



K I T E K I N T É S

Mogyoródi Gergely

A lengyel rendőrség hivatásos állományú személyzetének kiválasztási rendszere

The selection system of the Polish police officers

Absztrakt

Ez a publikáció a lengyel rendőrség hivatásos állományú személyzetének kiválasztását rendszerszinten mutatja be. Ennek érdekében az általános szervezeti és a képzési jellemzők, a toborzási eljárás, a személyi és a képesítési követelmények, valamint az alkalmassági vizsgálatok tanulmányozására került sor. A kutatás az angol nyelvű nyílt források és a szakirodalom összegyűjtésével, elemzésével, továbbá egy strukturált írásbeli és szóbeli interjú felvételével történt. Ezt megelőzően, ezzel a kérdéskörrel, ilyen formában idehaza nem foglalkoztak, ezért a cikk ismeretbővítőnek és hiánypótlónak is tekinthető. A beszerzett információkból megállapítható volt, hogy a lengyel rendőrség, hasonlóan az általam eddig tanulmányozott európai országokhoz (Írország, Anglia és Wales, Észak-Írország, Skócia, Csehország, Málta, Ciprus és Szlovénia), ugyanolyan alapokon, de a területi sajátosságokat figyelembe véve építi fel a rendőr kiválasztásának szisztémáját.

Kulcsszavak: lengyel rendőrség, kiválasztási eljárás, alkalmassági vizsgálatok, szervezeti jellemzők, toborzás

Abstract

This paper examines the selection system of the Polish police officers. To present this, the general organizational and educational characteristics, the process of recruitment, the personal and the qualification criteria, furthermore the eligibility requirements were studied. The research was performed by

collecting and analyzing open sources in English and the relevant literature, besides a structured written and oral interview was applied. Previously, this topic was not addressed in Hungary, therefore it can be considered as knowledge-expanding and supplementary. The conclusion is that the Polish Police - just like other European countries studied up-to-now (Ireland, England and Wales, Northern-Ireland, Scotland, the Czech Republic, Malta, Cyprus and Slovenia) - structure the police selection system on similar principles, taking into account territorial particularities, too.

Keywords: Polish Police, selection process, eligibility requirements, organizational marks, recruitment

Bevezetés

A külföldi mintákról, gyakorlatokról szerzett információk alkalmasak lehetnek arra, hogy a saját helyzetünkről, fejlődésünkről tisztább képet kapjunk, jobban megértsünk egyes hazai és más országokban lezajlott folyamatokat (Jaschke et al., 2007), melyek akár fejlesztéseink irányára is kihatással lehetnek. A hazai irodalom bővelkedik a nemzetközi kitekintésű tanulmányokban, erről több publikáción keresztül lehetne elemzést írni. Ezek közül kisebb számban jelentek meg a témához szorosan illeszkedő művek, legfőképpen olyanok, amelyek a rendőrök felkészítésével foglalkoztak. Lásd például Fórizs Sándor műveit (Fórizs, 2009; Fórizs, 2011a; Fórizs, 2011b; Fórizs, 2011c; Fórizs, 2011d; Fórizs, 2012a; Fórizs, 2012b; Fórizs, 2013a; Fórizs, 2013b; Fórizs, 2013c; Fórizs, 2013d; Fórizs, 2014; Fórizs, 2016a; Fórizs, 2016b). Még szűkebb azoknak az írásoknak a köre, ahol a szerzők kifejezetten a lengyel rendőrség valamely jellemzőjét taglalják.¹ A szakirodalomkutatás alapján megállapítható, hogy az általam vizsgált témával korábban, hasonló formában itthon más kutatók és szakemberek sem foglalkoztak², ezért ebben a tekintetben a tanulmány hiánypótlónak tekinthető. Mindemellett az újszerűsége felveti a kérdéskör alacsony prioritásának, másfelől kutathatóságának a kérdését is. Az első bekezdés gondolatait figyelembe véve, meglátásom szerint a külföldi rendőrségek kiválasztásának tanulmányozása állandó jelentőséggel bír, a személyzeti

-
- 1 Példaként említhető a magyar és lengyel rendőrség szervezeti irányítását összehasonlító Kovács, Kovács és Piros (2019) szerzők, illetve az európai rendőrségek kiképzéseivel foglalkozó Less (2012) eredményei.
 - 2 Az angol és walesi (Mogyoródi, 2016a), az ír (Mogyoródi 2016b), az észak-ír (Mogyoródi, 2018a), a szlovén (2019a), valamint a cseh és máltai (2019b) rendőrkiválasztási rendszerekről korábban megjelentek publikációim. Emellett a témában Skócia és Ciprus tekintetében tervezek tanulmányokat megjelentetni.

kérdésekhez kapcsolódó vizsgálatok mindig aktuálisak. Ahogy a magyar nyelvű, úgy a külföldi, angol nyelven megjelent szakirodalom is egy-egy témakörhöz kapcsolódva, csak kis mennyiségben tartalmaz naprakész információkat a lengyel rendőrség bemeneti követelményeiről, a kiválasztás rendszeréről. A szervezeti jellemzőkről Ivkovic és Haberfeld (2000), a képzésükről Plywaczewski és Walancik (2004), valamint Plywaczewsky (2007), míg a kiválasztásukkal kapcsolatban Domagała (2015) és Próchniak (2009) műveit találtam relevánsnak. A nyílt források között különböző hírportálok is közöltek angol nyelvű cikkeket a lengyel rendőrség személyzeti és toborzási helyzetéről. A rossz munkakörülmények és az alacsony fizetés miatt bekövetkező, főleg a friss felszerelőkre jellemző fluktuációról Gocłowski és Witenberg (2018), míg a német rendőrség lengyel állampolgárokat toborzó mechanizmusáról Chazan (2018) publikált írásokat.

A világnyelven alacsonyabb számban elérhető szakirodalom, valamint a nyelvi különbségek alapján, ahogy erre fent már említést tettem, a kérdéskör meglátásom szerint nehezen kutatható. Ennek ellenére a lengyel rendőrség kiválasztási rendszerének vizsgálatát azért láttam szükségesnek mert Lengyelország társadalmi sajátosságai, kultúrája és politikai berendezkedése sok közös vonást mutat Magyarországgal, emellett a két ország közszolgálati modellje is egyező (Linder, 2014), mivel a magyar és a lengyel közszolgálati modell egyaránt vegyes rendszerű. A kutatáshoz egy angol nyelvű, strukturált interjút készítettem. A kérdéseket, magyar nyelvre lefordítva, a tanulmány mellékletében helyeztem el.³ A kérdéssort a Magyarországra delegált lengyel rendőri összekötő tisztviselőnek adtam át, aki az illetékes lengyel szervezeti egységeken keresztül gyűjtötte össze a kért információkat. Ezt követően az írásban rendelkezésre álló adatokat, kvázi szóbeli, angol nyelvű interjú keretében összegeztük. A tanulmányban ennek eredményét fogom közölni. A fentieket összefoglalva a cikkben a lengyel rendőrök kiválasztásáról rendszerszinten lesz szó. Ennek keretében, a kontextusba helyezés érdekében, először bemutatom a szervezetre és az állományra, valamint a képzésére vonatkozó jellemzőket. Ezután a személyi követelményeket, az eljárás menetét, illetve az alkalmassági kritériumokra vonatkozó ismérveket. A publikációt a megállapítások összefoglalásával fejezem be.

A kutatásomat 2018 márciusában végeztem el, ezért a cikkben az ekkor összegyűjtött adatokat fogom ismertetni.

3 Ezt a kérdéssort használtam a 2. lábjegyzetben leírt országok rendőrkiválasztási rendszerének vizsgálatára is. A kutatási módszerrel kapcsolatban a Magyar Rendészetben publikáltam (Mogyoródi, 2018b). Megjegyzem, hogy a kérdések közül nem mindegyikre vonatkozóan sikerült adatot gyűjteni, így ezekre nézve kutatási eredményt nem tudtam közölni.

A lengyel rendőrség és a képzési rendszerük

Ebben a részben a szervezetre és az állományra vonatkozó adatok mellett szükséges mértékben a földrajzi és demográfiai adatokra is kitérek, amivel kifejezetten a rendszerjellemzők megértését kívánom támogatni. Az Európai Unió honlapja szerint Lengyelország 312 000 négyzetkilométer területű, lakossága körülbelül 38 millió fő, fővárosa Varsó ([URL2](#); [URL3](#)). A Lengyel Nemzeti Rendőrség (eredeti nevén: Policija) centrális, fegyveres, egyenruhás szervezet, amelynek a munkáját a lengyel Közigazgatási és Belügyminisztérium irányítja ([URL4](#)). A lengyel rendőrség honlapja ([URL1](#)) szerint a szervezet a következő alapfeladatköröket végzi: a személyek életének és testi épségének, valamint a vagyonuknak a védelme, a közrend és a közbiztonság védelme, a közösségi rendőrség kialakítása és szervezése, a bűnmegelőzés, a bűncselekmények és a szabálysértések észlelése, a bűnelkövetők letartóztatása, a közéleti és a közterületi szabályok betartatása, más országok rendőrségeivel és a nemzetközi szervezetekkel való együttműködés. A határvédelmi feladatokat önálló szervezetként a határőrség látja el. A szolgálatok alapvetően a közigazgatási területeknek (16 vajdaság és a főváros) megfelelően, három szintre tagozódnak: központi, területi és helyi. Mellettük pedig különböző szakfeladatokat ellátó egységek dolgoznak (például a belső elhárítási feladatokat ellátó szervezet). A 2018. februári 1-jei adatok szerint 103 309 hivatásos beosztás állt rendelkezésre⁴, amelyből ekkoriban 5117 betöltetlen volt. A nők szervezetben belüli aránya a 2018. január 1-jei adatok alapján a teljes létszám hatod része (15 843 fő) volt. A 100 000 lakosra jutó rendőr 258 volt, ami az európai átlaghoz képest alacsonyabbnak tekinthető (Mazzocco, 2017). A szervezetben belül jelentős a közszolgálati beosztások (12 171), illetve a munkajog hatálya alá tartozó munkavállalók száma is (12 449). A rendfokozati struktúra hasonlóságot mutat a magyar rendőrségével, amelyről a lengyel rendőrségről szóló törvény rendelkezik. A tiszthelyettesek esetében őrmesteri és zászlósi, tisztelnél pedig tiszt, főtiszt és táborszaki rendfokozatok találhatók.

A lengyel rendőrség képzési rendszere alapvetően két főelemre különíthető el. Ebből az egyik a rendőrök alapszintű képzése, másik pedig a rendőrök felsőoktatása. Az előbbit négy különböző rendőriskolában (Ślupsk, Pila, Lodz és Katowice), míg az utóbbit Szczytno-ban, a Rendőr Akadémián (továbbiakban: akadémia) folytatják, ahová kizárólag rendőri szakmai múlttal lehet bekerülni. (Az akadémia, mint felsőoktatási intézmény része a Bologna-rendszernek.)

4 Az állomány méretét 2017-ben 1000 fővel megemelték.

Valamennyi felszerelő számára, függetlenül a pályázó előzetes végzettségétől, az alapszintű képzés kötelező. Ennek a hathónapos oktatási programját az országos rendőrfőkapitány hagyja jóvá. Felépítése összesen tíz modulból áll, ezek közé tartozik például a büntető és rendőrségi törvény oktatása, szolgálati, bevetési és beavatkozási ismeretek, a közlekedésrendészet vagy a lövészet. Célja a szolgálat ellátásához szükséges elméleti tudás és szakmai készségek átadása. Az iskola elvégzése után (felszereléskor) 38 szolgálaton át, amely körülbelül két hónap szolgálati időt jelent, a frissen végzettek próbaidősként végzik a munkájukat (Dekanoidze & Khelashvili, 2018).

Az akadémia képzésén az állományban lévők a szolgálati igények szerint, parancsnoki jóváhagyás függvényében vehetnek részt. Az itt megszerzett végzettség a tiszti beosztások betöltéséhez szükséges. Az akadémia egyben kutatóintézetként is üzemel, s kiterjedt nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezik. Kapacitása alapján egyszerre 1000 fő befogadására képes. Az elméleti és gyakorlati ismereteket különböző laboratóriumok (kábitószer-elleni, forenzikus, kriminál-analitikai stb.) és szimulációs termek (például vezetéstechnikai vagy veszélyhelyzetben alkalmazott műveleti) segítik (Dekanoidze & Khelashvili, 2018).

A továbbképzési formákat központi⁵, helyi és külső szervek (gazdasági társaságok) által tartott oktatásokra lehet bontani. Az első megszervezéséért a rendőroktatási intézmények felelnek. A második esetben az adott területi szerv az igényekhez mérten állítja össze a felkészítési programot. Az utolsó esetben pedig olyan kurzusok sorolhatók, amelyeket a rendőrség saját erőből nem tud elvégezni. Továbbképző intézmények Legionowo-ban és Łódź-ban találhatók.

A kiválasztási eljárás menete

Ebben a részben néhány gondolat erejéig a toborzásról, majd a személyi követelményekről, ezt követően pedig a kiválasztás folyamatáról lesz szó. A toborzás részletes taglalását azért nem láttam szükségesnek, mert a lengyel rendőrség által alkalmazott eszközök egyeznek az általában ismert módszerekkel, különleges és újszerű eljárásrendet ebben a tekintetben nem alkalmaznak. A felvételi kiírás a központi szerv, valamint a vajdaságok (mint területi szervek) honlapján található meg. Az előbb említett weboldalon emellett az alapképzésről, továbbá a rendőrök feladatairól egy részletes programkiírás (leírás) található. A jelenlegi kiválasztási folyamatot 2005 óta alkalmazzák, amelyen azóta összesen hat alkalommal módosítottak (legutóbb 2017 februárjában, amikor a rendészeti

5 Dekanoidze és Khelashvili (2018) szerint összesen 16 regionális képzési centrum van.

szakirányú középiskolai végzettségért járó többlet pontot kettőről négyre emelték). Az eljárást és az egyes követelményeket, különböző szintű jogszabályok⁶ határozzák meg. A jelentkezési kérelmet a felvételi eljárásért felelős humánigazgatási egységnél kell benyújtani. A toborzás folyamatos, ennek megfelelően a kiválasztási időpontok is időről időre változnak. A benyújtott dokumentumok között csatolni kell a jelentkezési lapot, a kitöltött személyi kérdőívet, a végzettséget igazoló okiratokat, a korábbi munkahelyekről beszerzett igazolásokat, illetve minden olyan iratot, amely a felvételi eljárás elbírálása szempontjából releváns lehet. Lengyelországban kötelező a sorkatonaság, amely rendőri szolgálattal is kiváltható, ezért a szolgálatra kötelezetteknek a katonai könyvüket is be kell mutatniuk.

A hivatásos állományú rendőröknek a következő személyi és képesítési feltételeknek kell megfelelniük:

- lengyel állampolgárság,
- „jó hírnév”,
- büntetlen előélet,
- állampolgári jogok teljes birtoklása,
- legalább középfokú végzettség (érettségi),
- fizikai és mentális alkalmasság a fegyveres erőknél történő szolgálatellátáshoz,
- szolgálati titok megőrzésének biztosítása.

A szolgálati viszony létesítésnek akadályai közé azok a körülmények tartoznak, amely a megfelelési feltételekkel ellentétes.

A jelentkezéssel indul meg a kiválasztási eljárás (tulajdonképpen az alapképzésen való részvételért folytatott versenyeljárás), ami az alábbi szakaszokra bontható:

- tudásfelmérő teszt,
- fizikai, pszichológiai és orvosi alkalmassági vizsgálatok,
- interjú, amelyet egy kettő-négy főből álló bizottság hajt végre, és akiket a kiválasztásért felelős humánigazgatási egység nevez ki,
- végül a biztonsági ellenőrzések elvégzése.

6 Törvények: a lengyel rendőrségről, valamint a minősített adatok védelméről. Belügyminiszteri rendeletek: a toborzásról és a felvételi eljárásról, illetve a rendőrség, a határőrség, a tűzoltóság és a kormányőrség egészségi és alkalmassági kategóriáiról.

Amennyiben a jelentkező valamely alkalmassági vizsgálaton alkalmatlan minősítést szerez, a teljes felvételi eljárás eredménytelen lesz. A kiválasztás során szerzett pontok alapján rangsort állítanak fel, majd az előzetesen meghatározott felvehető létszámra tekintettel döntenek az alapképzésre bocsáthatók számáról. Azokról a jelentkezőkről, akik a kiválasztási eljáráson megfeleltek, de a felvételhez nem volt elegendő a pontszámuk, várólistát vezetnek, majd amennyiben a következő időszakban felállított rangsor szerint elegendő pontszámmal rendelkeznek, az ismételt eljárást mellőzik, és az alapképzésre bocsátják. A kiválasztási eljárás során összesen 220 pont szerezhető, amely az 1. számú táblázatban foglaltak szerint számítandó.

1. számú táblázat: *A felvételi eljárás egyes szakaszain elérhető pontszámok*

Vizsgálati szakasz	Elérhető pontszám	Elvárt minimum
Tudásfelmérő teszt	40	
Fizikai alkalmassági vizsgálat	60	43
Pszichológiai alkalmassági vizsgálat ⁷	60	
Interjú	60	36

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A 220 pont mellett 20 többletpont szerezhető (összesen tehát 240) különböző iskolai végzettségekért, illetve szakmai szempontból releváns szakképesítésekért.⁸ Az eljárás alatt az egyes részeredményeket folyamatosan közlik a pályázókkal. Emellett írásban értesítik őket, ha:

- a felvételi eljáráshoz előírt dokumentumokat nem nyújtják be vagy nem töltik ki a jelentkezési lapot;
- nem felelnek meg a személyi feltételeknek, az alkalmassági kritériumoknak és a biztonsági előírásoknak;
- valótlan adatot közölnek vagy bármilyen releváns adatot elhallgatnak;
- nem vesznek részt az eljárás valamely szakaszában;
- a szolgálattal össze nem egyeztethető bármely okból elutasítják a jelentkezési kérelmet.

7 Elvárt pontminimumról adatot nem kaptam, azonban bármilyen rendellenesség (mentális betegség) is jelenthet alkalmatlanságot.

8 Mester diplomáért, amely a rendőrség számára hasznosítható (például jogi, közigazgatás jogi, közigazgatási, nemzetbiztonsági vagy belbiztonsági) nyolc pont, olyan mester diplomáért, amely nem hasznosul a szolgálat számára hat pont szerezhető. Alapszakon szerzett diplomáért, valamint rendészeti szakirányú középiskolában szerzett végzettségért négy többletpont szerezhető. Többletpont szerezhető továbbá a következőképesítésekért: négy pont: mentő és rohammentő, harcművészeti instruktor, vízi mentő, sportlövőész, mélymerülő vagy motorsportoló. Két pont: könnyűbúvárkodás, víz alatti munkavégzési engedély, A és C kategóriás vezetői engedély.

Felülvizsgálatra és jogorvoslati kérelem benyújtására az eljárás bármely szakaszában van lehetőség. Elutasítás esetén az egyes szakaszokat csak meghatározott idő után lehet megismételni:

- hat hónap után: hiányos iratok benyújtása, a fizikai alkalmatlanság vagy a sikertelen interjú esetén;
- egy év után: pszichológiai és orvosi alkalmatlanság, valamint a biztonsági ellenőrzés sikertelensége miatt.

A 2. számú táblázat azt foglalja össze, hogy 2014 és 2017⁹ között milyen arányban vették fel a jelentkezőket.

2. számú táblázat: *A felvételi eljárás számadatai (az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Jelentkezők száma	Felvehető létszám	Felvettek száma
2014	31 036	4030	4015
2015	22 621	3005	3005
2016	22 445	5062	5048
2017	23 814	5814	4111

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A kiválaszthatóságot tehát a benyújtott dokumentumok alapján vizsgálják, amelyet követően a tudásfelmérő tesztre kerül sor. Ez a közigazgatásra, a végrehajtó hatóságok szerepére, valamint a közbiztonságra vonatkozó ismeretek ellenőrzésére irányul, összesen 40 kérdésből áll, amelyben helyes válaszonként egy pont szerezhető.

Az alkalmassági vizsgálatok

A tudásfelmérő teszt után az alkalmassági vizsgálatok következnek, amelynek a végrehajtásáért a Közigazgatási és Belügyminisztérium illetékes egészségügyi bizottsága felel. A fizikai alkalmassági vizsgálat célja, hogy a pályázó fizikai állapotát, állóképességét a szolgálati szükségletek függvényében ellenőrizze a következő módon. A pályázóknak egy akadálypályán kell különböző gyakorlatokkal (sorrendben: hason fekvésből indul, majd két bója körbe futása, buk-fenc előre hátra, próbababa cipelése meghatározott körben, gátfutás, négy darab medicinlabda elhajítása öt méteren túlra, tíz darab felülés medicinlabdával,

⁹ A kutatás elvégzésekor frissebb adat nem állt rendelkezésre.

akadályok átugrása, ingafutás) áthaladni 1 perc 41 másodpercen belül. Az értékelés nemtől és kortól függetlenül egységesen történik.¹⁰ A vizsgálat eredményeit 2014 és 2017 között a 3. számú táblázat foglalja össze.

3. számú táblázat: *A fizikai alkalmassági vizsgálat eredményei (az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Részvevők száma	Sikeres jelentkezők száma	Sikertelen jelentkezők száma
2014	32 509	24 131	8378
2015	18 237	14 676	3561
2016	19 109	15 008	4101
2017	19 333	15 173	4160

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A pszichológiai alkalmassági vizsgálat célja a jelentkező személyiségjegyeinek és intellektuális képességeinek ellenőrzése. Ennek során vizsgálják a pályázó társas viselkedését, személyiségének stabilitását és a munkához való hozzáállását. A feltérképezés egy számítógépes tesztből, valamint egy szóbeli elbeszélgetésből áll. Utóbbit, a számítógépes teszt eredményei alapján végzik, ami főként az élettapasztalatok, attitűdök és a különböző hajlamok megismerésére irányul. A kettő együttes értékelése alapján döntenek a jelentkező alkalmasságáról és a pontok számáról. Alkalmatlanságot jelent, ha akár a számítógépesteszt, akár a szóbeli elbeszélgetés eredménytelen. A vizsgálat eredményeit 2014 és 2017 között a 4. számú táblázat foglalja össze.

4. számú táblázat: *A pszichológiai alkalmassági vizsgálat eredményei (az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Részvevők száma	Sikeres jelentkezők száma	Sikertelen jelentkezők száma
2014	22 010	6353	15 657
2015	19 493	5876	13 617
2016	17 295	5424	11 871
2017	14 820	5086	9734

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Az interjút végrehajtó bizottság összetételére fent már utaltam. Ebben a szakaszban a pályázó szociális attitűdjeit, a rendőrséghez történő jelentkezés motivációját, a kommunikációs készségeket (önkifejezés és másokkal való kommunikáció)

¹⁰ A lengyel rendőrség honlapján (URL5) egy videó mutatja be az akadálypálya végrehajtását.

vizsgálják. Az interjú eredményeit 2014 és 2017 között az 5. számú táblázat foglalja össze.

5. számú táblázat: *Az interjú eredményei (az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Részvevők száma	Sikeres jelentkezők száma	Sikertelen jelentkezők száma
2014	5750	5185	565
2015	5882	5355	527
2016	5521	5277	244
2017	5373	5076	297

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Az orvosi alkalmassági vizsgálat célja, hogy diagnosztizálja a pályázó egészségi állapotát és a szolgálatra való alkalmasságát, amit különböző szakorvosi (ortopédus, kardiológus, neurológus stb.) tesztek, korábbi kezelések eredményei alapján döntenek el. Az alkalmassági követelményeket előre meghatározott protokoll szerint vizsgálják. A 2014 és 2017 közötti eredményeket a 6. számú táblázat foglalja össze.

6. számú táblázat: *Az orvosi alkalmassági vizsgálat eredményei (az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Részvevők száma	Sikeres jelentkezők száma	Sikertelen jelentkezők száma
2014	3621	2795	826
2015	3311	2720	591
2016	4539	3904	635
2017	4360	3721	639

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A biztonsági ellenőrzések során a pályázó által megadott és a nyilvántartásokban található adatok összevetésére kerül sor. A tényleges ellenőrzések pedig minden olyan személyi körülmény vizsgálatára kiterjednek, amelyek kockázatot jelenthetnek a szolgálati titok megőrzésére nézve. A biztonsági ellenőrzések eredményeit 2014 és 2017 között a 7. számú táblázat foglalja össze.

7. számú táblázat: *A biztonsági ellenőrzés eredményei
(az írásbeli interjúra érkezett válasz fordítása)*

Év	Részvevők száma	Sikeres jelentkezők száma	Sikertelen jelentkezők száma
2014	3157	3155	2
2015	2856	2846	10
2016	4380	4372	8
2017	4118	4102	16

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Megállapítások

A kiválasztási eljárás folyamatából és az egyes részekből észlelhető, hogy a bemeneti követelmények a lengyel rendőrség esetében is, ahogy az eddig általam vizsgált országokban, a személyi, a képesítési és az alkalmassági kritériumokra tagozódnak. A kiválaszthatósági szempontok (személyi és képesítési követelmények) mellett a legnagyobb hangsúlyt a tudásfelmerő teszten elért eredmény jelenti. Ebben a rendszerben sem jelenik meg a jelentkezők komplex alkalmassági megítélése, az egyes elemeken egyenként kell megfelelni a sikeres felvételhez. Ennek megfelelően az egyes alkalmasságvizsgálatok között, a sorrendiség miatt dominancia figyelhető meg. Ez a rendszerjellemző, a bemeneti követelményekhez hasonlóan, egyezőséget mutat az általam korábban vizsgált külföldi rendőrségek-nél alkalmazott eljárásokkal. Egyedinek tekinthető az a megoldás, hogy a kötelező sorkatonaság helyett a rendőrségnél lehet szolgálatot teljesíteni, ami (még ha csak ideiglenesen is) pozitívan hathat az angol nyelvű, nyílt forrásokban megjelenő fluktuációs és létszámproblémákra. A rendelkezésre bocsátott statisztikai adatokból látható, hogy a jelentkezők száma a korábbi évekhez képest csökkenő tendenciát mutat, amelynek az oka a pálya iránti érdeklődésre vezethető vissza. Észlelhető az egyes alkalmassági vizsgálatok szűrőereje is, míg a fizikai teszten a jelentkezők negyede, addig a pszichológiaiain hozzávetőlegesen a harmada szerez alkalmatlan minősítést. Ezekhez képest a pályázók magasabb arányban lesznek alkalmasak az orvosi vizsgálaton és elenyésző mennyiségben zárul sikertelenül a biztonsági vizsgálat. A kimutatásokból látszik továbbá az is, hogy az eljárás során a jelentkezők között csökken az érdeklődés, azaz az egyes szakaszokat sikerrel teljesítők közül sem mindenki megy el a további vizsgálatra. A felkutatott és vizsgált magyar, valamint idegennyelvű szakirodalmak, illetve az interjúból származó adatok sem indikálták, hogy a követelményrendszerben, az eljárás menetében a létszám-gondok és a fluktuációs problémák változásokat idéznének elő, továbbra is a környezeti hatásoktól függetlenül, a rendszer szakmai preferenciák alapján működik.

Melléklet - interjú kérdések

I. Külföldi rendőrség szervezetére, képzésére vonatkozó kérdések

1. Mi a rendőrség hivatalos megnevezése?
2. Milyen a rendőrség szervezeti felépítése? Lehetőség szerint, szíveskedjenek egy szervezeti ábrát küldeni.
3. Melyik minisztérium alárendeltségébe tartozik a rendőrség?
4. Mely szervek, szervezetek felügyelik a rendőrség munkáját?
5. Mekkora a rendőrség létszáma? Ezen belül hogyan oszlik meg a hivatásos és a polgári alkalmazottak, valamint a nők és a férfiak aránya?
6. Milyen állománykategóriák léteznek? Milyen a beosztási/rendfokozati struktúra?
7. Van-e próbaidő vagy polgári segítő?
8. Milyen gyakori a pályaelhagyás (fluktuáció), általában milyen okok miatt?
9. Az utóbbi időben történt-e, illetve terveznek-e a rendőrség létszámát érintő nagyobb változást?
10. Hogyan épül fel országuk rendőrképzési rendszere? A képzés kapcsolódik-e a Bologna rendszerhez? Valamennyi végzett hallgatót alkalmaznak valamely rendőri szervnél?
11. Hogyan toboroznak, és ezzel kapcsolatos milyen tapasztalataik vannak?

II. Külföldi rendőrség felvételi eljárására és az alkalmassági kritériumokra vonatkozó kérdések

1. Milyen hivatalos fórumokon keresztül lehet a felvételi eljárásról tájékozódni?
2. Milyen hivatalos tájékoztatók állnak rendelkezésre a rendőri hivatás jellegéről, és ezekhez hogyan lehet hozzáférni?
3. Mík a jelentkezés feltételei?
4. Melyek a szolgálati viszony létesítésének kizáró okai?
5. Milyen módon lehet rendőrnek jelentkezni?
6. Milyen iratokat/igazolásokat kell a jelentkezéshez mellékelni?
7. Melyik hónapban indul, és meddig tart a felvételi eljárás?
8. Milyen elemei vannak a felvételi eljárásnak? Az egyes szakaszok mely szervezeti egység(ek)/gazdasági társaság keretein belül zajlanak?
9. Miért a megjelölt vizsgálatokat alkalmazzák?
10. Mikor változtattak utoljára, illetve terveznek-e változtatni a felvételi eljárás menetén? Ha igen, miért?

11. Amennyiben fizikai alkalmasság vizsgálatot alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt is szíveskedjenek mellékelni.
12. Amennyiben egészségügyi alkalmassági vizsgálatot alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt is szíveskedjenek mellékelni.
13. Amennyiben pszichológiai alkalmasság vizsgálatot/kompetencia tesztet alkalmaznak, milyen standardok mentén végzik? Kérem, az erre vonatkozó protokollt szíveskedjenek mellékelni.
14. Milyen minősítések szerezhetők a vizsgálatok során?
15. Az egyes vizsgálatokon milyen arányban jutnak tovább a jelentkezők? Lehetőség szerint, szíveskedjenek az elmúlt évekre (lehetőség szerint 5 év) vonatkozó kimutatásokat is mellékelni.
16. Mikor és hogyan tájékoztatnak a felvételi eljárás eredményéről?
17. Milyen jogorvoslati lehetőségek vannak a felvételi vizsgálatok során?
18. Általában milyen arányban fordul elő a pályaelhagyás közvetlenül a képzés megkezdését követően?
19. Milyen normák, szakmai protokollok szabályozzák a felvételi eljárás menetét és a bemeneteli követelményeket?
20. Kérem, jelöljenek meg egy kontakt személyt/személyeket, akivel a kiválasztásról angol nyelven konzultálni lehet.
21. Részt vennének-e egy Magyarországon, a fenti kérdések megvitatásával kapcsolatosban esetlegesen megrendezésre kerülő konferencián?

Felhasznált irodalom

- Chazan, G. (2018). *German police open up to applicants from Poland*. Financial Times. www.ft.com/content/9f62345e-43a7-11e8-93cf-67ac3a6482fd
- Dekanoidze, K. & Khelashvili, M. (2018). *Police education and training systems in the OSCE region*. OSCE.
- Domagała J. (2015). Vasil Gluchman's ethics of social consequences and the professional ethics of a Polish Police Officer. *Ethics & Bioethics. Central Europe*, 5(1-2), 115-119.
- Fórizs S. (2009). Irányok az Európai Unióban a rendőrtisztek felkészítésében. *Magyar Rendészet*, 9(3-4), 83-85.
- Fórizs S. (2011a). Rendőrtiszt képzés Berlinben. *Magyar Rendészet*, 11(4), 43-52.
- Fórizs S. (2011b). A Cseh Rendőr Akadémia. *Magyar Rendészet*, 11(3), 43-52.
- Fórizs S. (2011c). A rendvédelmi elvárások tükröződése négy ország rendőrtiszt-képzésében. Konferenciaelőadás-absztrakt. *Rendvédelem Történeti Hírlevél*, 20(35-36), 86-87.

- Fórizs S. (2011d). A Szlovák Köztársaság rendőrtisztai főiskolája. *Magyar Rendészet*, 11(1), 103-108.
- Fórizs S. (2011e). Az osztrák rendőrtiszt-képzés. *Magyar Rendészet*, 11(2), 105-112.
- Fórizs S. (2012a). A hamburgi rendőrtisztai főiskola. *Magyar Rendészet*, 12(2), 85-91.
- Fórizs S. (2012b). Brandenburg tartomány rendőrtiszt képzése. *Magyar Rendészet*, 12(3), 67-76.
- Fórizs, S. (2013a). Police training and education in Hungary. In Stanislas, P. (Eds.), *International Perspectives on Police Education and Training* (pp. 175-192). Routledge – Taylor and Francis Group.
- Fórizs S. (2013b). Rendészeti kihívások – németországi válaszok. In Gaál, Gy. & Hautzinger, Z. (Szerk.), *Tanulmányok „A változó rendészet aktuális kihívásai” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 14. (pp. 43-62). Magyar Rendészettudományi Társaság.
- Fórizs S. (2013c). Rendvédelmi elvárások tükröződése négy ország rendőrtisztképzésében. *Rendvédelem-történeti füzetek*, 23(27-30), 65-76.
- Fórizs S. (2013d). A sorállományhoz kapcsolódó határőr tisztképzés végnapjai. In Gaál, Gy. & Hautzinger Z. (Szerk.), *A modernkori magyar határrendészet száztiz éve* (pp. 245-256). Magyar Rendészettudományi Társaság Határrendészeti Tagozat.
- Fórizs S. (2014). Az alsó-szászországi rendőrtisztképzés. *Magyar Rendészet*, 14(3), 121-134.
- Fórizs S. (2016a). Speciális állománykategória a német rendőrségeknél. *Belügyi Szemle*, 64(11), 97-107. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.11.6>
- Fórizs S. (2016b). Rendőrképzési modellek Németországban. *Határrendészeti Tanulmányok*, 13(1), 37-50.
- Gocłowski, M. & Witenberg, K. (2018). *Polish policemen protest demanding pay rises*. www.reuters.com/article/us-poland-protests/polish-policemen-protest-demanding-pay-rises-idUSKCN1MC1RT
- Ivkovic, S. K. & Habermeld, M. R. (2000). Transformation from militia to police in Croatia and Poland – A comparative perspective. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23(2), 194–217. <https://doi.org/10.1108/13639510010333831>
- Jaschke, H.-G., Bjørgo, T., Romero Francisco, D. B., Kwanten, C., Mawby, R. & Pagon, M. (2007). *Perspectives Of Police Science In Europe*. PGEAPS Final Report. www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/Research_Science/PGEAPS_Final_Report.pdf
- Kovács G., Kovács I. & Piros A. (2019). A magyar és lengyel rendőrség vezetésirányítási rendszerének összehasonlító elemzése. *Rendőrségi Tanulmányok*, 2(4), 21-102.
- Linder V. (2014). *Nemzetközi trendek a közszolgálatban*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Mogyoródi G. (2016a). Anglia és Wales hivatásos rendőri állományának kiválasztási eljárása és annak összevetése a hazai követelményekkel. *Magyar Rendészet*, 16(6), 93-108.
- Mogyoródi G. (2016b). Az An Garda Síochána (az ír rendőrség) képzési és állománykiválasztási rendszere. *Magyar Rendészet*, 16(5), 123-137.
- Mogyoródi G. (2018a). Észak-Írország hivatásos állományú rendőreinek alkalmassági követelményei és a felvételi eljárás menete. *Belügyi Szemle – Ordinem Facere*, 1(1), 56-64.

- Mogyoródi G. (2018b). Az interjú és a kérdőív alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai nemzetközi közegben. *Magyar Rendészet*, 18(1), 99-108.
- Mogyoródi G. (2019a). Rendőrök kiválasztása: esettanulmány Szlovéniáról. *Magyar Rendészet*, 19(4), 139-147. <https://doi.org/10.32577/mr.2019.4.10>
- Mogyoródi G. (2019b). Európai rendőrségek bemeneti követelményei a szervezeti és képzési jegyek tükrében: Csehország és Málta esete. *Belügyi Szemle*, 67(7-8), 133-146. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2019.7-8.7>
- Plywaczewski, E. W. & Walancik, P. (2004). Challenges and Changes to the Police System in Poland. In Caparini, M. & Marenin, O. (Eds), *Transforming Police in Central and Eastern Europe* (pp. 92-110). Lit Verlag.
- Plywaczewski, W. (2007). Polish Police Training System and Current Crime Threat. In Kratcoski, P. P. & Das, D. K. (Eds.), *Police Education and Training in a Global Society* (pp. 275-280). Lexington Books.
- Próchniak, P. (2009). Polish Police Officers: Personality and Risk Taking. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 24(2), 104-107. <https://doi.org/10.1007/s11896-009-9049-8>

A cikkben található online hivatkozások

- URL1: *A lengyel rendőrség angol nyelvű honlapja – Polish National Police.* www.policja.pl/pol/english-version/4889,Polish-National-Police.html
- URL2: *Az Európai Unió honlapja – Az egyes uniós tagállamokról röviden (Lengyelország).* https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/poland_hu
- URL3: *Az Európai Unió honlapja – Élet az Európai Unióban.* https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/living_hu#tab-1-1
- URL4: *Az Interpol honlapja/Tagállamok – Lengyelország.* www.interpol.int
- URL5: *A lengyel rendőrség angol nyelvű honlapja – videó a fizikai alkalmasságvizsgálatról.* <http://praca.policja.pl/>

Alkalmazott jogszabályok

1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.

57/2009. (X. 30.) IRM–ÖM–PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazotti és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképzetlenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

Mogyoródi G. (2021). A lengyel rendőrség hivatásos állományú személyzetének kiválasztási rendszere. *Belügyi Szemle*, 69(9), 1643-1658. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.9.8>