

Gondolatok a hazai roma rendőrök szakmai pályafutásáról egy angol rendészeti kutatás kapcsán

Thoughts on the Professional Careers of Hungarian Roma Police Officers in Connection With an English Law Enforcement Research

LAKATOS Róbert¹ 

Cél: Elméletben tudjuk, hogy Magyarországon a cigány származású rendőrök létszámának további növelése több okból is fontos lenne. Egyfelől a társadalmi felzárkózás és mobilitási mutatók javítása alapvető társadalmi érdek, másfelől a szektor sajátosságainak figyelembevétele mellett a bűnüldözés eredményeinek javítása szempontjából is számos előnnyel járna. Amennyiben elismerjük azt, hogy szükség van a cigány származású rendőrök létszámának növelésére, az ehhez kapcsolódó nehézségek felismerése után a tudományos alapokon nyugvó törvényszerűségek vizsgálata majd gyakorlatba való átültetése szükséges a megoldás megtalálása érdekében.

Módszertan: Az Egyesült Királyságban 1998 augusztusa és 1999 januárja között nyolc rendészeti szervezeti egységnél folytattak kutatást a kisebbségi rendőrtisztek szolgálatba lépését követő előrehaladásáról, azzal a céllal, hogy azonosítsák azokat a tényezőket, amelyek közvetlenül és közvetve befolyásolják az etnikai kisebbségi rendőrtisztek karrierjét (BLAND et al. 1999). A kutatás kitér a személyi nyilvántartásokra, a toborzás és a szakemberek megtartásának nehézségeire, a kisebbségek előmeneteli nehézségeire és a kevésbé reprezentatív kisebbségi jelenlétre a rendészeti szakfunkciókban.

Megállapítások: A területen számos megoldandó probléma és még elvégzendő feladat többek között a toborzás és megtartás jelentőségének felismerése, a rendészeti terület népszerűsítése és a jó példák mutatása az oktatási

¹ R. százados, bűnügyi osztályvezető, Bács-Kiskun Vármegyei Rendőr-főkapitányság Kunszentmiklósi Rendőrkapitányság; doktori hallgató, Nemzeti Közszerológiai Egyetem Rendészettudományi Kar Rendészettudományi Doktori Iskola, e-mail: lakatosrobert85@freemail.hu

intézményekben. A rendszerben lévő roma rendőrök karrierútjának áttekintése felhasználható adatokkal szolgálhat csakúgy, mint az egyéni életutak és a megvalósult sikeres életpályák elemzése. A már rendszerben lévő cigány rendőrök előmeneteli lehetőségeik és származásuk összefüggései, valamint hitelességük és esetleges hitelességihiányuk veszélyeire is kitér a tanulmány.

Érték: Tanulmányomban segítségül hívtam és egyben összehasonlítóként sorvezetőül vettem a hivatkozott Home Office kutatását annak érdekében, hogy képet adjak arról, mi jellemzi a hazai kisebbségi rekrutációt, és az etnikai kisebbséghez tartozó szakemberek megtartását a magyar rendőrségnél. Tanulmányom a roma kisebbséghez tartozó rendőrtisztek karrierprofiljának vizsgálatával sürgeti az európai összehasonlító rendészeti kutatások megerősödését.

Kulcsszavak: kutatás, rendészet, toborzás, kisebbségek, előmenetel, mobilitás

Aim: In theory, we know that further increasing the number of Roma police officers in Hungary would be important for several reasons. On the one hand, improving social inclusion and mobility indicators is a fundamentally important social interest, and on the other hand, taking into account the specificities of the sector, it would also have numerous advantages in terms of improving the results of law enforcement. If we acknowledge the need to increase the number of police officers of Roma origin, after recognising the difficulties associated with this, it is necessary to examine the laws based on scientific foundations and then implement them in practice in order to find a solution.

Methodology: Between August 1998 and January 1999, research was conducted in eight law enforcement departments in the United Kingdom on the progress of minority police officers after entering service, with the aim of identifying the factors that directly and indirectly influence the careers of ethnic minority police officers (BLAND et al. 1999). The research addresses personnel records, recruitment and retention difficulties, advancement difficulties for minorities and the underrepresentation of minorities in law enforcement functions.

Findings: There are many problems to be solved and tasks to be completed in the field, including recognising the importance of recruitment and retention, promoting the field of law enforcement and setting good examples in educational institutions. An overview of the career paths of Roma police officers in the system can provide usable data, as can an analysis of individual life paths and successful careers. The study also addresses the career opportunities and origins of Roma police officers already in the system, as well as the dangers of their credibility and possible lack of credibility.

Value: In my study, I have used the aforementioned Home Office research as a guide and comparison, in order to provide an idea of what characterises the domestic minority recruitment and retention of ethnic minority professionals in the Hungarian police. My study urges the strengthening of European

comparative policing research by examining the career profile of police officers belonging to the Roma minority.

Keywords: research, policing, recruitment, minorities, advancement, mobility

A roma rendőrök karrierprofilja

Barack Obama, az első színes bőrű amerikai elnök 2009-ben ugyanazzal a bibliával a kezében tette le hivatali esküjét, amelyre a feketéket felszabadító és életét áldozó hivatali elődje, Abraham Lincoln is esküt tett 1861-ben. A rabszolga-felszabadítás után 147 évvel az USA társadalma és általános közgondolkodása láthatóan nagyban megváltozott a kisebbségekkel kapcsolatosan.

Felmerül a kérdés: hazánk a legnagyobb létszámú kisebbség megítélésében jelenleg hogyan áll ezzel a problémával. Aktív rendőrtisztként érzékelem, hogy – igazodva a gyorsan és folyamatosan változó világunk megoldandó kihívásaihoz – a mai magyar rendőrség működésében, személyügyi és strukturális gazdálkodásában, munkaerő-ellátottságában egyre nagyobb társadalmi igény jelentkezik a meglévő személyi állomány és a társadalom etnikai összetételéhez illeszkedő, vagy ahhoz legalább érdemben közelítő arány elérésére.

A magyarországi cigány kisebbséghez tartozó szakemberek a rendőrség személyi állományában még mindig rendkívül csekély mértékben vannak jelen, és ez annak ellenére van így, hogy az elmúlt két évtizedben jelentős mértékben emelkedett a cigány rendőrök száma, és már nem számít ritkaságnak egy egyenruhát viselő vagy rendőr jelvénnel rendelkező cigány ember.

Alapvetés, hogy az állami szolgáltató intézmények személyi összetételének tükröznie kellene a magyar lakosság társadalmi csoportjait, ezért szükség van a cigány származású rendőrök létszámának növelésére.

Találgatások helyett a problémát mélyebben körüljárva, tudományos alapokon nyugvó törvényszerűségek kutatásokkal történő vizsgálatával majd a gyakorlatba való átültetés szükséges ahhoz, hogy ezt a célt reálisan elérjük. Ilyen cél érdekében álló hiteles forrás az a brit Home Office által végzett kutatás, amelynek ismertetésével és (lehetséges) hazai vonatkozásaival jelen tanulmány foglalkozik.

A hazai vonatkozásokat illetően tanulmányom az objektív kutatási eredmények extrapolálásával szubjektív képet ad arról, hogy mi jellemzi a hazai kisebbségi rekrutációt és az etnikai kisebbséghez tartozó szakemberek megtartását a magyar rendőrségnél. A roma kisebbséghez tartozó rendőrtisztek karrierprofiljának vizsgálatával sürgetni kívánom az európai összehasonlító rendészeti kutatások megerősödését.

A roma rendőrök hazai létszámának növelése több okból is fontos lenne. Egyfelől a társadalmi felzárkózás és a mobilitási mutatók javítása a roma kisebbség körében demokrácia-fokmérő, azaz alapvető társadalmi érdek, másfelől a rendészeti szektor sajátosságainak figyelembevételével a bűnüldözési eredmények javítása érdekében a gyakorlatban is előnyös lehetne. Mire is gondolok? Az összetett és jelen tanulmány kereteit (egyelőre) meghaladó probléma gyakorlati megértéséhez egy sokak számára flow-élményt okozó példát hívok segítségül. A népszerű amerikai filmek egyben értékközvetítők is: a rendezők

szeretik rejtve vagy nyíltan megjeleníteni az amerikai társadalom működésének sajátosságait, büszkeségeit és történelmi értékeit, elért sikereit, problémáit vagy éppen megoldandó társadalmi törekvéseit. Büszkéek arra, hogy Amerika az álmok, a társadalmi sokszínűség, az elfogadás és a siker lehetőségét mindig magában hordozó ország. Ezen jelenség ma is jól megfigyelhető: a hírekben akár hazánk vármegyei rendőrfőkapitány beosztási kategóriájának megfeleltethető U.S. Marshallt is láthatunk, ezen pedig nem lepődünk meg.

Az 1875. évben kinevezett első színes bőrű U.S. Marshall-helyettes Bass Reeves máig amerikai büszkeségnek számít (kinevezésekor mindössze tíz évvel a rabszolga-felszabadítás után járunk a történelemben), de említendő Charles Q. Brown, a 63 éves színes bőrű vezérezredes is, az amerikai vezérkari főnökök egyesített bizottságának vezetője 2024 és 2025 között. Jelzésül: ebben a beosztásban szolgált korábban Dwight D. Eisenhower 1945 és 1948 között.

Ezen érték pedig, noha megszoktuk, és nem tűnnek már fel, a szemünk előtt vannak még filmnézés közben is. Az olvasók bizonyára láttak már olyan, a kilencvenes években készült amerikai akciófilmet, ahol a film elején a renitens, de tehetséges és eredményes nyomozó szóváltásba keveredik a színes bőrű rendőrfőnökkel általában és jellemzően azért, mert az el akar tőle venni egy bonyolult ügyet, és a történet azzal kezdődik, hogy a főhősnek azonnal le kell adnia a rendőri jelvényét, vagy éppen alacsonyabb beosztásba helyezik.

Rendszerint a cselekmény kibontakozik, a főhős természetesen tovább nyomoz a tőle elvett ügyben, valamilyen korrupciót vagy kábítószer-terjesztést leplez le, a film végén pedig a nézők szimpátiáját elnyerő, mégsem annyira szigorú színes bőrű rendőrfőnök megjelenik a helyszínen, és újra beosztásába helyezi a főhóst, persze azzal a feltétellel, hogy a részletes jelentését reggelre az asztalán szeretné látni. Példaként említhető a *Beverly-Hills-i zsaru*-sorozat, a kilencvenes évek ikonikus vígjátéka, ahol a színes bőrű rendőrfőnöknek gyakran meggyűlik a baja a renitens főszereplővel, és ennek hangot is ad. Kevesen tudják, hogy az 1931-ben született Gilbert R. Hill a valóságban is rendőr, a gyilkossági csoport vezetője volt a detroiti rendőrségnél. Nyugdíjazása után a polgármesteri székhelyre is indult, a választást azonban már nem sikerült megnyernie.

Az elképzelt filmbéli amerikai rendőri vezetők karrierútját természetesen nem ismerjük, de bizakodhatunk abban, hogy sikerességük titka egyszerű, azaz a szorgalmas rendőri munka és tanulás meghozta a gyümölcsét, és ennek szerepelnie kell a filmekben is.

Magyarországon még nem készült akciófilm arról, hogy egy roma rendőrfőnök hogyan viszonyul egy nem roma renitens beosztottjához, illetve még az is kérdés, mit gondolunk a jelenség vizsgálati és elemzési szükségességéről.

Mit gondolunk arról, hogy a cigány szakemberek manapság a rendőrség kötelékében képesek-e bejárni sikeres szakmai karrierutakat, eléggé fejlett-e már demokráciánk ennek elfogadásához, és a rendőrség szakmai működése, szervezeti kultúrája felkészült-e már ennek befogadására?

A kutatásról

Az Egyesült Királyság Belügyminisztériumának Rendészeti és Bűnözéscsökkentési Kutatási Osztálya által 1998 augusztusa és 1999 januárja között lefolytatott kutatás nyolc rendészeti szervezeti egységnél vizsgálta az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrtisztek szolgálatba lépését követő előrehaladását.

A kutatás közvetlen előzményét a Stephen Lawrence halálával kapcsolatos ügyek vizsgálata szolgáltatta, amelyről a kivizsgálás során készült jelentés (*Stephen Lawrence-vizsgálat. Sir William Macpherson Cluny vizsgálata*ról 1999) kiemelte, hogy további figyelmet kell fordítani az etnikai kisebbségi rendőrtisztek toborzására, megtartására és előmenetelére. (Stephen Adrian Lawrence egy 18 éves fekete brit állampolgár volt a délkelet-londoni Plumsteadből, akit faji indíttatású támadás során gyilkoltak meg, miközben buszra várt az Eltham kerületbeli Well Hall Roadon 1993. április 22. napján az esti órákban.)

Mivel a korábbi kutatások a toborzásra és a szakemberek megtartására összpontosítottak, viszonylag kevés információ állt rendelkezésre a kisebbségi rendőrtisztek szolgálatba lépését követő előrehaladásáról.

Az Egyesült Királyságban is tapasztalható, hogy a különböző szakmákban az etnikai kisebbségek tagjai a munkavállalók kis hányadát alkotják. Ez a jellemző például a jogi és az orvosi pályákon, a felsőoktatásban, valamint a büntető igazságszolgáltatás egyes területein.

A kutatások azt is feltárták, hogy az etnikai kisebbségek alkalmazottainak előmenetele gyakran „akadályozott”, akár alapszintű felügyeleti, akár alsó vezetői pozíciókban.

A Rasszizmus Elleni Bizottság (Commission for Racial Equality, CRE) által 1995-ben készített tanulmány többek között megállapította, hogy csak kevés vállalat monitorozza kisebbséghez tartozó alkalmazottainak előrehaladását. Azoknál a cégeknél, amelyek végeztek ilyen monitorozást, az etnikai kisebbségekhez tartozó munkavállalók aránytalanul nagymértékben koncentráálódtak az alacsonyabb szintű munkakörökbe és kevésbé megbecsült területekre.

Az Egyesült Királyságban az 1981-ben Brixtonban történt zavargásokat feltáró és vizsgáló Scarman-jelentés óta az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök helyzete a közérdeklődés középpontjába került. (A brixtoni zavargások a dél-londoni Brixtonban, 1981-ben, a rendőrség és a fekete közösség közötti feszültségek miatt keletkeztek. A zavargásokról készült Scarman-jelentés megállapításai szerint a zavargások a rendőrség ügyetlensége miatt indultak, és három napig tartottak, több mint 300 sérültet hagyva maguk után. A jelentések hangsúlyozták, hogy további figyelmet kell fordítani az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök fejlődésére és előmenetelére.)

1998-ban az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök helyzete még mindig a más foglalkozási területeken megfigyelhető trendeket tükrözte, és az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök az összes rendőri létszám csupán 1,9%-át képviselték Angliában és Walesben. Ezen túlmenően, az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök mindössze 12,4%-át léptették elő, szemben a fehér rendőrök 22,4%-ával (BLAND et al. 1999).

Ilyen előzmények után került sor 1998 elején a Belügyminisztérium Rendőrségi Személyzeti és Képzési Egysége a Bűnözés Csökkentését Szolgáló Rendészeti Egységgel együttműködésben indított kutatására, amely részletesebben vizsgálta az etnikai

kisebbségekhez tartozó rendőrök karrierjét. A kutatás annak feltárását célozta, hogy az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök karrierje miben és hogyan tér el a fehér rendőrök karrierjétől; illetve azonosítani kívánta azokat a strukturális, kulturális és attitűdbeli tényezőket, amelyek közvetlenül vagy közvetve befolyásolják az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök szakmai előmenetelét.

A kutatás zárótanulmánya rámutat az etnikai kisebbségekhez tartozó és a fehér rendőrtisztek karrierje közötti különbségekre – a toborzás, a megtartás, az előléptetés és a szakértői állásokra való kiválasztás terén. A záróbeszámoló szerint a Lawrence-vizsgálatban használt definíciók szerint ez a helyzet önmagában is elegendő annak megállapításához, hogy az intézményes rasszizmus befolyásolta az etnikai kisebbségi tisztek karrierjének alakulását (BLAND et al. 1999).

Módszertan

A hivatkozott kutatás három egymást követő szakaszban zajlott 1998. augusztus – 1999. január között. Először a gyűjtött adatok segítségével bemutatták az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrök helyzetét Angliában és Walesben. Másodszor, nyolc rendőri szervezetet behatóbban megvizsgáltak, elsősorban azért, hogy elegendő nagyságú mintához jussanak az etnikai kisebbségekhez tartozó rendőrökről. A harmadik szakaszban öt mintába vett rendőri szervezeti egységnél félig strukturált interjúkat készítettek az ott szolgáló rendőrökkel.

A kutatás során 1131 rendőri karrierprofil készítették. Az adatok részletes elemzése 990 tiszti profil alapján történt, amelyek közül 47,8% fehér, 52,2% pedig etnikai kisebbséghez tartozó rendőröké volt. Az eredmények elemzése során a tisztek nemét, szolgálati idejét és szakmai tapasztalatait is figyelembe vették (BLAND et al. 1999).

A tanulmány második szakaszában a vizsgált nyolc rendőri egységet arra kérték, hogy részletesen jellemezzék az etnikai kisebbségi tisztségviselők karriertörténetét, tudományos végzettségét és életkorát. Öt rendészeti egységnél valamennyi etnikai kisebbségi tisztet bevonták a vizsgálatba; a fennmaradó három egységnél – tekintettel az ott szolgáló nemzetiségi tisztek összlétszámára – csupán a nemzetiségi tisztek kiválasztását vizsgálták. Ez a kiválasztás az egyes erők teljes szolgálati időtartamának figyelembevételével történt.

A kutatásban részt vevő rendőri egységek ugyanezeket az információkat hasonló számú fehér tisztről is megadták. Az így kiválasztott fehér rendőrtisztek képezték ugyanis a vizsgálat kontrollcsoportját, biztosítva, hogy a lehető legközelebb álljanak az etnikai kisebbséghez tartozó tiszti mintacsoport szolgálati idejéhez és nemi profiljához.

A vizsgálati mintában szereplő 1131 karrierprofilból 47 személy profilját kizárták a hiányos adatok miatt. További 94, több mint 20 éves szolgálati idővel rendelkező tiszt profilja szintén kimaradt a részletes elemzésből. Ezeknek a tiszteknek túlnyomó többsége fehér volt, ami a minta etnikai besorolásának kiegyensúlyozatlanságához vezetett volna.

A kutatási elemzést tehát 990 rendőrtiszt karrierprofilja alapján végezték el (47,8% [473 fő] fehér és 52,2% [517 fő] pedig etnikai kisebbségi származású volt).

A kutatás harmadik szakaszában életútinterjúk készültek a mintában szereplő személyekkel, az előre meghatározott öt rendőri egységnél. Az interjúalanyok kiválasztásánál a kutatók figyeltek az etnikai kisebbségi tisztek beosztására és szakirányú megoszlására is.

A megkérdezett etnikai kisebbségi tisztek csaknem 60%-a számolt be arról, hogy szolgálata során negatív tapasztalatokat szerzett, amelyek valamilyen valós vagy vélt hatást gyakoroltak a pályafutására. Az etnikai kisebbségi tisztek további 20%-a tudatában volt annak, hogy tapasztalataik eltérőek, de nem észlelték, hogy ezek a tapasztalatok szükségszerűen negatív hatással lettek volna karrierjük fejlődésére. Az eltérést mások etnikai hovatartozásukhoz való hozzáállásából és reakcióiból származónak tartották, és 20%-uk nem érezte problémának a rasszizmust karrierje során (BLAND et al. 1999).

Az interjúk folyamán fontos kérdés volt az előléptetés témaköre, azaz milyen tapasztalat kell ahhoz, hogy „hitelesnek” tűnjenek egy magasabb munkakör betöltésére. A tisztek többsége megfogalmazta azt az igényt, hogy „biztosként bizonyítsanak” vagy „általánosabb tapasztalattal” rendelkezzenek, mielőtt speciális területekre irányítanák vagy előléptetnék őket.

A kutatás megállapításai

A kutatási eredmények szerint országos szinten az etnikai kisebbséghez tartozó tisztek százalékos aránya évről évre alacsonyabb szinten marad, mint a fehér tisztek távozási rátája. Ez az eredmény meglepetésszerű, mert azt sugallná, hogy a fehér tisztek távozásával jobb helyzetbe kerülnek a kisebbségi származású rendőrtisztek. De nem ez a valós helyzet.

Nyugdíjba vonulás vagy rendészeti erők közötti átszervezés esetén az etnikai háttérű rendőrtisztek kétszer nagyobb valószínűséggel mondanak le a szolgálatról, és kétszer-háromszor nagyobb eséllyel bocsátják el őket (beleértve azokat a tiszteket is, akiknek le kell mondaniuk). Ezzel szemben a fehér tisztek kétszer nagyobb valószínűséggel távoznak a szervezettől egészségügyi okból, mint az etnikai kisebbségekhez tartozó tisztek. Az adatsor jellemző különbsége megjelenik a munkavégzőkor vizsgálandó egészségügyi okok miatti hiányzásokban is.

Mind a fehér, mind az etnikai kisebbséghez tartozó tisztek azt mondták, hogy a család és a barátok támogatása kulcsfontosságú a karrierük alakulásánál. Érdekes módon nem volt különbség abban sem, hogy az etnikai kisebbséghez tartozó és a fehér tisztek is azt mondták, hogy a barátaikat és a rokonaikat kezdetben sokkolta, hogy csatlakoztak a rendőrséghez. Az ázsiai és fekete tisztek esetében ez a rendőrség szakmai státuszával és a rasszizmussal kapcsolatos aggodalmakat is magában foglalta. Kevés tiszt számolt be arról, hogy családjá a későbbiekben nem támogatta a döntését, ez inkább az etnikai kisebbségi tisztek esetén fordult elő.

A kutatás adatai szerint az iskolai végzettség nem mindig gyakorolt egyértelmű hatást karrierjük előrehaladására: például az ázsiai tisztek nagyobb valószínűséggel szereztek A-szintű diplomát, mint a fehér tisztek, mégis átlagosan hosszabb ideig tartott, amíg elérték az őrmesteri vagy a felügyelői rangot. A fekete tisztekre vonatkozó eredmények közvetlenebb összefüggést mutattak. Ebben a csoportban a tisztek alacsonyabb százaléka rendelkezett A-szintű diplomás végzettséggel, összehasonlítva a többi etnikai csoport

tisztjeivel. Az eredmények szerint a fekete tisztek haladtak a leglassabban az előléptetési rangsorban.

Más tényezők is gyakorolhatnak eltérő hatást az etnikai kisebbségi tisztek csoportjaira, mint a fehérekre. Több etnikai kisebbségi tiszt is megemlítette, hogy érzése szerint többet kell teljesítenie, hosszabb ideig kell maradnia egy alacsonyabb rangban, hogy hitelt szerezzen kollégái szemében, mielőtt előléptetésre jelentkezne. Ennek okaként néhányan kifejezetten is megemlítették etnikai hovatartozásukat, mint e döntés mögöttes tényezőjét.

Noha az előléptetésekhez kapcsolódó hitelesség kérdése nem kizárólagosan az etnikai kisebbségi tisztekre vonatkozott, úgy tűnt, hogy őket ez a kérdés jobban foglalkoztatja.

A közvetlen vezetők reaktív természetével együtt ez lehet az oka annak, hogy megmagyarázzák az előléptetéshez szükséges időbeli különbségeket.

A hitelesség bizonyítása iránti igény (lásd később a mobilitás ára), ami az előléptetéshez szükséges időbeli különbségek egyik lehetséges magyarázata lehet, problémát jelent a magasabb, akár szakértői pozíciók betöltésénél is. Ez azonban ismét nem választható el a közvetlen vezetők felelősségétől.

A karriermenedzsmenttel kapcsolatos általános elégedetlenségüket valamennyi etnikai csoport tisztjei kifejezték. Egyes kérdéseket az etnikai kisebbségi tisztek gyakrabban vetettek fel, mint a fehér tisztek. Bár az etnikai kisebbségi tisztek általában úgy vélték, hogy mások etnikai hovatartozásukra adott negatív reakcióiból további problémák is adódtak, gyakran nem tudták azonosítani, hogy ez milyen mértékben befolyásolhatta közvetlenül vagy közvetve karrierjüket. A kutatási eredmények fontos eleme, hogy bár a tisztek közös aggályként fogalmazták meg az etnikai okokra visszavezethető karrierlehetőségek beszűkülését, a kutatás eredményei azt mutatták, hogy az etnikai kisebbségekhez tartozó tisztek karrierjére gyakorolt hatás egyenlőtlen volt.

Milyen szakmai haszna volt a kisebbségi rendőrtisztek karrierjét vizsgáló kutatásnak?

A tanulmány megállapításaira támaszkodva az Egyesült Királyság Belügyminisztériuma bejelentette, hogy új célokat vezet be a kisebbségi rendőrtisztek toborzására, előmenetelére és megtartására. A tanulmány szerzőinek javaslatait figyelembe véve intézkedéscsomag készült az alábbiak szerint (BLAND et al. 1999):

1. További kutatást kell végezni annak meghatározására, hogy miként lehet erősíteni az olyan toborzási tevékenységet, amelynek célja, hogy a rendőrséghez magasabb számban jelentkezzenek megfelelő képesítéssel rendelkező kisebbségi jelentkezők.
2. A Belügyminisztérium elnökletével működő Rendőrségi Vezetői Munkacsoportnak alaposan át kell tekintenie a toborzási erőfeszítéseit. Célzottan kell megvizsgálni a rendőrséghez kinevezett etnikai kisebbségi jelöltek folyamatos hiányának okait. Külön kérdésként kell vizsgálni a kisebbségi nők rendőrségi szolgálatban szerzett tapasztalatait.
3. Azonosítani kell azokat az okokat, amelyek miatt a kisebbségi rendőrtisztek elbocsátás vagy lemondás miatt nagyobb gyakorisággal hagyják el a rendőrséget, mint a fehér tisztek.

4. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a közvetlen vezetői beosztású tisztek vezetői felkészítésére. Ennek a képzésnek tartalmaznia kell a közvetlen vezetők felelősségeit és tulajdonságait, különös tekintettel a karrierfejlesztési kötelezettségekre. A képzés részévé kell tenni azoknak a problémáknak a megtárgyalását, amelyekkel az etnikai kisebbséghez tartozó tisztek szembesülnek.

Talán nem véletlen, hogy az ismertetett kutatás megerősítette a Fekete Rendőrök Egyesületét (Black Police Association, BPA) amely befolyásos szervezetté vált a rendőri szolgálaton belül. 1998 novemberében szakmai szervezetként megalakult az Országos Fekete Rendőrszövetség (National Black Police Association, NBPA) amely egyre inkább kiterjesztette szerepét a szakpolitikai reformok és változtatások képviselőjére, valamint az érdekképviseleti támogatásra és tanácsadásra.

Stephen Lawrence

A gyilkosság, amely kis híján megrengette Nagy-Britanniát, rávilágított az intézményes rasszizmusra, a kutatás létrejöttének egyik fő előzménye volt, majd átalakította az igazságszolgáltatási rendszert.

Stephen Lawrence egy 18 éves fekete brit fiú volt, akit 1993. április 22-én brutálisan meggyilkoltak London délkeleti részén, Elthamben (*Stephen Lawrence-vizsgálat. Jelentés Sir William Macpherson Cluny vizsgálatáról 1999; A brixtoni zavargások, 1981. április 10–12. Scarman-jelentés 1981*).

Stephen éppen egy barátjától tartott hazafelé, amikor egy fehér fiatalokból álló banda rasszista indíttatásból megtámadta és halálosan megsebesítette. A bűntény különösen nagy felháborodást váltott ki az Egyesült Királyságban, mivel rávilágított a rendőrség rendszerbeli hiányosságaira, különösen a faji előítéletekkel kapcsolatos bánásmód tekintetében. A problémát nem septék szőnyeg alá, hanem alaposan kivizsgálták, a megfelelő intézkedéseket megtették.

A nyomozás kezdetén majd lefolytatása során a rendőrség több komoly és a bizonyítás szempontjából a későbbiekben már nem javítható hibát is elkövetett: bár több gyanúsítottat is megneveztek az eljárás elején, a bizonyítékok hiánya és a rendőrség hanyagsága miatt senkit sem vontak büntetőjogilag felelősségre. Stephen családja, különösen édesanyja, Doreen Lawrence, évekig harcolt az igazságért. Szolidaritásból nyilvánosan a család mellé állt Nelson Mandela dél-afrikai elnök és emberjogi aktivista.

Kitartásuk eredményeként 1999-ben nyilvánosságra hozták a Macpherson-jelentést, amely az ügy hibáinak kivizsgálását tárta fel, és a brit rendőrséget „intézményesen rasszistának” nevezte. A jelentés 70 ajánlást fogalmazott meg a rendőrség és az igazságszolgáltatási rendszer reformjára vonatkozóan, amelyek közül többet bátran fel is használtak.

Érdekeség, hogy a modern technikai vívmányok végül igazságot szolgáltattak, mert 2012-ben, közel két évtizeddel a gyilkosság után, két gyanúsítottat, Gary Dobsont és David Norrist a korabeli helyszíni szemlén rögzített nyomok, lefoglalt elkövetői ruházatok vizsgálata után DNS-azonosítással a helyszínre „tették”, majd az új bizonyítékok

alapján mindkét személyt elítélték emberölés miatt (A Timeline of How the Story Unfolded 2018).

Stephen Lawrence halála nemcsak a brit igazságszolgáltatási rendszert alakította át, hanem fontos mérföldköve lett a faji egyenlőségért folytatott küzdelemnek is az Egyesült Királyságban. Az emléket ma is őrzik, többek között a Stephen Lawrence Alapítvány munkáján keresztül, amely fiatalokat támogat és a társadalmi igazságosságért küzd. A külföldi helyesen alakuló társadalmi folyamatok fontos és értékes példaként szolgálhatnak minden kelet-közép-európai ország számára.

Tanulhatunk-e valamit a kisebbségi rendőrtisztek előmenetelét vizsgáló empirikus kutatásból?

Mindenképpen; és természetesen fel is használhatjuk, amennyiben elfogadjuk azt a tételt, hogy az állami közszolgáltatások személyi összetételének legalább nagyjából tükröznie kell a lakosság etnikai megoszlását, akkor a hazai teljes lakosságban képviselt közel 10%-nyi cigányságnak (HABLICSEK 2007) a rendőrség jelenlegi létszámához mérten körülbelül 3500–4000 főben kellene magát képviselnie a rendészeti szerveknél.

A cigány lakosság számának meghatározásakor fontos utalni arra a nehézségre is, hogy Magyarországon a roma nemzetiséghez tartozók létszámának meghatározásában az éppen utolsónak számító népszámlálási adatok állnak csupán rendelkezésre, ahol a számítás alapja a megkérdezett lakosság önbevallása. A kérdezőbiztosok számára rendelkezésre álló eszközök, vagy azok hiánya, az önbevallás sajátosságaiból adódóan természetesen adattorzulást eredményez(het). A népszámlások során alkalmazott adatfelvétel sajátosságaiból következő pontos statisztikai adatok hiánya ellenére tudjuk, hogy a cigány lakosság aránya semmiképpen nem hanyagolható el, így a becslésen alapuló számadat önmagában is megalapozza a téma, az elérendő cél társadalmi fontosságát. A fenti megállapítások invariánsából az is levezethető, hogy nincs pontos adatunk a cigány származású rendőrök számára vonatkozóan sem.

Az említett statisztikai nehézségek kapcsolatrendszerének megfogalmazása után, mégis tovább bontva a rendelkezésre álló és meglévő adatsort, a jósolt számadat arányai-ban történő levezetése ideális esetben azt jelentené, hogy egy átlagos 200 fős rendőrkapitányságon – különböző beosztásokban, tehát járőrtól a kapitányságvezetőig – körülbelül 15-20 fő cigány származású rendőrnek kellene lennie.

Mindannyian tudjuk, hogy ettől a megoszlástól igen távol vagyunk. Azt is tudjuk ugyanakkor mindannyian, hogy például az építőiparban már ezt a számadatot minden probléma nélkül el tudjuk képzelni, sőt. A tanulmány első részében bemutatott kutatás természetesen nem tökéletes viszonyítási alap, de a megközelítések eltérésének okait keresve érdemes a magyar társadalom működésének törvényszerűségeiben rejlő okokat és a meglévő korlátokat áttekinteni.

A társadalmi mobilitás működésének nehézségei, az integráltság gyengülő mutatói

A társadalmi mobilitás törvényszerűségeivel foglalkozó szakirodalom alapján megállapítható, hogy a társadalmi mobilitás megléte vagy hiánya jól leírható a benne meglévő egyenlőtlenségekkel, a különféle társadalmi rétegek egymáshoz való sajátos viszonyával (FERGE 1969). De talán még többet árul el a társadalomról az, hogy tagjainak milyen esélyük van arra, hogy társadalmi helyzetüket saját erejükből megváltoztassák, egyik társadalmi rétegből átkerüljenek egy másikba. A társadalmi mobilitásnak hagyományosan két csatornája van: a család helyzete által meghatározott és az iskolarendszeren keresztül lehetséges mobilitás. Ez utóbbi mintegy korrigálja a származási különbségeket, és elindíthat olyan folyamatokat, amelyekben különféle szelekciós mechanizmusok közvetítésével mindenki arra a helyre kerül, ahol a társadalom számára a leghasznosabban tud tevékenykedni (RÓBERT 1990).

A hazai mobilitásvizsgálatok azt mutatják, hogy az elmúlt 20 évben bezáródtak a felfelé mobilitás csatornái a magyar társadalomban. A fejlemény sajnálatos, mivel Magyarországon a vázolt problémakörre vonatkozóan hosszabb távon megoldást adhatna, vagy legalábbis segíthetne a jól és eredményesen működő társadalmi mobilitás, azonban ezen a területen a legfrissebb kutatások alapján egyébként sem állunk túl jól.

2023-ban a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont által megjelentetett *Munkaerőpiaci tükrök* című tanulmánykötet szerint a Magyarországon ma érvényesülő mobilitás trendje lefelé tartó, azaz egyre nagyobb arányban jelenti azt, hogy a gyermekek rosszabb társadalmi helyzetbe kerülnek, mint a szüleik voltak. Ez igen kedvezőtlen változás az 1980-as évekhez viszonyítva, amikor ez a fogalom még azt jelentette, hogy a gyermekek társadalmi pozícióban, érdemben előre tudtak lépni.

Összegezve tehát: a cigányok (a rendvédelem területén, állományba kerülésük után is) egyik legsürgetőbb teendője ennek érdekében a társadalmi mobilitás mint a kitörés és fejlődés egyik legfontosabb indikátorának gyakorlati megvalósítása vagy erre törekvés lenne. Össztársadalmi szinten azonban jelenleg a társadalmi mobilitás egyébként is csökkenő iránya figyelhető meg, így természetes és magától értetődő módon ezen adatsor sem lesz emelkedő a cigányság esetében.

A mobilitáselméletekkel és a rossz mutatókkal kapcsolatosan jellemzően szembe-tűnő, hogy aki mostanában esetleg bármilyen építőipari szolgáltatást vett igénybe, nem tartja nehezen elképzelhetőnek, hogy diplomás szülők gyermeke vagy éppen diplomás személy egy második útként építőipari foglalkozást választ. A rendőrségnél történő elhelyezkedés, a rendőri munka mint életfelfogás és egyben hivatás választása komoly dolog és megfizető feladat. Egy cigány ember számára a kitörés lehetőségét hordozza, és ezzel egyenesen az ügynevezett osztályváltást mint fejlődést eredményezheti. Ennek viszont vannak a cigányság számára komoly gátló és nehezítő tényezői. Arra, hogy mik ezek a gátló és nehezítő körülmények, választ adhat, amennyiben az osztályváltás „költségeit” megpróbáljuk kiszámolni, meghatározni. Az osztályváltásnak az érintett számára látszólag csak előnyei vannak, de ez valójában nincs így. A „költségeket” ki lehet számolni?

A társadalmi mobilitás ára, mert az osztályváltás a nap végén nem lesz ingyen

Bereményi Ábel, Drust Judit és Nyíró Zsuzsanna 2023-ban megjelent, a *Társadalmi mobilitás ára. Első generációs diplomások és az osztályváltás következményei* című könyvének bevezetőjében több érdekes és gondolatébresztő kérdést tesz fel a társadalmi mobilitás nehézségeivel és dilemmáival kapcsolatban.

„Vajon miért beszélnek az első generációs értelmiségiek a mobilitás »kegyetlen optimizmusáról«? Miféle különböző mintázatai vannak Magyarországon az iskolai mobilitáson keresztül elért társadalmi mobilitásnak? Milyen tényezők segítik azt, hogy egy hátrányos helyzetű, alacsonyabb társadalmi rétegből származó gyerekből, elsőként a családból, diplomás felnőtt váljon? És milyen ára van a társadalmi ugrásnak? Mi az oka annak, hogy a rasszizált kisebbséghez tartozó romáknál nagyobbak a mobilitás »költségei«? Hogyan hat a nagy társadalmi távolságokat átívelő ugrás a párkapcsolatokra?

És hogyan lehet csökkenteni a mobilitás árát? Többek között ezekre a kérdésekre ad választ ez a könyv, kísérletet téve arra, hogy hozzájáruljon a magyarországi első generációs értelmiség osztályváltása következményeinek szisztematikus elemzéséhez. Azt mutatja be, hogyan kíséri végig az egyén életútját a származási osztályhelyzete, a kisebbségi státusszal és a társadalmi nemmel összefonódva, és mindez milyen – sokszor rejtett – mechanizmusokon keresztül határozza meg a felfelé mobil egyén életlehetőségeit, többek között munkaerőpiaci pozícióját, és akár intim párkapcsolatait. Ez a tanulmánykötet egy közös, »interszekcionális« tudástermelés eredménye. Köszönhető ez nemcsak a kutatás köré szerveződő szerzők különböző osztály, gender és etnicitásbeli kutatói pozíciójának, de leginkább annak a közel kétszáz interjúalanynak, akik megosztották e szerzőkkel saját mobilitásuk történetét, és betekintést engedtek a sokszor rögzös, a szegénység és a marginalizált kisebbségi helyzet traumájától kísért életútjukba” (BEREMÉNYI–DRUST–NYÍRÓ 2023).

A hivatkozott és ezen témakörben megkerülhetetlen könyv a fenti kérdésekre igyekszik kimerítő, néhol hiányérzettel záródó, de mégis a törvényszerűségekre rámutató soraiban választ adni a magyarországi roma rendőrök karrierprofiljában várható nehézségekre. Ezekből a legfontosabbakat kiemelve és megvizsgálva is már érteni fogjuk, mitől lesz nehezebb, és milyen hatások érhetik a roma származású rendőröket pályájuk során. Mindezt tesszük és vizsgáljuk úgy, hogy nem elégszünk meg azzal a közhelyes kifejezéssel, amelyet minden sikeresnek gondolt cigány ember hallhat naponta: „neked biztosan nehezebb lehetett, de te más is vagy, mint a többi”.

Egy átlagos (kimondható, hogy ebben az esetben az alsóbb osztályokat kell érteni) cigány családból származó fiatal rendőr esetében a rendőrré válás egyben felfelé történő osztályváltással jár együtt. A mobilitásnak pedig ára lesz, amely sok tekintetben megjelenik a jövőbeli életében. Első generációs diplomásként mindig benne lesz a bizonyítás és az eredményfelmutatás készítése. Ezen törvényszerűséget pedig a világ legtermészetesebb dolgaként és érthető módon egy „valamirevaló” munkaadó, legyen az a konzervgyár csoportvezetője vagy jelen esetben parancsnok, hamar meglátja, megérzi, és eszerint terheli.

Magánéletének alakulásában és párválasztásában ugyancsak megfizeti a társadalmi mobilitás árát. Ugyanis a diplomás és karrierjében felfelé ívelő pályában a fiatal rendőr nyilvánvalóan magához való társat keres. Ebben pedig nagyon is érthető módon megválogatja társaságát. Feladata pedig nem kevesebb, mint hogy megkeresse a hozzá hasonló gondolkodású, világképű, érdeklődési körrel rendelkező és végzettségű társát. Ez pedig számszakilag is kisebb keresztmetszetet jelent, és még a párja származásáról nem is beszélünk. Mivel az úgynevezett „rasszizáltságában vegyesházasság” eléréséhez a párkeresés/pártalálás összetetten rögös és nehéz világában sok szempontból szükséges először eredményeket az asztalra tenni, így ennek nehézségei és leküzdése szintén összetett és időigényes feladat. De miért fontos ez? Mit számít, van-e férje, felesége, barátja, barátnője? A válasz pedig nagyon egyszerű, és talán minden olvasó hallott már felsőbb vezetői eligazítást, ahol annak fontosságára hívják fel a figyelmet, hogy a társ, a támogatottság, a rendezett magánélet alapköve és háttere egy sikeres pályának.

A fentiek szerint gondolatban körülírt „két világ közt rekedt” fiatal diplomás rendőr még konzekvensen és tudatosan keresi a hozzá illő párját, amikor társai már régen megházasodtak. Életpályájának minden szabad kapacitást és erőt igénylő küzdelmei során ugyanakkor gyakran először még le kell dolgoznia a családból hozott szociális, egzisztenciális és egyéb hátrányait és hiányait. Neheztett pálya lesz ez így az egyénnek, ahol minden erejére és életigenlést megkövetelő hitére szüksége van. Véleményem szerint az említett szükséges erő és hit csakis és kizárólag a választott hivatása szeretetéből töltekezhet.

És végül szól a mondas: „ha már irigyeid vannak, valamit jól csinálsz.” A mondas kétségtelen igazságához tegyük gyorsan hozzá, hogy ezek az élethelyzetek, elvesztett vagy elhomályosodó barátságok, szakmai és hatalomtechnikai játszmák rendkívül sok energiát képesek kivenni az érintettből. Végso soron valahol ez is a társadalmi mobilitás ára, amely ráadásul azért szomorú, mert az árat áttételesen ki kell fizetnie a közmondásban megjelölt, udvariasan fogalmazva a jutalmazást ilyen módon adó csoport összes tagjának. Mivel fizet? A saját belső feszültségével, amelyet egyébként magának okozott.

Üvegplafon-jelenség, glass ceiling effect

Az üvegplafon egy szociológiai jelenség az angol *glass ceiling* vagy *glass ceiling effect* kifejezésből származik, amelyet a hetvenes években Marilyn Loden amerikai személyzeti tanácsadó fogalmazott meg először. A kifejezés azokban a helyzetekben használatos, amikor egy megfelelő szakmai múlttal és szakképzettséggel, iskolai végzettséggel rendelkező személy előmenetele egy szervezeten belül csak egy bizonyos szintig lehetséges. Ahogyan a kifejezés képszerűen utal erre, látom, és értem, mi van fent, azonban oda már nem juthatok el. A vertikálisan értelmezhető szegregáció oka a hátrányos megkülönböztetés, nemi, faji, eszmei alapon történhet meg. A szakirodalom jeles képviselői az érintettek körét jellemzően a nők és a kisebbségek előmenetelével kapcsolatban szokták értelmezni.

Az elnevezés második felében található plafon szó képszerűen a feljutás lehetőségének blokkoltságát mutatja, míg az „üveg” szó utal arra, hogy a behatároltság nem látható a folyamat elején. Ez a láthatatlan korlát akkor is létező dolog lehet, ha hivatalosan ezt nem is szokás megerősíteni.

Fontos azt is kiemelni (mielőtt valakiben megfogalmazódik a „tanulni és dolgozni kellene, én is azt tettem, és lám vezérigazgató vagyok”), hogy az üvegplafon-effektus megállapítása különbözik az egyéb előre jutást gátló, valóban reális tényezőktől, mint például szakmai gyakorlat vagy a megfelelő iskolai végzettség hiánya.

A cigány rendőrök esetében négyfajta és legjellemzőbb hozzáállást lehet a gyakorlatban tapasztalni és látni:

- A döntési helyzetben lévő felsőbb vezető szándékosan építi az üvegplafont az érintett fölé.
- Nem épít üvegplafont, nem fűződik ehhez érdeke, esetleg nincs abban a helyzetben, de adott esetben szívesen látná „fölötte”.
- Tudja, hogy az érintett fölött üvegplafon „üzemel”, ezzel egyet ért, és/vagy nem zavarja, mert természetesnek veszi.
- Nem ért vele egyet és zavarja, de örül annak, hogy nem ő van ebben a helyzetben (cinkosan hallgat).

Összegzés

Nagy-Britannia törekvése a kisebbségi rendőrök helyzetének kezelésére jól mutatja, hogy az állam és a rendőrség működése nem mindig hibátlan, de ennél talán fontosabb, hogy a hibákból lehet tanulni, és a tudomány segítségével, a problémák okának alapos és kendőzetlen feltárásával, majd a szükséges intézkedések megtételével komoly eredmények érhetők el. Amennyiben a magyar rendőrség a jövőben a nyugati demokráciák jól működő példáit kívánja követni és személyügyi működésében felhasználni, a hivatkozott brit kutatás a toborzás, oktatás, megtartás és előmeneteli rendszer területén hasznos megállapításokat tartalmaz. A kutatás összes eredménye és megállapított tudományos következtetései eredményesen hozzájárultak Nagy-Britannia ezredfordulós igazságügyi reformjához.

A kutatás eredményei és következményei pedig láthatóan kiállták az idő próbáját, mert mára Nagy-Britannia Európa egyik legbiztonságosabb országa, a brit rendőrök pedig köztudottan kiemelkedő módon professzionálisak és megbízhatók, valamint kevésbé agresszívek, mint sok más fejlett ország rendfenntartó erői. A brit rendőrség a hozzájáruláson alapuló rendőrség elvét követi, azaz a köz általános bizalmára és felhatalmazására alapozzák legitimitásukat. Ami hazánkat illeti, a marginalizált csoportokra lényegükönél fogva „természetesen” általános jellemzőként említhető meg egyfajta háttérbe szorítottság. Amennyiben a vizsgált területen létszámban és minőségben is szemmel látható eredményeket szeretnénk elérni, kizárólag a brit példa szerinti, közhelyektől mentes és a problémák felismerése, majd tudományos úton történő valós megoldáskeresés után lehetséges.

A problémát, ha szeretnénk tartósan megoldani, továbbá minőségben és mennyiségben az angol és amerikai példát szeretnénk követni, nem lesz már elegendő felkeresni az „egy szem” alulfizetett cigány származású ismerősünket, aki mellel rendőr, és odavetni a szokásos közhelyet: „te más vagy, téged szeretünk!”

Felhasznált irodalom

- A brixtoni zavargások, 1981. április 10–12. Scarman-jelentés* (1981). London: Belügyminisztérium.
- BLAND, Nick et al. (1999): *Career Progression of Ethnic Minority Police Officers*. London: Home Office Policing and Reducing Crime Unit Research, Development and Statistics.
- DURST Judit – NYÍRŐ Zsuzsanna – BEREMÉNYI Ábel szerk. (2023): *A társadalmi mobilitás ára*. Budapest: Gondolat.
- FERGE Zsuzsanna (1969): Társadalmi mobilitás, a társadalom nyitottsága. *Valóság*, 12(6), 10–19.
- HABLICSEK László (2007): Kísérleti számítások a roma lakosság területi jellemzőinek alakulására és 2021-ig történő előrebecslésére. *Demográfia*, 50(1), 7–54. Online: https://real-j.mtak.hu/6332/1/50_1_2007.pdf
- RÓBERT Péter (1990): Társadalmi mobilitás. In ANDORKA Rudolf – KOLOSI Tamás – VUKOVICH György (szerk.): *Társadalmi riport 1990*. Budapest: TÁRKI, 356–372. Online: <https://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a949.pdf>
- Stephen Lawrence Murder: A Timeline of How the Story Unfolded (2018). *BBC News*, 2018. április 13. Online: <https://www.bbc.com/news/uk-26465916>
- Stephen Lawrence-vizsgálat. Jelentés Sir William Macpherson Cluny vizsgálatáról* (1999). Cmd 4262-I. London.