

Kádár Pál–Vanyur Tibor

Szemelvények a magyar önkéntes tartalékos rendszer múltjáról, jelenéről és jövőjéről

A szerzők írásukban felvázolják az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének elmúlt 10 évi szakmai állomásait, bemutatják a tartalékos rendszer felépítését és áttekintést adnak a működés első időszakának gyakorlati tapasztalatairól, ideértve a toborzás, kiképzés, szolgálatteljesítés, munkáltatói kompenzáció és társadalmi elfogadottság aktuális kérdéseit is, valamint ki-tekintést adnak a tartalékos rendszer fejlesztésével összefüggésben.

Az önkéntes tartalékos rendszer létrehozatalának alapvető szükségszerűségét az a tényező határozta meg, hogy a hadkötelezettség – ezen belül is különösen a békeidejű sorkötelezettség – szerepe, politikai és társadalmi elfogadottsága a 2000-es évek elejére hazánkban is jelentősen megváltozott.

A XX. század végére megerősödött az a nemzetközi tendencia is, amely a fegyveres védelmi feladatokat elsődlegesen a professzionális, önkéntes alapon szerveződő fegyveres erőként képzelte el. Egy ilyen jellegű szemléletváltás immanens következménye, hogy a tartalékok szervezésének alapfilozófiáját is meg kell változtatni, azaz egy önkéntességen alapuló haderő működését békében önkéntességen alapuló tartalékos erőkkel kell támogatni.

E fenti tényezőket felismerve a Honvéd Vezérkar Katona Tanácsa már 1999-ben megfogalmazta javaslatát egy önkéntes alapon szerveződő tartalékos rendszer kialakítására.

A rendszer kialakításának alapjait ekkor még nem a sorkötelezettség békeidőszaki felfüggesztésének gondolata motiválta, hanem az a tény, hogy ez idő tájt a sorkatonai szolgálat időtartama a rendszerváltást megelőző 18 hónapos időtartamról több lépésben 12, 9, illetve 2002-től 6 hónapra csökkent. Ez az időtartam már nem bizonyult maradéktalanul elégségesnek egy olyan katonai szakmai tudás átadására, amely a sorkatonai szolgálatból való távozást követően komoly alapja lehetett volna egy kötelező tartalékos szolgálatnak, illetve jelentős fajlagos költségnövekedéssel járt.

A tartalékos katonai szolgálat jellegének átalakítását a haderő rendszeresített létszámának folyamatos csökkenése is szükségszerűvé tette. 2001-re a mozgósításhoz

szükséges tartalékoslétszám-igény már nem érte el a korábbi tervekben szereplő létszám egyharmadát sem, amely indokolatlanná tette egy békében általánosan kötelező tartalékos szolgálat előírását.

Az önkéntes tartalékos rendszer kialakítását az is szükségessé tette, hogy a hadköteles tartalékos katonák békében csak önkéntes jelentkezés alapján voltak vezényelhetők az országhatáron kívüli feladatra, amely az ekkorra már a NATO-hoz tartozó ország esetében megnehezítette a feladatokban való részvétel tervezhetőségét. Ki kellett alakítani annak a szolgálattípusnak is a jogi kereteit, amely ezt a kérdést kezelni képes. Kézenfekvő megoldásként jelentkezett az önkéntes tartalékos szolgálat, melynek jogi alapjait először 2002. január 1-jével határozta meg az akkor hatályos honvédelmi törvény (Hvt) a sor- és tartalékos katonai szolgálat teljesítése rendjének változásával érintett törvények módosításáról szóló 2001. évi XLIV. törvény nyomán.¹

Ezen időponttól kezdve beszélhetünk ÖTR-ről, ettől az időponttól vizsgálva kísérrjük végig a rendszer fejlesztésének állomásait, a fejlesztési irányban bekövetkezett hangsúly- és intenzitásváltozásokat.

Az elérendő tartalékos létszámot 2002-ben 6000 főben határozták meg, megkezdődött a rendszer működése.

Az önkéntes tartalékos rendszer

Felülvizsgálat, fejlesztési irányok (2008–2010)

A működés első éveinek tapasztalatai korántsem voltak kedvezőek. Az önkéntes tartalékos rendszer (a továbbiakban: ÖTR) létrehozatalának deklarált célját, az önkéntes haderő kiegészítésének és utánpótlásának biztosítását a 2002-ben kialakított rendszer közel sem volt képes biztosítani. A parancsnoki állomány nem fektetett jelentős hangsúlyt a tartalékos beosztások feltöltésére, az éppen megkezdett védelmi felülvizsgálat miatt pedig nem került sor a fejlesztéshez szükséges erőforrások célzott tervezésére sem. Hiányzott néhány olyan szervezési és kodifikációs intézkedés is, amelyek lehetővé tették volna a hatékony működést. A feltöltést az a tényező is nehezítette, hogy a Magyar Honvédség permanens átszervezése elvonta a fejlesztéshez szükséges anyagi és humánerőforrásokat a feladattól.

További problémaként jelentkezett, hogy az ÖTR-nek a polgári élet oldaláról érintett szereplői, a munkáltatók vonatkozásában nem állt rendelkezésre olyan motivációs-támogatói csomag, amely segítette volna a rendszer kiteljesítését, illetve a tartalékos szolgálatot vállalók esetében is csak egyes részjárandóságok jelentek meg a szabályozás rendszerében.

Mindezek összességében azt a hatást eredményezték, hogy az ÖTR nem volt képes rendszerként felállni és ellátni feladatát. Ez a tény a hadkötelezettség polgárokat terhelő békeidőszaki kötelezettségének felfüggesztését megelőzően nem

¹ Megjegyzendő, hogy a *honvédelemről* szóló 1993. évi CX. törvény 125. § (1) bekezdése a tartalékos parancsnoki képzés keretében korábban is lehetővé tette önkéntes jelentkezés alapján a tartalékos tiszt- és tiszthelyettesi képzést. Ez azonban nem klasszikus értelemben vett önkéntes tartalékos szolgálat volt, hanem a sorkatonai szolgálatteljesítést váltotta ki.

gyakorolt különösebb hatást az ország katonai képességeire, hiszen a sorkatonai szolgálatukat töltőkkel, illetve a honvédség állományából tartalékállományba kerülőkkel szükségképpen megoldhatóak voltak az alapvető feladatok. A kialakult helyzet azonban a jövőre nézve súlyos kockázatot rejtett magában.

A működés kézzel fogható problémái 2005-től jelentkeztek, amikor a Magyar Honvédség békeidőszaki személyi tartaléka jogilag és gyakorlatilag is megszűnt létezni. Ettől az időponttól a hadkötelezettség, azon belül a tájékoztatási és bejelentési kötelezettség felfüggesztése a nyilvántartás problémáit, míg a megjelenési és a szolgálatteljesítési részkötelezettség felfüggesztése a személyi tartalékképzés problémáit is egyértelművé tette. Mindennél beszédesebb az a tény, hogy a Magyar Honvédség 2008 közepén mindösszesen 17 önkéntes tartalékoskal rendelkezett, alkalmazhatóságuk tényleges katonai képességértéke elenyésző volt.

Mindezen tényezőkre figyelemmel az Országgyűlés elrendelte a Magyar Honvédség ÖTR-ének felülvizsgálatát.² Ennek nyomán 2012. január 1-jét határozta meg a fejlesztés tényleges céldátumának,³ gyakorlatilag a következő kormányzati ciklus időszakára irányozva elő az érdemi, költségvetési forrásokat igénylő fejlesztési feladatokat, 4000 főben meghatározva az elérendő önkéntes tartalékos létszámot.

A 2010-ben hivatalba lépő adminisztráció a tartalékos rendszer fejlesztését új alapokra helyezte. Lényegesen felgyorsult a rendszer kiépítése, sor került a tartalékos rendszer belső differenciálására és a toborzás célcsoportjait is egyértelműen körülhatárolták. Első alkalommal vált lehetővé a tartalékos rendszer fejlesztésére elkülönített forráskeret biztosítása, illetve számos társadalombiztosítási és adózási jogszabályváltozás is a rendszer fejlesztésének szolgálatába volt állítható. 2011-ben megkezdte szolgálatát a közel 2000 fő önkéntes védelmi tartalékos, míg 2012 januárjától megkezdődött a műveleti tartalékos beosztások feltöltése is. A korábbi 4000 fős tartalékos céllétszám 8000 főre módosult.

A fejlesztési irányok lényegében jóval határozottabbá váltak: célként fogalmazódott meg a korábban hivatásos vagy szerződéses katonai szolgálatot teljesítők szakmai kompetenciáinak visszaforgatása a tartalékos rendszerbe, valamint a honvédségi objektumok őrzésvédelmét ellátók tartalékos rendszerbe történő bevonása. A tartalékos rendszer fejlesztése a honvédelem területén prioritást kapott.

A rendszer elemei és szervezeti felépítése.

A rendszeresített létszám

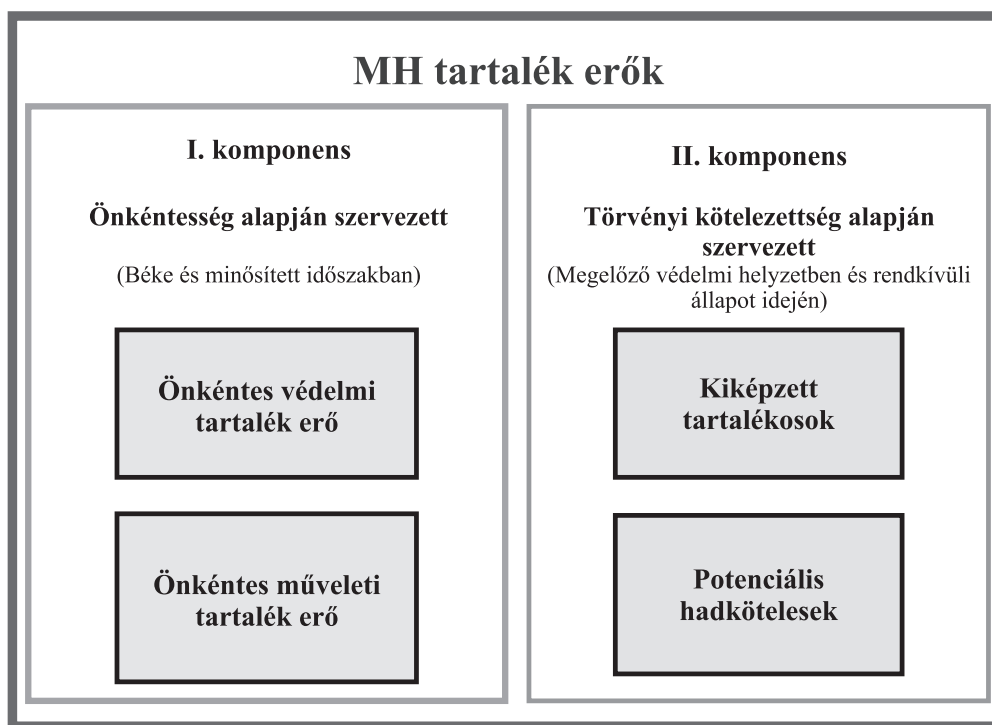
Az ÖTR elemekre bontását éppen a fejlesztési célok között elsődleges prioritást élvező – az önkéntes tartalékosok hadibeosztásain alapuló – a Magyar Honvédség feladatrendszerének szinte teljes vertikumába, béke időszakban is bevonható

2 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról.

3 124/2008. (XII. 3.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról.

tartalék erő létrehozása indokolta.⁴ Szintén a fejlesztés jogi alapjai kialakításakor határozták meg az alapelvet, miszerint az önkéntes tartalékos hadibeosztásokat a békében élő, vagy a különleges jogrendben megalakításra kerülő katonai szervezetknél kell rendszeresíteni. Ennek fontosságát hangsúlyozza, hogy még napjainkban is folyik az érvek ütköztetése az önkéntes tartalékosoknak a HM háttérintézményeinél vagy éppen más szervnél történő alkalmazásával kapcsolatban.

Az önkéntes *védelmi* tartalékos állományt – megfelelően az alapfeladatának – a rendelkezésre állási időszakban fegyveres biztonsági őrként foglalkoztatják a honvédségi objektumok őrzés-védelmi feladatai ellátására. Fegyveres biztonsági őrként, vagy behívásukat követően tartalékos katonaként más-más szabályrendszer szerint, de ugyanazt az őrzés-védelmi feladatot látják el, tehát a helyismeret és a szakmai felkészültség békében és a rendkívüli jogrendben egyaránt biztosítható. A rendszeresített létszám 2011 elején 2049 fő volt, amely az elmúlt időszakban – az őrzendő katonai objektumok számának változásával párhuzamosan – csökkent (jelenleg 1994 fő). Az önkéntes *műveleti* tartalékos elem – gyakorlatilag a Magyar Honvédség összes feladatába történő bevonhatósága érdekében – szervezetileg a haderő integráns része. A különleges jogrendben megalakítandó szervezetek megjelenése a honvédség



1. ábra.

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének felépítése (2013)⁵

4 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről 41. §.

5 Forrás: Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság (MH HKNYP) dokumentumai.

hadrendjében még inkább kiemelte a tartalékos rendszer fejlesztésének szükségességét. Az önkéntes műveleti tartalékos beosztások rendszeresítése megteremtette annak feltételeit, hogy e szervezetek megalakítása, feltöltése hadkiegészítési szempontból a megfelelő lépcsőzéssel, normaidőre végrehajtható legyen. 5576 fős önkéntes műveleti tartalékos létszámot rendszeresítettek, melynek feltöltése a Honvéd Vezérkar által meghatározott prioritás szerint kezdődött meg 2012 elején.

Külön önkéntes tartalékos elemként, a honvédek jogállásáról szóló CCV. törvény hatályba lépéséig létezett a *címzetes* tartalékos kategória. A rendszeresített 375 fős létszámot nem töltötték fel, a jogi környezet megváltoztatásakor a tárca megszüntette a címzetes tartalékos jogviszonyt.

A katonai szervezetek változó igényinek, illetve a rendszeresített önkéntes tartalékos létszám fentebb vázolt változásainak megfelelően, jelenleg folyamatban van a rendszeresített önkéntes tartalékos létszám felülvizsgálata.

Létszámgazdálkodás

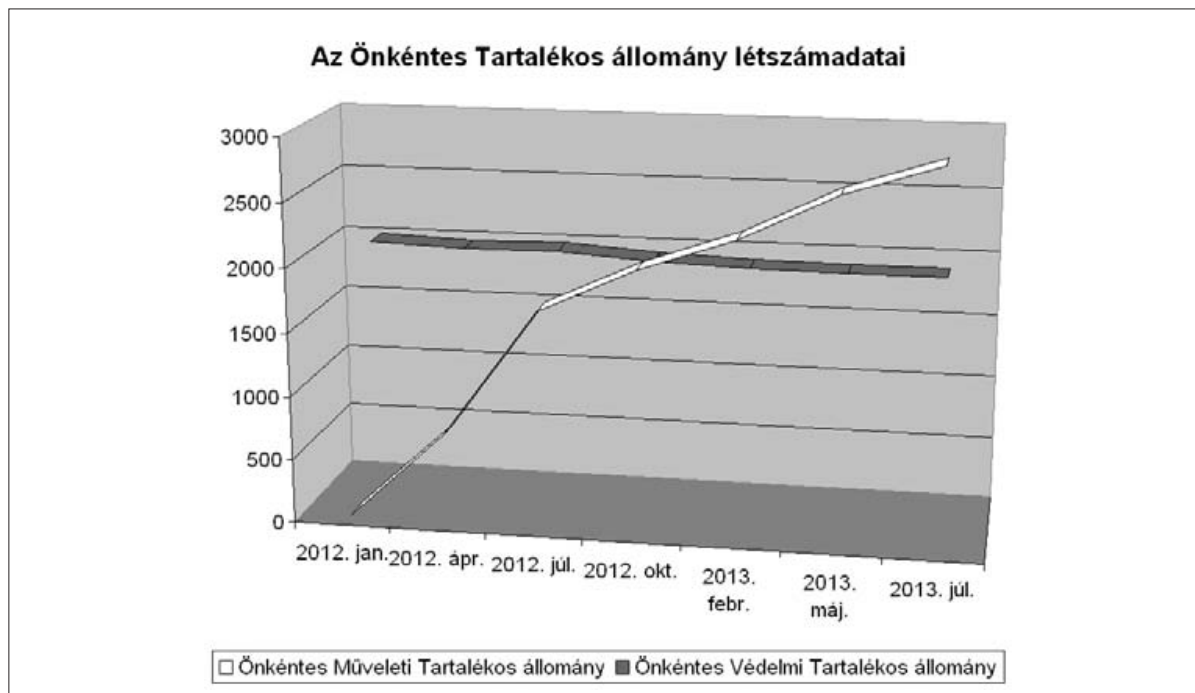
Az ÖTR újradefiniálása, fejlesztése a jogi alapok és az alapvető szabályozók kidolgozása mellett a létszámkeretek feltöltésének azonnali igényével járt együtt. Tekintettel arra, hogy az önkéntes védelmi tartalékos szerződés egyben a megélhetést is biztosító, fegyveres biztonsági őr munkakört is magával vonja, e beosztások feltöltése 2011. év elejére kisebb zökkenőkkel végrehajtásra került. Ezt követően napjainkig a fluktuáció kezelésével a HM Elektronikai, Logisztikai és Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság (HM Ei Zrt.) és az állományilletékes katonai szervezetek a meglévő létszámot folyamatosan 90% fölött tartják (lásd 2. ábra a következő oldalon).

Az önkéntes műveleti tartalékos elem hadi beosztásainak megtervezése, a békeidőszaki haderő-szervezési feladatok kihatásai a hadi szervezeti erő felépítésére, valamint a Magyar Honvédség katonai szervezetei felkészültségi szintje, egy várhatóan nagy létszámú önkéntes műveleti tartalékos létszám fogadására és kezelésére indokolttá tették a szerződéskötések és az abból eredő feladatok egy kézben tartását. Ez az MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság (a továbbiakban: MH HKNYP) hadi állománytáblájához csatolt ideiglenes állományjegyzék kiadásával valósult meg.

Annak ellenére, hogy a jogszabályi háttérrel már korábban kidolgozták, a feladatok végrehajtásának szinte minden mozzanata újabb és újabb problémákat hozott felszínre, melyek belső szabályozók és eljárási rendek kidolgozását tették szükségessé. Ezek egységes kezelése és értelmezése, adott esetben a szakterületek felé történő kezdeményezése minden esetben igazolta a felelős katonai szervezet és az ideiglenes állományjegyzék rendszer fejlesztésére tett pozitív hatását.

Más jogszabályok ÖTR-re tett hatásai is alakították a 2012. évi önkéntes műveleti tartalékos szerződéskötések ütemét. Ennek megfelelően az elsődleges cél egy, az MH HKNYP állománytáblájához csatolt ideiglenes állományjegyzék feltöltése volt,⁶

6 Az ÖTR-be történő bekerülés rendje szerint az ideiglenes állományjegyzék beosztásaira határozott időre szerződést kötött tartalékosokat terhelik a jogszabályokban és a szerződésben meghatározott kötelezettségek és élhetnek mindezekből eredő jogaikkal, azonban a végleges beosztásba helyezésre



2. ábra.

(forrás: MH HKNYP dokumentáció)

amelynek mértéke az első évben meghaladta a 2000 főt, jelen írás elkészítésének időpontjában az önkéntes műveleti tartalékos létszám megközelíti a 3000 főt (2. ábra). Már abban az évben megkezdődtek a katonai szervezetek hadi beosztásába történő átszerződések, de ennek ütemét több tényező (elsődlegesen a nagy létszámú Ö4 egészségügyi kategóriába sorolt tartalékos beosztásba helyezési anomáliája) is lassította.⁷

Más jogszabályok ÖTR-re tett hatásai is alakították 2012-ben a szerződéskötések ütemét az önkéntes műveleti tartalékosokkal. Ennek megfelelően az elsődleges cél egy, az MH HKNYP állománytáblájához csatolt ideiglenes állományjegyzék feltöltése volt.⁸ Ennek mértéke az első évben meghaladta a 2000 főt. A jelen írás elkészítésének időpontjában az önkéntes műveleti tartalékosok létszáma megközelíti a 3000 főt (ld. 2. ábra). Már abban az évben megkezdődtek a katonai szervezetek hadi

csak az előképzettségük, kiképzettségük és alkalmasságuk függvényében kerül sor az egyes katonai szervezeteknél. Az ideiglenes állományjegyzékre történő szerződéskötés gyorsabb beáramlást tesz lehetővé és biztosítja, hogy az MH – körültekintő vizsgálatot követően – a tartalékos számára a legmegfelelőbb végleges beosztást biztosíthassa.

7 A hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól szóló 7/2006. (III. 21.) HM rendelet alapján az Ö4-re minősített alkalmas tartalékos hadműveleti feladatokra különleges jogrend bevezetése esetén harcoló beosztásba nem tervezhető, adminisztratív és kiszolgáló beosztásba tervezhető. Az e kategóriába soroltak létszáma jóval meghaladta az ilyen jellegű, rendszeresített beosztások számát.

beosztásaiba történő átszerződések, de ennek ütemét több tényező (elsődlegesen a nagy létszámú Ö4 egészségügyi kategóriába sorolt tartalékos beosztásba helyezési anomáliája) is lassította.⁹

A létszámgazdálkodást az egészségileg, fizikailag vagy pszichikailag alkalmatlanok aránya (a vizsgálatokon résztvevők 5%-a) nem befolyásolta. Megjelentek azonban a „bizonytalanok”, akik száma a tényleges szolgálatra történő behíváskor ugrás-szerűen megnövekszik (sok esetben, inkább szerződést bontanak, ha be kell vonulni). Létszámuk nem akadályozza a folyamatokat, de jelzésértékkel bír napjainkban is.

A 2013. évben nagyobb ütemben végrehajtott átszerződések során jelent meg a katonai szervezeteknél felajánlott beosztást el nem fogadók csoportja, amely jelenleg nem éri el a 2%-ot, azonban ennek növekedésével számolhatunk. Ugyancsak párhuzamosan növekszik a létszámmal a szerződést bontók (így a rendszerből kilépők) száma, mely jelenleg az összes szerződő 5,5%-a, bár ebből 0,3% más jogviszonyt (önkéntes védelmi tartalékos, szerződéses katonai, munkavállalói) kötött a Magyar Honvédséggel.¹⁰

Rendelkezésre állás, kiképzés, tényleges szolgálat

Az önkéntes tartalékos állomány a rendelkezésre állási időszak lényegét, ezen időszak kötelezettségeit megértette. A jelenleg még sem humán sem technikai szempontból nem véglegesen kialakított kapcsolattartási rendszer részben hagyományos (postai) úton, részben elektronikus levelezés útján működik.

A legjellemzőbb téma a behívások előkészítése, ezen belül a szerződött létszám növekedésével arányosan emelkedő szolgálathasztások ügyintézése, a nyilvántartott adatokban bekövetkezett változások és a külföldre távozás bejelentése. Rendelkezésre állási díjat (szerződéskötés évfordulójakor a mindenkori minimálbér 50%-a) 2013-ban utaltak először, ami azt mutatja, hogy a szerződött állomány évekre elkötelezte magát az ÖTR mellett. A szolgálati járandóságban nem részesülők számának növekedésével e kifizetések mértéke is arányosan növekedni fog. Bár az önkéntes

8 Az ÖTR-be történő bekerülés rendje szerint az ideiglenes állományjegyzék beosztásaira határozott időre szerződést kötött tartalékosokat terhelik a jogszabályokban és a szerződésben meghatározott kötelezettségek és élhetnek mindezekből eredő jogaikkal. Végleges beosztásba helyezésre azonban csak az előképzettségük, kiképzettségük és alkalmasságuk függvényében kerül sor az egyes katonai szervezeteknél. Az ideiglenes állományjegyzékre történő szerződéskötés gyorsabb beáramlást tesz lehetővé és biztosítja, hogy az MH körültekintő vizsgálatot követően a tartalékos számára a legmegfelelőbb végleges beosztást biztosíthassa.

9 A hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól szóló 7/2006. (III. 21.) HM rendelet alapján az Ö4-re minősített alkalmas tartalékos hadművelleti feladatokra különleges jogrend bevezetése esetén harcoló beosztásba nem tervezhető, adminisztratív és kiszolgáló beosztásba tervezhető. Az e kategóriába soroltak létszáma jóval meghaladta az ilyen jellegű, rendszeresített beosztások számát.

10 A szerződést bontók elsődleges indoka a civil élet és az önkéntes tartalékos jogviszony kötelezettségeinek (főleg a béke időszaki tényleges szolgálat) összeegyeztetésének nehézsége.

védelmi tartalékosok rendelkezésre állási díjat nem kapnak, azonban éppen a 2013. évi dunai árvíz bizonyította, hogy a Magyar Honvédség rendelkezésére állnak. Mindehhez szükséges a jó együttműködés munkáltatójuk, a hadkiegészítő parancsnokság és állományilletékes katonai szervezetük között.

Ugyancsak ennek az együttműködésnek az eredménye az önkéntes védelmi tartalékosok felkészítésére kialakított rendszer. Ez a módszer igyekszik építeni a civil fegyveres biztonsági őr feladatok és a katonai őrzésvédelem során egyaránt elsajátítandó képességekre, ezzel törekedve a költséghatékonyság fenntartására.

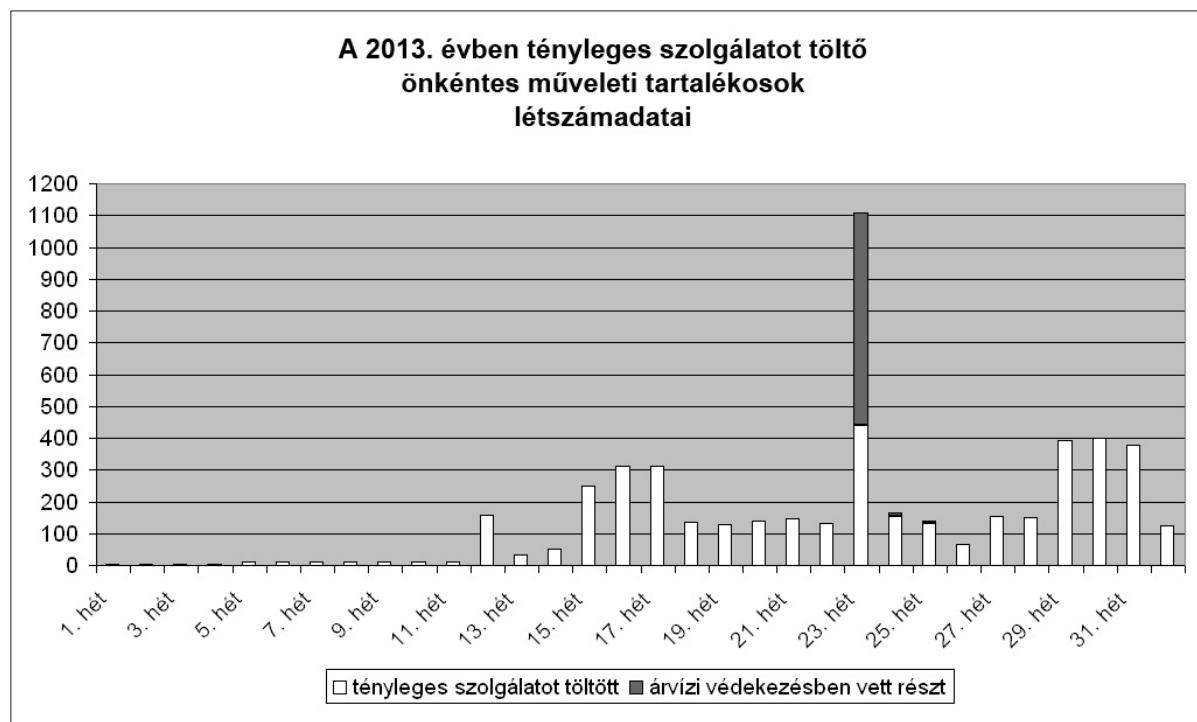
Az önkéntes műveleti tartalékosok esetében a központi felkészítéseket most már második éve hajtják végre eredményesen. A katonai képzettséggel nem rendelkezők 25 napos kiképzéséhez, valamint a katonai alapkiképzésen már korábban részt vettek 10 napos tartalékos felkészítéséhez a kiképzési terv rendszer, valamint a végrehajtás okmányrendszere minden ilyen jellegű felkészítést végrehajtó katonai szervezetnél rendelkezésre áll.

A folyamatos logisztikai, infrastrukturális és egyéb kapacitás gondok ellenére a központi felkészítés az egyik legfontosabb belépő mozzanata az ÖTR-nek. A szerződéssel rendelkezők túlnyomó része (76%) vett részt központi felkészítésen 2012. évben, melynek hasznosságát még a több mint 30 éves szolgálati múlttal rendelkező önkéntes műveleti tartalékos állomány nagy része is elismeri. A kiképzési létszámokon is lemérhető az önkéntes műveleti tartalékos állomány összetételének változása, például 2013. évben a katonai múlttal nem rendelkezők központi, nyári kiképzésén hatszor annyian vettek részt, mint az előző évben. Még egy fontos tényező, hogy ebben az évben a kiképzést szervező katonai szervezetek mindegyike már önkéntes műveleti tartalékosokat kiképzőként is bevon a feladatok végrehajtásába. A központi felkészítés természetesen csak az első lépcsőfok, hiszen kiképzési célra a jogszabályok évente 15 nap lehetőséget biztosítanak az állományilletékes katonai szervezetek részére.

Az önkéntes műveleti tartalékosok 2013 januárjától a felkészítésen túl folyamatosan teljesítenek tényleges szolgálatot. Számuk gyakran meghaladja a több száz főt (ld. 3. ábra). Ideiglenesen tehermentesítik, vagy helyettesítik a hivatásos és szerződéses állományt, hiányzó képességeket pótolnak. A rendszer működik. Tényleges szolgálatuk időtartama változó, általában néhány héttől a két hónapig terjed, de nem ritka a hat hónapos egybefüggő tényleges szolgálat sem. Jelenlétük hatását a Magyar Honvédség képességeire egy önálló írásban lenne érdemes bővebben kifejteni.

Díjazás. A juttatások rendszere

Az ÖTR építése, fejlesztése e területen úgy halad, mintha egy akadálypályát kellene eredményesen teljesíteni, de az akadályok állandó mozgásban vannak. A jogszabályok és belső rendelkezések körüli kezdeti értelmezési és megalkotási nehézséget az a szakmai felfogás okozta, hogy a tényleges szolgálatát töltő önkéntes tartalékos díjazása és juttatásai a szerződéses és hivatásos állományra vonatkozó szabályok szerint rendezhetők. A gyakorlat azonban kíméletlenül szembesített mindenkit azokkal a helyzetekkel, amelyeket másképpen kell kezelni. Ez nem egy látványos folyamat, belső egyeztetések, véleményütköztetések, majd állásfoglalások, közben a „karaván halad”.



3. ábra.

(forrás: MH HKNYP-dokumentáció)

Nemcsak a díjazások és juttatások területén okoz problémát, hogy a feladatokból a legnagyobb terhet viselő MH HKNYP létszáma (főleg pénzügyi és személyügyi területen) a 326 fős békeidőszakra rendszeresített állományhoz igazodik. Ezzel szemben 2012 őszén több mint 1400 fő tartalékos volt egy időben felkészítésen, annak összes pénzügyi és személyügyi terhével.

Ez is nehezíti az önkéntes tartalékosok szempontjából egyébként is kedvezőtlen alaphelyzetet, a díjak és juttatások utólagos kifizetését. Az általában családfenntartó önkéntes tartalékos főleg az utazási, de előfordul, hogy az étkezési és szállásköltségeket is megelőlegezi a honvédségnek, melyet a szervezet utólag, a leterheltség miatt előfordul, hogy késve térít meg. A szándék a rugalmas ügyintézésre megvan, a honvédelmi miniszter pedig támogatta azt hadkiegészítési szakmai javaslatot, hogy az önkéntes tartalékos a behívóparanccsal a közösségi közlekedési eszközökön ingyenesen utazhasson, a költségeket a honvédség megállapodás alapján térítse. A tapasztalatok feldolgozása és a rendszer fejlesztésének szándéka folyamatosan tetten érhető.

A toborzás rendszere

Mára a toborzás olyan országos lefedettségű kapcsolati tőkét tud a szakmai munka mögé állítani, amelynek értéke felbecsülhetetlen és az alacsony végrehajtói létszám ellenére a kapcsolati rendszer folyamatosan új polgári és állami szervekkel, szervezetekkel bővül. A toborzás rendszere (melyet többen szeretnek a Magyar Honvédség létszámhiányáért felelősnek kikiáltani, pedig évek óta eredményesen produkálja a

részére meghatározott feltöltési létszámot) a lehető legnagyobb rugalmassággal kezeli az önkéntes tartalékosok toborzását.

Az önkéntes műveleti tartalékos állományba beáramló több ezer szolgálati járandóságban részesülő volt aktív katona és rendvédelmi állományú a toborzókat gyakorlatilag 2012. év őszéig az ügyfélszolgálati helyiségekbe „ragasztotta”. Nehogy azt higgye bárki, hogy ez nem igazi toborzómunka. Nagyon megterhelő időszak volt ez, rengeteg csoportos és egyéni tájékoztatóval, és persze „állni a sarat” a záporozó kérdésekkel szemben, türelmesen meghallgatni a „bezzeg az én időmben...” kezdetű történeteket. Lelkileg el kellett tudni viselni ennek az állománynak mindazon akcióit és reakcióit, amelyek vélt, vagy valós sérelmeikből eredtek.

2012 őszén a toborzási fő célcsoport módosítására volt szükség. Ennek egyik oka, hogy a szolgálati járandóságban részesülők első félévéhez mért, tömeges beáramlása megszűnt. A másik, hogy a rendszer újjáépítésének teljes időtartama alatt célszerűnek tartjuk egyensúlyban tartani a különböző korosztályok részvételét. Ennek megfelelően a 18. életévüket betöltött közép- és felsőoktatásban résztvevő fiatalokat állítottuk a toborzás elsődleges célcsoportjává. A 2012 őszétől alkalmazott új módszerek 2013 első félében váltak igazán intenzívvé. A középiskolákkal hagyományosan jó kapcsolatok mellett az együttműködés rendszerének kidolgozása a felsőoktatási intézményekkel, toborzó pontok működtetése, közös rendezvények, gólyatáborok. A Debreceni Egyetemen régóta fennálló kitűnő összefogás mellé olyan felsőoktatási intézmények deklarálták együttműködésüket, mint a Szegedi Tudományegyetem, a Miskolci Egyetem, a Pécsi Tudományegyetem, vagy a főiskolák Baján és Szolnokon. Mindezeknek is köszönhetően a 30 év alatti önkéntes műveleti tartalékosok aránya az első évi 1–2%-ról a férfiaknál 8,5, a nőknél 22%-ra nőtt.

Munkáltatói támogatás és kompenzáció

Elődeinktől megtanultuk, hogy ez a magyar ÖTR „Achilles-sarka”. Az ÖTR felülvizsgálatának, majd az azt követő jogi környezet kidolgozásának időszakában ennek megfelelő hangsúllyal kezelte a tárca ezt a témát. Komoly siker és működési alap a szabályozók hatályba lépése.¹¹ A kompenzáció léte kifejezetten pozitív hatást gyakorol a rendszer építésére és a napi, gyakorlati tevékenység végrehajtására. Jelenleg több mint 500 munkáltatóval van megállapodása a Magyar Honvédségnek. A rendszer kompenzációs része tehát működik. 2012-ben a kompenzáció meghaladta a 9 millió forintot, 2013. évben pedig már több mint 7 millió forintot utalt át a tárca a tényleges szolgálatot töltő önkéntes műveleti tartalékos után járó munkáltató kompenzációként a honvédséggel megállapodást kötött munkáltatóknak.

Ennek ellenére – figyelembe véve a NATO Nemzeti Tartalék Erők Tanácsában végzett szakmai munka tapasztalatait – éppen ezen a téren érezhető leginkább a továbblépés szükségessége. Tekintettel az önkéntes tartalékos szolgálat jellegére, a tartalékos számára a kiemelten fontos három szegmens (család – munkahely – tartalékos

11 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról.

szolgálat) balansa kulcskérdés. Jelenleg azokat a munkáltatókat érjük el, amelyeket a tartalékos bejelent részünkre. Van azonban egy másik út, amelyen éppen csak elindultunk (közoktatási intézmények, felsőoktatási intézmények egy részét, Békéscsaba város önkormányzatát és Szolnok város egyes munkáltatóit szólítottuk meg). A vízió: minden munkáltatót elérni, meggyőzni, hogy vegyen részt a honvédelemben, a tartalékos-rendszerben, büszkévé tenni, hogy részese lehet ennek a nagyon fontos rendszernek és rajta keresztül, már az ő támogatásával meggyőzni a munkavállalóit is az aktív részvételről. Az ezen a téren nagyobb tapasztalattal rendelkező országok a haderő és a munkáltatók (több esetben az oktatási intézmények és civil szervezetek) együttműködését a legmagasabb szintről irányítják és koordinálják.

A dolgok jelenkori természeténél fogva a munkáltatók megnyeréséhez, bevonásához azokban az országokban főleg, ahol maga a honvédelem ügye még nem elegendő hívó szó, szükség van és lesz az abban résztvevők helyi és országos szintű ösztönzésére a rendszeres párbeszédrel, programokkal („Bosslift”), elismerésekkel (díjak, apró helyi vagy országos elismerések, Employer Recognition and Award Program).¹² Mindezeket tekintve az ÖTR fejlesztéséhez, annak hosszú távú és stabil működéséhez a továbblépés stratégiai fontosságú.

Az önkéntes tartalékosok által végrehajtott főbb feladatok

Az ÖTR fejlesztése, a működését szabályozó jogi alapok, belső rendelkezések megteremtése és az előzőekben tárgyalt tényezők hatására, valamint az önkéntes védelmi tartalékosok 2011. évi, illetve az önkéntes műveleti tartalékosok 2012 évi tömeges szerződésével gyakorlatilag már az elmúlt évben rendelkezésre állt minden feltétel egy teljes vertikumában működő ÖTR-hez. Ennek természetesen egyik legfontosabb tényezője, hogy már 2012-ben elkülönített összeget fordíthatott az ÖTR-re a Magyar Honvédség. Természetesen itthon és külföldön a tartalékos rendszer működőképességének legkomolyabb fokmérője, hogy a tartalékosok milyen feladatokban vesznek részt.

Ahogy az előzőekben már kifejtettük, az ÖTR-ben a működés alapfeltétele a kiképzés és felkészítés biztosítása. Tekintettel arra, hogy a szerződést kötöttek egy része magas szintű katonai képzettséggel és több évtizedes katonai tapasztalattal rendelkezett, néhány esetben a tényleges alkalmazás megelőzhetette az egységes felkészítést. A felkészítésen túl 2012. évben az *Alapos Bázis 2012* és a *Feltöltés 2012* gyakorlatok nyújtottak lehetőséget az önkéntes műveleti tartalékosok alkalmazására. A két gyakorlat keretében több száz önkéntes műveleti tartalékost hívtak be. Aktivitásuk érintette a katonai igazgatás és védelmi igazgatás, az új műveleti vezetési rendszer és az alegység szintű harcászati feladatok végrehajtását.

A tárgyévi felkészítések végrehajtása mellett 2013. év elején megkezdődött az önkéntes műveleti tartalékosok rendszerszerű, békeidőszaki tényleges szolgálata. Mindez azt jelenti, hogy a feladatok függvényében a katonai szervezetek terve és

12 A munkáltatónak betekintést nyújt munkavállalója katonai tevékenységébe. Ez lehet csapatlátogatás, gyakorlatok megtekintése, külföldi missziók meglátogatása.

igénye alapján az MH HKNYP folyamatosan biztosítja az önkéntes műveleti tartalékosok behívását és átadását a katonai szervezetek részére, akik a tényleges állományba vételt követően alkalmazzák őket – a fejlesztés során elfogadott elvek szerint – a Magyar Honvédség valamennyi feladatának végrehajtása során.

Önkéntes műveleti tartalékosok részvételével történik meg a védelmi igazgatás rendszerének újjászervezése, a tartalékosok közreműködnek katonasírok felmérésében, a toborzásban, doktrínákat fordítanak, részt vesznek az arzénmentes ivóvíz-ellátás feladataiban, technikai eszközöket tartanak karban és hoznak működőképessé állapotba. Kiképzőként részt vesznek az önkéntes tartalékosok magyar és külföldi katonák felkészítésében.

A 2013. évi dunai árvízi védekezés során már nem csak a Magyar Honvédségen belül, hanem az árvízi védekezésben részt vevő állami szervek, társadalmi szervezetek és önkéntesek, valamint a védekezést mindvégig figyelemmel kísérő média jóvoltából a magyar társadalom előtt is nyilvánvalóvá vált, hogy az ÖTR működőképessé és komoly erőt képvisel. Rendkívüli helyzetben, nem hagyományos módszereket alkalmazva eredményesen történt meg a tartalékosok behívása. Ennek köszönhetően néhány nap alatt több mint 1400 önkéntes tartalékos (köztük közel 300 önkéntes védelmi tartalékos) állt készen az árvízi védekezésben történő részvételre és jelentős részük az elsődleges beavatkozó erőkkel együtt került alkalmazásra. Az önkéntes tartalékosok nemcsak a gátakon, hanem a különböző vezetési szinteken, köztük a védelem igazgatás helyi és területi szerveinél is kimagaslóan teljesítették feladataikat. Ahogy a politikai és a katonai vezetés értékelte, az „... ÖTR helytállt az első éles bevetésén”.

Bizonyítva, hogy az ÖTR valóban szerves része a Magyar Honvédség feladatai végrehajtásának – újabb mérföldkövet teljesítve – az első önkéntes műveleti tartalékos jogviszonyú főtiszt elindult külföldi missziója teljesítésére. Megnyitva ezzel azt a folyamatot, amely a nemzetközi katonai szinten az egyik legkomolyabb értékmérője egy tartalékos rendszer működésének.

Az ÖTR társadalmi elfogadottsága

Meggyőződésünk és külföldi tapasztalatok is bizonyítják, hogy az ÖTR hosszú távú, eredményes működéséhez elengedhetetlen annak társadalmi elfogadottsága, még inkább a társadalmi beágyazódása.

Ennek a folyamatnak a kezdő lépésein van csupán túl a rendszer. Amit eddig elért, hogy egyre többen ismerik, van politikai és katonai szakmai támogatottsága. A jelentkező munkavállalón keresztül képbe kerülő munkáltatók túlnyomó többsége támogatja a munkavállaló önkéntes tartalékos szerepvállalását. A fiatal korosztályok megismertetése a honvédelem alapjaival, az oktatás, szakkörök és egyéb szervezett tevékenységek során egyre több honvédelmi ismeret közvetítése mind azt a célt szolgálják, hogy a társadalom ne kívülről szemlélje és próbálja megérteni, hogy vajon mi az a honvédelem, hanem legyen alapvető társadalmi érték a honvédelmi feladatokban történő részvétel és e tevékenységek támogatása. Mindezek miatt fontosak az önkéntes tartalékos rendszer számára az egyre nagyobb számban jelentkező, katonai múlttal nem rendelkező állampolgárok. Motivációjuk szerteágazó, sokan ki akarják

próbálni magukat, sokan gyermekkori álmukat valósítják meg az egyenruha viselésével, sokan pedig a katonai karrier ugródeszkájának tekintik a tartalékos jogviszonyt.

* * *

Áttekintve a fentebb leírtakat, nem marad más hátra, mint a fejlesztés további lépéseiről ejtenünk néhány szót.

A rendszer mára olyan komplexitást és feltöltöttséget ért el, amelyben bármilyen irányváltásnak komoly, hosszabb távon meghatározó következményei lehetnek. Erre és az eddigi eredményekre is figyelemmel a honvédelmi vezetés nem tervez alapvető irányváltást a rendszer felépítésében és a fejlesztésben.

Az elsődleges cél: a működő rendszer finomhangolása és a célként megfogalmazott 8000 fős létszámkeret feltöltése. Ez önmagában is jelentős kihívás, hiszen a 8000 státusz elsődleges toborzási célcsoportja, a korábban katonai szolgálatot teljesítettek csoportja kimerülni látszik. Újabb ösztönző elemek bevezetése vagy további célcsoportok bevonása nélkül kevéssé valószínű a látványos létszámnövekedés. A rendszer utánpótlásának lehetséges bázisát adhatják a felsőoktatási intézmények hallgatói és a középiskolai tanulmányaikat befejező fiatalok, akik nem kívánják élethivatás-ként választani a katonai pályát, azonban valamilyen módon szeretnének közreműködni a haza fegyveres védelmi feladataiban.

A fejlesztés feladatai sorában kiemelt jelentőséggel bír az eddig elvégzett tevékenység értékelése, tapasztalatainak feldolgozása. Ennek elvégzése azért fontos, mert ennek hiányában minden további döntés ötletszerű és szakmailag megalapozatlan lenne. Ennek keretében feladatként jelentkezik a fejlesztés elmúlt két évében kialakított állománytáblák felülvizsgálata, a meglévő tartalékos állomány diszlokációjának és szakmai elosztásának tökéletesítése. Indokoltnak látszik a tartalékosok rendszerszerű bevonása az MH katonai szervezetein túl a HM és annak háttérintézményei munkájába is – tartalékra ugyanis a honvédség egészében szükség van.

Szükséges továbbá külön is vizsgálni a tartalékosok évente kéthavi folyamatos igénybevételének hatásait és indokoltságát, összefüggését a haderő évek óta fennálló békelétszámhiányával. Lehet-e, megengedhető-e a létszámhiány ilyen eszközökkel történő kezelése, vagy ez csak átmenetileg enyhíti a problémát, rendszerszerűen nem oldja meg azt? Meg kell vizsgálni, hogy a tartalékos munkáltatói kompenzációs rendszer nyújtotta szolgáltatás elegendő védelmet biztosít-e a tartalékos szolgálatot vállaló munkavállalóknak, elégségesek-e a társadalmi elfogadottságot erősítő egyéb intézkedések? Milyen újabb kommunikációs lehetőségek vannak a toborzási célcsoporthoz való eljutás mellett a munkaadókkal való kapcsolat felvételére, fenntartására?

Nem megkerülhető a tartalékos kiképzés gyakorlati tapasztalatainak feldolgozása sem. A rendszer immár két éves múlttal rendelkezik e területen, azonban a toborzási célcsoport kiterjesztésével valószínűsíthetően eltérő elvek mentén kell megszervezni az állomány felkészítését. Szükséges a jövőben a tartalékos tiszt- és altisztképzés rendszerének megalapozása, a továbbképzések struktúrájának áttekinthetése, fejlesztése.

A 2013. évi árvíz arra is lehetőséget biztosít, hogy a tartalékosok tényleges igénybevételének tapasztalatait is feldolgozzuk. Megfelelő-e a felkészítés rendszere, a

behívás szabályai, a biztosított felszerelés? Szükséges-e a hadkiegészítési vagy a vezetési rendszer korrekciója a tartalékosok igénybevételének tapasztalatai alapján? Okozott-e tényleges munkahely-vesztést bármely tartalékosnál a nem tervezett és előre nem jelzett behívás?

A tartalékosok külföldi alkalmazásának megkezdését és az első tapasztalatok feldolgozását követően, érdemesnek látszik egy alaposabb vizsgálat elvégzése és javaslatok megfogalmazása, amelyek lehetővé tehetik a tartalékosok képességeinek missziós feladatokba, nagyobb létszámban történő bevonását. Meg kell vizsgálni, hogy a tartalékos rendszer működtetésében kulcsszerepet betöltő MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság állománya és eszközei elégségesek-e a feladat ellátásához. Célszerűnek látszik egy szélesebb körű, tárcán belüli és kívüli felmérés elvégzése is, amely a szakmai és osztályadalmi metszetet mutathat a tartalékos rendszer tényleges megítéléséről, az azzal kapcsolatban jelentkező igényekről, elvárásokról. Ez utóbbi jelentősége azért is kiemelkedő, mert a tartalékos rendszer fejlesztése nem lehet önmagáért való feladat. A rendszert nem önmagáért fejlesztjük, hanem az ország védelmi képességeinek erősítése érdekében a legjobb választ kívánjuk megadni a szakmai kihívásokra és a legmesszebbmenőkig meg kívánjuk találni az összhangot a szakmai szükségesség és a társadalom elvárásai között.

FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS JOGSZABÁLYOK

Hende Csaba: Az önkéntes tartalékos rendszer kiállta az első próbát. Magyar Rádió, Vasárnapi Újság 2013. június 16.

Kádár Pál: Megjegyzések az önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálatának margójára. Hadtudomány (ISSN 1215-4121), 2009/1 47-56. pp;

Kádár Pál: A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztése – mikor, ha nem most? Honvédségi Szemle (ISSN 2060-1506) 2011/1, 2–7. pp.

Lakatos László: Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének időszerű kérdései. Új Honvédségi Szemle (ISSN 2060-1506) 2009/3. 8–10. pp.

Földesi Ferenc (szerk.): A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszere és a kapcsolódó kompenzációs rendszer fejlesztése. Sereg Szemle (ISSN 2060-3924). 2009. Az MH ÖHP kiadványa

Ujházy László–Kladek András: Az önkéntes tartalékos katonák munkáltatóit támogató programok a NATO néhány tagállamában. Humán Szemle (ISSN 0865-7009) 2005/1. pp. 23–31.

Kladek András: Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltató támogatói program. Doktori (PhD) értekezés. Budapest, 2007. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem

Ujházy László: Tartalékos szövetségek a NATO-ban. Doktori (PhD) értekezés

Jelentés a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról. H/6691. számú országgyűlési határozati javaslat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról; (<http://www.parlament.hu/irom38/06691/06691.pdf>) Letöltés ideje: 2011. január 9.

1993. évi CX. törvény a honvédelemről

2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

80/2008. (VI. 13.) OGY-határozata a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról;

2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról

2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
- 124/2008. (XII. 3.) OGY-határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról
- 1032/2009. (III.12.) Korm. határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról
- 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról
- 7/2006. (III. 21.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól

Tisztelt Szerzőink!

Tájékoztatjuk Önöket arról, hogy a *Hadtudomány* című folyóiratban megjelenő tanulmányokat lektoráltatjuk. Tervezett megjelenésről igazolást csak abban az esetben adunk ki, ha elkészült a dolgozat megjelenését két lektor szakvéleménye is támogatja.

Folyóiratunk zökkenőmentes szerkesztése, megjelentetése érdekében kérjük, hogy:

- a közleményeket elektronikus levél mellékleteként, Word- vagy RTF-formátumban szíveskedjenek eljuttatni szerkesztőségünkbe (hadtudomany@freemail.hu);
- a kézirat teljes terjedelme ne haladja meg a 25–30 ezer karaktert;
- a tanulmányhoz legfeljebb 15 elemet tartalmazó irodalomjegyzéket csatoljanak;
- amennyiben mondandójukat ábrákkal (térképrészletekkel, grafikonokkal stb.) kívánják szemléltetni, azt magyar nyelvű illusztrációkkal tegyék;
- a szövegben akkor is tüntessék fel minden illusztráció forrását (interneten való elérhetőségét, letöltésének időpontját stb.), ha azok a szerző saját alkotásai;
- az illusztrációk színdinamikájának megőrzésénél vegyék figyelembe, hogy a folyóirat fekete-fehér nyomású;
- a publikációhoz csatolják a közlemény címét, kulcsszavait, továbbá az írás legfeljebb 300–300 karakter terjedelmű tartalmi kivonatát magyar és angol nyelven!

Küldeményükhöz mellékeljék a szerző adatait (név, tudományos fokozat, rendfokozat, munkahely, elérhetőség)!

A szerkesztőbizottság fenntartja magának a döntés jogát arról, hogy a közlemény a folyóirat nyomtatott vagy az elektronikus változatában jelenik meg.

Fel nem használt kéziratot nem őrzünk meg, és nem küldünk vissza.

a szerkesztőbizottság