

Krizbai János

Katonai pálya a közszolgálati reformok tükrében

(Egy kerekasztal-beszélgetés margójára)

2011 decemberében a Magyar Hadtudományi Társaság Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztálya kerekasztal-beszélgetést szervezett a katonai életpálya a közszolgálati reformok tükrében címmel. A rendezvényen a honvédelmi és az igazságügyi minisztérium képviselői, egyetemek szakértői és más szakértők beszélgettek az új humánstratégiáról, az új életpályamodellről. A beszélgetés végén összegződött, hogy a szakosztály tagjai részt vesznek a további kidolgozó munkában.

A Magyar Hadtudományi Társaság Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztálya vendégek, érdeklődők számára is nyitott kerekasztal-beszélgetést szervezett 2011. december 15-én, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen. A téma: *a katonai pálya a közszolgálati reformok tükrében*. A rendezvény mintegy félnapos programjában igazi műhelymunka keretében kerültek felszínre azok a kérdések, amelyek a honvédségben szolgálók, a katonai pályát választók életpályáját, szolgálati feltételeit a jövőben meghatározzák.

Az ilyen és hasonló témák feldolgozása, a szakmai műhelymunka jellegű tevékenység megszokott formája szakosztályunk működésének. A '90-es évek közepétől szakértői munkánk középpontjában a haderő átalakításának, fejlesztésének és az állomány szerkezet változásának kérdései, illetve a NATO-csatlakozás személyi állományt érintő kihívásai álltak. Tagságunk jelentős része közvetlenül is bekapcsolódott a különböző védelmi felülvizsgálatok tervezőmunkáiba. Részt vettünk a Magyar Honvédség, valamint a Honvédelmi Minisztérium és háttérszervei létszámcsökkentéséhez kapcsolódó rekonverziós feladatok tervezésében. A minisztérium illetékes szakmai szervei egy-egy döntés meghozatala előtt rendszerint számos szakértő – azok sorában szakosztályunk tagjai – véleményét kérték ki a különböző munkafázisokban. Öröndetes és számunkra megtisztelő módon a döntésre váró anyagok az elmúlt években rendszerint „megfordultak” szakosztályi fórumainkon is, ahol a gondolatok rendszerint célirányosabbá, az alkalmazásra javasolt eljárások finomabbakká váltak. Ebbe a logika sorba kapcsolódik ez évi záró rendezvényünk.

A téma egyes problémacsoportjai felvetésére, vitaindítók megtartására felkértünk illetékes szakértőket, akik örömmel tettek eleget meghívásunknak. Így a Honvédelmi Minisztérium, a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium szakértői, a ZMNE vezető oktatási szakemberei mellett szerepet vállalt olyan elismert civil szakteknitely, mint *dr. Poór József*, a gödöllői Szent István egyetem professzora, a humán-erőforrás-gazdálkodás nemzetközileg elismert oktatója és művelője, aki gyakorlati tapasztalatokból is jól ismeri a Magyarország és számos más állam közigazgatásának, közszolgálatának rendszerét.

A téma apropóját nem kell nagyon indokolni. Az év folyamán a média is folyamatosan közvetítette a közszolgálat átalakításának kormányzati terveit, ennek hangsúlyos elemként a különböző területeken dolgozók pályaképének kidolgozási igényét. Egyfelől tehát számos, nagy jelentőségű esemény történt, másfelől megismerhetővé váltak a központi szándékokat kifejező dokumentumok. Hogy az utóbbiak közül csak néhányat említsünk: a kormányzat elfogadta és a széles nyilvánosság számára is hozzáférhetővé tette a közszolgálatra vonatkozó a Magyar Programot; elkészült és miniszteri utasítással hatályba lépett a Magyar Honvédség új humánstratégiája; elfogadták és kihírdették az új honvédelmi törvényt; előrehaladott állapotban van a teljes munkajogi szabályzás és az új szolgálati törvény kidolgozása; előrehaladott állapotban voltak egyéb, a munka világát érintő szabályzók. Az előbbieken alapján folyamatban van a humánstratégia végrehajtási, cselekvési programjainak a kidolgozása, egyes területeken megkezdődött az új jogszabályok végrehajtási rendeletei és egyéb szabályzók kimunkálása.

A „kerekasztalra helyezett” témának tehát több dimenziója is ismertté vált, azonban ezek zömében az elvek. Méltán tartottuk fontosnak különböző aspektusokból is gondolatokat cserélni arról, hogy ezek részletei milyen módon alakítják majd a gyakorlatot. A kerekasztal-beszélgetésen résztvevő mintegy 30 fő életkori jellemzői és szolgálati, szakmai tapasztalatai biztosították, hogy résztvevők nagyon is különböző szemüvegen keresztül lássák a kérdéseket.

A fórumra három csomóponti kérdést jelöltünk meg:

- I. A humánstratégia megvalósítása, az új katonai életpálya kialakítása, helye a közszolgálatban. Tervek, feladatok, folyamatok.
- II. A katona értéke a munkaerőpiacon civil szemmel és a honvédségi kutatások tükrében.
- III. Az életpályát támogató felkészítés, a tiszti és tiszthelyettesi képzés, a rekonverzió.

* * *

A kerekasztal-beszélgetést *Kovács Tamásnak*, a HM Humánpolitikai Főosztály főosztályvezetőjének tájékoztatója vezette fel. Megjegyzendő, hogy a főosztályvezető – azon túl, hogy fontos szerepe volt a kérdés kidolgozásában – az elmúlt hónapokban a HM kabinetfőnöke, *dr. Szarka Gábor* kísérelőjeként számos alakulatnál volt részese a jövőről szóló tájékoztatóknak. Nem volt tehát szokatlan számára, hogy beszélgető partnerei ellenmondásosnak, vagy még tisztázatlannak vélt helyzetekkel szembesítették.

A csapatoknál szolgálók és a személyügyi gyakorlatot irányítók leginkább olyan problémákat vetették fel, amelyek forrása az átmenet egyes kérdéseinek nem mindig

kellően körültekintő végiggondolása. Ez kérdés azért is különösen súlyos, mert az elmúlt évtizedek átszervezési folyamataival nagyon sokan kerültek kényszerpályára, vagy éppen alapvetően változtak meg az ígért karrierlehetőségek, sőt maguk a szolgálati feltételek is.

A szakmai folyamatokat irányítók, illetve a jogszabályi keretek tervezésében tapasztalatokkal rendelkezők elsősorban arra hívták fel a figyelmet, hogy a rendszernek kellően rugalmasnak kell lennie. A technikai korszerűsítés, vagy a katonai stratégia módosulása ugyanis olyan szervezési folyamatokat indukálhat, amelyeket egy erősen szabályozott rendszer csak súlyos veszteségekkel és drágán tud kezelni.

Többen is felvetették, hogy napjainkban teljesen más a civil munkaerőpiac, mint korábban, illetve nem épült ki az oda történő visszalépés rendszere, csak kísérletek voltak erre. Mások úgy vélték, hogy még nagyon kevés a tapasztalat abban is, hogy ez az új típusú működés mennyire használja el a katonát, illetve meddig tud megfelelni a követelményeknek.

* * *

Az előző felvetések tükrében mutatta be a közszolgálat általános helyzetét és a jövő tervezésének kormányzati szintű feltételeit *Lóczy Péter*, az igazságügyi tárca szakterületért felelős főosztályvezető-helyettese. Szemléletesen jelezte be azokat a hiátusokat, mennyiségi, minőségi anomáliákat, amelyek miatt a rendszer egészében terveznek jelentős változásokat végrehajtani. Érzékeltette, hogy ezek a törekvések nálunk is hosszú évek óta napirenden vannak és a nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják, hogy bizonyos elveket a versenyszféra humánpolitikájának fejlődéséből is következően kell felülvizsgálni.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján többen felvetették, hogy a közszférában a különböző ágak nagyon is elszigetelten tervezték a humánpolitikájukat és karriermodelljeiket, így nem érzékelhető a gyakorlati igény az átjárhatóságra. (Jó példa erre, hogy a központi kormányzat sem hajtotta végre azt a kormányhatározatot, amely az önkéntes haderő létrehozásának folyamatában ezt célozta volna.) Többen felvetették, hogy ez az előző korokban jobban működött a gyakorlatban is. Nemzetközi példák alapján megfogalmazódott, hogy meg kell teremteni a kultúráját is ennek az átjárhatóságnak. Jellemző, hogy tavasszal a Közgazdasági Egyetemen szervezett Magyar-nyelvi konferencián még a fegyveres és rendvédelmi szervek képviselői is nagyon elbeszéltek egymás mellett, amikor saját szervezetük pályaképét vázolták.

Fontos és jogos igényként vetették fel többen, hogy a köz szolgálatát vállalók kapják meg azt a támogatást az államtól és a társadalomtól, amelyben a megváltozott funkciók, működés miatt átalakuló pályaképek mellett is megalapozhatják életüket, boldogulásukat, családjuk megélhetését.

* * *

Nagyon fontos eleme megváltozott életünknek az egész életen át tartó tanulás. Különösen fontos ez abban a közszolgálatban, amely önmagában is dinamikusan változik, és amelynek egyes területein a belső átjárhatóság is racionális igény. Ebbe a filozófiába építve mutatta be a tisztképzés megújításának helyzetét *prof. dr. Szendy István ezredes*, a Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karának oktatási dékánhelyettese.

Az előadó és a hozzászólók is felvetették, hogy a kihívások és a korábbiakban a Bologna-folyamatként ismert képzési rendszerek tapasztalatai egyaránt indokolják az áttekintést, bizonyos kérdések újraértelmezését. Elkészült a – kialakítás alatt lévő Közzolgálati Egyetem későbbi rendszerébe is illeszthető – katonai képzési portfólió kerete. Jelenleg ennek a keretnek a tartalommal való megtöltése van napirenden.

Nagyon fontos kérdésként vetették fel a HM, mint megrendelő, illetve a gyakorlat szempontjából, hogy jól kell megfogalmazni, mi is az a „piacképes” tudás. Visszatérő dilemma az első beosztásra felkészülés, illetve a folyamatos tanulás képessége összhangjának megtalálása. Az előadó is felvetette, hogy már a tervezés során meg kell találni az összhangot a Ludovika Zászlóalj szocializációs felkészítése és az egyetemi alapképzés között. Többen felvetették, hogy a pályaképet támogató képzés tartalmi elemei módszerbeli eltéréseket is igényelnek, melyek révén jobban össze lehet illeszteni a tanulást és tudás alkalmazását.

Fontos kérdésként fogalmazódott meg, hogy mennyire kell beilleszteni a katonai képzésbe azt a közigazgatási tudást, amely biztosítaná az egyszerűbb átmenetet. A külső és belső átjárhatóság kapcsán felvetődött az a dilemma, hogy mennyiben építsen a rendszer külső (ti. a polgári életből érkező) szakemberekre, illetve saját állományunk átképzésére. (Mindkettő működik a nemzetközi gyakorlatban is rendszerszinten, illetve egyéni aktivitással.) A legtöbb NATO-ország is épít a rendszerismerettel, katonai tapasztalatokkal – benne háborús, vagy missziós tapasztalattal – is rendelkező állomány megőrzésére akkor is, ha az illetőnek saját szakmájában nincs lehetősége szolgálata folytatására. Nagyon fontos itt is építeni arra a társadalmi igényre, mely jellemzi a civil társadalmat, ahol a pálya és szakmaváltás sokkal gyakoribb, mint korábban volt.

* * *

Ebbe a logikai rendbe illesztve vázolta fel *Poór József* professzor a humánpolitika nemzetközi és hazai kihívásait, és ismertette azokat a trendeket és tendenciákat, amelyek a világ gazdaságában és ebből következően a humánpolitika gyakorlatában megjelentek. Fontos kihívásként említette, hogy megváltozott a szervezetek felépítése és – részben ebből is következően – vezetése: a menedzsment is. Ez a munkavállaló és a munkáltató oldaláról is új típusú gondolkodást követel meg.

Ebben a rendben fontos jellemzőkkel bírhat az a katonai tudás, amely épít a hagyományos értékekre, ugyanakkor kellően innovatív is tud lenni, és amely a katonai képzés és szolgálat kihívásaiból táplálkozik. Tekintve, hogy a civil életben is jellemzőbbé vált a pályamódosítás, ezért nem szokatlan, hogy nem pályakezdők jelennek meg új munkavállalóként az egyes szakmákban. Kiemelte, hogy nemzetközi tendencia a közzolgálat egészének a megújulása, az új típusú elvek integrálása a rendszerbe. Többen is megerősítették, hogy ezeket az igényeket jól érzékeli az állományunk egy része.

Dr. Kiss Zoltán László alezredes, a ZMNE Társadalomtudományi Tanszék tanszékvezetője, korábbi kutatásokkal igazolta, hogy az állomány részéről nagyon is megvan az igény arra, hogy tevélegesen vegyen részt a folyamatokban. Az alezredes kiemelte, hogy az állomány akár a belső karrier, akár a civil életbe való visszatérés

érdekében különböző terheket vállal ma is, illetve jelezte szándékát erre a felmérésekben. Jól mutatták az aktivitást a legutóbb az ún. norvég-projekt tapasztalatai is.

Többen is megerősítették, miszerint egyre komolyabb az igény az önkéntes haderőben arra, hogy rendszerszinten kezeljék ezeket az igényeket. Továbbá, hogy a pályakép részeként jól láthatóak legyenek az elágazások és a pályáról való kilépések teendői, illetve mindazok a lehetőségek, amelyeket a rendszer biztosít, illetve amelyeket elvár az egyéntől.

* * *

Összességében elmondható, hogy a témák kibontása, az eszmecsere konstruktív, őszinte légkörben zajlott. Ennek során egyebek mellett megfogalmazódott, hogy jelentős változásokat vetítenek előre a tervek, de nagyon mélyek azok változások, amelyek a szélesebb értelemben vett környezetben zajlanak. Ezek – akár jogi, akár gazdasági értelemben is tekintjük azokat – átírják a feltételeket, sokkal nehezebbé, bonyolultabbá teszik a tervezést és a folyamatok vezetését is.

Indokolt lehet egy olyan kidolgozói folyamat, amelyben az elvek és a gyakorlat ütköztetése, az iteráció sokkal szélesebb körű, mint az a korábbi gyakorlatunkban benne volt. A résztvevők hangsúlyozottan jelezték annak igényét, hogy a részletek kidolgozása során folytatódjanak a szakmai fórumok, készüljenek alapos elemzések a konkrét döntések előtt. Erre az igényre a döntéshozók szakmai képviselői, a vezető szakemberek egyértelműen kedvezően reagáltak.

A Hadtudományi Társaság és annak Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztálya nevében köszönetet kell mondani mindenkinek, aki tevőleges részvételével, előadásával, hozzászólásával hozzájárult a témája miatt nagyon fontos szakmai rendezvény sikeréhez. Tesszük ezt annak reményében, hogy az elhangzottak beépülnek a jövőnket meghatározó elvekbe és a mindennapok gyakorlatába.