



ZRÍNYI MIKLÓS NEMZETVÉDELMI EGYETEM
HADTUDOMÁNYI KAR
Hadtudományi Doktori Iskola

KLADÉK ANDRÁS
nyugállományú mérnök ezredes

**ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER ÉS
MUNKÁLTATÓI TÁMOGATÓ PROGRAM**

DOKTORI (PHD)-ÉRTEKEZÉS

TUDOMÁNYOS TÉMAVEZETŐ:

DR. SZIGETI LAJOS
egyetemi docens

**Budapest,
2007.**

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	3
Bevezetés	5
Kutatási célkitűzések	6
Alkalmazott kutatási módszerek	6
Hipotézisek	6
Az értekezés felépítése.....	7
1. Fejezet. Az önkéntes tartalékos rendszer	8
1.1. A NATO- tagállamok többségére jellemző főbb elvek az önkéntes tartalékosok alkalmazásában	9
1.2. A munkáltatói támogató program, és annak szükségessége	12
1.3. Néhány NATO-tagállam munkáltatói támogató programja	13
1.3.1. Az Egyesült Királyság munkáltatói támogató programja	13
1.3.2. Az USA és Kanada munkáltatói támogató programja	14
1.3.3. Belgium munkáltatói támogató programja	16
1.3.4. Spanyolország munkáltatói támogató programja	17
1.4. Összefoglalás	18
2. Fejezet. A magyar tartalékos rendszer	19
2.1. Az önkéntes tartalékosok alkalmazása.....	20
2.2. A hadköteles tartalékos rendszer.....	21
2.3. Az önkéntes tartalékos szolgálat 2002. évi bevezetése	25
2.4. Az önkéntes tartalékos rendszer jelenlegi helyzete	29
2.5. Az önkéntes tartalékos rendszer megújítása	30
2.5.1. Az önkéntes haderő kiegészítése	30
2.5.2. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat megreformálása	32
2.6. Egy esély az önkéntes tartalékos rendszer életre keltéséhez	35
2.7. Összefoglalás	38
3. Fejezet. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat társadalmi háttere, és a gazdasági szereplőknek az önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos viszonya	40
3.1. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat társadalmi háttere	40
3.2. A gazdasági szereplők körében elvégzett felmérés	45
3.3. Összefoglalás	56

4. Fejezet. A kidolgozott munkáltatói támogató program	57
4.1. A munkáltatói támogató program keretei	58
4.2. Jogsabályok kidolgozása, módosítása	59
4.2.1. A munkahely megtartása	60
4.2.2. A katonai foglalkozásokon való részvétel	60
4.2.3. A bevonulás szabályozása	61
4.3. A munkáltatók kompenzálása a tartalékos szolgálat miatt kieső munkaerőért	62
4.4. Munkáltatói támogató intézményrendszer	65
4.5. A munkáltatók megnyerése, elismerése és támogatása	66
4.6. Összefoglalás	69
Következtetések	70
Az elvégzett tevékenység összegzése	70
Végkövetkeztetések	71
Az értekezés új tudományos eredményei	74
Ajánlások, javaslatok	75
Az értekezés gyakorlati felhasználhatósága	76
Irodalomjegyzék	77
Tudományos publikációk jegyzéke	80
FÜGGELÉK	
1. A NATO Katonai Bizottság MC 317/1 határozatának III. fejezete	83
2. MC 441/1 határozat	85
MELLÉKLETEK	
1. számú melléklet. Adatok a „régii” (bővítés előtti), NRFC tag NATO-tagállamok tartalék erőiről	88
2. számú melléklet. A VOSZ tagsági joggal (együttműködési megállapodással) rendelkező jogi személyiségű szövetségei	89
3. számú melléklet. Kérdőív a munkaadói érdekképviselői szervek részére	91
4. számú melléklet. A felmérés során a munkáltatóknak feltett kérdések	95
5. számú melléklet. Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásának támogatottsága a megkérdezett munkáltatók ágazati osztályozása szerint	97
Rövidítések jegyzéke	115

A NATO országok tartalékosai és tartalékos alegységei fontos és egyre integráltabb részét képezik a NATO haderejének. Azon felül, hogy értékes hadműveleti képességekkel bírnak a növekvő feszültségek időszakában, a tartalékosok egyre nagyobb számban vesznek részt a NATO új feladatainak végrehajtásában, különös tekintettel a humanitárius és béketámogató műveletekre. Az ilyen hadműveleti jártasság felbecsülhetetlen tapasztalatot jelent nemcsak a reguláris erők tagjai számára, hanem talán még fontosabb a tartalékosok számára. A tagországoknak éppen ezért folytatniuk kell a tartalékosok — ilyen jellegű műveletekben való részvételének — ösztönzését és elérhetőségük javítását.

A NATO Katonai Bizottság MC 317/1 határozatának III. fejezete¹

Bevezetés

Békeidőszakban Magyarországon megszűnt a hadkötelezettség. Tartalékosok behívására az alkotmány rendelkezéseinek megfelelően kizárólag kihirdetett rendkívüli állapot idején, vagy megelőző védelmi helyzetben, az országgyűlés kétharmados döntésével kerülhet sor. Békeállapotban, a kollektív védelem, a konfliktus megelőzés és válságkezelés feladataihoz a haderő létszámának gyors megnövelése reálisan csak kiképzett, katonai szolgálatra alkalmas, és arra önként szerződő személyek, önkéntes tartalékosok igénybevételével lehetséges.

Az önkéntes tartalékos szolgálatot, a bevezetést követő egy éven belül, a 2003. évi védelmi felülvizsgálat során felfüggesztették. A védelmi felülvizsgálatot az önkéntes haderőre történő áttérés feladatai követték, így az önkéntes tartalékosokra kevés figyelem maradt, az átalakítás során a beosztások zömét megszüntették, és az önkéntes tartalékosokat elbocsátották. Az önkéntes tartalékosokra vonatkozó jogszabályi előírások már alkalmazkodnak az önkéntes haderőhöz, azonban napjainkban csak vegetál a rendszer. Csupán alig több mint száz beosztás van tartalékosok részére rendszeresítve, és ezeknek is csak harmada feltöltött, annak ellenére, hogy a tényleges állományban folyamatosan hiányok keletkeznek.

Az önkéntes haderő már csaknem három esztendeje működik, túl van a kezdeti, feszített ütemű változtatások időszakán, megérettnek tartom az időt arra, hogy az önkéntes tartalékos rendszer a szükséges mértékű megreformálás és előkészítés után újra bevezetésre kerüljön, amelyhez javaslatokat teszek.

Az önkéntes szolgálat csak akkor valósítható meg a honvédség által, és akkor vállalható az egyén részéről biztonsággal, ha a munkaadó is elviseli a kiképzéssel járó időszakos távollétet, illetőleg képes és hajlandó megoldani a helyettesítést a tartalékos bevonulása esetén. Az önkéntes tartalékosok alkalmazásában élen járó NATO-tagállamokban ezt a funkciót munkáltatói támogató programok töltik be.

Kutatásommal egy, a hazai körülmények között elfogadható és finanszírozható munkáltatói támogató program kidolgozását kívánom megalapozni, amely program nélkülözhetetlen az önkéntes tartalékos rendszer, mint az önkéntes haderő fontos részének felelősségteljes működtetéséhez. Egy olyan programról van szó, amely jogszabályi garanciát nyújt az önkéntes tartalékos munkahelyének megtartásához, elégséges szinten

¹ <http://www.reserves.act.nato.int/NRFC>

kárpótolja a munkáltatót a szolgálat miatt kiesett munkaidőért, intézményesíti a párbeszédet az érintett felek között, és erősíti a munkaadó megértését a tartalékos szolgálatra jelentkező munkavállalóval szemben.

Kutatási célkitűzések

1. Elemzem azokat az elveket, amelyeket a NATO- tagállamok többségében az önkéntes tartalékosok alkalmazásában, illetve a munkáltatói támogató program működtetésében követnek, és amelyek mintaként szolgálhatnak számunkra.
2. Bemutatom az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetését, és azt hogy milyen helyzetet eredményezett a munkáltatói támogató program hiánya. Bizonyítom az önkéntes tartalékos rendszer kiteljesítésének szükségességét, és javaslatot teszek azokra a változtatásokra, amelyek létfontosságúak ahhoz, hogy a munkáltatók érdekei is megjelenjenek a kiképzések, illetve a tényleges igénybevétel tervezése és szervezése során.
3. Elemzem az önkéntes tartalékos rendszer társadalmi támogatottságát, valamint a gazdasági szereplőknek a tartalékos szolgálattal kapcsolatos viszonyát, továbbá azt, hogy a vállalkozások a bevonulás miatt kieső munkaidő ellentételezésére milyen eszközrendszert (kompenzációt) tartanának szükségesnek és elégségesnek.
4. Az elemzésre támaszkodva javaslatot teszek a hazai körülmények között működőképes munkáltatói támogató programra.

Alkalmazott kutatási módszerek

A fenti kutatási célkitűzések eléréséhez a kutatási módszerek széles skálájával dolgoztam. Alkalmaztam és feldolgoztam az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének előkészítése, majd a rendszer kiépítése kapcsán, valamint a NATO Nemzeti Tartalék Erők Bizottságában szerzett tapasztalataimat.

Tanulmányoztam a kérdéssel foglalkozó szakirodalmat. A téma újszerűsége folytán magyarországi szakirodalom csak kis számban áll rendelkezésre, és a NATO- tagállamok gyakorlatáról is nehezen találhatóak tárgyilagos írások.

Konzultáltam gazdasági, illetve jogi szakértőkkel.

Számos kérdés vizsgálatánál alkalmaztam összehasonlító módszert, elsősorban a NATO-tagállamok gyakorlatának tanulmányozásánál.

A munkáltatók védelemmel, honvédelemmel kapcsolatos attitűdjeit közel ötszáz hazai gazdasági szervezetre vonatkozó telefonos kérdésfeltétel alapján vizsgáltam.

Elvégeztem a ZMNE Stratégiai Védelmi Kutató Intézet témámhoz kapcsolódó kutatásainak másodelemzését.

Hipotézisek

1. A teljes mértékben önkéntes, a szűken vett békefeladatokhoz szervezett haderőnek, a rendkívüli feladatokhoz szükséges gyors kiegészítése, reálisan önkéntes tartalékosok igénybevételével lehetséges.
2. A 2002-ben Magyarországon bevezetett önkéntes tartalékos rendszer azért volt kevésbé sikeres, mert nem voltak biztosítottak azok a feltételek, amelyek másutt

működőképessé tették a szisztémát, legfőképpen nem állt rendelkezésre a munkahely megvédésére munkáltatói támogató program

3. Önkéntes tartalékos szolgálatra akkor fog jelentkezni a haderő igényeinek megfelelő tartalékos, ha a kiképzés, illetve az alkalmazás közben nem éri hátrány, és mindenekelőtt nem fenyegeti őt a munkahely elvesztése, illetve rendelkezésére állnak azok az egyértelmű jogi eszközök, amelyek a munkáltatóval szembeni védelmét garantálják.
4. A bevonulás tervezésekor a lehetőségek keretein belül törekedni kell a gazdasági szervezet munkarendjének, működésének minél kisebb mértékű megzavarására, a munkaidő megkímélésére, és ez mellett olyan anyagi kompenzációs eszközrendszert szükséges működtetni, amelyben teljes egészében megtérül a munkáltató kára.

Az értekezés felépítése

Az első fejezetben bemutatom a tartalék erők szervezésének módjait a hadkötelezettségen alapuló és az önkéntes haderőkben.

Ismertetem azokat az elveket, amelyeket a NATO- tagállamok többségében az önkéntes tartalékosok alkalmazásában követnek, és amelyek mintaként szolgálhatnak számunkra.

Megindokolom a munkáltatói támogató rendszer kiépítésének szükségességét, és bemutatom az önkéntes tartalékosok alkalmazásában, illetve a munkáltatói támogatásban élen járó néhány tagállam programját.

A második fejezetben elemzem az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetésének lépéseit, és azokat az okokat, amelyek miatt az önkéntes tartalékos rendszer nem volt sikeres. Ezek között első helyen szerepel, hogy nem állt rendelkezésünkre munkáltatói támogató program, és annak kiépítése — a vonatkozó kormányhatározat ellenére — a mai napig nem történt meg.

Felvázolom azokat a válsághelyzeteket, amelyeknek megoldásában a békeszervezet erőforrásai nem lennének elegendők, és bebizonyítom, hogy ezekben a helyzetekben szükség van önkéntes tartalékosokra. Ismertetem az önkéntes tartalékosok kiképzésével, illetve alkalmazásával kapcsolatos hatályos szabályozásokat, és javaslatokat teszek azokra a változtatásokra, amelyek lehetővé teszik, hogy a tartalékosok munkáltatóinak érdekei is megjelenjenek a kiképzések tervezése és szervezése során.

Bemutatom az önkéntes tartalékos rendszer megújításához jó esélyeket biztosító CIMIC-, illetve a PSYOPS-műveleteket, amelyek mind a tartalékos, mind a haderő részére nyújtanak előnyöket, és lehetőséget adnak a munkaidő kímélő megoldások alkalmazására.

A harmadik fejezetben ismertetem az önkéntes tartalékos rendszer társadalmi támogatottságára, valamint a gazdasági szereplőknek a szolgálattal kapcsolatos viszonyára vonatkozóan elvégzett kutatás eredményeit.

A negyedik fejezetben felvázolom és megindokolom az általam kidolgozott munkáltatói támogató programot, amely négy pillérré támaszkodik, a jogszabályi védelemre, a kiesett munkaidő kompenzálására, az érdekegyeztetésre és érdekképviseletre, valamint a munkáltatók meggyőzésére, támogatására és elismerésére.

Befejezőként összefoglalom az értekezés végkövetkeztetéseit, az új tudományos eredményeket, javaslatot teszek az értekezés hasznosítására, a további kutatási területekre és feladatokra.

1. FEJEZET

Az önkéntes tartalékos rendszer

Az államok — néhány kivételtől eltekintve — minden korban törekednek arra, hogy csakis akkora reguláris haderőt² tartsanak készenlétben, amekkorát az adott időszak fenyegetettsége megkövetel.

A tartalék erőknek³ — amelyeket mind a hadkötelezettségen alapuló, mind az önkéntes haderőt fenntartó államok alkalmaznak — az a rendeltetése, hogy válsághelyzetben a reguláris erők létszáma általuk gyorsan megnövelhető legyen. Az államok katonai szolgálatra egészségileg alkalmas, katonai kiképzést kapott, a meghatározott korhatároknak megfelelő személyeket, tartalékosokat tartanak készenlétben arra, hogy hadkötelezettség vagy önkéntesség alapján, illetve szerződésüknek megfelelően bevonulva kiegészítsék a haderőt. A tartalék erők szervezése széles spektrumon mozog, alkalmazzák őket a reguláris erők egyes beosztásainak betöltésére (személyi kiegészítés), vagy tartalék alakulatokként (komplett alegységbe, egységbe, magasabbegységbe szervezve), illetőleg önvédelmi (háterszágvédelmi, területvédelmi) feladatokra.

A keretrendszerű haderőnek (amilyen a Magyar Honvédség is volt 2004. december 31-ig), külön szervezete van békeidőszakra⁴ és háború esetére. A katonai tervezők kialakítják a bekövetkező háború sikeres megvívásához szükséges hadiszervezetet (más néven háborús hadrendet) és hadilétszámot, majd ebből tervezik meg a békeszervezetet.

Visszafelé számolnak annak megfelelően, hogy a háborús hadrend megalakításának előkészítéséhez minimálisan milyen szervezeteket (és létszámot) látnak szükségesnek békeidőben készenlétben tartani. Természetesen ez csak ideális helyzetben valósul meg így, a békeszervezet és a békelétszám valójában a rendelkezésre álló költségvetési keretek, és a békeidőszaki feladatok közötti kompromisszumok mentén alakul ki.

A háborús hadrendben szereplő alakulatok egy részét (azokat, melyekre már az első műveletekben szükség lehet) békeidőben is teljes vagy ahhoz közeli állománnyal, „azonnali” alkalmazásra kész állapotban tartják. Az „azonnali” alkalmazható csapatokon kívül kiképző és keretalakulatokat⁵ is szerveznek, amelyek alkalmasak arra, hogy egyrészt békeidőszakban kiképezzék a szükséges létszámban a (leendő) tartalékosokat, másrészt mozgósításkor fogadják, és alakulattá szervezzék a bevonulókat.

A keretalakulatoknál békeidőszakban csak a mozgósítás előkészítésére, a mozgósítási feltételek fenntartására, illetve a mozgósítás kezdeti feladatainak megoldására elegendő, 5–10%-nyi tényleges állomány (ti. a keret) teljesít szolgálatot. A keretalakulatok hosszabb ideig tartó mozgósítás után válnak képessé feladatok megoldására. Előbb a békeállo-

² Reguláris haderő (regular forces), reguláris fegyveres erő, reguláris erő, az államnak, a törvényeknek megfelelően létrehozott és fenntartott, állandó jellegű hadereje, megkülönböztetésül az irreguláris fegyveres erőktől, amelyek ugyan nem törvényi úton, de nem is törvénytelenül jöttek létre, azonban nincs állandó szervezetük, egységes szolgálati, kiképzési stb. rendjük (például a partizán erők)

³ A tartalék erők (reserve forces) a reguláris erők tartalékosokból szervezett alakulatai, a NATO szóhasználatban a tartalékos állomány egészére is vonatkoztatott fogalom

⁴ Békeidőszaknak a katonai nyelv a normál időszakot nevezi, vagyis azt a helyzetet, amikor az alakulatok nincsenek magasabb készenlétben vagy harc-készültségben, hanem a napi étellel, a kiképzéssel, felkészüléssel, a haditechnikai-és más eszközök karbantartásával és hasonló tevékenységekkel foglalkoznak.

⁵ Egyfajta szervezeti-hadkiegészítési forma (angol megfelelője a skeleton, csontváz, váz), azt jelenti, hogy a hadiszervezetnek csak egy része, kerete él békeidőszakban

mányból és tartalékosok kisebb részéből előkészítő szervezetet alakítanak, majd ennek felkészülését és készenlétét követően hajtják végre a többi tartalékos bevonulását, felszerelését és összekovácsoló kiképzését.

A keretalakulatok helyett egy másik megoldás az úgynevezett „ikreződés,” amikor a békében teljes állományú alakulat mozgósításkor kettéválik (ikreződik) és a tényleges állomány megfelezésével, a bevonuló tartalékosokkal kiegészülve alakul meg belőle két hadiállományú szervezet. Ezt a megoldást alkalmazta a magyar haderő a két világháború között, de ilyeneket szervez ma is a Bundeswehr. Az ikreződés viszonylag gyorsan végrehajtható, mert a hadiállomány fele már rendelkezésre áll a mozgósítás előkészítésére, és a tartalékos hányad kisebb.

Az önkéntes haderőkben békeidőben nincs szükség olyan nagyságrendű kiképzési kapacitás fenntartására, mint a sorozott haderőkben, elegendő a tényleges állomány pótlásához szükséges bázisokat működtetni. A hadkiegészítés módjában viszont nincs eltérés, a tartalék erőket ugyanúgy alkalmazzák személyi kiegészítésként, vagy tartalék alakulatokként, illetőleg országvédelmi feladatokra. A hadkiegészítés módját illetően ugyan nincs különbség a hadkötelezettség alapján működő és az önkéntes haderő között, van viszont különbség a tartalékosok felkészültségében.

A hadkötelezettségre alapozó haderőkben a sorkatonai szolgálat alatt több tartalékos képződik, de ezek kiképzettsége, alkalmazhatósága egyre alacsonyabb. Folyamatosan rövidül a sorkatonai szolgálati idő, ami nem teszi lehetővé a bonyolultabb haditechnikai eszközök kezelésének elsajátítását. A bonyolultabb eszközöket egyre nagyobb számban tényleges állományú katonák kezelik, így ezekben a beosztásokban a sorkatonákból nem képződik tartalék.

Az önkéntességen alapuló haderőben a tényleges állományból leszerelőkől lesznek önkéntes tartalékosok (akiknek a szerződése eleve előír a tényleges szolgálat után bizonyos időtartamú tartalékos szolgálatot), illetve önként jelentkezők katonai kiképzésével képeznek tartalékot. Ilyen rendszer működik például az Amerikai Egyesült Államokban, ahol a jelentkezők a tanulmányi ösztöndíj és más kedvezmények fejében, a nyári szünetekben kapnak katonai kiképzést, és a tanulmányaik befejezése után, a szerződésben meghatározott ideig tartalékos szolgálatot teljesítenek. Egy másik megoldási lehetőségre Belgium ad példát, ahol a haderő részére szükséges speciális polgári szakképzettségű jelentkezők kapnak rövidített katonai kiképzést és válnak tartalékosokká.

Az önkéntes tartalékosok alkalmazása lényegében a békeállományával egyenértékű felkészültségű és bevetetőségű állományt biztosít a haderő részére. Az önkéntes tartalékos szerződésben vállalja a folyamatos készenlétet az alkalmazásra, a hazai — és szükség esetén — a külföldi szolgálatra. A beosztásához szükséges ismeretek szinten tartása érdekében a szabadidejében (hétvégeken, évi rendes, vagy fizetés nélküli szabadságon) részt vesz a továbbképzéseken, gyakorlatokon. Alkalmazás esetén, egy értesítésre, rövid idő alatt bevonul, nem keres kibúvót a katonai szolgálat alól, gyorsan megtalálja a helyét és képes a begyakorolt beosztásában a feladatainak ellátására.

1.1. A NATO- tagállamok többségére jellemző főbb elvek az önkéntes tartalékosok alkalmazásában

a) A békeállományával azonos követelmények a tartalékosok kiválasztásában, felkészítésében és alkalmazásában. Ez a hármas alapelv az önkéntes tartalékos rendszer lényege, ezért fontos külön-külön megvizsgálni minden elemét. A kiválasztás azonos elvei azt jelentik, hogy általában ugyanolyan (fizikai, pszichikai, egészségügyi, iskolai végzettsé-

gi stb.) követelmények szerint vizsgálják az önkéntes szolgálatra jelentkező tartalékos, mint az azzal megegyező beosztásra pályázó szerződéses vagy hivatásos katonát. Ennek folyamányaként az is igaz, hogy ugyanolyan gyakorisággal (és követelmények szerint) kerülnek egészségügyi és fizikai felmérésre is.

A felkészítés azonos követelménye természetesen leegyszerűsített. Ez az elv nem jelentheti azt, hogy békeidőben is állandóan, és minden elemében ugyanolyan felkészült a tartalékos, mint a teljes időt szolgáló társa, aki nem csak évi 10–30 napot vesz részt a kiképzésben. Csak egyes beosztásokra igaz, azokra a tartalékosokra, akiknek a polgári beosztása, munkája megegyezik vagy nagyban hasonló a katonai beosztásához.

Számtalan ilyen példát lehet felhozni, a szállító repülőgép pilótától a gépkocsivezetőn, a sebészorvoson keresztül a tolmácsig. Ezek a speciális beosztások, az ilyen képzettségű önkéntes tartalékosok, az úgynevezett specialisták⁶ célszerű alkalmazásának jellemző példái.

Az azonos képzettségi követelmény valójában tehát azt jelenti, hogy a valós alkalmazás előtt, a felkészülési időszak végére a tényleges és a tartalékos állomány a beosztásra meghatározott azonos felkészültséget ér el.

A beosztásban, rendfokozatban történő előrelépés, a tényleges állományával egyező módon, az előírt tanfolyamok elvégzéséhez kötött. Ezek a tanfolyamok a tényleges állományétól annyiban térnek el, hogy a tartalékos szolgálat sajátosságának megfelelően nem bentlakások, hanem a távoktatási formák felhasználásával kerülnek megszervezésre.

Az azonos alkalmazási követelmény azt jelenti, hogy nem tesznek különbséget a teljesen feltöltött és az önkéntes tartalékosokból álló szervezet harcértéke, alkalmazhatósága között, legyen az valós alkalmazás, vagy béketeremtő, illetve békefenntartó művelet. Jellemző (követendő) példaként lehet említeni a Boszniában békefenntartásra alkalmazott amerikai tartalék hadosztályt.

b) A békeállományával azonos illetmény az igénybevétel alatt, díjazás, illetve kedvezmények a rendelkezésre állásért. Az igénybevétel során a bevonuló tartalékosok a beosztástól (rendfokozattól) függő, a hivatásos (szerződéses) állományával megegyező mértékű illetményt és ellátást kapnak. A tényleges igénybevétel időszakán túl, az úgynevezett „rendkezésre állási idő” alatt is megilleti őket bizonyos (a szolgálati idővel arányos) mértékű illetmény és egyéb kedvezmények (pl. tanulmányi támogatás, nyugdíj kedvezmény stb.) azért, mert bármikor készen állnak alkalmazásra, bevetésre.

c) A feltöltöttség szempontjából meglévő békeállománynak számítanak. A NATO feltöltöttségi előírásainak egyaránt megfelel a beosztásban lévő szerződéses vagy hivatásos katona és az önkéntes tartalékos, tehát a felajánlott erőkből csupán az előírt feltöltöttség miatt nem szükséges tényleges állományt tartani azokban a beosztásokban, amelyeket egyébként a békeműködés nem igényel (tehát nem kell feleslegesen rendszerben tartani a mentőgépkocsi vezetőjét, elegendő, ha az alkalmazás elrendelésekor bevonul önkéntes tartalékosként). A teljesen feltöltött (80% körüli vagy afeletti békefeltöltöttségű) szervezeteknél önkéntes tartalékosokból kerülnek ki a specialisták, a kevésbé feltöltött szervezeteknél az önkéntes tartalékosok a békeállomány kiegészítésére szolgálnak. A tartalékos alegységek, egységek esetében (tartalék erők, kiegészítő erők stb.) a fontosabb beosztásokba békeállomány kerül.

d) Részvétel a békétámogató műveletekben. Elsősorban és jellemzően a specialistákra számítanak a külföldi műveletekben, de lehetővé teszik ezt a szolgálatot az egyén és az alegységek felkészítése érdekében is. Nem elhanyagolható szempont, hogy a külföldi szolgálat motivációs tényezőként is bevált az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásához.

⁶ NATO-ban elterjedten alkalmazott szakkifejezés (specialist), a speciális beosztást betöltő katonára.

A NATO-tagállamok közül elsősorban a régiek, az úgynevezett 16-ok (illetve ha Izlandot, Luxembourgot levonjuk, akkor 14-ek) tapasztalatait fontos számba venni, bár például az „újak” közül a Cseh Köztársaság már alkalmazza az aktív tartalékosokat a békemissziókban.

Az Egyesült Királyság hadereje komoly szerepet vállal az új biztonsági kihívásokban, a NATO, az ENSZ és EBESZ béketámogatói tevékenységében, illetve az Amerikai Egyesült Államok vezette olyan fegyveres missziókban, mint az Öböl Háború, vagy az iraki rendezés. Mind a békefenntartói, mind a békekikényszerítési műveletekben komoly szerepet kapnak a tartalékosok, Boszniában 2000, Irakban 1500–2000 tartalékos vett, illetve vesz részt a harci cselekményekben. Elmondható, hogy a brit békefenntartó missziók állományának átlagosan 10–25%-a tartalékos.

Belgium régóta alkalmazza a tartalékosokat, elsősorban a specialistákat, a békemissziókban, és most azzal kísérletezik, hogy megfelelő polgári szakképzettségű személyek kiképzésével jusson külföldön is alkalmazható tartalékos szakemberekhez, elsősorban tisztí beosztások betöltésére.

Dánia Belgiumhoz hasonló elvek szerint alkalmazza a tartalékosokat a missziókban, és most kísérel meg egy 250 fős keretet (poolt) kialakítani funkcionális specialistákból. Az SFOR 33%-a, a KFOR 66%-a, az afganisztáni misszió 42%-a tartalékos.

Hollandia ugyancsak régóta, és nagyon széles spektrumban alkalmazza a tartalékosokat a nemzetközi műveletekben, napjainkban visszaesett, és a CIMIC⁷ funkcionális specialistákra redukálódott ez a tevékenység.

Franciaország önkéntes tartalékos létszámának mintegy két százaléka, 7–800 fő teljesít szolgálatot külföldi misszióban, egyedi beosztásokban.

Görögország és Törökország nem alkalmaz tartalékosokat nemzetközi műveletekben.

Németországból nagy számban vesznek részt önkéntes tartalékosok a missziókban, az SFOR állományának majdnem 15%-a, de az Afganisztánban szolgáló erőknek is csaknem 10%-a tartalékos.

Norvégia elsősorban specialistákkal vesz részt ENSZ és NATO missziókban, a KFOR állományának 34%-a, az afganisztáni misszió létszámának 29%-a tartalékos.

Olaszország nem túl nagy számban, de már alkalmaz tartalékosokat külföldön, elsősorban specialistákat.

Spanyolország és Portugália esetében tartalékosok nem vesznek részt nemzetközi misszióban, de tervezik az ehhez szükséges törvényi alapok megteremtését.

USA és Kanada élen jár a tartalékosok külföldi alkalmazásában. Közismerten nagyszámú amerikai tartalékos vett (vesz) részt az iraki műveletben, számuk időnként eléri az ott szolgáló erők 50%-át. Kanada SFOR missziójának negyede tartalékos.

e) Toborzás-kiválasztás. Önkéntes tartalékos szolgálatra (a specialista beosztások kivételével) általában a tényleges állományból „természetes úton” kiváló hivatásosokat és szerződéseseket választanak ki. Ők motiváltak a katonai szolgálatra, felkészült katonaként a tartalékos beosztásokban jól alkalmazhatók, ugyanakkor önkéntes tartalékosként nem szakadnak el a haderőtől. A jól ismert közeg összetartó ereje, az önkéntes szolgálatért járó különböző illetmények és kedvezmények megkönnyítik a civil életbe történő visszailleszkedést is.

Ismertek más megoldások is. Az USA és Kanada haderejében, a tartalékos katonai szolgálatra sokan jelentkeznek civilként, a részükre biztosított kedvezmények hatására, amelyek összhangban vannak a vállalt szolgálattal. Ilyen kedvezmény például az állam

⁷ CIMIC: Civil – Military Cooperation, civil-katonai együttműködés. A katonai műveletet támogató tevékenység, a műveleti parancsnokság és a helyi hatóságok, valamint nemzetközi, nemzeti kormányzati és nem-kormányzati szervezetek és ügynökségek, továbbá a lakosság együttműködésének biztosítása.

által a felsőoktatási ösztöndíj átvállalása, az ingyenes egészségügyi ellátás, vagy a nyugdíj-kiegészítés.

f) Hosszabb idejű (teljes idős) tartalékos szolgálat vállalása. Ez igen fontos momentum, a hivatásos, a szerződéses és az önkéntes tartalékos állományviszony a legtöbb haderőben átjárható. Ez azt jelenti, hogy bátorítják az önkéntes tartalékosokat a teljes idős szolgálat hosszabb-rövidebb idejű vállalására. A jelentkező tartalékosok a békehiányok kezelésére is felhasználhatók.

g) Az önkéntes tartalékos kapocs a haderő és a társadalom között. Az önkéntes tartalékos, a haderőben betöltött funkcióján túl, egy másik szerepet is elláthat a civil környezetben. Kapocsként, hídként működhet, megvalósítva a haderő és a civil társadalom közötti kommunikáció egyik lehetséges és igen működőképes formáját. A tartalékos képes közvetíteni a haderő üzeneteit a családjá, rokonsága, szomszédjai és munkatársai útján. És viszont — ami főleg a teljesen önkéntes haderő esetében különösen fontos — képes visszafelé is vinni a civil környezet véleményét a haderő számára.

Fenti elvek jelennek meg a NATO Katonai Bizottsága (NATO Military Committee, MC) által jóváhagyott két alapidokumentumban, az MC 317/1 határozatban, melynek III. fejezete a Tartalék Erőket taglalja, illetve az MC 441/1 határozatban, amely a NATO politikai irányelveit tartalmazza a tartalékosokkal kapcsolatban (1., 2. függelék).

1.2. A munkáltatói támogató program, és annak szükségessége

A munkáltatói támogató program egy összetett jogi, gazdasági, érdekképviselési, érdekvédelmi rendszer, amelynek általános célja a munkáltató megnyerése a honvédelem ügyének, konkrét célja pedig általa elviselhetővé, elfogadhatóvá tenni az önkéntes tartalékos gyakoribb távollétét a munkahelyéről.

Megértetni a munkáltatóval a tartalékos továbbképzések, gyakorlatok fontosságát, különböző elismerésekkel megnyerni a munkáltatót, anyagi kompenzációkkal kárpótolni a kiesett munkaidőért, és mindezekkel biztosítani a tartalékos munkahelyének megtartását.

Munkáltatói támogató programot, egészében vagy részeiben, szinte valamennyi önkéntes haderőt működtető NATO- tagállam alkalmaz, Employer Support Programme (ESP), magyar tükörfordításban Munkáltatói Támogató Program néven.

Ez a kifejezés nem fejezi ki hűen a teljes tartalmat, mert nem csak a munkáltatót támogatja, hanem a munkahely megtartásával az önkéntes tartalékost, és ezáltal a haderőt is, amelynek így módja van nem csak munkanélküliek, hanem a legjobbak kiválasztására és alkalmazására.

A NATO-hoz 1999-ben csatlakozó három ország, a Cseh Köztársaság, Lengyelország és Magyarország már 1998. őszétől „meghívott ország” (Invited Country) státusszal lehetőséget kapott részt venni a NATO Nemzeti Tartalék Erők Bizottságának (National Reserve Forces Committee, NRFC) munkájában.

Ettől az időponttól, 2003. nyaráig képviselhettem a bizottságban a Magyar Honvédséget, és ennek kapcsán mélységében ismerhettem meg a tagállamok tartalékos ügyekben vitt gyakorlatát, gondjait, problémáit és megoldásait.

Azt láthattam a kezdetektől, hogy NRFC tárgyalási tematikájában, minden egyes ülésen komoly teret kapott a munkáltatói támogatásról való konzultáció, az egyes tagállamok által a program kidolgozásában, illetve bevezetésében felmerült gondok, problémák, az elért eredmények, a „best practice” bemutatása-megvitatása, és a javaslatok, ajánlások kidolgozása.

1.3. Néhány NATO-tagállam munkáltatói támogató programja

A NATO-tagállamok közül az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Kanada rendelkezik kiforrott, működő munkáltatói támogató programmal. A tagállamok közül Belgium, Franciaország és Spanyolország megkezdte a munkáltatói program kimunkálását (lásd 1. számú melléklet), amelyhez leginkább az Egyesült Királyságban jól bevált elemeket tekintik mintának. Belgium munkáltatói programjának egyik eleme már működik, Spanyolország megkezdte a program megalapozását. Franciaország a koncepcióképzés stádiumában van, annak bemutatását korainak tartom.

1.3.1. Az Egyesült Királyság munkáltatói támogató programja

Az önkéntes tartalékosok alkalmazását az Egyesült Királyság kezdte meg legkorábban. Valamennyi haderőnemnek vannak jól kiképzett, bevethető tartalékos egységei, és a tartalékosokból szerveződő Területvédelmi Hadsereg (Territorial Army) elismerten komoly képességekkel rendelkezik. Mind a békefenntartói, mind a békekikényszerítési műveletekben komoly szerepet kapnak a tartalékosok, Boszniában 2000, az öböl háborúban átlagosan 1500–2000 tartalékos vett, illetve vesz részt a harci cselekményekben.

Jól működik a tartalékosokra vonatkozó törvény, a Reserve Force Act 1996. A törvényben a Kormányzat elismeri, hogy a munkáltatók, a tartalékosok, és a haderő közötti gyümölcsöző együttműködés érdekében teljes mértékben szem előtt kell tartani a munkáltató érdekeit.

A munkáltatók biztosítékok egész sorát kapják, valamint az anyagi kompenzációk lehetőségét a kieső munkaerő kárpótlására, ha ez valóban indokolt. Alapesetben a tartalékos bevonulásakor a munkaadót megilleti az úgynevezett adminisztrációs illeték (jelenleg 55 font). A dolgozó helyettesítési költségeinek csökkentésére a munkabérének 6%-át lehet igényelni. Ha ez valamilyen speciális okból nem elegendő, további 4% kompenzációért lehet folyamodni. Amennyiben a bevonulás miatt még nagyobb kár éri a munkaadót, az igazolt költségekre igényelhet még további kompenzációt, azonban ennek eljárási rendje már meglehetősen bonyolult (Reserve Force Act 1996. 83-87. §).

Amennyiben akár a munkaadó, akár a tartalékos elégedetlen a törvényben foglaltak betartásával, megfelelő fórumok, a munkaügyi bírósághoz hasonló Tartalék Erők Fellebbviteli Törvényszékei (Reserve Forces Appeal Tribunals) állnak a rendelkezésükre. Létezik ezen kívül még egy Nemzeti Munkáltatói Összekötő Bizottság (National Employers Liaison Committee), amelyet a Kormány azzal a szándékkal hívott életre, hogy a tartalék erők, valamint a munkáltatók közötti együttműködést elősegítse.

Az Egyesült Királyságban nagyon komoly propagandát fejtenek ki a munkaadók meggyőzésére, az önkéntes tartalékos munkavállalók alkalmazási előnyeinek bizonyítására.

Felhívják a figyelmet arra, hogy a tartalékosok alkalmazásával kisebb létszámú reguláris haderőt lehet fenntartani, így állampolgárként, adófizetőként költségkímélőbb rendszert finanszíroznak az adójukból. A tartalékosok önként vállalt szolgálata a nemzet iránti elkötelezettség kifejeződése, amelyben alkalmazásukkal a munkáltató is részt vállal.

Érvelnek amellet, hogy az alkalmazott önkéntes tartalékos hasznosabb munkaerő a haderőben szerzett ismeretek és készségek birtokában. A hadseregben kifejleszhető kezdeményezőkéesség, fantázia és önbizalom alapvető követelmények ma a munkavállalókkal szemben. A haderőben elvárt és fejlesztett fizikai kondíció nemcsak a szellemi teljesítményre van jótékony hatással, de bizonyítottan kevesebb — betegségből fakadó — hiányzáshoz

vezet. Vezetői képességek, elhivatottság, felelősségtudat, a csapatmunkára való képesség, valamint kommunikációs készség mind olyan tulajdonságok, amelyeket a haderő fejleszt az önkéntes tartalékosokban, és ezek a tulajdonságok jól hasznosíthatóak a legtöbb polgári beosztásban.

Talán nem haszontalan a volt miniszterelnök Tony Blair ajánlását idézni: *„Az Önkéntes Tartalék Erők egy létfontosságú hozzájárulást biztosítanak hazánk védelméhez és biztonságához. Az Egyesült Királyság védelmi képességeinek fenntartásához, fejlesztéséhez, itthon és külföldön, az önkéntes tartalékosok biztosítják a társadalom értékes hozzájárulását. Bátortól minden munkaadót, hogy támogassa az Önkéntes Tartalék Erőket, az ő szolgálatuk hasznára válik hazánknak.”*⁸

1.3.2. Az USA és Kanada munkáltatói támogató programja

Az Egyesült Államok és Kanada hagyományosan hasonló rendszereket működtetnek fegyveres erőiben, így munkáltatói programjuk is nagyban hasonlít. Ennek megfelelően ennek a két programnak a jellemzőit együtt ismertetem.

A leglényegesebb különbség az Egyesült Királyság munkáltatói támogató programjához képest, hogy az USA és Kanada munkáltató programja nélkülözi az anyagi kompenzációt.

Ebben a két országban a munkáltató vagyoni kárpótlása helyett az állampolgárok önkéntes tartalékos szolgálatra történő megnyerésére és támogatására, illetve a munkáltatók meggyőzésére és elismerésére helyezik a hangsúlyt. Az önkéntes tartalékosok jelentkezését olyan elemekkel érik el, mint a tanulmányi ösztöndíj vagy ösztöndíj-kiegészítés, az államilag garantált hitelfelvételi lehetőségek biztosítása, a diszkontvásárlási lehetőség, az ingyenes, a családra is kiterjedő egészségügyi ellátás, vagy a nyugdíj kiegészítés. Ezek fejében elvárható, hogy a tartalékos olyan munkaadót válasszon, ahol támogatják a szolgálat vállalását és engedélyezik a fizetés nélküli szabadság igénybevételét a szolgálat időtartamára. A munkaadók esetében a hazafias kötelességre alapoznak, jóindulatukat a részükre adományozható egészen magas állami elismerésekkel nyerik meg.

Az USA tartalékos szolgálattal kapcsolatos munkáltatói kötelezettségekről alkotott törvénye, a Törvény a Katonai Szolgálatot Teljesítő Foglalkoztatási és Újraalkalmazási Jogairól (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA) meglehetősen komoly kötelezettségeket ró a munkáltatókra, függetlenül azok működési formájától, alkalmazottainak számától stb.

A törvény biztosítja a munkahely védelmét a tartalékos szolgálat alatt és után. Előírásai szerint a munkáltató nem tagadhatja meg a tartalékos szolgálatra való bevonulás lehetőségét. A tartalékos munkahelye nem mondható fel a katonai szolgálat alatt, és a leszerelés után, eredeti beosztásában újra köteles alkalmazni őt a munkáltató.

A katonai szolgálatról kötelező előzetes értesítést adni, azonban a törvény nem határozza meg annak időpontját, és 30 napnál rövidebb szolgálat esetén nem írja elő az írásos értesítést sem. Ha azonban a tartalékos nem tájékoztatja a munkaadóját a katonai szolgálatról, akkor elveszíti a törvény által biztosított védelmet. A munkáltató indokolt esetben kapcsolatba léphet az alakulattal, és kérheti a szolgálat elhalasztását, azonban a parancsnok jogköre ennek helyt adni vagy elutasítani.

A törvény betartatásában nincsenek magukra hagyva a tartalékosok, meglehetősen széles társadalmi bázison nyugvó, és nagyszámú önkéntes közreműködőt alkalmazó képviselői szervezetek, bizottságok segítik őket. Mindkét országban alakult hasonló céllal szervezet, amely az Egyesült Államokban Nemzeti Bizottság a Gárda és a Tartalék Erők

⁸ A Guide for Employers; Supporting Britain's Reservists & Employers; SaBRE, 2003.

Munkáltatói Támogatására (National Committee for Employer Support of the Guard and Reserve, ESGR) névvel, Kanadában Kanadai Haderő Összekötő Tanács (Canadian Forces Liaison Council) működik. Mindkettő abból a célból került megalakításra, hogy elősegítse az együttműködést és a kölcsönös egyetértést a tartalékosok és azok munkáltatói között, valamint közreműködjön a tartalékos szolgálati kötelezettségekből eredő konfliktusok megoldásában.

Az ESGR központi szerve a Védelmi Minisztériumban, a tartalékos ügyekért felelős helyettes védelmi államtitkár hivatalában működik, és ilyen szervezet minden államban tevékenykedik.

Az USA Védelmi Minisztériumának 1250.1 számú Direktívája szerint „Az ESGR összehangolja mind a közösség, mind az egyén, mind pedig a Nemzeti Gárda és Tartalék Erők érdekeit, az Egyesült Államok munkáltatói és közösségi támogatási programjain, személyzeti politikáján és gyakorlatán keresztül, ezzel ösztönözve a munkavállalói és állampolgári részvételt a Nemzeti Gárda és a Tartalék Erők programjaiban.”⁹

Több ezer önkéntes vesz részt az ESGR központi és helyi szervezeteinek munkájában. Például az USA ESGR bizottságokban 4500 önkéntes dolgozik, 12 millió dolláros éves költségvetéssel. A szervezetek a tartalékos ügy támogatottságának elősegítésére állandó kapcsolatot tartanak a kamarákkal, a munkaadói szövetségekkel és az egyes vállalkozásokkal.

Az ESGR segít meggyőzni a munkáltatókat arról, hogy a tartalékosok fontos szerepet töltenek be a nemzeti védelemben. Legfőbb érvük, hogy az USA teljes humán erőforrás tartalékát az önkéntes tartalékosok képezik, ezért kiemelt érdek fűződik ahhoz, hogy a tartalékosok mindig a haderő rendelkezésére álljanak, és elérhetőek legyenek, amikor szükség van rájuk.

Az ESGR a katonai vezetőkkel együtt megoldásokat dolgoz ki azokra a konfliktusokra, amelyek előállhatnak a tartalékos szolgálat vállalásával kapcsolatban, és kidolgozza a lehetséges válaszokat is annak érdekében, hogy az érintett felek (a haderő, a munkaadó és a tartalékos alkalmazott) — lehetőleg minél alacsonyabb szinten — megegyezzenek, és minél kevésbé legyen szükség állami beavatkozásra. Ennek köszönhetően például az Egyesült Államokban az ügyek 93%-a helyben intéződik el, és mindössze 7% megoldása terheli a kormányzati szerveket.

Az ESGR képviselői (Unit Liaison) minden alakulatnál ott vannak abból a célból, hogy közvetlen információkkal szolgálhassanak a tartalékosoknak a jogaikról. Az ESGR bizottságok a munkáltatók részére információs, tájékoztató anyagokat készítenek, amelyek elérhetőek írott és elektronikus kiadványok, broszúrák formájában, folyóirat cikkekben és hírnyomtatványokban, illetve az Interneten.

Multimédia kampányokkal hívják fel a figyelmet az önkéntes tartalékos szolgálat fontosságára. Előadásokkal, kiállításokkal, konferenciákkal népszerűsítik a témát, részt vesznek minden lehetséges rendezvényen, a kamarai összejövetelektől a közösségi rendezvényekig.

Ombudsman programot működtetnek a jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatásra, konzultációs lehetőségek biztosítására, illetve segítségnyújtásra egyes ügyek megoldásában.

A beszélgetés (egyeztetés) a főnökkel (Briefing With the Boss) nevű program arra szolgál, hogy a munkáltatók, az alakulatok parancsnokai, a helyi ESGR képviselők és a közösségi vezetők találkozzanak, beszélgessenek a tartalékos szolgálattal kapcsolatos közös ügyekről. A legismertebb és legnépszerűbb program a főnök utaztatása (Boss Lifts Transport) program arra ad alkalmat, hogy ugyanezen kör a kiképzés helyszínein talál-

⁹ The Reserve Components of the United States Armed Forces, Handbook by the Office of the Assistant Secretary of Defense for Reserve Affairs, December 2000. 81 p.

kozzon. Ily módon a tartalékos szolgálat hasznosságát a valós feladat-végrehajtás közben, a gyakorlatokon, éleslövészeteken lehet megmutatni. Ide leggyakrabban katonai repülőgépen, helikopteren, katonai szállító járműveken utaztatják a munkahelyi vezetőket, akiknek módjuk van harci körülmények között, katonaként látni a dolgozójukat, beszélgethetnek egymással, a parancsnokokkal az őket legjobban érdeklő kérdésekről, megismerhetik az alakulat helyzetét, eredményeit, problémáit.

Az ESGR bizottságok a tartalékos ügyet támogató munkáltatók megbecsülésének kifejezésére az elismerések széles spektrumát alkalmazzák.

Csak példaképpen egy felsorolás azokról az érdemekről, amelyek alapján elismerésre javasolható a munkaadó: elengedi tartalékos szolgálatra a munkavállalóját akkor is, ha az rövid időn belüli bevonulásról kap értesítést, elismeri, hogy különleges munkavállaló, amiért önkéntes tartalékos szolgálatot teljesít. Folyósítja a fizetését akkor is, ha az katonai szolgálatot teljesít (egyébként ez nem kötelessége), biztosítja azokat a juttatásokat, amelyek a cégnél a többieket megilletik. Helyettesítőt alkalmaz a katonai szolgálat időtartamára, de emiatt a tartalékost nem éri hátrányos megkülönböztetés. Tartja a kapcsolatot a családdal, amikor a tartalékos hosszabb időre bevonul.

Az elismerési javaslat az önkéntes tartalékostól indul el, a javaslatban le kell írni a munkaadó érdemeit. Az elismerési javaslatot — az érdemnek megfelelően — a helyi, az állami, vagy a szövetségi ESGR bizottság bírálja el.

A legalacsonyabb elismerés az „A főnököm egy hazafi” (My Boss is a Patriot Certificate) oklevél adományozása, amit a tartalékos kezdeményezésére, az érdem nagyságának megfelelően, felmenő rendszerben ítél oda a megyei, vagy az állami, illetve a szövetségi bizottság.

A következő fokozat a helyi ESGR elnöki díj (Local ESGR Chair's Award), évente, korlátozott számú munkáltató elismerésére szolgál helyi szinten.

Ennél magasabb állami, országos elismerés az „Azon felül és azon túl” (Above and Beyond Award) díj, amit korlátozott számban azok a munkáltatók kapnak, akik a honvédelem ügyéért a törvényben meghatározott kötelezettségeket messze meghaladóan, azon túlmutatóan (az előírásokon túl, a kötelezettségek felett) többet tesznek.

A „Hazáért” (Pro Patria Award) kitüntetést évente adják ki, bizottságonként egy, a legkiemelkedőbbben teljesítő munkáltató részére.

A „Munkáltatói Támogatói Szabadság” (Employer Support Freedom Award) kitüntetés a legmagasabb elismerési forma, amelyet a védelmi miniszter ad át egy komoly szerződés keretében a Pentagonban. Évente legfeljebb öt munkáltató kaphat ilyen elismerést.

Mindezekkel az elismerésekkel évente több mint tízezer munkáltatót jutalmaznak az ESGR helyi és központi szervezetei.

1.3.3. Belgium munkáltatói támogató programja

Egy 2001. óta hatályban lévő törvény előírja Belgiumban a munkaadó beleegyezését a munkavállaló bevonulásához. Ennek a korlátozásnak a feloldása érdekében már egy ideje folynak a tárgyalások a vezérkar és a munkaadói szervezetek között. Az önkéntes tartalékos munkahelyének megvédését a munkáltató anyagi kompenzálásával kívánják megoldani, ezáltal a bevonulás következtében nem csökkenne a vállalkozás nyeresége.

A munkaadók támogatásának első lépéseként létrehozták a Munkáltatói Támogató Kapcsolati Bizottságot (Liaison Committee Employer Support, CES).

A CES a vezérkar tartalékos és mozgósítási főnökségének támogatásával működik, tagjai tartalékos tisztekből és különböző munkáltatói szakmai szervezetekből kerültek kiválasztásra.

A jövőbeli tartalék erők kialakítására vonatkozó koncepcióval összhangban, a bizottság céljai:

- az összekötő tisztek hálózatának kialakítása (Employer Liaison Officer – ELO), és kiépítése valamennyi tartományban, illetve alakulatnál, annak érdekében, hogy hatékonyan megvalósítsák az összekötő kapocs szerepét a tartalékosok, az alakulatuk és a munkáltató között,
- működő kapcsolati rendszer kiépítése a munkaadókkal, jó viszony kialakítása a kormányzat, a vállalatok és a tartalékosok között,
- tájékoztatás nyújtása a munkaadóknak az új tartalékos koncepcióról, meggyőzésük a tartalékos szolgálat szükségességéről, hasznosságáról,
- a munkáltatók meggyőzése azokról az előnyökről, amelyeket a tartalékos szolgálat nyújt a munkaadóknak,
- a munkáltatói támogató szellem kialakítása az alakulatoknál, és a munkáltatók között is.

Munkáltatói Támogató Programként Belgium egy következetes kompromisszum mellett döntött, ami a tartalékosok és munkaadók jóakarátán, motivációján, és egy elégséges szociális védelmen alapul. Ez a szociális védelem a társadalmi hozzájárulásokból, a védelmi költségvetésből és az állami segélyezési rendszerből áll össze annak érdekében, hogy biztosítsa a tartalékosok munkahelyének megvédését, az osztársadalmi érdekek megfelelően, bármilyen körülmények között.

1.3.4. Spanyolország munkáltatói támogató programja

Folyamatban (parlamentari tárgyalási szakaszban) van a Védelmi törvény elfogadása, amely szabályozza a tartalékosokkal kapcsolatos kérdéseket. Az önkéntes tartalékosok a katonai szolgálatukat jelenleg a szabadságuk terhére teljesítik, de a munkáltatót semmi nem kényszeríti a szabadság kiadására. Az önkéntes tartalékos munkahelyének védelmét jogszabály biztosítja az évenkénti rendszeres, rövid idejű (10-15 napos) szolgálat alatt. A tartalékos munkavállaló hosszabb időtartamú (2-4 hónapos) behívása azonban kizárólag a munkahely hozzájárulásával lehetséges.

A Védelmi Minisztérium megkezdte egy keret-megállapodás kidolgozását a Spanyol Vállalkozási Szövetséggel, lefolytatták az induló tárgyalásokat a meghatározó gazdasági szervezetekkel, és felvették a kapcsolatot a főbb szakszervezeti, illetve tartalékos szövetségekkel. A munkáltatókkal való kapcsolattartáshoz tartományi szinten megkezdtek egy összekötő tiszti rendszer kiépítését.

1.4. Összefoglalás

A fejezetben bemutattam a tartalék erők szervezésének módjait a hadköteles és az önkéntes haderőkben. Bemutattam azokat az elveket, amelyeket a NATO-tagállamok többségében az önkéntes tartalékosok alkalmazásában követnek, és amelyek mintaként szolgálhatnak számunkra.

Az önkéntes tartalékosok a tényleges állományával azonos (fizikai, pszichikai, egészségügyi, iskolai végzettségi stb.) követelmények szerint kerülnek kiválasztásra, nincs különbség az önkéntes szolgálatra jelentkező tartalékos és az ugyanolyan beosztásra pályázó szerződéses vagy hivatásos katonák között. Azonos a felkészítési követelmény, és a beosztásban, illetve rendfokozatban történő előrelépés is, és természetesen nincs különbség az igénybevétel alatt az illetményükben és az ellátásukban sem.

A NATO elvek szerint az önkéntes tartalékos a feltöltöttség szempontjából meglévő állománynak számít, tehát nem előírás a felajánlott erőben sem tényleges állományú katonával betölteni azokat a speciális beosztásokat, amelyekre egyébként a békeműködéshez nincs szükség. Az önkéntes tartalékosok részt vesznek, és egyre nagyobb szerepet kapnak a béketámogató műveletekben, amely nem elhanyagolható mértékben motivációs tényezőként is bevált. Közismerten nagyszámú amerikai tartalékos vesz részt az iraki műveletben, számuk időnként eléri az ott szolgáló erők 50%-át, Kanada SFOR missziójának negyede tartalékos. Az Egyesült Királyság békefenntartó misszióiban átlagosan 10–25% tartalékos szolgál, de Belgium, Dánia, Hollandia, Németország és Norvégia is régóta alkalmazza misszióiban a tartalékosokat, elsősorban is a specialistákat. Önkéntes tartalékos szolgálatot elsősorban a tényleges állományból kivált hivatásosok és szerződésesek vállalnak, de sokan jelentkeznek civilként, a részükre biztosított kedvezmények hatására.

Az önkéntes tartalékos állományviszony a legtöbb haderőben átjárható, vállalható belőle hivatásos vagy szerződéses szolgálat. Az önkéntes tartalékos egy nagyon fontos kapocs szerepet is betölt a haderő és a társadalom között, közvetíti a haderő üzeneteit a környezetének, és viszont, hordozza a civil társadalom véleményét a haderő számára.

Bemutattam a munkáltatói támogató program rendeltetését, és megindokoltam szükségességét, továbbá bemutattam az önkéntes tartalékosok alkalmazásában, illetve a munkáltatói támogatásban élen járó néhány tagállam munkáltatói programját.

Az önkéntes tartalékosokat az Egyesült Királyság már 1962. óta alkalmazza, ennek megfelelően jól működik a tartalékosokra vonatkozó törvény, amelyben a kormányzat elismeri, hogy a munkáltatók, a tartalékosok, és a haderő közötti együttműködés érdekében teljes mértékben szem előtt kell tartani a munkáltató érdekeit. A munkáltatók a kieső munkaerő kárpótlásaként megkapják az indokolt anyagi kompenzációt, és érdeksérülés esetén megfelelő fórumok állnak rendelkezésükre.

Az USA és Kanada munkáltatói programja nélkülözi az anyagi kompenzációt. Ebben a két országban a szolgálat idején törvény védi a tartalékos munkahelyét, komoly kötelezettségeket róva a munkáltatókra, amelynek hatásai az iraki művelet elhúzódása miatt már kezdenek megmutatkozni. Mindkét országban komoly társadalmi érdekegyeztető szervezeteket és mechanizmusokat tartanak fenn a haderő, a munkáltatók és a tartalékosok közötti egyeztetésekre, továbbá nagy figyelmet fordítanak a munkáltatók meggyőzésére és elismerésére.

Belgiumban a munkaadók támogatásának első lépéseként létrehozták a Munkáltatói Támogató Kapcsolati Bizottságot, és dolgoznak a területi összekötő tiszti hálózat kiépítésén.

Spanyolországban folyamatban van a Védelmi törvény elfogadása, megkezdték egy keret-megállapodás kidolgozását a munkaadói szövetséggel, tárgyalnak a meghatározó gazdasági szervezetekkel, és a főbb szakszervezeti, illetve tartalékos szövetségekkel. A munkáltatókkal való kapcsolattartáshoz tartományi szinten megkezdték egy összekötő tiszti rendszer kiépítését.

Következtetések

A NATO-tagállamok haderejében napjainkra jelentősen felértékelődött a tartalékosok szerepe mind a nemzeti védelemben, mind az 5. cikkely szerinti NATO feladatokban, mind pedig a NATO béketámogató műveletekben. Nincs ma a NATO-ban egyetlen haderő sem, amely ne számítana a kiképzett tartalékosokra. Az önkéntes tartalékosok rendszerbe állításához, illetve megtartásához elengedhetetlen a munkáltatói támogató program, amelynek általános célja a munkáltató megnyerése a honvédelem ügyének,

konkrét célja pedig elviselhetővé tenni számára az önkéntes tartalékos szolgálatot vállaló munkatárs gyakoribb távollétét. Megértetni a munkáltatóval a tartalékos továbbképzések, gyakorlatok fontosságát, különböző elismerésekkel megnyerni, anyagi kompenzációkkal kárpótolni a kiesett munkaerőért, és mindezekkel biztosítani a tartalékos munkahelyének megtartását.

Az USA és Kanada munkáltatói programja nem kárpótolja a munkáltatót a kiesett munkaerőért. Ugyanakkor irigylésre méltó alapokon, szigorú törvényen, és a törvény betartásán alapul. Támaszkodik az állampolgárok, valamint a gazdasági szereplők hazafias elkötelezettségére, és épít a munkáltatók elismerésére. A felmerülő sérelmeket megfelelően kiépített (önkénteseken alapuló) érdekegyeztető-érdekképviseleti szervezet kezeli, és mindezek ott elegendő védelmet nyújtanak a tartalékosnak.

Az Egyesült Királyságban működő program ennél racionálisabb, használja az USA és Kanada által alkalmazott elemeket is, de tovább megy, megfelelő keretek között csökkenti, illetve megtéríti a munkáltatóknak a tartalékos szolgálattal összefüggő kárát. Mindhárom tagállam munkáltatói támogatási programja kiállta a gyakorlat próbáját. Véleményem szerint az USA és Kanada munkáltatói programja nálunk nem lenne működőképes, mert hiányzik belőle a munkáltatók anyagi kárpótlása, amelyet a magyar vállalkozói szféra kifejezetten igényel.

A Belga munkáltatói programnak még csak egy eleme, a Munkáltatói Támogató Kapcsolati Bizottság került kiépítésre, Spanyolország a program megalapozásához szükséges tárgyalások időszakában van, ezért hasznosítható tapasztalatokkal még nem rendelkeznek.

Az Egyesült Királyság munkáltatói programja áll hozzánk a legközelebb, mert gazdaságossági számításokon alapul, törekszik a vállalkozások anyagi terheinek csökkentésére, ezért alkalmasabbnak tartom, hogy mintául szolgáljon a magyar munkáltatói program kiépítéséhez.

2. FEJEZET

A magyar tartalékos rendszer

A Magyar Honvédség 2005. január 1-jétől áttért az önkéntességen alapuló személyi kiegészítés rendszerére, és olyan haderőt tart fenn, amelynek nem különbözik a béke és a hadiszervezete. Elvben az alakulatok teljes létszámmal működnek, tehát látszólag semmi szükségük tartalékos állományra.

Ki kell hangsúlyozni, hogy csak elvben, hiszen a meglévő állomány egy része külföldön teljesít szolgálatot, illetve ugyanennyien vannak távol felkészítő kiképzésen, és nem szabad megfedkezni arról sem, hogy a feltöltött beosztásokban folyamatosan keletkeznek kisebb-nagyobb (esetenként több száz vagy akár ezerfős) hiányok. Emellett figyelembe kell venni a különleges helyzeteket, mint a NATO 5. cikkely szerinti szövetségi kötelezettség teljesítését¹⁰, vagy a NATO Befogadó Nemzeti Támogatás¹¹ feladatait. De

¹⁰ „5. cikk. A Felek megegyeznek abban, hogy egyikük vagy többjük ellen, Európában vagy Észak-Amerikában intézett fegyveres támadást valamennyiük ellen irányuló támadásnak tekintenek és ennél fogva megegyeznek abban, hogy ha ilyen támadás bekövetkezik, mindegyikük az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 51. cikke által elismert jogos egyéni vagy kollektív védelem jogát gyakorolva, támogatni fogja az ekként megtámadott Felet vagy Feleket azzal, hogy egyénileg és a többi Féllel egyetértésben azonnal megteszi azokat a intézkedéseket — ideértve a fegyveres erő alkalmazását is —, amelyeket a békének és biztonságának az észak-atlanti térségben való helyreállítása és fenntartása érdekében szükségesnek tart.” Az Észak-atlanti Szerződés, Washington DC, 1949. április 4.

ebbe a körbe tartozik a terrorcselekmények okozta, illetve a nagyobb természeti vagy ipari katasztrófák következtében kialakuló veszélyhelyzetek kezelése, amelyek megoldására a honvédség szűkre szabott békeszervezete már nem lenne elégséges. Anélkül, hogy háborús veszélyt vizionálnék, amelynek megoldására az Alkotmány lehetővé teszi a hadkötelezettség újbóli bevezetését, véleményem szerint a Magyar Honvédségnek szüksége van legkevesebb 4-5 ezer kiképzett, viszonylag gyorsan mozgósítható tartalékos katonára. Magyarországon ez a tartalék erő békeidőszakban önkéntesekből, vagyis — a hatályos Honvédelmi törvénynek (továbbiakban Hvt.)¹² megfelelően — önkéntes tartalékosokból állhat¹³.

2.1. Az önkéntes tartalékosok alkalmazása

A Magyar Honvédség békeidőszaki erőforrásainak kiegészítésére hadkötelesek behívásával csakis egy hosszabb idő alatt eszkalálódó valós háborús veszély esetén, a szövetségi kötelezettség teljesítésére, illetve különösen nagymérvű Befogadó Nemzeti Támogatási igény esetén számolhatunk reálisan.

Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a létszámában jelentősen lecsökkent, láthatóan a nemzetközi kötelezettségekre koncentráló, azoknak megfelelni akaró haderőnek, a konfliktus megelőzésre és a válságkezelésre, egyszóval az úgynevezett minősített időszak¹⁴ küszöb alatti, nagyobb katonai erőt, szakértelmet, felszerelést, szervezettséget és gyors beavatkozó képességet igénylő feladatok megjelenése esetére nincs tartaléka.

Ezt a hiányt fogalmazta meg már 2004-ben Dr. Mráz István vezérőrnagy a Honvéd Vezérkar akkori hadműveleti csoportfőnöke: „*A külföldi misszióban, a támogatásban, valamint a légtér-szuverenitásban érintett állományon túl az MH-nak mintegy két zászlóaljnyi ereje — kevesebb, mint 1000 fő — vonható be olyan feladatokba, mint: válságkezelés és az államhatár biztosítása; a nemzeti befogadó támogatás katonai feladatai; a katasztrófavédelem erőinek kiegészítése; az ország biztonsága szempontjából fontos objektumok őrzése-védelme; a terrorelhárítás feladataiban való részvétel. Az igénybe vehető állomány a feladatok külön- külön történő megkezdéséhez elégségesnek tűnhet, azonban több feladat egyidejűsége, átfedése esetén a fellépő létszámihiány rendkívüli intézkedések bevezetését teheti szükségessé.*”¹⁵

Ennek a létszámihiánynak a pótlása, a haderő gyors kiegészítése, kizárólag önkéntes tartalékosokkal képzelhető el. Veszélyforrásként 2001. szeptember 11-e óta mindenkinek a terrorcselekmények elhárítása, a következmények csökkentésében, felszámolásában való részvétel jut először az eszébe. Ennek előfordulására szerencsére kicsi az esély. Sokkal gyakoribbak, és ugyancsak nagyobb erőt, katonai szakértelmet, különleges felszerelést, és gyors reagáló képességet igényelnek a természeti vagy ipari katasztrófák.

A 2006. évi tavaszi árvíz során, amikor szinte folytatólagosan előbb a Duna, majd a Tisza mentén kellett nagy erővel részt venni a mentésben a honvédségi erőknek, valóban jól szerepelt az önkéntes haderő. (Még azon az áron is, hogy a hadsereg legénységi álló-

¹¹ A hazánk területén felvonuló, vagy ott települő, más állam területén műveletet végrehajtó NATO-alakulatok működési feltételeinek biztosítása

¹² 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

¹³ Hvt. 83. § (1) A tartalékos állományba békében az önkéntes tartalékosok, megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején - a hadkötelezettség bevezetése után - a kiképzett hadkötelesek tartoznak.

¹⁴ Az Alkotmányban nevesített rendkívüli állapot, szükségállapot, veszélyhelyzet, Alkotmány 19/E § szerinti időszak, megelőző védelmi helyzet

¹⁵ Mráz István: A lakosság felkészítése az önkéntes haderő korában; Új Honvédségi Szemle, 2004. évi 8. szám, pp.116-123. ISSN 1216-7436

mánya mellett homokzsákokat raktak a tiszték, tiszthelyettesek is, akiknek persze nem ez a dolguk.) Véleményem szerint az árvízi védekezés elhúzódása esetén, néhány hét múlva már nem lett volna elég a résztvevők áldozatvállalása. Az erők váltása, pihentetése a rendelkezésre álló erőkkel már nem lett volna megoldható.

A katasztrófa helyzetekben, a szükséges létszámú munkaerő biztosítására, elvben rendelkezésre áll a polgári védelmi kötelezettség elrendelése¹⁶ azonban ennek működőképessége megkérdőjelezhető. Nem véletlenül a fenti tisztai védekezés során is mindössze néhány tíz fő került igénybevételre ilyen kötelezettség alapján. Könnyen belátható, hogy az önkéntes, kiképzett, kötelékben alkalmazott katona mennyivel hatékonyabb veszélyhelyzetben, a polgári védelmi kötelezettség alapján, katonai fegyelem és szervezetség nélkül alkalmazott civil munkaerőnél.

A nálunk fejlettebb NATO- tagállamok példája is azt bizonyítja, hogy egyetlen haderő sem működőképes tartalékosok nélkül. Az 1. számú mellékletben bemutatott táblázatból is látható, hogy a tagállamok mindegyike tart fenn békeidőszakban tartalék erőt. Az is látható, hogy a hadkötelezettséget megtartó tagállamok tartalék erőiben is — egyre növekvő számban — megtalálhatók az önkéntes tartalékosok. Az önkéntes haderővel legrégebben rendelkező három angolszász tagállam alkalmazza a legnagyobb létszámban az önkéntes tartalékosokat (Amerikai Egyesült Államok 44%, Egyesült Királyság 48%, Kanada 38%), de Belgiumban is számottevő nagyságrendet, 13%-ot tesz ki a haderő létszámából a tartalékos, és felzárkózóban van Franciaország, ahol a jelenleg 10%-os arányt elérő önkéntes tartalékos létszámot az évtized végéig megduplázzák.

A tapasztalatok bizonyítják, hogy a jól működő önkéntes tartalékos szolgálat költségei töredékét képezik az állandó állomány fenntartási költségeinek. Nemzetközi tapasztalatok igazolják, hogy az önkéntes tartalékos fenntartási költsége 1/8-át teszi ki a tényleges állományú katonáénak. Ha helyesen választjuk meg az önkéntes tartalékos beosztásokat, nem lövész századokat szervezünk belőlük, hanem az alakulat békeműködéséhez szükségtelen, a polgári életből jól alkalmazható szakmákból pótoljuk ki velük a tényleges állományt, akkor az alkalmazhatóságban nincs sok különbség köztük, és nem nevezhető drágának sem a rendszer. Véleményem szerint nincs más alternatíva, az önkéntes tartalékos rendszer megreformálását követően hozzá kell fogni annak újbóli felépítéséhez.

2.2. A hadköteles tartalékos rendszer

Értekezésem első felét az önkéntes tartalékos rendszer bemutatására, és szükségességének indoklására szánom, azonban előtte célszerűnek látom röviden bemutatni azt a hadkötelezettségen alapuló tartalékos szisztémát, amelynek felváltását szolgálják az önkéntes tartalékosok.

Magyarországi történeti visszatekintésként a téma szempontjából annyi elegendő, hogy a mai értelemben vett tartalékos katona fogalmát a véderőről szóló 1868. évi XL. törvénycikk hatályba lépésétől származtathatjuk. A két világháború között életbe léptetett 1939. évi II. törvénycikk már megkülönböztette a rendes tartalékos és a póttartalékos szolgálati kötelezettséget is.

A II. világháborút követő időszak kiegészítési rendszere kezdetben az 1939. évi II. törvénycikk alapján működött, amelyben alapvető változást a honvédelemről szóló

¹⁶ A polgári védelemről szóló 1996. évi XXXVII. törvény 26. § (3) bekezdés alapján „Veszélyhelyzetben vagy katasztrófa esetén, illetőleg a katasztrófa megelőzése érdekében szükséges beavatkozás céljából, a polgári védelmi szervezetbe beosztott kötelezett részére ideiglenes polgári védelmi szolgálat rendelhető el, amelynek időtartama alkalmanként a 15 naptári napot nem haladhatja meg.”

1960. évi IV. törvény életbe léptetése hozott. A törvény részletesen szabályozta a sor és a tartalékos katonai szolgálat idejét és rendjét. A férfiak hadkötelezettségét a törvény 20 és 55 (tisztek esetében 60) év között, a nők hadkötelezettségét 45. év betöltéséig határozta meg.

A törvény értelmében a hadkötelesnek haladéktalanul be kellett jelentenie a hadkiegészítő szervekhez, amennyiben a katonai szolgálatra való alkalmasságára vonatkozó adataiban (lakóhely, családi állapot, szakképzettség, iskolai végzettség, gyermekek száma stb.) változás következett be. Hasonlóan adatszolgáltatási kötelezettséget írt elő a törvény azon igazgatási és más szervek részére is, amelyek az állampolgárok katonai szolgálatra történő behívását befolyásoló adatokat kezeltek, mint például a rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet vagy a tudógondozó intézet. A hadkötelezettség fontos részkötelezettségét képezte a megjelenési kötelezettség, amit a tanács VB titkár¹⁷ vagy a hadkiegészítő parancsnokság előírására kellett teljesíteni, a hadköteles adatainak ellenőrzése vagy egyeztetése, illetve a katonai szolgálatra való alkalmasság megállapítása céljából.

Ettől az időszaktól kezdődően beszélhetünk szervezett tartalékképzésről.¹⁸ A hidegháborús követelményeknek megfelelően, a keretállományú haderő háborús létszámra történő gyors kiegészítése és felkészítése érdekében, az általános hadkötelezettségre alapozva szervezték meg a tartalékosok mozgósítását. Tartalékosnak minősült valamennyi, Magyarország területén élő, katonai kiképzést kapott (sorkatonai szolgálat alatt kiképzett, valamint a hivatásos, továbbszolgáló katonai szolgálatból a felső korhatár előtt leszerelt) hadköteles korú magyar állampolgár.

A tartalékos szolgálatnak kezdetben nem volt sem időbeli, sem a gyakoriságot korlátozó határa, az a későbbiek során alakult ki és került törvényi szabályozásra, külön a békeidőszakra, és külön a rendkívüli állapot időszakára.

A teljes körű katonai nyilvántartásból kiválasztásra (katonai szakszóval lebiztosításra) kerültek a hadibeosztásokba a katonai szolgálatra alkalmas, megfelelő életkorú tartalékosok tízezrei, akiknek előkészítették mozgósítás esetére a behívását. Elkészítették a mozgósításhoz szükséges terveket és okmányokat, megszervezték fogadásukat, felszerelésüket és összekovácsolásukat.

A mozgósítást a hetvenes években társadalmasították, a Minisztertanács Honvédelmi Bizottságának irányítása mellett abban jelentős szerepet kaptak a közigazgatási szervek, de valamennyi civil közszolgálati szerv (posta, közlekedési, hírközlési vállalatok, rendőrség stb.) bevonásra került valamilyen feladattal.

A nyolcvanas évektől, a mozgósítás meggyorsítása érdekében már a behívóparancsokat is a tanácsok tárolták és kézbesítették az érintettek lakóhelyére, továbbá a bevonulókat a nemzetgazdaságból igénybevett gépjárművekkel be is kellett szállítaniuk az alakulatukhoz. Mindehhez szigorúan titkos minőségű terveket és okmányokat készítettek, illetve őriztek. Annak érdekében, hogy a mozgósítást minden idő-, és napszakban végre lehessen hajtani, bevonásra kerültek a jelentősebb gazdasági szervezetek is, akiknek a tanácstól kapott értesítésre kötelességük volt azonnal hazaküldeni vagy hazaszállítani a tartalékost.

¹⁷ A helyi önkormányzat, a tanács akkori jegyzője.

¹⁸ Tartalékképzés vagy személyi tartalékképzés a hadkötelezettség időszakának hadkiegészítési fogalomrendszerében a mozgósításhoz szükséges tartalékos hadkötelesekből megfelelő összetételű tartalék irányított és felügyelt kialakítása. Egyrészt a sorkatonai szolgálatnak, a tartalékos állomány szükséges szakmai összetételben történő képződésének alárendelt szervezését (a sorköteleseknek, a mozgósítási szükséglethez igazodó területről és szakképzettségi struktúrában történő behívását, más szóval az irányított sorkatonai képzést), másrészt a már kiképzett tartalékosoknak a változó mozgósítási igényeknek megfelelő behívását és átképzését jelenti. Tartalékképzés az önkéntes haderőben is történik, például azzal, hogy bizonyos beosztásokban, a megfelelő tartalékos létszám képződése érdekében rövidebb szolgálati időt határoznak meg, vagy a leszerelés előtt átképzésben részesítik a szerződéses katonákat.

A megkövetelt állandó harckészültség és mozgósítási készség miatt rendszeressé váltak a tartalékos behívások. Jellemzőek voltak az (évente százas nagyságrendű) összekovácsolási gyakorlatok, amelyeken a békeállomány és a bevonult tartalékosok együtt készültek fel a háborús beosztásukra. Gyakorlatok voltak az egész hadosztályokra kiterjedő, több tízezer tartalékos mozgósításával járó gyakorlatok. Ebben az időszakban, a 160 ezer békeállomány mellett 150-200 ezer tartalékos behívásával számoltak a hadilétszámra való feltöltés érdekében, amelyhez rendelkezésre állt a sorkatonai szolgálat során kiképzett, folyamatosan frissülő, mintegy másfél milliót kitevő tartalékos állomány. A magas létszámhoz igazodóan gyakoriak voltak a tartalékos továbbképzésre, illetve átképző foglalkozásokra történő behívások, amelyeken a sorkatonai kiképzés során a hadiszükséglethez nem elegendő számban képződő beosztásokra, vagy az újonnan rendszeresített haditechnikai eszközökre kaptak kiképzést a lebiztosított tartalékosok.

Ekkor került megreformálásra a meghagyás intézménye is. A meghagyással volt biztosítható, hogy mozgósítás esetén a kulcsfontosságú szakemberek ott teljesítsenek szolgálatot, illetve ott dolgozzanak, ahol összetársadalmi szempontból rájuk nagyobb szükség van.

Ennek érdekében azok a katonai szolgálatra alkalmas tartalékos hadkötelesek, akik az országmozgósításba bevont szervezetek állományába tartoztak, és beosztásukban más — nem hadköteles — munkavállalókkal nem voltak helyettesíthetők, munkájukra pedig a fegyveres erők mozgósításának kezdetétől szükség volt, rendkívüli állapot idején nem kerültek behívásra, hanem saját munkakörükben meghagyásban maradtak.

Az ebbe a körbe tartozó munkáltatók egy többlépcsős eljárásban kijelölték az általuk nélkülözhetetlennek tartott személyeket. A hadkiegészítő parancsnokságok összevetették a civil beosztást a katonai szakképzettséggel, és ennek alapján eldöntötték, hogy melyik fontosabb a honvédelem szempontjából. Amennyiben ezzel a munkáltató nem értett egyet, egy egyeztetési folyamat során alakult ki a döntés, amelyben részt vett a vezérkar és a területileg illetékes megyei, fővárosi honvédelmi bizottság, legvégső esetben bekapcsolódott a Minisztertanács Honvédelmi Bizottsága.

Azok esetében, akiknek meghagyására döntés született, az rögzítésre került a katonai nyilvántartásban, és mozgósításukat a fegyveres erőkhöz nem tervezték, illetve ezzel összefüggésben tartalékos kiképzésre (továbbképzésre, gyakorlatra) sem kerültek behívásra.

1987-től megkezdődött a katonai szervezetek jelentősebb átszervezése, amely kezdetben a haderő struktúrájának modernizálására (a nyugaton bevált dandár-hadtest struktúra kialakítására) irányult, azonban a rendszerváltás és az azt követő évek biztonságpolitikai változásai kapcsán felgyorsulva elvezettek a diszlokáció többszöri átrendezéséhez és a létszám jelentős csökkentéséhez, amely folyamatos változtatások szétzilálták az előző évek irányított sorkatonai behívásai és tartalékos képzései során kialakított tartalékokat.

1993-ban az országgyűlés elfogadta a honvédelemről szóló 1993. évi CX törvényt, amely jelentős változásokat hozott az állampolgárok tartalékos kötelezettségeiben is. Az általános demokratizálódási törekvéseknek megfelelően, az állampolgár védelmében, a törvény meglehetősen behatárolta a honvédség mozgásterét a tartalékosok behívása, illetve mozgósítása vonatkozásában.

Anélkül, hogy az összes megkööttséget felsorolnám, csak példaképpen: a behívásra tervezett hadkötelest legalább fél évvel korábban értesíteni kellett, a behívásra legkésőbb 30 (tisztek esetében 35) éves korig volt mód, amelynek össz-idejétartama nem haladhatta meg békeidőszakban a 3 hónapot. A tartalékos hadkötelest mindössze egy alkalommal lehetett behívni továbbképzésre, amelyre legkorábban a sorkatonai szolgálata után 1 évvel kerülhetett sor, és legfeljebb 20 napig tarthatott.

A törvény tág teret adott a szolgálat elhalasztására, amelyet a tartalékos akkor kérve nyezhetett, ha szakképzett munkavállalóként munkakörében nélkülözhetetlennek minősült, illetve ha gazdasági vállalkozásában személyes munkája nélkülözhetetlen volt, továbbá, ha munkavégzéséhez szükséges szaktudás megszerzése céljából szervezett képzésben vett részt, vagy behívásával egyéb, méltányolható személyi érdekei sérültek volna. A tartalékos a katonai szolgálat alól ideiglenesen mentesíthető volt, ha a behívás időszakában beteg volt, vagy fogyatékosnak, illetve családfenntartónak minősült.

A szolgálat elhalasztásának volt egy speciális formája is, az úgynevezett közérdekű szolgálathalasztás. Annak a tartalékosnak, aki az állami vagy a társadalmi életben, a nemzetgazdaságban, a tudomány, a művészet vagy a sport területén kiemelkedő tevékenységet folytatott, az illetékes miniszter, a főpolgármester, illetve a megyei önkormányzat elnökének javaslatára, a honvédelmi miniszter engedélyezhette a szolgálat elhalasztását, legfeljebb 2 év időtartamra.

A kilencvenes évek közepétől, a biztonsági környezet változása, és a haderő költségvetésének csökkentése következtében, a létszámában jelentősen lecsökkentett tartalékos állomány kiképzettsége sem volt tartható a megfelelő szinten. Rövidebb lett a sorkatonai szolgálati idő, és csökkent a behívásokra fordítható költségkeret is, amelynek következtében például az 1994-ben behívott tartalékosok száma nem érte el a szükséges létszám egytizedét.

A társadalmi változások következtében a tartalékosok, és munkaadóik is egyre nehezebben viselték el a rendszeres behívásokat. Annak ellenére, hogy a felkészítésről fél évvel korábban értesítést kaptak, többségük mindent elkövetett, hogy (kitalált vagy valós indokkal) „megússza” a behívást. Mindez oda vezetett, hogy ezer tartalékos behívásához mintegy négyezer főt kellett kiválasztani, majd kiértékelni. A kiértékeltek közül átlagosan 3000 tartalékos adott be kérelmet a katonai szolgálat alóli mentesítése céljából, betegsége, családi, tanulmányi, vagy munkahelyi problémára hivatkozva. Valamennyi kérelmet gondosan meg kellett vizsgálni, beleértve a környezettanulmányt, és a különböző igazolások beszerzését. A kérelmek egy kisebb része valós problémán alapult, azonban döntő többségét el kellett utasítani. Erről államigazgatási határozatot kellett készíteni, amelyben a döntést pontosan meg kellett indokolni. Az elutasítottak egy része fellebbezést nyújtott be a vezérkari főnökhöz, melynek kivizsgálása és a döntés előkészítése körültekintő, többszereplős eljárást igényelt. A hosszas előkészítő munka után (ellenére) is kétszer annyi behívóparancsot kellett kiküldeni annak érdekében, hogy a tervezett létszámot át lehessen adni a katonai szervezetnek.

Fentiekből is láthatóan a katonai erőforrás igények és azok társadalmi elfogadottsága között feszültség keletkezett. Meg kellett találni újra a harmóniát, amit másfél évszázadig a sorozott rendszer biztosított. A válasz utóbb az önkéntes haderő lett, ennek előkészítése, működésének beindítása azonban hosszú éveket vett igénybe.

A kilencvenes évek elején a mozgósítási rendszerekről is megkezdődött a kölcsönös konzultáció a NATO-tagállamok haderőivel. A megismert „nyugati” elvek között — témánk szempontjából — az egyik legnagyobb horderejű, a tartalékos állomány biztosításának, a miénktől merőben eltérő filozófiája, az önkéntes tartalékos rendszer volt.

A konzultációk során könnyű volt belátni, hogy az USA, Kanada és Anglia teljesen önkéntes haderejében a tartalékos állomány is csak önkéntes lehet. Nehezebb volt azonban azt megérteni, hogy az (akkor még) sorozott vagy túlnyomórészt sorozott állományú belga, dán, holland, német, francia haderőben miért tartanak önkéntes tartalékosokat, amikor a kötelező tartalékos szolgálat minden törvényi feltétele rendelkezésükre áll. Az önkéntes tartalékos szolgálat jobb megismerése, a közvetlen tapasztalatok megszerzése, az előnyök megértése aztán választ adott a kérdésre.

2.3. Az önkéntes tartalékos szolgálat 2002. évi bevezetése

Az önkéntes tartalékos szolgálat előnyeinek ismeretében, a haderő profi jellege erősítésének kezdeti lépései között, már 1995-ben megkezdődött a magyarországi bevezetés előkészítése. A körülmények azonban csak 1997-től, a NATO csatlakozás szándékának deklarálásával változtak meg kedvezően, és a helyzet 2000-ben érett meg arra, hogy az elhatározást a kormányzati szándék szintjére emeljük.

Az önkéntes tartalékos rendszer koncepcióját 1999-ben fogadta el a Honvéd Vezérkar Katona Tanácsa (HVK KT), és ez képezte a kidolgozó munka alapját.

A munka 2000-ben, a sorkatonai szolgálati idő 6 hónapra történő csökkentésének (és ezzel együtt a tartalékos szolgálati idő további lerövidítésének) előkészítésekor gyorsult fel. A kidolgozó munka legnagyobb nehézségét az jelentette, hogy meg kellett találni a harcászati, mozgósítási, alkalmazói követelmények, és a költségvetési lehetőségek közötti összhangot.

Meg kellett találni azt a motivációs rendszert, amely elfogadható (elégségesen vonzó) illetménnyel, egyéb juttatásokkal, jogosultságokkal és kedvezményekkel ellentételezi az önkéntes szolgálattal vállalt többlet terheket. Meg kellett találni azt az ütemet, ami alatt a rendszer bevezethető és a bevezetéshez szükséges többlet költségvetési keretek biztosíthatóak. Az önkéntes tartalékos rendszer sikeres bevezetésének és működtetésének alapfeltétele egy olyan ösztönző rendszer kialakítása, amiben kifejeződik az állam elismerése azok irányában, akik a haza védelmét szabadidejük, családjuk, munkájuk terhére, önként vállalják, ami megfelelően ellentételezi anyagilag és más módokon is azt az áldozatot, melyet az önkéntes vállal.

Természetes volt, és az azonos követelményekből fakadt, hogy az önkéntes tartalékosoknak a behívásuk idején a szerződéses állománnyal azonos illetményt kell kapniuk.

A motivációs rendszer lényeges eleme volt a rendelkezésre állási díj, amely azt ellentételezi, hogy a tartalékos az éves kötelező kiképzésen túl, bármikor készen áll a szolgálat teljesítésére.

A rendszer bevezetéséhez szükséges főbb elvek megjelentek a Honvédelmi törvénynek a hathónapos sorkatonai szolgálat bevezetésével kapcsolatos módosításáról szóló törvényben, az önkéntes tartalékos katonai szolgálat speciális szabályairól szóló HM rendeletben, valamint a katonák illetményéről szóló HM rendeletben.

Megtervezésre került a bevezetés ütemezése, annak megfelelően, ahogy a szükséges költségvetési keretek biztosíthatók voltak.

Az elérendő önkéntes tartalékos létszám 6000 főben került megállapításra.

A terv az volt, hogy a reagáló erők teljes tartalékos állománya önkéntes (1500 fő), a fővédő erőknél a tartalékos parancsnoki és a kulcsbeosztású állomány önkéntes (4000 fő), az egyéb erőknél csak a fontosabb beosztású tartalékos parancsnoki állomány önkéntes (mintegy 500 fő).

A bevezetés öt évre ütemezve:

- 2002-ben 500 fő, a reagáló erőkhöz;
- 2003-ban 1000 fő, a reagáló erők (elsősorban Tata, Hódmezővásárhely) feltöltése teljes állományra (év végén 1500 fő);
- 2004-ben 2000 fő a fővédő erőkhöz (év végi létszám 3500 fő);
- 2005-ben 2000 fő a fővédő erők állományába (év végi létszám 5500 fő);
- 2006-ban 500 fő az egyéb erők állományába (év végi létszám 6000 fő).

A létszám és a bevezetés üteme viszonylag egyszerűen megtervezhető volt, adott lévén a költségvetésből ráfordítható erőforrás. Sokkal bonyolultabb feladatot jelentett annak eldöntése, hogy az önkéntes tartalékosok milyen fegyvernemeknél, milyen beosztások-

ban kerüljenek alkalmazásra. Mi a célszerűbb, a tartalék alakulatok szervezése, amelyben néhány (elsősorban parancsnoki) kulcsbeosztást leszámítva valamennyi pozícióba tartalékosok kerülnek? Ez valamennyivel olcsóbb, és könnyebben megvalósítható, mert ekkor a tényleges állományból fiatalon, alacsonyabb rendfokozatban kikerült szerződésesek kerülhetnek nagyobb számban beosztásba, akik könnyebben rávehetők, hogy folytassák (kicsit másként) az amúgy sem önszántukból elhagyott pályát.

A másik választás a békeműködéshez nem szükséges beosztások tartalékosokkal történő kiváltása, a specialisták egyedi beosztásba helyezése volt, akiknél viszont az iskolai végzettség, a szakképzettség, és a tapasztalat, illetve az ezekből eredő magasabb életkor a domináns, és ennél fogva nehezebben és drágábban megszerezhetők. Sajnálattalos módon döntés akkor önkéntes tartalékos alegységek szervezésére született. (Zárójelleg megjegyzésként ide illik, hogy az azóta eltelt időszakban sem alakult ki az önkéntes tartalékosok célszerű alkalmazására vonatkozóan koncepció, ami az időközben életbe léptetett jogszabályoknál, valamint a jelenleg önkéntes tartalékosokkal feltölthető állománytáblás beosztásoknál tetten érhető.)

Az érvénybe lépő jogszabályok, és a hadseregen belüli részletes feladatokra kiadott vezérkari főnöki intézkedések alapján 2002. novemberében kezdődött meg az első 500 önkéntes tartalékos megszerzésére irányuló toborzó munka.

A kiválasztás, illetve a megszólítás során előnyben részesültek a volt hivatásos és szerződéses katonák, akik értelemszerűen a legteljesebb mértékben képesek az önkéntes tartalékosokkal szembeni követelményeknek megfelelni. Velük kapcsolatban motiváló tényezőként lehetett figyelembe venni azt is, hogy az önkéntes szolgálat vállalása módot ad arra, hogy valamiképpen a hadsereg keretei között maradjanak, egyben megkönnyítve a polgári életbe való visszailleszkedést is. Ugyancsak elsőbbséget élveztek a kiválasztásban a megfelelő szakképzettségű honvédségi köztisztviselők és közalkalmazottak, valamint a Magyar Tartalékosok Szövetségének (MATASZ) hadköteles korú tagjai.

Az új szolgálati forma — a szűkös pénzügyi keretek miatt visszafogott toborzás mellett is — meglehetősen érdeklődést váltott ki, ennek ellenére kevesen jutottak el a szerződéskötésig. Például az egészségügyi beosztások feltöltése érdekében megszólított több száz orvos közül egy sem jelentkezett szolgálatra. A toborzó kampány során meghirdetett beosztások mindössze 20%-át sikerült feltölteni.

Az okok több összetevőre vezethetők vissza. A meghirdetett, önkéntes tartalékosokkal feltölthető beosztások zöme (3 gépesített, egy speciális repülő, és egy logisztikai alegység teljes tiszti, tiszthelyettesi és legénységi állománya), a szinthez igazodóan, alacsonyabb rendfokozatokkal volt rendszeresítve.

Önkéntes tartalékos beosztásokba a volt hivatásos, szerződéses katonák jelentkeztek nagyobb számban. Az akkori személyügyi szabályok szerint a viseltnél csak egy rendfokozattal alacsonyabb beosztásokat lehetett betölteni, így a magasabb rendfokozattal jelentkezőket el kellett utasítani.

Sok jelentkezőt motivált a külföldi szolgálat, az ott elérhető, az itthoni fizetésekhez képest magas napi díj, a kaland, az idegen országok megismerésének lehetősége. A missziókban való részvételt azonban egy jogszabályi előírás megakadályozta.

Sajnálattalos módon, ennek a jogszabálynak az Hvt-hez kapcsolódó 2004. évi módosítása során sem korrigálták a hibát, így a külföldi szolgálatba vezényelttekkel kapcsolatos személyügyi feladatokról és jogállásuk egyes kérdéseiről szóló 26/2002. (IV. 12.) HM rendelet hatálya ma sem terjed ki az önkéntes tartalékosokra, így ők nem jelentkezhetnek, nem kerülhetnek felkészítésre, és nem kerülhetnek külföldi vezénylésre.

Az alacsony költségek érdekében megnyirbált kedvezménycsomag is visszaütött a toborzás során, bár a tartalékosok elsősorban nem is az anyagi kedvezményeket hiányolták, hanem olyanokat, amelyek a tényleges állományt is megilletik. Ilyen volt például az egyenruházati ellátás. Az önkéntes tartalékos nem kapott társasági egyenruhát, és a hadgyakorló egyenruháját sem vihette haza, azt az alakulat tárolta.

Az önkéntes tartalékos csak a katonai szolgálat alatt volt jogosult a katonai egészségügyi szolgáltatások igénybe vételére, az nem terjedt ki a rendelkezésre állás időszakára, de a közvetlen családtagokra sem. Nem vehettek részt az önkéntes tartalékosok (illetve önkéntes tartalékos csapatok) a különböző katonai versenyeken, az MH szintű rendezvényeken, bajnokságokon sem, de sorolhatnám tovább a tartalékosok által hiányolt kedvezményeket.

A kidolgozott jogszabályok nem teremtettek tiszta helyzetet, helyenként nem jutott elegendő figyelem a rendelkezések teljes körű összehangolására.

Így fordulhatott elő, hogy néhány jogszabály az önkéntes tartalékosokra vonatkozó felvételi eljárás rendjét, a beosztásba történő kinevezés, a beosztási parancs elkészítésének szabályait, a személyügyi munka egyes területeit, az egészségi, pszichikai, fizikai követelményeket, az előmeneteli rendszert stb. hiányosan, illetve ellentmondóan szabályozta. Egyes jogszabályok esetükben a szerződéses állományra vonatkozó, míg mások a hadköteles katonákra vonatkozó szabályok érvényesítését írták elő.

Példaképpen felhozható a 25/2002. (IV. 12.) HM rendelet és a helyébe lépő 28/2004. (XI. 8.) HM rendelet, a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség tartós vagy ideiglenes külföldi szolgálatot teljesítő, valamint külföldi tanulmányokat folytató tagjai ellátásáról. A jogszabály látszólag rendezi az önkéntes tartalékosok külföldi szolgálata során az ellátásukat, hiszen a rendelet hatálya, az 1. § (1) bekezdés d) pont alapján kiterjed rájuk.¹⁹ A kiterjesztés azonban látszólagos, hiszen önkéntes tartalékosokkal kapcsolatos rendelkezést mindössze a külföldi napidíj szempontjából a kategóriákba sorolás mértékét megállapító 51.§-ban találhatunk, márpedig egy tartalékos ellátására csak nehezen vagy egyáltalán nem alkalmazhatók a hivatásos vagy szerződéses katonára vonatkozó szabályok (például a szabadság mértéke, vagy a hazai illetmény folyósítása).

Az okok között nem hallgatható el az emberi tényező, a tényleges állományú katonák negatív hozzáállása az önkéntes tartalékosok szolgálatához.

A tényleges állományban, és különösen az idősebbekben még élt a nem kimondottan pozitív kép a hadköteles tartalékosokról, azokról a mozgósítási gyakorlatra bevonuló szakállas, hosszú hajú, rendezetlen öltözetű, fegyelemtől elszokott katonákról, akiknek csak az járt a fejükben, hogy mikor lehet hazamenni a családhoz. Akiknek bevonulásából csak a problémák adódtak, hiszen az alegség parancsnoktól időt, energiát vont el a felkészítésük.

Sajnálatos módon nem jutott elegendő figyelem a belső kommunikációra, a tényleges állomány körében az új típusú tartalékos bemutatására, a rendszer hasznosságának megértetésére. Nem sikerült meggyőzni a parancsnokokat az önkéntes tartalékos rendszer szükségességéről, és tisztelet a megszámlálható kivételnek, nem sikerült megnyerni őket a rendszer elfogadására, illetve támogatására.

A legnagyobb hiba azonban az volt, hogy a rendszer bevezetése megkezdődött anélkül, hogy a munkáltatói támogató program kidolgozásra került volna. A jogszabályi környezet kialakítása, több törvény módosítása, legkevesebb másfél-két esztendő volt igénybe.

¹⁹ „d) önkéntes jelentkezés alapján tartalékos katonai szolgálatot teljesítőkre (a továbbiakban: önkéntes tartalékos katonák)...”

A költségek viselésével kapcsolatos alku, a munkáltatói, munkavállalói érdekképviseletekkel történő egyeztetés, a pénzügyi források megteremtése mind-mind időigényes feladat, azonban a haderő önkéntes jellegének erősítésére irányuló elvárások nem engedtek meg ilyen nagyságrendű csúszást.

Bízva abban, hogy elegendő számban lesznek jelentkezők, akik számára nem okoz nehézséget a kiképzés időtartamára egy-két hét szabadságot kivenni, olyan döntés született, hogy a munkáltatói támogató program kidolgozása, az önkéntes szolgálat bevezetésével párhuzamosan történjen meg.

Sokak számára ez valóban nem jelentett problémát. Bebizonyosodott azonban, hogy a kiélezett munkaerő piaci helyzetben ők voltak a kivételek, kevesen merték megkockáztatni, hogy az évenkénti rendszeres bevonulás miatt veszélybe kerüljön a munkahelyük.

Az önkéntes tartalékos szolgálatra történő toborzó munka egyik legfontosabb tapasztalata az volt, hogy az egyébként érdeklődést mutató tartalékosok közül nagyon sokan, a munkahelyük elvesztésétől félve nem vállalták a szolgálatot, nehogy az első bevonulás „eredményeként” elbocsássák őket.

2003. május 30-án, Szentkirályszabadján, 25 napos kiképzéssel fejeződött be a rendszerbe állítása az első önkéntes tartalékosokból álló alegységnek. Az alkalom módot adott a tartalékosokkal beszélgetve elemezni a kiképzés tapasztalatait, és meghallgatni javaslataikat a tartalékos szolgálatra vonatkozóan.

Ennek az eszmecserének nagyon sok tanulsága mellett a legfontosabb momentuma az volt, hogy valamennyi tartalékos szabadságot vett ki a kiképzés időtartamára, és abban is egységesek voltak, hogy valamennyien eltitkolták munkaadójuk elől a távollét valódi célját. Okuk volt ugyanis feltételezni, hogy munkáltatójuk nem nézné jó szemmel az önkéntes tartalékos szolgálattal vállalt rendszeres behívást, és reálisan felmerülhetett volna az elbocsátásuk lehetősége. A törvényes felmondási védelem „kijátszása” nem jelentett volna különösebb nehézséget a munkáltatónak.

A Kormány az önkéntes haderőre történő áttérés feladatai között, a 2043/2003. (III. 14.) határozatának 7. pontjában rendelkezett az önkéntes tartalékosokat foglalkoztató munkaadók kompenzálására vonatkozó koncepció kidolgozásáról.

Az említett határozat a honvédelmi miniszter elsőhelyi felelősségével, a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, az igazságügy miniszter és a pénzügyminiszter feladatául szabta a koncepció kimunkálását, 2003. május 31-ei határidővel. Ez a munka azonban — az induló védelmi felülvizsgálat következtében — már meg sem kezdődött, és később a kormányhatározatot is hatályon kívül helyezték.²⁰

A helyzet azóta sem változott pozitív irányban, a kialakult gazdasági szerkezet, a túlnyomóan kis létszámmal működő kisvállalkozásokból álló gazdasági szervezetek nehezen viselik el, ha munkatársuk bármilyen okból távol marad a munkából.

Jól mutatja ezt a problémát a Munka törvénykönyvének a szabadság kiadásával, illetve a ki nem adott szabadságnak a következő évre történő átvitelével kapcsolatos módosítása körül kialakult társadalmi vita.

A munkaadói oldal, a vállalkozások működőképességének fenntartása érdekében, el szeretne volna érni, hogy a szabadság a következő év első félévének végéig legyen kiadható, vagy pénzzel lehessen megváltani.

²⁰ 2037/2005. (III. 10.) Korm. határozat.

2.4. Az önkéntes tartalékos rendszer jelenlegi helyzete

A 2003-ban megkezdett védelmi felülvizsgálat időtartamára a rendszerezített beosztások feltöltése felfüggesztésre került. A védelmi felülvizsgálatot az önkéntes haderőre történő áttérés feladatai követték, így aztán az önkéntes tartalékosokra kevés figyelem maradt. Sajnálatos módon a szervezetek átalakítása során a már feltöltött beosztások zömét is megszüntették, a közel száz önkéntes tartalékost pedig elbocsátották.

A hadkötelezettség időszakában kiépült önkéntes tartalékos rendszernek, az önkéntes haderőhöz illeszkedő jogszabályi feltételei kialakultak.

A hatályos, 2007. június végén módosított szabályozás²¹ szerint az önkéntes tartalékos katonai illetménye a szerződéses katonákra vonatkozó szabályok szerint kerül megállapításra. *„A 47/A. § (2) bekezdése alapján tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katonai a tényleges szolgálatteljesítés idejére a viselt rendfokozatának megfelelő honvédelmi pótlékra, az állománytábla szerinti beosztásához tartozó kategóriának megfelelő beosztási illetményre, valamint — iskolai végzettségétől és a szolgálatteljesítési helyétől függően — illetménykiegészítésre, továbbá laktanyai elhelyezésre, térítésmentes ételmezei ellátásra és a szolgálatteljesítésének ideje alatt helyközi utazási költségeinek a megtérítésére jogosult.”*²²

Az önkéntes tartalékos rendelkezésre állási díjat is kap, melynek összege a szerződés 1-2. évében évente egyhavi, 3-5. évében évente kéthavi, 5 év felett évente háromhavi alapilletmény.

Az önkéntes tartalékos katonai szolgálata a szabályozás szerint a beosztásra történő felkészítéssel kezdődik, amely legfeljebb 25 napos kiképzést jelent, ezt követően a kötelező szolgálat évente 15 napig terjedhet.

A szolgálattal kapcsolatos körülmények, követelmények, jogok és jogosultságok szerződésben kerülnek rögzítésre, melynek időtartama legénységi állomány esetében 3 év, tisztek és tiszthelyettesek esetében 5 év, amely többször megújítható.

Nem hallgatható el, hogy a jogszabályoknak az önkéntes haderőhöz történő illesztése során két komolyabb hibát is elkövettek, amelynek következményei ma még nem érzékelhetők, azonban az önkéntes tartalékos beosztások feltöltésének megkezdésekor rögtön ki fognak ütközni.

Az egyik probléma, hogy a szolgálati viszony létesítésénél a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (továbbiakban: Hjt.), a tényleges állományétól eltérő korhatárt állapított meg az önkéntes tartalékosok esetében.

A szolgálati viszony létesítésére vonatkozó 41. § (12) bekezdése szerint: *„Önkéntes tartalékos szolgálati viszony — jogszabályban meghatározott feltételekkel — a 18. életévét betöltött, de 40 évesnél nem idősebb személlyel létesíthető.”* Meggyőződésem, hogy e szakasz megfogalmazói, a jelentkezési határidőnek az általánostól eltérő meghatározásakor abból indultak ki, hogy a hadköteles katonák behívásának is ez a felső korhatára. Nem gondoltak viszont arra, hogy ily módon katonai és civil szakmák művelőinek sokaságát zárták ki, teljesen feleslegesen a jelentkezésből. Nem jöhet szóba ilyenformán a katonai pályát negyven éves korában, egészségesen elhagyó, és egyébként hivatásosként vagy szerződésesként még tizenhét évig alkalmazható tiszt vagy tiszthelyettes. Például

²¹ 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról

²² Fenti törvény 21. §-a

nem vállalhat önkéntes tartalékos szolgálatot a törvényi előírás miatt a negyven évesen leszerelő vadászpilóta, akinek kiképzése, és a kiképzettségi szintjének fenntartása milliókba került, és így kárba vész. De ugyanígy kizárták azokat a tartalékosokat, akiknek hosszabb szakmai gyakorlatot és ezen alapuló képzéseket igénylő civil szakképzettsége ebben a korban érik be. Ide tartozik például az orvosi szakmák jó része, ahol az előírt gyakorlati évek és képzettségi követelmények nagyjából negyven éves korra teljesíthetők.

Fenti anomáliát az értekezés kidolgozása közben, a törvény 2007. június 25-i módosításakor a HM korrigálta.

A másik, hasonlóan komoly, azonban sajnálatos módon továbbra is változatlanul fennálló hiba, hogy fenti törvény, minden megkülönböztetés nélkül, valamennyi tartalékost kötelezi háromévente hat hónap tényleges szolgálatra.

A Hjt 47/A § szerint:

- „(1) Önkéntes tartalékos szolgálat az e törvény 2. §-ának (10) bekezdésében meghatározott szervezeti egységben teljesíthető.
- (2) Az önkéntes tartalékos beosztásra történő felkészítésre első alkalommal legfeljebb 25 napra, a továbbiakban a szerződésben foglalt időtartamig évente legfeljebb 15 napra hívható be.
- (3) A (2) bekezdésben meghatározott időtartamon túl az önkéntes tartalékos 3 évente egyszer, legfeljebb 6 hónap tényleges szolgálatra behívható.
- (4) A tényleges szolgálat időtartama az érintett beleegyezésével legfeljebb három hónappal meghosszabbítható.”

E szakasz alapján tehát minden önkéntes tartalékosnak számolnia kell háromévente a tényleges szolgálat kötelezettségével. Ez az előírás újonnan került be a törvénybe, ezt megelőzően csak mint lehetőség szerepelt a hosszabb tényleges szolgálat önkéntes alapon történő vállalása. Külön kutatást igényelne annak feltárása, hogy ez az előírás, a tartalékos szolgálatra egyébként jelentkezni kívánók körében milyen visszatartó hatást eredményez. Véleményem szerint a hosszabb időtartamú szolgálat lehetőségének biztosítására ugyan szükség lehet, de hiba ezt kötelező érvénnyel előírni, célszerűbb meghagyni az önként jelentkezők részére. Javaslom, hogy ez a felesleges előírás, a Hjt. 47/A § (3) és (4) bekezdésének törlésével mielőbb kerüljön megszüntetésre.

2.5. Az önkéntes tartalékos rendszer megújítása

Az önkéntes haderő már csaknem három esztendeje működik, túl vagyunk a kezdeti, feszített ütemű változtatások időszakán, megérett az idő tehát arra, hogy átgondoljuk a haderő kiegészítésére 2004-ben kialakított rendszert.

2.5.1. Az önkéntes haderő kiegészítése

A jogi szabályozásnak megfelelően rendkívüli állapot²³ idején, vagy ha arról megelőző védelmi helyzetben²⁴ az országgyűlés (a jelenlévő képviselők kétharmadának szavazatá-

²³ Az Alkotmány 19.§ (3) bekezdés h. pontja szerint az országgyűlés „...hadiállapot, vagy idegen hatalom fegyveres támadásának közvetlen veszélye (háborús veszély) esetén kihirdeti a rendkívüli állapotot, és Honvédelmi Tanácsot hoz létre”.

²⁴ Az Alkotmány 19. § (3) bekezdés n) pontja alapján (E jogkörében az országgyűlés) „külső fegyveres támadás veszélye esetén vagy szövetségi kötelezettség teljesítése érdekében meghatározott időre kihirdeti (meghosszabbítja) a megelőző védelmi helyzetet, és felhatalmazza a Kormányt a szükséges intézkedések megtételére.”

val) határoz, a Magyar Köztársaság területén lakóhellyel rendelkező, nagykorú magyar állampolgár férfiakat — a Hvt-ben részletezett szabályok szerint — hadkötelezettség terheli. Lelkiismereti meggyőződés miatt, a katonai szolgálat helyett, polgári szolgálat vállalható.

A döntéshozóknak a Hvt. előterjesztésében is deklarált szándéka szerint „az állampolgárok indokolatlan zavarásának elkerülése” érdekében a törvény békeidőszakban a potenciális hadköteleseket²⁵ semmiféle bejelentési kötelezettséggel nem terheli, és a hadkötelezettséget befolyásoló adatokat kezelő igazgatási szervek adatszolgáltatási kötelezettségét is a minimális gyakoriságra csökkentette.

A hadkiegészítő parancsnokságok átalakultak, feladatrendszerük a toborzásra és az érdekvédelmi körbe tartozókról (a katonai szolgálat alatt megrokkant hadkötelesekről, valamint a nyugállományú tisztekről, tiszthelyettesekről, illetve özvegyeikről) való gondoskodásra szűkölt. A Hvt. értelmében a hadkiegészítő parancsnokságok a hadkötelesekről vezetett adatbázisaikat és nyilvántartásaikat már nem kezelhetik (a törvény megvonta tőlük az adatkezelési jogot).

A nyilvántartásokat és a számítógépes adatokat átadták a Katonai Igazgatási és Adatfeldolgozó Központ (továbbiakban: KIAK) részére, ahol teljes adattartalommal bíró országos adatbázist hoztak létre. Az átadást követően a hadkiegészítő parancsnokságok központi szervereiről az adatbázisokat törölték.

A potenciális hadkötelesekre vonatkozó számítógépes adatbázist, a hadköteles kor (18-40. életév) felső határáig, a Hvt. 7. § (2) bekezdésének megfelelően²⁶ a KIAK kezeli, és az állampolgárok katonai szolgálatra való alkalmasságát befolyásoló adatokkal rendelkező, a Hvt. 8. §-ában nevesített szervektől²⁷ kapott adatokkal rendszeresen aktualizálja. Kimondható tehát, hogy a hadkötelezettség bevezetéséhez a KIAK-nál elvben rendelkezésre áll az adatbázis a potenciálisan számításba vehető hadköteles állampolgárokról. (Figyelembe kell azonban venni, hogy ez az adatbázis az esetenkénti frissítéseken kívül ellenőrzésnek, egyeztetésnek vagy felhasználásnak nincs alávetve, így alkalmazásba vétele előtt pontosításra szorul a helyi önkormányzatok nyilvántartása alapján.)

A hadkötelezettség bevezetéséhez szükséges időnyerés érdekében az alkotmány lehetővé teszi, hogy az arra okot adó helyzet kialakulása esetén, a minősített időszak kihirdetésére irányuló kormányzati kezdeményezés és az arról szóló országgyűlési döntés közötti időszakban a Kormány (a köztársasági elnök és az országgyűlés illetékes bizottságainak folyamatos tájékoztatása mellett) a közigazgatás, a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek működését érintő törvényektől eltérő intézkedéseket vezessen be.

Ilyen előzetes intézkedések biztosíthatják, hogy a hadkötelezettség bevezetéséhez szükséges intézményi és egyéb feltételek megteremtése megkezdhető legyen. Ezek az intézkedések lehetővé teszik, hogy a civil közigazgatás, a rendvédelmi szervek, illetve a katonai igazgatási szervek hozzákezdhessenek a szükséges feladatok végrehajtásához (például megkez-

²⁵ A Hvt. a békeidőszaki és a hadkötelezettség bevezetése utáni feladatok, illetve kötelezettségek elkülönítése céljából az állampolgárokat békeidőben „potenciális hadköteles” a hadkötelezettség bevezetését követő időszakban „hadköteles” kifejezéssel különbözteti meg. A kifejezés nem túl szerencsés, egyrészt idegen szót alkalmaz jogszabályban, másrészt az olvasóban elsőként a potencia pejoratív értelmét idézi fel.

²⁶ A potenciális hadkötelesre vonatkozó adatokat a hadköteles kor felső határáig a Honvédség központi adatfeldolgozó szerve, azt követően a Honvédség központi irattározásra kijelölt szerve kezeli. Rendkívüli állapot és megelőző védelmi helyzet idején a hadkötelesre vonatkozó adatokat a hadköteles kor felső határáig a hadkiegészítő parancsnokság és a Honvédség központi adatfeldolgozó szerve, azt követően a Honvédség központi irattározásra kijelölt szerve kezeli.

²⁷ A személyi adat- és laccímnyilvántartás központi szerve, a jegyző, a honvédség, a határőrség, a rendőrség, a nemzetbiztonsági szolgálatok, a büntetés-végrehajtási szervezet, a vám- és pénzügyőrség, a katasztrófavédelem, valamint a hivatásos önkormányzati tűzoltóság

dódhessen a katonai nyilvántartás egyeztetése az önkormányzatoknál). A jogszabályok lehetőséget adnak arra, hogy a megelőző védelmi helyzet, vagy a rendkívüli állapot kihirdetésekor visszaállított hadkötelezettség alapján, viszonylag rövid idő alatt behívásra kerüljenek már katonai kiképzést kapott, 40 évesnél fiatalabb tartalékosok. Itt a 2004. előtt sorkatonai szolgálatot teljesített, valamint a tényleges állományból leszerelt, fiatalabb szerződéses és hivatásos katonák jöhetnek számításba. Elvben rendelkezésre állna tehát behívható katonák a minősített időszakot kiváltó helyzetek kezelésére, és néhány évig még a sorkatonai szolgálatot teljesítettek is elegendő számban állnak rendelkezésre.

Hangsúlyozni kell, hogy ez a lehetőség csak elvi, hiszen az életkoruk folytán szóba jöhető volt sorkatonák többsége már csak 9 vagy 6 hónapos kiképzést kapott, és az amúgy is alacsony hatásfokú kiképzettség szintentartására az utóbbi tíz évben már nem volt erőforrás. Ez azt jelenti, hogy alkalmazásukra csak egy hosszabb felkészítést követően kerülhetne sor, amellyel az a probléma, hogy a haderő mára kialakult szervezetében a bevonulók számára nincs fenntartva kiképzési kapacitás. Arról sem szabad megfeledkezni, hogy az állampolgár mára hozzászokott ahhoz a kényelemhez, amelyben a megfizetett adója ellenértékéért elvárhatja az állam közszolgáltatásait, köztük a védelmi szolgáltatást is, tehát valószínűsíthetően nem lenne egyszerű érvényt szerezni a hadkötelezettségnek.

A másik lehetőség, a kiképzetlen állampolgárok behívása katonai szolgálatra. A hadkötelezettség visszaállítására meghozott döntés után, a KIAK néhány hét alatt pontosítani tudja a meglévő adatbázist, és azt átadva a hadkiegészítő parancsnokságoknak, hozzá lehet kezdeni a katonai szolgálatra való behívhatóság megállapításához. Meg lehet kezdeni az adatok egyeztetését, a nemzetbiztonsági ellenőrzés végrehajtását, az egészségi, fizikai és pszichikai alkalmasság vizsgálatát, majd az egyéni, családi, szociális, munkahelyi stb. körülmények figyelembe vételével, a behívás lehetséges időpontjának kitzűzését, egyszóval a sorozást. Ennek a tevékenységnek az időszükséglete, a legszűkebben számolva is 19-20 hétre tehető. Ekkorra lehet legkorábban időzíteni a behívást, és megkezdeni a katonai kiképzést, feltételezve, hogy erre az időre létrehozták a szükséges kiképzési kapacitásokat.

A legintenzívebb felkészítési formákkal számolva is legalább 6-8 hónap szükséges ahhoz, hogy egy újonc katonát kiképzettnek tekinthessünk, amennyiben nem kizárólag az egyéni kiképzést tekintjük célnak. Mindezt összeadva, legkevesebb 11-13 hónappal a tevékenység megkezdése után számolhatunk az elsőnek kiképzett katonák alkalmazásával.

Levonható a következtetés, az önkéntes haderő kiegészítésére nem járható út a hadkötelezettség visszaállítása, hosszadalmasságán túl, mára a végrehajtás feltételrendszere is hiányossá vált. Elegendő itt annyit megemlíteni, hogy a hadkiegészítő szervek átalakítása folytán mára országosan két parancsnokságra, mindössze háromszáz főre szűkült a létszám, de kiképző bázisból is már csak egy áll rendelkezésre. A valódi megoldás, a szükséges reformok végrehajtása után, az önkéntes tartalékos rendszer felélesztése–újraelvezetése, amelynek megkezdése véleményem szerint már tovább nem halogatható veszélyek nélkül.

2.5.2. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat megreformálása

Az önkéntes tartalékosok munkahelyének megtartása, a munkaidő lehetőség szerinti kímélése, és a munkáltatók támogatása szempontjából kulcsfontosságú az önkéntes tartalékosok kiképzése, illetve tényleges igénybevétele (beleértve a missziós szolgálatot is), így

a rendszer megreformálása címszó alatt elsősorban az ezekre vonatkozó szabályozásokkal, követelményekkel és körülményekkel tartottam fontosnak bővebben foglalkozni.

A BEOSZTÁSRA VALÓ FELKÉSZÍTÉS ÉS AZ ÉVES KIKÉPZÉSI FOGLALKOZÁS

A beosztásra való felkészítésnek, az adott fegyvernem általános kiképzési céljain túl az a rendeltetése, hogy a tartalékos megismerje alakulatát, parancsnokait, beosztását, feladatait, társait, annak érdekében, hogy bevonulása esetén a lehető legrövidebb időn belül a katonai szervezet teljes értékű tagjává váljon.

A beosztásra történő felkészítés a jelenlegi szabályozás szerint egyszeri, legfeljebb 25 napig tartó kiképzésen történő részvételt jelent, amelynek kiképzési előírásai minden katonára egységesen vonatkoznak. A szabályozás nem veszi figyelembe a tartalékos előképzettségét, a civil és a katonai beosztás viszonyát, az egyes katonai szakképzettségek eltérő követelményeit és kiképzési igényeit, mint ahogyan azt sem, hogy a tartalékosnak milyen civil munkahelyen kell helytállnia.

Az éves (összesen 15 nap időtartamú) kiképzési foglalkozások a tartalékosok kiképzettségének szinten tartására szolgálnak (képzés, továbbképzés, átképzés, gyakorlat).

Jelenleg még nincs pontosan meghatározva, hogy az adott beosztás ellátására való alkalmasság fenntartása milyen kiképzettségi szintet követel meg az önkéntes tartalékostól. Célszerű lenne nyilvánossá, a szerződés aláírása előtt megismerhetővé tenni, hogy az előírt kiképzettség fenntartása az egyén, illetve a munkahely szempontjából milyen igénybevételt (milyen gyakorisággal, milyen jellegű, időtartamú felkészítést, kiképzést, elméleti és/vagy gyakorlati továbbképzést, tanfolyamot stb.) igényel.

Témánk szempontjából nem lényegtelen, hogy az előírt kiképzési rendezvényekből mennyi esik a munkaidőre, vagyis mennyi munkaidő kieséssel kell számolni a munkáltatónak.

A munkahely megtartása szempontjából az egyik leglényegesebb szempont, hogy a kiképzési foglalkozások a lehető legkevesebb távollétet igényeljék munkaidőben!

Éppen ezért szükség lenne olyan felkészítési formákat felkutatni, amelyek a tartalékosok számára lehetővé teszik a főmunkaidőn túli igénybevételt. Az esti vagy levelező oktatási megoldások alkalmazhatók lennének a tartalékosok képzésében is, természetesen elsősorban az elméleti ismeretek esetében.

Rövidebb foglalkozások akár hétköznapi délutáni-kora esti órákban is megtarthatók. Hétfvégén már beállíthatóak másfél-kétnapos, gyakorlati foglalkozások is, természetesen jellemzően kisalegység kötelékig. Gondolni kell ugyanis arra, hogy a tartalékosnak nem csak a munkáltatójára, hanem a családjára is figyelemmel kell lennie, tehát meglehetősen hosszadalmas egyeztetést igényelne ennél nagyobb kötelék esetében az alkalmas időpont megtalálása.

Vannak természetesen olyan katonai kiképzési rendezvények, elsősorban is a különböző gyakorlatok, amelyek nehezen szervezhetőek hétfvégre, inkább 5-10 napos, egybefüggő igénybevételt jelentenek. Ezek időpontjainak megválasztásánál is gondolni kell a munkahely érdekeire, célszerűbb a rövidebb időtartamú, intenzívebb felkészítési formákat választani, figyelemmel a szabadságolási időszakokra is, amikor amúgy is nehézkes a civil munkahelyekről elszabadulni.

Ki kellene dolgozni olyan kiképzési programokat, amelyek figyelembe veszik az adott katonai beosztásra való felkészülés során, a civil szakmában megszerzett jártasságot. Tri-viális példával a sebészként praktizáló orvost katonasebész beosztása ellátásához elegendő a harctéri specifikumokra kiképezni és kevesebb időt lehet szánni az általános katonai

ismeretek oktatására. Külön megfontolást igényel a magasabb beosztásra felkészítő, továbbképző tanfolyamok rendszeressége, formája, időtartama. Meg kellene találni azokat a távoktatási formákat (például internetes e-learning megoldások), amelyek a civil munka mellett, a katonai sajátosságok figyelembe vételével alkalmazhatóak lennének.

ÖNKÉNTES TARTALÉKOSOK RÉSZVÉTELE A BÉKETÁMOGATÓ MŰVELETEKBEN

A NATO-tagállamok többsége a missziós specialista beosztásokat lehetőség szerint önkéntes tartalékosokkal tölti fel. Ennek több előnye van a haderő számára, többek között a speciális beosztások alacsonyabb száma miatt a békeállományból már nem könnyen tölthetők fel a rotációnak megfelelő ütemben a beosztások, másrészt a misszióban való részvétel során jelentősen növekszik a tartalékosok kiképzettsége is. A misszióban való részvétel hasznos a haderőnek a tartalékos megtartása szempontjából, mert a missziós illetmény komoly vonzerőt jelent. Azokban a munkakörökben, amelyeknél a misszióban megszerzett gyakorlat a polgári szakmában is tapasztalatszerzést és sikert jelent, a haszonból a munkáltató is részesül.

Természetesen nem minden munkahely, munkakör viseli el a legalább fél éves, a felkészítéssel együtt ennél jóval hosszabb távollétet. Nyilvánvaló, hogy misszióba jelentkezés esetében nem kerülhető el a munkaadóval történő tárgyalás, a civil és katonai előnyök és hátrányok számbavétele, és a kölcsönös megegyezés. Ilyen esetben érv lehet, ha a munkaadót anyagilag nem érinti hátrányosan a dolgozó távolléte.

AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOSOK TÉNYLEGES IGÉNYBEVÉTELE

A tartalékosok kiképzése, továbbképzése tervezhető, előre számításba vehető, a munkáltató által előre ismert mind a bevonulás, mind a leszerelés ideje. A helyettesítés megszervezése, előkészítése nem állítja megoldhatatlan problémák elé a munkáltatót. Ugyanígy fel lehet készülni a szolgálatra, amennyiben béketámogató műveletbe jelentkezik a tartalékos munkavállaló.

Más a helyzet azonban a tényleges igénybevétellel. Azért rendszeresítünk önkéntes tartalékos beosztásokat, hogy szükség esetén, mozgósításukkal, rövid időn belül kiegészíthető legyen a haderő.

Szándékosan használtam a — ma már a Hvt-ben meg sem található — „mozgósítás” kifejezést, amely a hadkötelezettségen alapuló haderőben a nagy létszámú tartalékos állomány rövid idő (néhány óra, illetve néhány nap) alatt, parancsra (behívóparancs) történő bevonultatását, felszerelését, rövidített idejű összekovácsolását, és az alkalmazásra való készenlét elérését jelentette. Az önkéntes tartalékosok esetében ez a kifejezés nem használható, hiszen szolgálatuk önkéntességénél fogva nem beszélhetünk „bevonulatról”, hanem „bevonulásról,” amit nem behívóparancsra, hanem a tényleges állománnyal azonos rendben, telefonon vagy más célszerű módon történő értesítésre teljesítenek. Ennek megfelelően esetükben a „mozgósítás” kifejezés helyett célszerűbbnek tartom az „aktivizálás” kifejezést használni.

Mikor lehet szükség önkéntes tartalékosok aktivizálására? *„Az új kihívások minden korábbinál összetettebb jellegűek, így a kezelésükhöz szükséges képességeknek is sokrétűeknek kell lenniük. Ezért a jövőben a válságkezelési, a katasztrófavédelmi, a terror-elhárítási feladatok végrehajtása csakis az összes szükséges képesség összehangolt tevékenységével valósítható meg, legyenek azok bármilyen szervezetnél.”*²⁸

²⁸ Dr. Mráz István: Tartalékosok kiképzése az önkéntes haderő korában; Új Honvédségi Szemle 2002. évi

A legnehezebb és legbonyolultabb eset felől a könnyebb felé haladva, először a NATO 5. cikkely szerinti szövetségi kötelezettség teljesítése, illetve Befogadó Nemzeti Támogatási igény esetén merülhet fel az alkalmazásuk szükségessége. Ilyen helyzet kialakulására, a tartalékosok aktivizálására hosszabb idő alatt kerülhet sor, ami elegendő időt ad mind a tartalékosnak, mind a munkáltatónak a felkészülésre.

A következő lépcsőfokot az úgynevezett minősített időszakos küszöb alatti, nagyobb létszámú katonai erőt, és gyorsabb beavatkozó képességet igénylő feladatok jelenthetik, mint a terrorcselekmények elhárítására való felkészülés, az abban való katonai részvétel, illetve a következmények felszámolásában való közreműködés. Ilyen helyzet már elképzelhetően viszonylag rövidebb idő alatt is kialakulhat, azonban a katonai alkalmazás jellemzően nem a tartalékosok aktivizálásával kezdődik. Az első reagálás a tényleges állományra hárul, de az érzékeny pontok (elsősorban is az infrastruktúra kritikus elemei) védelmére már nagyobb erő kell, ami szükségessé teheti az önkéntes tartalékosok aktivizálását.

Harmadikként az utóbbi években egyre gyakoribb, ugyancsak nagyobb erőt, fegyelmezett végrehajtást, különleges felszerelést, és gyors reagáló képességet igénylő természeti és ipari katasztrófákat említhetjük. Bizonyos felkészülési idővel az előrejelzéstől függően itt is számolhatunk, azonban bármikor bekövetkezhet olyan helyzet, ami nem tűr halasztást, például váratlan gátszakadás esetén a lakosság azonnali kimentése, kitelepítése.

Számításba kell vennünk azt a lehetőséget is, amikor a NATO részére felajánlott katonai szervezetekben már lesz önkéntes tartalékos, és a készenléti időtől függő, viszonylag rövid idő alatt az alakulat alkalmazásra kerül műveleti területen. Ezek az alakulatok szinte teljes készenléten állnak a felajánlási időszakban, ezért itt az önkéntes tartalékosok aktivizálására valóban rövid idő – a legmagasabb készenléti kategóriában 5 – nap áll rendelkezésre. Véleményem szerint az önkéntes tartalékos rendszer megújítása során gondolni kell arra, hogy a fenti feladatokhoz igazodóan, rendelkezésre állási kategóriák kerüljenek kialakításra, és ennek megfelelően vállalhassanak tartalékos szolgálatot a jelentkezők.

Olyan rendszer kialakítását javaslom, amely módot ad a tartalékosnak arra, hogy egyéni motivációjához, katonai előmeneteli ambícióihoz, civil munkája jellegéhez, munkahelyi kööttségeihez és családi kötelezettségeihez igazodóan választhassa meg, hogy milyen készenléti kategóriában tud beosztást vállalni. Azok, akik nem tudják, vagy nem akarják a rövidebb idejű bevonulás veszélyét felvállalni, azok — akár időlegesen is — kerülhessenek alacsonyabb készenléti kategóriába, amely természetesen alacsonyabb rendelkezésre állási díjban is kifejeződik.

2.6. Egy esély az önkéntes tartalékos rendszer életre keltéséhez

Az önkéntes tartalékos rendszer felélesztéséhez jó esélyt biztosíthat általában a CIMIC tevékenység, és konkrétan a CIMIC funkcionális szakértői csoportok²⁹ (CIMIC FSZCS) megalakítása. Ugyancsak jól alkalmazhatók a tartalékosok a jellegében hasonló, hatásában azonban eltérő, PSYOPS-műveletek³⁰ során. Az önkéntes tartalékos szolgálatra történő jelentkezőknél a legnagyobb bizonytalanságot és problémát általában a civil és a katonai karrier valamilyen szinten történő összeegyeztetése okozza.

²⁹ A funkcionális szakértők a CIMIC művelet során speciális szakértelmükkel segítik a CIMIC törzsek és al egységek tevékenységét az előkészítés, az értékelés, vagy a tervezés folyamán.

³⁰ A PSYOPS lélektani műveleti tevékenység, amelynek célja, hogy hatást gyakoroljon a politikai és katonai célkitűzések elérését befolyásoló célcsoport(ok) szellemi beállítottságára, magatartására és viselkedésére

Ez az esetek többségében két egymás ellen ható tényező. A civil karrier azt igényli, hogy a munkakör legjobb ellátását, az előmenetelhez szükséges elméleti és gyakorlati képességek, készségek fejlesztését semmi ne akadályozza, az egyén fejlődőképes, minden körülmények között elérhető és munkaképes legyen, a katonai kiképzés pedig ebben minél ritkábban és minél rövidebb ideig zavarja meg.

Az önkéntes tartalékosnak a szerződésben vállalt rendszeres kiképzéseken és más rendezvényeken való részvétele kényszerűen a munkából való rövidebb-hosszabb kieséssel jár, nem beszélve a tényleges alkalmazás miatt bekövetkező váratlan távollétról. Ha az önkéntes tartalékos a katonai beosztásában is fejlődni kíván, az gyakoribb igénybevételt jelent, amit természetesen a civil beosztása ellátásának terhére tehet meg.

A CIMIC FSZCS beosztásai viszont rendkívüli módon alkalmasak arra, hogy a civil és a katonai karrier ne egymással ellentétes fogalmak, hanem egymást támogató, kiegészítő folyamatok legyenek.

A civil-katonai együttműködés viszonylag új szakterület a NATO-ban, és különösen az a Magyar Honvédségben. Egy meghatározó fontosságú új képességről van szó, egy olyan területről, ahol nem szükséges különösebben drága technikai fejlesztés, „csak” a meglévő szürkeállományt kell bevetni. Egy olyan terület, ahol kamatoztatni lehet a hagyományosan meglévő értékeinket, a magas szintű közoktatásra támaszkodó innovativitást, az elméleti és gyakorlati találékonyságot. *„A civil-katonai együttműködés a katonai és a civil oldal (kormányzati és nem-kormányzati szervezetek, nemzeti hatóságok, nemzetközi szervezetek, és a helyi lakosság) között kiépített és fenntartott koordináció és együttműködés a támogatott parancsnok küldetésének eredményes végrehajtása érdekében.”*³¹

A CIMIC alegység rendeltetése a civil-katonai együttműködési műveletek végrehajtása, alapvetően külföldön, magyar nemzeti kontingens részeként, vagy többnemzeti összhaderőnemi alkalmi harci kötelék³² támogatásában.

A CIMIC funkcionális szakértői ideiglenes jelleggel, a CIMIC alegység megerősítésére kerülnek alkalmazásra, a közügyek, a civil infrastruktúra, a humanitárius segítségnyújtás, a gazdaság, a kereskedelem és a kulturális ügyek területén meglévő speciális ismereteik biztosításával. Feladatuk a közreműködés és a szakmai tanácsadás a művelet tervezése, előkészítése során. A szakértőket a műveleti területre csak a feladatuk megoldásához szükséges időre vezénylik, amíg speciális szakértelmükre ott feltétlenül szükség van.

A CIMIC FSZCS-ben olyan civil szakértelmet követelő beosztások vannak, amelyekben a résztvevők meglévő képességei az alkalmazásra történő felkészítéseken továbbfejleszthetők, a missziós szolgálatban pedig a terepen megszerzett tapasztalatok a tényleges tudás részévé válnak. Vagyis a szolgálat leteltével értékesebb, tapasztaltabb, világot látott, a szaktudását nemzetközi környezetben kipróbált szakember kerülhet vissza a civil munkahelyére.

Ezeknél a beosztásoknál nem kell számolni azzal — a más jellegű külföldi szolgálatok esetében felfedezhető visszatartó erővel —, hogy a misszió legkevesebb 6 hónapos időtartamú távollétet jelent a munkahelytől. A funkcionális szakértők a CIMIC alegység megerősítésére kerülnek alkalmazásra, ideiglenes jelleggel, elsősorban a művelet előkészítésének időszakában, a rotációs időnél rövidebb, legfeljebb 1-2 hónapos időtartamra.

³¹ A Magyar Honvédség Összhaderőnemi Civil - katonai Együttműködési Doktrínája, MH DSZOFT kód: 11324, a HM Honvéd Vezérkar Hadművelési Csoportfőnökség kiadványa 2004

³² A Többnemzeti Összhaderőnemi Alkalmi Harci Kötelék (Combined Joint Task Force, CJTF) egy feladatra szervezett, multinacionális (többnemzeti) és összhaderőnemi alkalmi kötelék, amelyet egy multinacionális és összhaderőnemi parancsnokság vezet.

Arra is van lehetőség, hogy a munka egy részét itthonról végezze el a szakértő, és csak a szükséges mértékű pontosítás végett, rövidebb időszakra utazzon ki a műveleti területre. Ez pedig komoly vonzerő, az jelenti, hogy fenntartható a folyamatos kontaktus a munkahellyel, és a távollét sem halad meg egy még elviselhető mértéket.

Fentieket összegezve látható, hogy a CIMIC FSZCS lehet a legjobb kiindulási pont ahhoz, hogy az önkéntes tartalékos szolgálat mindkét fél részére nyújtott előnyei, hasznossága a gyakorlatban bizonyítást nyerjen, és bemutatható legyen mind a haderőben, mind a civil környezetben.

Ugyancsak jól felhasználható a tartalékosok civil szakértelme a válságreagáló lélektani műveletek (Crisis Response Psychological Operations, CRPO) során.

A CRPO olyan tervezett lélektani művelet, amelyet a válságreagáló műveletek szerves részeként a küldetés célkitűzéseinek elérése és az erők megóvásának elősegítése céljából hajtanak végre, a konfliktusban résztvevők és a polgári lakosság közötti támogató légkör és együttműködési szándék megteremtése érdekében.³³

A CRPO célja támogató környezet biztosítása a műveletben résztvevő erők részére, a célcsoportok bátorítása az együttműködésre, továbbá a küldetés támogatása és az erők megóvásának segítése.

A CRPO műveletekben például nagy szükség van nyomdai, stúdiós, szerkesztő, műsorkészítő szakemberekre, akik esetében a katonai tudás másodlagos szerepet játszik.

A Magyar Honvédség jelenleg két, zászlóalj támogató PSYOPS csoporttal rendelkezik. Elsődleges feladatuk a célcsoportokkal való közvetlen kommunikáció, PSYOPS anyagok terjesztése, valamint információk gyűjtése a műveleti területen.

Csak példaképpen, az Egyesült Királyság PSYOPS képességét 8 tényleges állományú katona mellett 28 önkéntes tartalékos specialista (nyomdász, szerkesztő, vágó stb.) biztosítja. Az Amerikai Egyesült Államok három PSYOPS csoportot tart hadrendben (4 regionális, 7 taktikai, 2 terjesztő zászlóalj). A három csoportból egy aktív állományú, és kettő tartalékos, mintegy 2200 önkéntes tartalékos specialistával.³⁴

Meggyőződésem szerint Magyarországnak is élnie kellene a két fentiekben ismertetett — jellemzően civil képességekre alapozó — műveleti forma nyújtotta lehetőséggel, és ehhez meg kellene teremteni az önkéntes tartalékosok részvételének feltételeit.

A jogszabály módosításán túl ki kellene munkálni a megfelelő toborzó eljárást, a keret (pool) tartalékosok esetében célszerű nagyságát. Például önkéntes tartalékos alkalmazása esetén egy beosztásra legalább négy-öt személyt kell kiválasztani és felkészíteni a munkahelyi elfoglaltság figyelembe vétele miatt. Meg kell találni a missziós felkészítés munkaidő kímélő megoldásait, a rotáció tartalékosok esetében célszerű ütemét, az itthonról elvégezhető munka feltételeit, a missziós területen történő rövidebb idejű munkavégzés szakmai kereteit stb.

Ma még meglehetősen nagy számban rendelkezünk katonai kiképzésben részesült állampolgárokkal, és viszonylag pontos nyilvántartásunk is van a civil szakképzettségükről. A CIMIC-, illetve a PSYOPS-műveletben való részvételhez szükséges katonai ismeretek aránylag rövid idő alatt felfrissíthetők, kiegészíthetők, hiszen a döntő jelentősége a funkció ellátásához szükséges civil szaktudásnak van.

Előbb-utóbb be kell majd látniuk a katonai tervezőknek, és a döntéshozóknak is, hogy az olyan speciális beosztások, mint a CIMIC vagy a PSYOPS, de például az egészségügyi, jogász, tolmács stb. szakemberek békeidejű rendszeresítése helyett ol-

³³ A PSYOPS alapjai; az MH Civil-Katonai Együttműködési és Lélektani Műveletek Központ kiadványa, 2005.

³⁴ A PSYOPS alapjai; az MH Civil-Katonai Együttműködési és Lélektani Műveletek Központ kiadványa, 2005., 41., 45. p

csóbb, és célszerűbb szerződést kötni ilyen képzettséggel rendelkező polgári szakemberekkel, részükre megteremtve a rövidített időtartamú katonai kiképzés feltételeit, és önkéntes tartalékosként foglalkoztatni őket akkor, amikor szükség van a munkájukra.

2.7. Összefoglalás

A fejezetben bemutattam az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetésének lépéseit, és elemeztem azokat az okokat, amelyek miatt a 2002. őszén beindított önkéntes tartalékos szisztéma nem volt sikeres, és amelyek miatt a helyzet ma is változatlan, szinte csak névleg, a jogszabályok szintjén él Magyarországon az önkéntes tartalékos rendszer.

Az önkéntes tartalékos rendszer azért nem tudott sikeres lenni, mert nem voltak biztosítottak azok a feltételek, amelyek más országokban hozzájárultak a működőképességhez. Szűkre szabott volt a kedvezmények köre, nem voltak vonzóak a választható beosztások, nem volt lehetőség külföldi szolgálat vállalására, nem alakult ki a jogszabályok összhangja, a tényleges állomány nem fogadta el társnak a tartalékosokat.

Közrejátszott a sikertelenségben az is, hogy nem volt pontosan tisztázott alkalmazói oldalról az önkéntes tartalékosok helye, szerepe a katonai szervezetekben.

Bemutattam, milyen helyzetet eredményezett, hogy az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésekor nem állt rendelkezésünkre munkáltatói támogató program, és annak kiépítése — a vonatkozó kormányhatározat ellenére — a mai napig nem történt meg.

Levezettem, hogy az önkéntessé vált haderőben a hadkötelezettség bevezetésével kapcsolatos feladatok milyen ütemezéssel, és mennyi idő alatt kerülhetnének végrehajtásra.

Bemutattam azokat a minősített időszak alatti helyzeteket, amelyeknek megoldásában a békeszervezet erőforrásai nem lennének elegendők. Bebizonyítottam, hogy ezekben a helyzetekben, tekintettel arra, hogy a hadkötelezettség bevezetésére nincsenek meg az alkotmányos indokok, illetve a hadkötelezettség bevezetése és a katonai kiképzés 11-13 hónapot venne igénybe, a teljesen önkéntes békeállományú haderő mellett szükség van önkéntes tartalékosokra.

Bemutattam az önkéntes tartalékosok kiképzésével, illetve alkalmazásával kapcsolatos hatályos szabályozásokat, és javaslatokat tettem azokra a változtatásokra, amelyek lehetővé teszik, hogy a tartalékosok munkáltatóinak érdekei jobban megjelenjenek a kiképzések tervezése és szervezése során.

Bemutattam az önkéntes tartalékosok aktivizálásának és alkalmazásának lehetséges okait, illetve helyzeteit, és javaslatot tettem a vállalt elérhetőségnek megfelelő rendszer kialakítására.

A javaslat lényege, hogy tegyük lehetővé a tartalékos számára annak megválasztását, hogy olyan beosztásban és készenléti kategóriában teljesíthessen katonai szolgálatot, amelyben a magánéleti és a munkahelyi elfoglaltságát a lehető legtöbbször, konfliktus mentesen össze tudja egyeztetni a katonai szolgálattal.

Bemutattam azt a törvényi előírást, amely minden önkéntes tartalékos szolgálatra jelentkezőt egyaránt fenyeget azzal, hogy 3 évente egyszer, legfeljebb 6 hónapos szolgálatra behívásra kerülhet, és javaslatot tettem annak eltörlésére.

Bemutattam az önkéntes tartalékos rendszer megújításához jó esélyeket biztosító CIMIC-, illetve a PSYOPS-műveleteket, amelyek mind a tartalékos, mind a haderő részére nyújtanak előnyöket, és lehetőséget adnak a munkaidő kímélő megoldások alkalmazására.

Következtetések

Magyarországon a békeidőszakban megszűnt hadkötelezettség folytán, a haderő nagyobb létszámú, gyorsabb kiegészítése a minősített időszak küszöb alatti helyzetekben csak önkéntes tartalékosok bevonulatásával lehetséges.

Az önkéntes tartalékosok alkalmazását indokolja, illetve teszi lehetővé az az évtizedek óta zajló folyamat, amelyben a katonai és a civil szféra közötti határvonal jelentősen halványodott a korábbiakhoz képest. A 90-es évektől mind nagyobb jelentőséggel bíró béketámogató műveletek során a katonák már nem csak harcot vívnak, hanem közigazgatást szerveznek, utat, hidat építenek, adott esetben létfeltételeket (egészségügyi, víztisztító-vízellátó stb.) biztosítanak a konfliktus sújtott területeken.

Ezeket a kifejezetten a békefenntartáshoz kapcsolódó speciális képességeket a katonai szakma „Niche képességeknek” nevezi, közös jellemzőjük, hogy meglévő tapasztalatra építenek, és viszonylag olcsón kifejleszthetők. Ilyenek a hídépítő, a műszaki, a víztisztító, az erők megóvását biztosító képesség, a biológiai laboratórium, az ABV-mentesítés, a CIMIC, valamint a PSYOPS képesség.

A CIMIC és a PSYOPS képesség kiteljesítése lehet a legjobb kiindulási pont ahhoz, hogy az önkéntes tartalékos rendszert felélesszük, a szolgálat mindkét fél részére nyújtott előnyeit, hasznosságát a gyakorlatban bebizonyítsuk, és bemutathassuk mind a haderőben, mind a civil környezetben.

A jól működő önkéntes tartalékos rendszer erőforrás szempontból költséghatékony, jól illeszkedik a piaccgazdasági körülményekhez, mert a tartalékos csak akkor kerül kivonásra a civil munkahelyről, amikor az alakulat alkalmazását tervezik. Ily módon a rájuk fordított kiadások csak töredékét képezik az állandó állomány fenntartási költségeinek. Ezt jól mutatja az a tény, hogy az Egyesült Államok hadereje képességeinek csaknem felét a haderő költségvetésének kevesebb, mint egy tizedéből biztosítják az önkéntes tartalékosok. 2000-ben az USA haderejének utolsó „békeidejű” költségvetéséből, az akkor a haderő 56%-át adó tartalék erők 8%-al részesedtek.³⁵

A munkáltatói támogató program elemeinek alkalmazása hozzájárulhat ahhoz, hogy a kiképzésre bevonuló tartalékos ne veszítse el a munkahelyét. Nem túlzó követelmény ugyanakkor az, hogy a kiképzés tervezése, illetve szervezése során, a lehetőségek szerint, a katonák is figyelemmel legyenek a munkáltatók érdekeire, a munkaidő alap lehető legjobb megkímélésére. Ehhez a jelenleginél rugalmasabbá kellene tenni a kiképzési terveket és alkalmazási követelményeket.

Olyan rendszert szükséges kialakítani, amely lehetővé teszi a tartalékos számára, hogy munkahelyéhez és magánéletéhez igazodó készenléti kategóriában vállaljon beosztást. A katonai és a civil karrier közötti prioritások időnként változhatnak, esetenként, átmenetileg a munkahelyen történő előmenetel fontosabbá válhat, mint a katonai kiképzettség, de ezért nem kellene elveszíteni a kiképzett tartalékost, hanem alacsonyabb készenléti kategóriába lehetne átsorolni. Ehhez szélesíteni szükséges a vállalható szolgálati formák körét.

Indokolhatatlan törvényi előírás, hogy minden önkéntes tartalékos egyaránt köteles vállalni a 3 évente egyszer, legfeljebb 6 hónapos szolgálatra történő behívást. Ez a kötelezés, a tartalékos szolgálatra jelentkezők körében szükségtelen visszatartó hatást eredményez, a külföldi szolgálatot kizárólag önkéntes lehetőségként kellene kezelni, ezért javaslom a Hjt. 47/A § (3)-(4) bekezdését a Hjt. következő módosításakor törölni.

³⁵ The Reserve Components of the United States Armed Forces, Handbook by the Office of the Assistant Secretary of Defense for Reserve Affairs, December 2000.

3. FEJEZET

Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat társadalmi háttere és a gazdasági szereplőknek az önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos viszonya

3.1. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat társadalmi háttere

Kutató munkám során, 2005-ben részt vettem a ZMNE Stratégiai Védelmi Kutató Intézet 2003. és 2004. évi felmérései folyamán felvett adatok másodelemzésében, az önkéntes tartalékos katonai szolgálat társadalmi támogatottságára vonatkozóan.

A 2003-ban végrehajtott kutatások a szerződéses katonák (N=420), illetve a lakosság körében (N=1000) zajlottak. A szerződéses katonák körében az adatfelvétel 2003. júliusában, a lakossági adatfelvétel 2003. decemberének első felében történt. Ennek során ezerfős minta került kialakításra, melynek adatai korcsoport, nem, régió és településméret szerint pontosan reprezentálják a 18 éven felüli népesség egészét. A 2004-évi adatfelvétel a 18-30 éves lakosság körében történt (N=350) az MTA Szociológiai Kutatóintézetével együttműködésben.

A tartalékos rendszer átalakításával kapcsolatos vélemények feltérképezésére lakossági adatfelvétel³⁶ történt

A kérdések arra irányultak, hogy az önkéntes haderő fenntartása mellett is szükségesnek tartják-e az állampolgárok rövidebb-hosszabb katonai kiképzését, vagy elegendőnek gondolják, ha azt az önként jelentkezőkre bízjuk?

Az első kérdés az volt, hogy egyetért-e azzal az állítással, hogy a profi haderő felállítása esetén is szükség van arra, hogy minden férfit tartalékos katonaként tartsanak számon, hogy szükség esetén mozgósíthatók legyenek? (1. ábra)

A válaszolók 25%-a teljesen, 28%-a inkább egyetértett, és 21%-ot tett ki azok száma, akik nem, illetve 16%-ot, akik inkább nem értettek egyet az állítással. 10% nem tudott, és 1% nem válaszolt a kérdésre.

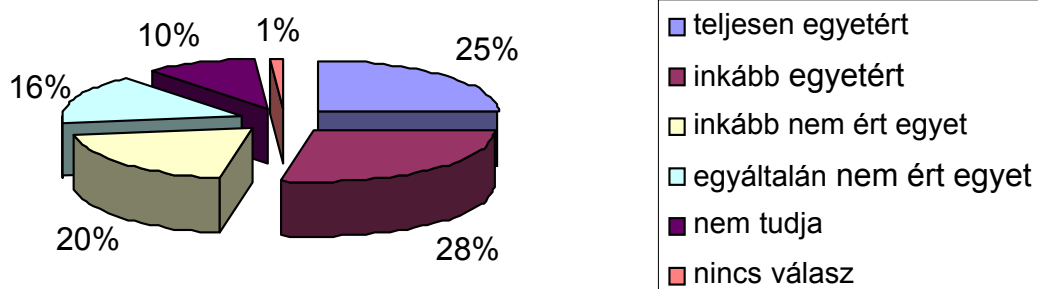
Összegezve az egy irányba mutató válaszokat kimondható, hogy a többség (53%) szerint az önkéntes haderő fenntartása mellett is szükséges lenne bizonyos előkészületeket tenni az esetleges mozgósítás lehetőségének fenntartása érdekében, és ennél jóval kevesebben voltak azok (37%), akik ezt nem tartották szükségesnek.

A második kérdés az volt, hogy a válaszadó egyetért-e azzal az állítással, hogy a kötelező katonai szolgálatra nincs szükség, de arra igen, hogy minden férfi időnként rövid kiképzésen vegyen részt, hogy adott esetben behívható legyen? (2. ábra)

A válaszolók 14%-a teljesen, 26%-a inkább egyetértett, és 25% volt aki nem, illetve 24%, aki inkább nem értett egyet az állítással. 11% nem tudott, és 1% nem akart válaszolni a kérdésre.

³⁶ A kutatás megrendelője a HM, a kutatást a ZMNE SVKK végezte, címe „Professzionizáció 2003” kutatásvezető Dr. Molnár Ferenc alezredes, adatfelvétel ideje 2003. december 4-12.

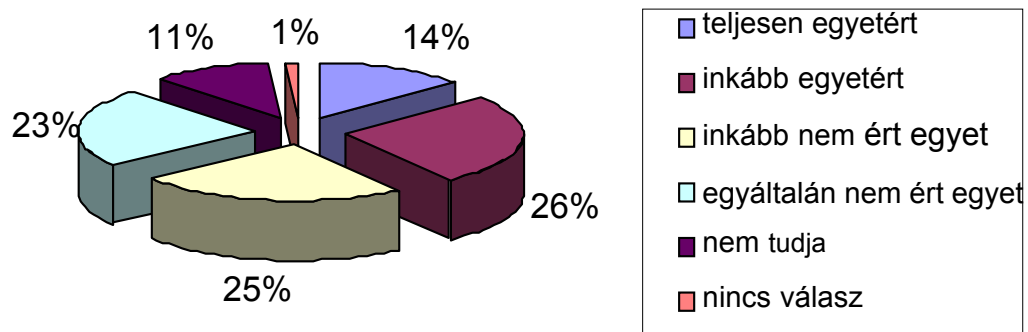
**Egyetért azzal, hogy a profi haderő mellett is
szükség van arra, hogy minden férfit
tartalékos katonaként tartsanak számon, hogy
szükség esetén mozgósíthatók legyenek?**



1. ábra

A kötelező tartalékos szolgálat szükségességének megítélése a lakosság körében
(Szerkesztette: Dr. Molnár Ferenc)

**Egyetért azzal, hogy kötelező katonai szolgálatra
nincs szükség, de arra igen, hogy minden férfi
időnként rövid kiképzésen vegyen részt, hogy
adott esetben behívható legyen?**



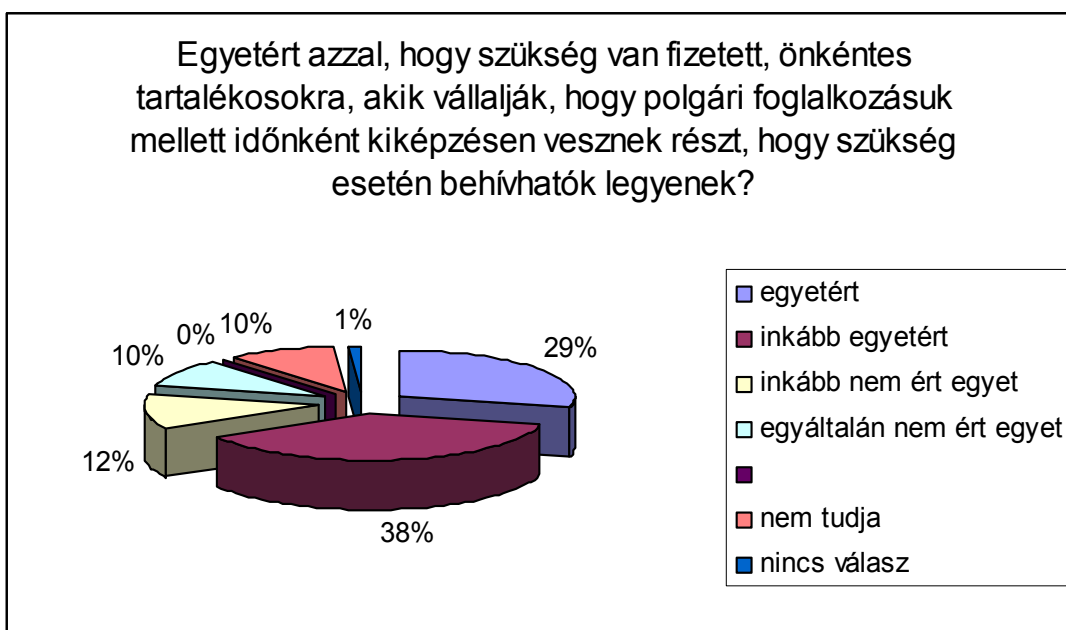
2. ábra

A kötelező katonai kiképzés szükségességének megítélése a lakosság körében
(Szerkesztette: Dr. Molnár Ferenc)

A kérdést két pólusra sarkítva kimondható, hogy a válaszolók többsége (49%) szerint nincs szükség a kötelező katonai szolgálatra, és ennél kicsit kevesebben vannak azok (40%), akik szerint azért szükség lenne arra, hogy a férfiak valamilyen katonai kiképzést kapjanak.

A harmadik kérdés az volt, hogy a válaszadó egyetért-e azzal az állítással, hogy szükség van fizetett, önkéntes tartalékosokra, akik vállalják, hogy polgári foglalkozásuk mellett időnként kiképzésen vesznek részt, hogy szükség esetén behívhatók legyenek? (3. ábra)

A válaszolók 29%-a teljesen, 38%-a inkább egyetértett, és 12% volt aki nem, illetve 10%, aki inkább nem értett egyet az állítással. 10% nem tudott válaszolni, és 1% nem adott választ a kérdésre.



3. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat szükségességének megítélése a lakosság körében
(Szerkesztette: Kladek András)

Összegezve az egy irányba mutató válaszokat kimondhatjuk, hogy a lakosság többségében (67%) támogatja az önkéntes tartalékos szolgálat intézményét, és ennél sokkal kevesebben vannak azok (22%), akik azt nem tartják szükségesnek.

Ezeknek a kérdéseknek az elemzése egyfelől jelzi az önkéntes tartalékos rendszer támogatottságát, megvalósíthatóságát, másfelől a védelem iránti állampolgári kötelezettség (az úgynevezett védelmi szolidaritás) még létező voltát. Az önkéntes tartalékos rendszer kulcselemét képező munkáltatói támogatást addig kell kiépíteni, amíg e szolidaritás a lakosság többségénél létezik, a honvédelem ügye nem merül feledésbe.

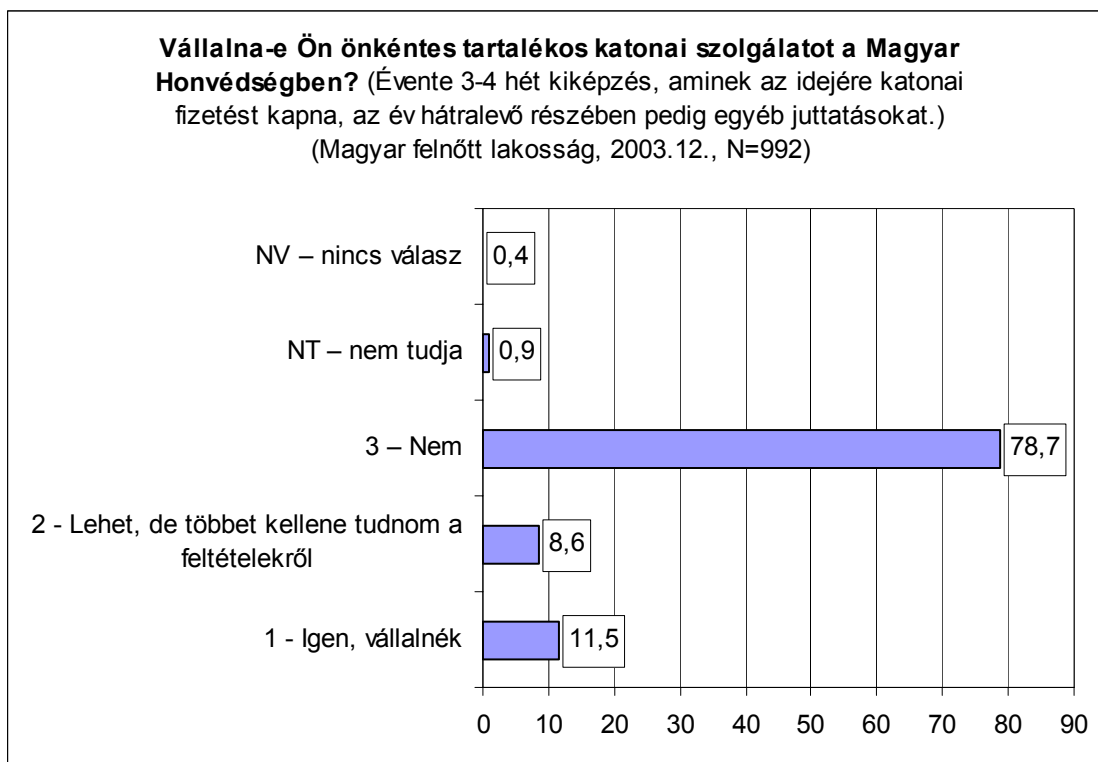
Fontos megjegyezni, hogy a védelmi szolidaritás önmagától nem marad fenn, annak megtartása irányában lépéseket is kell tenni Ezt a „katonai részvételi arány” folyamatosan csökkenése, az állam és polgár viszonyában értelmezhető, védelemhez kapcsolódó értékek halványodása, illetve a biztonsági kockázatok kezelésénél szóba jöhető állampolgári együttműködési készség fenntartása indokolja.

Nem utolsó sorban a nemzetközi tendenciák is azt mutatják, hogy a védelmi szolidaritás gyengülése az állam erőszakkal kapcsolatos monopóliumának (re)privatizációjában

testesül meg, ami nem kívánatos, és újdonsült problémákat vethet fel a demokratikus civil katonai kapcsolatok terén, kivált egy relatíve fiatal demokrácia esetében.

A lakosság körében, az önkéntes tartalékos szolgálatra való hajlandóság felmérése során³⁷ a válaszolók mintegy ötöde nem zárta ki annak lehetőségét, hogy tartalékos szolgálatot vállaljon (4. ábra).

Több mint 11 %-uk jelezte egyértelmű szolgálatvállalási hajlandóságát, és közel 9%-uk lehetőségként kezeli e kérdést. Mintegy 10%-uk úgy gondolta, hogy tartalékos szolgálat vállalása esetén nagy valószínűséggel gondjai lennének a munkahelyén.



4. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalási hajlandósága a teljes lakosság körében
(Szerkesztette: Dr. Molnár Ferenc)

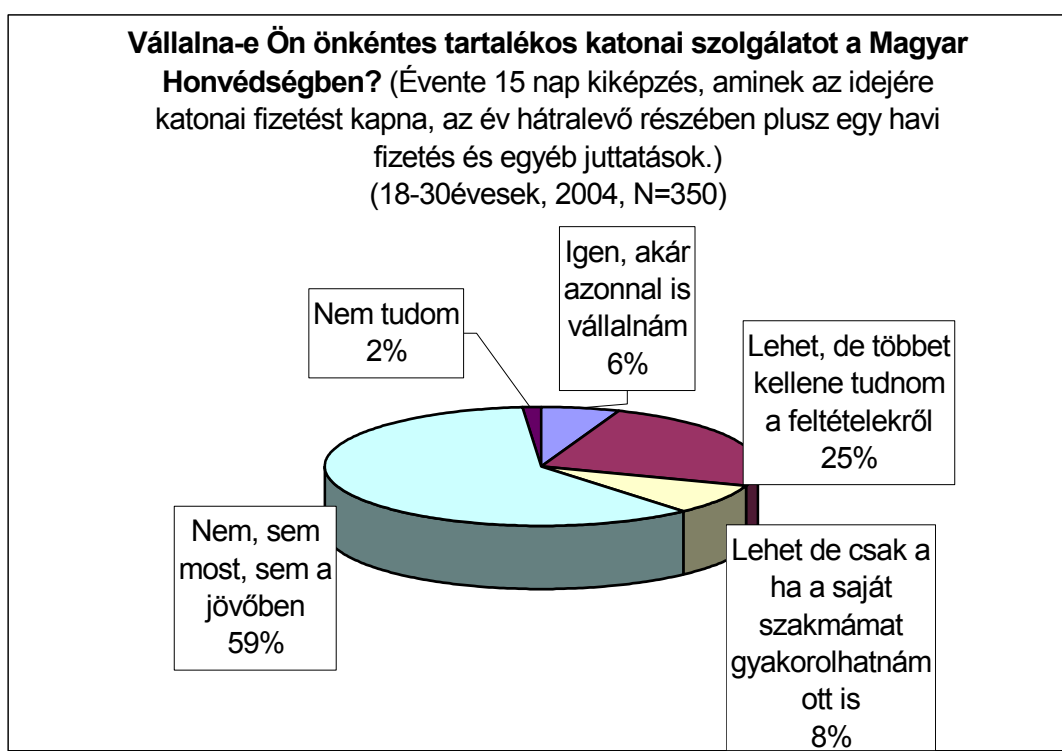
A tartalékos szolgálatot nem vállalók legnagyobb része (60%) életkorilag, egészségileg nem tartotta magát alkalmasnak a szolgálatra. Közel negyedük nem kívánt katonáskodni, és viszonylag alacsony arányban, de voltak olyanok is, akik családi (2,9%), vagy munkahelyi (2,4%) okokat jelöltek meg. Akik önkéntes tartalékos szolgálatot vállalnának, azok a következő szociológiai jellemzőkkel bírtak:

- akik egyértelműen jelezték a tartalékos katonai szolgálat vállalását, azoknak kétharmada negyven év alatti, kétötöde pedig harminc év alatti;
- akik lehet, hogy vállalnának, de több információra lenne szükségük a döntéshez, azoknak ugyancsak kétharmada negyven, több, mint fele pedig harminc év alatti;
- mindkét fenti kategóriában 55-56%-ot képviseltek azok, akik dolgoznak. A biztosan igent mondók egytizede, a lehetőséget fenntartók több mint ötöde tanuló;

³⁷ A kutatás megrendelője a HM, a kutatást a ZMNE SVKK és az MTA Szociológiai Kutatóintézete végezte, címe „Az önkéntes haderő társadalmi háttere” kutatásvezető Dr. Tibori Tímea, adatfelvétel ideje 2004. október 18-25, december 4-12.

- jellemző közöttük a szakmunkásképző (34%), valamint a középiskolai (37%) végzettség, de akik a lehetőségét tartották csak fenn a tartalékos katonai szolgálatnak, azok körében jóval alacsonyabb a szakmunkásképző iskolai végzettségük aránya (szakmunkás 19%, érettségizett 38%);
- a válaszadó nők fele olyan arányban vállalná, vagy lehet, hogy vállalná a tartalékos szolgálatot, mint a férfiak;
- jellemző, hogy a szolgálat szempontjából pozitív visszajelzést adók jelentős arányban úgy nyilatkoztak a kutatás során, hogy érdeklődnek a MH folyamatban lévő változásai iránt;
- s végül érdemes jelezni, hogy érdekes módon a tartalékos szolgálat iránti érdeklődés nem függ össze a lakóhely jellegével.

A 2004. évi, a 18-30 éves lakosság körében történt adatfelvétel szerint ebben a korosztályban ugyancsak megtalálható az a jól körülhatárolható csoport, amely nem zárja ki az önkéntes tartalékos szolgálat vállalását (5. ábra).

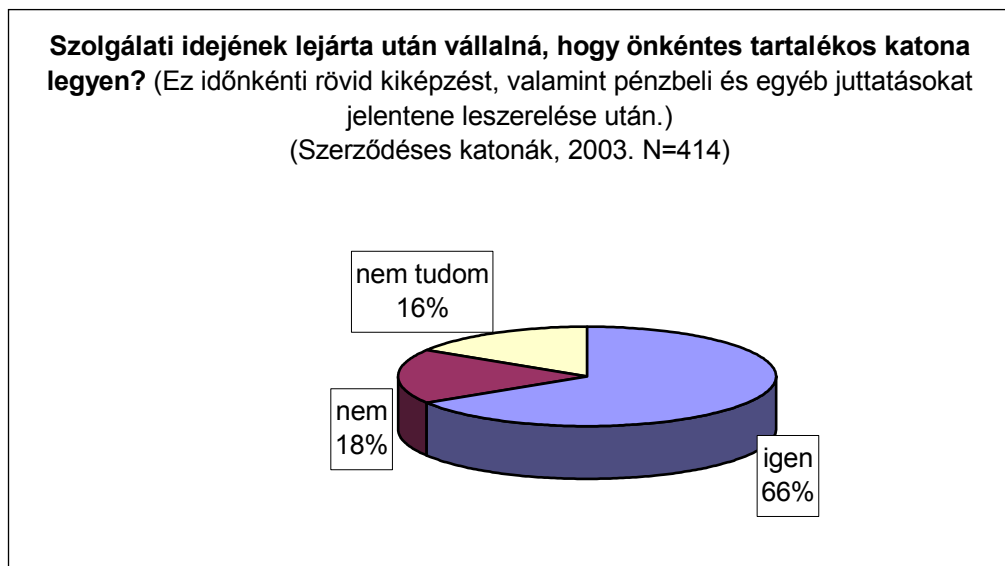


5. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalási hajlandósága a 18-30 éves lakosság körében
(Szerkesztette: Dr. Molnár Ferenc)

Közel hat százalékuk egyértelműen, és majd negyedük esetlegesen vállalná e szolgálati formát. Több mint öt százaléka a fiataloknak számolna munkahelyi nehézséggel, noha a család és a veszély vállalása is okként jelent meg azok körében, akik nem zárják ki a szolgálatra jelentkezést. Akik vállalnák, vagy esetleg vállalnák a szolgálatot, azok kétharmada férfi, egyharmada nő. A szakképzettséggel rendelkezők között jelentős arányban (69%) voltak azok, akik abban az esetben hajlandók tartalékos szolgálatra, amennyiben saját szakképzettségüknek megfelelő beosztást kapnának a honvédségben is. Noha e kutatás csak igen kis mintán alapul, fontos jelzés, hogy akiknek 8 általános végzettségük van, és vélhetőleg elhelyezkedési nehézségeik, inkább a bizonytalanok táborába tartoznak, és a feltételek alaposabb ismeretétől teszik függővé az esetleges tartalé-

kos szolgálatvállalást. A szakmunkásképző iskolát végzettek és az érettségizettek határozottabban foglalnak állást, így ők teszik ki a háromnegyedét azoknak, akik biztosan elérhetők, mint önkéntes tartalékosok. A szerződéses katonák körében elvégzett adatfelvétel³⁸ során kétharmaduk úgy nyilatkozott, hogy hajlandó önkéntes tartalékos szolgálatot teljesíteni szerződése megszűnte után (6. ábra).



6. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásának hajlandósága a szerződéses katonák között
(Szerkesztette: Dr. Molnár Ferenc)

3.2. A gazdasági szereplők körében elvégzett felmérés

A gazdasági szereplők önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos beállítottságának vizsgálatát a munkáltatók nagy és meglehetősen összetett sokaságából vett minta helyett a téma szempontjából meghatározó jelentőségű munkaadói és gazdasági érdekképviseleti szervekre korlátozva szándékoztam elvégezni.

Az Országos Érdekképviseleti és Társadalmi Szervezetekről az országgyűlésben 28 oldalas jegyzéket vezetnek, közöttük 133 munkaadói, illetve gazdasági érdekképviseleti szervezetet találtam.

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium által gondozott Ágazati Párbeszéd Bizottságokban 36 ágazati, alágazati bizottságban 76 (mértékadónak számító) gazdasági érdekvédelmi szervezet szerepel, azonban a lista több ágazat, alágazat esetében még hiányos.

A különböző munkáltatói érdekképviseleti szervekkel történt konzultáció eredményeként, a fentiek helyett célszerűbbnek ítélt meg a felmérést a legnagyobb munkaadói-gazdasági érdekvédelmi szervezetre, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségére (VOSZ) korlátozni. A VOSZ 44 tagsági joggal rendelkező szövetség (2. számú melléklet), amely 38.800 tagszervezetet tömörít, és az általuk foglalkoztatottak a nemzetgazdaság aktív keresőinek 47%-át teszik ki.

A kutatást fókuszcsoporthoz vizsgálatban terveztem elvégezni, a VOSZ által kiválasztott 10-15 tagszervezet kérdőíves megkérdezését követően.

³⁸ A kutatás megrendelője a HM, a kutatást a ZMNE SVKK végezte, címe „Professzionizáció 2003” kutatásvezető Dr. Molnár Ferenc alezredes, adatfelvétel ideje 2003. július 7–11.

A munkáltatói érdekképviseleti szervek részére elkészített kérdőív kérdései az alábbi témák szerint csoportosíthatóak:

- A munkáltatók hogyan viselnék el, ha munkatársuk önkéntes tartalékos szolgálattal vállalna, továbbá támogatnák-e, ha ezen felül külföldi missziós szolgálatra, vagy NATO beosztásra jelentkezne?
- Milyen jogszabályokkal biztosítható, hogy a munkáltató csak valóban indokolt esetben tarthassa vissza a szolgálattól a tartalékost, a törvényes felmondási védelem milyen esetekre, és időtartamra vonatkozzon?
- Milyen kár éri a munkáltatót az önkéntes tartalékos előre, időben jelzett távolléte miatt, a kárnak milyen összetevői lehetnek, azokat hogyan befolyásolja a távollét gyakorisága, illetve időtartama?
- Ki lehet-e alakítani, és milyen módon, egy (ágazatonként, iparáganként kalkulált, és évente aktualizált) egzakt mérőszámot (átalánydíjat) a munkaidő árának megállapítására?
- Szükséges-e, és milyen résztvevőkkel, érdekegyeztető grémium, illetve külön eljárás működtetése, vagy elégségesek a már meglévő polgári jogi egyeztetési lehetőségek?

A VOSZ felvállalta ugyan az általam elkészített, elektronikus úton könnyedén megválaszolható kérdőív (3. számú melléklet) továbbítását, illetve a honlapján hozzáférhetővé tételét a tagszervezeteik részére, azonban értékelhető nagyságrendben nem érkeztek válaszok a feltett kérdésekre. Ezt be lehet tudni akár általam elkövetett módszertani hibának is (talán nem volt eléggé figyelemfelkeltő a kérdőív), de feltételezhető az is, hogy a munkáltatóknak a téma iránti érdektelensége volt az ok.

Módom nyílt viszont egy olyan kutatáshoz csatlakozni, amely a munkáltatók védelemmel, honvédelemmel kapcsolatos attitűdjeit vizsgálta, telefonos kérdésfeltétel módszerével.

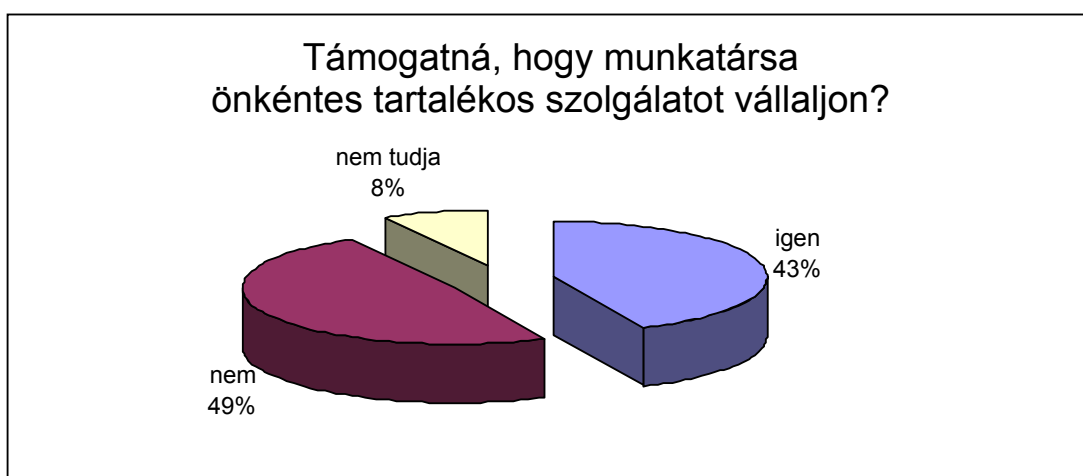
A kutatásomhoz közel ötszáz hazai gazdasági szervezetre vonatkozóan kaptam értékelhető válaszokat az önkéntes tartalékos szolgálattal, illetve a munkáltatói támogató programmal kapcsolatosan megfogalmazott 33 kérdésemre (4. számú melléklet).

A gazdasági szereplők körében elvégzett felmérés eredménye:

- a) A felmérés során a megszólított gazdasági szervezetek közül 489 vállalta a válaszadást. A felmérésből láthatóan az önkéntes tartalékos szolgálat ismertsége nem különösebben magas, előzőleg a válaszadók alig több mint egy százaléka hallott róla. Általánosságban pozitív volt a hozzáállás a honvédelemmel, a honvédséggel, illetve a tartalékos katonai szolgálattal kapcsolatban. Csak néhányan (0,3%) fogalmaztak meg elutasító válaszokat, mint például a következők:
 - nem ért egyet az önkéntes tartalékos szolgálattal,
 - nem tartja szükségesnek, nem támogatja a tartalékos rendszert, nem szeretné, ha bevezetnék,
 - nem kell tartalékos, azért tartjuk a hivatásosokat,
 - elege van a honvédségből, nem szereti a katonaságot,
 - aki önkéntesnek jelentkezik, viselje annak összes terhét,
 - olyan emberek közül válasszunk, aki nem tud elhelyezkedni, az állam a bűnözőket fogja be közmunkára stb.
- b) A vállalkozások általános jellemzőit (telephely, szervezeti méret, külföldi tulajdonrész stb.) azért tartottam fontosnak megkérdezni, mert abból következtetéseket kívántam levonni a szervezetnek az önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos motiváltságával kapcsolatban. Az volt a feltételezésem, hogy a Budapesten mű-

ködő, magasabb külföldi tulajdonrésztű gazdasági szervezetek, ahol nagyobb a magasabban képzett dolgozók száma, és amelyek az üzleti kapcsolataik folytán látják a nyugati mintákat, jobban elfogadják itthon is az önkéntes tartalékos szolgálat szükségességét, és a munkáltató ehhez szükséges áldozatvállalását. A munkáltatók attitűdjét egy külön kérdéssel szondáztam: támogatná-e, hogy munkatársa önkéntes tartalékos szolgálatot vállaljon? (7. ábra)

Arra a kérdésre, hogy támogatná-e, hogy munkatársa önkéntes tartalékos szolgálatot vállaljon, mind a 489 vállalkozás képviselője válaszolt, 211 igennel (43%), 239 nemmel (49%), és 39 volt bizonytalan a kérdésben (8%). A válaszok eléggé kiegyenlítették, az önkéntes tartalékos szolgálatot támogató gazdasági szervezetek száma mindössze 6%-al maradt el az azt ellenzőkhöz képest. Vitássá tehetné az eredményt, ha a „nem tudja” választ akár az egyik, akár a másik válaszhoz sorolnám be, ezért ezeket nem vettem figyelembe.



7. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága a munkáltatók körében
(Szerkesztette: Kladek András)

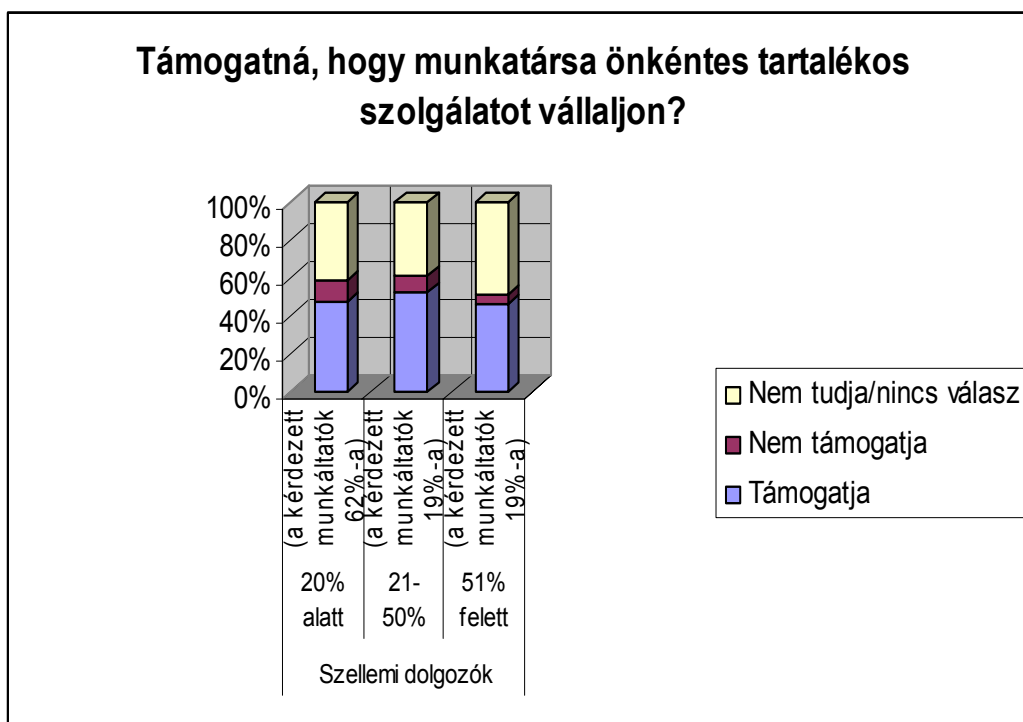
Ezt a kérdést tekintve kulcskérdésnek, azok körét vizsgáltam tovább, akik támogatnák a munkatársaikat a tartalékos szolgálat vállalásában (8. ábra).

Elsőként az igenlő válasz és a szellemi dolgozók magasabb aránya közötti összefüggést vizsgáltam, azt feltételezve, hogy minél több magasabb képesítésű, nehezebben helyettesíthető munkatársat alkalmaz a szervezet, annál nehezebben engedik tartalékos szolgálatot vállalni.

A szellemi dolgozókat alacsonyabb számban (20% alatti arányban) alkalmazó szervezetek (ebbe a kategóriába tartozott a megkérdezett munkáltatók 62%-a) közül 48% támogatná a tartalékos szolgálat vállalását, és 11% helyezkedett elutasító álláspontra.

A szellemi dolgozókat 21-50% közötti arányban foglalkoztató szervezetek (a megkérdezett szervezetek 19%-a) esetében hasonló arányú volt a válasz, 53% támogatná, és 8% utasítaná el, hogy munkatársa tartalékos szolgálatra jelentkezését.

Azoknál a szervezeteknél, ahol ennél magasabb (51% feletti) a szellemi dolgozók aránya (a megkérdezett szervezetek 19%-a), ott 46% nyilatkozott úgy, hogy támogatná, és csupán 5% utasítaná el, munkatársa tartalékos szolgálat vállalását.



8. ábra

Összefüggés az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága,
és a szellemi dolgozók aránya között
(Szerkesztette: Kladek András)

Kijelenthető tehát, hogy a kutatás nem igazolta az előfeltételezést, nem függ az önkéntes tartalékos szolgálat támogatása vagy elutasítása attól, hogy milyen arányt képviselnek a szervezetben a szellemi dolgozók.

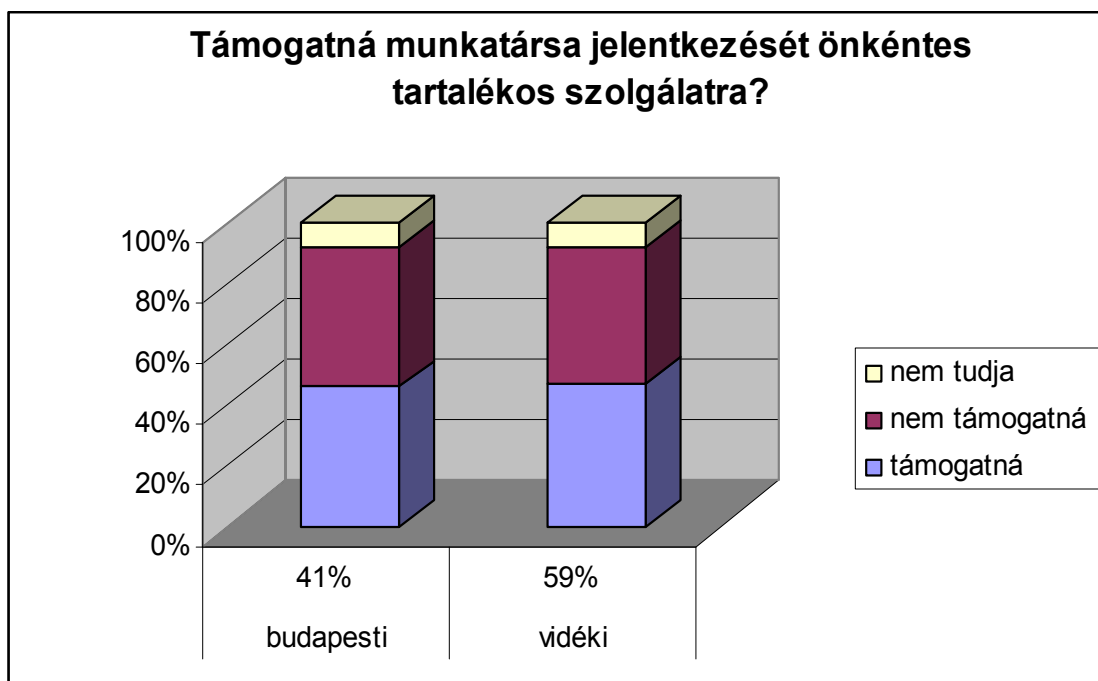
Hasonlóképpen nem igazolta a vizsgálat azt az előfeltételezést, hogy a Budapesten működő szervezetek esetében nagyobb lenne az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága (9. ábra).

A megkérdezettek között 41 % volt a Budapesten, és 59% a vidéken működő szervezet. A működési hely szerinti nem mutatható ki összefüggés a kérdésben, mert pontosan ugyanolyan arányban (45-45%) támogatnák a munkatársak szolgálat vállalását a budapesti és a vidéki vállalkozások.

Tekintettel arra, hogy a megkérdezett vállalkozások kiválasztásánál nem volt szempont a külföldi tulajdonrész, a válaszolók között fél százaléknál is kevesebb volt a külföldi részesedésű, és elenyésző volt azok száma is, ahol a külföldi részesedés meghatározó nagyságrendet jelent.

Ennél is kevesebb volt az olyan gazdálkodó szervezet, amely üzleti kapcsolatai alapján orientálódik nyugatra vagy a tengerentúlra. Ily módon nem volt mérhető, hogy az önkéntes tartalékos szolgálat nyugaton általánosan tapasztalható elfogadottsága milyen hatást gyakorolt a külföldi tulajdonos folytán, vagy a nyugati környezetben történő működés eredményeként a válaszadók beállítottságára.

Vizsgáltam annak hatását, hogy a válaszoló korábban hallott-e a tartalékos rendszerről, vagy pedig a kérdezőbiztos által elmondottakból ismerte meg azt. Azt feltételeztem, hogy azok, akiknek vannak ismeretei a tárgyban, azok a többlet ismeret birtokában döntöttek az elutasító válasz mellett (10. ábra).



9. ábra
Összefüggés az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága,
és a vállalkozás székhelye között
(Szerkesztette: Kladek András)

Az erre a kérdésre válaszolók 43%-a már hallott az önkéntes tartalékos szolgálatról, és 57%-a előzőleg nem rendelkezett ismeretekkel róla.

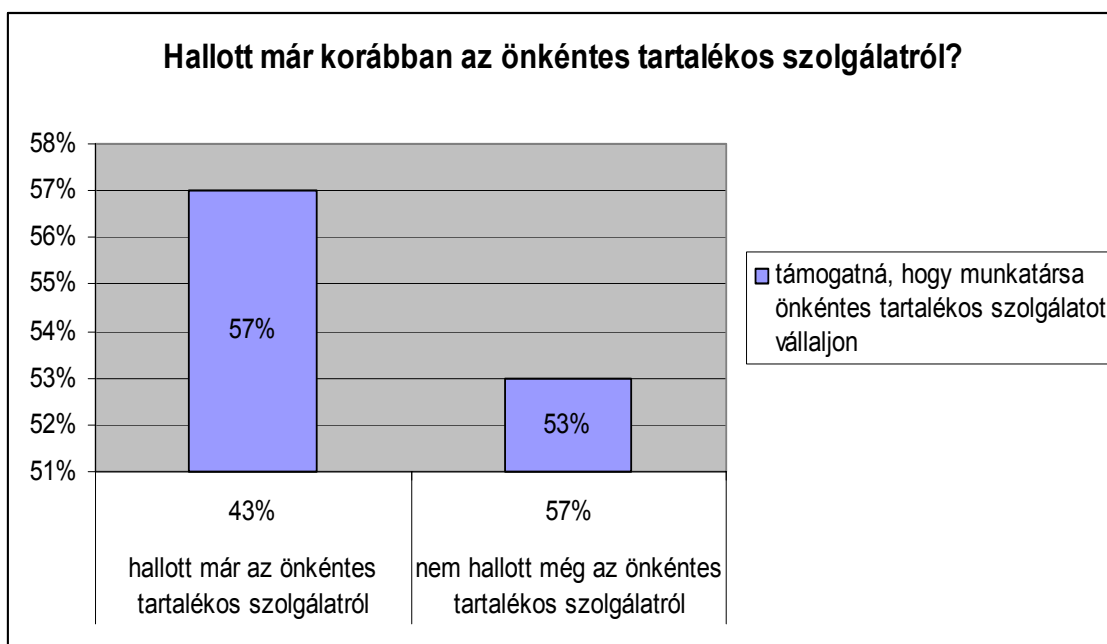
Nem volt mérhető különbség a tartalékos szolgálat elfogadtságában a két csoport között, mert azoknak az 57%-a, akik már hallottak a szolgálatról, elfogadná, hogy a munkatársa szolgálatot vállaljon. Azok esetében, akik előzőleg nem hallottak a kérdésről, ez az arány alig kevesebb, 53%.

A megkérdezett vállalkozások esetében rögzítésre került az úgynevezett TEÁOR kód³⁹, ami a szervezet azonosítására nem alkalmas, de lehetővé teszi a válaszadók szétválasztását ágazatok szerint (5. számú melléklet).

A TEÁOR kód alapján megvizsgáltam, hogy feltárható-e valamilyen összefüggés az önkéntes tartalékos szolgálat elfogadottsága és a szervezet alaptevékenységének milyensége között (11. ábra).

Arányában kisebb volt a megkérdezettek körében a mezőgazdasági tevékenységet folytató vállalkozások száma (mindössze 4%), a válaszaik is szinte azonos arányt tükröztek (9-en válaszoltak igennel, 8-an nemmel, és 1 volt bizonytalan), ezért ezt a csoportot nem tartottam alkalmasnak helyes következtetések levonására. Ipari tevékenységet a megkérdezettek 41%-a, 201 vállalkozás folytat, közülük 77-en (38%) válaszoltak igennel, 107 (53%) volt a nemmel válaszok száma, és 17-en (9%) voltak bizonytalanok. Az arány esetükben már szignifikáns különbséget mutat. Még inkább felfedezhető különbség, ha szűkítjük a kört a klasszikus ipari tevékenységet folytató vállalkozásokra, ahová az ipari ágazat kevesebb, mint harmada tartozik. A 62 „valódi” ipari vállalkozás közül csak 19 válaszolt igennel, és kétszer annyian (39-en) adtak nem választ.

³⁹ Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere. A KSH által kidolgozott és alkalmazott ágazati osztályozási rendszer.



10. ábra

Összefüggés az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága,
és az önkéntes tartalékos szolgálat ismertsége között
(Szerkesztette: Kladek András)

Ebből már megerősíthető a következtetés, hogy a hagyományos ipari tevékenységet folytató vállalkozások kevésbé támogatják az önkéntes tartalékos szolgálat vállalását, abból a valószínűsíthető okból, hogy a szűkös létszámviszonyok mellett, a speciális felkészültséget igénylő szakmákban nehezebben oldható meg a dolgozó helyettesítése.

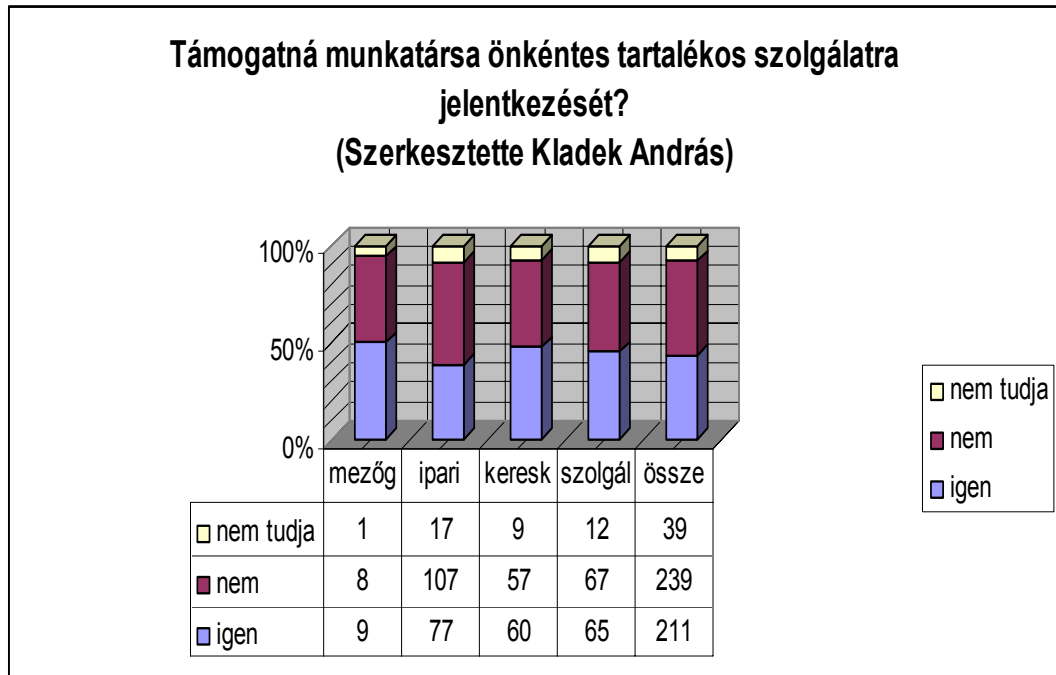
Kereskedelmi tevékenységet a válaszolók 25%-a, 126 vállalkozás folytat, közülük 60 igen választ adott a kérdésre (48%), 57-en (45%) válaszoltak nemmel, és 9 vállalkozás volt bizonytalan. Az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága körükben kismértékben nagyobb, mint az ipari tevékenységet folytató vállalkozásoknál.

Szolgáltatással foglalkozik a válaszadók 30%-a, 144 vállalkozás. Válaszaik csaknem azonos arányt tükröznek, 65 igen (45%), 67 nem (47%) választ kaptunk, és 12 (8%) volt bizonytalan, a különbség a statisztikai hibán belül van.

A két utóbbi ágazat azt a valószínűséget erősíti, hogy a kevésbé létszámfüggő, illetve a kevesebb speciális beosztást alkalmazó vállalkozások esetében a munkáltatók könnyebbnek ítélik a helyettesítés megoldását.

Véleményem szerint azonban teljesen elhibázott lenne fentiekből arra a sommás következtetésre jutni, hogy a kereskedelmi és a szolgáltató ágazatokban könnyebben nélkülözik a munkaerőt, tehát az önkéntes tartalékosok toborzását ide kell összpontosítani.

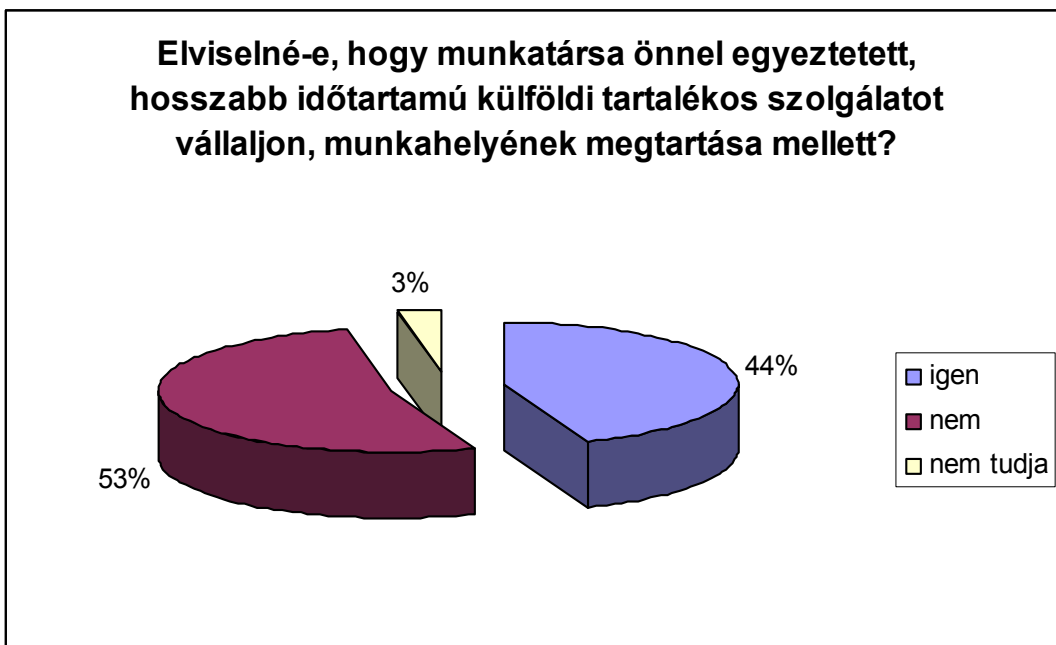
Az általunk kérdezett minta nem tükrözi a gazdaság teljes szerkezetét, ami persze nem is volt célunk a kiválasztással. Ennél fogva – figyelemmel a kis különbségekre – kétséges, hogy a levont következtetések kiállnának a valóság próbáját.



11. ábra

Az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottsága a munkáltató ágazati besorolása szerint

- c) A külföldi önkéntes tartalékos szolgálat vállalhatósága szempontjából fontos volt a munkaadók hozzáállásának feltárása, hiszen nem minden munkahely, munkakör viseli el a legalább fél éves, a felkészítéssel együtt ennél jóval hosszabb távollétet (12. ábra).



12. ábra

A hosszabb időtartamú külföldi tartalékos szolgálat támogatottsága a munkáltatók körében
(Szerkesztette: Kladek András)

Arra a kérdésre, hogy elviselnék-e, hogy munkatársuk előre egyeztetetten, hosszabb időtartamú külföldi tartalékos szolgálatot vállaljon, a beosztásának megtartása mellett, a megkérdezett munkáltatók közel azonos számban adtak nem, illetve igen választ. 53%-uk nem lenne képes elviselni egy hat hónapos távollétet, 44%-uk viszont elfogadna egy ilyen helyzetet, és kevés volt (3%) a bizonytalanok száma.

Számomra meglepő eredményt hozott az a kérdés, hogy a munkáltatók elviselnék-e, hogy a munkatársuk tartalékosként NATO beosztást vállaljon? (13. ábra)

A válaszadók 41%-a nem zárkózna el, és csak 56 % ítélte meg úgy, hogy nem támogatná az ilyen szolgálat vállalását.

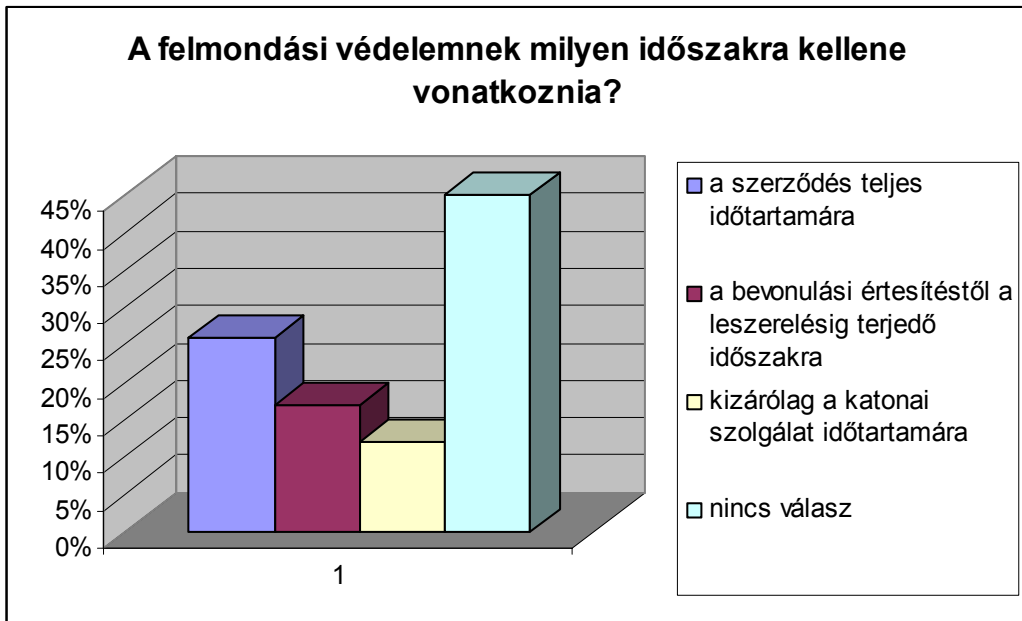


13. ábra

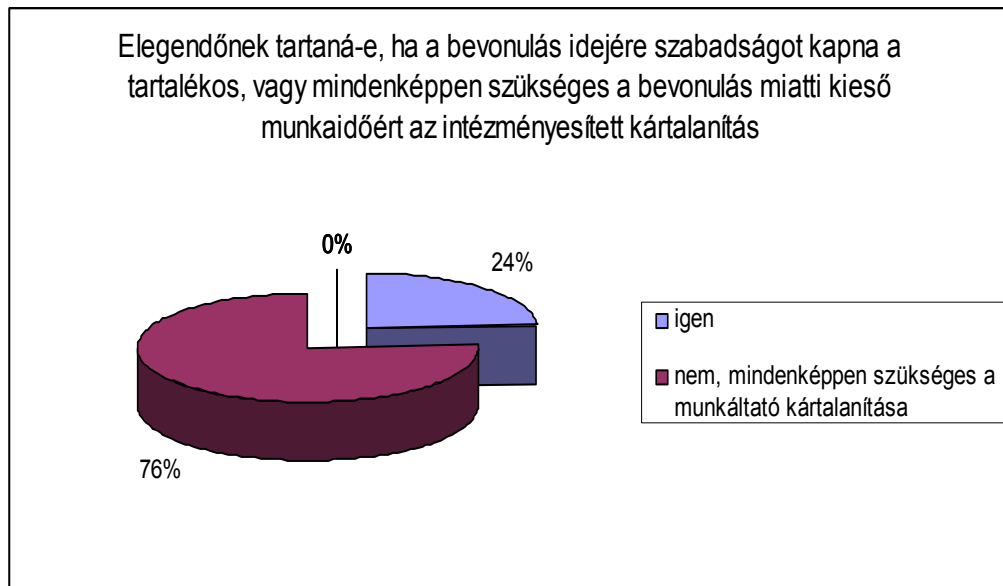
A NATO beosztás vállalásának támogatottsága a munkáltatók körében
(Szerkesztette: Kladek András)

d) A munkahely törvényi felmondási védelmével kapcsolatos kérdésre válaszoló gazdasági szervezetek 52%-a helyeselte a garantált felmondási védelmet, ugyanakkor alig kevesebben (41%) gondolták azt szükségtelennek (14. ábra).

Az igennel válaszolók közül 45%-nak nem volt kiforrott véleménye arról, hogy meddig terjedjen ki a felmondási védelem. 26% a felmondásban a szerződés teljes időtartamára korlátozná a munkaadót, 17% ennél rövidebb időt, az értesítéstől a leszerelésig tartó időszakot jelölte meg, míg 12% elegendőnek tartaná a szolgálat időtartamára vonatkoztatni a felmondási védelmet. A felmérés során megkérdeztük a munkaadókat, hogy elegendőnek tartanák-e, ha a bevonulás idejére (rendes vagy fizetés nélküli) szabadságot kapna a tartalékos, vagy mindenképpen szükséges a bevonulás miatti kieső munkaidőért az intézményesített kártalanítás (15. ábra). A válaszolók kisebb része (24%-a) elegendőnek tartaná, ha a (rendes vagy fizetés nélküli) szabadság terhére történne a bevonulás (közel felük támogatná, ha munkatársa önkéntes tartalékos szolgálatot vállalna). A kétharmados többség (76%) azonban úgy gondolja, hogy a szabadság kiadása nem elegendő, mindenképpen szükséges részükre a kártalanítás.



14. ábra
Az önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos felmondási védelemnek,
a munkáltatók által szükségesnek tartott időtartama
(Szerkesztette: Kladek András)



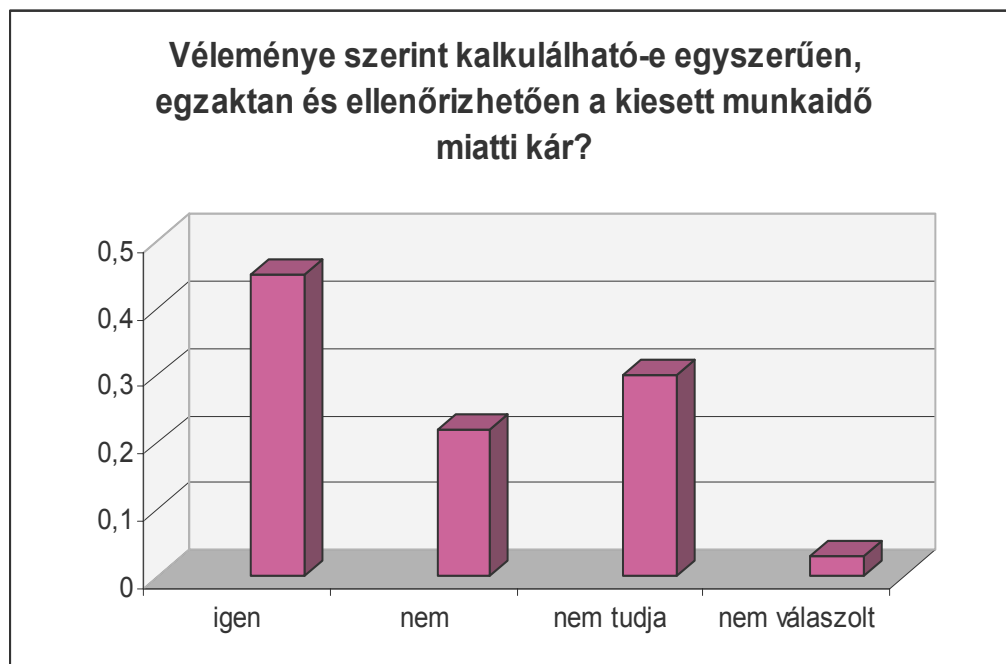
15. ábra
A munkáltató intézményesített kártalanításának szükségessége a munkáltatók szerint
(Szerkesztette: Kladek András)

e) Annak eldöntésében, hogy milyen időtartamú távollét esetén szükséges helyettesítést állítani, gyakorlatilag összefoglalhatatlanul szóródott a munkáltatók véleménye. Ebben közrejátszhat az a tény is, hogy a megkérdezettek túlnyomóan a 10-49 főt foglalkoztató vállalkozások közül kerültek ki, ahol feltételezhetően akár egy-egy kulcsbeosztású munkatárs távolléte is problémát okozhat a működésben. A megkérdezettek 1,7%-a

egy hetet vagy kevesebb időt jelölt meg, 1,99% 1-3 hét után, 2,54% pedig 1 hónap után tartott szükségesnek külső helyettesítést beállítani.

Csak néhányan (egy százalék alatt) voltak olyanok, akiknek egyáltalán nem volt elképzelése a helyettesítés szükségességéről, a kérdésre szinte az összes munkáltató (93%) inkább kitérő jellegű választ adott. A legjellemzőbb válasz a „szektorfüggő”, „tevékenységfüggő”, „munkahelyfüggő”, „beosztásfüggő”, „időszakfüggő” stb. volt.

A kutatás során arra a kérdésre, hogy véleménye szerint kalkulálható-e egyszerűen, egyzaktan és ellenőrizhető módon a kiesett munkaerő miatti kár, a megkérdezetteknek csak 45%-a válaszolt igennel (16. ábra). Ez is azt mutatja, hogy a kompenzációs költségek számításának korrekt, mindenki számára megelégedést nyújtó megoldása nem lesz egyszerű feladat! A munkaadók 22% válaszolt úgy, hogy nem lehet pontosan kiszámítani a kárt, és nagyon sokan (33%) nem tudták, vagy nem akarták megválaszolni a kérdést.



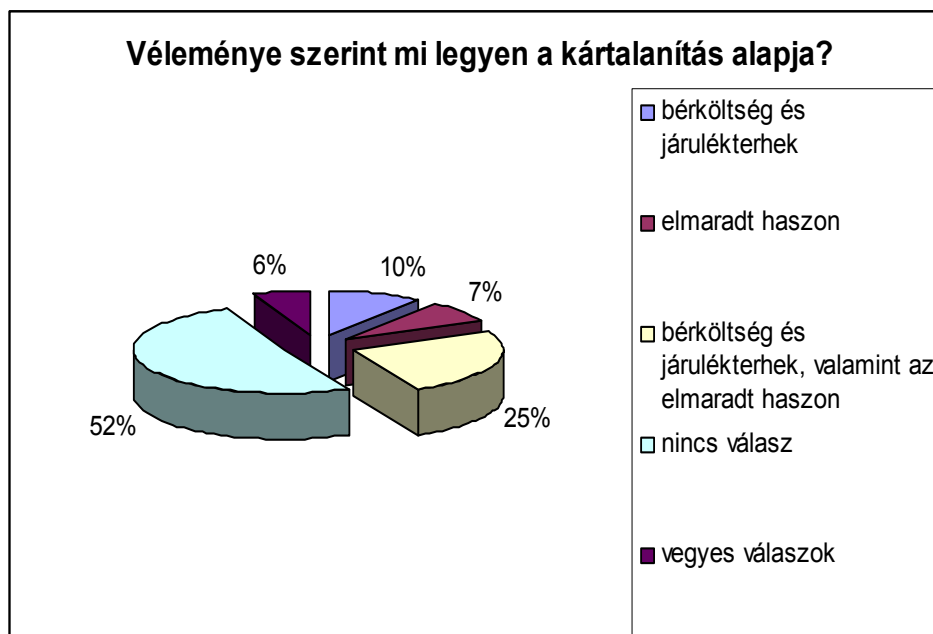
16. ábra

A munkáltatók anyagi kompenzációjának számítása
(Szerkesztette: Kladek András)

f) Arra a kérdésre, hogy a kieső munkaerőért egy konkrét összeg felszámítása helyett elképzelhető-e ágazatonként kialakított és rendszeresen (pl. évente) aktualizált átalánydíj, melynek meghatározása az illetékes kamarák bevonásával történne, a vállalkozások 55%-a igen választ adott, ennél kevesebben gondolták (37%) azt, hogy nem ez a célszerű megoldás.

A bizonytalanság abból is látható, hogy arra a kérdésre, hogy mi legyen a kártalanítás számításának alapja, a válaszolók meglehetősen vegyes válaszokat adtak (17. ábra). A bérköltséget és a járulékterheket gondolta számítási alapnak a válaszadók 10%-a. Az elmaradt haszon 7%, a bérköltség, a járulékterhek és az elmaradt haszon együttesen 25% szerint lehetne helyes kiindulási alap.

Kiemelkedően magas volt az erre a kérdésre nem válaszolók aránya (52% nem tudta vagy nem akarta megválaszolni a kérdést), és mintegy 6%-nyi választ nem lehetett értékelni, mert harmincféle elképzelést tükrözött.



17. ábra
A munkáltatók kártalanításának alapja
(Szerkesztette: Kladek András)

g) A munkáltató vagy a tartalékos érdeksérelmének kezelésével kapcsolatos kérdésre vonatkozóan a vállalkozások 61%-ától azt a választ kaptuk, hogy szükségesnek tartanák egy külön érdekegyeztető mechanizmus működtetését, és csak 39%-uk volt azon a véleményen, hogy elegendők az érdekegyeztetés már kialakult, meglévő formái. Abban a kérdésben már nagyon megosztottak voltak a megkérdezettek, hogy az érdekegyeztetésbe milyen szervezeteket kellene bevonni. Nem döntően, de a többségi vélemény a szakmai kamarák bevonása mellett jelent meg.

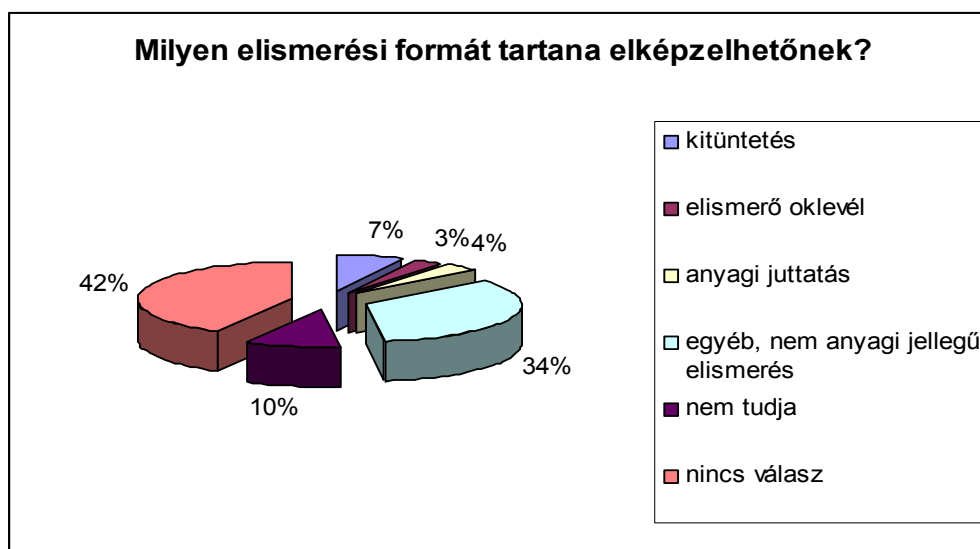
A munkáltatók döntő többsége (71%-a) egyetértett azzal, hogy az önkéntes tartalékos alkalmazásával a munkáltató áldozatot és kockázatot vállal, ezért az anyagi kompenzáció túl, szükség lenne további erkölcsi elismerésre.

Ennek megjelenési formáit illetően már sokkal bizonytalanabbak voltak a munkáltatók, amit az is mutat, hogy 10% nem tudott, 42% nem akart válaszolni a kérdésre (18. ábra).

A megkérdezettek 7%-a szerint kitüntetéssel, 3%-a szerint elismerő oklevéllel, mintegy 4% szerint pedig valamilyen anyagi elismeréssel (döntően adókedvezményel) lehetne kifejezni az áldozatvállalást.

A megkérdezettek 34%-át kitevő többség válasza nagyon sokszínű elképzelést mutatott. Abban egységes volt a válaszadóknak ez a hányada, hogy nem anyagi jellegű elismerésekre, hanem a formális gesztus valamilyen kifejezésére, illetve a tevékenység népszerűsítésére lenne szükség.

Csak felsorolásképpen mutatom be a válaszok egy részét: dicséret, elismerés, előléptetés, köszönőlevél, érem, plakett, a vállalkozás népszerűsítése, bemutatása a médiában, támogatói lista megjelenítése a HM honlapján, pályázatokon előny, plusz pontszám biztosítása, HM beszállítói cím stb.



18. ábra
A munkáltatók elismerésének formái
(Szerkesztette: Kladek András)

3.3. Összefoglalás

A fejezetben bemutatam az önkéntes tartalékos szolgálatnak, a ZMNE SVKK által felvett adatai másodelemzésén alapuló társadalmi háttérét, általánosságban a tartalékosok katonai kiképzésének indokolhatóságát, az önkéntes tartalékos szolgálat támogatottságát, valamint az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására való hajlandóságot a szerződéses katonák, a teljes lakosság, illetve a 18-30 éves állampolgárok körében.

A válaszolók többsége szerint az önkéntes haderő fenntartása mellett is szükséges lenne bizonyos előkészületeket tenni az esetleges mozgósítás lehetőségének fenntartása érdekében.

A lakosság többsége támogatja az önkéntes tartalékos szolgálat intézményét. A megkérdezett szerződéses katonák kétharmada hajlandó lenne önkéntes tartalékos szolgálatot teljesíteni a szerződése megszűnte után. A lakosság körében ugyanezre a kérdésre a válaszolók egyötöde adott pozitív választ. A gazdasági szereplők körében végzett, telefonos kikérdezésen alapuló felmérés eredményeként kimondható, hogy általánosságban pozitív a hozzáállásuk a honvédelemmel, a honvédséggel, illetve a tartalékos katonai szolgálattal kapcsolatban. Körükben az önkéntes tartalékos szolgálat ismertsége nem különösebben magas, előzőleg a válaszadók alig több mint egy százaléka hallott róla.

Az önkéntes tartalékos szolgálat támogatásában nem volt értékelhető különbség a budapesti és a vidéki, vagy a magasabb és az alacsonyabb képzettségű munkatársakat alkalmazó munkáltatók között. A minta nagysága nem adott módot annak mérésére, hogy az önkéntes tartalékos szolgálat nyugaton általánosan tapasztalható elfogadottsága milyen hatást gyakorolt a külföldi tulajdonos folytán, vagy a nyugati környezetben történő működés eredményeként a válaszadók beállítottságára.

A megkérdezett munkáltatók közel azonos arányban támogatnák, hogy munkatársuk, önkéntes tartalékos szolgálatot vállaljon, és ugyanilyen mértékben elviselnék azt is, ha a dolgozójuk velük előre egyeztetetten, hosszabb időtartamú külföldi tartalékos szolgálatra, vagy NATO beosztásba jelentkezne.

A gazdasági szervezetek többsége helyeselné a tartalékos szolgálat időtartamára a munkahelyi törvényi felmondási védelmét. A válaszolók nem tartanák elegendőnek, ha a dolgozó a szabadságának terhére vonulna be tartalékos szolgálatra, többségében úgy gondolják, hogy mindenképpen szükséges a bevonulás idejére a munkáltató kártalanítása. Annak eldöntésében, hogy milyen időtartamú távollét esetén szükséges helyettes állítani, gyakorlatilag összefoglalhatatlanul szóródott a munkáltatók véleménye.

A gazdasági szervezetek szerint is nehéz általánosan alkalmazható számítási módszert alkalmazni a kiesett munkaerő miatti kártalanításra, ezért többségük támogatná az ágazatonként kialakított, és rendszeresen aktualizált átalánydíjat, melynek meghatározása az illetékes kamarák bevonásával történne.

A vállalkozások döntő többségének egyezett a véleménye abban, hogy szükséges a munkáltatók, a munkavállalók és a honvédség közötti érdekegyeztető mechanizmus működtetése, illetve az anyagi kompenzáción túl, más elismerési és támogatási formák alkalmazása.

Következtetések

Az elvégzett felmérések másodelemzéséből levonható az a következtetés, hogy az önkéntes tartalékos rendszer szervezeti és társadalmi támogatottsága jónak mondható. A lakosság szignifikáns többsége támogatja az önkéntes tartalékos szolgálat intézményét. A felmérés mutatja a védelem iránti állampolgári kötelezettség, a védelmi szolidaritás meglétét. A munkáltatói támogató programot addig kell kiépíteni, amíg e szolidaritás a lakosság többségénél létezik, a honvédelem ügye nem merül feledésbe.

A potenciális rekrutációs bázis szolgálatvállalási hajlandósága nem magas, de az igényelt mértéket elérheti, különösen úgy, hogy a szándékok szerint a toborzás-kiválasztás erősen építene a volt szerződéses katonákra. A szolgálat iránti hajlandóságot mutatók mintegy 10%-a egyértelműen jelezte, hogy tartalékos szolgálat vállalása esetén nagy valószínűséggel gondjai lennének a munkahelyén. Ez is alátámasztja, hogy a munkáltatói program kidolgozására szükség van, működtetésével biztosítható elegendő tartalékos a honvédség számára. A gazdasági szervezeteknek általánosságban pozitív a hozzáállásuk a honvédelemmel, a honvédséggel, illetve a tartalékos katonai szolgálattal kapcsolatban. A munkáltatók csaknem azonos arányban elfogadnák, ha munkatársuk önkéntes tartalékos szolgálatot vállalna, mint ahányan elleneznék azt, azonban kifejezetten igényelik az állami szabályozást és támogatást.

Nem nyújtott elegendő támpontot a munkaadók véleménye annak eldöntésében, hogy milyen időtartamú távollét esetén kell külső helyettes alkalmazni, és hasonlóképpen nem lehetett értékelni a válaszokat a kártalanítás alapján, illetve számításának módját illetően sem, ezért azokat a későbbiek során, az érdekegyeztető mechanizmus működtetése folyamán, ágazati szinten szervezett tárgyalások útján lehet megállapítani.

4. FEJEZET

A kidolgozott munkáltatói támogató program

Egy működőképes és sikeres munkáltatói támogató programnak Magyarországon több feltételnek is meg kell felelnie, ahogyan azt a hipotézisekben megfogalmaztam. Szükséges a jogszabályi kötelezés, illetve védelem, azonban ennél fontosabb a munkáltató kártalanítása a kieső munkaerőért, a vitás esetekre az érdekegyeztetés és érdekvédelem, és hasznos kiegészítőként a meggyőzés, támogatás, elismerés eszköze.

A mai gazdasági körülmények között a gazdálkodó szervezetek, elsősorban is a kisebb vállalkozások, nehezen viselik el, a már a lehetőség végső határára lecsökkentett létszámukból, a dolgozó bármilyen rövid ideig történő kiesését. Nem lehetünk idealisták, bármilyen, még a lehető legszélesebb munkáltatói program sem védi meg tökéletesen a munkavállalót, ezért szükség van az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására készülő dolgozó és munkáltatója közötti előzetes egyeztetésre, megegyezésre.

4.1. A munkáltatói támogató program keretei

Jogsabályi védelem

Rendelkeznünk kell olyan jogszabályokkal, amelyek segítenek megőrizni a tartalékos munkahelyét, és nem csak addig, amíg a katonai szolgálatát teljesíti, hanem azt követően is, feltéve, hogy a tartalékos is megtesz mindent annak megtartásáért. Az önkéntes haderő működőképességének biztosítása olyan össztársadalmi érdek, ami indokolható mértékig megengedheti a piacgazdaság egyik fontos elemének, a munkaerő szabad megválasztásának bizonyos mértékű korlátozását. Természetesen a jogszabály önmagában nem jelent garanciát a tartalékos távollétének elviselésére (és ez alapján a munkahely megőrzésére).

A kieső munkaidő kompenzálása

A megfelelő jogszabályok rendelkezésre állása, mint végső kikényszerítő eszköz jöhet szóba, amelyet természetesen ki kell egészítenie olyan finanszírozható pénzügyi megoldásoknak, amelyek kárpótolják a munkáltatót. A legkézenfekvőbb megoldás az önkéntes tartalékos foglalkoztató munkáltatók járulékfizetéssel történő preferálása lenne, egy, a fogyasztékkal élők, a szakmunkástanulók, vagy a pályakezdő fiatalok, illetve az ötven év feletti munkanélküliek foglalkoztatásának támogatásához hasonló megoldással⁴⁰. A járulékrendszerben nyújtott támogatással a társadalom kifejezhetné azonosulását a honvédelem ügyével, a működőképés haderő fenntartásának fontosságával.

A pénzügyi kormányzat a tapasztalatok szerint az adórendszert, vagy a különböző járulékok csökkentését nem könnyen engedi társadalmi célok megvalósításának szolgálatába állítani, ezért megkerülhetetlen, hogy a bevonulás miatt kieső munkaidőt fedező anyagi kompenzáció formája a honvédség által nyújtott pénzügyi támogatás legyen. Körültekintést igényel a kompenzáció meghatározásának folyamata, vagyis annak lehetőség szerinti korlátozása, hogy a munkáltatót a szükségesnél körülményesebb eljárásra, különböző igazolások beszerzésére és beadására kötelezzük. Hasonló körültekintést igényel az önkéntes tartalékosok munkáltatóinak sokszínűsége. Könnyen belátható, hogy nehéz olyan rendszert bevezetni, amely ugyanazon eszközrendszerrel működőképés az állami szférában és a magángazdaságban, az ipari és a mezőgazdasági szektorban. Nem lehet azonos mértékkel mérni az egyszemélyes vállalkozást és a multinacionális nagyvállalatot.

Érdekegyeztetés, érdekvédelem

A jogszabályi védelem és az anyagi kompenzáció csak akkor éri el a megfelelő hatást, ha gondoskodunk e sokszereplős világ - egymástól sokban különböző - érdekeinek intézmé-

⁴⁰ A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény

nyesített egyeztetéséről. Szükségesnek tartok egy olyan fórumot, ahol a három érdekelt fél: az önkéntes tartalékosok, a munkáltatók és a hadsereg érdekeit kifejezni, ütköztetni, illetve egyeztetni lehet. Ezt a funkciót töltheti be egy munkáltatói támogató bizottság. A működő munkáltatói támogató programok sikerében komoly szerepe van az önkéntesekre alapozott képviselői, összekötői rendszernek. Az érdekképviselő hatékony működése következtében a tartalékosok jogsérelmeinek túlnyomó többsége helyben, az összekötői hálózat bekapcsolásával, tárgyalásos úton oldódhat meg.

Meggyőzés, támogatás, elismerés

A jogi, és a pusztán anyagi megfontolásokat célszerűen egészítheti ki az erkölcsi elismerés, az önkéntes szolgálatot vállaló tartalékosok alkalmazása érdekében a munkáltatók meggyőzése, elismerése és népszerűsítése. Meg kell győzni a munkáltatókat arról, hogy nem járnak rosszul, ha a dolgozójuk önkéntes tartalékos szolgálatot vállal, hiszen a katonai kiképzés hasznából a munkáltató is részesül. Különösen igaz ez az olyan beosztások esetében, amelyek hasonló képességeket és készségeket igényelnek a civil munkahelyen és a katonai beosztás esetében. Nem szabad elfelejtenünk azonban a katonai kiképzés többi hasznáról sem, hiszen a katonai szolgálat alatt a munkavállaló rendhez, fegyelemhez szokik, csapatmunkában vesz részt stb. A munkatársak tartalékos szolgálatát elviselő-támogató munkáltatók (elsősorban nem anyagi jellegű) elismerése, kitüntetése, népszerűsítése viszonylag alacsony költségű elem, hatása azonban többszöröse lehet a befektetett erőforrásoknak.

Az önkéntes tartalékosok igénybevétele

Nem kerülhető el annak felvetése, hogy a működőképes munkáltatói támogató program kialakításához az is szükséges, hogy a tartalékosok szolgálatával kapcsolatos szabályok bizonyos mértékig idomuljanak, igazodjanak a munkáltatók érdekeihez is, a lehetőségek korlátain belül vegyék figyelembe azok profiton alapuló működésének sajátosságait is. A katonai szervezetek a XXI. század kihívásai, a terrorizmus elleni küzdelem, a béketeremtési, békekikényszerítési feladatok közepette már nem a régi értelemben vett háborús alkalmazásra készülnek fel. Mindez azt is jelenti, hogy a tartalékosok behívásának előkészítésére kevesebb idő áll rendelkezésre, az időbeli értesítés lehetősége behatárolt, ennek következtében nehezebb a munkahelyi helyettesítés megszervezése, mégis viszonylag kevés tere lehet a munkahelyi problémák figyelembe vételének. Ugyanakkor biztosítani kell valamiképpen a munkáltatókat arról, hogy alkalmazottaik igénybevétele csakis a valóban legszükségesebb esetben, a legszükségesebb ideig és a lehető legkorábbi értesítés mellett kerülhet sor.

4.2. Jogsabályok kidolgozása, módosítása

Az 1992. évi XXII. törvény, a Munka törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) 90. § -a rögzíti, hogy a katonai szolgálat alatt rendes felmondással nem szüntethető meg a munkaviszony, ugyanúgy, mint betegség, terhesség, vagy a szülési szabadság alatt. Ez a jogszabályi hely a hadkötelezettség időszakában sem töltötte be a szerepét megfelelően, kijátszható volt, mert a szolgálat leteltével már nem védte meg a leszerelő katonát. Ezért sem elégedhetünk meg egy, csupán a katonai szolgálat időtartamára felmondási tilalmat kimondó előírással, hanem komplex jogi szabályozást kell alkotni, amelyben a tiltás, a jogorvoslat és a szankció egyaránt helyet kap. Többek között ezért is tartanám helyesnek egy teljesen új, külön az önkéntes tartalékosokra vonatkozó törvény kimunkálását, amelyben az önkéntes

tartalékosok jogállásával, szolgálati viszonyával, előmeneteli rendszerével, járandóságával, társadalombiztosítási ellátásával stb. kapcsolatos kérdések mellett, velük összhangban lehetne szabályozni a munkahely védelmének, megtartásának, a munkáltatók kompenzálásának kérdéseit. Értekezésemnek nem lehet tárgya ennek az új törvénynek a kimunkálása, ezért csupán a meglévő jogszabályokkal kapcsolatban vázolok fel néhány javaslatot az Mt., valamint a Hjt. módosítására vonatkozóan.

4.2.1. A munkahely megtartása

A munkahely törvényi felmondási védelmével kapcsolatos kérdésre válaszoló gazdasági szervezetek több mint fele helyeselte a garantált felmondási védelmet, és csaknem ugyanennyien gondolták azt szükségtelenné. Az igennel válaszolók csaknem felének nem volt kialakult véleménye arról, hogy meddig terjedjen ki a felmondási védelem. Negyedük a felmondásban a szerződés teljes időtartamára korlátozná a munkaadót, ötödük ennél rövidebb időt, az értesítéstől a leszerelésig tartó időszakot jelölte meg. Egytizedük elegendőnek tartaná a szolgálat időtartamára vonatkoztatni a felmondási védelmet. A megkérdezett gazdasági szereplőknek láthatóan nem érdeke a munkatársak „bebetonozása”.

Velük ellentétben (és a tartalékosokkal egyetértésben), magam fontosnak tartom a munkahely törvényi védelmét. Véleményem szerint a törvény hatályának ki kell terjednie az önként vállalt tartalékos szolgálatnak a szerződésben foglalt teljes időtartamára, amely időszakban csak a munkavállalónak a munkáltató által bizonyított alkalmatlansága esetén, vagy fegyelmi okból lenne szabad rendes felmondással élni. (A védelem így nem terjedne ki az átszervezésre, vagy a szervezet megszűnésére, továbbá nem védené meg az arra érdemtelené váló tartalékost.) Ennek megfelelően az Mt. 90. § (1) bekezdésének f) pontját a következőképpen lehetne módosítani. „90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt.... f) az önkéntes tartalékos katona, szerződésben vállalt szolgálatának időtartama alatt, kivéve, ha az a munkavállaló hibájából, vagy azért következik be, mert a munkavállaló nem felel meg a munkakör betöltéséhez előírt szakmai vagy más követelményeknek. A munkavállalónak a munkakör betöltésére való alkalmatlanságát a munkáltatónak kell bizonyítania.”

Úgy gondolom, hogy ezzel a szabályozással a részben vagy teljesen állami tulajdonban lévő vállalkozásoknál, illetve a közigazgatási szerveknél alkalmazásban állók munkahelyi védelmét akár biztosítottak is tekinthetjük. Az állami szférában azonos érdek fűződik az intézményrendszer valamennyi elemének működéséhez, ennek megfelelően a közalkalmazottak, köztisztviselők, illetve más állami alkalmazottak esetében egyértelműen betartatható és ellenőrizhető a felmondási tilalom megvalósulása.

Ennél nagyságrendekkel nehezebb a versenyszférában működő gazdálkodó szervezeteknél dolgozó tartalékosok munkahelyének megtartása, ahol az ügyeskedő, a törvényes utat szükség esetén kikerülni próbáló vállalkozó ellenében a törvény előírásainak érvényesítése nehezebben oldható meg. Esetükben az anyagi kompenzáció hatékonyabb eszköz.

4.2.2. A katonai foglalkozásokon való részvétel

A munkahely megtartása szempontjából a tartalékos szolgálatra való bevonulás legegyszerűbb és legcélszerűbb módja az évi rendes, illetve a fizetés nélküli szabadság igénybevétele lenne. Egy jó előre bejelentett időpontban, nem több mint két hétig tartó távol-

lét (egy rövidebb lefolyású betegséghez hasonlóan) nem jelenthet leküzdhetetlen akadályt a vállalkozások többsége részére.

A rendes szabadság annyiból kedvezőbb, hogy csak az időpont megválasztásában kell megegyezni a munkáltatóval. Az évi rendes, pihenésre, üdülésre, a családdal való együttlétre szolgáló szabadság legkevesebb felének feláldozása azonban egy fiatalabb munkavállaló esetében nem különösebben csábító. Nem beszélve arról, hogy az Mt. 134. § szerint a munkáltató csak az alapszabadság egynegyedét köteles a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni.

Ebből a szempontból jobb megoldás lenne a katonai foglalkozások időtartamára a fizetés nélküli szabadság, amelynek engedélyezését törvényi előírással lehetne biztosítani, az Mt. Egyéb munkaidő-kedvezmények fejezetében, a gyermekgondozásra, a hozzátartozó ápolására, gondozására, a házépítésre stb. garantált fizetés nélküli szabadsághoz hasonlóan.

A megkérdezett munkáltatók döntő többsége (71%) nem helyeselné, ha kötelező lenne a munkavállaló részére a bevonulás idejére szabadság kiadása.

Velük ellentétben én azt gondolom, hogy az önkéntes haderő működőképességének fenntartásához fűződik akkora társadalmi érdek, amely összehasonlítható egy olyan mértékű „kivételezéssel” mint az Mt-ben biztosított fizetés nélküli szabadság például a házépítés céljára. Ennek megfelelően az Mt. 138. § (5) bekezdésének módosított szövege a következő lehetne: „(5) *A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg... d) a külön törvényben meghatározott rendszeres katonai foglalkozásokon történő részvétel céljából.*”

Egy munkaügyi per megindítása és sikeres végigvitele általában messze meghaladja az egyszerű állampolgár anyagi lehetőségeit, ezért elvárható, hogy a honvédség exponálja magát az önkéntes katona védelmében. Abban az esetben, amikor vélelmezhető, hogy a szolgálat miatt veszítette el a munkáját a tartalékos, a megfelelő (térítésmentes) jogi képviselőt a Honvédelmi Minisztérium biztosíthatná.

4.2.3. A bevonulás szabályozása

Az önkéntes tartalékosok jogállását a hivatásos és szerződéses állományú katonák jogállásával együtt szabályozza a Hjt. oly módon, hogy ahol külön kitélt nem tesz, ott a tartalékosokra a szerződéses katonákra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

Azon túl, hogy a tartalékosok még a törvény címében sem szerepelnek, a Hjt-nek vannak más hiányosságai is, ebből az összevont kezelésből adódóan. Nem, vagy nem kellő részletességgel tér ki a Hjt. az önkéntes tartalékosok szolgálati viszonyára, alapvető jogaik gyakorlására, a velük kapcsolatos érdekképviselői és érdekvédelmi szabályokra, a szolgálati viszonyuk létesítésére, módosítására, illetve megszüntetésére, a juttatásaikra, költség-térítéseikre, kedvezményeikre és támogatásukra, érdemeik elismerésére, valamint a feyelmi és a kártérítési felelősségükre vonatkozóan. Pedig könnyen belátható, mekkora különbségek lehetnek a tényleges és a tartalékos állományú katona között ezekben a kérdésekben.

A törvénynek csak témánk szempontjából fontos hiányosságaival foglalkozom, azokkal, amelyek összefüggésben lehetnek a munkáltatói támogatással. Ilyenek az önkéntes tartalékosok jogai és kötelezettségei a rendelkezésre állási időszakban, az éves kiképzési foglalkozások rendszere, az azokról szóló előzetes értesítés, a kötelező katonai foglalkozásról való távolmaradás, illetve a kiképzés utólagos bepótolása. Véleményem szerint a törvényben is ki kellene fejeződnie annak, hogy a honvédség is fontosnak tartja a gazda-

sági szervezetek munkaidő alapjának védelmét, például azzal, hogy előírja, hogy a továbbképzéseket lehetőleg több részletre bontva kell tervezni, egybefüggő időtartamuk nem haladhatja meg a 7 napot, lehetővé kell tenni a foglalkozások hétvégenként történő letöltését stb.

A hadsereg életére jellemző a tervszerűség, a katonai kiképzési tervek jó előre készülnek, ezért nem okozhat nehézséget időben tájékoztatni az önkéntes tartalékos, és általa a munkáltatót, a szolgálat tervezett időpontjáról. Ennek a tájékoztatásnak a lehetséges legkorábbi időpontban szükséges megtörténnie. A munkaadók véleménye nagyon megosztott az előzetes tájékoztatás időbeliségét illetően, amely valószínűleg a gazdálkodásuk eltérő jellegéből adódhat. Az előre tervezhető, rövidebb időtartamú katonai foglalkozások esetében a többség elvárása valahol a 60 nappal korábbi értesítés körüli időhatárnál húzható meg.

Véleményem szerint a haderő működésének rendszeressége lehetővé teszi az ennél hosszabb előrelátást is, tehát praktikusán a munkáltató fél évvel előre kaphatna tájékoztatást a betervezett foglalkozás időpontjáról, amely a későbbiek során, legkésőbb a rendezvényt 2 hónappal megelőzően pontosításra kerülhetne.

A vállalkozások többsége váratlan bevonulás (árvíz vagy más rendkívüli esemény) bekövetkezésekor is szükségesnek lát egy legalább 24 órával korábbi értesítést. Biztosítani kellene, hogy a kötelező foglalkozás alól kérelmére (egyéni, családi, tanulmányi stb. okból) az állományilletékes parancsnok felmentést adhasson a tartalékosnak, illetve egy vele egyeztetett későbbi időpontra átütemezhesse a katonai szolgálatot. Hasonló módon, a munkáltató részére is szükségesnek tartom fenntartani annak lehetőségét, hogy amennyiben az előre tervezett és bejelentett kiképzési foglalkozás ütközne a tartalékos munkahelyi elfoglaltságával, például csúcsidőszakra esne, indítványozhassa a szolgálat elhalasztását más, alkalmasabb időpontra.

A kidolgozás időszakában gondolkodtam egy ennél erősebb jogi eszköz alkalmazásáról, a hadkötelezettség időszakában volt meghagyás mintájára.⁴¹ Legyen-e joga a munkaadónak megtagadni a hozzájárulását ahhoz, hogy nehezen pótolható munkatársa önkéntes tartalékos szolgálatot vállaljon? Az előnyök és hátrányok összevetésével aztán arra a következtetésre jutottam, hogy egy ilyen jogi procedúrának felesleges lenne kitenni a jelentkezőt. Ha az egyeztetés a munkáltató és a munkatárs között még a jelentkezés előtt informálisan lezajlik, és nem születik megegyezés, mert a munkaadó úgy ítéli meg, hogy a szervezet működése nem viselné el a katonai szolgálat miatti távolléteket, akkor célszerűbb elállni a jelentkezéstől.

4.3. A munkáltatók kompenzálása a tartalékos szolgálat miatt kieső munkaerőért

Megítélésem szerint, amennyiben működőképes munkáltatói programot kívánunk létrehozni, annak leglényegesebb elemeként az anyagi kompenzációt kell kezelni. A megkérdozett munkaadók egynegyede elegendőnek tartaná, ha a (rendes vagy fizetés nélküli) szabadság terhére történne a bevonulás (közel felük támogatná, ha munkatársa önkéntes tartalékos szolgálatot vállalna). A kétharmados többség azonban úgy gondolja, hogy a szabadság kiadása nem elegendő, mindenképpen szükséges részükre a kártalaní-

⁴¹ A meghagyás intézménye biztosította, hogy a szervezet működésében kulcsbeosztásokat betöltő hadköteleseknek ne kelljen bevonulniuk katonai szolgálatra. A döntést elsősorban a hadkiegészítő szervek hozták, másodfokon a területi honvédelmi bizottságok (a mai védelmi bizottságok előd szervezetei) a vezérkarral egyeztetve alakították ki. Bővebben lásd a 2.2. A hadköteles tartalékos rendszer fejezetben

tás. A kompenzációval szemben a legfontosabb követelményt úgy lehet összefoglalni, hogy a munkáltató számára legyen motiváló, legyen egyszerűen megállapítható, és hosszadalmas utánajárás nélkül folyósítható.

A kompenzáció minimum követelménye, hogy a munkáltató ne legyen ellenérdekelt az önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók alkalmazásában, a bevonulás ne jelentsen anyagi hátrányt számára, ellenkezőleg előnye származzon belőle.

Ebből következőleg az anyagi motiváció akkor lesz eredményes, akkor érhetjük el, hogy a munkaadó ne nézze rossz szemmel a tartalékos szolgálatra történő jelentkezést, ha a kompenzáció — azon túl, hogy a munkavállaló bevonulása miatt nem éri anyagi kár a munkáltatót — kismértékű hasznot is tartalmaz.

Az anyagi kompenzáció megállapítása során lehetőség szerint kerülni kell a bürokratikus kötöttségeket. A legcélszerűbb, ha a kompenzáció összegét a honvédség automatikusan utalja át, a katonák illetményéhez hasonlóan. A munkáltató a kompenzációra kapott pénzt kötöttség nélkül használhatja fel.

A kompenzáció számítása

Nem kell gazdasági szakértőnek lenni ahhoz, hogy belássuk, milyen bonyolult költség-számítást (és igazolást) igényel a térítés pontos meghatározása, hiszen meglehetősen eltérő az egyes munkáltatók termelési eredményessége, nyereségessége, nem beszélve az esetleges járulékos költségekről.

Egy előre tervezett, rövid idejű távollét alatt (mint ahogyan például a szabadság idejére is), az esetek többségében átmeneti belső helyettesítéssel megoldható a munkakör ellátása, aminek költségei könnyen számba vehetőek és igényelhetőek, csupán a helyettesítő személy részére folyósított többletjuttatást kell igényelni a honvédségtől. Egy tervezett, de hosszabb időtartamú bevonulás esetén a helyettesítésre már külső személy (külső helyettes) alkalmazása szükséges. Ebben az esetben reálisan számolni lehet a külső helyettes megszerzésének költségeivel (például a munkaerő közvetítő díja), a betanítás költségeivel, és a betanulási időszak alacsonyabb termelékenységével, melyet ugyancsak meg kell téríteni a munkaadó számára.

Annak ellenére, hogy csaknem minden megkérdezett válaszolt a kérdésre, annak eldöntésében, hogy milyen időtartamú távollét esetén szükséges helyettesítést állítani, gyakorlatilag összefoglalhatatlanul szóródott a munkáltatók véleménye. Ebben közrejátszhat az a tény is, hogy a megkérdezettek túlnyomó többsége a 10–49 főt foglalkoztató vállalkozások közül került ki, ahol feltételezhetően akár egy-egy kulcsbeosztású munkatárs távolléte is problémát okozhat a működésben.

A megkérdezettek mindössze 7%-ának volt összegezhető a véleménye. 2% egy hetet vagy kevesebb időt jelölt meg, 2% 1-3 hét után, 3% pedig 1 hónap után tartana szükségesnek külső helyettes beállítását. Csak néhányan (egy százalék alatt) voltak olyanok, akiknek egyáltalán nem volt elképzelése a helyettesítés szükségességéről, a kérdésre a többiek (az összes munkáltató 92%-a) inkább kitérő jellegű választ adott.

Teljesen szélsőséges válaszok is akadtak, volt olyan válaszadó, akinek a vállalkozás működtetésében a munkatárs távolléte akár már néhány óra után is gondot okozna, és volt olyan is, ahol elegendőnek tartanának fél év után külső helyettesítést állítani. Volt ugyanakkor olyan válasz is, hogy fél éves betanítás szükséges a munkakör ellátásához.

Levonható mindebből az a következtetés, hogy a munkáltatók kompenzációjával kapcsolatos tárgyalásokon az egyik legnehezebb kérdés valószínűleg a külső helyettes indokolható költségeinek megállapításával összefüggő megállapodás lesz.

Külön számítási metódust igényel a NATO (ENSZ, EU, EBESZ) misszióba jelentkező tartalékos munkaadójának kompenzálása. Itt ugyanis nem a munka világában egyébként elfogadott, a munkavállaló egyéni karrierje (érvényesülése, anyagi gyarapodása) szempontjából fontos külföldi „munka” vállalásáról van szó, amit egy civil esetben senkinek sem szükséges támogatnia. Az önkéntes tartalékos bevonulása esetében már felmerül a honvédelmi érdek, amely azt diktálja, hogy a haderő szövetségesi missziójában fontos civil szakértelemmel, háttérrel rendelkező tartalékosok vegyenek részt, akiknek jelentkezésénél nem jelenthet kockázatot a civil munkahely elvesztése. Ez azzal jár, hogy az itt eleve magasabb kompenzációs díj kalkulációjánál, az előre tervezhető helyettesítési költségeken túl, a visszaillesztés költségeivel is számolni kell.

Ugyancsak más számítást szükséges alkalmazni a NATO beosztást betöltő tartalékos munkaadójának kompenzációjánál. Az ilyen beosztásba jelentkező tartalékos esetében például nem rendelkezésre állási díjat kellene fizetni, hanem készletdíjat, ami nyilván magasabb összeget jelentene a magasabb készletdíj vállaló tartalékosnak, ezáltal elviselhetőbbé is tenné a munkahely elvesztésének kockázatát. Természetesen a munkáltató esetében is emelt szintű kompenzációra lenne szükség, hiszen a bevonuló tartalékos rövid idő alatti pótlása, ilyen esetlegesen hosszabb (1-2 hónapos) időtartamra, mindenképpen külön kezelést igényel.

Azt, hogy a kompenzációs költségek számításának korrekt, mindenki számára megelégedést nyújtó megoldása nem lesz egyszerű feladat, az is mutatja, hogy a kutatás során arra a kérdésre, hogy véleménye szerint kalkulálható-e egyszerűen, egzaktan és ellenőrizhetően a kiesett munkaerő miatti kár, a megkérdezetteknek csak kevesebb, mint fele válaszolt igennel.

A munkaadók egynegyede szerint nem lehet pontosan kiszámítani a kárt, és nagyon sokan, egyharmaduk nem tudta, vagy nem akarta megválaszolni a kérdést.

Arra a kérdésre, hogy a kieső munkaerőért egy konkrét összeg felszámítása helyett elképzelhető-e ágazatonként kialakított és rendszeresen (pl. évente) aktualizált átalánydíj, melynek meghatározása az illetékes kamarák bevonásával történne, a válaszolók több mint fele igennel válaszolt, és harmaduk gondolta azt, hogy nem ez a célszerű megoldás.

Arra a kérdésre, hogy mi legyen a kártalanítás számításának alapja, a vállalkozások meglehetősen vegyes válaszokat adtak. A bérköltséget és a járulékkerheteket gondolta számítási alapnak a válaszadók egytizede. A bérköltség, a járulékkerhetek, és az elmaradt haszon együttesen negyedük szerint lehetne helyes kiindulási alap.

Kiemelkedően magas volt az erre a kérdésre nem válaszolók aránya (52% nem tudta vagy nem akarta megválaszolni a kérdést), és mintegy 6%-nyi válasz harmincféle elképzelést tükrözött. Ezért is tartom fontosnak, hogy a kompenzáció megállapítása során ne törekedjünk a túlzott pontosságra, inkább járjon kismértékben jól a munkáltató, mintsem az alacsonyra kalkulált kompenzáció miatt a tartalékos kerüljön utcára.

A munkáltatókkal és munkáltatói szervezetekkel történt beszélgetések során arra a következtetésre jutottam, hogy az lenne a legegyszerűbb, ha az Egyesült Királyságban alkalmazott megoldáshoz hasonlóan, a tényleges költségek számítás helyett, minden önkéntes tartalékost alkalmazó munkáltatót megilletne egy átalánydíjként folyósított összeg.

Ennek az átalánydíjnak a megállapítása, és évenkénti korrekciója a szakmai kamarák bevonásával képzelhető el. Azok a munkáltatók pedig, amelyeknél ez az összeg nem fedezi a ráfordításokat, az igazolt költségeiket külön igényelhetnék a honvédségtől.

Nem tartozik szorosan a kompenzáció kérdéskörébe, de pozitívan érintené a munkáltatókat, amennyiben a katonai szolgálat időtartamára nem kellene a tartalékos után a közterheket fizetniük, ezeket a honvédség állná. A kutatás során erre a kérdésre egyöntetűen helyeslő választ kaptunk.

A munkáltatók mellett esetenként szorulhat kompenzációra a tartalékos is. Főleg alacsonyabb rendfokozatúak esetében előfordulhat, hogy a honvédségi illetmény kevesebb, mint a civil munkahelyen kapott fizetés. Nem lehet cél a katonai szolgálattal a tartalékos rosszabb helyzetbe hozni, családja anyagi helyzetét, biztonságát megrendíteni, ezért szükségesnek látom ilyen esetekben a honvédség által kiegészíteni az illetményt az igazolt átlagfizetés mértékéig.

4.4. Munkáltatói támogató intézményrendszer

A haderő önkéntes tartalékos állományának biztosítása, a tartalékosok kiképzése és igénybevétele alatt a munkahelyük megőrzése, illetve mindezekhez a munkáltatók megnyerése és támogatása szükségesé teszi — egy mindezen érdekeket összefogó és egyeztető — munkáltatói érdekképviselési- érdekegyeztetési rendszer (participációs rendszer) kialakítását. Működtetéséhez a példát a meglévő civil érdekegyeztető szervezetek és fórumok adhatnák, de azokénál speciálisabb jogosítványokkal és lehetőségekkel.

A Munkáltatói Támogató Bizottság

A munkáltató vagy a tartalékos érdeksérelmének kezelésére a kutatás során a válaszadók 61%-a szükségesnek tartotta egy külön érdekegyeztető mechanizmus működtetését, és csak 39%-uk volt azon a véleményen, hogy elegendők az érdekképviselés kialakult, meglévő formái. Abban a kérdésben már nagyon megosztottak voltak a megkérdezettek, hogy az érdekegyeztetésbe milyen szervezeteket kellene bevonni. A többségi vélemény a szakmai kamarák bevonása mellett jelent meg. Véleményem szerint a honvédelmi érdek, a tartalékosok érdekei, és a munkaadók érdekei összeegyeztetésének színtere egy külön ebből a célból megalakított és működtetett Munkáltatói Támogató Bizottság lehetne. A bizottság keretei között a következő feladatok megvalósítása képzelhető el:

- a honvédség, a munkáltatók és a tartalékos munkavállalók érdekeinek, problémáinak megismerése és kölcsönös elfogadtatása;
- a honvédelem érdekeinek képviselése a munkáltatók körében, illetve a munkáltatók érdekeinek képviselése a honvédségnél;
- a tartalékos munkavállalók érdekeinek képviselése a munkáltatóknál és a honvédségi szervezeteknél;
- a munkáltatók anyagi kompenzációja mértékének kialakítása és rendszeres aktualizálása;
- közreműködés a vállalkozók körében a honvédség, a tartalékos szolgálat népszerűsítésében, a védelmi célok elfogadtatásában, illetve támogatásában;
- közreműködés a munkáltatók ösztönzésében az önkéntes tartalékosok foglalkoztatása érdekében;
- részvétel a honvédelmi kérdésekre vonatkozó jogszabályok véleményezésében,
- érdeksérülés és konfliktus esetén közreműködés azok kezelésében;
- segítség nyújtása munkahely keresésében olyan tartalékosok részére, akik önhibájukon kívül elveszítették állásukat.

A bizottság társadalmi szervezet lenne, melynek tagjai zömében polgári személyek. A munkáltatókat képviselő bizottsági tagok a munkaadói érdekképviselői szervezetek és a szakmai kamarák tagjai közül kerülhetnének kiválasztásra és felkérésre, azok sokszínűségének (nagyiparosok, kisvállalkozók, egyéni gazdálkodók stb.) megfelelően.

Fontos, hogy a bizottság munkájába olyan személyek kerüljenek felkérésre, akik megfelelően reprezentálják az adott munkáltatói kört, és megfelelő elismertséggel is rendelkeznek a bizottsági döntések kialakítása után annak képviselőjében, és a döntések széleskörű elfogadtatásában. Nyilvánvalóan megkülönböztetett fontosságú a bizottság elnökének személye, elismertsége, tekintélye. Ennél fogva az elnöknek és a néhány elnökhelyettesnek országosan ismert, nagytekintélyű, megfelelő kapcsolati tőkájú és érdekérvényesítő képességgel rendelkező közszereplőt kell kiválasztani.

Szükség lenne a bizottságban a Honvédelmi Minisztérium képviselőjében néhány magasabb beosztású katonára, a honvédelmi érdekek megfelelő képviselőjére.

A bizottság munkájában közreműködő önkéntes tartalékosokat is célszerűen kellene megválasztani annak érdekében, hogy a helyőrségek és az állománykategóriák arányosan képviselve legyenek. A képviselők kiválasztására felmenő rendszerben megválasztott küldöttekből álló értekezlet lehetne alkalmas.

A bizottságban képviseltetniük kellene magukat a tartalékos szövetségeknek is. Különösen fontos lesz ez majd akkor, amikor már az önkéntes tartalékosok nagyobb számban lesznek tagjai a szövetségeknek.

A bizottság titkárságát (3-4 főnél nem szükséges több) a Honvédelmi Minisztérium állományából lehetne kijelölni, nem külön státuszként, hanem a beosztás ellátása mellett, megbízásként. Egyedül a bizottság titkára lehetne főállású, a tárgyalási pozíció miatt megfelelően magas rendfokozatú tényleges katona, aki a bizottság munkáját szerveznél és készítenél elő. A bizottság kezdetben országos szervezetként működhetne. A későbbiekben, a működési tapasztalatokra alapozva, területi (regionális) bizottságok létrehozására is szükség lehet.

Az önkéntes tartalékosok érdekképviselője

A Munkáltatói Támogató Bizottság elsősorban a munkaadók érdekeit próbálja összeegyeztetni a honvédelmi érdekekkel. Szükség lenne ezen túlmenően a tartalékosok érdekeinek a haderőn belüli képviselőjére is. Véleményem szerint szükséges lenne kiépíteni egy önkéntes tartalékosokért felelős hálózatot. Kezdetnek arra gondolok, hogy alakulatként egy hivatásos, szerződéses állományú tisztet vagy tiszthelyettes megbízásos alapon ki lehetne jelölni az önkéntes tartalékosokkal való kapcsolattartásra, járandóságai, juttatásai biztosításának elősegítésére. Jó szolgálatot tehetne még egy önkéntes önszegélyezési csoport (pénztár) megalakítása az önkéntes tartalékosokból, amely szükség esetén áthidaló segéllyel, támogatással, vagy kölcsönrel segítenél a csoport tagjait például a munkahely elvesztése esetén vagy egy elhúzódo munkaugyi per időszakában.

4.5. A munkáltatók megnyerése, elismerése és támogatása

A jogszabályi kötelezés és az anyagi támogatás eszköze mellett nem szabad elhanyagolni a munkáltatók meggyőzését, megnyerését, illetve elismerését. Láthattuk, hogy az USA és Kanada hadereje milyen széles skáláját alkalmazza eredményesen ennek az eszközrendszernek. Reálisan számolni lehet azonban azzal, hogy Magyarországon az eszmei elismerés különféle formáitól ugyanez a hatás kevésbé várható.

A munkáltatók megnyerése

A munkáltatói támogató program fontos eleme a munkaadók meggyőzése, körükben a tartalékos szolgálat szükségességének bemutatása, elismertetése. Elérhető ez által az önkéntes tartalékos szolgálat lényegének, szükségességének, előnyeinek megismerése, és annak elfogadtatása, hogy a tartalékos szolgálat munkaidő alatti távolléttel is jár, azonban a munkaidő kiesésért kompenzálják a munkáltatót.

Az önkéntes tartalékosok a haderő egyik értékes erőforrását képezhetik. A szakmai jártasságukon túl, további értéket nyújthatnak a civil tapasztalataikon keresztül és társadalmi kapcsolataik folytán, amivel elősegíthetik a katonai és a civil szféra közeledését. Ez, a sorkatonai szolgálat megszűnése következtében egyre fontosabb kapcsolatteremtési lehetőség lehet. Ugyanakkor a katonai szolgálat a munkáltató számára is számos előnyt nyújthat. A civil szakképzettségét, felkészültségét a hadseregben is alkalmazni tudó, sőt azt alkalmazásakor továbbfejleszteni is képes tartalékosokkal, a munkáltató is nyer. A dolgozó által elsajátított vezetői-képesség, illetve végrehajtási készség, a tartalékos részére a szolgálati idő alatt nyújtott képzési és kiképzési programok többsége közvetve vagy közvetlenül civil tudássá konvertálható.

A munkáltatók elismerése

A munkáltatók csaknem kétharmada egyetértett azzal, hogy az önkéntes tartalékos alkalmazásával a munkáltató áldozatot és kockázatot vállal, ezért az anyagi kompenzáción túl, szükség lenne további erkölcsi elismerésére. Ennek megjelenési formáit illetően már sokkal bizonytalanabbak voltak a munkáltatók, amit az is mutat, hogy több mint fele nem tudott vagy nem akart válaszolni a kérdésre. A megkérdezettek 7%-a szerint kitüntetéssel, 3%-a szerint elismerő oklevéllel, mintegy 4% szerint pedig valamilyen anyagi elismeréssel (döntően adókedvezménnyel) lehetne kifejezni az áldozatvállalást.

A megkérdezettek egyharmadának válaszait nem lehetett értékelni, olyan sokszínű elképzelést mutattak. Abban egységes volt a válaszadóknak ez a hányada, hogy nem anyagi jellegű elismerésekre, hanem valamilyen nyilvános dicsőre, népszerűsítésre, a formális gesztus kifejezésére lenne szükség.

Fentiekből is láthatóan a munkáltatók elismerése során elsősorban olyan formákra gondolhatunk, amelyek kifejezik a honvédelem támogatásában nyújtott többlet teljesítményt és jól kommunikálva, hasznára válnak a vállalkozás népszerűsítésének. Az elismerésekre az előző fejezetben tárgyalt Munkáltatói Támogató Bizottság, az alakulatok, a tartalékosok, illetve a tartalékos szövetségek tehetnének javaslatot. A különböző kitüntetések, honvédelmi — esetleg külön erre a célra alapított — érdemérmek, dicsőretek, oklevelek, emléktárgyak stb. kézenfekvő lehetőséget nyújtanak az elismerésre, de soha nem állnak elegendő számban rendelkezésre. Ugyanakkor az önkéntes tartalékosokat foglalkoztató munkáltatók népszerűsítése a médiában, egyúttal alkalmas adhat a haderő népszerűsítésére is. Hatásos lehet, és nem jár különösebb költséggel a munkáltató meghívása a kiemelkedő honvédelmi rendezvényekre, ünnepekre, a fegyvernem napjára, a nyitott laktanya napra stb. azokhoz a csapatokhoz, ahol munkavállalóik szolgálatot teljesítenek. Ennél még hatékonyabb lehet a célzottan, külön e célból megtartott rendezvény, mely alkalmas arra, hogy bemutatkozzon a csapat, bemutassák a rendeltetését, fegyverzetét, felszerelését, és ami még fontosabb, bemutassák a tartalékosok helyét, szerepét, jelentőségét az alakulat életében, működésében. A bemutató arra is módot nyújthat, hogy az érdekelt felek kötetlen beszélgetés keretében ismerjék meg kölcsönösen egymás gondjait, problémáit.

A munkáltatók támogatása

A toborzó munka ez idáig a tartalékos oldaláról közelített. A feladat azonban megközelíthető a munkáltatók oldaláról is. Felmérhető, hogy melyek azok a munkáltatók, amelyek hajlandóak áldozni a honvédelemre és elengedik tartalékos szolgálatra a munkatársaikat. Ezeknek a munkáltatóknak a népszerűsítésére aztán mindenki által hozzáférhető nyilvántartást lehetne felfektetni és közzétenni. Ezt a munkáltatói listát fel lehetne tenni az Internetre, ezáltal reklámlehetőséget biztosítva az érintett vállalkozásoknak. Hatásos lehet az ilyen munkáltatók népszerűsítése a honvédségi, az ágazati, illetve az országos médiában.

További előnyök is biztosíthatók lennének ennek a körnek, például a honvédség előnyben részesíthetné őket a közbeszerzések elbírálásánál, vagy például a NATO beszállítói cím elnyerésénél. Az önkéntes tartalékosokat alkalmazó munkáltatók jegyzéke arra is alkalmas lenne, hogy ez alapján lehetne például munkahelyet ajánlani az olyan leszerelő hivatásos, szerződéses állományúak részére, akik önkéntes tartalékos szolgálatot szeretnének vállalni.

Fentiekben a honvédséget jól segíthetné, kiegészíthetné egy, az önkéntes tartalékosokat támogató munkaadókból alakuló társadalmi szervezet, támogatói kör, amelynek kialakítását célszerű lenne elősegíteni és támogatni.

Az Internet lehetőségeinek kihasználása

Mai életünk, mindennapjaink megszokott eszköze, segítője, az Internet sajnálatos módon még hiányzik az önkéntes tartalékos rendszer eszköztárából. Elegendő, ha csak arra gondolunk, hogy ma a szerződéses katonai szolgálat iránt érdeklődő fiatal megnézheti az Interneten, hogy melyik helyőrségben, milyen beosztásra jelentkezhet.

Ez a lehetőség teljes mértékben hiányzik a tartalékosok esetében. Ez azonban csekélység ahhoz képest, hogy mennyire kihasználatlanul maradt az Internet a munkáltatók és a tartalékosok tájékoztatásában, mind a jogok, mind a járandóságok, mind pedig a kötelezettségek tekintetében.

A Honvédelmi Minisztérium honlapján⁴² a Toborzás, hadkiegészítés címnél volt ugyan egy önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos menüpont, de az egyrészt nem terjedt túl a jogok, köteleességek és járandóságok száraz ismertetésén, másrészt sajnálatosan ritkán volt frissítve. Mára ezt a menüpontot megszüntették.

A Hvt. 79. §-a alapján „*A Honvédség személyi állománya tényleges szolgálatot teljesítő katonákból, köztisztviselőkből, közalkalmazottakból és a Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozó munkavállalókból; hadkiegészítési állománya önkéntes tartalékosokból, kiképzett és kiképzetlen potenciális hadkötelesekből, valamint megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején — a hadkötelezettség bevezetése után — hadkötelesekből áll.*” Ez szerint a szakasz szerint az önkéntes tartalékosok is a honvédség személyi állományába tartoznak, ami kifejeződhetne abban is, hogy helyet kapnak a HM honlapján. Nem gondolom, hogy ez különösebb plusz erőforrás igényeljen, mindössze a jelenleginél nagyobb figyelemre volna szükség.

A Magyar Tartalékosok Szövetségének (MATASZ) honlapján⁴³ található egy felhívás „Legyél önkéntes tartalékos” címmel, de valószínűleg régen készülhetett, mert még „sorköteles állomány” kifejezés szerepel benne.

⁴² <http://www.honvedelem.hu/>

⁴³ <http://www.mataszbp.blog.com/>

Véleményem szerint nagy szükség lenne egy önálló önkéntes tartalékos honlapra, amely bemutatná az ezen kört érdeklő híreket, eseményeket, képet adhatna a gondokról, problémákról, az eredményekről, az elismerésekről. Meg lehetne jeleníteni például a kiképzési eseményeket, az előírásokat és követelményeket. A honlapon helyet kaphatnának a munkáltatókkal kapcsolatos információk is. Az Internet kiváló lehetőséget, fórumot biztosíthat mindkét (mindhárom) fél problémáinak ismertetéséhez, hozzájárulva ezáltal azok megoldásához.

Joggal vetődhet fel a kérdés, hogy ehhez milyen anyagi források állnak rendelkezésre, ki végezné a honlap menedzselését, ki gondoskodna a naprakészen tartásáról? Véleményem szerint az önkéntes tartalékos rendszer jelenlegi helyzetében kezdeményezőként a MATASZ-ra lehetne számítani, a tagok önkéntes munkájával, a HM által biztosított tárhelyen és felületen ki lehetne alakítani, a kezdeti lépéshez illő szerény kivitelben.

4.6. Összefoglalás

A fejezetben javaslatot tettem egy több, egymással összefüggésben álló pillérre támaszkodó, a magyar társadalmi, gazdasági viszonyok között általam működőképesnek ítélt munkáltatói támogató programra, amelynek elemei a munkahely jogszabályi védelme, a kieső munkaidőért a munkáltató kártalanítása, az érdekegyeztetés és érdekvédelem, valamint a meggyőzés, támogatás és elismerés.

Olyan jogszabály természetesen nem alkotható, amely egyaránt megoldást jelentene minden gazdálkodó szerv esetében a bevonuló tartalékos munkahelyének bebiztosítására, és köztudott, hogy még a legjobb szabályozásnak sem egyszerű érvényt szerezni. Ennek ellenére szükségesnek tartom jogszabállyal is kifejezni, hogy a társadalom érdekében végzett tevékenysége ellenértékeként a tartalékos elvárhatja, hogy az állam is vállaljon szerepet a megélhetését biztosító munkahelyének megóvásában. Ennek megfelelően egy olyan szabályozásra tettem javaslatot, amely alapján a szerződéses időszakban — kivéve a tartalékos felróható hibáját — rendes felmondással nem szüntethető meg a munkaviszony, illetve a tartalékos szolgálat idejére — amennyiben azt kéri — kötelező legyen részére szabadságot biztosítani.

Javaslatom a munkaadót is megóvná a váratlan helyzetektől azáltal, hogy a bevonulás előtt megfelelő időtartamú előzetes tájékoztatásra kötelezné a tartalékost alkalmazó katonai szervezetet. A kiesett munkaidő miatti kompenzáció mértéke, illetve a kiszámítás és folyósítás rendje kulcsponthi kérdés. Ezt a témát a kutatás során a gazdálkodó szervek kiemelt fontosságúnak ítélték. A kompenzációs mechanizmust, az eljárás rendjét és végső formáját a munkáltatókkal folytatott tárgyalások eredményeként lehet majd kialakítani.

A többséget kielégítő megoldást legcélszerűbben a Honvédelmi Minisztérium és a munkaadói szervezetek közötti, a szakmai kamarák bevonásával folytatott, intézményesített, rendszeres tárgyalásokon lehetne elérni. A tárgyalások eredményeként megfelelő keretbe foglalhatók a tartalékos munkavállaló bevonulásával kapcsolatban felmerülhető (elszámolható) költségek, illetve ki lehet alakítani egy olyan térítési mechanizmust, amellyel elkerülhető a meglehetősen nehézkes tételes költségelszámolás.

A legegyszerűbb megoldás az lenne, ha a tényleges költségek számíttatása helyett, minden önkéntes tartalékost alkalmazó munkáltatót megilletne egy általánydíjként folyósított összeg. Azok a munkáltatók pedig, amelyek megítélése szerint ez az összeg nem fedezi a ráfordításokat, az igazolt költségeiket külön igényelhetnék a honvédségtől. Célszerű, ha a megállapított kompenzáció összegét a honvédség automatikusan utalja át, a hivatásos vagy a szerződéses katonák illetményéhez hasonlóan.

A munkáltatói támogató program fontos eleme lehet az érdekegyeztetés, amelynek célszerű színtere a Munkáltatói Támogató Bizottság, amely társadalmi szervezetként, a munkaadói érdekképviseleti szervezetek és a szakmai kamarák tagjai, a HM és a parancsnokságok képviselői, az önkéntes tartalékosok választott képviselői, valamint a tartalékos szövetségek részvételével működne.

A bizottság működése fontos a honvédség, a munkáltatók és a tartalékos munkavállalók érdekeinek, problémáinak megismerése, kölcsönös elfogadtatása szempontjából, illetve az anyagi kompenzáció mértékének kialakítása és rendszeres aktualizálása során.

A gazdasági eszközök mellett, azok kiegészítéseként jól alkalmazható a munkáltatók nem anyagi, gesztus értékű elismerése (dicséretetek, oklevelek, emléktárgyak stb.) amellyel kifejezhető a honvédelem támogatásában nyújtott többlet teljesítmény, és népszerűsítésük a médiában alkalmat teremt a haderő propagálására is.

Következtetések

Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalása szempontjából fontos a jelentkező számára jogszabállyal garantálni, hogy a bevonulás miatt nem érheti káros megkülönböztetés, nem kerül veszélybe a munkahelye. Jó hatást kelt, ha a törvényben kifejeződik az is, hogy a katonai foglalkozások tervezésénél a honvédség részére kötelező a munkaidő alap védelme, illetve az egyéni, családi elfoglaltság figyelembe vétele. A bevonulás miatt kieső munkaidőre a honvédség által nyújtott pénzügyi ellentételezés megállapítása nem alapulhat körülményes eljáráson, és kerülendő az is, hogy a munkáltató esetleg megkárosított-nak érezze magát. Az a célszerű, ha – közösen a szakmai érdekvédelmi szervezetekkel – olyan átalánydíj kerül kialakításra, amelynek mértéke kedvező a munkaadónak.

A honvédség ez irányú tevékenységét jól segítené egy, az önkéntes tartalékosokat támogató munkaadókból alakuló társadalmi szervezet, támogatói kör. Ahhoz, hogy a munkáltatók elfogadják, támogassák munkatársaik tartalékos szolgálatát, hasznos lenne körükben a honvédelem, a honvédség és a katonai szolgálat szükségességének, fontosságának elismertetése.

Az önkéntes tartalékos foglalkoztatásával a munkáltató többlet terhet vállal, ami részéről kompromisszumokat, külön figyelmet igényel, és ezt az anyagi jellegű kompenzáción túl további, erkölcsi elismeréssel is szükséges kifejezni.

A gazdálkodó szervezetek egyre nehezebben tolerálják, ha dolgozójuk akár rövid ideig is kiesik a munkából, ezért még a legjobb munkáltatói támogató program sem védi meg tökéletesen a munkavállalót. Mindenképpen szükségesnek tartom ezért az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására készülő dolgozó és munkáltatója közötti előzetes egyeztetést, megegyezést.

Az elvégzett tevékenység összegzése

Bemutattam és elemeztem a NATO- tagállamok többsége által követett elveket a tartalék erők szervezésében, az önkéntes tartalékosok alkalmazásában, értékeltem néhány, az önkéntes tartalékos rendszer működtetésében elől járó tagállam munkáltatói támogató programját, és következtetéseket vontam le a Magyarországon működőképes munkáltatói program fő irányaira vonatkozóan.

Bemutattam a hadköteles tartalékos rendszert, majd az önkéntes tartalékos szolgálat magyarországi bevezetésének folyamatát, elemeztem a kialakított rendszer hibáit, és ezekre támaszkodva javaslatot tettem az önkéntes tartalékos szolgálat reformjára, külö-

nös tekintettel a munkáltatói támogatói programra legnagyobb hatással bíró kiképzési követelményekre.

Bizonyítottam, hogy az önkéntes haderő veszélyhelyzetekben történő gyors kiegészítésére a hadkötelezettség bevezetése nem ad reális megoldást, arra a feltételek megteremtését követően, önkéntes tartalékosok rendszeresítése szükséges.

Elvégeztem az SVKI kutatásainak másodelemzését, az önkéntes tartalékos szolgálat társadalmi háttérére vonatkozóan, különös tekintettel a munkáltatói támogató programra, és elvégeztem a munkáltatói támogató program megalapozásához a gazdasági szereplők közel ötszáz fős mintáján alapuló kérdőíves megkérdezés eredményeinek elemzését-értékelését.

Elvégeztem a magyar körülmények között működőképes munkáltatói támogató program elemeinek, a jogszabályi védelemnek, a kiesett munkaidő kompenzálásának, az érdekképviselő és érdekegyeztetés fórumainak, valamint a meggyőzés, támogatás és elismerés eszközrendszerének kimunkálását, és javaslatot tettem azok bevezetésére.

Véggövetkeztetések

A NATO-tagállamok haderejében, a hidegháború befejeződésétől kezdődően végrehajtott létszámcökkentések hatására felértékelődött a tartalékosok szerepe a nemzeti védelemben, és egyre inkább a béketámogató műveletekben is. A NATO-tagállamok különböznek egymástól a tartalékosok alkalmazásának mértékében, a tartalék erők rendeltetésében, és a hadkiegészítés módjában is.

Több országban az önkéntes haderőre áttérés során felfüggesztették a hadkötelezettséget (nem megszüntették, mint Magyarországon), ugyanakkor mindenütt számolnak a kiképzett tartalékosokkal. Önkéntes tartalékosokat azokban az államokban is alkalmaznak, ahol megtartották a hadkötelezettség intézményét.

A jól működő önkéntes tartalékos rendszer erőforrás szempontból költséghatékony, jól illeszkedik a piaccgazdasági körülményekhez, mert a tartalékos csak a kiképzési napokra, illetve akkor kerül kivonásra a civil munkahelyről, amikor az alakulat alkalmazását tervezik. Ily módon a rájuk fordított kiadások csak töredékét képezik az állandó állomány fenntartási költségeinek. Ezt jól mutatja az a tény, hogy az Egyesült Államok hadereje képességeinek csaknem felét a haderő költségvetésének kevesebb, mint egy tizedéből biztosítják az önkéntes tartalékosok.

Az önkéntes tartalékosok rövidebb-hosszabb ideig történő alkalmazását indokolja, illetve teszi lehetővé az az évtizedek óta zajló folyamat is, amelyben a katonai és a civil szféra közötti határvonal jelentősen halványodott.

A béketámogató műveletek során a katonák már nem elsősorban harcot vívnak, hanem közigazgatást szerveznek, utat, hidat építenek, létfeltételeket biztosítanak a konfliktus sújtott területeken. Ezeknek a kifejezetten a békefenntartáshoz kapcsolódó, speciális, úgynevezett „Niche” képességeknek közös jellemzőjük, hogy meglévő tapasztalatra építenek, és viszonylag olcsón kifejleszhetők. Ilyenek a hídépítő, a műszaki, a víztisztító, az erők megóvását biztosító képesség, a biológiai laboratórium, az ABV-mentesítés, a polgári-katonai együttműködési, valamint a lélektani műveleti képesség.

Az önkéntes tartalékos szolgálat kulcskérdése, hogy a bevonulás miatt a jelentkező ne veszítse el a munkahelyét, a munkáltatói támogató programok ebben nyújtanak segítséget.

Az USA és Kanada munkáltatói programja irigylésre méltó alapokon, erős törvényen és a törvény betartásán alapul, az állampolgárok, valamint a gazdasági szereplők hazafias elkötelezettségére támaszkodik, épít a munkáltatók elismerésére, támogatására, az eset-

leges sérelmeket megfelelően felépített érdekvédelmi szervezet kezeli, és mindezek ott elegendő védelmet nyújtanak a tartalékosnak.

Az Egyesült Királyságban működő program ennél racionálisabb, alkalmazza az USA és Kanada által alkalmazott elemeket is, de tovább megy, megfelelő keretek között csökkenti, illetve megtéríti a munkáltatónak a tartalékos szolgálattal összefüggő kárát.

Az USA és Kanada munkáltatói programja nálunk nem lenne működőképes, mert hiányzik belőle a munkáltatók anyagi kárpótlása, amelyet a magyar vállalkozói szféra kifejezetten igényel.

Az Egyesült Királyság munkáltatói programja közelebb áll hozzánk, gazdaságossági számításokon alapul, törekszik a gazdasági szereplők anyagi terheinek csökkentésére, az esetleges sérelmeket megfelelően felépített érdekvédelmi szervezet kezeli, ezért alkalmasabb arra, hogy részei mintául szolgáljanak a magyar munkáltatói program kiépítéséhez.

Belgium, Franciaország és Spanyolország megkezdte a munkáltatói program kimunkálását, amelyhez leginkább az Egyesült Királyságban jól bevált elemeket tekintik mintának.

Magyarországon a békeidőszakban megszűnt hadkötelezettség folytán, a kollektív védelemhez, a konfliktus megelőzéshez és válságkezeléshez a haderő nagyobb létszámú, gyorsabb kiegészítése csak önkéntes tartalékosok bevonulatásával lehetséges.

A jogszabályi feltételek ehhez rendelkezésre állnak, a szervezeti keretek – az önkéntes tartalékos rendszer működtetésének anyagi és más előnyei miatt – értékarányosan megteremthetők. A CIMIC és a PSYOPS képesség kiteljesítése egy jó kiindulási pont lehet ahhoz, hogy az önkéntes tartalékos rendszert felélesszük, a szolgálat előnyeit, hasznosságát a gyakorlatban bebizonyítsuk, és bemutathassuk mind a haderőben, mind a civil környezetben.

Az önkéntes tartalékos rendszer szervezeti és társadalmi támogatottsága jónak mondható. A lakosság többsége támogatja az önkéntes tartalékos szolgálat intézményét. A felmérés szerint a szerződéses katonák körében kimondottan magas a szolgálatvállalási hajlandóság, és a civil célcsoportnál is eléri a szükséges mértéket.

Az önkéntes tartalékos rendszer felélesztése előtt szükséges elvégezni a feltételrendszer megreformálását. Olyan kiképzési programok szükségesek, amelyek figyelembe veszik a tartalékosnak a civil szakmájában megszerzett jártasságát, illetve lehetővé teszi a kiképzési követelmények teljesítését a főmunkaidő lehetőség szerinti megkímélésével. Az önkéntes tartalékos szolgálatra jelentkező részére megismerhetővé szükséges tenni a vállalt beosztásra meghatározott kiképzési követelményeket, és azt, hogy a kiképzettség fenntartása milyen igénybevételt jelent.

Olyan rendszert szükséges kialakítani, amely lehetővé teszi a tartalékos számára, hogy munkahelyéhez és magánéletéhez igazodó készenléti kategóriában vállaljon beosztást. A katonai és a civil karrier közötti prioritások időnként változhatnak. Esetenként, átmenetileg a munkahelyen történő előmenetel fontosabbá válhat, mint a katonai kiképzettség, de ezért nem kellene elveszíteni a kiképzett tartalékost, hanem alacsonyabb készenléti kategóriába lehetne átsorolni. Ehhez szélesíteni szükséges a vállalható szolgálati formák körét. Lehetővé szükséges tenni az ennek kockázatát vállalni tudó önkéntes tartalékosok számára a NATO beosztások, illetve a missziós specialista beosztások betöltését, amely előnyös a haderő számára is.

A magyar viszonyok között akkor lehet sikeres egy munkáltatói támogató program, ha teljes egészében megtérítjük a munkáltatónak a dolgozó bevonulásából fakadó kárát, jogszabállyal védjük a tartalékost a munkahelyének indokolatlan elvesztésétől, megvalósítjuk a munkáltatók, a munkavállalók és a haderő közötti érdekegyeztetést, és elismerjük, támogatjuk azokat a munkáltatókat, akik tevőlegesen erősítik a honvédelmet.

Az önkéntes tartalékos szolgálat vállalása szempontjából szükséges, de nem elégséges feltétel, az erre szerződő számára jogszabállyal garantálni, hogy a bevonulás miatt nem érheti káros megkülönböztetés, mert a törvény védelmet ad a „munkáltatói önkénnyel” szemben.

A törvény hatályának ki kellene terjednie az önként vállalt tartalékos szolgálatnak a szerződésben foglalt teljes időtartamára, amely időszakban csak a munkavállalónak a munkáltató által bizonyított alkalmatlansága esetén, vagy fegyelmi okból lenne szabad rendes felmondással élni. Azok részére, akik a munkahely megtartása érdekében célszerűbbnek tartják a tartalékos szolgálat időtartamára a rendes vagy fizetés nélküli szabadság kivételét, annak engedélyezését törvényi előírással lehetne biztosítani. A munkahely védelmét megvalósító jogszabálynak nem szabad a honvédséggel, illetve a tartalékosokkal szemben kiszolgáltatottá tennie a munkáltatót. A törvényben is ki kellene fejeződnie annak, hogy a honvédség részére kötelező a munkaidő alap lehetőség szerinti védelme, és a munkaidő kímélő megoldások alkalmazása a katonai foglalkozások tervezésénél, illetve megtartásánál.

Az anyagi kompenzáció mértéke, kiszámításának, illetve folyósításának rendje kulcsfontosságú kérdés, amely a kutatás során kiemelt figyelmet kapott. A kompenzációs mechanizmust, az eljárás rendjét és végső formáját a munkáltatókkal folytatott tárgyalások eredményeként lehet kialakítani. A többséget kielégítő megoldást legcélszerűbben a Honvédelmi Minisztérium és a munkaadói szervezetek közötti, a szakmai kamarák bevonásával folytatott, intézményesített, rendszeres tárgyalásokon lehetne elérni. A tárgyalások eredményeként megfelelő keretbe foglalhatóak a tartalékos munkavállaló bevonulásával kapcsolatban felmerülhető (elszámolható) költségek, illetve ki lehet alakítani egy olyan térítési mechanizmust, amellyel elkerülhető a nehézkes tételes költségelszámolás.

Az anyagi kompenzáció akkor vonzó, ha kiszámítható, méltányos, igénylése és kifizetése bürokrácia mentes. A legegyszerűbb megoldás, ha a tényleges költségek számítgatása helyett, minden önkéntes tartalékos alkalmazó munkáltatót megillet egy általánýdíjként folyósított összeg. Azok a munkáltatók pedig, amelyek megítélése szerint ez az összeg nem fedezi a ráfordításokat, az igazolt költségeiket külön igényelhetik a honvédségtől.

A munkáltatói támogató program fontos eleme az érdekképviselet és az érdekegyeztetés, amelynek célszerű színtere a Munkáltatói Támogató Bizottság, amely társadalmi szervezetként, a munkaadói érdekképviseleti szervezetek és a szakmai kamarák tagjai, a Honvédelmi Minisztérium és a parancsnokságok képviselői, az önkéntes tartalékosok választott képviselői, valamint a tartalékos szövetségek részvételével működne. A bizottság munkáját titkárként a Honvédelmi Minisztériumban megfelelő rendfokozatú tényleges katona szervezné. A bizottság működése fontos az esetlegesen felmerülő érdekellentétek feloldása, nemkülönben a munkáltatók kompenzációs eszközeinek kialakítása-egyeztetése szempontjából.

Ahhoz, hogy a munkáltatók elfogadják, támogassák munkatársaik tartalékos szolgálatát, szükség van körükben a honvédelem, a honvédség és a katonai szolgálat szükségességének, fontosságának elismertetésére is.

El kell tudni fogadtatni a munkaadókkal, hogy a civil szakképzettségét, felkészültségét a hadseregben is alkalmazni tudó, sőt azt alkalmazásakor azt továbbfejleszteni is képes tartalékos, a munkáltató is nyer. Ez a dolgozó által elsajátított vezetői-képesség, illetve végrehajtási készség, a szolgálat során nyújtott képzési és kiképzési programok többsége közvetve vagy közvetlenül civil tudássá konvertálható. Az önkéntes tartalékos alkalmazásával a munkáltató áldozatot és kockázatot is vállal, amit a kiesett munkaidőért kapott anyagi kompenzáción túl, a részükre adományozott további,

nem anyagi jellegű elismerésekkel is szükséges kifejezni. A munkáltatók elismerése során elsősorban olyan formák jöhetnek szóba, amelyek gesztus értékükkel kifejezik a honvédelem támogatásában nyújtott többlet teljesítményt és jól kommunikálva, hasznára válnak a vállalkozás, illetve a honvédelem népszerűsítésének is.

Az elismerésekre a Munkáltatói Támogató Bizottság, az alakulatok, a tartalékosok, valamint a tartalékos szövetségek tehetnének javaslatot.

Az elismerések kiegészítéseként jó szolgálatot tehetne az önkéntes tartalékosokat foglalkoztató munkáltatók népszerűsítése a honvédségi, az ágazati, illetve az országos médiában. További előnyök is biztosíthatók lennének ennek a körnek, például elsőség a honvédségi közbeszerzések elbírálásánál, vagy például a NATO beszállítói cím elnyerésénél.

A honvédség ez irányú tevékenységét jól segítené, egészítené ki egy, az önkéntes tartalékosokat támogató munkaadókból alakuló társadalmi szervezet, támogatói kör.

Mindenütt, ahol az önkéntes tartalékos szolgálatot bevezették, a munkáltatói támogató program kidolgozása és elfogadtatása jelentette a legnagyobb feladatot és problémát. Ugyanakkor sehol nem működik olyan program, amely minden körülmények között tökéletes védelmet nyújtana a munkavállalónak. A munkáltatói program mellett is szükség van ezért az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására készülő dolgozó és munkáltatója közötti előzetes egyeztetésre, megegyezésre.

Az értekezés új tudományos eredményei

Az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetésekor a munkáltatói támogató program még elemeiben sem került kidolgozásra, ezt a hiányt gondoltam a „Haderőreform 2006” pályázati munkám során, illetve jelen értekezésem kidolgozásával pótolni. A magyar szakirodalom ebben a témában szegényes, előttem senki nem vizsgálta a munkáltatók önkéntes tartalékos szolgálattal kapcsolatos beállítottságát.

A Munkáltatói Támogató Program elemeinek kidolgozása során az önkéntes tartalékos szolgálat előkészítése, majd a rendszer bevezetése kapcsán szerzett tapasztalataimra, a fellelhető külföldi forrásokra, valamint a NATO Nemzeti Tartalék Erők Bizottságában szerzett ismeretekre támaszkodhattam.

Ezeket az ismereteket alkotó módon alkalmazva a magyar viszonyokra, kísértem meg felvázolni egy általam működőképesnek gondolt rendszert, amelynek nem minden eleme minősíthető tudományos eredménynek, viszont minden eleme nővum.

Az értekezés új tudományos eredményének tekintem az alábbiakat:

1. Elvégeztem az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetése helyzetének elemzését, értékelését, következtetéseket vontam le az elkövetett hibákból, és javaslatot tettem a rendszer megreformálására. Bizonyítottam, hogy a teljesen önkéntes haderőnek, a kollektív védelem, a konfliktus megelőzés és válságkezelés során szüksége van az önkéntes tartalékosokra, akiknek alkalmazása humán erőforrás szempontból költséghatékony.
2. Bebizonyítottam, hogy az önkéntes tartalékos szolgálat nem működőképes a munkáltatói támogató program nélkül, és elvégeztem néhány, az önkéntes tartalékos rendszer működtetésében élen járó NATO- tagállam munkáltatói támogató programjának értékelését.
3. Elvégeztem az állampolgárok, a szerződéses katonák, valamint a gazdasági szereplők önkéntes tartalékos szolgálattal, illetve a munkáltatói támogató program-

mal kapcsolatos viszonyának felmérését, és ezek elemzéséből következtetéseket vontam le a program kialakítására vonatkozóan.

4. Javaslatokat és alternatívákat dolgoztam ki a munkáltatói támogató programra, és annak részleteire vonatkozóan, amelyek a jogszabályi védelem, a munkaadók anyagi kompenzációja, a Munkáltatói Támogató Bizottság működési keretei, valamint a munkaadók elismerésének, támogatásának különböző formái.

Ajánlások, javaslatok

Az egyes fejezetek következtetéseinél megfogalmazott állítások, észrevételek már számos javaslatot tartalmaznak, az alábbiakban összefoglalom az általam legfontosabbnak ítélteteket.

Javasolom, hogy a Honvédelmi Minisztérium mielőbb, még a védelmi szolidaritás csökkenése előtt, az általam kidolgozott elvek figyelembe vételével, kezdje meg az önkéntes tartalékos munkáltatói program kidolgozását.

A munkáltatói támogató program elemei egymással összefüggő rendszert képeznek, a kidolgozó munka több szakma képviselőjét (jogi, gazdasági, humán, kommunikációs, kiképzési stb. szakemberek), és együttes tevékenységét igényli. A munkát emiatt javasolom projekt rendszerben megvalósítani.

A projektbe, már a kidolgozó munka kezdetén szükségesnek tartok bevonni szakembereket a civil szférából is. Itt elsősorban a közigazgatásban dolgozó szakemberekre, elsődlegesen is a Pénzügyminisztérium, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, a Gazdasági Minisztérium, valamint az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium képviselőire gondolok. A munka kereteit, szereplőit és határidőit célszerűen egy kormányhatározat foglalhatná össze.

A tartalékosok érdekeinek megjelenítése érdekében, már a munka kezdeti stádiumában célszerű bekapcsolni a Magyar Tartalékosok Szövetségét, valamint a munkaügyi és a pénzügyi tárca felelősségével kiválasztott érdekképviselői szerveket, a kidolgozó munka végső stádiumának összehangolására pedig hasznosnak tartanám, ha megalakulna az általam vázolt összetételű Munkáltatói Támogató Bizottság.

A program két eleme igényel a többihez képest hosszabb időt, a munkahely védelmét biztosító jogszabályokra vonatkozó javaslatok kidolgozása, valamint a munkáltatók anyagi kompenzációja mértékének és módjának kimunkálása, illetve egyeztetése. Célszerűnek tartom ezért a kidolgozói munkát velük kezdeni, és előrehaladásuk függvényében kapcsolni be a többi elemet a munkába. A két elem kidolgozása párhuzamos tevékenységként történhet, tekintettel arra, hogy a kompenzációval kapcsolatos előírásokat is jogszabályokban szükséges rögzíteni.

Fentiekén túl javasolom, hogy a HM

- kezdje meg az önkéntes tartalékosok kiképzési követelményeinek kidolgozását, annak szem előtt tartásával, hogy legyen mód azokat teljesíteni a főmunkaidő lehetőség szerinti megkímélésével;
- végezzen egy átfogó humán erőforrás elemzést annak megállapítására, hogy milyen feladatokra, milyen beosztásokban célszerű önkéntes tartalékosokat alkalmazni;
- szervezzen egy belső kommunikációs kampányt, amelynek célja megismertetni a tényleges állományt az önkéntes tartalékos rendszer előnyeivel, illetve elfogadtatni a tartalékosokat partnerként;

- a szakmai kamarák bekapcsolásával, az általuk javasolt kérdésekről, és az általuk célszerűnek tartott összetételű mintán végeztessen el egy, a munkáltatók anyagi kompenzálásának eszközrendszerével kapcsolatos felmérést;
- rendeljen meg egy felmérést a lakosság, illetve a tényleges állomány körében annak megállapítására, hogy egyrészt napjainkban milyen a hajlandóság az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására, másrészt milyen járandóságok és kedvezmények mentén vállalkoznának szolgálatra.

Javasolom, hogy a HM fentiekre, illetve az értekezésben szereplő elemekre alapozva kezdjen hozzá az önkéntes tartalékos rendszer megreformálásához, majd a munkáltatói támogató rendszer elemei működőképességének eléréséhez igazodóan kezdje meg az önkéntes tartalékosok toborzását, állományba vételét és felkészítését.

Az értekezés gyakorlati felhasználhatósága

Az értekezés több eleme részeiben vagy egészében felhasználható a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen folyó oktatásban (a tartalék erők szervezésének, a hadköteles tartalékos rendszernek, az önkéntes tartalékos rendszernek, a NATO tagállamok tartalékos rendszerének, munkáltatói támogató programjainak bemutatása).

Az önkéntes tartalékos szolgálat magyarországi bevezetése során elkövetett hibák elemzése, és a munkáltatók körében végzett felmérés következtései, valamint az ezekre támaszkodó javaslatok felhasználhatók az önkéntes tartalékos rendszer szükséges mértékű reformjához, továbbá a munkáltatói támogató program kidolgozásának megalapozásához.

IRODALOMJEGYZÉK

JOGSZABÁLYOK ÉS AZ ÁLLAMI IRÁNYÍTÁS EGYÉB ESZKÖZEI

1. 1868. évi XL. tc. a véderőről
2. 1939. évi II. törvénycikk a honvédelemről
3. 1960. évi IV. törvény a honvédelemről
4. 1949. évi XX. törvény, a Magyar Köztársaság Alkotmánya
5. 1992. évi XXII. törvény, a Munka törvénykönyve
6. 1996. évi XXXVII. törvény a polgári védelemről
7. 1999. évi LXXIV. törvény a katasztrófák elleni védekezés irányításáról, szervezetéről és a veszélyes anyagokkal kapcsolatos súlyos balesetek elleni védekezésről
8. 2001. évi XCV. Törvény, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról
9. 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
10. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
11. 176/2003. (X. 28.) Korm. rendelet a befogadó nemzeti támogatás egyes kérdéseiről
12. 71/2006. (IV. 3.) Korm. rendelet a honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2004. évi CV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
13. 26/2002. (IV. 12.) HM rendelet a külföldi szolgálatba vezényelttekkel kapcsolatos személyügyi feladatokról és jogállásuk egyes kérdéseiről
14. 28/2004. (XI. 8.) HM rendelet a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség tartós vagy ideiglenes külföldi szolgálatot teljesítő, valamint külföldi tanulmányokat folytató tagjai ellátásáról
15. 10/2002. (III. 5.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálat létesítéséről, módosításáról, megszüntetéséről, tartalmáról, valamint az integrált személyügyi igazgatás és egységes nyilvántartás rendjéről
16. 94/1998. (XII. 29.) OGY határozat a Magyar Köztársaság biztonság- és védelempolitikájának alapelveiről
17. 2043/2003. (III. 14.) Korm. határozat az önkéntes haderőre áttéréssel kapcsolatos feladatok megkezdéséről. (Hatályon kívül helyezte a 2037/2005. (III. 10.) Korm. határozat)
18. 2073/2004. (IV. 15.) Korm. határozat a Magyar Köztársaság nemzeti biztonsági stratégiájáról

KIADVÁNYOK, TANKÖNYVEK, PÁLYAMŰVEK

19. A Magyar Honvédség Összhaderőnemi Civil- katonai Együttműködési Doktrínája. MH DSZOFT kód: 11324, a HM Honvéd Vezérkar Hadműveleti Csoportfőnökség kiadványa, 2004.
20. A PSYOPS alapjai. Az MH Civil- Katonai Együttműködési és Lélektani Műveletek Központ kiadványa, 2005.
21. Egy útmutató munkaadóknak (A Guide for Employers). Supporting Britain's Reservists & Employers; SaBRE, London, 2003.
22. Az Egyesült Államok Fegyveres Erőinek Tartalék Erői (The Reserve Components of the United States Armed Forces). Office of the Assistant Secretary of Defense for Reserve Affairs; Washington, 2000.
23. Törvény a katonai szolgálatot teljesítők alkalmazási és újraalkalmazási jogairól (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA). The US Department of Labor Veterans Employment and Training Service; Washington 2001.
24. Tartalék Erők Támogató Program (Reserve Unit Support Programme). Unit Information Canadian Forces Liaison Council; Ottawa, Ontario, 1994.
25. Szigeti Lajos: A haderő kiegészítésének elméleti kérdései. Egyetemi tankönyv. ZMNE Budapest, 2004.
26. Szigeti Lajos: Az önkéntes tartalékos állomány biztosításának lehetőségei, problémái a Magyar Honvédségben. A HVK Tervezési Főcsoportfőnökségre benyújtott díjnyertes pályamunka, 1998.
27. Szigeti Lajos: Az új évezred hadereje. Az Új Honvédségi Szemle által kiírt pályázat 1. helyezését elnyert pályamunka. Megjelent a folyóirat 2000/6. számában

ÉRTEKEZÉS

28. Hülvely Lajos: A Magyar Honvédség személyi kiegészítésének átalakítása vegyes rendszerről önkéntesre; Doktori (PhD) értekezés, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Budapest, 2000.

TANULMÁNYOK, CIKKEK

29. Borszéki Tivadar: Tartalékban a tartalékosok? Új Honvédségi Szemle, 2005. évi 8. szám, pp. 105-111. ISSN 1216-7436
30. Czuprák Ottó: Paradigmaváltás a katonai tartalék erőknél. Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 9. szám, pp. 118-129. ISSN 1585-4167
31. Dúl Sándor: A rekonverzió- és ami mögötte van. Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 9. szám, pp. 63-72. ISSN 1585-4167
32. Erdős László: Hangosan gondolkodom. Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 3. szám, pp. 128-129. ISSN 1216-7436

33. Kovács Gyula: Nemzetőrség, MATASZ, vagy valami más.
Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 3. szám, pp. 112-127. ISSN 1216-7436
34. Mráz István: Tartalékosok kiképzése az önkéntes haderő korában.
Új Honvédségi Szemle, 2004. évi 2. szám, ISSN 1216-7436
35. Mráz István: A lakosság felkészítése az önkéntes haderő korában.
Új Honvédségi Szemle, 2004. évi 8. szám, pp. 116-123. ISSN 1216-7436
36. Németh Sándor: Képességalapú műveletek. Új Honvédségi Szemle,
2005. évi 8. szám, pp. 80-82. ISSN 1216-7436
37. Sári Gábor: Az önkéntes tartalékos állományról. Új Honvédségi Szemle,
2003. évi 6. szám, pp. 79-83. ISSN 1216-7436
38. Stefancsik Ferenc: Haderőkörkép Európából. Új Honvédségi Szemle,
2005. évi 11. szám, pp. 76-82. ISSN 1216-7436
39. Szigeti Lajos: Toborozni és/vagy megtartani. Új Honvédségi Szemle,
2001/11, pp. 17-25.
40. Szigeti Lajos: A toborzómunka kérdései a haderő-átalakítás kapcsán.
Új Honvédségi Szemle, 2000/5, pp. 15-26.
41. Szilágyi Tivadar: A tudományos írásművekkel szemben támasztott
követelmények. ZMNE Budapest, 2002.
42. Tóth Zoltán: Szemléletváltást a tartalék erők ügyében. Új Honvédségi Szemle,
2006. évi 2. szám, pp. 60-67. ISSN 1216-7436
43. Urbán Lajos, Dr. Szigeti Lajos: A magyar haderő és a tartalékos katonák.
Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 5. szám, pp. 107-112. ISSN 1216-7436
44. Urbán Lajos: Tartalékosok a békefenntartó műveletekben. Új Honvédségi
Szemle, 2006. évi 9. szám, pp. 38-43. ISSN 1216-7436
45. Urbán Lajos: Az Amerikai Egyesült Államok szárazföldi tartalék alakulatai.
Új Honvédségi Szemle, 2007. évi 1. szám, pp. 51-58. ISSN 1216-7436
46. Urbán Lajos: Az USA szárazföldi tartalék alakulatai, a Nemzeti Gárda.
Új Honvédségi Szemle, 2007. évi 2. szám, pp. 94-99. ISSN 1216-7436
47. Ujházy László: Az Amerikai Egyesült Államok tartalékos tisztjeinek szövetsége.
Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 8. szám, pp. 118-123. ISSN 1216-7436

INTERNETES HONLAPOK

48. Honvédelmi Minisztérium: Az önkéntes haderő humánpolitikája.
<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=49069>
49. Czuprák Ottó: A tartalékerő szerepe a védelem hatásalapú képességének
alakításában.
http://www.zmne.hu/kulso/mhtt/hadtudomany/2006/4/2006_4_21.htm
50. Haszán Zoltán: Nyugdíjas pilóták védhetik a magyar légteret.
<http://index.hu/politika/belfold/pilotak6036/?print>

51. Employer Support of the Guard and Reserve UNIT Handbook. January 2005.
<http://www.gahro.com/esgr/ESGR%20Unit%20Handbook.doc>
52. Employer Support of the Guard and Reserve.
<http://www.military.com/benefits/legal-matters/userra/employer-support-of-guard-and-reserve>
53. Message from Canada's Chief Reserves and Cadets.
<http://www.army.forces.gc.ca/TF-3-08/documents/Reservists%20Guide%20-%20CFLC%20025%20English%20text.pdf>
54. Working with employers.
<http://www.volunteering.org.uk/WhatWeDo/Projects+and+initiatives/Employer+Supported+Volunteering/Brokers/A+toolkit+for+Volunteer+Centres/Working+with+employers.htm>
55. Employer obligations to employees on military leave.
<http://www.nvlsp.org/Information/ArticleLibrary/ReemploymentRights/REEMP-EMPLOYEROBLIGATIONS.htm>
56. Support for Reservist and Employers.
<http://www.sabre.mod.uk/output/Page1.asp>
57. Employer Support Concept.
<http://www.mil.be/reserve/subject/index.asp?LAN=en&FILE=&ID=700&MENU=1063&PAGE=1>

TUDOMÁNYOS PUBLIKÁCIÓK JEGYZÉKE

Cikk:

1. A NATO-országok tartalékos rendszere. Új Honvédségi Szemle 1998. évi 9. füzet (Társszerző Erdős László) pp. 1-32.
2. A tartalékos koncepció. Humán Szemle 1999. évi 1. szám pp. 14-31. ISSN 1219-929X
3. A tartalékos állomány honvédelmi feladatainak prioritásai a NATO tagság tükrében. HVK tudományos Osztály 2001. (Társszerző Erdős László) pp. 1-17.
4. Az önkéntes tartalékos rendszer és bevezetésének helyzete, feladatai. Humán Szemle 2003. évi 1. szám (Társszerzők Koroknay Csaba, Nagy Gyula)
5. Az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének tapasztalatai (Problémák és megoldások). Humán Szemle 2003. évi 3. szám pp. 14- 18. ISSN 1219-929X
6. Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program az önkéntes tartalékosok alkalmazásához. Humán Szemle 2004. évi 4. szám pp. 45-51. ISSN 1219-929X
7. Az önkéntes tartalékosok munkáltatóinak kompenzációja. Kard és Toll Válogatás a hadtudomány doktoranduszainak tanulmányaiból, 2005. évi 1. szám (Társszerző Szigeti Lajos) pp. 15-20. ISSN 1587-558X

8. Önkéntes tartalékos munkáltató támogató programok a NATO- tagállamokban. Humán Szemle, 2005. évi 1. szám (Társszerző Ujházy László) pp. 23-31. ISSN 1219-929X
9. Önkéntes haderő, hiányzó képességekkel? Új Honvédségi Szemle 2005. évi 12. szám pp. 52-59. ISSN 1216-7436
10. A CIMIC funkcionális szakértői csoport és az önkéntes tartalékosok. Új Honvédségi Szemle 2006. évi 2. szám pp. 52-59. ISSN 1216-7436
11. Az önkéntes haderő hadköteles nyilvántartása. Humán Szemle 2006. évi 3. szám (Társszerző Magócsi Zoltán) pp. 45-51. ISSN 1219-929X
12. Volunteer Reservists in the Belgian Armed Forces. AARMS, 2007. évi 1. szám pp. 17-25. ISSN 1588-8789

Jegyzet, tankönyv:

13. Védelmi igazgatás. Magyar Közigazgatási Intézet, Budapest, 2001. (Társszerző Kuti Ferenc)
14. Kül- és biztonságpolitikai ágazat. Magyar Közigazgatási Intézet, Budapest, 2002. (Biztonságpolitikai ágazat, Társszerző Kuti Ferenc) pp. 118-215. ISBN

Konferencia előadás:

15. A tartalékosok szerepe, más hadseregek külföldi misszióiban. MATASZ Konferencia, 40 perc, Budapest, 2006. november 24.

Tudományos pályázat

16. „Haderőátalakítás-2004” Kutatási pályázat, az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program. Hadtudományi Tájékoztató, HM Humánpolitikai Főosztály, Budapest, 2005. pp. 73-84. (Társszerzők Koroknay Csaba, Molnár Ferenc, Kuti Ferenc, Ujházy László)