fókuszcsoporthoz résztvevők hozzájárultak, valamennyi interjút hangrögzítő segítségével archiváltam, amelyből később részletes, az elhangzottakat szó szerinti formában rögzítő átiratokat készítettem. Minden esetben tájékoztattam a résztvevőket arról, hogy az adatok tárolása során, az elemzés és az értelmezés folyamatában, illetve az eredmények publikálásakor is biztosítom az anonimitást.

3.2. A fókuszcsoporthoz

Kizárólag a Nemzeti Közszolgálati Egyetem I., II., III. és IV. éves pénzügyőr tisztjelöltjeit vizsgáltam. Azért évfolyamszintű csoportokat hoztam létre, mert a hallgatók nem azonos feltételek mellett kezdték meg a képzésüket és kíváncsi voltam az alsóbb évfolyamosok véleményére is, akik már felvételikor ismerték az új, 2021 óta bevezetett feltételrendszert. Azt feltételeztem, hogy az egyes évfolyamok hallgatói motivációja a jogviszonyváltásnak

⁵² Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Hatodik, átdolgozott kiadás. Balassi Kiadó, Budapest, 2003. pp. 339-342.

⁵³ Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Hatodik, átdolgozott kiadás. Balassi Kiadó, Budapest, 2003. p. 340.

köszönhetően változott, vagyis a „hivatástudatot” felváltotta a pénzügyi motiváltság. Ezen túl azt gondoltam, hogy az egyes évfolyamok preferenciái változnak, vagyis az alsóbb évesek az egyetemmel szemben fogalmaznak meg nagyobb elvárásokat, gondolok itt az oktatás szervezésére, a szabadidőre, szakmai orientáltságra, addig a felsőbb éveseknél ez az igény áttolódik a NAV irányába. 4 fókuszcsoportos interjút tartottam 30 fő bevonásával. A mintavétel véletlenszerű volt. Az évfolyamonkénti megoszlást a következő táblázat mutatja be:

2. számú táblázat: az évfolyamszintű adatok megoszlása

Megnevezés		Évfolyam				Évfolyam megoszlása	
		I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	fő	%
Összesen:		60	40	42	25	167	100
nem	nő	28	19	20	7	74	44
	férfi	32	21	22	18	93	56
szakirány	adó-és pénzügyi nyomozó	34	21	21	17	93	56
	vám- és pénzügyőr	26	19	21	8	74	44

Forrás: saját kutatás (2023)

Az adatfelvételre előre egyeztetett időpontban – 2023. szeptember, október és november hónapban – került sor. Az egyes interjúk felvétele másfél órát igényelt. A minta megoszlását az alábbi táblázat szemlélteti:

3. számú táblázat: a minta megoszlása

Megnevezés		Évfolyam				Évfolyam megoszlása	
		I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	fő	%
Összesen:		8	8	8	6	30	100
nem	nő	4	1	4	2	11	37
	férfi	4	7	4	4	19	63
szakirány	adó-és pénzügyi nyomozó	4	4	4	3	15	50
	vám- és pénzügyőr	4	4	4	3	15	50

Forrás: saját kutatás (2023)

A pénzügyőr hallgatók 18%-a vett részt az interjúkban. Mint ahogy láthatjuk, a megkérdezettek több mint fele (63%) férfi, mely egybeesik az évfolyamszintű adatokkal (az összes pénzügyőr hallgató 56%-a férfi).

A kérdések egységes felépítésének, illetve a hanganyagoknak köszönhetően az interjúban résztvevő alanyoktól, a csoporttagoktól kapott válaszok kódolhatókká váltak, amely lehetőséget biztosított számomra a tartalomelemzés módszerének alkalmazására. Az átiratok segítségével a kapott válaszokat kérdésenként excel-táblázatban összesítettem. A fókuszcsoportos interjúk során elhangzottak bemutatásnál, az eredmények ismertetésénél szerepeltetem a hallgatóktól idézett releváns gondolatokat is, melyet esetenként pontosítottam, stilizáltam, illetve a saját kiegészítéseimmel láttam el, azért, hogy a kiragadott szövegrészeket jelentését megpróbáljam egyértelművé tenni.

A jogviszonyváltással kapcsolatos vélemények megismerése érdekében több kérdést is feltettem a résztvevőknek. Kíváncsi voltam arra, hogy a hallgatók ismerték-e a képzéssel járó kötelezettségeket, és ha igen, melyek ezek. Ehhez kapcsolódva arról is érdeklődtem, mit gondolnak a tisztjelölti jogviszonnyal járó kötelezettségekről, jogokról. Levetítve ezt a kutatás konkrét tárgyára, arra is rákérdeztem, hogy mit gondolnak, mivel lehetne vonzóbbá tenni a pénzügyőrképzést és a pályán maradáshoz, elég-e ehhez a tisztjelölti jogviszony és a hozzá kapcsolódó feltételek? Kíváncsi voltam továbbá arra is, hogy mit gondolnak a tisztjelölti

jogállás előnyéről, esetleg hátrányáról a hallgatói jogviszonyhoz képest? Választ vártam arra is, hogy mit változtatnának, ha lehetőségük lenne rá a tisztjelölti jogviszonnyal, jogokkal, kötelezettségekkel kapcsolatban?

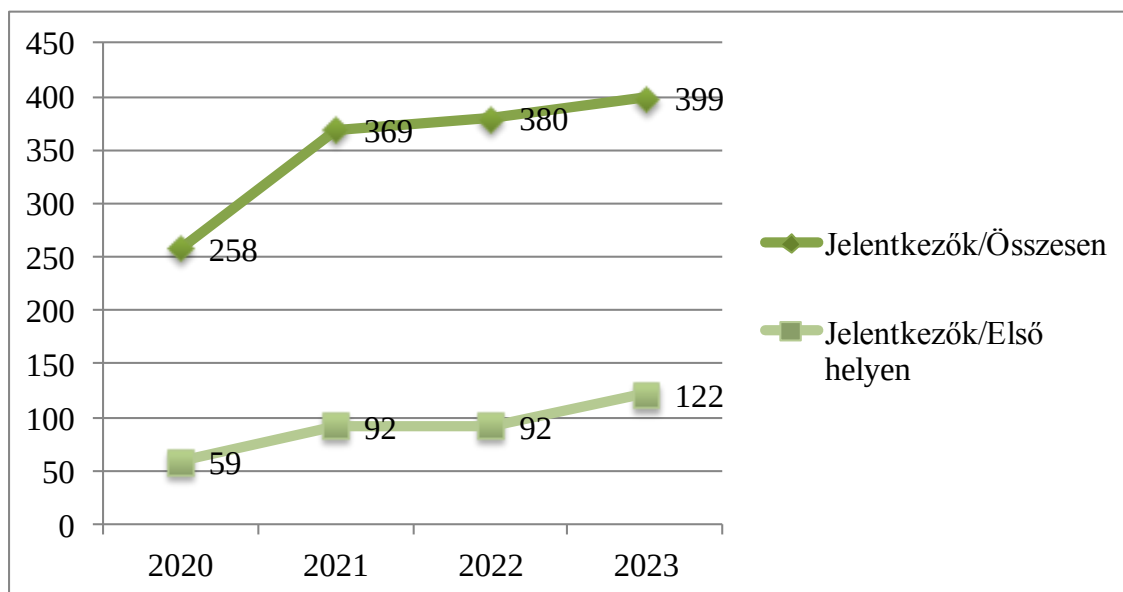
3.3. Az eredmények bemutatása

Elsősorban arra szerettem volna választ kapni, hogy mennyire voltak elkötelezettek a válaszadók a pénzügyőri pálya, a pénzügyőri képzés iránt. (Ha most kellene felsőoktatási intézményt választaniuk, akkor is a pénzügyőrképzést választanák-e? Arra jelentkeztek-e egyáltalán első helyen?)

Az I. és a II. évfolyam hallgatói egyértelműen újra az RTK-ra és a pénzügyőri alapképzések valamelyikére jelentkeznének, többségük ide is felvételizett első helyen, míg a IV. évfolyamos hallgatók nem választanák újra a pénzügyőri képzést, nem is ide jelentkeztek első helyen, akárcsak a III. évfolyamosok, akik többsége szintén nem a pénzügyőri szakirányokat jelölte meg elsőként. A IV. évfolyam vizsgálatban résztvevő tagjai abban egyetértettek, hogy „(...) valamilyen diplomát szereznék, csak inkább civil szférában.” A III. évfolyamos hallgatók hezitáltak a válaszadásukat illetően, melyet jól mutat az alábbi kijelentés is: „Egyébként szerintem nem feltétlenül ide jelentkeznék, viszont logikusan átgondolva azt, hogy 20 évesen bekerülnünk egyetemre és kapunk 260 000 Ft-ot, nagyon nagy segítség, szóval lehet, hogy a végén ide jelentkeznék újra.”

Mindezt jól szemlélteti az alábbi diagram is, mely a pénzügyőri szakirányokra történő jelentkezések számát mutatja be 2020-2023 között.

1. számú diagram: jelentkezések száma a pénzügyőri szakirányokra



forrás: https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statistikak; saját szerkesztés

A diagram adatiból megállapítható, hogy a szakirányaink egyre népszerűbbek a felvételizők között, míg 2020-ban 59 fő, addig 2023-ban már 122 fő jelölte meg első helyen ezeket.

A következőkben a tisztjelölti jogállást érintő jogosultságokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos előzetes ismeretekre vártam válaszokat. (Tudták-e, amikor jelentkeztek, hogy milyen szerződéses/kinevezési feltételekkel vállalják ezt a képzést? Ismerték-e a jogaikat, kötelezettségeiket? Befolyásolta-e a pályaválasztásukat, hogy a tisztjelölti szolgálati jogviszony illetménnyel jár? Mit gondolnak a tisztjelölti jogviszonnyal járó kötelezettségekről, jogokról?) A megkérdezettek többsége tisztában volt a tisztjelölti jogviszonnyal együtt járó kötelezettségekkel és jogokkal, ennek ellenére a felsőbb évfolyamosokat mégis „váratlanul érte” a képzés jellege. Mindezt jól mutatja az alábbi gondolat: *„A mézesmadzagot a nyílt nap adta, hogy minden jó itt, aztán, amikor benne van az ember, akkor látja, hogy nem feltétlen az, ami.”* Érdekes módon az I. évfolyamot kivéve mindenki a szabadidő hiányát emelte ki legnagyobb problémaként a kötöttségek közül. Az I. évfolyamból résztvevők esetében nem fogalmazódott meg problémaként a szabadidő hiánya, sőt. Egy I. évfolyamos hallgató szerint: *A szabadidőre úgy térnék ki, hogy nagyon sok lehetőségünk van magunkat elfoglalni sulis után, akár sportolással, akár különböző szakosztályokban, ezek nagyon hasznos dolgok és lekötik az embert.* Az I. évfolyamos válaszadók vonzó tényezőként az illetményt jelölték meg, viszont a kötelezően eltöltendő időtartam nem segítette az egyértelmű pályaválasztási döntésüket. Ezt az egyikük így fogalmazta meg: *„Engem az illetmény pozitívan befolyásolt, viszont a 10 év kötelező szolgálat elgondolkodtatott.”* Ezekkel a gondolatokkal az évfolyamtársak mindegyike egyetértett. A II. évfolyamos hallgatók véleménye egybeesik a III. évfolyaméval, vagyis a kevés szabadidőt vagy a szabadidő hiányát hangsúlyozták, a túlzott kötöttségeket emelte szinte ki mindenki, de jelentős pozitívumnak tartják az illetményt. Szerintük a *„szabályok egy része értelmetlen, az a baj, hogy több az olyan kötöttség/szabály, ami igazából értelmetlen és ahelyett, hogy jobbat tenné, csak elveszi a hallgató kedvét.* *„Az, hogy biztos munkahelyünk lesz a diploma után, az nagyon-nagyon jó.”* Ugyanez fogalmazódott meg a III. évfolyamon is *„Az illetmény az nagy pozitívum és nagy segítség szerintem mindenkinek. Jó, hogy nem a szülőktől kell kérni. Munkát találni nehéz lenne ilyen kötött idő mellett, tényleg negatívum, hogy nagyon kevés szabadidő van.”* A IV. évfolyam véleménye volt a legmarkánsabb: *„Inkább kötelezettségek vannak, mint jogok. A munkáltató szervezetnek is be kell biztosítania magát azzal, hogy legyen utánpótlása, ezért kapunk pénzt, meg egyéb dolgokat, és ráadásul biztos munkahelyet.*

Igazából a parancs-uralki rendszer, a jelentések, ezek teljesen feleslegesek, el lehetne őket hanyagolni.”

Ezt követően arról kérdeztem a résztvevőket, hogy szerintük milyen előnyei/hátrányai vannak a tisztjelölti jogállásnak a „civil” hallgatói jogviszonyhoz képest. A megkérdezettek közül a II., III., IV. évfolyam egyértelműen a kötöttségeket, a szabadidő hiányát, a kötelező óralátogatást jelölte meg hátránynak, előnyként pedig a kollégiumi elhelyezést, az étkezés biztosítását, valamint az illetményt értékelték. *„Sokkal jobban le vagyunk kötve, mint civil egyetem hallgatói, és meg van kötve a kezünk, hogy mit csinálhatunk. Ez egyébként nem is lenne baj, ha miután elvégezzük ezt az egyetemet, nekünk sokkal jobb dolgunk lenne, mint azoknak, akik civil egyetemre jártak.”* Az I. évfolyam hallgatói szerint viszont az egyetlen hátrány a kötelező reggeli sorakozó, többségük úgy érzi, hogy az NKE RTK jobb, mint egy civil egyetem. *„A reggeli sorakozó nekem sem a szívem csücske, de ha azt nézem, hogy illetményt kapok, szabadidőmben azt tudom csinálni, amit szeretek, illetve a kollégiumi elhelyezés is elég biztos, én egyáltalán nem érzek hátrányt más egyetemekkel szemben.”*

A felsőbb évesek úgy érzik, hogy a diploma megszerzése után munkaerő piaci státuszuk semmiben sem különbözik a civil egyetemen végzettekhez képest, leginkább versenyképesebb fizetésre vágyóknak. Ezt az egyik válaszadó így fogalmazta meg: *„(...) akik civil egyetemet végeztek, nekik sokkal több lehetőségük lesz, sokkal jobban el tudnak helyezkedni, akár magasabb fizetésért is, több pénzt fognak keresni.”* Úgy vélik, nincs arányban az, hogy sokkal inkább nehezített a képzési időszakuk, viszont a munkahelyük sem lesz versenyképes a „civil” munkahelyekkel.

Összességében megállapítható a hallgatók többsége nehezen éli meg a jogviszonnyal járó kötöttségeket, kötelezettségeket, gondolok itt a szabadidő hiányára, amely a hallgatók nagymértékű napi óraleterhelésének „köszönhető”. Arra is rávilágítottak, hogy mivel a NAV nem tipikus fegyveres szervezet, így az egyetemen elvárt szigorú kötöttségek (például az alakiség, az egyenruha viselése) a szervezetnél olyan markánsan nincsenek jelen. Az illetmény bevezetését viszont mindenki pozitívan értékeli, illetve a biztos munkahely lehetőségét is a tisztjelölti jogviszony egy nagyon fontos előnyének tartják.

Természetesen, nemcsak a „civil” egyetemista léttel vethető össze a pénzügyőr hallgatók helyzete, hanem a rendészeti képzés keretén belül a rendvédelmi tisztjelöltekével is. Ezzel kapcsolatban minden csoport elmondta, hogy véleményük szerint pénzügyőr tisztjelöltnak jobb lenni, ami egyértelműen a tanszék hozzáállásának köszönhető. *„A tanszék is sokkal jobb és szerintem nem sokan mondhatják el magunkról, hogy az évfolyamparancsnoka MERKUR-os volt. Akit ez érdekel, annak ez is vonzó.”* „(...) A mi tanszékünk jóval kiemelkedőbb és jóval

segítőkésebb, mint a többi. Bizonyos problémák esetén lehet rájuk számítani és próbálnak segíteni, nem csak elküldenek vagy legyintenek egyet. Ilyen szemszögből nálunk jobb.” „(...) sokkal családiasabb a légkör, lehet számítani a tanárookra, tudunk segítséget kérni.”

Arra a kérdésre, hogy mit változtatnának a tisztjelölti jogviszonnyal, jogokkal, kötelezettségekkel kapcsolatban, az I. évfolyamos résztvevők többsége a 10 év szolgálati időt változtatná úgy, hogy a képzés is beleszámítson a NAV-nál kötelezően eltöltendő időbe. Elmondták az I. évfolyamos válaszadók azt is, hogy voltak olyan ígért dolgok (például laptop vagy ruházat, póló), amelyek nem teljesültek. *„Ebben jó lenne változás. (...) Nem baj, ha nincs, csak akkor ne ígérjék meg.”* A felsőbb évesek inkább az egyetemi képzéssel kapcsolatban fogalmaztak meg elvárásokat, nem a tisztjelölti jogállással kapcsolatban. A II. évfolyamosok több gyakorlatiasságot, több intézkedéstaktikai foglalkozást, több szituációs gyakorlatot szeretnének. *„Vonzóbbá tenné az egyetemet, ha sokkal több szakmai gyakorlat lenne. Vagy a 'ludoviceumos' tárgyakat ki lehetne cserélni, kommunikációs tréningre, mert észrevettük intézkedéstaktikán, hogy egyszerűen nem tudunk normálisan kommunikálni, és nem tudjuk az embereket úgy kezelni, ahogyan azt kell.”* A III. és a IV. évfolyam szerint is több gyakorlatiasságra van szükség, *„én konkrétan örültem annak, hogy kiszabadultam a gyakorlatba és örülnék annak, ha ott tölthetném a félévnek a felét.”* Jó gyakorlatnak tartják azt a megoldást, mely a rendőrhallgatóknál már bevett szokás, hogy lehetőségük van tanórai kereteken kívül is részt venni gyakorlatokon, gyakoroltatásban.

Arra a kérdésemre, hogy ajánlanák-e másnak a pénzügyőr képzést, a tisztjelölti jogállást minden évfolyam válaszadói egyöntetűen egyetértettek, hogy csak és kizárólag akkor, ha megvan valakiben az elhivatottság.

A jogviszonyváltással kapcsolatos kérdéseim kizárólag a III. és IV. évfolyamos hallgatóknak szóltak, hiszen az alsóbb évesek nem érintettek a témában. (Mit gondoltak a jogviszonyváltásról [ösztöndíj-szerződés helyett kinevezés]? Mit vártak ettől? Számítottak-e több kööttségre? Változtatott-e ez a motivációjukon, hozzáállásukon?)

A jogviszonyváltozással kapcsolatban egyértelműen az illetményt értékelték pozitívan a III. és IV. évfolyamos válaszadók. *„(...) a mai árakhoz képest, nekünk van egy fix összeg, amit be tudunk osztani, más egyetemistának meg dolgoznia kell. Az tény, hogy több a kötelezettség, szigorúbban veszik az órára bejárást, a hiányzásokat meg az alaki szabályokat, ha belegondolunk, amikor kikerülünk a munkahelyre, akkor nem ez fog számítani (...)”* Ami rosszul érintette őket – leginkább a végzős hallgatókat –, az a szervezetenél kötelezően

eltöltendő időtartam változása volt. *„Az, hogy aláírtattak velünk ugyanannyi évet, mint egy elsőssel, azt nem tartottam eleinte fairnek. Mi ugyanis 2 évig ösztöndíjat kaptunk, nem illetményt.”* A III. és IV. évfolyamos résztvevők közül azonban ennek ellenére senki nem gondolkodott a jogviszonya megszüntetésén, a leszerelésen. Azt is elmondták, hogy a jogviszonyváltás hatására sem a hozzáállásuk, sem a motivációjuk nem változott, elköteleződésük nem nőtt. Az egyik interjúalany szerint: *„Szerintem a NAV részéről ez egy kényszerhelyzet volt, muszáj volt tenniük valamit, hogy a fiatalok ide jöjjenek, mert nincs ember és sok az idős, mert szükség van az utánpótlásra.”*

Ahogy a vizsgálatba bekapcsolódott hallgatók elmondták, motivációjukat nem a jogviszonyváltozás befolyásolta leginkább, hanem a szakmai gyakorlatok során szerzett „tapasztalat”. *„(...) a motivációm kicsit csökkent, alábbhagyott. Azért, mert ahol voltam gyakorlaton, ott elégedetlen kollégákkal találkoztam.”* Ugyanezt erősíti meg egy másik megkérdezett is. *„(...) inkább a gyakorlat miatt változott meg, azáltal, hogy láttuk, hogy semmi értelme ide járni, mert nem tudunk ebből semmit kamatoztatni és ezt el is mondják a gyakorlaton. Állítják, hogy amit itt tanulunk, az teljesen felesleges, és ez elveszi mindenki motivációját.”* A résztvevők véleménye szerint ezért jobb lenne olyan tudásra szert tenni, melyet a leendő munkahelyükön is kamatoztatni tudnak, mint például gazdasági ismeretek, kihallgatás, kutatás, nyomozás ismerete, vagy legalább olyan mélységben elsajátítani ezeket a tárgyakat, mint a büntetőjogot és büntetőeljárás jogot.

Összességében elmondható, hogy a jogviszonyváltás ugyan mindenkit érzékenyen érintett, de leszerelésen, váltáson senki sem gondolkodott. Az ösztöndíj helyébe lépő illetmény megállapítását mindenki pozitívan élte meg, viszont nem ez a legfontosabb motivációs tényező a folytatáshoz, hanem inkább a biztos munkahely.

A beszélgetés végén arra voltam kíváncsi, hogy a résztvevő hallgatók szerint mivel lehetne vonzóbbá tenni a pénzügyőrképzést és segíteni a pályán maradáshoz? Elég-e ehhez a tisztjelölti jogviszony és a hozzá kapcsolódó feltételek? Abban mindenki egyetértett, hogy pusztán a tisztjelölti jogviszony önmagában nem elegendő sem az orientáció, sem a pályán maradás támogatásához. *„Az lenne a legfontosabb, hogy a NAV-ban rendezzék a dolgokat. Ha kimegyünk gyakorlatra, akkor ne azt hallgassuk, hogy gondoljuk át, hogy jól döntöttünk-e? Jobb lenne azt hallani és tapasztalni, hogy ez tényleg jó, jól döntöttünk. Sokkal motiválóbba lenne.”* Más véleménye szerint *„kidolgozhatnának valami jutalmazó rendszert a fizetésben, amely a tényleges teljesítményt díjazza.”* Markáns véleményt fogalmaztak meg a pályaaorientáció kapcsán is: *„Jó lenne a toborzást, nyílt napokat, egyetemi felvételi*

tájékoztatókat fiatalokkal, hallgatókkal megvalósítani, mert az hitelesebb lenne.” Ezzel kapcsolatban azt is kiemelték, hogy jó kezdeményezés, hogy a NAV-nál használják már a social média felületeit, hogy felismerték, a fiatal generáció a hagyományos módszerekkel nem érhető el. Véleményük szerint ennek köszönhetően a fiatalok körében javul a NAV megítélése. Azt is elmondták, hogy jól támogatná a toborzást, ha a szakmai „gyakorlatról készítenének videót a hallgatókkal, amelyben például a nyomozóknál bemutatnák, hogy van irodai munka, ami monoton, de egy-egy kihallgatás vagy kutatás pedig mennyire izgalmas, érdekes lehet.”

Összességében azonban a pályára vonzásban és pályán tartásban a megoldást nem csupán a tisztjelölti jogállás bevezetésében, alakításában látják a megkérdezettek, hanem a versenyképesebb fizetés biztosításában és a munkakörülmények javításában (rugalmasabb vezetők, családcentrikusabb munkahely).

3.4. Következtetések

A fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések eredményei alapján jól kirajzolódik az, hogy az I. és II. évfolyamos hallgatók már az új „rendszer”, a tisztjelölti jogállásban bekövetkezett változások ismeretében, az elsős tisztjelöltek annak bevezetését követően jelentkeztek, így tisztában voltak azzal, hogy mire számíthatnak. Ezzel szemben a felsőbb évfolyamos résztvevők válaszaiból nagyon jól érezhető az a feszültség, amelyet a tisztjelölti jogviszonnyal járó kötelezettségek erősödése, elsősorban a kötelezően eltöltendő 8 év szolgálati idő 10 évre történt módosulása, illetve – az illetmény folyósítása miatt – a tisztjelöltekkel szemben támasztott elvárások, követelmények fokozódása okozott. A kapott eredmények – hasonlóan korábbi kutatásokhoz – a következőkre engednek következtetni „(...) A tapasztalatok és mérések azt mutatják, hogy a fiatalok egy része csak a felvétel után szembesül a nyolc év szolgálati kötelezettséggel, és ez a felismerés aztán még a rendészeti felkészítés intenzív szakaszában leszereléshez vezet.”⁵⁴

Mindez, valamint a gyakorlati helyeken tapasztalt negatív behatások a motiváció visszaeséséhez vezettek esetükben. Nagy tanulsága volt ezeknek a csoportos beszélgetéseknek az is, hogy a hallgatók hozzáállására, motivációjára igen erős hatással bírnak a szakmai

⁵⁴ Christián László & Erdős Ákos (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. Belügyi Szemle, 68. évf., 12. sz., pp. 11-42:38.

gyakorlat során tapasztaltak, a gyakorlatban őket támogató, segítő kollégák attitűdje, véleménye, meglátásai.

Az is jól megfigyelhető a beszélgetésekből, hogy az alsóbb évesek inkább az egyetemmel, míg a felsőbb évesek a leendő munkáltató szervezettel szemben fogalmaznak meg igényeket. Ami az egyetemi képzéssel kapcsolatos vélemények alakulását illeti, azok teljes mértékben összhangban állnak, egybecsengenek a 2021-2022 között zajlott NKE STUDIUM Program keretében végzett felmérés során kapott egyes eredményekkel. Mindkét vizsgálat rámutatott például arra, hogy a karon erős kötöttségek vannak, „melyek gátolják a hallgatói élet megélését.”⁵⁵ Abban is összhangban állnak a kutatási eredmények, miszerint „az Egyetem többet/mást ígér a pályaválasztás előtt állóknak (nyílt napon, online platformokon, kiállításokon), mint ami reálisan teljesül a diplomával.”⁵⁶ Az általam megkérdezett hallgatók véleménye egybeesik azzal a megállapítással is, amely szerint „*a Ludoviceum modul az egyes szakok szempontjából kevésbé releváns, ám ennek ellenére kötelezően teljesítendő tárgyak.*”⁵⁷ Erre a problémára megoldási javaslatként fogalmazódott meg „*A közös tárgyak bevezetésének eredeti céljait és azok teljesülését javasolt felülvizsgálni - a hallgatói reakciók figyelembe vétele mellett.*”⁵⁸

Talán a STUDIUM Programban megfogalmazott javaslatoknak is köszönhetően 2024. év őszi félévétől megújul a rendészettudományi alapképzés. Az államtudományi képzési terület képzéseiről szóló 534/2023. (XII.5.) kormányrendelet ugyanis átalakította a képzésekhez kapcsolódó szakmai kompetencia-előírásait, és ennek megfelelően változik a képzés tematikája, felépítése is.

A munkáltató szervezetet érintően megfogalmazott vélemények kapcsán is visszaidézhetjük egy korábbi vizsgálat eredményeit. A 2019-ben lezajlott ún. NAV Café keretében tett megállapítások ugyanis már évekkel ezelőtt rámutattak arra, hogy „*(...) a hatóság elsődleges feladata egy stabil szervezet kialakítása, amely kiismerhető a leendő munkatársak számára. A szervezetnek fel kell ismernie az új generáció elvárásait, s lehetőség szerint alkalmazkodnia kell azokhoz.*”⁵⁹ Egy még korábbi, 2018-ban folytatott kutatás szintén igazolja jelen vizsgálat eredményeit, hiszen az abban résztvevő késői Y és korai Z generációsok (akik szintén az

⁵⁵ NKE STUDIUM Program: Fájdalompontok és fejlesztési javaslatok. p.14.

⁵⁶ NKE STUDIUM Program: Fájdalompontok és fejlesztési javaslatok. p.9.

⁵⁷ NKE STUDIUM Program: Fájdalompontok és fejlesztési javaslatok. p.3.

⁵⁸ NKE STUDIUM Program: Fájdalompontok és fejlesztési javaslatok. p.3.

⁵⁹ Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177.:156.

említett képzésben pénzügyőr tisztként végeztek) is olyan megtartó tényezőket tartottak fontosnak, mint a munkahely biztonsága, illetve a kiszámítható lehetőségek, a megfelelő megélhetést biztosító illetmény, az egyéni fejlődés lehetőségét, a munka- és magánélet egyensúlyát, a jó munkakörülményeket biztosító munkáltatói intézkedések, továbbá a vezetők támogató hozzáállása.⁶⁰

Ami a megkérdezett tisztjelöltek pályára orientálással kapcsolatos nézeteit illeti, az kiemelendő, hogy a hallgatók örülnek annak a felismerésnek, miszerint a NAV már nem a hagyományos módszerekkel próbálja meg elérni a fiatalokat, hanem az elmúlt években egyre nagyobb gondot fordít az úgynevezett social media-n (Twitter, YouTube, TikTok, Facebook, Instagram⁶¹) való megjelenésre és aktivitásra, kommunikációra. Ennek jegyében korszerűsítették, átláthatóvá tették a szervezet honlapját, figyelmet fordítanak a szervezetet bemutató videók, sajtóanyagok bővítésére, fokozzák a társadalom tájékoztatását.⁶² Ezzel kapcsolatban azt jelezték a résztvevők, hogy még vonzóbbá tehetné a hatóság a toborzást, ha az egyetemen tanuló tisztjelölteket is bevonná akár az előkészítő feladatokba (ötletbörze) vagy a megvalósításba.

Összegezve a vizsgálatom tapasztalatait, megállapítható, hogy az előfeltevésem, miszerint önmagában a tisztjelölti jogviszony reformja nem elégséges a fiatalok pályára vonzására és pályán tartására, részben igazolódott csak. A kutatási eredményeim azt tükrözik ugyanis, hogy a tisztjelölti jogállás változásai erősítették a fiatalok pénzügyőri pálya iránti motivációját, az orientációt, viszont ez kevés ahhoz, hogy ellensúlyozza azokat a fokozott elvárásokat és kööttségeket, ami már az egyetemi képzés időszakában jelentkezik, majd a kinevezést követően a munkáltató szervezetnél is fennáll. A fiatalok hivatás iránti elköteleződését elsősorban nem a tisztjelölti jogállás határozza meg, hanem egyéb, a képző intézményben, illetve a leendő munkahelyen szerzett tapasztalatok.

⁶⁰ Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet 19/2-3. pp.143-162.

⁶¹ A követések száma a TikTok-on és a Facebook-on eléri vagy meghaladja a 100 000 főt.

⁶² Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177:156.

4. ÖSSZEGZÉS – MEGOLDÁSI JAVASLATOK

Dolgozatomban arra kerestem a választ, hogy a meghozott intézkedéseknek van-e motiváló ereje a pénzügyőr képzés tekintetében, illetve milyen kihívásokkal találkozik a rendészeti képzés, amikor a pénzügyőr utánpótlásról beszélünk. Írásom első felében ismertettem azokat az elméleti kérdéseket, melyekkel foglalkoznunk kell ahhoz, hogy megértsük, hogy milyen kihívásokkal néz szembe a NAV, illetve a pénzügyőr képzés, továbbá mennyire képes a hatóság alkalmazkodni azokhoz a kihívásokhoz, melyeket a demográfiai hullám és az új generáció sajátossága eredményez. Második része a dolgozatomnak a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk tapasztalatait, eredményeit mutatja be, annak érdekében, hogy hallgatói oldalról képet kapjak az új tisztjelölti jogállás bevezetésének hatékonyságáról.

A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy a tisztjelölti jogállás változása pozitívan befolyásolja a tisztjelöltek pénzügyőri pályához való hozzáállását, orientációját, de a szervezet és a szakma irányába történő elköteleződésüket elsősorban nem ez határozza meg.

Mint láthattuk, olyan fiatalokról beszélünk, akik kiváló munkaerővé válhatnak, hiszen minden olyan kompetencia birtokában vannak, ami ehhez szükséges, jó a munkabírásuk, a technológiai tudásuk és nyelvi ismereteik megfelelőek. Magasvári és Szabó kutatásai nyomán megismerhettük a pénzügyőri pályát választók preferenciát a munkahelyválasztás tekintetében. A fiatalok számára a munkaterhek csökkentésével elérhetővé válhat a magán- és a munkahelyi lét összhangja, a támogató és odafigyelő vezetők pedig erősítik a fiatalok NAV iránti elkötelezettséget. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy az illetmény önmagában nem elegendő a pályán tartásra, egyrészt azért, mert amikor a frissen végzettek kikerülnek az egyetemről, szembesülnek azzal, hogy a szervezet nem tud versenyképes fizetést biztosítani. A megfelelő egzisztencia kialakítása nem elhanyagolható tényező, ehhez egy új életpálya kialakítására lenne szükség. Nemcsak az illetményrendszer tekintetében, hanem a karrierlehetőség tekintetében is. Hiszen a fiatalok döntő többsége karrierre vágyik, amire a NAV-nál a vezetővé válás lehetőségén túlmenően – mutat rá Magasvári – igazán kevés esély mutatkozik.⁶³

⁶³Magasvári Adrienn (2022): A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra: tanulmánykötet Dr. Szendi Antal 60. születésnapjára Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 124-137:131.

A COVID óta tudjuk, hogy a home office, mint foglalkoztatási forma jól vizsgázott. Az otthoni munkavégzés lehetősége vonzóvá teheti a szervezetet, amire a NAV Szj. törvény lehetőséget is biztosít. Az otthoni munkavégzés előnye, hogy megkönnyíti a különböző életszerepek összeegyeztetését, fokozza a produktivitást. Azonban „*a pénzügyőri munkakörök többsége esetében (...) a feladatok jellege nem teszi lehetővé az atipikus munkavégzés igénybevételét.*”⁶⁴

A fiatalok egyik fontos igénye az, hogy tanulhassanak, fejlődhessenek. Maga a pénzügyőri hivatás egy speciális szakértelmet igénylő foglalkozás, tehát minden lehetőség adott a továbbképzésekre, tréningekre, vagy akár tanulmányi szerződés keretében történő önképzésre is.

Ugyanakkor a – kapott eredményeket figyelembe véve – arra is szükség van, hogy az egyetemen folyó képzés jellege is változzon, vagyis, a jelenleg túlsúlyban lévő elméleti oktatásról a gyakorlatorientált oktatásra helyeződjön a hangsúly. Ennek egyik megoldása lehet a Ludoviceum modul és az egyéb, nem szakmai jellegű tárgyak fokozatos kivezetése, vagy arányának csökkentése. Emellett érdemes növelni a szakmai gyakorlatra fordított időt. Ez meg is valósul az új kormányrendeletnek köszönhetően, hiszen egy pénzügyi rendészeti alapszak létesül, amelyben a szakmai jellegű tantárgyak oktatása kerül fókuszba, az egyéb elméleti kurzusok száma csökken, illetve a szakmai gyakorlat időtartama is megnő egy félévvel az eddigiekhez képest. Mindez azt is jelenti, hogy a hallgatók több szabadidővel fognak rendelkezni, amely erősítheti elköteleződésüket mind az egyetem, mind a megrendelő szerv felé.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal social media felületen való megjelenését még hatékonyabbá lehetne tenni, ha több olyan toborzó videó készülne – különös tekintettel az egyetemi felvételre – amelybe bevonhatóvá válnának, vagy akár aktív szerepet is vállalhatnának a NKE pénzügyőr tisztjelöltjei is. Mindez – megítélésem szerint – ezzel még hitelesebbé tenné a szervezetet a fiatalok számára.

⁶⁴ Magasvári Adrienn (2022): A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra: tanulmánykötet Dr. Szendi Antal 60. születésnapjára Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, pp. 124-137:131.

Magasvári szerint „(...) tisztjelöltek generációs sajátosságai, igényei és a NAV, mint munkáltató szervezet elvárásai több ponton összeütközésben állnak egymással. A fiatalok harmonikus hivatásgyakorlása érdekében az adó- és vámhatóságnak számos megoldandó feladata, felszámolandó problémája van (...). Egyébként sem a toborzás, sem a megtartás terén nem érhet el a szervezet elismerésre méltó és hosszútávra hatással bíró eredményeket.”⁶⁵

⁶⁵ Magasvári Adrienn (2022): A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra: tanulmánykötet Dr. Szendi Antal 60. születésnapjára Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat pp. 124-137:132.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalmi források:

Borbély Zsuzsanna (2019): Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban, In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.) Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat pp. 38-50.

Christián László & Erdős Ákos (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. Belügyi Szemle, 68. évf., 12. sz., pp. 11-42.

Christián, László és Erdős, Ákos és Magasvári, Adrienn (2021) Képzési innováció a magyar rendészeti felsőoktatásban. In: Tradíció, tudomány, minőség : 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 62-77.

Christián, László és Lippai, Zsolt Sándor (2021) Kakukktojás vagy új rendészeti alappillér? In: „Tehetség, szorgalom, hivatás”: Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 17-30.

Earl Babbie (2003): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Hatodik, átdolgozott kiadás Balassi Kiadó, Budapest.

Erdős Ákos (2018): Alkalom vagy tervszerűség? – A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In: Czene-Polgár Viktória & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 115-130.

Erdős Ákos (2019): A rendészeti tisztté válás első nehézségei. Új Pedagógiai Szemle, 69. évf., 1-2. sz., pp. 76-99.

Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz, pp. 149-177.

Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2019): Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, pp. 89-102.

Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): Professional Career Choice and Career Start in Regards to the Expectations of Hungarian Law Enforcement Higher Education and of the Law Enforcement Organs. *Internal Security*, Vol. 12., No. 2., pp. 301-312.

Haeger, Donna L. & Lingham, Tony (2014): A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work. *Technological Forecasting & Social Change*, Vol. 89., pp. 316-325.

Hazafi Zoltán (2016): A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 3. sz. 102.

Kerezsi Klára & Pap András László (2015): Rendészet, tudomány, doktori iskola. *Magyar Rendészet*, 15. évf., 4. sz., pp. 67-83.

Magasvári Adrienn (2021): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In: Erdős Ákos (szerk.): *Integrált pénzügyőri ismeretek 1. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat*, Budapest, pp. 36-58.

Magasvári Adrienn: Szervezeti integráció stratégiai szemszögből. In Keresztes Gábor szerk.: *Tavaszi Szél 2016–Spring Wind 2016 Tanulmánykötet. 3. kötet. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége*. 60-66.

Magasvári Adrienn (2019). Felkészült, elkötelezett, elhivatott... A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárásai. *Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás*. 2018/1. pp. 92-109.

Magasvári Adrienn (2018): Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: Keresztes Gábor (szerk.): *Tavaszi Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Doktoranduszok Országos Szövetsége*, Budapest, pp. 507-516.

Magasvári Adrienn (2022): A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea; Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.) *Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra: tanulmánykötet Dr. Szendi Antal 60. születésnapjára Budapest, Hungary: Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat* pp. 124-137.

Magasvári Adrienn & Szakács Édua (2021): Pályakezdőkkel kapcsolatos kompetenciaelvárások a közszolgálatban. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 8. sz., pp. 1411-1427.

Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. *Magyar Rendészet* 19/2-3. pp. 143-162.

Malét-Szabó Erika, Balázs Katalin, Kurucz Győző & Münnich Ákos (2021): Kompetenciarendszerek kialakítási és mérési módszertana a belügyi alkalmasságvizsgálati rendszerben. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 8. sz., pp. 1361-1383.

Malét-Szabó Erika, Hegyi Hella, Hegedűs Judit, Szeles Erika & Ivaskevics Krisztián (2018): Rendőri alapkompétenciák az egységes közszolgálati alapkompétenciák tükrében. Rendőrségi Tanulmányok, 1. évf., 1. sz., pp. 15-74.

Polónyi István (2004): A hazai felsőoktatás demográfiai összefüggései a 21. század elején. Felsőoktatási Kutatóintézet.

Szabó Andrea (2018): A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. Belügyi Szemle, 66. évf., 11. sz., pp. 71-80.

Szabó Andrea (2021): A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest pp. 108-142.

Szabó Andrea (2018): Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: Dobák Imre & Hautzinger Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 599-612.

Szabó Andrea, Magasvári Adrienn (2021): Hirtelen 30: A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre In: Czene-Polgár Viktória; Csaba Zágon; Szabó Andrea; Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.) Tradíció, tudomány, minőség: 30 éves a Vám-és Pénzügyőri Tanszék Budapest, Magyarország: Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat pp. 48-59,

Jogsabályi hivatkozások:

2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról

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

2015. évi XLII. törvény A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

2020. évi CXXX. törvény Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról

534/2023. (XII.5.) Kormány rendelet az államtudományi képzési terület képzéseiről

1278/2010. (XII. 15.) Kormány határozat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létrehozásáról

Nemzeti Adó- és Vámhivatal Foglalkoztatási Szabályzata

Internetes források:

<https://felveteli.uni-nke.hu/2021/03/16/tiz-eve-alapitottak-az-nke-t/> (letöltési idő: 2023. október 3.)

Deloitte (2023): A Deloitte 2023-as felmérése a millenniumi generációról. chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf?dl=1 (letöltve: 2023. 04. 15.)

NKE STUDIUM Program: Fájdalompontok és fejlesztési javaslatok. <https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/STUDIUM-Program-I-III.-fazis-Prezentacio.pdf> (letöltési idő: 2023. december 23.)

Tegyey Andrea: A „Z generáció” címke – Jogos félelmek vagy lehetőség a megújulásra? Rendőrségi Tanulmányok, 3, 2018. pp. 81-97 https://archive.bmtt.hu/rtt/assets/letolt/rt/201803/04_tegyey.pdf (letöltési idő: 2023. április 16.)

Elmúlt évek felvételi statisztikái: https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statisztikak/elmult_evek!/ElmultEvek/index.php/elmult_evek_statisztikai/ponthatarok?filters%5Bsta_int_id%5D=841&filters%5Bsta_kar_id%5D=843&filters%5Bsta_ev%5D (letöltési idő: 2023. december 17.)

Pregolato, Monica, Bussin, Mark H. R. & Schlechter, Anton F. (2017): Total rewards that retain: A study of demographic preferences. SA Journal of Human Resource Management, Vol. 15., pp. 1-10. Forrás: Total rewards that retain: A study of demographic preferences | Pregolato | SA Journal of Human Resource Management (sajhrm.co.za) (letöltve: 2024. 02. 15.)