

„Tradíció, tudomány, minőség”

Tanulmánykötet

2021

*„Tradíció, tudomány, minőség”
30 éves a Vám- és Pénzügyőri Tanszék*

Tanulmánykötet

Kézirat lezárva: 2021. december 31.

Kiadja:
a Magyar Rendészettudományi Társaság
Vám- és Pénzügyőri Tagozata

Szerkesztette:
Czene-Polgár Viktória
Csaba Zágon
Szabó Andrea
Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes

Felelős kiadó:
Szabó Andrea

ISBN: 978-615-81879-6-1

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.2

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalomjegyzék

Szerzők	6
Lektorok	10
Lectori salutem!	12
30 év, 30 vélemény	14
Tanszéktörténet	46
Szabó Andrea – Magasvári Adrienn: Hirtelen 30 – A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre	48
HR, szervezetfejlesztés, jogalkalmazás	60
Christián László – Erdős Ákos – Magasvári Adrienn: Képzési innováció a magyar rendészeti felsőoktatásban.....	62
Hajdu Ruben József: A meztelen igazság a pénzügyőrökről.....	78
Suba László: Úton a közérthetőség felé.....	92
Szilvássy György Péter: Gondolatok a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló új törvény és az alapjogi korlátozások kapcsolatáról.....	105
Voitseshchuk, Andrii: Establishment of New Customs in Ukraine: Latest aspects of personnel management based on a competency-based approach...117	
Vámtechnológia, kockázatkezelés, IPR	127
Csaba Zágon – Gecsei Márton: Kockázatelemzés a gyakorlatban: cigaretta a repülőtéren.....	129
Galella, Patricio: The Approved Exporter Authorization in the EU	143
Jurušs, Māris – Miloseviča, Kristīne – Šmite-Roķe, Baiba: Transaction market value range based on arm's length principle for customs and tax purposes	153
Német Martin – Szendi Antal: A szellemi tulajdonjogok védelme a vámigazgatási eljárásban.....	165
Van Dooren, Eric: The order to pay the counter value of disappeared goods in Belgium.....	179
Adóztatás, gazdaság, új technológiák	190
Halasi Nóra: A hagyományos és tájjellegű élelmiszerek gazdasági jelentősége az észak-alföldi régióban	192

Halász Zsolt: Variációk egy témára: kísérletek a virtuális eszközök szabályozására	206
Kovács László: Széttöredezett e-közbeszerzési környezet Németországban..	218
Nagy Zoltán András: Mesterséges intelligencia lehetőségei az adó- és vámügyi eljárásokban	226
Pajor Andrea: Az adózás/adóztatás igazságossága – Az arányos és méltányos közteherviselés	234
Potoczki Zoltán: Az adófelfüggesztési eljárás jellegzetességei	246
Szlifka Gábor: Vagyonosodási vizsgálat: kísértő múlt és ígéretes jövő	256
Történeti szemelvények.....	270
Czene-Polgár Viktória: Vámmentes csomagok Nyugatról – Az Ibusz Külföldi Kereskedelmi Akciója	272
Deák József: Határőrök, vámosok, állambiztonsági és belügyi szervek munkatársainak helytállása 80 évvel ezelőtt, a Szovjetuniót ért váratlan támadás első hónapjaiban.....	286
Kovács István: Németországban tevékenykedő arab nyelvű klánok és a „maffia” fogalmi összefüggései	294
Lippai Zsolt – Simonics Adrián: Magánbiztonság és futballhuliganizmus	306
Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes: Brüsszeli Nómenklatúra – az egységes nemzetközi vámtarifa létrehozása	320

Szerzők

- Christián László, Dr., PhD., habilitált egyetemi docens, rektorhelyettes, rendőr dandártábornok, Nemzeti Közszerológati Egyetem, christian.laszlo@uni-nke.hu
- Czene-Polgár Viktória, Dr., PhD., tanársegéd, Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, czene-polgar.viktoria@uni-nke.hu
- Csaba Zágón, Dr., PhD., adjunktus, pénzügyőr alezredes, Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, csaba.zagon@uni-nke.hu
- Deák József, Dr. PhD, adjunktus, rendőr alezredes, Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, Rendészetelméleti és -történeti Tanszék, deak.jozsef@uni-nke.hu
- Erdős Ákos, tanársegéd, pénzügyőr őrnagy, Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, erdos.akos@uni-nke.hu
- Galella, Patricio, PhD., international trade consultant, AGOSTO & ANGUREN IT (GUIEX), and an Associate Professor at the Faculty of Law of the University of Barcelona, galella@guiex.net
- Gecsei Márton, határszerológati vámreferens, pénzügyőr hadnagy, Nemzeti Adó- és Vámhivatal Repülőtéri Igazgatóság, gecsei.marton@nav.gov.hu
- Hajdu Ruben József, vámigazgatási referens, pénzügyőr főhadnagy, Nemzeti Adó- és Vámhivatal Pest Megyei Adó- és Vámigazgatósága, hajdu.ruben@gmail.com
- Halasi Nóra, kockázatkezelési referens, Nemzeti Adó- és Vámhivatal Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatósága, Kockázatkezelési Osztály, halasi.nora@nav.gov.hu
- Halász Zsolt, Dr., PhD, tanszékvezető egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog és Államtudományi Kar, Pénzügyi Jogi Tanszék, halasz.zsolt@jak.ppke.hu
- Jurušs, Māris, PhD., Associate Professor, Customs and Tax Department, Riga Technical University, Maris.Juruss@rtu.lv

- Kovács István, Dr., PhD., tanársegéd,
 rendőr őrnagy,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék,
kovacs.istvan@uni-nke.hu
- Kovács László MA hallgató,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar,
laci.kovacs1993@gmail.com
- Lippai Zsolt, mesteroktató,
 rendőr alezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék,
 doktori hallgató, Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Doktori Iskola,
lippai.zsolt@uni-nke.hu
- Magasvári Adrienn, tanársegéd,
 pénzügyőr alezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
magasvari.adrienn@uni-nke.hu
- Miloseviča, Kristine, Senior Tax Advisor,
 KPMG Latvia.
- Nagy Zoltán András, Dr., PhD., egyetemi docens,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Gazdaságvédelmi-, Kiberbűnözés Elleni Tanszék.
nagy.zoltan.andras@uni-nke.hu
- Német Martin, pénzügyőr hadnagy, vámigazgatási referens,
 NAV Dél-budapesti Adó- és Vámigazgatóság,
nemeth.martin@nav.gov.hu
- Pajor Andrea, dr., mesteroktató,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
pajor.andrea@uni-nke.hu
- Potoczki Zoltán dr., mesteroktató,
 pénzügyőr alezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
potoczki.zoltan@uni-nke.hu
- Simonics Adrián, hallgató,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 biztonsági szervező mesterképzési szak,
simonicsadrian88@gmail.com
- Šmite-Rože, Baiba, Deputy Director,
 Tax Board at State Revenue Service of the Republic of Latvia,
 and Doctoral Student, Riga Technical University,
baiba.smite-roke@vid.gov.lv
- Suba László, dr., tanársegéd,
 pénzügyőr alezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
suba.laszlo@nav.gov.hu

- ▶ Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
 pénzügyőr ezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
szabo.andrea@uni-nke.hu
- ▶ Szendi Antal, dr., mesteroktató,
 pénzügyőr ezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
szendi.antal@uni-nke.hu
- ▶ Szilvásy György Péter, dr., tanársegéd,
 rendőr őrnagy,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Igazgatásrendészeti és Nemzetközi Rendészeti Tanszék,
szizyp@gmail.com
- ▶ Szlifka Gábor, Dr., PhD, ellenőrzési igazgatóhelyettes,
 Nemzeti Adó- és Vámhivatal Pest Megyei Adó- és Vámigazgatósága,
szlifka.gabor@nav.gov.hu
- ▶ Van Dooren, Eric, Associate professor,
 Customs Law, University of Antwerp. Belgian,
 Supreme Court judge,
eric.vandooren@uantwerpen.be
- ▶ Voitseshchuk, Andrii, Director,
 Department of Customs Payments,
 The State Customs Service of Ukraine,
vad_71@ukr.net
- ▶ Zsámbokiné dr. Ficskovszky Ágnes, mesteroktató,
 pénzügyőr alezredes,
 Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
 Vám- és Pénzügyőri Tanszék,
zsambokine.ficskovszky.agnes@uni-nke.hu

Hajdu Ruben József*: A meztelen igazság a pénzügyőrökről

Absztrakt

Pénzügyőr, finánc, vámos. E szavak hallatán egy szürke vagy zöld egyenruhás személy jut eszünkbe, akinek legfőbb feladata a vámhatárokat átívelő áruforgalom, valamint személyforgalom vizsgálata, illetve a jövedéki termékekkel kapcsolatos ellenőrzések, eljárások lefolytatása. 2010-ben a Vám- és Pénzügyőrség, valamint az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal közötti fúzió következtében létrejött a Nemzeti Adó- és Vámhivatal. E folyamatnak a következő állomásához érkeztünk 2021. január 1-én, mert az újonnan hatályba lépett, adó- és vámhatósági jogviszonyt szabályozó törvény csökkentette a szervezetnél betölthető pénzügyőri munkakörök számát, és olyan jogintézményeket vezetett be, amelyek sok hivatásost megfosztottak az egyenruhás szolgálattól.

Ennek a jogalkotási döntésnek az előzményeit, valamint objektív és szubjektív hatásait vizsgálja a szerző, különböző tanulmányok figyelembevételével, valamint anonim kérdőíves felméréssel. Elmondható, hogy akik a pénzügyőri hivatásnak szentelték az életüket, és kénytelenek voltak letenni az egyenruhát és kikerültek az azzal járó jogok és kötelezettségek alól, azokat jórészt demoralizálta a változás. Viszont szaktudásukra, tapasztalataikra továbbra is szükség van, tehát keresnünk kell a lehetőséget a motivációra, a hivatástudatuk fenntartására, amelyre a szerző véleménye szerint a pszichológia területén találunk válaszokat.

Kulcsszavak: *pénzügyőr, egyenruha, motiváció,*

English title: **The unvarnished truth about the customs officers**

Abstract

Finance guard, exciseman, customs officer; when you hear these words, you associate a person in grey or green uniform, whose main task is to inspect the movement of goods and persons across customs borders and carry out controls and procedures on excise goods. The Hungarian Customs and Finance Guard and the Tax and Financial Control Administration merged and formed the National Tax and Customs Authority in 2010. The next stage in the merger was reached on 1 January 2021, when a new act on tax and customs service came into force, reducing the number of posts available for sworn customs officers in the organisation and introducing legal provisions that deprived many professionals' uniformed service.

The author examines the antecedents and the objective and subjective effects of this legislative decision, analysing various studies and the results of an anonymous questionnaire survey. The author concludes that many of those who had dedicated their lives to the service of being finance guards and were forced to give up the uniform and the rights and obligations that come with it were demoralised in general, mainly by the change. However, their expertise and experience are still needed. Therefore, we must seek ways of motivating them and maintaining their sense of vocation, which is, in the author's point of view, could be addressed in psychology.

Keywords: *customs officer, uniform, motivation.*

* Hajdu Ruben József, pénzügyőr főhadnagy, vámigazgatási referens, Nemzeti Adó- és Vámhivatal Pest Megyei Adó- és Vámigazgatósága, <https://orcid.org/0000-0001-9625-6120>, hajdu.ruben@gmail.com

Bevezetés

A 2020-as év rengeteg változást hozott mindannyiunk életébe. Az elmúlt évtizedek egyik legnagyobb kihívása volt a COVID-19 pandémia által okozott helyzet, amely hatással volt az emberiség túlnyomó többségére. Nézőpont kérdése, hogy egy ilyen helyzetben jelentéktelen-e egy olyan jogalkotási döntés, ami hazánk pénzügyőri állományát (kb. 5.000 fő) érintette, miszerint egy részüket megfosztotta a mindennapi egyenruha viselésétől, valamint az azzal járó kötelezettségektől, többletjogoktól. A magyar hivatásosok egy ilyen kis csoportja szemszögéből ez a fordulópont nagyon is jelentős, mély nyomokat hagyott.

A fentieket magába foglaló, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Szjtv.) már 2021. január 1. napjától hatályos, tehát több mint félévnyi időszak tekintetében vizsgálható, hogy annak milyen hatásai voltak, különös tekintettel pénzügyőri állomány azon részére, akik már nem viselhetnek minden nap egyenruhát. Megfogalmazzuk a hipotézisünket, miszerint az egyenruha nélküli pénzügyőri állományra negatív hatással volt a törvénymódosítás a munkához való szubjektív hozzáállásban.

Ahhoz, hogy a feltevést érdemben vizsgálhassuk, először meg kell értenünk a folyamatot, amelynek eddigi utolsó lépése az említett törvény. Vizsgálni fogjuk leíró módon az elmúlt évtizedek legfontosabb állomásait a volt Vám- és Pénzügyőrségnek (a továbbiakban: VP) helyzetétől egészen az új jogállási szabályokig. Ezt követően egy kérdőíves teszt segítségével felmérjük, hogy különböző érzelmi dimenziók mentén milyen különbség van a pénzügyőri és a tisztviselői munkakörben dolgozó pénzügyőrök között. Az eredmények kiértékelése után vizsgálni fogjuk a szervezeti és személyes változásokat a pszichológia aspektusaiból, olyan lehetőségek után kutatva, amelyek segíthetnek egy ilyen jelentős szervezeti átalakulást, akár a munkavállaló, akár a hivatal részéről. Kutatásunk másodlagos célja, hogy összefoglalva, röviden és közérthetően ismertesse a pénzügyőri egyenruha viselésében bekövetkezett változásokat az elmúlt évtizedben.

De miért is olyan fontos számunkra az egyenruha? Amellett, hogy megjelenése sokak számára esztétikus, a szervezeti kultúra kommunikációjában mind a mai napig erős szerepe van (Molnár & Suba, 2020) Azt üzeni, hogy a viselője egy közösséghez tartozik, a pénzügyőrség hierarchiájában szerepel, a pénzügyőri hivatást választotta, a hivatás pedig magába foglalja, hogy konkrét szakmai tudással, speciális elméleti-gyakorlati ismerettel, sajátos etikai elvárásokkal végzi munkáját a társadalom szolgálata érdekében. (Magasvári, 2020) Vegyük sorra kronológiailag, hogy ez az élethivatás miként változott az új évezredben.

A VP az EU csatlakozást követően (2004)

Bár a VP jogelődjeit figyelembe véve egészen 1867-ig visszamehetnénk az időben, de a téma tekintetében elegendő az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk alkalmával, azaz 2004. május 1. napján hatályba lépő törvénnyel kezdenünk. (2004. évi XIX. törvény)

Az említett jogszabály általános indoklásában, valamint az 1. §-ban rögzíti, hogy a VP rendvédelmi feladatokat (is) ellátó, fegyveres rendvédelmi szerv, majd az 5. § (1) bekezdésben feljogosította a pénzügyőröket arra, hogy egyenruhát és szolgálati fegyvert viseljenek. Itt fontos kiemelni, hogy az akkori szabályozás alapján a főbb feladat- és jogkörök az alábbiak voltak:

- vámigazgatási
- jövedéki igazgatási
- nyomozói
- rendészeti és igazgatási
- nemzetközi

– egyéb

Bár a fenti feladatok – főként a rendvédelemhez és a bűnüldözéshez kapcsolódóan – jellegzetesen intézkedések alkalmazását követelte meg, tehát egyenruha és kényszerítő eszköz viselését indokolta, de a VP állománya speciális volt a magyarországi egyenruhások között. Az akkor hatályos Büntető Törvénykönyv (1978. évi IV. törvény 122. §) kivételezett a pénzügyőrökkel, miszerint a katona fogalmába nem tartoztak bele („a fegyveres erők tényleges, továbbá a rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja”), azaz a katonai büntetőeljárások és a vonatkozó minősítések büntetési tételei nem vonatkoztak a pénzügyőrökre. (Erdős & Szabó, 2019) Viszont a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjairól szóló törvény (1996. évi XLIII. törvény, a továbbiakban: régi Hszt.) hatálya magába foglalta a VP hivatásosait is, valamint az 1. §-ban felsorolja a vám- és pénzügyőrséget, mint fegyveres szervet.

Itt fontos megemlíteni, hogy eközben egy másik szakterületen megkezdődött az állami bevételek centralizálása, miszerint 2007. január 1. napját követően, az akkori Illetékhatóságok integrálódtak az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalba. (2006. évi LXI. törvény 115. §) Talán ez a jogalkotói gondolatmenet volt az előzménye a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV) létrehozásáról szóló törvény (2010. évi CXXII. törvény) általános indokolásának, ami magába foglalta a *költségvetési bevételek integrált szervezet általi biztosítását* is.

A régi Hszt. módosítása (2008)

A régi Hszt. módosítását követően (2007. évi LXXIX. törvény 2. §) a hazai fegyveres szervek szolgálati jogviszony rendszere egy jelentős civilizáción esett át. A jogalkotó példálózó jelleggel felsorolta a törvény 3. §-ban azokat a feladatköröket,²⁰ amelyek függetlenül az adott szerv minőségétől, nem voltak betölthetőek hivatásos szolgálati jogviszony létesítésével. Ekkor még könnyítésnek számított, hogy aki ilyen jogviszonyban dolgozott hivatásosként, annak a foglalkozását, szolgálati jogviszonyát és előmenetelét nem érintette a változás. Valamint miniszteri hatáskörbe tartozott, hogy mely feladatkörök, beosztások tartoztak jellegük szerint ebbe a kategóriába.

Ezek alapján a VP személyi állományában is csökkent az egyenruhások száma, valamint ezzel egy időben nőtt a közalkalmazottak aránya. A „civil” munkatársak jogállását a közalkalmazottakról szóló törvény (1992. évi XXXIII. törvény), valamint a VP Közalkalmazottainak Kollektív Szerződése (Vám- és Pénzügyőrség, 2009) szabályozta. Tehát a jogalkotó feltételezett célja, miszerint kevesebb hivatásosra van szükség Magyarországon, egy lépéssel közelebb vitt minket az adóhatósággal történő integráció felé.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal létrejötte (2011)

2011. január 1. napján megtörtént a korábbi adóhivatal 15 ezer, valamint a pénzügyőrség 7 ezer fős állományának egyesülése. Az új hivatal nagy kihívások elé nézett, tekintettel az eltérő szervezeti kultúrából adódó különbségekre, az eltérő bértámogatásokra, valamint az infrastruktúra és informatikai rendszerekre, folyószámlarendszerekre. Ezért is első lépésben még nem olvadtak össze az adó- és a vámigazgatóságok, hanem a volt VP felépítésének mintájára jöttek létre a központi, közép- és alsófokú szervek. Ekkor még a feladat- és munkakörök is nagyban eltértek, tulajdonképpen csak a VP és APEH központi szervei olvadtak össze az akkor Központi Hivatal formájában. (V. ö. Szabó, 2012) Fontos megemlíteni, hogy továbbra is a régi

²⁰ „A szervezet működését szolgáló, így különösen a gazdálkodással, a humánszolgálati, személyügyi, munkaügyi és egészségügyi tevékenységgel összefüggő, továbbá jogi és igazgatási, illetve, a szervezet működéséhez kapcsolódó, így különösen tájékoztatási, szociális, művészeti és közművelődési, ügyviteli, informatikai, üzemeltetési, állategészségügyi munkaköri feladat.”

Hszt. hatálya alá tartoztunk, a NAV törvényben foglalt eltérésekkel. Ezt követően 2015 novemberében Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter törvényjavaslatot nyújtott be, amelynek általános indokolása szerint a NAV „szervezeti struktúrájának megváltoztatása jelentős egyszerűsítést hoz, a bürokrácia csökkentése és a folyamatok gyorsítása érdekében szükséges a szervezeti szintek számának csökkentése, a régiós szint megszüntetése. Ezzel egyidejűleg végre kell hajtani a vám- és az adóterület integrációját az első fokú szervek szintjén is”. (T/7918. számú törvényjavaslat, 2015: 44.)

Az adó- és vámigazgatóságok (2016)

Mivel a fenti törvényjavaslatot az Országgyűlés elfogadta, elérkeztünk a vám- és adóhatóság összeolvadásának következő állomásához. Megszűntek a középfokú szervek, valamint az alsófokú szervek adó- és vámigazgatóságok formájában működtek tovább, a két állománycsoport közvetlen közletről dolgozott egymással. Ez gyakran feszültséget okozott, tekintettel arra, hogy sok esetben azonos munkakörökben két különböző jogviszonyban álló foglalkoztatott is dolgozhatott, eltérő jogokkal, kötelezettségekkel és – a kötelezettségekhez tartozó többletjuttatások miatt – bérezéssel. Bevezetésre került a rendvédelmi életpályához hasonló NAV-életpályamodell, amely mindenkit (kormánytisztviselőt és pénzügyőrt is) egyformán érintett, hasonló előmeneteli rendszert teremtett minden foglalkoztatott részére, azonban az egyenruhás munkakörök csökkentése, izolálása még nem történt meg (Magasvári, 2021).

Eközben a régi Hszt. hatályát veszítette, és új hivatásos jogviszonyról szóló törvény lépett életbe (2015. évi XLII. törvény, a továbbiakban: új Hszt.). Ebben hasonlóan a régi Hszt. 2011. január 1. napja utáni állapotához, a NAV törvényben foglalt eltérésekkel együtt szabályozták a pénzügyőrök szolgálati jogviszonyát.

A következő 5 évben kiélesedett a szervezeti kultúrából adódó különbség, ami alapján a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez fűzött végső előterjesztői indokolás ekként fogalmazott: a *„cél világos volt, miszerint kizárólag a tényleges, napi szinten egyenruha- és fegyverviselésre kötelezett állomány lásson el olyan feladatokat, amelyek kifejezetten indokolják ezen speciális pénzügyőri státusz meglétét. Erre tekintettel a következő törvényjavaslat a pénzügyőri állományon belül egy jól behatárolható, és munkaköre tekintetében részletesen körülírt állománycsoport számára állapította meg fegyver és kényszerítő eszköz használatához kapcsolódó többletkötelezettségeket, valamint ezek kompenzálása érdekében bizonyos mértékű többletjuttatásokat. A tényleges fegyveres jellegű szolgálatot el nem látó pénzügyőri állomány más természetű, más jellegű felelősséget jelentő (pl. irányítási) munkaköreiben a tényleges pénzügyőri státusz technikai értelemben könnyítésre kerül. Ilyen esetben a fegyver- és kényszerítő eszköz viselése, valamint intézkedési kötelezettség megszűnik, azonban az állomány pénzügyőr státuszának egyes elemeit (egyenruha és rendfokozat megtartása, rendfokozatban előmenetel) megtartja”*.

Az Szjtv.-t követő időszak (2021)

Az előző, Szjtv. általános indoklásában szereplő szöveget szó szerint idézem, mert összefoglalja a témánk középpontjában álló, egyenruhaviseléssel kapcsolatos változás legfőbb okait. Érezhető, hogy a jogalkotó tompítani akarta a pénzügyőri hivatás elvételével járó intézkedéseket, tekintettel arra, hogy akit a többletjogoktól, valamint kötelezettségektől megfosztott, annak lehetőséget adott a rendfokozat, valamint a (társasági) egyenruha megtartására.

Az új státusztörvény egy egységes jogállást, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyt hozott létre, amelyen belül két státuszt különböztet meg: tisztviselőit és pénzügyőrit. A fenti intézkedés lehetőségét, miszerint pénzügyőrként elveszíthetjük az egyenruha- és fegyverviselés

kötelezettségeit, különböző, a fentiekhez hasonló módon két munkakör létrehozásával teremt meg: tisztviselői és pénzügyőri. Tehát az alábbiak szerint csoportosíthatjuk jelenleg az állományt:

- Tisztviselői státuszban és tisztviselői munkakörben dolgozók: ők a korábbi szabályozás szerinti kormánytisztviselők, intézkedésre, egyenruha viselésére nem jogosultak.
- Pénzügyőri státuszban és tisztviselői munkakörben dolgozók: ők ugyan pénzügyőrök, rendfokozatuk megmaradt, valamint társasági egyenruha viselésére jogosultak, de ugyanúgy tisztviselői feladatkörben dolgoznak, intézkedésre nem jogosultak.
- Pénzügyőri státuszban és pénzügyőri munkakörben dolgozók: ők a klasszikus értelemben vett pénzügyőrök, a szolgálat ellátása során egyenruha viselésére, intézkedésre és fegyverviselésre jogosultak.

Ezzel egy időben a jogalkotó módosította az Új Hszt.-t is, mivel a jogviszonyunk szabályozása tekintetében az Szjtv. lett a mérvadó. Így szinte teljesen kikerültünk a magyarországi hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabály rendelkezései alól.²¹

Ehhez fontos megemlíteni a jövedéki adóztatással kapcsolatos integrációt is, mert az egy olyan szakterület volt, amely klasszikusan egyenruhás megjelenést, intézkedéseket és a fegyverviselés nyújtotta biztonságérzetet igényelt. Viszont a két szervezet integrációja ebben a különleges adónem kérdésében is megmutatkozott, miszerint a jövedéki adó – mint adónem – az adóigazgatási szakterület feladatkörébe épült, az ezzel kapcsolatos jogsértések felderítése pedig a klasszikusan rendészeti feladatokat ellátó Bevetési Igazgatóság országos hatáskörébe (485/2015. (XII.29.) Kormányrendelet 90. §). Ez azt eredményezte, hogy a jövedéki szakterületen dolgozó pénzügyőrök vagy az említett igazgatóság állományába kerültek, vagy egyenruhájukból kivetkőzve, tisztviselői státuszban folytatták pályafutásukat.

A kérdőív

Az említett Szjtv.-re vonatkozó javaslat Országgyűlés általi elfogadását követően általános negatív hangulatot tapasztaltam a pénzügyőri állomány tekintetében. Bár a NAV vezetésével megbízott államtitkár folyamatosan tájékoztatta a munkatársakat, érezhető volt, hogy a döntés általános indokolása kevés magyarázattal szolgált. Ebben az is közrejátszott, hogy a pénzügyőri hivatáshoz való szubjektív kapcsolat, az egy életre vállalt szolgálat eszménye egyszerűen felülírta az objektív indoklás érveit. Most, közel egy év távlatában úgy gondolom, hogy a változás hatásai tudományos módszerekkel mérhetőek, és amennyiben megállapítást nyer egy probléma, úgy annak megoldása felé megtettük az első lépést.

Módszer

Résztvevők

Kutatásom során 342 résztvevő töltötte ki sikeresen a kérdőívet (93 nő, 249 férfi; átlag életkoruk: 43,4; SD=7,27), és további 1 személy, aki a beleegyező nyilatkozatát megtagadta. A célcsoportom a NAV aktív állományú, pénzügyőr státuszú munkavállalói voltak, függetlenül attól, hogy egyenruhásként dolgoznak, vagy tisztviselői státuszban. A résztvevőket a kérdőív különböző közösségi felületeken való megosztásával és ismerősöknek történő továbbküldésével szereztem.

²¹ Az egyetlen jogintézmény, mely tekintetében az új Hszt. meghagyta a NAV pénzügyőr státuszú foglalkoztatottaira vonatkozó hatályát, az a Magyar Rendvédelmi Kar működésének és összetételének szabályozása.

Eszközközök

Egy általam tervezett kérdőívvel dolgoztam. A kérdőív egy általános tájékoztatással, valamint a kutatásban való részvételhez történő beleegyező nyilatkozattal indul, amely tartalmazza a felhívást a teszt kitöltésének anonimitására, a kitöltés megszakításának lehetőségére, a felvett adatok kezelésére, valamint arra, hogy a részvétel önkéntes. Aki nem fogadta el a feltételeket, az automatikusan a kérdőív végére került, annak érdemi kitöltésére már nem volt lehetősége.

Ezt követően demográfiai adatokra vonatkozó kérdéseket tettem fel a nemmel, az életkorral, a lakhellyel, valamint az iskolai végzettséggel kapcsolatban.

A következő panelen állítottam össze a kutatás szempontjából lényeges kérdéseket. Felhívtam a figyelmet arra, hogy a következő kérdésekben kizárólag a közvetlen, ugyanolyan munkakörű kollégák vonatkozásában értékeljék a releváns érzelmi dimenziók szintjeit. Majd be kellett jelölni, hogy a résztvevő melyik csoportba tartozik, miszerint egyenruhás pénzügyőr maradt, vagy egyenruha nélküli pénzügyőr lett az Szjtv. hatálybalépésének következtében, továbbá meg kellett adni azt is, hogy hány év pénzügyőri szolgálati jogviszonnal rendelkezik. A következő kérdéssorozatban 5 fokú Likert-skálát alkalmaztam, ahol az 1-es képviselte a legnegatívabb, az 5-ös a legpozitívabbat választ, tehát minél magasabb értéket jelöltek meg, annál jobb attitűdöt mutattak az adott dimenzió mentén. Vizsgált szubjektív dimenziók:

- Motivációk
- Felelősségtudat
- Közérzet
- Hangulat
- Elkötelezettség
- Elégedettség
- Hivatástudat

A fenti érzelmeken túl arra is rákérdeztem, hogy a résztvevő a NAV-nál tervezi-e eltölteni a következő 5-10 évet, mint munkavállaló (a továbbiakban: jövőkép). Ezt követően a fentebb felsorolt hét érzelmi konstruktum közül kellett kiválasztani azt, amelyiket a résztvevő a legfontosabbnak tart az állomány megtartása érdekében.

Az utolsó panelen megköszöntem a részvételt, továbbá lehetőséget biztosítottam egy szövegdobozban, valamint az e-mail címem megadásával különböző vélemények megfogalmazására.

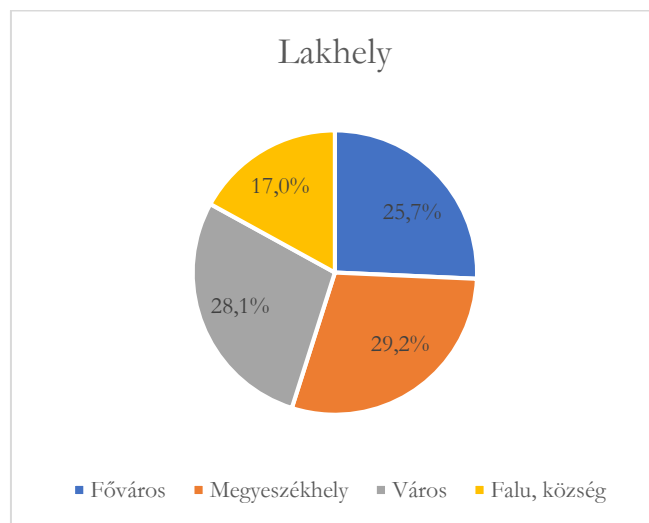
Eredmény

Az eredmények statisztikai elemzéséhez az IBM SPSS nevű statisztikai elemző program 25-ös verzióját használtam (IBM, 2017). Mindenekelőtt megnéztem az adatok leíró statisztikáit (1. táblázat).

	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás ²²
Életkor	22	63	43,4	7,27
Szolgálati évek	1	38	20,5	8,1
Motiváció	1	5	2,18	0,886
Felelősségtudat	1	5	3,23	1,11
Közérzet	1	5	2,13	0,866
Hangulat	1	5	2,8	0,917
Elkötelezettség	1	5	2,62	0,988
Elégedettség	1	4	1,87	0,806
Hivatástudat	1	5	2,98	1,22
Jövőkép	1	5	3,31	1,22

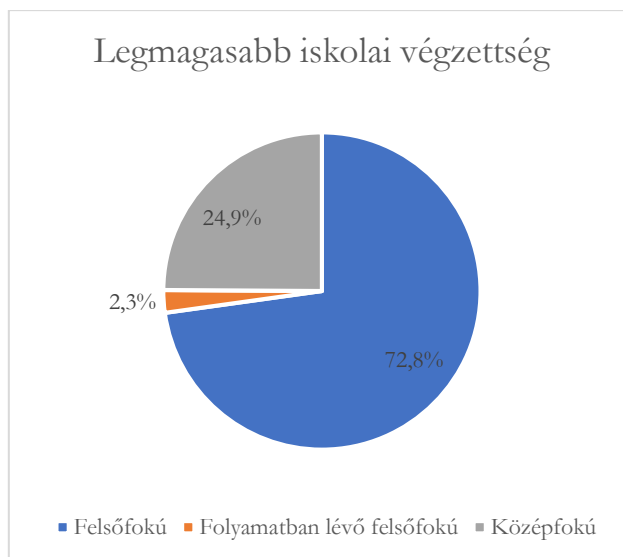
1. táblázat

A lakhelyre (1. ábra), valamint a végzettségre (2. ábra) vonatkozóan a következő eredményeket kaptam.



1. ábra

²² Szórás: a változó (vagy akár egy egész pont) átlagától (közéértéktől) való eltérését mutatja meg. Alacsony szórás esetén az értékek erősen közelítenek az átlaghoz, míg magas szórás esetén az értékek távol esnek az átlagtól.



2. ábra

Az adatok statisztikai elemzéséhez független mintás t-próbát alkalmaztam volna, de a normál eloszlás kritériuma a Shapiro-Wilk próba szerint $p < .001$, vagyis szignifikáns, ezért Mann-Whitney próbát alkalmaztam helyette és az alábbi adatokat kaptam (2. táblázat).

	Csoport	Átlag	Mann-Whitney U ²³	p ²⁴	Cohen's d ²⁵
Motiváció	Egyenruha nélküli	2,07	11604	0,05*	0,122
	Egyenruhás	2,25			
Felelősségtudat	Egyenruha nélküli	3,25	12909	0,712	0,023
	Egyenruhás	3,21			
Közérzet	Egyenruha nélküli	2,01	11485	0,035*	0,131
	Egyenruhás	2,2			
Hangulat	Egyenruha nélküli	1,89	10872	0,004*	0,177
	Egyenruhás	2,19			
Elkötelezettség	Egyenruha nélküli	2,49	11718	0,07	0,113
	Egyenruhás	2,69			
Elégedettség	Egyenruha nélküli	1,67	10565	0,001*	0,2
	Egyenruhás	1,98			

²³ Két független minta medián egyezésének igazolására való eljárás értéke.

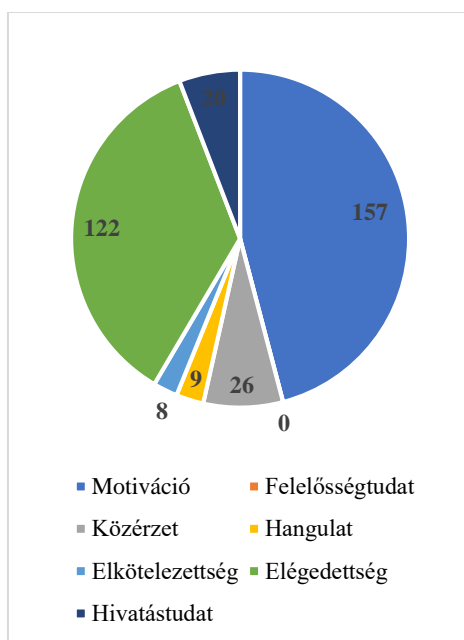
²⁴ Szignifikancia szint jele.

²⁵ Hatásnagyság.

Hivatástudat	Egyenruha nélküli	2,76	11202	0,017*	0,152
	Egyenruhás	3,09			
Jövőkép	Egyenruha nélküli	3	10423	0,001*	0,211
	Egyenruhás	3,48			

2. táblázat

Valamint az utolsó kérdésre, miszerint melyik tényező az, amely a leginkább szükség szerű az állomány megtartása tekintetében, az alábbi adatokat kaptam (3. ábra).



3. ábra

Diszkusszió

Kutatásomban egy jogalkotói folyamatot vizsgáltam, amelyben a több mint 150 éves múltra visszatekintő pénzügyőri szervezet megszűnését, a pénzügyőri hivatás legfőbb változásait követtük, kiemelve az egyenruha viselésének korlátozását a pénzügyőri státuszt betöltők között. Láthattuk, hogy a VP idejében még tisztán fegyveres rendvédelmi szervként működtünk, viszont az elmúlt 10 év alatt ez fokozatosan változott. Először az APEH-el történő szervezeti összeolvadás, a régi Hszt. szigorúbb munkaköri meghatározásai, majd a külön-külön működő adó- és vámigazgatóságok egyesülése, végül az Szjtv. hatálybalépését követően a teljesen egységes adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony intézménynek megvalósulása érkezett el.

Ez 2021. január 1. napját követően két részre osztotta a pénzügyőri állományt, akiknek egy része kénytelen volt letenni az egyenruhát, amely jelképes szimbóluma egy élethivatásnak. Ezen tények, valamint személyes tapasztalatok alapján felállítottam azt a hipotézist, miszerint az egyenruha és az ahhoz kötődő státusz elvesztése negatív hatással volt munkához való szubjektív hozzáállásra az érintettek körében. Az állítás bizonyítása céljából kérdőívet készítettem azzal a céllal, hogy felmérjem a jelenleg tisztviselői, valamint pénzügyőri munkakörben dolgozók hangulatát. Majd e két csoport összehasonlításával, statisztikai próbákat alkalmazva vizsgáltam meg, hogy a kapott adatok alátámasztják-e a feltevésemet.

A demográfiai adatok alapján a kérdőívet teljesen kitöltő 342 személy nemét tekintve túlnyomó részt férfi (72,8 %), lakhely (1. ábra) szempontjából az eloszlás megfelelő, valamint iskolai végzettség (2. ábra) tekintetében a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezők többségben voltak. Az 1. táblázat további elemzése alapján az átlag életkoruk 43,4 volt, amit, ha összevetünk a szolgálati éveik átlagával (20,5) megállapítható, hogy a kérdőívet főleg olyan személyek töltötték ki, akik majdnem a fél életüket pénzügyőri hivatásukban töltötték el. Valószínűsíthető, hogy más munkahelyen nem, vagy csak keveset dolgoztak, tehát számukra a pénzügyőri hivatás nem egy alkalmi munka, hanem egy egész életen át tartó elköteleződést, illetve jogviszonyt jelent. Ez alapján érthető lenne, ha ez a törvénymódosítás demoralizálóan hatott volna rájuk.

A kérdőívvel összesen hét dimenzióban mértem a pénzügyőrök munkához való szubjektív hozzáállását, valamint a jövőre vonatkozó elképzeléseiket. Törekedtem arra, hogy az eredmények általánosságban tükrözzék a jelenlegi helyzetet, ne pedig a személyes sértődöttségből adódó mélyebb, erősebb sérelmeket jelenítsenek meg (ezért nem a munkatársak érzelmi állapotát kértem jellemezni a válaszadóktól).

A kapott statisztikai eredmények alapján megállapítható, hogy a motiváció, a közérzet, a hangulat, az elégedettség, a hivatástudat, valamint a jövőkép szignifikáns különbséget mutat az egyenruha nélküli, valamint az egyenruhás pénzügyőrök között. A felelősségtudat, valamint az elkötelezettség dimenziókban nem mutatható ki szignifikáns különbség.

A fenti adatok alapján arra lehet következtetni, hogy az egyenruha nélküli személyek a különböző konstruktumokat átlagosan 2-3 tizeddel alacsonyabb pontszámmal értékelték, mint az egyenruhás csoport, továbbá két dimenziót leszámítva ezek a különbségek szignifikáns eredményeket mutatnak. Így elmondható, hogy az általam felvetett hipotézis teljesül, miszerint 2021. január 1. napját követően az egyenruha nélküli pénzügyőri állomány munkához való szubjektív hozzáállása romlott a másik csoporthoz viszonyítva.

Tekintettel a 3. ábrán szereplő eredményekre egyértelműen megállapítható, hogy az elégedettség, valamint a motiváció azok a tényezők, amelyek fejlesztésre szorulnak a szubjektív hozzáállás javítása érdekében.

A kérdőív utolsó oldalán található, szabad kitöltésű szövegdobozban, valamint a megadott e-mail címre érkezett válaszokat nem hoztam nyilvánosságra. Ugyanakkor megállapítható, hogy a megjegyzések korrelálnak a statisztikai eredményekkel, hangnembükben és tartalmukban negatív hozzáállást tükröznek.

Továbbá fontos megjegyezni, hogy maga a kutatás főként az egyenruha, és az ahhoz közvetlenül kapcsolódó tényezők vizsgálatára, valamint pénzügyőr egyénekre összpontosult, pedig az új jogállásról szóló törvény rengeteg közvetlen és közvetett változást hozott a NAV állományának mindennapjaiba. Az Szjtv. hatásainak vizsgálata a bértábla változásával, a munkakörök letisztulásával, valamint más célcsoportok meghatározásával is érdekes eredményeket hozhat rövid, illetve hosszútávon egyaránt.

Limitációk

A vizsgálati módszer, valamint az eredmények hitelessége több szempontból is megkérdőjelezhető. Az első ilyen kétség a résztvevőkre vonatkozik. Mivel a kérdőív elérhető volt olyan közösségi médiafelületen, ahol akár a törvénymódosítás következtében leszerelt, már nem aktív munkavállalók is jelen voltak, lehetséges, hogy a negatív véleményük kinyilvánítására használták a kérdőív kitöltésének lehetőségét. A második korlátozás pedig a kérdőív kitöltésének a módja. Tekintettel arra, hogy ez egy önbevalláson alapuló kérdőív volt, a válaszok nem minden esetben tükrözhetik a valóságot. Ahhoz, hogy ezeket a konstruktumokat pontosabban lehessen mérni, kiegészítésként kvalitatív vizsgálati módszerre is szükség lenne, mint például személyes interjúk alkalmazása. Ez azonban szintén eltérő eredményeket mutathat, tekintettel – a

beazonosíthatóság figyelembevételével – a munkáltatóval szembeni negatív kritikák esetleges következményeire.

A kérdőívet kitöltő N=342 fő a pénzügyőri állomány (kb. 5.000 fő) közel 7 %-a, de mégis kevésnek mondható nagy pontosságú méréshez. Mivel a statisztikai adatokra nem teljesült a normál eloszlás kritériuma, ezért a páros t-próba helyett Mann-Whitney próbát alkalmaztam. Azonban ahhoz, hogy az utóbb említett statisztikai adatelemzés eredményei olyan erősek legyenek, mint amilyenek a páros t-próba esetén lehettek volna, nagyobb adatmennyiségre, több résztvevőre lett volna szükség.

Kitekintés

A bemutatott jogalkotói gondolatmenet, döntések, valamint jogalkotási folyamat láthatóan negatív hatással voltak a pénzügyőri állomány egy részére. Amennyiben egy probléma megállapítást nyer, úgy a következő lépés vizsgálni a lehetőségeinket annak megoldására. Mivel a fentiek egy szubjektív tényező és az állomány érzelmi világának hatásmechanizmusát érintik, úgy a munka- és szervezetpszichológia tudománya nyújthat számunkra megoldást.

A fenti eredmények alapján a munkához való szubjektív hozzáállás egyik legfontosabb alappillére a motiváció. Az említett szakterületen jeleskedő Kovács Zoltán kutatásaiból (Kovács, 1996) gyűjtöttem össze az általam legfontosabbnak vélt feltevéseket a témával kapcsolatban.

A munkavégzés motivációinak különböző elméletei ismeretesek, melyekben a szerint teszünk különbséget, hogy eltérő előfeltevések vannak a munkát végző ember természetéről. Ezek az alábbiak.

1. Racionális-gazdasági ember
2. A társas igényű ember
3. Az önmegvalósító ember
4. A komplex ember

Az 1. csoport alapjaiton a hedonizmus filozófiájából nőtte ki magát, miszerint az ember a későbbi jólléte érdekében dolgozik. Tehát kizárólag a gazdasági ösztönzők motiválják, amelyeket a foglalkoztató szervezet tart az ellenőrzése alatt. Így a személy passzív alanya lesz a rendszernek, amelyet manipulálni, motiválni és ellenőrizni lehet. A cél elérése érdekében az emberi érzelmeket ki kell zárni, tekintettel arra, hogy azok irracionálisak és kiszámíthatatlanok. Ehhez az emberképhez a megerősítés elmélete illeszkedik, miszerint bizonyos reakciók esetén jutalmazást alkalmazunk az alábbi négy típus szerint.

- Fix intervallum: meghatározott időközönként jutalom
- Állandó teljesítmény arány: meghatározott reakció alapján jutalom
- Változó intervallum: a jutalmazás változó időközönként történik
- Változó teljesítmény arány: a jutalmazás rendszeres, de mértéke változó

A megerősítés elmélet alapján az alkalmazott motivációja befolyásolható, de óriási felelősséggel terheli a kijelölt vezetőket.

A munkaviszonyok, körülmények és a munkafolyamatok jellegének változása miatt a munkahelyi kapcsolatok szerepe is nőtt. Ez vezetett a társas igényű emberkép (2. csoport) megalkotásához, mely alapján a munkatevékenység tervezésénél a munkatársak szubjektív hozzáállása is számít, legalább annyira, mint a fiskális tényezők. Ehhez az emberképhez a méltányossági elmélet kapcsolódik, miszerint a motiváció nem biológiai, hanem társadalmi eredetű. Középpontjában a befektetett energia és annak eredménye áll, amelynek arányait az

egyén összehasonlítja saját, valamint más személy viszonylatában. Amennyiben az egyén ráfordítása (pl.: 50) és eredménye (pl.: 50) egyenesen arányos másével (pl.: 100/100), úgy a rendszert igazságosnak véli, nincs demotiváló hatása. De amennyiben az arányok megváltoznak, például az egyén munkatársa ugyanannyi ráfordítás mellett nagyobb eredményt ér el, vagy kevesebbet, az bizonytalan társas kapcsolatokat hoz létre, valamint negatív hatásai vannak a motivációra. Mivel igazolt az, hogy a munkavégzés során is fontos befolyásoló tényező a társadalmi hatás, úgy elmondható az is, hogy ahol a csoportmunka és társas interakció jelen van, ott a morál és a teljesítmény is javul.

Az emberek munkához való hozzáállását más szempontból is vizsgálták. Megszületett az az elmélet, hogy a munkavállaló nem is annyira a társas igényeinek kielégítése miatt, hanem az átgondolt, értelmes munkavégzés örömeinek átélésére irányul (3. csoport). Így alakult ki az önmegvalósító emberkép, amely egy hierarchikusan elrendezhető osztályokba sorolt indítékokból áll (fiziológiai, biztonsági, szeretet és valahova tartozás, elismerés, kognitív, esztétikai, önmegvalósítás szükségletek, transzcendencia). A szükséglethierarchia elméletét Abraham Maslow fejlesztette ki, amely szerint a motivációt az emberi szükségletek folyamatos kielégítésére irányuló belső készlet adja. Ennek a legfontosabb alapvetései:

- A viselkedést a kielégítetlen szükségletek befolyásolják, határozzák meg.
- A szükségleteket az egyén módszeresen elégíti ki, a hiányszükségletektől haladva a növekedési szükségletek felé. (Maslow, 2003)

Ez többféleképpen is értelmezhető. Ha például a munkaadó kevés fizetést tud biztosítani, úgy a munkavállaló a munka azon dimenzióira fókuszál, amelyek a hiányszükségletek kielégítéséhez vezetnek. Ebben az esetben, ha nő a fizetés, akkor nő a biztonságérzet, fejlődik az egymással vagy a vezetővel való kapcsolat, ismét a munkavégzés kerül a középpontba, de itt már az önmegvalósítási szükséglet kielégítésének eszközeként. Mivel a munkavállalók egyre többet és többet akarnak, az önmegvalósítás egy kimeríthetetlen forrása lehet a motivációnak.

A fenti három kategória alapján érezhetjük, hogy egyfajta egyszerűsítés keretein belül próbáljuk megérteni az emberek motivációját. De a helyzet sajnos nem ilyen egyszerű. Az ember sokkal összetettebb annál, hogy ezzel a három jelzővel jellemezhetnénk (4. csoport). Sőt, nemcsak komplex az egyén, hanem változatos is, a fenti emberképek függenek a környezeti tényezőktől, külső, valamint belső hatásoktól. Ezenkívül az indítékok komplex motivációs mintákká egyesülnek, mert kölcsönhatásban vannak egymással. Ebből az következik, hogy az egyén szervezeten belül sokféle indíték, motiváció alapján válhat érdekeltté, amelynek jellege nem befolyásolja az elégedettséget, vagy a hatékonyságot. Azokat sokkal inkább a motiváció megléte vagy hiánya határozza meg. A könyv szerint az egyik leghatékonyabb vezetői stratégia a motiváció megteremtését illetően a különböző döntések előkészítéséhez szükséges feladatok megosztása a beosztottakkal. Persze ez nem minden esetben alkalmazható, de nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállaló megértse a munkavégzés célját, indítékot alakítson ki magában, és ezáltal motivált legyen a munkavégzésre.

Összegzés

Láthattuk, hogy milyen lépésekben valósult meg tanulmányunk központi témája, miszerint az egyenruhás pénzügyőri állomány egy része elveszítette a napi egyenruhaviselési, valamint fegyverviselési és egyéb jog gyakorlásának lehetőségét. Habár ezzel egy időben több kötelezettség alól is felmentést kaptak, mégis elveszítették pénzügyőri hivatásukat. Ez látható és mérhető különbséget eredményezett a munkához való szubjektív hozzáállásban, aminek közvetlenül vagy közvetetten, de hatása van a munkavégzésre. Igazolható, hogy a legfőbb ok a motiváció hiánya, ezért látogatást tettünk a munka- és szervezetpszichológia világába, ahol is több emberi előfeltevést, motivációforrást említettünk, és eljutottunk oda, hogy a munkavállaló

és a munkáltató részéről is a legfontosabb feladat a munkavégzés céljának megértése lehet. Természetesen a NAV triviális célokkal rendelkezik, ezért a mi esetünkben inkább a részfeladatok megismerése, a visszacsatolások és a kommunikáció az, ami segíthet ebben a kérdésben.

De milyen lehetőségünk van nekünk, akik olvassuk ezt a tanulmányt és a témával foglalkozunk? Bár a közmondás úgy tartja, hogy „egy fecske nem csinál nyarat”, azonban akár beosztott vagy vezető munkatársról beszélünk, már egy ember kommunikációja és hozzáállása is jó hatással lehet a közösségre, könnyebben elfogadhatjuk a fejlődés folyamatában hozott áldozatokat és megteremthetjük egy új hivatás, az adó- és vámhatósági szolgálat alapjait.

Irodalomjegyzék

- [1] 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről
- [2] 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- [3] 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
- [4] 2004. évi XIX. törvény a Vám- és Pénzügyőrségről
- [5] 2006. évi LXI. törvény egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról
- [6] 2007. évi LXXIX. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításáról
- [7] 2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról
- [8] 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
- [9] 485/2015. (XII.29.) Kormányrendelet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerveinek hatásköréről és illetékességéről
- [10] Erdős Á. & Szabó A. (2019). A pénzügyőr, a katona büntetőjogi fogalmán kívül. *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle*, 7(1) 7-30
- [11] IBM (2017). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- [12] Kovács, Z. (1996). A munka mint motiváció. In Balogh, L., Bugán, A., Kovács, Z., & Tóth, L. (szerk.) *Fejezetek az alkalmazott lélektan köréből* (pp. 95-110). Kossuth Lajos Tudományegyetem.
- [13] Magasvári, A. (2020) Hivatása: pénzügyőr. In Csaba Z., & Szabó A. (szerk.) *Közös kihívások - egykor és most.* (pp. 183-208.) Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.10>
- [14] Magasvári, A. (2021). Egy új jogviszony „születése” - az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata. In Csaba Z., & Zsámbokiné Ficskovszky Á. (szerk.) *Tebetség, szorgalom, hivatás.* (pp. 69-86.) Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2021.1.5>
- [15] Maslow, A. (2003). A lét pszichológiája felé. Ursus Libris.
- [16] Molnár, K., & Suba, L. (2020). Az (egyen)ruha teszi a (szak)embert? A Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának egyenruházati szabályozása. In Csaba Z., & Szabó A. (szerk.) *Közös kihívások - egykor és most.* (pp. 209-228.) Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.11>
- [17] Szabó A. (2012). Kormányhivatal - rendészet? *Magyar Rendészet*, 12(4) 147-154
- [18] T/7918. számú törvényjavaslat az egyes törvényeknek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal átalakításával, valamint a költségvetési tervezéssel és gazdálkodással kapcsolatos módosításáról. 2015. <https://www.parlament.hu/irom40/07918/07918.pdf>
- [19] Vám- és Pénzügyőrség. (2009). A Vám- és Pénzügyőrség kollektív szerződése. <https://adoc.pub/vam-es-penzgy-rseg-kzalkalmazottainak-kollektiv-szerz-dese.html>

- [20] Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez. (2020). *Indokolások Tára. A Magyar Közlöny melléklete.* 158, 1778-1813.