



*Fotó: Apró Andrea*

# SZERVEZETI TELJESÍTMÉNY- ÉRTÉKELÉS AZ ANGOL BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁSI SZERVEZETNÉL

*A társadalom részéről jogos és érthető elvárás, hogy a büntetés-végrehajtási szervezet által végzett szakmai munka, tevékenység értékelésre kerüljön. Tanulmányunkban az angliai és walesi büntetés-végrehajtási intézetekre kifejlesztett teljesítményértékelési rendszert, valamint ahhoz mérten a hazai – Szervezeti Teljesítményértékelési Rendszer (SZTÉR) néven bevezetett – értékelési rendszer hasonlóságait és különbségeit mutatjuk be.*

*Az angol teljesítményértékelés kapcsán áttekintjük a különböző szakmai tartalmakat, kulcsindikátorokat, és mérés módszertani kérdéseit és eljárásrendi kereteit.*

*Írásunk konklúziójaként megállapítható, hogy a teljesítményértékelés iránti társadalmi és szakpolitikai elvárásra adott válaszok a két szervezet esetén hasonló irányba mutatnak.*

It is a legitimate and reasonable expectation from the society, that the different tasks and services carried out by the Prison Service should be evaluated. In our study we take a look at the Prison Performance Ratings (PRS) managed by the National Offenders Management Service (NOMS) in England and Wales, in comparison with the Hungarian system, introduced under the name “Organizational Performance Evaluation”. We describe the similarities and differences between the two assessing systems.

We review the different contents regarding the professional work, key indicators, methodological issues and procedural framework.

From our study we conclude, that in case of both organizations the answers given to the expectations received from the society and professional management point to a similar direction, a similar mannered response.

## Bevezető

A magyar Büntetés-végrehajtási Szervezet teljesítményének központi mérése két éves múltra tekint vissza. A belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről szóló 26/2013. BM rendelet, és az ahhoz szervesen kapcsolódó 36/2013. BM utasítás hívta életre a Szervezeti Teljesítményértékelést (továbbiakban SZTÉR), amelyben a Bv. Szervezet minden eleme évről évre egységes szempontrendszer alapján kerül értékelésre.

Az eddigi rövid múltú működés mellett is már több rendszerszintű változást eszközölt az értékelésért felelős Belügyminisztérium illetékes szervezeti egysége, melyek közül a legjelentősebb a 2015. évben kiadott módosító rendelet volt (76/2015 BM rendelet).

Látva a rendszer működésének folyamatosan kirajzolódó sajátosságait, nehézségeit, érdemesnek találjuk megvizsgálni, hogy a különböző országok Bv. Szervezetei milyen keretrendszerben és eljárásrend mellett végzik a szervezetük tevékenységének értékelését. Bár az egyes országok önmagukban is külön-külön elemzést jelenthetnek, jelen kitekintés során mi az angol<sup>1</sup> megoldást mutatjuk be röviden.

## Az angol szervezeti teljesítményértékelés

Az angol Büntetés-végrehajtás teljesítményét értékelni hivatott rendszer tekintélyes múlttal rendelkezik, hiszen már 1997-ben megfogalmazódott a szervezet két fő célkitűzése. Ez a kettős küldetés pedig a következő: a társadalom védelme azáltal, hogy az elítélteket biztonságos helyen, tisztességes körülmények között tartja fogva, illetve emellett a bűnözés csökkentése a visszaesés megelőzésével, aminek érdekében a bűnelkövetői magatartást konstruktív rezsimmel, oktatással és a munkaképesség fejlesztésével igyekszik pozitív irányba alakítani.

A szervezet tevékenységének és teljesítményének értékelésére felállított rendszer több átalakításon is átesett. 1997 és 2002 között a tevékenységet az előre meghatározott kulcsmutatók alapján önértékelte az angol bv. szervezet. Később a kulcsmutatók egyszerű felsorolása nem bizonyult elegendőnek, kellően differenciálhatónak, ezért 2003-ban strukturáltabb formát vezettek be, különféle almutatók meghatározásával.<sup>2</sup>

A kétezres évek elejére egyértelműen megfogalmazódott az igény, hogy a különböző, meglehetősen elkülönülten, önállóan működő angol bv. intézeteket egy egységes szervezeti rendszerbe tömörítsék, és hatékony központi irányítás alá vonják. Ennek eredményeként 2004-ben megalakult a National Offender Management Service (NOMS)<sup>3</sup>, amely többek között a bv. intézetek szervezeti teljesítményértékelési rendszerének kidolgozásáért is felelt.

1 Az elemzés során az angliai és walesi rendszert mutatjuk be, azonban a könnyebb említés okán rövidítetten az angol rendszerként utalunk rá.

2 <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200203/cmselect/cmpublicadm/62-viii/3012303.htm>

3 House of Commons Justice Committee - Role of the Prison Officer, Twelfth Report of Session 2008–09

A magyar rendszerhez több elemében hasonló intézeti szintű értékelés, amelyet ők Prison Rating Systemnek (PRS)<sup>4</sup> neveztek el, először 2009-ben került alkalmazásra. A jelenleg nyilvánosan is elérhető módszertani útmutató<sup>5</sup> alapján a 2014-2015-ös szervezeti teljesítményértékelés még egy gondolattal továbblépett, és a 121 börtön<sup>6</sup> értékelésére kidolgozásra került egy értékelési mátrix. Ezáltal a jelenlegi angol szervezeti teljesítményértékelés rendszerének lényegét a negyedéves mért adatokat magába foglaló súlyozott értékelési mátrix<sup>7</sup> adja.

## PPP szerződések specifikációi

Az angol büntetés-végrehajtási rendszerben több érdekesség is megfigyelhető, amely a szervezet fejlődését sajátosan alakította. Ezek közül az első – amely nyilván a teljesítményértékelés során is megmutatkozik – az angol bv. szervezetnek a sajátossága: a PPP szerződéses rendszer erőteljes jelenléte. Az angol börtönök megközelítőleg tizede működik valamilyen kisserződött konstrukcióban.

Ezen szerződések még a magyar PPP konstrukciótól is eltérőek, hiszen az angol rendszerben az államtól – díj ellenében – átvállalt feladat, szerep nem csupán a börtön épületének megépítésére vagy üzemeltetésére, hanem egyes esetekben a börtön szakmai működtetésére is kiterjed. Olyan konstrukció is létezik, melyben az állami tulajdonú börtönépületben végzi egy külső szerződött partner a börtön menedzsmentjét és a személyi állomány munkaszerződése is az üzemeltető céggel áll fenn. Ezen börtönöket tekinthetjük a klasszikus értelemben vett magánbörtönöknek.

A PPP konstrukciók sajátossága alapján a társadalom részéről hamar megteremtődött a nyomás, illetve az igény arra, hogy a börtönök teljesítményét igyekezzenek egy átlátható és egységes rendszer alapján mérni. Az adófizetők pénzének hatékony elköltése, a szerződések mellékleteként specifikált elvárások mind abba az irányba mutattak, hogy egy olyan generális elvárás is megfogalmazásra kerüljön, ami a börtönök menedzsmentjére, a fogvatartotti programokra, a börtönök biztonságára általánosságban is értelmezhető. Az angol megközelítés szerint azonban nem csak az elvégzett tevékenység (tehát maga a tény, hogy valamely szakmai tevékenységet végrehajtották-e, vagy sem), hanem az elért eredmény is szükséges a szerződött menedzsmentdíj maradéktalan kifizetéséhez. Ennek egy példája, hogy van olyan bv. intézet, ahol a börtön működtetéséért járó éves szerződéses díjből 10% visszatartásra kerül<sup>8</sup> egy naptári évig, amely idő alatt az adott bv. intézetből szabadultak visszaszabását figyelemmel kísérik, és ennek a visszatartott 10%-nak a kifizetése csak akkor történik meg, ha az említett mérőszám javulást mutat.

4 <https://www.gov.uk/government/statistics/prison-performance-statistics-2015-to-2016>

5 Lásd: Prison Rating System - Technical Guide

6 2016-os adatok alapján. Lásd: National Offender Management Service, Annual Report and Accounts 2015-2016

7 Lásd: Prison Rating System - Dataset - 2011-2012

8 Lásd: Lessons learned from the planning and early implementation of the Social Impact Bond at HMP Peterborough

## Időbeliség kérdései

Az angolok – hasonlóan a magyar bv. szervezethez – egy naptári évre vonatkozóan alakították ki az értékelési ciklust, ezalatt mérik és figyelik az egyes adatokat, tevékenységeket. Különbség azonban, hogy negyedéves részadatok alapján már adnak egy előzetesen várható értéket, amelynek ugyan nincsen semmilyen következménye, azonban fontos tájékoztató adatként szerepel a rendszerben. További eltérés a hazai gyakorlathoz képest, hogy a végső értékelésnél (amely egyébként értékeiben hasonló az iskolai rendszerben használt – 1-től 4-ig terjedő skálán értékelő – módszerhez) az előző év végső értékét is figyelembe veszik – így nem fordulhat elő, hogy az a bv. intézet, aki egy adott évben a legrosszabb osztályzatot érte el, a következő évben a legjobb lesz. Tehát egy olyan folyamat jelleget is beépítettek, amely a hazai rendszerben még nem jelent meg.

## Az osztályozások következményei

A teljesítményértékelés végeredménye egy egyszerű 1-4 közötti osztályzat. A legrosszabb osztályzatot elérő bv. intézet menedzsmentje komoly munkajogi következményekkel számolhat: az értékelés alapján a legrosszabb helyen végzett intézet menedzsmentjét lecserélhetik, illetve a két egymás követő évben is legrosszabb eredményt elérő bv. intézetnek pedig a teljes személyi állományát leválthatják.

Ugyanakkor nem csak negatív következményei vannak az értékelésnek. A két egymást követő évben legjobb minősítést elérő bv. intézet kitüntetésként elnyeri a „Világítótorony” minősítést. Ez a szimbolikus elismerés azt jelenti, hogy egyfajta út-, iránymutató lehet a bv. szervezet szakmai munkájában, az általuk indított fogvatartotti programok akkreditációja gyorsítottan történhet, illetve egyéb módokon is kiemelt figyelmet kapnak (például az ő általuk elért adatok és mutatók lesznek az elvárt értékek meghatározásakor iránymutatásként alapul véve).

## Moderálás

Az angol SZTÉR az egyéb szakmai feladatokkal és szervekkel szorosabban kapcsolódik össze, mint a hazánkban működő teljesítményértékelés. Erre példa egy angol börtön esete, ahol a fiatalkorú fogvatartottak egymás sérelmére elkövetett erőszakos cselekményeire egy előzetes, bejelentés nélküli ellenőrzés világított rá.<sup>9</sup> Az ellenőrzés komoly, rendszerszintű hiányosságokat tárt fel, ami ennek eredményeképpen az adott börtön éves teljesítményértékelése azonnal a legrosszabb „osztályzatot”, azaz 1-est kapta. Másik hasonló közérdeklődést kiváltó eset volt, amikor az egyik bv. intézetben a fogvatartottaknak sikerült támadást szervezniük az őrök ellen.<sup>10</sup> Ez esetben

9 Lásd: Report on an unannounced inspection of HMP Nottingham by HM Chief Inspector of Prisons

10 Lásd: Report on an unannounced inspection of HMP Wormwood Scrubs by HM Chief Inspector of Prisons

is 1-es értékelésre, és automatikus moderálásra javasolták az említett bv. intézet teljesítményét.

Itt jelenik meg az angol rendszer egyik hazánktól lényegileg eltérő eleme, a moderálás, ami bizonyos eredmények, vagy események következtében a teljesítmény automatikus (pl. zárt területről történő szökés), vagy értékelés utáni lerontását jelenti. Amennyiben valamilyen rendkívüli esemény, komoly szakmai hiba vagy hiányosság miatt moderálásra javasoltak egy bv. intézetet, úgy az adott év júliusában az országos vezetés, illetve az intézet menedzsmenete megtárgyalja a mért adatokat. Az áttekintés során az intézet részéről szöveges magyarázatra és kiegészítésre is lehetőség nyílik, a megfogalmazott vélemények alapján pedig javaslatokat tesznek meg a teljesítmény javítása érdekében.

## A mérés módszertana

„Mérjük azt, ami számít, ahelyett hogy azt számítanánk, amit a legkönnyebb mérni” – határozta meg az angol bv. szervezet a teljesítményértékelés alaptételének. A nyilvánosan elérhető módszertanban a mutatók leírásánál nem csupán a kiszámítás matematikai-statisztikai meghatározását találjuk, hanem a szakmai indoklást is.

A büntetés-végrehajtás teljesítményének négy kulcsterületét határozták meg:

1. A társadalom védelme;
2. A visszaesés csökkentése;
3. „Tisztességes fogvatartás” (mely eredetileg egy, a Cambridge Egyetem Kriminológiai Intézete által kifejlesztett indikátor alapján került kidolgozásra);
4. Erőforrások felhasználása és hatékony menedzsment.

Egy-egy szakmai terület alá egyenként 5-9 számú alterület tartozik, ezekhez pedig mérhető intézkedéseket, indikátorokat rendelnek. Ezek az intézkedések összesen 83 különféle mérőszámot jelentenek, ezek súlyozott összevonása képezi a végső értékelés alapját.

Ezen értékelési rendszert a bv. szervezet vezetésének észrevételei alakíthatják. Hasonlóan a magyar bv. szervezethez, ahol a Parancsnoki Kollégium javaslatait is figyelembe véve került kialakításra a rendszer, az angol szervezetnél is figyelembe vették a bv. intézetek vezetőinek észrevételeit a rendszer finomhangolásánál, az értékelés alapját képező súlyozott mátrix adott intézetre vonatkozó kiszámításánál. Két konkrét példát, javaslatot említenénk, amelyek az egyes bv. intézetek közti differenciálásra mutatnak rá: az egyik, miszerint előzetes házaknál a munkáltatásra vonatkozó elvárások súlyozása a letöltő házakhoz képest alacsonyabb, a másik pedig, hogy az újonnan alapított bv. intézetek esetében az első fél év amolyan „teszt” időszak, amelyre még nem készül végleges értékelés. Nyilván egy újonnan épült, kiváló műszaki állapotú börtön hatékony működtetése kisebb kihívás, mint egy elavult struktúrájú épületé, és egy kizárólag előzetesen elítélteket vagy kiemelten veszélyes elítélteket fogva tartó börtönben a munkáltatás nehezebb feladat, mint egy enyhébb rezsimú bv. intézetben.

Ugyanakkor – ahogyan hazánkban is – a bv. intézetek sajátosságainak figyelembe vétele mellett egyértelmű elvárás az egységes mutatók alapján, egységes eljárásrend mellett működő, országos szinten végzett értékelés. Ezen értékelés dinamikusan változik, követve a bv. szervezet alakulását.

Ahogy már korábban említettük, az angol szervezeti teljesítményértékelési rendszerben több változás is történt a működésbe lépése óta. Például 2004-ben a korábban strukturált szabadidő eltöltést mérő (magyarra fordítva „értelmes, zárkán kívüli tevékenység” nevű) mutató esetében merültek fel mérési problémák, ezért azt megszüntették arra hivatkozva, hogy a szakmai tartalom nem volt követhető, és további eljárásrendi problémák merültek fel (pl. az adat körletenkénti összesítése és objektumonkénti heti jelentése kezelhetetlenül megnövelte az adminisztratív terhet). Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a zárkán kívüli programok az angol bv. szervezetnél nem lennének fontosak és mérendők, hanem azt, hogy felismerték egy szakmailag nem megfelelő mutató módosításának szükségességét, és arra egyéb alternatívákat igyekeztek kidolgozni (pl. „Akkreditált fogvatartotti programok” nevű mutató, „Megfelelő fogvatartott esetén megfelelő időben nyújtott eredményes beavatkozások” nevű mutató).

A PRS változtatásainak eredményeképpen egy paraméterezett excel tábla állt elő, amely nyilvánosan nem elérhető, csupán a végeredmény kerül publikálásra. A módszertani útmutató alapján a különféle auditok végső értékelése is ide kerül be, a szöveges értékelések nélkül. Az angol SZTÉR tehát nagyjából hasonlítható a magyar SZTÉR szoftveréhez, és a szöveges értékelések eredményét súlyozottan összegző gondolati kör is hasonlóan valósul meg.

## A mérés szakmai kérdései

Természetesen a vizsgált szakmai kérdések keretében vannak a büntetés-végrehajtástól általánosan elvárt szakmai tartalmak, illetve mutatók. Ismerősként üdvözölhetjük a felbukkanó átlaglétsszámot, illetve zsúfoltságot. A zsúfoltság kiszámítása eltér a magyar számítási módszertől, hiszen a havi záró létszámból megnézik hány fő van olyan zárkában elhelyezve, ahol többen vannak, mint ahány főre tervezték a zárkát (tehát nem veszik figyelembe, hogy egy 8 fős zárkában vannak 10-en, vagy egy 1 fős zárkában vannak 3-an). Ezt a „zsúfolt körülmények között elhelyezettek létszámát” hasonlítják összes a fogvatartottak éves átlaglétsszámával (havi bontásban), melyből végül átlagot számítanak az éves mutató előállítására. Ez az alapvetően egy fős zárkákkal működő bv. szervezet esetén egészen más tartalmat jelent, mint a magyar büntetés-végrehajtásnál.

A zárt területről szökés, a fogvatartott bíróságra vagy nyomozásra (határidőre történő) előállítása, a személyi állomány sérelmére elkövetett erőszakos cselekmények, az öngyilkossági ráta, a képzésben részt vevő fogvatartottak létszáma, a különféle fogvatartotti programokon résztvevők létszáma – ezek mind a magyar szervezet értékelése esetén is megjelenő tartalmak.

Ahogyan hazánkban is, a zárt területről történő fogolyszökés az egyik leghangosabb mérőszám: az angol rendszerben ennek nem teljesülése eredményezi a

legsúlyosabb szankciókat, hiszen a társadalom védelme az egyik legfontosabb szempontként jelenik meg.

Felbukkannak Magyarországon ismeretlen, és a jogi szabályozás vagy az építészeti sajátosságok miatt nem értelmezhető, vagy előállítható mutatók is. Ilyen például a „duplázott zárkában elhelyezettek száma”, ami az alapvetően egyszemélyes zárkával rendelkező építészeti sajátosságú börtönök esetén válik érthetővé, ugyanis azt mutatja, hogy hány fogvatartott érintett abban, hogy az egy fős zárkában a zsúfoltság miatt két főt helyeznek el.

A fogvatartotti öngyilkossági ráta (azaz a 100 ezer fogvatartottra jutó öngyilkosságok száma) meghatározott értéke 2004-2005 évben 112,8 volt, melyet a szervezet sajnálatos módon meghaladott; a mért öngyilkossági ráta 135,9 volt. A kétezres évek elejéhez viszonyítva ez a mutató már csökkent, és a maximumként meghatározott rátát már nem lépte túl a szervezet. Összehasonlításképpen 2013-ban ez a ráta az angol szervezetenél 89 volt, a magyar büntetés-végrehajtás esetében a 100 ezer fogvatartottra vetített öngyilkossági ráta 38-as értéket mutatott, míg az Európa Tanács tagállamai által megadott értékek átlaga pedig 76 volt.<sup>11</sup> Itt is megfigyelhetjük, hogy a szervezettel szemben támasztott elvárás hasonló (azaz az öngyilkosság megakadályozása, visszaszorítása), de a megadott határértékek szélsőségesen különbözőek. A magyar SZTÉR követelményrendszerénél az öngyilkosságok száma esetében az elfogadható érték nullában került meghatározásra.

A kötelező véletlenszerű drogtesztben pozitív mintát adó fogvatartottak arányának leszorítása szintén nem értelmezhető a magyar büntetés-végrehajtásnál. Az angol logika szerint az év során többször is véletlenszerűen választott fogvatartottakkal kötelező drogtesztet végeznek. Amennyiben a fogvatartottak kevesebb mint 10%-a esetében kapnak pozitív mintát, úgy a szervezet teljesítményét még elfogadhatónak értékelik.

Az angol teljesítménymérés során a személyi állomány tekintetében az egy főre jutó havi maximum 9 nap átlagos betegszabadság, illetve a nemzetiségi személyi állomány arányának bizonyos szinten tartása fogalmazódik meg elvárásként.

Érdekes mutató a feltételeken szabadítottak sikerrátája, amely a bármilyen indokból a bv. intézet falain kívülre távozók (pl. akár a külső munkáltatás is ide tartozhat, melyet a bv. intézetből kijárva végez felügyelet nélkül a fogvatartott) esetében nézi, hogy milyen arányban tartották be a szabadlábra helyezés feltételeit. A különféle engedélyezett eltávozásról illegálisan távolmaradók 200-400 fős éves létszáma esetén a büntetés-végrehajtási szervezet ezen tevékenységét sikeresnek értékelik. Az adott negyedév végén a korábban jogellenesen nem visszatértek közül a még mindig szabadlábon lévők létszámát is kimutatja a szervezet, ez arra enged következtetni, hogy az elvárás ennek a minimalizálása.

Szintén érdekes adat, hogy az évi 90 ezer szabadításhoz képest 28 ezer esetben határozzák meg azt az elvárást, hogy a szabadult fogvatartottnak a szabadulás után egy hónappal legyen munkája, illetve járjon valamilyen tanfolyamra vagy képzésre. Ennek a – széles utánkövetést feltételező – mutatónak a maradéktalan előállítását a magyar büntetés-végrehajtás esetében nem is tartjuk elképzelhetőnek.

<sup>11</sup> Forrás: SPACE I adatszolgáltatások az Európa Tanács részére



## Összegzés

Az angol teljesítményértékelés nagyobb múltra tekint vissza, mint a magyar rendszer, azonban az alaposabb áttekintés során tapasztaltuk, hogy irányaiban, fő szakmai vonalában nagyon hasonló a hazai rendszerhez, ami azonban még csak néhány éve állt fel. Mindkét ország rendszere folyamatos fejlesztésen és finomhangoláson esik át a megalakulása óta.

Az nagyon hangsúlyosan kirajzolódik, hogy – hozzánk hasonlóan – az angol teljesítménymérés vonatkozásában is követelmény, hogy az elvárások és a teljesítmény aktualizált és nemzeti szinten egységes mérésére valamilyen legitim, központilag kidolgozott és működtetett rendszer üzemeljen. Ezen túlmenően a szakmaiságból adódó fő prioritások is megegyeznek, azonban a konkrét mérőszámok, elvárt értékek az eltérő sajátosságok miatt jelentősen eltérnek egymástól. Az is hasonlóság a két szervezet teljesítményértékelése között, hogy a büntetés-végrehajtás központi szerve rendszeresen áttekinti az értékelés alá vont területeket, és azok mérőszámait, és szakmai javaslatai alapján átdolgozásra, törlésre kerülnek azok.

Különbség azonban – ami vélhetően a szervezet közigazgatásban való elhelyezkedésének eltéréseiből adódik –, hogy ezen szakmai ellenőrzés az angol példában nem csak a szervezeten belülről érkezik, hanem egyes külső, szakértő szervezetek, függetlenített auditok, ellenőrzések véleményét is beépítik a rendszer fejlesztésébe.

Szintén a közigazgatási elhelyezkedés eltérése okozza a büntetés-végrehajtási szervezet teljesítményértékelését meghatározó, jogi szabályozókban lefektetett értékelési rendszer egységességének, vagy egységességének különbségét. Ez alatt azt értjük, hogy az angol rendszerben kidolgozott PRS kifejezetten a bv. szervezet teljesítményének értékelésére lett kifejlesztve, míg a hazai értékelést a már említett 26/2013-as BM rendelet és a 36/2013 BM utasítás szabályozza, ami pedig a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek szervezeti szintű teljesítményértékeléséről szól. Ebből következik, hogy ez minden rendvédelmi szerv számára, így például a rendőrség, a terrorelhárítás, a katasztrófavédelem és a büntetés-végrehajtás számára is azonos értékelési elemeket határoz meg, s csak a teljesítmény-mutatók egy része szervezet specifikus (természetesen az SZTÉR többi része, így a teljesítménycélok és teljesítménykövetelmény minimumok meghatározása eljárás szintjén egységes, tartalmában azonban szintén egyedi).

Másik fontos eltérés szintén a börtönök menedzsmentjének típusából adódik, ez a különbség pedig a pénzügyi mutatókban jelenik meg. Az angol rendszerben ezen elemek a PPP börtönök sajátosságai miatt hangsúlyosabban vannak jelen, míg a magyar rendszerben a költséghatékonyságot mérő mutatók (mint például az angol PRS-ben az „Értéket a pénzért” elnevezésű mutató) kevésbé prioritáltak. Hazánkban főleg a költségvetési fegyelemre dolgoztak ki mérhető mutatókat, azonban a bv. gazdasági társaságok esetében láthatóan már az angol rendszerhez hasonló, hangsúlyosabb költséghatékonysági, bevételi mutatókkal dolgozó gondolati struktúra jelenik meg.

Az értékelés szoftveres háttere is különböző, és talán azt mondhatjuk, hogy ezen a ponton a hazai értékelési rendszer – legalábbis technikailag – már fejlettebb. Az angol megoldás a már említett paraméterezett excel tábla, egy értékelési mátrix, míg

ugyanez nálunk egy, az Országos Rendőr-főkapitányság által gondozott, és külön erre a célra fejlesztett, interneten elérhető informatikai szoftver.

Látva tehát az angol és hazai rendszer szakmai tartalmát és működését, annak hasonlóságait és eltéréseit, megállapítható, hogy bár elemenként eltérő a két ország teljesítményértékelése, azonban az elvi megalapozottsága, a főbb szakmai keretei, eljárásrendi kérdései nagyon hasonlóak, ami értelmezhető úgy is, hogy függetlenül a nemzeti sajátosságtól az európai börtönügy fő kérdései, és az arra adott válaszok egy irányba mutatnak.

## Felhasznált irodalom

- House of Commons Justice Committee - Role of the Prison Officer, Twelfth Report of Session 2008–09 <https://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmjust/361/361.pdf>
- Lessons learned from the planning and early implementation of the Social Impact Bond at HMP Peterborough [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/217375/social-impact-bond-hmp-peterborough.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/217375/social-impact-bond-hmp-peterborough.pdf) Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Memorandum by HM Prison Service (PST 52) <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200203/cmselect/cm Pubadm/62-viii/3012303.htm>
- National Offender Management Service - Annual Report and Accounts 2015-2016 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/535810/NOMS\\_AR\\_2015-16\\_FINAL\\_WEB\\_\\_2\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/535810/NOMS_AR_2015-16_FINAL_WEB__2_.pdf) Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Prison Rating System - Dataset - 2011-2012 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/218342/prison-rating-system-2011-12.xls](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/218342/prison-rating-system-2011-12.xls) Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Prison Rating System - Technical Guide [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/541156/thumb-nail\\_annual-noms-digest-2016-technical-guide.pdf.png](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/541156/thumb-nail_annual-noms-digest-2016-technical-guide.pdf.png) Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Report on an unannounced inspection of HMP Nottingham by HM Chief Inspector of Prisons <https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprisons/wp-content/uploads/sites/4/2015/02/Nottingham-web-2014.pdf> Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Report on an unannounced inspection of HMP Wormwood Scrubs by HM Chief Inspector of Prisons <https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprisons/wp-content/uploads/sites/4/2014/09/Wormwood-scrubs-Web-2014.pdf> Letöltés ideje: 2016. szeptember 2.
- Role of the Prison Officer - House of Commons, Justice Committee - 2009 <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmjust/361/36107.htm>

## Hivatkozott jogszabály

- 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet  
36/2013. (XII. 21.) BM utasítás  
76/2015. (XII. 22.) BM rendelet