

A KÖFOP-2.1.4-VEKOP-16-2016-00001 azonosító jelű
„A Külgazdasági és Külügyminisztérium humánerőforrás-gazdálkodásának
és belső képzési rendszerének fejlesztése” című kiemelt projekt

NEMZETKÖZI KARRIERUTAK

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE



KÜLGAZDASÁGI ÉS
KÜLÜGYMINISZTERIUM

Készült a Külgazdasági és Külügyminisztérium által megvalósított, „A Külgazdasági és Külügyminisztérium humánerőforrás-gazdálkodásának és belső képzési rendszerének fejlesztése” című KÖFOP-2.1.4-VEKOP-16-2016-00001 azonosító jelű kiemelt projekt keretében, európai uniós forrásból finanszírozva.

A „Működési és gyakorlati ismereteket tartalmazó kézikönyvek,
nemzetközi szakanyagok és ismertető”
című műszaki-szakmai eredmény megvalósításához kapcsolódóan.

ISBN 978-963-7039-76-8

© 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.

SZERZŐ: **HAZAFI ZOLTÁN**

KIADVÁNYTERV, TÖRDELÉS:
LEW-ART DESIGN KFT. 2020

TARTALOMJEGYZÉK

1. EURÓPAI KÖZTISZTVISELŐI ÉLETPÁLYA (DR. HAZAFI ZOLTÁN)	5
1.1. Bevezetés	5
1.2. Az Európai Unió személyzetpolitikai elvei	7
1.3. Az Európai Unió intézményeinél foglalkoztatott személyi állomány összetétele	11
1.4. A köztisztviselők jogállása – A szabályozás struktúrája és mechanizmusa	14
1.5. Köztisztviselőket foglalkoztató uniós intézmények és szervek	16
1.6. Jogviszony létesítése	19
1.7. Besorolás és előmenetel	23
1.8. Díjazás, nyugdíj	27
1.9. Jogviszony megszűnése	29
2. NEMZETKÖZI SZERVEZETEK ÉS A KÖZSZOLGÁLATI SZABÁLYOK – AZ ENSZ ÉS AZ EURÓPA TANÁCS PÉLDÁJA (DR. HALÁSZ IVÁN)	31
2.1. Bevezetés, előzmények	31
2.2. Az ENSZ és a tisztviselői	32
2.3. Az Európa Tanács és a tisztviselői	43
3. NEMZETKÖZI KARRIERUTAK A FRANCIA KÖZSZOLGÁLATBAN (DR. LINDER VIKTÓRIA)	49
3.1. A francia közszoigálatról általában	49
3.2. Jogi szabályozás és a közszoigálati karrier elemei	52
3.3. Külföldiek a francia közszoigálatban	54
3.4. Összefoglalás	59
4. NEMZETKÖZI KARRIERUTAK A NÉMET KÖZSZOLGÁLATBAN (DR. LINDER VIKTÓRIA)	60
4.1. A német közszoigálatról dióhéjban	60
4.2. Jogi szabályozás és humánerőforrás-gazdálkodás	62
4.3. A német közszoigálat összetétele, a köz alkalmazottainak jogállása és kategóriái	63
4.4. A tisztviselői életpálya elemeiről	65
4.5. Előmenetel	67
4.6. Illetmény	67
4.7. Külföldiek a német közszoigálatban	68
4.8. Egy példa – a jogi szakmák elismerésére vonatkozó szabályozás	72
4.9. Összegzés	73
5. KARRIERUTAK A BRIT KÖZSZOLGÁLATBAN (BALÁZS ESZTER)	74
5.1. A közszoigálat vonzereje	76
5.2. Karrierprogramok a közszoigálatban	76
5.3. Tehetség gondozás a közszoigálatban	91
5.4. Interjú	93

1. EURÓPAI KÖZTISZTVISELŐI ÉLETPÁLYA (DR. HAZAFI ZOLTÁN)

1.1. BEVEZETÉS

A kiszámítható, stabilitást nyújtó karrier különös értelmet nyer az Európai Unió köztisztviselői esetében, mivel foglalkoztatásuk sajátos feltételekkel történik. Munkájukat hazájuktól távol, saját országukban már kialakított karrierjüktől, kapcsolatrendszerüktől elszakítva végzik, esetenként változó munkahelyen egy olyan egyedülálló intézményi struktúra keretén belül, amelynek 24 hivatalos nyelve van.¹ Az ezzel járó kihívások csak akkor vállalhatóak fel, ha az európai közszolgálati életpálya életre szóló hivatást kínál. Ez nem az „elbocsáthatatlanságot” jelenti, hanem a belépéstől a nyugdíjazásig tartó karrier szakmai garanciáit, amelyek a professzionalitást, az átláthatóságot, az érdemeken alapuló előmenetelt szabályozott státusz keretében együttesen biztosítják.

Az Európai Unió intézményrendszerének egyedülállósága az európai köztisztviselők jogállására is rányomja bélyegét. A tagállami szabályoktól független, *sui generis* státuszuknak ugyanis több jellegzetessége is van, amelyek összefüggnek az Európai Unió intézményrendszerével.²

Az első, hogy a jogállási szabályozás – a tagállami közszolgálati státútumokkal szemben – nem tekinthet vissza hosszú múltra, s fejlődését tagállami modellek inspirálták. Az Európai Szén-és Acélközösség (ESZA), Európai Gazdasági Közösség (EGK) és az Európai Atomenergia Közösség (EAK,) illetve - később a három közösség intézményrendszerének egységesítését követően - az Európai Közösségek (EK) státusz szabályozása francia mintára épült. Átvette a szenyorítás elvét, az iskolai végzettségtől függő besorolási kategóriákat, azon belül a besorolási és fizetési fokozatokat, valamint a versenyvizsgát. Ekkor alakultak ki azok az elvek, amelyek mind a mai napig jellemzik a jogállási szabályokat:

- egység
- függetlenség
- állandóság
- szakértelem (kompetencia).³

a) A szabályozás egysége a személyi állomány egységességét fejezi ki. Ugyanaz a szabályozás vonatkozik mindegyik köztisztviselőre függetlenül attól, hogy melyik uniós intézmény foglalkoztatja. A függetlenség azt jelenti, hogy a köztisztviselők kizárólag az európai érdekeknek megfelelően cselekedhetnek. Az állandóság az uniós intézmények működésének folyamatosságát biztosítja az által, hogy uniós álláshelyre – fő szabályként – karrier-tisztviselők nevezhetőek kihatározatlan időre. A szakértelem a sokszor magas szintű technikai, szakértői kompetenciák követelményére utal.

1 Kérdések és válaszok a személyzeti reformmal kapcsolatban. MEMO/11/907.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/907&format=HTML&aged=0&language=HU&guiLanguage=en> (2020. 06. 15.)

2 Feugier, Jean-Luc – Pradines, Marie-Helene (2015): *La fonction publique européenne en perspective*. La documentation Française. Paris. 21.

3 Dalle-Crode, Sylvain (2008): *Le fonctionnaire communautaire: droits, obligations et régime disciplinaire*. Bruylant. 20-21. Idézi: Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 21.

Idővel azonban a francia minta háttérbe szorult, s a 2002-2004 között lezajlott – eddigi legjelentősebb – személyügyi reformon már sokkal inkább az *angolszász hatás*⁴ érződik. A változások négy területet érintettek:⁵

- szolgáltatás- és teljesítményalapú kultúra kialakítása;
- stratégiai tervezés és programozás;
- pénzügyi kontroll, menedzsment, audit;
- személyzetpolitika.

b) A második sajátossága az európai közszolgálati státusz szabályozásának az *„intézményi patriotizmus”*, amely azt jelenti, hogy a köztisztviselők lojalitása erősen kötődik az őket foglalkoztató uniós intézményhez, mivel a kiválasztásukkal, illetve karrierjükkel kapcsolatos munkáltatói döntések decentralizáltan, intézményi szinten születnek. Ez táplálja az intézmények önálló szervezeti kultúráját, a köztisztviselők intézményi kötődését.⁶

c) A harmadik specialitása az uniós közszolgálatnak, hogy az intézmények alkalmazottainak csak kétharmada kinevezett köztisztviselő, a többiek általában rugalmasabb, különböző feltételektől függő szerződéses alkalmazott [lásd szerződéses alkalmazott]. Rájuk sajátos szabályok vonatkoznak [lásd személyi állomány jogállások szerinti összetétele].⁷

d) S végül ki kell emelni, hogy egyre gyakoribb a tagállami közigazgatás szakembereivel való közös munka, együttműködés, amely egy sajátos *szimbiózisát adja a különböző igazgatási kultúráknak. Ez nemcsak az egymástól eltérő kultúrák találkozását jelenti, hanem a tudás és a tapasztalat megosztásának ösztönzését is.*⁸

Az uniós közszolgálatot gyakran övezik előítéletek. Ezek közé tartozik, hogy az európai köztisztviselők javadalmazása túlságosan bőkezű, s a családjukra is kiterjedő teljes körű gondoskodás indokolatlanul magas költségekkel jár. Példaként a pályakezdő tisztviselők mintegy havi négyezer eurós illetményét vagy a saját társadalombiztosítást, nyugdíjat, valamint a köztisztviselők gyermekeinek minőségi oktatását hozzák fel.⁹ Ugyanakkor ezek a vélemények nem veszik figyelembe a már említett sajátos foglalkoztatási feltételeket, amelyek közepette csak úgy lehet az Európai Unió versenyképes a munkaerő-piacon, ha a felkínált javadalmazás nemcsak ellensúlyozza ezeket a nehézségeket, hanem az uniós intézmények működési köréhez tartozó gazdasági ágazatok átlagos bérszínvonalát is eléri. Az EU intézményeinek a munkaerő-piacon más nemzetközi szervezetekkel, nemzeti diplomáciai szolgálatokkal, multinacionális cégekkel, ügyvédi és tanácsadói irodákkal kell versenyezniük a magasan képzett munkaerőért. Ez annál nehezebb, minél speciálisabb szakértő felvétele szükséges. A versenyhelyzet kedvezőtlen hatása már megmutatkozik a fejlettebb tagállamokból származó pályázók számarányának csökkenésében, ami megnehezíti a földrajzi egyensúly [lásd földrajzi egyensúly] biztosítását.¹⁰

Az is gyakran elhangzik kritikaként, hogy *túlméretezett* az európai bürokrácia. Ezzel szemben az EU intézmények létszáma nem nagyobb, mint egy európai nagyváros apparátusa.

4 A brit befolyást erősítette a New Public Management Európán végig vonuló második hulláma. Nem véletlen, hogy az Európai Bizottság akkori elnöke, Romano Prodi a nagy befolyású Neil Kinnockra bízta a reform irányítását.

5 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 32.

6 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 21.

7 Dalle-Crode (2008): *i.m.* 20-21.

8 Dalle-Crode (2008): *i.m.* 21.

9 Marján Attila (2009): Az Európai Unió intézményeinek közigazgatási rendszeréről és humánpolitikájáról. *Jog Állam Politika*, 2009/4. 184.

10 Kérdések és válaszok a személyzeti reformmal kapcsolatban. MEMO/11/907.

1.2. AZ EURÓPAI UNIÓS SZEMÉLYZETPOLITIKAI ELVEI

Bár Európai Unió intézményei jelentős autonómiával rendelkeznek a saját személyzetpolitikájuk kialakításában, közös elvek orientálják az uniós intézményeket. Ezek a következők:¹¹

- szakmai integritás;
- diszkrimináció tilalma;
- multikulturalizmus;
- meritokrácia;
- földrajzi egyensúly.

SZAKMAI INTEGRITÁS

A szakmai integritás alapozza meg a köztisztviselők függetlenségét. A Személyzeti Szabályzat¹² szerint a köztisztviselő:

- feladatait kizárólag az Európai Unió érdekeit szem előtt tartva látja el;
- az intézményén kívül egyetlen kormánytól, hatóságtól, szervezettől vagy személytől sem kérhet vagy fogadhat el utasításokat;
- a rábízott feladatokat tárgyilagosan, pártatlanul és az Európai Unióhoz való lojalitási kötelezettsége betartásával végzi;
- a kinevezésre jogosult hatóság engedélye nélkül egyetlen kormánytól vagy az intézményén kívüli más helyről sem fogadhat el semmiféle elismerést, kitüntetést, kedvezményt, ajándékot vagy fizetséget, kivéve, ha azzal a kinevezését megelőzően, illetve katonai vagy egyéb állampolgári kötelezettség teljesítése céljából biztosított külön szabadsága során nyújtott szolgálatait ismerik el.¹³

A köztisztviselői integritást védő további szabályok szerepelnek a jogok és kötelezettségek között [lásd jogok, kötelezettségek].

DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA

A Szabályzat külön rendelkezik az egyenlő bánásmódról, a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról. E szerint a személyzeti szabályzat alkalmazásában *tilos bármilyen, nemen, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés*.¹⁴

Az egyenlő bánásmód követelménye ugyanakkor *nem akadályozza annak, hogy a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőség biztosítása érdekében az Európai Unió intézményei előnyben részesítsék az alulreprezentált nemet, hogy ezzel is elősegítsék karrierjüket. Az uniós intézmények intézkedéseket hozhatnak – többek között – olyan de facto egyenlőtlenségek orvoslására, amelyek a nők esélyeit gátolják*.¹⁵

11 Marján (2009): *i.m.* 185.

12 REGULATION No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community

13 Szabályzat 11. cikk

14 Szabályzat 1d. cikk (1) bek.

15 Szabályzat 1d. cikk (2)-(3) bek.

Az Európai Bizottság hosszabb távon elérendő indikátorokat **határoz meg a nők számarányára. Így például 2019-re el kellett érni, hogy a női közép- és felsővezetők aránya legalább 40% legyen.**¹⁶

Az egyenlő bánásmód sérelme esetén *megfordul a bizonyítási teher, ami azt jelenti, hogy ha a tisztviselő úgy véli, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésnek volt kitéve, az intézményt terheli annak bizonyítása, hogy az egyenlő elbánás elve nem sérült. Ezt a rendelkezést azonban a fegyelmi eljárásokra nem kell alkalmazni.*¹⁷

A kötelező nyugdíjkorhatár és az öregségi nyugdíjhoz szükséges minimumkorhatár megállapítása [lásd nyugdíj] nem sérti az egyenlő bánásmódot, tárgyilagos és ésszerű okokkal indokolt korlátozásnak minősül.¹⁸

MULTIKULTURALIZMUS

Az uniós köztisztviselők multikulturális környezetben dolgoznak, amely nemcsak nyelvi, hanem kulturális különbözőséget is jelent. A sokszínűség a diszkrimináció menetesség követelményén túl lehetőséget teremt arra is, hogy a munkaszervezetek kihasználják a különböző igazgatási kultúrák, gondolkodási módok találkozásából születő kreativitást, innovációt, és olyan előremutató megoldások szülessenek, amelyek mintául szolgálhatnak azoknak az országoknak is, amelyek eredetileg inspirálták az Európai Unió intézményeit. Külön szempont ezért a több nyelven történő kommunikáció, valamint a *multikulturális munkakörnyezetbe való beilleszkedés elősegítése, amelyet továbbképzéssel oldanak meg.*

A jogszabályokat és az egyéb általános jellegű szövegeket az Európai Unió valamennyi hivatalos nyelvén közzé teszik. Az Európai Unió Hivatalos Lapja szintén valamennyi hivatalos nyelven megjelenik. Ugyanez irányadó az Európai Parlament dokumentumaira. Itt a képviselők bármelyik hivatalos nyelven felszólalhatnak.

Hivatalosan ugyan *valamennyi tagállam nyelve munkanyelv*, a statisztikák szerint jelenleg az angol az Európai Unió első számú, gyakorolt munkanyelve, ezt követi a francia és a német. Ez alól az *Európai Bíróság* képez kivételt, ahol az eljárás nyelve a *francia*.

A megfelelő nyelvismeretet biztosítja, hogy a köztisztviselőnek csak azt lehet kinevezni, aki rendelkezik az Európai Unió egyik hivatalos nyelvének alapos, illetve egy további hivatalos nyelvének a feladatainak ellátásához szükséges szintű ismeretével.¹⁹ Ezen túlmenően az első magasabb fokozatba történő besorolásának feltétele egy harmadik nyelv elsajátítása.²⁰ Ez utóbbi kötelezettség teljesítéséhez az uniós intézmények jelentős forrásokat fordítanak különböző nyelvtanfolyamokra. Az Európai Unió Tanácsának (Tanács) személyzetfejlesztési egysége első sorban angol és francia nyelvi képzéseket indít, de on-line képzések is elérhetőek német, spanyol, olasz és holland nyelven.²¹ Az Európai Bizottság csaknem 3 millió eurót költ évente nyelvi

16 A nők számaránya 2017-ben felsővezetői és középvezetői posztokon elérte a 33%-ot, illetve a 35%-ot. A diplomás ügyintézők (AD) körében 45%-os a nők aránya, míg a teljes személyi állományon belül 55%. Ez utóbbi 11%-os növekedést mutat 1995-höz képest. Forrás: COMMUNICATION DE LA COMMISSION: Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion. 4., 6. lbj.

17 Szabályzat 1d. cikk (5) bek.

18 Szabályzat 1d. cikk (6) bek.

19 Szabályzat 28. cikk f) pont

20 45. cikk (2) bek. "A tisztviselőtől a felvétele utáni első előléptetést megelőzően megkövetelhetik, hogy bizonyítsa alkalmasságát az Európai Unióról szóló szerződés 55. cikkének (1) bekezdésében említett harmadik nyelvek egyikén történő munkavégzésre. Az intézmények kinevezésre jogosult hatóságai közös szabályok elfogadásáról állapodnak meg e bekezdés végrehajtásához."

21 Rapport au Parlement (2015): *Les pratiques linguistiques dans le fonctionnement des institutions européennes*. 101.

képzésre. A résztvevők száma eléri a 11 ezer főt. Az öt legkeresettebb nyelvi képzés: francia, spanyol, holland, angol, olasz.²² Az Európai Parlamentnél másként alakul a nyelvek népszerűsége: francia (33,2%), angol (15,3%), német (14,7%), spanyol (11,7%), olasz (9,9%).²³

MERITOKRÁCIA

A meritokrácia elve az érdemeken alapuló kiválasztást és előmenetelt jelenti. Mindkettő az európai személyzeti rendszer lényeges elemét képezi, ezért nem véletlen, hogy rendkívül összetett és részletes szabályozás vonatkozik rájuk [lásd kinevezés, illetve előmenetel].

FÖLDRAJZI EGYENSÚLY

Bár az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilos, mégis fontos személyzetpolitikai szempont, hogy az intézmények személyi állományának nemzetiség szerinti megoszlása tükrözze a tagállamok közötti népességi arányokat. Ennek megfelelően a felvételi szempontok között nemcsak az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség szerepel, hanem a lehető legszélesebb földrajzi alapon történő kiválasztás is. *Amennyiben a köztisztviselők nemzetiség szerinti megoszlását érintően - objektív körülmények hiányában - jelentős egyensúlyhiány lépne fel, az uniós intézmények az egyensúly helyreállítása érdekében megfelelő intézkedéseket hozhatnak. Ennek feltétele, hogy az intézkedések igazoltak legyenek, és ne sértsék az érdemen alapuló kiválasztást. Pl. a különböző pályázók szakképzettsége megegyezik. Ez összhangban áll azzal a követelménnyel, hogy semmilyen álláshely sem tartható fenn valamely meghatározott tagállam állampolgárai számára.*²⁴

A földrajzi egyensúly kérdése általában akkor szokott különös figyelmet kapni, amikor az Európai Unió új tagállamokkal való bővítésére került sor, mivel ekkor minden esetben az volt a cél, hogy meghatározott időn belül biztosítsák az új tagállamok állampolgárainak arányos képviselőtét.

Az egyes bővítési időszakokban rendszeresen változott az arányos képviselőt számításának módja. Kiinduláskor pl. az irányadó elv a nagyobb és a kisebb tagállamok együttese közötti egyenlőség volt. Franciaország, Németország, Olaszország és a Benelux-államok számára egyformán egyenként 25%-os elméleti célértéket határoztak meg. Igaz ennek alkalmazása inkább csak a magasabb rangú „A” besorolási fokozatokra korlátozódott.²⁵ Később fokozatosan áttértek az objektív szempontok figyelembe vételére, és a tárgyalások során megállapított értékek mellett a gazdaság teljesítményre és a népességi viszonyokra is tekintettel voltak.²⁶

A jelenlegi arányokat a 2004-es bővítést megelőzően elfogadott objektív kritériumok alapján határozták meg, amely nemcsak az Unió lakosságának összetételét tükrözi, hanem a kisebb tagállamok minimális szintű képviselőtétét is biztosítja.²⁷ E szerinti arányok a következők:²⁸

22 Uo.

23 Uo.

24 Szabályzat 27. cikk

25 A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 27. cikke és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke alapján (földrajzi egyensúly) 2. számú melléklet, 2018.

26 BIZOTTSÁG JELENTÉSE (2018)

27 A meglévő tagállamok összesített súlyához viszonyítva határozták meg az összes új tagállam súlyát három kritérium alapján: népesség, európai parlamenti képviselők száma és a Tanácson belüli szavazatok súlyozása (megtartva a három kritérium számtani átlagát). Ezt a súlyt (százalékos arány) a bővítés után az új tagállamok számára szétosztható álláshelyek számához rendelték, amelynek kétharmadában állapították az új tagállamoknak fenntartott álláshelyek számát. Forrás: BIZOTTSÁG JELENTÉSE (2018): i.m. 21. Ez alapján Magyarország célértéke 14,2% volt, amely 316 AD és 182 AST besorolású álláshelyet jelentett. Forrás: BIZOTTSÁG JELENTÉSE (2018): i.m. 22.

28 Nagy-Britannia nélkül. Forrás: BIZOTTSÁG JELENTÉSE (2018): i.m. 5.

Tagállam	Irányadó arány	Európai Bizottság tényadatok ²⁹
Málta	0,6%	0,5%
Luxemburg	0,8%	0,4%
Ciprus	0,8%	0,4%
Észtország	0,8%	0,8%
Lettország	1%	0,8%
Litvánia	1,5%	1,2%
Lengyelország	8,2%	4,4%
Finnország	1,8%	1,7%
Svédország	2,7%	1,7%
Dánia	1,8%	1,2%
Németország	13,8%	6,7%
Ausztria	2,6%	1,5%
Csehország	3,1%	1,6%
Szlovákia	1,8%	1,2%
Magyarország	3%	2,3%
Románia	4,5%	4%
Bulgária	2,4%	2,2%
Szlovénia	1%	0,9%
Horvátország	1,6%	0,8%
Olaszország	11,2%	12,1%
Franciaország	11,6%	9,9%
Spanyolország	8,9%	7,5%
Portugália	3,1%	2,6%
Görögország	3,1%	4%
Belgium	3,1%	15,7%
Hollandia	3,9%	2%
Írország	1,6%	1,6%

1. táblázat: A földrajzi egyensúly arányai. (Saját szerkesztés.)

Ha az előírt nemzetiségi arányokat összevetjük a tényadatokkal, akkor az Európai Bizottság esetében azt látjuk, hogy a személyi állomány nemzetiség szerinti megoszlása általában nem követi az országok számára megállapított „kvótát”. Az esetek döntő többségében a tagállamok alulreprezentáltak. Ugyanakkor az Európai Bizottság álláspontja szerint egy bizonyos mértékű eltérés még tolerálható, ha garantált valamennyi nemzetiség minimális szintű jelenléte, és nem áll fenn jelentős egyensúlyhiány. Az utóbbiról akkor beszélhetünk, ha egy vagy

több tagállam állampolgárainak aránya nem éri el a meghatározott mérték 80%-át.³⁰ Az AST és AST-SC besorolási csoportok [lásd besorolási csoportok] esetében nagyobb túréshatárt alkalmaznak. A Európai Bizottságban a vezetők nemzetiség szerinti megoszlására szintén külön szabályok vonatkoznak. A nyelvi szolgálatoknál egyáltalán nem alkalmazzák a „hivatalos” arányokat.³¹

1.3. AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEINÉL FOGLALKOZTATOTT SZEMÉLYI ÁLLOMÁNY ÖSSZETÉTELE

Az Európai Unió intézményei több mint 40 000 személyt foglalkoztatnak, akik eltérő jogállásúak lehetnek.³² E szerint megkülönböztetjük:

- az állandó köztisztviselőket (a továbbiakban: köztisztviselő);
- szerződéses alkalmazottakat;
- az ideiglenes alkalmazottakat;
- a kölcsönzött munkavállalókat;
- a gyakornokokat és
- a nemzeti szakértőket.

A foglalkoztatási jogviszony létesítésének módja alapján két kategóriába sorolhatóak a személyi állomány tagjai:

A) KINEVEZETT ALKALMAZOTTAK

Ide tartoznak a köztisztviselők. Jogviszonyuk kinevezéssel létesül az Európai Unió valamely intézményénél rendszeresített beosztásban. Karrier-tisztviselők, akiknek a foglalkoztatása a karrier-elv alapján – általában - nyugdíjazásig tart. Ennek garanciája, hogy jogállásuk önálló besorolási, előmeneteli, díjazási, felelősségi-és nyugdíjrendszert határoz meg számukra. Alkalmazásuk feltétele a sikeres *versenyvizsga* [lásd versenyvizsga].

A köztisztviselőket *három csoportba* [lásd besorolási csoport] sorolják: *tanácsosok* (AD), *aszisztensek* (AST), valamint *titkárok és irodai alkalmazottak* (AST/SC).

B) SZERZŐDÉSSEL ALKALMAZOTTAK

A köztisztviselőkön kívül mindenki mást szerződéssel alkalmaznak az Európa Unió intézményei.

Ba) Szerződéses alkalmazottak

A szerződéses alkalmazottaknak (CAST) *két további kategóriáját* különböztetjük meg.

- a) *Az elsőbe tartozó alkalmazottak fizikai, illetve adminisztratív kiegészítő-szolgáltató feladatokat látnak el.*

30 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2018_en.pdf (2020. 06. 15.)

31 BIZOTTSÁG JELENTÉSE (2018): *i.m.* 6.

32 http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index_hu.htm;

http://europa.eu/epso/discover/careers/staff_categories/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

b) A második kategóriába tartozó személyek alkalmazására akkor kerül sor, ha betegség, szüneti szabadság stb. miatt távol lévő tisztviselők *helyettesítése* szükséges.

A szerződéseket határozott időre kötik, de a szerződések meghosszabbíthatók. Ugyanakkor az alkalmazás tényleges időtartama egy intézményben, a meghosszabbítás időszakával együtt, nem haladhatja meg a hat évet.³³

A szerződéses alkalmazottak többfajta tevékenységet láthatnak el. Így például fizikai vagy adminisztratív munkát, titkári feladatokat, szervezést, fogalmazást, könyvelést, igazgatási feladatokat.³⁴

Bb) Ideiglenes alkalmazottak

Az ideiglenes alkalmazottaknak *hat kategóriája* van:³⁵

- ideiglenes álláshelyen foglalkoztatott alkalmazott (AT2a);
- állandó és üres álláshelyen helyettesítés céljából ideiglenesen foglalkoztatott alkalmazott (AT2b), pl. sikeres versenyvizsgát tett pályázók hiánya esetén;
- választott tisztséget betöltő személynél állandó vagy ideiglenes álláshelyen foglalkoztatott alkalmazott (AT2c), pl. az európai biztosok kabinetjében;
- kutatási és beruházási költségvetési előirányzatokból fizetett álláshelyen uniós kutatási központokban köztisztviselők helyettesítése céljából foglalkoztatott alkalmazott (AT2d);
- a tagállamok nemzeti diplomáciai szolgálataiból kirendelt, az Európai Külügyi Szolgálat állandó álláshelyeinek ideiglenes betöltésére szerződötetett alkalmazott (AT2e);
- az Európai Unió ügynöksége által ideiglenes álláshelyen foglalkoztatott alkalmazott (AT2f).

Bc) Helyi alkalmazottak

A helyi alkalmazottak kiválasztása, jogviszonyuk megszüntetése, díjazásuk, szabadságuk a helyi jogszabályok alapján történik. Általában az Európai Bizottság tagállamoknál, illetve harmadik országokban létesített képviseletein foglalkoztatják őket.

Bd) Különleges tanácsadók

Felsőszintű vezetők személyes tanácsadói, akiket a bizalmi elv alapján alkalmaznak 2 évre, amely meghosszabbítható.

Be) Gyakornokok

Az egyetemi diploma megszerzését követően lehetőség van arra, hogy a fiatalok öthónapos szakmai gyakorlat keretében munkatapasztalatot szerezzenek az uniós intézményeknél. A Bi-

³³ Szabályzat 3b. cikk, 88. cikk

³⁴ https://epso.europa.eu/how-to-apply_hu#tab-0-1 (2019. 04. 01.)

³⁵ Szabályzat 2. cikk a)-f) pontok

zottságnál igazgatási szakmai, illetve fordítói szakmai gyakorlaton lehet részt venni.³⁶ A Bizottságon kívül az Európai Parlament, a Tanács, a Bíróság, a Szociális és Gazdasági Bizottság, a Régiók Bizottsága és az Ombudsman hivatala szervez 3–5 hónapig tartó szakmai gyakorlatot. Ennek megfelelően a gyakornoki programokat az intézmények maguk kezelik.

Bf) Nemzeti szakértők

A nemzeti szakértők feladata kettős, egyfelől részt vesznek az uniós intézmény munkájában, többnyire valamely uniós tisztviselő irányításával, másfelől hazatérésüket követően saját közigazgatásukban hasznosítják az uniós intézménynél megszerzett tapasztalatukat.³⁷

Bg) Kölcsönzött munkavállalók

Egyes intézmények ügynökségeken keresztül munkaerő-kölcsönzés keretében – legfeljebb 6 hónapra – vesznek igénybe munkavállalókat.

A vezetők két nagy kategóriája különböztethető meg: felsőszintű vezetők, középszintű vezetők.

Felsőszintű vezetői pozíciók:

- főigazgató;
- főigazgató-helyettes;
- igazgató;
- főtanácsadó.

A középszintű vezetői pozíciók:

- egységvezető;
- osztályvezető;
- munkacsoport-vezető.

Az Európai Bizottság 32 196 személyt foglalkoztat.³⁸ Megoszlásuk az alábbiak szerint alakul:

³⁶ http://ec.europa.eu/civil_service/job/trainee/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

³⁷ http://ec.europa.eu/civil_service/job/sne/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

³⁸ Ebből az állandó tisztviselők 68,6%-ot tesznek ki. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2018_en.pdf (2020. 06. 15.)

Besorolási csoport	Létszám	Százalék
VEZETŐK		
Felsőszintű vezetők	371	1,1%
Középszintű vezetők	1 100	3,4%
BEOSZTOTT ÜGYINTÉZŐK		
AD köztisztviselő (tanácsos)	11 463	35,6%
AD ideiglenes alkalmazott	504	1,6%
AST köztisztviselő (asszisztens)	8 250	25,6%
AST ideiglenes köztisztviselő	225	0,7%
AST/SC köztisztviselő (titkár, ügykezelő)	297	0,9%
AST/SC ideiglenes köztisztviselő	150	0,5%
Szerződéses alkalmazott	7 161	22,2%
Különleges tanácsadó	58	0,2%
Helyi alkalmazott	2 075	6,4%
Nemzeti törvények hatálya alá tartozó személyzet	542	1,8%
Összesen	32 196	100%

2. táblázat: Létszámarányok az Európai Bizottságban. (Saját szerkesztés.)

1.4. A KÖZTISZTVISELŐK JOGÁLLÁSA – A SZABÁLYOZÁS STRUKTÚRÁJA ÉS MECHANIZMUSA

A köztisztviselők jogállásának szabályozása vertikálisan és horizontálisan egyaránt tagolt. A legfontosabb jogi norma a Személyzeti Szabályzat, amelyhez különböző általános végrehajtási szabályok kapcsolódnak. Ugyanakkor ez utóbbiak kiegészülnek speciális, belső intézményi szabályokkal. A közszolgálati jogvitákban hozott bírósági döntéseknek normatív erejük van, s így az európai közszolgálati jog forrásának számítanak. Az egységes jogalkalmazást intézményközi jelleggel működő vezetői kollégium segíti.

a) Legmagasabb szintű jogforrása az európai közszolgálati jognak az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EU szerződés). Ez több rendelkezést tartalmaz, amelyek érintik az európai köztisztviselők jogállását:

- Felhatalmazza az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy rendes jogalkotási eljárás keretében elfogadott rendeletben állapítsák meg az Európai Unió köztisztviselőinek személyzeti szabályzatát és az Unió egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeit.³⁹
- Az Európai Unió és az alkalmazottai közötti jogviták elbírálását az Európai bíróság hatáskörébe utalja.⁴⁰

39 Szabályzat 336. cikk

40 Szabályzat 270. cikk

- Előírja az Európai Unió köztisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak titoktartási kötelezettségét.⁴¹
- Szerződésen kívüli felelősség esetén rögzíti, hogy az Európai Unió megtéríti az intézményei vagy alkalmazottai által feladataik teljesítése során okozott károkat.⁴²

b) A Személyzeti Szabályzat hagyományosan két részből áll. Az egyik az uniós köztisztviselők státuszát szabályozza, a másik a szerződéssel foglalkoztatott uniós alkalmazottak jogállási szabályait tartalmazza. Az Európai Unió intézményeit és a tagállamokat egyaránt köti.

c) Egyéb tanácsi rendeletek, illetve „kvázi törvényalkotási” aktusok egészítik ki a státusz szabályokat. Ezek egy része 2013 előtt született. Ekkor a Tanács egyedül alkothatott rendeletet a Személyzeti Szabályzat egyes kérdéseinek végrehajtására, pl. pénzügyi finanszírozással járó munkafeltételek meghatározása, illetve az illetmények éves felülvizsgálata. A 2004-es bővítéskor rendeletet adott ki a köztisztviselők kiválasztására, amely esetenként az általánoshoz képest eltérő szabályokat tartalmazott.⁴³

d) Az EU Szerződés 2014-től kezdődően a rendes jogalkotás körébe utalta a személyügyi szabályozást, amely azt jelenti, hogy a Tanács egyedül már nem alkothat rendeletet, csak a Parlamenttel együttműködve. Ugyanakkor a Bizottság jogalkotási aktusban kapott felhatalmazás alapján általános hatályú nem jogalkotási aktusok elfogadására jogosult bizonyos kérdésekben, pl. meghatározhatja a külön juttatásokra jogosult tisztviselők kategóriáit, a juttatások feltételeit és mértékét.⁴⁴

e) Az egységes jogalkalmazás érdekében a Bizottság közös szabályokat javasolhat az uniós intézmények számára. Amennyiben az intézmények elfogadják, a javasolt szabályok, fogalmak kötelezővé válnak. Pl. a nemek közötti esélyegyenlőség, éves szabadság témakörében születtek közös szabályok.⁴⁵

f) Valamennyi uniós intézmény belső végrehajtási szabályokat alkothat a Személyzeti Szabályzat bizonyos rendelkezéseinek intézményen belüli alkalmazására. Pl. A Bizottság a köztisztviselők előmeneteléhez kapcsolódó rendelkezés tekintetében alkotott belső intézményi végrehajtási szabályozást.⁴⁶

g) Az uniós intézmények határozatot alkothatnak bizonyos rendelkezések végrehajtásának módszeréről, pl. távmunkavégzés.⁴⁷

h) A közszolgálati jogvitákban hozott bírósági döntések egyre többször hivatkoznak általános jogelvekre. Nemcsak a tagállamok által közösen elfogadott általános jogelvekről van szó, hanem azokról is, amelyek az Európai Unió „jó működését” biztosítják.⁴⁸

i) Az egységes jogalkalmazást az uniós intézmények személyzeti ügyekért felelős vezetőiből álló és intézményközi jelleggel működő vezetői kollégium segíti. A testület feladata, hogy biztosítsa a Személyzeti Szabályzat rendelkezéseinek egységes alkalmazását.⁴⁹ A megállapodásokat egymásra nézve kötelezőnek fogadják el.

41 Szolgálati jogviszonyuk megszűnését követően sem fedhetik fel a szolgálati titoktartási kötelezettség alá eső információkat, így különösen a vállalkozásokra, az ezek üzleti kapcsolataira vagy költségösszetevőire vonatkozó információkat. Szabályzat 339. cikk

42 Szabályzat 340. cikk

43 Feugjer – Pradines (2015): *i.m.* 74-75.

44 Szabályzat 56c. cikk

45 Feugjer – Pradines (2015): *i.m.* 76.

46 Feugjer – Pradines (2015): *i.m.* 77.

47 Feugjer – Pradines (2015): *i.m.* 78.

48 Dalle-Crode (2008): *i.m.* 27-28.

49 Szabályzat 110. cikk (5) bek.

j) Az intézmények által alkotott végrehajtási szabályokról az Európai Bíróság nyilvánosan elérhető nyilvántartást vezet, s az Európai Bizottság háromévente *jelentést* nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai által a személyzeti szabályzat érvényre juttatása céljából elfogadott szabályokról.⁵⁰

1.5. KÖZTISZTVISELŐKET FOGLALKOZTATÓ UNIÓS INTÉZMÉNYEK ÉS SZERVEK

Az uniós intézmények és szervek több kategóriája különböztethető meg. Ezek hivatalos elnevezése és felsorolási rendje a következő:⁵¹

A) INTÉZMÉNYEK ÉS SZERVEK

a) Intézmények

- Európai Parlament
- Európai Tanács
- Az Európai Unió Tanácsa
- Európai Bizottság
- Az Európai Unió Bírósága (Bíróság, Törvényszék, Közszolgálati Törvényszék)
- Európai Központi Bank
- Európai Számvevőszék

b) Külpolitikai szerv

- Európai Külügyi Szolgálat

c) Tanácsadó szervek

- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
- Régiók Bizottsága

d) Egyéb szervek

- Európai Beruházási Bank
- európai ombudsman
- európai adatvédelmi biztos

B) INTÉZMÉNYKÖZI SZOLGÁLATOK⁵²

a) Európai Unió Kiadóhivatala

b) Európai Személyzeti Felvételi Hivatal (Európai Közigazgatási Iskola)⁵³

50 Szabályzat 110. cikk (6) bek.

51 Hivatalos kategóriákat és elnevezéseket használjuk. Európai Unió (2011): Intézményközi kiadványszerkesztési útmutató. Luxembourg, Az Európai Unió Kiadóhivatala. 142.

52 Adminisztratív szempontból az Európai Bizottsághoz tartoznak.

53 Adminisztratív szempontból az Európai Személyzeti Felvételi Hivatalhoz tartozik. 2005/118/EK határozat, HL L 37., 2005. 02.10. 14.

C) DECENTRALIZÁLT SZERVEK (ÜGYNÖKSÉGEK)⁵⁴

D) VÉGREHAJTÓ ÜGYNÖKSÉGEK⁵⁵

E) EURATOM-ÜGYNÖKSÉGEK ÉS -SZERVEK⁵⁶

F. EGYÉB SZERVEZETEK

A továbbiakban összefoglalóan az uniós „intézmények” elnevezést használjuk, kivéve, ha indokolt az eltérés.

Az uniós intézményekhez kinevezett köztisztviselőkre a Személyzeti Szabályzatot kell alkalmazni. Létszámukat, összetételüket az ellátandó *feladatok*, valamint az aktuális *személyügyi kihívások határozzák meg. Az alábbiakban a jelentősebb intézmények személyzetpolitikai jellemzőit tekintjük át.*

EURÓPAI BIZOTTSÁG

Az Európai Bizottság a legnagyobb munkáltató az uniós intézmények közül, az köztisztviselők közel kétharmada itt dolgozik. Széleskörű feladatrendszere a legkülönbézetesebb szakmai kompetenciákat igényli. A jelentős és vegyes szakmai összetételű létszámának utánpótlását stratégia emberi erőforrás gazdálkodással biztosítja. Ebbe éppúgy beletartozik a munkakör-és kompetencia-alapú tervezés, mint egyes feladatok kiszervezése.⁵⁷

Az Európai Bizottság testesíti meg a közös európai érdekeket, s ez nagyfokú önállóságot biztosít számára nemcsak hatásköreinek gyakorlásában, hanem saját személyzetpolitikájában is.

A „bizottsági” elnevezés egyszerre utal a biztosok kollégiumára, mint kollektív döntéshozó testületre, valamint a döntések előkészítését és végrehajtását végző adminisztrációra.⁵⁸ A kollektív döntéshozatal azt jelenti, hogy a döntések többségi elv alapján születnek, többnyire konszenzussal. Az elnöknek nincs megkülönböztetett szavazata, bár egyre nagyobb szerepet játszik a biztosok kiválasztásában, a biztosi portfóliók kialakításában, valamint a koordinációban.⁵⁹

Az Európai Bizottság szektoronként és irányítási szintenként erősen tagolt szervezettel rendelkezik. Szervezeti egységeinek, végrehajtó ügynökségeinek száma 50 körüli, és a feladataihoz igazodóan rendszeresen változik.⁶⁰

A szervezeti egységek hagyományosan *öt nagy csoportba* sorolhatóak:⁶¹

54 Külön jogszabályok által létrehozott és különleges feladattal megbízott szervek.

55 Jogi személyiséggel rendelkező, határozott időre létrehozott szervek, amelyek egy vagy több uniós program irányításához kapcsolódó feladatokat látnak el. 58/2003/EK tanácsi rendelet.

56 Európai Atomenergia-közösséget (Euratom) létrehozó szerződés céljainak megvalósítását szolgálják.

57 A 2004-es reform óta a különböző személyi jellegű kifizetések (bér, nyugdíj, betegellátás, stb.), logisztikai feltételek (bútorok, gépkocsik, postázás, bölcsődék, stb.) biztosítása került kiszervezésre. Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 103.

58 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 99.

59 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 109.

60 Jelenleg 54 szervezeti egységből épül fel a szervezet. <https://ec.europa.eu/info/departments> (2020. 06. 15.)

61 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 106.

- Belső politikákkal foglalkozó főigazgatóságok: ide tartozik a különböző programok (pl. kutatási) megvalósítása, illetve szabályok (pl. verseny) betartásának ellenőrzése. A Bizottság létszámának csaknem felét (49%) foglalkoztatják az idesorolható szervezeti egységek.⁶² Pl. Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóság, Tengerügyi és Halászati Főigazgatóság, Környezetvédelmi Főigazgatóság, Regionális és várospolitika főigazgatóság, Versenypolitikai Főigazgatóság, Energiaügyi Főigazgatóság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság, Egészségügyi és Élelmiszerbiztonsági Főigazgatóság.
- Külső kapcsolatokkal foglalkozó főigazgatóságok: ezen a területen működő főigazgatóságoknál dolgozik csaknem minden ötödik köztisztviselő (18,5%).⁶³ Kereskedelmi Főigazgatóság, Európai Szomszédságpolitika és Bővítési Tárgyalások Főigazgatósága, Európai Polgári Védelem és Humanitárius Segítségnyújtási Műveletek Főigazgatósága.
- *Funkcionális szervezeti egységek: biztosítják az szervezetrendszer összehangolt, hatékony működését, pl. Humánerőforrásügyi és Biztonsági Főigazgatóság, Költségvetési Főigazgatóság, Kommunikációs Főigazgatóság, Jogi Szolgálat, Főtitkárság.*
- Fordítást és tolmácsolást biztosító főigazgatóságok: a bővítési időszakokban a többnyelvűség iránti igény általában dinamikus létszám növekedést vált ki ezeknél a szervezeti egységeknél, így 2000 és 2008 között, amikor megkétszereződött a hivatalos nyelvek száma, 30 %-kal növekedett a létszám.⁶⁴
- *Igazgatási szolgálatok:* technikai és logisztikai szolgáltatásokat nyújtanak.

A főigazgatóságok és egyéb szolgálatok *igazgatóságokra* oszlanak. Számuk és nagyságuk szintén gyakran változik. Az igazgatóságok kisebb szervezeti egységekből állnak. Átlagosan egy főigazgatóság 5 igazgatóságot foglal magába, s 50-100 személyt alkalmaz. Egy igazgatóság 3-5 szervezeti egységgel, 15-20 alkalmazottal működik.⁶⁵ Bizonyos funkcionális szervezeti egységek több főigazgatóságot szolgálnak ki. Egyszerre több főigazgatóság aktív közreműködését igénylő rendkívüli feladatok összehangolt ellátására, az erőforrások hatékony felhasználására egyre gyakrabban hoznak létre rugalmasan működő munkacsoportokat (*task force*).⁶⁶

A főigazgatóságok egyszemélyes vezetése alatt állnak. A szervezet élén álló főigazgatót a *biztosok kollégiuma* nevezi ki. A főigazgató a *kapocs a politikai és adminisztratív szint között*. Egy biztos több főigazgatóságot, illetve szolgálatot is felügyelhet, de az is előfordulhat, hogy egy főigazgatóság több biztos felügyelete alá tartozik.

A főigazgatók helyettesei több igazgatóságot irányítanak. Az *igazgatókat* szintén a biztosi kollégium nevezi ki. A főigazgatók, főigazgató-helyettesek, valamint az igazgatók a felsőszintű vezetők közé tartoznak.

A főigazgatóságokon belüli szervezeti egységek horizontális együttműködésében bizonyos szervek meghatározó szerepet töltenek be. Ilyen pl. a Főtitkárság, a Jogi Szolgálat, vagy a Költségvetési Főigazgatóság.⁶⁷

Az Európai Bizottság apparátusának többsége Brüsszelben, illetve Luxemburgban dolgozik. A képviseleti irodák dolgozói valamelyik tagállamban teljesítenek szolgálatot.⁶⁸

62 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 104.

63 Uo.

64 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 106.

65 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 106-107.

66 Így pl. a görög, ciprusi és portugál pénzügyi válság, illetve az ukrán helyzet kezelésére. Uo.

67 Feugier – Pradines (2015): *i.m.* 111.

68 Európai Bizottság Magyarországi Képvisellete. https://ec.europa.eu/hungary/home_hu (2020. 06. 15.)

1.6. JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE

ALKALMAZÁSI FELTÉTELEK

A köztisztviselők általános alkalmazási feltételeit a Személyzeti Szabályzat határozza meg. E szerint az nevezhető ki köztisztviselőnek, aki:

- az Unió tagállamai egyikének állampolgára – kivéve, ha a kinevezésre jogosult hatóság ez alól kivételt engedélyez – és állampolgári jogai maradéktalanul megilletik;
- a katonai szolgálatra vonatkozó jogszabályokban rá nézve előírt minden kötelezettségnek eleget tett;
- megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;
- megfelelő képzéseken vagy vizsgákon vagy képesítéseken és vizsgákon egyaránt alapuló versenyvizsga feltételeinek;
- fizikailag alkalmas feladatainak ellátására, és
- tanúbizonyságot tesz az Unió egyik hivatalos nyelvének alapos ismeretéről és egy további hivatalos nyelvének a feladatainak ellátásához szükséges szintű ismeretéről.⁶⁹

A szakképesítésre vonatkozó minimális követelmények besorolási osztályonként és fokozatonként különböznek.

a) A tanácsosok (AD) kinevezésének feltétele a felsőfokú iskolai végzettség.

Az 5. és 6. besorolási fokozatnál:

- oklevéllel igazolt, legalább hároméves, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettség, vagy
- amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, egyenértékű szintű szakmai képzés.

A 7–16. besorolási fokozatnál:

- oklevéllel igazolt, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettség, ha az egyetemi képzés szokásos ideje négy év vagy annál hosszabb, vagy
- oklevéllel igazolt, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettség és legalább egyéves megfelelő szakmai tapasztalat, ha az egyetemi képzés szokásos ideje legalább három év, vagy
- amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, egyenértékű szintű szakmai képzés.⁷⁰

b) Az asszisztensek (AST), titkárok és irodai alkalmazottak (AST/SC) kinevezésének feltétele:

- oklevéllel igazolt, a középfokúnál magasabb szintű oktatásban szerzett végzettség, vagy
- a középfokúnál magasabb szintű oktatáshoz hozzáférést biztosító, oklevéllel igazolt középfokú végzettség, és legalább hároméves megfelelő szakmai tapasztalat, vagy
- amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, szakmai képzés vagy azzal egyenértékű szintű szakmai tapasztalat.⁷¹

69 Szabályzat 28. cikk

70 Szabályzat 5. cikk (3) bekezdés b)-c) pontok

71 Szabályzat 5. cikk (3) bekezdés a) pont

KINEVEZÉS

A jogviszony *kinevezéssel* létesül. A kinevezés időpontja nem előzheti meg a munkába állítás időpontját. Kinevezni csak üres beosztásba (álláshelyre) lehetséges.⁷² A kiválasztás összetett folyamat keretében zajlik, amelynek egyik legfontosabb eleme a versenyvizsga.

VERSENYVIZSGA

A versenyvizsga hagyományos kiválasztási módszer az uniós intézményeknél. Francia inspiráció alapján már a kezdetektől fogva alkalmazzák. Többféle típusa különböztethető meg:

- belső (kizárólag köztisztviselők, ideiglenes és szerződéses alkalmazottak számára kiírt);
- külső (valamennyi tagállam állampolgára számára nyitott);
- általános;
- speciális;
- nyelvi;
- képesítésen, vizsgán vagy egyszerre mindkettőn alapuló.

A versenyvizsga kiírásában általában meg szokták határozni, hogy milyen jellegű (pl. jogi, közgazdasági stb.) és minimum hány éves időtartamú tanulmányon alapuló (3-4 év) diploma szükséges ahhoz, hogy valaki pályázhasson.

Álláshely megüresedése esetén többlépcsős eljárást kell lefolytatni.⁷³ Az uniós intézmény elsőként saját személyi állományát tájékoztatja a megüresedésről. Ha belső áthelyezéssel vagy előléptetéssel nem tölthető be a megüresedett álláshely, – *második lépésként* – a többi uniós intézmény alkalmazottai kapnak tájékoztatást a betöltés lehetőségéről. *Indokolt esetben belső versenyvizsgát írnak ki, amelyen kizárólag köztisztviselők, ideiglenes és szerződéses alkalmazottak vehetnek részt. Harmadik lehetésként az intézmény külső versenyvizsgát írhat ki.*⁷⁴

A nyílt versenyvizsgákról szóló kiírást a jelentkezési határidő lejárta előtt legalább egy hónappal, illetve a vizsgák időpontja előtt legalább két hónappal az Európai Unió Hivatalos Lapjában közzé kell tenni.

A kinevezésre jogosult hatóság minden versenyvizsgához felvételi bizottságot nevez ki. A versenyvizsgáztatási eljárás befejeztével a felvételi bizottság összeállítja az alkalmas pályázók listáját, amelynek lehetőleg legalább kétszer annyi nevet kell tartalmaznia, mint a betöltendő beosztások száma. A felvételi bizottság ezt a listát továbbítja a kinevezésre jogosult hatóságnak. Az intézmények döntenek arról, hogy a pályázók közül kiket neveznek ki a meghirdetett beosztásokba.⁷⁵

EURÓPAI SZEMÉLYZETI FELVÉTELI HIVATAL

Az Európai Unió intézményei eredetileg saját maguk szervezték a versenyvizsgákat. A 2004-es bővítéssel együtt járó tömeges pályázati kiírások miatt azonban létre hozták az Európai Személyzeti Felvételi Hivatalt⁷⁶ (a továbbiakban: Felvételi Hivatal) azzal a feladattal, hogy a tíz új tagországból jelentkezők számára egységesen szervezze meg a vizsgákat. Később a szakmaiságot jobban előtérbe helyező, összehangolt intézményi kiválasztási politika érdekében a

72 Szabályzat 3. cikk

73 Szabályzat 29. cikk

74 Szabályzat 4. cikk

75 Szabályzat 30. cikk

76 A teljes neve „Az Európai Közösségek Személyzeti Felvételi Hivatala”. Ezt kizárólag a Hivatallal kapcsolatos egyes jogi szövegekben használják. Angolul: European Personnel Selection Office (EPSO).

Felvételi Hivatal egységes munkaerő-felvételi központtá vált, s valamennyi uniós intézmény és szerv számára szervezi a versenyvizsgákat. Ennek keretében közzéteszi a vizsgakiírást, megszervezi a különböző tesztek, megvizsgálja, hogy a pályázók teljesítik-e az általános feltételeket, segítséget nyújt az adminisztrációhoz, logisztikához és adatfeldolgozáshoz a felvételi bizottságoknak, valamint kezeli a várólistákat. Bárkinek, aki az Európai Unió intézményeinél szeretne munkát vállalni a Felvételi Hivatalon keresztül kell benyújtania jelentkezését.

A Felvételi Hivatal felállítása beleilleszkedett az új kiválasztási politikába, amelynek alapelvei:⁷⁷

- a különféle kiválasztási technikák körében követett legjobb gyakorlatok és megoldások figyelemmel kísérése;
- a közös megegyezéssel kialakított ütemtervre épülő versenyvizsgák tervezése;
- a legnagyobb szakmaiságot biztosító kiválasztási eljárások szabályozása;
- valamennyi jelölt számára biztosított egyenlő bánásmód, különös figyelmet szentelve a földrajzi egyensúly megteremtésének;
- a pályázati felhívások átláthatóságának javítása;
- a kiválasztási eljárás felgyorsítása;
- esetenként informatikai eszközökkel támogatott tesztek alkalmazása az elő-kiválasztás időszakában.

A Felvételi Hivatal tevékenységét az igazgatótanács felügyeli, melyben az Európai Unió valamennyi intézménye képviselteti magát.

A VERSENYVIZSGA MENETE⁷⁸

A kiválasztási eljárás lerövidítése érdekében a leggyakoribb munkakörökre évente írnak ki versenyvizsgát. Az eljárás a kinevezési jogot gyakorló hatóság által meghatározott versenyvizsga-felhívással indul. Ebben meghatározzák a betöltendő álláshely profiljával, a pályázati feltételekkel és a kiválasztási eljárással kapcsolatos követelményeket. Általában a besorolási csoportok első besorolási fokozatába (AST/SC 1, AST 1, AD 5) sorolt álláshelyre írják ki a versenyvizsgát. Ennél magasabb besorolási fokozatba tartozó álláshelyre is kiírható versenyvizsga, ha a magas szakmai követelmények, illetve az intézmények speciális szakmai igényei vagy a munkaerő-piaci viszonyok szükségessé teszik.⁷⁹

Az eljárás alapját a készségalapú tesztelés jelenti. Ennek során, a szakmai ismereteken túlmenően az alábbi alapvető készségeket vizsgálják:

- Elemző- és problémamegoldó képesség – Egy összetett kérdéskör kulcsfontosságú elemeinek felismerése, továbbá kreatív és gyakorlatias megoldások kidolgozása.
- Kommunikációs készség – Világos és pontos kommunikáció szóban és írásban egyaránt.
- Minőségi és eredményes munkavégzés – Személyes felelősségvállalás és kezdeményező-készség tanúsítása a meghatározott eljárások betartásával történő minőségi munkavégzés érdekében.
- Tanulási és fejlődési képesség – A személyes készségek, valamint a szervezettel és a munkakörnyezettel kapcsolatos tudás elsajátítása és fejlesztése.
- Szervezőkészség, az elvégzendő feladatok rangsorolásának képessége – A legfontosabb feladatok kiemelt helyen való kezelése, rugalmas munkavégzés és a saját munka hatékony beosztása.

77 Fehér Könyv

78 http://europa.eu/epso/discover/selection_proced/selection/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

79 Szabályzat 31. cikk (2) bek.

- Rugalmasság – Nagy munkaterhelés esetén is hatékony munkavégzés, a szervezési nehézségek kezelése és alkalmazkodás a változó munkakörnyezethez.
- Együttműködési képesség – Együttműködés a közvetlen munkatársakkal és más szervezeti egységekkel, tolerancia.

Az AD besorolású alkalmazottakra vonatkozó további készség:

- Vezetői készségek – A kitűzött eredmények elérése érdekében mások irányítása, fejlesztése és ösztönzése, fejlődésük elősegítése.

A kiválasztási eljárás két szakaszból áll:

- számítógépes előválogató teszt
- értékelési szakasz (*assessment center*)

A versenyvizsga-előválogató tesztek⁸⁰ döntően a készségeket mérik, így a kognitív képességeket (szövegértési és matematikai-logikai készséget, valamint absztrakciós készséget), illetve a helyzetmegítélést vizsgálják, valamint esetenként a betöltendő munkakörtől függően a szakmai készségeket mérik fel. Az előválogatás célja, hogy a második szakaszba csak a legjobb eredményt elért jelöltek kerüljenek korlátozott számban.

Az értékelési szakaszban a hangsúly a munkakör betöltéséhez szükséges készségek mérésén van, amely a vizsga típusától függően egy vagy több napot vesz igénybe. Esettanulmány, csoportgyakorlat, szóbeli prezentáció, strukturált interjú s egyéb gyakorlati feladatok képezhetik az értékelés alapját. A tesztek típusa és száma a versenyvizsga típusától és szintjétől függ. A kiválasztási eljárás lefolytatása a felhívás közzétételétől számítva általában 5–9 hónapot vesz igénybe. Az értékelő központok Brüsszelben, illetve Luxemburgban működnek.

A sikeresen pályázók „tartaléklístára” kerülnek, amelyről az EU intézmények választhatnak. A sikeres vizsga ugyanis nem jelent automatikus kinevezést. Az intézmények munkaerő-igényüktől és szakmai elvárásuktól függően választhatják ki a listára került pályázók közül azokat, akiket meghallgatásra hívnak be. Ez azt jelenti, hogy első sorban az intézmények felvételi szándéka a meghatározó, s nem az, hogy a pályázó hova szeretne kerülni. Természetesen a felajánlott állást a pályázó akár vissza is utasíthatja. A tartaléklístákról általában a versenyvizsga végétől számított 2-3 évig lehet választani.

A jelöltek kiválasztásáról a *felvételi bizottság dönt, amely – egyenlő arányban – a kinevezésre jogosult hatóság, valamint a személyzeti bizottság által kijelölt tagokból áll. Az elnököt a kinevezési jogot gyakorló hatóság jelöli ki.*⁸¹

A kinevezés előtt a sikeres pályázónak orvosi vizsgálaton kell részt vennie, annak érdekében, hogy az intézmény meggyőződhessen fizikai alkalmasságáról.⁸²

A köztisztviselők véglegesítéséhez kilenc hónapos próbaidőt kell letölteni. Legkésőbb egy hónappal a próbaidő lejárta előtt értékelést kell készíteni a próbaidős tisztviselő teljesítményéről és alkalmasságáról. Ha a próbaidős köztisztviselő teljesítménye és alkalmassága nem megfelelő, el kell bocsátani. A próbaidő kivételes esetben legfeljebb hat hónappal meghosszabbítható, de teljes időtartama nem haladhatja meg a 15 hónapot. Az elbocsátott próbaidős

80 Próbatesztek itt érhetőek el. <https://www.prometric.com/en-us/clients/epso/pages/EPPO-AD-Cycle-Self-Assessment.aspx> (2020. 06. 15.)

81 Szabályzat III. Melléklet 3. cikk

82 Szabályzat 33. cikk

személy – kivéve, ha újra kereső tevékenységet kezd – szolgálatban eltöltött idejétől függően, 1-3 háromhavi alapilletménynek megfelelő juttatásra jogosult.⁸³

A próbaidős köztisztviselőről a próbaidő alatt bármikor készíthető értékelő jelentés, ha munkája nyilvánvalóan nem megfelelő. Ebben az esetben a próbaidős köztisztviselő egy hónapos felmondási idővel a próbaidő lejártá előtt elbocsátható.⁸⁴

A kinevezés feltétele, hogy ne álljon fenn érdekkonfliktus a köztisztviselő és az uniós intézmény között. A köztisztviselő nem foglalkozhat olyan üggyel, amelyhez közvetlenül vagy közvetve személyes – különösen családi vagy pénzügyi – érdekei fűződnek, ezért a kinevezése előtt megvizsgálják, hogy a jelöltnek vannak-e olyan személyes érdekeltiségei, amelyek csorbíthatják függetlenségét, vagy egyébként fennáll-e bármiféle összeférhetetlenség.⁸⁵ Így például a köztisztviselő sem közvetlenül, sem közvetve nem tarthat, illetve nem szerezhethet meg olyan fajta vagy mértékű részesedést az intézményének ellenőrzése alá tartozó vagy azzal üzleti tevékenységet folytató vállalkozásokban, amely feladatainak ellátása során csorbíthatja függetlenségét.⁸⁶

Az érdekkonfliktus feloldását a *jogviszony fennállása alatt* végig, illetve a *jogviszony megszűnését követően is biztosítani kell, ezért köteles a köztisztviselő a kinevezésre jogosult hatóság engedélyét megszerezni bármilyen „külső” tevékenység ellátásához függetlenül attól, hogy az jövedelemszerzésre irányul-e vagy sem. Az engedélyt meg kell tagadni, ha a tevékenység akadályozza a tisztviselő feladatainak ellátását, illetve összeférhetetlen az intézmény érdekeivel.*⁸⁷A jogviszony megszűnését követően is számolni kell bizonyos korlátozással, ugyanis két évig a kinevezési jogkör gyakorló hatóság megtilthatja a köztisztviselőnek, hogy olyan új keresőtevékenységet végezzen, amely kapcsolódik a szolgálati idejének utolsó három évében végzett munkához, és sérti az intézmény jogos érdekeit. A voltvezetőkkel szemben a lobbitevékenység is korlátozott.⁸⁸

1.7. BESOROLÁS ÉS ELŐMENETEL

A 2004-ben bevezetett személyügyi reform **jelentősen átalakította az évtizedekkel korábban kialakított a besorolási és előmeneteli rendszert.**⁸⁹ Az intézmények 1962 óta alkalmazták a négy kategóriára (A,B,C,D) épülő, a francia közigazgatás által inspirált besorolási mechanizmust, amely kategóriánként nyolc besorolási fokozatot tartalmazott. A tisztviselők *automatikusan két-évente magasabb fizetési fokozatba léptek, s ennek megfelelően illetményemelésben részesültek. A besorolási struktúra korlátozta a karrier lehetőségeket, ami hátrányosan befolyásolta a tisztviselők teljesítményét. Mind a négy kategóriában a tisztviselők kb. 50 éves korukban érhatték el a legmagasabb besorolási fokozatot. Ha eljutottak ebbe a fokozatba, már csak a fizetési fokozatok kétévenkénti automatikus emelkedésében bízhattak 16 éven keresztül (valamennyi besorolási fokozat 8 fizetési fokozatot foglalt magában). Az előmeneteli struktúra merevsége a kategóriák közötti átlépést is megnehezítette, ami különösen abból a szempontból okozott problémát, hogy az információs technológiai forradalomnak köszönhetően a C és D kategóriákba sorolt és a 30*

83 Szabályzat 34. cikk

84 Szabályzat 34. cikk (2) bek.

85 Szabályzat 11. cikk

86 Szabályzat 11a. cikk (3) bek.

87 Szabályzat 12b. cikk

88 Szabályzat 16. cikk

89 Az új Személyzeti Szabályzat 2004. május 1-jén lépett hatályba.

évvel ezelőtti elődökhöz képest magasabban képzett tisztviselők megfelelő motiválására nem volt lehetőség.⁹⁰

Összességében a régi besorolási és előmeneteli rendszer már nem tudott megfelelni a XXI. század követelményeinek. „Egy modern közigazgatásnak, amely nyitott kíván lenni a világra és feladata, hogy mintegy félmilliárd embert érintő jogalkotás kereteit határozza meg, illetve koordinálja a világ kihívásaira adandó válaszokat, bizonyosságot kell adnia rugalmasságáról és cselekvőképességéről.”⁹¹

Az Európai Unió intézményeinek a *munka világának lényeges változásaival* is szembesülniük kellett:⁹²

- a munkakörök tartalma gyakran és gyorsan változik, amely miatt a folyamatos képzés- és továbbképzés alapvető követelménnyé vált;
- az Európai Unió intézményei, mint munkáltatók jelentősen veszítettek munkaerő-piaci versenyképességükből;
- az információs technológiai forradalomnak köszönhetően a közigazgatási funkciókra, szervezeti funkciókra, valamint titkársági funkciókra történő felosztás sokat veszített jelentőségéből;
- az Európai Unió intézményei által vállalt felelősség jelentősen megnövekedett az Európai Unió által ellátandó feladatok bővülésével párhuzamosan.

Az új rendszer alapfogalmai: besorolási csoport, besorolási fokozat, álláshely-típus, álláshely, fizetési fokozat, értékelő jelentés.

a) Besorolási csoport

A köztisztviselőket tevékenységük jellege alapján *három besorolási csoportba sorolják. A besorolási csoportokba álláshely-típusok tartoznak, amelyekhez emelkedő besorolási fokozatok kapcsolódnak. A besorolási fokozatok fizetési fokozatokra osztottak. A köztisztviselő által betöltött álláshelyet a megfelelő álláshely-típus besorolási fokozatába kell sorolni. Tehát az álláshely-típus határozza meg a köztisztviselő besorolását és előmenetelét.*

Az AD besorolási csoportba:

- a főigazgató;
- az igazgató;
- a tanácsadó vagy azonos rangú;
- az egységvezető vagy azonos rangú;
- a tanácsos

álláshely-típus tartozik.⁹³ Ebbe a csoportba sorolják szakpolitikai tervezéssel, koncepciókészítéssel, tanácsadással, jogi, pénzügyi, gazdasági elemzéssel, illetve az uniós jog végrehajtásával összefüggő álláshelyeket. A fordítókat és a tolmácsokat szintén ebbe a csoportba sorolják.⁹⁴

90 Közigazgatás félmilliárd ember szolgálatában. Kézirat. 19. (Une administration au service d'un demi-milliard d'Européens, les réformes de la politique du personnel á la Commission européenne par Horst Reichenbach)

91 Közigazgatás félmilliárd ember szolgálatában. 18.

92 Közigazgatás félmilliárd ember szolgálatában. 18.

93 Szabályzat I. melléklet

94 https://epso.europa.eu/how-to-apply_hu#tab-0-0 (2019. 04. 01.)

AD besorolási csoport	
főigazgató	AD 15-AD 16
igazgató	AD 14-AD 15
tanácsadó vagy azonos rangú	AD 13-AD 14
egységvezető vagy azonos rangú	AD 9-AD 14
tanácsos	AD 5-AD 12

3. táblázat: Az AD besorolási csoport. (Saját szerkesztés.)

Az AST besorolási csoportba tartoznak a vezetőasszisztens és az asszisztens álláshely-típusok. Az előbbibe sorolt álláshelyek jellemzője nagyfokú önállóságot megkövetelő és jelentős felelősséggel járó adminisztratív, technikai vagy képzési tevékenységek végzése a személyzeti igazgatás, a költségvetési végrehajtás vagy a politikai koordináció terén, míg az utóbbiba sorolt álláshelyek a bizonyos fokú önállóságot megkövetelő adminisztratív, technikai vagy képzési tevékenységek végzését biztosítják. Így különösen szabályok, rendeletek, vagy általános utasítások végrehajtása, vagy személyi asszisztensi feladatok ellátása az intézmény valamely tagja, valamely tag kabinetirodájának vezetője, vagy egy főigazgató/ főigazgató-helyettes vagy más, azonos rangú felsővezető mellett.⁹⁵

Idetartoznak még azok az álláshelyek, amelyek végrehajtási és technikai jellegű adminisztratív tevékenységet fognak át pénzügyi, kommunikációs, kutatási, szakpolitika-fejlesztési és végrehajtási feladatokkal összefüggésben.⁹⁶

AST besorolási csoport	
vezető asszisztens	AST 10- AST 11
asszisztens	AST 1- AST 9

4. táblázat: Az AST besorolási csoport. (Saját szerkesztés.)

Az AST/SC besorolási csoportba az irodai és titkári feladatok, irodavezetés és más egyenértékű, bizonyos fokú önállóságot igénylő feladatok ellátását biztosító álláshelyek tartoznak.⁹⁷ Ők általában irodai szervezőmunkát látnak el, vagy ügykezelői feladatot látnak el, illetve adminisztratív támogatást nyújtanak.⁹⁸

AST/SC besorolási csoport	
Titkár/irodai alkalmazott	SC 1 – SC 6

5. táblázat: Az AST/SC besorolási csoport. (Saját szerkesztés.)

95 Szabályzat I. melléklet

96 https://epso.europa.eu/how-to-apply_hu#tab-0-0 (2019. 04. 01.)

97 Szabályzat I. melléklet

98 Uo.

b) Besorolási fokozat

A köztisztviselő kinevezését a versenyvizsga kiírásában szereplő besorolásba tartozó állás-helyre kapja [lásd versenyvizsga kiírás].

Az uniós intézmények költségvetéséhez csatolt létszámterv meghatározza, hogy hány állás-hely tartozik az egyes besorolási csoportokba és fokozatokba.

A köztisztviselő magasabb besorolású álláshely-típusba tartozó álláshelyre léptethető elő. Az előléptetésről a kinevezésre jogosult hatóság határoz.⁹⁹ Az előléptetés feltétele, hogy a köztisztviselő besorolási fokozatában már két év szolgálati időt töltött, s érdemei alapján a legalkalmasabb az előléptetésre. Az alkalmasságát a köztisztviselőről készült értékelő jelen-tések, nyelvek használata, valamint – esetenként – az általa viselt felelősség szintje alapján ítélik meg.¹⁰⁰

A köztisztviselőket csak az SC 1–SC 2, az AST 1–AST 4 besorolási fokozatba vagy az AD 5–AD 8 besorolási fokozatba lehet felvenni. Kivételesen az intézmény engedélyezheti a magasabb besorolású álláshelyre történő felvételt.¹⁰¹

A köztisztviselőt a besorolási fokozatának első fizetési fokozatába kell felvenni.¹⁰²

Az AD 5-ös fokozat feltétele a felsőfokú végzettség. Különleges szakmai profilt megkövetelő munkakörök esetében ennél magasabb, AD 6-os vagy AD 7-es fokozatú állások meghirdetése is sor kerülhet. Ezekben az esetekben a pályázónak több év releváns szakmai tapasztalatot kell igazolnia. AD 9-től AD 12-ig terjed a középvezetői besorolási szint. Ezekbe a fokoza-tokba csak előzetes vezetői tapasztalat birtokában lehet felvételt nyerni.

Az asszisztensek általában AST 1-től AST 3-ig terjedő besorolási fokozatokban kezdik meg pályá-futásukat, és AST 11-es fokozatig léphetnek elő. Az AST 1-es állásra pályázóknak legalább közép-iskolai végzettséggel és releváns szakmai tapasztalattal vagy szakképesítéssel kell rendelkezniük.

A titkári/irodai alkalmazotti kategória az AST/SC 1-től AST/SC 6-ig terjedő besorolási fokoza-tokat foglalja magában. Az újonnan felvett alkalmazottak rendszerint AST/SC 1-es fokozatban kezdik meg pályafutásukat.

c) Fizetési fokozat

A besorolási fokozatok *fizetési fokozatokat* tartalmaznak. A fizetési fokozatokban történő elő-menetel a szolgálatban eltöltött időtől, valamint a teljesítményértékeléstől függ. Ez azt jelenti, hogy a köztisztviselő két évente lép eggyel magasabb fizetési fokozatba, ha a teljesítményérté-keleése kielégítő.¹⁰³

99 Szabályzat 45. cikk

100 Uo.

101 Szabályzat 31. cikk

102 Szabályzat 32. cikk

103 Szabályzat 44. cikk

d) Értékelő jelentés

A kinevezésre jogosult hatóság évente értékeli a köztisztviselőt, s erről értékelő jelentést készít. Az értékelés a köztisztviselő alkalmasságára, teljesítményére és feladatai teljesítése során tanúsított magatartására terjed ki.¹⁰⁴ Az értékelés kvalitatív jellegű, vagyis mérlegelésen alapuló szöveges értékelést jelent. Az értékeléssel szemben jogorvoslással lehet fordulni a feletteshez, illetve keresetet lehet benyújtani a Közzolgálati Törvényszékhez. Az értékelés részletszabályait a kinevező hatóság állapítja meg.¹⁰⁵

1.8. DÍJAZÁS, NYUGDÍJ

A díjazás alapilletményből, családi támogatásokból és *egyéb juttatásokból áll. A tisztviselő nem mondhat le a díjazásra való jogosultságáról.*

A tisztviselők alapilletményét a Szabályzatban szereplő illetménytáblázat alapján állapítják meg, ezért annak összege a besorolástól, illetve a szolgálatban eltöltött időtől függ.¹⁰⁶ A béreket az EU-tagországokban jelzett infláció és vásárlóerő változás függvényében felülvizsgálják.

A havi alapilletmények az AD és az AST besorolási csoportokban az alábbiak szerint alakulnak.¹⁰⁷

Álláshely típus	Besorolási fokozat	Fizetési fokozat				
		1	2	3	4	5
főigazgató	16	16 919,04	17 630,00	18 370,84		
főigazgató/igazgató	15	14 953,61	15 581,98	16 236,75	16 688,49	16 919,04
igazgató/tanácsadó/egységvezető	14	13 216,49	13 771,87	14 350,58	14 749,83	14 953,61
tanácsadó/egységvezető	13	11 681,17	12 172,03	12 683,51	13 036,39	13 216,49
egységvezető/tanácsos	12	10 324,20	10 758,04	11 210,11	11 521,99	11 681,17
egységvezető/vezető asszisztens	11	9 124,87	9 508,31	9 907,86	10 183,52	10 324,20
egységvezető/tanácsos/vezető asszisztens	10	8 064,86	8 403,76	8 756,90	9 000,53	9 124,87

104 Szabályzat 43. cikk

105 Szabályzat 43. cikk, 110. cikk. Lásd még DÉCISION DE LA COMMISSION du 16.12.2013 relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut et aux modalités d'application de l'article 44, premier alinéa, du statut, valamint ANNEXES à la DÉCISION DE LA COMMISSION relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut et aux modalités d'application de l'article 44, premier alinéa, du statut.

106 Szabályzat 66. cikk

107 Szabályzat 66. cikk

Álláshely típus	Besorolási fokozat	Fizetési fokozat				
		1	2	3	4	5
egységvezető/ tanácsos/ asszisztens	9	7 127,99	7 427,52	7 739,63	7 954,96	8 064,86
tanácsos/ asszisztens	8	6 299,95	6 564,69	6 840,54	7 030,86	7 127,99
tanácsos/ asszisztens	7	5 568,11	5 802,09	6 045,90	6 214,10	6 299,95
tanácsos/ asszisztens	6	4 921,28	5 128,07	5 343,56	5 492,23	5 568,11
tanácsos/ asszisztens	5	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
asszisztens	4	3 844,31	4 005,85	4 174,18	4 290,31	4 349,59
asszisztens	3	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
asszisztens	2	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
asszisztens	1	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02

6. táblázat: Illetményrendszer. (Saját szerkesztés.)

A havi alapilletmények az AST/SC besorolási csoportban az alábbiak szerint alakulnak:

Besorolási fokozat	Fizetési fokozat				
	1	2	3	4	5
SC 6	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
SC 5	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 4	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 3	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 2	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC1	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17

7. táblázat: Havi illetmények alakulása. (Saját szerkesztés.)

Az alapilletményhez különböző *juttatások* kapcsolódhatnak. Ezek a következők:

- külföldi munkavégzési támogatás (alapilletmény, háztartási támogatás, eltartott gyermek után nyújtott támogatás együttes összegének 16%-a);
- családi támogatások (háztartási támogatás, az eltartott gyermek után nyújtott támogatás, iskoláztatási támogatás és óvodai támogatás).

1.9. JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE

A szolgálati jogviszony megszűnik:¹⁰⁸

- lemondással;
- kötelező lemondással;
- a szolgálat érdekében történő nyugdíjazással;
- alkalmatlanság miatti elbocsátással;
- a beosztásból való eltávolítással;
- nyugdíjazással;
- halál bekövetkeztével.

A lemondást írásban kell bejelenteni, amely a tisztviselő szolgálati jogviszonyának végleges megszüntetésére irányuló szándékát fejezi ki. A lemondás hatályosulásához a munkáltatónak el kell fogadnia a lemondást. Erre azért van szükség, mert ha a tisztviselővel szemben fegyelmi eljárás van folyamatban, vagy várhatóan ilyen eljárás harminc napon belül indul, a munkáltató mérlegelheti, hogy hozzájárul-e a jogviszony megszüntetéséhez a fegyelmi eljárás lefolytatása előtt. A Szabályzat nem rögzíti előre a lemondási időt, s viszonylag tág teret enged a munkáltató számára, hogy milyen időponttal fogadja el a jogviszony megszüntetését. Ugyanakkor a tisztviselőt védő szabály, hogy a jogviszony megszűnésének időpontja nem haladhatja meg a tisztviselő által a lemondólevelében javasolt időpontot követő – AD besorolási osztályba tartozó köztisztviselők esetében – három hónapot, – az AST és AST/SC besorolási osztályba tartozó köztisztviselők esetében – pedig az egy hónapot. A kinevezésre jogosult hatóságnak a lemondólevelél kézhezvételétől számított egy hónapon belül meg kell hoznia döntését a lemondás jóváhagyásáról.¹⁰⁹

Sajátos megszűnési jogcím a kötelező lemondás. Valójában nem a saját akaratából szünteti meg a jogviszonyt, hanem a *munkáltató kényszeríti* arra, a Szabályzat alapján, a Szabályzatban meghatározott esetekben.

Ezek a következők:

- ha elveszíti az EU valamely tagállamával fennálló állampolgárságát, vagy állampolgári jogai már nem állnak fenn teljes körűen;
- kirendelésének, illetve saját kérelme alapján igénybe vett fizetés nélküli szabadságának lejártával másodszor is visszautasítja beosztásba történő visszahelyezését;
- a nem aktív státuszú tisztviselő¹¹⁰ juttatásra való jogosultsága megszűnik, illetve az ilyen státuszú tisztviselő a megfelelő beosztásba történő visszahelyezést alapos indok nélkül visszautasítja;
- a rokkantsági támogatásfolyósítás követelményeinek már nem megfelelő tisztviselő megfelelő beosztásba való visszahelyezését másodszor is visszautasítja.

108 Szabályzat 47. cikk

109 Szabályzat 48. cikk

110 A nem aktív státuszú tisztviselő olyan személy, aki a beosztások számának az intézményénél történt csökkentése miatt létszám fölöttivé vált. Amíg e státuszban van, a tisztviselő nem látja el feladatait, nem élvezi a díjazáshoz vagy a magasabb fizetési fokozatba lépéshez való jogait, de egy öt évet meg nem haladó időszakig továbbra is nyugdíjjogosultságot szerez a besorolási fokozatával és fizetési fokozatával járó illetménye alapján. A nem aktív státuszba helyezés időpontjától számított két éven keresztül a tisztviselő elsőbbséget élvez bármely, besorolási osztályán belüli, a besorolási fokozatának megfelelő megüresedő vagy újonnan létrehozott beosztásba történő visszahelyezésre, feltéve, hogy rendelkezik a szükséges képesítésekkel. A nem aktív státuszba helyezett tisztviselő a Szabályzatban foglaltaknak megfelelően kiszámított juttatásban részesül. Szabályzat 41. cikk

A fenti esetek közül van, amikor a Szabályzat alapján kötelező a lemondás (pl. állampolgárság elvesztése), s van, amikor a *munkáltató mérlegelheti, hogy lemondásra kötelezze-e a tisztviselőt.*

A rangidős köztisztviselőt¹¹¹ szolgálati érdekből a kinevezésre jogosult hatóság nyugdíjazhatja. Az ilyen nyugdíjazás nem lehet fegyelmi intézkedés.¹¹² A „kényszer nyugdíjazott” köztisztviselő *külön juttatásra*¹¹³ jogosult az életkorától, valamint a szolgálati idejétől függően meghatározott időtartamra.¹¹⁴ Így a negyediktől a hatodik hónapig az alapilletményének 85%-át, a következő öt évre 70%-át, azt követően 60%-át kapja meg külön juttatásként.¹¹⁵ Ugyanakkor 58. életévének betöltésekor rendes nyugdíjra válik jogosulttá.¹¹⁶ A juttatás megszűnik, ha a köztisztviselő betölti a 66. életévét.

Külön eljárás keretében lehet megállapítani a köztisztviselő alkalmatlanságát. Minden intézmény kinevezésre jogosult hatósága *saját eljárási rendet alakíthat ki az alkalmatlanság eseteinek megfelelő időben és módon történő felismerésére, kezelésére és orvoslására. Ugyanakkor a Szabályzat meghatározza azokat a követelményeket, amelyeket egységesen minden intézménynek tiszteletben kell tartania. Ezek a következők:*¹¹⁷

- Három egymást követő, nem kielégítő minősítést tartalmazó éves értékelő jelentés alapján szakmai alkalmassága tekintetében előrehaladást nem mutató tisztviselőt egy fokozattal vissza kell minősíteni. Ha a következő két éves értékelő jelentés még mindig nem kielégítő teljesítményről számol be, a tisztviselőt el kell bocsátani.
- A köztisztviselő visszaminősítésére vagy elbocsátására irányuló javaslat tartalmazza az alapként szolgáló indokokat, és azt közölni kell az érintett köztisztviselővel. A kinevezésre jogosult hatóság döntési javaslatát a tanácsadó vegyes bizottság elé kell utalni. Az intézményt a tanácsadó vegyes bizottság előtt a kinevezésre jogosult hatóság által e célból kijelölt köztisztviselő képviseli. Az említett köztisztviselő az érintett tisztviselőével megegyező jogokkal rendelkezik. A tanácsadó vegyes bizottság az érintett köztisztviselő vagy a tanúk meghallgatása alapján többségi szavazással indokolással ellátott véleményt nyilvánít.
- A köztisztviselőnek joga van teljes személyes aktájához hozzáférni, valamint másolatokat készíteni az eljáráshoz kapcsolódó valamennyi dokumentumról. A javaslat kézhezvételétől számítva legalább tizenöt nap, de legfeljebb 30 nap áll rendelkezésére védelme elkészítésére. A köztisztviselőt egy általa kiválasztott személy segítheti. A köztisztviselő írásbeli észrevételeket nyújthat be. A tisztviselőt meghallgatja a tanácsadó vegyes bizottság. A tisztviselő tanúkat is hívhat.

A köztisztviselőt *nyugdíjazni kell*, ha betöltötte 66. életévét. A köztisztviselő *saját kérésére 67 éves koráig* – kivételes esetben 70 éves koráig – tovább dolgozhat, amennyiben a kinevezésre jogosult hatóság szolgálati érdekből ezt engedélyezi.¹¹⁸

A köztisztviselő *kérheti* öregségi nyugdíja azonnali folyósítását, feltéve, hogy 58. életévét betöltötte.¹¹⁹ Ebben az esetben az öregségi nyugdíj összegét a köztisztviselő életkorától függően csökkenteni kell.¹²⁰

111 Főigazgatók vagy az azzal egyenértékű AD 16 vagy AD 15 besorolási fokozatba sorolt köztisztviselők, illetve az igazgatók vagy az azzal egyenértékű AD 15 vagy AD 14 besorolási fokozatba sorolt köztisztviselők. Szabályzat 29. cikk (2) bek.

112 Szabályzat 50. cikk

113 Három hónapig az alapilletményével egyenlő havi juttatásra jogosult.

114 Szabályzat IV. melléklet (3) bek.

115 Szabályzat IV. melléklet (1) bek. b) pont

116 Uo.

117 Szabályzat 51. cikk

118 Szabályzat 52. cikk

119 Szabályzat 52. cikk

120 Szabályzat VIII. melléklet 9. cikk

2. NEMZETKÖZI SZERVEZETEK ÉS A KÖZSZOLGÁLATI SZABÁLYOK – AZ ENSZ ÉS AZ EURÓPA TANÁCS PÉLDÁJA (DR. HALÁSZ IVÁN)

2.1. BEVEZETÉS, ELŐZMÉNYEK

Az első kormányközi nemzetközi szervezetek a 19. század utolsó harmadában jöttek létre az úgynevezett nemzetközi igazgatási (adminisztratív) uniók formájában. A fő kiváltó ok a technikai-kommunikációs fejlődés volt. Erről tanúskodik az első két ilyen unió neve is – 1865-ben jött létre Nemzetközi Táviró Egyesület (jelenlegi jogutódja: Nemzetközi Távközlési Unió – ITU), majd az 1870-es években az Általános Postaegyesület (UPU). Ebben az időszakban alakult meg a Nemzetközi Súly- és Mértékügyi Hivatal (IBWM), valamint a Nemzetközi Meteorológiai Szervezet (WMO) is.¹²¹ Az első világháború előtt majdnem egy tucat ilyen típusú, konkrét szakmai profillal rendelkező szervezet létezett. Ezeket már az államok hozták létre, finanszírozták és irányították. Ebben a korai időszakban az államok többnyire a saját maguk által kinevezett és fizetett tisztviselőket, illetve szakembereket delegálták ezekbe a szervezetekbe.¹²²

Az államoktól viszonylagosan független nemzetközi titkárságok és ezzel összefüggésben a nemzetközi közzolgálat (international civil service) valamivel későbbi fejlemény. Az első nemzetközi titkárságszerű intézmény az 1905-ben létrehozott, római székhelyű Nemzetközi Földművelésügyi Intézet (IIA) keretein belül jött létre. Itt mondták ki először azt az elvet, hogy a tisztviselők a szervezet szolgálatában állnak és nem fogadhatnak el utasításokat kormányaiktól. Maga a titkárság kifejezés először az 1919-ben létrehozott Nemzetek Szövetsége (Népszövetség – LON) struktúrájában jelent meg. Alapvetően technikai és adminisztratív teendőket ellátó szervről volt szó, amelynek intézményi súlya fokozatosan növekedett.¹²³

A Nemzetek Szövetségének a főtitkáron kívül volt egy főtitkár-helyettese, egy altitkára és tizenkét igazgatója, akik az érdemi munkát végző egységeket vezették. Ezekben a struktúrákban 1931-ben, tehát a szervezet működésének második évtizedének elején körülbelül 700 fő dolgozott, akik különböző államokból érkeztek. A vezetés azonban döntően a britek és a franciák kezében volt. Nem véletlen, hogy az első főtitkár, Sir Eric Drummond (1919–1932) brit volt, az utódja, Joseph Avernol (1932–1940) pedig Franciaországból érkezett. Csak a harmadik főtitkár érkezett kisebb államból – Írországból. Sean Lester (1940–1946) azonban a nehéz második világháborús években vezette a szervezetet, amikor az alig működött. Egyébként az nem volt véletlen, hogy egy semleges állam tisztviselője irányítása alatt állt a haldokló nemzetközi szervezet.¹²⁴ A Nemzetek Szövetségének székhelye is a semleges Svájcban található Genfben volt, ugyanúgy, ahogyan a szintén 1919-ben létrehozott Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) központja is.¹²⁵ Az utóbbi is rendelkezett nemzetközi titkársággal. A nemzetközi titkársági szervezeti kultúra szempontjából Sir Eric Drummond személye volt a meghatározó, akik magával hozta az apolitikusságra törekvő brit közzolgálati ethoszt és felfogást.¹²⁶

121 Dobromir, Mihajlov (1993): A nemzetközi tisztviselők jogállását szabályozó jogforrások. Jogtudományi Közlöny, 1993. 280.

122 Blahó András – Prandler Árpád (2005): Nemzetközi szervezetek és intézmények. Budapest, Aula. 32.

123 Blahó – Prandler (2005): *i.m.* 94-95.

124 Myint-U, Thant – Scott, Amy (2007): The UN Secretariat. A Brief History (1945–2006). New York, IPC. 1-2.

125 Constitution of the International Labour Organisation and Standing Orders of the International Labour Conference. Geneva, International Labour Office. 1960. 7-9.

126 Uo. 2.

Amíg a két világháború közötti időszakban csak körülbelül 1500–2000 fő dolgozott a nemzetközi titkárságok kötelékében, addig 1945 után az egész nemzetközi közszolgálat gyors fejlődésnek indult. Jelenleg csak az ENSZ-nél és a szakosított intézményeinél valamivel több mint 100 ezer fő dolgozik. Ehhez képest a regionális szervezetnek számító Európa Tanácsnak jóval kevesebb munkatársa van (1500 fő körül).¹²⁷

A 20. században fokozatosan kialakultak a nemzetközi titkárságok működésének főbb elvei. Ilyen a függetlenség elve, továbbá a szervezet alapító okiratában foglaltak és a határozatok lojális végrehajtásának az elve, valamint a méltányos (arányos) földrajzi elosztás elve a titkársági pozíciók elosztása során. Ebben az időszakban megfogalmazódtak a nemzetközi közszolgálatra vonatkozó főbb szabályok. Ilyen mindenekelőtt a kettős lojalitás elve, amely azt jelenti, hogy a szervezethez fűződő lojalitás nem zárja ki a saját államhoz fűződő lojalitást. „A hazája iránti lojalitás az adott esetben inkább passzív jellegűnek mondható: például követheti a hazai közélet eseményeit, tagja lehet politikai pártnak, de ott aktív tevékenységet nem folytathat, választott (pl. parlamenti) tisztséget nem tölthet be stb.”¹²⁸ Ezzel az elvvel sorosan összefügg a pártatlanság elve, amelynek értelmében a nemzetközi tisztviselőtől semleges magatartás várható el. A függetlenség elve nemcsak a titkárságokra, hanem a tisztviselőkre is vonatkozik. Ennek a saját országgal szemben is érvényesülnie kell, azaz a hivatali tevékenység körében kifejtett nézeteiért, álláspontjáért a tisztviselőt sem munkaviszonya alatt, sem pedig később, a hazatérése után nem szabad felelősségre vonni.¹²⁹

2.2. AZ ENSZ ÉS A TISZTVISELŐI

A modern nemzetközi jog legfontosabb dokumentuma az ENSZ Alapokmánya,¹³⁰ amely nemcsak egy szervezeti dokumentum, hanem egy sor fontos nemzetközi jogi elv is megtalálható benne. Egyebek mellett tartalmazza a nemzetközi közszolgálatra vonatkozó fontos elveket. Az első, meglehetősen kitüntetett helyen (majdnem a dokumentum elején) szereplő ide vonatkozó cikk – a 8. cikk a férfiak és a nők egyenjogúságáról:

8. cikk

„A Szervezet fő- és segédszerveinek munkájában a férfiak és a nők bármilyen minőségben egyenlő feltételek mellett való részvételére vonatkozólag semmiféle *korlátozást nem állít fel.*”

Ez a cikk a Szervek című III. fejezetben található meg, amely két cikkből áll. Az egyenjogúságról szóló cikket megelőző 7. cikk az ENSZ fő szerveit sorolja fel. A legtöbb „közszolgálati” jellegű rendelkezés értelemszerűen a Titkárságra vonatkozó XV. fejezetben szerepel. A következő három cikkről van szó:

127 Blahó – Prandler (2005): cit. op. 95.

128 Uo. 96.

129 Uo. 97.

130 Az alább idézett cikkek forrása: 1956. évi I. törvény az Egyesült Nemzetek Alapokmányának törvénybe iktatásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=95600001.tv> (2020. 06. 15.)

97. cikk

„A Titkárság főtitkárból és olyan tisztviselői karból áll, amelyet a Szervezet megkövetel. A Főtitkárt a Biztonsági Tanács ajánlására a Közgyűlés nevezi ki. Ő a szervezet legfőbb igazgatási tisztviselője.”

100. cikk

„1. A Főtitkár és a tisztviselői kar kötelességeik teljesítését illetően sem valamely kormánytól, sem a Szervezeten kívül álló más hatóságtól utasítást nem kérhetnek és nem kaphatnak. Tartózkodniuk kell nemzetközi tisztviselői minőségükkel összeférhetetlen bármely magatartástól és kizárólag a Szervezettel szemben felelősek.

2. A Szervezet mindegyik tagja kötelezi magát arra, hogy tiszteletben tartja a Főtitkár és a tisztviselői kar feladatainak kizárólag nemzetközi jellegét és nem kísérli meg őket feladatuk gyakorlásában befolyásolni.”

101. cikk

„1. A tisztviselőket a Közgyűlés által megállapított szabályok szerint a Főtitkár nevezi ki.

2. *A Gazdasági és Szociális Tanács mellé, és ha szükséges, az Egyesült Nemzetek más szervei mellé is, állandó jelleggel megfelelő tisztviselői kart kell beosztani. Ezek a tisztviselők a Titkársághoz tartoznak.*

3. A tisztviselők kiválasztásánál és az alkalmazási feltételek megállapításánál a munkateljesítmény, a hozzáértés és az erkölcsi feddhetetlenség legmagasabb foka biztosításának szükségét kell irányadó szempontnak tekinteni. Megfelelően tekintetbe kell venni annak fontosságát, hogy a tisztviselői kar kiválogatása a lehető legszélesebb földrajzi alapon történjék.”

Végül a XV. fejezet Vegyes rendelkezések között szerepel még egy fontos cikk:

105. cikk

„1. *A Szervezetet mindegyik tagjának területén megilletik a céljainak eléréséhez szükséges kiváltságok és mentességek.*

2. Az Egyesült Nemzetek tagjainak képviselőit és a Szervezet tisztviselőit szintén megilletik a Szervezettel kapcsolatos feladataik független ellátásához szükséges kiváltságok és mentességek.

3. A Közgyűlés a jelen Cikk 1. és 2. pontjának alkalmazása tekintetében a részletek meghatározása iránt ajánlásokat tehet, vagy e célból az Egyesült Nemzetek tagjainak egyezményeket kötését javasolhatja.”

Az Alapokmánnal összhangban az ENSZ Személyzeti Szabályzatát (*Staff Regulations*) a világszervezet Közgyűlése határozza meg. Ezirányú határozatában (*resolution*) foglalkozik a Titkárság kötelékében és az önállóan működő ENSZ alapok, illetve programok kötelékében dolgozó személyek toborzásának és alkalmazásának általános elveivel. A további ide vonatkozó végrehajtási normák, illetve szabályzatok meghatározása és az intézkedések foganatosítása a Főtitkár feladata. Az ENSZ személyzetéről és személyzeti politikájáról szóló első határozatot a Közgyűlés 1952. február 2-án fogadta el (*GA resolution 590 (VI) of 2 February 1952*), melyet azóta többször kiegészítettek, illetve módosítottak.¹³¹

2.2.1. Besorolás és előmenetel

Az ENSZ Személyzeti Szabályzata minden olyan titkársági munkatársra vonatkozik, akiknek a munka és szerződési viszonyait a kinevezésük határozza meg. Ez gyakorlatban mindenkit jelent, akik a Főtitkár irányítása alatt tevékenykednek, tehát a főtitkár-helyettest (*Under Secretary General*) és a segítőit (*Assistant Secretary General*). Nyilván nem ezek a vezető beosztású és döntően a politikai szempontok szerint kinevezett közeli munkatársak jelentik a világszervezet alkalmazottainak többségét. Az ENSZ gerincét a titkársági szakmai munkatársak és egyéb magasabb kategóriák (*Professional and higher categories*) mellett „a terepen”, azaz a különböző ENSZ missziókban dolgozó kiegészítő személyek (*Field Service*, azaz FS pozíciók) alkotják. Ők is a nemzetközi szervezet munkatársainak számítanak. Az ebbe a kategóriába tartozó dolgozók látják el a missziókban az adminisztratív, gazdasági-pénzügyi, technikai-logisztikai és más támogatási feladatokat. Ezek betöltéséhez elegendő középfokú végzettség is. Az ENSZ munkatársak között az egységes szabályzat továbbá különbséget tesz a professzionális munkatársak (*Professionals*) és az alapvetően adminisztratív és technikai háttérmunkát végző általános alkalmazottak között (*General Service and related categories*). Az utóbbiba beleértendők a nemzeti szakmai tisztviselők, technikai manuális dolgozók és az őrzés-védést biztosító biztonsági apparátus dolgozói.

A professzionális (P) pozíciók öt fokozatból állnak. A P1 fokozatba felvételi vizsga után lehet bekerülni, de a többi fokozat eléréséhez már elő van írva az ENSZ-nél eltöltött bizonyos idő. A P2-nél 2 év, P3 esetében 5 év, P4 esetében 7 év, és P5 esetében 10 év. A D1 kategóriához már 15 év szükséges, a valóban komoly vezetői pozíciókat jelentő D2-nél pedig több mint 15 év. Ezek az évek alapesetben vonatkoznak, a gyakorlatban ezek rövidíthetők, illetve bizonyos szakmai háttérrel rögtön magasabb pozíciókba is be lehet kerülni. Hasonlóan a többi nemzetközi szervezethez, érvényesül az a szabály is, hogy minél magasabb egy poszt, annál inkább az államközi és intézményközi alkudozások tárgyát képezi. Az FS pozícióknál is elő vannak írva az előzetesen elvárt szakmai tapasztalati időszakok. Az FS 4–5 posztok tekinthetők közepes pozícióknak, az FS 6–7 már szenior posztoknak számítanak. Az FS 4-nél az elvárt gyakorlat 6 év, az FS 5-nél 8 év, FS 6-nál 10 év és FS 7-nél 12 év. Abban az esetben viszont, ha valaki felsőfokú végzettséggel rendelkezik, hamarabb is emelkedhet a ranglétrán. Ugyanakkor tisztázni kell, hogy ezen előmenetel nem automatikus, függ a konkrét pozíciótól. Mindegyik pozíciónak megvan a saját helye a rendszerben. Tehát egy dolgozó akár 10 vagy több évig is betöltheti F 3-as kategóriába tartozó posztot. Az alapjövedelmi viszonyok éves szinten a következőképpen alakulnak: a P1–P3 kategóriák esetében a 37 000 – 80 000 USD között, a P4–P5 esetében 67 000 – 106 000 USD között, végül a D1–D2 kategória esetében 95 000 – 123 000 USD között.

131 Az ilyen típusú jogforrásokról lásd átfogó jelleggel Dobromir (1993); cit. op. 280-289.

Más a helyzet a P kategórián belüli lépcsőfokokkal – ezek a posztok ugyanis 13 lépcsőfokra tagolódnak, amelyek esetében többnyire két évente történik az előrelépés, amely megnyilvánul a fizetésben is. Egyébként itt is van lehetőség gyorsabb előmenetelre, de az nem garantált. Ugyanakkor a visszatérő dolgozók esetében az is előfordulhat, hogy valaki megőrzi ugyan a P 3 vagy P 4 besorolását, de a lépcsőfok vonatkozásában kicsit visszacsúszik.

Az ENSZ személyzetén belül létezik még egy belső tagolódás, amely nem azt fejezi ki, hogy az érintett dolgozó hol helyezkedik a ranglétrán és a fizetési listán, hanem azt, hogy milyen konkrét tevékenységet végez. A GS csoporton belül például a következő tipikus tevékenységi köröket különböztetik meg – a hivatali támogatást, az igazgatást, a titkársági teendők ellátását, a speciális funkciókat, a nyomtatást és kiadványokat, a biztonság vagy a karbantartás garantálását stb. Tágabb értelemben viszont nyolc nagy tevékenységi kört különböztetnek meg: 1. menedzsment és a műveleti támogatás (ezen belül adminisztráció, auditálás, etikai szabályok betartatása, felügyelet és nyomozás, pénzügyek, HR tevékenységek, közbeszerzések, befektetés menedzsment); 2. gazdasági és szociális fejlődés; 3. a politikai, békeműveleti és humanitárius teendők ellátása (polgári igazgatás, választásszervezés, emberi jogok, humanitárius és politikai ügyek, jogállamiság és a biztonságot szolgáló intézmények építése); 4. információs rendszerek és kommunikációs technológiák; 5. jogi ügyek; 6. köztájékoztatás és külkapcsolatok (ide tartozik a tolmácsolás, a protokoll stb.); 7. konferencia menedzsment; 8. biztonság. Nyilván ezek a szférák nem mindenütt jelentkeznek hasonló intenzitással, hiszen egy válságkezelő misszióban kevésbé van szükség konferencia-szervező szakértőkre, mint például New Yorkban. Ott nagyobb szükség van ugyanis a humanitárius vagy békeépítő dolgozókra vagy a biztonsági szakemberekre.

2.2.2. A jogviszony létesítése

Az ENSZ munkatársak esetében a kinevezési joggal a világszervezet Főtitkára rendelkezik. Az ENSZ szolgálatába való lépéskor minden új munkatárs a Főtitkár vagy az általa erre feljogosított tisztviselő által aláírt kinevezési okiratot kap. Ez nemcsak a többséget képező szerződéses (kontraktuális) munkatársakra vonatkozik, hanem azokra a munkatársakra is, akiket az állami szolgálatból rendeltek hozzá a világszervezethez (azaz a *secondment formájában foglalkoztatott személyekre is*). *Az új munkatársakat faji, nemi és vallási különbségtétel nélkül kell kiválasztani. A kiválasztás – a lehetőségekhez képest – pályázati úton történik. Az egyes posztok betöltésénél maximálisan figyelembe kell venni azon személyek szükséges szakmai végzettségét (kvalifikációját) és tapasztalatát, akik már az ENSZ kötelékében dolgoznak. Ezt az elvet a viszonyosság alapján érvényesítik az ENSZ-szel való kapcsolatban álló más szakosított intézmények dolgozóinak esetében is. A Főtitkár a belső jelöltekre korlátozhatja a megüresedett helyek betöltésére irányuló kiválasztási folyamatot. Ezekben az esetekben a külső jelöltek akkor próbálkozhatnak, amikor egyik belső jelölt sem felel meg a kiírás feltételeinek.*

A csúcvezetői szintet képviselő főtitkár-helyetteseket és az asszisztenseket rendszerint öt-éves időszakra nevezik ki, hasonlóan, mint magát a Főtitkárt. A mandátumuk általában meghosszabbítható. A többi ENSZ munkatársat időszakos (*temporary*), *határozott idejű (fixed-term)* vagy *határozatlan idejű (continuing appointment)* formában szokták alkalmazni. *Az előző két kategóriába eső munkatársaknak semmilyen igénye nem keletkezik a határozatlan idejű alkalmazásra, és a Főtitkár az a tisztviselő, aki meghatározhatja, hogy ki pályázhat a határozatlan idejű alkalmazásra. Az időszakos vagy ideiglenes szerződést kevesebb mint egy évre kötik meg, többnyire az olyan munkafeladatok ellátására, amelyek időszakosan, esetleg hullámokban jelentkeznek a rövid távú határidős feladatokkal kapcsolatosan. Egy ilyen szerződés legfeljebb*

egy alkalommal és megint csak maximum egy évre lehet megkötni. Ezzel szemben a határozott idejű munkaszerződéseket legalább egy és legfeljebb öt évre szoktak megkötni azokkal a személyekkel, akik felvételt nyertek az ENSZ-be, vagy akiket a nemzeti kormányuk vagy más intézmény ide vezényelt. Ezt a típusú szerződést korlátozás nélkül többször is meg lehet hosszabbítani, de mindig csak legfeljebb öt évre. A határozatlan idejű szerződésekkel foglalkoztatott munkatársakat sikeres felvételi vizsga után lehet alkalmazni, amennyiben az ilyen típusú felvételt megelőzően két éven át megfelelő színvonalon dolgoztak a határozott idejű szerződést igénylő poszton.

A felvételi eljárásra a Főtitkár külön felvételi bizottságokat hoz létre, amelyek aztán személyzeti felvételi javaslatokat fogalmazznak meg számára. A felvételi bizottságok konkrétan két kérdéskörben fogalmazzák meg javaslatukat: egyrészt arra nézve, hogy kit vegyenek fel azokba a tisztségekbe, amelyekre vonatkozik a világszervezetben belülről alkalmazott kvótarendszer, együtt a szükséges nyelvi készségekkel; másrészt arra nézve, hogy az általános személyzetből jelentkezők közül kit célszerű átvenni a professzionális P besorolású szolgálatba. Az utóbbihoz természetesen sikeresen kell abszolválni a felvételi vizsgát. A P kategóriába tartozó munkatársakra vonatkozik a kötelező áthelyezések rendszere, amit a Főtitkár határoz meg.

A tipikus felvételi eljárás következő szakaszokból áll: 1. A jelölt rátalál az ENSZ által kiírt és őt érdeklő posztra. 2. A jelölt az elektronikus felvételi rendszerben létrehozza saját profilját, amelyben jelzi, hogy milyen végzettséggel, készségekkel és munkatapasztalatokkal rendelkezik. 3. Ezután kezdődik a kiválasztási folyamat, amely során a világszervezet kompetens tisztviselői megvizsgálják a jelentkező által beküldött dokumentációt, és ha azt megfelelőnek találják, kezdődnek a felvételi vizsgák. Azok több szakaszból állnak, illetve állhatnak – egyrészt a határidőre beküldendő írásbeli tesztből, aztán személyes, Skype, telefonos vagy hasonló jellegű meghallgatásból, amelyet később követhet még egy meghallgatás. Az interjú többnyire a nyelvi, kommunikációs, szakmai és más hasonló készségekre, rugalmasságra, illetve motivációra irányul. Az egész eljárás néhány hónapig is eltarthat, de nem ritka a nyolc-kilenc hónapos vizsgálat sem. Végül a sikeres jelentkező igazolást kap a felvételi vizsga abszolválásáról és elkezdheti a munkát. Erre sor kerülhet közvetlenül a felvételi után, de akár később is, amikor megüresedik egy konkrét poszt. Az egész eljárás díjmentes.

A méltányos földrajzi megoszlás elvére ügyelő ENSZ a posztok betöltésénél alkalmazza a nemzeti kvóták rendszerét, amelyek általában „től-ig” módon vannak meghatározva. A bonyolult kvótaszámítás során főleg két tényezőt szoktak figyelembe venni: az ország népességének számát és a költségvetéshez nyújtott hozzájárulás mértékét. Az utóbbi arányszám sokszorosa a népességszám alapján megállapított százaléknak. A konkrét kvóta viszonylag tág határokkal rendelkezik. 2004-ben például Magyarország kvótája 3 és 14 fő között mozgott és akkor 9 fő dolgozott a Titkárság kötelékében. Az USA kvótája akkor 288 és 389 fő között mozgott és 313 fő dolgozott a Titkárságon.¹³² Egyes – főleg kisebb államok – alulreprezentáltak az ENSZ apparátusaiban, azaz az onnan származó tisztviselők száma a középarányos szám (*mid-point*) alatt van. Ilyen országokban külön nemzeti versenyvizsgát (*national competitive examination*) szerveznek. Tipikusan ilyen ország szokott lenni Európában Montenegró, Málta, néhány balti állam stb. Ezekben a vizsgákon keresztül a P1 és P2 kategóriákba lehet bejutni, amelyek az érdemi apparátus vonatkozásában kezdőknek számítanak.

A frissen végzett diplomás jelentkezők számára a felvételi eljárás során sokszor a tapasztalat hiánya okozza a sikertelenséget, mert az sokat számít a felvételnél és általában bele is foglalják a pályázati kiírásba. Annak érdekében, hogy a motivált fiatalok „a terepen” megsze-

rezhessék ezt a helyszíni tapasztalatot, az ENSZ kialakította a gyakornokok és önkéntesek rendszerét (*young professional program*). Ennek lényege, hogy a jelentkező önkéntesként vagy gyakornokként vállal munkát a világszervezetnél, amiért nem kap fizetést. A szervezet csak a megélhetési költségeit és a biztosítást fedezi (*living allowance, insurance*). A minimális időszak 6 hónap (azaz fél év), a maximális pedig 4 év. Ezt az időszakot a fiatal felhasználhatja tapasztalatszerzésre, kapcsolatépítésre (*networking*), önmegismerésre stb. A jelentkezéshez szükséges felsőfokú végzettség és megfelelő nyelvismeret – az angol mellett főleg az arab, a francia és a spanyol szokott sokat nyomni a latban. A körülbelül 8000 önkéntes majdnem az összes tagállamból jön össze (de önkéntes jelentkezés révén természetesen nem azonos arányokban). Az önkéntesek markánsan jelen vannak a világszervezet szerveinél és főleg misszióinál – általában a polgári alkalmazottak 25%-át teszik ki (az UNHCR keretében pedig 17%-ot).

A nagyobb belső mobilitás és a gyors reagálás megkönnyítése érdekében Ban Ki-moon főtitkársága idején létrehozták a „Roster” rendszert (lásd *Understanding Roster Management*). Ennek segítségével az ENSZ előre „megrostálja” az egyes pozíciókra alkalmas jelölteket, és üresedéskor csak őket szólítja meg. Többnyire az aktuális ENSZ alkalmazottokról vagy az ENSZ kötelékében korábban már dolgozó emberekről van szó, akiket korábban – szintén egy felvételi eljárás során – már felvettek egy potenciális munkatárs-listára. Ez a konstrukció lehetővé teszi a posztok gyors szakmai betöltését, azaz rugalmasabbá teszi a szervezet munkáját, hiszen úgymond már az „előre előkészített” és kipróbált jelöltekkel dolgozik. A rosteren lévők rendszeresen kapnak elektronikus információt az olyan üres posztokról, amelyek számukra vannak fenntartva. Mindegyik roster megfelelő szintnek szól – tehát létezik például P3, P4 vagy P5 roster. Az ide történő felvétel egyébként hosszú évekre szól. Ugyanakkor nem minden ENSZ alkalmazott van rajta ezeken, tehát ebben nem érvényesül az automatizmus. A rosteren való szereplést természetesen megszüntethető vagy szüneteltethető.

Az ENSZ-hez ismételten fel lehet venni az egyszer már ott dolgozó munkatársakat. Ilyenkor a felvétele újnak számít, a régi és az új szerződése között nincs kontinuitás, azaz a szolgálata nem számít megszakítás nélkülinek. Ha az megfelel a világszervezet érdekeinek, ilyen munkatársakat a korábbi tisztségükbe is vissza lehet állítani. Ilyenkor a szolgálat megszakítás nélkülinek számít, viszont az érintettnek vissza kell fizetnie az ENSZ-nek azokat az összegeket, amelyeket a korábbi „leszereléssel” kapcsolatban kapott meg. A korábbi szolgálat és az új munkafelvétele közötti átmeneti időszakot, amennyiben lehetséges, úgy tekintik, mint rendes évi szabadságot és az azt követő időszakot, mint fizetés nélküli speciális szabadságot.

A bevezetésben már említett földrajzi elvet csak a P és magasabb (azaz D) kategóriájú posztok betöltésénél veszik figyelembe. Ilyenkor a meghatározó szempont az állampolgárság. Az ENSZ azonban csak egy állampolgárságot hajlandó figyelembe venni. A többes állampolgárok esetében ezért azt az állampolgárságot veszik figyelembe, amely leginkább effektív, tehát a munkatárs leginkább ahhoz kötődik szorosán.

A *General Service* megjelölésű általános személyzetnél és a hasonló egyéb alkalmazotti kategóriáknál viszont ez a szempont irreleváns, mert itt a Foglalkoztatási Szabályzat deklarálja, hogy ezekben az esetekben nem veszik figyelembe a földrajzi szempontokat. Az ilyen munkatársakat – néhány kivételtől eltekintve – ott toborozzák, ahol működik az adott szerv vagy misszió, függetlenül a munkatársak az állampolgárságától vagy az adott országban való tartózkodásuk hosszától. A nemzeti szakértő munkatársak viszont kötelesek rendelkezni a működésük szerinti ország állampolgárságával. A helyben felvett helyi munkatársakon (*Local Staff*) kívül minden más foglalkoztatott dolgozó nemzetközi szerződéses munkaerőnek számít. Azokat a személyeket, akiket helyben a professzionális P posztokra vettek fel, nemzetközi kontraktussal felvett személyeknek tekintik, azonban ők rendszerint nem jogosultak az egyes kiegészítésekre, pótlé-

kokra és kedvezményekre, amelyek azoknak a munkatársaknak járnak, akik a hazájukon kívül dolgoznak. Különleges körülmények fennállása esetén azonban főtitkári döntéssel kivételesen a G kategóriájú általános és kiegészítő munkatársakat is a nemzetközi alapon foglalkoztatott személyeknek lehet tekinteni.

Abban az esetben, ha két munkatárs házasságot köt egymással, az nincs kihatással státusukra, kivéve, ha alá-fölérendeltségi viszonyban dolgoznak. Azt kerülni kell, ahogyan a rokoni kapcsolatokat is egy munkahelyen belül. Az ENSZ nyitott a nemzetközi szervezetek közötti mobilitás irányában, ilyenkor általában a különböző jogi kérdéseket a szervezetek közötti megállapodások rendezik.

2.2.3. Jogok és kötelezettségek

Az ENSZ Foglalkoztatási Szabályzatának első nagy fejezete jellemzően nem a fentiekben ismertetett toborzással és a felvételi követelményekkel foglalkozik, hanem az ENSZ alkalmazottak kötelezettségeivel, privilégiumaival és a rájuk vonatkozó tilalmakkal. Az alkalmazottak kötelesek teljesíteni a Főtitkár vagy a közvetlen feletteseik felől érkező utasításokat és feladatokat, közben pedig kötelesek tiszteletben tartani a helyi törvényeket és teljesíteni a személyükre vonatkozó jogi kötelezettségeket. Továbbá kötelesek az illetékes személyeknek jelenteni a világszervezet szabályainak és szabályzatainak bárminemű megsértését. Végül vonatkoznak rájuk az ENSZ fegyelmi szabályai is, amelyeknek kötelesek alávetniük magukat.

Ezen általános jellegű szabályokon kívül a szabályzat több konkrét tilalmat határoz meg, amelyeket a dolgozóknak szigorúan be kell tartaniuk. A tilalmak között az első helyen a szexuális kizsákmányolás és a sértések szerepelnek. A gyerekekre vonatkozó ilyen tilalmak függetlenek attól, hogy a helyszínen milyenek a felnőttkor elérésére vonatkozó konkrét szabályok. Tilos pénzszolgáltatást vagy bármilyen előnyt, előmenetelt ígérni szexuális kapcsolatért cserében. Szintén tilos bárminemű nemi alapú diszkrimináció. A munkatársak nem zavarhatják meg a szervezet üléseit, illetve tevékenységét, továbbá tilos számukra a tagállamoknak, illetve az ENSZ-en kívüli képződmények, entitások számára szándékosan helytelen információt nyújtani tisztségeikről, funkcióikról és kötelezettségeik jellegéről. Ez a szabály nyilván fontos a világszervezet és a tagjai közötti bizalom fenntartása szempontjából. Továbbá a munkatársaknak nem szabad olyan befolyást gyakorolni a tagállamokra vagy az ENSZ fő, illetve kiegészítő szerveire, valamint szakértői csoportokra, amelynek az a célja, hogy azok megváltoztassák az álláspontjukat vagy valamelyik döntésüket. Ez vonatkozik a főtitkári döntésekre is, beleértve az egyes programok vagy a szervezeti alegységek finanszírozására vonatkozó határozatokat. Szintén tilos olyan befolyásszerzési lépéseket tenni, amelyek célja a saját személyes helyzet vagy más munkatársak helyzetének javítása, valamint a blokkolás vagy a személy szerint olyan hátrányos döntések felülvizsgálatára való törekvés, amely döntések érintik az illető munkatársnak vagy kollégáinak a jogállását. A munkatársaknak tilos kilátásba helyezni ajándékokat, szolgáltatásokat, térítéseket vagy bármilyen más személyes előnyszerzést más munkatársaknak vagy harmadik személyeknek azzal a céllal, hogy azok tegyenek, ne tegyenek vagy visszafogjanak bármilyen szolgálati cselekvést. A munkatársaknak nem szabad ilyen előnyök megszerzésére törekedni, és tilos számukra bármilyen ilyen háttérű és jellegű előnyt elfogadni. Ezek a szabályok tulajdonképpen a munkatársi gárda személyes integritását és a világszervezet működőképességét szolgálják.

Az államok és kormányaik felől érkező befolyásolási kísérletek semlegesítését szolgálják azok a rendelkezések, amelyek az ENSZ alkalmazottak esetleges kitüntetésére, megajándékozására, dísztitulusokkal való felruházására és más hasonló jellegű külső megjutalmazására vonatkoznak. Ezek elfogadása ugyanis tilos. Abban az esetben, ha ezek elutasítása kellemetlen helyzetbe hozná a világszervezetet, akkor a munkatársak elfogadhatják azzal a feltétellel, hogy azt az ENSZ nevében teszik meg, a szervezetet erről tájékoztatják, és az ajándékokat átadják a Főtitkárnak, illetve apparátusának. A nem kormányzati szervezetek felől érkező hasonló előnyök és kitüntetések elfogadására ugyan nem vonatkozik olyan szigorú tilalom, mint a kormányok általi kitüntetésekre, de ilyenek átvételéhez is szükséges a Főtitkár előzetes hozzájárulása. Azt pedig csak kivételes esetekben szokták megadni és nyilván csak akkor, ha az nem ellentétes az ENSZ céljaival és a nemzetközi közszolgálati dolgozó státusával. A váratlanul előállt helyzetekben ugyan a munkatárs a világszervezet nevében átveheti ilyeneket, de erről szintén értesíteni kell a Főtitkárt, akinek át kell adni a kapott kitüntetések, jutalmak stb. Külön – enyhébb – szabályok vonatkoznak az egyetemektől vagy más hasonló intézménytől érkező akadémiai jellegű és csak szimbolikus értékű kitüntetésekre, címekre, ajándékokra, de ezekben az esetben is szükséges a Főtitkár engedélye. A kormányzati vagy hasonló jellegű rendezvényeken való részvételt nem tekintik ilyen jellegű előnyjuttatásnak. Végül a munkatársak számára tilos bármilyen más olyan forrásból származó ajándékok, kitüntetések és szolgáltatások elfogadása, amely forrásoknak szerződéses jogviszonya van az ENSZ-szel vagy ilyen jogviszony kiépítésére törekednek.

Az ENSZ keretében szintén elképzelhetőek az összeférhetetlenségi helyzetek. A munkatársak kötelesek értesíteni felettes szerveiket az összeférhetetlenségükről és az érdekütközésekről. Ilyenkor hivatalosan is el kell utasítani a részvételt az olyan ügyekben, amelyek az összeférhetetlenséghez vezethetnek. A szabályzat szintén foglalkozik a világszervezet keretein kívül létesített esetleges egyéb jogviszonyokkal. A munkatársak sem pénzért, sem ingyen nem dolgozhatnak az ENSZ-en kívül anélkül, hogy erre ne kapnának a Főtitkártól engedélyt. Semmilyen olyan tevékenységgel sem foglalkozhatnak, amely érinti a világszervezet működését vagy érdekeit, kivéve azokat az eseteket, amikor ez a tevékenység összefügg a szokásos szolgálati kötelezettségek teljesítésével vagy a Főtitkár előzetes engedélyével történik. Az ilyen, a szervezeten kívül tevékenységekhez tartozik például a sajtóban, a rádióban vagy más tömegtájékoztató eszközökön keresztüli fellépés, nyilvános előadások megtartására vonatkozó felkérések elfogadása, részvétel filmekben, szindarabokban, rádiós és tévés programokban, valamint a cikkek, könyvek vagy más anyagok nyomdába küldése, illetve terjesztése.

Az ENSZ alkalmazottak lehetnek hazájukban tagjai a különböző pártoknak, de csak azzal a feltétellel, hogy ez a tagság számukra nem eredményez olyan aktivitásokat vagy aktivitások megtételének kötelezettségét, amelyek ellentmondanak a világszervezet foglalkoztatási szabályzatának. A párttagsági díjak befizetése nem számít ilyen ellentmondó lépésnek. A Főtitkár meghatározza azokat az eljárásokat, amelyek során a munkatársak bizalmas (konfidenciális) módon felvilágosítást adhatnak arról, hogy az ENSZ-en kívül számukra felajánlott tevékenység nem fog ellentmondani a nemzetközi polgári köztisztviselők státusának.

Itt meg kell említeni egy jellemző és fontos szabadságot szabályt. Az ENSZ alapvetően arra törekszik, hogy a munkatársai nemcsak rövid, hanem hosszabb távon is a világszervezetben belül képzeljék el a jövőjüket. Ez például megnyilvánul a kontraktuális alkalmazásnak az előnyben részesítésében a *secondment jellegű foglalkoztatással szemben. Teljesen azonban nem lehetséges elzárni egymástól az ENSZ szférát és a tagállami kormányzati szférát. Az ENSZ alkalmazottak – más dolgozókhöz hasonlóan – jogosultak rendes és rendkívüli, azaz speciális jellegű szabadságokra. Az utóbbit a dolgozó kérheti a világszervezettől, amelynek diszkrecio-*

nális hatáskörébe tartozik annak megadása vagy elutasítása. Ilyen speciális szabadságot lehet kérni például tartós betegséggel, gyerekneveléssel összefüggésben vagy más fontos okokból. Ilyen lehet akár az ENSZ érdekében történő kutató vagy tudományos tevékenység folytatása. A speciális szabadságot nem szoktak azonban adni arra, hogy a nemzetközi közszolgálati munkatárs állami szolgálatot teljesítsen valamelyik politikai jellegű intézményben, diplomáciai vagy más nemzeti képviselői poszton, vagy olyan területen, amely összeférhetetlen a nemzetközi közszolgálati tisztviselő jogállásával. Kivételes esetekben azonban az ENSZ munkatárs számára is lehetővé kell tenni a fizetés nélküli speciális szabadságot, amennyiben azt a munkatárs országának kormánya kéri ideiglenes jelleggel, alapvetően technikai jellegű funkciók teljesítése céljából. Ezek a szigorú szabályok nem vonatkoznak arra az esetre, amikor a munkatársnak behívó alapján be kell vonulni az állampolgársága szerinti hadseregbe. Ez főleg azokra a fiatalokra vonatkozik, akik már abszolválták a felvételi vizsgát, egy ideig már dolgoztak is a világ-szervezetnél, de otthon még esetleg nem teljesítették katonai kötelezettségeiket.

Az ENSZ alkalmazottak természetesen jogosultak munkadíjra (bérre) és szabadnapokra. Az ide vonatkozó szabályok nemcsak a munkabérrel és az abból történő levonásokkal foglalkoznak, hanem a különböző kiegészítő díjakkal is, amelyek az alkalmazottaknak járnak. Ezek közül az egyik legfontosabb kiegészítés a „post adjusment” pótlék, amelynek az a célja, hogy kiegyenlítse a különböző helyszíni árviszonyokból, lakásbérleti árakból és más hasonló aspektusokból keletkező jövedelmi különbségeket a különböző helyeken dolgozó ENSZ alkalmazottak között. Hiszen egyértelmű, hogy mások a bécsi vagy a genfi körülmények, árviszonyok, mások az egyes afrikai vagy ázsiai válságövezetek körülményei. Továbbá tipikusan ilyenek a nehéz működési körülmények miatt fizetett pótlékok, veszélyességi, illetve kockázati pótlékok, azért fizetett összegek, hogy az ember bizonyos posztokon nem lehet a szűken vett családjával, az ellátásra szoruló gyerekekre vagy házastársakra járó támogatások, az oktatási segélyek, a kiküldési és repatriálási támogatások stb. Ezekben a pótlék- vagy kiegészítés kategóriákon belül is léteznek fokozatok. A nehéz életkörülményekért fizetett pótlékon belül létezik például 5 besorolás (A–E). Az A besorolásúnak számít például New York, Párizs vagy Bécs, az E besorolásúnak pedig Bagdad vagy Kabul.

Nem mindegyik pótlék jár minden dolgozónak, és itt nemcsak a helyi személyzet és a nemzetközi kiküldöttek között léteznek jelentős különbségek. Az sem mindegy, hogy egy nemzetközi kiküldött az ENSZ főkölttségvetésének valamely részéből kap ellátást (humanitárius segélyezés, békeműveletek stb.) vagy egy külön projekt¹³³ pénzből kap jövedelmet egy elkülönült részleg, alap, iroda dolgozójaként. Ilyen projekt foglalkozhat akár fejlesztési segélyezéssel, aknamentesítéssel, nyomozással, exhumálással stb. A rendszer tehát meglehetősen differenciált és nem meglepő, hogy azok körében, akik nem az ENSZ főállású nemzetközi kontraktuális dolgozói, erős a törekvés arra nézve, hogy azokká váljanak. Emiatt nem ritka az sem, hogy egy-egy válságövezetben a pályafutását lokális munkaerőként vagy tisztviselőként kezdő alkalmazott egy idő után igyekszik nemzetközi tisztviselőként egy másik válságövezetbe kerülni (például Szudánból Szíriába, Libanonból Afganisztánba stb.).

A későbbi nyugdíjjogosultság szempontjából a legfontosabb juttatás a munkabér. Az ugyan SZJA köteles, de nem az alkalmazottak állampolgársága vagy a lakóhelye szerinti államokban, hanem maga az ENSZ vonja le abból az adót. Az adóalapot az alapjövedelem és nem a különböző helyi kiegészítései, korrekatívumai képezik. A szervezeten belül progresszív adózás elve érvényesül, azaz a többet keresők magasabb adókulcs szerint fizetik az adójukat. A személyzet megadóztatásából keletkezett összegek, amennyiben a Közgyűlés határozata alapján azokat nem használják fel más célokra, szintén a Közgyűlés által létrehozott külön

alapba kerülnek, amelynek célja a személyzet megadóztatásának egyenlőbbé tétele. Abban az esetben, ha mégis sor kerül a nemzeti szintű megadóztatására, a Főtitkár bizonyos körülmények között jogosult megtéríteni az így levont összegeket. A Főtitkár meghatározza nemcsak az adókulcsokat, hanem azokat a jövedelmeket is, amelyek a későbbi nyugdíjjogosultság szempontjából veendő figyelembe. Ezek különbözhetnek a professzionális és missziós munkatársak, valamint az általános és technikai személyzethez tartozók esetében. Az utóbbi kategóriába tartozhatnak a helyszínen felvett nemzeti szakértők, manuális dolgozók, őrzési személyzet, illetve nyelvtanárok is. Az ENSZ Egyesített Nyugdíjalappal rendelkezik, ahova a dolgozók befizetik nyugdíjjárulékaikat, majd onnan később megkapják a nyugdíjukat. A missziós terepen dolgozók itt szintén azonos elbírálás alá esnek, mint a professzionális munkatársak.

Az ENSZ Foglalkoztatási Szabályzata nemcsak a dolgozók eltartására szoruló házastársaikra és a közoktatásban vagy az egyetemeken tanuló gyerekekre gondol, hanem (másodsorban) az eltartásra szoruló szülőkre, illetve a kis- és fiatalkorú testvérekre is. Az utóbbiak alapesetben csak 18 éves korukig támogathatók. Amennyiben az ENSZ munkatárs anyagilag támogatja az eltartásra szoruló szüleit, úgy, hogy az általa nyújtott támogatás képezi a szülő bevételeinek felét vagy több mint a felét, akkor jogosult ennek egy részének a szervezet általi megtérítésére. Az ENSZ keretében értelemszerűen fontos a megfelelő nyelvismeret, amelyet anyagilag is támogatnak. Ehhez azonban a világszervezet hivatalos nyelvei közül legalább kettő nyelvet kell ismerni. A rendszer külön jutalmazza az olyan helyszínen való szolgálatot, ahová a dolgozó nem vihet magával családját. Végül meg kell említeni, hogy a szükséges speciális szaktudással rendelkező szakemberek foglalkoztatására a Főtitkár belátása szerint meghatározhat külön anyagi ösztönzőket, amelyek azonban nem léphetik túl a tiszta alapjövedelem 25%-át.

Az ENSZ alkalmazottak alapesetben minden ledolgozott hónap után 2,5 nap szabadságot kapnak. Az idenyjellegű munkára ideiglenesen foglalkoztatott munkatársak esetében ez azonban csak 1,5 nap havonta. Ezenkívül a Főtitkár meghatározza a világszervezeten belül az ünnepek számát. A dolgozók 10 ünnepnappal számolhatnak. Érdekesség az, hogy ha egy ilyen ünnepnap a szolgálatvégzés helyszínén munkaszüneti napra esik, akkor az előtte lévő vagy az azt követő munkanapon nem kell dolgozni. Alapesetben az ENSZ kétévenként megtéríti a munkatársainak, illetve azok családtagjainak hazautazási költségeit. Ez még nem a repatriálási támogatás, hanem az otthoni szabadságra való utazás megtámogatása.

Az ENSZ keretében is működhet a munkavállalói érdekképviselő, akár az egyesületek vagy szövetségek (*union*) formájában. Az érdekképviselői szervek létrehozhatók egy-egy szolgálati helyen, de akár több szolgálati hely számára közösen is. Azokról a helyekről, ahol ilyen szerv nem létezik, a dolgozók valamelyik más helyszínen működő képviselői szervezethez fordulhatnak. A munkavállalói képviselői szerveket választják, a választások során pedig minden munkatárs rendelkezik aktív és passzív választójoggal. A dolgozók továbbá szabadon alakíthatnak érdekképviselői egyesületeket, szövetségeket, illetve csatlakozhatnak azokhoz.

Az ENSZ alkalmazottak munkaképességét, kompetenciáikat és lelkiismeretességüket a minősítési eljárások során ellenőrzik. Minden munkatársat, beleértve a főtitkár-helyettes és asszisztenseit, időről időre minősítenek. Az eljárási szabályokat a Főtitkár határozza meg, aki viszont igyekszik megteremteni a feltételeket ahhoz, hogy a munkatársak számára elérhetővé legyenek megfelelő továbbképzési és a kvalifikáció javítási lehetőségek (*career support*).

Az előrejutás a ranglétrán és az egyes lépcsőfokok közötti átjárás az ENSZ személyzetén belül nincs hozzákötve a különböző továbbképzések abszolválásához. Természetesen a világszervezet is komoly figyelmet szentel a dolgozói számára szánt képzések és továbbképzések szervezésének, azok célja azonban önmagában nem az előrejutás elősegítése, hanem a munka végzéshez szükséges készségek fejlesztése és a kvalifikáció javítása. Jelentős részük pedig összefügg a világszervezeten belül végzett munka sajátos, rendkívülinek is mondható jellegével. Nagyon sok munkatárs ugyanis a terepen, azaz a különböző békefenntartó, humanitárius, segélyező vagy fejlesztési missziókban dolgozik, ahol komoly biztonsági kihívásokkal, az azokkal összefüggő stressz-helyzetekkel, illetve az interkulturális kommunikációs problémákkal találkozhat. A képzések jelentős része ezek kezelésére próbálja felkészíteni a dolgozókat. Továbbá szóba jöhetnek a különböző informatikai, illetve rendszer-felhasználási, sajtó és média kapcsolati vagy egyszerűen a nyelvi készségeket javító képzések, amelyek azonban nem a világszervezet munkanyelveire koncentrálnak, hanem inkább a szervezeten belül ritkábban előforduló, akár hivatalos, akár nem hivatalos nyelvekre. Hagyományosan ilyen szokott lenni az arab vagy a spanyol nyelv oktatása, de a paletta ennél jóval szélesebb lehet. A rendszerint néhány napos, ritkább esetekben egy-két hetes tanfolyamok és képzések – más munkahelyekhez hasonlóan – az ENSZ-en belül is kétfélek lehetnek: a kötelezőek és fakultatívok. A jellegük az átadandó tudásanyagtól függ. A missziókba való első telepítés előtt például rendszerint az új dolgozókat kötelező jelleggel megismertetik a missziós lét sajátosságaival. A különböző biztonsági jellegű képzések és gyakorlatok is többnyire kötelező jellegűek, hasonlóan az adatbázisok és PC ismeretekhez. A különböző interkulturális és kommunikációs képzések vagy nyelvórák inkább fakultatívok. Minden esetben a konkrét kurzus jellege és hasznossága a meghatározó.

Az ENSZ alkalmazottak is időről időre elmehetnek az őket érdeklő konferenciákra, szakmai tanácskozásokra, külső tanfolyamokra. Az egyes szervezeti egységek erre a célra elkülönített összegekkel rendelkeznek (*training budget*), ezek felhasználásáról a munkahelyi előljárók döntenek. Végül az ENSZ tehetséggondozásnak az egyik népszerű módszere a személyes bizalmi tutorálás (*confidential career coaching*). *Ennek során az idősebb és/vagy tapasztaltabb régi munkatársak informálisan tanácsokkal látják el a kezdő, illetve fiatal kollégákat. Nyilván létezik intézményesített konzultálás is, amit a HR munkatársak végeznek. Több workshop kifejezetten kapcsolatépítési célokat szolgál, illetve a szervezet igyekszik tudatos karrier-építésre ösztönözni a dolgozókat. Azok minden évben (az április 1-jétől március 31-ig szóló időszakra) munkatervet készítenek, amelyet aztán évente kiértékelnek a munkahelyi feletteseikkel.*

Az ENSZ a rutinszerű munkavégzési attitűdök elkerülése érdekében arra törekszik, hogy a munkatársai bizonyos időszakonként váltsanak és más területeken is próbálják ki magukat. Ilyen fajta mobilitás ötévenként elvárt, de különösebb szankciók nem járnak az elmulasztásáért, legfeljebb bizonyos pótlékokat és kiegészítéseket lehet elveszíteni. A mobilitás megvalósulhat a földrajzi helyek között, de a munkafajták és típusok között is. Tehát egy helyen is lehet váltani. Ez időnként feszültséget okoz az apparátusokon belül, mert lehetővé teszi az igazi mobilitás lényegi elkerülését.

A világszervezet kötelékében való munka tulajdonképpen hasonló okokból szűnhet meg, mint a többi munkaviszony vagy közszolgálati jogviszony. Tipikusan itt szóba jöhet a szerződés lejáratja a határozott idejű jogviszony esetében, nyugdíjba vonulás, továbbá elbocsátás vagy felmondás, közös megegyezéssel való távozás, ritkább esetekben pedig sajnos halálos eset is. Miután az ENSZ általában arra törekszik, hogy a dolgozói vele legyenek közvetlen szerződéses jogviszonyban, kevésbé preferálja a *secondment jellegű foglalkoztatást (noha az sem kizárt), komoly figyelmet szentel saját nyugdíjrendszerének. A Közgyűlés annak idején ezért*

hozta létre az *Egyesített Nyugdíjalapot*,¹³⁴ amelybe a dolgozóktól levont járulékokat utalják, s amelyekből később fedezik a nyugdíjukat. Ez az önálló nyugdíjrendszer – a dolgozói otthoni SZJA mentessége mellett – a világszervezet komoly előnyei közé tartozik, amelyek növelik a vonzerejét. A rendszer önállósága pedig a dolgozóknak a tagállamoktól való függetlenségét is növeli. A világtrendekhez hasonlóan az ENSZ-en belül is növekszik a rendes nyugdíjazáshoz előírt korhatár, amely az eredeti 60 évről a 62 éven keresztül a 65 éves határig közeledik. Ugyanakkor komoly előny, hogy igény esetén és a nyugdíj részarányos (a még hiányzó éveket figyelembe vevő) csökkenése mellett korábban is nyugdíjba lehet vonulni. Ezt azt jelenti, hogy az ENSZ-ből elvben már 55 évesen is lehet menni nyugdíjba. Egyébként a nyugdíj jogosultság öt éves befizetési időszak után keletkezik. Nyilván ilyen rövid időszak jóval kisebb nyugdíjat eredményez, mint a 25 vagy 30 éves világszervezeti jogviszony.

2.3. AZ EURÓPA TANÁCS ÉS A TISZTVISELŐI

Az 1949-ben tíz nyugat-európai demokratikus állam által regionális nemzetközi szervezetként létrehozott Európa Tanács sok tekintetben tanult az ENSZ tapasztalatából, de bizonyos vonatkozásokban saját utat is járt, hiszen nem mondható, hogy drámai módon fiatalabb lenne, mint a világszervezet. Az utóbbi évtizedekben pedig komoly interakcióban fejlődik az Európai Unióval (EU) és részben az Európai Biztonsági és Együttműködési Szervezettel (EBESZ). Az EU-val való rokonság megnyilvánul például az egyes foglalkoztatási kategóriák megnevezésében. Az EBESZ-szel való egyik fontos rokon vonás például a *secondment intézményének az ENSZ-nél jóval sűrűbb igénybevétele*.

2.3.1. Besorolás és előmenetel

A tárgyalt téma szempontjából itt is a kulcsfontosságú dokumentum a Személyzeti Szabályzat (*Staff Regulation*), amelyet a Miniszterek Tanácsa – egyik melléklet kivételével – az 1981. szeptember 25-én fogadott el. Nyilván sokszor módosított és kiegészített dokumentumról van szó, amelyhez utoljára 2019 novemberében nyúltak hozzá. A Szabályzat vonatkozik az Európa Tanács (továbbiakban: ET) kötelékében dolgozó minden munkatársra, tehát azokra is, akik a *secondment* formájában dolgoznak a szervezetnél. Emiatt ennek a jogállásnak is komoly figyelmet szentel. Ez például az egyik olyan elem, amely megkülönbözteti az ET Személyzeti Szabályzatát a hasonló jellegű ENSZ dokumentumoktól, amelyekre egyébként szerkezetileg, tartalmilag és logikailag – már csak a műfaji sajátosságok miatt is – komolyan hasonlít. A másik jelentős különbség az egyes betölthető posztok eltérő kategorizálásában rejlik. Az ET nem alkalmazza ugyanis a posztok D, P, FS, GS és egyéb megjelölését, ehelyett inkább az EU-ban elfogadotthoz hasonló felosztást alkalmazza. A szakmai (professzionális) és menedzseri teendőket az A kategóriába tartozó tisztviselők látják el. Külön L kategóriát alkotnak a tolmácsok és a fordítók, akik itt is jelentős csoportot alkotnak. A B kategória magába foglalja az adminisztratív és csapat felügyelői (*team-supervisory*) munkatársakat, illetve a támogatási feladatokat ellátókat. Végül a C kategóriába tartoznak a technikai, manuális és szolgáltatási munkatársak. Mindegyik kategória több fokozatból, lépcsőfokból áll. A Szabályzat így megkülönbözteti az A1–A7 posztokat, továbbá a LT1–LI1, aztán LT2, LT3–LI3, LT4–LI4 és L5 posztokat. A B kategórián belül összesen 6 fokozat létezik, a C kategórián belül szintén 6

fokozat. A fizetések ezekhez a kategóriákhoz és fokozatokhoz igazodnak. Az A kategóriában 2019 elején Franciaországban a 4629,07 EUR és 12 706,43 EUR között mozogtak. Az L kategóriában ez a skála 4897,35 EUR és 8969,20 EUR között mozog. Jóval alacsonyabb fizetések jellemzik a B kategóriát – 2624,79 EUR és 5 292,04 EUR között. Végül a C kategóriás fizetések 2343,56 EUR és 3830,63 EUR közötti skálán álltak 2019-ben. Miután az ET székhelye Franciaországban van, a jutalmazás rendszere is alapvetően annak körülményeihez igazodik, kivéve a más országokban működő missziókat és képviselőket, ahol a helyi körülményeket is figyelembe kell venni.

2.3.2. A jogviszony létesítése

Az ET kötelékében is többféleképpen lehet dolgozni. Az ENSZ-hez hasonlóan itt az apparátus fő elöljárója, intézményi foglalkoztatója a főtitkár, aki azonban itt kevésbé politikai jellegű tisztség, mint a világszervezet esetében. A fő különbség itt a kontraktuális és a *secondment alapján foglalkoztatott munkatársak között áll fent. Az első kategóriába tartozó szerződések lehetnek határozatlan idejűek, határozott idejűek, ideiglenes (időszakos – temporary) szerződések a terepen, illetve a szervezeti székhelyként működő Strasbourgban.*

Az ET-nél az egyes tagállamok állampolgárai dolgoznak. A Szabályzat értelmében nem lehet valamely posztot fenntartani csak bizonyos állampolgárságú személyeknek. A felvételi során senkit sem szabad diszkriminálni faji, etnikai, szociális származási, állampolgársági, egészségügyi, státusbeli vagy életkori sajátosság alapján. Ugyanakkor mindez nem korlátozza a szervezet főtitkárát, hogy bizonyos specifikus pozíciók betöltése során külön feltételeket támasszon az életkor és az állampolgárság vonatkozásában. Ezeknek azonban objektív és igazolható okokkal kell rendelkezniük. Az alkalmazás egyébként főleg a szakmaiság (szakmai felkészültség), tapasztalat és a kompetenciák alapján kell, hogy történjen. Az ET is alkalmazza a tagállamok közötti méltányos földrajzi megoszlás elvét. Egy specifikus, de fontos és logikus felvételi korlátozást mégis lehet alkalmazni a felvételi eljárás során. A főtitkár dönthet ugyanis úgy, hogy egy személyt azért nem alkalmaznak, mert az korábban olyan nézeteket hangoztatott, amelyek nincsenek összhangban a szervezet alapvető elveivel és az Emberi Jogok Európai Egyezményével. Ilyen főtitkári lépés nem tekinthető diszkriminatívnak. Ez logikus korlátozás, hiszen az emberi jogok képezik az ET tevékenységének lényegét.

Az ET Foglalkoztatási Szabályzata ismer politikai összeférhetetlenségi rendelkezéseket. Az ET köztisztviselője nem lehet a tagállami nemzeti parlament tagja, továbbá az ET Parlamenti Közgyűlésének vagy más szervezetek hasonló testületének a tagja. Nem viselhet kormányzati tisztséget sem. Abban az esetben, ha ilyen választásokon szeretne indulni, azt jelezni kell a főtitkárnak, aki a választási kampány időszakára fizetés nélküli szabadságot biztosíthat. Ha a dolgozó a választásokon sikerrel jár, természetesen le kell mondani az ET-nél betöltött posztról. A regionális és helyi szintű választásokra valamivel enyhébb szabályok vonatkoznak. Ebben az esetben a főtitkár saját belátása szerint fizetés nélküli szabadságot vagy távollétet biztosíthat az ilyen posztokért induló munkatársnak. A sikeres választás esetében pedig a főtitkár dönti el, hogy az ilyen posztot elnyert munkatársnak el kell menni a fizetés nélküli szabadságra vagy a szervezeti teendői ellátása mellett elláthatja a frissen szerzett funkciót.

A részletesen szabályozott felvételi eljárás során felvett munkatársak az első két évben próbaidejüket töltik. Ebben az időszakban mindenképpen csak határozott munkaidejű szerződéssel rendelkeznek. Ennek lejártá után ismét ilyen jellegű szerződést lehet velük kötni, de akár véglegesíteni is lehet őket, mégpedig határozatlan idejű szerződés megkötésével. Hatá-

rozott idejű szerződés megkötése többször is megtörténhet. A szerződési időszak hossza egy és öt év között mozoghat.

Az eljárás több szakaszból áll. Az előkészítő szakaszban megvizsgálják a jelölt szakmai felkészültségét és munkatapasztalatát, utána következik a felvételi vizsga vagy teszt, illetve interjú. Minden pályázati kiírásnak tartalmaznia kell, hogy mit várnak el az adott posztra jelentkezőktől. Ezeket a kiírásokat legalább három hétre kell közzétenni. Utána a felvételi szervek, apparátus „rövid listát” (*short list*) készít a feltételeknek megfelelő jelentkezőkből, akiket utána „levizsgáztatnak”. A betöltendő pozíciótól függően többfajta vizsgálat képzelhető el. Ilyen lehet alkalmassági teszt, írásbeli vizsga, szimulációs gyakorlat, kérdőív, írás készségeket vizsgáló teszt, nyelvi tesztek stb. A kiválasztási eljárás végső szakaszában pedig sor kerül interjúra, amely angolul és/vagy franciául történik. Általában a kompetencia alapú (azt vizsgáló) interjúkat szoktak alkalmazni. A sikeres jelentkezőknek ezután felkínálják a határozott idejű szerződést. Egyébként az alkalmazásra nem kell, hogy rögtön, azaz közvetlenül a vizsga sikeres teljesítése után sor kerüljön, mert a sikeres pályázó négy évre tartaléklistára is kerülhet. A tartaléklista egyébként nem keletkeztet automatikus jogosultságot konkrét poszt betöltésére. A felvételi eljárás jelentős része most már online formában történik. Tipikusan ilyen formájú a jelentkezés is. A tudást és az íráskészséget vizsgáló írásbeli vizsgára azonban tipikusan Strasbourgban vagy valamelyik fővárosban kerül sor. Hasonló a helyzet a szimulációs gyakorlatokkal is.

Az ENSZ-hez hasonlóan az ET is igyekszik megkönnyíteni fiatalok számára az amúgy nehéz bejutást. Erre szolgál a junior professzionális program (*junior professional program*). A Főtitkár az, aki meghatározhatja azokat a specifikus posztokat, amelyek ezen a programon keresztül érhetők el. Az ilyen posztokat nem teszik megpályázhatóvá a belső dolgozók számára. A junior programon belüli felvételi rendszernek is legalább két lépcsőfokból kell állnia – a rövid, azaz előzetes (*short list*) összeállításából és az interjúból. Nyilván többlépcsős is lehet a folyamat. Természetesen az ET is alkalmazza a rendszerint kétéves próbaidő intézményét, amely újabb egy évvel hosszabbítható meg.

Az ET – az ENSZ-hez hasonlóan – bizonyos posztokat a már rendszeren belül lévők számára teszi megpályázhatóvá. A belső versenyvizsgák egy-egy kategórián belül történhetnek, vagy az alacsonyabb kategóriából a magasabb kategóriába sorolás érdekében kerülhet rá sor. Az azonos eredmények és vizsgateljesítmény esetében az a jelölt élvez elsőbbséget, aki már benne van abban a besorolásban, amelyet igényel az adott konkrét pozíció betöltése. A másik szempont az adott kategóriában eltöltött szolgálati idő hossza.

Nem meglepő, hogy az emberi jogok előmozdításával és érvényesítésével foglalkozó ET a saját személyzeti politikán belül is komoly figyelmet szentel az esélyegyenlőség politikájának. Abban az esetben, ha akár a külső, akár a belső felvételi eljárás során a férfi és a női jelölt azonos eredményeket ér el, akkor az olyan nemű pályázó kapja meg a posztot, amelyikhez tartozó alulreprezentált abban a kategóriában és lépcsőfokon, amelyhez a megüresedett és emiatt újból betöltendő poszt tartozik. A nemi alulreprezentáltság akkor merül fel, ha az egyik nem képviselői kevesebb mint 40%-ot alkotnak az adott kategórián és lépcsőfokon belül.

Az A kategóriában alapesetben az első belépési fokozat az A1. Amennyiben azonban a külső pályázó már rendelkezik legalább hatéves, hasonló készségeket igénylő és kötelezettségeket ellátó munkatapasztalattal, akkor közvetlenül megpályázhatja az A2 besorolást is. Az A2 besorolású alkalmazott alapesetben hat év szolgálat után érheti el az A3 fokozatot. Hasonlóan működik a B és C kategória is, az eltérés főleg a kedvezményekre jogosító évek számában érezhető meg. A B kategóriában egy fokozat átugrásához legalább öt éves munkatapasztalat szükséges, a C kategóriában négy év is elegendő. Az L és B kategóriából speciális eljárással

(vizsgál) be lehet kerülni az A kategóriába. Az A6–A7 besorolások már a vezetői posztokra (*senior*) utalnak. Az ilyen besoroláshoz kötött posztok megüresedését közölni kell a tagállamok ET melletti állandó képviselőjével. Sok más nemzetközi szervezethez hasonlóan ugyanis a felső, illetve a felső közép vezetői posztok sokszor a tagállami politikai alkuk tárgyát képezik. Az ilyen posztokra történő kinevezéseket a Főtitkár azután szokta megtenni, miután informálisan véleményt cserélt a Miniszterek Bizottságával. A Főtitkárt és a helyetteseit egyébként az ET Miniszteri Bizottságának javaslatára az ET Parlamenti Közgyűlése választja meg.

Az ET szabályozása ismeri a speciális felvételi, illetve megbízási eljárásokat is. Ilyen speciális eljárás vonatkozik például a bírósági hivatalvezető (*registrar*) posztra (valamint a helyettesére) az Emberi Jogok Európai Bíróságán, továbbá a Helyi és Regionális Önkormányzatok Kongresszusának főtitkári posztjára és még néhány más fontos pozícióra.

Az ET – az EBESZ-hez hasonlóan – viszonylag széles körben alkalmazza a *secondment intézményét, amely egyrészt rotációt tesz lehetővé a nemzetközi szervezet apparátusa és a tagállami közszolgálatok között, másrészt kiméli a szervezet költségvetését. Ezzel a konstrukcióval a váratlanul megnövekedett személyzeti igényekre is lehet megfelelően reagálni. Széles körben alkalmazták például ezt a megoldást az 1990-es évek közepén, amikor a nemzetközi és regionális európai szervezetek intenzíven részt vettek a délszláv háború utáni békeépítésben és újjáépítésben.*

A *secondment* alkalmazás szabályait jelenleg a Miniszterek Bizottsága által 2012. február 15-én (*1134th meeting of the Ministers' Deputies*) elfogadott rendelkezések tartalmazzák (*CM/Res(2012)2*). Az ilyen alkalmazás nyitott a tagállamok és esetleg más nemzetközi szervezetek dolgozói, kiküldöttei számára, és egyaránt vonatkozhat nemzetközi, nemzeti (azaz tagállami), regionális és lokális (helyi) alkalmazottakra. Őket a tagállamok (illetve más partnerek) a saját szabályozással összhangban küldhetik az ET-hez. A *secondment mindig csak határozott idejű lehet. A Főtitkárság által meghívott, rövid időre szerződöttes tanácsadók, konzultánsok viszont nem tartoznak ebbe a kategóriába, ahogyan nem tekinthetők tartós kontraktuális munkaerőnek sem.*

A *secondment* formájában alkalmazott dolgozók saját államuktól kapnak fizetést. Bármilyen területen dolgozhatnak, ahol szükség van rájuk és ahol az alkalmazásuk nem ütközik a szervezet érdekeivel. A szervezeten belüli munkájukkal kapcsolatban nem fogadhatnak el utasításokat, instrukciókat sem a kormányoktól, más hatóságoktól, szervezetektől vagy az ET-n kívüli más személyektől, tényezőktől.

Mindig a Főtitkár az, aki közli a tagállami állandó képviselőkkel és esetleg más nemzetközi szervezetek vezetőivel, hogy hány és milyen típusú tisztviselőt szeretne alkalmazni *secondment* formájában. Amennyiben kívánják, akkor az írásban közli velük a részleteket. Az állandó képviselőktől vagy az egyéb nemzetközi szervezetektől ezután kapott ajánlatok alapján, azok segítségével megfogalmazza, hogy milyen konkrét pozíció kiírásokra kerül majd sor. Ilyenkor figyelembe veszi az egyes specifikus részlegek igényeit, szükségleteit, a költségvetési helyzetet, a jelöltek szakképesítését, gender szempontokat, földrajzi egyensúlyt stb. A *secondment alkalmazási folyamat fontos része az a megállapodás, amelyet Főtitkár köt a tagállamok állandó képviselőivel vagy egyéb nemzetközi szervezetek vezetőivel. Egy ilyen megállapodás kitér a secondment alkalmazás időtartamára, arra, hogy milyen kategóriában és konkrét besorolásban fog dolgozni az adott munkatárs, milyen kötelezettségei lesznek, a munkavégzés helyére, a társadalom- és egészségügyi biztosítási költségek viselésére, a fizetése és egyéb költségek relokációjára stb. A secondment alkalmazás nem lehet rövidebb négy hónapnál és hosszabb két évnél. Meghosszabbítható ugyan, de egy secondment periódus teljes hossza nem lehet hosszabb három évnél, feltéve, ha az ET Főtitkár megengedi a kivételt. A secondment formájában alkalmazott munkatárs teljes munkaidőben az ET-nél dolgozik. Az ilyen munkatársak a titkársá-*

gon belül végzik a munkájukat, de a különböző missziókban is dolgozhatnak. Ezekkel a munkatársakkal szemben is támasztanak minimális kvalifikációs követelményeket. Ilyen például az, hogy az A és a felső B kategóriás posztok esetében legalább hároméves munkatapasztalattal kell rendelkezni igazgatási, tanácsadói vagy felügyeleti területen. Ismerniük kell továbbá egy hivatalos nyelvet – azaz az angol vagy a francia nyelvet. A Főtitkár engedélyezheti a *secondment periodus megszakítását, szüneteltetését. Az ET személyzetére vonatkozó szabadságotlasi szabályok vonatkoznak rá, hiszen ideiglenesen annak szervezetén belül működik és ezen időszak alatt nem a tagállamnak dolgozik. (Egyébként az ET-nél tipikusan 32 napos az éves szabadság.)* Bár a fizetését a tagállam fizeti, amennyiben az ilyen munkatárs az ET képviselőjében utazik szolgálati útra, konferenciára és más hasonló rendezvényre, akkor az ET fedezi a költségeit, illetve fizeti a napidíjat. Ezek végső soron teljesen logikus szabályok. Az ET munkatársakra vonatkozó mentességek és kedvezmények – néhány apró kivétellel – vonatkoznak a *secondment alapján alkalmazott dolgozókra is. Ezeket egyébként az 1949. szeptember 2-án elfogadott a mentességekről és előjogokról szóló általános megállapodás tartalmazza.*

2.3.3. Nyugdíjrendszer

Az Európa Tanács dolgozói is egy elkülönült nyugdíjrendszert alkotnak, amelynek szabályai – az általános trendekhez hasonlóan – többször módosultak. Ezt az is jelzi, hogy a jelenlegi szabályozás már három nyugdíj sémát, illetve rendszert különböztet meg. Az 1974-ben elfogadott „*Pension Scheme*” azokra vonatkozik, akik már 2002. december 1-je előtt dolgoztak az ET-nél, illetve azoknál a szervezeteknél, amelyekkel annak idején egy nyugdíjrendszert alkotott.¹³⁵ Azokra, akik 2003 januárjától dolgoznak az ET-nél már a „*New Scheme*” vonatkozik, a 2013. április 1-je után felvettekre pedig a „*Third Pension Scheme*” (TPS). Ezek szabályai hasonlóak és egymásra épülnek, a már említett globális trendeknek megfelelően a jellemző tendencia a nyugdíjkorhatár emelkedése és a szabályok szigorodása. A lényeges mozzanat viszont az, hogy az ET-nél továbbra is legalább 10 év munkaviszony után keletkezik nyugdíjjogosultság. Az általános nyugdíjkorhatár azonban most már nem 60 év, hanem 65 év. Sokakra pedig a 62 éves korhatár vonatkozik, attól függően mikor léptek a szolgálatba. Továbbra is lehetőség van arra, hogy a dolgozó a rendes nyugdíjkorhatár elérése előtt menjen nyugdíjba, ilyenkor viszont arányosan csökken a nyugdíja. Erre a rendes korhatár elérése előtti 10 évben van lehetőség. A 2003 előtt felvetteknél ez a lehetőség már 50 éves korban felmerül, de az 50 évesen nyugdíjba vonuló dolgozó csak 60%-át kapja annak a nyugdíjnak, amelyet a 60 éves nyugdíjazási korban kapna meg. Ez a sávcsökkenés a később felvett dolgozókra is vonatkozik, most azonban már legalább 55 évesnek kell lenni ahhoz, hogy valaki – a minimálisan előírt 10 éves jogviszony elérése után – kérhesse az előrehozott nyugdíjazását. A nyugdíjárulék befizetése egyébként megoszlik a szervezet és a dolgozó között. Az, hogy valaki határozatlan vagy határozott idejű szerződéssel dolgozott az ET-nél az előbb említett időtartamok számítása szempontjából irreleváns. A rendszer gondol az özvegyekre is és bizonyos körülmények között esetleg más eltartottakra is.

2.3.4. Összegzés

Az Európa Tanács – az Európában működő több más nemzetközi szervezethez hasonlóan (ilyen tipikusan a már többször említett EBESZ/OSCE, OECD, NATO stb.) – a mai világban közepes méretű szervezetnek számít. Ez azt is jelenti, hogy itt jóval kevesebben dolgoznak,

135 Ide tartozott például még a NATO, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD), a Nyugat-Európai Unió (WEU), az Európai Világűrügynökség (ESA), a Meteorológiai Műholdak Hasznosításának Európai Szervezete (EUMETSAT) és a Középtávú Időjárás Előrejelzések Európai Központja (ECMWF).

mint az ENSZ vagy az EU kötelékében. Az utóbbiaknak ugyanis több tízezer alkalmazottja van. Ezért nem meglepő, hogy a személyzeti politikában sok tekintetben követő magatartást tanúsít. Ugyanakkor jóval nagyobb néhány olyan szervezetnél, ahol csak néhány százan dolgoznak, ezért képes megőrizni a rendszerei és egyes megoldásai önállóságát. Kétségtelen ugyanakkor, hogy az 1945 után létrejött nemzetközi és integrációs szervezetek sokat tanultak egymástól.

3. NEMZETKÖZI KARRIERUTAK A FRANCIA KÖZSZOLGÁLATBAN (DR. LINDER VIKTÓRIA)

3.1. A FRANCIA KÖZSZOLGÁLATRÓL ÁLTALÁBAN

A modernkori francia közigazgatás és közzolgálat története a polgári forradalmakig, illetve a napóleoni időkig nyúlik vissza. Ezért a francia típusú közigazgatásokat még ma is előszeretettel aposztrofálják „napóleoni modell”-ként.¹³⁶ A napóleoni örökségre visszavehető jellemzők az egységes állam és közigazgatás, az erőteljes centralizáció, a hierarchizált struktúrák, míg a polgári forradalmon alapulóak a jogállamiság eszméje, az egyenlőség, a közérdekűség, a közakarat kifejeződése, a közigazgatás tevékenységének erőteljes joghoz kötöttsége és elszámoltathatósága. A francia közigazgatásra nem kifejezetten jellemző a minisztériumok közötti koordináció, amelynek egyik oka a köztisztviselők testületekbe, „corps”-okba tömörülése. *A köztisztviselők mindig is különleges státuszt élveztek az aktív lakosság körében. Ez a sajátosság közvetlenül kapcsolódik a francia állam-koncepcióhoz, valamint a közzolgálatnak tulajdonított hagyományosan kiemelkedő szerephez.*¹³⁷ A francia köztisztviselők jogviszonyát az általánostól eltérő foglalkoztatási szabályok rendezik, amelyek e sajátos jelleget figyelembe véve kerültek kialakításra. Meghatározó szerepet játszik a francia közigazgatásban a főtisztviselői kar, amelynek tagjai körében az egyetemi végzettség mellett – amelyre erőteljes jogász dominancia jellemző – a világ leghíresebb közigazgatási vezetőképző intézményeiben szerzett ismeretek kiemelkedő jelentőséggel bírnak. A felsővezetői továbbképző intézményeknek a főtisztviselői kultúra, és -tudás homogenitása kialakításában is döntő a szerepük.¹³⁸

Amennyiben a francia közzolgálat legfontosabb jellemzőit néhány elembe kívánjuk meghatározni, a következőket érdemes kiemelni:

- Törvény határozza meg a köztisztviselők számára biztosított alapvető garanciákat és azokat az általános szabályokat, amelyeket a törvény esetükben alkalmazni rendel. Mindez védi a köztisztviselőket a politikai rendszer változásainak esetleges hatásaitól és biztosítja számukra semlegességüket.
- A köztisztviselőket az igazgatási hierarchia szerint besorolási osztályba nevezik ki, amely nem azonos a betöltött poszttal, munkakörrel. Az osztály és a munkakör elválasztása azt jelenti, hogy a köztisztviselőt nem egy meghatározott állás betöltésére toborozzák, de azokat a munkaköröket töltheti be, amelyekhez a besorolási osztálya hozzáférést biztosít számára. Így az azonos besorolási osztályba tartozó köztisztviselők nagyon sokféle posztot tölthetnek be.
- A francia közzolgálat karrierrendszerben működik, amely lehetővé teszi a köztisztviselők számára, hogy egész szakmai pályafutásuk során a különböző fokozatok és osztályok között előre haladva fejlődjenek.
- A munkajogi szerződéssel alkalmazott munkavállalókkal ellentétben a köztisztviselők egyoldalú kinevezéssel, a közjog hatálya alatt látják el feladataikat.¹³⁹

136 Bár Lőrincz Lajos szerint minden Napóleonnak tulajdonított alapelv; rend, hierarchia, specializáció és nyilvántartás évszázaddal vagy évezredekkel korábban megfogalmazódott. LŐRINCZ Lajos (2003): *Közigazgatás: tegnap, ma, holnap*. In: LŐRINCZ Lajos (szerk.): *Közigazgatás-tudományi Antológia*. Budapest, Osiris Kiadó. 243-259.

137 Ministère de la Fonction Publique (2016): Être recruté dans la fonction publique.

138 Az úgynevezett grande école-ok, („nagy”/kiemelt felsőoktatási intézmények), ahová versenyvizsgával, sok esetben előkészítő kurzusok elvégzése után lehet bejutni és tanulmányokat folytatni. A legismertebb az École Nationale d'Administration (ENA) – a francia közigazgatás felsővezetőinek elitképző intézménye. Ziller, Jacques (1993): Administration comparées. Les systèmes politico-administrative de l'Europe des douze. Paris, Montchrestien; Linder Viktória (2010): Személyzeti politika – humánstratégia a közigazgatásban. PTE, PhD-értekezés.

139 Ministère de la Fonction Publique (2016): Être recruté dans la fonction publique.

- A köztisztviselőkre vonatkozó szabályozást a jogviszonyuk kereteit szabályozó közjogi törvények mellett olyan szabályozók rendezik, amelyek minden szakmai testület (*corps*) esetében speciális rendelkezéseket fektetnek le. Ezeket a státúumokat időről időre hozzáigazítják a munkaerőpiaci és szakmabeli fejleményekhez, valamint a *corps* küldetéséhez.

Franciaország jó példát szolgáltat arra, hogy a közszolgálatot milyen módon osztják fel közigazgatási szintek szerint:

- Állami közszolgálatra: az államigazgatásban dolgozók tartoznak ide a közigazgatás központi szintjén és a területi – regionális, megyei – szintjein működő dekoncentrált szerveknél (*Fonction publique d'État*);
- Területi közszolgálatra: ez alatt a decentralizált települési, megyei és regionális szerveknél, tehát a helyi önkormányzatoknál dolgozó tisztviselőket értjük (*Fonction publique territoriale*);
- Kórházi/egészségügyi közszolgálatra: amely a meghatározott közintézetekben foglalkoztattakat jelenti (*Fonction publique hospitalière*).¹⁴⁰

A három területen dolgozó kinevezett és szerződéses állomány alkotja a szűk értelemben vett francia közszolgálatot. A bemutatott egységességet a francia rendszer azzal teszi viszonylag rugalmassá, és az egyes szakmacsoportok sajátosságaihoz alkalmazkodóvá, hogy kialakította a *corps*-ok rendszerét, az egyes feladatkörökre. A *corps*-ok olyan szakmai testületek, amelyek az azonos szakterületen dolgozó köztisztviselőket tömörítik.¹⁴¹ Az egyes *corps*-ok belső viszonyait speciális szabályok is rendezik, különösen az előmenetel lehetőségeit tekintve; e speciális szabályok a státúumokban kerülnek rögzítésre.¹⁴² Mind az államigazgatási, mind az egészségügyi közszolgálat számos szakmai testületet, *corps*-t foglal magában, de a területi közszolgálatban a *corps*-nak megfelelő fogalom a foglalkoztatási keret (*cadre d'emploi*). A közszolgálati törvények szerint a *corps* és a *cadre d'emploi* az azonos státúum alá tartozó köztisztviselőket tömöríti.

A közszolgálati alkalmazottak létszáma és arányai

Mindhárom közszolgálat együtt	2016 december 31-én: 5,480 millió, ¹⁴³ a bérből és nem bérből élő összfoglalkoztatottak 19,9%-a a szárazföldi Franciaországban, és a tengeren túli megyékben.
Központi kormányzat és dekoncentrált szervei (államigazgatás), valamint az általuk fenntartott közintézetek	2,427 millió közszolgálati alkalmazott, a közszektor 44,3%-a: 79,9% a minisztériumokban, szerveiknél és 20,1% a közintézetekben.
Területi, helyi önkormányzatok	1,886 millió a közszektorbeli foglalkoztatottak 34,4%-a. Közel ¾-ük a régiók, megyék és települési önkormányzatok szerveinél, ¼-ük az általuk fenntartott közintézetekben.
Kórházi/egészségügyi közszolgálat	1,168 millió a közszektorbeli foglalkoztatottak 21,3%-a: 88,0%-uk a kórházakban, orvosi rendelőkben, 8,5%-uk az idősotthonokban, 3,5%-uk egyéb egészségügyi-szociális létesítményekben.

8. táblázat: A francia közszolgálat összetétele. (Saját szerkesztés.)¹⁴⁴

140 A katonák és a bírák külön törvény hatálya alá tartoznak, de a rájuk vonatkozó szabályozás nagyon hasonlít az államigazgatás tisztviselőinek jogállását rendező joganyagra. Javadalmazásuk is azonos szabályok mentén történik.

141 2005-ben a *corps*-ok számának csökkentéséről született döntés. Az államigazgatásban 700-ról 230-ra kívánták csökkenteni számukat, amelynek módszere elsősorban a fúzió. A célkitűzés mindaddig nem valósult meg, mindazonáltal számuk jelentősen csökkent.

142 Hazafi Zoltán (2009): Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (De lege lata, de lege ferenda). PTE, PhD értekezés.

143 Ebben a számban nem szerepelnek azok a kategóriák (2016-ban a közszolgálatban 189 ezer ember), akiknek alkalmazása esetén a foglalkoztató szerv az államtól meghatározott kedvezményekre jogosult (adó/járulék, képzési támogatás, stb.). Elsősorban elhelyezkedési nehézségekkel küzdő emberekről van szó, köztük – a közszolgálatban kiemelten a 16-25 év közötti – fiatal korosztályokról. Les contrats aidés: quels objectifs, quel bilan? Dares Analyses. mars 2017 N° 021. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf> (2020. 05. 07.), Les contrats aidés dans la fonction publique. Emploi public.fr. <https://infos.emploi-public.fr/article/les-contrats-aides-dans-la-fonction-publique-eea-5027> (2020. 05. 07.)

144 Forrás: Ministère de l'Action et des Comptes Publics: Fonction publique Chiffres clés. 2018. Rapport annuel.

Mint láttuk, az állami alkalmazottakat közjogi kinevezéssel vagy magánjog alapján, munkaszerződéssel alkalmazzák, beosztásuktól függően. Csupán néhány évtizedre nyúlik vissza annak a folyamatnak a kezdete, amely a kinevezett állomány mellett a szerződéses foglalkoztatás térnyerését hozta magával szerte a világon, így még a karrierrendszerű országokban is. A francia közszolgálati reformok során kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy csökkentsék a kinevezett tisztviselők arányát a szerződésesek javára. Hiszen a kinevezett köztisztviselőket teljes életpályára alkalmazzák, míg a többi közalkalmazottal szemben – akiket határozott és határozatlan idejű szerződéssel is foglalkoztathatnak – ilyen garancia nincs érvényben.

Közalkalmazottak aránya a közszolgálatban	
Közalkalmazottak összesen	17,2%
Központi kormányzat (államigazgatás) közszolgálat	15,5%
Területi/helyi önkormányzatok közszolgálat	19,9%
Kórházi/egészségügyi közszolgálat	17,2%

9. táblázat: Közalkalmazottak aránya a francia közszolgálatban. (Saját szerkesztés.)¹⁴⁵

A francia közszolgálat azon kevés nyugat-európai közszolgálatok körébe tartozik, ahol a nők aránya jelentős mértékben meghaladja a férfiakét. 2014 szeptembere óta a közfoglalkoztatók rendszeres összehasonlító jelentéseket kötelesek közzétenni a nők és férfiak foglalkoztatása kapcsán a különböző esélyegyenlőségi szempontok érvényesüléséről.

A táblázat adatai a nők és férfiak közötti arányok néhány közszolgálati aspektusának 2017-es adatairól tájékoztatnak.

Közszolgálat	Nők aránya	Női felsővezetők aránya	Nők és férfiak átlagkeresete		Részmunkaidősök		Versenyvizsga útján toborzott női jelöltek aránya	
			Havi nettó nők	Különbség a férfiak átlagilletményéhez képest	Nő	Férfi		
Teljes	62%	37%			23%	6%	'A' kategória	70%
Állami	56%	33%	kb. 2.500 €	- 377 €	26%	8%		
Területi	61%	31%	kb. 2.000 €	- 186 €	29%	7%	'C' kategória	50%
Kórházi	78%	49%	kb. 2.200 €	- 558 €	15%	4%	'B' kategória	49%

10. táblázat: Nők és férfiak közötti arányok a francia közszolgálatban. (Saját szerkesztés.)¹⁴⁶

145 Forrás: Ministère de L'Action et des Comptes Publics: Fonction publique Chiffres clés. 2018. Rapport annuel; Larat, Fabrice – Millard, Robin: Public administration characteristics and performance in EU28. France.

146 Forrás: a köztársasági elnök 2020. március 8-i, nőnap alkalmából közzétett infografikái alapján. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-infographies#infographies> (2020. 03. 09.)

3.2. JOGI SZABÁLYOZÁS ÉS A KÖZSZOLGÁLATI KARRIER ELEMEI

Mindhárom közzszolgálati szektor tekintetében az általános keretszabályozásról az 1983. július 13-án hatályba lépett köztisztviselői státusztörvény rendelkezik.¹⁴⁷ A három közzszolgálatra ezen túlmenően külön szabályozás vonatkozik, amelyeket országos szinten egységesen alkalmaznak; így az állami közzszolgálatra (1984.), a területi közzszolgálatra (1984.), továbbá az egészségügyben dolgozók jogviszonyaira (1986.) vonatkozóan.

A közzszolgálatba történő kiválasztás általában a karrier elején versenyvizsgával (*concours*) történik.¹⁴⁸ A versenyvizsga mélyen benne gyökerezik a társadalmi és közigazgatási kultúrában; Franciaországban több mint két évszázados hagyománnyal rendelkezik. A közigazgatási versenyvizsga összetett kiválasztási folyamat, amelynek során az alkalmazás általános feltételeinek megfelelő jelöltek – képességeiket, tudásukat, műveltségüket széles körűen ellenőrző – versengő, egy időben történő megmérettetésen vesznek részt. A verseny a jelöltek képességeinek sok szempontból történő összehasonlítását foglalja magába, amelynek során az elért eredmények függvényében és sorrendjében, lehetőségük nyílik – a jelentkezők számához képest korlátozottabb számú – állások elnyerésére, megpályázására.

Háromfajta versenyvizsga létezik: *a) a belső (concours interne)* – a közigazgatásban dolgozók részére; *b) a külső (concours externe)* – a pályakezdő fiatalok részére; *c) a harmadik típusú (troisième concours)* – mindössze néhány év óta – a mobilitás jegyében más szektorból (magán-, non-profit, politikai pályáról, stb.) érkezők részére.¹⁴⁹ A hagyományos versenyvizsga többlépcsős folyamat – különösen a felsőfokú végzettségű jelöltek esetében többnapos megmérettetés. Az első rész egy írásbeli felmérő, legtöbbször feleletválasztós teszt, amely általános ismereteket, tudást, műveltséget, logikai készségeket mér, esetleg már szakterület-specifikusan is. A második etap egy fogalmazás/esszé/egyéb feladatmegoldás (például esettanulmány-, ügyirat-kidolgozása), amely az általános ismeretek, valamint a szakmai tudás felmérésére irányul. A harmadik rész szóbeli beszélgetés formájában zajlik, amelynek során a már említett ismereteken, tájékozottságon túl a kommunikációs készséget, elhivatottságot, egyéb alkalmasságot vizsgálják. A versenyvizsgákat széleskörben meghirdetik és általában földrajzi-, közigazgatási- és szakterületenként írják ki. Természetesen tartalmuk is szakterület-specifikus.¹⁵⁰ Meghatározott versenyvizsgák – így a külső és a belső – közvetlenül a *corps-ba való belépést teszik lehetővé egy besorolási osztályba. Más vizsgák révén a számtalan közigazgatási iskolába lehetséges bejutni; így például adó, vám, igazságszolgáltatás, egészségügyi, oktatási területekre. Ismét másik típus esetén címhez lehet jutni és nem zajlik tesztírás, míg a harmadik típusú vizsga olyan jelentkezők számára van fenntartva, akik igazolni tudják a máshol – magán- vagy civil szektorban, esetleg helyi önkormányzatnál választott képviselőként – szerzett tapasztalatot. Az államigazgatási alrendszer közzszolgálatától eltérően a helyi önkormányzati alrendszerben teljesített versenyvizsga révén a sikeres jelöltek nem jutnak automatikusan álláshoz, ehelyett az úgynevezett „készségek jegyzéke” alapján Franciaország bármely szegletében jogosultak közigazgatási állásra jelentkezni.*

147 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

148 Ez egy olyan karrierrendszeri szabály, amely az utóbbi években a munkaerőpiac diverzifikálódása következtében már szinte mindenhol megszűnt. Franciaországban 2009-től törölték el a versenyvizsgán történő részvétel tekintetében a 40 éves korhatárt.

149 Linder Viktória (2014): Nemzetközi trendek a közzszolgálatban. Jogi szabályozás és emberi-erőforrás-gazdálkodási megoldások. Budapest, Nemzeti Közzszolgálati Egyetem. <https://cmsadmin-pub.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/nemzetkozi-trendek-a-kozzszolgalatban.original.pdf> (2020. 06. 12.)

150 A versenyvizsgákat kiegészítendő, néhány év óta a francia közigazgatásban is elterjedt a jelöltek alkalmasságának vizsgálatát más eszközökkel mérő kompetencia-mérések gyakorlata is.

A már bekerült köztisztviselők előmeneteli rendszere is a szigorú karrier jellegű jegyeket hordozza magán. A köztisztviselők munkáját besorolási fokozat és tevékenységi terület szerint szervezik meg. A tisztviselőket testületekbe (*corps*) és foglalkoztatási keretekbe (*cadre d'emploi*) toborozzák, amelyekben a pályájuk során különböző álláshelyen dolgoznak. A besorolási fokozatok a megkívánt tapasztalat, szolgálati idő, képzés vagy a hozzátartozó felelősség alapján különböznek egymástól. Mindegyik besorolási fokozat fizetési fokozatokra oszlik, amelyek a fokozatokon belüli előmenetel lépcsőit jelenítik meg. A besorolások három ('A', 'B', 'C') kategóriába sorolhatók, mégpedig a köztisztviselő képzettségi szintjének és felelősségének megfelelően. Az 'A' besorolási osztályba tartozó munkakörök a menedzseri és szakpolitika-alkotó funkcióknak felelnek meg és tipikusan a felsővezetőket, műszaki- és igazgatási vezetőket foglalja magába. A 'B' besorolási osztályba a felsőbb szintű végrehajtói és a középszintű menedzseri beosztások tartoznak; tipikusan a középső vezetőket, és a technikai munkatársakat öleli fel, míg a 'C' az olyan végrehajtói funkciókat fedi le, mint például az igazgatási asszisztensek, a karbantartók és a fizikai munkaerő.

Az előmenetel elsősorban a belső versenyvizsgák révén zajlik, de nem ez az egyetlen eszköze. A köztisztviselői az előre lépéshez újabb megmérettetésen vesz részt; ami az érdemrendszer lényegét képezi. A besorolási osztályon belül az előmenetel a fizetési fokozatok között elsősorban a szolgálati idő múlásának függvénye. *Adott corps-on belül a besorolási osztályok közötti előmenetel a képességek értékelésén alapuló döntésen és adott esetben szakmai vizsga sikeres teljesítésén alapul. A köztisztviselő szakmai kvalitásainak számszerűsített értékelését felettébe évente végzi el. (A minősítések gyakoriságát egyébként a minisztériumok határozzák meg az államigazgatás tekintetében.) Minden kategóriához ('A', 'B', 'C') számos corps tartozik, amelyek általában a különféle szakmáknak feleltethetőek meg. Minden corps több besorolási osztályt foglal magába, míg a besorolási osztályokba több fizetési fokozat tartozik.*

A köztisztviselők a teljesített szolgálat után díjazásra jogosultak. Ez a fizetést, a lakhatási támogatást, családi pótlékot, valamint törvényben vagy rendeletben meghatározott kompenzációt, pótlékokat, egyéb juttatásokat foglalja adott esetben magában. Az éves bruttó fizetés a besorolási osztály és a fizetési fokozat, valamint az új index bónusz (amely tulajdonképpen pontozza a többlet-elemeket) eredménye. A lakhatási támogatás annak függvénye, hogy hol lakik a köztisztviselő; mértéke 0 és 3% között mozog.

2016-ban fogadták el a köztisztviselői etikára vonatkozó törvényt. A közszolgálati értékeket, amelyeket a joggyakorlat alapozott meg, a következőkben határozták meg: méltóság, méltányosság, semlegesség, integritás. Létrehoztak egy, az összeférhetlenség megelőzésére szolgáló rendszert. A visszaélést bejelentőket (*whist-blowers*) törvény védi.

A köztisztviselők jogai közül kiemelendők a sztrájkjog, a szakszervezetekhez csatlakozás joga, a folyamatos továbbképzés, részvétel, illetmény, vélemény szabadság (politikai, szakszervezeti vonatkozású, világnézeti és vallási értelemben).

Az elsődleges kötelezettségek a szakmai titoktartás, szakmai diszkrecionalitás, a rájuk bízott feladatok elvégzése, a lojalitás és az utasításnak való engedelmesség.¹⁵¹

151 Larat, Fabrice – Maillard, Robin: Public administration characteristics and performance in EU28: France; Macaire, Sophie: L'accès à la FPT des ressortissants communautaires en 10 questions.

3.3. KÜLFÖLDIEK A FRANCIA KÖZSZOLGÁLATBAN

Franciaországban a jogi szabályozás immár több mint két évtizede elismeri azt az elvet, amelyet az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 45. cikke hangsúlyoz, és amelynek értelmében a szakmai mobilitás kiemelt közpolitikai kérdés. Mégis, az utóbbi években alapjaiban változtak meg azok a feltételek, amelyek az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség tagállamainak és további három ország (Svájc, Monaco, Andorra) polgárai számára lehetővé teszik a francia közszerületben történő elhelyezkedést. A korábbiakban csak azok a testületek (*corps*) és foglalkoztatási keretek (*cadre d'emploi*) voltak nyitottak más államok polgárai számára, amelyek egy rendeleti szabályozás formájában közzétett listán szerepeltek. Ezt a korábbi tervezhető, szelektív nyitást/hozzáférést az általános nyitás elvével váltották fel. A ma hatályos rendelkezések így lehetővé teszik, hogy a francia közszerület teljes mértékben tiszteletben tartsa a diszkriminációmentességet a nemzeti hovatartozás és a munkaerő szabad áramlása elveinek tekintetében, amelyet az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 18. és 45. cikkei is elismernek; a közszerületi állások tekintetében is. A francia jogalkalmazás tekintettel van az Európai Bizottság 2002-es közleményére, amely a munkaerő szabad áramlásán belül a közszerületre vonatkozó speciális elveket részletezte, és ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy az EU-s és EGT-tagállamok polgárai hasonló elbírálást élveznek a saját nemzetiségű állampolgárok esetében alkalmazottal. Ez alól kivételt képeznek a közvetlenül vagy közvetetten a nemzeti szuverenitáshoz kötődő, továbbá a közhatalom gyakorlásának jogát implikáló munkahelyek.

A francia állampolgárokon túl az Európai Unió és az EU-tagokon kívüli EGT-tagállamok (Izland, Liechtenstein, Norvégia), valamint Svájc, Monaco és Andorra polgárai számára lehetséges a köztisztviselői testületekbe (*corps*) történő belépés, a foglalkoztatási keretekben (*cadre d'emploi*) és foglalkoztatási státuszokon (*statut d'emploi*) történő elhelyezkedés. Ezt a jogot számukra a köztisztviselői kerettörvény vonatkozó rendelkezései biztosítják.¹⁵² Mivel a korábbi szelekciós logikát egy 2005-ös jogszabály-módosítás megfordította, így a nyitottság vált a meghatározó elvvé, míg a korlátozás kivétel.¹⁵³ A 2004-ben csatlakozott új EU-tagállamok munkavállalói tekintetében Franciaország 2008-ban nyitotta meg munkaerőpiacát; nem élt teljes egészében azzal az összesen 7 évnyi, a munkaerőpiac saját polgárok számára történő fenntartásának lehetőségével, amit az EU-s jog biztosított számára.¹⁵⁴ A fenntartás lerövidítését a közszerület tekintetében részben a közszerületi foglalkoztatás sajátos jellegéből adódó indokokra vezették vissza, részben továbbá arra, hogy a teljes nyitás elvét követve az általánosan kitűzött célt, a francia közszerületi toborzás kiterjesztését és diverzifikációját szolgálják. E nyitás elve abban az esetben is él, ha a *corps*-ok statútumai nem rendelkeznek kifejezetten arról, hogy az említett országok köréből érkező nem francia állampolgárok is beléphetnek, csatlakozhatnak az adott testülethez, vagy az annak megfelelő entitáshoz. Ennek figyelmen kívül hagyása – még a speciális *corps*-ok esetében – is jogellenes magatartásnak minősül. Az ágazati minisztériumok ezért azzal a felhívással éltek a *corps*-ok felé, hogy hozzájáruljanak az alapszabályaikat a kerettörvény hatályos rendelkezéseivel. A köztisztviselői törvény a közszerületbe történő belépés tekintetében az EU-s, az EGT-tagállamok, és a további három ország polgárai tekintetében is a franciákra vonatkozóakkal azonos általános feltételeknek való megfelelést kíván meg.

152 L'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

153 Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique (2012): L'accueil des ressortissants communautaires dans la fonction publique française.

154 Amelynek értelmében 2004-ben a régi EU-tagállamok szabadon eldönthették, hogy azonnal – 2004. május 1-től – megnyitják munkaerőpiacukat az újonnan csatlakozó országok munkavállalói előtt, vagy csupán a későbbiekben teszik ezt lehetővé az úgynevezett 2+3+2-es formula alapján. A fenntartás lehetőségének biztosítását az attól való félelem indokolta, hogy az új tagállamok munkaereje tömegesen fogja elözönlöni a jobban fizető nyugati munkaerőpiacokat; ezzel hátrányt okozva a hazai munkaerőnek. E félelem sehol sem igazolódott be.

Ennek értelmében nem lehet köztisztviselő, aki:

- hazájában nem gyakorolhatja állampolgári jogait;
- a hivatása gyakorlásától történő eltiltás hatálya alatt áll;
- nem teljesítette hazájában a kötelező katonai szolgálatot;
- nincs a betöltendő munkakörhöz megkövetelt fizikai állapotban (figyelembe véve a fogyatékoság kompenzálásának lehetőségeit).

E rendelkezések alkalmazásának feltételeit az Államtanács rendeletben határozta meg.

Az első két feltétel igazolását a versenyvizsgákat szervező igazgatási szerv a származási országbeli hatóságtól, illetve – a meghatározott idő óta Franciaországban tartózkodók esetében – a francia hatóságoktól kéri be. A katonai szolgálati időt a jelentkezőnek kell igazolnia, amelyet mind a besoroláskor, mind az előmenetel során tekintetbe vesznek és beszámítanak. A benyújtott dokumentumokról a jelöltnek kell gondoskodnia, azokat hiteles fordítással vagy a származási ország hatóságai általi fordítással kell igazolnia, amelynek költségét a jelölt állja.¹⁵⁵

A Közzolgálati Minisztérium előterjesztésére az Államtanács 2002-es állásfoglalásában megnevezte azokat a területeket, amelyeken a szerv alaptevékenységéhez tartozó állások a szuverenitáshoz és a közhatalom-gyakorláshoz kapcsolódnak, és mint ilyenek megfelelnek a munkavállalás szabadsága alóli *derogáció szabályainak*. Ezek a védelem, a költségvetés, a gazdaság- és pénzügyek, az igazságügy, a belügyek, a rendőrségi és a külügyek. A szuverenitáshoz és a közhatalom gyakorlásához kapcsolódó közvetlen vagy közvetett részvétel fogalma tartalmában a jogi aktusok kidolgozásában, alkalmazásuk ellenőrzésében, a jogsértésért kiszabható szankcionálásban, és olyan intézkedések végrehajtásában való közreműködést jelent, amelyek magukban foglalják a kényszer alkalmazását és a felügyelet gyakorlását. Az Államtanács meghatározott egy olyan *indikátorlistát*, amely az érintett munkakörök tekintetében a közhatalom gyakorlására való jogosultság létének meghatározásához nyújt segítséget. Az állásfoglalás szerint az egyes esetekben való döntéshozatal során azt kell vizsgálni, hogy a munkakör magában foglalja-e az eskütétel kötelezettségét, a sztrájktilalmat, a bizalmas dokumentumokhoz való hozzáférés lehetőségét, a hierarchiában való elhelyezkedést, a kormányzati tanácsadást és a kiadmányozási jogosultságot.

Hangsúlyozandó, hogy természetesen ezeken a területeken számos olyan munkakör is van, amelyek nem esnek a derogáció hatálya alá; így például meghatározott előkészítő, tisztán igazgatási vagy kisegítő munkakörök. A közzolgálati törvény 2005-ös módosítása által bevezetett reformnak azonban korántsem volt célja egy olyan egzakt lista létrehozása, amely a külföldiek számára zárt állásokat taxative sorolná fel; ez ugyanis a közzolgálati állások számát, sokszínűségét és folyamatos fejlődésük dinamikáját tekintve is értelmetlen lett volna. Hiszen csupán az állásonkénti egyedi megközelítés képes a lehető legszélesebb körű nyitás elvét tiszteletben tartani; s mind a szabályozás, mind a gyakorlat ezt az elvet követi. Sem a *corps*-onkénti, sem a foglalkoztatási keretenkénti, sem a munkakörönkénti megközelítés nem vezetne eredményre; az egyedi ügyek elbírálásánál az adott pozícióhoz tartozó feladatok, felelőségek számbavétele az irányadó. Egy szakmai testület (*corps*), amely egymáshoz közel álló jellegű feladatokat lát el, vegyes is lehet; amelyen belül a szuverenitáshoz vagy a közhatalom gyakorlásához kötődő beosztások is találhatóak, illetve olyanok is, amelyek nem esnek korlátozás alá a munkavállalás szabad áramlása szempontjából. Ilyen példa lehet a külügyi tanácsadói *corps*, amely széles spektrumot ölel fel a különböző munkakörökbe való belépés te-

155 Amennyiben releváns, különös szabályok pontosítják azokat a feltételeket, amelyeket a nem francia állampolgárságú köztisztviselőnek teljesítenie kell abban az esetben, ha olyan konzultatív szervhez nyer kinevezést, amelynek véleménye, javaslatai kötelezik a döntéshozatalra jogosult hatóságot.

kintetében; így ide tartozhatnak szakértői, képviseleti, konzuli jellegű állások is, amelyek köréből csak néhány kapcsolódik a szuverenitáshoz, amelyre hivatkozással jogszerű a derogáció, az állás saját, francia állampolgárok részére történő fenntartása.

Az értékelést a köztisztviselőnek a *corps*ba vagy – a területi közigazgatásban – a foglalkoztatási keretbe történő kinevezése során kell elvégezni, amelyért maga a foglalkoztató szerv, továbbá a humánerőforrás-gazdálkodásért felelős szervezeti egység felelősek. Az államigazgatás dekoncentrált szerveinél a prefektus tölt be koordináló szerepet a központi közigazgatás által adott útmutatás alapján. A közintézetek tekintetében a felügyeletet ellátó közigazgatási szerv, míg a helyi önkormányzati tisztviselők esetében a helyi önkormányzat, az egészségügyi dolgozók tekintetében pedig maguk az egészségügyi intézmények végzik el a vizsgálatot.¹⁵⁶ Amennyiben probléma adódik a munkahely megnyitása kapcsán, az információkat a lehető leghamarabb közölni kell az érintett személlyel. Ha nem egyértelmű a helyzet, és értelmezési problémái adódnak a potenciális foglalkoztató szervnek, a Közigazgatási és Közszolgálati Főigazgatósághoz¹⁵⁷ lehet fordulni jogértelmezési kérdésekben a konkrét eset kapcsán.

A külföldiek közszolgálatba történő bekerülésének több módja van, az egyik a versenyvizsga sikeres teljesítése. A köztisztviselői törvény az EU-s (és a többi említett nemzetiségű) polgárok számára – csakúgy, mint a franciák esetében – lehetővé teszi mindhárom közigazgatási (külső-, belső- és harmadik típusú) versenyvizsgán a részvételt. Amennyiben a jelentkező olyan *corps*-ba vagy foglalkoztatási keretbe jelentkezik, amelynek esetében fennáll a gyanú, hogy a szuverenitáshoz vagy a közhatalom-gyakorláshoz kapcsolódó jellege miatt csak francia állampolgárok számára áll nyitva, az érintett közigazgatási szerv minél hamarabb tájékoztatja annak zárt jellegéről az érintettet. Ez a procedúra a jelentkezés benyújtása és a vizsga közti időpontok közé esik.

Míg a bekerülés korábban a külső és – megjelenése után – a harmadik típusú versenyvizsga letételével volt csupán lehetséges, a 2009-es mobilitási törvény¹⁵⁸ nyitotta meg a belső versenyvizsgákat az EU-s polgárok részére is. A szabályozás értelmében a más EU-tagállamból származó köztisztviselők a francia köztisztviselőkkel azonos feltételek teljesítésére kötelezettek, amelynél tekintetbe veszik a hazai közigazgatásban teljesített szolgálatukat. Konkrétan ez azt jelenti, hogy mind a *corps* speciális státuszának rendelkezései által megkövetelt tapasztalat szempontjából, mind a besorolásnál figyelembe veszik és beszámítják a származási ország közigazgatási szervénél vagy közintézményében teljesített szolgálatot. (Szükség lehet a speciális státuszrendelkezések értelmében a végzettség megfeleléségének igazolására is.)

Érdekesség, hogy míg a franciák esetében megköveteli a jogszabály, hogy a belső versenyvizsga megnyitásának időpontjában fennálljon szolgálati jogviszonyuk, az EU-s polgárok esetében ilyen megkötés nincs. Ennek az az indoka, hogy a belső versenyvizsgák erősen szakmai jellegűek, és ez a szabályozás a nem franciáknál nagyobb mértékben teszi lehetővé a kvalifikációk és a szakmai múlt figyelembevételét. Ez a rendelkezés mindhárom közszolgálati kategóriára (államigazgatási, helyi önkormányzati, egészségügyi) vonatkozik anélkül, hogy bizonyos *corps*-oknál módosítani kellene – az adott esetben esetleg erről hallgató vagy másként rendelkező – speciális alapszabályt.

A belső és a külső versenyvizsgák esetében is a szervező hatóság feladata, hogy *i) a versenyfelhívásban tájékoztasson egyrészt arról, hogy azok már nyitva állnak az EU-s polgárok előtt is, ii) másrészt a szuverenitáshoz és közhatalom-gyakorláshoz kapcsolódó derogációkról.*

156 Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique (2012): *i.m.*

157 Direction Général de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

158 Loi n°2009-972 du 3 aout 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

További feladata annak tisztázása – adott esetben az érintett jövőbeli vagy esetleg korábbi közigazgatási szervénél –, hogy a köztisztviselő rendelkezik-e a versenyvizsgán való részvételhez szükséges szolgálati idővel és a szükséges képzettséggel. A köztisztviselő besorolását azon rendeletekben előírt szabályok szerint kell meghatározni, amelyek minden egyes közfunkció tekintetében meghatározzák a vonatkozó általános rendelkezéseket és besorolási módszereket az Európai Unió tagállamai vagy az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodás további részes államai (és a további említett három ország) polgárai esetében.

A közigazgatási szervek és a HR-szakemberek támogatása érdekében egy 2010-es rendelet értelmében a közszolgálati miniszter mellett működő tanácsadói bizottságot hoztak létre, amelyhez a közigazgatási szervek mindhárom közszektorbeli területéről jogértelmezésért folyamodhattak, amennyiben EU-s polgárt kívántak alkalmazni. A bizottság nem kötelező véleménye a jelölt alkalmasságának értékelésén alapult. A szempontok, amelyek alapján a bizottság vizsgálódott és amelyek továbbra is meghatározók abban, hogy egy nem francia állampolgárt befogad-e a francia közigazgatás (a szuverenitás és közhatalom-gyakorlás derogációján túlmenően): a hazai, eredeti foglalkoztató szerv jellege; a jelentkező jogállása eredeti szervénél/intézményénél; besorolása; a tekintetbe veendő letöltött szolgálati idő. A bizottság miután jelentős joggyakorlatot halmozott fel, amelynek alapján iránymutatásokat fogalmazott meg a közigazgatási szervek számára, mára megszűnt, helyette a közigazgatási szervek technikai segélyért közvetlenül a DGAFP megfelelő szervezeti egységéhez fordulhatnak.¹⁵⁹

A francia közszolgálatban történő elhelyezkedés másik formája a nem franciák számára a kirendelés. 2009-ben lépett hatályba a francia közszolgálaton belüli mobilitásra és szakmai pályákra vonatkozó törvény, amely erőteljesen ösztönzi a mobilitást. Az új szabályozás elősegíti a közszolgálat földrajzi és foglalkozási mobilitását azáltal, hogy megszilárdítja a kirendelés, az áthelyezés és a köztisztviselők beilleszkedésének lehetőségeit olyan munkakörökben, amelyek a korábbi területükhöz nem kapcsolódtak. Az új szabályozás növeli a részmunkaidős foglalkoztatásra, az ideiglenes munkaerő igénybevételére és a magánjogi munkaszerződések alapján történő foglalkoztatásra vonatkozó lehetőségeket mindhárom közszolgálati réteg vonatkozásában (korábban ezek a rugalmas megoldások csak az egészségügyben éltek). Mivel a törvényadta lehetőségeket a mobilitás tekintetében csak elenyésző mértékben aknázták ki, 2016-ban újabb törvény tovább egyszerűsítette azokat. A mobilitási törvény rendelkezései értelmében minden *corps* és foglalkoztatási keret nyitott az áthelyezések különböző formái és a belső integráció intenzívebbé válása érdekében. Amennyiben a toborzási feltételek és a gyakorolt hatáskörök/funkciók hasonlóak a különböző *corps-ok* és *foglalkoztatási keretek tekintetében, a köztisztviselők egyenes úton integrálódhatnak egy olyan egységhez, ahová korábban erre nem nyílt lehetőségük. A közigazgatási szervek kizárólag abban az esetben állhatnak a mobilitási igénnyel fellépő köztisztviselő útjába, ha azt a szolgálati érdek indokolja. A szabályozás meg kívánja könnyíteni a távollévő köztisztviselők helyettesítésének megoldását is, amelynek érdekében mindhárom közszolgálatban lehetővé teszi helyettesítési célból a szerződéses alkalmazását. De nem csupán e jogi-intézményi jellegű, hanem pénzügyi intézkedések is elő kívánják segíteni, hogy ott is rendelkezésre álljon köztisztviselő, ahol ez nehézségekbe ütközik. Így például 10 000 eurós időleges mobilitási hozzájárulásra jogosultak azok a köztisztviselők, akik legalább 3 évre elszigetelt, kevésbé frekvenciált helyen vállalnak munkát. Az átszervezés keretében áthelyezett köztisztviselőket maximum 15 000 eurós prémium illetheti meg.*

159 Ministère de la Fonction Publique (2016): Guide méthodologique à l'attention des administrations sur les modalités de recrutement, de reclassement et de reprise de services des ressortissants européens.

A mobilitás erősítését és az európai uniós jognak való megfelelést szolgálja, hogy az Európai Unió, az EGT tagállamainak és a három további ország kinevezett köztisztviselői vagy olyan állampolgárai, akik állást töltöttek be hazai közigazgatásuk olyan szervénél vagy intézményénél, amelynek küldetése megegyezik a francia közigazgatási szervek, helyi önkormányzatok vagy közintézményeik küldetésével, szintén kirendelhetőek. Továbbá a kirendelés lehetővé teszi a már a francia közigazgatásban kinevezettként dolgozó külföldi köztisztviselő számára, hogy egy másik *corps*-ba vagy foglalkoztatási keretbe lépjen át az eredeti munkakörének megfelelő szintre, limitált időtartamra. Kirendelés esetén a kirendelt juttatásait a befogadó struktúrában alkalmazott szabályok szerint számítják; tehát a fogadó *corps*, *foglalkoztatási keret speciális statútuma vonatkozik rá. A határozott idő lejártá után visszatérhet eredeti struktúrájába anélkül, hogy elveszítené előmeneteli- és nyugdíjjogosultságait.*

A kirendelés elsősorban a következő formákban lehetséges:

- egy közigazgatási szervhez vagy a három közzolgálati kategória valamely közintézményéhez;
- közérdekű tevékenységet ellátó magánvállalathoz, magánszervezethez;
- vagy együttműködésben történő részvétel céljából.¹⁶⁰

A kirendeléshez szükséges feltételek a következők: kinevezett köztisztviselői státusz¹⁶¹ (aktuális vagy korábbi); vagy más formában történő alkalmazás közfeladatot ellátó entitásnál; betöltött legalább azonos szintű munkakör/feladatok ellátása; némely posztok tekintetében diploma vagy speciális cím. Amely utóbbi azt is implikálja, hogy a kirendelésnek ugyanazon kategóriába tartozó és „összehasonlítható szintű” testületekben és foglalkoztatási keretekben kell zajlania. A hatáskörrel rendelkező miniszterek körlevele pontosítja a feltételek alkalmazásának kérdését,¹⁶² és a nem francia polgárok kirendelésére vonatkozó irányokat is miniszteri rendelet szabályozza,¹⁶³ csakúgy, mint a mobilitási törvény vonatkozó rendelkezései, amelyek szerint:

- *Az összes corps és foglalkoztatási keret nyitott a kirendelés és az integráció felé, amelynek az sem jelentheti akadályát, ha hiányoznak a megfelelő rendelkezések, vagy egyenesen ellenkezően rendelkeznek az adott statútumok;*
- A kirendeltre a fogadó közigazgatás (*corps*/szerv) adott funkcióra alkalmazandó illetményezési szabályai, társadalombiztosítási és nyugdíjrendelkezései az irányadóak;
- A kirendeltnek az 5 éves periódus után megnyílik a lehetősége a kirendelés helyén a beintegrálódásra.

Az integrációs lehetőség kapcsán hozzá kell tenni, hogy a két fél egyező akarata és a szolgálati időre vonatkozó feltételek teljesítése mellett, ez hamarabb is bekövetkezhet.

160 Kormányrendelet rendelkezik az egészségügyi közzolgálatban dolgozók kirendeléséről (Décret n° 2008-928 du 12 septembre 2008 relatif à la mise à disposition et au détachement et modifiant le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers). A 2009-es mobilitási törvény szabályozásának megfelelően a katonai corps-okat és foglalkoztatási kereteket is megnyitották; így köztisztviselők is kirendelhetők a katonai corps-okba, illetve fordítva is lehetséges a folyamat, amely 5 év után az új helyen történő integrációhoz is vezethet adott esetben.

161 A tagállamok (EU, EGT), pontosabban érintett államok eltérő köztisztviselő-felfogása nem akadályozza a jogszabály alkalmazását.

162 Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat - Circulaire du 19 nov. 2009 Relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

163 Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat - Circulaire du 15 avril 2011 Relative aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

Az érintett külföldiek szerződéssel is elhelyezkedhetnek a francia közzolgálatban. Minthogy a szerződéses alkalmazottak tekintetében a jogszabályi rendelkezések nem kívánják meg a hazai állampolgárságot, az EU-tagállamok és az EGT-tagországok és a három további ország polgárai – amennyiben teljesítik az egyéb toborzási feltételeket – jelentkezhetnek a közzolgálatba.¹⁶⁴

A diplomák elismerését illetően figyelembe kell venni, hogy az EU-s és EGT-tagállamok polgárai tekintetében a versenyvizsgára történő jelentkezés feltétele a végzettséget igazoló oklevelek egyenértékűségének elismertetése; amely oklevelet, meghatározott címet, diplomát jelenthet. A más államokban kiállított és a francia oklevelek közötti egyenértékűség feltételeit egy 2007. február 13-i rendelet határozza meg.¹⁶⁵

A szociális védelmi rendszert illetően, az EU-s szabályozás értelmében az Európai Unió tagállamainak polgárai ugyanazokat a szociális jogokat élvezik, mint a francia állampolgárságú tisztviselők. Az Európai Unió Tanácsának vonatkozó rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról garantálja a tagállamok között a nemzeti szociális biztonsági jogszabályok összehangolását. A nyugdíjjogosultság tekintetében a francia nyugdíjszabályozás 15 éves tényleges közzolgálati idő eltöltését követeli meg ahhoz, hogy a köztisztviselői rendszerben való nyugdíjjogosultságra tegyen valaki szert; így ez a szabály érvényes az EU-s polgárokra is.¹⁶⁶

3.4. ÖSSZEFOGLALÁS

Az Európai Unió tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térség egyéb részes államai (Norvégia, Liechtenstein, Izland), továbbá Svájc, Monaco, Andorra állampolgárai számára több, mint egy évtizede megnyitották a francia közzolgálatot. Ez azt jelenti, hogy a teljes nyitottság lett az alapelv, de léteznek kivételek. Ezek olyan állások, amelyek közvetlenül vagy közvetve kötődnek a nemzeti szuverenitáshoz, illetve a közhatalom gyakorlásának jogosultságához. Az említett államok polgárai a franciákkal azonos módon – a diszkriminációmentesség elvét szem előtt tartva – kerülhetnek be a közzolgálatba. Ennek módjai; a háromféle versenyvizsga egyikén történő részvétel (külső, harmadik típusú és ma már a belső versenyvizsga is); a kirendelés, vagy a szerződéses alkalmazás. Alkalmazásuk esetén – a franciákkal azonos feltételekkel – az alkalmazó *corps*, illetve a területi közigazgatásban (a helyi önkormányzatoknál) foglalkoztatási keret (*cadre d'emploi*) speciális statútuma vonatkozik rájuk.¹⁶⁷

164 Macaire, Sophie: L'accès à la FPT des ressortissants communautaires en 10 questions.

165 Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

166 Article L. 4 du Code des pensions

167 Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emploi ou un emploi de la fonction publique française

4. NEMZETKÖZI KARRIERUTAK A NÉMET KÖZSZOLGÁLATBAN (DR. LINDER VIKTÓRIA)

4.1. A NÉMET KÖZSZOLGÁLATRÓL DIÓHÉJBAN

Az úgynevezett nagy közigazgatási és közzolgálati modellek egyike – a francia és az angol-szász mellett – a német közigazgatás és közzolgálat. A német közzolgálat a karrierrendszer archetípusaként az abszolutizmus korának öröksége; amelyet a pontosan leszabályozott hierarchikus struktúrák, a decentralizáció, a vertikális és horizontális fragmentáció jellemeznek. Nemzeti szinten alapvető elv a közigazgatási szervek felépítésének egységessége, és a minisztériumok közötti koordináció jól nyomon követhető. Azonban az emberi erőforrásokkal való gazdálkodásban úgy a minisztériumok, mint más közigazgatási szervek viszonylagosan nagyfokú önállóságot élveznek. A német közzolgálati karrier-modell a XVIII. század végén a hadsereg mintájára jött létre.¹⁶⁸ Az összetételére döntő hatást gyakorló személyzeti kiválasztásban meghatározó szerep jut a köztisztviselők végzettségének, amelyet az idők során egyre növekvő mértékben egyetemi végzettséghez kötöttek. A végzettség jellegét tekintve ma is kiemelkedő a jogászok dominanciája, akik jelentős presztízst képviselnek. A gazdasági-, menedzsment-, politikatudományi-, és egyéb végzettséggel rendelkező fiataloknak még mindig korlátozottak az elhelyezkedési lehetőségei és előmeneteli perspektívái a német közzolgálatban. A köztisztviselők életpályára szegődnek, előmenetelük automatikus, cserébe tőlük elvárt az alkotmányhoz való hűség és engedelmesség (*Treuepflicht*). A speciális hivatalnoki tudás megszerzése céljából továbbképzési intézményeket hoztak létre, de manapság már a továbbtanulásra készülő gyerekek és szüleik irányába is toborzási tevékenységet végeznek az állami szervek; mintegy 130 közzolgálati szakmára igyekeznek terelni a pályaválasztás előtt lévő fiatalokat.

A német Alaptörvény számos rendelkezést tartalmaz a közzolgálatra vonatkozóan, vagy érinti annak különböző aspektusait. Többek között kitér a közhivatalviselés jogára, a közzolgálati alkalmazásban megszerzett jogok vallási hovatartozástól független gyakorolhatóságára, a közjogi kinevezéssel rendelkezők közhatalom-gyakorlásra való jogosultságára és kötelezettségére, továbbá arról is rendelkezik, hogy a közzolgálat szabályozása és annak továbbfejlesztése során figyelemmel kell lenni a hivatásos közzolgálat alapelveire. Valójában erre az alkotmányos rendelkezésre vezethető vissza az a tény, hogy a német közzolgálat hagyományosan csupán korlátozottan nyitott a reformokra; hiszen a mindenkor szabályozásnak összhangban kell állnia ezen – a Weimari Alkotmányban lefektetett – elvekkel.¹⁶⁹ Az elvek a tradicionális karrierrendszeri felfogást tükrözik, amely szerint a köz szolgálja a köz érdekében munkáltatójának, azaz az államnak szenteli életét, semleges, pártatlan és betartja az esélyegyenlőségre, egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat. Cserébe az állam élethossziglani gondoskodást biztosít úgy a tisztviselő, mint családja részére, amely garantálja a politikától való és egyéb jellegű függetlenségét, továbbá megteremti a feltételeket ahhoz, hogy teljes egészében feladatai ellátására koncentrálhasson. A köztisztviselői jogok és köte-

168 GAJDUSCHEK György (2008): *Közzolgálat. A magyar közigazgatás személyi állománya és személyzeti rendszere az empirikus adatok tükrében*. Magyar Közigazgatási Intézet, KSZK; HESSE, Jens-Joachim (1982): *Staat, Politik und Bürokratie – Eine Einführung*. In: HESSE, Jens-Joachim (1982): *Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft, Politische Vierteljahresschrift*. 13/1982. 9-23; PAGE, C. Edward – WRIGHT, Vincent (1999): *Bureaucratic Elites in Western European States*. Oxford University Press; ZILLER, Jacques (1993): *Administration comparées. Les systèmes politico-administrative de l'Europe des douze*. Paris. Montchrestien.

169 Wegrich, Kai – Hammerschmid, Gerhard (2018): Public Administration Characteristics in EU 28. Germany, Hertie School of Governance – European Institute of Public Administration – European Commission, Brussels. 1-35.

lezettségek egységesen kerülnek kialakításra az alkotmányra visszavezethető elvek mentén, amelyek összefoglalva a következők: hűség az államhoz, az Alaptörvényhez, a köz érdekéhez; élethossziglani foglalkoztatás és karrierrendszer; teljesítményelv, amely az érdem-alapú közszolgálatba lépést és előmenetelt biztosítja; gondoskodási elv, amely a köztisztviselő besorolásának/munkakörének (és nem az elvégzett munkának) megfelelő illetményt jelenti; megbízható és tisztességes életvitel – az állam képviselőjeként – a magánéletben is; utasításnak való engedelmesség; sztrájktilalom, pártatlanság elve; nincs rögzített munkaidő (amennyiben szükséges, a köztisztviselő túlórára kötelezhető); sajátos felelősségi/fejelemi szabályok, amelyeken speciális közigazgatási jogi szankciók alapulhatnak; besoroláshoz/munkakörhöz kötődő illetmény elve – a köztisztviselő előmenetel esetén jogosult magasabb fizetésre; titoktartási elv; a nyugdíj mértéke a nyugdíjba vonuláskor betöltött pozíció függvénye; a szolgálatadó gondoskodási kötelezettsége a köztisztviselő felé.

A kinevezett köztisztviselők (*Beamtinnen/Beamten*) alkalmazási viszonyait közjogi törvények szabályozzák szövetségi, tartományi és helyi szinteken, amelyek 2009-es hatállyal megújultak. A 2006-ban kezdődött I. föderalizmus reform óta jelentős változások valósultak meg a közszolgálatot érintő jogalkotási hatásköröket illetően, mivel a tartományi törvények ma már nagyobb mértékben tér(het)nek el a szövetségi szabályozástól, mint korábban. Így a tartományok határozhatják meg saját közszolgálatuk tekintetében a munkaerő-felvételi, előmeneteli szabályokat, a javadalmazást,¹⁷⁰ a nyugdíjak mértékét. A szövetségi kormány csak az összes köztisztviselő alapvető jogait és kötelességeit illetően fogadhat el „szabványosított” törvényeket; mindenek ellenére továbbra is csekély mértékűek az eltérések. Ennek okai egyrészt az alkotmányos elvek karrier-rendszeri jellegére, másrészt a Szövetségi Alkotmánybíróságnak a közszolgálat alapelveit hagyományosan interpretáló precedens jellegű, a közszolgálat egységességének megőrzését előnyben részesítő döntéseire vezethetők vissza.

A föderalizmus reformok¹⁷¹ mentén a közszolgálati jog átszervezéséről szóló törvény¹⁷² mind szövetségi, mind tartományi szinten számos alapvető változtatást léptetett hatályba a köztisztviselők jogviszonyában a modern és átláthatóbb közszolgálat kialakítása érdekében.¹⁷³ Az új szabályozás célja az érdem-elv előmozdítása, a versenyképesség és a teljesítmény erősítése, a személyi állomány rugalmasabb alkalmazkodásának, autonómiájának és motivációjának javítása.

A reformok által érintett főbb területek a juttatási- és nyugdíjrendszer, a teljesítményre fordított nagyobb hangsúly, a közszféra és a magánszféra közötti mobilitás megteremtése. Az új rendelkezések lehetővé teszik a különböző munkakörök és munkahelyek közötti átjárást még akár a köztisztviselő beleegyezése nélkül is (áthelyezés), továbbá az ideiglenes időre történő toborzást, a rövidtávú menedzseri/vezetői pozíciók alkalmazását (*Führungsfunktionen auf Zeit*), a próbaidős menedzserek alkalmazását (*Führungsfunktionen auf Probe*); normál esetben 2 évre.¹⁷⁴

Jelentős újdonság, hogy a közszolgálati mellett a máshol (így a magánszférában vagy külföldön) szerzett szakmai tapasztalatot és további végzettségek figyelembe vételét is lehetővé teszi a szabályozás; ami elősegíti a magasabb szinten történő pályára lépést. Ez korábban

170 Az eltérések egyik pregnáns példája, hogy a szövetségi és a bajor közszolgálatban az illetmények akár 10%-kal is meghalad(hat)ják a berlini tartomány béreit.

171 I. és II. föderalizmus reformok.

172 Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG

173 Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz im Überblick.

<https://dpolg-bpolg.de/wp/wp-content/uploads/drneug11.pdf> (2020. 04. 04.)

174 Wegrich – Hammerschmid (2018): *i.m.* 1-35.

azért nem volt lehetséges, mert a német szabályozás nem ismerte el, nem számította be, csupán a köztisztviselői szolgálati időt az előmenetelnél, így a közszolgálatba lépni ebből a szempontból kezdőként volt érdemes. Az előmenetelben nagy szerephez jut a teljesítmény. Az előírtaknak nem megfelelő teljesítmények az alapilletmény addigi szintjén történő megrekedést idézhetik elő. Ami szintén elképzelhetetlen volt korábban; hiszen az idő múlásával a köztisztviselő számára alanyi jogon járt az előmenetel. Mindezekben túlmenően további újítást valósítottak meg az új szabályozás családbarát rendelkezései, valamint a demográfiai változásokhoz történő alkalmazkodásra adott jogszabályi válaszok. Ez utóbbi értelmében a szövetségi közszolgálatban 2012-től a nyugdíjkorhatár 65-ről 67 évre emelkedik, fokozatosan 2029-ig. A korai nyugdíjazások elkerülése érdekében ugyanakkor megerősítik a köztisztviselők szolgálati képességének fenntartására és helyreállítására irányuló intézkedéseket, és a „nyugdíjazás előtti rehabilitáció” elvét kötelezővé teszik. Felülvizsgálati záradék biztosítja, hogy a szövetségi törvényes nyugdíj (a magánmunkaerőpiacon) és a köztisztviselők nyugdíja a jövőben párhuzamosan alakuljon. Azon – elsősorban nyugdíj előtt álló – köztisztviselők számára, akik már csupán részmunkaidőben képesek dolgozni, bevezetésre került a „részleges munkaképesség” intézménye is, természetesen részleges illetményért.¹⁷⁵ Egyes kiemelt szervek alkalmazottainak – a rendészeti szervek köréből például a rendőrség, a tűzoltóság, valamint a bírák és a katonák – nyugdíjkorhatára szintén emelkedni fog két évvel.

4.2. JOGI SZABÁLYOZÁS ÉS HUMÁNERŐFORRÁS-GAZDÁLKODÁS

A korábban vázolt újítások 2006 óta Németországban a közszolgálati jog és humánerőforrás-gazdálkodás átfogó modernizációját valósították meg; amely arra enged következtetni, hogy a hierarchikus max weberi zárt karrierszolgálati rendszer sem tud és – mindenekelőtt a döntéshozói szinteken – talán nem is akar ellenállni az alapvető változtatásokat igénylő rugalmassági, teljesítményi, az állam hatékonyságát és az állami szféra munkaerőpiaci alkalmazkodását megkönnyíteni hivatott kényszereknek. A folyamat kezdete a szövetségi állam szervezetrendszerét egyszerűsíteni kívánó föderalizmus reform első szakaszához kötődött, amelynek következtében – a jogalkotói hatáskörök, a döntési kompetenciák, a politikai felelősség és a közigazgatási tevékenység, valamint a feladatok elosztásának újragondolásával párhuzamosan – a közszolgálati jog tekintetében is hangsúlyossá tették a tartományi jogalkotási kompetenciák erősítését. A közszolgálati státusz meghatározó jellemzőit – mint láttuk – az Alaptörvény, a jogállás részleteit a szövetségi köztisztviselői kerettörvény, a szövetségi köztisztviselői törvény, a tartományi köztisztviselőkre vonatkozó törvény és az egyes tartományi köztisztviselői törvények szabályozzák.¹⁷⁶ Az új törvényi szabályozások szigorítják az élet-hosszig tartó, határozatlan idejű kinevezéshez megkívánt feltételeket. A közszolgálatba lépés feltétele az üres álláshely lett. Költségvetési hatósági jogköreikben a szövetségi, a tagállami és a helyi önkormányzati képviselőtestületek jogkörébe tartozik a közszolgálati posztok

175 Amely hasonló a korábbi magyar Prémiumévek Programhoz.

176 A szövetségi köztisztviselői kerettörvény - Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG), amelynek az I. föderalizmus reform óta már csak néhány rendelkezése hatályos (<http://www.gesetze-im-internet.de/brrg/>); Szövetségi közszolgálati törvény (Bundesbeamtenengesetz – BBG); Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts – Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG), amely a reform fő rendelkezéseit ülteti be a köztisztviselői törvényekbe.

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27bgbl109s0160.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl109s0160.pdf%27%5D__1538315704058 (2020. 05. 10.)

A tartományi köztisztviselőkre vonatkozó törvény: Gesetz zur Regelung der Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) <https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/BJNR101000008.html> (2020. 05. 10.)

A közszolgálati törvények tematikusan – köztük az egyes tartományok törvényei is – a következő online felületen található: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/b/beamtenengesetze.html> (2020. 06. 12.)

számának meghatározása és elosztása. A költségvetési törvénnyel összhangban az emberi erőforrásokkal nem a rendelkezésre álló források szerint, hanem a létesített álláshelyeknek megfelelően gazdálkodnak. Elviekben a költségvetési hatáskörrel rendelkező szervnek jóvá kell hagynia minden álláshelyet, mielőtt valakit arra alkalmaznak. Ez a speciális eljárás a német közjog hatálya alá tartozó köztisztviselők által élvezett státusz jellegére vezethető vissza, hiszen a felmentés alapvető lehetetlensége, a továbbra is fennálló teljes pályabiztonság és az állami munkáltatói gondoskodási elv (*Versorgungsprinzip, Alimentationsprinzip*), valamint *nyugdíjfizetési kötelezettség hosszú évtizedeken keresztül folyamatosan növelte az állam személyi jellegű kiadásait. Ami természetesen abban nyilvánul meg, hogy egy köztisztviselő vagy közalkalmazott foglalkoztatásának jelentős, hosszútávú a pénzügyi vonzata. Az állás létrehozatala az új szabályozás szerint felhatalmazást jelent arra vonatkozóan, hogy az állam a foglalkoztatás teljes idejére (és a nyugdíjas évek alatt is) állja annak költségeit.*¹⁷⁷ Az eljárás azonban nem csupán a köztisztviselőkre, de a német közszolgálat jelentős hányadát képviselő közalkalmazottakra is megfelelően vonatkozik, jóllehet, ők nem élveznek olyan fokú védeltséget, mint a közjogi kinevezéssel rendelkező köztisztviselők, de főszabályként szintén határozatlan időre alkalmazták őket. Az új szabályozás lényege tehát abban áll, hogy az illetékes parlament (képviselő-testület) ellenőrizni és menedzselni tudja a személyi állomány létszámát, összetételét.¹⁷⁸

A német közszolgálatban a nagyobb létszámarányt – mind szövetségi, mind tartományi, mind önkormányzati szinteken – a munkajog hatálya alatt foglalkoztatottak képviselik, mint közalkalmazottak. Őket egyéni munkaszerződések és mindenekelőtt a kollektív szerződések vagy bérmegállapodások alapján foglalkoztatják. A 2005 előtti gyakorlattal szemben a kollektív szerződések viszont nem egységesek; külön létezik kollektív szerződés a szövetségi, illetve a tartományi közszolgálati dolgozók részére. Ez utóbbit alkalmazzák a helyi önkormányzatok is. A kisebb közszolgálati arányt a közjogi alapon foglalkoztatott köztisztviselők képviselik.¹⁷⁹ De közjogi jogszabály hatálya alá tartoznak a bírák,¹⁸⁰ a katonák,¹⁸¹ és egyéb jogviszonyok alanyai is, úgymint a parlamentek képviselői, a miniszterek, stb.¹⁸²

4.3. A NÉMET KÖZSZOLGÁLAT ÖSSZETÉTELE, A KÖZALKALMAZOTTAINAK JOGÁLLÁSA ÉS KATEGÓRIÁI

A nemzetközi gyakorlatban a közszolgálat tagolását a következő szempontok alapján szokás elvégezni: *i)* a személyi állomány jellege, foglalkoztatási típusa szerint; *ii)* az állami-, kormányzati szintek szerint (szövetségi – tagállami – területi – helyi szintek); továbbá *iii)* *alszektorok szerint. Németország esete a legjobb példa az első, a foglalkoztatási típus, a jogviszony jellege szerinti tagolásra, mint azt az 1. táblázatban számokkal érzékeltetve láthatjuk.*

177 Az álláshelyalapú humán erőforrás-gazdálkodást – a hatékonyságra törekvés céljával, jóllehet egészen más rendszerbeli beágyazottsággal, hiszen a német közszolgálat a karriermodell mintaországá maradt továbbra is – a magyar közszolgálati szabályozásba a Kit., a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény vezette be.

178 Bundesministerium des Innern (2014): The federal public service – An attractive and modern employer. Berlin 40-42.

179 Bár ez a német szövetségi szinten inkább csak cél; 2013-ban az igazgatási feladatokat ellátó tisztviselők, valamint a bírák együtt 130 ezren voltak, csakúgy, mint a közalkalmazottak.

180 Deutsches Richtergesetz. <https://www.gesetze-im-internet.de/drjg/> (2020. 06. 12.)

181 Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten. <https://www.gesetze-im-internet.de/sg/BJNR001140956.html> (2020. 06. 12.)

182 Wolff, Heinrich Amadeus (2011): The Civil Service in Germany. Annual Report. In. Ius Publicum Network Review. 1-6.

Foglalkoztatás jellege, jogállás	Létszám
munkajog hatálya alá tartozók	2.947.270
köztisztviselők és bírák	1.687.975
hivatásos és szerződéses katonák	167.635

11. táblázat: Az állami foglalkoztató jellege és a közszolgálati létszám. (Saját szerkesztés.)¹⁸³

Az állam és a közigazgatás felépítését illetően az Alaptörvény három alapelve kiemelkedő jelentőségű. Úgymint a hatalommegosztás elve, a szövetségi állam elve, valamint a helyi önkormányzatiság garantálása.¹⁸⁴ A körülbelül 4,8 millió közszolgálati dolgozót ennek értelmében a Szövetség, a tartományok, az önkormányzatok vagy a társadalombiztosítás szervei foglalkoztatják.¹⁸⁵ A köz alkalmazásában állók alapvetően kétféle jogállásban látják el feladataikat. Az állami hatalom rendszeres gyakorlását az alkotmányi rendelkezés fő szabálya szerint a közszolgálat azon tagjaira kell bízni, akik közjogi jogszabályok alapján lojalitással rendelkeznek (hűségi kapcsolatban állnak az állammal), vagyis a köztisztviselőkre (*Beamten/Beamten*).¹⁸⁶ A közigazgatás tisztviselői, a bírák és a katonák alkotják a köztisztviselők csoportját.¹⁸⁷ A közjogi jogviszonyban álló köztisztviselőkön kívül kollektív szerződéssel foglalkoztattak (*Tarifbeschäftigte*) is állhatnak a köz – az állam és az önkormányzatok – szolgálatában. Ez a réteg további kategóriákra oszlik; közalkalmazottakra¹⁸⁸ (*Angestellte*) és dolgozókra/munkásokra (*Arbeiter*). *Az ő jogállásuk és jogviszonyuk felépítését tekintve a magánszektorban alkalmazottakéhoz hasonló. Egyéni munkaszerződések, és különösen kollektív szerződések vagy bérmegállapodások képezik jogviszonyuk alapját; határozatlan vagy határozatlan időre is létrejöhet jogviszonyuk. Esetükben nem él a gondoskodási/ellátási elv (az emelt szintű jóléti szolgáltatásokra való jogosultság), ehelyett a „kölcsonös csere” elve található meg. A hűség- és pártatlanság kötelezettségét nem rögzíti a jogszabály, és – a köztisztviselőkkel ellentétben – rendelkeznek sztrájkjoggal. Nyugdíjba vonulásuk esetén az általános „törvényi” nyugdíjrendszer szabályai vonatkoznak rájuk.¹⁸⁹ A köztisztviselők aránya a három kormányzati szinten összességében kissé alacsonyabb, mint a szerződéseseké, de ez az arány jelentősen változik a három kormányzati szint között.*

Szövetségi szinten az összes közszolgálati alkalmazottnak csupán mintegy tizede dolgozik (beleszámítva az összes katonát). Az alacsony arány oka, hogy a német közigazgatásban kivételesnek tekinthető, ha a szövetségi szervek közvetlenül járnak el, mivel a tartományok a német állam közigazgatásának legfontosabb elemei. Az Alaptörvényben foglaltak szerint úgynevezett konkuráló hatáskörök alapján dől el, hogy a Szövetség, avagy a tartományok rendelkeznek-e a hatáskörökkel az egyes területeken. Az Alaptörvény nevesíti is a különböző hatásköröket.

183 Forrás: Statistisches Bundesamt, 2018. 06. 30. https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-node.html?cms_showtable=1 (2020. 05. 06.)

184 Bundesministerium des Innern (2014): Der öffentliche Dienst des Bundes. Ein attraktiver und moderner Arbeitgeber.

185 <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/oeffentlicher-dienst-node.html> (2020. 05. 06.)

186 Az Alaptörvény 33. cikkének (4) bekezdése szerint.

187 A bírák és a katonák is a normál munkajogtól eltérő szolgálati jogviszonyban állnak a Szövetséggel. Wegrich – Hammerschmid (2018): *i.m.* 1-35.

188 A hasonló elnevezés nem fedi le a magyar közalkalmazotti, az 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó – nálunk közjogi kinevezéssel rendelkező – réteg jogállását.

189 Demmke, Christoph – Moilanen, Timo (2010): Civil Services in the EU of 27. Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. Peter Lang, 55.

Foglalkoztató szintje/jellege	Létszám
tartományok	2.419.840
helyi önkormányzatok	1.518.595
szövetségi közszolgálat	496.295
társadalombiztosítás	368.150

12. táblázat: A foglalkoztató államszervezetbeli szintje és a közszolgálati létszám. (Saját szerkesztés.)¹⁹⁰

A részmunkaidős foglalkoztatás az önkormányzatok szintjén a legmagasabb (39,0%), míg a szövetségi kormány szintjén mindössze 11,7%. A női alkalmazottak aránya szintén jelentősen eltér a szövetségi kormány és a többi kormányzati szint között.¹⁹¹ Mindhárom szinten (szövetségi, tartományi, helyi önkormányzati) hasonló jelentőségű, kulcsfontosságú kihívás a viszonylagosan magas átlagéletkor, és ezzel párhuzamosan a fiatalabb alkalmazottak alacsony aránya, amely az elmúlt évtizedek meglehetősen korlátozó toborzási szabályozása és gyakorlata miatt állt elő. Az összes kormányzati alkalmazott több, mint egynegyedének nyugdíjba vonulása várható a következő évtizedben, ami jelentős kihívást jelent a közigazgatás számára. Ezért e kérdés számos reformkezdeményezés középpontjába került.¹⁹² Hozzá kell tenni azonban, hogy a nyugdíjkorhatár folyamatosan emelkedik 67 évre. Ezzel párhuzamosan azonban a közszolgálat létszáma folyamatosan csökken, amely az újraegyesítés után – az NDK magas közszolgálati létszámáránya okán – kezelhetetlenül megnőtt.¹⁹³

4.4. A TISZTVISELŐI ÉLETPÁLYA ELEMEIRŐL

A szövetségi, a tartományi, valamint a helyi önkormányzati köztisztviselőkre vonatkozó törvények – azonos – szabályozása szerint a német köztisztviselővé történő kinevezésnek léteznek általános feltételei.

Ezek a következők:

- Állampolgárság; ez német vagy EU-s, illetve más, az Európai Gazdasági Térséghez csatlakozó ország (Liechtenstein, Norvégia, Izland) állampolgárságát jelenti, továbbá olyan államét, amely a Német Szövetségi Köztársasággal, és az Európai Unióval szerződést kötött a szakmai képesítések kölcsönös elismerése tárgyában. Ez a rendelkezés jelenleg Svájcra értelmezhető. Amennyiben a feladatok jellege megköveteli, csak német állampolgárt lehet kinevezni köztisztviselői jogviszonyba.

190 Forrás: Statistisches Bundesamt, 2018. 06. 30. https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-node.html?cms_showtable=1 (2020. 05. 06.)

191 Adatokat éves bontásban – egyéb, a személyi állományra vonatkozó összehasonlítások céljából is – például itt találhatunk: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/z/zahlen-daten-fakten.html> (2020. 06. 12.)

192 Wegrich – Hammerschmid (2018): *i.m.* 1-35.

193 A visszarendeződést 1993-tól kezdődően vitték végbe, ami évi 1-1,5%-os csökkenést jelentett; másfél évtized alatt mintegy 17%-ot. Ez a nyugdíjba vonulók, pályát elhagyók, elhaláloztak munkaköreinek (vagy azok egy részének) betöltetlenül hagyásával valósult meg; hiszen a szigorú karrierrendszer szabályozása nem teszi lehetővé a leépítést, az elbocsátást/felmentést. Az önkormányzatok esetében a csökkenés még drasztikusabb volt; 1991 és 2004 között a alkalmazottaik teljes létszáma 30%-kal csökkent (a keleti tartományokban ez még magasabb; mintegy 53%). Lásd például: BOUCKAERT, Geert (2003): La réforme de la gestion publique change-t-elle les systèmes administratifs? *Revue française d'administration publique*. No 105–106. 39–54.; POLLITT, Christopher – BOUCKAERT, Geert (2011): *Public Management Reform. A Comparative Analysis*. Oxford University Press. 94–180.

- Alkotmányos hűség; amely azt jelenti, a közzolgálatba jelentkező vállalja, hogy bármikor kiáll az Alaptörvény értelmében vett szabad demokratikus alaprend védelme érdekében. Az alkotmányhoz való hűség vállalásáról a kinevezés előtt nyilatkozni kell, illetve eskü erősíti meg a szándékot.
- Végzettségi követelmény; a közzolgálatba jelentkezőnek az adott életpályához megfelelő képzettséggel kell rendelkeznie. Ez minden életpálya esetében meghatározott végzettsége(ke)t jelent.¹⁹⁴

A felsorolt követelmények alól kivételesen indokolt esetben a Szövetségi Belügyminisztérium adhat felmentést.¹⁹⁵

- Megfelelőség; a pályázónak alkalmasnak kell lennie köztisztviselői státusz betöltésére. Ez a következő szempontokat foglalja magába:
 - a) egészségügyi alkalmasság, amelyet a hivatali orvos állapít meg;
 - b) *fizikai alkalmasság/erőnlét: kiemelten a rendészeti szakmák esetében;*
 - c) *jellembeli alkalmasság, amelyet a jelentkező lakhelye szerint illetékes helyi önkormányzatnak az érintett életviteléről kiállított igazolása hivatott igazolni.*
- Korhatár; amely néhány tartományban felső korhatárt jelenít meg, de ez alól kivételt lehet tenni.

A közép- és az emelt szintű közzolgálati pályán sok esetben az alkalmazás feltétele a kiválasztási eljárás való részvétel. Erről a hatáskörrel rendelkező személyzeti bizottságok tesznek közzé tájékoztatást.¹⁹⁶

A toborzás nyílt felhívással történik. Versengő, érdemalapú eljárás¹⁹⁷ pályázat formájában, amely továbbra is előnyben részesíti a formális szempontokat, mint például az egyetemi végzettség vizsgálatát. Formális kompetencia-kereteket nem alkalmaznak. A felvételi procedúra gyakran hosszadalmas, általában több, mint 6 hónapig is elhúzódik.

A szövetségi közzolgálati karrier modernizálása érdekében a felsőbb szinteken a kiválasztási követelményeket a Bologna-rendszernek megfelelően az alap- és mesterképzéshez igazították. A próbaidőt egységesen 3 évre emelték, a próbaidő alatti követelményrendszer megújításával egyidőben. Ez azt a célt szolgálja, hogy teljesítmény alapján differenciáljanak az élethosszig tartó kinevezést megelőzően. Azonban ezzel párhuzamosan már a próbaidő alatt lehetőség nyílik a jól teljesítők előléptetésére; az élethosszig tartó tanulás, a továbbképzésen való kötelező részvétel révén. Figyelemreméltó a már említett változás, hogy a közigazgatáson kívüli szakmai tapasztalattal rendelkezők közzolgálatba lépését elvileg megkönnyítették, megnyitva az utat a magán- és a közszféra közötti mobilitásnak is.

194 Lásd az előmenetelről szóló résznél.

195 <https://dejure.org/gesetze/BBG/7.html>; <https://dejure.org/gesetze/BeamtStG/7.html> (2020. 05. 19.)

196 További információk például a bajor közzolgálatban a következő internetcímen található: <http://www.lpa.bayern.de/studium/pruefung/termin/> (2020. 06. 12.)

197 Nem közigazgatási versenyvizsga, hanem tradicionális pályázat.

4.5. ELŐMENETEL

A karrierfejlődés (előmenetel) érdemeken alapul, amelyhez egy értékelési rendszer társul, de még mindig nagy hangsúlyt fektet a szenioritásra, a szolgálati idő hosszára, múlására. A német közzolgálati rendszer egyik jellemzője az életpályák rugalmatlannak is nevezhető rendszere, amely – a jogi lehetőség ellenére – gyakran nem csak a vertikális, de a horizontális mobilitást is még mindig akadályozza némileg a besorolási osztályok között; nem is beszélve a magánszektorral való átjárásról.

Négy életpálya-szint létezik, mindegyik legalább öt besorolási fokozattal rendelkezik.

- Az úgynevezett „egyszerű”, alapszintű szolgálatban (*einfacher Dienst*) elegendő a középiskolai végzettség.
- A középszintű szolgálathoz (*mittlerer Dienst*) középszintű szakképesítés szükséges; de elegendő egy középiskolai szakképesítő oklevél vagy egy egyszerű középiskolai oklevél az azt követő szakképzéssel.
- Az emelt szintű szolgáltnál (*gehobener Dienst*) szakfőiskolai vagy egyéb főiskolai felvételi képesítés szükséges.
- Míg a felső szintű szolgálathoz (*höherer Dienst*) a törvény előírja az egyetemi végzettséget, csakúgy, mint az első államvizsgát, a mesterszintű végzettséget vagy a diplomát.

A végzettségi szabályok egyébként a közalkalmazottakra is alkalmazandók. A törvény lehetővé teszi, hogy a szükséges képzettséget élet- vagy munkatapasztalat révén is meg lehessen szerezni, illetve tanúsítani.

4.6. ILLETMÉNY

A köztisztviselők és a közalkalmazottak illetményrendszere számos eltérést tartalmaz.¹⁹⁸ Ennek ellenére mindkettő inkább tradicionális karrier-alapú rendszer, amelyben az illetmény részei az alapilletmény – amely a végzettség-specifikus pozícióhoz/funkcióhoz és a anszenioritáshoz/szenioritáshoz (a szolgálati idő hosszához) kötődik, és átlátható illetménycsoportokba (*Besoldungsgruppen*) rendeződik. Az illetmény további részei a különböző típusú kiegészítések. Ezek például a családhoz, a szerv speciális jogállásához, a munkakör sajátosságaihoz, speciális terhekhez köthetőek.¹⁹⁹ Statisztikai adatok arról tanúskodnak – hogy a német közzolgálati szakszervezetek panaszai ellenére – a köztisztviselők illetménye (a vegyiparban dolgozókat kivéve) versenyképes az üzleti szektor béreivel.²⁰⁰ A nagy lemaradás – mint bárhol mássutt a világon – a magas szinten kvalifikált munkaerő tekintetében mutatkozik meg.

198 Monitor Öffentlicher Dienst 2020. Dbb Beamtenbund und Tarifunion. Berlin. https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2020/monitor_oed_2020.pdf (2020. 05. 20.)

199 Bundesministerium des Innern (2014): *i.m.*

200 A szövetségi és az egyes tartományok köztisztviselői illetményeiről a következő honlapon informálódhatunk: <https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/besoldungstabellen.html>; a közalkalmazotti díjazást szemléltető táblázatokról pedig itt: <https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/entgelttabellen.html> (2020. 06. 12.)

4.7. KÜLFÖLDIEK A NÉMET KÖZSZOLGÁLATBAN

A tagállamok közigazgatásának és közszolgálatának felépítésére vonatkozóan ez európai uniós jog alapvetően nem határoz meg kötelezendően alkalmazandó szabályokat. Mind a közigazgatásnak, mind a közszolgálatnak úgy kell építkeznie, hogy alkalmas legyen az EU-s jog végrehajtására. Az általunk tárgyalt témát illetően azonban figyelembe kell venni azon kevés európai uniós szabályozás egyikét, amely a közszolgálat vonatkozásában keretet biztosít a tagállamok által folytatott gyakorlat tekintetében. Ez a munkavállalás szabadságának érvényesülésére vonatkozik a közszolgálaton belül.²⁰¹ A szubszidiaritás elvéből következően azokat a feladatokat és funkciókat, amelyeket nem lehet jobban és hatékonyabban megoldani uniós szinten, a tagállamok hatáskörében kell tartani. Ilyen terület a nemzeti közszolgálatokra vonatkozó szabályozás. Míg az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ) 45. cikk (1), (2), (3) bekezdései²⁰² garantálják az Európai Unióban a munkavállalás szabadságát, rendelkeznek a tagállamok munkavállalói között az állampolgárságon alapuló mindenfajta megkülönböztetés tilalmáról, a (4) bekezdés a közszolgálatot kiveszi a munkavállalás szabadságának hatálya alól.²⁰³ Az EKSz 39. cikk (4) bekezdésének alkalmazása kapcsán az Európai Unió Bírósága²⁰⁴ számos döntést hozott. A Bíróság jogértelmezési tevékenysége során kimunkálta azt a gyakorlatot, amelynek értelmében a Szerződésben meghatározott közszolgálat fogalmát szűken értelmezi – s egyik ítéletében²⁰⁵ meghatározta azokat a közszolgálati tevékenységeket és területeket, amelyeket a tagállamok kizárhatnak a munkavállalás szabadsága alól; vagyis fenntarthatják azokat saját állampolgáraik számára. Ezek a tevékenységek azok, *„amelyek a közjog által átruházott hatalomgyakorlást közvetlenül, vagy közvetve magukban foglalják, és (újabb ítélet szóhasználatára szerint: vagy) azok, amelyekben a kötelezettségek magukban foglalják az állam, vagy más közhatalom általános érdekének védelmét”*. A bírósági esetjog választ ad arra is, *mely munkavállalói kategóriák nem értendők a munkavállalás szabadsága szempontjából a közszolgálatihoz tartozónak. Természetesen ezek tételes meghatározása a tagállamok eltérő közszolgálati szabályozását tekintve nehéz feladat; még a közszolgálati alkalmazott jogállása sem adhat egyértelmű fogódzkodót. Ezen túlmenően a tagállamok nem is alkalmazzák konzekvensen a korlátozást, hiszen kötelezettségük csupán arra vonatkozik, hogy ne zárják ki a többi EU-tagállam polgárát azokról a közszolgálati területekről, amelyek esetében nem tudják igazolni a Bíróság által megnevezett két indok legalább egyikének fennállását. Hogy milyen mértékben élnek a korlátozás lehetőségével, saját szuverén döntésük függvénye.*

Az Európai Bíróság és az Európai Bizottság egyébként különbözőképpen értelmezik a közszolgálat fogalmát. A Bizottság 1988-ban²⁰⁶ közleményt adott ki, amelyben széles körben vont meg azoknak az állásoknak a körét, amelyek az EKSz 39. cikk (4) bekezdése alá estek. Majd 2002-ben újabb közleményében már szűkebben húzta meg ezt a határvonalat. Ennek megfelelően az állások nagyobb hányadát értékeli olyannak, amelyet más tagállamok polgárai is betölthetnek. A Bizottság konkrét területeket nevesít.

Az EU-s polgároknak tehát alapvetően joguk van egy másik tagállamban munkát vállalni, még a közszektorban is. Ennek valószínűsíthetően feltételét képezi a végzettség hivatalos elismertetése. A fogadó országban a következő eseteket tekintve kötelező elfogadni a másol

201 Hazafi (2009): *i.m.*

202 Korábban Európai Közösséget Alapító Szerződés (EKSz) 39. cikk (1), (2), (3) bekezdései.

203 Az EUMSZ 45.cikk (korábban EKSz 39. cikk) (1) bek. biztosítja a munkavállalók EU-n belüli szabad mozgását, a (2) bek. tiltja az állampolgársági alapú hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás területén, a (3) bek. részletezi e jog tartalmát, a (4) bek. pedig kivételként jelöli meg a közszolgálatban történő munkavállalást.

204 Korábban Európai Közösségek Bírósága.

205 149/79 Bizottság kontra Belgium ügy

206 Communication 88/C72/02 Freedom of movement of workers and access to employment in the public service of the Member States. Commission action in respect of the application of article 39.4 of the EC Treaty OJ 1988 C72/2

szerezett szakmai tapasztalatot: *i) annál a döntésnél, amelynél a szolgálati idő hossza vagy a tapasztalat a kiválasztási feltételek között szerepelt, ii) az illetmény mértékénél, iii) a besorolási osztálynál, esetleg további feltételeknél.*

A német szabályozás és gyakorlat egyébként megengedő a külföldi állampolgárok tekintetében. Úgy tartják, hogy mindenféle nemzetiségű munkaerőre szükség van. Ez nem véletlen egyrészt azért, mert a társadalom sokszínűsége ezt is indukálja.²⁰⁷ Másrészt a közszolgálati munkaerő nagymértékben elöregedett; a közigazgatás nem rendelkezik egészséges korfával, óriási igény mutatkozik a fiatalabb generációk bevonására.

Bár a hatályos köztisztviselői törvények alapján Németországban külföldiek is lehetnek köztisztviselők, azonban természetesen csak abban az esetben, ha az érintettek a szükséges iskolákat elvégezték és/vagy az adott szakmát megszerezték hazájukban.²⁰⁸

Mind a Szövetség, mint a tartományok szabályozása szerint az első feltétel meghatározott ország állampolgársága. Mint láttuk, a köztisztviselői törvények rendelkezései szerint a kinevezés feltétele egy európai uniós tagállam, illetve más, az Európai Gazdasági Térségről szóló szerződést aláíró ország állampolgársága. Ezen túlmenően a közszolgálati jog lehetőséget biztosít arra, hogy olyan állam polgára is köztisztviselői kinevezést nyerjen el, amely országgal Németország és az Európai Unió szerződést kötött a szakmai képesítések elismerése tekintetében; mint Svájc esetében. Ugyanakkor ez alól is léteznek kivételek.

A kizárólag németek által betölthető munkakörök tekintetében mind a szövetségi, mind a tartományi köztisztviselői törvények a következőképpen fogalmazzák: *„Ha a feladatok megkövetelik, csak németet, vagy az Alaptörvény 116. cikke értelmében vett németet lehet közszolgálati jogviszonyba kinevezni.”*²⁰⁹ A német állampolgárok számára fenntartott állások körébe a szuverenitáshoz kötődő klasszikus életpályák tartoznak, mint például a hivatásos rendőri, az adóigazgatási munkakörök, vagy az igazságszolgáltatás állásai. Az általános közigazgatási pályák tekintetében – az önkormányzatoknál, a járási kerületeknél, stb. – és a szociális igazgatásban annak megfelelően kell különböztetni, hogy a konkrét munkakör magában foglalja-e közhatalom gyakorlását, vagy ellenkezőleg, túlnyomó részben tiszta adminisztrációs jellegű tevékenységet jelenít meg. A tanári pálya,²¹⁰ a technikai pályák többsége, és az egészségügyi szolgálatok nem tartoznak a német állampolgárok számára fenntartott területek közé.

A következő táblázat bemutatja, hogy az Európai Unió Bírósága, illetve az Európai Bizottság értelmezésében mely közszolgálati posztok tarthatók fenn az EU-tagállamok saját állampolgárai számára, továbbá azt, hogy a tagállamok – köztük speciálisan Németország – a gyakorlatban mely állásokba nem engedik be a külföldieket.

- 207 Itt fontos hangsúlyozni, hogy nem csupán és elsősorban más EU-tagállamok munkaerejéről van szó, hanem olyan harmadik országok polgáraitól, akik különféle jogcímenek németországi lakhellyel rendelkeznek (például menekültek, bevándorlók, stb.). Számos olyan internetes portál létezik, amely kifejezetten – feltehetően a közszolgálati munkaerőhiány enyhítésének szándéka mellett integrációs céllal is – ezeket a fiatal kategóriákat célozza meg. A külföldön megszerzett képzés elismerésére a 16 tartományban különböző hivatalok rendelkeznek hatáskörrel. A szükséges információkhoz 11 nyelven juthatnak hozzá a különféle nemzetiségű érdeklődők a megfelelő honlapon (közülük úgynevezett „könnyített német” is választható). <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/> (2020. 06. 12.)
- 208 <https://www.rehm-verlag.de/beamtenrecht/aktuelle-beitraege-zum-beamtenrecht/ich-bin-auslaender-und-will-beamter-werden/> (2020. 06. 12.)
- 209 Itt az úgynevezett „betelepülőkre” vagy „késői betelepülő” németekre kell gondolnunk; tehát a más országokból visszatelepültekre, akikről az Alaptörvény 116. cikke rendelkezik. https://www.gesetze-im-internet.de/beamstsg/___7.html (2020. 06. 12.)
- 210 A tanári pályát érintette az a konkrét jogeset, amely elindította az Európai Bíróság (akkoriban Európai Közösségek Bírósága) tárgyban született, röviden ismertetett joggyakorlatának kikristályosodását a múlt század ’70-es éveiben.

Derogációt lehetővé tevő közszolgálati állások értelmezése	
Európai Unió Bírósága értelmezése szerint	Azok a tevékenységek, amelyek közvetlenül vagy közvetetten magukban foglalják: a) a közjog által átruházott hatalomgyakorlást, (és) vagy b) a felelősséget az állam, vagy más közhatalom általános érdekeinek védelmére.
Európai Bizottság ²¹¹ értelmezése szerint	A fegyveres erők, a rendőrség és más igazságügyi szervek, igazságszolgáltatás, adóhatóság, diplomáciai testület, minisztériumokban dolgozók (szűk értelemben), regionális- és helyhatóságok (nagyon szűken), központi bankok (nagyon szűken), egyéb közigazgatási szervek, ahol közhatalom-gyakorlás kapcsolódik a tevékenységhez.
A tagállamok korlátozásai a gyakorlatban	Általánosan: igazságszolgáltatás, ügyészség, büntetés-végrehajtás, rendőrség, határőrség, tűzoltóság, biztonsági őrsg, a hadsereg hivatásos és civil alkalmazottai, hírszerzés, diplomáciai testület. Számos országban egyes minisztériumok alkalmazottai (pl.: külügyi, költségvetési, védelmi, gazdasági, belügyi, igazságügyi, pénzügyi/adó tárcák). Néhány országban: számos közép- és felsővezetői kormányzati pozíció. Számos országban: minden köztisztviselői, közalkalmazotti álláshely.
Németországban – a Szövetség és a tartományok megállapodása alapján született kritériumrendszert követve	Az állami tevékenység kulcsterületei, mint pl. a Szövetségi Elnöki Hivatalban, szövetségi/tartományi kancelláriákban, Szövetségi Parlamentben (Bundestag), Szövetségi Gyűlésben (Bundesrat), tartományok parlamentjeiben, alkotmányos szövetségi/tartományi testületekben és az ottani magas beosztású tanácsadói posztokon, a legfelsőbb szövetségi/tartományi hatóságok végrehajtó szintjein (pl. főigazgatók, igazgatók). Az állam alapvető bizalmi/biztonsági érdekeit érintő területeken; katonai nemzetvédelmi/polgári nemzetbiztonsági területeken, atom-energia-biztonsághoz kötődő posztokon, a Szövetségi Bűnügyi Rendőrségnél, Vámügyi Kriminológiai Hivatalban és tartományi hivatalaiban. A bűnüldözés döntéshozói és azt támogató szakértői posztjain (amennyiben nem kizárólag jogalkalmazásra korlátozódnak). Az igazságszolgáltatásban; bírói, ügyészi, állami kényszer alkalmazására jogosult, vagy az ilyen jellegű döntések lényegi előkészítéséhez kötődő posztokon. Hatóságok vezetői posztjain. Állami szervek felügyeletére jogosult szerveknél. Szektorális együttműködésben döntéshozatali jogosultsággal rendelkező posztokon. A büntetés-végrehajtási intézetek döntéshozói posztjain. Olyan munkakörökben, amelyekben azok betöltője összeférhetlenségi helyzetbe kerülhet külföldi állampolgársága révén (pl. a nemzetiségi jogi, a külföldiek jogaihoz kapcsolódó vagy a menedéj jogi területek). Az állam külföldi képviselőként, érdekei nemzetközi- vagy szupranacionális intézményekben való képviselőként felelős álláshelyeken. A jogszabály-előkészítő tevékenységben résztvevő szakemberek. ²¹²

13. táblázat: Más EU-tagállamok állampolgárai közszolgálati alkalmazásának korlátozása az Európai Unió Bírósága, valamint az Európai Bizottság értelmezésében, illetve a tagállamok gyakorlatában. (Saját szerkesztés.)²¹³

A német osztályozás alapvetően az állami szerv/intézmény főtevékenységére értendő; tehát a kisegítő tevékenységek alapvetően nem tartoznak ebbe bele.²¹⁴ A döntést az egyedi esetek tekintetében az alkalmazó szerv/intézmény/hatóság (vezetője) hozza. Abban az esetben, ha egy szerv eltér a megállapodott osztályozástól/kritérium-katalógustól azt a speciális szabályozásra hivatkozva teheti meg (ilyen eset például helyi választott vezetők vagy egy közigazgatási szerv/intézmény – mint például egyetem – esetében is előfordulhat).

Az állampolgársági követelmények alóli felmentés kivételes eseteit, esetről esetre kell elbírálni a szóban forgó munkakörben ellátandó feladatok és annak betöltőjét terhelendő kötelezettségek jellegének megfelelően.²¹⁵

211 European Commission, Communication from the Commission, COM (2002) 694, final 11.12.2002.

212 Thienel, Karin – Böhm, Thomas (2006): Cross-Border Mobility of Public Sector Workers. Österreichische Bundeskanzlei.

213 Forrás: Saját gyűjtés és szerkesztés, részben Demmke – Moilanen (2010): *i.m.*, valamint egyéb internetes források, illetve a harmadik sor: European Commission (2010): Free Movement of Workers in the Public Sector. European Commission. SEC (2010) 1609 final. alapján.

214 Ez egyébként általában a többi értelmezés tekintetében is igaz.

215 Thienel – Böhm (2006): *i.m.*

Ilyen kivétel, ha a köztisztviselő alkalmazása tekintetében különös indok/érdek áll fenn. Ekkor a szolgálatadó joga személyzetpolitikai szempontok szerint mérlegelni. Ilyenfajta kivétel például, ha meghatározott területeken, mint például a rendőrségnél, a kereskedelmi felügyeletnél, az alkotmányvédelemnél meghatározott nyelvismeretre vagy a szülőhaza (származási ország) életviszonyainak speciális ismeretére van szükség. Újabb kivétel, ha egyéb fontos okokból kerülnek kinevezésre egyetemi oktatók, a tudományos vagy a művészeti élet képviselői; amikor a kinevezést különleges tudományos vagy művészeti készségek, tudás indokolja. (Természetesen mind a szövetségi törvény, mind a tartományi törvények rendelkeznek arról, hogy a német nyelv birtoklása ezekben az esetekben is elengedhetetlen a kinevezéshez.)

A szövetségi és a tartományi szabályozások rendelkezései alapján a külföldi állampolgárságú köztisztviselők kinevezése – csakúgy, mint a német jelentkezőknél – képesítési követelményekhez kötött az adott életpálya tekintetében (*Laufbahnbefähigung*). *Amennyiben egy külföldi jelentkező a képesítését Németországban szerezte, nem vonatkozik rá különös szabály. A hatályos jog lehetőséget ad arra is, hogy meghatározott feltételek teljesítése esetén a nem Németországban szerzett képesítés birtokában is kinevezést kapjon a külföldi állampolgár a képesítési igazolás bemutatása mellett. Itt is mindenekelőtt a német nyelv beszélt és írásbeli ismerete elengedhetetlen előfeltétele a képesítés elismerésének, és így a külföldi pályázó kinevezésének. Kétség felmerülése esetén nyelvi tesztet kell tenni.*

Az EU tagállamaiban vagy azzal azonos szabályozás alá eső államban (Liechtenstein, Izland, Norvégia, Svájc) megszerzett végzettséget, képzettséget mind a tartományi, mind a szövetségi közszolgálatban elismerhetik egy adott munkakörre való alkalmasság vonatkozásában.²¹⁶ A jelentkezőnek a szakmai képesítés elismerésére vonatkozó kérelmét főszabály szerint ahhoz a hatáskörrel rendelkező minisztériumhoz kell benyújtania, amelynek ágazatához tartozik a megpályázandó állás. A következő mellékleteket kell csatolni: állampolgárságot igazoló dokumentum; a képzést és/vagy szakmai képesítést igazoló bizonyítvány/tanúsítvány; a székhely/származás szerinti állam büntetlen előéletet tanúsító igazolása (erkölcsi bizonyítvány); adott esetben igazolás arról a tényről és annak időtartamáról, hogy a jelentkező a megpályázott munkakör jellegének megfelelő gyakorlattal rendelkezik; ha szükséges, igazolás a hazai képzés tartalmáról és időtartamáról; valamint nyilatkozat arról, hogy mely közigazgatási területen szeretne a jelentkező elhelyezkedni. Az elismerés abban az esetben adható meg, ha a külföldön megszerzett diploma lényeges tartalmi elemeiben megfelel az adekvát német végzettségnek. Meghatározott szakmák esetében kérelemre automatikusan, az egyéni képzési tartalom felülvizsgálata nélkül megadják az igazolt képzettség elismerését. Ilyenek a gyógyszerész, építész, orvos, baba, állatorvos, fogorvos, betegápoló és nővér.²¹⁷

Amennyiben az egyenértékűséget nem ismerik el, alkalmassági teszt elvégzését lehet kérni. A vizsgákra való felkészüléshez (fizetős) előkészítő tanfolyamokat és vizsgákat szervez mind a Szövetség, mind a tartományok a külföldi jelentkezők számára. Természetesen sem a tanfolyamok elvégzése, sem a vizsgák letétele, sem a képesítésnek a hatáskörrel rendelkező hatóság általi automatikus elismerése nem jogosít közszolgálati állásra; az állás betöltéséhez a külföldi pályázóknak is rendelkezniük kell az alaptörvényi teljesítményelvnek megfelelő,²¹⁸ a köztisztviselővé váláshoz szükséges személyi és tárgyi feltételekkel.

216 A 2005/36 / EK irányelv meghatározó az előírt elismerés szempontjából. Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről (EGT vonatkozású szöveg).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32005L0036&from=hu> (2020. 06. 12.)

217 A szakmák elismeréséhez kapcsolódó információk megtalálhatók a következő honlapon: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/> (2020. 06. 12.)

218 Az Alaptörvény 33. cikk (2) bek. szerint: Minden német egyenlő hozzáféréssel rendelkezik minden állami hivatalhoz, alkalmassága, képesítése és szakmai teljesítménye alapján. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_33.html (2020. 06. 12.)

4.8. EGY PÉLDA – A JOGI SZAKMÁK ELISMERÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

Több megközelítésből is érdeklődésre tarthat számot a nem német állampolgárok tekintetében a jogi szakmákra vonatkozó szabályozás. Egyrészt, mert a jogászokra úgy szoktunk tekinteni, mint akiknek a képzettsége kevésbé konvertálható egy idegen országban a műszaki vagy természettudományi pályákkal való összehasonlításban. Másrészt, mint láttuk, a német közszolgálatban meghatározó a jogászok szerepe. Harmadrészt, a magyar közigazgatás és közszolgálat történelmi utunk révén tradicionálisan német mintára építkezett, így, mintegy 10-15 évvel ezelőttig hazánkban is meghatározó volt a jogászok aránya a közigazgatásban; a jogászok jelenítették meg a közigazgatási generalisták rétegét.

A jogi gyakornokok vonatkozásában változtak a szabályok Németországban, ami – egyes szerzők szerint – az EU-s irányelvnek való megfelelésre való törekvést látszik szolgálni.²¹⁹ Az államilag szabályozott jogi hivatások/szakmák – mint az ügyvéd, bíró, ügyész és közjegyző – gyakorlása Németországban megköveteli a bírói hivatásra való képesítés megszerzését (ezt a bírói törvény rendezi). Csak német állampolgárok válhatnak bíróvá vagy ügyésszé. A bírói hivatásra való jogosultság kétéves jogi gyakornoki felkészítést igényel, amely után le kell tenni a második jogi államvizsgát. Ugyanakkor a felkészítő szolgálatba történő felvétel feltétele alapvetően, hogy az első jogi államvizsga Németországból származzon; a képzés tárgyát képező nemzeti jogrendszerek eltérései miatt a külföldön szerzett jogi diplomákat elvileg nem lehet első jogi államvizsgaként elismerni.

Azonban ez alól is léteznek kivételek, amelyek a következők:

- a) A visszatelepülő németek.
- b) A magyar jelentkezőt is érintő kivételre vonatkozó első szabály, hogy a bírói törvény 112a. cikk követelményeire is figyelemmel, a jogi gyakornok-jelöltet fel lehet venni az előkészítő szolgálatba akkor is, ha az Európai Unió valamely tagállamából, vagy a már említett további három EGT-tagország, illetve Svájc jogi egyetemi végzettségével rendelkezik. Ehhez olyan oklevélre van szükség, amely hozzáférést biztosít az európai ügyvédek szakmai továbbképzéséhez a kibocsátó országban, az európai ügyvédek tevékenységéről szóló német törvény (EuRAG) rendelkezéseinek megfelelően. Ezen kívül a kérelmezőnek igazolnia kell, hogy rendelkezik a német polgári jog, a büntetőjog és a közjog területén a megfelelő – a jogszabályokban meghatározott – ismeretekkel. Ennek megállapítása kétlépcsős egyenértékűségi teszttel történik. Az első szakaszban az oklevelek, egyéb bizonyítványok, szakmai tapasztalatot tanúsító igazolások vizsgálatát végzik el, a másodikban kiegészítő jártassági tesztet végeznek a három említett jogág/jogterület – polgári jog, büntetőjog, közjog – tekintetében.²²⁰
- c) Szintén a magyarokat, a többi EU-s és EGT-tagállamot, valamint Svájc polgárait érintő kivételi szabály, amely a már ügyvédi tevékenységet végzők számára biztosít lehetőségeket. Ebben az esetben a hivatalos eljárást a kamaránál kell elindítani.

219 A bírói törvény (Deutsches Richtergesetz – DRiG 112. §), amelyet 2011-ben a külföldön megszerzett szakmai képesítések elismerésének jobbítását célzó törvénynek megfelelően módosítottak, (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) rendelkezik a német egyesítés előtt az NDK-ban megszerzett jogi végzettségek megfeleltethetőségéről. Anerkennung ausländischer juristischer Prüfungen in Deutschland – Anforderungen an die Befähigung zum Richteramt <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerwG&Datum=16.10.1969&Aktenzeichen=I%20C%2071.67> (2020. 05. 17.); Schneider, Hildegard – Lubina, Katja (2009): Freizügigkeit der Juristen in der EG – Der Fall Lubina. In: De Groot, René – Jansen, Andrée (Hrsg.): Festschrift anlässlich der sechzehnjährigen Bestehens der Deutsch-Niederländischen Juristenkonferenz. Münsteraner Studien zur Rechtsvergleichung. Berlin, Band 129. Lit Verlag, 149-153.

220 A jogi gyakornokokra vonatkozó speciális előírásokról lásd a bírói törvény előírásait (DRiG 112 §). Részleteiben lásd pl. <https://www.justiz.bayern.de/landesjustizpruefungsamt/auslaendische-abschluesse/> (2020. 05. 10.)

4.9. ÖSSZEGZÉS

A német közzolgálat már jelenleg is munkaerőhiánnyal küzd, amelyen jól szervezett, már a továbbtanulásra készülő fiatalok közötti toborzással is próbálnak enyhíteni. A német közigazgatás köztisztviselőinek jelentős hányada a nyugdíj előtt álló korosztályhoz tartozik. Az utóbbi évek reformjai körében a mobilitást minden irányban megkönnyítették, ami a közigazgatáson kívüli munkaerő számára is lehetővé teszi az életpálya magasabb szintjére történő belépést. Mindemelllett a jogi szabályozás és gyakorlat – meghatározott munkakörök kivételével – lehetővé teszi a külföldi, közöttük elsősorban az európai uniós tagállamok polgárainak német közzolgálatba történő belépését; még olyan szakmákban is kivételekkel, illetve szigorú feltételekkel, mint a jogászi. A közalkalmazotti pályák tekintetében nincs állampolgársági megkötés.

5. KARRIERUTAK A BRIT KÖZSZOLGÁLATBAN (BALÁZS ESZTER)

Az angol köztisztviselők a "korona" szolgálói. Szolgálatukat a politikai pártatlanság elve alapján végzik.

Köztisztviselő az, aki a *civil service* tagjaként a központi közigazgatásban, pl. minisztériumban dolgozik, s fizetését az állami költségvetésből kapja. Ugyanakkor nem tartoznak a *civil service*-hez a Királynő személyzetének tagjai, az önkormányzati alkalmazottak, a magyar terminológiai szerinti közalkalmazottak, így pl. az állami egészségügy, a bírák, a Parlament, a *National Audit Office*, *Parliamentary Ombudsman*, az *Electoral Commission* alkalmazottai, valamint a rendőrök, katonák.²²¹ A szűken értelmezett *civil service* lényegében a magyar kormányzati igazgatást fedi le.

A közzszolgálat politikai vezetője a miniszterelnök, aki tradicionálisan a közzszolgálati miniszteri pozíciót is betölti. Feladatainak ellátásában a *Head of the Civil Service* támogatja. Ez a brit közzszolgálat legmagasabb rangú beosztása.²²² A pozíciót jelenleg *Mark Sedwill* tölti be.²²³ A közzszolgálat irányításában a *Civil Service Commission* is nagy szerepet játszik, mivel ez a szervezet felelős a köztisztviselők toborzásáért és az angol közzszolgálat alapelveinek betartásáért. Ennek ellenére, a bizottság sem része a közzszolgálatnak, mivel a Királynőnek felelős.²²⁴

A *Civil Service*-ben öt besorolási fokozatot különböztetünk meg:

- 1) *Administrative Officer* vagy *Assistant*,
- 2) *Executive Officer*,
- 3) *Senior Executive Officer*,
- 4) *Grades 6 és 7*,
- 5) *Senior Civil Servant*.²²⁵

Az *Administrative Officer/Assistant* fokozathoz tartozók többnyire adminisztratív vagy operatív, támogató jellegű feladatot látnak el. Az *Executive Officer*-ek érdemi feladatokat ellátó köztisztviselők, akik többnyire pénzügyi, humán erőforrás vagy kommunikációs specialisták. A *Senior Executive Officer/Higher Executive Officer* besorolási fokozathoz tartozók már tapasztaltabb köztisztviselők, akik nagyobb felelősséggel rendelkeznek. A *Grades 6 és 7*-hez tartozók vezetői felelősséget viselnek, vagy menedzserek, ilyen pl. *Deputy Director*, *Team Leader* vagy *Policy Manager*. A *Senior Civil Servant* főtisztviselői pozíció. A főtisztviselők felelősek a *department* teljes munkájáért, valamint szorosan együttműködnek miniszterekkel és más felsővezetőkkel, tanácsot adnak nekik, és segítik a törvényhozást, valamint kapcsolatban állnak nonprofit szervezetekkel is. A főtisztviselői beosztások közé tartoznak: *Head of Civil Service*, *Cabinet Secretary*, *Director General*, *Director* vagy az *Assistant Director*. A minisztériumban a főtisztviselői beosztások között a legmagasabb szint a *Permanent Secretary*, aki a minisztert támogatja napi munkájában, és egyben felelős a minisztérium működtetéséért is.

A brit közzszolgálatban gyakran indítanak olyan programokat, amelyek a köztisztviselők előmenetelét támogatják. Ezek keretében az egyéni karrier részét képező előmeneteli követelményeket írják elő, de biztosítják a teljesítésükhöz szükséges képzési és fejlesztési eszközöket is. Nagy hangsúlyt fektetnek a vezetői képességek, és az egyén fejlesztésére, valamint a szükséges – gyakran közzszolgálaton kívüli – tapasztalatok megszerzésére.

221 György István (2019): Egyesült Királyság. In. Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): Összehasonlító európai közzszolgálat. Budapest, kézirat; What is a Civil Servant? <https://www.civilservant.org.uk/information-definitions.html> (2020. 06. 11.)

222 György (2019): *i.m.*

223 Sir Jeremy Heywood steps down as civil service chief. <https://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-45963358> (2020. 06. 11.)

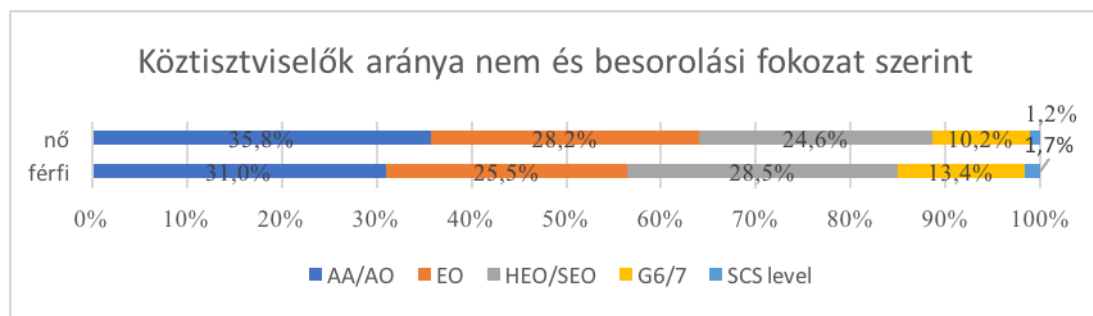
224 Civil Service in the UK. <https://www.civilservicecommission.org.uk/> (2020. 06. 01.)

225 Grade structures of the civil service. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/grade-structures-civil-service> (2020. 06. 11.)

Példaként emeljük ki a *Civil Service Workforce Plan*-t,²²⁶ valamint a *Fast Stream*-t. Az előbbi az egyéni karrier építését támogatja azzal, hogy szakigazgatási területeként kidolgozott szakmai, minőségi követelmények teljesítéséhez, valamint az egyéni képességek fejlesztéséhez nyújt képzési-továbbképzési programokat. A program részét képezi a mobilitás ösztönzése is. Mivel a központi igazgatásban dolgozó köztisztviselők nagy részének a fővároson kívüli székhellyel rendelkező szervezeti egységeknél van a szolgálati helyük, nagy jelentősége van a szervezetek közötti mozgásnak, áthelyezésnek. Általában előmenetelük gyorsítására számíthatnak azok, akik vállalják az áthelyezést egy másik pozícióba.²²⁷ Az utóbbiról később még részletesen szó lesz.

A *Civil Service* nagy változásokon ment keresztül, mint a legtöbb közigazgatási rendszer Európában. Az *Office of National Statistics* 2019-es felmérése alapján, 2019-ben 445 480 köztisztviselő dolgozott az angol közszolgáltatásban, ebből 413 910-en teljes állásban. A felmérés azt is kimutatta, hogy több alkalmazottat vesz fel a *Civil Service*, mint ahányan távoznak. A létszám gyarapodás mellett a besorolási fokozatok közötti létszámarány is átalakulóban van. Az *Administrative Officer*, illetve az *Executive Officer* besorolásban folyamatosan csökken a létszám, míg a magasabb beosztásokban (*Grade 6 és 7, Senior Civil Servant*) növekszik.

Jelenleg a *Civil Service* 53,9%-a nő. Bár a legtöbb besorolásban a nők és férfiak aránya megközelítőleg egyforma, minél magasabb a beosztás, annál magasabb a férfiak aránya, annak ellenére, hogy minden évben, több nőt alkalmaznak a *Civil Service* magasabb besorolási fokozataiban is.²²⁸



1. ábra: A köztisztviselők aránya nemük és besorolási fokozatuk szerint. (Saját szerkesztés.)²²⁹

Az etnikai kisebbségűek és mozgáskorlátozottak aránya is folyamatosan növekszik. Jelenleg a *Civil Service* alkalmazottainak 11,7%-a mozgássérült.²³⁰

A *Civil Service* fiatal tehetséges diplomásokat toborzó és fejlesztő programja a *Fast Stream*, amelynek sikerét mutatja, hogy a *Civil Service* bekerült a száz legnagyobb presztizsű munkaadó közé Nagy Britanniában. A 2018-2019-es listán már a második helyet foglalta el.²³¹

226 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536961/civil_service_workforce_strategy_final.pdf (2020. 06. 11.)

227 György (2019): *i.m.*

228 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/836373/Statistical-bulletin-Civil-Service-Statistics-2019-V2.pdf (2020. 06. 11.)

229 Civil Service statistics. UK, 2019.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/836373/Statistical-bulletin-Civil-Service-Statistics-2019-V2.pdf (2020. 06. 11.)

230 Civil Service statistics. UK, 2019.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/836373/Statistical-bulletin-Civil-Service-Statistics-2019-V2.pdf (2020. 06. 11.)

231 The Times Top 100 Graduate Employers 2018-2019. <https://www.top100graduateemployers.com/employers> (2020. 06. 11.)

5.1. A KÖZSZOLGÁLAT VONZEREJE

Számos oka van annak, hogy miért jelent vonzó karriert a brit korona szolgálata. Például azért, mert a személyi állomány etnikai, társadalmi összetétele tükrözi a brit társadalom sokszínűségét.²³²

Vonzó azért is, mert folyamatosan fejlődik. A *Civil Service Reform Plan* elindításának köszönhetően 2012 óta számos változáson ment keresztül. A program – többek között – a tehetséggondozás fejlesztését és modern munkavégzési körülmények megteremtését célozza,²³³ valamint gyakorlati megoldásokat kínál a *Civil Service korszerűsítésére. Például, a digitális szolgáltatások bevezetésére és fejlesztésére különös figyelmet szeretnének fordítani. A köztisztviselők pénzügyi, és kereskedelmi tudásuk fejlesztését is fontosnak tartják, csakúgy, mint egy kellemes, modern munkakörnyezet kialakítását. Ezt többek között rugalmas munkaidővel és kevésbé hierarchikus struktúrával szeretnék kialakítani.*

A brit közzolgálat korszerűsítésének irányát mutatja, hogy a fiatal diplomások esetében a jelentkezés videóinterjúk, online tesztek segítségével történik. Ennek legfőbb célja, hogy több ezer jelentkezőből gyorsan ki lehessen választani a legmegfelelőbb jelöltet. A toborzásért és kiválasztásért felelős *Government Recruitment Service* 2019-ben teljes körűen automatizálta a jelentkezési folyamatot.²³⁴

A munkavállalók jelentkezési folyamatának automatizálása mellett, a *Civil Service által kínált programok is sokkal többet nyújtanak a jelentkezőnek* (ilyen kifejezetten a *Fast Stream* is).

5.2. KARRIERPROGRAMOK A KÖZSZOLGÁLATBAN

CIVIL SERVICE COMPETENCY FRAMEWORK

A *Civil Service Competency Framework*²³⁵ a *Civil Service Reform Plan* része, és azt mutatja be, hogy milyen kompetencia követelményeket támasztanak a köztisztviselőkkel szemben. A kompetencia követelményeket nemcsak a kiválasztás során érvényesítik, hanem a teljesítmény értékelésekor is. A kompetenciák a *Civil Service alapértékeire épülnek, melyek: őszinteség, integritás, pártatlanság és az objektivitás megőrzése.* A keretrendszer a közzolgálati állások betöltéséhez szükségesnek tartott 10 kompetenciát tartalmazza, amelyeket három csoportba sorol.

Az első csoport a *set direction*, amelybe a következő kompetenciák tartoznak:

232 Civil Service Diversity and Inclusion Dashboard. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-diversity-inclusion-dashboard/civil-service-diversity-and-inclusion-dashboard> (2020. 06. 11.)

233 The Civil Service Reform Plan. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305148/Civil-Service-Reform-Plan-final.pdf (2020. 06. 11.)

234 New applicant tracking system takes recruitment to a different level. <https://civilservice.blog.gov.uk/2019/09/11/new-applicant-tracking-system-takes-recruitment-to-a-different-level/> (2020. 06. 11.)

235 Civil Service Competency Framework. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/436073/cscf_fulla4potrait_2013-2017_v2d.pdf (2020. 06. 11.)

- Nagy célok szem előtt tartása (*seeing the big picture*): a köztisztviselőnek rendszerszemlélettel kell rendelkeznie. Ez azt jelenti, hogy képes elhelyezni „magát” feladatkörével együtt a közigazgatás egészében, illetve munkája során képes felismerni, és követni a közszolgálat, valamint az ország és a nemzet érdekeit.
- Folyamatos változás és fejlődés (*changing and improving*): az innováció, a megújulás, és a pozitív változások elérése a köztisztviselői munka részévé váljon.
- Hatékony döntések meghozatala (*making effective decisions*): a döntéseket megalapozottan, megfelelő szakértelemmel, stratégiai célok mentén kell meghozni.

A második csoport *engaging people*. Ide a következő kompetenciákat sorolják:

- Vezetés és kommunikáció (*leading and communicating*): a *Civil Service*-nek az egyenlő esélyek elv mellett kell állnia. A vezetőknek nyíltan, őszintén kell kommunikálniuk a beosztottakkal.
- Együttműködés (*collaborating and partnering*): A tisztviselőnek képesnek kell lenni az együtt dolgozásra, az információmegosztásra, valamint a szakmai kapcsolatok kialakítására.
- Közös fejlődés (*building capability for all*): Hangsúlyt kell fektetni az egyén, a csoport és a szervezet folyamatos képzésére.

A harmadik csoport a *delivering results*. Itt az alábbi kompetenciák említhetők:

- Stratégiai működés elérése (*achieving commercial outcomes*): Hosszú távú célkitűzések alapján történő működés kialakítása, valamint a stratégiai célok pénzügyi és fenntarthatósági szempontból történő felülvizsgálata.
- „Pénzért értéket” elv alkalmazása (*delivering value for money*): A közszolgáltatások szervezésének legfontosabb szempontja az adófizetők pénzének hatékony felhasználása.
- Minőségmenedzsment (*managing a quality service*): A teljes körű minőségmenedzsment irányítási és módszertani szemléletet jelent.
- *Hatékony és gyors munkavégzés* (*delivering at pace*): Bármilyen projekt esetében a megegyezett határidő betartása fontos szempont a *Civil Service*-nél. Ezért a köztisztviselőknek fontos megtanulni, hogy feladataikat pontosan és felelősségteljesen végezzék el.

Tehetséggondozó programok során a köztisztviselő felettese segítségével – tehetség mentorálás segítségével – választja ki azt az ideális esetben 6 kompetenciát amire összpontosítania szeretne majd az elkövetkező évben.

Példa a gyors munkavégzés (*delivering at pace*) kompetenciára (HEO, SEO besorolási fokozat):

- Korrekt magatartás: támogatja és vezeti csapatát, saját és csapatával közös feladatait felelősségteljesen és pontosan teljesíti.
- Helytelen magatartás: túl sok, vagy szakmailag túl nagy feladatot szab ki csapatának szükséges szakmai támogatás nélkül.

SUCCESS PROFILES: CIVIL SERVICE BEHAVIOURS

A *Civil Service Competency Framework*-öt a *Success Profiles Framework*²³⁶ váltotta fel 2018-ban. A *Success Profile* értékelő rendszer rugalmasabb, mint elődje, mivel kompetenciák helyett a jelentkező magatartását, erősségeit és tapasztalatait vizsgálja. A keretrendszer – értékelő központok mintájára – konkrét feladatok teljesítése során értékeli a jelentkezők magatartását.

236 Success Profiles: Civil Service Behaviours.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/717275/CS_Behaviours_2018.pdf (2020. 06. 11.)

A *Success Profile Framework* nagyban hasonlít a *Civil Service Competency Framework*-höz. A vizsgált magatartások csaknem megegyeznek a kompetenciákkal. A legfőbb különbség a két keretrendszer között, hogy míg a korábbi kizárólag a megszerzett tapasztalatokat, kompetenciákat értékelte, addig az új rendszer a feladat megoldás során tanúsított viselkedést, magatartást is vizsgálja.

Vizsgált magatartások (*behaviour*) a következők:

- nagy célok betartása (*seeing the big picture*),
- folyamatos változás és fejlődés (*changing and improving*),
- hatékony döntések meghozatala (*making effective decisions*),
- vezetői képességek (*leadership*),
- kommunikáció és ráhatás (*communicating and influencing*),
- együttműködés, csoportmunka (*working together*),
- magunk és mások fejlesztése (*developing self and others*),
- minőségi szolgáltatás kezelése (*managing a quality service*),
- hatékony és gyors munkavégzés (*delivering at pace*).

FAST STREAM LEADERSHIP PROGRAMME

A *Civil Service* fő programja a fiatal diplomások számára a *Fast Stream*, amely a fiatal köztisztviselők vezetői képességét kívánja fejleszteni amellet, hogy folyamatos fejlődési lehetőséget és támogatást biztosít a *Fast Streamer* számára a karrierjében.

A jelentkező 15 karrierút közül négyet választhat. Ezt a négyet a jelentkező saját preferenciája alapján kell, hogy rangsorolja. A rangsorolás azért fontos, mert a különböző karrierutaknál, különböző értékeket és magatartási formákat keresnek a jelentkezőben. Így, amíg a jelentkezés nem sikerül a preferencia alapján megadott első karrierúthoz a jelentkezőnek, a többire még van esélye. A legtöbb karrierút évi 28 ezer fontos kezdő fizetéssel indul, s a program 3 évig tart, amelynek a végén az eddig *Executive Officer* fokozatú köztisztviselő, akár *Senior/Higher Executive Officer* besorolásba is kerülhet. A jelentkezés során lehetőség van preferált városok megjelölésére, de a köztisztviselőtől nagyfokú rugalmasságot várnak el abban az esetben, ha a preferált város, vagy minisztérium helyett máshol jelölik ki a szolgálat helyét.

A 15 karrierút a következő:

Government Economic Service²³⁷

Program időtartama: 3 év.

Kezdő fizetés: 28-32 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés²³⁸
- a jelölt felsőfokú tanulmányi kreditjeinek legalább 50%-át közgazdaságtudományi ismeretekből szerezte
- legalább 2:1-es minősítésű diploma (ami négyes minősítésű magyar diplomának feleltethető meg)

237 Government Economic Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-economic-service/> (2020. 06.11.)

238 Tehát a jelentkező európai uniós állampolgár, vagy vízummal rendelkezik – hogy a Brexit ezt a kritériumot EU-s állampolgároknak milyen mértékben változtatja meg, még bizonytalan.

Feladatok:

- A sikeres jelentkezők (*Fast Stream*-ek) több minisztériumban is dolgoznak a három év alatt. Ezt azért tartják fontosnak a *Civil Service*-nél, hogy viszonylag rövid időtartam alatt, sok tapasztalatban részesüljenek a fiatal köztisztviselők. A *Fast Stream*-erek között *makrogazdasági modellezésen, nemzetközi pénzügyi eseteken, munkaerőpiaci trendeken és adózási irányelveken is dolgozhatnak.*
- A köztisztviselők központi és munkahelyi képzéseken is részt vesznek. Például gazdasági értékelést és hatástanulmány készítést is tanulnak a program során.

Government Statistical Service²³⁹

Program időtartama: 4 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 2:1 minősítésű BA diploma (vagy mesterdiploma/PhD statisztikából)

Feladatok:

- adatok gyűjtése, analízisa és publikálása
- új adatforrások és módszertanok tanulmányozása
- A harmadik évben 6 hónapot az alkalmazottnak kötelező jelleggel egy másik minisztériumban (tipikusan pénzügyi területen), privát vagy nonprofit szervezetnél kell töltenie a szakmai tapasztalatok megszerzése érdekében.

A köztisztviselők a következő képzéseken vesznek részt a program alatt:

- vezetői és menedzsment képzések
- analitikai képzések (a statisztikai tudás fejlesztése érdekében)
- kódolási és számítástechnikai képzések

Government Operational Research Service²⁴⁰

Program időtartama: 3-5 év.

Kezdő fizetés: 27-36 ezer font évenként.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 2:1 minősítésű BA diploma (vagy 3-as, ha a jelentkezőnek mesterképzése is van matematikából)

Feladatok:

- A *Government Operational Research Service* analitika vizsgálatokat használva komplex menedzsment problémákat old meg, és javaslatokat terjeszt fel jobban működő politikai irányelvek elindítása érdekében.
- Az *Operational Research Service* a legrugalmasabb karrierút, mivel feladatai igen sokszínűek.

239 Government Statistical Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-statistical-service/> (2020. 06. 11.)

240 Government Operational Research Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-operational-research-service/index.html> (2020. 06.11.)

Képzések:

- 2 napos indukciós tanfolyam
- képzések, amik a köztisztviselő analitikai tudását és képességeit fejlesztik

Government Social Research²⁴¹

Program időtartama: 3-5 év.

Kezdő fizetés: 27 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 2:1 minősítésű BA diploma

Feladatok:

- A sikeres jelentkezők (*Fast Streamer*-ek) több minisztériumban is dolgoznak a három év alatt. Ezt azért tartják fontosnak a *Civil Service*-nél, hogy rövid időtartam alatt, sok tapasztalatban részesüljenek a fiatal köztisztviselők.
- társadalmi tendenciák jelentése
- irányelvek és rendeletek kiértékelése
- felmérések, statisztikák kiértékelése

Képzések:

- indukciós képzések
- statisztikai képzések
- kutatási módszerek tanulmányozása

Generalist²⁴²

Program időtartam: 3 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 3-as minősítésű vagy magasabb szintű diploma

Feladatok:

- A *generalist*-ek feladata a politikai irányelvek működtetése és továbbfejlesztése. Hat különböző területről választhat a jelentkező (ezért számos minisztériumnál kell dolgozniuk a 3 év alatt), de a programban több területet is meg kell ismernie. Például dolgozhat *Corporate Services*-nél vagy *Operational Delivery and Policy*-n.

241 Government Social Research. <https://www.faststream.gov.uk/government-social-research-service/>

242 Generalist. <https://www.faststream.gov.uk/generalist/> (2020. 06. 11.)

Képzések:

- Napi kapcsolattartás egy felettséssel. Ennek célja, hogy a köztisztviselő végig kihívást jelentő feladatokat lásson el (kompetenciájához képest).
- általános, online képzések

Diplomatic Service²⁴³

Program időtartama: 2 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- brit állampolgárság
- legalább 3-as minősítésű diploma

Feladatok:

- Első év: tipikusan a külügyminisztériumnál irodai dolgozóként vagy követségen zajlik.
- Második év: operációs feladatok ellátása történik a külügyminisztériumnál vagy valamely konzulátuson.

Képzések:

- feladat-specifikus képzések
- mentorálási lehetőségek igénybevétele

Human Resources²⁴⁴

Program időtartama: 3 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 3-as minősítésű BA diploma

Feladatok:

- üzleti partner kapcsolat fenntartása
- szervezeti tervezés és fejlesztés
- köztisztviselők jutalmának és elismerésének kiértékelése
- munkavállalói kapcsolatok szervezése
- képzések tervezése és lebonyolítása
- tehetséggondozás

Képzések:

- felsőfokú képzés humán erőforrás területen (CIPD)
- fizetett szabadság jár a résztvevőknek a vizsgák alatt

²⁴³ Diplomatic Service. <https://www.faststream.gov.uk/diplomatic-service/> (2020. 06. 11.)

²⁴⁴ Resources. <https://www.faststream.gov.uk/human-resources/> (2020. 06. 11.)

Houses of Parliament²⁴⁵

Program időtartam: 4 év.

Kezdő fizetés: 25-28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 3-as minősítésű BA diploma
- legalább 3 éves brit tartózkodás a megelőző 5 évben

Feladatok:

- jogszabályok ellenőrzése
- szakmai tanácsadás felsővezetők részére
- a Parlament napi teendőinek intézése

Képzések:

- általános képzések
- Speciális képzések, amelyek keretében a köztisztviselők alapos tudást szereznek a Parlament működéséről.
- egyén fejlesztésre fókuszáló képzések

Diplomatic Service Economics²⁴⁶

Program időtartama: 2 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- brit állampolgárság
- legalább 2:1 minősítésű BA diploma, vagy magasabb szintű diploma
- A jelölt felsőfokú tanulmányi kreditjeinek legalább 50%-át közgazdaságtudományi ismeretekből szerezte.

Feladatok:

- első év: gazdasági elemzések készítése, üzleti kapcsolatok kiértékelése
- második év: az első tengerentúli kihelyezés

Képzések:

- közgazdasági képzések
- egyéni fejlődésre koncentráló képzések

²⁴⁵ Houses of Parliament. <https://www.faststream.gov.uk/houses-of-parliament/> (2020. 06. 11.)

²⁴⁶ Diplomatic Service Economics. <https://www.faststream.gov.uk/diplomatic-service-economics/> (2020. 06. 11.)

Digital Data and Technology²⁴⁷

Program időtartama: 4 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- 2:2-es (3-as szintű diploma) vagy annál magasabb szintű

Feladatok:

- adatok gyűjtése és analízisa
- termékmenedzsment ellátása
- projektmenedzsment ellátása
- információs rendszer fenntartása és fejlesztése
- webszolgáltatások kiépítése és weboldalak tartalmának kezelése
- tanácsadás minisztereknek és magas rangú köztisztviselőknek a digitális, adat és technológiai stratégiákról és irányelvekről

Képzések:

- adatelemzési képzések
- tervezési alapelvek ismertetése
- termékmenedzsment képzések
- mentorálás
- felhasználói élmény kutatás biztosítása

Commercial²⁴⁸

Program időtartama: 3 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 3-as szintű diploma

Feladatok:

- tárgyalás
- kereskedelmi/üzleti kapcsolattartás
- A sikeres jelentkezők (*Fast Streamer*-ek) több minisztériumban is dolgoznak a három év alatt. Ezt azért tartják fontosnak a *Civil Service*-nél, hogy rövid időtartam alatt (3 év), sok tapasztalatban részesüljenek a fiatal köztisztviselők.

Képzések:

- általános kereskedelmi képzések

²⁴⁷ Data and Technology. <https://www.faststream.gov.uk/digital-data-technology/> (2020. 06. 11.)

²⁴⁸ Commercial. <https://www.faststream.gov.uk/commercial/> (2020. 06. 11.)

Science and Engineering²⁴⁹

Program időtartam: 3-4 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente. A második év után ez 32 ezer fontra nő.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 2:1 (4-es) vagy annál magasabb szintű diploma (ezen kívül mesterszintű diploma vagy PhD végzettség biológiából, matematikából, gépészetből, illetve tudományos területen szerzett munkatapasztalat e tárgykörökben vagy regisztrált mérnöki munkatapasztalat)

Feladatok:

- második év második fele: kihelyezés, gyakorlat elvégzése a *Civil Service*-en kívül.
- A köztisztviselők tudományos és mérnöki hátterük segítségével fejlesztik és alkalmazzák a politikai irányelveket.

Képzések:

- személyes és online képzések
- tudományos képzések (a köztisztviselő igényeire és tudására szabva)

Finance²⁵⁰

Program időtartam: 4 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente. Ez a második év befejezésével 32 ezer fontra nő.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- 2:1 minősítésű BA diploma, vagy annál magasabb szintű diploma

Feladatok:

- a kormány pénzügyi irányelveinek kidolgozása
- közösségi szolgáltatások pénzügyeinek kezelése

Képzések:

- mentorálás
- A köztisztviselő a program elvégzése után professzionális könyvelő képeztést szerez.
- Az ehhez szükséges vizsgákat, és egyéb felszereléseket a *Civil Service* finanszírozza.

²⁴⁹ Science and Engineering. <https://www.faststream.gov.uk/science-engineering/index.html> (2020. 06. 11.)

²⁵⁰ Finance. <https://www.faststream.gov.uk/finance/> (2020. 06. 11.)

Project delivery²⁵¹

Program időtartam: 4 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább hármas minősítésű BA diploma vagy magasabb szintű diploma

Feladatok:

- A program alatt öt nagy projekt (jellemzően a kereskedelmi, pénzügyi és operációs területeken) teszi lehetővé a *Fast Streamer* személyes fejlődését, mint projektvezetőt.
- Jellemző területek (a korábbi tapasztalatok alapján):
- a repülőtéri kapacitás növelése előnyeinek, hátrányainak és hatásainak vizsgálata
- gyorsvasút fejlesztése és menedzselése

Képzések:

- mentorálás *senior köztisztviselő* segítségével
- egyéni fejlődést segítő képzések
- vezetői képzések

Government Communication Service²⁵²

Program időtartam: 3 év.

Kezdő fizetés: 28 ezer font évente.

Alapkövetelmények:

- munkavállalás jogával való rendelkezés
- legalább 2:1 minősítésű BA diploma vagy magasabb szintű diploma

Feladatok:

- A *Fast Streamer* kommunikációs kampányban vesz részt, s közreműködik miniszterek és politikusok beszédeinek megírásában.
- A sikeres jelentkezők (*Fast Streamer*-ek) több minisztériumban is dolgoznak a három év alatt. Ezt azért tartják fontosnak a *Civil Service*-nél, hogy rövid időtartam alatt, sok tapasztalatban részesüljenek a fiatal köztisztviselők.

Képzések:

- *Strategic Communication Management* diploma megszerzése (felsőfokú képzés)
- mentorálás *senior köztisztviselő*k segítségével
- kommunikációs képzések

A *Fast Stream Leadership Programme*-ra jellemző, hogy a *Fast Streamer* minden esetben megkapja a szükséges figyelmet, mentorálást és tréninget, ami a munkájának magas színvonalú elvégzéséhez elengedhetetlen.

251 Project Delivery. <https://www.faststream.gov.uk/project-delivery/> (2020. 06. 11.)

252 Government Communication Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-communication-service/> (2020. 06. 11.)

A mentorálás önkéntes jellegű. A köztisztviselő mentora nem lehet közvetlen felettese a mentorátnak. A mentorálás informális alapú, és a mentor szerepe a mentorált igényeitől is függ.

A legfontosabb célja a mentorálásnak:

- megérteni a szervezet működését,
- megérteni a belső politikai folyamatokat,
- fejleszteni a mentoráltak viselkedését és hozzáállását,
- fejleszteni a mentoráltak tudását és képességeit.²⁵³

FAST STREAM LEADERSHIP PROGRAMME JELENTKEZÉSI FOLYAMATA

A *Fast Stream Leadership Programme*-ba való jelentkezés kezdeti lépései jellemzően automatizáltak. Ennek oka a magas, évről-évre növekvő jelentkezők száma, amely 2016-ban meghaladta a 30 ezret.²⁵⁴ Bár a *Fast Stream* igyekszik minél több tehetséges fiatalat foglalkoztatni, csupán a jelentkezők 5%-át tudják felvenni.²⁵⁵ Ebből is látszik, hogy a kiválasztás erős versenyre épül.

A jelentkezés három fázisból áll. Az első fázis online tesztekkel áll. A jelentkező ebben a szakaszban még nem találkozik személyesen értékelőkkel. A második, és az utolsó fázis *Assessment Center (AC)* alkalmazásával történik. Az AC nagyjából fél napig tart, amelynek során a jelentkezőnek bizonyítania kell, hogy meg vannak a szükséges képességei ahhoz, hogy köztisztviselő legyen. Esetenként interjút is készítenek a jelentkezővel.²⁵⁶

ONLINE TESZTEK

Három fajta online tesztet töltenek ki a jelentkezők. Ez az előfeltétele annak, hogy AC-re sor kerüljön. A három teszt egymásra épül, az előző sikeres teljesítése feltétele annak, hogy a következő tesztet a jelentkező kitölthesse. A tesztekre mutató linkeket e-mailben küldik meg a jelentkező részére.

Az első teszt szituációs jellegű. A jelentkezőnek 5 napja van kitölteni. A teszt nem időzített, és a kérdésekre a megadott lehetséges válaszokból kell kiválasztania a megfelelőt.

A második, úgynevezett *Work Based Scenario*-teszt hasonló a szituációs teszthez, viszont komplexebb problémákat kell megoldania a jelentkezőnek. Lényegében a válaszok alapján azt vizsgálják, hogy a jelentkező bizonyos helyzetekben mennyire adekvát módon képes cselekedni. A *Work Based Scenario*-teszt körülbelül 80 percet vesz igénybe. A jelentkezőnek egy magas beosztású *senior köztisztviselő helyzetébe kell képzelnie magát, s 4-5 válaszlehetőség közül kell kiválasztania a megfelelőt. A helyes* válaszok kiválasztásához háttérinformációkat bocsátanak rendelkezésre.²⁵⁷ A teszt megkezdése előtt lehetőség van gyakorló kérdések áttekintésére. A teszt megoldásához nincs szükség egyéb igazgatási ismeretekre. A feladat megoldására összesen 5 napja van a jelentkezőnek.

253 What is mentoring?

<https://civilservicelearning.civilservice.gov.uk/sites/default/files/resources/What%20is%20Mentoring.pdf> (2020. 06. 11.)

254 The Civil Service Fast Stream. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/civil-service-fast-stream> (2020. 06. 11.)

255 The Civil Service Fast Stream in six charts. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/blog/civil-service-fast-stream-six-charts> (2020. 06. 11.)

256 FAQs. <https://www.faststream.gov.uk/faqs/> (2020. 06. 11.)

257 How to use the e-tray. <https://www.faststream.gov.uk/how-to-use-the-e-tray/> (2020. 06. 11.)

A harmadik online teszt a videó interjú, ami körülbelül 25 percig tart. A jelentkezőnek 8 kérdésre kell válaszolnia, amelyet maga tölt fel laptopja, telefonja vagy számítógépe segítségével. Csak egyszer tudja válaszát rögzíteni, ami 2-3 perc hosszúságú lehet.²⁵⁸ Az értékelők a válaszok alapján azt vizsgálják, hogy a jelentkező gondolkodását mennyire jellemzik a *Civil Service* értékei. A videó interjú során fontos a megfelelő öltözék és háttér kiválasztása. Gyakorló kérdésre az interjú megkezdése előtt itt is adnak lehetőséget.

AZ AC-RE TÖRTÉNŐ BEHÍVÁS ELŐTT

A sikeres online interjú nem feltétlenül jelenti azt, hogy a jelentkező meghívást kap az AC-re, ugyanis a sikeres videó interjú után, további információt kérnek a jelentkezőtől online. Ez az információ a diplomára, egyetemen felvett modulokra vonatkozik, tehát a végzettséggel kapcsolatos általános információk megadását kérik. Ezt követően még mindig elutasíthatják a jelentkezőt. Tehát a sikeres videó interjú nem jelent automatikus meghívást az AC-re. Az elutasítást nem indokolják.

ASSESSMENT CENTER²⁵⁹

Ha a jelentkező sikeresen átjutott az online teszteken, meghívást kap az AC-re. Az AC három fő feladatból áll, amelyet a jelentkezők közösen vagy egyénileg teljesítenek:

- Csoportos feladat: a jelentkezők 30 percet kapnak egy megadott anyag átolvasására, hogy felkészüljenek egy *team meeting*-re. Ennek során értelmezik a szöveget, és kialakítják saját álláspontjukat. Ezután következik a *team meeting*, ami 40 percig tart. A feladat során a vizsgáztatók főleg a vezetői képességeket és a csapatmunkát vizsgálják.
- Analitikai feladat: ez a feladat másfél óráig tart. A jelentkezőnek egy megadott időtartam alatt kell elolvasnia és megértenie bizonyos mennyiségű információt valamilyen szakpolitikai problémáról, illetve annak különböző lehetséges megoldásairól. Ez alapján kell felkészülnie a vizsgáztató kérdéseire, és kiválasztania és megindokolnia az optimális megoldást.
- Vezetői feladat: A jelentkezőnek ebben a feladatban egy *meeting*-et kell vezetnie, amire 25 perce van felkészülni. A *meeting*-en résztvevők ezúttal az értékelők, akik számos problémára és konfliktusra hívják fel a figyelmet egy képzelt projekt kapcsán. A jelentkező feladata, hogy megmutassa vezetői képességeit.

Az AC-t köztisztviselők és pszichológusok vezetik, valamint ők értékelik a jelentkezőket is.

Az értékelés a köztisztviselői alapkompenciák alapján történik. Ezek a következők:

- Stratégiai hozzáállás problémák megoldásához: ennek lényege a stratégiai célokra alapuló döntéshozatal.
- Elemzőkészség: problémák, adatok, információk elemzésének készsége, amely a tény- és adatalapú döntéshozatal előfeltétele.
- Kapcsolatok kezelése: csapatmunkához való hozzáállás, valamint a folyamatos egyéni és csapatszintű fejlődésre való képesség. Ide tartoznak a kommunikációs készségek is.

258 FAQs. <https://www.faststream.gov.uk/faqs/> (2020. 06. 11.)

259 Fast Stream Assessment Centre (FSAC) Guide 2018-2019. <https://www.faststream.gov.uk/media/1273/fsac-guide-2018-fv.pdf> (2020. 06. 11.)

FAST STREAM SUMMER DIVERSITY INTERNSHIP PROGRAM²⁶⁰

A *Fast Stream* nyári gyakorlatot is kínál (*Summer Diversity Internship Programme*), melynek célja a kisebbségek támogatása és esélyeik növelése a *Fast Stream Leadership Programme*-ba való felvételhez. A gyakorlat 6-9 hétig tart 300-360 font közötti fizetéssel. A gyakorlat alatt többek között kutatással, projekt kivitelezéssel, valamint *senior köztisztviselők munkájának segítségével foglalkoznak*. A *gyakornokok munkáját pedig egy Fast Stream Buddy* segíti. A jelentkezés menete és feltételei hasonlóak a *Fast Stream Leadership* programba való jelentkezéséhez, azzal a különbséggel, hogy a jelentkezőnek meg kell felelnie a *diversity requirement*-nek, azaz etnikai kisebbségnek vagy hátrányos helyzetűnek kell lennie.

EARLY DIVERSITY INTERNSHIP PROGRAMME²⁶¹

Az *Early Diversity Internship Programme* *elsőéves egyetemistáknak kínál lehetőséget arra, hogy betekintést kapjanak a Civil Service* munkájába egy egyhetes program keretében Londonban. A gyakorlat öt napig tart és minden költségét a *Civil Service* állja (utazás, étel, szállás, stb.). A sikeres jelentkezők a *Fast Stream*-esek munkáját támogatják, valamint különböző kapcsolatépítési, *networking* eseményeken vesznek részt. A programnak egy nyitó- és záróünnepség ad keretet, ahol magas beosztású köztisztviselőkkel és üzletemberekkel találkozhatnak a résztvevők. Ezen felül megkapják a szükséges információkat, és további hasznos tippeket a *Fast Stream Leadership Programme*-ba való jelentkezéshez, de a nyári gyakorlatra jelentkezéshez is nagy előnyt jelent a programban való részvétel. A programhoz egy parlamenti látogatás is hozzátartozik. A jelentkezés feltételei ugyanazok, mint a nyári gyakorlat esetében. A jelentkezőnek etnikai kisebbség tagjának vagy hátrányos helyzetűnek kell lennie. A jelentkezés folyamata online tesztekől, valamint egy telefonos interjúból áll. A sikeres jelentkezők általában motiváltak, komolyan érdeklődnek a köztisztviselői életpálya iránt, illetve kreatívak és „csapatjátokosok”.

A *Fast Stream*-en kívül egyéb lehetőséggel is élhetnek a fiatal pályakezdők, illetve diplomával még nem rendelkezők. Ezek közé tartoznak a *Movement To Work*, *Direct Appointment Scheme* vagy a *Government Economic Service* által kínált gyakornoki programok.

GOVERNMENT ECONOMIC SERVICE (GES)²⁶²

A *Government Economic Service* a *Fast Stream* részeként működik, de gyakorlatokat, és álláspozíciókat a *Fast Stream*-en kívül is hirdet. A GES az angol közigazgatásban dolgozó fiatal közgazdászokat foglalkoztatja.

Fiatal pályakezdők a GES-hez tipikusan három féle úton tudnak csatlakozni. Az alapdiploma megszerzése után, a jelentkezés a *Fast Stream*-en keresztül történik. Továbbá a GES lehetőséget nyújt olyan diákok számára is, akik alapdiplomájuk részeként egy év munkatapasztalatot kívánnak szerezni utolsó egyetemi évük előtt. Ezt nevezik *Sandwich Student Placement*-nek. Tipikusan a második év után nyílik rá lehetőség. Végül a *Government Economic Service* nyári gyakorlatokat is kínál. Hasonlóan a *Sandwich Student Placement* jelentkezési kritériumaihoz, erre is csak olyan diákok jelentkezhetnek, akik alapdiplomájuk utolsó előtti évét töltik. A nyári gyakorlat és a *Sandwich Student Placement* esetében a jelentkezés a GES weboldalán keresztül zajlik. A jelentkezési kritériumok közé tartozik munkavállalás jogával való rendelkezés. A jelentkezőnek tanulói jogviszonyt kell fenntartania a gyakorlat ideje alatt, tanulmányi kreditjeinek legalább 50%-át közgazdasági ismeretekből kell összegyűjtenie, valamint a jegyei

260 Summer Diversity Internship Programme. <https://www.faststream.gov.uk/summer-diversity-internship-programme/> (2020. 06. 11.)

261 Early Diversity Internship Programme. <https://www.faststream.gov.uk/early-diversity-internship-programme/> (2020. 06. 11.)

262 About us. <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service-government-economic-service/about> (2020. 06. 11.)

átlagára el kell, hogy érje legalább a 4-es minősítést. A jelentkezést a GES weboldalán található platformon keresztül kell beadni, amely alapján kiválasztják azokat, akiket interjúra hívnak be. Az interjúon sikeresen túljutó diákokat a programban résztvevő minisztériumhoz osztják be.

MOVEMENT TO WORK²⁶³

A program célja, hogy minél több munkanélküli fiatalnak munkatapasztalatot adjon, s ezáltal segítse őket az elhelyezkedésben.

A *Movement To Work* programban magáncégek (pl. HSBC, Tesco, Unilever vagy BAE Systems) mellett a *Civil Service* is részt vesz, s olyan 18-24 év körüli, munkanélküli fiatalokat támogat, akik a brit közigazgatásban szeretnének szakmai gyakorlatot szerezni. A szakmai gyakorlatok általában 4-6 hétig tartanak, és számos esetben állásajánlattal végződnek. Jelentkezni munkaügyi központokon keresztül, vagy a *Movement To Work* weboldalán keresztül lehet.

DIRECT APPOINTMENT SCHEME²⁶⁴

A *Direct Appointment Scheme* olyan *Fast Stream* jelentkezőket céloz meg, akik, habár számos részén túljutottak a kiválasztási eljárásnak, végül nem kaptak állásajánlatot, de a *Civil Service* mégis potenciális köztisztviselőket lát bennük. Részükre *Executive Officer* vagy *High Executive Officer* pozíciót kínálnak fel.

FAST TRACK APPRENTICESHIP

Diplomával nem rendelkező fiataloknak is kínál a *Civil Service* *karrierlehetőséget*.²⁶⁵ A *Fast Track Apprenticeship* őket célozza meg. A jelentkezőnek legalább 2 évet már el kellett töltenie az Egyesült Királyságban a jelentkezést megelőző 10 évben.²⁶⁶

A jelentkező hat karrierút, avagy szakma közül választhat, melyek a következők:²⁶⁷

- politika,
- üzlet,
- kereskedelem,
- digitális adat és technológia,
- pénzügy,
- projektmenedzsment.

A program időtartama két év, évi 19 500-27 000 font kezdő fizetéssel. (Londonban magasabbak a megélhetési költségek, ezért ott 22 000 fonttól indul a fizetés.²⁶⁸ A gyakorlat végeztével gyakran kapnak állásajánlatot a programban résztvevők.

263 The Movement. <https://www.movementtowork.com/the-movement/> (2020. 06. 11.)

264 FAQs. <https://www.faststream.gov.uk/faqs/> (2020. 06. 11.)

265 Fast Stream and Early Talent Annual Report 2016.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/694028/FSET_Annual_Review_2016.pdf_23_March_Final.pdf (2020. 06. 11.)

266 Civil Service Fast Track Apprenticeship: Eligibility criteria. <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-fast-track-apprenticeship-who-can-apply> (2020. 06. 11.)

267 Civil Service Fast Track Apprenticeship schemes. <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-fast-track-apprenticeship-fast-track-schemes> (2020. 06. 11.)

268 Salary and other benefits. <https://www.gov.uk/guidance/fast-track-apprenticeship-salary-and-benefits> (2020. 06. 15.)

A program számos továbbképzési lehetőséget is kínál. Több digitális kurzuson, szemináriumon lehet részt venni, de arra is lehetőség van, hogy személyes fejlődést segítő tanácsadást kapjanak a résztvevők.²⁶⁹

A jelentkezési folyamat hasonló a *Fast Stream*-hez. A jelentkezőnek két online tesztet kell kitöltenie, egy matematikai és szituációs online tesztet. A *Fast Track Apprenticeship* weboldalán találhatóak gyakorló kérdések mind a két fajta teszthez, de közvetlenül a tesztek kitöltése előtt is lehetőség van gyakorló kérdésekre. Sikeres teljesítés esetén a jelentkezőt értékelő központba hívják. Csoportos és egyéni írásbeli feladatok után 45 perces interjúra kerül sor. Hasonlóan a *Fast Stream AC* gyakorlatához a *Civil Service* normáit és kompetencia-követelményeit vizsgálják.²⁷⁰

A jelentkezésre tipikusan február végén nyílik lehetőség, de gyorsan betelnek a helyek, ezért a mielőbbi jelentkezés erősen javasolt.

Főtisztviselők (*Senior Civil Servant*) kiválasztása – *Civil Service Commission*

A főtisztviselők kiválasztását a *Civil Service Commission* végzi el. A bizottság garantálja, hogy a főtisztviselők toborzása, illetve kiválasztása a "tisztességes, nyílt verseny" alapelve szerint történjék.²⁷¹ A *Civil Service Commission* független a kormánytól.

A bizottság meghatározza és közzéteszi, értelmezi, valamint ellenőrzi a kiválasztási elveket, továbbá kidolgozza az eljárási szabályokat. Örökös az, hogy a kiválasztás alapja az érdem és a tisztességes verseny alapján történjen.

A kiválasztási eljárásokat a minisztériumok, illetve a kormányzati ügynökségek önállóan folytatják le. Két- vagy többtagú bizottságot (*selection panel*) hoznak létre. Ha magasabb beosztás (*Permanent Secretary, Director General*) betöltéséről van szó, a *Civil Service Commission* egyik tagja a bizottság elnöke. A bizottság az elért eredmény alapján sorrendet állít fel a jelentkezők között. Akit nem neveznek ki, de megfelelt a kiválasztáson, tartaléklistára kerül. A kinevezés a miniszter hatásköre.²⁷²

A főtisztviselők évi fizetésének felső határa 150 000 font. Ehhez évente maximum 17 500 font bónusz társulhat. Ennél nagyobb összegű kifizetéshez engedélyt kell kérni a *Treasury*-től.²⁷³

EGYÉB JELENTKEZÉSI LEHETŐSÉGEK

Minden meghirdetett állás megtalálható a *Civil Service job search* weboldalán.²⁷⁴ Jelentkezni önéletrajz és egy motivációs levél beküldésével lehet. A kereséshez szűrni lehet hely, pozíció, minisztérium, fizetés, besorolási fokozat és jogviszony-típus szerint.

269 Fast Stream and Early Talent Annual Report 2016.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/694028/FSET_Annual_Review_2016.pdf_23_March_Final.pdf (2020. 06. 15.)

270 Civil Service Fast Track Apprenticeship: Application process. <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-fast-track-apprenticeship-how-to-apply> (2020. 06. 15.)

271 About us. <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/about-us/>

272 Hazafi Zoltán (2019): Kormányzati paradigmák, személyzeti rendszerek, közszolgálati „emberkép”. In: Hazafi Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Budapest, Dialóg Campus Kiadó. 76.

273 Guidance for approval of senior pay.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/756196/Guidance_for_approval_of_senior_pay_final.pdf (2020. 06. 11.)

274 Link az álláslehetőségek kereséséhez: <https://www.civilservicejobs.service.gov.uk/csr/index.cgi> (2020. 06. 11.)

5.3. TEHETSÉGGONDOZÁS A KÖZSZOLGÁLATBAN

CIVIL SERVICE POTENTIAL STREAM

A tehetséggondozást a *Civil Service Potential Stream* végzi. A köztisztviselők szakmai fejlődésének segítése érdekében a *Civil Service Potential Stream* több tehetséggondozói programot működtet.²⁷⁵

A fiatal köztisztviselők tehetséggondozását a *Fast Stream* végzi, a *Fast Stream Leadership Programme*, *Apprenticeship* és *Summer Diversity Internship* programok keretein belül.

A *Positive Action Pathway* program a *Civil Service*-en belül az alul reprezentált csoportokkal foglalkozik.²⁷⁶ A programhoz való felvételhez jelentkezés szükséges, ami matematikai és pszichometriai tesztek elvégzéséből áll. A program során különböző szakmai ismeretek fejlesztésére fókuszálnak, amiket az köztisztviselő igényeire szabnak.

A *Civil Service Talent* a human erőforrások minisztériumának szervezeti egysége. Feladata, hogy fejlessze a köztisztviselők vezetői képességeit. Például az *Accelerated Development Scheme* egy része a *Civil Service Talent*-nek, ami a *Senior vezetők tehetségkiválasztásáért felelős*.²⁷⁷

Jövőbeli vezetőknek (Grade 6 és 7 közöttieknek) a *Future Leaders Scheme* kínál lehetőséget a *Senior Civil Servant* pozíció eléréséhez. A program fejleszti a jelöltek vezetői képességeit, és gyorsítja fejlődésüket. Ezen kívül még számos tehetséggondozási program teszi lehetővé a vezetői pozícióba kerülést.²⁷⁸ Ilyen például a *Senior Leadership Scheme* (SLS). A kétéves program olyan *Deputy Director*-öknek szól, akikben a legnagyobb potenciált látják arra, hogy *Senior* pozíciókba lépjenek. A kiválasztott köztisztviselők a program keretében workshop-okon, egynapos továbbképzéseken és különböző minisztériumok vagy más intézmények látogatásán vesznek részt. Egy *Permanent Secretary* mentorálja a résztvevőket.

A mentorálásra kiemelten figyelnek a *Civil Service tehetséggondozói programjai bármely besorolási fokozaton*. Azért, hogy ez minél egyszerűbben működjön, a *Civil Service* a *Mentor Match* alkalmazást vezette be 2016-ban. Ez az applikáció a mentort és mentoráltat köti össze, egyes esetekben akár *LinkedIn* profil alapján is.²⁷⁹ A mentorálás önkéntes alapon működik és a mentort, valamint a mentoráltat a mentorált professzionális igényei és jövőbeli karriertervei alapján köti össze.

A *DELTA (Disability Empowers Leadership Talent)* nevű tehetséggondozási program olyan mozgássérült köztisztviselőknek szól, akiket meghívtak a *Future Leaders Scheme*-re. A program fő célja, hogy segítse a mozgássérült köztisztviselőket vezetői képességeik fejlesztésében.

275 Civil Service Talent Management. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)

276 Positive Action Pathways: levelling the playing field. <https://civilservice.blog.gov.uk/2015/09/26/positive-action-pathways-levelling-the-playing-field/> (2020. 06. 11.)

277 Civil Service Talent Management. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)

278 Civil Service Talent Management. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)

279 Civil Service Blog: Simpler match-making for mentoring. <https://civilservice.blog.gov.uk/2016/06/02/simpler-match-making-for-mentoring/> (2020. 06. 11.)

A *High Potential Development Scheme* (HPDS) olyan tehetséges *Director*-okat támogat, akik nagy eséllyel kerülnek majd *Director General*, *Head of Function*, *Chief Executive and Permanent Secretary* pozíciókba. A tehetséggondozási program szakmai továbbképzésben és karrierépítésben segíti résztvevőit.²⁸⁰

Az *Individual Development Programme* a *Directors General*-ok fejlesztését szolgálja azzal a céllal, hogy felkészítse őket a *Permanent Secretary* pozícióra. A program 1 évig tart.²⁸¹

A *Civil Service Leadership Academy* a *Senior* vezetők tehetséggondozásával foglalkozik. A *Civil Service Leadership Academy*-nek három fő programja van: *Deputy Director Leadership Programme*, *Director Leadership Programme*, *Director General Leadership Programme*.²⁸² Ezek a programok az új feladataira készítik fel a leendő *Director*-okat, valamint vezetői képességeiket fejlesztik.²⁸³

A fiatal tehetségeket megcélzó programok összefoglalva:

- Fast Stream Leadership Programme,
- Apprenticeship,
- Summer Diversity Internship,
- Positive Action Pathway.

Vezetőképző (*Grade 6* és *7*) programok összefoglalva:

- Future Leaders Scheme,
- Senior Leadership Scheme,
- Disability Empowers Leadership Talent,
- High Potential Development Scheme,
- Individual Development Programme.

Főtisztviselői továbbképzési programok összefoglalva:

- Leadership Academy:
- Director Leadership Programme,
- Director General Leadership Programme,
- Deputy Director Leadership Programme.
- Civil Service Learning

A *Civil Service Learning* a karriertervezés és fejlesztés legjelentősebb online platformja. Fő célja, hogy segítse a köztisztviselőt karriercéljainak elérésében. Áttekintést nyújt a közszolgálat különböző területein befutható karrierutakról. Bemutatja, hogy milyen karrierlehetőségek vannak, valamint hozzáférést biztosít online kurzusokhoz.²⁸⁴ A platformon egyéni sikertörténeteket osztanak meg. A *Career Planner Tool* használatával a köztisztviselő felismerheti hol tart egyéni fejlődésében, és milyen lépéseket kell megtennie egy magasabb beosztás eléréséhez, mielőtt ezt főnökével megbeszelné. A *Career Planer Tool* segítségével a köztisztviselő kivá-

280 Civil Service Talent Management. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)

281 Civil Service Talent Management. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)

282 <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-leadership-academy> (2020. 06. 11.)

283 <https://www.gov.uk/guidance/support-for-career-transition> (2020. 06. 11.)

284 <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-learning> (2020. 06. 11.)

laszthatja, hogy milyen pozícióban szeretne dolgozni (mint cél), majd a platform segítségével felmérheti, hogy mely képességeit kell fejlesztenie ahhoz, hogy ezt a célt elérje. A *Career Planner Tool* abban is segítséget nyújt, hogy a köztisztviselő felismerje, jelenlegi pozíciójában hogyan tudja fejleszteni ezeket a képességeket. Az online platform nem végzi el az analízist, inkább struktúrát biztosít a köztisztviselőnek, hogy minél könnyebben ismerje fel fejlődési lehetőségeit.²⁸⁵

WOMEN'S NETWORK

A brit közszolgálatban nagy hangsúlyt fektetnek a nők helyzetének javítására (hasonlóan az etnikai kisebbségekhez vagy a mozgáskorlátozottakhoz). A nők létszamarányának növekedése részben a 2016-os *Take Action Plan*-nek köszönhető, aminek fő célja az volt, hogy a *Civil Service* legyen Nagy-Britannia legbefogadóbb munkáltatója.²⁸⁶ Minden közigazgatási szerven belül létrehoznak egy *women's network*-öt, ami az ott dolgozó nők érdekeiket képviseli.

HUMÁN SZAKEMBEREK KARRIERLEHETŐSÉGEI

A személyügy területén a szakmai fejlődést a *Civil Service HR function* biztosítja. Az HR szakemberek fejlődését különböző *training*-ek és *networking* események szolgálják, amelyek a *Civil Service Learning* platformon keresztül érhetőek el. A platform bemutatja a különböző HR karrierutakat is. Az HR szakterületen 9 karrierút közül lehet választani:²⁸⁷

- *HR Business Partnering*: feladata az emberek céljainak meghatározása, fejlesztése és végrehajtása az üzleti célokkal összhangban.
- *Casework*: a vezetők kompetenciájának és képességeinek fejlesztésével foglalkozó karrierút.
- *Policy and Employee Relations*: a humán erőforrások szakágon belüli stratégiák és irányelvek bevezetésével foglalkozó karrierút.
- *HR Operations*: feladatköre a legszokásosabb. Például toboroznak a *Government Recruitment Service*-hez (a toborzással foglalkozó osztályhoz), és a fizetési rendszerek kialakításával is ők foglalkoznak.
- *Organisation Design and Development*: tanácsadással foglalkoznak szervezetek továbbfejlesztéséről és átszervezéséről.
- *Learning and Talent*: tehetséggondozással foglalkozó karrierút.
- *Strategic Workforce Planning and Resourcing*: a minisztériumok ellátásáról humán és nem-humán erőforrásokkal gondoskodik.
- *Diversity and Inclusion*: Ez a karrierút biztosítja, hogy a *Civil Service* az etnikailag alul reprezentált, és/vagy nehezebb háttérrel rendelkezőknek is egyenlő esélyt adjon.
- *Reward*: a köztisztviselők elismerésével foglalkozó karrierút.²⁸⁸

BREXIT

A Brexit a közszolgálatban is a legaktuálisabb téma. A tanulmány írásakor még bizonytalan, milyen feltételekkel dolgozhatnak majd európai uniós állampolgárok a *Civil Service*-ben. Ez a közszolgálat számára is nagy bizonytalansági tényező. Ugyanakkor a *Department for Exiting the European Union* felállításával az utolsó pár évben több fiatalot foglalkoztatott a *Civil Service*,

285 https://civilservicelearning.civilservice.gov.uk/sites/default/files/epic/gfa_career_pathway/career-planner-tool.html (2020. 06. 11.)

286 Talent Action Plan 2016: Removing the barriers to success.

<https://www.gov.uk/government/publications/talent-action-plan-2016-removing-the-barriers-to-success> (2020. 06. 11.)

287 About us. <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service-human-resources-profession/about> (2020. 06. 11.)

288 Ezekről a karrierutakról részletesen a *Civil Service HR Career Framework* dokumentumban lehet olvasni. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732164/HR_Career_Framework_Pack__interactive__v9.pdf (2020. 06. 11.)

mint korábban.²⁸⁹ A minisztérium Nagy-Britannia kilépését bonyolítja le, az Európai Unióval való tárgyalásokat felügyeli.²⁹⁰ A közszolgálatban dolgozó európai uniós állampolgárok felállították saját érdekvédelmi szervezetüket.

5.4. INTERJÚ

Az alábbi beszélgetés egy végzős egyetemi diákkal készült, aki már tapasztalatot szerzett a brit közszolgálatban, ezért praktikus ismereteket tud nyújtani a *Civil Service* működéséről, valamint a jelentkezési folyamatról.

1. Milyen pozíciót töltesz be jelenleg a *Civil Service*-ben?

- A Government Economic Service-nél (GES) töltöttem el egy évet gyakornokként (Sandwich Student Economist) az alapképzésem utolsó évét megelőző évben. Munkavégzésre a National Office of Statistics-hez osztottak be.

2. Mióta dolgozol ebben a pozícióban?

- 2017 szeptemberétől 2018 augusztusáig töltöttem be ezt a pozíciót.

3. Ha értékelni kellene egy ötfokozatú skálán, mennyire nehéz bekerülni a *Civil Service*-be?

- Ezt nem igazán tudom számszerűsíteni. A jelentkezés egyszerű és gyors: a jelentkezési kérdőív kitöltése után, egy interjún vettem részt, majd egy matematikai tesztet töltöttem ki. Véleményem szerint, ha tisztában vagy a jelentkezés folyamatával – s erről egyébként igen sok információ áll rendelkezésre – *elég könnyű felkészülni, és sikeresen átjutni a feladatokon. A legnehezebb szakasza a jelentkezésnek az interjú volt. Sokat kérdeztek a mikro- és makroökonomiáról, de fontos az is, hogy meggyőzd a munkaadókat a munkahelyi kompetenciáidról.*

4. Hogyan készültél fel a jelentkezési eljárásra (mint például az *Assessment Centre*-re)?

- Felfrissítettem a közgazdaságtani tudásomat, illetve egy barátommal gyakoroltam a lehetséges interjú kérdéseket.

5. Milyen tanácsot adnál egy fiatal diplomásnak, hogy sikeres legyen a kiválasztáson?

- A *Civil Service* általánosan, de főleg a *Fast Stream*, egyértelműen leírja mit keresnek a jelentkezőben. Olvassa el a *Competency Framework*-ot, és a korábban megtanultakat, valamint a már megszerzett tapasztalatokat ezekre a kompetenciákra vezesse vissza.

6. Mi a tapasztalatod, a *Fast Stream*-esek jellemzően mennyi ideig maradnak a közszolgálatban?

- Nem tudok átlagos időtartamot mondani; *van, aki gyorsabban, s van, aki lassabban jut magasabb pozícióba.*

289 The Civil Service Fast Stream. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/civil-service-fast-stream> (2020. 06. 11.)

290 <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-exiting-the-european-union> (2020. 06. 11.)

7. Neked hogyan biztosítják a szakmai fejlődésedhez szükséges feltételeket?

- Nagy hangsúlyt fektetnek a továbbképzési és fejlesztési programokra. Ez szervezettől, osztálytól és vezetéstől is függ, de általánosságban odafigyelnek rá.

8. Melyek voltak a legnagyobb kihívások, amellyel szembe kellett nézned?

- Nem találkoztam igazán nagy akadállyal. Ha valamit mégis ki kell emelnem, az a bürokrácia.

9. Részt vettél valamelyik tehetséggondozási programban? Ha igen, az mennyire segítette a karrieredet?

- Részt vettem az EDIP-ben (Early Diversity Internship Programme). Részvételemmel a közszolgálat iránti elköteleződésemet tudtam bizonyítani. A program ennyiben valóban előnyt jelentett.

10. Mi motivált abban, hogy a közszolgálatba jelentkezél?

- A Civil Service jó és megbízható munkahely, ahol lehetőségem nyílt arra, hogy ne csak felhasználjam az alapszakon közgazdaságtanból szerzett ismereteimet, hanem továbbfejlesztsem is azokat.

11. Tapasztalataid alapján nemzetközi viszonylatban hová rangsorolnád az angol közszolgálatot a hatékonyság szempontjából az EU tagállamok első/második/harmadik/negyedik negyedébe?

- *Bár még nem dolgoztam másik európai uniós közigazgatásban, úgy hallottam európai kollégáktól és a médiából, hogy az angol közigazgatást nemzetközi szinten is nagyra becsülik, ezért az első negyedébe sorolnám.*

A következő beszélgetés egy olyan diákkal készült, akit a *Fast Stream* kiválasztás során elutasítottak.

1. Milyen tapasztalatokat szereztél a jelentkezés során? Mit gondolsz, mi lehet a kudarc oka?

- *A Civil Service Fast Stream-re jelentkeztem (preferenciának a Social Research Stream-et adtam meg). A jelentkezés folyamata nem átlátható. Mivel sokan jelentkeztek, s több akadályt is kellett venni, nem láttam sok esélyét annak, hogy bekerüljek. A kiválasztás első két szakaszára – a szituációs tesztre és az e-tray tesztre – egyáltalán nem készültem. A videó interjúra, azonban már néhány órát készültem. Gyakoroltam a STAR technikát, hogy azzal tudjam megválaszolni az interjú kérdéseket, illetve megfogadtam olyanok tanácsát, akikről tudtam, hogy sikeresen átjutottak a videó interjún. Az interjú nehéz volt, de pár napon belül már meg is kaptam az e-mailt, amelyben arról tájékoztattak, hogy sikeresen vettem ezt az akadályt, de további részletes információkat kértek a tanulmányaimról. Azt gondoltam, hogy ez már csak formáság, és az információ megadását követően automatikusan továbbjutok a kiválasztás következő szakaszába, az Assessment Center-re. Meglepődtem, amikor megtudtam, hogy a megadott információk alapján (ami csak a tanulmányomra és nemzetiségemre vonatkozott), elutasították a jelentkezésemet. Indoklást nem adtak, bár kétszer is megpróbáltam velük felvenni a kapcsolatot, eredménytelenül. Később megtudtam, hogy másokat is hasonló módon utasítottak el. Ez sajnálatos, mert így nem tudom, hogy valójában miben kellene fejlődnöm.*

2. Milyen tanácsot adnál egy fiatal diplomásnak, hogy sikeres legyen a jelentkezése?

- *Erre nehezen tudok válaszolni, mert ahogy említettem, nem igazán tudom, hogy a teljesítményem melyik része nem volt megfelelő. A tapasztalatom az, hogy a szubjektív megítélés is jelentős szerepet játszik, bármennyire is konkrétak a megoldandó feladatok.*

3. Mi motivált abban, hogy a közszolgálatba jelentkezél?

- Társadalomkutatással foglalkozom, amit nagyon élvezek. Motivált vagyok abban, hogy segítsek azokon az embereken, akiknek erre a legnagyobb szükségük van. Úgy gondolom a mostani jóléti állam modellje krízishelyzetben van, és nem tud segítséget nyújtani a legszegényebb rétegeknek. Azért jelentkeztem a közszolgálatba, hogy ezen változtassak a magam eszközeivel.

Végül az alább olvasható interjú egy tapasztaltabb köztisztviselővel készült:

1. Milyen pozíciót töltesz be jelenleg?

- Bristol területi csoportvezető vagyok. (Bristol regional team leader.)

2. Mióta dolgozol ebben a pozícióban?

- 1 éve.

3. Milyen tapasztalatokat szereztél a jelentkezés során? Mennyire nehéz bekerülni a *Civil Service*-be?

- *A Civil Service kiválasztási folyamata különbözik a magánszektortól, kevésbé rugalmas, bár a közelmúltban a „competency framework” helyett alkalmazott „success profile” szemlélet sokat javított ezen. Ugyanakkor ezt az új mechanizmust még nem ismerem „testközelből”, mert csak egyszer voltam interjún, de még nem tudom az eredményét.*

4. Hogyan készültél fel a jelentkezési eljárásra (mint például az *Assessment Centre*-re)? Milyen nehézségekbe ütköztél a felkészülés során?

- Amit a legnehezebbnek találok, hogy bármilyen kérdésre fel kell készülni, részletesen be kell tudni mutatni a szakmai ismereteket és tapasztalatokat. (Bár ez a kompetenciát célzó stratégiai kérdésekre vonatkozik – competency based questions - amit ma már a viselkedést, magatartást vizsgáló kérdések váltottak fel a „success profile” módszer alkalmazásával.)

5. Milyen tanácsot adnál egy fiatal diplomásnak?

- Olvassa el a success profile framework-öt, használja a STAR technikát a kérdések megválaszolására: S – situation (szituáció); T – task (feladat, terv); A – action (cselekvés); R – result (eredmény).²⁹¹ A példáiban mindenképpen mutasson rá a motivációira és a döntéseinek a kihatására (miért jelentett kihívást, és mi lett a végeredménye).

291 A STAR Technique alkalmazásáról itt olvashat bővebben: <https://www2.le.ac.uk/offices/careers-new/information-for-students/application-and-selection-process/stars-technique> (2020. 06. 11.)

6. A *Fast Stream*-esek jellemzően mennyi ideig maradnak a közzolgálatban?

- Ez sok mindentől függ, de úgy gondolom a legtöbb *Fast Stream*-es hosszú *karriert épít ki a Civil Service*-ben (10-20 év).

7. Neked hogyan biztosítja a *Civil Service* a szakmai fejlődésedhez szükséges feltételeket?

- Nagy hangsúlyt fektetnek a továbbképzésre formális oktatás keretében, illetve lehetőséget biztosítanak különböző *szakmai projektekben való részvételre, így új ismeretek sajátíthatóak el.*

8. Melyek voltak a legnagyobb kihívások, amellyel szembe kellett nézned a *Civil Service*-ben?

- Vannak időszakos toborzási szünetek (például várni kell egy költségvetési vizsgálat eredményére), ami megnehezíti egy másik pozícióba való átkerülést. A karrierlehetőségek szempontjából számomra ez a legnagyobb kihívás.

9. Részt vettél valamelyik tehetséggondozási programban? Hogyan segített Téged a karrieredben?

- Két speciális (HMRC) tehetséggondozási programban vettem részt, de nagyobb programokra nem jelentkeztem.

10. Mi motivált abban, hogy a közzolgálatba jelentkezsz?

- Amikor először jelentkeztem, csupán egy munkát szerettem volna találni! *Ma már azért maradok a közzolgálatban, mert széleskörben biztosít karrierlehetőségeket, és nagyszerű kollégákkal dolgozhatok együtt.*

FELHASZNÁLT FORRÁSOK

1. fejezet

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 27. cikke és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke alapján (földrajzi egyensúly) 2. számú melléklet, 2018.

COMMUNICATION DE LA COMMISSION: Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion.

DALLE-CRODE, Sylvain (2008): *Le fonctionnaire communautaire: droits, obligations et régime disciplinaire*. Bruylant.

DÉCISION DE LA COMMISSION du 16.12.2013 relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut et aux modalités d'application de l'article 44, premier alinéa, du statut, valamint ANNEXES à la DÉCISION DE LA COMMISSION relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut et aux modalités d'application de l'article 44, premier alinéa, du statut.

Európai Bizottság Magyarországi Képvisellete. https://ec.europa.eu/hungary/home_hu (2020. 06. 15.)

Európai Unió (2011): *Intézményközi kiadványszerkesztési útmutató*. Luxembourg, Az Európai Unió Kiadóhivatala.

FEUGIER, Jean-Luc – PRADINES, Marie-Helene (2015): *La fonction publique européenne en perspective*. La documentation Française. Paris.

http://ec.europa.eu/civil_service/job/trainee/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index_hu.htm;

http://europa.eu/epso/discover/careers/staff_categories/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

http://europa.eu/epso/discover/selection_proced/selection/index_hu.htm (2020. 06. 15.)

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/907&format=HTML&aged=0&language=HU&guiLanguage=en> (2020. 06. 15.)

<https://ec.europa.eu/info/departments> (2020. 06. 15.)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2018_en.pdf (2020. 06. 15.)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2018_en.pdf (2020. 06. 15.)

https://epso.europa.eu/how-to-apply_hu#tab-0-1 (2019. 04. 01.)

<https://www.prometric.com/en-us/clients/epso/pages/EPPO-AD-Cycle-Self-Assessment.aspx> (2020. 06. 15.)

Kérdések és válaszok a személyzeti reformmal kapcsolatban. MEMO/11/907.

MARJÁN Attila (2009): Az Európai Unió intézményeinek közigazgatási rendszeréről és humánpolitikájáról. *Jog Állam Politika*, 2009/4.

Rapport au Parlement (2015): *Les pratiques linguistiques dans le fonctionnement des institutions européennes*.

REGULATION No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community

2. fejezet

1956. évi I. törvény az Egyesült Nemzetek Alapokmányának törvénybe iktatásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=95600001.tv> (2020. 06. 15.)

BLAHÓ András – PRANDLER Árpád (2005): *Nemzetközi szervezetek és intézmények*. Budapest, Aula.

Constitution of the International Labour Organisation and Standing Orders of the International Labour Conference. Geneva, International Labour Office. 1960.

DOBROMIR, Mihajlov (1993): A nemzetközi tisztviselők jogállását szabályozó jogforrások. *Jogtudományi Közlöny*, 1993.

MYINT-U, Thant – SCOTT, Amy (2007): *The UN Secretariat. A Brief History (1945–2006)*. New York, IPC.

www.unjspf.org (2020. 06. 15.)

3. fejezet

„L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en infographies”

Article L. 4 du Code des pensions

Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Décret n° 2008-928 du 12 septembre 2008 relatif à la mise à disposition et au détachement et modifiant le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers

Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française

- HAZAFI Zoltán (2009): *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (De lege lata, de lege ferenda)*. PTE, PhD értekezés. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-infographies#infographies> (2020. 03. 09.)
L'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- LARAT, Fabrice – MILLARD, Robin: *Public administration characteristics and performance in EU28*. France.
- Les contrats aidés dans la fonction publique. Emploie public.fr. <https://infos.emploipublic.fr/article/les-contrats-aides-dans-la-fonction-publique-eea-5027> (2020. 05. 07.)
- Les contrats aidés: quels objectifs, quel bilan? Dares Analyses. mars 2017 N° 021. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf> (2020. 05. 07.)
- LINDER Viktória (2010): *Személyzeti politika – humánstratégia a közigazgatásban*. PTE, PhD-értekezés.
- LINDER Viktória (2014): *Nemzetközi trendek a közigazgatásban. Jogi szabályozás és emberi-erőforrásgazdálkodási megoldások*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem. <https://cmsadmin-pub.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/nemzetkozi-trendek-a-kozigazgataban.original.pdf> (2020. 06. 12.)
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- LŐRINCZ Lajos (2003): *Közigazgatás: tegnap, ma, holnap*. In. LŐRINCZ Lajos (szerk.): *Közigazgatás-tudományi Antológia*. Budapest, Osiris Kiadó.
- MACAIRE, Sophie: *L'accès à la FPT des ressortissants communautaires en 10 questions*.
- Ministère de l'Action et des Comptes Publics: *Fonction publique Chiffres clés*. 2018. Rapport annuel.
- Ministère de la Fonction Publique (2016): *Être recruté dans la fonction publique*.
- Ministère de la Fonction Publique (2016): *Guide méthodologique à l'attention des administrations sur les modalités de recrutement, de reclassement et de reprise de services des ressortissants européens*.
- Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique (2012): *L'accueil des ressortissants communautaires dans la fonction publique française*.
- Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat - Circulaire du 19 nov. 2009 Relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat - Circulaire du 15 avril 2011 Relative aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française
- ZILLER, Jacques (1993): *Administration comparées. Les systèmes politico-administrative de l'Europe des douze*. Paris, Montchrestien

4. fejezet

- Anerkennung ausländischer juristischer Prüfungen in Deutschland – Anforderungen an die Befähigung zum Richteramt* <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerwG&Datum=16.10.1969&Aktenzeichen=I%20C%2071.67> (2020. 05. 17.)
- BOUCKAERT, Geert (2003): *La réforme de la gestion publique change-t-elle les systèmes administratifs? Revue française d'administration publique*. No 105–106.
- Bundesministerium des Innern (2014): *The federal public service – An attractive and modern employer*. Berlin
- Communication 88/c72/02 Freedom of movement of workers and access to employment in the public service of the Member States. Commission action in respect of the application of article 39.4 of the EC Treaty OJ 1988 C72/2
- DEMMKE, Christoph – MOILANEN, Timo (2010): *Civil Services in the EU of 27. Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*. Peter Lang. *Deutsches Richterrecht*. <https://www.gesetze-im-internet.de/drigr/> (2020. 06. 12.)
- European Commission (2010): *Free Movement of Workers in the Public Sector*. European Commission. SEC (2010) 1609 final.
- European Commission, Communication from the Commission, COM (2002) 694, final 11.12.2002.
- GAJDUSCHEK György (2008): *Közszolgálat. A magyar közigazgatás személyi állománya és személyzeti rendszere az empirikus adatok tükrében*. Magyar Közigazgatási Intézet, KSZK
- Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten*. <https://www.gesetze-im-internet.de/sg/BJNR001140956.html> (2020. 06. 12.)
- Gesetz zur Regelung der Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)* <https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/BJNR101000008.html> (2020. 05. 10.)
- HESSE, Jens-Joachim (1982): *Staat, Politik und Bürokratie – Eine Einführung*. In. HESSE, Jens-Joachim (1982): *Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft, Politische Vierteljahresschrift*. 13/1982.
<http://www.lpa.bayern.de/studium/pruefung/termin/> (2020. 06. 12.)
- <https://dejure.org/gesetze/BBG/7.html>; <https://dejure.org/gesetze/BeamtStG/7.html> (2020. 05. 19.)
- <https://dpolg-bpolg.de/wp/wp-content/uploads/drneug11.pdf> (2020. 04. 04.)
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32005L0036&from=hu> (2020. 06. 12.)

- <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/> (2020. 06. 12.)
- <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/> (2020. 06. 12.)
- https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27bgbl109s0160.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl109s0160.pdf%27%5D__1538315704058 (2020. 05. 10.)
- <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/oeffentlicher-dienst-node.html> (2020. 05. 06.)
- <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/b/beamten-gesetze.html> (2020. 06. 12.)
- <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/z/zahlen-daten-fakten.html> (2020. 06. 12.)
- <https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/besoldungstabellen.html>
- <https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/entgelttabellen.html> (2020. 06. 12.)
- https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/_7.html (2020. 06. 12.)
- https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_33.html (2020. 06. 12.)
- <https://www.justiz.bayern.de/landesjustizpruefungsamt/auslaendische-abschluesse/> (2020. 05. 10.)
- <https://www.rehm-verlag.de/beamtenrecht/aktuelle-beitraege-zum-beamtenrecht/ich-bin-auslaender-und-will-beamter-werden/> (2020. 06. 12.)
- Monitor Öffentlicher Dienst 2020. Dbb Beamtenbund und Tarifunion. Berlin. https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2020/monitor_oed_2020.pdf (2020. 05. 20.)
- PAGE, C. Edward – WRIGHT, Vincent (1999): *Bureaucratic Élités in Western European States*. Oxford University Press
- POLLITT, Christopher – BOUCKAERT, Geert (2011): *Public Management Reform. A Comparative Analysis*. Oxford University Press.
- SCHNEIDER, Hildegard – Lubina, Katja (2009): Freizügigkeit der Juristen in der EG – Der Fall Lubina. In: De Groot, René – JANSEN, Andrée (Hrg.): *Festschrift anlässlich der sechzehnjährigen Bestehens der Deutsch-Niederländischen Juristenkonferenz*. Münsteraner Studien zur Rechtsvergleichung. Berlin, Band 129. Lit Verlag.
- Statistisches Bundesamt, 2018. 06. 30. https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-node.html?cms_showtable=1 (2020. 05. 06.)
- Statistisches Bundesamt, 2018. 06. 30. https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-node.html?cms_showtable=1 (2020. 05. 06.)
- WEGRICH, Kai – HAMMERSCHMID, Gerhard (2018): *Public Administration Characteristics in EU 28*. Germany, Hertie School of Governance – European Institute of Public Administration – European Commission, Brussels.
- WOLFF, Heinrich Amadeus (2011): *The Civil Service in Germany. Annual Report*. In: *Ius Publicum Network Review*.
- ZILLER, Jacques (1993): *Administration comparées. Les systèmes politico-administrative de l'Europe des douze*. Paris. Montchrestien.

5. fejezet

- About us*. <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/about-us/>
- About us*. <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service-government-economic-service/about> (2020. 06. 11.)
- About us*. <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service-human-resources-profession/about> (2020. 06. 11.)
- Civil Service Blog: Simpler match-making for mentoring*. <https://civilservice.blog.gov.uk/2016/06/02/simpler-match-making-for-mentoring/> (2020. 06. 11.)
- Civil Service Diversity and Inclusion Dashboard*. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-diversity-inclusion-dashboard/civil-service-diversity-and-inclusion-dashboard> (2020. 06. 11.)
- Civil Service Fast Track Apprenticeship schemes*. <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-fast-track-apprenticeship-fast-track-schemes> (2020. 06. 11.)
- Civil Service Fast Track Apprenticeship: Eligibility criteria*. <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-fast-track-apprenticeship-who-can-apply> (2020. 06. 11.)
- Civil Service in the UK*. <https://www.civilservicecommission.org.uk/> (2020. 06. 01.)
- Civil Service Talent Management*. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)
- Civil Service Talent Management*. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-talent-management/civil-service-talent-management> (2020. 06. 11.)
- Commercial*. <https://www.faststream.gov.uk/commercial/> (2020. 06. 11.)
- Data and Technology*. <https://www.faststream.gov.uk/digital-data-technology/> (2020. 06. 11.)
- Diplomatic Service Economics*. <https://www.faststream.gov.uk/diplomatic-service-economics/> (2020. 06. 11.)
- Diplomatic Service*. <https://www.faststream.gov.uk/diplomatic-service/> (2020. 06. 11.)
- Early Diversity Internship Programme*. <https://www.faststream.gov.uk/early-diversity-internship-programme/> (2020. 06. 11.)
- FAQs*. <https://www.faststream.gov.uk/faqs/> (2020. 06. 11.)

Fast Stream Assessment Centre (FSAC) Guide 2018-2019. <https://www.faststream.gov.uk/media/1273/fsac-guide-2018-fv.pdf> (2020. 06. 11.)

Finance. <https://www.faststream.gov.uk/finance/> (2020. 06. 11.)

Generalist. <https://www.faststream.gov.uk/generalist/> (2020. 06. 11.)

Government Communication Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-communication-service/> (2020. 06. 11.)

Government Economic Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-economic-service/> (2020. 06. 11.)

Government Operational Research Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-operational-research-service/index.html> (2020. 06. 11.)

Government Social Research. <https://www.faststream.gov.uk/government-social-research-service/>

Government Statistical Service. <https://www.faststream.gov.uk/government-statistical-service/> (2020. 06. 11.)

Grade structures of the civil service. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/grade-structures-civil-service> (2020. 06. 11.)

GYÖRGY István (2019): *Egyesült Királyság.* In. HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk.): *Összehasonlító európai közszolgálat.* Budapest, kézirat.

What is a Civil Servant? <https://www.civilservant.org.uk/information-definitions.html> (2020. 06. 11.)

HAZAFI Zoltán (2019): *Kormányzati paradigmák, személyzeti rendszerek, közszolgálati „emberkép”.* In. HAZAFI Zoltán (szerk.): *Kormányzati személynézetpolitika.* Budapest, Dialóg Campus Kiadó.

Houses of Parliament. <https://www.faststream.gov.uk/houses-of-parliament/> (2020. 06. 11.)

How to use the e-tray. <https://www.faststream.gov.uk/how-to-use-the-e-tray/> (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305148/Civil-Service-Reform-Plan-final.pdf (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/436073/cscf_fulla4potrait_2013-2017_v2d.pdf (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/717275/CS_Behaviours_2018.pdf (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/694028/FSET_Annual_Review_2016.pdf_23_March_Final.pdf (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/756196/Guidance_for_approval_of_senior_pay_final.pdf (2020. 06. 11.)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732164/HR_Career_Framework_Pack_interactive_v9.pdf (2020. 06. 11.)

<https://civilservicelearning.civilservice.gov.uk/sites/default/files/resources/What%20is%20Mentoring.pdf> (2020. 06. 11.)

https://civilservicelearning.civilservice.gov.uk/sites/default/files/epic/gfa_career_pathway/career-planner-tool.html (2020. 06. 11.)

<https://www.civilservicejobs.service.gov.uk/csr/index.cgi> (2020. 06. 11.)

<https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-leadership-academy> (2020. 06. 11.)

<https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-learning> (2020. 06. 11.)

<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-exiting-the-european-union> (2020. 06. 11.)

<https://www.gov.uk/government/publications/talent-action-plan-2016-removing-the-barriers-to-success> (2020. 06. 11.)

<https://www.gov.uk/guidance/support-for-career-transition> (2020. 06. 11.)

<https://www2.le.ac.uk/offices/careers-new/information-for-students/application-and-selection-process/stars-technique> (2020. 06. 11.)

New applicant tracking system takes recruitment to a different level. <https://civilservice.blog.gov.uk/2019/09/11/new-applicant-tracking-system-takes-recruitment-to-a-different-level/> (2020. 06. 11.)

Positive Action Pathways: levelling the playing field. <https://civilservice.blog.gov.uk/2015/09/26/positive-action-pathways-leveling-the-playing-field/> (2020. 06. 11.)

Project Delivery. <https://www.faststream.gov.uk/project-delivery/> (2020. 06. 11.)

Resources. <https://www.faststream.gov.uk/human-resources/> (2020. 06. 11.)

Salary and other benefits. <https://www.gov.uk/guidance/fast-track-apprenticeship-salary-and-benefits>

Science and Engineering. <https://www.faststream.gov.uk/science-engineering/index.html> (2020. 06. 11.)

Sir Jeremy Heywood steps down as civil service chief. <https://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-45963358> (2020. 06. 11.)


Summer Diversity Internship Programme. <https://www.faststream.gov.uk/summer-diversity-internship-programme/> (2020. 06. 11.)

The Civil Service Fast Stream in six charts. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/blog/civil-service-fast-stream-six-charts> (2020. 06. 11.)

The Civil Service Fast Stream. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/civil-service-fast-stream> (2020. 06. 11.)

The Movement. <https://www.movementtowork.com/the-movement/> (2020. 06. 11.)

The Times Top 100 Graduate Employers 2018-2019. <https://www.top100graduateemployers.com/employers> (2020. 06. 11.)



Készült a Külgazdasági és Külügyminisztérium által megvalósított, A „Külgazdasági és Külügyminisztérium humánerőforrás-gazdálkodásának és belső képzési rendszerének fejlesztése” című KÖFOP-2.1.4-VEKOP-16-2016-00001 azonosító jelű kiemelt projekt keretében, európai uniós forrásból finanszírozva.