

Csere László

# A büntetés-végrehajtás humánerőforrás helyzete\*

A hatékony emberi erőforrás gazdálkodás, a humánerőforrások fejlesztése minden szervezet számára alapvető stratégiai kérdés. Megfelelő humánerőforrások nélkül bármiféle előrelépés lehetetlen, illetve az anyagi erőforrások szűkösségét, a technikai eszközök hiányosságait sok esetben a jó személyi háttér képes ellensúlyozni. Ez utóbbi megállapítás a büntetés-végrehajtásra is igaz: személyes tapasztalatom, hogy külföldön, jobb feltételrendszer mellett sem tud többet a személyzet, mint nálunk.

A büntetés-végrehajtási szervezet engedélyezett létszáma jelenleg – 2007 májusában – 8 236 státusz, ebből 1 304 tiszti, 5 571 tiszthelyettesi, 922 közalkalmazotti, 74 részmunkaidős közalkalmazotti státusszal gazdálkodnak az intézetek, intézmények és gazdasági társaságok. Az épülő új büntetés-végrehajtási intézeteké további 279 kiadatlan státusz, 86 pedig központi tartalék. (Lásd az 1. számú táblázatot!)

A Komárom-Esztergom Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet 2006. december 31-ei megszüntetésével – amelyet az igazságügyi és rendészeti miniszter rendelt el – felszabadult státuszok kiadásával (átcsoportosításával) 2007. január 1-jei hatállyal néhány intézet hosszú időszak óta jelentkező létszámproblémáját sikerült mérsékelni és megoldani (például a Fővárosi Büntetés-végrehajtási Intézetben Műveleti Osztály jött létre, a Szegedi Fegyház és Börtönben bővült a HSR körlet állománylétszáma).

Létszámadatok (2007. május 1.)

1. táblázat

		Tiszt	Tiszthelyettes	Közalkalm.	Összesen
Intézetek	Rendszerezített	1 235	4 996	1 014	7 245
	Tényleges	957	4 712	1 159	6 828
Kft.-k	Rendszerezített	118	594	0	712
	Tényleges	103	502	0	605
Összesen	Rendszerezített	1 353	5 590	1 014	7 957
	Tényleges	1 060	5 214	1 114	7 433
PPP					279
Mindösszesen					8236

\* A Magyar Börtönügyi Társaság 2007. évi közgyűlésén és szakmai fórumán – 2007. május 17-én – elhangzott előadás bővített, szerkesztett változata.

## TANULMÁNY

Közbevetőleg jegyzem meg, hogy a személyi állomány magasabb szintű elismerésben részesítésére 2006-ban mintegy 18 MFt került kifizetésre. Családalapítási támogatásra 15 210 000 Ft állt rendelkezésre, és került kiosztásra, összességében 63 fő részére 240 000 Ft/fő összegben. A lakáscélú munkáltatói támogatásra fordítható előirányzat 120 MFt volt, ebből 117 MFt-ot használtunk fel 2006-ban, és 52 fő részére került folyósításra munkáltatói kölcsön.

Visszatérve a létszámadatok elemzésére elmondható, hogy a büntetés-végrehajtási szervezet létszámhelyzete és feltöltöttségi mutatói 2006-ban összességében elfogadhatóan alakultak (97–98%), azonban az év végére a drasztikusan növekedő nyugállományba vonulások miatt a feltöltöttségi mutatók 94,86%-ra csökkentek. Ez a mutató természetesen nagy különbségeket takar: az ország hat régiójában a helyzet kedvezőnek mondható, míg Budapesten és a főváros környéki intézetekben a tiszthelyettesi létszám feltöltése komoly gondokat okoz.

A szolgálati nyugállományba vonulások számának emelkedése a beosztotti állomány mellett a magasabb beosztású vezetők és a középvezetői állomány tekintetében is megmutatkozott (2006-ban 13 parancsnok, 2 ügyvezető igazgató, 6 parancsnok-helyettes, 2 országos parancsnoksági vezető, 83 egyéb intézeti vezető távozott), melynek következtében a vezetői utánpótlás kérdése fokozott hangsúlyt kapott. A büntetés-végrehajtásban dolgozó vezetők létszámadatainak áttekintése különösen alkalmas arra, hogy érzékeltesse a szervezet humánerőforrás helyzetének – várhatóan fokozódó – nehézségeit. (Lásd a 2. számú táblázatot!) A testület magasabb beosztású vezetői közé 88, az intézeti középvezetők közé 242 fő sorolható; 2006-ban 26%-uk, illetve 35%-uk cserélődött ki. (Megjegyzendő, hogy a beosztotti állomány fluktuációja tavaly 13%-os volt.)

A helyzet drámaiságát fokozza, hogy a magasabb beosztású vezetők 52%-a, a középvezetők 39%-a idén eléri a nyugdíjkorhatárt, illetve az elismert szolgálati idő alapján kérheti a nyugdíjazását. A kedvezőtlen helyzet 2007-ben kulminálni fog, hiszen a szolgálati törvény várható módosítása miatt vélhetően nagyon sokan fogják a nyugdíjba vonulás lehetőségeit választani, s még nem beszéltünk azokról, akik megromlott egészségi állapotukra hivatkozva kívánják majd nyugdíjaztatni magukat.

### A távozások megoszlása 2006-ban és a nyugdíjjogosultással rendelkezők 2007-ben

2. táblázat

	Magasabb beosztású vezetők	Intézeti középvezetők (osztályvezetők)	Beosztotti állomány
Létszám	88	242	7103
Távozások aránya (2006-ban)	26%	35%	13%
Nyugdíjjogosultsággal rendelkezők 2007-ben	52%	39%	13%
Távozások 2007. május 1-ig	1,76%	2,47%	3,2%

# TANULMÁNY

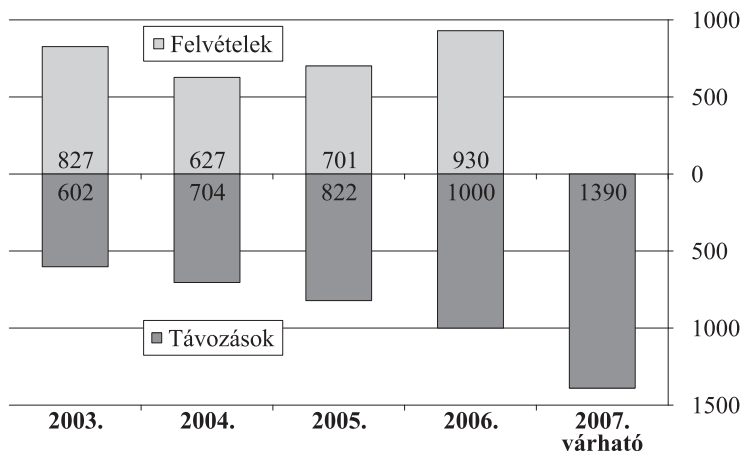
Össességében 2006. december 31-ig ténylegesen 1 007 fő távozott a testület állományából, amely jóval magasabb az elmúlt évek értékeihez képest. (Mindez a szolgálati törvény módosítása körül kialakult bizonytalansági tényezőkkel, a reálbérek csökkenésével, valamint a kedvezőtlenebb nyugellátási szabályok tervezett bevezetésével magyarázható.) Előreláthatóan a 2007. évi mutatók is hasonlóan, illetve még drasztikusabban alakulnak. (Lásd a 3. számú táblázatot!)

A testülettől távozók száma egyébként évről-évre növekszik: 2003-ban 602, 2004-ben 704, 2005-ben 822, 2006-ban – az említett – 1 007 fő. Ha a tavalyi évben távoztak összetételét, főbb csoportjait elemezzük: 250 fő egészségügyi okokból, illetve közös megegyezéssel ment nyugdíjba, 150 fő munkaviszonya a próbaszolgálat ideje alatt szűnt meg, továbbá közel 200 főnek közös megegyezéssel szűnt meg a munkaviszonya.

Amennyiben a szervezet munkaerő piaci helyzete változatlan marad, akkor egyes intézetekben a fokozódó létszámhiány veszélyeztetheti a rendeltetésszerű működést. Fővárosi intézeteinknek a törvényben meghatározott intézkedési kötelezettség szakszerű végrehajtása jelenleg is napi problémát jelent, az utánpótlás terén kialakult kritikus helyzet miatt. Ezen felül: a vezetői állomány – mint már említettük – 40-50%-a nyugdíjjogosultsággal rendelkezik, így kedvezőtlen nyugellátási feltételeket fogatosító intézkedések esetén 2007-ben nyugállományba helyezésüket kezdeményezhetik, ami tovább veszélyeztetheti a szervezet működését és stabilitását.

3. táblázat

## Felvételek és távozások összehasonlítása 2003–2006. december 31-ig és a 2007. évre várható távozások



	Tiszt	Tiszt-helyettes	Közalkalmazott	Összesen
Felvétel 2006-ban	80	601	249	930
Távozás 2006-ban	181	638	188	1007

Engedjék meg, hogy egy rövid történeti kitérőt tegyek, utalva arra, hogy – véleményem szerint – milyen tényezők vezettek a jelenlegi helyzet kialakulásához. Az elmúlt közel húsz év történéseire visszatekintve kijelenthetjük, hogy a rendszerváltás a humán-erőforrás oldaláról nem érintette a testületet, szakmai törés nem következett be a szervezet munkájában. Ez annak is volt köszönhető, hogy nálunk nem voltak börtönlázadások. A büntetés-végrehajtás általában jó színvonalon teljesített, ennek következtében – kissé leegyszerűsített fogalmazásban – a politika nem foglalkozott vele. Közismert, hogy a környező, illetve szomszédos országokban (Szlovákia, Lengyelország), ahol voltak börtönlázadások, az anyagi kondíciókat, a humán-erőforrás helyzetét rendezték.

Napjaink helyzetét elemezve megállapíthatjuk, hogy az utóbbi 3-5 évben a személyi állomány anyagi helyzete romlott, s a büntetés-végrehajtás még a többi rendvédelmi testülethez képest is lemaradásban van az anyagi juttatások terén.

A büntetés-végrehajtás humán-erőforrás helyzetéből adódó problémákat az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium vezetése felé jelentettük, azokat – miután jelentés formájában az íróasztalára került – a miniszterelnök úr is ismeri.

A büntetés-végrehajtás személyi állománya felkészültségben és hozzáállásban kiállja az összehasonlítást a többi rendvédelmi szervezet dolgozóival, ami természetesen bizakodásra ad okot, és engem is optimizmussal tölt el. Ez az optimizmus azonban legfeljebb rövidtávra szólhat a szervezet humán-erőforrás helyzetének ismeretében.

A várható civilesítés csak tovább fogja növelni a meglévő gondokat. Ha belenyúlunk egy rendszerbe, kiemeljük egyes elemeit, az sok nehézség forrása lehet. Nem egyértelmű az sem, hogy a jövőben hol húzzuk meg a hivatásos állomány létszámának határát. Egy példa ezzel kapcsolatban. Közismert, hogy a bíróságok által elrendelt előállítások mennyisége nincsen maximalizálva, végrehajtásuk jelentős, előre nem megtervezhető terhet jelent a bv. intézetek számára. Főként megyei börtönöknél fordul elő, hogy – a biztonsági osztályok „aktuális” létszámihiánya következtében – más szakterületek hivatásos állományú munkatársainak igénybevételére kerül sor az előállítások maradéktalan végrehajtása érdekében. A civilesítés bekövetkezte után nehezen képzelhető el, hogy a biztonsági terület végre tudja hajtani az előállításokat, hacsak nem következik be a mostani létszámának megnövelése vagy az előállítások számának a bv. kódexben történő maximalizálása.

Elmondhatjuk, hogy sok tehetséges fiatal dolgozik a testületnél, akik jól teljesítenek, de a hiányzó rutin sok esetben nem helyettesíthető. A humán-erőforrás helyzetének rendezése nem csak pénzkérdés, hanem időbeli kérdés is, hiszen a kiesett szakmai felkészültség csak nagyon hosszú távon pótolható.

A büntetés-végrehajtás humán-erőforrás helyzetéről szólva – tekintettel a 2007. év fő feladataira – feltétlenül meg kell említenünk a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnokság közelmúltban lezajlott átszervezését, illetve azt, hogy a PPP konstrukcióban épülő új büntetés-végrehajtási intézetek személyi állományával kapcsolatos kérdések milyen tennivalókat rónak a szervezetre.

Az igazságügyi és rendészeti miniszter 2007. április 1-jei hatállyal új állományszervezési táblázatot hagyott jóvá a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága részére, melynek fő célja volt a kisebb költségvetési fedezetet igénylő hatékony munkát vég-

ző szervezet létrehozása, amely az egyes tevékenységi rendszerek hatáskör- átcsoportosításával a büntetés-végrehajtási intézetek, intézmények szakmai és gazdálkodási önállóságát erősítheti. A BVOP szervezete összességében 169 státuszról 130-ra csökkent. A létszámcsökkenés és feladat-átcsoportosítások következtében kialakult működési folyamatok, tendenciák szakmai következményeinek hatáselemzése az elkövetkezendőkben válhat aktuálissá.

Az új büntetés-végrehajtási intézetek létesítéséről, valamint a beruházásokhoz kötődő forrásbevonásról szóló 2126/2004. (V. 28.) kormányhatározat az ország északkeleti térségében (Tiszalök) és a nyugati régiójában (Szombathely) egy-egy új, 700 és 800 fő szabadságvesztésre ítélt fogvatartott befogadására alkalmas – fegyház és börtön fokozatú – intézet létesítéséről, valamint a létesítmények üzemeltetéséhez szükséges egyenként 280 fő költségvetési létszám személyi jellegű előirányzatáról rendelkezett. A személyi állomány kiképzéséhez, az első felszerelés költségeinek biztosításához szükséges forrás a Kormányhatározat alapján 2006. júniusától rendelkezésre áll.

A kivitelezési munkálatok Tiszalökon és Szombathelyen jelenleg is folyamatban vannak. Az épülő új intézetek kialakításával és működtetésével kapcsolatos feladatok koordinálását az intézetek leendő parancsnokai – Tiszalök vonatkozásában Tikász Sándor bv. ezredes, a szombathelyi intézet esetében Csépai József bv. ezredes – végzik. Az épülő intézetek szakszerű és problémamentes beindításához szükséges személyi állomány felvételét 2006. októberétől megindítottuk. Tekintettel arra, hogy az új intézetek nem rendelkeznek alapító okirattal, így jóváhagyott állományszervezési táblázattal sem, a költségvetési létszám személyi jellegű előirányzatát a felvételi eljárásban közreműködő Hajdú-Bihar Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet, valamint a Vas Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet részére biztosítottuk.

A szervezet munkaerő piaci helyzetének romlása miatt az elvárásokhoz képest is nehézkesebben és akadozottabban realizálódnak a felvételek, főként az ország nyugati régiójában épülő intézetet érintően. Mindezek mellett a személyi állomány kiképzése 2006. november 6-án a Büntetés-végrehajtási Szervezet Oktatási Központjában 26 fős hallgatói létszámmal – 14 hetes képzési időtartamban – kezdetét vette. A hagyományos képzési rendszerhez képest – a személyi állomány összetételéhez igazítva – új tantárgyakat vezettek be (szolgálati viselkedés lélektan, informatika, egészségügy), valamint kiszélesítették a gyakorlati képzést (3 hét). Az állomány ruházati ellátása a szervezet készleteiből biztosított.