

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
HADTUDOMÁNYI ÉS HONVÉDTISZTKÉPZŐ KAR
HADTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA



Dr. Petruska Ferenc őrnagy

A HAZA SZOLGÁLATÁTÓL A KÖZ SZOLGÁLATÁIG

Doktori (PhD) értekezés

Témavezető:

Dr. habil. Krizbai János ny. ezredes

a hadtudomány kandidátusa

Budapest, 2018

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	7
TÉMAVÁLASZTÁS AKTUALITÁSA ÉS INDOKLÁSA.....	11
TUDOMÁNYOS PROBLÉMA	16
HIPOTÉZISEK.....	18
KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI	19
KUTATÁSI MÓDSZEREK	22
1 FOGALMI HÁTTEREK	25
1.1 Intézményesülés elméleti kérdései	25
1.2 A rekonverzió fogalmi keretei.....	35
1.3 Humán rekonverzió holisztikus értelmezése	38
1.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	40
2 REKONVERZIÓ NEMZETKÖZI TÖRTÉNETÉNEK ÁTTEKINTÉSE.....	41
2.1 Rekonverzió ókori gyökerei	41
2.2 Rekonverzió középkori gyökerei	46
2.3 Rekonverzió újkori gyökerei.....	47
2.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	51
3 A MAGYAR REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁS.....	53
3.1 A humán rekonverzió történelmi gyökerei	53
3.2 A humán rekonverziós szabályozás szakaszai rendszerváltástól napjainkig	63
3.3 A rekonverziós szabályozás indoka és célja a hazai szabályozás tükrében	67
3.3.1 Stratégiai elvek	68
3.3.2 Hatályos szabályozás	72
3.3.3 Honvédelmi egészségkárosodási ellátás	86
3.3.4 Pályázati támogatás	87
3.3.5 Norvég projekt.....	90

3.4	Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	93
4	HUMÁN REKONVERZIÓ HATÁLYOS NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁSA	96
4.1	Ausztria.....	96
4.2	Belgium	96
4.3	Csehország.....	99
4.4	Egyesült Királyság	100
4.5	Franciaország	106
4.6	Hollandia	106
4.7	Kanada.....	110
4.8	Kína.....	113
4.9	Lengyelország.....	117
4.10	Németország	118
4.11	Spanyolország	119
4.12	Szlovákia	122
4.13	Törökország.....	122
4.14	Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	125
5	AMERIKAI EGYESÜLT ÁLLAMOK HUMÁN REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁSA	127
5.1	Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának fejlődése.....	129
5.2	Az Amerikai Egyesült Államok jelenlegi humán rekonverziós szabályozása.....	132
5.3	Jövőbeni fejlesztési irányok	136
5.4	Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	137
6	HIÁNYZÓ VAGY HIBÁS REKONVERZIÓ KOCKÁZATAI.....	139
6.1	Közvetlen kockázat	139
6.2	Közvetett kockázatok	140

6.2.1	Pszichológiai kockázatok.....	140
6.2.2	Segélyezés	145
6.2.3	Alkoholizmus.....	145
6.2.4	Kábítószer fogyasztás	146
6.2.5	Feketegazdaság.....	147
6.2.6	Bűnözés	147
6.2.7	Nemzetbiztonsági kockázatok	148
6.3	Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	149
7	A LESZERELŐK JÖVŐKÉPE	150
7.1	A katonai hivatás általános többletkövetelményei	150
7.2	Szerződéses állomány elvárásai	157
7.3	Személyi állomány leszerelést követő tervei	158
7.4	Leszerelt altisztek (tiszthelyettesek) a munkaerőpiacon.....	160
7.5	Katonák által preferált rekonverziós ellátások	160
7.6	Szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és legénységi állomány célzott vizsgálata.....	163
7.7	Katonák tervei és elvárásai a munkaerőpiacon összefoglalása az empirikus vizsgálat alapján ..	165
7.8	Fókuszcsoporthoz vizsgálat	166
7.9	Összefoglalás és részkövetkeztetések.....	168
8	BEFEJEZÉS.....	171
8.1	Összegzett következtetések.....	171
8.2	Javaslatok	178
8.2.1	Javaslat a humán rekonverzió fogalmára.....	178
8.2.2	Javaslat a humán rekonverziós intézményrendszer elemeire	182
8.2.3	Javaslatok a humán rekonverziós intézményrendszer egyes kiegészítő elemeire	188
8.2.4	Javaslat a rekonverziós ellátás jogosultjaira	189
8.2.5	Önkéntes tartalékos rendszer lehetséges szerepe a humán rekonverzióban	194
	HIPOTÉZISEK EGYBEVETÉSE AZ EREDMÉNYEKKEL	197
	AJÁNLÁSOK AZ ÉRTEKEZÉSNEK A GYAKORLATBAN TÖRTÉNŐ FELHASZNÁLÁSÁRA	200

KAPCSOLÓDÓ PUBLIKÁCIÓS MUNKÁK JEGYZÉKE	204
FELHASZNÁLT IRODALOM	206
HIVATKOZOTT JOGSZABÁLYOK ÉS EGYÉB NORMATÍV RENDELKEZÉSEK	220
ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	223
MELLÉKLETEK	224
1. számú melléklet	225
2. számú melléklet	231

Korszerű és az önkéntes jelentkezésre alapított kiegészítési rendszerrel vele járó újítás a törvényjavaslatban a legénységnek a katonai szolgálat ideje alatt polgári életpályákra való szakszerű előkészítésének, illetőleg továbbképzésének bevezetése. Ezt egyrészt szociális, másrészt pénzügyi s végül közgazdasági szempontok követelik s e mellett kulturális szempontból is nagy jelentőséggel bír. Szociális szempontból azért látszik ez szükségesnek, hogy a hosszú tartamú katonai szolgálati idő leteltével a polgári életbe visszatérni szándékozó egyének megfelelő elhelyezkedését lehetővé tegyünk. E nélkül a hosszú időn át kizárólag a katonai szolgálattal foglalkozott, s polgári élethivatásuk gyakorlásából kiesett egyének pótolhatatlanul lemaradnának az elhelyezkedési versenyben.

***Részlet a Magyar Királyi Honvédségről szóló
1921. évi XLIX. törvénycikk indokolásának
2. pontjából a legénységnek polgári életpályákra
való előkészítéséről***

Bevezetés

A társadalom biztonságát és védelmét szolgáló legfontosabb erő, a haderő és a társadalom kapcsolata rendkívül összetett viszonyrendszer. Egyrészt a hadsereg személyi állománya része a társadalomnak, másrészt össztársadalmi támogatás nélkül nem létezik professzionális és erős hadsereg sem. Harmadrészt a fegyveres erők nemcsak garantálják a társadalom tagjainak személyi és anyagi biztonságát, valamint védelmét, hanem át is veszik a fegyveres küzdelmek megvívásának terhet a társadalom többi tagjától. Negyedrészt jelentős teher a hadsereg fenntartása, sőt - ha befolyása nem kontrollált és rendezett - szembe is fordulhat a "megbízójával". Egy kényes egyensúlyt jelentett és jelent tehát a társadalom számára a haderővel és tagjaikkal, azaz a katonákkal való viszony, amely nemzetközi viszonyrendszerben, társadalmak közötti szélesebb hatásokkal, illetve irányítási és gazdaságossági szempontokkal is terhelt. Ennek következtében történelmi áttekintésben a haderők egészét és az egyes tagokat, a katonákat érintően is egy dinamizmus látható, melynek egyik dimenziója a felesleges személyi állománytól, illetve a szolgálatra alkalmatlanná válóktól történő megválás. Ez a folyamat a nagyobb konfliktusokat követő időszakban lehet összetett és tömeges, amelyhez kivételes és átmeneti társadalmi lépések is szükségesek lehetnek, hosszabb konszolidáltabb időszakban viszont kisebb létszámú, tervezhetőbb, de ez is kellő körülmények között igényelhet. Kutatásomban részletesen ez utóbbi kérdéskörrel foglalkozom, de a történelmi áttekintés miatt mindenképpen érinteni fogom a nagyobb arányú létszámcsökkentések példáit is.

A kiszolgált katonák visszailleszkedésének eseteit, ellentmondásait és nehézségeit a történetírás, legendák, sőt költemények¹ már az ókortól megörökítik. *"Még az Itáliában élő vadállatoknak is van barlangja vagy búvóhelye, ahol meghúzzák magukat, de azoknak, akik harcolnak és meghalnak Itáliáért, egyebük sincs a levegőnél és a világosságnál, nincs házuk, nincs hová lehajtaniuk a fejüket, földönfutóként kóborolnak a gyermekeikkel és feleségükkel. A hadvezérek hazudnak a katonáknak, amikor a csatákban arra biztatják őket, hogy ősük sírjáért és templomaiért harcoljanak az ellenséggel, hiszen ezek közül a rómaiak közül nincs egynek sem családi oltára, nincs ősi temetkezőhelye, vadidegenek fényűzéséért és vagyonáért harcolnak és halnak meg, a világ urainak hívják őket, de nincs egy talpalatnyi földjük sem."* - jegyzi fel (Pecz, 1904) már az i.e. I. század elején Lucius Mestrius Plutarchus római történetíró.

¹ Például Petőfi Sándor: Katona vagyok én című költeménye

De miért volt mindig is a haderő, sőt a társadalom problémája a kiszolgált katonák visszailleszkedése? Egyrészt a háborúskodással együtt járó terheknek, a fokozott fizikai pszichikai terheléseknek elsősorban a fiatalabb korosztály tud megfelelni, illetve a lelki és fizikai sérülések miatt is viszonylag nagy számban válhatnak a szolgálatra ideiglenesen vagy véglegesen alkalmatlanná. Másrészt – amint korábban utaltam rá – a történelmi pillanat vagy egyéb társadalmi okok miatt leszerelt katonák kellően át nem gondolt elbocsátása mindig is óriási társadalmi kockázatot (egzisztenciális problémák okozta súlyos, erőszakos bűncselekmények, társadalmi elégedetlenség, lázadás, stb.) jelentett, amelyet minden felelősen gondolkodó katonai, majd későbbiekben politikai vezető igyekezett megelőzni.

A kiszolgált vagy feleslegessé, illetve alkalmatlanná vált katonák sorsának rendezése az eddigi példálózó bevezetőből is láthatóan összetett kérdés, amelyben meghatározó, hogy a sajátos - bizonyos időszakokban életveszélyt jelentő és köznapi élettől jelentősen eltérő - viszonyok, egyedi értékrendszerek közül kell visszatalálni egy más, a békésebb napi életviszonyok közé. Ez a reszocializációs folyamat az értékváltástól, egyéb szerepekbe való visszataláláson túl jelenthet tartós egészségügyi, illetve mentális gyógyulási folyamatot is. Az ilyen értelemben vett „elhasználódással” járó nehézségek enyhítése érdekében kiemelt jelentőségű a társadalom számára is a kiszolgált katonák visszailleszkedésének intézményesített keretek között történő segítése.

Napjainkban a társadalmi visszailleszkedés a korábbiaknál is összetettebb kérdés, mert jelentősen megváltozott a haderő társadalmi környezete. *„A meglehetősen ellentmondásos fejlődési folyamat során napjainkra a polgári demokráciák hadseregei egyik oldalról virtuálisan tartják tradicionális elkülönülésüket, a valóságban viszont megfigyelhető, hogy egyre jobban a társadalom szerves alrendszerévé váltak, egyre szorosabban tagozódnak az adott társadalom közszolgálati rendszerébe. A legtöbb országban teljessé vált a fegyveres erők felett a demokratikus társadalom kontrollja. Ezek formáiban, mélységében eszközrendszerében történelmi társadalmi hagyományok örökségeként természetesen jelentős eltérések is megfigyelhetők”* (Krizbai, 2014, o. 81). A hadseregeknek, mint tipikus bürokratikus szervezeteknek a működését tradicionálisan széleskörű szabályrendszer és kapcsolódó intézményrendszer (katonai bíróság, ügyészség, rendőrség, stb.) fonja körül. Ezek a külön szabályok a modern demokráciákban mint társadalmi alrendszert igyekeztek a társadalomba integrálni ezt a sajátos szervezetet. Alapvetően társadalmi, történelmi tradíciókból következően integráltságában több síkja és azon belül számos vetülete figyelhető meg az egyes országok haderőit meghatározó jogintézményeknek. Erősödik azonban

mindegyikben ezen a téren is az integráció. Egyre szűkül a haderő esetében a kivételes szabályzók és intézmények aránya (Krizbai, 2014, o. 81).

"Az állomány foglalkoztatását meghatározó jogszabályok, katonai szabályzók is jelentős mértékben a civil jogszabályokból vezetődnek le. Az európai NATO tagországok többségének szabályrendszere ebben az irányban haladt az elmúlt másfél évtizedben. Nem egyszerű ugyanakkor ez a folyamat, mert ütközik a működési igény." (Krizbai, 2012, o. 81)

Különösen aktuálissá váltak az előbbi kérdések napjainkban az önkéntes haderőre áttérés utáni történelmi időszakban. Ezen túl az *általánosan hosszabb aktív pálya, az évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár, a hadseregek széles körben megnövekedett szerepvállalása haderőnemtől és állománycsoporttól függetlenül is felveti - a mentális, fizikai megfáradás, valamint egészségkárosodás okán - a leszerelés, illetve a pályaváltás kérdését*, ezáltal szinte a teljes katona állománynál, állománykategóriától függetlenül felmerül a munkaerőpiaci és társadalmi visszailleszkedés segítésének igénye. Általános probléma mindegyik elemét tekintve elmondható, hogy ez nemzetközileg is nagy a kihívás, hiszen érdemi tapasztalatok is csak kevés NATO tagországban (USA, Nagy-Britannia, Kanada, stb.) állnak rendelkezésre.

Értekezésemben az előbbieken körvonalazott problémakört a Magyar Honvédségben meghonosodott rekonverzió fogalmi kontextusában vizsgálom, amelynek elméleti megközelítését és gyakorlati tartalmát is igyekszem kritikailag értékelve újrafogalmazni. Ezt azért hangsúlyozom, mert a rekonverzió kérdésének tárgyalásakor nem kerülhetem meg a szervezési, szerveződési elvek és a katonai értékek alakulását a mai hadseregben. A *kétpólusú világrend felbomlása után az Észak-atlanti Szerződés Szervezete tagállamainak többségében megváltoztak a haderők szervezési elvei: azaz elmúlt közel három évtizedben a jelentős létszámcsökkentés mellett közel mindenhol felfüggesztésre (Nolte, 2003) került a hadkötelezettség békeidejű teljesítése*. Mindezek mellett hozzánk hasonlóan több országban kezdeti stádiumban van egy általános humán rekonverziós intézményrendszer kialakítása. Az önkéntes rendszerre való áttérés még sok kérdést nyitva hagyott, így a kiléptetés intézményesülését is. Most tudatosulnak érdemben, hogy minden hadsereg humán erőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos és tervszerű felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. Későbbiekben ismertetett kutatás is bizonyítja, hogy a legkvalifikáltabb munkaerő eleve be

sem vonul, ha nem biztosított többek között² az aktív szolgálat utáni jövője, amelynek kulcsa a professzionális és intézményesített humán rekonverzió.

Kritikai elemzésemhez hangsúlyozni kívánom, hogy az Észak-atlanti Szerződés Szervezetének tagállamai között *Magyarország is* a sorkötelezettség békeidejű felfüggesztésével, azaz az önkéntes elv dominánssá válásával a politikai rendszerváltást követően *szembesült egy évekig tartó szükségszerű és nagyarányú létszámcsökkentéssel*, több százezer leszerelő katona sorsának rendezésével. Ezek adtak némi tapasztalatot úgy hazai, mint nemzetközi vonatkozásban. A civil foglalkoztatók ekkor még nem igazán tudták, hogy a különböző polgári munkakörökben mit kezdhetnének a katonákkal, de a leszerelők is alulértékelték önmagukat, ezért sok lehetőséget a személyi állomány nem vett igénybe. Magyarországon egy ellentmondásos helyzet alakult ki és a tömeges leszerelés problémáját tetézte egy hatalmas gazdasági válság a volt szocialista országokban a munkaerőpiacra ható nyomásával. A hadseregek vezetése és a leszerelők is olyan utakat választottak, amely mindkét fél részéről jelentős ellentmondásokat jelentettek. Nagy összegű elhelyezkedést segítő állami támogatásokat sokszor nem vagy csak részben tudták felhasználni, számos értékes katona szakember "menekült a biztos nyugdíjba", majd megkeseredett, passzív életvitelbe kezdett. Ezeket a kérdéseket, mint objektív környezeti tényezőket is értékelnem kell, hiszen a döntéshozók sajtóságos kényszerhelyezetre igyekeztek adekvát megoldást találni. Vélelmezhetően komplex humán rekonverziós intézményrendszerre lett volna és van jelenleg is szükség a stratégiai elvek, szűk körű és eseti döntések, ideiglenes humán ellátási csomagok és jogi szabályozások helyett. Meggyőződésem, hogy széleskörű, tárcaközi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntési sorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszert kell bevezetni. Nagyon fontosnak tartom, hogy ennek nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb összkormányzati, sőt társadalmi kontextusban kell megjelennie. Az értekezésemben a modern társadalom és igazgatás viszonyrendszerében alapkérdésnek veszem, hogy a bemutatott humán rekonverziós problémakör kezelésének be kell kerülnie abba a szervezeti és szabályozási viszonyrendszerbe, amely az igazgatási rendszer lényegi jellemzőjévé, az eljárási folyamatrendszer lényegi elemévé teszi.

² A jelenlegi kvalifikált munkaerő eltérő hangsúllyal ugyan, de számba veszi még az illetmény jellegű és illetményen kívüli juttatásokat is.

Témaválasztás aktualitása és indoklása

Az előző gondolatokat tovább folytatva, de a témaválasztásom alátámasztandó, megítélésem szerint *közvetetten sürgeti a humán rekonverziós intézményrendszer kiépítését hazánk megváltozott biztonságpolitikai környezete, ezzel közvetlen összefüggésben pedig a Magyar Honvédség belbiztonsági közreműködése* (Tálas, 2017), *amely a katonai szolgálat jellegét módosította, azaz bővítette és nehezítette. A honvédelmi szabályozás³ szervezeti hatályát vizsgálva megállapítható, hogy a tradicionálisan rendészeti feladatként jelentkező menekültválság megoldásához szükséges a Magyar Honvédség személyi állományának és rendszeresített eszközeinek a bevonása. A külföldi katonai missziók után így Magyarország területén is fokozatosan elhalványul az éles határvonal a rendőri és katonai feladatok között. A Magyar Honvédség e szélesebb feladatköre eredményezheti a személyi állománnyal szembeni elvárások és terhek erősödését.*

Szorgalmazza még a humán rekonverziós intézményrendszer kiépítését a Magyar Honvédség megnövekedett feladatai mellett, hogy *2011. december 31-ét követően a korhatár előtti öregségi nyugdíj lehetősége megszűnt⁴. 2010-ig a hivatásos katonák általános nyugdíjkorhatára az öt év korkedvezménnyel, valamint az akkor hatályos nyugdíjkorhatárral számolva 57 év volt. Ameddig a Magyar Honvédség katonái nyugdíjba vonulhattak már 25 év szolgálati jogviszony után is, addig most már a szolgálati nyugdíj korhatára is megegyezik az általános öregségi nyugdíjkorhatárral. Bár az 1954-ben vagy még korábban született és a már szolgálati nyugdíjban részesülő személyek tekintetében nincs szigorítás és a jogosultságot nem érinti a korhatárt megelőző öregségi nyugdíjat megszüntető törvény, így számukra a nyugdíj változatlan összegben, sőt az eltelt évek nyugdíj-emeléssel növelten, valamint öregségi nyugdíj jogcímen kerül folyósításra. Az 1956. után született, de már 2012. január 1-jét megelőzően nyugállományban lévők nyugdíja átalakult ún. szolgálati járandósággá, amelynek összege a mindenkor személyi jövedelemadó mértékével (jelenleg 16 %) csökken, ha tartalékos szolgálatot nem teljesít vagy családi kedvezményt nem érvényesít az érintett. A jelenleg aktív szolgálatot teljesítő hivatásos katonák már nem rendelkeznek még szolgálati járandóságra sem jogosultsággal, hanem rájuk a megemelt szolgálati követelmények ellenére*

³ A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 54/D. §

⁴ A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény.

az általános öregségi nyugdíj szabályai és ezzel határideje érvényes, annyi kedvezménnyel, hogy legkorábban a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatáruk betöltése előtt 5 évvel kérhetik a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezést. Ez azt jelenti, hogy általában 60 éves kor után és legalább fele ennyi szolgálati évvel a hátuk mögött kerülhetnek rendelkezési állományba. Összességében azt kell tehát figyelembe venni a magyar humán rekonverziós szabályozás és intézményrendszer reformjánál, hogy a katonai szolgálati jogviszony hagyományosan embert próbáló követelményei és az ezt fokozó Magyar Honvédség kibővült feladatköre (Tálas, 2017) mellett is minden katonának állandó jelleggel magas szintű egészségi, pszichikai és fizikai követelményeknek⁵ kell megfelelniük - állandó jelleggel és egészen 55-65 éves korig. A fizikai állóképesség követelményei tekintetében ugyanis a jelenleg hatályos szabályozás szerint fizikai felmérésnél az 50. életévtől lehetőség van a könnyített mozgásformák alkalmazására⁶, a fizikai kondicionális képességi követelmények teljesítése attól csak az évtől nem kötelező, amikor a katona betölti az 55. életévét⁷. Az egészségi és pszichikai alkalmasságot viszont a szolgálati viszony teljes időtartamára⁸ – az 1957. után születettek esetén 65. életév betöltéséig - meg kell őrizni. Ez felvetheti, hogy a szerződéses katonának a szerződésük lejártát követő tervezhető rekonverziós szükséglete mellett ma már a hivatásos állomány rekonverziós ellátására is fel kell készülni.

Időszerűségét bizonyítja még a humán rekonverziós intézményrendszer fejlesztésének a jelenlegi *katonai előmeneteli rendszer* is. A jelenleg hatályos előmeneteli szabályozás elvi célja ugyan az, hogy a Magyar Honvédségben az előmenetelt gördülékennyé tegye és a

⁵ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) 33. § (2) bek.

⁶ A katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet 16. § (5)-(8) bek.

⁷ 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet 16. § (4) bek.

⁸ A társadalombiztosítási öregségi nyugdíjra jogosító öregségi nyugdíjkorhatára az érintett születési dátuma szerint változik. A társadalombiztosítási nyugellátásról 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (1) bekezdése alapján az öregségi nyugdíjkorhatár, aki

- a) 1952. január 1-je előtt született, a betöltött 62. életév,
- b) 1952-ben született, a 62. életév betöltését követő 183. nap,
- c) 1953-ban született, a betöltött 63. életév,
- d) 1954-ben született, a 63. életév betöltését követő 183. nap,
- e) 1955-ben született, a betöltött 64. életév,
- f) 1956-ban született, a 64. életév betöltését követő 183. nap,
- g) 1957-ben vagy azt követően született, a betöltött 65. életév.

katonák ne ragadjanak benne egy rendfokozatban, illetve a humán elmeneteli rendszer szervezeti szinten ne akadjon el, az elv nem kedvez a személyi állomány hosszú időn túli megtartásának. A Magyar Honvédségben olyan magasak a fizikai, pszichikai követelmények, a fokozott igénybevétellel járó terhelés, amely párosul egy tradicionálisan zárt szervezeti kultúrával, valamint az előbb említett ún. *felfelé vagy kifelé humánpolitikai elv*⁹ intézményesülésével, hogy a katonák egy rendkívül értékes és jelentős hányada egyszerűen nem képes állományban maradni az általános öregségi nyugdíjkorhatárig, azaz 62-65 éves korig. Sajnos fel kell menteni az érintettet, ha egy katona szolgálati beosztásában azért nem szolgálhat tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási idő¹⁰ lejárt, viszont meghosszabbítására nem kerülhet sor¹¹. Könnyítést jelenthet, hogy az érintett kérheti különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembe vételével a maximális várakozási idő meghosszabbítását¹². Ez az előmenetel hiányában történő szolgálati jogviszony megszüntetés tehát a felfelé vagy kifelé elv megvalósulásának ára, amely a humán rekonverziós intézményrendszert szintén igényli. Természetesen vannak élethelyzetek, amikor az érintett leszerelése a katonai szervezet működőképességét veszélyeztetné, ezért szolgálati érdekből, legfeljebb két alkalommal a maximális várakozási időt a katona legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével a Honvéd Vezérkar főnöke rendfokozatonként eltérő időszakra¹³ meghosszabbíthatja.

Indokolja a humán rekonverziós intézményrendszer reformját, hogy a katonák átjárhatóságát más közszolgálati jogviszonyba többek között a Magyar Program támogatja, de ugyanakkor a gyakorlat szűk körű maradt.

⁹ A Magyar Honvédségben kötelező felmentési jogcímnek minősül, amennyiben a katona beosztásában azért nem foglalkoztatható tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási időtartam lejárt és annak meghosszabbítására nem került sor. A szabályozás célja, hogy az alacsonyabb rendfokozatot viselő katonák előmenetele biztosított legyen. Természetesen ez nem általános elv, hiszen sajátos szaktudás esetén a Magyar Honvédség képességet veszítene, illetve fennállna a képességcsökkenés veszélye. Ez esetben a Honvéd Vezérkar főnöke egyénileg és az előző szolgálati érdekből a maximális várakozási időt az állomány legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével rendfokozatonként két alkalommal 2 évvel megtoldhatja.

¹⁰ Az egyes rendfokozatokban eltölthető maximális várakozási időt a Hjt. 4. melléklete tartalmazza.

¹¹ Hjt. 62. § (1) bek. d) pontja

¹² Hjt. 43. § (4) bek. utolsó fordulata.

¹³ Hjt. 47. § (1) bek.

Az általam megfogalmazott *probléma időszerűsége*t bizonyítja, hogy honvédelmi miniszter úr már közel egy évtizede kiemelte: *"szükségesnek tartom a Magyar Honvédség rekonverziós tevékenység teljes körű hierarchia rendszerének működési vizsgálatát."* (Benkő, 2010, o. 106) Ennek ellenére katonákat érintő átfogó humán rekonverziós témájú átfogó kutatás, illetve tudományos értekezés mai napig nem született. A fél évtizeddel előtte megírt első rekonverziós témájú disszertáció (Bányai, 2005) kizárólag a logisztikai tisztek kiválást vizsgálta. Azt követően a megjelent kutatások csak érintőlegesen foglalkoztak a katonai szolgálati jogviszonnyal a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóságot és egyéb részszempontokat érintve.

Olyan humán rekonverziós intézményrendszer kidolgozására van szükség, amely nem csupán biztosítja a szolgálati jogviszonyból a civil életbe és más pályára történő átállás lehetőségét, hanem azt is, hogy a be-, illetve visszailleszkedés mentálisan is kezelhető legyen és természetesen, amelyet a katona állománya ismer és elfogad. A témában korábban folytatott kutatások is jelzik, hogy ez csupán részben valósult meg (Benkő, 2009, 2010; Kálmán, 2010; Petruska, 2017).

Címadásnál a *"haza szolgálata"* kifejezéssel az értekezés kiindulópontjára, a katonai szolgálatait jogviszonyra utaltam. A haza szeretete és szolgálata a XIX. század óta egyet jelent a családon belüli szeretet kiadásával az azonos hazában élők felé, a haza önfeláldozásig terjedő bátorsággal való szolgálata pedig örökre összeforrt a nemzeti hadseregek¹⁴ katonáival. A címben *"köz szolgálata"* kifejezés *nem* a foglalkoztatási értelemben vett közszolgálat¹⁵, azaz a rendészeti, honvédelmi és közigazgatási életpályák¹⁶ és foglalkoztatás értendő, hanem alatta értem mindazokat a civil foglalkoztatási jogviszonyokat is, amelyeket a leszerelt katona elláthat és betölthet a társadalom, a köz(össég) szolgálata

¹⁴ Egy zsoldos nem tagja a nemzeti hadseregeknek, mert ő pénzért és elkötelezettségek nélkül idegen állam vagy szervezet érdekében fog fegyvert.

¹⁵ (1) fegyveres és egyéb rendfenntartó szervezetek állománya (rendőrség, honvédelem, katonaság, tűzoltóság), (2) a törvényhozó-népképviselői szervek vállaszott képviselői (a parlamenti, önkormányzati képviselők, (3) közigazgatás személyi állománya (köztisztviselők), (4) állami által működtetett közfeladatot ellátó szervek személyzete (kórházak, iskolák, szociális intézmények) (5) egyéb közigazgatási feladatot ellátó egyéb személyek, vagy szervek dolgozói, (6) állami tulajdonú vállalatok dolgozói, (7) köztisztviselők, közalapítványok tagjai, (7) az igazságszolgáltatás személyzeti állománya (bírók, ügyészség).

¹⁶ az új közszolgálati életpálya bevezetéséről szóló 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat preambulumban megfogalmazott közszolgálat-fogalom

érdekében. Említésre érdemes, hogy a közszolgálati jogviszonyok közé tartozik a katonai szolgálati jogviszony is, így az értekezés címe a közszolgálatra utalva eleve ellentmondásos volna.

Mindezek a bevezető gondolatok megerősítik kutatási elgondolásomat, miszerint a Magyar Honvédség humán rekonverziós intézményrendszerének átfogó újjászervezéséhez tehát *tudományos megalapozottságra, nemzetközi szabályozással és példákkal alátámasztott eredményekre, többváltozatú megoldási javaslatokra és azok intézményesülésére* van szükség.

Tudományos probléma

Bevezető gondolataimban utaltam rá, hogy vizsgálatom tárgya és fő kutatási problémám *a kiszolgált, feleslegessé vagy alkalmatlanná vált katonák társadalmi visszailleszkedésének kérdése*. Ez olyan stratégiai kérdés, amelyre minden történelmi korban adekvát, komplex válaszokat kell adni. Kutatásom alapját jelentő tudományos probléma a válaszlehetőségek megvizsgálása a mai magyar társadalom és a Magyar Honvédség szempontjából. A kérdés összetett volta miatt kutatásom négy irányra koncentrál:

1. Az első probléma a humán rekonverzió, mint széleskörű visszaillesztési *intézményrendszer* tudományos és szabályozási szempontból vett fiatal voltából fakadó bizonytalanságok, szabályozási és intézményi töredékesség. Nem létezik a magyar jogrendszerben a humán rekonverziós ellátásra homogén szabályozás, hanem más juttatásokkal keverten az egyes ellátások¹⁷ és eljárásrendjük¹⁸ alacsonyabb szintű szabályozókban töredékesen szerepelnek. A humán rekonverziós tárgyú legfontosabb kutatások, publikációs tevékenységek az elméleti, történeti, szabályozási és a változó biztonsági környezetre vonatkozóan általában egy új vagy egyedi humán rekonverziós szabályozási vagy intézményi részterületet vagy problémát vizsgálnak, de átfogóan a jelenlegi intézményrendszert már nem.
2. Az előzőre épülve már a *fogalom* terén is vannak bizonytalanságok, értelmezést nehezítő hiányosságok, melyeket kutatásom során tervezem tisztázni.
3. Az előző kettőre épülve a fogalmi értelmezési zavarokból fakadóan a rekonverzió *alanyi körével* kapcsolatos bizonytalanságok is vannak. Az alanyi kör elhatárolásánál a magyar humán rekonverzióban az "önhiba" megléte vagy hiánya az arany szabály: az önhibán kívüli okból kiváltak jogosultak, az önhibából kiváltak pedig nem humán rekonverziós támogatásra. A döntési bizonytalanságok elkerülése érdekében a szolgálati törvény megfelelő jogszabályhelyeire való

¹⁷ Az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról szóló 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 16. § (1) bek.

¹⁸ Az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás 18. §

pontos hivatkozással¹⁹ szükséges meghatározni azokat a jogviszony megszűnési és megszüntetési eseteket, amelyek alanyai humán rekonverziós ellátásra jogosultak.

4. A negyedik irány a *társadalmi és igazgatási kérdésekre* koncentrál. A terület szisztematikus kezelésének fiatal volta, a társadalom és tudomány, illetve ezekkel együtt az ellátások dinamikus fejlődése, valamint a jóléti állammal szembeni elvárások miatt is felveti a rekonverziós intézményrendszer hiányosságait.

A rekonverziós intézmények fejlesztési irányainak koncepcionális meghatározottsága körüli zavarok, különösen nemzetközi összefüggésben sok kérdést felvetnek. Kutatásaimmal a fenti tudományos problémák megválaszolására tudomány módszereivel törekszem.

¹⁹ Erre példa a végkielégítés intézménye, ahol a Hjt. 71. § (1) bekezdése pontosan meghatározza, hogy arra jogosultak kizárólag a tiszti, altiszti állomány tagját a szolgálati viszonya 59. § (2) bekezdés b) pontja szerinti megszüntetése esetén, és a szerződéses tiszti, altiszti állomány tagját a szolgálati viszonya 59. § (1) bekezdés d) pontja szerinti megszűnése esetén, kivéve, ha megszakítás nélkül hivatásos állományba veszik.

Hipotézisek

Az értekezésben az alábbi **hipotéziseket** állítom fel:

1. A területi államok több ezer éves, visszatérő társadalmi problémája a haderejükből kivált katonák sorsának megfelelő rendezése.
2. A NATO tagállamok teljes körű humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek.
3. A katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei csak részben vannak kidolgozva és a munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódnak.
4. A humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése, valamint fejlesztése egy összkormányzati fejlesztés alapja.
5. A magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálati kötelmeiken túli áldozatokat is hozni.
6. Az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések, sem tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési), sem értékdimenziókban nem váltak a Magyar Honvédség működésének részévé.

Kutatás célkitűzései

Értekezésemmel egy katonai humán rekonverziós szabályozás és intézményrendszer kereteinek átfogó, a legfontosabb ellátásokat és problémákat érintő, tudományos igényű felvázolását céloztam. Céloom a *rendszerszemléletű megközelítés, fogalmak tisztázása, jogelvek megfogalmazása és rendszerbe illesztés kérdésének elemzése, javaslatok kidolgozása*.

Kutatómunkámmal az alábbi konkrét célkitűzéseim voltak:

1. Történelmi és nemzetközi kitekintéssel végzett kutatással bebizonyítani, hogy a kiszolgált katonák sorsának rendezése egyik fontos, sőt központi kérdése a hadseregeknek és az azokat fenntartó társadalmaknak is. Tehát központi, összkormányzati szintű lépések és intézkedések szükségesek kérdés rendezéséhez.

2. A mai magyar viszonyrendszerbe illesztve *kidolgozni* és javaslatot tenni a humán rekonverzió szűkebb és tágabb fogalmára. A szűkebb értelmezés alatt a leszerelők civil munkaerőpiaci elhelyezése, a tágabb értelemben pedig minden támogatás értendő, amelyre egy leszerelő katonának szüksége lehet.

3. *Létszámalemzés és a jogértelmezés módszerével levezetni és igazolni*, hogy a humán rekonverziós ellátás tartalma változott, a hivatásos és szerződéses állománynak és azon belül mindegyik állománycsoportnak egyaránt szüksége lehet rá. Ezen túl a mai viszonyok között értelmezve bemutassam az össztársadalmi érdekeket, illetve annak elmaradása, sikertelensége, elégtelensége esetén kockázatait.

4. *Kidolgozni és javaslatot tenni* a reintegrációs ellátásban részesítendők körére, azaz a humán rekonverzió alanyaira és a szükséges intézményi elemekre.

5. *Kidolgozni* a széleskörű hazai történeti és átfogó nemzetközi szabályozásra és tapasztalatokra alapozva a hatékony humán rekonverzió követelményeit, tartalmát, összetevőit, azaz a humán rekonverziós intézményrendszer alapelemeit.

Az értekezés témáját az alábbiak szerint szűkítettem. A humán rekonverzió fent említett vonatkozásain túl - mivel azok későbbi kutatások tárgyát képezik vagy az értekezésem témájához nem tartoznak szorosan vagy más kutatások tárgyát képezik - értekezésemben *nem, esetleg csupán részben érintem* a következő területeket:

- a) rendészeti szervezetek humán rekonverziós intézményrendszerének összehasonlító elemzése;
- b) a katonai pályát elhagyók fizikai és mentális sérülései és azok kezelése;
- c) a katonai pályát elhagyók felkészítésének módszertana;
- d) a pályaelhagyás lélektani hatásainak részletes vizsgálata.

A kutatásaim 2018. július 1-jén zártam le és értekezésem az akkor hatályos szabályozókat tükrözi, így értelemszerűen nem tartalmazza az azt követő módosításokat.

Értekezésem az alábbi tagolással építettem fel:

Az első fejezetben vizsgálom az intézmény, a jogintézmény és az intézményesítés, jogintézmény általános, illetve a humán rekonverzió intézményének speciális összetevőit, valamint a rekonverzió fogalmát és általános elméletét.

A második fejezetben a humán rekonverzió nemzetközi történetét egészen napjainkig mutatom be és azokat értékelem is. E fejezetben az kívánom bemutatni, hogy a leszerelő katonák gondjait már évezredek óta a katonai, majd a politikai vezetés milyen eszközökkel kívánta orvosolni.

A harmadik fejezetben a magyar humán rekonverzió három évszázados történetét kívánom részletesen, egészen napjainkig bemutatni. A fejezetben azt kívánom érzékeltetni, hogy a magyar haderő történelmében évszázadokon át milyen széleskörű és hatékony szabályozás támogatta a leszerelőket, a hadirokkantakat, házastársaikat és gyermekeiket is.

A negyedik fejezetben a jelenlegi tizenhárom legnagyobb és legmodernebb hadsereg humán rekonverziós szabályozását elemzem. Ezen haderők humán rekonverziós intézményrendszeréből a hasznos és szükséges elemeket kívánom kiemelni, illetve a legfontosabb tapasztalatokat és problémákat, valamint megoldásokat bemutatni.

Az ötödik fejezetet kizárólag az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának és intézményeinek bemutatására szántam, amely jelenleg összkormányzati, sőt állami szinten gondoskodik a leszerelő katonákról.

A hatodik fejezetben a humán rekonverzió hiányának közvetlen és közvetett kockázatait. A közvetlen következményeken értem a leszerelő kockázatait, a közvetett

kockázaton pedig a társadalmi kockázatokat.

A hetedik fejezet a magyar katonák jövőképevel, terveivel és humán rekonverziós elvárásaival foglalkozik.

A nyolcadik fejezetben összegzem következtetéseim, amelyek segítségével és azokra alapozva részletes javaslatokat teszek a humán rekonverzió új fogalmára, alanyi körére, intézményesítésére és szabályozási elveire, valamint egyéb alapelemeire.

Ha értekezésemmel egy korszerű magyar humán rekonverziós intézményrendszer szükségességét bebizonyítottam, a leszerelőkről a magyar haderő történetében évszázadokon át hatékony gondoskodást részletesen bemutattam, valamint a külföldi haderők jelenleg hatályos humán rekonverziós intézményrendszerének hathatós és szükséges kulcselemeit ki tudtam emelni, akkor kutatómunkám nem volt felesleges.

Kutatási módszerek

A téma feldolgozását a kérdés jellegéből kiindulva alapvetően a dokumentumelemzés módszerével, jogszabály-elemzésekkel, valamint empirikus kutatások másodelemzésével végeztem.

Kutatásaim során a rekonverzió témájából, valamint annak tudományos feldolgozottságának mértékéből adódóan, elsősorban az indukció, valamint az analógia eszközét alkalmazva az alábbi módszerekkel dolgoztam:

1. *Tanulmányoztam* a témával kapcsolatos fellelhető hazai és külföldi írott és elektronikus szakirodalmat, a vonatkozó törvényeket és egyéb jogszabályokat, közjogi szervezetszabályozó eszközöket, intézkedéseket, rekonverziós pályázati kiírásokat.

2. *Elemeztem és értékeltem* a külföldi és hazai jogi szabályozást, rekonverziós intézményeket és tapasztalatokat, amelynek során humán szakemberekkel interjúkat készítettem, valamint feldolgoztam két kapcsolódó doktori értekezést.

3. *Részt vettem* humán rekonverziós témájú előadásokon és felhasználtam azok javaslatait, tapasztalatait, ajánlásait.

4. *Szelektáltam* azokat a rekonverziós módszereket és szabályozást, amelyeket a hazai szabályozás során már alkalmaztak, de még napjainkban is eleget tesznek az új kihívásoknak és a kialakítandó hatékonyabb új intézményrendszerbe is adaptálhatóak.

5. *Feltártam* a humán rekonverzió régi és új intézményeit, szabályozását, módszereit, illetve elemeztem néhány NATO, Európai Unió tagállam és az unión kívüli ország humán rekonverziós szabályozását és intézményrendszerét, valamint meghatároztam az adaptálható területeket és jogintézményeket.

6. *Feltártam és feldolgoztam* a legfontosabb hatályos nemzetközi humán rekonverziós szabályozást és tapasztalatokat.

7. *Megvizsgáltam* az elmúlt három évtized, azaz a rendszerváltás utáni időszak humán rekonverziós időszakát és elemeztem kudarcainak okait.

Az adekvát irodalom áttanulmányozása során törekedtem a hivatkozott irodalomból olyan *bibliográfiát* összeállítani, amelyet a humán és jogász szakemberek számára támpontot adhat, és amelyet rekonverziós szakemberek a mindennapi munkájukhoz jól tudnak

hasznosítani.

Kutatómunkámat könnyítette, hogy magyar humán rekonverzió helyzetét és történetét néhány kitűnő szakember (Angyal István, Benkő Tibor, Dúl Sándor, Farkas Ádám, Kelemen Roland, Krizsbai János, Sásik Csaba, Szabó József, stb.) a múltban már elemezte, valamint a nemzetközi, különösen a brit és amerikai szakirodalom pedig rendkívül gazdag és magas színvonalú. Említésre méltó, hogy az utóbbinál annak meghatározása jelentett komoly munkát, hogy a hatalmas mennyiségű humán rekonverziós szakirodalomból melyek a hatályosak, aktuálisak, relevánsak és a legértékesebbek, azaz melyeket vegyem alapul.

Segítették kutatómunkámat az ez irányú jogi és igazgatási kutatások, publikációs tevékenységek, úgy az elméleti, történeti, mint a szabályozási és a változó biztonsági környezethez igazodó koncepcionális kérdések vizsgálata.

*Kutatómunkámat nehezítette, hogy a katonai humán rekonverzió helyzetét a közelmúltban kevesen kutatták, elemezték és értékelték. A legtöbb témába vágó kutatás, tanulmány, publikáció és eredményeik, megállapításaik és következtetések sokszor legalább évtizedesek, így ezek eredményeit leginkább történeti és dogmatikai szempontból vizsgáltam, hiszen az azóta eltelt időszakban egyetlen érdemi, katonai szolgálati jogviszonyt érintő jogszabály²⁰ vagy egyéb szabályzó sem maradt hatályban. A jelenleg hatályos jogszabályokat alapul vevő elemzések a jogi szabályozást és ezzel a jogi garanciákat csak felületesen mutatták be, hiszen az katonák közszolgálati átjárhatóságát vagy egyéb résszpontot vizsgáltak, a részletes kutatómunkák pedig csak a rekonverziós állomány egy részét - Bányai Kornél: logisztikai tisztek (Bányai, 2005); Benkő Tibor: szerződéses állomány (Benkő, 2010) - vette górcső alá. További problémát jelentett, hogy a kutatók java kitűnő HR és személyügyi szakember és ezen a területeken töltött vagy töltött be a Magyar Honvédségben beosztást, ezáltal kutatásaik döntően humán és nem szabályozási szempontból közelítették meg a rekonverzió problémáját, amely jogszociológiai szempontból ugyan hasznosítható, de jogdogmatikaiból korlátozottan használható fel. A következtetések alátámasztását friss létszámkezelési alapadatok számszerű megjelenítésével nem tehettem meg, mert *honvédelmi törvény 2017. január 1-jei módosításával*²¹ ezek nem nyilvánosak, mivel ezek az információk*

²⁰ 2012. január 1-jén az Alaptörvény (AT), 2012. december 30-án új szolgálati törvény (Hjt.), végrehajtási rendelete (Hjt. vhr.) pedig 2014. január 1-éig lépett hatályba. Minden további rendelet és közigazgatási szervezetszabályozó eszköz ezt követően lépett hatályba.

²¹ Az egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról szóló 2016. évi CLXXXIV. törvény

a Magyar Honvédség személyi állományára vonatkozó, továbbá az MH védelmi képességének, hadrafoghatóságának biztosításával összefüggő adatoknak minősülnek²². *A hivatásos és szerződéses állományú altisztek, valamint a légénységi állományú katonák kérdőíves vizsgálatáról szóló 27/2015. (HK. 6.) HM KÁT-HVKF együttes intézkedés 2. sz. mellékletét képező kilépési kérdőívek pedig az érintett leszerelő állomány körében nem adnak a humán rekonverzióhoz kapcsolódó érdemi válaszokat. Végül nehezíti a rekonverziós intézmények kidolgozását, hogy a témában jelenleg nem folyik nyilvános koordináció sem a honvédelmi tárcán belül, sem tárcák között.*

29. § a) pontja

²² 1661-12/2018. HM Humánpolitikai Főosztály ügyarab

1 FOGALMI HÁTTEREK

1.1 Intézményesülés elméleti kérdései

Értekezésem egyik - hipotézisben is rögzített - kulcskérdése, hogy egy szigorúan szabályozott szervezetbe (ez esetben a Magyar Honvédségbe) vagy rendszerbe miként képes szervesen beépülni egy korábban nem vagy csak esetlegesen, illetve részlegesen működő új tevékenységi, illetve szervezeti elem (ez esetben a humán rekonverzió intézményrendszere). Különösen érdekes ez a kérdés egy olyan szervezet (Magyar Honvédség) esetében, amelynek meghatározó jellemzője a szabálykövetés és a hierarchikus felépítés. Rendkívül fontos szervezetelméleti kérdés, hogyan válik adott szervezetben egy új elem, vagy működési jellemző szervezet működési folyamatainak szerves részévé. Ennek érdekében vizsgálom az intézménynek a társadalomtudományok XX. századra kellően körüljárt általános fogalmát. Meglehetősen sokrétű értelmezések közül ezen fejezet keretei között áttekintésemben azokra helyezem a hangsúlyt, melyek valamilyen értelemben az egyének cselekvéseinek, és az egyének közötti kölcsönhatásoknak a rendszerességére, megfigyelhető szabályszerűségeire vonatkoznak. A humán rekonverzió kutatásával a társadalmi jelenségek közül - a nem koherens jelenségek, erkölcsi és érdek alapú interakciók szintje felett létező - a professzionális intézményrendszer (Pokol, 1991, o. 212) szintje a vizsgálódásom tárgya, amely a társadalmi fejlődés során, a pragmatikus metodikát és plauzibilis elemeket rendszerszintre emelte. Egy intézmény az ad hoc rendezési elv helyett már ellenőrizhető és meghatározott ún. értékduálók²³ mentén működik, amely tulajdonképpen a társadalmi események lereagálásnak mechanizmusai. A hazai humán rekonverziós szabályozás alapvető problémája a rekonverzió teljes mértékű, azaz átfogó intézményesülésének hiánya. *A humán rekonverzió teljes, átfogó intézményesülése egyben a rekonverzió megoldásnak a kulcsa, ezért az intézményesülés folyamatát és fogalmát közelebbről érdemes megvizsgálni.*

Az *intézmény*²⁴ magába foglalja az (illetékes) szervezetek, (ügyintézési) eljárási szabályok, valamint az eljárásban (előkészítésben, végrehajtásban közreműködő felek) közösségileg (államilag) előírt és tartós gyakorlatának megnyilvánulási formáját.

²³ Számtalan értékduált ismerünk. Hadtudomány: barát-ellenség, gazdaság: rentábilis-ráfizeteses, tudomány: igaz-hamis, jogi szabályozás: jogos-jogellenes, stb.

²⁴ Az *intézmény* és a *szervezet* nem szinonim fogalmak. Az intézmény maga a szabályok összessége, a szervezet pedig a szabályozott személyek együttese.

Az *intézményesülés* tehát egyrészt a részt vevő személyek jogköreinek és státuszainak kialakulását, másrészt az eljárásrendhez és hatáskörhöz kapcsolódó várakozásoknak az érintettek általi elfogadását és követését jelenti. A modern nyugati típusú államokban az intézményesülés kizárólag több (állami és önkormányzati intézmények) vagy kevesebb (önkéntes közösségi szervezetek) állami közreműködéssel történik, hiszen csak az állam szuverenitásából fakadóan rendelkezik azzal a joggal, hogy hatóságokat létesítsen vagy hatsági jogkört telepítsen akár saját hatóságára, akár nem állami szervezetre (pl. önkéntes szervek) is. A humán rekonverzió megvalósulása nem csupán annak végrehajtóinak közös cselekvését, hanem az ahhoz kapcsolódó osztályozásokat, jogszabályokat, értékeket és elveket jelenti, ez által az esetleges interakciók során a rekonverziós folyamat résztvevői által kialakított ad hoc szabályok, normák, várakozások megszilárdulása, állandósulása is az intézményesülés részének tekinthető. A rekonverziós intézmények - szocializáció, jogszabályok, elvek és értékek interiorizálása révén – alapvetően határozzák meg a bennük résztvevők eljárási cselekményeit, sőt identitásukat és gondolkodásukat is. A rekonverzió intézményének célja ezáltal egyrészt az, hogy felszabadítja az érintetteket a helyzetdefiníció terhei alól (identitás-meghatározó szerep²⁵), másrészt segíti az érintettek eligazodását a jogszabályok, illetve eljáró szervek között (átláthatósági szerep). Együttműködésük ezáltal gördülékenyebb lesz, hiszen a hatáskörök, illetékesség és az eljárási cselekmények tartósan szabályozottak. Ez természetesen együtt jár mozgásterük szűkítésével és tevékenységük szabályozásával, valamint annak kritikátlan elfogadása esetén a benne résztvevők kapcsolatainak devalválódásával és elsorvasztásával is. Ennek érdekében fontos, hogy mind az intézményesülés, mind annak változása relatíve lassan és demokratikusan történjen, ezáltal gyökeret eresztessen a résztvevők gondolkodásában, illetve természetessé váljon életükben (Weber, Roth, & Wittich, 2013). Ezt elősegíti, ha az intézményesülés spontán és belső kezdeményezésre jön létre (Holton & Turner, 1990). Hazánkban a spontán belső intézményesülésnek történelmi gyökerei és hagyományai²⁶ vannak (Fekete, 2010, o. 56–57), amelyek párhuzamosan igényelnek a közösség részéről magas szintű fegyelmet és (cél)tudatosságot, illetve tradíciók önkéntes követését. Az állami részvétellel és közreműködéssel történő felülről történő intézményesítés, jogi és szervezeti struktúra – spontán intézményesülésnél jóval gyakoribb - kialakítás során pedig törekedi szükséges a résztvevők elvárásainak szükséges mértékű megfelelésére (Weber és mtsai., 2013). Külön,

²⁵ Bizonyos idő után az intézményesülés hat az eljárásban részt vevők identitására és gondolkodására.

²⁶ Sport rendezvények, olvasóköri, falunapok, stb.

részletesebben nem tárgyalta kategóriaként tekintek azon önkéntes intézményekre, amelyek szervezeti és személyi kialakítása tag keretek között mozog, de létrejöttükhöz állami (törvényszéki) bejegyzés szükséges (gazdasági és nonprofit társaságok).

A jelenlegi modern jogállamokban a jogintézmények tekintendők az intézményesülés legintenzívebb, legmagasabb fokú, legösszetettebb és jelenleg már szinte teljeskörű, közel valamennyi élethelyzetet lefedő intézményeknek. Nem csupán a modern közigazgatás, hanem minden modern társadalom legjelentősebb intézményei a jogintézmények. *A jogintézmények a gyakorlatban érvényesülő jogi fogalmak*, amelyeket maguk a jogrendszert alkotó jogi normák hoznak létre. Egyazon jogviszonyt nemcsak egy szabályzó, hanem több jogszabály együttesen szabályozza. Ugyanazon jogviszonyt szabályozó jogtétel ilyen összetartozó csoportját jogintézménynek²⁷ nevezzük („A Pallas nagy lexikona [az alapmű”, 2001). **A jogintézmények** társadalmi viszonyok szerint különülnek el egymástól, ezért rajtuk egyazon társadalmi viszonyt szabályozó jogi normák együttesét értendő, amelyek lehetnek bizonyos általános kategóriák, amelyek a magyar jogrendszerben általánosan érvényesek és tartozhatnak csupán szűkebb jogterületekhez, amelyek csak az adott jogágon belül érvényesülhetnek. Ilyen általánosan érvényesülő jogintézmények például a jogképesség, cselekvőképesség, a tulajdonjog, a kártérítés, stb. Szűkebb jogterülethez kapcsolódnak viszont például a házasságra, ingatlanra, sportra vagy a perújításra vonatkozó jogi normák. Folyamatosan változik, hogy mit tekintendő egy társadalmi viszonyt: egy átfogó, teljes viszonyt vagy annak egyik (rész)elemét. A jelenleg hatályos jogrendszerünkben a komplex jogintézmények (tulajdon, házasság, megbízás) egyes elemei is önálló jogintézmények (tulajdon – elbirtoklás, házasság – házassági vagyontöbbség, megbízás – megbízási díj), amelyek leggyakrabban egy vagy ritkán több átfogó és összetett jogintézmény részét képezik, amelyek szabályozói tartozhatnak külön jogszabályokba, sőt jogágakba is²⁸. Az alapjogintézményeket (jogképesség, cselekvőképesség, vétőképesség, tulajdon, használat, stb.) legtöbbször jogintézmény-specifikus alkotmányjogi és büntetőjogi garanciák rögzítik és védik, ezért ezek többsége nem kategorizálható egyetlen jogágba. A legfontosabb alapjogintézmények esetében a kiindulópont az alkotmányjog, amelyet a közjog és magánjog

²⁷. A magánjog a magánjogi, a közjog a közjogi jogosultságok és köteleességek, jogviszonyok, jogintézmények összessége

²⁸ A szellemi alkotások felhasználási szerződéseiben (számítógépes programalkotás, adatbázis, reklámozás céljára megrendelt mű, filmalkotások és más audiovizuális művek, műszaki létesítmények tervei stb.) vagy a franchise szerződésekben eltérő jogágakban tartozó jogintézmények keverednek.

szavatol. A jogszabályok érvényessége és hatályossága eleve intézményesített, azaz kapcsolódnak hozzájuk további olyan (eljárási) jogszabályok, amelyek célja a meghozataluk, végrehajtásuk ellenőrzése, valamint esetleges kikényszerítése. A jogintézmények a jogszabályok a társadalom bizonyos körében érvényesülnek. Ez jelenti, hogy mely állami vagy önkormányzati szervezet (szervezeti hatály), kik esetében (személyi hatály), milyen időszakban (időbeli hatály), hol (területi hatály), milyen esetekben (tárgyi hatály) érvényesíti. Egy jogi intézmény ennek megfelelően a hatálya alá tartozók esetében előír és kikényszeríti megfelelő előírásokat.

Az adott jogintézmények kikényszerítésére elkülönült apparátus áll rendelkezésre. Ez az ellenőrző-végrehajtó apparátus elkülönül²⁹ a jogintézmények létrehozójától. Az érvényesülést természetesen elősegítheti az önkéntes követő magatartás, valamint a környezet aktív támogatása. A bürokratikus végrehajtó apparátus az érvényesítésnek külső, független támogatását juttalmazhatja (pl. bűncselekmények esetében nyomravezetői díjjal³⁰), tűrheti (pl. elítélt kiskorú családjának erkölcsi retorziói), valamint – leggyakrabban - tilthatja. Ennek megfelelően az önbíráskodást³¹ elkövetője törvényt szeg azzal, ha mást büntetni kíván olyan bűn miatt, amelyet az önbíráskodó szerint a bűnüldözés nem vagy nem megfelelő mértékben büntet. Ezen bürokratikus szervezetek működésére vonatkozó kutatások klasszikus szakasza a szervezetekre vonatkozó normákat, szabályzatokat és előírásokat vizsgálta. A szaktudás és szakszerűség hangsúlyozása volt jellemző. Ezen szakasz klasszikusa volt Max Weber³² is, de Lorenz Stein is a szervezeteket jogi normák keretei és módszerei között vizsgálta. Max Weber volt viszont az első, aki képes volt e szabályozóalapú szemléletétől eltekinteni, ezáltal a közös és lényeges elemek felfedezésével a típusalkotás útjára lépett. Egy bürokratikus szervezet működése nem gépszerű és távolról sem független a benne dolgozó emberi viszonyoktól,

²⁹ Minden demokratikus elvek mentén működő országban a törvényhozó (országgyűlés), végrehajtó (kormány) és a bírói (bíróóságok) hatalmi ágak egymástól elkülönülnek, egyik hatalmi ág sem ragadhatja magához a hatalmat és alakíthatja önkényesen állampolgárai életét.

³⁰ Annak fizethető ki, aki az elkövető személyével kapcsolatban olyan pontos adatokkal rendelkezik, amelyek segítségével az elkövető azonosítható, bűnösségére a gyanú megalapozottá válik, és információit az eljárás során ismerteti.

³¹ Btk. 368. § (1) Aki abból a célból, hogy jogos vagy jogosnak vélt vagyoni igénynek érvényt szerezzen, mást erőszakkal vagy fenyegetéssel arra kényszerít, hogy valamit tegyen, ne tegyen vagy eltűnjön, büntetett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

³² Emil Maximilian Weber (Erfurt, 1864. április 21. – München, 1920. június 14.) német történész, közgazdász, a modern szociológia alapítója.

amelyet Weber pontosan felismert. Ez még a rendkívül hierarchikus erőszakszervezetekre is igaz, sőt Weber eleve a XX. század első évtizedében a porosz hadseregből, államigazgatásból, valamint tőkés nagyüzemből indul ki, amelyekben pontosan körülírt hatás- és felelősségi körök, amelyet állami tulajdonban álló fegyverek, burzsoá termelőeszközök jellemeznek. Kiindulópontja, hogy a katonai és termelő eszközökkel tehát az a hatalom rendelkezik, amelynek a bürokratikus szervezet engedelmeskedik (Weber, 1970, o. 387). Ezzel kapcsolatosan Weber jogfejlődési tendenciája három szakaszra bontható, amely a formálisan³³ és tartalmilag³⁴ is irracionális jogtól indul a gyakorlati jogalkalmazáson át, amelyet végül a racionalizálás szakasza követ, ahol a dogmaalkotó, racionalizáló és rendszerező jogalkotók rendszerbe foglalják a kezdetben irracionális „jogot”. Kezdetekben a jogalkotás és a jogtalálás egymással párhuzamosan zajlott, irracionális jogtalálás³⁵ uralkodott. A „talált” jog egységének megőrzéséhez hozzátartozott a szentségébe, természetfölöttiségébe és a örökkévalóságába vetett hit, és a természetfeletti által „garantált” elkerülhetetlen szankciók (*Jog és filozófia*, 2008, o. 96–97). A jogalkalmazók csak azok lehettek, akik vagy a legtovább ismerték őket (öregek), vagy társadalmi státuszuk (papok, mágusok) alapján ismerték őket, akik képesek voltak a természetfelettiekkel való kapcsolattartásra (égi jelek, istenítéletek, stb.). Arra a kérdésre, hogy miért szükséges, hogy a jogfejlődés íve az irracionálitástól a racionalitás irányába fejlődjön, Weber határozott választ ad: a kapitalista gazdaságnak

³³ Formális irracionális: jogalkotás és a jogtalálása irracionális és transzcendens forrásból származik.,

³⁴ Materiális irracionális: az egyes esetek eldöntésénél és értékelésénél nem léteznek mérvado normák.

³⁵ *Loss Sándor szociológus* munkássága a dél-békési cigányok közösségi jogáról tökéletesen bizonyítéka a közösségi, töredékesen mai napig létező jogalkalmazásnak, illetve igazságszolgáltatásnak. A közösségi igazságszolgáltatás (*romani kris*) célja a roma integritás megőrzése, a perköltségek megtakarítása, gyors döntéshozatal kisebb tárgyi súlyú ügyekben (házasság, lakodalom, ló kereskedelem, stb.). A romani kris a felek egyezkedésével indul, amit az öregek közvetítése (*divano*) követ, majd ezek sikertelenségét követően „tárgyalásra” (*kris*) kerül sor. A per rendszerint cigány nyelven zajlik, meglepően formalizált „járásrendben”. A feleknek joguk van tanúkat igénybe venni. A krisnek fontos eleme az eskü, amely szentekre, családtagokra vagy ingóságokra történhet. Az eljárás gyorsításnak oka, hogy a dél-békési oláh cigányok általában (ló)kereskedéssel foglalkoznak, így a per tárgyának lekööttsége vagy tulajdonjogának bizonytalansága mindenképpen kerülendő. A per gyorsításának pedig komikus és agyfűrt módszere, hogy a „bírák és a felek” megesküsznek arra is, hogy az eljárás végéig nem esznek, nem isznak. Az „ítélet” megfellebbezhetetlen és megkérdőjelezhetetlen, tartalmában pedig az igazságosságra törekszik. Az ítélet során figyelembe veszik a „peres felek” anyagi helyzetét is. Mivel nincs írott joganyag, a következő és hasonló ügyekben nem használnak a következő ügyben analógiát. - in Loss Sándor: *A szokásjog értelme és a hagyomány értéke* (Komaság és reciprocitás négy őrségi faluban). Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara. Szeged, 1996. - p: 5-9.

szükséges van biztonságos jogintézményekre és eljárásrendre, kiszámítható jogszolgáltatásra, közel hézagmentes szabályrendszerre, amely segítségével minden élethelyzet besorolható logika alapján valamely jogi norma alá. Az irracionális jog esetlegessége okán erre nyilvánvalóan alkalmatlan. Weber szerint a jog és jogalkalmazás – legmagasabb szintű - racionalitásának 5 kritériuma (*Jog és filozófia*, 2008, o. 22) létezik. Először is valamennyi jogalkalmazói határozat nem más, mint egy általános jogi norma alkalmazása egy konkrét esetre. Másodszor az általános jog normák a jog logikájával valamennyi tényállásra interpretálhatóak, segítségükkel egyedi döntés hozható. Harmadszor a jogi tételeknek (normáknak) hézagmentes rendszert kell alkotniuk (hézagmentesség). Negyedszer a jogi szempontból racionálisan nem megfogalmazható történések és élethelyzetek jelentéktelenek. Végül az emberi egyéni és kollektív cselekedetek (szociális történések) vagy jogi normák megvalósítását (pl. adásvétel tartalmi elemeinek teljesítése) vagy megsértését (pl. bűncselekmények, illetve szabálysértések elkövetése) jelentik. Institucionalista szervezeti megközelítést - amely több elméleti irányzatból táplálkozik - jól kifejezi Berger és Luckmann tanulmányában (Berger & Luckmann, 1971) az a megállapítás, miszerint az intézményesülés az a folyamat, ahogy egy működési mód rögződik és intézménnyé vagy intézményesültté válik.

A szabályozó alapú szemléletet meghaladó valódi áttörést mégis az ún. human relations (pl. Elton Mayo³⁶) iskola érte el, amely általános tételeket és törvényszerűségeket (személyek érzelmi, pszichológiai, társadalmi sajátosságainak, csoportosulások interakcióinak hatása) ismert fel, sőt sikereredményeket ért el. Michel Crozier a szabályozási és emberi tényezők szintézisével lépett tovább, és kutatásának eredményeit – egy monopol ipari üzemet és egy párizsi könyvelőirodát vizsgálva - a Bürokrácia jelensége című művében (Crozier, Sebes Anna, & Kulcsár Kálmán, 1981) tárta a nyilvánosság elé. Az ő érdeme, hogy tisztán látja, ahogy a poroszos weberi modell már a múlté, hiszen „minél inkább diadalmaskodik ez a modell, annál kevésbé hatékony a szervezet”, valamint „egyetlen szervezet sem tudott soha és soha nem fog tudni úgy működni, mint egy gép.” (Crozier és mtsai., 1981, o. 34) A bürokratikus szervezet, mint gépezet illúziójának szertefoszlata mellett tisztán látja, hogy minden szervezet olyan társadalmi közegben működik, amely képes a döntések következményeinek teljes eltorzítására és negligálásra is. A racionálisnak tartott bürokratikus

³⁶ George Elton Mayo (Ausztrália, Adelaide, 1880. december 26. – 1949. szeptember 7.) ausztrál származású pszichológus, aki a mai az ipar-szervezeti vezetés és irányítás fejlődésében beosztott szerepét és elismerését hangsúlyozta.

szervezet működése és eredményei ezáltal válnak irracionálissá. További kutatásai differenciáltak a szervezet kulturális környezetére (külső hatás) és az ettől nem hermetikusan megnyilvánuló szervezeti kultúra között. E két kultúra ugyanis kölcsönösen hat egymásra³⁷. Crozier tehát a weberi bürokrácia demisztifikálása mellett a kulturális környezet jelentőségére, annak fejlesztésének lehetőségeire, sőt szükségességére mutatott rá. Megítélése szerint, ehhez „az szükséges, hogy az embere új képességekre tegyenek szert, olyan egyéni képességekre, amellyel szembe tudnak nézni a pszichológiai feszültségekkel és olyan kollektív képességekre, amellyel kevesebb védelmen és több kölcsönhatáson alapuló játékokat meg tudják szervezni és fenn tudják tartani.” Ezzel összefüggésben a kultúrának van kiemelt jelentősége, hiszen „egy nemzet társadalmi jellemzői – amelyet a családi modellek, a szocializáció modelljei és a nevelés közvetítenek az egyénhez, és amelyet a társadalmi élet tapasztalatai állandóan erősítenek – nagymértékben befolyásolják e képességek lehetséges kibontakozását. Ezek tehát rendkívül erős kényszerítő erőt jelentenek mindenfajta változással szemben.” (Crozier és mtsai., 1981, o. 36) Crozier szerint a bürokratikus szervezet, mint a szervezés egyik módja se nem hétköznapi, se nem pejoratív jelző, hanem az alábbiak összessége (Crozier és mtsai., 1981). Rögzített hatáskörök, amely elválasztja és egyértelművé teszi résztvevők feladatait és mellérendeltségi viszonyokat. Hierarchia, amely az alá- és fölérendelt státusokat teszi nyilvánvalóvá. Írásbeliség, amely az ellenőrizhetőséget, dokumentálhatóságot szolgálja. Szakképzettség, amely együtt jár a továbbképzésekkel a szakszerű ügyintézését szolgálja. A hivatalnokokat kötelező kinevezése, amely kizárja a státusok öröklését. Meghatározott illetmény a tisztségviselőknek. Crozier a bürokráciáról két értelemben beszél: érti alatta a sajátos előjogokkal rendelkező hivatalnokréteket és az igazgatási szervek uralkodását is. Szerinte a bürokratikus szervezet elsősorban végrehajtó szervezet, amely a szemben álló társadalmi osztályok kiegyenlítetttsége esetén uralkodó helyzetbe vagy partner szerepbe kerülhet a politika kialakításában. Másodsorban a bürokraták sajátos szaktudásuk révén növelik az uralkodó (osztály) szerepét. A harmadik oka a bürokrácia súlyának, hogy bizonyos ügyekben a technikai szempontok fölényben vannak hatékonysági, méltányossági és egyéb szempontokkal szemben. A technikai szabályokat pedig a bürokraták ismerik. Ezzel összességében a bürokrációban bizonyos diszfunkciók jelennek meg. Ilyen a szabályokhoz önmagukért való ragaszkodás, függetlenül azok szellemétől és értéktartalmától. A döntéseknek nincs felelőse, mert az eljárási szabályok a döntési kompetenciákat felpuhítják. Az írásbeliség miatt túlzott formakényszerszerű

³⁷ Crozier példája az indiai kulturális környezet hatása az importált angol igazgatási kultúrára.

alkalmazhatnak a bürokraták, ezzel az érdemi eljárást megakasztják. A döntések túlbiztosítása, állásfoglalásokkal megerősítése és több döntéshozó közötti felosztása szintén akadályozza a hatékony ügyintézés. Az ügyfél vitathatatlan bizonyos fokú kiszolgáltatottsága miatt megjelenhet az arrogancia. És végül hiányozhat a bürokrácia fenti elemei közül néhány (pl. szakértelem, továbbképzés). Crozier megítélése szerint a „szervezet embere új kultúrát keres, amelynek nyitottnak kell lennie mindenki számára – vagyis tömegkultúrának kell lennie –, ugyanakkor eléggé élőnek ahhoz, hogy az egyéneket alkotó részvételre ösztönözze.” „Az ember hatalma önmaga felett azonban állandóan nő; a modern társadalmak pedig most kezdenek tudatában lenni annak, milyen cselekvési eszközök állnak rendezésükre önmaguk ellenőrzésre és megújítására.” Az egyes bürokratikus szervezetei – különösen a katonai karakterű szervezetek között – nem maradnak és nem is maradhatnak fenn. Milyen előnye van mégis az egyén számára, ha a közszolgálatban marad? Az egyén részvételének mértéke a szándéka és egyéni beállítottságának kérdése. Különösen a lewini iskola³⁸ képviselői tekintették a személy döntéshozatalban részvételének vágyát evidenciának, amelynek szándéka a vezetők előítéleten és szokásain bicsaklik meg. Más kutatók, mint például Chris Argyris³⁹ azt mutatta ki, hogy az egyének kedvezőtlennek tartják a döntéshozatalba történő bevonással járó változásokat (Lammers & Hickson, 2013, o. 154–155).

Főszabály szerint a modern jogintézmények érvényesítése más (szuverén) államoktól függetlenül történik, azok az adott jogintézmények érvényesítésére nincsenek hatással, függetlenül⁴⁰ attól, hogy elismerik-e ezt a jogosultságot. A függetlenséget árnyalja egyrészt az államelismerés kérdése a többi állam részéről, amely „a jogalanyiség szempontjából deklaratív, vagyis az állam keletkezésének pillanatától kezdve minden elismeréstől függetlenül jogalanyiséggel rendelkezik. Az elismerés ugyan nem létesíti az állam nemzetközi jogalanyiségét, más vonatkozásban azonban mégis konstitutív, azaz vannak bizonyos joghatásai” (Nagy Károly, 1999, o. 141). Ez azt jelenti, hogy egy állam jogalanyisági csak

³⁸ Kurt Zadek Lewin (1890-1947) német származású amerikai pszichológus nevéből, aki egyike volt a modern társadalmi-, szervezeti- és alkalmazott pszichológia első képviselőinek.

³⁹ Chris Argyris (1923-2013) amerikai üzleti szakember, a Harvardi Üzleti Iskola Professzor Emeritusa.

⁴⁰ Max Weber jognak nevezi az olyan rendet vagy szabályrendszert, amelynek érvényessége „azáltal van biztosítva, hogy az emberek egy külön erre fölkészült csoportja várhatóan (fizikai vagy pszichikai) kényszerrel alkalmaz a rend betartásának kikényszerítésére, illetve meg-szegésének megtorlására.” Max Weber: Gazdaság és társadalom 1., o. 60-61. Vö.: Max Weber: Gazdaság és társadalom: A megértő szociológia alapvonalai 2/1, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1992, o. 9-13.

korlátozott, ha a környező államok nem hajlandóak elismerni. Másrészt az elismert államokat is egyre nagyobb mértékben érintik és korlátozzák nemzetközi jogi kötelezettségeik, amelyek komoly mértékben hatnak vissza az intézményi jogkörgyakorlásra is.

A modern jogintézmények valamennyien írásba foglaltak. Ez általában hiteles dokumentumokat (közlönyöket) jelent, amelyek nyilvánossága sokszor egyben az érvényesség feltétele is. Egyedül a jogintézmények egységes és elismert fogmában való közzétételei garantálhatja azok elismertségét, megközelítőleg egységes értelmezését, közismertségét. Számos jogintézmény működésében van nem írásos elemnek is helye, ahol az írásbeli jelleg másodlagos és leginkább egyértelműsítő vagy garanciális szerepet tölt be.

Kiemelkedően fontos, hogy a jogintézmények és azokat alkalmazó bürokratikus szervezet képes legyen korrigálni magát, jogintézményeit, illetve azok diszfunkcióit. Szembe kell néznünk az időről időre ránk kényszerített változásokra. A merev szervezetekben gyakran a legjelentéktelenebb szervezeti és humánpolitikai döntéseket is a szervezeti hierarchia csúcsán hozzák meg, miközben a döntést megalapozó információ oda csak lassan és torzítva jut el. Ennek következménye, hogy gyakran a szervezetekben és jogintézményekben csak a legsúlyosabb diszfunkció indukál változtatásokat. A változtatásoknak viszont egyetemesnek és azonnalinak (nem fogokozatosnak) kell lenniük, Sokszor a válság az egyetlen elégséges indok a változtatáshoz (Crozier és mtsai., 1981, o. 299). A válságot ugyanúgy okozhat az aránytalan terhelés, a modernizációs- és versenykényszer, a háborúk, a gazdasági-politikai-társadalmi válságok sora, amelyek mind-mind kitűnő esélyek a változtatásokra. A bürokráciai egyszerűen túl merev válságok hiányában párhuzamosan fejlődni és felzárkózni a modern társadalmi fejlődés és globális kihívásokból fakadó változtatásokhoz.

A jogintézmények vizsgálata során elsősorban az írásban megfogalmazott és definiált jogintézményt (angolul: black letter law)⁴¹ szükséges megvizsgálni. A vizsgálódás során vélelmezni szükséges, hogy az alaki jogforrás (jogszabályok) által megfogalmazott jogintézmény akár önkéntes teljesítés, akár szankció fenyegetése által, de mindenképpen teljesül. Nem kell jogszociológiai vizsgálódást tenni, hogy nyilvánvalóvá váljon minden jogalkalmazó számára, hogy a jogintézmények teljes körű érvényesülése utópia, hiszen több tízezernyi hatályos jogszabályok ismerte egész egyszerűen nem várható el. A jogkövetés hatékonyságának növelése lehet cél, amely képzett jogalkalmazók a fejlett technikai háttér meglétét feltételezi. Ezek után nyilvánvaló, hogy a jogérvényesülés többé-kevésbé lemarad

⁴¹ A jogtudomány ebből a szempontból egyenlő az írott jog tudományával.

(Gajduschek & Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (Budapest), 2008) a jogszabályok által konkrétan előírt elvárásoktól. Ugyanígy naiv hiba lenne, ha a kormányzati működést a közigazgatási joggal, a hozzátartozói viszonyokat az öröklési joggal, adásvételt a polgári joggal azonosítanánk. Természetes, hogy bizonyos élethelyzetek rendkívül komplexek és a kezelhetőségük érdekében a releváns elemeket célszerű kiszűrni, majd azokat elemezni és szabályozni, de a jogalkalmazó világképe (Luhmann, Ziegert, & Kastner, 2004) soha sem egyenlő a társadalmi valósággal.

A jogintézmények kutatásának tradicionálisan másik szempontrendszere a jogot önmagában társadalmi jelenségként (law in context) kezeli és a jogot, mint társadalmi tényezőt kívánja kutatni. A kutatás okszerű, de rendkívül összetett több okból is. A kontinentális jogtudomány a jog alatt a pozitív jogot látja, azaz a hatáskörrel rendelkező szervek által, meghatározott eljárásrendben hozott és kihirdetett jogforrást. Az angolszász jogfelfogás ennél tágabb, így jogszabályok kiegészülnek még a precedensekkel. A jogtudomány így az írott jog törvényszerűségeit, összefüggéseit és dogmatikáját vizsgálja. A vizsgálódás tárgya egy tökéletes(en érvényesülő) jogrendszer⁴². Az ennél lényegesen távolabb merészkedő jogszociológiai szemléletmód a népszokásokat (Tárkány Szücs, 2003), szokásjogot, jog változását és annak társadalompolitikai környezetét is a jog részének tekinti. Az összefüggések feltérképezése mellett kritikai megjegyzések és - de lege ferenda - javaslatok is meg megfogalmazásra kerülnek. A vizsgálódás kitér a gazdasági, politikai, társadalmi, jogi, valamint természeti és kulturális környezetre is. Célja meghatározni, hogy a társadalom hogyan értékeli és érzékeli a fenti környezetet – többek között a jogi szabályozást is. A jogalkalmazást tovább befolyásolhatják további irracionális elemek (jogalkalmazói tájékozatlanság vagy elfogultság, a tanúk és ügyfelek pontatlan vallomásaiból adódó tényállásorzítások, nyomozó- és vádhatóságot nyomasztó eredménykényszer, stb.), amelyekkel minden racionális jogalkalmazó számára tagadhatatlan evidencia kell legyen.

⁴² Konkrét és gyakorlatias szabályozást tartalmaz az előzetes és utólagos hatásvizsgálatról szóló jelenleg hatályos 12/2016. (IV. 29.) MvM rendelet, amely rendeleti szintre bizonyos hatékonysághoz és okszerűséghez kapcsolódó jogszociológiai elemeket.

1.2 A rekonverzió fogalmi keretei

Az értekezés alap kutatási problémája a kiszolgált katona társadalmi visszailleszkedése. Erre a kérdésre részben tudományosan, részben szűken értelmezve meghonosodott több fogalomkör, amelynek ismertetésére ebben az alfejezetben az új fogalom kidolgozása (8.1. alfejezet a humán rekonverzió új fogalmáról) érdekében van szükség. Az elméleti tisztázás kutatási célokban is megjelölt eleme is, hogy mit is értünk-értettünk napjaink honvédségi szóhasználatában a rekonverzió fogalmába, illetve van-e általánosan használt és elismert definíciója a humán rekonverzióknak. Mindenképpen fontosnak tartom, hogy a kifejezés eredetét és alkalmazásának további tartalmát értekezésemben tisztázzam. A rekonverzió intézményének fogalmát először a francia Pierre Bourdieu⁴³ használta legelőször, aki *Társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése* című művében (Bourdieu és mtsai., 1978, o. 165) a társadalmi elit vagyonának továbbadását és reprodukcióját értette alatta a '70-es években. A vagyonos családok társadalmi pozíciójuk, presztízsük és vagyonuk átörökítése helyett az iskoláztatás felé fordultak, amely így az elit státusz továbbadásának elsődleges eszközévé vált. A felsőbb társadalmi osztályok stratégiaváltása motiválta a társadalom teljes spektrumát a magasabb és kurrensebb végzettségek megszerzésére. Az oktatás, különösen a felsőoktatás révén behozott szellemi tőke - a családi és személyes kapcsolatok karöltve - a társadalmi tőke sokkal jobb kihasználását eredményezte. Az előnyös társadalmi kapcsolatok, azaz szociális tőke megszerzésébe és fejlesztésébe (networking), valamint a kulturális és szellemi tőke megteremtésébe (pl. felsőoktatási tanulmányok) fektetett gazdasági tőke később visszaváltható - azaz rekonvertálható - gazdasági tőkévé. Ez azt jelenti, hogy pénz- és időbefektetéssel megszerzett kapcsolatok és végzettség később magasabb jövedelemmé "rekonvertálható". A megszerzett vagyon nem garantálja az osztályba tartozást, hiszen aki nem tud az elit kulturális követelményeinek megfelelően viselkedni és megfelelő kapcsolatokat felmutatni, azt nem fogadja és nem hagyja érvényesülni a társadalmi elit.

A rekonverzió fogalmát egy hadseregben, így a Magyar Honvédségben alkalmazott rekonverzió humánerőforrásban alkalmazott terminológia, amelyet Bourdieuval ellentétben nem a gazdasági tőke átalakítása szociális tőkévé, majd annak visszaalakítás gazdasági tőkévé, hanem a katonáknak a polgári életbe történő békés visszavezetésére és

⁴³ Pierre Bourdieu (Denguin, 1930. augusztus 1. – Párizs, 2002. január 23.) francia szociológus, antropológus és filozófus.

visszaintegrálására alkalmaznak. A bourdieui rekonverzió analógiájaként ez úgy értelmezhető, hogy a társadalom védelmében kiképzett humántőke (katona) társadalmi visszaintegrálásával a befektetett humántőke visszaforgatása valósul meg.

Bourdieu esetében a befektetés gyümölcsei a felsőfokú végzettség (diploma) megszerzése és az elit társadalmi státusz megőrzése, a katonák esetében pedig a társadalmi védelme és az egyén szociális biztonsága. A katonák humán rekonverziójának említett fogalmát ugyan a humánerőforrás gazdálkodásban alkalmazzák - jelenleg szinte kizárólag hadsereggel kapcsolatban alkalmazott fogalom -, de szorosan összefügg infrastrukturális, gazdasági és politikai változásokkal. A Magyar Honvédségben 1992-től szolgálnak egyre nagyobb számban határozott idejű jogviszonnyal rendelkező szerződéses jogviszonyban álló katonák. Alkalmazásuk jellemzően a legénységi, illetve az altiszti állománycsoportban kezdődött, amelyekben a beosztásokból adódó terhelések miatt a lehetséges szolgálati idő fizikai alkalmasság miatt is rövidebb. Tehát már a '90-es évek végétől megkezdődött a tervezés, hogy mi történjen velük, ha letelik a szolgálatuk. Ebben a tervezési folyamatban született meg a problémakörre a rekonverzió kifejezés. Modern, demokratikus berendezkedés mellett olyan, a későbbiekben részletesen elemzett karriertámogatási és tanácsadási rendszert, programot és folyamatot (semmiképpen nem egyszeri hivatali aktust) jelent, amely a meghatározott kizáró okok hiányában leszerelő katonák társadalmi integrációját szolgálja. A hadseregben töltött, általában hosszabb - akár több évtizedes - időszak miatt a leszerelés előtt álló, illetve leszerelt katona általában hasonló viszonyokat, presztízst, társadalmi állást és hatáskört keres a civil szférában, mint szolgálati jogviszonya alatt, ezért általában a civil munkaköröknél hosszú távú munkahelyi biztonságra és társadalombiztosításra is komoly elvárás jelentkezik. És nem utolsósorban legalább a hadseregben megismert javadalmazást várja el. Hogy melyik elvárás milyen súllyal esik latba, azt a leszerelő egyénisége és szociális helyzete dönti el. Ugyanígy különbséget jelent, hogy a rekonverziós felkészítést már hónapokkal, sőt - képzés tekintetében - évekkel is meg lehet kezdeni. A gyorsan változó piaci viszonyok és a munka biztosítása érdekében a civil foglalkoztató a felmondással viszont általában az utolsó percig vár. A rekonverciónak magába kell foglalnia a szakképzettségek, végzettségek és munkatapasztalat elemzését, illetve ezek pontos analizálása eredményeként személyre szabott karrierterv felvázolását. Gyakran lehet még a civil végzettség érdekében további képzettség megszerzésére, esetleg mentális és álláskeresési tanácsadásra is. A Magyar Honvédség szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hogy sikeres elhelyezkedés esetén egy munkaügyi per esélye minimálisra zuhan és a perrel együtt elkerülhető a felmondási

időszakban az előjáró-beosztott terhelt kapcsolat is, illetve nem csökken a többi szolgálatot teljesítő biztonságérzete sem.

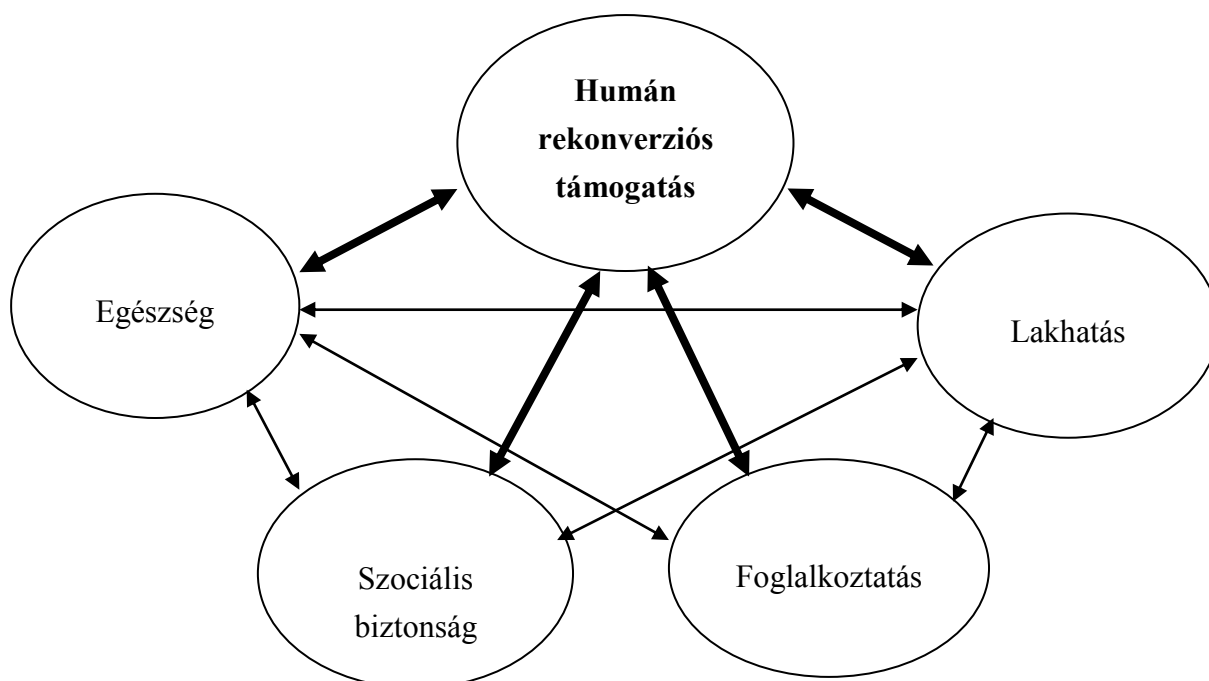
A Magyar Hadtudományi Társaság Hadtudományi Lexikona (Szabó & Magyar Hadtudományi Társaság, 1995) a humán rekonverzió fogalmát egyáltalán nem is tartalmazza. A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) a rekonverzió kizárólag a humánpolitikai fogalmát adja meg rekonverciónak, amely így hangzik: *"személyi állomány tagja munkaerő-piaci visszailleszkedésének támogatása (szakképzés pénzügyi támogatásával, szakmai konzultáció biztosításával, csoportos tréning szervezésével)".* A későbbiekben visszatérünk rá, de mindenképpen szólni kell arról, hogy már jóval korábban bekerült a fogalomkörbe Magyar Honvédségben is a civilben is hasznosítható tudás megadása a katonai felkészítés, valamint (ki)képzés során. A Magyar Hadtudományi Társaság *Hadtudományi Lexikona* (Szabó & Magyar Hadtudományi Társaság, 1995) a humán rekonverzió fogalmát nem tartalmazza ugyan, de ismeri viszont a *konvertálható (katonai) tudás* definícióját, amely *"a hivatásos katonai szolgálat vállalásának feltételül elvégzendő katonai iskolák (tiszthelyettesi iskola, tiszti iskola, katonai akadémia) által biztosított műveltséganyagnak, gyakorlati készségnek és képességnek az a jellemzője, hogy az a polgári életben a civil munkaerő-piacviszonyok között is értékesíthető legyen, legalábbis az egzisztenciális helyzet megőrizhetőségében. A modern hadseregekben az egészséges szelekciót, a pályán való tömeges megrekedések elkerülését szolgálja a katonai pálya átjárhatósága, amikor is a civil specialisták beléphetnek a védelmi szektor munkahelyeire, és katonák is - a szervezet által v. saját elhatározásból - akadálytalanul átléphetnek a civil életbe. Azokban az esetekben, amikor a hadsereg képes a munkaerőpiaccal versengő életstandardok biztosítására, valamint versenyrendszerű szelektív mechanizmusokat működtet a vezetői kiválasztásban, ugyanakkor nem híve a katonák mobilitását akadályozó adminisztratív visszatartásnak, s a civil érvényesülés lehetőségének teljes biztosításával is csökkenteni kívánja a katonai szolgálatot vállalók kockázatát, ott a konvertálható katonai tudás természetszerűleg jellemzi a katonai képzettséget."*

A harmadik feltételezésem volt, hogy a katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei részben vannak kidolgozva. A fenti elemzéssel igazoltnak látom ezen harmadik hipotézisem, hiszen a rekonverzió jelenlegi megfogalmazása részben kidolgozott, bizonytalan, esetleges és munkaerő-piaci visszailleszkedésre korlátozódik. A rendszertani bizonytalanságok elkerülése érdekében tudományos alapossággal megfogalmazott rekonverziós fogalomra van szükség, ezért a humán rekonverciónak egy szűkebb és tágabb

értelmezését is kezelni kell.

1.3 Humán rekonverzió holisztikus értelmezése

A humán rekonverzió holisztikus megközelítés azt jelenti, hogy a leszerelő társadalmi visszailleszkedése során nem csak a szolgálattal összefüggő esetleges veszteségeket kell orvosolni, hanem egészségügyi, pszichológiai, lakhatási, szociális, elhelyezkedési és szociális kérdéseket is. A Sims-Vaughan-Theologis-Boal-Osilla-féle holisztikus modell azt mutatja meg, hogy melyek azok az alapvető igények, amelyek leszerelést követően felmerülhetnek. Esszenciális tényező az egészség (1) különösen a poszttraumás stressz rendellenesség (PTSD) és a depresszió, szociális biztonság (2); lakhatás (3) és a foglalkoztatás (4), amelyek mindegyike várhatóan befolyásolni fogja⁴⁴ a másik hármat (erre utalnak a kétirányú nyilak). Az ábra megmutatja azokat a humán rekonverziós alapellátásokat, amelyek a leszerelők esszenciális igényeit ki tudják elégíteni oly módon és mértékben, hogy a társadalmi reintegrációjuk teljes legyen.



⁴⁴ Mentális egészség feltétele a megfelelő foglalkoztatásnak, a szociális biztonság a lakhatásnak, a foglalkoztatás a szociális biztonságának, stb.

1. ábra. Humán rekonverzió holisztikus modellje (Sims, Vaughan, Theologis, Boal, & Osilla, 2015, o. 3) *alapján* (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

A *testi és lelki egészség* igénye el nem vitatható jog és minden egyéb igényt megelőz a leszerelők részről. Nincs jelentősége, azok szolgálati jogviszonnyal összefüggenek (pl. harcérinkezés során szerzett lelki és fizikai sérülések), vagy a leszerelést követő megrázkódtatások, a társadalmi visszailleszkedés eredményeként keletkeztek. Legújabban kihívásként jelentkezik azoknak a volt katonáknak továbbfoglalkoztatása és társadalmi integrációja, akiknek az életét a orvostudomány fejlődésével a legutóbbi időkig nem lehetett megmenteni, teljes felépülésükre pedig még nincs lehetőség és foglalkoztatásukra pedig tapasztalat (VA/DoD Clinical Practice Guideline for Management of Concussion/Mild Traumatic Brain Injury, 2009). A gyógyítás történhet állami fenntartású intézményekben, de korlátozódhat a kezelés közvetlen finanszírozására is (Tanielian and Jaycox, 2008; IOM, 2010).

A *szociális biztonság* hiánya, az elégtelen társadalmi támogatás és a társadalmi interakciók megritkulása a legtöbb esetben tartós depresszió kialakulásához vezet (Lara és Klein, 1999; Star és Davila, 2008). Egy vietnami háború utáni átfogó kutatás eredménye alapján a veteránokat fenyegető legnagyobb kockázati tényező a hajléktalanság, amely szintén a társadalmi elszigeteltséghez kapcsolódik (Rosenheck és Fontana, 1994). A barátok, rokonok és bajtársak vagy éppen szakemberek gyakori megkeresése és kapcsolatfelvétele lehetővé teszi, hogy bizalmas formában tanácsot, útmutatást és segítségnyújtást kapjanak a leszerelők életük „egyesbe hozásához”. Sok esetben már a problémák kibeszélése is hatalmas segítséget jelent (Sims és mtsai., 2015, o. 5).

A *lakhatás* kérdése kiemelten fontos, mert ennek megoldatlansága esetén a leszerelő olyan körülmények közé juthat, amelynek a teljes fizikai, lelki és anyagi leépülés az eredménye. Megoldás lehet a kormányzati finanszírozásban álló szociális otthonok fenntartása, az albérleti támogatás, valamint a hitelek átvállalása (Sims és mtsai., 2015, o. 26–27).

A *foglalkoztatás* hiánya ugyanazokkal a sajnálatos következményekkel járhat, mint a lakhatásé. Az elhelyezkedés elősegítésére két klasszikus megoldás létezik. A közvetlen megoldás a direkt foglalkoztatás, állasközvetítés, előnyben részesítés (pl. társadalombiztosítási kedvezmények) álláskeresőnél. A közvetett támogatás, amikor az álláskereső olyan képzést (diploma, szakképzés, tanfolyami képzés, stb.) vagy felkészítést

(tárgyalástechnikai, önéletrajzírási, stb.) kap, amely értékesebbe teszi a munkaerőpiacon (Sims és mtsai., 2015, o. 25–26).

1.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Összegzésként a fejezetben vázlatosan áttekintett elméletekben az intézményesülés kérdését szervezeten belüli dimenziókra, végül a humán rekonverzió intézményesítésére szűkítettem és annak részelemeit ismertettem. A fentiekből arra következtettem, hogy az intézményesülés tartalmát tekintve hangsúlyozni kell azt is, hogy a kereteken túl, amelyek jogszabályi, szervezeti és egyéb dimenziókat is jelenthetnek, fontos jellemzője az intézmény fogalmának, hogy értéktelített, az intézmény az társadalom, vagy annak alrendszere szövetébe beleszövődik, követi a mikro- vagy makrotársadalmi változásokat.

Ennek következtében azt vizsgáltam, milyen fogalmak állnak rendelkezésre, amelyek részben lefedik a humán rekonverzió tartalmát és lényegét (Szabó & Magyar Hadtudományi Társaság, 1995) és kutatásaim alapján a hazai humán rekonverzió intézményének jelenleg részleges, kizárólag leszerelők munkaerőpiaci visszailleszkedésére korlátozódó fogalma (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) létezik, ezzel bizonyítottam, hogy a katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei jelenleg részben vannak kidolgozva. A humán rekonverzió holisztikus értelmezésével (Sims és mtsai., 2015) pedig vázoltam, hogy a leszerelők átfogó társadalmi beilleszkedésének ezeken felül még milyen elemei és eszközei lehetnek. A humán rekonverzió korszerű fogalmának megalkotásához a hazai és nemzetközi jogtörténet, valamint a hatályos nemzetközi szabályozás vizsgálatára van szükség. Az intézményesülés általános fogalmát és humán rekonverzió holisztikus megközelítését azért is tartottam szükségesnek ismertetni és kibontani szélesebb elméleti síkon, mert az értekezés későbbi fejezeteiben igyekszem rámutatni, hogy a intézményesülés egyik oka, hogy általában a haderő sajátos szervezetében hiányoztak bizonyos adekvát lépések, amelyek lehetővé tették volna a humán rekonverzió szerves beépülését a tágabb társadalmi és a szűkebb szervezeti környezetbe, illetve mindennapi gyakorlatba. A humán rekonverzió megalkotásához hazai jogtörténeti és külföldi hatályos minták és szabályozások vizsgálata szükséges és a kidolgozandó fogalomnak magában kell foglalnia a jogosultak körét és az ellátás célját is, amelynek a következő fejezetekben teszek eleget.

2 REKONVERZIÓ NEMZETKÖZI TÖRTÉNETÉNEK ÁTTEKINTÉSE

2.1 Rekonverzió ókori gyökerei

A kiszolgált katonák visszailleszkedésének eseteit a történetírás, legendák, sőt mesék és versek az ókortól (Hebblewhite, 2016) megörökítik. De miért volt mindig is nem csupán a hadseregek, hanem ossztársadalmi kérdés a kiszolgált katonák visszailleszkedése? Egyrészt a háborúskodással együtt járó terhek, lelki és fizikai sérülések sohasem tették lehetővé az élethosszig tartó szolgálatot, másrészt történelmi vagy politikai okokból leszerelt katonák - akkori kifejezéssel élve - „szélnek eresztése” mindig is óriási társadalmi kockázatot⁴⁵ jelentett, amelyet minden felelősen gondolkodó politikai és katonai vezető kezelt. A humán rekonverzió szükségessége egész addig nem merült fel, ameddig a katonáskodás a módosabb társadalmi rétegek privilégiuma és egyben kötelezettsége volt.

Az *ókori görög* nehézgyalogosok (hoplita) eleve földbirtokkal rendelkező földművesek voltak, a lovasok pedig a társadalom elitéből verbuválódtak, akik eleve rendelkeztek annyi vagyonnal, hogy lovat tarthassanak fenn. Őket kiegészítették ugyan népfelkelő jellegű könnyűgyalogosokkal, de az ilyen egységek száma poliszonként csak ritkán volt nagyobb ezer főnél. Különleges helyzete volt Spártának, ahol a polgárság csakis katonáskodással foglalkozhatott és a kereskedelmet, valamint az iparűzést eleve tiltották számukra. A humán rekonverzió intézményesítésének szükségessége e polisz állami berendezkedése és a társadalom militarizált jellege miatt eleve fel sem merült: 30 éves koruk előtt össze sem költözhettek családjukkal (még ha házasok is voltak) és 60 éves korukig hadkötelesek maradtak. Az ókori görögök esetében a katonáskodás joga és kötelezettsége ekkor összeforrott a vagyonnal, ez utóbbi pedig mentesítette a poliszokat a leszerelőről való gondoskodás kötelezettsége alól.

Az *ókori Róma* hadszervezetének (*comitia centuriata*) alapja Servius Tullius⁴⁶ király

⁴⁵ Lásd bővebben a humán rekonverzió hiányából és hiányosságából adódó közvetett kockázatokat (2.2. alfejezet)

⁴⁶ Az ókori Római Királyság 6. uralkodója (Kr. e. 578–534). Nevéhez fűződik a római hadkötelezettség és az adórendszer kialakítása.

névéhez kötődik. A polgárokat öt vagyoni osztályba sorolta, amely századok (*centúriák*) kialakításának alapja volt. A legmagasabb vagyoni osztályba tartozókból 98 századot állított ki, amelyekből a leggazdagabbak alkották a lovas századokat, a többiek a nehézfegyverzetű gyalogság alapját képezték. A második, harmadik és negyedik vagyoni osztályba tartozók osztályonként húsz-húsz századot állítottak ki, valamint az ötödik osztály 30 századával együtt ők alkották a könnyűfegyverzetű gyalogságot. Külön két-két századba sorolta a harcolókat támogató kézműveseket. *Vagyon volt tehát az alapja az egyes századok fegyverzetének*: minél módosabb vagyoni osztályba tartozott a hadköteles, annál költségesebb fegyverzettel kellett rendelkeznie. *A vagyonnak pedig rekonverziós hatása is volt*: a hadköteles nem lehetett nincstelen, így a fegyveres konfliktusok után rendszerint megfelelő vagyonnal rendelkezett a polgári élet folytatásához.

Az ősi római törvények (ti. Tulliusi alkotmány) sem garantálták (Alföldy Géza, 2002) a hazatérők rekonverzióját, amely kudarcát leginkább az ún. *adósrabszolgaság* intézményének (Földi András, Hamza Gábor, Brósz Róbert, Pólay Elemér, & Rihmer Zoltán, 2014, o. 195) kialakulása és megerősödése mutatja. Ez a rabszolgaságnak az a formája, amellyel a fizetéseképtelen római polgárt a hitelezője rabszolgaságba taszíthatta. A hitelező adósát ünnepélyes szöveg elmondása mellett a főtisztviselő (*praetor*) elé vitte, aki a rabszolgává minősíthette az adóst. Az adóst minősítése pillanatától rabszolgának tekintették, így védekezésre lehetősége sem volt. Ha nem lépett fel senki kezesként és nem fizette ki az adósságot, akkor a hitelező legfeljebb hatvan napig tarthatta bilincsben. Ha ez az időszak eredménytelenül telt el, az adóst megölték vagy a Tiberis folyón túlra adták el (Rómán belül nem lehetett a rabszolgává tett polgárt eladni). A császárság korában a rabszolgává válás okai kibővültek (pl. a római hadseregéből dezertálók automatikusan rabszolgává váltak), még végül i.e. 326-ban az adósrabszolgaság intézményét eltörölték. Az adósrabszolgaság betiltása után az adósnak „csupán” le kellett dolgoznia tartozását. Az ókori Róma esetében az i.e. II. században a rekonverzió szempontjából kiemelkedő jelenséget találunk: a római polgároknak ugyanis 46 éves korukig, ha lovasok voltak, tíz éven át, ha gyalogosok, húsz éven át kell katonai szolgálatot teljesíteniük, kivéve azokat, akiknek vagyona kevesebb négyszáz denariusnál. Ez azt jelenti, hogy aki nem rendelkezett megfelelő vagyonnal, ez a tény katonáskodásra eleve mentesítette őt - elébe menve a későbbi rekonverzió szükségességének. A katonáskodás miatti folyamatos távollét a földművelés elhanyagolásával járt, ami a fölterületek műveletlenségét okozta, miközben az újabb meghódított területek az itáliai termőföldárakat egyébként is leszorították. Ez a földbirtokok koncentrálódásához (nagybirtokosok) és katonák elszegényedéséhez vezetett. Az elszegényedett polgárokat pedig

éppen vagyontalanságuk miatt nem lehetett vagyon alapján besorozni, a hosszú távollét miatti eladósodás réme pedig az önként jelentkezőket demoralizálta. Tiberius Gracchus néptribunus i.e. 133-ban ezért az i.e. 367-es Licinus-Sextius-féle földreformokat (Havas és mtsai., 2007) akarta érvényesíteni, amely a közföldekből (*ager publicus*) egy személy 1000 iugerumnyi (252 hektárnyi) területet bérelhessen. A kisbirtokos gazdálkodás felfejlesztése a vagyonos, személyükben is érintett arisztokrácia ellenállásán megtört és a reform kezdeményezője az életével fizetett. Öccse, Caius Gracchus a földreformokat egy kiterjesztettebb formában akarta megvalósítani, de ez a próbálkozás is sikertelen maradt.

A hadkötelezettség és magánvagyon közötti kapcsolat i.e. 107-ben szűnt meg először a történelemben. A szolgálatát befejező katonáról való gondoskodás bevezetésének történelmi gyökerei az i.e. I. századig nyúlnak vissza, amikor Gaius Marius⁴⁷ afrikai hadjárata során nem csak hivatásosokat, hanem római önkénteseket is vihetett. Marius volt az első a világtörténelemben, aki bevezette a mai napig alkalmazott pénzbeli végkielégítés (*praemia militiae*) intézményét. Az intézmény fejlettségnek csúcsát a császárkor végén érte el, amikor négyféle jogcímen kaptak a katonák végkielégítést (Hebblewhite, 2016). A mariusi hadseregreform és vele a nagy összegű végkielégítés a római hadsereg történetét is végig kísérte, amely végül olyan mértékűvé duzzadt, hogy az első császár a birodalom pénzügyi egyensúlyának megtartása érdekében kénytelen volt csökkenteni (*The Augustan Empire, 43 B.C. - A.D. 69*, 2010, o. 894). A *capite censi*, azaz a „fej szerint becsültek” hamar bizonyították rátermettségüket, de Róma vezetői sokáig nem értették meg milyen veszélyeket jelent, ha a kiszolgált katona sorsának rendezése során passzívak maradnak. Jól felfogott érdekükben tették ezt helyettük a parancsnokaik, akik gondoskodtak a katonáikról, így évszázadokon át a római légiók a hadvezéreikhez voltak elsődlegesen hűségesek az állam helyett, ami Róma történelmét többször alapjaiban befolyásolta⁴⁸. A bevonuló újoncok először a hadvezérnek, majd a császárnak tettek esküt. Az *evocatio*, azaz kiszolgált római katonák, akik a szenátus által küldött megbízott (legatus) felszólítására (*evocatio*) újra szolgálatba álltak. Gyakorlottságukat, helytállásukat, kipróbáltságukat és megbízhatóságukat minden hadvezér rendkívül nagyra becsülte, ezért rangban és zsoldban közvetlenül a századosok (centuriók)

⁴⁷ Caius Marius (Cereatae, Kr. e. 157 – Róma, Kr. e. 86. január 13.) néppárti római politikus, hadvezér, hétszeres consul volt.

⁴⁸ 235. március 20-án került hatalomra Maximinus Thrax - megnyitva ezzel a katonacsászárok sorát. Maximinus hároméves uralmával kezdődött meg az ún. katonacsászárok 284-ig tartó zűrzavaros korszaka az ókori római történelemben, amely során egy uralkodó megközelítően két esztendeig uralkodott.

után álltak és kizárólag fegyveres ütközetben vetették be őket. A fegyveres szolgálat végével a római katonák veteránokká váltak.

A katonáskodás terheinek átvétele a módosabb osztályoktól tehát már a római köztársaság idején megkezdődött és néhány évszázadnyi kitérő (pl. lovagkor) után a mai napig tart. Ennek hatására a vagyontalan vagy szerényebb vagyonnal rendelkezők rekonverziója állami feladattá vált. A kezdetektől érdemi és felelős választ kellett és kell adni az önhibáján kívül leszerelt katona rekonverziójára, függetlenül a szolgálati ideje hosszára, hiszen ők életük legaktívabb szakaszában elköteleződtek, átvették a fegyveres küzdelem terhét a társadalom többi tagjától és akár békeidőszakban is kockáztatják életüket. Az elszegényedett parasztság már képtelen volt önmagát felfegyverezni. Az állandó háborúskodás miatt távollévők földjét felvásárolták a nagybirtokosok. Itáliában pedig már nem voltak szabad földterületek, ahová a veteránok letelepedtek volna. *"Még az Itáliában élő vadállatoknak is van barlangja vagy búvóhelye, ahol meghúzzák magukat, de azoknak, akik harcolnak és meghalnak Itáliáért, egyebük sincs a levegőnél és a világosságnál, nincs házuk, nincs hová lehajtaniuk a fejüket, földönfutóként kóborolnak a gyermekeikkel és feleségükkel. A hadvezérek hazudnak a katonáknak, amikor a csatákban arra biztatják őket, hogy ősük sírjáért és templomaiért harcoljanak az ellenséggel, hiszen ezek közül a rómaiak közül nincs egynek sem családi oltára, nincs ősi temetkezőhelye, vadidegenek fényűzéséért és vagyonáért harcolnak és halnak meg, a világ urainak hívják őket, de nincs egy talpalatnyi földjük sem."* - jegyzi fel két évszázaddal később a történetíró⁴⁹. Ezt a hiányosságot később a provinciák földjei és zsoldos hadsereg felállítása oldották meg. Először (termő)föld⁵⁰ vagy más célú ingatlan juttatásával, bizonyos kiváltságok, mentességek (immunitas) biztosításával oldották meg a leszerelt római katonák egzisztenciális gonjait, amelyek mellé, majd ezek helyébe – a termelőerők fejlődésével - pénz lépett. Nézzük ezeket részletesen. Az idegen származású katonák jogosultsága a római polgárjog volt: kevésbe urbanizált területekről érkezők katonai szolgálatuk befejeztével – jutalmul - római polgárrá (civitas Romana) váltak. Mit jelentett ez esetükben? A civitas Romana jogok és köteleességek sorát jelentette (Havas és mtsai., 2007).

⁴⁹ Lucius Mestrius Plutarchus (46-120) görög származású római történet- és életrajzíró

⁵⁰ A földosztás jelentőségét a leszerelt katonák esetében a mai napig nem lehet eléggé hangsúlyozni. Az első világháborúban a földosztás lehetőségét eleve meglebegtették a bevonulóknak. A világháború után Teleki Pál gróf kormánya leszerelt katonáknak is jutott termőföldet, a Kállay-kormány pedig még nagyobb arányú, hazánk termőterületének közel 90%-át érintő földosztást tervezett. A termelőeszközök, termelési ismeretek és tőke hiánya miatt napjainkban termőföldet nincs értelme osztani, de a közszolgálatban egyedül álló a katonák szolgálati lakás piaci ár alatti megvásárlásának jogosultsága.

Ide tartoztak a szavazati jog, a szerződéskötés joga, az érvényes házasságkötés joga, az öröklés joga, az adófizetés kötelezettsége, de még a tóga viselésének joga is csak a teljes jogú római polgárt illette meg. A katonai pálya még a római polgárjoggal rendelkezőknek is többletjogosultságot adott: megnyitotta a politikai és közigazgatási pálya lehetőségét. A hivatali karrier (*cursus honorum*) rendjét először ugyanis Kr. e. 197-ben szabályozták: a *consulatus* előtt kötelezővé tették a *praetura* (praetori, azaz főhivatalnoki tisztség) viselését, valamint a Kr. e. 180-ban hozott *lex Villia annalis a quaestura*⁵¹ viselését egy évtizedes katonai szolgálathoz kötötte. A katonai múlt és a vele járó fegyelmezettség, elkötelezettség évszázadokon át pozitívan hatott Róma politikájára és a közigazgatásának moráljára. A leszerelők *kiváltságai* a végtisztesség, büntetések és közérdekű munkák területén mutatkozott meg. A katonák béréből rendszeresen levontak bizonyos összeget, amely a temetési költségeket fedezte: ha békeidőben történt a haláleset, külön szertartás keretei között helyezték örök nyugalomra, ha háborúban, akkor általában a halottakat tömegesen égették el. Bűncselekmények (*delicta*) elkövetése esetén a büntetés-végrehajtás során bizonyos büntetések⁵² (botozás, vadállatok elé vetés, bányamunka, hajóépítés, stb.) volt katonákkal és később gyermekeikkel szemben nem voltak végrehajthatók. Kiváltságos városba költözve a város polgárait megillető kiváltságok a veteránokat is megillették. Közmunkát⁵³ viszont kötelesek voltak végezni. Adószedésre sem voltak kötelezhetők⁵⁴, de ha elvállaltak ilyen munkakört, akkor semmilyen megkülönböztetésben nem részesültek. A leszerelők juttatásai közül – tekintve az ókori értékek hierarchiájára – a *földjuttatás*. (Ez nem feltételen jelentett csupán termőföldet⁵⁵.) A földmérők ilyenkor nagy kiterjedésű, négyzet alapú területeket mértek ki és adtak át a veteránoknak a leigázott népek földjeiből. Sulla intézkedései között szerepelt hűséges katonáinak megjutalmazása: törvényt (*lex Cornelia agraria*) hozott, hogy „szerte Itáliában az egyes városokhoz tartozó nagy kiterjedésű, meg nem művelt, vagy büntetésként elkobzott földeket... a vele harcoló 23 légió kiszolgált katonái között osztotta szét.” Augustus császár 300 000 veteránt⁵⁶ szülőföldjükön vagy a meghódított területeken,

⁵¹ Legalacsonyabb rangú római választott tisztviselő.

⁵² Ulpianus a *De officio proconsulis* harmadik könyve

⁵³ Ulpianus a *De officio proconsulis* negyedik könyve

⁵⁴ Paulus a *De cognitionibus* egyetlen könyve

⁵⁵ Hazánk területén, Pannóniában letelepített veteránok például felláztak, mert sokuk köves vagy mocsaras, terméketlen földet kapott (Kunc Adolf- Kárpáti Kelemen: Szombathely-Savaria r. t. város monographiája. 1880-94).

⁵⁶ *Res Gestae*, azaz Augustus császár által megfogalmazott szöveg (Kr.u. I. század), melyben Augustus maga

kolóniákban telepített le a provinciákon. A császár letelepítési intézkedései egyaránt célozták a veteránok rekonverzióját, a meghódított területek pacifizálását és romanizálását, valamint a császár azon szándékát, hogy ne fegyverforgatásban jártas veteránok a későbbiekben a fiatal császárság stabilitását ne veszélyeztethessék. A veteránok épületei a kolóniákban a római városokra jellemző építési technikát és formát idézték: számos lakásra osztott, társasház jellegű építményekben (*insulea*) laktak, amelyben egy-egy veteráncsalád élt. A megszállás természetesen a római hadigépezet feladata maradt, de ha mozgósításkor ezeket elvezényelték, a megszállás a kolóniák feladata maradt. A negyed évszázados – praetorianusok esetében 16 éves – katonai múlt a kolóniák lakóinak mindennapjaira rányomta bélyegét: leszerelésük után még évtizedekig utolsó harci egységük tagjaként határozták meg magukat és sokuk annak támaszpontja mellett telepedett le. Sokan helyi asszonyt vettek feleségül. Fiaik is gyakran szereltek fel, illetve lányaik váltak katona vagy veterán feleségévé. A leszerelők „letéti pénztára” volt a kiválasztott *signiferek* által őrzött összeg. A katonák ugyanis a nekik juttatott *donativum* (császárok által jeles alkalmakkor osztott pénzjutalom) felét helyezték letétbe a jelvényeknél és ott maguk őrizték, nehogy a sátorközösség tagjai elpazarolják. A szolgálati kiadásait a rendes ellátmányból fizették, de az összes *donativum* felével tábori magánvagyonuk gyarapodott. Ennek célja volt, hogy a katonák állhatatosságát (dezertálás esetén a *donativum* elveszett) vagyonuk féltése által növeljék. Századonként tíz zsákot osztottak ki, melyekben ezt az összeget letétbe elhelyezték és „leszerelési segélyként” juttatták vissza. Melléjük adtak egy tizenegyediket is temetkezési költségek begyűjtése céljára, hogy ebből fedezzék a sátorközösség elesett tagjainak temetkezését.

2.2 Rekonverzió középkori gyökerei

A kiválóan képzett és vezetett római hadsereg az V. századra az akkor ismert világ nagy részét meghódította. Cizellált jogrendet dolgoztak ki, amelynek hatása mai napig tart. Romulus Augustus császár trónfosztásával (476), a centralizált római hadsereggel együtt a kifinomult humán rekonverziós szabályozás is eltűnt. Akár nemzetségenként, akár törzsenként telepedtek le a Római Birodalmat megszálló germánok a megszállt vidékeken nem sokkal a szállások elfoglalása után törzsfői centrumok alakultak. Ezek a törzsfői központok a hadviselés, a diplomácia, a bíraskodás és a társadalomigazgatás szerveivé váltak. Ezekben a törzsi államokban megtalálhatók voltak az állammá alakulás kezdeményei: az állami funkciók

és keretek többsége már élt e központokban. A törzsek általában elkülönülten folytatták életüket, saját hadjáratokat szerveztek. A kora középkor törzsi államainak hadseregeiben a katonákról tagjairól való gondoskodás teljesen eseti jellegű volt és a törzsek tagjaira hárult. A középkor későbbi szakaszában a hadsereg tagjainak humán rekonverziós feladatait rendkívül fragmentáltan a szerzetesrendek intézményesítették. A gondoskodás (*istápolás*) kizárólag keresztényi megnyilvánulásként volt értelmezhető és szinte kizárólagosan a sebesültek, valamint betegek gyógyítására korlátozódott. Ezek az egyház révén jöttek létre és működésük az adományoktól függött. Egyedülálló a Máltai Lovagrend története: a johanniták (isotályosok) alapításkor (1113) csupán a saját kórházaik betegeinek gyógyításával foglalkoztak, majd a rend működésének hangsúlya áttoldott a fegyveres harcra és a zarándokok védelmére. A XII. század közepére alakult ki a rend kettős (katonai és gyógyító) profilja, jelenlegihez hasonló szervezete, valamint regulái („Magyar Máltai Lovagrend”, 2018). Európa nagyobb városaiban éppen ez időtájt a bányászok keresetük egy részét rendszeres tagdíjként fizetve bányatársládákban vagy bányabukszában tartották. A céhek tagjai is rendszeres tagdíjat fizettek, amelynek fejében betegség vagy baleset esetén orvosi kezelésük egy részét fedezték belőle („A Pallas nagy lexikona [az alaplú”, 2001). A hadseregek tagjainál ilyen intézményes gondoskodásra a középkorban nem került sor, de a hadseregek vezetési elveiben, felépítésében és - az értekezés szempontjából leglényegesebb – létszámában gyökeres átalakulások történtek. A nehézpáncélos lovasság háttérbe szorult és létszáma és szerepe csökkent. A felértékelődött a gyalogság, amelynek létszáma is megtöbbszöröződött. Széles körben elterjedtek a tüzfegyverek (kézifegyverek és tüzérség), amely a várostromok teljes átalakulását és elhúzóódását eredményezte. A hadjáratok elhúzódtak, akár hosszú évekre is, ezzel felértékelődött a hadviselő felek gazdasági teherbíró képessége. Ez a központosítással, a politikai és gazdasági centralizációval járt. Az értekezés szempontjából legnagyobb jelentőségű változás a hadseregek létszámának exponenciális növekedése volt, amellyel megerősödött hadseregből tömegesen kiválók gondoskodási igénye és annak intézményesített keretek között történő rendezése (Ayton & Price, 1995).

2.3 Rekonverzió újkori gyökerei

Európai történelmet tekintve a XVII. század első felében volt egy időszak, amikor az önkéntesekből, zsoldosokból szervezett hadseregek rendszere vált jellemzővé. Az állandó zsoldoshadseregek kialakulása változásokat hozott a hadseregek létszámviszonyai terén is. A

kis létszámú lovagi hadseregek helyét az egyre növekvő létszámú tömeghadseregek foglalták el. Egy 1626-os kimutatás szerint a Habsburgok és szövetségeseik 85 000 gyalogos és 21 000 lovas, a velük szemben álló hatalmak 185 000 gyalogos és 52 000 lovas felett rendelkeztek. A francia hadsereg IV. Henrik⁵⁷ uralkodása idején 50 000 főt számlált, amely létszáma 1678-ra 200 000 főre, 1713-ra pedig 400 000 főre növekedett. Az osztrák Habsburgoknak a XVII. század elején 20 000 főt meg nem haladó zsoldos mezei hadereje a harmincéves háború végére 40 000 főre, 1702-re pedig 122 000 főre növekedett. I. Péter cár⁵⁸, aki uralkodása elején mindössze négy reguláris ezreddel rendelkezett, uralkodása végén több mint 200 000 fős hadsereget szervezett. A harmincéves háború idején egy-egy nagy csatában mindkét oldalon 30-40 000 harcos állt szemben egymással, a spanyol örökösödési háború idején pedig már 60-80, sőt 100 000 fő is (Nagy, 1985, o. 143–145). Nem tárgya értekezésemnek ezen létszámnövekedés okainak vizsgálata és elemzése, így itt csak néhány olyan tényezőt, történelmi példát emelek ki, amelyek témámhoz szorosabban kapcsolódnak és háttérül szolgál humán rekonverziós kutatásomnak, valamint indokaként a humán rekonverziós intézményrendszer fejlődésének. A katonáskodás fizetsége ebben az időszakban több ország hadereje esetében is kiegészült a legyőzöttek javainak elrablásával, sőt amikor nem kapták meg a katonák zsoldjukat, akár a saját lakosságot is megsarcolták. Ezen túl más típusú problémát jelentett, ha békeidőszakokban a kisebb haderők „elcsapott” zsoldosai immár saját megélhetésükért is raboltak. A humán rekonverzió újkori gyökereinek bemutatásával egy olyan korszakot ismertetek, amikor *az európai államok katonai és politikai vezetői általánosan felismerték és intézményesített formában kezelni igyekeztek a nagy létszámú hadseregekből tömegesen leszerelt katonák egzisztenciális igényeit* (Stromfeld, 1909). *Az újkor végén, a modernkor hajnalán a XIX. század modern hadseregei humán rekonverziós igényeire válaszul máig ható korszerű szabályozást alakítottak ki.*

A cári Oroszországban a katonákat - leginkább az altiszteket - tíz, kivételes esetben tizenöt évig tartották rendszerben. Ezt követően ezer rubel végkielégítést adtak a leszerelőknek, majd ezt követte évi 96 rubel nyugdíjat. A továbbbszolgáló katonáknak 11 500 férőhelyet tartottak fenn különböző minisztériumokban, de ezek illetménye minden esetben alacsonyabb volt az orosz hadseregben megszokott illetményeknél (Stromfeld, 1909).

Az Olasz Királyságban a szabályozás azt célozta, hogy a katonaság a lehető

⁵⁷ IV. Henrik 1589. és 1610. között Franciaország királya.

⁵⁸ I. (Nagy) Péter 1682. és 1725. között Oroszország cája.

legrövidebb ideig vonja el az olasz állampolgárt a civil élettől. Az 1906. évtől hatályos szolgálati törvény arra törekedett, hogy a legkiválóbb egyéneknek a katonai pályát élethivatássukká tegye és lehetőséget teremtsen a tiszti pályához, a kevésbé alkalmasok segéd munkások legyenek magasabb parancsnokságokon, és a harmadik, katonai pályára legkevésbé alkalmasok 12 évi szolgálat után polgári államszolgálatra váltak igényjogosulttá. E harmadik, rekonverziós szempontból lényeges kategóriában dolgozóknak fenntartott munkakört ellátottak illetmény minimum 900 líra volt (Stromfeld, 1909).

Franciaország hadseregének demokratikus jellegéből adódóan a hadsereg minden állománykategóriáját a francia nemzet valamennyi társadalmi osztálya egyszerre adta. Az 1889. március 18-án hatályba lépett szolgálati törvény alapján a leszerelt katonák számára fenntartott civil állami hivatalok csak leszerelőkkel voltak feltölthetőek és "*minden oly kinevezés, mely az előírt formák betartása nélkül hozatott, megsemmisítendő*" volt. A civil állásokat tisztekből és hivatalnokokból álló ún. vegyesbizottság közvetítette ki, állapította meg bérezését és felvételi vizsgáztatták a leszerelt katonákat. A volt katonáknak fenntartott állásokat négy kategóriába sorolták: különös előképességet igénylő, elemi előképzettségnél magasabb végzettséget igénylő, elemi képzettséget igénylő, valamint semmilyen előképzettséget nem igénylő állásokra (Stromfeld, 1909).

A *Német Császárságban* a rekonverziós szabályozás alapjait még 1867-ben, majd 1874-ben vetették meg, amely során az állami közigazgatásban, vasúti és forgalmi vállalatoknál, városoknál és biztosító társaságoknál a felsőfokú végzettséget nem követelő munkakörök többségét volt katonáknak - pontosabban altiszteknek - tartották fenn, akik 6 és 12 év között szolgáltak a birodalmi hadseregben. Ezen állások évi javadalmazása 1500 és 4200 márka között mozgott. A német állam emellett állta ezen beosztásokhoz szükséges átképzések költségét is (Stromfeld, 1909).

A *román hadsereget* 18 év szolgálati idő után elhagyó katonák havi 40 korona nyugdíjat és 12-20 hektár földet, amelynek műveléséhez további 500 koronát kaptak (Stromfeld, 1909).

A *Japán Császárság* hadseregéből leszerelők tíz év szolgálati idő után nyugdíjra voltak jogosultak és a szolgálati idejük utolsó félévében teljes illetménnyel szabadságon tartózkodtak (Stromfeld, 1909).

Az első, de különösen a második világháború óriási változást hozott a humán

rekonverziós ellátásoknál. Az első világháború lezárását követően még az egyszeri pénzbeli kompenzációs és ingatlan alapú kompenzációk domináltak, de néhány év múlva nyilvánvalóvá vált ezek elégtelensége. A történelem folyamán az első világháborút követően jelentek meg azok a foglalkoztatási garanciák, járadékok, adókedvezmények és mentességek, valamint közszolgálati átjárhatósági garanciák és segítségek, amelyek a hatályos jogalkotás pilléreit is képezik. A hazai legiszlációs rendkívül szofisztikált és hatékony volt, figyelembe véve azt a tényt, hogy minden hadviselő fél közül a legnagyobb veszteséggel kötött békét, amely a kompenzációs és rekonverziós lehetőségeket erősen behatárolta. A második világháborút követően váltak általánossá a humán rekonverzió olyan modern intézményei, mint a kedvezményes és ingyenes képzés és továbbképzés lehetősége, albérleti támogatás, kedvezményes ingatlan vásárlás, kedvezményes kamatozású ingatlanhitel, rehabilitációs programok, valamint bizonyos jogosultságok átadása közeli hozzátartozóknak („Education and Training Home”, 2018; „G.I. Bill - World War II”, 2018; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; „Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training”, é. n.).

A XX. század végén vált az önkéntes haderő újból tendenciává. A világháborúk után csak néhány ország rendelkezett önkéntes haderővel. Nagy-Britannia csak a gyarmatbirodalmi státuszának elvesztése után, 1962-ben), illetve az USA a vietnami háború végén, 1972-től tért át teljesen az önkéntes haderőre (Boulton, 2014). Ez azt jelentette, hogy már a modern társadalom keretei között kellett megoldásokat találni a korábban bemutatott történelmi problémára. A mai értelemben vett modern rekonverzió⁵⁹ először a második világháborút követően az Egyesült Államokban született meg („Education and Training Home”, 2018), mert a háború befejezésével a hadseregből, a hadiiparból és a K+F szektorból közel tízmillió munkavállaló vált egyik napról a másikra feleslegessé. Rooseveltnak elnök ennek megfelelően 240 hivatalos alapítványt, és a magánszféra szereplőit bevonva, teljes körűen, szervezeten hajtották végre az elbocsátásokat („G.I. Bill - World War II”, 2018). A jelenlegi NATO tagországokban az elmúlt két évtizedben a hidegháború befejeztével vált égető kérdéssé a rekonverzió, hiszen a két szuperhatalom szembenállásának megszűnésével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükségletek mértékűek voltak, hogy ezt a NATO hadseregek önmagukban nem voltak képesek ezt megoldani.

⁵⁹ A modern rekonverziót az különbözteti meg az outplacementtől (magyarul: kihelyezés), hogy ez utóbbi a civil szférából elbocsátottak jogi, pszichológiai és egzisztenciális problémaival foglalkozik.

2.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Összességében megállapítható, hogy már az *ókorban* felmerült a leszolgált katonák társadalmi beilleszkedése támogatásának igénye. Ennek kielégítésének a hiánya több ízben Róma történelmét. A leszerelő katonákról való gondoskodás hiányából adódó veszélyeket először a légióparancsnokok, majd a Róma politikai vezetői is felismerték. Megszülettek az első humán rekonverziós intézkedések, majd intézmények, amelyek - természetesen gyökeres átalakulás mellett - a mai napig léteznek, amelyen keresztül a társadalom az egyén, a katona erőfeszítéseit a szolgálat leteltével egyrészt elismerte, másrészt magát a leszereltet elégedetlenségétől megvédte. Először *(termő)föld vagy más célú ingatlan juttatásával*, bizonyos *kiváltságok, mentességek (immunitas)* biztosításával oldották meg a leszerelt római katonák egzisztenciális gondjait, amelyek mellé, majd ezek helyébe – a termelőerők fejlődésével - *pénz* lépett. Később a provinciák katonáinak jogosultsága ezek mellett a római polgárjog lett, ezáltal a provinciákból érkezők katonai szolgálatuk befejeztével római polgárrá (*civitas Romana*) váltak, megkapva e státusz széleskörű jogosítványait.

Középkori történelmi példák csak töredékesen maradtak fenn. A kora középkor törzsi államaiban a katonákról való gondoskodás a törzs feladata maradt, a később pedig a szerzetesrendek nyújtottak korlátozott támogatást.

Az újkori történelmi példákból azt láthattuk, hogy a szervezetek ősenek tekintett hadseregek állományánál évezredek történelmi íve van a társadalmi visszaillesztés problematikájának is. A legyőzöttek javainak eltulajdonításán túl gondoskodni kell azokról, akiknek valamilyen oknál fogva befejeződött a katonai pályafutása. Különösen fontos volt ez azon személyek esetében, akik viszonylag hosszú ideig – évtizedes időket is elérően - katonáskodtak, de aktív pályájukat nem a hadseregben fejezték be. Ezekből láthatóan a „rekonverziós” tevékenységet az újkorban a politikai, állami vezetése is fontos kérdésnek tartotta, melynek megoldására több ország esetében is találunk rendelkezéseket, sőt a mai értelemben vett intézményesített válaszokat és egzakt jogszabályokat is (Stromfeld, 1909; Ayton & Price, 1995).

Az első világháborút követően még a humán rekonverziós intézkedéseket az egyszeri kifizetések, járadékok és ingatlan alapú kompenzációk szegélyezték, ezek kombinációjával valósult meg. A leszerelők tömegei és a vesztes országok korlátozott gazdasági lehetőségei új megoldásokat ösztönöztek (Farkas, 2012).

A második világháborút követően váltak általánossá a humán rekonverzió olyan

modern intézményei, mint a járadékok, foglalkoztatási garanciák, közszolgálatok közötti átjárhatóság könnyítése, kedvezményes és ingyenes képzés és továbbképzés lehetősége, albérleti támogatás, kedvezményes ingatlan vásárlás, kedvezményes kamatozású ingatlanhitel, rehabilitációs programok, valamint bizonyos jogosultságok átadása közeli hozzátartozóknak („Education and Training Home”, 2018; „G.I. Bill - World War II”, 2018; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; Krizbai, 2012; O’Connor és mtsai., 2013).

A *hidegháborút és a rendszerváltást* követően még egyetlen ország sem tudott tökéletes *rekonverziós stratégiát* alkotni, annak ellenére, hogy a rekonverziós lépéseket közel minden állam tett. Az önkéntes rendszerre való áttérés még sok kérdést nyitva hagyott, így a kiléptetés intézményesülését is. Minden hadsereg humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos és tervszerű felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. Jelenleg már nyilvánvaló, hogy a humán rekonverzió nem csupán szociális probléma, hanem toborzási is: a legkvalifikáltabb munkaerő eleve be sem vonul, ha nem biztosított az aktív szolgálat utáni jövő, az intézményesített rekonverzió. Magasan képezett és elkötelezett bevonulók hiányában pedig nincs professzionális hadsereg sem. Ezért a szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és az érintettek által is elfogadottan kell működnie („3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017; „Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training”, é. n.; Beyer és mtsai., 1986; Binks & Cambridge, 2018; Manfredi & Vickers, 2016; Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018; Molnár, 1999; Boulton, 2014; Hall, 2014; Herman & Yarwood, 2014a; Szakály, 2018; Walker, 2013). A fejezet tudományos eredménye a gazdag és kétezer évre visszanyúló rekonverziós szabályozás bemutatása mellett annak bizonyítása és következtetés levonása, hogy nagy létszámú leszerelők katonák társadalmi reintegrációját segítő, a nemzetközi történet során bemutatott és bevált modelleket nem kell az alapoktól kidolgozni, legfeljebb a jelen gazdasági és társadalmi viszonyokhoz aktualizálni, majd a hatályos szabályozásba adaptálni. Dokumentumelemzés módszerével nemzetközi történelmi elemzésekkel igazolást nyert *első hipotézisem több ezer éves, visszatérő társadalmi probléma a szervezetek ősenek tekintett hadsereg működési feltételeinek biztosítása, amelynek mindig hangsúlyos és társadalmi kockázatokat is rejtő eleme volt, hogy mi legyen a feleslegessé váló kiszolgált katonákkal.*

3 A MAGYAR REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁS

3.1 A humán rekonverzió történelmi gyökerei

A hazai rekonverzió gyökerei⁶⁰ a XVIII. századig nyúlnak vissza. *Mária Terézia* német-római császárnőt, valamint magyar és cseh királynőt és tanácsadóit az osztrák örökösödési háború, valamint a hétéves háború tapasztalatai meggyőzték, hogy a hadsereg szervezetében komoly reformokra van szükség. Ennek megfelelően már nem csak háborúk alkalmával toboroztak, hanem állandó, hivatásszerű hadsereget állítottak fel. Az alakulatokat a továbbiakban pedig nem településeken szétszórva tartották, ahol azok polgárai voltak kötelesek ellátásukról gondoskodni. Ezentúl az egyes csapatokat nagyobb egységekben (ezredenként) együtt állomásoztatták és az államhatalom központilag gondoskodott ellátásukról, majd kiválásukról (obsit, a német „*der Abschied*”, azaz búcsú, elbocsátás szavakból). Az obsit jelentősége abban állt, hogy az obsitlevéllal rendelkezőt ismét nem lehetett katonaságra kényszeríteni.

*I. Ferenc*⁶¹ a napóleoni Franciaországgal vívott vesztes háborúja (1806) miatt elvesztette a birodalom dél-német és itáliai területeit (McNab, 2009). A magyar nemesi felkelés szánalmas fiaskóba torkolt, ezért haderejének utánpótlása érdekében szentesítette *a katonai segedelem gyanánt a magyar ezredkekhöz 12,000 ujoncznak megajánlásáról, és a toborzás visszaállításáról szóló 1807. évi I. törvénycikket*, amelynek ⁶² 1. §-a szerint „*hogy a katonai pályára lépők nagyobb kedvet kapjanak: otthon hagyott vagyonukról kellőképen gondoskodni kell; s javaikat az illetékes hatóság, még pedig vármegyékben a földesur hozzájárulásával, azonnal írja össze, és ingyen a polgári árvagondnokság felügyelete alatt őriztesse; azon katonáknak pedig, a kik husz évi szolgálat után elbocsátó-levelet kaptak, a következő kedvezmények adassanak, ugymint: hogy a fejadó személyes terhe, valamint a közmunka, ugyanis ut, töltés és hidak építése s javítása, úgyszintén a hivatalos levelek ingyenes szállítása alól is fölmentve legyenek. Oly helyeken pedig, a hol társas-házak vannak, valami munka vagy mesterség teljesítése fejében, mindenütt ingyen fogadtassanak be; ezek a kedvezmények továbbá a rokkantakra, feleségeikre, sőt mindkét nembeli gyermekeikre is, a meddig atyjokkal egy kenyéren élnek, olyképen terjesztessenek ki, hogy az ily gyermekek árva-*

⁶⁰ Ezek a kezdeti lépések nem vethetők össze a modern humán rekonverzió követelményeivel.

⁶¹ I. Ferenc (Firenze, 1768. február 12. – Bécs, 1835. március 2.) Német-római császár és német király, majd osztrák császár, magyar és cseh király, lombard-velencei király

⁶² <http://www.1000ev.hu/index.php?a=3¶m=5026> Letöltés: 2018.07.05.

és szegényházakba, valamint segélydíjakra, mindenkor tiszteletben tartván az alapítók szándékát, első sorban vétessenek föl: mesterségek és keresetök után végre az ilyen rokkant és a mondott módon levéllel elbocsátott katonák sehol se rovassanak meg.”

Az 1848–49-es forradalom és szabadságharc leverését követően a legénységi és főleg a tiszti állomány az Osztrák-Magyar Monarchia hadseregébe nem léphetett be, sőt üldözött volt és élete folyamatosan veszélyben forgott. Legtöbbjük viszont a fegyverforgatáson túl máshoz nem értett. Akik ennek ellenére nem választottak új hazát, sokszor különös módját választották a társadalomba visszailleszkedésnek. A bujdosó honvédeknel „*az a körülmény, hogy Szeged hatalmas tanyavilága a városból rajzott ki, mint ahogy falvak egész sora is kirajzott, magával hozta az iskoláztatás igényét is. Olyan tanítóval, amilyen éppen akadt. A menekülő katonának mindenesetre kapóra jöhetett ez a megbízatás, hiszen kosztot és kvártélyt kaphatott, ha átmeneti időre is. Bujdosók réme volt a tél minden időkben.*” (Berta & Csongrád Megyei Levéltár (Szeged), 2002, o. 292)

A következő és szerencsére ezúttal intézményesített - máig példaként említendő - rekonverziós lépésnek tekintendő a katonákról való gondoskodások sorában a *véderőről szóló 1868. évi XL. törvénycikk*⁶³. Ennek „38. § Altiszteknek, a kik tizenkét évig s e közben legalább nyolcz évig mint altisztek tetteleg szolgáltak a hadseregben, a hadi tengerészetnél, vagy a honvédtörzsek és osztályoknál, és magukviseléséről kedvező igazolványt nyertek, igényök van alkalmazásra akár valamely közszolgálatban, akár pedig az állam által segélyezett vasuti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál. Ezen határozat foganatosítása külön törvény által fog szabályoztatni.”

A hivatkozott törvény hatályba is lépett: ez lett az 1873. évi II. törvénycikk a *kiszolgált altisztek alkalmazásáról*. A törvénycikk 1. §-a kimondja, hogy "azon altisztek, kik a hadseregben, a hadi tengerészetnél vagy a honvédtörzseknél és osztályoknál tizenkét évig, s e közben legalább nyolcz évig mint altisztek tetteleg szolgáltak és magukviseléséről kedvező igazolvánnyal vannak ellátva: ez által igényt nyernek akár közszolgálatban, akár pedig az állam által segélyezett vasuti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál leendő alkalmaztatásukra."

A törvény alapvetően meghatározott állami munkaadóknál, bizonyos munkaköröket kiszolgált és leszerelő altisztek számára tart fenn és alábbi jogosítványokat rögzíti

„3.§ Ebbeli igényük kielégítése tekintetéből az 1. és 2. §-ban megjelölt altisztek

⁶³ <http://www.1000ev.hu/index.php?a=3¶m=5362> Letöltés: 2018.04.23.

részére:

1. bizonyos szolgálati állomások kizárólag fenntartatnak;

2. más állomások betöltésénél pedig, egyéb kérelmezők felett, elsőbbségi jog biztosítatik.

4. § Azon, akár állandó, akár ideiglenes állomások, melyek kiszolgált altisztek számára tartatnak fenn, a következők:

a) minden hivatali és alsóbbrendű felügyelői állomás a közös és a magyar királyi ministeriumoknál, a horvát-szlavon országos kormányánál és a fiumei királyi kormányzósnál, valamint a magyar államban létező törvényszékeknél, bírósági és egyéb hivataloknál, fegy- és más olyan intézeteknél, melyek egészben vagy részben államköltségen tartatnak fenn;

b) ugyanezen állomások a köztörvényhatóságoknál felerészben;

c) minden, a hivatal- és irodaszolgái, és az alsóbbrendű felügyelői és kezelési szolgálat körébe tartozó állomások, az állam által javadalmazott vagy biztosított azon vasúti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál, melyek jövőre engedélyeztetni fognak, vagy a melyek már engedélyeztettek és alapszabályaiknál, engedélyokmányaiknál fogva vagy egyébképpen kötelezve vannak, a szolgálati állomások betöltésénél kiszolgált altiszteket figyelembe venni.

5. § A 4. § a) b) és c) pontjaiban elősorolt hatóságok, törvényszékek, bírósági és egyéb hivatalok, intézetek és vállalatok, azon irodai és kezelési alsóbbrendű hivatalnoki állomásainak betöltésénél, melyekre már fizetésben levő kebelbeli hivatalnokok vagy nyugdíjasok nem találhatók: az ezen szolgálatra teljes képességüket igazolt igénynyel bíró altiszteknek más pályázók felett elsőbbség adatik. Ugyanazok a rendőrségi és pénzügyőrségi állomások betöltésénél is hasonló előnyben részesülnek.” Másfél évszázada a katonai karakterű szervek legénységi állományának utánpótlása – mai fogalommal: közszolgálati átjárhatóság - kiszolgált katonákból is történhetett. Prof. Dr. Szakály Sándor, az MTA doktora így fogalmaz: „Kissé más volt a csendőrlegénység - a tiszthelyettesi állomány - helyzete. Csendőr az lehetett, aki a kötelező két éves katonai szolgálatát letöltötte. A honvédségben legalább tisztes - őrzető, tizedes, szakaszvezető - rendfokozatot ért el és megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkezett és a testületbe történt felvétele után másfél évi próbaszolgálatot teljesített, közben elvégezte a járőrtárs iskolát.” (Szakály, 2018) A törvény

3-5. §-ai visszaköszönnek mindazon szabályzókból, amelyek az államigazgatásban és az állami vállalatokban foglalkoztatást tartalmazták. Mindez differenciáltan, a volt katonák beosztásához, képzettségéhez és képességeihez kapcsolódóan történt: a betanított munkától, hivatalsegéden át a (felső)vezetői, igazgatósági munkakörökig.

Az előbbiekből egyértelműen láthatjuk, hogy az akkori társadalomirányítás felismerte, hogy olyan kérdésről van szó, amelyet központilag állami felelősséggel kell irányítani. Itt szeretnék arra is utalni, hogy a fejlődő társadalmi szabályzás már jól láthatóan beépítette a szaktudományokból azokat az elemeket, amelyek egy bürokratikus intézményrendszer rendszerszintű elemeit jelentik. Ezen túl azt is láthattuk, hogy a folyamatot jelentő szabályzási kör be is zárult, hiszen a honvédelemért felelős vezetőnek rendszeresen be kellett számolni a törvényalkotó felé. Természetesen azt is láthattuk, hogy egy iparosodó, polgárosodó időszakban jól ráépítették a rendszert a társadalmi igényekre és lehetőségekre. Mai fogalmaink szerint a főhatóságokon keresztül kiterjedt a köz- és versenyszféra egészére.

Több szempontból is más dimenziót jelentett az első világháborút követő időszak. Az *első világháborút* Magyarország a vesztes országok oldalán fejezte be, amelyek közül is a legnagyobb területi és lakosságvesztést szenvedte el. A békediktátum eredményeképp a 325 411 km² összterületű Magyar Királyság megszűnt létezni, a 282 870 km² területű Magyarország több mint a $\frac{2}{3}$ -át – 67%-át, Horvátországgal együtt 71%-át – elvesztette területeinek, azaz területe 92 952 km²-re csökkent. Lakosságának több mint a fele került más országok fennhatósága alá: az 1910-ben még 18 264 533 fős országunk lakossága 7 615 117 főre zuhant. A világháború, a háborús erőfeszítések és az azt követő viharos két történelmi év emellett nem csatolt területeken is hatalmas vagyont, életet és munkaképességet pusztítottak el helyrehozhatatlanul. Tragédiával zárult az egész magyar nemzetre nézve, de mérhetetlen szenvedéseket rótt a magyar családokra is. A világháború terhének nem egyenletesen oszlott el a lakosságon, mert minden hadköteles és a személyes hadiszolgálatot teljesítő állampolgár kénytelen volt a háborús évekre foglalkozását szüneteltetni, családját elhagyni, egészségét, teste épségét veszélyeztetni, sőt életét is feláldozni. A hátszágban maradtak folytathatták mindennapi életüket, rendes foglalkozásukat, vagyont gyűjthettek maguknak és családjuknak. Az igazságosság és méltányosság megkövetelte, hogy minden hadköteles korban levő ember, aki mégsem volt a harctéren, ellenszolgáltatásul jövedelme és vagyona arányában hadiváltságot fizessen és az ebből befolyt adót a háború legközvetlenebb károsultjainak, azaz a hadirokkantak, a hadiözvegyek és a hadiárva kapják meg. Egy évvel a trianoni békediktátum (1920. évi június hó 4.) után lépett hatályba a *hadiváltságról szóló*

1921. évi XIII. törvénycikk. A hadiváltságnak összege nyilván nem volt, nem is lehetett akkora, hogy az az elkerült lelki és testi szenvedésnek, és gazdasági hátrányoknak reális ellenértéke legyen, mert ennek értéke egyrészt nemösszecsúsítható, másrészt nem kompenzálható. Ezért hadiváltság mérvének a meghatározásánál egyedül a megborult gazdasági egyensúly némi kiegyenlítését célozták, hiszen a háborús jóvátételt nyögte az egész ország, ezért egy helyes adópolitika nem célozhatta az adózók ellehetetlenítését (Farkas, 2012). A hadiváltságot együttesen a jövedelmi és a vagyoni adók kereteibe illesztették és egy progresszív adónemet⁶⁴ vezettek be, így a hadiváltságnak progresszív tételei kiróhatóak voltak anélkül, hogy erre külön alapokat kellett volna teremteni. Az új adónem egyszerre szolgált kompenzációként és nyilvánult meg társadalmi szolidaritás eszközeként, de felfogható a *"haderőt a háborúban demoralizáló és a forradalmi hevületnek is alapot adó társadalmi igazságtalanság elleni fellépésként"* is (Farkas, 2012).

Témánk szempontjából kiemelt kérdés, hogy a trianoni békeszerződés⁶⁵ rendelkezései szerint a magyar haderőt kizárólag önkéntes jelentkezés útján lehetett feltölteni (önkéntes haderő), amelynek elősegítése érdekében *a magyar királyi honvédségről szóló 1921. évi XLIX. törvénycikk* külön szakaszban rendelkezett: korszerű és az önkéntes jelentkezésre alapított kiegészítési rendszerrel vele járó újítás a törvénycikkben a legénységnek a katonai szolgálat ideje alatt polgári életpályákra való szakszerű előkészítésének, illetőleg továbbképzésének bevezetése. A törvény 23. §-a szerint „*A m. kir. honvédség legénységi állományú tagjait tényleges szolgálatuk ideje alatt polgári életpályákra - a katonai szolgálat által megengedett keretek között - szakszerű kiképzésben, illetőleg továbbképzésben kell részesíteni.*” Tehát a korábbi szabályzás szellemében kiterjesztésre került a jogszabályi szinten az intézmény az immár önkéntes legénységi állományra is.

Természetesen ez a háború utáni társadalmi gazdasági szempontból is válságos időszak sok olyan egyéb kérdést is felvetett, mely a mindenkori hadseregek állománya és hozzátartozóik szempontjából is fontos. Ezt kis kitérővel azért is fontos áttekintenünk, mert az

⁶⁴ Progresszív adónem kifejezés abból ered, hogy emelkedik az adókulcs, amikor az adóalap egy bizonyos sávot átlép.

⁶⁵ 1921. évi XXXIII. törvénycikk az Észak-amerikai Egyesült Államokkal, a Brit Birodalommal, Franciaországgal, Olaszországgal és Japánnal, továbbá Belgiummal, Kínával, Kubával, Görögországgal, Nicaraguával, Panamával, Lengyelországgal, Portugáliával, Romániával, a Szerb–Horvát–Szlovén Állammal, Sziámmal és Cseh-Szlovákiával 1920. évi június hó 4. napján a Trianonban kötött békeszerződés becikkelyezéséről

intézményesülés számos eleme jól felfedezhető benne.

A hadirokkantak, hadiözvegyek és hadiárvak ellátása Magyarország a '20-as években is kiemelt állami feladat maradt. Ez a gondoskodás felőlük, amely az 1922. évi XVII. törvénycikk által jóváhagyott 1922. évi 2.700/M. E. számú kormányrendelet módosításai ellenére sem elégséges a rokkantak és hadigondozottak igényeinek kielégítésére. Sajnos a rokkantellátás elodázhatatlan rendezéséhez az 1924. évi IV. törvénycikk alapján összeállított állami költségvetésben megfelelő fedezet nem volt, ezért egy új céladó bevezetése vált szükségessé. Ez lett az ún. rokkantellátási adó, amelynek bevételeiből fedezték a nem hivatásos katonai állományból származó rokkant és egyéb hadigondozottak állami ellátását. Ilyen előzményekkel hirdették ki 1925. december 30-án a *rokkantellátási adóról szóló 1925. évi XLVIII. törvénycikket*. Az új törvénycikk egyrészt hatályon kívül helyezte a hadiváltságról szóló 1921. évi XIII. törvénycikket, másrészt saját hatályát - a jogalkotásban kivételes módon - határozott időszakra, 1926. január elseje és 1930. december 31. között állapította meg. Mivel a rokkantellátási adó nem a hadiszolgálat váltsága volt, azért azok a leszerelt katonák is fizették, akik a világháború alatt vagy azt megelőzően katonai szolgálatot teljesítettek. A leszerelt katonák azért is maradtak adókötelesek, mert ellenkező esetben olyan kevés adóalany maradt volna, hogy az adóból várható bevétel nem fedezte volna a rokkantak ellátását. A rokkantak ellátásához így az egész magyar társadalom egységesen hozzájárult, hiszen a rokkantellátási adó megfizetésére mindazok kötelesek voltak, akik kereseti adót, jövedelemadót, vagyonadót földadót, házadót, társulati adót, osztalékadót fizettek. Adómentességet a rokkantellátási adó fizetése alól kizárólag azok élveztek, akik maguk is hadirokkantak voltak, vagy hadiözvegyek és hadiárvak voltak. A rokkantellátási adót minden esetben a munkáltató vonta le a munkavállaló béréből és a községnek adta át. Amennyiben a rokkantellátási adót nem vagy nem kellő mértékben fizették meg a, a büntető bíróság jogosult volt adócsalásért magasabb pénzbüntetést vagy szabadságvesztést is kiszabni.

A két világháború közötti rekonverziós szabályozás elismerésre méltó aprólékossága még nyolcvan év után is megdöbbentően gondoskodó, támogató és teljes. A *honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített legénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról szóló 1931. évi III. törvénycikk 1. §* kimondja, hogy „a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség, kötelékében szolgált legénységi állományú egyének a következő rendelkezésekben meghatározott módzatok szerint igényt szereznek a közszolgálatban, valamint magánszolgálatokban való alkalmazásra, feltéve, hogy erre testileg és szellemileg alkalmasak, jól vannak minősítve és az állás

elnyeréséhez megállapított szakképzettséggel rendelkeznek.” Ugyanezen tc. 2. §-a megállapítja, hogy „Az első §-ban meghatározott igényt az érdekeltek megszerzik, ha azt egyébként valamely elvállalt szolgálati kötelezettségük nem akadályozza: 1. altiszti, valamint az ezekkel egy tekintet alá eső állásokra 6 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után; 2. állami rendszerű kezelői, az állami üzemeknél és közforgalmú vasúti vállalatoknál a segédtszti, valamint az ezekkel egy tekintet alá eső állásokra 6 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után és a középiskola IV. osztályának sikeres elvégzése esetén, végül 3. az e törvény alá eső és az irodakezelési szakhoz tartozó tisztviselői állásokra, 12 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után és ugyancsak a középiskola IV. osztályának elvégzése esetén.” A törvénycikk ezzel differenciált életpályák lehetőségét teremtette meg azok számára, akik igényelték és megfeleltek, valamint a háborús, rokkantsági jóvátételhez kapcsolódó trafikokon és egyéb intézményeken túl számos állami szerv, állami tulajdonban álló cég⁶⁶ és a közszolgálat biztosított - törvényi kötelezettséggel - lehetőségeket. A törvénycikk 5. § a fenti beosztásokat fenntartotta „a minisztériumoknál, a m. kir. legfőbb állami számvevőszéknél, a m. kir. bíróságoknál, a m. kir. közigazgatási bíróságnál, valamint a minisztériumok hatósága alá tartozó minden állami hatóságnál, hivatalnál, tanintézetnél, egyéb intézetnél, vállalatnál és üzemnél, továbbá a kormány kezelése alatt álló közalapoknál és közalapítványoknál; a törvényhatóságoknál, továbbá a megyei városoknál, községeknél, valamint az általuk egészben vagy részben fenntartott, igazgatott vagy kezelt tanintézeteknél, egyéb intézeteknél, vállalatoknál, üzemeknél, alapoknál és alapítványoknál, és pedig tekintet nélkül arra, hogy az illető állások mily módon töltetnek be, ha évi fizetéssel javadalmazottak és nyugdíjigénnyel vannak egybekötve; az olyan nem állami tanintézeteknél, általában az olyan intézeteknél, amelyeket az állam külön törvényes rendelkezések alapján létesített vagy tart felügyelete alatt; a nyilvánossági jellegű és nem csupán magánosok által fenntartott tanintézeteknél; az állami felügyelet alatt álló alapítványokból fenntartott tanintézeteknél és egyéb intézeteknél, amennyiben ez az alapítólevél rendelkezéseivel összefér; a közforgalmú vasúti vállalatoknál és az állam által engedélyezett vagy szabadalmazott bármely szárazföldi, vízi és légi közforgalmú közlekedési vállalatnál, amennyiben őket erre az engedélyokirat kötelezi; az ügyvédi, közjegyzői, mérnöki, mezőgazdasági, kereskedelmi és iparkamaráknál, a törvény által alkotott más testületeknél, a vízszabályozó, ármentesítő, belvízlecsapoló társulatoknál és

⁶⁶ Ezt a megoldást alkalmazták a Kínai Felszabadító Hadsereg 2016. évi hadseregreformja során is, amelynek lényege, hogy a 2,3 milliós kínai haderőből közel 300 000 leszerelt katonát állami vállalatoknál helyeztek el. („China Orders Struggling State Firms to Hire Laid-off Soldiers”, 2015)

általában azoknál a társulatoknál és más jogi személyeknél, amelyeknek szervezetét törvény állapítja meg.”

A két világháború közötti szabályozás egyéb dimenziói anyagi és erkölcsi indíttatásúak ha figyelembe vesszük, hogy a két évtizeddel azelőtti első világháborúban frontszolgálatot teljesítőket milyen széleskörű védelemben részesítette. Az 1914-1918. évi világháború tűzharcosai érdemeinek elismeréséről 1939. évi IV. törvénycikk 6. §-át, amely az 1931. évi III. törvénycikk 2. §-ban részletezett jogokat kiterjeszti az első világháborúban legalább 12 hétig frontszolgálatot teljesített katonákra „*aki az 1914-1918. évi világháborúban teljesített arcvonalbeli szolgálata alapján a Károly-csapatkereszt⁶⁷ igazolt tulajdonosa*”, függetlenül azok állományviszonyára, rendfokozatára vagy beosztására. Ezen felül a tc. 6. §-a szerint az „*1931:III. tc. 5. §-ának második bekezdésében felsorolt hatóságoknál, testületeknél, intézeteknél, üzemeknél való bármily alkalmazás, úgyszintén a kir. közjegyzői és a bírósági végrehajtói kinevezések szempontjából a tűzharcosokat egyenlő feltételek esetében előnyben kell részesíteni. A tűzharcosok alkalmaztatási felső korhatára a betöltött 45. életévben állapíttatik meg, a pályázónak azonban testileg is alkalmasnak kell lennie az elnyerni óhajtott állásra. Az irodakezelési szakhoz tartozó díjnoki (napidíjasi, havidíjasi), valamint a kiegészítő szolgálai (napibéresi, havibéresi) és az ezekkel egy tekintet alá eső alkalmazások az 1931:III. törvénycikk értelmében fenntartott állások közé soroltnak. A díjnoki (napidíjasi, havidíjasi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazásra az igazolványosok részére az igényjogosultságot hat évi tényleges katonai szolgálat teljesítése és a közép- vagy középfokú iskola IV. osztályának sikeres elvégzése, a kiegészítő szolgálai (napibéresi, havibéresi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazásra pedig hatévi tényleges katonai szolgálat teljesítése állapítja meg. A fent említett alkalmazásokra felvett igazolványosok illetményeinek megállapításánál az 1931:III. tc. 13. §-ának 2. és 3. pontjaiban foglaltakat kell alkalmazni. Az előbbi bekezdésben említett irodakezelési szakhoz tartozó díjnoki, (napidíjasi, havidíjasi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazások gyanánt nem jönnek figyelembe a telekkönyvvezetői, továbbá a börtönügyi és javítóintézeti tisztviselői, valamint a közép- vagy középfokú iskola IV. osztályának elvégzésénél magasabb képzettséghez kötött más szolgálat előkészítésére, vagy ideiglenes ellátására szolgáló ily alkalmazások. Az egyes államigazgatási ágakra vonatkozóan az illetékes miniszter, az önkormányzati testületekre vonatkozóan a belügyminiszter évről-évre a pénzügyminiszterrel és a honvédelmi miniszterrel egyetértően*

⁶⁷ IV. Károly király által alapított katonai érdemérem, amely állami ellátás és választójog (lásd. 1938. évi XIX. tc.) szempontjából is előnyökkel járt

állapítja meg a jelen rendelkezés szempontjából figyelembejövő díjnoki (napidíjasi, havidíjasi), illetőleg az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazások számát. Az 1931:III. törvénycikk értelmében fenntartott állásoknak, valamint a jelen szakasz (2) bekezdése értelmében fenntartott alkalmazásoknak egyharmada az igazolványosok, egyharmada a hadirokkantak, a vitézi rend tagjai és a tűzharcosok számára tartatik fenn, egyharmada pedig szabad rendelkezésre áll. A figyelembejövő állásokat (alkalmazásokat) felváltva, egyszer igazolványossal, egyszer hadirokkanttal, vitézzel vagy tűzharcossal kell, egyszer pedig korlátozás nélkül lehet betölteni. Ha a hadirokkant, vitéz vagy tűzharcos pályázónak az állásra megszabott elméleti és gyakorlati képesítése megvan, az állásra alkalmazható még akkor is, ha nincs is meg az az előző szolgálati ideje, melyet az állásbetöltésére nézve jogszabály meghatároz. A fenntartott állások (alkalmazások) szabad harmada pályázat hirdetése nélkül betölthető, lekötött kétharmadának betöltésénél pedig a pályázat hirdetését ugyancsak mellőzni kell akkor, ha a megürülő állások (alkalmazások) az illető szolgálati ágnál már tényleges szolgálatban álló igényjogosultakkal töltetnek be. Az állások (alkalmazások) pályázat nélküli betöltéséről a honvédelmi minisztert értesíteni kell.” A 6. § (8) bekezdése pedig a pedig általánosságban megszabja, hogy „a közszolgálati alkalmazottak előléptetésénél, egyenlő alkalmasság és minősültség mellett, a tűzharcosokra különös figyelemmel kell lenni.”

Az idézett törvények az új államhatalom kialakulásáig hatályosak voltak. Változás az új néphadsereg és az államforma kialakulása után következett be. Ehhez az időszakhoz hozzá kell tennünk, hogy témánk szempontjából is sok ellentmondást vetett fel. Egyrészt vesztésként megszállt országban a korábbi jogintézmények csak korlátozottan tudtak működni. Annak ellenére, hogy a nagyhatalmak által deklaráltan a nemzetközi jog intézményei a korábbiaknál nagyobb hangsúlyt kaptak, a háborúban résztvevő egyszerű emberek megítélése is ellentmondásos volt. A háborút viseltek közül egy ideig sokan utólagosan is negatív megkülönböztetést kaptak.

Speciális helyzet volt a hadsereg újraépítésével, illetve új hadsereg kiépítésével kapcsolatos időszak. Többségében elbocsájtották a korábbi hadsereg hivatásos állományát is és az akkori fiatal népességből kiválogatva állt fel az új hadsereg vezető állománya is. Mindez témánk szempontjából azt is jelentette, hogy esetükben a kiválás távlati kérdés volt.

A második világháború utáni -1951-től- néphadseregi időszak alapja a sorozott hadsereg volt és ez, illetve az erőltetett hadseregépítés együtt járt rekonverzió súlytalanná válásával és a leszerelők érdekeivel ellentétes tendenciákkal. Ez időszakban ugyanis a

nyugdíjazás előtti, sőt bármely önhibából történt leszerelést bármely rendfokozat mellett – különösen tisztek körében - közel hazaárulásnak tekintették. Az 56-os forradalom utáni időszakban átmenetileg lényegesen kisebb hadseregről, majd új struktúráról születtek döntések. Ennek során viszonylag rövid idő alatt sokan kiváltak, de viszonylag gyorsan felszívta őket az újjáépülő gazdaság. Tehát azon kevesek, akik hivatásukból nyugdíj előtt kiléptek viszonylag könnyen el tudtak helyezkedni.

A légénységi állomány, a leszerelt sorkatonák a sorkatonai szolgálat leteltével egyszerűen visszamentek dolgozni a bevonulás előtti munkahelyükre. Az ez időre eső magyar államszocializmus mellett alig ismerték a munkanélküliséget, sőt akiknek nem volt bejelentett munkahelyük és nem minősültek háztartásbelinek, azok ún. közveszélyes munkakerülőknak minősültek.

A korábbiaknál lényegesen alacsonyabb szerepű és kisebb létszámú tiszthelyettesi kar, akiknél biztosítani lehetett a szolgálati nyugdíj megszerzését. Ők a tisztekhez hasonlóan az új hadseregépítésben fiatalon léptek be és kiválásuk a szolgálati nyugdíjjal volt biztosított. Harmadik tényezőként említhető, magának a Néphadseregnek a speciális élettörténete, amely miatt a rendszerváltásig nem fogalmazódott meg érdemi problémaként a tiszthelyettesek problémája. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a tiszthelyettesi feladatok egy részét „elvitték” a hadkötelezettség alapján szolgálatot teljesítő kiváló katonák, illetve a felsőfokú képzés után tartalékos tiszti felkészítésen résztvevők. Mellettük elhanyagolható arányban voltak az úgynevezett továbbszolgálók, akik egy része a már említett élettörténet miatti generációváltás folyamán át tudott lépni hivatásos állományba.

Érdekességként ki kell emelnünk, hogy elsősorban a 60-as évektől jellemző időszakból, hogy társadalmi, munkaerőpiaci kérdésekben is szerepet vállalt a haderő. Jelentős képzési lehetőséget biztosított a laktanyákban azon sorkatonák számára, akik korábban nem fejezték be alapfokú képzésüket. Ezek később szakmásított, középfokú képzettséget is biztosító lehetőségekkel is kiegészültek. Ezen túl egyes a katonai fegyvernemi beosztásokra felkészítő kiképzések kiegészültek civil életben is konvertálható tudássá. Kaphattak civil végzettséget is igazoló dokumentumokat (pl. gépkezelő), illetve igazolásokat megszerzett gyakorlatról (pl. gépkocsivezető levezetett km-ről). Tehát a légénységet érintően is volt együttműködés képzési intézményekkel, munkáltatókkal is.

Az előbbieken túl a 70-es évektől szélesedően megjelent a hivatásos állomány képzésében a civil végzettséget is adó képzés (pl. kettős diploma). Tehát ha egyéb okok miatt

nem is volt jelentős a kilépési igény, a konvertálható tudás egyre szélesebb körben bekerült a gondolkodásba és a szabályzásba is. Itt kell megjegyezni, hogy a hivatásos állomány képzése szabályozásában is erősödő mértékben szerves része lett a közoktatás és felsőfokú képzés intézményének. Mindezek természetesen a sajátos generációs összetétel és egyéb, részben erőforrásgazdálkodási hibák miatt nem lettek szélesebb körben használva, tehát a rendszerváltást megelőzően csak szűkkörűen sorolhatjuk az intézményhez.

Végül a rekonverzió szempontjából nem tekinthető jogforrásnak ugyan, de a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság szempontjából lényeges volt a 1971. június 1-jén életbelépett és *a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. számú törvényerejű rendelet (tvr.), valamint az 1971. évi 10. számú törvényerejű rendelet végrehajtására kiadott 7/1975. BM utasítás, majd 21/1981. BM utasítás.* Az 1971. évi 10. tvr. a szolgálati nyugdíjrendszer részletes szabályait a 22/1971 (VI.1.) Korm. rendelet tartalmazta, amely személyi hatályát kiterjesztette a tűzoltókra is. A tvr. és az alacsonyabb szintű szabályzói biztosították az átjárást a testületek között. Másrészt a tvr. a fegyveres és rendvédelmi szervek legénységi állománya esetében a sorkatonai szolgálat letöltéséhez kötötte, így a már kiképzett, sorkatonaságot leszolgáltak kerülhettek a rendvédelmi szervek hivatásos állományába.

3.2 A humán rekonverziós szabályozás szakaszai rendszerváltástól napjainkig

Elemzésünk szempontjából nem tekinthetünk el attól, hogy a politikai értelemben vett rendszerváltás mellett legalább olyan hangsúlyos volt a gazdasági értelemben vett rendszerváltás, amellyel Magyarország piacgazdaságba lépett át, ahol a munka világát is piaci viszonyok jellemezték és ez időszak fajsúlyos, meghatározó tényezője lett, hogy jelentős gazdasági válságot okozva elindult a privatizáció folyamata is.

Természetesen a piacgazdaság és jellemzői megjelenésével a társadalmi szintű munkaerőpiaci szabályzás is megjelent. A *szabályozás rendszerváltozást követő első lépése* a jelenleg is hatályos és *a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény* volt. A jelenleg is hatályos törvény számos⁶⁸ módosításon ment

⁶⁸ A 1991. évi IV. törvény szövegét 1991. február 23-tól 562 pontban módosították.

keresztül és célja⁶⁹ a „foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése, amely érdekében a Kormány, a helyi önkormányzatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalásra jogosultak, valamint az utóbbiak érdekképviselői szervezetei együttműködnek”. A törvény személyi hatálya kiterjed a magyar állampolgárokra, sőt menekültekre, menedékesekre, bevándoroltakra, oltalmazottakra, valamint letelepedettekre. Az állami foglalkoztatási szerv a munkahelykeresést, a munkához, illetve a végzettséghez-képzettséghez megfelelő foglalkoztatást, továbbá az ellátott munkakör megtartást bizonyos munkaerő-piaci szolgáltatásokkal segíti elő, amely tartalmazza a munkaerő-piaci képzéseket, kereset-kiegészítést, képzési támogatást, illetve keresetpótló jutatást. A hivatkozott jogszabály a munkanélküliség felszámolásán túl a munkaerő bővítés támogatásait, a munkahelykeresőknek vállalkozóvá válását, a munkahelyteremtés és munkahely-megőrzés támogatását, valamint munkaerő-piaci programok is elősegíti, és rendelkezéseket tartalmaz a leszerelők munkaerő-piaci beilleszkedésére is. A törvény nem katonai humán rekonverzió specifikus, hanem széleskörűen a teljes magyarországi munkaerőpiacot célozza és csak részben a Magyar Honvédséget. Ezzel együtt az eseti szervezési ciklusokban a problémák kezelésében adott némi segítséget.

A rendszerváltást követő negyedik évre, amikor intenzíven elindult a haderő csökkentése, az állami gazdaság lebontása során másfél millió munkahely szűnt meg és már hatszázezernél is több munkanélküli terhelte hazánk szociális ellátórendszerét és komoly problémákat jelentett a honvédségből kiválók részére is. Ezt a helyzetet viszont a hivatásos állomány többségénél kezelni tudta a szolgálati nyugdíj intézményrendszere, amely lehetővé tette a 25 szolgálati év utáni nyugdíjazást. Akik nem tudtak élni ezzel a lehetőséggel azért is nehéz helyzetben voltak, mert az államszocializmus időszakában a szovjet típusú fegyveres szervezetek olyan zárt intézmények voltak, amelyben történelmi okokból sem volt jellemző a szolgálati idő letelte előtti, különösen intézményesítéssel segített kiválás. Tehát a rendszerváltást követően a közel másfélszáz ezres Magyar Néphadseregnek reagálnia kellett elsősorban a gazdasági, másodsorban a politikai és társadalmi változásokra. Bár a rendszerváltást követő, korántsem egyértelmű irányú politikai változások egy magas létszámú fegyveres erő fenntartását indokolták volna, viszont egy ilyen létszámú hadsereget akkor Magyarország nem tudott fenntartani. A hadsereg létszámának megfelelése még több évvel a rendszerváltás után is esetlegesen történt. Az adott szervezési feladatra kiadott humán

⁶⁹ A 1991. évi IV. törvény 1. §

intézkedések, HM utasítások, bár épültek a korábbi tapasztalatokra, mindig esetiek, valamint kampányszerűek és nem intézményesítettek voltak. Ennek több oka volt, köztük az is, hogy a humánpolitika nem ismerte fel, hogy a piacgazdaságban a Magyar Honvédség is kilépett a munkaerő-piacra, másrészt az ismétlődő és ellentmondásos létszámcökkentésről szóló döntések miatt nem volt kellő kapacitás a rendszerépítésre, maradtak az eseti kezelő rendszerek, melyek a jelentős erőfeszítések ellenére nagyon korlátozott hatással bírtak.

Az erőfeszítések közül ki kell emelni a munkaügyi szervekkel kapcsolatos együttműködést és a honvédségi humánszolgálat és kapcsolódó szervezeti elemek együttműködését. A katonai humán rekonverzió decentralizációja segítése céljából a rendszerváltást követő harmadik évben kezdte meg működését és mai napig elismerésre méltó eredményeket ér el a Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítványa⁷⁰, mely alapítása pillanatától sikeresen pályázik átképzési támogatásokra is. Tevékenységét a következő alfejezetben részletezem.

Átmeneti támogatásnak volt tekinthető a *fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény* hatályba⁷¹ lépése. A törvény hatályba lépésének időszakában csoportos létszámleépítés miatt újabb húszezer katona volt kénytelen megválni az egyenruhájától és humán rekonverziójukban e törvény hozott áttörést, amely tekintettel a rendvédelmi szervekre való kiterjesztésre átjárhatóságot biztosított a büntetés-végrehajtás, rendőrség és 2006-ig létező Magyar Köztársaság Határőrségének állományába. A törvény 60. § (1) és (2) bekezdése kimondta, hogy a „*hivatásos állomány tagja beleegyezése esetén - az érintett miniszterek által meghatározott feltételek mellett - rendfokozatának megtartásával más fegyveres szervhez áthelyezhető*” és ekkor „*a hivatásos állomány áthelyezett tagjának a szolgálati viszonyát folyamatosnak kell tekinteni*”. A törvény alapján a Magyar Honvédségtől leszerelők 45 éves életkorukig hivatásos állományba visszavehetők⁷² voltak, ha csoportos létszámleépítés vagy átszervezés okán szorultak ki a Magyar Honvédségből. A szabályozás hatékonyságát növelte a Honvédelmi Minisztérium személyügy szerveinek állandó kapcsolata a civil munkaügyi központokkal, amellyel - másodszer a hazai fegyveres erők humán rekonverziójának történetében - intézményi rangra emelkedett és a leszerelők elhelyezkedési esélyei lényegesen javultak. A hivatásos állomány

⁷⁰ <http://hka.hu/>

⁷¹ 1996. július 06. és 2001. december 31. között katonákra is kiterjedt.

⁷² 1996. évi XLIII. törvény 56. § (1) bek. a)-c) és 64. § (1) bek.

rekonverziója mellett gondoskodni kellett az akkor még létező sorállomány munkaerőpiaci helyzetének javításáról is, hiszen már bevonulásakor a sorállomány fele munkanélküli volt, ezért a katonai kiképzés mellett, a kiképzési idő felett kétezer sorkatona szakmunkásképzése, illetve át- és továbbképzése történt meg (Molnár, 1999, o. 107–126).

Tekintettel arra, hogy a *harmadik lépésben az ezredfordulón a Magyar Honvédség újabb huszonnégyezer fővel került csökkentésre, amelyre a szabályzási válasz a személyi állomány pihentetésével és szociális gondoskodásával kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. (V.3.) HM rendelet, valamint a személyügyi, szociális és rekonverziós feladatok végrehajtásáról szóló 33/2003. (HK 11.) HM humánpolitikai helyettes államtitkári szakintézkedés* voltak. A 31/2002. (V.3.) HM rendelet pénzbeli és természetbeni támogatásokat vezetett be Magyar Honvédségből önhibájukon kívül kiválók számára. A rendelet szerint pénzbeli támogatásnak minősült az egyszeri szociális juttatás, nyugdíjas otthoni szociális támogatás, pályázatok önrészenek biztosítása, valamint közösségi programok támogatása, illetve természetbeninek a prevenciós ellátások, biztosítások, kiegészítő egyenruhával ellátás, foglalkozás elősegítő képzések, illetve a visszailleszkedés támogatások. Rekonverziós szempontból a foglalkoztatást elősegítő képzéseknek és a visszailleszkedési támogatásoknak volt jelentősége: a foglalkozás elősegítő képzések támogatása⁷³ során a honvédelmi tárca kifizeti az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által szervezett foglalkoztatást elősegítő képzés költségének azt a részét, amely máskülönben a szolgálati jogviszony megszűnése miatt a leszerelő katonát terhelne. A visszailleszkedés támogatás⁷⁴ pedig a visszailleszkedést segítő képzések költségének százezer forintig terjedő átvállalását jelentette a honvédelmi tárca részéről. A 33/2003. (HK 11.) HM humánpolitikai helyettes államtitkári szakintézkedés az előző HM rendeletben megfogalmazott rekonverziós feladatok kidolgozását és végrehajtását konkrét minisztériumi szervezeti egységeknek szabta feladatul. Hazánk NATO csatlakozásának ez időszak elsősége okán a rekonverzió háttérbe szorult és a Magyar Honvédség NATO-kompatibilissé alakítása (kisebb, professzionális haderő, egészséges állományarányok, interoperabilitás, finanszírozható és hatékony hadsereg) elsőbbséget élvezett. Ezen időszak rekonverziós szabályozásának súlyát a 2002. január 1-jén hatályba lépett a *Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény* adta, amellyel bevezette az ún. felfelé vagy kifelé szabályozási elvet is, ezáltal szükségesé vált a civil életbe kilépők visszaintegrálása. Az új

⁷³ 31/2002. (V.3.) HM rendelet 8. §

⁷⁴ 31/2002. (V.3.) HM rendelet 7. §

szolgálati törvény hatályba lépésén túl érdemi változás 2010-ig a humán rekonverzió területén - a tárca szűkös költségvetése és szabályozási mulasztása miatt - nem történt. *Végül a negyedik, jelenleg is ható lépésnek a katonai humán rekonverziós szabályozásban a 2012-2021. közötti időszakra a Magyar Honvédség humánstratégiája⁷⁵ tekintendő, amelynek 2.4. alpontja a munka-erőpiaci visszailleszkedés támogatásáról a jogalkotó feladatának szabja az effektív civil munkaerő-piaci visszailleszkedést támogató és a közszolgálati átjárhatóság intézményrendszerének kidolgozását. A jelenleg hatályos humán stratégia megállapítja, hogy a „Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A szervezeti szintű, munkaerő-piaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie. A szervezetből kiváló katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani. A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra – a HM tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre – történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett. A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelenő támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire. A hivatásos állomány tagja részére a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.”* E legutóbbi, jelenleg is tartó szakaszt éppen ezért külön alfejezetben vizsgálom.

3.3 A rekonverziós szabályozás indoka és célja a hazai szabályozás tükrében

Összhangban a modern társadalmakban – hangsúlyozottan a NATO tagállamokban - végbemenő változásokkal Magyarországon is politikai döntések születtek a haderő szervezési, építkezési elveinek megváltoztatására, amely 2005. január 1-jétől a jogszabályokban is testet öltött. Az a folyamat, amely szerint a hadkötelezettség mellett a legénységi állományban is szolgálhassanak önkéntesek már a varsói szerződés megszűnését követően megkezdődött,

⁷⁵ 79/2011. (VII. 29) HM utasítás 1. számú melléklete

2004 novemberében tetőzött, amikor is leszerelt az utolsó sorkatona. Tekintsük át a kereteket kijelölő elveket és jogszabályokat, amelyek a feladatok összetettsége mellett meghatározzák e különleges közszolgálati jogviszonyból adódó korlátozásokat is.

3.3.1 Stratégiai elvek

A gyakorlati igényeket, melyek az átalakítási igényekhez kapcsolódtak sokáig nem váltak részévé a stratégiai tervezésnek. Az erőforrás igényű tervezések 1996-tól elkezdődtek (Krizbai, 2009, o. 40), a hangsúly azonban a szemléletformálás és a folyamatban levő átalakítások támogatása volt. Az első humánstratégiát az ezredfordulón fogadta el a honvédelmi tárca vezetése ⁷⁶. Ennek szellemében megkezdődött az elvek intézményesülése, megjelent egy stratégiai tervezéssel foglalkozó új intézményi elem: a humánpolitikai főosztály („Humánpolitikai Főosztály”, 2000). A meglehetősen részletes stratégia azonban nem tartalmazta nevesítve a rekonverzió intézményét. Ettől függetlenül - éppen az átalakítási folyamatok és a növekvő létszámú szerződéses állomány miatt - a tervezőknél napirenden volt (Krizbai, 2009, o. 30). Bizonyos elemei a módosított szolgálati törvénybe⁷⁷ (pl. más fegyveres szervhez való áthelyezés⁷⁸, eljárás szolgálati jogviszony megszűnése esetén⁷⁹, hivatásos állományba visszavétel⁸⁰) bekerültek, valamint a kidolgozás alatti új szolgálati törvénybe ⁸¹ jelentek meg (közszolgálati jogviszonyok közötti áthelyezés⁸², állományba való visszavétel⁸³), de a Magyar Honvédség törvényi szinten nagyobb érdemi előremutató lépéseket nem fogadott be. A hamarosan hatályba lépő, *a személyi állomány pihentetésével és a szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. (V.3.) HM rendelet* részletesen intézkedett⁸⁴.

⁷⁶ A Magyar Honvédség Humánstratégiája 2000.— Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003-2013.

⁷⁷ a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) hatálya a Magyar Honvédség hivatásos katonáira 1996.09.01. és 2001.12.31. között terjedt ki.

⁷⁸ Hszt. 60. §

⁷⁹ Hszt. 61. §

⁸⁰ Hszt. 64. §

⁸¹ a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (2001. évi Hjt.) 2002.01.01-jén lépett hatályba

⁸² 2001. évi Hjt. 64. §

⁸³ 2011. évi Hjt. 69. §

⁸⁴ 7. § (1) Az állomány tagja, valamint a köztisztviselő, közalkalmazott és honvédségi munkavállaló részére a

2002-ben egyre hangsúlyosabbá vált a NATO egészéhez hasonlóan Magyarországon

civil munkaerőpiacra történő visszailleszkedés elősegítése érdekében támogatások nyújthatók. Ezek különösen a következők:

- a) a foglalkoztatást elősegítő képzési költségek önrészenek részben vagy egészben történő átvállalása, legfeljebb a teljes képzési költség 30%-ának megfelelő mértékig;
- b) a foglalkoztatást elősegítő képzés teljes költségének, de legfeljebb 100 000 Ft átvállalása azok részére, akik önhibájukon kívül kényszerülnek elhagyni a Honvédséget;
- c) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által szervezett munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzájutás elősegítése;
- d) nonprofit szervezetek munkaerőpiaci pozíciót javító támogatásaihoz történő hozzájutás elősegítése;
- e) visszailleszkedést támogató egyéb szolgáltatások szervezése.

(2) A támogatások biztosításával összefüggő feladatokat a Honvédség személyügyi feladatokat ellátó központi szerve végzi. Ezek a következők:

- a) munkaerőpiaci és foglalkoztatási információk gyűjtése, elemzése, azokból időszerű tájékoztatók szerkesztése, vagy helyszíni tájékoztatás szervezése az érintett állomány és munkavállalók részére;
- b) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott munkaerőpiaci szolgáltatások érintettek részére történő biztosítása;
- c) a honvédelmi szervvel szolgálati, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszonyban, illetve munkaviszonyban állók részére szervezett munkaerőpiaci programok megvalósításának koordinálása;
- d) a foglalkoztatást elősegítő képzési költségek önrészenek megtérítésére benyújtott kérelmek döntésre történő előkészítése.

(3) A támogatásokhoz való hozzájutást az adott szervezeti egység személyügyi szerve koordinálja.

8. § (1) Az előmeneteli rendszer működésével vagy szervezeti változással összefüggésben a Honvédséget önhibáján kívül elhagyni kényszerülő személy a munkaerőpiaci pozíciójának javítása érdekében, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes szerve által támogatott, foglalkoztatást elősegítő képzés költségének az érintettet terhelő része megtéríthető, ha

- a) a hivatásos katona a felső korhatár elérése előtt önhibáján kívül szolgálati nyugállományba kerül;
- b) a köztisztviselő, a közalkalmazott és a honvédségi munkavállaló közszolgálati vagy munkaviszonya lét számleépítés miatt szűnik meg;
- c) a házastárs (élettárs) új szolgálati helyen történő elhelyezkedése foglalkoztatást elősegítő képzés útján biztosítható, és a helyőrségváltás előmeneteli döntés nyomán, szolgálati érdekből történik;
- d) a szerződéses katona szerződésének lejártát megelőző egy évvel a munkaerőpiaci pozícióját javítását szolgáló - az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes szerve által támogatott - foglalkoztatást elősegítő képzését a szervezeti egység parancsnoka (vezetője) útján kezdeményezte;
- e) az érintett a beosztási követelmények megváltozása miatt, az azoknak való megfelelés érdekében, a foglalkoztatást elősegítő képzésre vállalkozik, mely által biztosítható a továbbfoglalkoztatása.

(2) A szervezeti egység személyügyi szerve tájékoztatja az érintetteket az (1) bekezdésben meghatározott

is a hadkötelezettség béke idejű felfüggesztése és kidolgozásra került új humánstratégia⁸⁵ már tételezetten tartalmazott elgondolásokat. A következő rekonverziós célok és feladatok fogalmazódtak meg: „Az új előmeneteli rendszer bevezetése, valamint az önkéntes haderőre történő áttérés előtérbe helyezi a szervezeten kívülre történő pályamódosítást, az állomány jelentős hányadának a civil munkaerőpiacra történő folyamatos visszaillesztését. A jövőben ezt a feladatot a tárca kiemelt intézményesített teendőjeként kell kezelni. Ugyanakkor preventív célzattal gondot kell fordítani a munkahely megtartását szolgáló támogatások biztosítására.” (Krizbai, 2009, o. 38–39)

Az elveken túli feladatok a következők voltak. „A jövőben az ágazati rekonverziós tevékenység csomópontjait a következők jelentik:

- tárcaközi együttműködéssel a munkaerőpiacra történő folyamatos visszahelyezés feltételrendszerének kialakítása;
- a rekonverziós intézményrendszer kialakításának részeként az állami foglalkoztatási szolgálathoz való intézményes kapcsolódás;
- a munkaközvetítés szakmai feltételrendszerének megteremtése;
- a belső – elsősorban képzési – intézmények és programok alkalmassá tétele e tevékenység támogatására.” (Krizbai, 2009, o. 39)

Magyarország az Alaptörvény értelmében önkéntes honvédelmi tartalékos rendszerrel rendelkezik⁸⁶. Rendkívüli állapotban vagy ilyen irányú országgyűlési döntés esetén a magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú, magyar állampolgárságú férfiak katonai szolgálatot kötelesek teljesíteni⁸⁷. A 2005. január 1-jétől hatályba lépett honvédelmi törvény⁸⁸ immár szentesítette a korábban deklarált helyzetet, azaz a szabályozás szintjén megszületett az önkéntes haderő. A honvédelmi törvény az Alkotmány szabályainál szabatosabban, részletszabályokba menően határozta meg a hadkötelezettség tartalmát és a kötelezetteket: az Alkotmány szintjén nevezte meg a hadkötelezettséget, a polgári védelmi kötelezettséget, a honvédelmi munkakötelezettséget, a gazdasági és anyagi szolgáltatási kötelezettséget. A hadkötelezettség minden további döntés hiányában is megtörténik hadiállapotban, valamint amikor Magyarországot idegen hatalom fegyveres támadása közvetlenül veszélyezteti. Országgyűlési képviselők kétharmadának döntése kellett viszont idegen hatalom fegyveres

⁸⁵ Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003-2013

⁸⁶ Alaptörvény XXXI. cikk (2) bekezdése.

⁸⁷ Hatályon kívül helyezett Alkotmány 70/H. § (2) bekezdése, valamint a jelenleg hatályos Alaptörvény XXXI. cikk (3) bekezdése.

⁸⁸ 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

támadásának veszélye, illetve a szövetségesi kötelezettségek teljesítése esetén. Kizárólag a Magyar Köztársaság területén lakóhellyel rendelkező, nagykorú magyar állampolgár férfiakat terhelte a honvédelmi törvény értelmében hadkötelezettség, illetve a hadkötelezettség alsó korhatárát a jelenleg érvényesülő tizenhét évről tizennyolc évre emeli, miközben felső korhatárt nem határoz meg. Ez nem akadályozta annak, hogy a törvényalkotó egy adott életkor felett ne érvényesítse a hadkötelezettséget. A polgári védelmi kötelezettség és a honvédelmi munkakötelezettség tartalmát pontosította, viszont a kötelezettség alsó korhatárát mindkét nem esetében tizennyolc évben írta elő.

Az átalakítási, létszám-racionalizálási időszakokat elvekben lezárni szándékozó vezetés egy stabilizációs szabályzást tervezett új katonai stratégiával. Ennek eredménye a *Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017)*⁸⁹ volt. Ez az új szabályzás a következőképpen fogalmazta meg a feladatokat: „*Különösen fontos humánpolitikai elv, hogy a katonai szolgálatból kiválni kényszerülők a legpiacképesebben tudjanak megválni a Magyar Honvédségtől. A polgári életbe történő visszatérés elősegítésének jelentős költségkihatásai és szervezési feladatai vannak, ezért haderőn kívüli segítség biztosítása is szükséges.*” HR gazdálkodás pedig így fogalmazott: „*Rekonverzió – a haderőben tovább nem szolgáló állomány munkaerőpiacra történő visszailleszkedését támogató, tervszerű tevékenységek összessége. A rekonverzió a toborzásához hasonlóan kiemelt fontosságú terület, amelyben a munkaerőpiaci marketing hangsúlyos elemként jelenik meg.*”⁹⁰

A jelenleg hatályos humánstratégia⁹¹ Kompenzáció, juttatások és támogatások című 2.4. alpontjában a humán rekonverziós feladatokról, valamint munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásáról így fogalmaz: „*A Magyar Honvédség humán erőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie.*

A szervezetből kiváló katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani.

⁸⁹ A Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról 53/2008. (HK 12.) HM utasítás

⁹⁰ A Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról 53/2008. (HK 12.) HM utasítás 4.5 pontja

⁹¹ 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás. „A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról.

A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra – a HM tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre – történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett.

A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelenő támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire.

A hivatásos állomány tagja részére a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.

Stratégiai feladat:

- A pályamodellekhez igazodó visszailleszkedést támogató rendszer kialakítása.*
- A közszolgálati pályaképek közötti átjárhatóságot támogató szabályozó és intézményi rendszer kialakításában való részvétel."*

A stratégiai elvek ismertetését követően a katonai szolgálati jogviszony jelenleg hatályos szabályozását érdemes megismerni, amelye egyrészt deklarálja a magyar társadalom elvárását katonáival szemben, másrészt pontosan megjelennek benne a szolgálati jogviszonnyal járó (többlet)követelmények.

3.3.2 Hatályos szabályozás

Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség, amelynek feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak védelme. Ezen tradicionális feladatai mellett a magyar haderő ellátja bizonyos nemzetközi megállapodások alapján a közös védelmi és békefenntartó feladatokat, valamint humanitárius tevékenységet, illetve katasztrófavédelmi közreműködést⁹². Ezek végrehajtásához - a jelenleg hatályos, a honvédek jogállásáról 2012. évi CCV. törvényben (a továbbiakban: Hjt.) foglaltakkal összhangban - a Magyar Honvédség tényleges szolgálatot teljesítő katonáitól tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenlétet, fegyelmet, korszerű katonai ismereteket és azok folyamatos fejlesztését követeli meg⁹³. Egyes feladatokat a

⁹² Alaptörvény 45. cikk (1) és (3) bek.

⁹³ Hjt. preambuluma

katonák⁹⁴ az életük árán is, vagy ahogy a törvény fogalmaz, „önfeláldozásig terjedő bátorsággal” kötelesek végrehajtani. Ide tartozik Magyarország függetlenségének, területének, légterének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelmi feladatai, a Szent Korona és a hozzá tartozó egyes jelvények őrzése és védelme, valamint részvétel a szükségállapot idején az erőszakos cselekmények elhárításában. Más feladatokat pedig *az életüket vagy a testi épségüket közvetlenül vagy súlyosan veszélyeztető esetben*⁹⁵ végre kell hajtani. Ide pedig a szövetségi és nemzetközi szerződésből eredő egyéb katonai kötelezettségek teljesítése, a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme, egyes kijelölt létesítmények őrzése és védelme, a talált robbanótestek tűzszerészeti mentesítése, és egyéb tűzszerészeti feladatok térítés ellenében való végrehajtása, valamint közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában tartozik. A békeidejű sorkötelesség a jelenlegi szabályozás alapján nem létezik⁹⁶: a hadkötelesek sorozása csak különleges jogrendi időszak alatt (megelőző védelmi helyzetben vagy rendkívüli állapot idején) jogszerű. Magyarország fegyveres ereje így békeidőszakban önkéntesekből áll, akik hivatásos állományra (a szolgálatot élethivatásként, határozatlan időre vállalják), szerződéses állományra (a szolgálatot szerződéssel, határozott időre vállalják), önkéntes tartalékos állományra (önkéntes műveleti-, önkéntes védelmi- és önkéntes területvédelmi tartalékosok), valamint tanulmányokat folytató tiszt- és altisztjelöltekre oszthatók. A katonai szolgálati jogviszony⁹⁷ sajátos közszolgálati jogviszony, amely alapján a feleket - Magyar Államot és a katonát - többletjogosultságok (pl. magasabb szintű egészségügyi ellátás, bizonyos feltételek teljesülése esetén szolgálati lakás, albérleti hozzájárulás) illetik meg és többletkötelezettségek (pl. az alapjogok bizonyos korlátozása) terhelik. Ennek részeként szolgálati viszony kizárólag 18. életévét betöltött, cselekvőképes,

⁹⁴ Ezeket a Hvt. 36. § (1) bekezdés a), b) és f) pontja határozza meg: Magyarország függetlenségének, területének, légterének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelmi feladatai, a Szent Korona és a hozzá tartozó egyes jelvények őrzése és védelme, valamint részvétel a szükségállapot idején az erőszakos cselekmények elhárításában.

⁹⁵ Ebbe a körbe tartoznak a szövetségi és nemzetközi szerződésből eredő egyéb katonai kötelezettségek teljesítése, a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme, egyes kijelölt létesítmények őrzése és védelme, a talált robbanótestek tűzszerészeti mentesítése, és egyéb tűzszerészeti feladatok térítés ellenében való végrehajtása, valamint közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában.

⁹⁶ 2004. évi sorállomány váltás végrehajtásának rendjéről szóló 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet

⁹⁷ Lásd bővebben a Hjt. és a MH Szolgálati Szabályzata

állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező és a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas magyar állampolgárral létesíthető⁹⁸. Ezen követelményeken felül a katonákkal ún. kizáró okok⁹⁹ sem állhatnak fenn. A szolgálati viszony alatt a szolgálatteljesítés a szolgálati érdek elsődlegessége mellett, más foglalkoztatási jogviszonyoktól szigorúbb alkalmazási feltételek között és függelmi rendben, többnyire fegyverhasználattal, az élet és a testi épség kockáztatásával történik. A Magyar Honvédség iránti közbizalom fenntartása érdekében a katona nem folytathat olyan tevékenységet (pl. nem lehet tagja, illetve nem állhat foglalkoztatási jogviszonyban kétes, etikátlan vagy illegális tevékenységet folytató szervezeteknél) vagy tanúsíthat olyan magatartást (katonai jogviszonnyal összeférhetetlen, többnyire, de nem feltétlen bűncselekmény, illetve szabálysértés tényállását képező cselekmények), amely a szolgálati viszonyhoz méltatlan¹⁰⁰ vagy a pártatlan szolgálatteljesítést (pl. Magyar Honvédséggel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságokkal fenntartott üzleti kapcsolatok vagy foglalkoztatási jogviszony) veszélyezteti. Az *egyes szolgálati beosztások* betöltése további munkaköri specifikációkat támaszt minden katonával szemben. A hatályos haza szabályozás szerint a tiszti beosztásokhoz egyetemi, illetve főiskolai végzettséget, altiszti rendfokozattal rendszeresített beosztásokhoz középfokú végzettséget, legénységi beosztásokhoz pedig legalább alapfokú végzettséget ír elő. Különböző szintű szakmai, egészségügyi, fizikai, pszichikai, nyelvi követelmények a beosztások betöltéséhez szolgálati törvény hatályos végrehajtási rendelete¹⁰¹ (a továbbiakban: Hjtvrh.) szakmacsoportonként, illetve munkakör-családonként pluszkövetelményeket támaszt. A nyelvi követelményeket a munkáltató jogkört gyakorló munkakörelemzéssel állapítja meg nemzetközi kötelezettségre, munkaköri leírásban szereplő szolgálati feladatokra tekintettel. A Honvédelmi Minisztérium, háttérintézmények, központi hivatalok, valamint a Magyar Honvédség közhatalmi feladatokat ellátó szervezeti egységeinél rendszeresített katonai beosztásokat betöltők a beosztás betöltésétől számított egy éven belül közigazgatási alapvizsgát¹⁰² is kötelesek tenni. Egyes vezetői, gazdasági, illetve

⁹⁸ Hjt. 31. § (1) bek.

⁹⁹ Hjt. 31. § (2) bek.

¹⁰⁰ Hjt. 162-163. §

¹⁰¹ a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 2. számú melléklete

¹⁰² közigazgatási és ügykezelői alapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII. 31.) Korm. rendelet

közbeszerzéssel összefüggő beosztások betöltésének feltétele a vagyonyilatkozat¹⁰³ megtétele, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság. A katonai beosztások nyílt vagy zárt pályáztatási eljárás útján is betölthetők, így a pályázati követelmények egyéb, a munkakör eredményes ellátásához kapcsolódó plusz követelményeket is tartalmazhatnak. Természetesen ezen szigorú elvárásokat ennek megfelelő társadalmi és anyagi elismerés kell ellensúlyozzon, ellenkező esetben ezek az elvárások kiüresednek és nem a megfelelő végzettséggel, illetve kvalitással rendelkezők létesítenek szolgálati jogviszonyt. A civil gazdasági társaságokkal fennálló munkajogviszonyok¹⁰⁴, valamint a közigazgatási szervekkel fennálló állami tisztviselői¹⁰⁵, közalkalmazotti¹⁰⁶ és kormánytisztviselői¹⁰⁷ jogviszonyok megszüntetése garanciális szabályok keretei között történhet, amelyet a jogalkotó kivétel nélkül törvényi szinten szabályoz. A szolgálati jogviszony megtartását ugyancsak törvényi garanciák segítik (pl. taxatív felsorolt jogviszony megszüntető okok), de ha a jogviszony mégis megszűnik, a katonai végzettséggel és főként kultúrával, tapasztalattal a civil munkaerő-piaci elhelyezkedés a jelenlegi magyar viszonyok között körülményesebb a civil kollégákénál, illetve az elmúlt évek hazai gyakorlatát tekintve sok esetben a katonainál sokkal alacsonyabb presztízsű és jövedelmű munkakörben volt lehetséges. A katonai hivatás megbecsülését szokás lezárni annak objektív anyagi akadályainak hosszabb-rövidebb bizonygatásával, amely megítélésem szerint rendkívül egyoldalú. A légénységi állomány fluktuációja a Magyar Honvédségben magas, erkölcsi elismerésük körükben kiemelten fontos. Az altiszti és tiszti állomány mobilitása speciális képzettsége, végzettsége, tapasztalata miatt korlátozott, ezért a civil társadalomba visszavezetésükről elfeledkezni óriási hiba. Miért hiba, ha az altiszti és tiszti állomány legtöbbje ragaszkodik hivatásához? A válasz a produktivitásban keresendő: határozott álláspontom, hogy nem elegendő egyetlen állománykategóriát sem csupán az illetménye összegével pályán tartani. A Magyar Honvédségben olyan katonákat szükséges

¹⁰³ egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény 2. § a.) pont 2. alpontja

¹⁰⁴ Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 63-85. §

¹⁰⁵ Állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. §

¹⁰⁶ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 38. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a munka törvénykönyvének 71-76. §-ait a közalkalmazotti törvény 38. § (2) bekezdésében és 38/A. §-ban alkalmazott eltérésekkel kell alkalmazni. Nem alkalmazhatók viszonyt a munka törvénykönyv a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-70. §, a 77-79. § és a 85. §.

¹⁰⁷ Közfoglálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXIX. törvény 60-71. § és 229. §

állományban tartani, akik tudásuk és munkabírásuk legjavát nyújtják. Évtizedeken át szigorú függelmi viszonyban, centralizált vezetés mellett, a legapróbb részletességgel kidolgozott szabályok között a legnagyobb precizitással kiváló és lelkiismeretes munkavégzés nem garancia arra, hogy bárki a civil szférában is méltó munkakört töltsön be. A Magyar Honvédségnek érdeke az általa és költségén kiképzett munkaerő megtartása. A hatékony rekonverzió pedig abban segíthet a szolgálati viszony alatt, hogy az állomány tagja munkaköri kötelezettségeit teljesítse és ne kelljen azért aggódnia, hogy segítség nélkül marad a kiválás közeledtével a munkaerő-piaci elhelyezkedése előkészítésében.

A szolgálat befejezése után a katonák emberséges elbocsátása, piacképességük megtartása, - sőt javítása - mellett történő humán rekonverziója semmiképp nem a Magyar Honvédség, mint munkáltató egyedüli kötelezettsége, hanem - államtársadalmi érdekként - széleskörű kormányzati feladat. Átfogó és rendszerszintű intézményekkel kell biztosítani, hogy a komoly nemzeti és nemzetközi kötelezettségvállaláson alapuló feladatokat élete kockáztatásával végző „munkaerő” a lehető legelőnyösebb anyagi, erkölcsi támogatás mellett, szakszerű eljárás keretein belül kerüljön vissza a civil társadalomba. A társadalmi hasznossága a fenti eljárásnak azért is vitán felül áll, hiszen nem mindegy, hogy a leszerelt a társadalombiztosítást terheli, vagy munkaerejét aktívan használja majd. A nemzetközi tapasztalatok¹⁰⁸ azt mutatják, hogy a legkiválóbb munkaerő eleve el sem kötelezi magát a hadsereg mellett, ha nem látja biztosítva életpályáját szolgálati viszonya megszűnése után. A váltást más közszolgálati jogviszonyba vagy civil munkaviszonyba nehezíti, hogy hiába hasonló a jogi szabályozás a Munka Törvénykönyve és a Közalkalmazotti Törvény, rendőrök, katasztrófavédők, büntetés-végrehajtási szervek hivatásos állománya, valamint a NAV hivatásos állományának szolgálati jogviszonyára vonatkozó törvény¹⁰⁹ mégis más foglalkoztatási jogviszonyt szabályoz. Ezért a katonák szolgálati joga - a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyához hasonlóan - a jogszabályok egy elkülönült rendszer, amely a katonai szolgálati jogviszonyt sajátos feszes tartalommal és kötelező jelleggel tölti meg. A honvédek szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerint is a *"szolgálati viszony az állam és az állomány tagja (a továbbiakban együtt: felek) között szolgálatteljesítés céljából létesített különleges közszolgálati jogviszony, amely*

¹⁰⁸ Szekeres István ny. dandártábornok: Rekonverziós feladatok a Magyar Honvédségben az önkéntes haderővé válás után. Konferencia jegyzőkönyv 2005.12.06.; Göd; 8-9. oldal

¹⁰⁹ 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

alapján a közsférában megvalósuló más foglalkoztatási jogviszonyokkal szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet a szolgálatteljesítéssel összefüggő többletkötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg¹¹⁰." E különleges közszolgálati jogviszony sajátos jogintézmények alapozzák meg, amelyek gyökere a Magyar honvédség feladatrendszere. A feszesen érvényesülő, sokszor büntetőjogi szankcióval¹¹¹ is megtámogatott katonai szolgálati jog a közszolgálati jognak is egy önálló területét képviseli. Ez sajátos szigor a minden hivatásos katona szolgálati jogviszonya során, szerződésesek és önkéntes tartalékosok esetében szerződésük aláírásától a szerződés lejártáig, tehát a szolgálati jogviszony kezdetétől, módosításán és megszűnésén át kimutatható. A katonák szolgálati jogviszonyának értékelésekor, annak közszolgálati összképbe helyezése érdekében meg kell jegyezni, hogy 2015-ben a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek¹¹² hivatásos állományának szolgálati jogviszonya¹¹³ számos olyan szigorítással (pl. szigorúbb összeférhetetlenségi szabályok, túlszolgálat nem fizethető ki, csak szabadidővel lehet megváltani) bővült, amely korábban csak a katonai szolgálati jogviszonyban volt elképzelhető. A két szolgálati jogviszony számos hasonlóságot mutat, de a két szolgálati jogviszony 2002-től nem volt kezelhető egyazon szolgálati törvénnyel, hiszen a Magyar Honvédség feladatrendszere Magyarország NATO tagságával megváltozott, az ország áttért az önkéntes haderőre, valamint az eltérő „fegyveres” szolgálatok szabályozása közös törvénnyel és jogintézményekkel a továbbiakban megoldhatatlan volt (Szekendi & Kovács, 2018, o. 25). A nemzetbiztonsági szolgáltatókról szóló törvény (Nbtv.) pedig további többletkövetelményekkel, korlátozásokkal, valamint elvárásokkal (pl. szolgálati jogviszony létesítése és fenntartása céljából lefolytatandó biztonsági ellenőrzéshez és az ellenőrzés

¹¹⁰ Hjt. 3. § (1) bek. első fordulata

¹¹¹ Igaz, ez a szankciórendszer kiterjed a Btk. katona fogalma (Btk. 127. §) alá tartozó minden jogállásra is. Ez az alanyi kör a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja (Btk. 127. §), valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal pénzügyőrei és tisztjelöltjei (a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bek., valamint 15. § (1) bek. b) pontja)

¹¹² Rendvédelmi szervnek minősül a Rendőrség, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal. Lásd Hszt. 1. § (1) bekezdés

¹¹³ a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény

kockázati tényezőt nem tár fel¹¹⁴, civil szervezetbe történő belépési szándékát köteles előzetesen a főigazgatónak bejelenteni, a főigazgató a tagsági viszonyt megtilthatja, ha az a hivatással vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, illetőleg a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti¹¹⁵) terhelheti a hivatásos katonák és a rendvédelmi szervezetek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyát.

Az elhelyezkedés leszerelést követően könnyebb olyan munkakörökből, amelyek ugyan katonai beosztással vannak rendszeresítve, de nem szorosan a Magyar Honvédség alapfeladataival kapcsolatosak vagy nem igényelnek a Magyar Honvédség tiszt és altiszt képzések során megszerezhető katonai szakmai végzettséget. Civil képességeket igénylő munkaköröket több okból indokolt katonai szolgálati jogviszony mellett ellátni. Az egyik, a Magyar Honvédség feladatai szélesebb körűek, mint a tiszt és altiszt végzettséggel elvégezhető feladatok. A másik, hogy hazánk nemzetközi kötelezettségvállásaiból adódnak olyan feladatok is, amelyekhez vezényelni szükséges az érintettet. A más (nem katonai) közszolgálati jogviszonyba tartozókat pedig értelmezhetetlen vagy jogellenes szolgálatba vagy külszolgálatba vezényelni. A harmadik ok, hogy vannak a Magyar Honvédségben olyan különleges szakértelmet igénylő munkakörök, amelyeket nem katonai szolgálati jogviszonyban ellátva körülményes volna feltölteni. Ilyen munkakörök különösen a pénzügyes, az orvos, a jogtanácsos, személyügyi, oktató és közigazdász. Az ilyen munkakört ellátók számára három okból van szükség humán rekonverziós támogatásra. Egyrészt a Magyar Honvédségben uralkodó *szervezeti kultúra jelenleg* is hagyományosan katonai jellegű, a feladatszabástól a végrehajtáson át annak ellenőrzéséig a civiltől eltérő mechanizmusok uralkodnak. A másik ok, hogy a civil végzettségük ellenére ezek a katonák a szakmai gyakorlatot a Magyar Honvédségben szerzik, annak civiltől elkülönülő és attól különböző feladatait oldják meg. Harmadrészt pedig azért van szükségük humán rekonverziós ellátásra, mert az elhelyezkedést is nagyban segítő *kapcsolati tőkéjük nyilvánvalóan jórészt katonai*. A fentiek alapján könnyen belátható, hogy a nem szorosan katonai munkakört ellátó katonáknak ugyancsak szüksége van humán rekonverziós támogatásra. Az állományból kiválás nem jelenthet alanyi jogon rekonverziós ellátásokra jogosultságát sem jogi (például büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetés, lefokozás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával történő jogviszonymegszűnés esetében), sem etikai (pl. próbaidő alatti egyoldalú felmondás okán) indokokból.

¹¹⁴ Nbtv. 21. § (2) bekezdésének utolsó fordulata.

¹¹⁵ Nbtv. 22. § (1) bek. d) pontja

Speciális foglalkoztatási csoportok számára számos többletkötelezettséget tartalmaznak a jogállási törvények. Ilyen speciális, lényeges többletkötelezettségek terhelik a rendőrség, bíróság, ügyészség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjait, és különösen a vizsgálódás tárgyát képező Magyar Honvédség tényleges állományú tagjait. A katonai szolgálati jogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó jogi szabályozás nemzetközi viszonylatban is meglehetősen egységes képet mutat, amelybe szervesen illeszthető a Magyar Honvédségben folytatott joggyakorlat is. Ugyanakkor valamennyi közszolgálati jogviszony és azon belül annak megszűnése, valamint megszüntetése jogi szabályozásának hasonlósága lényegesen nem könnyíti egyes munkára irányuló jogviszonyok közötti az átjárhatóságot, hiszen a cél nem megszüntetés egységesítése, hanem a munkanélküliség elkerülése egy másik munkára irányuló jogviszony párhuzamos vagy rövid időn belül történő megteremtésével. De melyek a kiválás általános okai és elemei? Ideális esetben a hivatásos állománynál a felső korhatár elérése, a szerződéses állománynál a szerződés lejárt. Ezek és a tömeges létszámleépítések könnyen tervezhetőek, illetve prognosztizálhatóak. A kiválást megelőző intézményi integrációs szükséglet már jóval a szolgálati jogviszony megszűnése előtt nyilvánvaló, és ezáltal nyitva áll a felkészülés lehetősége ennek ellátásra. Kisebb hatásfokkal, de megfelelő tapasztalattal és létszám mellett prognosztizálható mind az egyéni döntéssel kiválók (lemondás, egyoldalú szerződésbontás vagy azonnali hatállyal próbaidő alatt¹¹⁶), mind az előmeneteli versenyben alulmaradók száma. A reintegrációs szükségleteket igénylő alanyi kör meghatározása univerzálisan a kiválás oka, azaz szolgálati viszony megszűnése vagy megszüntetése alapján történhet az alábbiak szerint.

A bíróság ítélete alapján szolgálati jogviszony megszüntetésre a bírósági határozat jogerőre emelkedésének napjával a szükséges intézkedni, hiszen a jogviszony megszüntetésre okot adó is ekkor áll be. Az ítélet jogerőre emelkedésének napját kell figyelembe venni az esetben is, ha a döntéshozó személyügyi szerv az ítéletről lényegesen később értesül. Erre viszont kevés az esély, hiszen a jogviszony-megszüntetéssel fenyegető - büntető - ügyekről a Magyar Honvédséget az eljáró hatóság hivatalból köteles intézkedni. A Magyar Honvédséget pedig ilyen ügyekben adatszolgáltatási (pl. parancsnoki jellemzés, jogviszony igazolás) terheli. A munkáltatói szervnek nincs mérlegelési lehetősége. A jogerőre emelkedést

¹¹⁶ Hjt. 59. § (2) bek. d)-e) pontjai

követően leszolgált időt nem lehetséges szolgálati időnek tekinteni és a jogerős jogviszony-megszüntető ítélet kötelezi a foglalkoztatót: nincs jogosultsága a Magyar Honvédségnek a szolgálati jogviszonyt fenntartani, ha annak megszüntetés jogerős ítélet mondja ki.

Az állomány tagja valamint a Magyar Honvédség képviselője a szolgálati viszonyt bármikor *közös megegyezéssel megszüntethetik*¹¹⁷. A megjegyzést írásba kell foglalni és benne a szolgálati jogviszony időpontját, jogosultságokat-kötelezettségeket meg kell határozni. A megkötött megállapodástól kizárólag mindkét fél egyező akaratával lehet eltérni, kivéve ha a jognyilatkozat megtámadhatóságának¹¹⁸ feltételei fennállnak. A megállapodás megszüntetésének ideje viszont későbbi időpontra is szólhat, visszamenőleges hatályú megszüntetésre azonban kizárt.

*A katonák általánosan áthelyezhetők más közzolgálati jogviszonyba. A jelenlegi közigazgatás emberi erőforrását a közzolgálati alkalmazottak*¹¹⁹ alkotják. A közzolgálati

¹¹⁷ Hjt. 60. §

¹¹⁸ A megtámadható megállapodás az eredményes megtámadás következtében megkötésének időpontjától érvénytelenné válik, amelynek megtámadására a sérelmet szenvedett fél és az jogosult, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik. A megtámadási jog a szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül a másik félhez intézett jognyilatkozattal vagy közvetlenül bíróság előtti érvényesítéssel gyakorolható. A szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül fordulhat bírósághoz a fél, ha a szerződést a másik félhez intézett jognyilatkozattal támadta meg, és a megtámadás eredménytelen volt. A megtámadásra jogosult fél a megállapodásból származó követeléssel szemben kifogás útján megtámadási jogát még akkor is érvényesítheti, ha az erre rendelkezésre álló határidő már eltelt. A megtámadás joga abban az esetben szűnik meg, ha a megtámadásra jogosult a megtámadási ok ismeretében, a megtámadási határidő megnyílása után a szerződési akaratát megerősíti vagy lemond a megtámadás jogáról (Ptk. 6:89. §)

¹¹⁹A közigazgatás állományának jogállását elsősorban a közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény szabályozza. A törvény hatálya nem terjed ki a törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Magyar Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrök szerveire, jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közzszolgálatások ellátására – polgármesteri hivatalban – foglalkoztatottakra, a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottakra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatottakra, illetve alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóra. A közigazgatás személyi állományának foglalkoztatási jogviszonyát rendező legfontosabb jogszabályok a következők: a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.); a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 1997. évi LXVI. törvény; a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény; az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény; az ügyészségi szolgálati

alkalmazottak közé tartoznak a köztisztviselők, kormánytisztviselők, a kormányzati, valamint a közszolgálati ügykezelők. Az áthelyezendő katona, az átadó Magyar Honvédség, valamint az átvevő foglalkoztató (lehet kivételesen szintén a Magyar Honvédség is, aki már nem katonaként kívánja az áthelyezetteit alkalmazni) megállapodhatnak a katonai szolgálati viszony közszolgálati jogviszonyba áthelyezéssel történő megszüntetéséről. A leszerelt katona beegyeztetése szükséges az áthelyezéshez, amennyiben az eredeti szolgálati beosztása átminősítésre került civil munkakörre.

A Magyar Honvédség 2012-2021. közötti időszakra vonatkozó Humánstratégiájának¹²⁰ részeként - tekintettek a szolgálati nyugdíj megszűnésére tekintettel - új humánstratégia célként¹²¹ született meg a *katonai szolgálatból kiválni kényszerülő hivatásos katonák más közszolgálati jogviszonyban (második közszolgálati pályafutás) történő*

viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény; a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény; a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény; a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény. De találunk speciális szabályokat egyes központi állami szervek meghatározott munkakörben foglalkoztatott alkalmazottaira is, így például, az Állami Számvevőszékről szóló 1989. évi XXXVIII. törvényben a számvevőkre; a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben pedig a Gazdasági Versenyhivatal keretében működő Versenytanács tagjaira nézve is. (Linder, 2008/2)

¹²⁰ 79/2011. (VII. 29) HM utasítás 1. számú melléklete

¹²¹ Humánstratégia 2.1. pontja: A szolgálatból történő kiválással kapcsolatos elemek:

- a hivatásos állomány legalább százados, altiszt esetén főtörzsőrmester rendfokozatot elérő, a katonai szolgálatból
- nem egészségügyi, pszichikai vagy fizikai okból – felmentéssel kiválni kényszerülő tagja a más közszolgálatban történő továbbfoglalkoztatás érdekében részévé válik a közigazgatás speciális „munkaerő-közvetítést” végző rendszerének (tartalékállomány). Részükre meghatározott ideig – ami a felmentési időt is magába foglalja, erre az időszakra a szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesítéssel – állásfelajánlási kötelezettség és továbbfoglalkoztatási garancia biztosított; – amennyiben a felmentésre 25 év tényleges szolgálati viszonyban töltött időt követően – az érintettnek fel nem róhatóan – egészségügyi, pszichikai vagy fizikai okból kerül sor, és a Magyar Honvédségnél más közszolgálati jogviszony keretében vagy a közszolgálat más területein történő továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség, meghatározott ideig juttatásra jogosult; – a Magyar Honvédségen belül a nyugállományba helyezésig tartó, hivatásos szolgálati viszony keretében történő foglalkoztatás lehetősége a „nyugdíj előtti rendelkezési állományba” helyezéssel, illetve a „könnyített szolgálattal” biztosítható; – kiemelt ellátást kell biztosítani a szolgálatteljesítéssel összefüggésben, külön jogszabályban meghatározott esetben megsérülő vagy megbetegedő, és ezért szolgálatra alkalmatlanná válók, illetve a szolgálatteljesítés során elhunytak hozzátartozói részére (veterán program).

*továbbfoglalkoztatásának támogatása*³⁷. Hangsúlyozandó, hogy ez a lehetősége csak a hivatásos katonák számára nyitott és célja magasan kvalifikált, számos végzettséggel, elhivatottsággal, nyelvtudással rendelkező a tiszti, valamint altiszti állomány ne váljon inaktívvá, hanem kompetenciáit a közszolgálat más területén kamatoztassa tovább. Több ízben felmerült a kérdés, hogy a Magyar Honvédség önállóan miért nem tudja megoldani a feladatot? A Magyar Honvédségben olyan magasak a fizikai, pszichikai követelmények, a fokozott igénybevétellel járó terhelés, amely párosul egy tradicionálisan zárt szervezeti kultúrával, valamint az ún. felfelé vagy kifelé elv¹²² intézményesülésével, illetve a törvényszerű szervezeti változásokból adódóan beosztások megszűnésével, hogy a hivatásos katonák egy rendkívül értékes és jelentős hányada egyszerűen nem képes a rendszerben maradni az öregségi nyugdíjkorhatárig. E szervezeti és előmeneteli sajátosságok miatt a hivatásos katonák egy meghatározó része nem szolgálhat a nyugdíjkorhatárig, így kiválni kényszerül a Magyar Honvédség kötelékéből. Természetesen a honvédelmi tárca - a belügyi tárcához hasonlóan - elsősorban tárcán belül kívánja más közszolgálati jogviszonyba helyezni a katonát, de erre nem minden esetben van lehetőség. A „közigazgatási tartalékállományba” kerülést megelőzően és annak időtartama alatt is folyamatosan vizsgálni kell a továbbfoglalkoztatás lehetőségeit kormánytisztviselői vagy közalkalmazotti jogviszonyban. A "közigazgatási tartalékállomány" nem szakkifejezés, hanem jogdogmatikai fogalom, máskülönben összetéveszthető a honvédelmi törvényben szereplő önkéntes tartalékos állománycsoporttal. A szolgálati törvény ezt 2012-ben minden hivatásos állományú katonára kiterjesztette. Előtte viszont csak két állománycsoport előtt állt nyitva ez a lehetőség: legalább századosi vagy főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező és létszámcsökkentés, átszervezés vagy lejáró maximális várakozási idő miatt kiválni kényszerülő¹²³, valamint a legalább 25 év tényleges szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkező és egészségi vagy pszichikai okból

¹²² A Magyar Honvédségben kötelező felmentési jogcímnek minősül, amennyiben a katonára beosztásában azért nem foglalkoztatható tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási időtartam lejárt és annak meghosszabbítására nem került sor. A szabályozás célja, hogy az alacsonyabb rendfokozatot viselő katonák előmenetele biztosított legyen. Természetesen ez nem általános el, hiszen sajátos szaktudás esetén a Magyar Honvédség képességet veszítene, illetve fennállna a képességsökkentés veszélye. Ez esetben a Honvéd Vezérkar főnöke egyénileg és az előző szolgálati érdekből a maximális várakozási időt az állomány legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével rendfokozatonként két alkalommal 2 évvel megtoldhatja.

¹²³ Hjt. 46. § (1) bekezdés r) pont

katonai szolgálatra alkalmatlan, ezért kiválni kényszerülő hivatásos katona esetén¹²⁴. Ha beosztásából történő felmentésére meghatározott jogcímeken kerül sor, 3–16 hónap közötti időtartamra kérelmére a „közigazgatási tartalékállományba” kerülhet annak érdekében, hogy a közigazgatás egészében vizsgálhassák továbbfoglalkoztatásának lehetőségét. A „tartalékállomány” időtartama alatt távolléti díjra jogosult a végkielégítés terhére. A kormányzati szolgálati jogviszonyba átlépő katonák az új munkakörükhöz előírt képesítés megszerzésére két év türelmi időt kapnak, valamint részükre próbaidő nem köthető ki. A sajátos katonai tartalékállomány az érintett kormányzati szolgálati, a közszolgálati vagy a közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéséig, vagy kérelmére történő megszüntetéséig, de legfeljebb a törvényben – a szolgálati viszonyban töltött időnek megfelelően, a felmentési idő tartamára és a végkielégítés mértékére figyelemmel – meghatározott ideig tart. *Kérelmére rendelkezési állományba kell helyezni* a hivatásos állomány legalább százados vagy legalább főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező tagját, akinek szolgálati beosztása létszámcsökkentés vagy átszervezés következtében megszűnt, vagy maximális várakozási ideje letelt és annak meghosszabbítására nem került sor, valamint a hivatásos állomány legalább 25 év szolgálati idővel rendelkező tagját, aki egészségi, vagy pszichikai okból katonai szolgálatra alkalmatlan. Az érintett az áthelyezéskor kérheti a szolgálaton kívüliek állományába történő felvételét. A közszolgálati továbbfoglalkoztatást elősegítő szabály például, hogy a sajátos katonai tartalékállományba tartozó katonával pályázati kiírás nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony (feltéve, hogy a kinevezést megelőző napon a szolgálati viszonya megszűnik), vagy próbaidő kikötése nélkül létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony. Emellett a Honvédség központi személyügyi szerve is folyamatosan vizsgálja, hogy van-e olyan sajátos katonai tartalékállományba tartozó katona, akinek – képzettsége, végzettsége alapján – az üres vagy megüresedő civil munkakör felajánlható. A sajátos katonai tartalékállományba tartozók második közszolgálati pályafutását együttműködési megállapodások is segítik. Eljárás a szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése esetén A szolgálati viszony megszűnésekor az állomány tagja munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a Honvédségnél elszámolni. Az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb 15 napon belül az állomány tagja részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a Hjtvrh. szerinti igazolásokat. A Magyar Honvédség humánszolgálati szolgáltatásként kérelemre, meghatározott feltételek esetén pénzügyi hozzájárulást, valamint szakmai segítséget nyújt a munkaerő-piacra történő

¹²⁴ Hjt. 46. § (1) bekezdés s) pont

visszailleszkedéshez, illetve az érintett testi-, lelki- és szociális jólétének javításához, megőrzéséhez és fejlesztéséhez.

Azonnal hatállyal próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül megszüntetheti a szolgálati jogviszonyt. Az azonnali hatály a gyakorlatban azt jelenti, hogy akkor szűnik meg a szolgálati jogviszony, amikor a szolgálati jogviszony felbontásáról az egyik fél a másikat írásban tájékoztatja.

Hivatásos állomány tagja kéthónapos felmondási idő mellett közel bármikor¹²⁵ szolgálati jogviszonyáról le is mondhat¹²⁶, sőt kérheti, hogy a munkáltató mentesítse vagy lerövidítse a lemondási idő leszolgálatát. A szerződéses katona egyoldalú szerződésbontása esetén ugyanígy a lemondás szabályait kell alkalmazni, de a lemondás időtartama nem haladhatja meg a szerződésében vállalt szolgálati időt¹²⁷. Fontos hangsúlyozni, hogy a lemondással a hivatásos állományú elveszti a hivatásos szolgálat alapján járó jogszabályban meghatározott azon jogokat, amelyeket önhibáján kívüli jogviszonymegszűnés esetén a szolgálati viszony megszűnését követően is élvezne (pl. szociális ellátás, szolgálati lakás). A gyakorlat azt mutatja, hogy a fluktuáció a szerződéses legénységi állományt érinti leginkább.

A fluktuáció, azaz munkaerő elvándorlás elsősorban a szerződéses legénységi állományon belül előforduló egy bizonyos érték felett¹²⁸ (NATO hadseregekben 30 % körüli érték) kedvezőtlen foglalkoztatáspolitikai jelenség (Krizbai, 2009). A tömeges idő előtti leszerelés a hadseregekben egy rendkívül költséges és a professzionális haderő céljaival ellentétes jelenség. Túlontúl költséges, hovatovább pazarló tömeges kiválás ugyanakkor az önkéntes haderőre, professzionalizmusra áttérés alapvető céljaival is ellentétes.

¹²⁵ Hjt. 61. § (3) bekezdése alapján nem mondhat le a szolgálati viszonyáról a hivatásos állomány tagja „katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátásának időszakában, és az azt követő 30 napon belül, valamint veszélyhelyzet időtartama alatt feltéve, hogy a feladat-végrehajtásban személyesen részt vesz.”

¹²⁶ Hjt. 61. §

¹²⁷ Hjt. 61. § (5) bek.

¹²⁸ Az alacsony fluktuáció ugyan stabil munkahely benyomását keltheti, ahol a foglalkoztatottak szívesen dolgoznak hosszú távon. Az alacsony fluktuáció viszont olyankor is előfordulhat, ha egy cég stagnál, nincs felvétel és nincs elvándorlás, szakmai fejlődés, maga a cég pedig ezzel együtt egy karrierzsákutca.

A közszolgálati tisztviselők foglalkoztatási jogviszonyához¹²⁹ hasonlóan honvédek jogállásáról szóló törvény¹³⁰ is a *tisztességes végelbánás elvét* érvényesíti, amikor a felmentési időre járó díjazáson túl - a szolgálati törvényben meghatározott kivételekkel - *végkielégítés* illeti meg az állomány tagját, ha a szolgálati viszony felmentéssel szűnik meg: a tisztek és altisztek végkielégítésre jogosultak felmentés¹³¹ esetén és szerződéses katonák szerződésének lejártával¹³². A végkielégítés összege egyenesen arányos a szolgálati viszonyban töltött idővel¹³³, amelyet a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni. Törvény által meghatározott esetekben kizárt a végkielégítés (például a felmentésre azért kerül sor, mert az állomány tagja a katonai szolgálatra nemzetbiztonsági szempontból alkalmatlan). Végkielégítés a társadalomba való visszailleszkedést is elősegíti („gondoskodó elbocsátás”), hiszen - ideális esetben - megfelelő anyagi fedezetet képez a civil munkakeresés időszakára. Ezen kívül van egyfajta kompenzációs, sőt elismerő jellege is a szolgálati jogviszonyban eltöltött évekért. Másrészt a foglalkoztatót is korlátozza - különösen csoportos - létszámcsoökkentéssel együtt járó döntések meghozatalában, hiszen a végkielégítés összege költségvetési terhet is jelent. Ha a hivatásos állományba visszavett katonai szolgálati viszonyát felmentéssel szüntetik meg, a végkielégítés alapjául a részére korábban kifizetett végkielégítés alapját képező szolgálati viszonyban töltött időt követően szolgálati viszonyban töltött időt lehet figyelembe venni. Ha áthelyezéssel létesült a katonai szolgálati viszony, a végkielégítés összegénél figyelembe kell venni az átvételt megelőző jogviszony időszakát¹³⁴.

Széleskörűen bevett gyakorlat továbbá, hogy a *Honvédelmi Minisztérium tulajdonosi irányítása alatt álló gazdasági társaságokban*¹³⁵ történő továbbfoglalkoztatás. Az előnye

¹²⁹ 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

¹³⁰ Hjt. 71. §

¹³¹ Hjt. 59 (2) bek. b) bek.

¹³² Hjt. 59 (1) bek. d) bek.

¹³³ Hjt. 71. § (1a) bek. alapján a végkielégítés összege, ha a tiszti, altiszti állomány tagjának szolgálati viszonyban töltött ideje legalább három év: egyhavi, öt év: kettőhavi, nyolc év: háromhavi, tíz év: négyhavi, tizenhárom év: öthavi, tizenhat év: hathavi, húsz év: nyolchavi, huszonöt év: kilenchevi, harminc év: tízhavi távolléti díjnak megfelelő összeg.

¹³⁴ Hjt. 71. § (3) bek.

¹³⁵ A disszertáció megírásakor ilyen a MH Zrínyi Térképészeti és Kommunikációs Szolgáltató Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság, HM ARMCOM Kommunikációtechnikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Arzenál Elektromechanikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM CURRUS Gödöllői Harcjárműtechnikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Elektronikai, Logisztikai és

ezeknek a cégeknek, hogy a bennük a Magyar Honvédségben megszokotthoz hasonló szervezeti kultúra uralkodik, így a beilleszkedési problémák általában nem jelentkeznek. Hasonló célú együttműködési megállapodások születtek még nem honvédelmi, de szintén állami tulajdonban¹³⁶ álló - ide tartoznak a többségi tulajdonúak is - gazdasági társaságokkal.

3.3.3 Honvédelmi egészségkárosodási ellátás

A Magyar Honvédség Humán Stratégiájában részletezett katonai életpálya részeként 2017. január 1-jén hatályba lépetek a honvédelmi egészségkárosodási ellátás szabályai¹³⁷, amelynek célja a szolgálatteljesítésre egészségileg alkalmatlanná váló katonák egzisztenciális biztonságának fejlesztése. A egészségkárosodási ellátás egyrészt a szolgálata köteleivel összefüggő egészségügyi alkalmatlanságot, másrészt szolgálati kötelektől függetlenül bekövetkező balesetek és szerzett betegségek okozta hátrányok kiküszöbölését célozza. Ezek betegségek és sérülések olyan súlyosak is lehetnek, hogy a szolgálati jogviszonyt lehetetlen fenntartani és a honvédelemért miniszter dönt a szolgálati kötelek alóli mentesítésről és egészségkárosodási járadékról. Az a Magyar Honvédség személyi állományába tartozó hivatásos, illetve szerződéses katonák válhat jogosulttá egészségkárosodási ellátásra, akik egészségi okból általában a katonai szolgálatra vagy specifikusan az általuk betöltött szolgálati beosztások ellátására alkalmatlanná válnak, valamint szolgálati kötelekkel nem összefüggésben keletkező baleset illetve betegség esetén minimum egy évtizedes szolgálati jogviszonnyal rendelkeznek, és az egészségi állapotuk legfeljebb 80%-os maradt (egészségkárosodásuk mértéke minimum 20%-os). Szolgálati jogviszonytól függetlenül szerzett sérülés (betegség) esetén az egészségkárosodási ellátás intenzitása egyenesen arányos a sérült (beteg) szolgálati jogviszonyának hosszával, azaz egyhónapi távolléti díj¹³⁸ 65-70-75-

Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Arzenál Elektromechanikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, valamint a Katonai Emlékpark Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság.

¹³⁶ 2013-ban a Magyar Államvasutak Zrt.-vel, majd 2014-ben a Magyar Posta Zrt.-vel kötött a HM megállapodást leszerelt katonák továbbfoglalkoztatása céljából.

¹³⁷ Hjt. 68/A-J. § és a honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos eljárásrendről szóló részletes szabályozást, a 24/2016. (XII. 22.) HM rendelet

¹³⁸ az alapilletmény, a honvédelmi szolgálati díj, a rendszeres illetménypótlék, valamint a rendszeres kiegészítő illetmények havi együttes összege (Hjt. 2. § 41. pontja)

80%-a¹³⁹. Ha a sérülés (betegség) szolgálati kötelemre visszavezethető, akkor járadék mértéke a teljes (100%) távolléti díj. Egészségkárosodási ellátás (kereset-kiegészítés vagy járadék) jogcímén a fentebb meghatározott támogatás, valamint az új szolgálati beosztásban, illetve ennek hiányában a civil foglalkoztatási jogviszonyban (közalkalmazott, kormánytisztviselő, munkavállaló, stb.) új illetmény (munkabér) közötti különbözetet a jogosult részére meg kell téríteni. Az egészségkárosodási ellátást legalább ötévente felül kell vizsgálni, de nem tarthat tovább, mint az öregségi nyugdíjra való jogosultság ideje.

3.3.4 Pályázati támogatás

A volt hivatásos katonák a MH Szociálpolitikai Közalapítványnál¹⁴⁰ a vonatkozó jogszabály¹⁴¹ értelmében pénzügyi hozzájárulást pályázhatnak meg a szolgálati jogviszonyuk megszűntét követően a munkaerő-piacra történő visszailleszkedés elősegítése¹⁴² céljából, szolgálati jogviszonyuk nem önhibájuk – egészségügyi alkalmatlanság, szervezeti átalakítás és csoportos létszámcsoökkentés – miatt szűnt meg és állami foglalkoztatási szerv által jóváhagyott, illetve felajánlott, vagy Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) felsorolt vagy hatósági iskolarendszeren kívüli, legfeljebb egy éves tanfolyamon kíván részt venni. Szerződéses katona csak akkor pályázhat eredményesen, ha szerződésben foglalt szolgálati

¹³⁹ 10-15 év szolgálati idő esetén a távolléti díj 65%-a, 15-20 év szolgálati időnél 70%-a, 20-25 év szolgálati időnél 75%, 25 év szolgálati idő felett a 80%-a (Hjt.68/G. §)

¹⁴⁰ A 1990. május 9-től működik közre a családsegítés, időskorúak támogatása feladatainak megoldásában, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű honvédségi állományúak képzésében, foglalkoztatásuk elősegítésében és a kapcsolódó szolgáltatások nyújtásában (pénzügyi és természetbeni támogatások). A Közalapítvány szociális támogatást biztosít (Hjt. 140. § (2) bek. c) pontja) és támogatásokkal segíti elő a foglalkoztatást (Hjt. 140. § (2) bek. g) pontja), valamint a szolgálati törvényben meghatározott közfeladatokat látja el.

A Magyar Honvédség, a Honvédelmi Minisztérium és a felügyelete alá tartozó költségvetési szervek hivatásos, szerződéses, kormánytisztviselői, közalkalmazotti állományai, valamint a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalói munkába állásának elősegítése, ha a honvédségtől létszámcsoökkentés, átszervezés, egészségügyi alkalmatlanság vagy az előmeneteli renddel összefüggően, szerződéses katonák esetében ezen felül a vállalt időtartam leteltével kell megválniuk.

¹⁴¹ Az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról szóló 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 16. § (1)

¹⁴² Az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás 18. §-a

ideje legalább 4 éves volt és azt eredményesen leszolgálta és az előbb említett állami foglalkoztatási szerv által jóváhagyott, illetve felajánlott, vagy Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) felsorolt vagy hatósági iskolarendszeren kívüli, legfeljebb egy éves tanfolyamon kíván részt venni. Ha a katonák és honvédségi közalkalmazottak még foglalkoztatási jogviszonyuk alatt akkor pályázhatnak foglalkoztatást elősegítő képzés pénzügyi támogatására, ha a szolgálati jogviszonyuk csak meghatározott szakképzettség megszerzése után tartható fenn, a szakképzettséget a Magyar Honvédség saját képzési portfóliójában nem tudja megadni, valamint szerződése katonák jelentkezésének időpontjában érvényes szerződésük legalább két évvel meghosszabbításra kerül. Valamennyi pályázati támogatásra igaz, hogy annak maximuma az ún. felszámítási alap¹⁴³ 2,5-szerese (96 625 Ft). Kizárt a pályázatból aki a felmentési és felmondási ideje alatt vagy a képzés megkezdéséig közszolgálati-, munka-, vagy más munkavégzéssel járó jogviszonyt létesített egy új foglalkoztatóval, függetlenül attól, ha ez az új foglalkoztatási jogviszony megszűnne.

A MH Szociálpolitikai Közalapítvány által nyújtott, sikeres pályázat esetén *elnyerhető támogatások célja az önhibán kívül (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságaiból adódó ok) a Magyar Honvédségből kivált (volt) katonák munkaerőpiacra történő beilleszkedésének meggyorsítása, illetve segítése át- és továbbképzések finanszírozása útján.* Szerződéses katonák csak minimum 4 éves szolgálati jogviszony után sikeresen pályázhatnak, ha szolgálati jogviszonyuk a szerződés leteltével vagy egyéb önhibán kívüli okból (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságaiból adódó ok) szűnik meg. Ugyancsak jogosultak kormánytisztviselők, közalkalmazottak, valamint munkavállalók is pályázni. További feltétel, hogy a pályázó saját munkaerő-piaci helyzete javítása érdekében állami foglalkoztatási szerv által felajánlott vagy elfogadott, továbbá az Országos Képzési Jegyzékben szereplő vagy akkreditált, és a hatósági, de legfeljebb 1 éves iskolarendszeren kívüli tanfolyami képzésre akar beiratkozni. Ezek általában azok a végzettségek és szakmák, amelyekre a munkaerőpiacon a kereslet vélelmezhető vagy egy munkáltató a foglalkoztatásra már szándéknyilatkozatot is tett. Akik nem kurrens, hanem elavult vagy egyáltalán nem hasznosítható képzettséggel rendelkeznek, akik legalább 10 éve szereztek végzettségük s abban legalább 2 éve nem dolgozik, végzettségüket vagy szakmájukat egészségügyi okokból képtelenek gyakorolni, vagy azt a munkaügyi központ minősíti elavultnak (illetékességi

¹⁴³ A pályázati juttatások alapját képező bázisösszeg, amelynek összege 2015. július 1-jétől a módosító 6/2015. (VI. 22.) HM rendelet 2. § a) pontja alapján 38 650 Ft.

területén nincs olyan munkakör, amely az adott végzettséggel betölthető) a kérdéses munkakört.

A szolgálati jogviszony megszűnése előtt legalább 30 nappal lehetséges pályázni a MH Szociálpolitikai Közalapítvány honlapjáról letölthető pályázati űrlappal, amelyhez csatolni szükséges szolgálati vagy egyéb foglalkoztatási jogviszony megszüntetéséről szóló okiratot (parancsot, határozatot), megkötött felnőttképzési szerződést, határozatot a szolgálati vagy egyéb foglalkoztatási jogviszony megszűnését követően az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételről, valamint az álláskeresői járadék megállapításáról. A pályázatot a MH Szociálpolitikai Közalapítvány kuratóriuma bírálja el. A sikeres pályázóval záros határidőn belül támogatási szerződést köt. A támogatás egy személynek kizárólag egyetlen alkalommal ítélt meg, amely a mindenkor köztisztviselői illetményalap és félévesítését nem haladhatja meg és bizonyos képzésekre (idegen nyelvi képzést, gépjármű vezetői, GKI és ADR tanfolyamok) eleve nem fordítható.

A humán rekonverziós támogatások közül az évek során a legfontosabb a Magyar Honvédséget elhagyó katonák felkészítése és tájékoztatása került, amely a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedést segítette. Az állományilletékes parancsnok személyi beszélgetés során tájékoztatja lehetőségeiről az érintettet a továbbfoglalkoztatás lehetőségeiről illetve a szolgálati jogviszony megszűnéséről. Amennyiben továbbfoglalkoztatásra a Magyar Honvédségben nincs lehetőség, a parancsok értesíti erről az alakulat vagy az érintett lakóhelye alapján illetékes munkaügyi központot. Az állomány tagja ettől független - akár párhuzamosan is - pályázhat a MH Szociálpolitikai Közalapítvány pályázataira. Ha a pályázó megfelel a pályázati kiírásban foglaltaknak, a közalapítvány szerződést köt a pályázóval és a képző szervezettel. Munkahelymegtartó képzésnél a munkadónak és a munkavállalónak is írásban kell kötelezettséget vállalni a továbbfoglalkoztatásra.

A humán rekonverziós támogatások fedezetét a MH Szociálpolitikai Közalapítvány alapító okiratának 5.1.1. pontjának megfelelő háromoldalú (HM közigazgatási államtitkára, HVK Személyzeti Csoportfőnökség csoportfőnöke, valamint HM Szociálpolitikai Közalapítvány elnöke) megállapodásban a Honvédelmi Minisztérium biztosítja. A támogatásokat csak a jogszabályok által meghatározott eljárásrendben és a megállapodásban foglalt célra használhatja fel a közalapítvány. A sikeresen felhasznált támogatásról a MH Szociálpolitikai Közalapítvány első negyedévének végéig számol be. Ha nem használja fel a támogatást, a fel nem használt részt ugyancsak következő év első negyedévében köteles visszafizetni.

3.3.5 Norvég projekt

Katonák munkaerő-piaci reintegrációjának képzési programjának (Norvég Projekt) alaprendeltetése a katonák, honvédségi közalkalmazottak és már nyugállományba vonultak egzisztenciális és szociális biztonságának erősítése, célja pedig hazánk leszerelt katonáinak visszailleszkedés-támogatása a civil munkaerő piacra, amely mellett munkaerő-megtartó és visszafoglalkoztatást elősegítő képzéseket is folytatott (Benkő, 2010, o. 92). A 2008 novemberében a „Katonák munkaerő-piaci re-integrációjának képzési programja” című pályázat a magyar értékelési eljárás eredményeként tartaléklistára került. A költségek elszámolhatóságának kezdő dátuma 2009. június 11. lett, amellyel minden akadály elhárult a projektkezdés és nyitó konferencia elől. Projekt kezdő dátuma tehát 2009. június 11-e, záró dátuma pedig 2011. április 30-a volt, amely során a MH Szociálpolitikai Közalapítvány komplex felnőtt- és szakképzési projekteket valósított meg. A projekt során jól működő magyar és norvég rendszereket és tapasztalatokat használtak a fel a humán rekonverzió támogatására (Gyuris, 2011, o. 1).

A projekt előzményeihez (Gyuris, 2011, o. 2–4) tartozik, hogy a Magyar Honvédség átalakítások során a civil munkaerőpiacra visszatérni kívánó egykori hivatásos, szerződéses katonák, közalkalmazottak és köztisztviselők álláskeresése és visszailleszkedési próbálkozásai sikerességének elősegítésére a Honvédelmi Minisztérium az ezredfordulót követően támogatott képzési programot szervezett a Magyar Honvédségtől önhibájukon kívül leszerelésre kényszerültek munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében. *A személyi állomány pihentetésével és szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 312002. (V.3.) HM rendelet* 2002. május 15-n lépett hatályba a központi képzési program hiányosságainak kiküszöbölésére. A rendelet képzési támogatási formát létesített, amelynek végrehajtását 2005-től a Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítványa támogatta. A képzési támogatás iránti igények növekedésének eredményeként a MH Szociálpolitikai Közalapítványa pályázott a Norvég Finanszírozási Mechanizmus Támogatási Alap pályázatára, hogy a pályázati támogatással még hatékonyabb humán rekonverziós tevékenységet folytathasson. Ezt elősegítendő a MH Szociálpolitikai Közalapítvány konzorciumot alapított, amelynek tagszervezetei összeállították a „Katonák Munkaerőpiaci Reintegrációjának Képzési Programját”. Ezt a programot a brüsszeli Finanszírozási Mechanizmus Iroda 2009. április 01-jén fogadta el.

Vizsgáljuk meg részletesen, milyen *eredményei voltak a programnak*. A MH Szociálpolitikai Közalapítvány, valamint konzorciumi partnerei által a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség vezetőinek támogatásával a „Katonák Munkaerőpiaci Reintegrációjának Képzési Programja” elnevezésű projekt (a továbbiakban: Projekt) célja a munkahely megtartása és a civil munkaerőpiacra való visszailleszkedés (álláskeresés, munkába állás, oktatás) volt. A konzorciumi partner volt partnerként az alábbi szervezetek vettek részt, Norvég Védelmi Akadémia, Magyar Védelmiipari Szövetség, Katonák a Törvényességért és a Jobbiztonságért Közhasznú Alapítvány, valamint a Nemzeti Közszerológati Egyetem egyik jogelődje, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem. A konzorciumi partnerek tevékenységét magas szintű két- és többoldalú megállapodások, szerződések, valamint szándéknyilatkozatok támogatták, olyan partnerek, mint a Norvég Királyság Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Köztársaság Honvédelmi Minisztériuma, a magyar munkaerőpiaci foglalkoztatásért felelős Szociális és Munkaügyi Minisztérium, valamint a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, amely a civil munkaerőpiaci viszonyokat jól ismerő és azt tevékenyen befolyásolni képes cégeket és vállalkozókat tömörítő országos szövetség. A széles körű civil összefogással, a norvég pályázati támogatás elnyerésével megszerveződött projekt norvég képzési tapasztalatok és anyagi támogatás felhasználásával, a projektben résztvevő civil szervezetek és a Honvédelmi Minisztérium erőforrásainak igénybevételel, a civil munkaügyi szervezetek a piaci szféra ajánlásának felhasználásával kívánt lendületet adni a humán rekonverziós céloknak. Ennek szervezésére és végrehajtására alapították a projektszervezetet, amely egy háromcsatornás képzési rendszer felállításával, tájékoztató kampányok szervezésével, és helyi megjelenéssel népszerűsítette a projektet és toborzott jelentkezőket a képzésbe (Gyuris, 2011, o. 8). Ennek keretében a konzorciumi partnerek az alábbi kiemelt részterületeken voltak eredményesek:

1. képzési program kommunikációs kampányával megszólított csoporttagok száma: 18.000 fő (eredeti cél: 6.000 fő)
2. képzési programba regisztráltak száma: 5.247 fő (eredeti cél: 4.000 fő)
3. képzők képzésében végzettek száma: 40 fő (eredeti cél: 40 fő), Norvég Védelmi Akadémia
4. orientációs képzésben részt vettek száma: 3.046 fő (eredeti cél: 1.760 fő), Katonák a Törvényességért és Jobbiztonságért Közhasznú Alapítvány
5. munkába helyezéshez ÁFSZ szolgáltatásba irányított önálló álláskereső: 319 fő (eredeti cél: 600 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
6. munkába helyezéshez vállalkozóvá váló: 237 fő (eredeti cél: 200 fő) MH

Szociálpolitikai Közalapítvány

7. munkába helyezéshez csoportos vagy egyéni képzésen részt vevő: 620 fő (eredeti cél: 400 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
8. Magyar Honvédségben munkahelymegtartó, visszafoglalkoztató képzés: 617 fő (eredeti 400 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
9. Szakmai képzésben részt vevő (ZMNE akkreditált képzései): 370 fő (eredeti cél: 300 fő)
10. Szakmai gyakorlaton részt vevő (Védelmiipari Szövetség tagszervezeteinél): 308 fő (eredeti cél: 300 fő)
11. A projekt keretében a Zrínyi Miklós Egyetemen akkreditált felnőttképző cégeknél 116 különböző szakmában valósult meg képzés.

A projekt fenntartásának ötéves időszaka (2011.05.01. és 2017.08.28. között) az alábbi tapasztalatokat hozta. Általánosan megfigyelhető jelenség, hogy az egykori katonák közül a 35-39 év közötti korosztály volt képes új civil új munkakörben elhelyezkedni, illetve a 40-45 év közöttiek megfelelő arányban találtak munkát. Viszont a 40-50 év közötti volt katonák már többnyire sikertelenek voltak a munkahelykeresésben. A projekt fenntartható fejlődés időszakában tartott tanfolyamok eredményeként a felmérésben részt vevők többsége a hadseregben még több évet volt képes leszolgálni a megszerzett új ismeretek felhasználásával, ezáltal megállapítható, hogy a projekt nagyban szolgálta a munkaerő megtartást és a keresett szakmával rendelkező munkaerő továbbfoglalkoztatását. A képzéseken leginkább a szerződéses állomány volt aktív, akik megerősítették a munkaerő-piaci pozícióikat és a későbbi civil munkaerőpiaci elhelyezkedési esélyeiket. A képzésekben végzettséget tekintve leginkább a gimnáziumot végzettek vettek részt, megelőzve a szakmunkásképzőt és szakközépiskolát végzetteket, amely igazolja azt a feltételezést, miszerint végzettség nélkül elhelyezkedésre kevés a lehetőség. Pontosán meg lehetett állapítani, hogy a Magyar Honvédségtől kiváltak és tanfolyamot végzők közül a többség (43 fő) féléven belül talált új civil munkahelyet, de 2 fő (3,3%) nem tudott elhelyezkedni több mint egy év alatt sem. A kivált állomány többsége (23 fő 38,9%) 1-3 hónapig volt álláskereső, miközben a munkaügyi szervek szolgáltatásaiból álláskereső tanácsadást 28 fő (47,4%), álláskeresői járadékot 27 fő (45,7%), míg képzési támogatást 13 fő (22 %) vett igénybe. A megszerzett képesítésnek 42 fő (71,8%) tartotta hasznosnak, miközben 54 fő (91,5%) jelentette ki, hogy segítette őt az elhelyezkedésben. A válaszadók közül 45 fő (76,2%) képzettségének éppen megfelelő munkakörben tudott elhelyezkedni. A válaszadók közül pedig 44 fő (74,5%) egyéni vállalkozónál alkalmazottként, 14 fő (23,7%) fegyveres és rendvédelmi szervnél, míg 11 fő

(18,6%) állami vállaltnál vállalt munkát.

Tekintettel arra, hogy a konzorcium a kitűzött célokat nem csupán maradéktalanul megvalósította, hanem túl is teljesítette, a zárójelentést a brüsszeli Finanszírozási Mechanizmus Iroda 2012. augusztus 28-án elfogadta.

3.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

A fejezetben foglaltak elemzéssel azt kívántam bemutatni és bizonyítani, hogy a *humán rekonverzió a Magyar Honvédségben és jogelődeiben rendkívül nagy múltú intézményrendszerrel*¹⁴⁴ rendelkezik.

Ez a XVIII. században a toborzást elősegítendő vagyonkezeléssel és különböző közterhek alóli mentességekkel kezdődött. A XIX. században második felében a magyar közjog aranykorában már rendkívül fejlett továbbfoglalkoztatási garanciákat kaptak a kiszolgált katonák. A XX. században ez széleskörű adókedvezményekkel egészült ki. A hidegháborús időszakban a sorkatonák esetében felesleges (t.i. a leszerelők visszamentek civil foglalkoztatóikhoz), a hivatásos állomány esetében pedig jelentéktelen szerepe volt a humán rekonverciónak. A hidegháború végét követően a '90-es évektől a Magyar Honvédségben tapasztalt radikális létszámléptéssel a humán rekonverzió ismét előtérbe került.

A jelenleg hatályos hazai humán rekonverziós eszköztár öt jól körülhatárolható csoportra osztható. Az első a *munkaerő-piaci információs eszközök*, amelybe tartozik a leszerelésre készülők tájékoztatása - figyelembe véve képzettséget, végzettséget, szolgálati időt, régiót és életkort - munkaerő-piaci kilátásaikról, hatályos foglalkoztatási szabályozásról, a választott régió jellegzetességeiről, valamint az esetleges támogatásokról. A második támogatási csoport a *foglalkoztatási tanácsadás*, amely már magában foglalja a konkrét elhelyezkedési stratégia kialakítását is. A harmadik a konkrét munkák közvetítése közszolgálaton belül és azon túl (*munkaközvetítés*). Ha az előző három lépés nem biztosítja a sikeres elhelyezkedést, szükséges lehet a negyedik lépésre, amely a *(tovább)képzés támogatásával*, vállalkozóvá válás elősegítésével, munkabér-támogatással, járulékok átvállalásával az olyan többletet ad, amellyel az álláskereső a szolgálati jogviszonyának megszűnésekor nem rendelkezett. Az utolsó támogatási forma a *foglalkoztatók támogatása*,

¹⁴⁴ Lásd bővebben Petruska Ferenc: A magyar rekonverzió jogtörténete. Hadtudományi Szemle 2017/X. évfolyam 2. szám

amelyek új munkahelyek teremtését, a meglevők fenntartását, foglalkoztatási szerkezetátalakítást és korszerűsítését célozza. A humán rekonverziós feladatok a Honvédelmi Minisztérium finanszírozásában, a MH Szociálpolitikai Közalapítványon keresztül teljesül.

A kivált *legénységi állomány*nál jelentős problémát okoz a munkaerőközpontok túlterheltsége, a honvédségi szervezeteknél a humán szolgálatnál a civil kapcsolatrendszer hiánya, valamint a versenyszféra idegenkedése és érdektelensége, amelyet nyilvánvalóan pótolni szükséges.

A Közalapítvány által nyújtott pályázati támogatás legalapvetőbb OKJ-s képzések elvégzését teszi lehetővé: egy egyetemi vagy főiskolai képzés összegét meg sem közelítik. A sikeresen pályázók száma emellett alacsony és nem mutat növekvő tendenciát sem, így a pályázati lehetőség létét és részletszabályait a Magyar Honvédség aktív állományával is ismertetni szükséges. *A tiszti és altiszti állomány*nál a Humánstratégia" a munkaerő-piaci visszaailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.”¹⁴⁵ Ez az átjárhatóság mostanra kevés állami, önkormányzati vagy egyéb költségvetési szerv irányában valósult meg. Az üres vagy megüresedett álláshelyeket egyébként is csak akkor szükséges bejelenteni¹⁴⁶, ha azokat fel kívánják tölteni.

A jelenlegi humán rekonverziós eszköztár éke lehet a *honvédelmi egészségkárosodási ellátás*, hiszen a honvédelmi tárcán belül, háttérintézményeinél és honvédségi szervezeteinél kívánja könnyebb katonai szolgálati vagy más foglalkoztatási jogviszonyban az önhibájukon kívül kiválásra kényszerülőket elhelyezni, valamint akik továbbfoglalkoztatása kizárt, azok

¹⁴⁵79/2011. (VII. 29.) HM utasítás „A Magyar Honvédség Humánstratégiája a 2012-2021. közötti időszakra. kiadásáról” 1. melléklet, 17. oldal

¹⁴⁶ A 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 2. § f) pontja alapján üres álláshely „a közigazgatási szervnél betöltetlen közszolgálati tisztviselői állás, amelynek betöltése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója megteszi a szükséges intézkedéseket – így különösen meghívásos vagy pályázati eljárást kezdeményez, valamint a tartalékállományba helyezett közt. között keresést kér – ugyanakkor nem tekinthető üres álláshelynek a Kttv. alapján munkavégzési kötelezettsége alól mentesített közszolgálati tisztviselők álláshelye”. Ez alapján csak azokat a helyeket kell bejelenteni, amelyek fel is akarnak tölteni és ha ez nem áll fenn, bejelentés hiányában a leszerelt katona erről a lehetőségről nem is értesül. Egyébként is a bejelentési kötelezettség csak az I. és II. besorolási osztályba tartozó közszolgálati tisztviselői munkakörökre vonatkozik, a szakmai vezetői, vezetői, politikai (fő)tanácsadói, önkormányzati (fő)tanácsadói, jegyzői (ideértve a jegyzőt, körjegyzőt, megyei jogú város kerületi hivatalvezetőjét, aljegyzőt, főjegyzőt, és körzetközponti jegyzőt), kormányzati és közszolgálati ügykezelői álláshelyekre nem is szükséges alkalmazni

anyagi biztonságát megőrzi. Figyelembe kell venni, hogy az egészségkárosodási ellátás rendkívül fiatal humán rekonverziós intézmény (2017), így nem lehet látni előre, hogy beváltja-e a hozzá fűzött reményeket.

A legfontosabb részkövetkeztetés - összevetve a nemzetközi szabályozással –, hogy a Magyar Honvédségben a humán rekonverziós ellátások részben intézményesítettek és szabályozásuk több, eltérő szintű jogszabályban valósul meg, ezért szükség van az átfogó, tárca szintű szabályozásra. A humán rekonverziós ellátásoknak egységes elvek alapján szükséges megvalósulniuk és különösen az egyén szempontjából érvényesülniük, ezért azok teljes folyamatát a katonai szervezetek szervezeti és működési szabályzatában egyértelműen és átfogóan rögzíteni kell. Szükséges a humán szakemberek folyamatos felkészítése is. Rendkívül fontos humán rekonverzió feladatában résztvevő szervek belső (tárca szintű és MH Szociálpolitikai Közalapítvánnyal) és külső (munkaügyi, valamint toborzó központokkal) intenzív kapcsolattartása (Kálmán, 2010, o. 33). *A rendszerváltástól napjainkig tartó vizsgálatom alapján igazoltnak látom hatodik hipotézisem, miszerint az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések, sem tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési), sem értékdimenziókban nem váltak a Magyar Honvédség működésének részévé.*

4 HUMÁN REKONVERZIÓ HATÁLYOS NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁSA

A jelenlegi NATO tagországokban az elmúlt három évtizedben, a hidegháború befejeztével vált égető kérdéssé a humán rekonverzió, hiszen a két szuperhatalom szembenállásának megszűnésével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükséglet olyan fokú volt, hogy ezt a NATO hadseregek a legtöbb esetben csak részben voltak képesek ezt megoldani, illetve a társadalomba való visszavezetést csak több lépcsőben, eltérő szabályozással sikerült megoldani.

4.1 Ausztria

Az Osztrák Szövetségi Hadsereg (*Bundesheer*) volt katonáinak visszailleszkedését a polgári életbe a *katonák szakmai továbbképzésének támogatásáról szóló törvény* segíti, amely azokat a konkrét intézkedéseket tartalmazza, amelyek eredményeként jó esély mutatkozik a polgári életbe való visszailleszkedésre. Ki kell emelni a *szakmai kiképzés és továbbképzés az oktatási intézmények átképző tanfolyamait (tanfolyami képzés), valamint a kül- és belföldi vállalkozásoknál folyó képzésen való részvételt (vállalati képzés)*. E törvény hatálya csak azokra terjed ki, akik már leszolgáltak a maximális (kilencéves) szolgálati időt (Krizbai, 2009, o. 30; Research and Technology Organization, 2007, o. 131).

4.2 Belgium

A hidegháború vége nyilvánvaló a belga haderő történetének új fejezetét nyitotta meg. A vasfüggöny felgördülésekor a belga haderő erő mintegy 100 000 emberből állt, köztük sokan sorkatonák voltak. A harci egységek legnagyobb része Németországban állomásozott. Fő küldetésük az volt, hogy megvédjék a belső német határ egy részét a lehetséges keleti agressziótól. A hadsereg része volt a szárazföldi erők mellett a légierő, egy kis létszámú haditengerészet és egy felcser alakulat. Továbbá a tartalékos állományt képezte a leszerelt sorkatonák egy része a leszerelést követő néhány éven át. A kilencvenes évek eleje óta a keleti fenyegetés fokozatos eltűnt, amelynek következménye lett a létszámcsoökkentésről szóló döntés. Az első fontos lépés az volt, hogy felfüggesztjük a sorkatonai szolgálatot. Az okok sokoldalúak voltak: nem volt többé szükség sorkatonák tömegeire, a hadsereg társadalmi támogatottsága is csökkent és a békefenntartói missziókhoz csak akkor csatlakozhattak sorkatonák, ha önként jelentkeztek. A belga honvédelmi miniszter, Leo Delcroix javaslatát a parlament 1992-ben hagyta jóvá és ezzel 47 ezer főre csökkentette a belga hadsereg létszámát.

A sorkatonaság eltörlése és a létszámcsökkentés nem jelentett komoly problémát, mert a szükséges 20 000 hivatásos katonából 18 000 már ekkor állományban volt. Sőt, eleve túl sok hivatásos tiszt szolgált, de senkinek sem mondtak fel, hanem az idősebb tisztek számára felkínálták annak lehetőségét, hogy 5 szolgálati éven belül rendkívül előnyös kondíciókkal válhatnak ki a belga hadseregből. 2000 májusában a belga kormány elfogadta a belga hadsereg modernizációs tervét a 2000. és 2015. közötti időszakra. Ez egy 39 500 fős belga hadsereget célozott meg. A 2003 júliusában megválasztott új kormány viszont már csak egy 35 000 hadsereget kívánt felállítani (Research and Technology Organization, 2007, o. 31). A folyamatos leépítések számos *humán rekonverziós tapasztalattal* jártak. Először is a toborzás gyenge hatásfokkal működött, mert a hadsereget folyamatosan leépítették. Másodszor nem kommunikálták megfelelően, hogy miért is toboroz a hadsereg, amikor egyidejűleg folyamatos léptésben van. Harmadszor pedig azt a meggyőződést keltették akaratlanul is fiatalokban, hogy a belga hadsereg egy nem túl vonzó, folyamatosan zsugorodó intézmény. A belga rekonverziós intézményeket helyesen akarjuk értékelni, további háttér információk értékelése szükséges. Az egyik ilyen a belga társadalom rendkívül alacsony munkaerő-piaci mobilitása. A belgák ugyanis nem kedvelik a munkahely- és munkakör-változtatásokat és számukra még mindig nagy érték az élethosszig tartó foglalkoztatást. Ennek az a következménye, hogy a rövidtávú szerződéses szolgálati jogviszony és az idős tisztek elbocsátása rendkívül népszerűtlen. Mivel a legtöbb katonai beosztás nyugdíjkorhatárig beölthető, a toborzás probléma egyelőre nem súlyos, hiszen a bevonulók bízhatnak abban, hogy évtizedekig nem lesznek foglalkoztatási és egzisztenciális problémáik. A másik lényeges szempont, hogy belga alkotmány kimondja, hogy a katonai humán erőforrás-gazdálkodás minden lényeges elemét jogszabályban kell rögzíteni. Ez nyilvánvalóan rendkívül hátrányos, amikor a belga hadsereg rugalmas munkaerő-gazdálkodást kíván folytatni, amely képes alkalmazkodni a dinamikusan változó gazdasági konjunktúrához is. Harmadik lényeges tényező a magas lemorzsolódás: figyelembe kell venni, hogy a belga fegyveres erőknél az újoncok mintegy 30%-a önként kilép még alapkiképzés idején. Ezeknek a leszerelőknek a többsége az első hónapban, sőt néha néhány nap múlva távozik. Úgy tűnik, hogy az arány nem különbözik a legtöbb nyugat-európai fegyveres erőknél sem. Nyilvánvaló, hogy a korai leszerelés nagyon költséges a hadsereg számára, hiszen a kiképzési költségekből így semmi sem térül meg. Ráadásul a korai leszerelők csalódásukat nem fogják véka alá rejteni, amellyel másokat is elriaszthatnak a katonai pálya választásától. Ezek a híresztelések általában a belga hadsereg túlzott elvárásiról szólnak, amely a toborzók "eladói megközelítésére" vezethető vissza, amely jelenti a katonaélet előnyeinek hangsúlyozását és a hátrányainak elhallgatását,

amelyekkel a újoncoknak később nyilvánvalóan persze szembesülniük kell. Ez a toborzó megközelítés, amely az újoncok elvtelen maximalizálásra törekszik, közép és hosszútávon rendkívül káros a belga hadseregére, hiszen munkahelyi elégedetlenséghez és nagyarányú kiáramláshoz vezet. Negyedszer, mint fentebb már említettem, a bemeneti követelmények csökkentése növeli annak valószínűségét, hogy elfogadják a kevésbé képzett újoncokat is. Másképpen fogalmazva, valószínű, hogy ezeknek az újoncoknak a kitartása és lojalitása a belga hadsereghez alacsony lesz. Ennek eredményeképpen ez a csoport elégedetlenebb lesz, kevésbé lesz elkötelezett az alakulata felé és a legmagasabb arányban fog leszerelni. Az aktív szolgálati évek, sőt évtizedek utáni leszerelés okai két hasonló területre vezethető vissza, mint a korai lemorzsolódás: az első a civil munka és életkörülmények csábítása (külső indokok) és a katonai a karrierrel szembeni elégedetlenség (belső indokok). Természetesen leszerelhetnek a katonák ezek együttes hatására is. A leggyakoribb külső ok, hogy a civil foglalkoztatási lehetőségek vonzerejének köszönhetően a pilóták, informatikus szakemberek, légijármű-technikusok, légiforgalmi irányítók és kvalifikált katonák azok a magasan képzett személyek, akik könnyen új állást találnak gazdasági konjunktúra idején (Research and Technology Organization, 2007, o. 31–33). A pilóták és repülőgép-technikusok számára a 2001. szeptember 11-ei terrortámadás a légi közlekedés világméretű recesszióját és alacsonyabb munka-erőpiaci keresletet okozott. Ezen feladatokra a legnehezebb megfelelő embereket toborozni és ezek kiképzése emellett a legköltségesebb is. A nem megfelelő munkakörülmények vagy karrier kilátások miatt is sok katona leszerel. A leggyakoribb belső ok, hogy a külszolgálatra küldhető katonák egyben a belga hadsereg fiatal személyi állomány is, hiszen az idősök jó része missziós tevékenységre már nem alkalmas. Ennek az a következménye, hogy külföldi missziókba a fiatalokat rendkívül gyakran vezénylik, amit a hozzátartozók már nem tolerálnak, és kényszerítik a külszolgálatban lévőket, hogy adják fel katonai karrierüket. A belga hadsereg rekonverziós stratégiája közé tartozik, hogy a számítástechnikai szakembereknek kereset kiegészítést ad és nem a rendfokozatuk alapján sorolják fizetési fokozatba őket. A légiirányító beosztásokat pedig tiszti beosztásoknak minősítették, valamint 2001. és 2005. között minden állománykategóriában jelentős illetményemelést hajtottak végre. Egy rendhagyó lehetőség, hogy a leszerelést követően minden veterán rendkívül egyszerű eljárás keretein belül térhet vissza a belga hadsereghez. Ez azért hasznos, mert lehetővé teszi, hogy visszafogadják azt személyt, aki leszerelés mellett döntött, de számára hamar kiderül, hogy a "fű nem mindig zöld" a civil területen sem. Ezzel a belga hadsereg nem veszti el egy felkészült tagját és a leszereltnek sem kell idegen civil szervezeti kultúrában maradnia. Nyilvánvaló, hogy katonai bevetések stresszesek

lehetnek mind az érintettek és mind családjuk számára, létrehozták egy átfogó intézményrendszert a katonák és családtagjainak pszichológiai támogatására. Ez kétségtelenül jótékony hatást fejt ki a bevetett katonák megtartására és a leszerelők jólétére is. A sorkatonaság megszüntetésével egyidejűleg bevezették a rövid távú szerződéseket hadseregen belüli elfogadható korfa fenntartására. Ezek a szerződések három személyi kategóriába tartoznak: önkéntesek tisztesek, altisztek, tisztek. Kezdetben a kérelmezőknek kétéves szerződést kellett aláírniuk. Háromszor is meghosszabbíthatták szerződésüket egy évre, ha nem érték el a 25. életévüket. Annak érdekében, hogy ezek a szerződések vonzóbbak legyenek és így több embert alkalmazhassanak, úgy döntöttek, hogy lehetővé teszik a kérelmezők számára a 30 éves kortól is a többszöri szerződés meghosszabbítást. A leszerelések egy része a kiképzők túlságosan kemény és embertelen viselkedésére volt vezethető. Általában ezek az kiképző őrmesterek nagyon fiatalok voltak és hajlamosak a macsó viselkedésre is. Ezért a kiképzésre jelenleg a kiképzettektől jóval idősebbeket alkalmaznak, akik már kiforrottabb személyiséggel és nagyobb tapasztalattal rendelkeznek. A kiképzett újoncok pedig egyébként is sokkal könnyebben fogadnak el egy olyan kiképzőt, akik az apjukkal egykorú. Végezetül rekonverziós intézkedésként Belgiumban a szolgálati idő lejártát követően a szerződéses katonát 3-6 havi „távozási díj” illeti meg, abban az esetben is, ha a szolgálat meghosszabbításra kerül (Research and Technology Organization, 2007, o. 35–39).

4.3 Csehország

A *Visegrádi Együttműködés* (Csehország, Lengyelország, Szlovákia és hazánk, minennapi hivatkozással V4-ek) regionális szervezete rendszeres katonai humánpolitikai találkozóiin – a létszámcsökkentéssel összefüggésben - több ízben napirendre került a rekonverzió, de eddig érdemi döntést a V4-ek viszont nem hoztak. A V4-ek közül egyéni (országos) szinten kiemelkedő, de összességében szerény erőfeszítéseket Csehország tett a Cseh Köztársaság Hadseregétől (*Armáda České Republiky*) leszerelők érdekében. A Cseh Védelmi Minisztérium olyan karrierrendszert működtet, amelynek célja, hogy a szolgálati időszak végével minden cseh katona visszanyerje versenyképességét a munkaerő-piacon. Különös figyelmet fordítanak a cseh veteránok gondozására és katonák visszaintegrálására a civil társadalomba. A védelmi tárca felel a katonák jólétéért szolgálati évek során és azt követően is. A Cseh Védelmi Minisztérium olyan tanfolyamokat szervez, amelyek segítik azon katonák polgári életbe történő visszatérését, akik nem kívánják meghosszabbítani a hadsereggel a szerződésüket. Ezekre a tanfolyamokra évente szeptember végétől lehet

jelentkezni. A sikeres jelentkezés feltétele a fél évtizedes szolgálati múlt. Mindig a jelentkezést követő évben indul a tanfolyami képzés a védelmi minisztérium által akkreditált oktatási intézményekben. Ezen tanfolyamok időtartama három hónap (Czech Ministry of Defence – Department of Communication and Promotion (DCP), 2011).

4.4 Egyesült Királyság

A brit hadsereg alaprendeltetése az Egyesült Királyság szuverenitásának és érdekeinek védelme, emellett erősíteni a nemzetközi békét és biztonságot. Ennek érdekében felkészült és harcra kész katonákra van szüksége. A NATO tagországok közül legrégebben döntött a hadkötelezettség felfüggesztéséről. Az Egyesült Királyság fegyveres erői három haderőnemből áll: a szárazföldi erők (ARMY), a Királyi Légierő (RAF) és a Királyi Haditengerészet (RN) („Armed Forces - Defence Suppliers Directory - Defence And Security Consultancy - Military Books - Armed Forces of Europe - Royal Navy - British Army - Royal Air Force - RAF - Defence News - Defence Projects”, 2018). A *Rövidszolgálati Kinevezés* (Short Service Commission - SSC) a rendes első kinevezés azok számára, akik a hadsereg tisztjévé váltak. Ez kinevezésfajta elsősorban azok számára való akik nem akarnak hosszú karriert a brit haderőben, de szeretnék kihasználni a magas színvonalú képzést és a fiatal tisztek számára rendelkezésre álló rendkívüli katonai tapasztalatokat. A Rövidszolgálati Kinevezés ugyancsak belépő a tisztek közép- és hosszú távú karrierjéhez is. Ez a kinevezés legalább három évre szól (hat év a légierőnél a pilótaképzés időtartama miatt), de nyolcra meghosszabbítható. A kinevezetteknek 17 éves és kilenc hónapot be kell tölteniük, de 29 évesnél fiatalabbnak kell lenniük (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). A *Középtávú Kinevezés* (Intermediate Regular Commission - IRC) legfeljebb 18 évre szólhat. Erre a kinevezésre leghamarabb a Rövidtávú Kinevezést követő második évben kerülhet sor. A 18 év leszolgálatát és a 40. életév betöltését követően a tisztek egy egyszeri nagyobb átalányösszegre és rendszeres havi nyugdíjra jogosultak (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). A *Rendes Kinevezés* (Regular Commission - Reg C) teljes katonai életpályára szól: 35 évig vagy a 60. életévé betöltésig. Akik ilyen kinevezést kapnak, azonnal jogosultak egy átalányösszegre és 55 éves koruktól pedig szolgálati nyugdíjra. Valamennyi szolgálati ágnál a kiválasztás rendszere különbözik (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). Ugyanígy más a felvételi eljárás tisztek, tiszthelyettesek (altisztek) estében.

Azonban mindegyik interjúkat, alkalmassági és képesség tesztet és néhány személyiségelemzést tartalmaz. A felvételi rendszer első stádiumában létezik egy szűrési rendszer, amely kiválasztja az eleve alkalmatlan jelentkezőket. Az alkalmasak meghívást kapnak arra, hogy részt vegyenek egy katonai értékelési központban egy speciális kiértékelői eljáráson, amely legfeljebb három napig tarthat. Itt a fizikai képességek mellett a jelölteket tulajdonságaik alapján is értékelni fogják, hogy alkalmasak-e a brit fegyveres erők tagjának. Ezenkívül előzetes orvosi vizsgálatokat kell végezni, amely magában foglalja a testsúly, látás és hallás ellenőrzését, valamint a jelentkezők fizikai alkalmassági értékelését. A *brit hadsereg rekonverziós ellátórendszerét* a Személyzeti és Képzési Politika Igazgatóság (DP&T) működteti (Research and Technology Organization, 2007, o. 95). Az igazgatóság álláspontja szerint számos oka van, amelyek miatt a katonák a leszerelés mellett döntenek. Ilyen többek között a civil munkaerőpiac elszívó hatása, a munkahelyi elégedetlenség, a család stabilitásának fenntartása, a családtól külön töltött huzamosabb idő terhe, a hadseregen kívüli kedvezőbb foglalkoztatási lehetőségek. A légiközlekedésben például a pilóták iránti kereslet a 2001. utáni visszaesést követően szerte a világban növekszik, ami azt jelenti, hogy a fegyveres erők pilótáinak megtartása mindenképpen kulcsfontosságú. A bérek és a kötetlenebb civil életmód vonzóbbá teszi a civil légitársaságokat. A civil alkalmazás stabilabb és több lehetőség van repülésre is. A civil és vadászpilóták hasonló készségei átjárhatóvá teszik a két munkakört és ezzel komoly megtartási problémákat okoznak a védelmi tárca számára. A Stratégiai Védelmi Felülvizsgálatot (SDR) követően kialakított humán stratégia teljes oktatási programot kínál, de ez a képesítés civil, nem katonai. Bizonyos értelemben ezzel a katonákat előkészítik a civil életre is (Research and Technology Organization, 2007, o. 95). A közelmúltban a brit hadsereg számára kiemelt prioritássá vált a munkavállalók munka és magánéleti egyensúlyának megteremtése. A fiatal emberek szeretnek minőségi időt fordítani a tanulásra, családjukra és persze magukra. A fiatalok egyre inkább hangsúlyozzák, hogy a családi és a társadalmi élet számukra szent. Ha a munkaadók biztosítják a munka és a magánélet egyensúlyát, akkor valószínűbb, hogy a munkavállalók megtartják munkájukat. A modern képzés, oktatás és az előléptetés lehetőségének megteremtése és fejlesztése a Brit Királyi Haditengerészet módszere mérnök tisztjeinek megtartására. A katonák számár mindig is motiváló, ha azt érzik munkáltatójuk foglalkozik és számol velük a jövőben is. Sokan úgy tartják, hogy ha csupán az illetményproblémák megoldást nyernek, azzal lehetséges, hogy a foglalkoztatottak rendszerben tartása már ezzel megoldódik. A Királyi Haditengerészet viszont szeretné javítani a katonák munka- és lakókörülményeit is. Azonban meg kell jegyezni, hogy számos oka van annak, hogy az emberek elhagyják a fegyveres erőket, és ha

csupán a fizetést és a feltételeket rendezik, az nem jelenti, hogy ezzel a katonák is a rendszerben is maradnak. A felsőoktatásról, a fizetésekről és a munkakörülményekről szóló 1995-ben készült és 1999 júniusában közzétett független Bett-jelentés (Bett, 1995) széles körű és független képet nyújtott a felsőoktatási szektorban a fizetésekről és a szolgáltatásokról. A jelentés számos területre tett javaslatot, beleértve a bérstruktúrát, a minimálbéreket, a képzést, a nem szabványos szerződéseket és az esélyegyenlőséget. A jelentés munkaerő megtartása és a toborzás módszerei között szoros összefüggést fedezett fel (Research and Technology Organization, 2007, o. 95–96). Az ún. *Kapcsolat Program* a Királyi Légierő által használt pilóta-megőrzési rendszer volt, amelyet 1999 májusában vezettek be. A vadászpilótáknak megtérítették a légi fuvarozó pilóták (*Airline Transport Pilots Licence - ATPL*) költségeit harmincnégy éves kortól vagy tizenhat éves szolgálati idő után. A program hatáskörök bizonytalan, mivel további kérdések merültek fel. Egy tanulmányban ugyanis megállapítást nyert, hogy az életminőség, a repülési lehetőségek száma és célja, a fizetés és egyéb javadalmazás, a munkahelyi elégedettség és a stabilitás ugyancsak fontos megtartó tényezők (Research and Technology Organization, 2007, o. 96). A Pénzügyi Visszatartási Ösztönző (*Financial Retention Incentive - FRI*) a brit hadseregben egy olyan rendszer volt, amelyet a katonai pályán tartás növelésére használtak. Minden pilóta nyugdíjjogosultságot szerzett tizenhat évnél szolgálat után vagy harmincnégy éves korban. Ezt rövid távú megtartó intézkedésnek szánták, de a pilóták megtartására gyenge hatáskörnek bizonyult (Research and Technology Organization, 2007, o. 96). Az Egyesült Királyság fegyveres erői jelenleg is bizonyos területeken személyzeti problémákat tapasztalnak, ami a szolgáltatások egy részének túlterhelést okoz. Erre válaszul felvételi követelmények egy részét csökkentették, ezáltal a sikeres jelentkezők száma folyamatosan növekszik. A társadalomnak tisztában kell lennie a fegyveres erők karrierlehetőségeivel a jelentkezők számának növelése érdekében. A sikeres toborzáshoz hozzátartozik a megfelelő célcsoportok kiválasztása, így a toborzás nagyrészt az közoktatási intézmények tanulóira vagy egyetemi fiatalokra irányul. A katonák intézménylátogatása és a szolgálatban lévő katonákkal való találkozás nagyszerű módja annak, hogy a civilek megismerjék a katonai életet és ösztönzést nyerjenek a csatlakozásra. Sok embernek téveszméi vannak az Egyesült Királyság fegyveres erőiben szolgálatot teljesítő katonák szolgálati köteleiről és általában a katonai szolgálatról. Egy katona köteleseit megfelelően kell a civilek számára kommunikálni. Az átadott információnak ugyanis át kell fognia az általános katonai kötelezettségeket - különösen azokat, amelyek a fiatalokat megérintik és vonzzák. Az ismerősök közötti információcsere azonban még mindig sokkal hatékonyabb, mint bármilyen médián keresztül terjesztett. Megállapítható tehát, hogy a

toborzással ellentétben hatékonyon humán rekonverziós stratégia nem létezik az Egyesült Királyság hadseregében. A katonák állományban tartását azonban fontosnak tartják és léteznek olyan intézkedések is, amelyek éppen erre, azaz a katonák megtartásának növelésére irányulnak. Ezek az intézkedések magukban foglalják a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását a katonák számára, magasabb illetményeket és előnyös szolgálatteljesítési feltételeket, tisztességes szakmai fejlesztési és fejlődési lehetőségeket (Research and Technology Organization, 2007, o. 96).

A brit humán rekonverziós szabályozás 2018 derekán alapvető változásokon ment keresztül. A brit védelmi minisztérium (Ministry of Defence) ezért 2012. június 1-jétől évi 3-5 alkalommal olyan tájékoztató füzetet (Ministry of Defence, 2018b) bocsát ki, amellyel teljes körű tájékoztatást ad a leszerelés előtt állók számára jogosultságaikról és kötelezettségeikről. A védelmi tárca honlapjáról pedig letölthető („Veterans UK pensions forms”, 2018)¹⁴⁷ valamennyi leszereléshez kapcsolódó nyomtatvány, amely segít az említett támogatások igénybe vételében. A Védelmi Minisztérium Karrier Átjárhatósági Partnerség (*Ministry of Defence's Career Transition Partnership - CTP*) a tapasztalt, képzett és kiképzett leszerelőket köti össze a leendő civil munkaadóikkal. A szervezet egyénisített és térítésmentes szolgáltatás nyújt a munkaadóknak és a munkavállalóknak a Nagy-Britanniában vagy külföldön való elhelyezkedéshez. Különösen specialistákat vezetnek be a szélesebb értelemben vett munkaerő-piacra, akik száma évente 14 000 fő („Recruiting ex-services personnel”, 2018) körül mozog. A CTP olyan személyre szabott, költségmentes toborzási szolgáltatást nyújt, amely Nagy-Britannia munkáltatóinak igényeihez igazodik. Egyrészt a munkaadókkal és a munkaadók csoportjaival stratégiai együttműködések alakít ki a szervezet, hogy a lehető legtöbb minőségi munkahely lehetőségét teremtsék meg a leszerelők számára. A partnerség munkahelyet biztosít a leszerelőknek végrehajtóktól egészen a felsővezetőig, de nem feledkezik meg a sebesült vagy beteg katonákról sem. Másodszor a munkáltatókkal és a munkáltató szervezetek tulajdonosaival közvetlen kapcsolatot épít ki az azonnal megüresedések feltöltése érdekében. Harmadszor a szervezet feltérképezi, hogy mely iparágakban és szolgáltató ágakban van a leszerelőkre leginkább szükség, milyen tendenciák vannak bizonyos ágazatokban és a megüresedő munkakörök megfelelő ellátásához milyen továbbképzés szükséges. A partnerség menedzsmentje felveszi a leszerelőkkel a kapcsolatot, hogy megismerje igényeiket és tanácsot adjon. A partnerség sajátos felkészítést ad minden

¹⁴⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/service-personnel-and-veterans-agency-spva-pensions-forms>
Letöltés: 2018.08.05.

olyan katonának, aki minimum hatéves szolgálati jogviszonnal rendelkezik. A felkészítést legfeljebb 35 napos és leszerelés előtt, illetve után két évvel vehető igénybe. A felkészítési program tartalmazza a személyes civil pályafelkészítési tanácsadást, önéletrajzírás témájú alap- és kiegészítő workshopokat, állásinterjúkra tanácsadást, a személyes kapcsolatok feltérképezését, amely szintén segítséget nyújthat elhelyezkedéskor. A program eredményeként szükség lehet olyan hadsereg által finanszírozott vagy szervezett át- és továbbképzésre is, amellyel a leszerelő sikeresen helyezkedhet el a munkaerőpiacon („Career Transition Partnership”, 2018a). Amennyiben a leszerelő nem jogosult nyugdíjra, vagy annak ellenére teljes állásban kíván dolgozni, a brit Védelmi Minisztérium külön webes segítséget nyújt. A Megfelelő Állás¹⁴⁸ (*RightJob*) elnevezésű szolgáltatás segítséget nyújt a katonai és civil végzettségek megfeleltetéséhez, illetve ezen felül nyilvántartja a megfelelő üres civil pozíciókat szerte az országban. Ezen kívül alkalmas speciálisan egy bizonyos munkakörre, munkáltatóra, szolgáltató ágra szűkíteni a kereséseket, illetve a leszerelő maga is feltöltheti szakmai önéletrajzát, ezáltal elérhetővé téve magát jövőben foglalkoztatóinak („Career Transition Partnership”, 2018b).

A leszerelés kötelező eleme az *egészségügyi szűrés* legkésőbb a szolgálati jogviszony megszűnését megelőző harmadik hónapig. Szükség esetén a fizikai, mentális és fogorvosi („Health Careers”, 2018) kezeléseteket is meg kell kezdeni, amelyek során a leszerelőket a civil betegekhez később rendszerint, de nem szükségszerűen előrébb sorolják. A brit humán rekonverziós ellátások összkormányzati szinten intézményesítettek, ezért a szükséges egészségügyi ellátások állami és privát egészségügyi szolgáltatók széleskörű bevonásával biztosítottak („Health Careers”, 2018; Ministry of Defence, 2018b, o. 7; „The Affordable Private Healthcare Guide | Private Healthcare UK”, 2018).

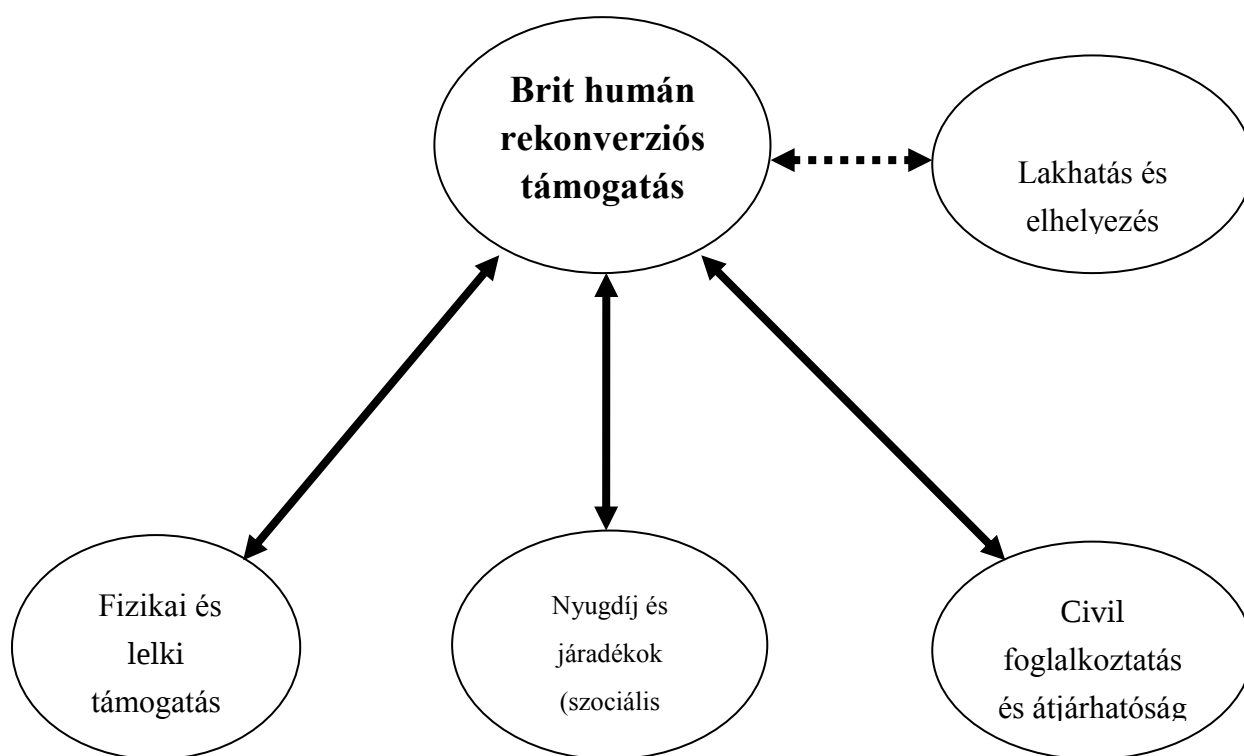
Amikor a fegyveres erő tagja eléri a nyugdíjkorhatárt, az Egyesült Királyság egyik legelőnyösebb nyugdíjellátását kapja, amely méltón elismeri a katonák által vállalt és teljesített egyedülálló áldozatot, amelyet az országuknak nyújtottak a szolgálati éveik során. A nyugdíj összege a szolgálati évekkal (minimum 3 és maximum 20 szolgálati év) és az életkorral (minimum 40 és maximum 60 életév) együtt exponenciálisan növekszik (Ministry of Defence, 2018a, o. 7). Emellett a közeli hozzátartozók árvasági és özvegyi nyugdíjra is jogosultak (Ministry of Defence, 2018a, o. 31–32), sőt szolgálattal összefüggő halálesetkor megfelelő kompenzációra is (Ministry of Defence, 2018a, o. 33). A brit hadsereg minden

¹⁴⁸ <https://www.ctp.org.uk/rj-instructions> Letöltés: 2018.08.05.

tagja automatikusan tagja a fegyveres erők nyugdíjrendszerének, és szinte minden más nyugdíjrendszertől eltérően a nem fizetnek semmilyen nyugdíjjárulékot (Scotll & helpline 0800 085 3600, 2018).

A leszerelők *lakhatásáért* a Közszolgálati Lakhatás Tanácsadó Iroda (*Joint Service Housing Advice Office - JSHO*) felel. A rendelkezésre álló kapacitások függvényében az iroda állami tulajdonban vagy vagyonkezelésben lévő ingatlanokban helyei el a leszerelőket és egy háztartásban élő hozzátartozóikat. Ilyen ingatlanok nem csak az Egyesült Királyságban, hanem Németországban és Cipruson is léteznek. Egyedülálló részére nőtlen szállók állnak rendelkezésre. Megfelelő elhelyezési lehetőség hiányában lehetőség van albérleti támogatást igényelni vagy lakhatási lehetőségekről információt kérni (Ministry of Defence, 2018b, o. 16–17).

A fentiek alapján a brit humán rekonverziós ellátás az alábbi sematikus ábrával szemléltethető. A lakhatás jogosultságát a brit védelmi tárca megítélésében részben kapacitásoktól teszi függővé, ezért ezen ellátás vonalát szaggatottan jelöltem.



2. ábra. Brit humán rekonverziós ellátások sematikus modellje (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

4.5 Franciaország

A Francia Fegyveres Erők (*Forces armées françaises*) már 1996-ban komoly rekonverziós intézményrendszert hozott létre a rekonverzió támogatására. Így azok a katonák, akik legalább négyéves szolgálati idővel rendelkeznek, jogosultak arra, hogy szolgálati idejük alatt, illetve annak befejezésekor a rekonverziót könnyítő oktatásban, szakképzésben és egyéb támogatásban (orientáció, a szolgálat végén nyújtandó támogatások, kedvezmények; visszailleszkedési szabadság) részesüljenek. A katonai szolgálat végén nyújtandó támogatásoknak és kedvezményeknek több formája létezik. Ezek közül kiemelkednek azok, amelyek a civil életben is használhatóak. Részleteiben: civil munkahelyhez segítő tanfolyam (maximum hat hónapig tarthat), vállalati beilleszkedési időszak, ingyenes vállalati képzés, valamint személyre szabott tanfolyamok. Ha a katona végzettsége, képzettsége és tapasztalata közvetlenül nem teszi lehetővé, hogy polgári munkakört lásson el, akkor az érintett oktatásban, szakmai képzésben részesülhet. A felmerülő költségek 25-97%-át (a szolgálatban eltöltött idő és egyéb körülmények figyelembevételével) fedezik. Az adott alakulat személyügyi szerve a katonák haderőből való távozása előtt legfeljebb fél éves fizetett szabadságot biztosít a francia katonák részére, amely kivételesen, csökkentett illetmény mellett, újabb fél évvel akár meg is hosszabbítható (Krizbai, 2009, o. 24–28).

4.6 Hollandia

Az 1990-es évek elején, a berlini fal leomlása és a hidegháború vége miatt, nyilvánvalóvá vált, hogy Hollandia társadalmilag és politikailag elfogadhatatlannak tartja a sorkatonák békefenntartó műveletekbe való bevonását. Csak a hivatásos katonák és az önkéntes tartalékosok vehettek részt a NATO területén kívüli missziókban, ami némi nehézséget okozott. Hollandiában a sorkatonaság 1996-ban megszűnt és mintegy 52 000 fős önkéntes katonai erő fenntartása érdekében a Holland Védelmi Minisztériumnak évente hozzávetőleg 9000 katonát kell felvennie határozott vagy határozatlan idejű szerződésekkel. E cél elérése érdekében a fiatalok körében népszerűsítenie kell a hadsereget, akiknek 1,6 %-a érdeklődik és közülük minden negyedik jelentkezik is katonának (Research and Technology Organization, 2007, o. 59). A legfontosabb hirdetések közé tartoznak a televíziós reklámok, a szórólapok és magazinok hirdetései, internetes oldalak, közvetlen levelezések, katonai "nyílt napok" és iskolai látogatások. A hadseregnek vannak toborzó irodái is. Az olyan érdeklődők

számára, akik túl fiatalok ahhoz, hogy katonaként csatlakozzanak, sajátos polgári előkészítő iskolai pályákat kínálnak fel, amelyekben a polgári nevelést egy kis létszámú katonai kiképzéssel kombinálják. Általánosságban elmondható, hogy miután az érdeklődő fiatalok kapcsolatba léptek a toborzó irodákkal, részletes tájékoztatást kapnak a Holland Védelmi Minisztériumtól az üres beosztásokról, munkalehetőségeiről és a felvételi és kiválasztási eljárásokról. Ebből a szempontból sok brosúra áll rendelkezésre, valamint néhány olyan videó is, amely igazi szolgálati lehetőséget mutat be. Külön telefonos információs vonal áll rendelkezésre az esetleges kérdések megválaszolására. Ha valaki jelentkezik a holland hadseregbe, elkezdődik a felvételi eljárás. Először is ellenőrizni kell, hogy a pályázó bizonyos alapkövetelményeket teljesít-e: például holland állampolgárságú, 17 és 35 év közötti, határozott időre szóló szerződéssel rendelkezik, rendelkezik az előírt iskolai végzettséggel, stb. Ha a jelölt megfelel ezeknek az alkalmassági követelményeknek, megkezdődik a pszichológiai felmérés és orvosi vizsgálat, valamint a fizikai alkalmassági vizsga az Amszterdami Védelmi Intézetben. Nyilvánvaló, hogy a személyi állomány toborzása bármely szervezet számára elengedhetetlen (Research and Technology Organization, 2007, o. 60). A *toborzott szakemberek megtartása* egészen a szerződésük végéig ugyanilyen fontos. Ez a holland hadsereg számára 1998 óta jelent komoly problémát, különösen az alapkiképzés időszakában. Alapkiképzés során a lemorzsolódás 31% volt 1999-ben, ezért a holland rekonverziós politika fókuszában jelenleg is a kiáramlás mérséklése áll. Minden katona karrierje a holland fegyveres erőnél egy általános katonai kiképzéssel kezdődik. Az önkéntes haderőre váltást követően a legtöbb katona számára ez három hónap volt. Az alap katonai kiképzési időszak után a katonák további ágazati vagy speciális képzést kapnak. A leggyakrabban említett leszerelési okok 1999-ben "a katonai élet nem felel meg nekem" (a katonák 46%-a mondta ezt) volt. A többiek "honvágyat" (28%), "otthoni körülményeket" (24%) és "kiábrándító fizetést" (24%) említettek. Néhány egyértelmű különbség lehetett megállapítani a férfiak és nők között. A nők gyakrabban "orvosi okokból" (27% a férfiak 14%-val szemben) és "fizikai terhelés miatt" (29% a férfiak 12%-ával szemben) szerelnék le. Az elemzés kimutatta, hogy a korai lemorzsolódások a fenti 6 főbb okra oszthatóak, amelyek lehetővé tették bizonyos csoportok számára konkrét intézkedések meghozatalát. Megállapítható, hogy bár a korai kiválás a hadseregből továbbra is meglehetősen magas, a végrehajtott intézkedések mégis sikeresek voltak. A holland hadseregben a kezdeti katonai alapkiképzés során a korai pályaelhagyás az 1999-es 31%-ról 2000-re 28%-ra, 2001-ben 24%-ra, 2002-ben 23%-ra csökkent (Research and Technology Organization, 2007, o. 61-64). Bár az intézkedések várhatóan 20% alá szorítják a korai

kiválást, mégis normálisnak tekinthető, hogy a fiatalok bizonyos része még alapkiképzés során kiválik. A korai kiválás bizonyos hányadának ugyanis köze sincs a katonai kiképzéshez, hanem a fiatalok egy része még egyszerűen nem tudja mit kezdjen az életével, ezáltal, különböző munkákat próbálnak ki, amíg nem találnak egyet, ami megfelel nekik. A megtett legfontosabb három rekonverziós intézkedés az elfogadható nagyságú kiválási ráta érdekében az alábbiakban foglalható össze. A felmérések világosan megmutatták, hogy a katonák meglehetősen elégedetlenek fizetési és ellátási csomagjukkal, különösen 1998-ban történt komoly illetménycsökkentést követően. Ezzel még kevésbé vált vonzóvá a hadsereg a civil munkaerőpiaccal szemben, hiszen ekkor a katonák illetményét átlagosan mintegy 136 euróval csökkentették havi szinten. A következő éven viszont az *illetményt 20,6%-val növelték*. Ennek eredményeként az alacsony illetmény miatt kiválók már csak egyharmadát tették ki a pályaelhagyóknak. A fizetést jelenleg a legtöbben elfogadhatónak tekintik, de ez a katonák korától is függ. A 17 és 18 évesek pozitívabb véleményrel vannak fizetésükről, mint 19, 20 éves és 21 éves bajtársaik. A 21 év feletti katonák viszont ugyanolyan pozitívak, mint a legfiatalabb kollégáik. Emellett a katonák aránya, akik úgy gondolják, hogy a hadseregen kívül többet keresnének 74%-ról 68%-ra csökkent. Annak ellenére, hogy a katonai kiképzés általános értékelése a holland hadseregben kielégítő volt, a kutatások azt mutatták, hogy vannak olyan tényezők, amelyek növelhetik a kilépés arányát. Például a katonai kiképzést elhagyók több mint egynegyede azt jelezte, hogy túlságosan gyorsnak tartják a kiképzés ütemét. A kiképzést folytatóknak csupán 5%-a tartja túlságosan gyorsnak a kiképzést. A korai pályaelhagyók sokkal gyakrabban jelezték, hogy "túlságosan gyorsan, túlságosan nagy fizikai terhelésnek" voltak kitéve. A legnagyobb különbség a pályaelhagyók és a továbbszolgáló között a terepfoglalkozások megítélésében volt, ahol a pályaelhagyók 24%-a és a továbbszolgálóknak csupán 3%-a tartotta túlzott iramúnak a kiképzést. A képzés elemzése azt mutatta, hogy az ütemterv valóban nagyon sűrű volt, így elképzelhető, hogy túlságon is kemény újoncok számára. A kiképzési alternatívák értékelése után a hadsereg főparancsnoka úgy döntött, *hogy háromról négy hónapra kiterjeszti az alapkiképzési időszakot*, és ezzel plusz időt iktat be a napi kiképzési idő csökkentésére, különösen az esti órákban. Az első két hétre egy speciális bevezetési időszakot is beterveztek, így az újoncok fokozatosan megszokhatják a polgári életből a katonai kultúrába való átmenetet, miközben az újoncok a lehető legjobban igyekeznek megfelelni a kiképzők elvárásainak. A képzési zászlóaljakban egészségügyi szakaszokat rendszeresítettek, amelyek lehetővé teszik az újoncok számára a sérülések elállítását és a szükséges fizikai fejlesztést. Ráadásul a kiképzők mennyiségi és minőségi személyzete prioritássá vált a holland hadseregben. Az alapkiképzés időtartamának

meghosszabbítása miatt a tanulmányi terhelés, az esti munkaterhelés, valamint a fizikai stressz a terepmunka során elfogadható mértékűre csökkent mind a lemorzsolódók, mind a rendszerben maradók számára. Ezért a kiképzés tempóját már mindkét csoport tagjai gyakrabban tartja megfelelőnek. Jelenleg a korai leszerelők egynegyede továbbra is túl nehéznek érzi az éjszakai kiképzést, viszont most már egyharmaduk az alapkiképzés idejét is túlságosan hosszúnak tartja. Ezek mellett rendkívül meglepő eredmény az, hogy az alapkiképzés idejének meghosszabbítása összességében nem váltotta ki annak pozitívabb megítélését. A korai lemorzsolódás egyik oka az volt, hogy a képzésben résztvevő katonák elvárásai nem kielégítően teljesültek. Külön figyelmet fordítanak jelenleg a gyakorlatias szempontokra, mint például a sátrakban való alvásra és a mászófalak használatára. Másrészt az újoncok tájékoztatása javult és ami még fontosabb: 2001-ben egy realisztikus információs videót készítettek az alapkiképzésről a holland hadseregben, hogy az újoncok immár reális képpel és ne irreális elvárásokkal létesítsenek szolgálati viszonyt. A kutatások azt mutatták, hogy kezdetben a videó megismerésével mégsem csökkent a tapasztalatok és az elvárások közötti szakadék. Ez részben annak köszönhető, hogy a jelentkezők csak akkor kapták meg a videót, miután katonának jelentkeztek, ezért a videó nem változtatja, nem is változtathatja meg azokat a kezdeti várakozásokat, amelyeket az újoncok felvételük előtt támasztottak. Az újoncok többsége később azonban azon a véleményen volt, hogy a videó pontos képet adott a katonai edzésről. Ez azt jelenti, hogy a videó mégis pozitív hatást gyakorolhat, mivel egy bizonyos mértékig felkészíti az újoncokat a kiképzés nehéz időszakaira (Research and Technology Organization, 2007, o. 61–64). A holland *humán rekonverzióval* kapcsolatos tevékenységek különböző szándékokat céloznak meg. Egyrészt a tevékenységek célja a túlkínált szakmai és személyi kategóriákból történő kiáramlás ösztönzése is és a pályaelhagyók biztonságos beilleszkedése a civil munkaerőpiacon. A cél az tehát, hogy a humán rekonverziós erőfeszítésekkel ennek a munkaerőpiaci beillesztésnek új, méltó és alkalmas foglalkoztatási jogviszonyt találjanak az állami vagy privát szférában. A holland védelmi minisztérium törekszik a katonák társadalmi pozíciójának és megítélésének javítására még szolgálati viszony alatt, megkönnyítve később ezáltal a polgári munkaerőpiacra való visszatérésüket. A holland hadsereg humán szolgálatának részeként működő *Esély ("Kansrijk") Projektszervezet* irányítja a személyzet kiáramlását övező összes humán rekonverziós tevékenységet (Research and Technology Organization, 2007, o. 71). Ebben a folyamatban a minisztérium együtt dolgozik három szakképzett outplacement szolgáltatási szervezettel. Ez a megközelítés biztosítja a nemzeti rekonverziós hálózatot és hadseregen kívüli elhelyezkedési lehetőségeket teremt az elbocsátott katonák és védelmi szférában

dolgozók számára. 2000-től a holland védelmi minisztérium külső foglalkoztatási politikát - saját megfogalmazása szerint foglalkoztathatósági politikát - alkalmaz, amely hangsúlyt fektet a képzésre és a coachingokra annak érdekében, hogy megkönnyítse a leszerelt katonák és védelmi szférában dolgozóknak a polgári munkaerőpiacon való elhelyezkedést. Ez a foglalkoztatáspolitikai lehetővé teszi a határozott idejű szerződés katonák számára, hogy javítsák civil munkaerőpiaci pozíciójukat a szolgálati viszonyuk idején, még mielőtt visszatérnének a civil társadalomba. E politika intenzív és hatékony végrehajtása érdekében a 2000. és 2009. közötti időszakban összesen mintegy 250 millió eurót használt fel a holland védelmi minisztérium. Ezzel összefüggésben a katonai *kurzusokat és képzéseket leigazolják*, és az általuk ún. megszerzett kompetenciák elismerése elvét (*Recognition for Acquired Competencies - EVC*) alkalmazzák a katonák bizonyos állománykategóriáiban. A leszerelt katonák munkanélkülivé válásnak megakadályozása és számának csökkentése érdekében holland védelmi minisztérium együttműködési megállapodást kötött és tart fenn 1999. január 1-jétől a Becsületes Emberek és Munka (*Loyalis Mens en Werk*) szervezettel és annak jogelődjeivel. Ennek a megállapodásnak az egyik célja, hogy minél kevesebb volt katona váljon munkanélkülivé és a munkanélküliekből minél többen váljanak - foglalkoztatási jogviszonytól függetlenül - aktív keresővé. Az elbocsátott és kilépő katonák száma 2003-tól folyamatos és jelentős, évi 8-15% közötti. A munkanélküli ellátási rendszerbe belépők száma - az együttműködési megállapodásnak köszönhetően is - ennél szerencsére lényegesen kevesebb (Research and Technology Organization, 2007, o. 71–72).

4.7 Kanada

A '90-es évek elejétől figyelem középpontjában a Kanadai Hadseregben a toborzás és a személyi állomány tagjainak megtartása áll. Ekkortól a Kanadai Hadsereg elkezdett szembenézni azzal a kihívással, hogy alig csatlakoznak a hadsereghez, illetve túl sokan szerelnék le onnan. Mindennek külső és belső okai is voltak. A belső indok az volt, hogy a kanadai kormány súlyos költségvetés-csökkentésbe kezdett, amely valamennyi költségvetési szervet érintette, beleértve a katonaságot is. E csökkentési célok teljesítése érdekében a katona állomány *pénzügyi ösztönzést kapott a távozásra*, azaz rendkívül kedvező pénzügyi konstrukció mellett szelhetek le a hadseregtől. Ezzel párhuzamosan a kanadai Hadsereg számos vállalást tett az ENSZ és a NATO felé, így egyre több műveleti feladat egyre kevesebb katonára hárult. Ezek a belső változások negatívan befolyásolták az állomány

megtartását. Külső tényezők is hozzájárultak a Kanadai Hadsereg toborzási és megtartási problémáihoz. A szárnyaló kanadai gazdaságban munkaerő-piaci ügynökségek sok katonát elcsábítottak a civil munkaerő-piaci szereplőkhöz, romlott a Kanadai Hadsereg munkaerő-piaci megítélése is, a "baby boom generáció"¹⁴⁹ pedig a XXI. század elejére elkezdett nyugdíjba menni. A kanadai Hadsereg tagjait viszont mindig is összekötötte egy rendkívül sajátos és erős bajtársiasság. Elvi szinten a lojalitás és elkötelezettség a jelenleg hatályos kanadai katonai humánerőforrás stratégiai (Canada & Department of National Defence, 2002) alappillére is. Kanadai katonák hűsége és a hadsereg iránti elkötelezettségük azon alapszik, hogy hisznek a vezetőik gondoskodásában és emberségében. Ez a lojalitás egy szövetség, amelyet a parancsnokok, tisztek és bajtársak közös tapasztalatokra és sikerekre épülő szövetsége. Lojalitás kétirányú a parancsnokok és beosztottaik között, eredménye pedig a kiváló katonai felkészültség. A személyi állomány egészsége, morálja, testi és szellemi épsége egyaránt alapvető fontosságú a katonai műveletek hatékonysága szempontjából. A műveleti parancsnokok katonai egységeik előtt pontos műveleti tervezésre és vezetésre alapozzák a morál megeremtését. A személyi állományok számára különféle programokat és szolgáltatásokat szerveznek, hogy segítsék a vezetőket a morál fenntartásában és a katonai műveletek hatékony végrehajtásában. Amennyiben egy katonai művelet során egy kanadai katonai életét veszti, megsérül vagy szolgálatteljesítés közben szerez olyan sérülést, amely miatt később leszerelni kénytelen, a kanadai hadsereg professzionális támogatást ad és teljes mértékben elkötelezett az érintett, illetve családjának eltartásában. A konkrét *humánerőforrás-kezelés* (Canada & Department of National Defence, 2002, o. 10–15) a humánerőforrásokért felelős katonai csoport (*CF HR Military Group*) a környezetvédelmi parancsnokságokkal (*Environmental Commands*) és egyéb irányító hatóságok feladata. Alaprendeltetésük, hogy széleskörűen konzultálva olyan humánerőforrás-politika és humánprogramot dolgozzanak ki, amely a kanadai hadsereg számára hozzáértő, elkötelezett és professzionális munkaerőt biztosít, akik sikeresen tevékenykednek a katonai műveletekben. A kanadai katonai humánerőforrás-rendszer különféle tevékenységeit három stációra bontható: a személyi állomány rotációjára (*personnel cycle*), a rendszerben tartásra (*sustainment*) és munkakörnyezetre (*work environment*). A személyi állomány rotációja tanulmány szempontjából legfontosabb ciklus, amely nem más, mint a honvédelmi feladatokhoz szükséges személy állomány toborzása, szolgálai jogviszony létesítése, fenntartása (módosítása) és megszüntetése. Ennek kezdete a humánerőforrás-szükséglet

¹⁴⁹ Baby boom generáció az 1940 és 1959 között született emberek

meghatározása, a vége pedig a kanadai hadseregből való leszerelés, a civil életbe való visszatérés, azaz humán rekonverzió. Az állományrotáció lépései részletesen az alábbiakban foglalhatóak össze: humánerőforrás szükséglet meghatározása (foglalkoztatási elemzés, állománytábla tervezés), toborzás és kiválasztás, amelynek vége a szolgálati jogviszony létesítése. Az állomány tagjának megkezdődik a kiképzése és át-, majd továbbképzése. Ide tartozik még vezénylése, később áthelyezése és előléptetése is. Az állományba vételt követő alapképzést követően a katonáknak tanulniuk szükséges, amely biztosítja a jövőbeni foglalkoztatáshoz és katonai bevetéshez szükséges képességeket, fejlődést személyes és szakmai területen egyaránt. Az utolsó komponens a szolgálati jogviszony megszüntetését megelőző fázis: részvétel állományfejlesztési programban (*Personal Enhancement Program*), leszerelési programban (*Ready for Release*), kapcsolat felvétel a veteránokkal foglalkozó (*Veterans Affairs Canada*) szervezettel. Ezeket követően kerül sor a szolgálati jogviszony megszüntetésre, ideális esetben nyugdíjazásra. A katonákat ebben a szakaszban a kanadai hadsereg egyéb szervezeteibe áthelyezhetik. A programokat integrált módon, központi koordináció és irányítás mellett kell megvalósítani. A szóban forgó programokat az érintett személyek igényeihez kell szabni, a rendelkezésre álló források keretein belül. Az átmenetet egy sokkal rugalmasabb szakmai előmenetelt biztosító módszer részeként kell kezelni, ami – adott esetben – az ismételt belépést elősegítő programokat és politikát foglalja magában. E programokat a magán- és állami szférát képviselő partnerek koordinálják. A leszelést megelőző átmeneti időszakban a kanadai hadsereg támogatja a leszerelők jövőre vonatkozó elképzeléseit, személyes és szakmai fejlődésük támogatja a későbbi civil foglalkoztatásuk elősegítése érdekében. A kiválási időszakban nyújtott programok egyik célja, hogy a leszerelőben a kanadai hadseregről pozitív kép maradjon meg, még akkor is, ha kizárólag civil karrierben gondolkodik is az érintett. Tudatosítani kell az leszerelésen átmenő katonákban, hogy a hadsereg igenis törődik velük, illetve gondoskodik róluk. Ennek megfelelően a kanadai hadseregben lehetőség van ideiglenes leszelésre is, azaz az állományviszony felfüggesztését követően újra szolgálatot teljesíteni. A rendszerben tartás számos azokat a szolgáltatásokat és feladatokat jelentik, amelyek támogatják és elősegítik a kanadai hadsereg személyi állományának testi épségének, egészségének fenntartását, illetve családtagjaik jólétét, hogy ezáltal növelje a katonai műveletek hatékonyságát. A munkakörnyezet biztosítása a hatékony, produktív munkavégzésre alkalmas feltételeket, elismerő munkakörnyezet fenntartását, hatékony vezetést, fair eljárást és vezetést jelenti. A fenti három HR-tevékenység egymással szorosan összefügg és természetesen meg kell feleljen a vonatkozó és hatályos jogszabályoknak. A kanadai hadsereg rekonverziós stratégiája főként

azokra a speciális feladatokat ellátó katonákra irányul, amelyek "hiányszakmák" a személyi állomány körében. Ezek az erőfeszítések egyaránt irányulnak a toborzás eredményességének növelésére és a pályaelhagyás csökkentésére. Ez egyrészt jelenti a kanadai hadsereg által kínált lehetőségek reklámját, másrészt hatékony rekonverziós stratégia kialakítását. Szintén törekedtek arra, hogy hatékonyan kommunikáljanak a hadseregről és az általa kínált lehetőségekről. A Kanadai Hadsereg Toborzási Projektje (*Canadian Force Recruiting Project*) erőfeszítései eredményesek voltak és növelték az állományba lépők arányát még olyan hiányszakmákban is, ahol a kiképzés költségei eddig a hadsereget terhelték (Canada & Department of National Defence, 2002, o. 7, 11, 24). A leszerelők elhelyezkedését pedig nagyban segítette a Kanadai Hadsereg Támogatott Oktatási Programja (*Subsidized Education Program - NCMSEP*). Ez lehetőséget kínál arra, hogy személyi állományból sikeresen pályázók teljes mértékű tandíjtámogatást kapjanak felsőfokú tanulmányaikhoz. Ennek a programnak az a célja, hogy a szakképzett katonai állomány munkaerő-piaci értékét növelje (Research and Technology Organization, 2007, o. 44). A részletes szabályok az Amerikai Egyesült államokhoz GI. Bill szabályozásához hasonlóak, amely az értekezésben külön fejezet tárgya (Lemieux & Card, 2003).

4.8 Kína

NATO-n kívüli tagállamként Kína rekonverziós és általában humánerőforrás-politikáját azért érdemes megvizsgálnunk, mert hadserege 2015-től jelentős csökkentési és modernizálási folyamaton megy keresztül. A világ legnagyobb hadseregével jelenleg Kína rendelkezik. A 2,3 milliós *Kínai Népi Felszabadító Hadsereg* (egyszerűsített kínai: 中国人民解放军; hagyományos írásmóddal: 中國人民解放軍; pinyin: Zhōngguó Rénmín Jiěfàng Jūn, angolul: *Chinese People's Liberation Army - PLA*) költségvetése egy évtizede minden évben 7-15%-al nő (Diplomat, 2015). A kínai globális érdekérvényesítési képességek növelését célzó (Diplomat, 2015), 2015-től megkezdett reform- és modernizációs folyamatok egyik következménye, hogy 2020-ra 300 000 katona szerel le („China's army to get more prominent role in military reform”, 2015; hermes, 2015). A kínai veteránok tömege a kínai társadalom fontos részét alkotja, hiszen rengeteg fiatal, főként vidéki férfi, sőt nő szerel fel az ország minden tájáról. A szolgálati jogviszonyuk sokszor a kétéves sorkatonaságot követően is folytatják vagy a kínai rendőrségtől, illetve civil egyetemekről csatlakoznak a hadsereghez. A kínai veteránok legutóbb 2015. október 11-én hívták fel magukra a figyelmet, amikor a

Honvédelmi Minisztérium előtt tüntettek és követelték elmaradt járandóságait. A katonák tömegeinek leszerelését a PLA átfogó humán rekonverziós intézményrendszere - állománykategóránként differenciáltan - az alábbiak szerint kezeli. 2007 végéig a *sorkatonák* csak két választási lehetőséggel rendelkeztek: két év sorkatonai szolgálatot követően egyszerűen visszamentek előző civil munkahelyükre és szokás szerint hazatértek és folytatták katonaság előtti életüket vagy az altiszti szolgálatot választhatták. A leszerelők kaptak némi visszailleszkedési támogatást és munkanélküli segélyt kaptak a hadseregtől. Ezeket a támogatásokat viszont gyakran nem vagy csak részben folyósították, amely országszerte elégedetlenséghez vezetett. Változást a katonák szolgálati törvényének és a leszerelők támogatásáról szóló törvény 2011. évi módosítása hozott, amely évi egy alkalommal egyösszegű visszailleszkedési támogatást állapított meg minden leszerelő számára, amelynek összege 2015. előtt 4500 kínai jüan (kb. 180 000 Ft) volt („Ministry of National Defense People’s Republic of China”, 2018). 2015-től jelenleg hatályos szabályozás értelmében minden leszerelő sorkatona 2000 kínai jüan (kb. 80 000 Ft) egyszeri leszerelési segélyre, változó összegű egyszeri egészségügyi támogatásra és a leszereléskor egyszeri legfeljebb 750 jüan (kb. 30 000 Ft) megélhetési támogatásra jogosult. Az *altisztek* humán rekonverziós lehetőségei ennél sokkal tágabbak. 2007-től kezdve sorkatonaság után még legfeljebb 6 évig szolgáló ifjú altiszteknek minősülnek és csupán leszerelési segélyre voltak jogosultak. Akik sorkatonaság után legalább 8, legfeljebb 16 évig szolgáltak középszintű altiszteknek minősültek és jogosulttá váltak tíz év után közalkalmazotti pozícióba való áthelyezésre. Az idős altisztek, akik a sorkatonaság után minimum 14 évig szolgáltak a hadseregben. Ők 30 év szolgálat után már nyugdíjra is jogosultak voltak. Változást itt is a katonák szolgálati törvényének és a leszerelők támogatásáról szóló törvény 2011. évi módosítása hozott és öt humán rekonverziós lehetőséget vezetett be, amely a *független álláskeresés, civil közfoglalkoztatást, teljes nyugdíjazás, kormányzati támogatás és az oktatástámogatás*. Ezek mindegyiké jogosultak azok a kínai katonák, akik legalább 30 évet leszolgáltak, 55 évesek vagy egészségkárosodást szenvedtek. Akik legalább 12 évet leszolgáltak, de még nem rendelkeznek 30 év szolgálati jogviszonnyal, azok jogosultak civil közfoglalkoztatásra. Azok altisztek pedig, akik még 12 éve sem szolgáltak le, azok 4500 jüan (kb. 180 000 Ft) egyszeri leszerelési segélyre jogosult. A *tisztek* részesülnek a legmagasabb szintű rekonverziós ellátásban. A tiszti állomány rendelkezik a lehető legtöbb lehetőséggel a hadseregből való kiváláskor. A tiszteknek a Kínai Népi Felszabadító Hadseregtől való leszerelést külön kérelmezniük kell. Csak azoknak a kérelmét fogadják el automatikusan, akik legalább 30 évet már leszolgáltak. A hadosztályparancsnokok kevesebb, mint 20 év szolgálati viszonnal

jogosultak civil közfoglalkoztatásra is. Az ezred és zászlóaljparancsnokok, akik legalább 20, de legfeljebb 30 évet szolgáltak már választhatnak a civil közfoglalkoztatás és résznyugdíj között. Akik a civil közfoglalkoztatást választják, minden esetben kiegészítő illetmény jogcímén megkapják az előző katonai beosztásban megkapott illetményt, ha a civil jövedelmük ennél kevesebb lenne. Ha a civil foglalkoztatás érdekében volt katona költözni kényszerül, akkor lakbértámogatást is jogosult. A teljes nyugellátási rendszer egyik típusa a *rokkantsági nyugdíj*. A rokkantsági nyugdíj többfokozatú rokkantsági ellátást jelent a fogyatékoság szintje és típusa szerint. A fogyatékoságok súlyossági besorolása 1-től 10-ig (az 1. szint a legsúlyosabb) terjed, valamint a tíz szinten belül háborús, szolgálati kötelekkel összefüggő vagy betegségi fogyatékoságok szerint rendezve. Az 1. szinttől a 4. szintig terjedő fogyatékosági besorolásúak teljes körű állami ellátásban részesül, amelynek része a teljes körű egészségügyi ellátás, lakhatási támogatás, valamint magas összegű rokkantsági járadék. Például az 1. szintű fogyatékosági besorolással szolgálati kötelekkel összefüggésben rendelkező rokkant évi 49 000 jüan (1 966 000 Ft), harctéri sérülés esetén pedig évi 52 000 jüan (2 086 000 Ft) rokkantsági járadékra jogosult. A kormány kínai humán rekonverziós intézményrendszer részeként, hanem a hadseregreformmal összefüggő egyedi döntéssel elrendelte, hogy az *állami vállalatoknál fennálló üres pozíciók 5%-át az elbocsátott katonák közül vegyék fel* Kína központi hatóságai elrendelték az állami tulajdonban lévő vállalkozásoknak, hogy nagyszámú katonát vegyenek fel, akiknek le kell szerelniük a Xi Jinping elnök 2015 szeptemberében bejelentett hadseregreformja részeként. Ennek értelmében 300 000 fővel csökkenti a 2,3 milliós hadsereget („Downsizing the PLA, Part 1”, 2018). "A katonai leépítés és a társadalmi harmónia és stabilitás átfogó képéhez kapcsolódik ezeknek a katonáknak a leszerelése és befogadása" - mondta a hivatalos Népi Felszabadítási Hadsereg napilapja, idézve a kormány Eszköz Felügyeleti és Igazgatási Bizottságát és a Polgári Ügyek Minisztériumát. Komoly feladatot jelent a kínai állami tulajdonban lévő vállalatoknak, amelyek már a közelmúltban elbocsátottak munkavállalókat, hogy versenyképesebbé váljanak. Az ország olaj-, szén-, villamosenergia-, acél- és cementgyárak - amelyek többnyire az állami tulajdonban állnak - súlyos veszteségeket szenvedtek az elmúlt két évben egy olyan időszakban, amikor a kínai gazdaság lelassult. Vélelmezhetően néhány állami vállalat nemet mond vagy talál valamilyen módot, hogy ellenálljanak e határozott humán rekonverziós intézkedésnek, hiszen sokan közülük nincs abban a helyzetben, hogy alkalmazottat vegyen fel. Bár a legtöbb tisztet az eredeti lakóhelyük szerint helyezik el közalkalmazotti munkakörbe, főleg a logisztikai tiszteket a közép- és nyugat-kínai kormányzati szervek szívesen alkalmazzzák. Problémák merülhetnek fel a döntés megvalósításában, mivel sok

állami vállalat már most sem vesz fel új alkalmazottat, hanem új munkaköröket igénylő munkát alvállalkozásba adja ki, azaz kiszervezi. Ezt megelőzendő az állami vállalatok nem vezethetnek be olyan megkülönböztető szabályokat, amelyek volt katonák ellen irányulnak vagy számukat korlátozná. Az utóbbi években az állami tulajdonban lévő vállalkozások vezetőit már vizsgálják korrupció gyanúja miatt, ami az állami vállalatok működésének ellenőrzésére is kiterjedt. Ez viszont azt is jelenti, hogy a felelős vezetők valószínűleg nem tagadhatják meg közvetlenül a volt katonákat a foglalkoztatását. Ha több alkalmazottat foglalkoztat, akkor az állami vállalatoknak valószínűleg még több pénzügyi támogatásra lesz szükségük a volt katonák fizetésére. Ez azt jelentené, hogy a kormány végső soron továbbra is felelős a korábbi katonák béreinek kifizetéséért, még miután belépnek a munkaerőpiacra.

A Kínai Népi Felszabadító Hadsereg humán rekonverziós szabályozását a 2015-ben kezdődő hadseregreform hatására az alábbiak szerint lehet *összegezni*. A sorkatonák fokozatosan egyre komolyabb rekonverziós támogatásban részesülnek. Megjegyzendő, hogy 2011-et megelőzően semmilyen támogatásban nem részesültek, csupán egyszerűen hazaengedték a sorkatonákat leszerelést követően. A leszerelést követő támogatások mellett a katonai beosztással összefüggő képzésekről (pl. gépjárművezető engedély) igazolást állít ki a sorkatonáknak a hadsereg. A Kínai Népi Felszabadító Hadseregnek pedig igyekszik minél több felsőfokú végzettségű katonát az állományba venni. Általában nincs hiánya jelentkezőkből: a sorállományúak és a rendőrségtől átvettek tömegei jelentkeznek katonának. Mégis kénytelen volt a Honvédelmi Minisztérium a sikeres állományba vétel érdekében a felvételi követelményeken lazítani. A hadsereg modernizálásának következménye, hogy nem az elemi végzettségűek tömegeire, hanem diplomás szakemberekre van szükség. Ennek érdekében teljes állásban foglalkoztatott katonákat is nappali tagozatos felsőoktatásban részesít. Ugyanezt alkalmazzák a középfokú végzettség megszerzése érdekében. A katonák átvezetése a civil közszolgáltatásba egyre hatékonyabban működik a kínai hadseregben, amit megkönnyít az a szabályozás, hogy sem a helyi önkormányzatok, sem az állami vállalatok nem utasíthatják vissza a leszerelt katonák jelentkezését, azaz foglalkoztatási kötelezettségük van. Ez a kötelezettséget viszont a jelölt rendkívül alapos értékelése előzi meg, amely kiterjed annak erkölcsi, munkaköri, rendfokozati, valamint szolgálati idővel, készségekkel, végzettségekkel kapcsolatos értékelésre és személyes ajánlásokra is („Downsizing the PLA, Part 1”, 2018).

4.9 Lengyelország

A *Lengyel Hadsereg*ből (*Sily Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej*) leszerelő katonák humán rekonverziós ellátást a Nemzetvédelmi Minisztérium Szociális Ügyek Főosztálya, valamint a Szakmai Továbbképző Központ biztosítja (Benkő, 2010, o. 43). A főosztály hét területi kirendeltsége önálló költségvetésese a leszerelést követő két évben nyújt támogatást. Ha a leszerelő nyugdíjellátására nem szerzett jogosultságot, akkor a főosztály átképzési támogatást nyújt. Alapvetően *háromtípusú ellátási forma* valósul meg (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2013), attól függően, hogy a leszerelő lengyel katona még állományban van, már kivált a személyi állományból, vagy kilépett és nem sikerült elhelyezkednie. A *fennálló szolgálati jogviszony mellett*, annak utolsó fél évében minden lengyel katona - a főosztály vezetője és saját állományilletékes parancsnokának jóváhagyása esetén - szakmai gyakorlatot tölthet az új civil munkaadójánál. A második kategóriába tartoznak azok a leszerelt lengyel katonák, akik *már nem tartoznak a Lengyel Hadsereg állományába* és valamilyen (tovább)képzésen vesznek részt. Nekik a megfelelő továbbképzést önállóan kell megkeresniük és a képzési támogatásra, valamint állandó lakhelyen kívüli továbbképzéssel járó utazási és szállásköltségekre csak ezt követően válik jogosulttá. Az utolsó kategóriába a *tartósan munkanélkülivé vált lengyel veteránok* tartoznak. Őket a Szakmai Továbbképző Központ, valamint a lengyel munkaügyi központok folyamatosan igyekeznek kiközvetíteni az érdekelt civil munkaadók és megfelelő oktatási intézmények felé, emellett munkakeresési tanácsadást is folytatnak. Költségvetési valamint európai uniós támogatásból ezek mellett továbbképzéseket is szerveznek a leszerelt katonák számára. A 2013 és 2022. közötti Lengyel Köztársaság Nemzetbiztonsági Stratégiája külön pontban (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2013, o. 78, 81–82) foglalkozik a leszerelő lengyel katonák humán rekonverziójával¹⁵⁰. A stratégia tényként kezeli, hogy a lengyel katonák elhelyezkedését azért is segíteni kell a leszerelést követően, mert csak így lehet vonzó a katonai pálya - a humán rekonverzió tehát toborzási kérdés is. Ezenkívül e gondoskodás elmulasztása munkanélküliséghez és a nemzetgazdaság romlásához vezethet. A lengyel hadseregnek vonzónak kell maradnia a felkészült szakemberek számára a változó gazdasági környezetben is. Ennek érdekében a Lengyel Védelmi Minisztérium át- és továbbképzéseket nyújt még az aktív szolgálati évek során, sőt azokat követően is. A minisztérium a szolgálati jogviszony utolsó időszakában képez, munkahelykeresésben nyújt segítséget, szakmai

¹⁵⁰ 4.1.5. pont, amelynek címe: A foglalkoztatás támogatásról és munkanélküliség megelőzéséről a biztonsági szektorban.

programokat szervez. Emellett legalább hároméves szolgálat múlttal rendelkező szerződéses katonáknak pályaválasztási tanácsadást nyújt, amely lehetővé teszi az egyéni karrierlehetőségek tervezését még szolgálati évek alatt, ami különösen fontos abban az esetben, ha katona végzettségének, képzettségének és gyakorlatának megfelelő civil munkakör nem létezik, illetve ritka. A lengyel katonáknak végül joguk van rendelkezési állományba vonulni nyugdíj előtt két évvel és a leszerelések csökkentse érdekében a stratégiai folyamatosan emelkedő katonai illetményt határozza meg (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2018).

4.10 Németország

A Német Szövetségi Védelmi Erő (*Bundeswehr*) rekonverziós stratégiáját A hidegháború vége, a két Németország újraegyesítése, az Európai Unió belüli integráció, a békefenntartó műveletek és nemzetközi terrorizmus elleni küzdelem, Németország ENSZ és NATO tagsága és ezekben ellátott feladatok és az európai védelmi politikába beágyazott célok határozzák meg. Ezzel kapcsolatban a Bundeswehr már reagált is ezekre az új feladatokra azáltal, hogy fejlesztették a kiképzést, a szolgálati struktúrát, a felszerelést és a rekonverziós intézményrendszert is. Az új stratégia tekintetében a Bundeswehr katonai állományának békeidőben rendszeresített létszáma jelentősen lecsökkent - a német haderő képességeivel együtt. A korábbi négy haderőnem (Szárazföldi, Légierő, Haditengerészet és Egészségügyi Támogatás) jelenleg hármassal és rendszerben működik. Ezek a gyorsreagálás, stabilizáció és támogatás. A német Gyorsreagálású Erő ennek megfelelően profin kiképzett katonákból áll, akik a fegyveres harccal és evakuálási műveletekkel foglalkoznak. A Stabilizációs Erő békefenntartó műveleteket hajt végre, és a Támogatási Elemek a többi alakulatot támogatják műveleti területen. Feladataik teljesítése érdekében ezeknek a katonáknak képesnek kell lenniük összekapcsolt műveletek elvégzésére a csúcstechnológiát képviselő eszközökkel és hadfelszereléssel. A Bundeswehr sikeresen toboroz és tartja állományban katonáit. Jelenleg a német gazdaság prosperitása jelentős elszívó hatással rendelkezik és a békefenntartó műveletekhez viszonylag körülményes elegendő fiatal katonát biztosítani. A hasonlóan sikeres rekonverziós német rekonverziós intézményrendszer az alábbi támogató elemekre épül: *szakmai képzések-tanfolyamok, igazolások civil életben hasznos katonai tanfolyamokról, költségtérítések (lakhely és az új munkahely közötti utazás költsége, költözés költségei, gépjármű jogosítvány átírási költségei,*

stb.). Folyamatos kutatásra van szükség a jelenlegi akadályok leküzdéséhez és a jövőbeli hatások mérsékléséhez (Research and Technology Organization, 2007, o. 55–58).

4.11 Spanyolország

A *spanyol fegyveres erők szolgálati jogviszonyáról szóló 1999. évi XVII. törvény* tartalmazza a spanyol katonák szolgálati jogviszonya létesítésének, módosításának, megszüntetésének és ez utóbbival kapcsolatos humán rekonverziójának legfontosabb szabályait. A törvény a katonák mellett a spanyol fegyveres erőknél egyéb, azaz nem katonai szolgálati jogviszonyban állók jogállását is tartalmazza. Az integrációt szem előtt tartva a "katonai szakma" fogalma magában foglalja a katonai szolgálati jogviszonyban állókat, ebbe beleértve a hivatásos és a szerződéses katonákat is. Bár a katonák és tengerészek szerződéses jogviszonyból - a magyar szolgálati jogviszonyhoz hasonlóan - hivatásos katonákká is válhatnak, az üresedés a spanyol hadseregben annyira minimális, hogy erre kevés esély van. A feladatköreiket e törvény alapján a személyi állomány rendfokozatuk, beosztásuk és képzettségük függvényében látják el, ami szakmai fejlődési lehetőségekkel és illetménynövekedéssel jár. A tanulmány szempontjából kisebb jelentőségű vonása e szolgálati törvénynek, hogy ez hozta az áttörést, amely az esélyegyenlőség elve alapján nők számára is engedélyezte katonai szolgálati viszony létesítését. A szolgálati törvény egy további különlegessége a további munkaerő bevonásának és részvételének szabályozása szükségállapot és rendkívüli állapot idején, vagy amikor a nemzet biztonsága egyéb okból veszélyben van. Ez biztosítja a polgárok - ún. ideiglenes tartalékosok - részvételét a nemzetvédelemben különleges jogrendi időszakban. Ennek megfelelően e törvény határozza meg az ideiglenes tartalékosok szerepét és szolgálati idejét is. Végezetül ennek szolgálati törvénynek a 2002. évi XXXII. törvénnyel való módosítása lehetővé tette nem állampolgárok számára, hogy katonaként vagy tengerészként szolgáljanak a fegyveres erőkhöz. A spanyol hadseregbe jelentkezés megfelelő hivatalos pályázati kiíráson keresztül történik, amelyet kiválasztási és felvételi eljárások követnek, amelyekben az esélyegyenlőség, érdem, valamint képesség elvét be kell tartani. A bemeneti feltételek közé tartozik a hivatásos állományba, hogy a jelentkező spanyol állampolgár legyen, állampolgári jogai ne legyenek korlátozva, teljes cselekvőképessége legyen, és ne szerepeljen a bűnügyi nyilvántartásokban. A jelentkezőknek legalább 18 évesnek kell lenniük és nem haladhatják meg a maximális korhatárt sem, amely állománykategóriánként és szolgálait áganként változhat. A pályázóknak

szintén meg kell szerezniük a szükséges képesítést, és részt kell venniük a szükséges kiképzésen is. A nem spanyol állampolgárok csak szerződéses katonák és tengerészek lehetnek (Research and Technology Organization, 2007, o. 73–75). A katonák és a tengerészek kiválasztási eljárása egész évben folyik, és jelenleg 11 szelektálási ciklusokba sorolják őket. Egy ciklus alatt azt az időtartamot értjük, amikor a kiválasztási teszteket és eljárást alkalmazzák, és a jelölteknek feladata van. Ezután csatlakoznak a kiképzési központokhoz. Az átlagos kiképzés körülbelül 40 napig tart. Vannak átfedések az egymást követő ciklusok között, amelyek lehetővé teszik, hogy az újoncok szinte az év bármely napján részt vegyenek a vizsgákon. A szolgálati idő rövidege és bizonytalansága a szerződéses katonák és tengerészek között *nagyon magas fluktuációt* eredményezett. A szolgálati törvényt módosító 2006. évi VIII. törvény ezért hosszabb szerződéses szolgálati viszonyt tesz lehetővé és leszerelés esetén előírásával megnöveli sikeres elhelyezkedés esélyét a munkaerőpiacon. Mellékesen a szolgálati viszonyt követő elhelyezkedés javításával a toborzás a fiatalabbak között azonnal sikeresebbé is vált. Ez a modell lehetővé teszi a katonák és a tengerészek számára, hogy megnyújtsák katonai karrierjüket: a legfeljebb 6 éves szolgálati viszonyt később, további szerződés-hosszabbítással 45 éves korukig fenntarthatassanak. Emellett a szerződéses katonák is jogosulttá váltak állandó katonai beosztásokra pályázni. 45 évesen és legalább 18 éves szolgálati idővel a hátuk mögött a tartalékállományba kerülnek és nyugdíjjogosultságot szereznek. Bizonyos esetekben ez a törvény elismeri azt a katonát is, aki *kora vagy szolgálati idő előtt önhibán kívül hagyja el a hadsereget*. Ez esetben a jogosultságokat időarányosan kapja (pl. nyugdíjat) és *más állami foglalkoztatónál előnyt élveznek* a felvétel során. Azok a katonák, akik csak a szerződésük első 6 évében maradnak s nem élnek a további szerződés-hosszabbítás lehetőségével, jogot kapnak a hadseregtől szakképzéshez és további munkalehetőségekhez is. Spanyolország gyarmati múltjából adódik a *nem spanyol állampolgárok* csatlakozása a spanyol hadsereghez. Nagyon fontos az idézett jogszabályhoz kapcsolódó elvárás és lényegi jelenség, hogy hazai állampolgárokból adott viszonyok között nem biztosított a katonai állomány, ezért a jogszabály módosításokkal érték el, hogy külföldieknek felkínálták a szolgálat utáni spanyol állampolgárságot. Az 1244/2002. királyi rendelet szerint ugyanis a latin-amerikai és az egyenlítői-guineai fiatalok jogosultak katonai állásokra pályázni mindaddig, ameddig létszámuk a teljes spanyol haderő 2 %-át el nem éri. Később a 2266/2004. királyi rendelet értelmében a spanyol védelmi minisztérium ezt a kvótát 7%-ra emelte meg. Annak érdekében, hogy a spanyol haderő személyi állományához csatlakozzanak, a nem spanyol jelölteknek Latin-Amerikai vagy Egyenlítői Guineai állampolgárságuknak kell lenniük, emellett spanyolországi lakóhellyel kell rendelkezniük,

legalább 18 éveseknek kell lenniük, igazolniuk kell a "jó polgári" magatartást, bűnügyi nyilvántartásban nem szerepelhetnek, Spanyolországban vagy otthonukban polgári jogaiktól nem fosztják meg és a közszolgálatból nem zárták ki őket, pszichikailag-fizikailag katonai szolgálatra alkalmasak. A nem hazai pályázók csak a védelmi minisztérium által meghatározott szakterületeket és feladatokat láthatják el, a minisztérium nemzeti és nemzetközi igényeinek megfelelően. Különösen a nem spanyol állampolgárok pályázhatják a könnyű gyalogosok, mérnökök, tüzérség, tengerészgyalogosok és légierő beosztásokat. A 217/2004. számú védelmi miniszteri rendelet értelmében a nem spanyol katonák jelentkezhetnek a haditengerészet valamennyi beosztására, továbbá három különböző típusú munkakörre a légierőnél. A rendelet lehetővé teszi a fegyveres erők szolgálatában álló nem spanyol állampolgárok számára a spanyol állampolgárság megszerzését. Ez a továbbiakban feljogosítja őket a nemzeti katonákat megillető jogosultságokra is (Research and Technology Organization, 2007, o. 75). Melyek ezek? A spanyol fegyveres erők illetményrendszere és a szolgáltatási kompenzációi a többi közszolgálati jogviszonyban álló közalkalmazott illetményrendszerén alapszik. A katonák emellett további juttatásokra is jogosultak: egyenruha jogosultság, külszolgálatiba vezénylés lehetősége, valamint különböző a családtámogatások (oktatási támogatások, a támogatott szállodák és üdülési apartmanok, nyári táborok, egészségügyi szolgáltatások, stb.). A spanyol katonák jogosultságait szolgálati jogviszony megszűntetésekor az *1999. évi XVII. törvény a katonák pályaelhagyásáról* szabályozza (Research and Technology Organization, 2007, o. 76). A hivatásos katonák szolgálati viszonya tipikusan nyugdíjba vonulással ér véget. A szerződése katonák szolgálati viszonya általában a szerződésben vállalt szolgálati idő leteltével ér végét. Mentésítés történhet, ha a katona rendkívüli körülmények miatt kéri vagy az első ciklust leszolgálta és három szolgálai éve már eltelt. A mentesítést legalább egy hónappal előre meg kell kérni. A leszerelt spanyol katonák a többi jelentkezővel szemben előnyt élveznek köztisztviselői állásokra és a polgári szolgálatra jelentkezéskor, ha ott a katonai beosztásukhoz kapcsolódó tevékenységet végeznének. A hivatásos katona Spanyolországban nyugdíjra jogosult. A szerződéses jogviszonyban állók (szerződéses katonák, tengerészek vagy tartalékosok) csak akkor részesülnek nyugdíjban, ha hátrányos helyzetbe kerülnek, tartósan fogyatékosok (*rokkant nyugdíj*) vagy halál esetén. Ez utóbbi esetben a családjuk kap nyugdíjat. Kérésre a spanyol hadsereg a szolgálati idő alatti végzettségekről igazolást állt ki, amelyeket a hatóságoknak és új munkaadóknak el kell ismerniük. Ugyancsak kérésre különböző *tanfolyamokra* iskolázza be a katonát, amelyek növelhetik annak lehetőségét, hogy pályaelhagyó új munkát találjon, amikor elhagyja a spanyol fegyveres erőket. A spanyol

védelmi minisztérium együttműködési megállapodás alapján támogatja azokat a volt katonákat, akik legalább 5 évet leszolgáltak és a továbbiakban állami vagy önkormányzati rendőrségnél akarnak rendőrként szolgálni (Research and Technology Organization, 2007, o. 77–80). Az *állami rendőrség* egyébként is legalább 10%-át a beosztásainak a legalább 5 éves szolgálati múlttal rendelkező volt katonáknak ajánlja ki. A spanyol polgári védelem állásai felét olyan volt katonáknak tartja fenn, akik legalább 5 évet leszolgáltak. A spanyol védelmi minisztérium együttműködik az állami és magán foglalkoztatási ügynökségekkel a volt katonák álláshoz juttatása érdekében. A védelmi minisztérium nem katonai beosztásainak legalább felét olyan volt katonákkal tölti fel, akik legalább 5 évet leszolgáltak már. Spanyolországban az oktatási minisztérium 47 katonai műszaki diplomát ismer el és bizonyos katonai képzettségek civil diplomaként történő elismerésér is van példa. A védelmi minisztérium a hadsereghez közel álló cégekhez és beszállítókhoz közvetítik ki a leszerelőket, amennyiben erre lehetőség van. A spanyol haderő rekonverziós stratégiájáról összességében megállapítható, hogy rendkívül sokoldalú segítséget kínál a leszerelő katonáknak (Research and Technology Organization, 2007, o. 81–85).

4.12 Szlovákia

Szlovákiában egyelőre nincs határozott katonai rekonverziós stratégia. A munkanélkülivé vált szlovák katonák ellátását a *rendőrök és katonák szociális biztosításáról szóló 2002. évi CCCXXVIII. törvény* szabályozza (Benkő, 2010, o. 42). A törvény értelmében 1-15 szolgálati év után egy-egy havi illetménynek megfelelő végkielégítésre tarthatnak a leszerelők igényt, viszont 15 szolgálati év után a szlovák katonák kordedvezményes nyugdíjjogosultságot szereznek. Legalább ötéves szolgálati múlttal leszerelt katonák csak akkor részesülnek képzési támogatásban, ha a kiválás *Szlovák Hadseregből (Ozbrojené sily Slovenskej republiky)* önhibán kívül történt. Az át- és továbbképzést nem a hadsereg, hanem civil szolgáltatók végzik. A non-profit szektor humán rekonverzió aktivitása minimális, így a volt szlovák katonák kiközvetítését a civil munkáltatókhoz állami munkaügyi központok végzi („Aktuality”, 2018).

4.13 Törökország

A török hadsereg a második legnagyobb hadsereg a NATO-ban az Amerikai Egyesült Államok hadereje után. A török fegyveres erők (*Türk Silahlı Kuvvetleri*) öt haderőnemből áll: szárazföldi erők, haditengerészet, légierő, csendőrség (*Jandarma*) és parti őrség (*Sahil Güvenlik Komutanlığı*). E két utóbbi normál jogrendi időszakban a belügyminiszter, különleges jogrendben a honvédelmi miniszter alá tartozik. Az öt különböző haderőnemben szolgálókra ugyanaz a szolgálati törvények vonatkoznak: a hivatásos katonákra a török hadseregben szolgálók jogállásáról szóló CMXXVI. törvény, a nem hivatásos sorozott katonákra pedig a katona szolgálatáról szóló MCXI. törvény (Research and Technology Organization, 2007, o. 87–89). A *humán rekonverzió* szempontjából jelentős a *katonák végzettsége*, amely erősen behatárolja helyzetüket a civil munkaerőpiacon. A török tisztek 81%-a katonai felsőoktatásban végzett - ilyen a gyalogság, tüzérség, harcokcsizó, logisztikusok jó része. A fennmaradó 19% pedig a polgári egyetemi en szereztek diplomát, akik főként mérnökök, tanárok, bírók, orvosok a török hadseregben (Research and Technology Organization, 2007, o. 87). Törökországban a katonai oktatás három szintű. Ezek katonai középiskolák, katonai kollégiumok és katonai akadémiák. A hallgatók 8 éves kötelező általános iskolai képzés befejezése után pályázhatnak *katonai középiskolák*ba. A katonai középiskolába történő belépést nemzetbiztonsági ellenőrzések, interjúk, orvosi és fizikai vizsgálatok előznek meg. Amikor a diákokat egy katonai középiskolába fogadják, nem feltétlenül válnak a török fegyveres erők tagjaivá, hanem csak a potenciális jelöltékké. Törökországban három *katonai kollégium* van: a török szárazföld erők, a török légierő és a török haditengerészet kollégiuma. Ezeknek a katonai kollégiumoknak a legfontosabb utánpótlása a katonai középiskolák. A török haderő igényeire alapozva azonban a polgári középiskolák végzőseit is felveszik. A polgári középiskolai végzettségűek viszont számos szelekciós és szűrő vizsgálaton mennek át, beleértve a nemzetbiztonsági ellenőrzéseket, interjúkat, orvosi és fizikai vizsgálatokat. A nőket 1992. óta fogadják be a katonai kollégiumok. Jelenleg a nők tisztként szolgálhatnak a török hadseregben, de tiszthelyettesként vagy legénységi állomány tagjaként nem. A hallgatók a *katonai akadémia vagy civil egyetemen* diplomát szereznek és a tisztként 15 évet kötelesek leszolgálni. A török hadsereg tisztjeinek mintegy 42%-a nem katonai végzettségű. A civil egyetemeken természetesen sokkal többféle végzettséget adnak, mint a katonai akadémiák, így a török hadsereg is innen toborozza jogászait, orvosait, tanárait és mérnökeiket (Research and Technology Organization, 2007, o. 87). E *nem katonai végzettségű tisztek* kiválasztásánál a tudományos teljesítményt, nemzetbiztonsági ellenőrzéseket, személyiségértékelést, interjúkat, orvosi és fizikai vizsgálatokat alkalmaznak. Alapképzést követően a nem katona végzettségű tiszteknek egy

éves próbaidőszakot kell biztosítani, amely során joguk van azonnali hatállyal lemondani. Amint ez az időszak befejeződik, ezeknek a tiszteknek is legalább 15 évig kell szolgálniuk. A három *török hadiakadémia* (szárazföldi erők, haditengerészet, légierő) célja a jövőbeli katonai vezetők és parancsnokok kiválasztása, felkészítése és fejlesztése. Csak azok jelentkezhetnek hadiakadémiába, akik a katonai kollégiumban végeztek és legalább 6 évet szolgáltattak. A szigorú kiválasztási eljárás után a jelöltek kétéves katonai képzést kapnak. A *tiszthelyettesek* a tisztek és a sorállomány közötti állománykategóriát képviselik a török hadseregben. Minden tiszthelyettest szakközépiskolákban képeznek, amelyek középfokú végzettséget adnak. A török szakközépiskolák jelenleg egyenértékűek a 2 éves főiskolákkal. A közelmúltban szakközépiskolák jelöltjeinek is át kell menniük a kiválasztás során alkalmassági vizsgálatokon - nemzetbiztonsági, fizikai és pszichikai alkalmassági vizsgálaton. A tisztekhez hasonlóan a tiszthelyetteseknek is 15 éves kötelező szolgálatuk van a török fegyveres erőkben. A *specialisták* szakképzett szerződéses vezetők, akik olyan kritikus pozíciókban szolgálnak, amelyek folyamatos szakértelmet igényelnek, mint például a rajparancsnokok, a harckocsivezetők, a harckocsi tüzérek, a javítók, a tüzérek, stb. Ezeket a szakértőket a katonai szolgálatot befejezett szakképzett sorkatonák közül válogatják. Első szerződésük 2 évre szól, és később a szerződéseik 1-5 évig terjedhetnek az adott személy képzettségétől, készségétől és a szolgálati követelményeitől függően. 45 éves korukig szolgálhatnak, majd nyugdíjra és bizonyos szociális ellátásokra lesznek jogosultak. A *civilek alkalmazottak* állami kormánytisztviselők és munkavállalók. A kormánytisztviselők és a munkavállalók szakképzettséget és folytonosságot igénylő munkakörökben dolgoznak és őket az végzettség alapján választják ki. A specialistákkal szemben feladataik nem közvetlen kötődnek a török hadsereg alaprendeltetéséhez (fegyveres harc megvívása), hanem háttértámogatást adnak. A *sorkötelességet*, azaz kötelező katonai szolgálatot a Török Köztársaság Alkotmánya is tartalmazza, miszerint "minden török állampolgárnak joga és kötelessége szolgálni a hadseregben", bár nem határozza meg az sorkatonaságot, önkéntességet vagy bármely más rendszert. Az egyetemi diplomások (BSc vagy MSc) hadnagyként kezdik a katona pályát. A rendőrkapitányságoknál indokolt esetben az üres beosztásokat a diplomás tartalékos tisztekkel is lehetőség van feltölteni. A *török humán rekonverziós intézményrendszer* vizsgálatánál a legfontosabb figyelembe venni, hogy a török hadsereg alapjaiban sorállományú rendszeren, személyzeti politikája pedig a sorállományon alapszik. Ez azt jelenti, hogy kötelező szolgálatot követően a leszerelt sorkatonák visszatérnek eredeti szakmájukhoz - ideális esetben volt munkaadójukhoz. Rekonverziós ellátásra tehát eleve nincs szükségük. A hivatásos, szerződéses és közalkalmazotti állomány számára a török hadsereg pedig olyan zárt

intézmény, ahol a civil munkaerőpiacra visszavezetésre nem építettek ki komoly intézményrendszert. 2003 júniusában a török parlament fontos lépést tett a haderőcsökkentés felé. Ennek megfelelően a kötelező katonai szolgálat időtartamát 18 hónapról 15 hónapra csökkentették. Azok számára, akik 4 éven túli felsőoktatási képzésben részesültek, 8 hónapról 6 hónapra csökkent, akik legfeljebb 4 éves felsőoktatási képzésben részesültek 18 hónapról 12 hónapra csökkentették a sorkötelezettség időtartamát (Research and Technology Organization, 2007, o. 87–89).

4.14 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Különösen a NATO tagországokban az elmúlt három évtizedben a hidegháború befejeztével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükséglet akkora mértékű volt, hogy ezt a NATO hadseregek legtöbbje csak töredékesen volt képes megoldani. Számos NATO tagországban komoly kihívást jelent a toborzási, megtartási és rekonverziós célok elérése. A hadsereg egyszerre szembesül azzal a jelenséggel, hogy magasan képzett katonák a kötelező szolgálati idő leteltével leszerelnek (Research and Technology Organization, 2007, o. 29), amelyet az egyes tagországok több tényezőnek tulajdonítanak. *Alacsony munkanélküliség* van a NATO tagországokban és a potenciális munkavállalók a viszonylag *magasabb munkabért választják* a szolgálati illetmény helyet. *Az uralkodó társadalmi értékek és a katonai szervezeti kultúra közötti eltérés* van. *A gyors katonai (hadműveleti) és a lassabb személyzeti tempó* eltér. *Az alakulatok elhelyezése (diszlokációja) előnytelen lehet* és katonai munkahelyek földrajzi elhelyezkedése általában földrajzilag periférikus, azaz országhatárok menti. Életkoron alapuló *promóciós rendszerek* működnek a legtöbb hadseregben az érdemek alapján történő elismerés helyett. Az egyéni érdekek és a *munkaköri (szolgálati) kötelezettségek* között eltérés van az utóbbi javára. *Nem hatékony* a toborzási, megtartási és rekonverziós rendszer sem. *A katonának legalkalmasabb 18 és 24 év közötti korosztály demográfiaiilag csökken* (Research and Technology Organization, 2007, o. 28). A katonai szervezetek feltöltöttségét nehezíti még az a tény, hogy sok katona a vállalt szolgálati ideje előtt leszerel. A lemorzsolódási arány országonként változik, mégsem szokatlan, hogy a felvett újoncok 30%-a vagy afelett nem tölti ki szolgálati idejét. Ezen kívül sok katona dönt úgy, hogy későbbi karrierjük során visszatér a polgári életbe a magánszféra vonzó lehetőségeiért. Ez gyakran történik olyan szakmákban, mint a pilótáké és műszaki

specialistáké, ahol a kiképzés rendkívül költséges és azt már a hadsereg saját költségvetése terhére elvégezte, így a privát foglalkoztató már eleve egy képzett és gyakorlott alkalmazottat nyer. A hagyományos toborzási, kiválasztási, besorolási és állományban tartási gyakorlat és intézményrend már elégtelen ahhoz, hogy a potenciális munkavállalók vonzódjanak a hadsereghez és az megőrizze a szükséges katonai személyzetet a kiegyensúlyozott hadműveleti és készenléti követelmények stabilitásának biztosítása érdekében. Az olyan országok, mint például Spanyolország, amely a közelmúltban váltott sorkatonaságról önkéntes hadseregre, alternatívákat keres a toborzás és állományban tartás hagyományos intézményei mellé. A jelenleg még sorkatonaságra építő Törökország vélelmezhetően ugyanezzel a problémával fog szembesülni (Research and Technology Organization, 2007, o. 29). Az egyének a NATO tagállamokban legtöbbször azért *nem döntenek* a hadsereg mellett, mert jelenlegi gazdasági prosperitás mellett a civil munkavállalók versengenek az alkalmazottakért, a katonai hivatás nem egy álom-karrier: a civil bérekkel szemben gyakran alacsony fizetéssel, szigorú életvitellel jár, amelyet a hozzátartozók is elleneznek. A tagországok az előző fenntartásokat több szabályozással, intézkedéssel és programmal kívánják eloszlatni. A *hadsereg munka-erőpiaci értékét növeli* az illetmény és az ellátások növekedése, családgondozás és életminőség javító programok, a továbbfejlesztett kiválasztási és besorolási intézmények, hatékonyabb személyzeti munkával a "megfelelő munkakörbe a megfelelő személy" kinevezése. Sokat segítenek a garantált képzési programok, célzott reklámok az aktív munkavállalók között, a hadseregbe lépés feltételeinek és követelményeinek csökkentése, a személyi állományban tartás érdekében különböző programok indítása, képzések és oktatások ösztönzése még szolgálati idő alatt, valamint különböző megtartási programok. A hadseregbe lépés esélyét növeli még a többféle szerződéskötési lehetőség és eltérő szolgálati idő is. Ezek a lépések rövidtávon bizonyítottan növelik a hadsereg, mint munkáltató vonzerejét, de hosszú távú hatásuk és költségvetési igényük még nem tisztázott. A toborzás és az állományban tartás ugyanis kétségtelenül nagyon összetett kérdés és nem létezik minden esetben működő, kizárólagos megoldás („Beyer és mtsai. - 1986 - North Atlantic Treaty Organisation.pdf”, é. n., o. 4–21; O’Connor és mtsai., 2013; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; Szekendi & Kovács, 2018) Hátrányosan befolyásolta a megtartási és ezzel párhuzamosan a toborzási folyamatokat is a kedvezőtlen demográfiai változások és a civil munkaerő-piac elszívó hatás is. Az ezredforduló csatlakozó, új NATO tagországok humán rekonverziós ellátásai legtöbbször csupán humán stratégiákban fogalmazódtak meg és egyéb a munkaerőpiaci szereplők között, néhány speciális klauzulával kerültek szabályozásra, ezáltal csak részlegesen intézményesülhettek. A szövetség alapító

tagjai viszont differenciált és átfogó humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek és a humán rekonverziós ellátás holisztikus megközelítését alkalmazzák.

5 Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozása

Külön fejezetben kívánom bemutatni hogyan történik az Amerikai Egyesült Államokban (*United States of America – USA*) a katonai szolgálatból kilépők sorsának rendezése, valamint visszailleszkedésük támogatása. Az amerikai haderő humán rekonverziós szabályozása, intézményesítése és finanszírozása, sőt még a veteránok ellátásának informatikai háttere is összkormányzati, sőt állami szinten valósul meg és ezek minden szintjén páratlan. Kutatásaim - a nemzetközi szabályozás és gyakorlat áttekintése - során nem találtam olyan államot, amely akár egyetlen dimenzióban is megközelítené intézményesülésében az USA gondoskodását kiszolgált katonáiról, amely tovább erősödik a jelenlegi elnöki ciklusban. Az amerikai veteránokról való gondoskodásért külön tárca, a Veteránügyi Minisztérium (*Department of Veteran Affairs - VA*) felel. A leszereltekről való gondoskodás súlyát és intenzitását érzékeltetheti, hogy a minisztérium 2016. évi költségvetése¹⁵¹ Magyarország teljes költségvetésének¹⁵² több mint ötszörösét tette ki. A fenti okok alapján az USA humán rekonverziós szabályozása ismertetésekor egy önálló fejezet mellett döntöttem. Az önálló fejezet lehetőséget adott, hogy az amerikai humán rekonverziós szabályozás és intézményesülés teljes fejlődéstörténetét és jogtörténetét ismertessem.

Az előbbieken túl az Amerikai Egyesült Államok rekonverziós stratégiájának egyedisége abban áll, hogy évtizedek óta nagyobb hangsúly van a *pszichológiai támogatáson*, miközben a jól szabályozott anyagi támogatás napjainkra teljesen természetesé vált, így kevésbé hangsúlyos. A Veteránügyi Minisztérium segít megteremteni a stabil társadalmi hátteret, miközben szigorúan orvosi és pszichológiai vonalon is gondoskodik róluk. Ennek oka többek között, hogy az *USA fegyveres erői kötelékében* 2012-től többen halnak meg saját (349 katona), mint idegenkezűség (295 katona) által. Az említett évben szárazföldi erők tagjai közül 182 fő, tengerészgyalogosok közül 48 fő, légierőnél 59 fő, valamint haditengerészetnél 60 fő önkéntes véget életének („US military struggling to stop suicide epidemic among war veterans | US news | The Guardian”, 2018). A *leszerelt katonák körében elkövetett*

¹⁵¹ 273 Mrd US, amely év végi középárfolyamon (294 HUF = 1 USD) 80 262 Mrd HUF-nak felelt meg.

¹⁵² 15 800 Mrd forint, amely az év végi középárfolyamon 54 Mrd USD

öngyilkosságok száma még megdöbbentőbb, hiszen csak 2012-ben 6500 (!) ilyen eset történt. Ez azt jelenti, hogy az amerikai veteránok közül 80 percenként végez valaki magával. Az öngyilkosságok egyik gyakori oka az aktív szolgálat alatt a katonai hierarchiába való betagozódásra való képtelenség. A széles körben elterjedt vélekedéssel ellentétben nem a harctéren elszenvedett félelem és a terror okozza a legnagyobb pszichológiai károkat, hanem a szégyen és a büntudat miatt szenvednek legtöbben. Sokan a hadseregben, a társadalomtól hermetikusan elzárt szervezetben, de szabályozott, kiszámítható viszonyok között éltek, így pusztító kirekesztettségként és veszteségérzésként élik meg a leszerelést.

Az USA-ban 1973-tól függesztették fel a hadkötelezettséget és ennek következtében különösen a légénységi állomány esetében jelentős erőfeszítéseket kell tenni a beosztások feltöltésére. A légénységi állomány tagjai a tiszteknél fiatalabbak. Sokan a légényég tagjai közül nem rendelkeznek középfokú végzettséggel sem, amikor felszerelnek. A 2014. és 2016. között a megkérdezett veteránok 61-65 %-a bármilyen humán rekonverziós segítség igénybevétele nélkül hagyta el a hadsereget és arra számított, hogy gyorsan talál munkát (Castro, Kintzle, & Hassan, 2018). A fiatal veteránok lelkileg készen állnak arra, hogy új munkát keressenek, a valóság azonban az, hogy különféle okok miatt mégis felkészületlenek lehetnek. A katonai szolgálat ugyanis egy fegyelmezett, merev, átlátható környezetben zajlik, viszonylag kiszámítható fizetési struktúrával és hivatali hierarchiában. A katonai munkakörnyezethez hozzászokott veteránt sokszor váratlanul éri a civil szféra szabályozatlansága. Például az felvételi interjúk azt mutatják, hogy a veteránoknak irreális elvárásaik és elképzeléseik vannak arra vonatkozóan, hogy a katonai készségeiket hogyan használják fel a polgári munkakörben. Bár nagyon motiváltak a kemény munkára és a vállalati hierarchiában való elemelkedésben, a veteránok csalódottak, hogy alacsony, kezdő munkakörből indulnak és a hadseregben töltött évek ellenére pályakezdőnek minősítik vagy legalábbis akként kezelik őket.

Már itt a bevezetőben szeretném leszögezni, hogy korábbi publikációk, tudományos megközelítések és saját kutatásaim alapján milyen értelemben használom a rekonverzió fogalmát. A humán rekonverzió alatt a hadsereg tagjainak visszaintegrálásáról beszélünk a civil társadalomba, amelynek csak része, hogy a leszerelt katona képzettségének, végzettségének és tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon a civil munkaerőpiacon. Ez egy olyan komplex eljárás, amely szükség esetén magába foglal olyan pszichológiai, képzési, jogi és egzisztenciális elemeket is, amelyek a békés társadalmi viszonyoknak megfelelő életritmusba való illeszkedést segítik. *A humán rekonverzió a tanulmányomban*

használt értelemben a nemzeti hadsereg¹⁵³ és vele szorosan együttműködő kormányzati és nem-kormányzati szervezetek integrációs támogatása a katonák munkaerő-piaci, valamint társadalmi visszailleszkedése érdekében. E legtágabb értelmezést alkalmazza az Amerikai Egyesült Államok, hiszen az államokban a leszerelőről való gondoskodás magában foglalja a új munkahely megteremtését, közép- és felsőoktatást, szakképzést, továbbképzést, fizikai-pszichikai- egészségügyi kezelést, elmaradt járandóságok behajtását, lakhatás biztosítását. A fenti indokok alapján magam is a humán rekonverzió tágabb értelmezésének meghonosítását javaslom és e tanulmányomban döntően azokat a területeket szeretném hangsúlyosan bemutatni, amelyek a Magyar Honvédség számára is fontos fejlesztési irányokat jelölhetnek ki.

5.1 Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának fejlődése

Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós gyökerei pontosan 1636-ra nyúlnak vissza, amikor a Plymouth-kolónia zarándokai háborút indítottak a Pequot indiánok ellen. A zarándokok fogadták el azt a törvényt, amely szerint a sebesült és fogyatékkal élő katonákat a kolónia támogatni fogja, amely elősegítette az addigi defenzív háborúzást egy kezdeményező megközelítésre felváltani (William, 2016). A következő lépés 1776-os kontinentális kongresszus volt a Függetlenségi Háború idején, amikor a kongresszus a háborúban részt vevő amerikai katonáknak az ellátását szavazta meg, amennyiben maradandó sérülést szenvednek és önmaguk ellátásukra képtelenné válnak. A függetlenség kivívását követő első időszakában a veteránok ellátása az orvosi és kórházi ellátásokban merült ki, amelyeket ebben az időszakban helyi közösségek és a tagállamok vállalták fel, mert szövetségi szinten intézményi ellátás nem létezett. 1811-ben a szövetségi kormány megalapította az első házi orvosi és kórházi rendszert a veteránok számára. A XIX. század végére a Nemzeti Veteránok Segélyprogramját kibővítették nem csak a veteránok, hanem azok özvegyei és az eltartottjai számára, így elhalálozásuk esetén a nyugdíjukat és egyén járadékaikat az özvegyeik, valamint árvaik örökölték. Az amerikai polgárháborút (1861. ápr. 12. – 1865. máj. 13.) követően számos állami veteránotthon jött létre, amellyel a házi orvosi ellátás már minden veteránotthonban rendelkezésre állt, az esetleges orvosi és kórházi kezelés

¹⁵³ A zsoldosok a katonákkal ellentétben idegen ország hadseregében fizetségért harcolnak.

minden sérüléshez és betegséghez biztosított volt, akár szolgálati eredetűek voltak, akár nem. A polgárháború, az indiánokkal vívott háborúk, a spanyol-amerikai háborúk és a mexikói határon vívott csaták veteránjai, valamint a fegyveres erők leszerelt rendes tagjai is részesültek ellátásban. Az Amerikai Egyesült Államok 1917-ben belépett az I. világháborúba és ezzel egyidejűleg a kongresszus meghozta a veteránokról való gondoskodás legfontosabb szabályzóit, ideértve a hadirokkantak ápolását és járadékrendszerét, valamint a hadirokkantak már intézményesített keretek közötti ápolását. Az '20-as években a veteránok humán rekonverziós és egészségügyi ellátása elnyerte intézményesített formáját, amelynek értelmében a következő három szövetségi ügynökség garantálta a leszerelték hatékony ellátását: a Veteránok Hivatala (*Veterans Bureau*), a Belügyminisztérium Nyugdíjhivatala (*Bureau of Pensions of the Interior Department*) és az Önkéntes Hadirokkantak Nemzeti Háza (*National Home for Disabled Volunteer Soldiers*). A szövetségi veterán programok első konszolidációja 1921. augusztus 9-én történt meg, amikor a Kongresszus összefogta és intézményesítette az összes I. világháborús veterán programot, és ezáltal létrehozta a Veterán Hivatalt (*Department of Veteran Affairs - VA*). A veteránok egészségügyi ellátását biztosító kórházak a hivatal alárendeltségébe kerültek és elkezdődött egy ambiciózus kórházi építési program az első világháborús veteránok számára. Az első világháború volt ugyanis az első teljesen gépesített háború és ennek eredményeképpen a mustárgáztól, valamint más vegyi anyagoktól sérült katonák tartós és különleges gondoskodást igényeltek. A tuberkulózis és a neuropszichológiai kórházak nyíltak, amelyek hadirokkantak légzőszervi és mentálhigiénés problémáit kezelték. Az első világháború után a katonák még egyszeri leszerelési segélyt kaptak, amely több évtizedes társadalmi feszültséget okozott. Támogatásukra a két világháború között létrehozott veteránszervezetek rendkívül aktívak voltak és több milliós tagsággal rendelkeztek, valamint a civil társadalomba visszavezetés problémáját is igyekeztek megoldani. A második világháború alatt a politikusok el akarták kerülni a háború utáni zűrzavart, amelyet a veteránoknak biztosított visszas, első világháborús kompenzáció okozott (Bound & Turner, 1999). A Kongresszus támogatott egy olyan törvényjavaslatot, amely a tényleges katonai szolgálatot tett férfiak és nők számára széleskörű kompenzációt és egyéb előnyöket biztosít. Az első legfontosabb ilyen törvény az 1944. június 22-étől hatályos és számos módosításon átesett, a *leszolgált katonák visszailleszkedésének elősegítéséről szóló törvény (a továbbiakban: G.I.¹⁵⁴ Bill)* (Altschuler & Blumin, 2009). Történészek és közgazdászok

¹⁵⁴ Eredetileg a "G.I." a "Galvanized Iron", azaz horganyzott vas kifejezésből ered. Az I. világháború idején ugyanis az amerikai katonák a becsapódó német tüzérségi lövedékeket "G.I. doboznak" nevezték. A "G.I."

egyértelműen gazdasági és politikai sikertörténet¹⁵⁵, amely határozottan hozzájárult az amerikai humán tőke javulásához és ezzel az USA hosszú távú gazdasági növekedését is eredményezte (Humes, 2006). A törvény segítséget jelentett az 1929. és 1933. közötti gazdasági világválság után született és a második világháborút végigharcoló generáció¹⁵⁶ karakterének kialakításához és egzisztenciájának megszilárdításához. A legendás törvényről könyvek jelentek meg, külön kormányzati weboldallal¹⁵⁷ rendezik és generációk sorsára volt és van hatással, ezért érdemes előírásait és eredményeit vizsgálni. Az eredeti törvény elnevezése a későbbi háborúk veteránjainak, valamint a békeidőszakos szolgálatoknak nyújtott egyéb juttatási programokat is magában foglalja, azaz a későbbi rekonverziós szabályozások gyűjtőfogalmává vált. A törvény differenciált rekonverziós támogatási rendszert vezetett be, amely történelmi jelentőségű volt. A rekonverziós támogatások már a kezdetekben magukban foglalták a tandíjat és a megélhetési költségeket a középiskolai, főiskolai vagy szakképzésben való részvételhez, az alacsony költségű jelzálogokat, az alacsony kamatozású hiteleket a vállalkozás megkezdéséhez, valamint egy évre munkanélküli segítyt. Minden olyan veterán számára elérhető volt, akik legalább 90 napig harcoltak a háborús évek alatt és nem méltatlansági okokból szereltek le. 1956-ban mintegy 7,8 millió veterán használta fel a G.I. Bill oktatási ellátásokat: mintegy 2,2 millióan főiskolás vagy egyetemista, illetve e támogatásokra támaszkodva további 5,6 millióan vettek részt egyéb képzésben. A kedvezményezettek nem fizettek semmilyen jövedelemadót a törvény által biztosított bevételek után, mivel azok nem

jelenleg az Egyesült Államok szárazföldi és légierejének katonáira, valamint felszerelésükre általánosan használt argó. Emellett "G.I." a "Government Issue", azaz kormányzati kiadás vagy General Issue", azaz általános kiadás kifejezések kezdőbetűjét is jelenti. A világháború alatt a "G.I." a katonák és a légijárművek általános felszerelésének "kormányzati kiadása" vagy "általános kiadása" értelemben is alkalmazták és a két fogalom értelmezése ezzel összeért. A "G.I." kifejezés jelenleg széles körben elterjedt az Egyesült Államokban.

¹⁵⁵ A G.I. Bill törvényeket gazdasági jelentőségüket tekintve az ún. Telepes Törvények mellett emlegetik egy szinten, amelyek összességében több mint 270 millió hektár állami földet, vagyis az Egyesült Államok teljes területének közel 10% -át adták át 1,6 millió kérelmezőnek tulajdonosnak.

¹⁵⁶ A Legnagyszerűbb Generáció (Greatest Generation) elnevezést először Tom Brokaw amerikai újságíró használta azokra az amerikai férfiakra és nőkre, akik háborús és gazdasági erőfeszítései hozzájárultak a világháború megnyeréséhez és az USA gazdasági prosperitásához. Brokaw a könyvben azt írta: "Úgy hiszem, ez volt a legnagyobb generáció, amelyet valaha a társadalom létre hozott" és meggyőződéssel állította, hogy ezek a férfiak és nők nem hírnévért és elismerésért küzdöttek, hanem azért, mert ezt tartották helyesnek. (Brokaw, 1999, o. 64)

¹⁵⁷ www.benefits.va.gov/gibill és <https://www.vets.gov/education/gi-bill/> Letöltés: 2018.04.05.

tekinthetők jövedelemnek. A törvény 1984-től 2008-ig hatályos módosítása a törvényjavaslatot kezdeményező demokrata képviselő¹⁵⁸ után *Montgomery G.I. Billként* („Montgomery GI Bill Active Duty (MGIB-AD) - Education and Training”, 2018) került be a köztudatba. A módosítás szerint az amerikai katonák szolgálati viszonyuk során 100 USD megtakarítást fizethettek be az államnak havonta, 12 hónapon keresztül, amelyet az a szolgálati idővel arányos mértékben kiegészített („GI Bill Overview | Military.com”, 2018). A támogatás felhasználható főiskolai végzettség megszerzésére, műszaki vagy szakmai tanfolyamokra, pilótaképzésre, gyakornoki képzésre vagy munkahelyi képzésre, engedélyezési és tanúsítási vállalkozói tréningre, bizonyos belépési vizsgákra és levelező tanfolyamokra. A szinten tartó vagy továbbképzési tanfolyamok bizonyos körülmények között szintén támogatóak. A fenti képzéseket általában a leszerelést követő 10 éven belül meg kellett kezdeni. A tízéves határidő meghosszabbítható azon időtartammal, amely alatt a katona fogyatékosága (sérülése) miatt akadályoztatva vagy hadifogságban volt. A képzés legfeljebb 36 hónapig tarthat. A támogatásokat intenzitásuk (kifizetendő összeg), az érintett szolgálati viszonyának kezdete és szolgálati ideje szerint csoportosítják négy különböző kategóriába.

Látszólag ellentmondásos módon az Amerikai Egyesült Államok toborzási rendszerét a '90-es években tapasztalható gazdasági konjunktúra rendkívül nagy kihívás elé állította, mert a civil munkaerőpiac megnövekedett elszívó ereje és a vietnámi háború óta¹⁵⁹ önkéntes amerikai hadsereg elavult toborzási rendszerének előnytelen hatása együttesen volt jelen. Ennek hatására a nem csak a toborzás, hanem annak sikerességét is befolyásoló humán rekonverziós intézményrendszert is át kellett alakítani.

5.2 Az Amerikai Egyesült Államok jelenlegi humán rekonverziós szabályozása

Georg Bush elnöksége alatt, 2008. szeptember 30-án a 110. kongresszusi ülés hagyta jóvá a *Hadseregfejlesztés, Veteránügyi Minisztérium és további szervezetek támogatásáról és*

¹⁵⁸ Gillespie V. Montgomery

¹⁵⁹ Az elvesztett vietnámi háború után az Egyesült Államok hadseregének belső, társadalmi támogatottsága és ennek következtében létszáma jelentősen csökkent. Az általános hadkötelezettséget 1973 júliusában felfüggesztették és átálltak a toborzósos személyi kiegészítési rendszerre.

egyéb célokról szóló törvényt¹⁶⁰, közismert nevén a *9/11 veteránok képzésének támogatásáról szóló 2008. évi törvényt* vagy még rövidebben a *Post 9/11 G.I. Bill*-t. A törvény szövegét és annak indoklását is egy tengerészgyalogosból és kitüntetett Vietnámban megjárta veteránból lett szenátor, James Henry Webb fogalmazta meg és a javaslatot egységesen támogatta a számos olyan országosan elismert, hatalmas tekintélyű veterán szervezet, mint az Amerikai Veteránok (AMVETS)¹⁶¹, az Amerikai Légión (The American Legion)¹⁶², az Amerikai Egyesült Államok Külföldi Háborúinak Veteránjai (The Veterans of Foreign Wars of the U.S.)¹⁶³, az Amerikai Egyesült Államok Irakban és Afganisztánban Szolgált Veteránjai (Iraq and Afghanistan Veterans of America)¹⁶⁴, Rokkant Amerikai Veteránok (Disabled American Veterans)¹⁶⁵, Diák Amerikai Veteránok (Student American Veterans)¹⁶⁶ és a Mozgássérült Amerikai Veteránok (Paralyzed American Veterans)¹⁶⁷. Ezzel a törvénymódosítással lényegében kiterjesztették a G.I. Bill oktatástámogatása rendelkezéseinek személyi hatályát a 2001. szeptember 11-e után szolgáló veteránokra. A törvény azt célozza, hogy a veteránok főiskolai kiadásait olyan mértékben fedezze, mint az eredeti G.I. Bill a második világháború után tette. A törvény fő rendelkezései közé tartozik az állami négyéves felsőoktatási képzésnek 100%-os intenzitású finanszírozása minden veterán számára, aki 2001. szeptember 11. óta aktív szolgálatot töltött be három éven át. A törvény óriási áttörést jelent az érintett alanyi kör vonatkozásában, hiszen ezek a jogosultságok átadhatók, azaz a veterán saját házastársa vagy a gyermekei javára lemondhat a továbbtanulási jogosultságáról. A nem állami felsőoktatási intézményekben való továbbtanulásnak sajátos szabályozása létezik. Ennek lényege, hogy csak az ún. Sárga Szalag Programban (Yellow Ribbon Program) résztvevő magániskolák¹⁶⁸ magas tandíjait téríti meg közvetlenül az állam, azaz a támogatást nem a hallgató, hanem helyette közvetlen az állam fizeti meg. A tandíjból az állam legfeljebb jelenleg¹⁶⁹ 22 905 USD-t vállal magára évente,

¹⁶⁰An Act making appropriations for military construction, the Department of Veterans Affairs, and related agencies for the fiscal year ending September 30, 2008, and for other purposes

¹⁶¹ <http://amvets.org/about-us/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶² <https://www.legion.org/about> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶³ <https://www.vfw.org/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶⁴ <https://iava.org/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶⁵ <https://www.dav.org/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶⁶ <https://studentveterans.org/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶⁷ <http://www.pva.org/> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁶⁸ https://www.benefits.va.gov/GIBILL/yellow_ribbon/yrp_list_2017.asp Letöltés: 2018.07.19.

¹⁶⁹ 2018. január 31.

amely korántsem minden magániskola beiratkozási- és tandíját fedezi. A fent említetteknek megfelelően a veterán jogosult házastársának vagy gyermekének a fenti továbbtanulási jogosultságot átengedni. 2011 augusztusában a Veteránügyi Minisztérium 17 5000 USD-ben maximalizálta a magániskolák tandíjának költségtérítését és csak a tandíjat állja a jövőben az állami fenntartású felsőoktatási intézményekben is. A magániskolák önként csatlakozhatnak a programhoz és kötelesek lemondani a tandíjuk állam által megtérített részéről és a Veteránügyi Minisztérium szerződést köt az iskolával. A szerződésben a felek kiköthetik, a kedvezmények mértéket és a kedvezményben részesítendő veterán hallgatók számát is. Ezt követően a veterán felvételre jelentkezhet a magániskolába, feltéve hogy nem méltatlansági okokból szerelt le, 2001. szeptember 11. követően legalább 36 hónapot leszolgált, amennyiben ennél kevesebbet, tandíjtámogatások arányosan oszlanak meg.

Barack Obama elnök által 2012-ben aláírt a *13607-es elnöki rendeletet*, amely igyekszik visszaszorítani a katonák, veteránok és családjaik ellen pénzügyi visszaéléseket elkövető és erőszakosan toborzó elhelyezési szolgáltatókat.

Donald Trump elnök 2017-ben aláírta a "*Mindörökké GI Bill*¹⁷⁰" *elnöki rendeletet*, amely meghosszabbította a veteránok számára az oktatási lehetőségek igénybevételére rendelkezésre álló időt („Forever GI Bill - Harry W. Colmery Veterans Educational Assistance Act - Education and Training”, 2018). 2018. január 9-én pedig elnöki rendeletben¹⁷¹ alanyi jogon biztosította a frissen leszereltek számára legfeljebb egy évig a mentálhigiénés kezelést („Trump Signs Order to Improve Mental Health Resources for Transitioning Veterans > U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE > Article”, 2018). Az elnöki rendelet teljes mértékben humán rekonverziós célú. A rendelet közvetlen előzménye és indoka a veteránok rendkívül magas öngyilkossági rátája, amely különösen magas a leszerelést követő első évben: az öngyilkossági arány körülbelül kétszerese az általános veterán öngyilkossági arálynak. Ennek csökkentése érdekében az elnök javítani akarja veteránok a mentális egészségét és a rendelkezésükre álló öngyilkosság megelőzési ellátáshoz való hozzáférést a leszereléstől a polgári életbe való átmenet utáni kritikus egyéves időszak

¹⁷⁰[https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-](https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/3218/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22hr+3218%22%5D%7D&r=1)

[bill/3218/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22hr+3218%22%5D%7D&r=1](https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/3218/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22hr+3218%22%5D%7D&r=1)

<https://www.benefits.va.gov/GIBILL/FGIBCommunications.asp> Letöltés: 2018.03.19.

¹⁷¹ Trump elnök e tárgyú elnöki rendeletének címe "A veteránok átjárhatóságának támogatására a katonai szolgálatból a polgári életbe (*Presidential Executive Order on Supporting Our Veterans During Their Transition From Uniformed Service to Civilian Life*)" volt.

során. A legtöbb veterán a szolgálati viszony alatt rugalmasabbá válik és olyan készségeket sajátít el, amely polgári munkakör betöltésére is alkalmassá teszi. Sajnos egyes esetekben a leszerelést követő első évben egyes veteránok katonai tapasztalataik képtelenek visszailleszkedni a polgári életbe és tragikus módon ezért eldobják életüket. Ezeknek a tragédiáknak a megelőzése érdekében minden egyes veteránnak általános hozzáféréssel kell rendelkeznie a legmagasabb színvonalú mentális egészségügyi és öngyilkossági megelőzési kezelésekhez - különös a leszerelést követő 1 éves időszakban. Kétszer annyi veteránnak van szükséges mentálhigiénés kezelésre, mint amennyi ténylegesen jelentkezik is kezelésre és a mentális egészségügyi ellátást igénylő veteránoknak csupán fele részesül megfelelő kezelésben. Az Irakból vagy Afganisztánból visszatérő veteránok körülbelül 18,5 % szenved poszttraumás stressz szindrómától vagy depressziós. A leszerelést követő első hónapban a veteránok 2,5-szer nagyobb eséllyel, a leszerelést követő 3 és 12 hónap között pedig háromszor nagyobb valószínűséggel követnek el öngyilkosságot, mint aktív katonaként. A rendelet utasítja a Veteránügyi Minisztériumot, hogy bővítse és korszerűsítse ellátásukat és gondozásukat, valamint négy egyedülálló technológiai innovációval segítse a veteránok egészségügyi ellátáshoz való hozzáférését. Az első a Veteránügyi Minisztérium "Bárhonnan bárhová" típusú egészségügyi ellátás bővítése, amely lehetővé teszi a Veteránügyi Minisztérium szolgáltatóinak, hogy ún. *tele-egészségügyi technológiát* használjanak a veteránok távolról történő kezelésére azok tartózkodási helyüktől teljesen függetlenül. A második a Veteránügyi Minisztérium videó kapcsolat technológiája, azaz a mobiltelefonok és számítógépek alkalmazásának nagyobb mértékű alkalmazása, amely video kapcsolatot teremt a veteránok és az egészségügyi szolgáltatók között az ország bármely pontjáról. Nem csak új technológiát jelent, hanem a Veteránügyi Minisztérium több mint száz webhelyét is használhatják a veteránok, hogy időpontokat egyeztessenek mentálhigiénés kezelésre. Végül az minisztérium online ütemezési programja bizonyos adatokat tartalmaz a kezelés helyszíneiről és egyéb részleteiről is. A rendelet aláírásával párhuzamosan Trump elnök további 2,1 Mrd USD-t biztosított Veteránok Választása Program (*Veterans Choice Program - VCP*) számára („How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com”, 2018). A program lényege, hogy az a veteránok számára lehetőséget biztosít, hogy magán orvosi ellátást válasszanak, ha a legközelebbi és minisztérium által fenntartott orvosi ellátó intézmény több mint 40 mérföldre van vagy a javasolt kezelés több mint 30 napot csúszik vagy egyéb súlyos terhet jelent a Védelmi Minisztérium által biztosított más ellátást igénybe venni. A humán rekonverziós tárgyú elnöki rendelet tehát helyesen összkormányzati szinten kezeli a veteránok problémáit és a

rendeletben testet öltött rekonverziós politika előmozdítása érdekében a védelmi miniszter, a veteránügyi miniszter, egészségügy miniszter és a belügyminiszter együttműködni köteles a veteránok humán rekonverziós ellátásában.

5.3 Jövőbeni fejlesztési irányok

A Veteránügyi Minisztérium új szakpolitikájával felismerte a veteránok társadalmi küzdelmeinek nehézségeit, ahelyett, hogy kizárólag az egyéni orvosi diagnózis és kezelés biztosítására koncentrálna. Általában térítésmentes egészségügyi ellátás áll rendelkezésre minden veterán számára, akiknek katonai szolgálat alatt szerzett egészségügyi problémái vannak. Akiknél az egészségkárosodás és a katonai szolgálat között nem volt egyértelmű ok-okozati kapcsolat, egészségügyi hozzájárulást voltak kötelesek fizetni. A szakpolitikai változtatások előtt a fiatal veteránok végig mentek több hosszadalmas bürokratikus és orvosi vizsgálaton, illetve eljáráson annak meghatározására, hogy milyen egészségügyi ellátásra jogosultak térítésmentesen. Az eljárást tovább bonyolította az a közismert tény, hogy a poszttraumás stressz szindrómák akár hónapokkal később jelentkeznek („How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com”, 2018). 2008-ban viszont az új rekonverziós szakpolitika részeként ezen jogosultság megállapítását lényegesen felgyorsították és az új veteránok felvételét leegyszerűsítették: a leszerelést követő öt éven belül¹⁷² minden veterán a hosszas bürokratikus út (például sorozatos orvosi vizsgálatok, szakvélemények) bejárása nélkül ingyenesen jogosult valamennyi ellátásra. Ez nem egyszerűen a bürokráciacsökkentés volt, hanem az amerikai humán rekonverziós szakpolitika dimenzióváltása, hiszen ezzel térítésmentesen jutnak veteránok nem csak egészségügyi ellátáshoz, hanem csoportos és egyénre szabott tanácsadáshoz, valamint oktatáshoz is. A tárca alaprendelésének kiszélesedésével párhuzamosan a költségvetése - különösen a foglalkoztatással és az oktatással kapcsolatos programok terén - jelentősen megnőtt. A minisztérium által biztosított ellátások lefedik valamennyi rekonverziós szükségletet, úgy mint a rehabilitáció, a fizikai és pszichológiai trauma kezelése, a foglalkoztatás elősegítése, az oktatás, valamint a veteránok szociális és családi életének támogatása. A fiatal veteránoknak természetesen kellő időben hozzá kell férniük az egészségügyi ellátásokhoz, de tévedés azt képzelni, hogy a veteránoknak csak

¹⁷² United States National Defense Authorization Act of 2008 (Public Law 110-181).

egészségügyi szükségleteik vannak. Az Egyesült Államok hadseregéből ugyanis átlagosan 200 000 katona szerel le évente („Some levels of military discharge can mean no benefits for former service members”, 2018), miközben a többségük nem vesz igénybe semmilyen humán rekonverziós ellátást (Bustamante, 2018).

5.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós ellátórendszerének kivételes hatékonysága megítélésem szerint három tényezőre vezethető vissza, amelyet javaslok figyelembe venni a magyar humán rekonverziós intézményrendszer egy esetleges jövőbeni reformja során.

Az USA ellátórendszere elsősorban azért kivételes, mert *összkormányzati, sőt állami alapon*¹⁷³ működik. Ez azt jelenti, hogy nem csupán a védelmi tárca (*Department of Defence*) és a Veteránügyi Minisztérium (*Department of Veterans Affairs*), hanem az Oktatásügyi Minisztérium (*Department of Education*) és az Egészségügyi Minisztérium (*Department of Health and Human Services*) is komoly szerepet vállal a kiszolgált katonák társadalmi visszaintegrálásában. Az amerikai társadalom demokratikus jellegéből adódóan a kormányzati szereplők mellett kiemelkedő szerepe van még a több milliós tagsággal rendelkező veteránszervezeteknek.

Második tényező az intézményesített humán rekonverziós ellátások teljes köre (holisztikus megközelítés). Az Amerikai Egyesült Államok jelenleg a világ legnagyobb és legsokoldalúbb rekonverziós intézményrendszerét működteti. A Veteránügyi Minisztérium átfogó egészségügyi szolgáltatásokat biztosít az USA egész területén működő egészségügyi központokban, klinikákon és járóbeteg-ellátáson a veteránok számára. A minisztérium nem csak az egészségügyi ellátást végzi, hanem felelős fogyatékosok és sérültek kártalanításáért, a leszereltak szakképzéséért és továbbképzéséért, lakhiteleinek kiegyenlítéséért és életbiztosításáért. A minisztérium munkaadóként nagy számban alkalmaz veteránokat is. A veteránok halála esetén jelenleg 135 temető egyikében a végtisztességet is megadja számukra.

A harmadik tényező pedig a humán rekonverziós ellátások nagyléptékű anyagi háttere.

¹⁷³ Veterán és filantróp civilszervezetek.

A humán rekonverziós törvényjavaslatok általában „úgy mennek át a kongresszusi eljáráson, mint kés a vajon” („President Obama Signs Bill to Give the VA the Resources It Needs | whitehouse.gov”, 2014) és az esetleges ellenjavaslatok csupán az ellátás mértékét és eljárásrendjét érintik („Vets Group Blasts Obama for »Neutrality« on Proposed GI Bill Cuts | Military.com”, 2018). Az USA humán rekonverziós ellátások mértéke (magasabb juttatás) és jellege (széleskörű ellátás) egyenesen arányos a leszolgált évekkel.

A magyar szabályozástól eltérően, nem az önhiba - az önhibából történő leszerelés -, hanem a méltatlanság (*less-than-honorable discharge*) ténye zárja ki a rekonverziós ellátásra való jogosultságot. Ez azt jelenti, hogy minden nem méltatlanságból leszerelt (*honorable discharge*) amerikai katona jogosult bizonyos mértékű humán rekonverziós ellátásra ugyan, de a teljes körű ellátást általában már csak fél, illetve egy évtizednyi szolgálati jogviszonyt követően vagy szolgálati kötelemekkel összefüggő baleset vagy sérülés után nyújtanak. Az amerikai humán rekonverziós intézményrendszer sajátossága még, hogy a rekonverziós támogatások sem jogilag, sem folyósítás szempontjából nem minősülnek segélynek, így legtöbb esetben eleve célhoz kötöttek (segélyek szabadon felhasználhatók) és a folyósító gyakran nem jogosultnak, hanem a szolgáltatónak¹⁷⁴ fizet. A támogatások zöme egyszer igényelhető, de az ellátás szüneteltethető (pl. képzési támogatások).

Második hipotézisemmel azt feltételeztem, hogy a NATO tagállamok teljes körű humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek. Ezt a feltételezést csak *részben sikerült igazolnom*, mert kizárólag az Amerikai Egyesült Államok és az Egyesült Királyság humán rekonverziós ellátása intézményesített teljes körűen, a többi vizsgált tagország parciálisan intézményesített rekonverziós intézményrendszert működtet.

Negyedik hipotézisem viszont teljes körűen igazoltam, hiszen a humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése, valamint fejlesztése egy összkormányzati (USA esetében védelmi, oktatási, veteránügyi, egészségügyi tárca) fejlesztés alapja, ahogy az Amerikai Egyesült Államok veterángondoskodásánál egyértelműen tapasztalható.

¹⁷⁴ A veteránok térítésmentes képzésénél és továbbképzésénél az ellátó a képzési helynek fizeti meg a képzés költségét.

6 Hiányzó vagy hibás rekonverzió kockázatai

A hazai humán rekonverzióra egy kompromisszumos és fragmentált fogalmi keret létezik, amely tartalmi, szabályozási és értékdimenziókban nem vált teljesen a Magyar Honvédség működésének részévé. Ez tükrözi az intézményrendszer korlátait, hiányosságait, fragmentáltságát is, amelynek következménye, hogy a kiszolgált katonák társadalmi reintegrációja sem záródó rendszerben működik, ami kockázatokat rejthet magában. Ezek a kockázatok lehetnek közvetettek és közvetlenek. Ezek a kockázatok kihatnak egyrészt a társadalmi erőforrás-kihasználás hatékonyságvesztéssel járhatnak, másrészt a kiképzett és magára hagyott egyének veszélyt is jelenthetnek a társadalomra, harmadrészt negatívan hathatnak az aktív és leendő katonák motivációjára, hiszen aki nem látja sorsát a katonai pályát követően, az nem szívesen választja e katonai pályát,

6.1 Közvetlen kockázat

A hibás vagy hiányzó rekonverzió *elsődleges, az egyén szintjén jelentkező közvetlen kockázata a humán erőforrás elvesztése*, amely abban ölt testet, hogy a leszerelt katonát se a társadalom, se a munkaerőpiac nem fogadja vissza. Meggyőződésem, hogy a foglalkoztatott státusz a társadalmi beilleszkedés kulcsa, így a kettőt együtt kezelem. Még az Amerikai Egyesült Államokban is, ahol a hadsereg és a veteránok társadalmi beágyazottsága és támogatottsága döbbenetesen magas, még a gerincsérült amerikai veteránok esetében is komoly erőfeszítéseket tesznek a foglalkoztatás elősegítésére (Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018) pedig anyagi értelemben, azaz a jövedelem szempontjából ez nem indokolt, mert olyan magas színvonalú és intenzitású a veterángondoskodás. A munkahelyi légkör, a közös feladatok, saját produktív, egészséges és előnyös önkép, beosztott napirend, kollegialitás, valamint a jövedelem mind-mind olyan jellemzői a foglalkozási jogviszonynak, amelyek nélkül számomra csak kivételes esetben képzelhető el egészséges személyiség. Magyarországon a munkanélküliség folyamatosan és érezhetően csökken és a hazai növekedésre hatást gyakorló kedvező világgazdasági konjunktúra a foglalkoztatást is emeli. A kedvező világgazdasági-hazai foglalkoztatási környezet nem garantálja az elhelyezkedést, hiszen egy több évet, esetleg évtizedet leszolgáló katona visszavezetése a civil társadalomba nem - nem is lehet - zökkenőmentes és ez befolyásolja a leszerelőt, a hozzátartozóit, valamint hazánk belső biztonsági, anyagi és morális jellemzőit. Ugyancsak szükséges figyelembe venni

azt a foglalkoztatást gyengítő nemzetközi tendenciát, amelynek lényege az egyre kötetlenebb és kevesebb biztosítékot tartalmazó foglalkoztatási viszonyok irányában történő elmozdulás. A foglalkoztatás és beilleszkedés hiányából pedig - a célt tévesztett vagy hiányzó rekonverziós intézményrendszer következményeként – az egyén, de még inkább a *társadalom szempontjából káros következményei, azaz közvetett kockázatai* lehetnek.

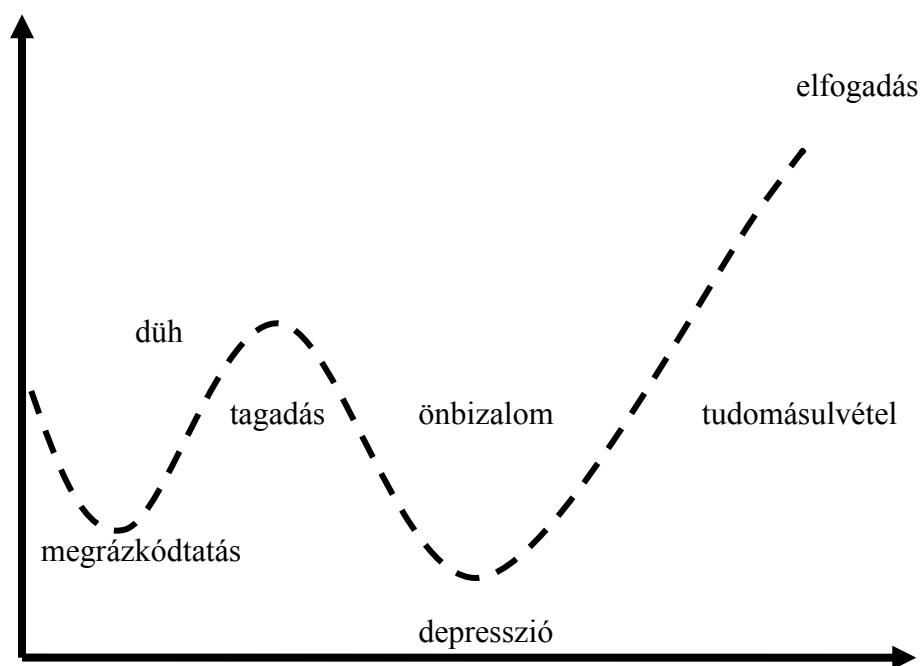
6.2 **Közvetett kockázatok**

Közvetett kockázatnak tekintem azokat a kockázatokat, amelyek a társadalomba beilleszkedés hiányából adódnak, de a szűkebb, illetve tágabb környezetben csapódnak le vagy azt veszélyeztetik.

6.2.1 Pszichológiai kockázatok

A leszerelő katonák akár szándékosan döntöttek a pályaelhagyás mellett, akár akaratuk ellenére szűnik meg a szolgálati viszonyuk, gyakran hatalmas veszteségként élik meg a kiválás folyamatát. Legtöbbször ugyan hamar feldolgozzák a kiválást és új életcélokat fogalmaznak meg, sok leszerelőnél viszont jelentős időt igényel a történetek feldolgozása. Általában a leszerelők először nem képesek szembe nézni a pályaelhagyás tényével, tagadják annak valói okait vagy arra számukra kecsegtető magyarázatot adnak. Ha már a tagadás nem hoz eredményt, az érintett haragot ("Hogyan történhetett ez meg velem?" vagy "Miért pont én?") érez és frusztrálttá válik. A következő az alku időszaka, amikor az érintett egy új életmód iránt alkudozik vagy kompromisszumot keres ("Ha visszakerülhetnék, jobb ember lennék." vagy "Mindent megadnék, hogy visszakerüljek."). Ezt követheti a depressziós időszak, amikor az életét a leszerelő reménytelennek látja, hallgataggá válik, elfordul a hozzátartozóktól és barátoktól. Végül az elfogadás időszaka következik, amikor a veterán elfogadja a realitásokat és ennek tudatában kezdi a jövőjét építeni. Ezen folyamat ismerete már önmagában hatalmas segítséget jelenthet az érintetteknek (Kübler-Ross, Kessler, & Kató Eszter, 2002).

ÉRZELEM



IDŐ

3. ábra. A pályaelhagyás lehetséges általánosított funkcionális sémája Elizabeth Kübler-Ross¹⁷⁵ nyomán (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

A katonák a hadseregben önfegyelmet, határozottságot tanulnak és szoros időbeosztás mellett tevékenykednek, amellyel olyan *fegyelmezett életvitelre szoknak*, amelyet általában leszerelést követően is megőriznek. Az életvitelt érintő szokások elmélyülését nagyban befolyásolja az a tény, hogy közös szálláson (p. laktanyai elhelyezés) vagy civilekkel privát szálláson (pl. bérlemény) laknak. A leszerelt katonák számára az otthoni laza civil életvitel

¹⁷⁵ A Kübler-Ross modell, más néven a gyász 5 szakaszának modellje, a halál előtti betegek által tapasztalt érzelmek sorozatát mutatja be. A modellt széles körben alkalmazzák személyes veszteség bármilyen formájára, a fenti példánál maradva egy munkahely vagy jövedelem elvesztésére, szeretett személy halálára, elvesztésére, nagy elutasításra, egy kapcsolat vagy válás végére, drogfüggőségre, bebörtönzésre, a betegség vagy a meddőségi diagnózisra és még kisebb veszteségek, például a biztosítási fedezet elvesztése. Még a sportrajongók is átmennek egy ilyen folyamaton, ha kedvenc csapatuk elveszít egy fontos játékot és szintén egy elveszett jelölt támogatói a választásokon.

meglepetéssel szolgálhat(Jolly, 1987).

A feszes életvitel "hazavitele" kevesebb problémát okoz, mint a *személyiségbeli változás*, a felvett katonás-maszkulin magatartás, valamint az gyakori meggyőződés, hogy a családtagokat inkább fizikailag kell védeni, mint érzelmileg támogatni (Brunger, Serrato, & Ogden, 2013, o. 86–100). Ez gyakran vezet váláshoz és családtagokkal való kapcsolattartás megszakadásához. Innen pedig már csak egy lépés a bűnözés útjára lépés, a kriminalizálódás (Brunger és mtsai., 2013, o. 4–5).

Nagyon fontos a *környezet fogadtatása* is, amely széles skálán mozog: vannak, akik azt gondolják, hogy az egyenruhában töltött évek semmilyen hatással nem lehetnek ismerősükre, mások szerencsétleneknek tartják őket, akik ügyetlenek a civil életben (Walker, 2013, o. 284–304).

És végül a legfontosabb az, hogyan tekint a leszerelő katona önmagára, azaz milyen önképpel távozik a hadsereg kötelékéből. Részletes kutatások az alábbi öt orientációs típust (Walker, 2013, o. 256) mutatják, amelyek felismerése és alkalmazása rendkívül fontos, ha megfelelően akarjuk segíteni a leszerelők társadalmi beilleszkedését.



4. ábra. Az öt orientációs típus (Walker, 2013, o. 257) leszereléskor David Ian Walker¹⁷⁶ nyomán (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

Első kategóriába tartoznak, akik személyisége átalakult, és meggyőződéssel hiszik, hogy a katonai értékek magasabb rendűek, mint a civilek.

¹⁷⁶ A Kübler-Ross modell, más néven a gyász 5 szakaszának modellje, a halál előtti betegek által tapasztalt érzelmek sorozatát mutatja be. A modellt széles körben alkalmazzák személyes veszteség bármilyen formájára, a fenti példánál maradva egy munkahely vagy jövedelem elvesztésére, szeretett személy halálára, elvesztésére, nagy elutasításra, egy kapcsolat vagy válás végére, drogfüggőségre, bebörtönzésre, a betegség vagy a meddőségi diagnózisra és még kisebb veszteségek, például a biztosítási fedezet elvesztése. Még a sportrajongók is átmennek egy ilyen folyamaton, ha kedvenc csapatuk elveszít egy fontos játékot és szintén egy elvesztett jelölt támogatói a választásokon.

Második kategóriába azok tartoznak, akik nem tartják magukat "igazi katonának".

Harmadik kategóriába tartoznak, akik azt állítják, hogy a hadsereg nem formálta át őket.

Negyedik kategóriába azok tartoznak, akik a civil rutintevékenységeket egy volt katonához nem tartják méltónak.

Ötödik kategóriába pedig vannak, akik még mindig katonaként tekintenek önmagukra, de a civil beilleszkedését egy különleges kihívásként, sőt misszióként kezelik.

A leszerelt katonák többsége mégis sikeresen alkalmazkodik a civil társadalom kihívásaihoz és helyezkedik el a civil munkaerőpiacon („Coming_Home_Assessment_Report_for_Charlotte-Mecklenburg_FINAL_5-26.pdf”, 2018) és kisebbségben vannak azok, akiknek nem sikeresesek sem a társadalmi, sem a munkaerő-piaci beilleszkedés során. A kutatások rávilágítottak arra, hogy humán rekonverzió küldetése, azaz a társadalomba való beilleszkedés nehézsége nagyrészt a foglalkoztatással kapcsolatos kihívásoknak tulajdonítható, azaz *a társadalmi beilleszkedés problémájának többsége a foglalkoztatási nehézségekre vezethető vissza* (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009). A leszerelt katonák nagyon is elszántan keresik helyüket a munkaerőpiacon, mégis sokan azt tapasztalják, hogy ott felkészületlennek bizonyulnak. Ez logikus, hiszen a Magyar Honvédségben is a katonai szolgálati jogviszony jogszabályi előírások mentén zajlik: pontosan szabályozott feltételei és szabályai vannak a szolgálati viszony létesítésnek, módosításnak és megszüntetésének, valamint az illetmény nagyságának is, így például a civil szférában mindennapos béralkuról szó sem lehet. Emiatt a veteránok feszültek lehetnek egy állásinterjú során és irreális elvárásokat fogalmazhatnak meg jövőendő munkaadóikkal szemben. Hiába képesek keményen dolgozni: civil képességeik, végezethezességük és tapasztalatuk hiánya vagy hiányossága miatt általában a vállalati hierarchia aljáról kell kezdeniük, ezért pályakezdőnek érzik magukat. Paradox módon a leggyakrabban pozitív kicsengésű katonai identitásuk, elkötelezettségük és egyéb jellemzőik, úgymint kitartás, megbízhatóság, fegyelmezethezesség, precizitás, felettesek tisztelete is lehet foglalkoztatási akadály, mert a társadalom ezeket a már nem tartja komoly értéknek. Ha egy állásinterjú során elutasítják őket, akkor mindez sajnos ezen értékek semmibevételeként csapódik le bennük. A leszerelt katonákat pedig kimondottan irritálja civileknél tolerált olyan tolerált szokások és hiányosságok, mint a mindennapos késés, megbízhatatlanság, alkudozás és tiszteletlenség. A leendő munkáltatók is sok esetben a volt katonákat kiégettnek és

veszélyesnek tartják. Az egyik kulcs az elhelyezkedés elősegítésénél a veteránok tovább- és átképzése, valamint bizonyos szakképzéseken való részvételük. De még a megfelelő végzettség megszerzése után is nehézségekbe ütközik (O'Connor és mtsai., 2013) a megfelelő színvonalú foglalkoztatás. Főleg Nyugat-Európában és az Amerikai Egyesült Államokban számos nagyobb munkáltató rendelkezik hatékony toborzási stratégiákkal, tevékenységekkel és veterán programokkal, amelyek bemutatják a veterán felvételre vonatkozó legjobb gyakorlatokat. A munkaadók erőfeszítéseinek többsége azonban a felvételre koncentrál, és kevés tapasztalata van a veterán alkalmazottak irányításában vagy megtartásában (Hall, 2014).

6.2.2 Segélyezés

A rekonverziós intézményrendszer hiánya vagy elégtelen voltának legegyszerűbb és leglátványosabb következménye az elhelyezkedés sikertelensége és ezáltal a állami ellátórendszer terhelése (munkanélküli segély). A leszerelt, jól képzett és fegyelmezett veterán nem csupán nem járul hozzá jövedelemadójával az állami és önkormányzati költségvetéshez, hanem a munkanélküli segélye miatt még terheli is azt. Ez az egyén és a társadalom szempontjából rendkívül káros.

6.2.3 Alkoholizmus

A globalizáció az alkoholfogyasztásban is megjeleni, ezért Európában nincs komoly különbség milyen típusú szeszesitalokat fogyasztanak az EU tagállamaiban. Lakosságarányosan viszont még mindig Európában a legmagasabb az alkoholfogyasztás. Különösen a kelet-európai országok között, a EU-n belül nagy mennyiségben égetett szeszes ital fogy, amely köztudottan az egyik legkárosabb szeszesital típus, amely Magyarországon is általában magas sör- és borivással társul. Ezekre az égetett szeszekre jellemző elsősorban, hogy a bizonytalan eredetű lapanyagok sokszor szennyezettek (nehézfémek, vegyszerek, kozmaolajok), a gyártási eljárást nem tartják be, sőt nem is ismerik. Ezek rendkívül magas májzsugor és rák kockázati tényezőt jelentenek. A túlzott mennyiségű nem minőségi alkoholfogyasztás miatti kórházi kezelések (nyaktumor, emlőrák, gyomorrák, májrák, hasnyálmirigy-gyulladás, agyi érbetegségek, stb.) arányát tekintve az Egészségügyi Világszervezet (WHO) adatai („WHO | Country alcohol profiles 2014”, 2014) alapján Magyarország Európában a legrosszabb helyen áll, így például az olasz becsült adatnál

tizenhatszor magasabb mutatószámmal. Hazánkban a negyedik leggyakoribb a gasztroenterológiai halálok (Sümei, 2018). Világviszonylatban is csupán Észtország (15,04 évi liter / fő), Fehéroroszország (14,04 évi liter / fő) Csehország (13,23 évi liter / fő), Andorrai Hercegség (13,17 évi liter / fő), Grenada (12,95 évi liter / fő) Litvánia (12,4 évi liter / fő), Franciaország (11,8 évi liter / fő) Saint Lucia (11,79 évi liter / fő), Ausztria (11,7 évi liter / fő) előzi meg Magyarországot (11,46 évi liter / fő) a éves alkoholfogyasztásban (Sümei, 2018).

Az egészségkárosodás mellett az alkoholfogyasztás másik rendkívül súlyos társadalmi következménye a garázda magatartással okozott erőszakos bűncselekmények és szabálysértések, valamint az ittas vezetéssel okozott károk. Minden ötödik bűncselekmény mögött az alkohol áll oksági tényezőként. Egy év távlatában a megkérdezett férfiak az alábbi választ (Wells, Graham, & West, 2000) adták:

Férfiak	18-34 év	35-64 év	65 év felett	Összesen
Veszekedés	20,6 eset	20,2 eset	8,3 eset	18,9 eset
Verekedés	5,4 eset	1,2 eset	0 eset	2,5 eset
Ittas vezetés	6,7 eset	5,3 eset	0 eset	5,1 eset

1. táblázat. A garázda magatartással okozott erőszakos bűncselekmények és szabálysértések, valamint az ittas vezetéssel okozott károk (Forrás: Wells, Graham, & West, 2000) Szerkesztette: Petruska Ferenc

6.2.4 Kábítószer fogyasztás

A WHO a kábítószer-függőség definíciója szerint az "olyan pszichikai és több esetben fizikai állapot, mely élőlény és vegyi anyag kölcsönhatásának eredménye, amelyet olyan reakciók, illetve magatartások adnak, melyek magukba foglalják a szer folyamatos, illetve periodikus használatát, mely használat a szer által kiváltott kedvezőnek tűnő fizikai és pszichikai hatásokhoz vagy néhány esetben a használat elmaradása esetén fellépő kedvezőtlen fizikai és pszichikai hatásoktól való félelemhez társul". Hazánkban a kábítószer-fogyasztás

nyilvánvaló jelei - ragasztó belélegzése és bizonyos gyógyszerek visszaélésszerű használata - a '70-es évek elején jelentek meg, majd annak derekán a marihuána fogyasztás. A '80-as évektől kezdve a vénásan beadott narkotikumok és annak szubkultúrája is megtalálható volt. Sajnos még mindig nem állnak rendelkezésre a drogfogyasztásra, valamint a kábítószerrel való visszaélésre vonatkozó precíz kutatások és statisztikai adatok, de bizonyosan állítható, hogy a fiatalok közel fele rendelkezik kábítószerrel kapcsolatos tapasztalattal. A világon a drogfogyasztók számát ötvenmillió felettire becsülik. Magyarország Európa közepén leginkább tranzitállomása a globális kábítószer-kereskedelemnek, ám jelentős a hazai fogyasztás (célállomás szerep) is, amely táptalaja a bűnözésnek, kifejezetten a szervezett bűnözésnek.

6.2.5 Feketegazdaság

A feketegazdaság rombolja a tisztességes gazdasági kapcsolatok kialakulását, és fenntartását, valamint a gazdaság kiegyensúlyozott működését. A feketegazdaság összefüggésbe kerülhet a korrupcióval, mert a feketegazdaság működését gyakran ez biztosítja. Demoralizáló hatásuk miatt mind a feketegazdaság, mind a korrupció destruktív lehet (Domokos, 1998).

6.2.6 Bűnözés

A bűnszervezet¹⁷⁷ formában elkövetett bűncselekmények azért jelentenek súlyos veszélyt, mert tranzit országgént a bűnöző csoportok bekapcsolódnak az uzorázásba, pénzmosásba, haszonszerzés motiválta emberölésbe és emberrablásba, robbantásokba, zsarolásba (védelmi pénzek), tiltott és illegális szerencsejátékok szervezésébe, szellemi tulajdonhoz kapcsolódó jogok megsértésébe (hamisítás), illegális fegyver- és lőszer-kereskedelembé, prostitúcióba, terrorizmusba, olaj-, fegyver-, kábítószer- és szervkereskedelembé, nukleáris anyagok csempészetébe, veszélyeztetett fajok kereskedelmébe, útlevelel hamisításba és legújabbban a tömeges bevándorláshoz kapcsolódó bűncselekményekbe (pl. csempészés, okirat hamisítások). Külön megemlítené a

¹⁷⁷ Három vagy több személyből álló, hosszabb időre szervezett, összehangoltan működő csoport, amelynek célja ötévi vagy ezt meghaladó szabadságvesztéssel büntetendő szándékos bűncselekmények elkövetése. A bűnszervezetben történő bűnelkövetés olyan általános minősítő körülmény, amelynek sokszor nehéz bizonyítása esetén egy bűncselekmény büntetési tételének felső határa kétszeresére emelkedik, de 20 évet nem haladhatja meg (Btk. 459. §).

pénzmosás¹⁷⁸ jelensége és bűncselekménye¹⁷⁹, amikor a cél nem további profit megszerzése, hanem a legális látszat fenntartása mellett eltüntetni a pénz illegális jellegét, illetve forrását („3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017). A Szovjetunió összeomlásával és szabad piacgazdaság alakult ki és az Afganisztánt is megjárt harcedzett veteránok nagy létszámban csatlakoztak a szervezett bűnözéshez, sőt az '90-s évekre nemzetközi (Amerikai Egyesült Államok, Kolumbia, Kuba, stb.) kapcsolatokra is sikerült szert tenniük („BBC NEWS | Special Report | 1998 | 03/98 | russian mafia | The rise and rise of the Russian mafia”, é. n.; Mallory, 2012, o. 73–87). Egyik legismertebb példa e jelenségre a közelmúltból a Blackwater nevű, magántulajdonban álló katonai vállalat, amelyet egy Erik Prince nevű veterán tengerészgyalogos 1997-ben alapított Virginiában. A vállalat alkalmazottai 2007-ben 14 iraki civilt gyilkoltak meg Bagdadban, amiért a cég négy veterán alkalmazottját 2014-ben szabadságvesztésre ítélték az Amerikai Egyesült Államokban (Apuzzo, 2017; „Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis - The New York Times”, é. n.; „US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians | US news | The Guardian”, 2014; Roberts, 2014).

6.2.7 Nemzetbiztonsági kockázatok

A katonák viszonylag kis hányadánál jelentkezhethet és átfedésben van az előző ponttal (az ilyen cselekmények következetesen bűncselekménynek minősülnek) a nemzetbiztonsági szempontból kritikus ismeret és képesség elvesztése, de különösen annak nemzetbiztonsági fenyegetésbe fordulása. Magyarország nemzetbiztonsági, terrorfenyegetettségi és bűnügyi helyzetének, ezek meghatározott elemeinek, sőt konkrét kockázatokkal vagy bűncselekményekkel kapcsolatos adatok elvesztése, illetve illetéktelen kezekbe kerülése komoly kockázattal jár.

¹⁷⁸ A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2007. évi CXXXVI. törvény széleskörű bejelentési és ügyfél-azonosítási kötelezettséget ír elő a pénzintézetek részére. Preambuluma megállapítja, hogy a törvény célja, hogy „a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása tilalmának hatékony érvényesítése érdekében megelőzze és megakadályozza a bűncselekmények elkövetéséből származó pénznek vagy pénzben kifejezhető értékkel bíró dolognak a pénzmosás szempontjából veszélyeztetett tevékenységeken keresztül történő tisztára mosását, valamint a terrorizmusnak pénzzel vagy pénzben kifejezhető értékkel bíró dologgal való támogatását.”

¹⁷⁹ A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 339-402. §

6.3 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Az egyént közvetlen érintő, valamint a társadalmat ezzel közvetetten veszélyeztető, illetve károsító közvetett kockázatok sora korántsem zárt és taxatív. A pszichológiai kockázatok például lehetnek egyéni szinten jelentkező, közvetlen kockázatok (ti. pszichológiai sérülések akadályozzák a munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedést), de kezelhetők közvetett, társadalmi (munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedés hiánya okoz pszichológiai defektust) kockázatként is. A hadseregből kiválás okainak és következményeinek vizsgálata bár rendkívül széles szakirodalommal (Lásd: „3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017; „Coming_Home_Assessment_Report_for_Charlotte-Mecklenburg_FINAL_5-26.pdf”, é. n.; „VeteransEmploymentChallenges.pdf”, é. n.; Binks & Cambridge, 2018; Brunger és mtsai., 2013; Hammer és mtsai., 2009; Herman & Yarwood, 2014; Jolly, 1987; Manfredi & Vickers, 2016; O’Connor és mtsai., 2013; Walker, 2013; Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018; Wells és mtsai., 2000) rendelkezik, értekezésemben szűken tárgyaltam, kizárólag a humán rekonverziós ellátás szükségességét hangsúlyoztam vele. Kétségtelen viszont, hogy a humán rekonverziós intézményrendszer hiánya, fragmentáltsága vagy alulműködése a fenti következményekkel járhat, illetve kockázatokat rejt magában.

7 A leszerelők jövőképe

Kutatásom részeként áttekintettem és megvizsgáltam a személyi állomány jövőképét befolyásoló tényezőket, terveket és az állomány elvárásait a humán rekonverziós ellátásokkal szemben, amelynek eredményeit ebben a fejezetben ismertetem. A sikeres humán rekonverziós intézményrendszer kiépítésénél ugyanis megkerülhetetlen az érintett személyi állomány jövőképének és elvárásainak feldolgozása, hiszen az elvárások hatással vannak a tervekre, illetve mindkettő alapvetően befolyásolja a kiépítendő intézményrendszer eszközrendszerét, hatékonyságát és sikerességét. Az állomány tagjának terveit és elvárásait alapvetően meghatározza az érintett neme, életkora (harminc év alattiak és felettiek), iskolai végzettsége (nyolc általános, középfokú végzettség, felsőfokú végzettség), szolgálati ideje és állománycsoportja. Az iskolai végzettségek három kategóriába soroltam. Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának humán rekonverziós intézményrendszerrel kapcsolatos elvárásait először 2001-ben, majd 2003-ban és 2005-ben mérték fel. Ezen időszakban már jelentős volt a szerződéses állomány létszáma. Említésre méltó, hogy ezek az időszakok az önkéntes haderővé válás korszaka is, ezért a vizsgálatok elsősorban a Magyar Honvédség belső viszonyainak (életkörülmények, teljesítményértékelés, stb.) vizsgálatára irányultak. A vizsgálat sorozat utolsó évében végrehajtott kutatás a Magyar Honvédségből leszerelt hivatásos katonák adatait mérte fel és elemezte, amelyből az altisztek (tiszthelyettesek) és zászlósok adatait elemezték abból a megfontolásból, hogy ez azonos azzal az állománycsoporttal, amely főbb jellemzőit tekintve a legközelebb áll a szerződéses katonákhoz. A Magyar Honvédség állományának elvárásait és jövőképéről szóló elemzésem Krizbai János 2009-ben *Kutatási jelentés a civil munkaerőpiacra visszatérést támogató szervezeti feltételrendszer kialakításának feltételei, az állomány képzési igényeinek a honvédség lehetőségeinek felmérése tárgyú kutatásra* című kutatási jelentésének elemzésén alapszik.

7.1 A katonai hivatás általános többletkövetelményei

A humán rekonverziós ellátások bővítésének és intézményesítésének indokoltsága, valamint a személyi állomány elvárásai jogosságának alátámasztása érdekében még a hivatkozott kutatási jelentés bemutatása előtt szükséges megvizsgálni, hogy a katonai hivatás

milyen többletkövetelményeket jelent jelenleg, valamint a XX. század milyen nyomot hagyott és hogyan alakította át a katonaság önképét és a társadalom elvárásait, valamint a XXI. században mennyire érvényesek még a katonai hivatás tradicionális értékrendszere. Szükséges tisztázni, hogy minek tekinti jelenleg a katonát a társadalom és mit vár el tőle. Még mindig a háborúskodás és a harc megvívásának terhét átvállaló hőst látja benne vagy már egy professzionális szakembert csupán, aki az ellenségtől távol csúcstechnológiájú fegyverekkel személytelen feladatokat hajt végre? Élethosszig tartó hivatás még a katonáskodás vagy már csupán egy életszakaszra szóló foglalkozás? A katonaság önmaga és a társadalom felől érkező komoly elvárások párhuzamosan alapozhatják meg ugyanis a rekonverziós intézményrendszer indokoltságát, ellátási elemeit és az ellátások intenzitását is. Az elvárások a katonai karakterű szervek¹⁸⁰ közül a - névadó - katonaságnál (Magyar Honvédségnél) érvényesülnek leginkább, amely tradicionálisan a legfontosabb, elsősorban külső, másodsorban belső önvédelmi intézménye.

Különösen aktuálissá vált a katonák értékválsága az önkéntes haderő időszakában, hiszen tisztázandó kérdéssé vált, hogy milyen kötelezettsége van a katonának egy piacorientált világban. Tradicionális, az aktív szolgálaton túli követelmény a társadalom részéről a hivatásával történő apolitikus azonosulás, a társadalom részéről pedig e hivatás erkölcsi és anyagi megbecsülése. Ez a hivatástudat érzelmi, érzelmi, valamint a szolgálati időn túli etikai elemekből áll.

Az *anyagi megbecsülés* elemeit és követelményét dr. Somfai Béla¹⁸¹ így határozta meg: „a hivatásnak szentelt élet csak akkor lehetséges, ha az a megélhetés gondjaitól független.” (Somfai, 1994), azaz csak azok képesek hivatásuknak szentelni magukat, akik figyelmét, idejét és képességeit nem osztja meg a megélhetés terhei. Az anyagi megbecsülés ennek megfelelően nem bér, fizetség, munkadíj, zsold vagy egyéb devalváló fogalom, hanem tiszteletdíj volt, amely egyrészt kifejezte, hogy a szolgálatot nem lehet pénzzel kiegyenlíteni,

¹⁸⁰ A fogalmat dr. Farkas Ádám alkotta meg és jelenleg széleskörűen alkalmazza és hivatkozza számos kutató. Lásd Adalékok az állam fegyveres védelmének rendszertani megközelítéséhez Honvédségi Szemle 44-58. (2017), valamint Dr. Hautzinger Zoltán: A katona büntetőjogi fogalmának metamorfózisa. Mészáros Ádám (szerk.): Fialat büntetőjogászok az új büntető törvénykönyvről. Magyar Jog- és Államtudományi Társaság, Budapest, 2014, 35. és Nagy Szintia Mirtill: Rend és fegyelem: A függelmi viszonyok jelentősége a magyar katonai anyagi büntetőjogban. Diskurzus, 2014/2.

¹⁸¹ Dr. Somfai Béla: Hivatás vagy foglalkozás? Torontói Egyetem, Teológiai Tanszék. Magyar Nemzet, 1994. Január 21-ei előadás.

másrészt a hálának, bizalomnak, lekötelezettségnek jelképes kifejezését is szolgálta, hiszen a hivatás mások szolgálatával valósult meg.

A történelmi korszakokon át alkalmazott *hivatásfogalom* és hivatásetika a XXI. században megkérdőjeleződhet. Egyelőre hivatásfogalomhoz pozitív érték tartalmat tulajdonít minden társadalom. A hivatások a legtöbb ember szerint hozzájárulnak a társadalmi rendhez, azaz a közjót szolgálják, valamint altruista szempontból járulnak hozzá a társadalomhoz.

Hagyományosan *hivatásrendek* közzé sorolandó az orvosi, papi, bírói, ügyészi, ügyvédi, tanári, könyvtáros¹⁸² és végül a katonai pálya is (Hans Rai, 1995).

Szociológiai irodalomban kiindulópontnak tekintett Talcott Parsons tizenkét *hivatáskritériumot* sorol fel, amely alapján egy foglalkozás eléri a hivatás szintjét. Hivatás szerinte az a foglalkozás, amely speciális ismerteket és készségeket, valamint azok folyamatos korszerűsítését követeli, intellektuális tevékenységet jelentenek, társadalomnak szüksége van rá, altruista személetű, a közösség elismeri, szabványos terminológiája van, a hivatásnak altruista filozófiát valló szakmai szervezete van, a hivatást űzők állandóak, a hivatásnak megvan a saját etikai kódexe és autonómiája, valamint a hivatást űzők szakmai tekintélye (Parsons, 1939). Louis D. Brandeis jogászként a jogász állami vezetők munkája során a jogász ethosz érvényesülését, valamint olyan kérdéseket vizsgált, miszerint szabad-e olyan ügyeket vállalnia az ügyvédeknek, amelyben nem hisznek. Értelmezésében hivatás az a foglalkozás, amelyhez előzetes intellektuális képzés társul, valamint az általa szerzett ismereteket meg lehet különböztetni a készségektől, célja mások szolgálata, valamint a megtérülés elsősorban nem anyagi jellegű (Louis D., 1905). Abraham Flexner pedig a szociális munkások vizsgálata során hivatásnak tekintette azokat a professziókat, amelyek intellektuálisak, komoly felelősséggel járnak, tanultak professzió, amely széles körű ismereteken és nem a rutinon alapul, leginkább gyakorlatias, mint akadémikus, technikai megtaníthatók, illetve átadhatók, amely a szakmai képzés alapját is adja, valamint belsőleg jól szervezettek és az altruizmus motiváltak, a hivatást űzők célja a közjó elősegítése (Abraham, 1915). Az előző három hivatásleírás közös nevezője, hogy olyan professziókat írnak le, amelyek magas szintű szaktudást, intellektust, valamint etikai nívót mutatnak fel és amelyek a professziót gyakorló társadalmi helyét és tekintélyét is jelzi. A hivatások általános tartalma és

¹⁸² A szerző magyarországi tanulmányútján könyvtáros hivatást vizsgálta a fenti szempontok alapján. Kutatásai egyértelműen bizonyították, hogy a könyvtáros szakmai megfelel a hivatás jellemzőinek, bár néhány kritérium, úgy mint altruista szemlélet, társadalmi presztízs, szakmai autonómia és tekintély, hiányoznak.

követelményei után érdemes a katonai hivatás jellemzőit górcső alá venni.

Huntington a *katonai hivatás* „születésnapját” 1808. augusztus 6-ára teszi, amikor a poroszok rendeletben állapították meg a katonákkal szembeni elvárások alaptételeit: *„Békeidőben a tiszti kinevezés egyedüli jogcíme az iskolázottság és a professzionális tudás, háború idejében pedig a kiemelkedő bátorság és helyzetfelismerés legyen, ezért az egész nemzetből minden egyes egyén, aki rendelkezik ezekkel a képességekkel, alkalmas a legmagasabb katonai posztokra. Ezennel eltöröltetik minden korábbi osztályelőjog a hadseregben, s minden embernek, tekintet nélkül a származására, azonosak a kötelezettségei és a jogai.”*(Huntington, 1994, o. 34). Ez a határozott szakmai, etikai és hivatásbeli előírás lehetővé tette – ez esetben a tiszti állománynak – az elkülönülését a társadalom egyéb rétegeitől. Csak ezek után beszélhetünk katona(tiszti) hivatásról, értékrendről és az ezzel járó presztízsről (Huntington, 1994, o. 15).

Krizbai János ezredes olvasatában *„a honvédség minden más munkáltatótól eltérő, egyedi foglalkoztatáspolitikai jellemzőjévé válik, hogy sajátos feladatrendszere végrehajtásával járó igénybevétel miatt állományának jelentős része az aktív kora elején járó fiatal, akik többségének még viszonylag fiatalon vissza kell lépni a civil munkaerőpiacra, mivel alkalmatlanná válnak a katonai szolgálattal járó terhelések elviselésére.”*¹⁸³

A tényleges szolgálatot vállaló állomány felé az elvárásokat - *"tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenlétet és fegyelmet követel"* valamint elvárja a honvédelem nemzet ügyének elhivatott szolgálatát, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítését, korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzését, valamint folyamatos fejlesztését" - a jogalkotó törvényi rangra emelte, a hivatásos állomány számára pedig határozatlan időre vállalt élethivatásnak¹⁸⁴ minősíti a katonaságot.

A hivatásos és szerződéses állományra, valamint a honvéd (al)tisztjelöltekre a

¹⁸³ Dr. Krizbai János ezredes: Javaslat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény egyes rendelkezéseinek ágazati érdekből történő alkalmazása, valamint a Magyar Honvédség személyi állományának – egyes esetekben hozzátartozóinak – munkaerő-piaci pozícióját javító támogatások továbbfejlesztésére (2005, tervezet)

¹⁸⁴ Hivatásos állomány tagja: az állomány azon tagja, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot" (Hjt. 2. § 10. pontja)

szolgálati törvény mellett a *Magyar Honvédség Etikai Kódexe*¹⁸⁵ (a továbbiakban: Etikai Kódex) számos követelményt és ajánlást ír elő. Magyarország kormánya az Etikai Kódexet nemzetközi kötelezettségvállalásaival, valamint az Európai Unió és az Európa Tanács a korrupció visszaszorításáról szóló dokumentumaiban megfogalmazott elvárások érvényesítésére és a Magyar Honvédséggel szemben a társadalom részéről megfogalmazott etikai elvárásoknak történő megfelelés érdekében alkotta. Hangsúlyozandó, hogy az Etikai Kódex *lex imperfectaként*¹⁸⁶ közvetíti a társadalom „ajánlott elvárásait”¹⁸⁷, amelyek érvényesüléséről, fejlesztéséről, valamint a képzésbe történő beültetésről a Honvédségi Etikai Tanács¹⁸⁸ gondoskodik. Az Etikai Kódex személyi hatálya a Honvédelmi Minisztérium, a honvédelmi miniszter felügyelete és irányítása alatt álló hivatalok, háttérintézmények, katonai nemzetbiztonsági szolgálatok, Magyar Honvédség, a honvédelmi miniszter közvetlen irányítása alá tartozó szervezetekben szolgálatot teljesítő hivatásos és szerződéses katonákra, ösztöndíjas hallgatókra terjed ki. Nincs jelentősége, hogy az érintettek ténylegesen a Magyar Honvédségben vagy más civil szervezetben, illetve a Magyar Köztársaság vagy más állam területén teljesítik a szolgálatot. A nyugállományúak jogosultak a Magyar Honvédség egyenruháját hordani, ezért részükre betartásra javasolt az Etikai Kódex. A Kódex deklarált célja, hogy a katonát segítse megfelelni a haza és a társadalom elvárásainak, javítani a katonaság társadalmi megítélését, helyesen döntsön és állásfoglalásokat alakítson ki, valamint erkölcsös életviteléhez személyi eligazodást szolgáló támpontokat találjon. Ezeket az támpontokat, azaz alapértékeket az Etikai Kódex melléklete részletesen kifejtve tartalmazza. A katonai hivatás alapértékei a hazához való hűség és iránta történő elkötelezettség (hazaszeretet), a hűség a katonai eskühez és a méltó szolgálatteljesítéshez, a megbízhatóság a nehéz körülmények ellenére is (hűség), a szolgálati feladat során a gyávaságtól és vakmerőségtől való tartózkodás mellett a tudatos és ésszerű kockázatvállalás (bátorság), önzetlen szolidaritás és segítség a katonatársakért (bajtársiasság), a hazai és egyetemes kultúra történelmi múlt, különösen a katonaság hagyományinak, rendfokozatainak, szakmaiságának és az ember méltóságnak megbecsülése (tisztelet), szavahihetőség, megbízhatóság, kötelességtudat, lelkiismeret (becsületesség), fegyelem és önfegyelem, elvárható és kiszámítható viselkedés (fegyelmezettség). Ezek az alapértékek teljes mértékben

¹⁸⁵ 67/2003. (HK 18.) HM utasítás

¹⁸⁶ Olyan előírás, amelynek nincs kikényszeríthető szankciója.

¹⁸⁷ 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 1. számú mellékletének 2. bekezdése

¹⁸⁸ 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 3. §

összezsengenek a kódexben megfogalmazott alapvető elvárásokkal. Ezek egyértelműen megfogalmazzák, hogy minden katonának elkötelezettnek kell lennie hazájának függetlensége és sorsa iránt, tisztelnie és követnie kell a magyar és egyetemes kultúrát, emellett tisztelnie és tolerálnia kell az emberek közötti szükségszerű különbségeket. Egy katonának kötelessége alárendelnie egyéni érdekeit hazájának, ezáltal a katonai szolgálatnak, amelyet lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint köteles végezni. Ennek megfelelően jellemezze szolgálatteljesítését példamutatás, következetesség és erkölcsösség, valamint törekedjen a Magyar Honvédség jó hírnevének megőrzésére és megerősítésére, majd végül felszólít minden katonát a korrupcióval való szembenállásra és a politizálástól való távolmaradásra. A kódex külön kiemeli a szolgálatteljesítéssel kapcsolatos elvárásait, ennek megfelelően a szolgálat fontosságát átérezve minden katona törekedjen mindazon speciális követelmények teljesítésére, amelyet a haza fegyveres védelme megkíván. A szolgálati feladatai során pártatlan, lelkiismeretes és pontos eljárást kíván meg, akár váratlan helyzetekben is. A szolgálatteljesítés során tartózkodjon a katona a személyeskedéstől, intrikától, és a megalázástól, külön kiemelve a vezetőket és munkatársakat. Megtiltja, hogy követeljen, kérjen vagy elfogadjon szabályokban rögzített mértéken túli jogosultságokat, kedvezményeket, előjogokat, elbánást és juttatásokat, de a szabályzóknak rögzítettek hiányát se tűrje el. Külön figyelmeztet az alakiságra. javasolja, hogy a katona személyének hitelességét és személyes tekintélyét munkájával, őszinteségével és szavahihetőségével alapozza meg. Bízzon saját fegyelmezett mind saját, mind mások hozzáértésében, segítőkészségében, fegyelmezettségében és megbízhatóságában. Legyen a munkájában fegyelmezett és megbízható. Törekedjen együttműködésre munkája során. Ugyanakkor óva int a hangulatkeltéstől, érdekérvényesítéstől, rivalizálástól, indulatos megnyilvánulásoktól, sértésektől, alaptalan híresztelésektől. Munkatársakkal való kapcsolattartása a során minden katona bizalmat ad és rászolgál a bizalomra, tiszteletet mutat, nyitott, emberséges, kulturált, udvarias, és törekszik környezete állapotának megóvására. Komoly érdeme a Kódexnek, hogy ajánlásai nem csak a szolgálatteljesítésre, hanem a magéletre is vonatkoznak, hiszen egy katonának minden élethelyzetben tudatában kell lennie annak, hogy személyén keresztül ítélik meg az általa képviselt katonai szervezetet, sőt a Magyar Honvédséget. A társadalmi környezet részéről a katonai szervezeteket érintő információs igények iránt nyitott, de nem sért titkot, és azt mások esetében sem nézi el, valamint kerüli a jól értesültségnek még a látszatát is. Nem viselkedik botrányosan, kulturálatlanul, sőt olyat sem vállal el, amely olyan tevékenységet feltételez, amely ellentétes volna az Etikai Kódexben foglaltakkal. Általánosságban nem viselkedhet úgy, hogy annak következtében kiszolgáltatottá,

befolyásolhatóvá váljon, vagy annak látszata kialakulhasson róla. Nem tart kapcsolatot és kerüli a találkozót kétes életvitelű, felelőtlen, erkölcsi hitelüket veszített személyekkel, akikkel így hasonló színben tűnhetne fel. A parancsnokokkal szemben még magasabb nívót állít fel az Etikai Kódex általában és munkavégzés során egyaránt, így a parancsnok jogkörének gyakorlását mindig szilárd felelősségtudat és nagy következetesség kell jellemezze. Tilos azzal visszaélve jelentőségét túlhangsúlyozni, azzal másokat befolyásolni. Személyes ambíciókat illetően a Katonai Kódex önmérsékletre int. Óv a vezetői beosztást vonzó hízelgéstől, szolgálékúságtól, kritikátlan bólogatástól és kerüli mind a részlehajlásnak és befolyásolhatóságnak látszatát, mind más szervezetek megalapozatlan bírálatát. Támogatja a nemek közötti esélyegyenlőséget, védi beosztottait a szervezeten belüli alaptalan támadásoktól és munkáját, illetve döntéseit nem befolyásolják esetleges személyi ellentétek. Jogkörének gyakorlása során az Etikai Kódex személyes példamutatást és célt fogalmaz meg: az általa irányított szervezet tagjai egységes, bajtársi értékekben gondolkodó, a szervezeti célok megvalósításáért hatékonyan együttműködő közösséget alkossanak. A vezetői stílus kulturált, de határozott, a jó modort sosem nélkülözi, nem sérti mások önbecsülését, így alkalmas a vezető tekintély megteremtésére, illetve megtartására. A konfliktusokat tapintatosan, de határozottan oldja meg, a beosztással és munkakörrel járó követelményeken túl csak olyan követelményeket fogalmaz meg beosztottaival szemben, amelyeket az képes teljesíteni. Ellenőrzéseket és számonkéréseket ugyanebben a szellemben végzi. A beosztottaitól kapott személyes információkat diszkréten kezeli és kizárólag szolgálati érdekből használja fel. A katonai vezetői a napi munkavégzés során reális értékrend szem előtt tartásával osztja az elismerést és dicséretet, valamint fegyelmez. Előjárói gondoskodás során segíti alárendeltjeit előmenetelükben. Munkatársait és beosztottait objektív mérce alapján ítéli meg. Lehetőségei függvényében segíti nehézségekkel küzdő munkatársait, növeli önbizalmukat, velük tapintatosan és kellő türelemmel jár. A feladatok előkészítései szakaszában lehetőséget biztosít a szakemberek és munkatársak számára javaslataik és véleményük kifejtésére, a szükséges információt nem tartja vissza, de végrehajtás során már határozott, következetes és követelményeket támaszt¹⁸⁹.

Összességében megállapítható, hogy a katonákkal szembeni elvárások, valamint a katonák önmagukkal szembeni elvárásai különösen bizonytalanok egy olyan időszakban, amikor a hadseregek szervezési elvei megváltoztak. Egyrészt a hadsereg vezetésében is

¹⁸⁹ 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 1. számú melléklete

megjelentek olyanok, akiknek nincs más vagyonuk és toborzásuk a társadalom valamennyi rétegéből történik. A toborzás és az állományban tartás ugyanis kétségtelenül nagyon összetett kérdés és nem létezik minden esetben működő, kizárólagos megoldás, miközben a katonai hivatás kétségtelen többletkövetelményei a hatékony és intenzív humán rekonverziós ellátást kétségtelenül megalapozzák. A civil munkaerőpiaci visszailleszkedést segítő humán rekonverziós intézményrendszer kiemelt fontossággal bír, hiszen fejletlensége és alacsony hatásfoka külön fejezetben¹⁹⁰ tárgyalt egyéni, társadalmi és biztonsági kockázatokat rejt magában (Beyer és mtsai., 1986, o. 36–40).

7.2 Szerződéses állomány elvárásai

A vizgálatsorozat első évében azt mérték fel, hogy a Magyar Honvédség szerény létszámú szerződéses állománya mennyire tervez és képes a jövőjéért tenni. A kérdésben a szerződéses állomány előtt is nyitott oktatási forma szerepelt - a távoktatás és a nyelvtanfolyamok. A vizsgálat alapján a szerződéses katonák többsége mindkét oktatási formára nyitott, a harminc év feletti korosztály 10%-át sem éri el azok aránya, akik nem akarnak tanulni, a harminc év felett viszont majdnem 20% az arány, valamint az nők inkább szívesebben tanulnának tovább a férfiaknál. A távoktatást mindkét nem szívesebben választaná, mint az intenzív – jellemzően felkínált - nyelvtanfolyamokat. A nappali nyelvtanfolyamok általában a férfiak körében népszerű és a nők harmada nem venne részt ilyen nyelvtanfolyamon. Minél magasabb a végzettsége egy katonának, annál inkább választaná az intenzív nyelvtanfolyamokat, sőt általánosan kimutatható, hogy a távoktatás, valamint az intenzív nyelvtanfolyamon való részvétel szándéka a végzettség szintjével egyenesen arányos. A munka melletti nyelvtanfolyamokra a felsőfokú végzettségűek java nem nyitott, a nyolc osztályt végzettek véleménye és a középfokú végzettségűek a legnyitottabban munka melletti nyelvtanfolyamokra (Krizbai, 2009, o. 52).

Összességében megállapítható, hogy a felkínált képzési és oktatási formák nem voltak egyformán népszerűek a Magyar Honvédség személyi állománya körében. Egyrészt a távoktatást legnagyobb arányban a 30 év felettiek, a nők és a diplomások választanák. Másrészt intenzív nyelvtanfolyamra a 30 év alattiak, a férfiak és diplomával rendelkezők mennének leginkább. Harmadrészt a munkamelletti nyelvtanfolyamokat az érettségivel

¹⁹⁰ Lásd bővebben a 6. fejezetet a hiányzó vagy hibás rekonverzió kockázatairól.

rendelkezők, férfiak és általában a 30 évnél fiatalabbak választanák.

7.3 Személyi állomány leszerelést követő tervei

A 2003. évben végzett kutatás a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának élet- és munkakörülményeit vette górcső alá, de kitért az személyi állomány terveire is. A vizsgálat egyértelműen kimutatta, hogy a szerződéses katonák többsége (88,2%) tovább kíván tanulni. A továbbtanulási szándék egyértelmű, annak tárgya körül viszont már erőteljes volt a szórás.

A részletes vizsgálatok azt mutatják, hogy minden tízedik katona nyelvet szeretne tanulni, a kisebbség pedig hasznosítható szakmát szeretne elsajátítani. Ez esetben az életkornak nincs komoly jelentősége, bár a fiatalok kis hányada a továbbtanulással a katonai pályán maradást szándékozott erősíteni. A nők számára nem az érettségi vagy a tiszti pálya vonzó, hanem a civil végzettség, ennek megfelelően nyolc általánost és a szakmunkásképzőt végzettek elsősorban érettségit kívánnak szerezni. Sőt, *a továbbtanulás érdekében anyagi áldozatot kívánnak vállalni.* Az életkortól függetlenül a szerződéses állomány a továbbtanulási szándékát egyszerre motiválja a katonai pályának és az azt követő munkapiacra való sikeres elhelyezkedésnek a vágya. A vizsgálatok egyértelműen megmutatták, hogy minél inkább közeledik a szerződés lejártja, a továbbtanulás teljesen logikusan annál inkább a munkaerő-piaci elhelyezkedést célozza. Nemtől függetlenül minden negyedik válaszadó a továbbtanulással a további katonai pályafutását akarja megalapozni. A szerződéses szolgálat utáni időszakra vonatkozó elképzelések (válaszok) között legjellemzőbb a hadseregben szerzett ismeretek civil felhasználása, a szerzett ismeretek, tapasztalatok hasznosítása és ezt követi azok aránya, akik a más pályát választanának, majd minden ötödik válaszolta azt, hogy visszamenne az eredeti szakmájába és legvégül csupán 10% tanulna tovább. Bár tovább dolgozni eredeti szakmában, illetve új munkakör választása összességében fele-fele arányban terve a szerződéses katonáknak, mégis kor szerint léteznek különbségek: egyrészt inkább a fiatalabb korosztály tanulna tovább, másrészt a katonai tapasztalatokat inkább az idősebbek tervezik civil pályán kamatoztatni. Az eredeti munkakörébe menne vissza a diplomások közel fele és az általános iskolai végzettségűek tervezik legkevésbé a civil munkájukat folytatni, hiszen ők leginkább a hadseregben szerzett tapasztalataikat alkalmaznák civilben is (Krizbai, 2009, o. 58-64). Iskolai végzettség szerint a választás sorrendje az alábbi:

	Nyolc általános	Szaktanuló	Érettségizett	Diplomás
1. választás	honvédségnél szerzett ismereteit hasznosítaná	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit	más pályát választ	visszamegy eredeti szakmájába
2. választás	más pályát választ	eredeti szakmájába visszamegy	visszamegy eredeti szakmájába	más pályát választ
3. választás	tanulni fog	más pályát választ	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit
4. választás	visszamegy eredeti szakmájába	tanulni fog	tanulni fog	-

2. táblázat. Leszerelést követő tervek iskolai végzettség szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

A fenti táblázat jól mutatja, hogy a piacképes szakmával rendelkezők jóval több lehetőséget látnak maguk előtt, mint akiknek nincs megfelelő végzettségük.

	Nők	Férfiak
1. választás	eredeti szakmájába megy vissza	hasznosítja a honvédségnél szerzett tapasztalatait
2. választás	hasznosítja a honvédségnél szerzett tapasztalatait	más pályát választ
3. választás	más pályát választ	eredeti szakmájába megy vissza
4. választás	tanulni fog	tanulni fog

3. táblázat. Leszerelést követő tervek nemek szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

Sajnos mindkét nemnél utolsó helyen szerepelnek a továbbtanulásra vonatkozó tervek.

7.4 Leszerelt altisztek (tiszthelyettesek) a munkaerőpiacon

A 2005-ben végzett kutatás adatai a hadseregből már leszerelt tiszthelyettesek véleményét dolgozta fel, amelyek leginkább azt mutatják meg, hogy állománykategória és végzettség kategóriánként mennyire volt sikeres a leszerelt katonák társadalmi reintegrációja. Leszerelést követően csupán minden tízedik volt altiszt szerzett diplomát vagy érettségit. A felmérések nem mutattak ki felkapott sikerszakmákat, amelyeket a leszerelők preferáltak volna, de ellenben megmutatták melyek azok a képességek és készségek, amelyek a szolgálati évek alatt elengedhetetlenek és a civil munkáltató is nagyra értékeli. Ezek sorrendben a *fegyelmezettség, csapatmunkára való képesség, pontosság, és szervezőkészség*. A civil munkáltatók ugyanakkor a leszerelt katonák *nyelvtudását, innovációs készséget és a vállalkozó szellemet* hiányolták.. Léteznek viszont olyan képességeik a Magyar Honvédségből kivált katonáknak, amelyeket a munkáltatók még kevésbé ismernek, vagy használnak. Ilyen például a *szakmai hozzáértés, a vezető- és szervező készség, a vállalkozó szellem, a problémák komplex kezelése* (Krizbai, 2009, o. 68-74).

7.5 Katonák által preferált rekonverziós ellátások

2006-ban a szervezeti viszonyok vizsgálata (Krizbai, 2009, o. 74-84). során marginális kérdés volt a humán rekonverzió problémája, amelyre a kérdéssor csupán néhány kérdés erejéig tért ki. E vizsgálat azt mutatta meg, hogy a szerződéses katonáknak leszerelési segélyen túl további elvárásaik is vannak, amelyek közül kiemelkedik a civil életre való felkészítés, a szaktudás fejlesztése és a szakismeret megszerzése és alkalmazása itthon, valamint külszolgálatban. A két évvel azelőtti kutatások egyértelműen bebizonyították, hogy a hadsereg olyan készségeket és képességeket is ad, amelyeket a civil szféra elismer és alkalmaz. A leginkább ismert és elismert képesség a megbízhatóság, fegyelmezettség, amelynek része a megbízhatóság és a kötelességtudat, így a civil munkáltató szívesen alkalmaz volt katonákat olyan munkakörökben, ahol a fegyelmezettség alapvető követelmény. Ennek ellenére kevés leszerelő katona válaszolt úgy, hogy foglalkoztatási lehetőségeik javulnak, és nagyjából fele-fele arányban vannak, akik a „romlik” és a „nem változik” véleményen vannak. A vizsgálatba bevontak harmadának nincs ötlete, hogy a Magyar

Honvédség és a humán rekonverziós intézmények miben és hogyan segíthetnék a civil életbe történő reintegrációját. Akik viszont tudják, azok a *nem anyagi támogatások* közül az alábbiakat tartották fontosnak: beilleszkedés segítése a civil életbe, kapcsolattartás a volt katonákkal, pályaorientáció, munkahelykeresés, személyes gondoskodás, jogsegélyszolgálat, valamint erkölcsi megbecsülés. Az anyagi vonzattal járó *szociális támogatások* közül az egészségügyi ellátás, nyugdíj, lakás és az anyagi támogatás volt a legfontosabb igény. A *civil ismeretszerzés* legfontosabb formáinak a továbbtanulást, és a továbbképzést és nyelvtanulást jelölték meg a megkérdezettek. *Jövőjük anyagi megalapozásánál* a leszerelők legfontosabbnak a végkielégítést és magasabb bért tartották. A *továbbképzést* a leszerelők kétharmada vállalná, amelynek formája az alábbiak szerint oszlik meg (Krizbai, 2009, o. 59-76).

	Nők	Férfiak
1. választás	új szakma tanulása	új szakma tanulása
2. választás	intenzív nappali nyelvtanfolyam	intenzív nappali nyelvtanfolyam
3. választás	polgári szakképzettséget biztosító képzés	polgári szakképzettséget biztosító képzés 7.5.1
4. választás	munkamelletti nyelvtanfolyam	munkamelletti nyelvtanfolyam

4. táblázat. Szerződéses katonák továbbképzési igényei nemek szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

	Harminc évnél fiatalabb	Harminc évnél idősebb
1. választás	új szakma tanulása	új szakma tanulása
2. választás	intenzív nappali nyelvtanfolyam	intenzív nappali nyelvtanfolyam
3. választás	polgári szakképzettséget biztosító képzés	polgári szakképzettséget biztosító képzés
4. választás	munkamelletti nyelvtanfolyam	munkamelletti nyelvtanfolyam 7.5.2

5. táblázat. Szerződéses katonák azonos továbbképzési igényei kor szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

A *nyolc általános iskolát végzetek* szinte kivétel nélkül valamennyien élnének a felkínált lehetőségekkel, hiszen nyilvánvaló számukra, hogy meglévő alacsony képzettségükkel szinte esélytelenek a civil munkaerőpiacon. Az *érettségizettek* elsősorban új szakmát tanulnának, intenzív nappali tanfolyamon vennének részt, polgári szakképzettséget szereznének, esetleg munka melletti tanfolyamot végeznének. A *diplomások* intenzív nappali tanfolyamot igényelnek, új szakmát tanulnának, polgári szakképzettséget szereznének, és csak utolsó sorban végeznének munka melletti nyelvtanfolyamot. A szerződéses katonák továbbképzési igényei viszont életkortól függetlenül azonosak.

Összességében a 2001. és 2005. közötti kutatási eredményekből az állapítható meg, hogy Magyar Honvédség szerződéses katonái rekonverziós stratégiájának kialakításakor háromtípusú erőforrásra kell alapozni. Az *első a szolgálat előtt szerzett végzettségek és képzettségek*, amely ideális esetben - bizonyos aktualizálással és újabb gyakorlatokkal - alkalmassá teszik a katonát a leszerelést követően a sikeres álláskeresésre. Szerencsés esetben a hadsereg kötelékében ugyanazt a munkakört (egészségügyes, jogász, személyügyi, logisztikus, stb.) gyakorolja a katona, mint a civil foglalkoztatás során. Más esetben a képzettség a szolgálati évek alatt elavulhat, így a humán rekonverziós ellátás egyike lesz az új, korszerű végzettséghez vagy szakképesítéshez való segítség. A *második csoportba tartozik a szolgálati évek során szerzett végzettségek* (oklevél, jogosítvány, diploma) vagy készség (fegyelmélettség, magabiztosság, kapcsolatteremtési képesség, stb.) és gyakorlat igazolása, amelyek növelik a katonai civil munkaerő-piaci elhelyezkedésének esélyét. Ezek különösen akkor jelentősek, ha államilag elismert képzéseket is jelentenek, de egyre nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, maguk a tanulással és munkatapasztalattal megszerzett készségek felülírják az akkreditált okleveles végzettségeket. Végül a *szolgálati évek végére megszerzett* kapcsolati tőke, amely behozhatatlan előny lehet a későbbi álláskeresés során. A kapcsolati tőke alatt értendő a családi és rokoni szálak, a korábbi iskolai és kollegiális kapcsolatok, valamint az belföldi és külföldi (missziós) szolgálat során kötött ismeretségek. Megállapítható, hogy a katonaállomány jövőbeni elképzelései magától értetődően távolról sem homogének. Szolgálati évektől kezdődően, az állománykategórián át, az életkorig számos tényező befolyásolja az egyén terveit és ambícióit. Egyedül a továbbtanulás és továbbképzés melletti elkötelezettségben egységesek, annak iránya viszont teljesen különböző. Emiatt fontos az ellátások egyéniesítése, az elhelyezkedési lehetőségekről való informálás és általánosságban az elhelyezkedés intézményesített támogatása.

7.6 Szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és legénységi állomány célzott vizsgálata

A 2009. évi humán rekonverziót érintő kutatás (empirikus vizsgálat) a szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és a legénységi állomány körében készült, valamint nyolc helyőrség (Tata, Székesfehérvár, Szolnok, Hódmezővásárhely, Debrecen, Szentes, Kaposvár, Szentendre) nyolcszáz szerződéses katonájára terjedt ki csoportos kérdőíves adatgyűjtéssel. Az egyetemes vizsgálat megmutatta milyen értékek és érdekek mentén, célok elérésére épülnek fel az életstratégiák, amelyek érdekében a katonák a kockázatot, a veszélyeket, áldozatokat vállalják illetve erőfeszítéseket tesznek. A katonáknak lehetőségük volt kérdéseik tisztázására, illetve a mintavétel hibáját, a szerződéses állományt jellemző adatok alapján¹⁹¹, rendfokozat, iskolai végzettség és lakóhely szerinti súlyozással csökkentették, hogy a felmérés reprezentatív legyen. A kutatás előzményéhez tartozik, hogy az előző évek (2001. és 2005. között) vizsgálatai rámutattak, hogy a szerződéses állomány nem csak az illetményével volt elégedetlen, hanem szervezeti működéssel és szervezeti kultúrával kapcsolatban is kritikát fogalmazott meg. Természetesen a legtöbben ebben a vizsgálatban is az anyagiakra helyezték a hangsúlyt. Az illetmény a legrosszabb értékelést kapta (5ös skálán 1,99-es értékelést kapott), illetve a második legrosszabb értékelést a jövő tervezhetősége (az ötös skálán 2,03 értékkel szerepelt). a munkáért kapott jövedelem mögött a második leggyengébb mutató 1,99-el. A szolgálati idő és a tervezhetőség hiánya között egyenes arányosság volt, amelyeknél nyilvánvaló oka, hogy a szolgálati évek során egyrészt megkopott a civil tudás, másrészt a leszerelés időpontja nyomasztó közel volt, miközben az elhelyezkedési képességeik és terveik között a leszerelők szakadékokat érzékeltek.

Az elemzések azt is egyértelműen megmutatták, hogy az a szerződéses altisztek (tiszthelyettesek) és legénységi állománynál a stabilitás iránti vágy (családjuk anyagi biztonsága, a tervezhető életpálya és a kiegyensúlyozott munkavégzés) erősebb, mint a Magyar Honvédségen belüli sikeres katonai karrier utáni vágy. Különösen az alacsonyabb végzettségű, vidéki katonák körében elvárásként fogalmazódott meg, hogy a szolgálati feladataik hasznosak legyenek. A vizsgálat a fentiek mellett arra is rámutatott, hogy a megkérdezettek kétharmadának semmilyen jövőképe nincs a leszerelést követő időkre. Ez egy

általános jelenség napjaink fiataljai között és sokaknál a 30-as éveikig érvényes ez a bizonytalan jövőterv. A jövőjük megalapozásánál a sikeres külszolgálat megemelt illetményévből látják sokan a kiugrási lehetőséget..

A megkérdezettek közel fele (41%) számított arra, hogy a leszerelést követően is kamatoztatni tudja a Magyar Honvédségben megszerzett tudását. Megjegyzendő, hogy ez természetesen csak egy remény, amely nem feltétlen teljesül, de rámutat arra, hogy nem feltétlen érzik az érintettek szükségesnek egy új szakmát megtanulni. Ezzel összefüggésben a megkérdezetteknek csak negyedük látja szükségesnek, hogy új pályára lépjenek a kiválást követően. Az erre irányuló szándék inkább a fiatalok körében erős. A vizsgált időszakban a magyar munkaerőpiac rendkívül kötött volt, a pályaválasztás pedig nehéz, ezáltal a munkavállalók saját kiszolgáltatottságukat tapasztalták. A merészebb pályamódosításokat a fiatalok csak akkor tesznek, ha azt előzetesen anyagilag már megalapozták magukat, amelynek a Magyar Honvédségen belül egyedüli útját a külszolgálatokban látták. A missziós lehetőségekkel viszont a szerződéses állomány része abban az időszakban nem tudott élni. Az első szolgálati években a szerződéses katonák az állományban maradás érdekében tettek erőfeszítéseket, majd a később a civil elhelyezkedés előmozdítására tenné ugyanezt. Ez igaz a továbbtanulásra és továbbképzésre is. A tovább tanulni vágyó szerződéses katonák többsége (69%) még szolgálati ideje alatt kíván idegen nyelvet elsajátítani, például, hogy tiszthelyettes (52%) legyen. Az érettségit kétötödük tervezett, egy hatodik pedig olyan szakmát akart elsajátítani a szolgálati évek alatt, amely esélyessé teszi a civil munkaerőpiacon való elhelyezkedésnél. Különösen az önrész vállalásának szándékával párhuzamosan rendkívül fontos a továbbtanulási lehetőségek megteremtése a Magyar Honvédségben. A képzésért, anyagi és szabadidős áldozatokat is az állomány négyötöde hajlandó hozni. A szerződéses katonák elenyésző kisebbsége (5,9%) nem hajlandó semmilyen áldozatot vállalni a továbbképzésért, illetve továbbtanulásért, mert a többség számára nyilvánvaló, hogy saját érdekében tovább kell tanulni és képezni magát, amelyben a Magyar Honvédség a segítségére lehet. A vizsgált időszakban (2009) a szerződéses katonák harmada szerint szolgálati helyükön megvannak a továbbtanulás feltételei és csak kétharmada nem lát továbbtanulásra lehetőséget saját helyőrségében. A katonanők kisebb hányada (31%) szerint nincs lehetőség a továbbtanulásra és a többség szerint minden feltétel adott (28%). Minél idősebb a szerződéses katona, a továbbtanulásra és továbbképzésre annál kevesebb lehetőséget lát. Nyitott kérdés, hogy a magas (a megkérdezetteknek 4/5-e) a konkrét beiskolázás esetén is ilyen arányban vállalná-e továbbtanulást.

A vizsgálat megmutatta, hogy a szerződéses állomány a jövő tervezhetetlenségének okát a „tanulás, a fejlődés lehetőségének” hiányára vezette vissza. Ezt az említett anyagiakon túl a magasabb iskolai végzettség jelenti, , azon belül is gyakorlati, piacképes végzettséget, illetve nyelvtudást. A szerződéses állomány úgy érzi, hogy legtöbbjüket parancsnoka nem támogat a továbbtanulásban, illetve kötelezettségeikkel ellentétben a továbbtanulásra való jogait kevesen ismerik! Ráadásul a parancsnokokkal és személyügyi szakemberekkel történt interjúk azt mutatták, hogy a szerződéses állomány ezeket a válaszokat tőlük kapja. Ez azt mutatja, hogy a szerződéses állomány saját humán rekonverziós törekvéseit nem érzik támogatottnak. A rekonverziós támogatást különösen az öt évet leszolgált szerződéses katonák várják. További probléma volt a vizsgált időszakban, hogy a Magyar Honvédség nem épít azokra az értékekre, elvárásokra, amelyek egyértelműen megjelennek katonák részéről, pedig ez az alapja a költséghatékony foglalkoztatáspolitikának. Többek között a civil szakmát nem vették figyelembe a beosztás tervezésekor, amikor jogszabály szerint is vannak civil-katonai rokonszakmák, amelynél a Foglalkozások Egységes Országos Rendszer (FEOR) értékes segítséget nyújthatott volna, hiszen a rendszerből a katonai és civil rokon szakmák és végzettségek szerepelnek. A vizsgált időszakban a Magyar Honvédségben az informális csatornák (bajtársak, barátok, stb.) a továbbtanulás lehetőségeiről megelőzték az illetékeseket (személyügy, HR, parancsnok, stb.) (Krizbai, 2009, o. 86-101).

7.7 Katonák tervei és elvárásai a munkaerőpiacon összefoglalása az empirikus vizsgálat alapján

A vizsgált időszakban az anyagi megbecsülés után a katonák legnegatívabbnak tartott kategóriának a Magyar Honvédség működését, a napi élet szervezettségét, munkája megbecsülését, a munkavégzés feltételeit, illetve az értelmetlenségét tartották. A kérdés úgy szólt. „Milyen a helyzete, milyennek ítéli meg a viszonyokat alakulatánál? (A megfelelő értéket karikázza be! 1. Nagyon rossz, 2. Kicsit rossz, 3. Közepes, 4. Elég jó, 5. Nagyon jó) A válasz lehetőségéből legelmarasztalóbb „munkájáért kapott jövedelem” 1.92 skála átlaggal és a második legrosszabb mutató „a jövő tervezhetősége” 2.03-el volt a kutatás során. Ezen túl a szerződéses katonák többsége maga is bizonytalan mit akar hosszabba távon. Az anyagi elvárások magasak rövid távon és aha ez nem teljesül, rövid úton leszerelnek.

A szerződéses katonák hosszú távú céljait negatív irányban befolyásolta, hogy nem

kapta meg a tárca szinten elfogadott ellátásokat, illetve támogatásokat sem. Ez különös igaz a humán rekonverziós támogatásokra, ezek közül is a tanulmányokra, amelyek gyakran azért maradnak el, mert az éppen betöltött beosztáshoz nem törvényi követelmény az adott végzettség, annak ellenére, hogy a kiválást követően komoly versenyelőnyt jelentene. A szerződéses állományról való gondoskodásban a parancsnok szerepe elengedhetetlen (Krizbai, 2009, o. 56, 14, 50).

7.8 Fókuszcsoportos vizsgálat

2008. és 2009. között a fókuszcsoportos vizsgálatnak az volt a célja, hogy megmutassa azokat az összefüggéseket, amelyek megfogalmazzák az szerződéses katonák szolgálati jogviszonnyal, valamint a későbbi katonai és civil foglalkoztatási igényeit. A vizsgálat részért képezték a korábbi empirikus kutatások és interjúk alapján irányított kérdések, és egyéni kérdésfeltevések is. E vizsgálat kiterjedt a harcoló, harcbiztosító és kiszolgáló katonai szervezetek legénységi és szerződéses altiszti (tiszthelyettesi) állománya, valamint néhány kérdés erejéig a parancsnoki állomány is. A megkérdezett nyolcvan katona reprezentálta az egyes katonai szervezetek különböző szolgálati idővel rendelkező állományát, amely átlagosan fél évtized volt.

A harcoló alakulatok állománya körében az volt az általános, hogy rendkívül túl vannak terhelve a szövetségi kötelezettségből adódó missziós szolgálatok és a létszámhiány miatt, amely változó mértékű, de kiszámíthatatlan, valamint eltérő terhelést ró az alakulatok különböző alegységeire. A katonák elégedetlensége növekedett, melynek anyagi és szervezet működési okai voltak. A katonai szolgálathoz kapcsolódóan legfontosabb motiváció itt is a külszolgálati pótlék volt, mivel a megkérdezettek a belföldi illetményt nem tartották versenyképesnek a civil bérekhez képest. Pozitívumként azt hozták fel, hogy legalább ez a kereset biztos és tervezhető a civil munkabérrel szemben. A külszolgálati iránti igény a harcoló alakulatoknál többnyire teljesülnek is, mégis súlyos problémának élték meg az illetmény vásárlóerejének csökkenését. A rövid távú anyagi igények a külszolgálat tehát beváltotta, viszont a toborzók ígéreteivel ellentétben a parancsnokok nem támogatják a beiskolázásokat, mivel sok értékes végzettség éppen nem szükséges az éppen betöltött beosztáshoz. A megkérdezettek maguk is azt tartják, hogy a tervezhetetlen missziós terhek miatt nem is tudnának több éves képzésen részt venni. A többség kompetensnek tartja magát

saját beosztására. A kiképzés alapvető problémájának tartják, hogy az túlzottan elméleti és évek során nem fejlődött. Legtöbben úgy tartják, hogy a légénységi állománynak összehasonlíthatatlanul kevesebb fejlődési lehetősége van, mint a tiszthelyetteseknek, hiszen nyelvképzések és továbbképzések többségére a légénységi állomány egyszerűen nem jutott el. A civil képeségekre és végzettségekre, amelyek később a sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedést elősegítenék, a műszaki munkakörök kivételével nem alapoznak. A megkérdezettek többsége szerint továbbra sem működik a humán rekonverziós ellátás, mert néhány klasszikus képzésen (pl. gépjárművezető tanfolyam) kívül további beiskolázási és továbbtanulási lehetőségeket nem kapnak. Rendszeresen előfordul, hogy egyes továbbképzésekről és tanfolyamokról határidőn túl értesülnek vagy azokat mégsem a jelentkezők számára szervezik. Még a hosszabb, egy évtizedes szolgálati idővel rendelkező katonáknak is ezen a véleményen vannak. A szerződéses katonák a jövőbeni civil munkaerő-piaci helyzetüket általában kiáltástalannak látják, amely különösen elterjedt az öt évnél hosszabb szolgálati idővel rendelkezők körében, illetve a leszerelés előtt állóknál. Szinte egyetlen útnak a leszerelést megelőző hosszabb missziós szolgálatot látják, amellyel anyagilag akarják megalapozni a kezdeti civil éveket. A legnagyobb szervezeti problémáknak a parancsnoki gondoskodás hiányát és a lassú ügyintézkedést tartják. A légénységi állomány úgy tartotta, hogy lehetőséget csak a tisztek és altisztek kapnak és előttük nincs képzési lehetőség. A légénységi állomány számos tagja kezdett középfokú tanulmányokba, de azokat még az érettségi megszerzése előtt feladták, mert megítélésük szerint a harcoló alakulatok beosztásában levők a tervezhetetlen időbeosztás miatt egyszerűen nem tudnak érettségit szerezni, sőt még rövidebb szakmai tanfolyam is bizonytalan. Saját tapasztalataikkal támasztották alá ezeket az állításokat. Az eddigi próbálkozásaik csak alátámasztják véleményüket. Általános vélekedésük az volt, hogy a légénységi állomány a szolgálati évek során kiszorul a Magyar Honvédségből, amely ennek ellenére nem támogatta őket a civil elhelyezkedésben.

A harcbiztosító alakulatok személyi állománya körében erőteljesen negatív volt a katonai szolgálathoz kapcsolódó elvárások, tapasztalatok megítélése, a civil pálya, jövőkép, de mégsem annyira elutasító, mint a harcoló alakulatnál. Ezeknek a harcbiztosító alakulatoknak személyi állománya lényegesebben kevés missziós beosztást teljesít (volt, aki hét éves szolgálata során sem jutott ki), amely által alacsonyabb a jövedelmük, amely megalapozhatná a civil éveket, ezért az anyagi problémák és aggodalmak is erősebbek. A harcoló alakulat állományához hasonlóan az itteni katonák is a külföldi szolgálat reménye

miatt is vállalták a szolgálati jogviszonyt, de jobban értékelték az alacsony, de tervezhető és biztos keresetet. Bár a Magyar Honvédséggel kapcsolatos elvárásaik zömmel nem teljesítik, a legfontosabb pozitívumként a jó munkahelyi légkört említették. Csupán kivételesen építenek a civil szaktudásra, amikor beosztásba helyezik a katonákat, pedig a civil végzettségek beazonosítása és elismerése alapvető volna. Megítélésük szerint nagyon erőteljes rotáció, illetve tartós távollétek lehetetlen valódi szakmai munkát végezni, amely később hasznos volna a civil munkaerőpiacon is. Nem igazán tapasztalták, hogy akár évtizedes szolgálati múlt mellett is a gondoskodna a Magyar Honvédség a munkaerő-piaci elhelyezkedésükről, hiszen nem voltak át- és továbbképzések alakulatok szintjén, sőt csapdahelyezetnek tartják a civil végzettségük avulását a hosszú szolgálati évek alatt. Sokuknak eleve nincs igazi jövőképe: általában rövidtávra terveztek és azért csalódtak, mert a missziós lehetőségeket nem találták a harcbiztosító alakulatoknál. Sokan mégis maradnának szerződésük lejártát követően is, hiszen nincs más foglalkozási alternatívájuk (Krizbai, 2009, o. 104-114).

Összességében a harcoló és harcbiztosító alakulatok katonái azon a véleményen vannak, hogy a Magyar Honvédségben egyszerre valósul meg a munkaerő túlterhelése és pazarlása. A katonák többsége nem tervez hosszú távra, döntéseit anyagi alapon hozza, különösen a szolgálati éveket követő időszakra. A rövid távú elképzeléseiket részben indokolja, hogy a vizsgált katonák háttérét tekintve általában szerény anyagi körülmények közül jöttek. A hosszabb (egy évtized feletti) szolgálati idővel rendelkezők úgy érzik, hogy leszerelést követően esélytelenek lesznek a civil munkaerőpiacon. A külszolgálatok a harcoló alakulatok állományát túlterhelik, a harctámogató katonák pedig nem tudnak vagy nem kellő gyakorisággal jutnak külföldi misszióba.

7.9 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Az önkéntesség elvére alapuló humánpolitika a Magyar Honvédségben ki van téve a munkaerőpiac általános törvényszerűségeinek. A Magyar Honvédség, mint új típusú munkaerő-piaci szereplőnek folyamatosan felvenni, kiképezni, foglalkoztatni, de mindenekelőtt biztosítani kell a munkaerőt, azaz a személyi állományt. Ennek hiányában a Magyar Honvédség törvényben meghatározott fegyveres és nem fegyveres feladatai nem tudnak megvalósulni, hiszen nincs, aki az elvárt szinten végrehajtaná őket. Ezt alapul véve kell a humán rekonverziós szükségleteket is elemezni: milyen szempontok és tényezők befolyásolják a terület eredményességét. A bemutatott kutatások is egyértelművé tették, hogy

a szükséges intézményrendszer és szabályozás csak részben áll rendelkezésre, amelyet súlyosbít, hogy az önkéntes haderőre való átváltás jelentős képesség- és tudásvesztéssel járt a Magyar Honvédség szakmai szervezeteinél is, valamint a rekonverziós irányítási rendszer hatáskörvitákkal terhelt. Ezzel összefüggésben az személyi állomány tájékoztatása nem valósult meg teljes körűen, hiszen a vizsgálatok rámutattak mennyire tájékozatlanok a katonák saját humán rekonverziós jogosultságaik tekintetében. A felmért személyi állomány többsége viszont nem is rendelkezik határozott jövőképpel: 90%-uk határozottan állítja ugyan, hogy át- és továbbképzésen kar részt venni, viszont annak fajtáját már ritkábban tudja megnevezni. A kutatások során felmerülő problémák egyértelműen láttatják, hogy a leszerelt katonák társadalmi integrációja nem csupán a haderő, hanem a teljes magyar társadalom érdeke is. Ezek a kutatások (2001-2009) is megmutatták, hogy az önkéntesség elvén szerveződő Magyar Honvédség humánpolitikája, kiemelten annak meghatározott területei több olyan elemet tartalmaznak, mely a szélesebb társadalmi előnyökkel járnak. Ezekhez elengedhetetlen rendszerépítés nem tárca, hanem összkormányzati lépésekként kell megvalósuljon. A sikerességét a nem-kormányzati szervezetek (munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek) tovább tudják segíteni. A honvédelmi tárcának meg kell vizsgálni a többi katonai karakterű szervezettel való együttműködés lehetőségét is. Az érintett személyi állomány egy része a civil szaktudás hiánya vagy elavulása miatt megrekedt a Magyar Honvédségben és folyamatosan romlik az esélyük, hogy a civil munkaerőpiacon munkát tudjanak vállalni. Különösen igaz ez a tíz évnél hosszabb ideje szolgálati idővel rendelkező 35-45 év közötti korosztályra szakképzetlen legénységi állományra. A sikeres társadalmi, különösen munkaerő-piaci integrációt elsősorban az iskolarendszerű képzés tudná leginkább biztosítani, de erre különösen a harcoló alakulatok katonáinak a hektikus időbeosztásuk miatt a vizsgált időszakban nem volt lehetősége, azt nem tudta vállalni. A reintegrációt a tanulás mellett a gyors és pontos tájékoztatás a munkaerő-piaci lehetőségekről szintén sokat segítene. Az iskolarendszerű képzés mellett a modulrendszerű civil és katonai szakképzés lehet még hatékony, amellyel lényegesen több civil életbe konvertálható végzettséget és tudást kapna minden beiskolázott, illetve nem utolsó sorban csökkenne az oktatásra fordított idő és költség is. Ennek hiányában a vizsgált időszakban a legtöbb megkérdezett katona nem érzékeli a gyakorlatban is működő humán rekonverziós ellátását és zsákutcának tartja a Magyar Honvédségben leszolgált éveket, amely természetesen csökkenti a szolgálat teljesítésének hatékonyságát. A fentiek alapján a szerződéses állomány körében az volt az általános vélekedés a vizsgált időszakban, hogy a humán rekonverziónak - különösen a hosszabb szolgálati idővel rendelkezők képzésének és kiléptetésének - nincs intézményrendszere.

Ötödik hipotézisemet, miszerint magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálatukon túli áldozatokat is hozni a fejezetben foglalt elemzésekkel tehát igazoltam.

8 BEFEJEZÉS

8.1 Összegzett következtetések

A katonák társadalomba visszailleszkedésének kérdése egyidős a hadsereggel. A háborúskodással együtt járó terhek, lelki és fizikai sérülések ugyanis képtelenné teszik a katonákat az élethosszig tartó szolgálatra. A katonák nem kellően körültekintő elbocsátása mindig is óriási társadalmi kockázatot jelentett, amelyet minden felelősen gondolkodó politikai, illetve katonai vezető igyekezett megelőzni.

A haderő tagjai évezredekken át olyan férfiak lehettek, akik megfelelő vagyonnal rendelkeztek saját felszerelésükhöz és ellátásukhoz, majd a leszerelést követően ez a vagyon biztosította az eltartásukat békeidben. Már az ókori római köztársaságában *elvált egymástól a vagyon és a katonáskodáshoz való jog*, de különösen a XIX. századtól a hadsereg vezetésében is megjelentek olyanok, akiknek nem volt vagyonuk, csupán katonai illetményük, napjaink önkéntes haderőiben pedig a teljes személy állomány a katonai pályához kapcsolódó jövedelemből él.

Az általánosan hosszabb aktív pálya, évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár, a hadseregek széles körben megnövekedett szerepvállalása haderőnemtől és állománycsoporttól függetlenül is felveti - mentális, fizikai megfáradás, valamint egészségkárosodás okán - a leszerelés, illetve a pályaváltás kérdését, ezáltal a teljes katona állománynál felmerül a humán rekonverzió igénye. Általános probléma mindegyik elemét tekintve elmondható, hogy ez nemzetközileg is nagy a kihívás, hiszen átfogó humán rekonverziós intézményrendszer és ezáltal érdemi tapasztalatok is csak kevés NATO tagországban (USA, Nagy-Britannia, Kanada, stb.) állnak rendelkezésre.

A NATO tagállamai, köztük Magyarország is a sorkötelezettség békeidejű felfüggesztésével, azaz az *önkéntes elv dominánssá* válásával, a bipoláris világrend megszűnte után szembesült egy évekig tartó nagyarányú létszámcsökkentéssel, többszázezer leszerelő katona sorsának rendezésével. Ezek adtak némi humán rekonverziós tapasztalatot úgy hazai, mint nemzetközi vonatkozásban. A civil munkaadók ez időszakban tanácstalanok voltak, hogy a különböző polgári munkahelyeken mit kezdenének, és milyen munkakörben foglalkoztathatnák a volt katonákat, de a leszerelők is alulértékelték önmagukat, mivel gyakran nem jelentkeztek olyan feladatokra, amelyet vélelmezhetően el tudtak volna látni. Ezért sok lehetőséget a személyi állomány nem vett igénybe. Egy válságos szituáció alakult ki

és a tömeges leszerelés problémáját tetézte egy hatalmas gazdasági válság a volt szocialista országokban a munkaerőpiacra ható nyomásával. A hadseregek vezetése és a leszerelők is olyan utakat választottak, amely mindkét fél részéről jelentős ellentmondásokat jelentettek. Nagy összegű elhelyezkedést segítő állami támogatásokat gyakorta nem vagy csak többé-kevésbé tudták felhasználni, számos értékes katona szakember "menekült a biztos nyugdíjba", majd megkeseredett, passzív életvitelbe kezdett, mert nem volt kielégítő a hadseregből való kilépést szolgáló intézményesített humán rekonverziós ellátás.

Kitűzött kutatási probléma megoldása érdekében áttekintettem a téma hazai és nemzetközi történelmét, jogtörténetét és jelenlegi helyzetét. A kutatómunka végrehajtásához választott kutatási módszerek, jogtörténeti munka, jogszabáyelemzések és kutatások másodelemzései lehetővé tették a rekonverzió intézményének átfogó megismerését, az eszközök, módszerek és eredmények között lévő összefüggések feltárását és a kitűzött célok elérését.

Értekezésemben vizsgáltam az intézmény, jogintézmény és az intézményesítés fogalmát és általános elméletét, valamint a humán rekonverzió holisztikus megközelítését. Bemutattam a rekonverzió és a humán rekonverzió fogalmának megszületését és fejlődését. Külön ismertettem és felhívtam a figyelmet a humán rekonverzió hiányának közvetlen és közvetett kockázataira. A közvetlen következményeken értem a leszerelő kockázatait, a közvetett kockázaton pedig az ebből adódó társadalmi kockázatokat. A humán rekonverzió nemzetközi történetét egészen napjainkig mutattam be és azokat értékeltem. Azt kívántam bemutatni, hogy a leszerelő katonák gondjait már évezredek óta a katonai, majd a politikai vezetés milyen eszközökkel kívánta orvosolni. A magyar humán rekonverzió három évszázados történetét szintén részletesen bemutattam. Azt kívántam érzékeltetni, hogy a magyar haderő történelmében évszázadokon át milyen széleskörű és hatékony szabályozás támogatta a leszerelőket, hadirokkantakat, házastársaikat és gyermekeiket. A jelenlegi tizennégy legnagyobb és legmodernebb hadsereg humán rekonverziós szabályozását is elemeztem. Ezen haderők humán rekonverziós intézményrendszeréből a hasznos és szükséges elemeket kívántam kiemelni, illetve e tapasztalatokat és problémákat bemutatni. Bemutattam az önkéntes tartalékos rendszer humán rekonverziós szerepét, amely foglalkoztatási és jogi értelemben a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony mellett katonai szolgálati jogviszonynak minősül ugyan, de az előző két jogviszonytól mereven elhatárolja, hogy nem követel meg folyamatos szolgálatteljesítést. Kiemelkedő humán rekonverziós szerepét abban látom, hogy a civil foglalkoztatási jogviszony fenntartása mellett lehetőséget teremt a katonai

szolgálati jogviszony szinte valamennyi feladatkörének ellátására. A másik szerepe lehet, hogy az önkéntes tartalékos rendszer fenntartásában a katonai múlttal nem rendelkező civilek mellett a leszerelt katonák a jelenleginél is intenzívebb szerepet vállalnak. A jelenleg hatályos magyar szabályozással is foglalkoztam, és bemutattam annak részletszabályait, fejlődését, hiányosságait, fejlesztési lehetőségeit.

Ezek együttes eredményeként az alábbi *összegzett következtetésekre* jutottam, amelyek hozzásegítettek a rekonverzió elméleti és gyakorlati oldalának megismeréséhez, valamint különösen a gyakorlat számára is hasznosítható új szabályozási javaslatokhoz:

1. Történelmi és nemzetközi példák igazolják, hogy a humán rekonverzió a hadseregek személyi feltételrendszere biztosításában kulcskérdésnek minősül. Ugyanakkor a nemzetközi áttekintésből az is látható, hogy napjainkban is több NATO tagországban sem kezelik stratégiai szemlélettel, komplex módon a kérdést.
2. A jogalkotás a Magyar Honvédség történelmi rekonverziós gyökerei és a rendelkezésre álló nemzetközi példák ellenére, a rendszerváltást követő és képességvesztéseket is eredményező létszámcsoökkentések ellenére adós maradt a leszerelő katonák civil szférába visszavezetésének hatásos és átfogó rekonverziós jogosultságok és eljárások intézményesített formában történő szabályozásával. Megállapítottam, hogy a modern társadalmi környezet rekonverzióval szemben nemzetközi szinten új követelmények jelentek meg. A hazai lakosság körében évek óta ismét megvan a Magyar Honvédség iránti bizalom, össztársadalmi elismerés, a támogató hozzáállás, amely lehetőséget ad az intézményi szabályozásra és intenzívebb anyagi támogatásra is.
3. Napjaink önkéntes haderőiben a teljes állomány a katonai pályához kapcsolódó jövedelemből él. Ezen túl az általánosan hosszabb aktív pálya, évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár a hivatásos, magasabb rendfokozatú állománycsoportoknál is felvetik az alkalmazhatóság (mentális, fizikális megfáradás, egészség) kérdését. *Tehát szinte a teljes személyi állománynál szükségképpen felmerül a pályaváltás igénye vagy lehetősége és annak intézményesített támogatása.*
4. A humán rekonverzió nem csupán a szolgálatát befejező állomány problémája, hiszen több ország humánerőforrás-gazdálkodásában tetten érhető annak felismerése, hogy színvonala erőteljes hatást gyakorol az utánpótlásra, a toborzásra is, mert

perspektivikus állomány jelentős részénél megjelenik az igény, hogy jó kondíciókkal ki tudjon lépni a szolgálatból.

5. Az elemzés során bemutattam, hogy a rekonverzió problémája minden országban holisztikus megközelítésben, azaz összkormányzati szinten, egységes keretbe foglalva, teljesen intézményesítetten, jogszabályi háttérrel megerősítve, a kompetenciákat és felelőségeket megjelölve kezelhető.
6. Magyarország szempontjából vizsgálva a humán rekonverziót a magyar hadtörténelmi és nemzetközi társadalmi szabályzási példák bizonyítják, hogy a katonai, majd politikai vezetők a XVIII. századtól igyekeztek intézményi válaszokat adni a haderőből kilépők sorsának rendezésére. Magyarországon a rendszerváltást követő nagyarányú létszámcsökkenéssel kapcsolatosan és az önkéntes haderőre áttérés során a stratégiai elvekben hangsúlyosan megjelent a kérdés, de nem történt meg a rekonverzió intézményesítése. A jelenlegi jogszabályi garanciák nem felelnek meg az új kihívásoknak, ezért új irányokat kell kijelölni a jogalkotásnak.
7. Fontos lehetőségnek tekinthető a Kormány 2014-2020 közötti Közigazgatási- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégiája, amely külön intézkedésként fogalmaz meg egy stratégiai szemléletű, kompetencia alapú, integráltan működtetett emberi erőforrás gazdálkodást és az átjárhatóságot, mobilitást biztosító közszolgálati életpálya kialakítását és az ezt szolgáló szabályozási hátteret. Ennek érdekében ki kell alakítani a rekonverzió és átjárhatóság olyan rendszerét, amely átfogja a rekonverzióval foglalkozó kormányzati szervezetek, valamint az önkéntes civil szervezetek körét is. Ezen belül a közszolgálati átjárhatósághoz kapcsolódó szervezetrendszer kialakítása, valamint hatékonyabbá tétele stratégiai (KÖFOP stratégia 7.2.1.1) jelentőségű. E nevesített alponton belül célként jelenik meg, hogy a személyi állomány jogállására vonatkozó szabályozásnak az új közszolgálati életpályamodell alapján történő felülvizsgálata ki kell, hogy egészüljön a fontosabb humánfunkciók ellátását meghatározó egyéb szabályok áttekintésével, racionalizálásával is. Az új életpályamodell nagy hangsúlyt fektet a különböző hivatásrendek közötti és a hivatásrendeken belül a munkakörök közötti átjárhatóság biztosítására, valamint az egyénre szabott karriermenedzsmentre, fejlesztésre. Ehhez kapcsolódóan feladattá vált munkakör alapú rendszer teljes körű kiépítése (KÖFOP stratégia 7.2.2.3) is és nevesített célként jelenik meg munkakörcsaládok és karrier utak kialakítása, az

előmenetel és átjárhatóság feltételeinek megteremtése, valamint biztosítása.

8. Az Alaptörvény 45. cikkében deklarálja, hogy *„Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség. A Magyar Honvédség alapvető feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak katonai védelme, nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, valamint a nemzetközi jog szabályaival összhangban humanitárius tevékenység végzése.”* Ezzel összhangban a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény preambuluma részletesen deklarálja, hogy *„az Alaptörvény 45. cikk (1) bekezdésében foglalt alapvető feladatok megvalósítása érdekében az állam a Magyar Honvédség tényleges szolgálatot teljesítő katonáitól tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenlétet és fegyelmet követel. A honvédelem nemzeti ügyének elhivatott szolgálata, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítése korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzésére, és folyamatos fejlesztésére alapozható, továbbá kiszámítható életpályával biztosítható.”* A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodásának ezért a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos és tervszerű felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A humán rekonverzió és a közszolgálati átjárhatóság Magyarországon ugyancsak toborzási kérdés is (lásd. 4. pont), hiszen a *legkiválóbb és képzetebb munkaerő eleve be sem vonul, ha nem biztosított az aktív szolgálat utáni jövője. A kvalifikált, valamint hosszú távon elkötelezett bevonulók hiányában pedig nincs professzionális Magyar Honvédség sem.*
9. A szervezeti szintű, munkaerő-piaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és az érintettek által is elfogadottan kell működnie. Elemzések alapján a történelmi és nemzetközi kitekintésből körvonalazható, hogy a rekonverziós stratégiának *holisztikus megközelítésben, több pillérre (képzés, szakképzés, lakhatás és rehabilitáció biztosítása, stb.) kell épülnie.* Átjárhatóság garanciális biztosítása is ide tartozik, amely azt jelenti, hogy az egykori katona karrierjét más közszolgálati jogviszony keretei között folytatja. Sokkal gazdaságosabb a volt közszolgálati jogviszonyhoz tartozó többletet megadni egy katonai körülmények között megedződött, alávétési hajlandósággal rendelkező, fegyelemhez szokott volt katonának, mint egy frissen a közszolgálatba „csöppent” jelentkezőt a nulláról

képezni. Ide tartozik a *munkaerőpiaci jogosultságok biztosítása*, amely magában foglalja az önfoglalkozás és az álláskeresés támogatását, a munkaerő-piaci tanácsadást, munkaközvetítést, munkatanácsadást, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadást, szükség szerint pszichológiai tanácsadást, *tartós vagy ideiglenes kiváltságok biztosítása*, mely jelenthet munkaerő-piaci védelmet (pl. a munkaadó rendes felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt az első éven vagy a társadalombiztosítási kötelezettségeket az első éven átvállalja az állam). A kiváltságoknak egyensúlyban kell állnia a munkaadók terheivel, máskülönben ellentétes hatást váltanak ki, azaz a munkaerő-piaci védelem lesz az akadálya a leszerelték elhelyezkedésének, *jövedelem biztosítása*, amely jelenleg leszerelési segély (szerződéses állomány) és végkielégítés (hivatásos állomány) formájában, egyszeri juttatásként jelenleg is működik. Ezek összegét minden esetben az ország gazdasági teherbíró képességéhez kell igazítani, valamint inflációkövetővé kell tenni. Az egyszeri juttatásokkal szemben az ideiglenes, de mégis folyamatos jövedelemszerzési lehetőségek biztosítása elsődleges.

10. Széleskörű nemzetközi kutatásom alapján egyértelműen megállapítottam, hogy csak azokban funkcionál hatékonyan a humán rekonverziós ellátás rendszere, ahol nem csak a védelmi tárca szintjén, hanem összkormányzati szinten működik. Az amerikai ellátórendszer például azért ilyen, mert összkormányzati szinten működik, emellett állami támogatást élvez. Ez azt jelenti, hogy nem csupán a védelmi tárca (Department of Defence) és a Veteránügyi Minisztérium (Department of Veterans Affairs), hanem az Oktatásügyi Minisztérium (Department of Education) és az Egészségügyi Minisztérium (Department of Health and Human Services) is támogatja a társadalmi visszailleszkedést, sőt teljes értékű rekonverziós intézményrendszer elemnek tekintendők.
11. További következtetésem, hogy az intézményesített humán rekonverziós ellátások teljes köre (holisztikus megközelítés) elengedhetetlen.
12. Általános következtetésem, hogy a legkitűnőbb humán rekonverziós ellátó rendszer sem tud hatékonyan működni megfelelő léptékű költségvetés nélkül.
13. Egyik legfontosabb következtetésem, hogy az legfontosabb humán rekonverziós cél az újrafoglalkoztatás területén, hogy a leszerelő katona megfelelő egzisztenciát tudjon kiépíteni és *képzettségének és tapasztalatainak megfelelő (!) munkahelyet találjon* –

akár közsférában, akár a versenyszférában. Ennek megfelelően a *tisztek vezetőként, az altisztek a közvetlen irányítóként vagy specialistaként, valamint a légénységi állomány tagjai a későbbiekben kezelőként, betanított munkásként* dolgozhassanak tovább. A sikeres rekonverzió tehát nem azt jelenti, hogy találjon bármilyen állást a leszerelt katona, hanem hogy kvalitásának megfelelőt. Ellenkező esetben fennáll a "bújtatott" munkanélküliség veszélye és a munkavégzésre irányuló új jogviszony sem lesz tartós.

14. A fentiek eredményeként a Magyar Honvédség humán rekonverziós szabályozásának módosítását, valamint intézményrendszerének bővítését látom szükségesnek. Az ellátás intenzitásának elérendő minimumszintjeként a XIX. század második¹⁹² és a XX. század első felében¹⁹³ működő magyar humán rekonverziós ellátás intenzitását - a jogállami követelményeknek megfelelő jelenlegi korszerű garanciákkal - látom indokoltnak.

A fentieket alapul véve arra *a legfontosabb következtetésre jutottam*, hogy a leszerelők ellátását holisztikus szemlélettel szükséges megközelíteni, amelyhez komplex és teljes körűen intézményesített humán rekonverziós intézményrendszerre volt és van jelenleg is szükség a stratégiai elvek, szűk körű és eseti döntések, ideiglenes humán ellátási csomagok és jogi szabályozások helyett. Ugyancsak elégtelen a humán rekonverziós ellátások egyes elemeinek (pl. munkaerőpiaci visszailleszkedés) kizárólagos fejlesztése és az ennek sikerességét is megalapozó ellátások (pl. rehabilitációs ellátás, állásinterjúra felkészítés vagy civil átképzés), illetve a társadalmi visszailleszkedés segítésének elhanyagolása, sőt háttérbe szorítása. Meggyőződésem, hogy széleskörű, társadalmi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntési sorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszert kell bevezetni. Nagyon fontos, hogy ennek nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb társadalmi, illetve kormányzati kontextusban kell megjelennie.

¹⁹² Különösen az 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről, valamint az 1873. évi II. törvénycikk a kiszolgált altisztek alkalmazásáról fogalmaz meg fejlesztési szempontból is értékálló jogosítványokat.

¹⁹³ Lásd a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített légénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról szóló 1931. évi III. törvénycikket.

8.2 Javaslatok

A korábbi fejezetek elemzéseiből következik, hogy a nemzeti humán rekonverziós intézményrendszer fejlesztése szükség- és időszerű. Mindenképpen át kell gondolni, hogy a hatékonyság érdekében milyen mértékű és irányú legyen a rekonverziós intézményrendszer felépítése, melyek legyenek a prioritások (a pénzbeli, természetbeni, mentálhigiénés kezelésre, továbbképzésre, felkészítésre vagy egyéb területre összpontosuljanak az erőforrások) és melyek az ennek megfelelő feladatok. Az intézményesítés fejlesztési folyamatában tisztázandók az elvek, meg kell határozni a rekonverziós intézményrendszer pilléreit, valamint a szabályozás legfontosabb elemeit. Elemezve a humán rekonverzió történetét, valamint hatályos nemzetközi szabályozását és ezek tapasztalatait, javaslatot teszek a humán rekonverzió új fogalmára, alanyára (veterán), tartalmára, valamint intézményrendszerének további alapelemeire.

8.2.1 Javaslat a humán rekonverzió fogalmára

A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) a rekonverziónak kizárólag a szűk humánpolitikai fogalmát adja meg: *"személyi állomány tagja munkaerő-piaci visszailleszkedésének támogatása (szakképzés pénzügyi támogatásával, szakmai konzultáció biztosításával, csoportos tréning szervezésével)".* A hadseregekben alkalmazott rekonverzió (angolul: *resettlement* vagy *human reconversion* vagy *transition into civilian life*) a humán erőforrás-gazdálkodásban alkalmazott terminológia, amelyet a katonáknak a polgári életbe történő békés visszavezetésére alkalmaznak.

A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár tehát a rekonverziónak kizárólag a humánpolitikai fogalmát adja meg, Dúl Sándor (Dúl, 2006) e békés visszavezetésnek a polgári munkaerőpiaci oldalát fogalmazta meg, Benkő Tibor a munkahelykeresés mellett a preventív jellegű munkaerőpiaci-helyzet közeljövőjének megfelelő célirányos felkészítést hangsúlyozza, amelynek *"az önkéntes haderőből történő kiválás és a polgári életbe történő visszatérés tervszerű, szervezett, előrelátó segítése"*, amely preventív intézményrendszerével *"tervszerűen és célirányosan készíti fel a katonai szervezeteket elhagyó munkavállalókat a polgári életbe történő zökkenőmentes és eredményes visszatérésre, amellyel hatékonyan segíti*

őket az elhelyezkedésben, az újrakezdésben" (Benkő, 2010, o. 34).

Megítélésem szerint a humán rekonverzió alatt a hadsereg tagjainak visszaintegrálásáról beszélünk a civil társadalomba, amelynek csak az egyik oldala, hogy a leszerelt katona képzettségének, végzettségének és tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon a civil munkaerőpiacon. Ez egy olyan sokrétű eljárás, amely szükség esetén magába foglal olyan pszichológiai, képzési, jogi és egzisztenciális elemeket is, amelyek a békés társadalmi viszonyoknak megfelelő életritmusba való illeszkedést segítik (holisztikus megközelítés).

A humán rekonverzió tágabb és szűkebb értelmezésének általam javasolt fogalmainak részeleme az ún. **kiszolgált katona** fogalma. A „kiszolgált” jelző hagyományos értelemben a kötelező szolgálati idő lejártával, illetve rendkívüli okból, de mindenképpen a hadsereg és a társadalom által elfogadott, rendszerint ünnepélyes formában történő leszerelésre utal. Az általam bevezetni kívánt „kiszolgált katona” fogalma *az önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonát* jelenti¹⁹⁴.

*Javaslatom értelmében a rekonverzió tágabb (javasolt) értelemben a nemzeti hadsereg*¹⁹⁵ *és a vele szorosan együttműködő kormányzati és nem-kormányzati szervezetek integrációs támogatása kiszolgált katonák munkaerő-piaci, valamint társadalmi visszailleszkedése érdekében.* E legtágabb értelmezést alkalmazzák az angolszász hadseregek, ahol a leszerelőkről való gondoskodás magában foglalja az új munkahely megteremtését, közép- és felsőoktatást, szakképzést, továbbképzést, fizikai-pszichikai-egészségügyi kezelést, elmaradt járandóságok behajtását, lakhatás biztosítását és ezen indokok alapján magam is a humán rekonverzió tágabb értelmezésének meghonosítását javaslom. Munkaerő-piaci visszailleszkedésen az elhelyezkedést civil (nem állami, nem önkormányzati) gazdasági társaság vagy vállalkozó általi tartós foglalkoztatást értek. A társadalmi visszailleszkedés ennél sokkal szélesebb: alatta a rokoni, baráti és a teljes társadalmi környezet visszafogadása értendő (Petruska, 2017). A tágabb fogalmi és a holisztikus megközelítés oka, hogy sokszor lehetetlen egyértelmű határokat húzni az munkahelyi elhelyezkedési, társadalmi beilleszkedési, pszichikai, fizikai, mentális problémák között, amelyek keverten és eltérő súllyal nyilvánulnak meg a veteránok életében, de a végeredmény ugyanaz: a leszerelt katona képtelen civil munkát vállalni, illetve új munkáját rövid időn belül rendszerint elveszti.

¹⁹⁴ Lásd bővebben a humán rekonverzió jogosultjait a tárgyaló 8.4. alfejezetet.

¹⁹⁵ A zsoldosok a katonákkal ellentétben idegen ország hadseregében fizetségért harcolnak.

Vegyük például azt a veteránt, aki nehezen talál munkát és beiratkozik állami támogatással egy iskolába. Talán a fejfájása, koncentrációs zavara, vagy a hátfájása nehézkessé teszi a tanórákat, feszeng az osztálytársak társaságában, akik akár egy évtizeddel fiatalabbak és még alvási nehézségei is megnehezítik a hatékony tanulását. A fenti esetben egy fizikai rehabilitációt és egy pszichiátriai kezelést követően kerülhet sor (tovább)képzésre, majd sikeres foglalkoztatásra, tehát mindegyik lépésre szükség van a későbbi munkavállalásához.

A jelenlegi munkaerő-piaci megközelítésű humán rekonverzió fogalma pontosításra szorul. A **rekonverzió szűkebb (mindennapi) értelemben** javaslatom szerint *a nemzeti hadseregek kiszolgált katonáinak kiválásukat követően történő integrációs támogatása a munkaerőpiaci elhelyezkedésük segítése érdekében*. A munkaerőpiac egy piacgazdaságban ugyanis egy olyan széles platform, amely a köz szolgálatában állók mellett a teljes civil szférát is magában foglalja. A munkaerőpiac jellemzője, hogy ott a foglalkoztató se nem állam, se nem önkormányzat, hanem magánszemély vagy magánszemélyekből álló gazdasági társaság, amely civil foglalkoztatónak minősül. A civil foglalkoztatók közé tartoznak azok a szervezetek, amelyek öntevékenyek, önszervezők, személyileg és gazdaságilag önállóak, így mind az államtól, mind a települési önkormányzatoktól függetlenek. Gyakorlati szempontból közéjük sorolom a gazdasági társaságokat és a non-profit szervezeteket is függetlenül a tulajdonostól, illetve alapítójától. Ezt azzal indoklom, hogy a foglalkoztatás formája általában munkajogviszony, a tulajdonos általában csak beszámoltatási jogosultságát gyakorolja, harmadrészt pedig az állami-önkormányzati gazdasági társaságoknak jelenleg is komoly humán rekonverziós szerepük van leszerelt katonák foglalkoztatásával. Ezek közé tartoznak az állami vállalatok, szövetkezetek, köztestületek, korlátolt felelősségű társaságok, nyílt és zártan működő részvénytársaságok, közös vállalatok, alapítványok (köz- és pártalapítványok kivételével), egyesületek. A pártok, egyházak és szakszervezetek nem tekintendők civil szervezeteknek. *Munkaerőpiacon tartós foglalkoztatási jogviszonynak* tekintem a munkaviszonyt¹⁹⁶, valamint gazdasági társasághoz kapcsolódó kötődés formája szerint a személyes közreműködést vagy segítő családtag minőséget. Nem tekintem ilyennek sem a megbízási, sem a vállalkozási jogviszonyt, mert ezek általában nem a tartós foglalkoztatást célozzák, sem tanulói vagy hallgatói jogviszonyt tanulószerveződés alapján, mert elsődleges céljuk nem munkavégzés, hanem az oktatás. Ugyancsak nem tartozik a civil tartós

¹⁹⁶ Formai és tartalmi követelményeit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény határozza meg.

foglalkoztatási jogviszonyok közé valamennyi közszolgálati jogviszony (állami tisztviselői¹⁹⁷, közalkalmazotti¹⁹⁸ és kormánytisztviselői¹⁹⁹ jogviszonyok), hiszen ezeknél minden esetben vagy az állam vagy települési önkormányzat a foglalkoztató. Fontosnak tartom rekonverziós intézményrendszert működtetnie a katonai karakterű szervek hivatásos személyi állománya²⁰⁰ számára is e szervektől való kiválás segítése érdekében, hiszen az állományváltás és e szervek közötti átjárhatóság a szolgálati jogviszonyok hasonlósága (hierarchikus jelleg, hasonló szervezeti kultúra, jogállás, stb.) miatt legtöbbször nem is igényel csupán minimális rekonverziós intézkedéseket.

	Rekonverzió tágabb értelemben	Rekonverzió szűkebb értelemben
<i>Alanyai</i>	nemzeti hadseregek katonái	nemzeti hadseregek katonái
<i>Kiválás oka</i>	önhibából és önhibán kívül kiválás	önhibán kívüli kiválás
<i>Rekonverziós támogatás célja</i>	társadalmi és munkaerőpiaci reintegráció	munka-erőpiaci reintegráció
<i>Rekonverziós támogatást nyújtó szervezet</i>	kormányzati és nem-kormányzati szervezetek	kormányzati szervek

¹⁹⁷ Az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. §

¹⁹⁸ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 38. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a munka törvénykönyvének 71-76. §-ait a közalkalmazotti törvény 38. § (2) bekezdésében és 38/A. §-ban alkalmazott eltérésekkel kell alkalmazni. Nem alkalmazhatók viszonyt a munka törvénykönyv a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-70. §, a 77-79. § és a 85. §.

¹⁹⁹ Közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 60-71. § és 229. §

²⁰⁰ E tanulmány születésekor a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja (Btk. 127. §), valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal pénzügyőrei és tisztjelöltjei (a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bek., valamint 15. § (1) bek. b) pontja). A NAV állománykategóriái jelenleg nem szerepelnek még a Btk. "katona" fogalma alatt, bár a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartoznak.

6. táblázat. A rekonverzió szűkebb és tágabb értelemben összehasonlító táblázata
(Készítette: Petruska Ferenc 2018)

Összességében megállítható, hogy a humán rekonverzió kedvezményezett köre az alapja és eleme a *humán rekonverzió új fogalmainak*. A humán rekonverzió szűkebb meghatározása alatt tehát a leszerelők civil munkaerőpiaci elhelyezése, a tágabb értelemben pedig minden olyan támogatás értendő, amelyre egy leszerelő katonának szüksége (holisztikus megközelítés) lehet. Értekezésemben a rekonverziót tágabb értelemben használok és ebben az értelemben javaslom általánosítani, így a civil mellett a közszolgálati jogviszonyba átjárhatóság lehetőségét is értem alatta. Ennek indoka, hogy a katonák leszerelést követően civil munkahely helyett szívesebben váltanak más közszolgálati jogviszonyra, különösen más katonai karakterű szervezeteknél. Nem tartozik a humán rekonverzióhoz sem a más szervekhez történő vezénylés²⁰¹, sem a szolgálaton kívüli állományba tartozás²⁰², amelyek akár nagyon hosszú időre - az utóbbinál 6 évre is - is elvonhatják a katonát a klasszikus katonai hivatásától, de mégis ideiglenes jellegűek és nem végleges rekonverziós intézmények.

8.2.2 Javaslat a humán rekonverziós intézményrendszer elemeire

A Magyar Honvédségben a nemzetközi tendenciákra, illetve az általános kormányzati lépésekre (foglalkoztatáspolitikai, koredezmenyes nyugdíj, stb.) is figyelemmel erőforrás megközelítésű részletes elemzésre és konkrét cselekvési programokra és intézményesített rekonverziós ellátásra van szükség. A demokratikus államok modern hadseregeiben jól használható, valamint adaptálható modellek működnek, amelyekkel a szervezeti célok, képességek és az érintett leszerelők távlati céljai könnyedén összehangolhatók. Ezeket a már működő modelleket nem kell ismét feltalálni, kidolgozni, legfeljebb aktualizálni, hazai környezetre egyéniesíteni, majd adaptálni. Elemzések alapján a fenti nemzetközi kitekintésből körvonalazható, hogy a humán rekonverziós stratégiának több pillérre kell épülnie, amelyek az alábbiak szerint csoportosíthatók. Természetesen nem minden leszerelőnek van minden egyes ellátásra szüksége, ahogy egy egészségügyi ellátó szervezet sem végzi el minden kezelést ugyanazon a paciensen, hanem intézményesített formában képesnek kell lennie

²⁰¹ Hjt. 52. §

²⁰² Hjt. 76. §

minden rekonverziós kihívás kielégítésére. Megítélésem szerint nem létezhetnek "fehér foltok" a rekonverziós ellátásban.

A hazai történelmi és a nemzetközi hatályos szabályozás alapulvételével a **sikeres humán rekonverziós ellátásnak tíz alapelemét dolgoztam ki**, amelyek a következők:

1. *Végkielégítés, járadék, illetve vegyes pénzügyi ellátás biztosítása*, amely jelenleg végkielégítés formájában, egyszeri juttatásként működik. Ennek összegét minden esetben az ország gazdasági teherbíró képességéhez kell igazítani, valamint inflációkövetővé kell tenni. Az egyszeri juttatásokkal szemben a folyamatos jövedelem (járadék) az elsődleges.

2. *Visszatérési lehetőség rendfokozat megőrzése mellett*. Egy rendhagyó lehetőség, hogy a leszelelést követően minden friss veterán rendkívül egyszerű eljárás keretein belül térhessen vissza a hadseregbe. Ez azért hasznos, mert lehetővé teszi, hogy visszafogadják azt az értékes szakembert, aki ugyan a leszerelés mellett döntött, de számára hamar kiderült, hogy a "fű nem mindig zöld" a civil munkaerőpiacon sem. Ezzel a hadsereg nem veszti el egyik felkészült tagját és a leszereltnek sem kell idegen civil szervezeti kultúrában maradnia. Erre a rekonverziós eszközre Belgiumban találunk példát.

3. *Átjárhatóság segítése vagy garantálása más közszolgálati jogviszonyba, azaz a második közszolgálati karrier megkezdése*, amely azt jelenti, hogy a volt katona karrierjét más közszolgálati jogviszony keretei között folytatja. Az „átvevő munkáltató” ez esetben költségvetési szerv, de lehetséges a Magyar Honvédség is, amely közalkalmazott beosztást kínál fel. Amennyiben a szolgálati beosztás átminősítik nem katonai munkakörre, a leszerelés előtt álló csakis beleegyezésével helyezhető át a civil jogviszonyba. Ennek hatáskörét tovább növelheti azok a tárcaköz együttműködési megállapodások, amelyek a leszerelt katonák továbbfoglalkoztatását célozzák más költségvetési szerveknél és többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál. Sokkal gazdaságosabb az új közszolgálati jogviszonyhoz tartozó többletet megadni (átképzés) egy katonai körülmények között megedződött, alávétési hajlandósággal rendelkező, fegyelemhez szokott volt katonának, mint egy frissen a közszolgálatba érkező jelentkezőt a nulláról kiképezni. Ez a védelmi tárca által leggyakrabban a társtárcaikkal kötött együttműködési megállapodások keretei között valósulhat meg, de megtörténhet, hogy a honvédelmi tárca foglalkoztatja tovább volt katonáját más közszolgálati jogviszonyban. Ugyanez összkormányzati lépésként, a társtárca által irányított és felügyelt szervezeteknél volt katonák számára bizonyos kvóták és munkakörök fenntartásán keresztül is megvalósulhatna. Az átjárhatóságot a legtöbb országban segítik (átképzés, igazolások

kiállítása, stb.), sőt néhány országban garantálják is. Ez részben a kordedvezményes szolgálati nyugdíjrendszer megszűnését is ellensúlyozná.

4. *Átjárhatóság segítése a civil munkaerőpiacra, tartós foglalkoztatási jogviszonyban*, amely magában foglalja a tanácsadást, az üres álláshelyek feltérképezésében való segítségnyújtást, valamint olyan képzettségek finanszírozását a szolgálati jogviszony alatt vagy végén, amelyek növelik az elhelyezkedés esélyét. Ennek egy *magasabb szintű* megvalósítása jelenthet munkaerő-piaci védelmet (pl. a munkaadó rendes felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt az első éven vagy a társadalombiztosítási kötelezettségeket az első éven átvállalja az állam). A foglalkoztatási privilégiumoknak egyensúlyban kell állniuk a munkaadók terheivel, máskülönben ellentétest hatást váltanak ki, azaz a munkaerő-piaci védelem lesz az akadály a leszereltek alkalmazásának. Mindez hatékonyan összkormányzati intézkedésként valósulhat meg.

5. *Oktatás, képesítés, szakképzettség (végzettség) biztosítása*. A civil munkaerőpiacra visszailleszkedést *elősegítő (szak)képzettséget biztosító, a hadsereg által* akkreditált képzések költségeit részben vagy egészben a védelmi tárcának át kell vennie. Már a katonák utolsó néhány szolgálati évében a képzést javasolt elkezdeni, illetve a leszerelőket a kiválásra tudatosan felkészíteni. Ezt néhány kivételtől eltekintve - változó támogatási intenzitással - minden modern hadsereg biztosítja.

6. *Rehabilitációs ellátás és a megváltozott munkaképességűek eszköztámogatása*. Ez a nem pénzbeli juttatás az USA haderejében elterjedt, ahol a Veteránügyi Minisztérium autót, lakást és rehabilitációs eszközöket biztosít szolgálati kötelemmel összefüggő sérülésekből keletkezett, megváltozott képességű (rokkant) veteránoknak.

7. *Lakhatás segítése, illetve biztosítása*. Figyelembe kell venni, hogy különösen Magyarországon a társadalom mobilitása alacsony, így a lakhatás problémáját feltétlen meg kell oldani. A lakhatás biztosítása vagy támogatása eltérő hatásfokkal ugyan, de szinte valamennyi modern hadseregben működik. A leszerelést követően *ideiglenes* jelleggel a tárca rendelkezésében álló bérlakás kiutalása, a szálló- vagy garzonelhelyezés, lakbértámogatás (kiegészítés), a lakásüzemeltetési hozzájárulás és az albérletidíj-hozzájárulás lehet megoldás. *Végleges megoldásnak* tekintem a lakhatás problémájának megoldására, ha a leszerelő katonák vissza nem térítendő juttatásban, hosszú lejáratú alacsony kamatozású, illetve kamatmentes munkáltatói kölcsönben részesülnek lakás építésére, vásárlására vagy bővítésére.

8. *Munkaügyi tanácsadás*, amely magában foglalja az önfoglalkoztatás és az álláskeresés támogatását (munkanélküli segély, álláskeresési támogatás, stb.), a munkaerőpiaci tanácsadást, munkaközvetítést, munkatanácsadást, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadást, szükség szerint pszichológiai tanácsadást is. Ebbe a támogatási körbe tartozik még a leszerelést megelőzően szolgálati jogviszony megszüntetése körüli információk, szolgálati jogviszonyhoz kapcsolatos dokumentációk véleményezése, valamint a szolgálati illetménnyel és leszereléssel kapcsolatos konzultáció. A tanácsadás célja, hogy tájékoztassa a leszerelőt a meglévő munkaerőpiaci helyzetről, valamint az országosan, illetve saját régióban, megyében és településen felmerülő munkalehetőségekről, valamint tájékoztatni az álláskereső katonákat jogairól és kötelezettségeikről, a munkaügyi kirendeltség vagy a humánerőforrás-szervezet szolgáltatásairól, működéséről, a munkajogi lehetőségekről. A munkaügyi tanácsadás részét képezi még az állás-, továbbtanulási- és képzési lehetőségekről való informálás. A tárca szerződéses partnerei újan állásajánlatokat közvetíthet, alkalmazottakat kereshet, munkáltatói megbízás alapján munkaerőt szerződtethet a leszerelő katonák bevonásával.

9. *Jogi oktatás, tanácsadás és képviselet*, amely magában foglalja a leszerelt katonák elhelyezési, egészségügyi, oktatási, valamint foglalkoztatási követeléseivel kapcsolatos jogi ügyekben az ingyenes jogi képviselést. El kell látni a volt katonák perképviselést és megismertetni velük jogait - akár jogi oktatás keretein belül is -, hogy azok maradéktalanul érvényesüljenek. A Magyar Honvédség számos leszerelt tagjai komoly kihívásokkal szembesülhetnek, amikor a katonai szolgálat befejezése után visszatérnek a polgári életbe és ezek a kihívások nagy része egyértelműen jogi természetű (elmaradt járandóságok, ki nem fizetett illetményrészek, stb.). A *személyes ügyfélfogadással* a szerződéses jogtanácsosokkal és ügyvédekkel való konzultáció során ingyenesen, felkészült szakemberektől kaphatnak a leszerelők tájékoztatást, jogi tanácsadást és egyéb jogi szolgáltatást. Ebben a szakaszban a jogtanácsosok és ügyvédek nem látnak el képviselést, csak jogi tanácsokat adnak. Feladatuk, hogy a megadott időpontokban és az ügyfélfogadási rend szerint a leszerelőket fogadják, számukra jogi tanácsadást, tájékoztatást nyújtsanak, illetve őket meghatározott körben ügydarabok és iratok szerkesztésével, valamint iratminta átadással segítsék. A személyes ügyfélfogadás lehet a jogi segítség legteljesebb és így a leghatékonyabb formája, hiszen ennek keretében lehetőség van a jogi problémák teljes megvitatására és a beszélgetés közben számos, az ügy szempontjából releváns tény és kérdés merülhet fel, miáltal a leszerelő katonák egy célzott és leginkább a saját ügyére szabott jogsegélyben részesülhetnek. Amennyiben a

személyes egyeztetésre nincs szükség vagy ezt a katona nem igényli, *a telefonos vagy on-line jogsegély* is hatékony lehet.

10. *Állampolgárság megszerzésének elősegítése* nem állampolgárok számára bizonyos szolgálati időt követően. Egyetlen állam sem garantálja az állampolgárságot nem állampolgár katonái számára, de bizonyos szolgálati időt követően a spanyol, brit, amerikai hadseregben töltött idő komoly előnyt és segítséget jelent az állampolgárság megszerzésében. A Magyar Honvédség rekonverziós eszköztárában ennek a jelenlegi szabályozás értelmében nincs helye, mert a nemzetközi példák ellenére hazánkban csakis 18. életévét betöltött, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező magyar állampolgárral²⁰³ létesíthető szolgálati jogviszony.

A fenti humán *rekonverziós eszköztár* célja, hogy a leszerelő katona megfelelő egzisztenciát tudjon kiépíteni és képzettségének, tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon – akár a közsférában, akár a versenyszférában és biztosítsa a társadalomba való akadálytalan visszailleszkedést (holisztikus megközelítés). Ennek megfelelően - ha csak a horizontális vonatkoztatási csoportokat tekintjük - az a cél, hogy a *tisztek vezetőként*, az *altisztek közvetlen irányítóként vagy specialistaként*, valamint a *legénységi állomány a későbbiekben kezelőként, betanított munkásként dolgozhasson* tovább. A sikeres humán rekonverzió tehát még foglalkoztatási területen sem azt jelenti, hogy találjon bármilyen állást a leszerelt katona, hanem hogy az, hogy minőségének megfelelőt. Ellenkező esetben fennáll a bújtatott munkanélküliség veszélye és munkavégzésre irányuló új jogviszony sem lesz tartós. A komfortzóna alsó határán lévő munka könnyedén elvégezhető ugyan, de a munkavállaló akkor sem lesz elégedett, ha a munkát sikeresen elvégezte. Kecsegtető lehet különösen a szolgálati viszony elhagyását követően a munkahelykeresését ilyen "sikerbiztos" területen kezdeni, de ez két okból is hatalmas csapda: egyrészt a munkaadók többsége eleve nem fogja képzettséghez, végzettséghez és szakértelemhez képest alantas munkakörben foglalkoztatni az alkalmazottját, különösen akkor, ha közben a végzettségnek megfelelő magasabb munkabért fizet, másrészt az alkalmazott is előbb-utóbb frusztrálttá válik kihívások nélkül. A rekonverziós intézkedéseknek abban is segítséget kell nyújtania, hogy felmérjék a leszerelők erősségeit és az érintett az tiszttába legyen, milyen területen és milyen előnyöket képes teremteni. A katonai életút lezárulását követően lehetőség nyílik elönten, hogy a leszerelő a jövőben szolgálat viszonya alatt vitt munkakörhöz hasonló feladatokat kíván-e végezni vagy

²⁰³ Hjt. 31. § (1) bek.

ettől teljesen eltérő készségeket igénylő feladatokat akar ellátni - sőt azt is, hogy egyáltalán kíván-e újabb foglalkoztatási jogviszonyt létesíteni. Nyilvánvalóan anyagi szempontok itt rendkívül nagy szerepet játszanak, de mindenképpen rekonverziós segítséget kell nyújtani a megfelelő jövőkép felvázolásában. Meg kell határozni a legfontosabb prioritásokat (otthon, életmód, szabadidő, elismerés, közösség, önbecsülés, egészség, jövedelem, stb.). Legalább ilyen fontos annak tisztázása, hogy mit tud nyújtani és képességeit milyen civil munkakörben tudja eredményesen kibontakoztatni a munkavállaló, amelyben a rekonverziós segítség ugyancsak hasznos. Pontosan látni kell a leszerelést követően, hogy az érintett milyen egyéni kompetenciákkal és viselkedés (stressztűrés, határozottság, rugalmasság, feddhetetlenség, állhatosság, asszertivitás, önállóság, megfelelni akarás, kockázatvállalási hajlandóság, stb.) mellett kíván új, civil munkakört vállalni. Vezetői munkakörök esetében fontos a vezetői viselkedési formák felmérése. Ilyenek a tervezési és szervezési képességek, feladatkiosztás, vezetés, környezet-érzékenység, szerzett szembeni érzékenység, valamint a beosztottak fejlesztése. Az interperszonális viselkedési formák ismerete ugyancsak kiemelkedő, amelyek közé tartozik a megfelelő verbális és írásbeli kommunikáció, csapatmunka, meggyőző erő, csapatmunka, jó fellépés, elfogadó magatartás, közvetlenség és jó fellépés. A felméréndő motivációs viselkedési formák közé tartozik lendületesség, tetterő, kezdeményezőkészség, egyéni motiváltság, karriervágy, elkötelezettség, elvárások a munkában. Az intellektuális viselkedési formák az odafigyelés képessége a részletekre, gyakorlati tanulás, ítélőképesség, kreativitás, matematikai és problémamegoldó képesség, valamint a sokat emlegetett kritikus gondolkodás. A munkavállalók hatékony munkaerőt keresnek, akik gyorsan és pontosan dolgoznak, akik felismerik, hol és mit lehet javítani (proaktivitás). A munkájuk során pénzt takarítanak meg a foglalkoztatónak, és képesek egyénileg, valamint csapatban is dolgozni. Általános elvárás még az alkalmazkodóképesség (képesség reagálni különböző helyzetekben) és a segítségnyújtás, valamint kitartás, hiszen a munkaadók biztosan akarják tudni, hogy ha egy feladatot kiadnak, azt a beosztott el is fogja végezni.

Széleskörű magyar és nemzetközi kutatás eredményeként tehát kidolgoztam az *intézményesített humán rekonverzió rendszerelemeit, amelyek részleteire és pontos szabályaira* megítélésem szerint a demokratikus jogállamok hadseregeiben kiválóan adaptálható modellek működnek, amelyekkel a szervezeti célok, képességek és az érintett leszerelők távlati céljai könnyedén összehangolhatók. Külön fejezetet szántam az Amerikai Egyesült Államok átfogó humán rekonverziós intézményrendszerének, ahol a legtöbb áldozatot hoznak a leszerelők integrációjáért. Kutatásaim eredménye tíz olyan rendszerelem

volt, amelyek hatékonyan szolgálják a leszerelők rekonverziós érdekeit.

8.2.3 Javaslatok a humán rekonverziós intézményrendszer egyes kiegészítő elemeire

A Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán szükséges lehet egy állományilletékes parancsnoki támogatással, a szolgálati jogviszony utolsó éveiben, elsősorban a katonai vezetői alapszakon, olyan szintű általános közzolgálati képzést indítani, amely alkalmassá teszi az - elsősorban a szakma specifikus katonai vezetői végzettséggel rendelkező - katonát más közzolgálati jogviszonyban karrierjének folytatására.

A Honvéd Vezérkar humánszolgálat²⁰⁴ támogatása, különböző intenzitású finanszírozása és szervezése mellett a legfelkészültebb civil karrier tanácsadók hatékonyan támogathatnák a leszerelt katonák munkaerő-piaci elhelyezkedését, valamint tanfolyamot indíthatnának munkaerő-piaci tájékozódás elősegítése, önéletrajzok és motivációs levelek megfogalmazása, közösségi média bekapcsolása érdekében.

A toborzás rekonverziós tükörképekén, a www.iranyasereg.hu oldalhoz hasonló humán rekonverziós információs tudásbázist szükséges alapítani és annak tartalmát frissíteni-gondozni. A XXI. században nem elképzelhetetlen – Amerikai Egyesült Államok hadseregében működő – további internetes segítség a katonai beosztások kompetenciáit civilekké konvertálásában, illetve megmutatni, milyen további képesítések és kompetenciák szükségesek adott civil munkakörök betöltéséhez.

A leszerelt katonák jogviszonyok megszűnésének pillanatában számos, munkaerőpiacon is értékes képességgel és végzettséggel rendelkeznek. A megfelelő rekonverziós szabályozás és intézményrendszer kialakítása mellett a munkaerő-piaci sikeres elhelyezkedéshez szükséges még ezeknek a készségeknek eladásában is jártasságot szerezniük, így meg kell tanulniuk a *profli karriertanácsadók* javaslatait követni, *önéletrajzot megfogalmazni, állásinterjúkon sikeresen szerepelni, munkaerőpiaci orientációs képzéseken részt venni, valamint a közösségi médiát használni.*

A fenti ellátási formák mellett azonban egyre nagyobb teret kell kapniuk szolgálai viszonyt megtartását célzó *prevenciós programok készítésének (Honvédelmi*

²⁰⁴ Jelenleg HVK Személyzeti Csoportfőnökség Humánszolgálati Osztálya

Sportszövetség²⁰⁵, valamint a Honvédelmi Sportegyesületek Országos Szövetségének²⁰⁶ tagjai, azaz a honvédelmi sportegyesületek - költségvetési támogatás mellett - vállalják az aktív katonák felkészítését szolgálati időben vagy azon túl és mindezt saját felszereléseikkel, valamint szakembereikkel), valamint kapcsolódó szakmai és fizikai felkészítői rendszer kialakításának, internetes felületek megnyitásának, valamint kapcsolódó pályázatok kiírásának.

8.2.4 Javaslat a rekonverziós ellátás jogosultjaira

A rekonverzió intézményének új dogmatikája, elmélete, szabályozása és gyakorlata kialakításához elemeznem és szűkítenem kell azt az alanyi kört, amelyre megítélésem szerint a leszerelést követően a rekonverziós intézkedések hatályának ki kell terjednie. Egyrészt a rekonverzió jogosultjának (alanyának) egzakt honvédelmi jogi jelentést és tartalmat szükséges adni, azaz meg kell feleltetni a szolgálati törvénynek. A rekonverzió definíciójának tágabb értelemben vett dogmatikai kimunkálásához is szükséges az ellentmondásokat nélkülöző és célszerű fogalom. Egyedül a pontosan meghatározott és leszűkített alanyi körre szabott, differenciált intézkedési csomaggal fogalmazhatók meg adekvát humán rekonverziós válaszok. Kizárólag az alanyi kör pontos és a kiválás oka szerint differenciált meghatározás után fogalmazhatók meg ugyanis a civil életbe visszavezetés új irányai, módszerei, valamint jogi eszközei.

A rekonverziós támogatáshoz való jogosultságot a haderő *kezdetben* harctéri teljesítményhez, majd frontszolgálatához kötötte.

Az amerikai és brit haderőkben egy kivétellel a rekonverziós ellátás alanyi jogn jár: ha a szolgálati jogviszony méltatlansági okokból szűnt meg.

A magyar szabályozásban a jelenlegi vízvázlatzó az *önhiba* vagy *annak hiánya*: amennyiben a leszerelés önhibából történt, a rekonverziós ellátásra a leszerelő elveszíti. A Magyar Honvédségből való kiválás természetesen nem jelenthet alanyi jogn rekonverziós ellátásokra jogosultságot sem jogi (például büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetés, lefokozás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával történő

²⁰⁵ <https://www.honvedelmisport.hu/> Letöltés: 2018.04.05.

²⁰⁶ <https://www.hososz.hu/> Letöltés: 2018.04.05.

jogviszonymegszűnés esetében), sem etikai (pl. próbaidő alatti egyoldalú felmondás okán) indokokból. Az önhiba kifejezést viszont bizonyos kiválási okoknál szűknek és kizárónak tartom, hiszen szó sincs semmiféle önhibáról, ha valaki próbaidő vagy a szerződésben foglalt ideje előtt szerződés bont, a humán rekonverziós ellátásra jogosultsága mégis indokolatlan lehet.

Az általam ezért bevezetni javasolt „kiszolgált katona” fogalma viszont az önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonát jelenti. A hatályos magyar szabályozást az általam új tartalommal feltölteni javasolt fogalommal összevettem, amelynek eredményeképpen kizárólag az alábbi katonai szolgálati jogviszonyt megszüntető jogcímek mellett és itt sem minden élethelyzetben tartom indokoltnak a humán rekonverziós ellátást.

1. *Szolgálati jogviszonynak a szerződésben vállalt szolgálati idő leteltével²⁰⁷ való megszűnése* esetén progresszív rekonverziós ellátás indokolt: minél hosszabb a szolgálati idő, annál intenzívebb rekonverziós ellátás indokolt, hiszen ekkor a katona évekre vagy akár évtizedekre távol maradt a civil munkaerőpiactól.

2. *Szolgálati jogviszonynak közös megegyezéssel való megszüntetése²⁰⁸* esetén a Magyar Honvédség képviselője a szolgálati viszonyt megszünteti²⁰⁹. Ezt írásba kell foglalni és benne a szolgálati jogviszony időpontját, jogosultságokat és kötelezettségeket meg kell határozni. A megkötött megállapodástól kizárólag mindkét fél egyező akaratával lehet eltérni, kivéve ha a jognyilatkozat megtámadhatóságának²¹⁰ feltételei fennállnak. A közös

²⁰⁷ Hjt. 59. § (1) bek. d) pontja

²⁰⁸ Hjt. 59. § (2) bek. a) pontja

²⁰⁹ Hjt. 60. §

²¹⁰ A megtámadható megállapodás az eredményes megtámadás következtében megkötésének időpontjától érvénytelenné válik, amelynek megtámadására a sérelmet szenvedett fél és az jogosult, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik. A megtámadási jog a szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül a másik félhez intézett jognyilatkozattal vagy közvetlenül bíróság előtti érvényesítéssel gyakorolható. A szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül fordulhat bírósághoz a fél, ha a szerződést a másik félhez intézett jognyilatkozattal támadta meg, és a megtámadás eredménytelen volt. A megtámadásra jogosult fél a megállapodásból származó követeléssel szemben kifogás útján megtámadási jogát még akkor is érvényesítheti, ha az erre rendelkezésre álló határidő már eltelt. A megtámadás joga abban az esetben szűnik meg, ha a megtámadásra jogosult a megtámadási ok ismeretében, a megtámadási határidő megnyílása után a szerződési akaratát megerősíti vagy lemond a megtámadás jogáról (Ptk. 6:89. §)

megegyezés indoka rendkívül szerteágazó lehet, ezért a humán rekonverziós ellátás körét és mértékét megegyezésnek pontosan tartalmaznia szükséges.

3. *Szolgálati jogviszony megszűnik áthelyezéssel közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, vagy a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél fennálló hivatásos szolgálati jogviszonyba a humán rekonverziós ellátásnak át- és továbbképzéssel kapcsolatos feladatai lehetnek indokoltak.*

4. *Szolgálati jogviszonynak felmentéssel²¹¹ való megszüntetése* esetén a szolgálati törvény számos felmondási okot ismer, ezért a rekonverziós ellátásra való jogosultságot ennél a jogviszony megszüntetési formánál erősen differenciálni szükséges. Némelyik felmentési ok a Magyar Honvédség létszámának, szervezetének megváltozására (létszámcsökkentés, átszervezés) vezethetők vissza, a legtöbb pedig a katona személyével függ össze. A kötelező felmentési okok egyben személyi ok is, a szervezeti okok pedig mérlegelési jogkörbe tartoznak. Ezek közül rekonverziós ellátását látom indokoltnak, akit felmentettek

- a) fizikai, pszichikai vagy egészségügyi alkalmatlansága miatt,
- b) csoportos létszámcsökkentés miatt,
- c) átszervezés miatt;
- d) mert a maximális várakozási ideje lejárt és meghosszabbítására nem került sor;
- e) mert rendelkezési állományba nem helyezhető át vagy abban tovább nem tartható;
- f) teljesítményértékelés során alkalmatlan minősítése miatt.

Az alanyi kör meghatározásánál tehát a jelenleg - módosításokkal - hatályos szolgálati törvényt szükséges alapul venni, amely 2012. december 30-ától szabályozza a katonai szolgálati jogviszonyt.

A leszerelők számának ismertetésére nincs lehetőségem²¹², ezért a trendek ismertetésére

²¹¹ Hjt. 59. § (2) bek. b) pontja

²¹² Az egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról szóló 2016. évi CLXXXIV. törvény 29. § a) pontja, valamint a 437-82/2018. nyt. számú Honvéd Vezérkar Személyzeti Csoportfőnökség ügyszerab

aránypárokat²¹³ mutatok be, amely a jelenlegi szolgálati törvény hatályba lépését követő tendenciákra²¹⁴ mutat rá.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tiszt	100%	29%	38%	32%	28%	25%
Altiszt	100%	79%	108%	79%	54%	46%
Legénység	100%	91%	99%	71%	81%	84%
Összesen	100%	74%	85%	63%	62%	62%

7. táblázat. A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma állománykategóriánként (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0,5-5 év	100%	83%	89%	53%	52%	50%
6-10 év	100%	66%	66%	67%	50%	33%
11-15 év	100%	101%	144%	100%	64%	34%
16-20 év	100%	73%	140%	119%	92%	88%
21-25	100%	7%	10%	8%	11%	15%
26-30 év	100%	6%	12%	7%	7%	3%
31-35 év	100%	8%	3%	0%	0%	8%
>35	100%	40%	40%	60%	100%	80%
Összesen	100%	74%	85%	63%	62%	62%

²¹³ 437-82/2018. ny. számú Honvéd Vezérkar Személyzeti Csoportfőnökség ügyszerab 1. számú melléklete

²¹⁴ Az ábrák helyes értelmezéséhez némi magyarázat szükséges. A tendenciákat a pontos létszám adatok nem nyilvános volta miatt úgy érzékeltetem, hogy a 2012. évben kivált létszámot veszem 100%-nak, a következő évek pedig ennek a létszámnak a bizonyos százaléka. Egy fiktív példa alapján: ha 2012-ben 100 tiszt (100%) vált ki a Magyar Honvédségből és 2013. évnél 29% szerepel, ez esetben a 2013-ban 29 fő vált ki, ha viszont 2014-ben 38 fő szerelt le az 38%-ot jelent, ha pedig 2015-ben 32 fő vált meg az egyenruhától 32%-ot mutat a táblázat.

8. táblázat. A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma szolgálati időnként
(Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

A kimutatásban a próbaidő alatt kiváltak adatai azért nem szerepelnek, mert ők a jogviszony rövid volta miatt egyrészt nem igényelnek humán rekonverziós ellátást, másrészt az ennyire korai kiválás legtöbbszörének köze sincs a szolgálati jogviszonyhoz, hanem a fiatalok egy része még egyszerűen nem tudja mit kezdjen az életével, miközben különböző munkaköröket próbálnak ki, amíg nem találnak egyet, ami megfelel nekik.

A leszerelőket érintő fontos szempont, hogy a bekerülés költségtől függetlenül a Magyar Honvédségben szolgálatot teljesítő katonák 24 %-a (Benkő, 2010, o. 87) részesül képzési támogatásban már az első öt szolgálati évében. A képzési támogatásba értendők a gépjárművezetői képzések, polgári végzettséget biztosító OKJ képzések, nyelvtanfolyamok, főiskolai és egyetemi képzések, katonai végzettséggel nem rendelkezőket felkészítő tanfolyamok, valamint előmeneteli és szaktanfolyamok is.

Összességében tehát az általam humán rekonverziós támogatásban részesíteni javasolt *alanyi kör* körülhatárolására a „kiszolgált katona” avított fogalmát új tartalommal javasoltam feltölteni és ezeket az új tartalmi elemeket meg is adtam. Ezen az önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonákat értettem. A fenti alanyi kört saját, önálló döntés nélkül és önhibájukon kívül (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságai, stb.) a Magyar Honvédségből kivált katonákat tartom etikai és gyakorlati szempontból támogatandónak, hogy munkaerőpiacra vagy új közszolgálati jogviszonyba történő beilleszkedésük humán rekonverziós támogatás útján zökkenőmentes legyen. A kiváláskor általános trend, hogy a kiválás a legénységi állománykategóriánál a legmagasabb arányú, az altisztek, majd az tiszteknél egyre alacsonyabb. A szolgálati idő és a kiválás aránya között fordított arányosság tapasztalható. Az állománykategóriáktól és szolgálati időtől függetlenül pedig az is megállapítható, hogy a kiválás mértéke évről évre csökken a Magyar Honvédségben. A sikeres humán rekonverzió egyik pillére a megfelelő alanyi kör megválasztása: meg kell határozni milyen jogosult kör az, amelynek humán rekonverziós ellátása indokolt és ezt a szolgálati törvénnyel meg is kell feleltetni.

8.2.5 Önkéntes tartalékos rendszer lehetséges szerepe a humán rekonverzióban

Az önkéntes tartalékos rendszer hazai bevezetésének alapja az a XXI. századi nemzetközi katonai védelmi tendencia, amely a tömeghadseregen alapuló védelmi képesség helyett egy professzionális és önkéntes védelmi rendszert tart szem előtt. A sorkatonaság felfüggesztésekor csupán hat hónapra csökkent katonai szolgálat már képtelen volt olyan tudással és jártassággal felruházni a sorkatonákat, amellyel később egy ütőképes tartalékos állományt képezhettek volna. A rövid kiképzési idő mellett hazánk 1999-ben NATO-taggá vált, a sorállományt pedig nem lehetett akarata ellenére külföldi szolgálatra vezényelni. NATO csatlakozásunk új típusú katonai kihívásokkal szembesítette a Magyar Honvédséget, hiszen a szövetségi tagság által a saját területen, azaz belföldön megvívandó fegyveres harc kevésbé valószínűvé vált, bár az egyéni és kollektív védelmi képesség fenntartása, minden ország saját területének és lakosságának védelme alapvetés maradt. A 2014. walesi csúcstalálkozó óta a műveleti NATO átalakult készenléti NATO-vá, ugyanakkor ezáltal a missziós tevékenységek során a magyar haderő jóval nagyobb valószínűséggel kerül harcérintkezésbe. Ezt mutatja, hogy a 2015. szeptember 18-ai állapot szerint a Magyar Honvédség 837 fővel vesz részt ilyen feladatokban. Mindkét indok az önkéntes tartalékos rendszer kiépítését, illetve fejlesztését ösztönözte.

Az önkéntes védelmi tartalékos állományt – amely jelenleg a védelmi tartalékos rendszer elsődleges toborzási csoportját jelenti – rendelkezésre állási időszakban fegyveres biztonsági őrként foglalkoztatják a honvédségi kritikus infrastruktúra és objektumok őrzés-védelmi feladataira, befogadó nemzeti támogatási feladatokra, valamint katasztrófavédelemre. Önkéntes védelmi tartalékos az a 18. életévét betöltött és a mindenkori öregségi nyugdíjkorhatárt el nem érő korú személy lehet, aki önként, szerződésben vállalja ezeket a feladatokat. A hivatásos állománnyal ellentétben, a szerződés meghatározott feladatok ellátására szól, amelyekben a tartalékos lehetőség szerint a legnagyobb jártassággal rendelkezik. Alaprendeltetésű feladatukat az említett fegyveres biztonsági őrként, illetve behívásukat követően tartalékos katonaként más eljárási rendben látják el békeidőszakban és különleges jogrendben. A békeidőszakban a tartalékosok munkára irányuló jogviszonyban (munkajogviszony, vállalkozási jogviszony, megbízási jogviszony stb.) állnak a polgári munkáltatójukkal (megbízójukkal vagy megrendelőjükkel), de vállalják a kiképzést vagy már

eleve rendelkeznek azzal. A tartalékos rendszer rendkívüli előnye a rugalmasság és a költséghatékonyság, amellyel a Magyar Honvédség olyan szakembereket állíthat szolgálatába, akik kiemelkedő végzettséggel és képzettséggel rendelkeznek, de esetleg más alkalmassági követelménynek nem felelnek meg, állandó foglalkoztatásukra nincs is szükség vagy rendszerben tartásuk sokkal magasabb ellentételezés mellett volna lehetséges.

Az önkéntes műveleti tartalékos állomány alkalmazhatósága ennél sokkal szélesebb körű. Az e kategóriába tartozók a Magyar Honvédség összes feladatába ténylegesen bevonhatók és a tartalékosok szervezetileg a Magyar Honvédség részét képezik. A különleges jogrendben megalakítandó szervezetek megjelenése a honvédség hadrendjében még inkább kiemelte a tartalékos rendszer fejlesztésének szükségességét. Az önkéntes műveleti tartalékosokkal szemben támasztott életkori követelmények szigorúbbak (18 és 50 év közöttiek lehetnek), vállalniuk kell az évi 15-től 25 napig terjedő kiképzési időszakot, valamint az ún. rendelkezésre állási díj ellentételezéseként 3 évenként minimum 6 hónapos tényleges – amennyiben szerződéskötéskor kifejezetten nem nyilatkoznak, akár külföldi – szolgálatot is kell vállalniuk. Hangsúlyozni szükséges: nem biztos, hogy a tényleges bevonulásra a Magyar Honvédség igényt tart. Az önkéntes műveleti tartalékosok a katonai szervezetek katonai tartalékképességét teremtették meg: a haderő azonnali kiegészítését biztosítják békeidőszakban és rendkívüli jogrendben is, jogosultságaik és kötelezettségeik a hivatásos állományéhoz hasonlóak.

Az önkéntes területvédelmi tartalékosok területvédelmi feladatokra történő felkészítése a Magyar Honvédség Hadkiegészítő, Felkészítő és Kiképző Parancsnokság (a továbbiakban: MH HFKP) feladatrendszerébe került, akik felkészítését végző szervezeti elemek a parancsnokság telephelyeként működnek. Ezzel párhuzamosan a MH HFKP feladatrendszerébe és szervezetébe került 197 új járási szervezeti egység. Az új szolgálati forma célja, hogy Magyarország valamennyi járása rendelkezzen megfelelően kiképzett és kellően felszerelt tartalékos katonákkal. 2016. július 1-jével az önkéntes tartalékosok területvédelmi feladatokra történő egységes rendszerben történő felkészítése helyileg és részben a Zrínyi Miklós Laktanya és Egyetemi Campusra, szervezetileg és teljesen a MH HFKP feladatrendszerébe került. Az alapítást követő ötödik hónapban, 2016. december 1-jei hatállyal a HFKP alárendeltségébe került a MH Bakony Harckiképző Központ, MH Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság, valamint a Béketámogató Kiképző Központ. A bázisévet követően, 2017. február 1-jétől az MH HFKP felügyeli az MH Altiszti Akadémia és az MH Ludovika Zászlóalj kiképzési tevékenységét is. Az önkéntes

területvédelmi tartalékos állomány felkészítését végző szervezeti elemek az MH HFKP illetékes telephelyeként működnek. Az MH HFKP alaprendeltetésű feladatai közé került többek között a minden megyének részét képező, települések meghatározott csoportját magában foglaló járások területén ellátandó területvédelmi, valamint az arra felkészített önkéntes tartalékosok által ellátandó területvédelmi feladatok egységes rendszerben történő végrehajtásával és különleges jogrendben történő irányításával kapcsolatos feladatrendszer. A feladat átvételével párhuzamosan a központ szervezetében 197 új járási szervezeti egység állt fel. A területvédelmi tartalékos szolgálati forma kétszeresen is előnyös: az ország összes járása belátható időn belül rendelkezik tényleges katonai képességekkel rendelkező, saját járásukban szolgálatot teljesítő, felszerelt és kiképzett tartalékos katonákkal anélkül, hogy a tartalékosok lakóhelyükről, munkahelyüktől és hozzátartozóiktól huzamosabb időn át távol lennének. A területvédelmi tartalékosoknak mind a felkészítése, mind alkalmazása járásokban, ritkábban megyében zajlik. A kiképzés évente húsz napot vesz igénybe a lakhelyhez legközelebb eső kiképzési helyen. A tényleges igénybevételt három évenként legfeljebb fél év, amely leggyakrabban katasztrófhelyzetben és veszélyhelyzetben való helytállást, valamint rendezvénybiztosítási, protokoll feladatokat jelent.

Az önkéntes tartalékos rendszer *humán rekonverziós szerepének vizsgálatakor* figyelembe kell venni, hogy foglalkoztatási és jogi értelemben a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony mellett az önkéntes tartalékos jogviszony is katonai szolgálati jogviszonynak minősül, de az előző két jogviszonytól mereven elhatárolja, hogy nem követel meg folyamatos szolgálatteljesítést. *Egyik kiemelkedő humán rekonverziós szerepét abban látom, hogy a civil foglalkoztatási jogviszony fenntartása mellett lehetőséget teremt a katonai szolgálati jogviszony szinte valamennyi feladatkörének ellátására.* Az önkéntes tartalékos ugyanis csak kivételesen teljesít katonai feladatokat (katonai oldal) és párhuzamosan teljes értékű munkajogviszonyban (civil oldal) is állhat. A másik szerepe lehet, ha *az önkéntes tartalékos rendszer fenntartásában a katonai múlttal nem rendelkező civilek mellett a leszerelt katonák a jelenleginél is intenzívebb szerepet vállalnak*, amely felfogható az egyén szempontjából az intenzív hivatásos vagy szerződéses katonai kötelek felváltásának egy kötetlenebb önkéntes tartalékos, de még mindig katonai jogviszonyra.

Hipotézisek egybevetése az eredményekkel

Kutatásaim hat hipotézis felállításával kezdtem meg, amelyek teljes vagy részleges igazolását, valamint megdöntését céloztam meg. Ezek

1. Dokumentumelemzés módszerével nemzetközi és hazai történelmi, valamint általános és magyar jogtörténeti részletes elemzésekkel egyértelműen *igazolást nyert első hipotézisem*, amely szerint a területi államoknak valóban több ezer éves, visszatérő társadalmi problémája a haderőjükből kivált katonák sorsának megfelelő rendezése.
2. *Második hipotézisemmel* azt feltételeztem, hogy a NATO tagállamok teljes körű humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek. Ezt a feltételezést csak *részben sikerült igazolnom*, mert kizárólag az Amerikai Egyesült Államok és az Egyesült Királyság humán rekonverziós ellátása intézményesített teljes körűen, a többi vizsgált tagország parciálisan intézményesített rekonverziós intézményrendszert működtet.
3. *Harmadik feltételezésem* volt, hogy a katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei részben vannak kidolgozva, valamint a munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódnak. Jogszabályok, valamint kutatások másodelemzésével *igazoltnak látom ezen harmadik hipotézisem*, hiszen a rekonverzió jelenlegi megfogalmazása bizonytalan, esetleges és példálózó, illetve a munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódik. A rendszertani bizonytalanságok elkerülése érdekében tudományos alapossággal megfogalmazott rekonverziós fogalomra van szükség, ezért a humán rekonverziónak egy szűkebb és tágabb értelmezését is kezelni kell.
4. Negyedik hipotézisem az volt, hogy a humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése és fejlesztése egy összkormányzati fejlesztés alapja. A XIX. század végi és XX. század eleji magyar honvédelmi törvény részletesen szabályozta és több elemében is intézményesítette a kiszolgált katonák - hangsúlyosan az altisztek, később a legénység - társadalmi visszailleszkedésének kérdését. A jelenleg hatályos amerikai és brit szabályozás pedig teljes mértékben összkormányzati szinten kezeli a humán rekonverziót. A fentiekkel *igazoltam negyedik hipotézisem*.

5. *Ötödik hipotézisemet*, miszerint magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálatukon túli áldozatokat is hozni, a Magyar Honvédség állományának elvárásairól és jövőképéről szóló részletes kutatással (Krizbai, 2009) *igazoltam*.
6. *Utolsó hipotézisem* értelmében az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések, sem tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési), sem értékdimenziókban nem váltak a Magyar Honvédség működésének részévé. A vonatkozó hazai szabályozás elemzéséből és joggyakorlatából nyilvánvaló, hogy Magyarországon a rendszerváltást követő nagyarányú létszámcsökkentéssel kapcsolatosan és az önkéntes haderőre áttérés során a hipotézisemben foglaltak *igazoltak*. Megítélésem szerint a jelenleg hatályos rekonverziós ellátás eddigi szabályozását és gyakorlatát ugyan nem szabad teljes egészében hatályon kívül helyezni vagy negligálni, de azok gyökeres átalakítása elkerülhetetlen és a rekonverziós ellátást fejleszteni szükséges.

A hipotézisek igazolásával, valamint megcáfolásával megítélésem szerint egyértelművé tettem a magyar humán rekonverziós szabályozás módosítása és rekonverziós intézményrendszer teljes kiépítése szükségességét és halaszthatatlanságát.

Új tudományos eredmények

Az értekezésben vázoltak alapján kutatásaim *új tudományos eredményeinek tartom a következőket:*

1. Hazai jogtörténeti elemzéssel és nemzetközi intézmények bemutatásával alátámasztottam, hogy **összkormányzati szinten intézményesíteni kell** a kiszolgált katonák sorsának rendezését.

2. Elsőként bizonyítottam, hogy a humán rekonverzióra nem csak az érintett leszerelőknek van szüksége, hanem ez állami érdek, amelynek elmaradása, sikertelensége, illetve elégtelensége számos kockázattal jár (**humán rekonverziós ellátás létjogosultsága**).

3. Elsőként bizonyítottam, hogy a **rendszerátalakítás utáni rekonverziós kudarcok oka** a szabályozás esetlegessége parciális intézményesülése.

4. Kidolgoztam a katonai humán **rekonverzió szűkebb és tágabb értelmezését, új komplex tartalmát**.

5. Meghatároztam milyen **alanyi** kör humán rekonverziós ellátása indokolt (**humán rekonverziós alanyi kör**). A humán rekonverziós ellátásra a hivatásos és szerződéses állományban egyaránt szüksége van és elsőként hívtam fel a figyelmet a hivatásos állomány megnövekedett humán rekonverziós szükségleteire. Új, korszerű tartalommal töltöttem fel a **kiszolgált katona** avitt fogalmát és azt meg is feleltettem a hazai hatályos szabályozással. Az általam bevezetni kívánt „kiszolgált katona” fogalma ez alapján *az önálló döntés és felelősség magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonát* jelenti.

6. Széleskörű hazai történeti és átfogó nemzetközi szabályozásra és tapasztalatokra alapozva elsőként kidolgoztam egy stratégiai megközelítésű humán rekonverzió elveit, követelményeit, tartalmát, összetevőit (**humán rekonverziós intézményrendszer**).

Ajánlások az értekezésnek a gyakorlatban történő felhasználására

Az értekezés vélelmezhetően ráirányítja az állami vezetők figyelmét a Magyar Honvédség rekonverziós intézményrendszerének és szabályozásának hiányosságaira. Számos területet viszont a disszertáció terjedelme vagy témája miatt részben vagy egyáltalán nem tartalmaz. Ez elkerülhetetlen, hiszen a leszerelőről való gondoskodás problémája annyira összetett, hogy valamennyi területe nem kezelhető szabályozási aspektusból, illetve nem oldható meg szabályozással, így azok további kutatást igényelnek. Ilyen például:

1. a katonai pályát elhagyók felkészítésének módszertana;
2. a pályaelhagyás lélektani hatásainak részletes vizsgálata.

A fenti kutatás és eredményei meggyőződésem szerint *több olyan kérdésre hívták fel a kutatók és jogalkotók, valamint szakemberek figyelmét is, amelyek megfelelő impulzust adnak a humán rekonverziós kutatásokhoz, illetve támogatják ezen vagy újabb eredmények gyakorlati megvalósítását.* Ezeknek a tudományos eredményeknek és kezdeményezéseknek át- és továbbgondolása, illetve szerencsés esetben részleges vagy teljes megvalósítása átütő javulást eredményezhet a Magyar Honvédség humán rekonverziós ellátásában.

E kutatásom jövőbeni folytatásával igyekszem a magyar katonák szolgálati pályafutásának méltó lezárásához és a civil életben való boldogulásukhoz, valamint a kettő közötti zökkenőmentes átmenethez hozzájárulni. Külön felhívom a figyelmet a rendkívül gazdag hatályos nemzetközi szabályozásra és szakirodalomra, amelyek kiváló alapját képezik a jövőbeni humán rekonverziós kutatásoknak.

A humán rekonverzió három évszázados hazai és több ezer éves külföldi történelme, szabályozása és ezek tapasztalatai, különös tekintettel a hatályos nemzetközi szabályozás eredményeire, határozottan megmutatják azokat a fejlesztési irányokat, amelyek egy átfogó és intézményesített magyar ellátási rendszer irányába mutatnak. A humán rekonverzió szabályozási kérdéseit kiemelve ugyan, de igyekeztem annak valamennyi releváns részletproblémáját és háttérét is bemutatni. Ezáltal akartam a haderőből való kiválás alapproblémája iránti elkötelezettséget és fókuszot fenntartani, valamint a leszerelés és a gondoskodás belső összefüggéseit a kutatásaim során nem elveszíteni. Ennek hiányában a leszerelés és a humán rekonverzió belső összefüggéseinek felismerése, valamint kizárólag a szabályozás és intézményesülés vizsgálata az értekezés gyakorlati felhasználhatóságát jelentősen csökkentették volna. Az értekezésben kidolgozott tény- és jogszabáylelemzések,

valamint következtetések ennek következtében egységes rendszert alkotnak. A megszerzett kutatási eredmények és következtetések alapján *javaslom az értekezés felhasználását a következő folyamatokhoz:*

1. A humán rekonverziós ellátásban megítélésem szerint szemléletváltásra van szükség. Legelőször azt szükséges felismerni, hogy a haderőből kiválók ellátását holisztikus szemlélettel szükséges megközelíteni, amelyhez komplex és teljes körűen intézményesített humán rekonverziós intézményrendszerre van szükség a stratégiai elvek, szűk körű és eseti döntések, ideiglenes humán ellátási csomagok és jogi szabályozások helyett. Ugyancsak elégtelen a humán rekonverziós ellátások egyes elemeinek (pl. munkaerőpiaci visszailleszkedés) kizárólagos fejlesztése és a munkaerőpiaci visszailleszkedés sikerességét megalapozó további támogatások (pl. rehabilitációs ellátás, mentális kezelés, állásinterjúra felkészítés vagy civil átképzés), illetve a társadalmi visszailleszkedés segítésének és egyéb aspektusainak negligálása, esetleg háttérbe szorítása. Meggyőződésem, hogy széleskörű, tárcaközi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntéssorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszert kell bevezetni és fontosnak tartom, hogy ennek nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb társadalmi, illetve kormányzati kontextusban kell megjelennie.
2. A humán rekonverziós intézményrendszer működését folyamatosan monitorozni és ennek eredményeként a humán rekonverziós ellátásban jogszabály-módosításokat kezdeményezni szükséges, valamint a korrekciós lépéseket haladéktalanul meg kell tenni.
3. Kiemelt feladat a folyamatos munkaerőpiaci kutatások megkezdése, állománykategóriától függetlenül, valamint a leszerelő katonák interjúztatása és felmérése, ezek eredményeinek elemzése, következtetések levonása, illetve javaslatok megfogalmazása.
4. Tárcaközi egyeztetéseket, konferenciákat, majd munkacsoportüléseket elengedetlennek tartom a kezdetektől a Nemzeti Közszolgálati Egyetem szakembereinek és tudásbázisának bevonásával. Megítélésem szerint az egyetemmel együttműködésben a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság területén vélelmezhetőek kimagasló tudományos eredmények, illetve fejlesztési

javaslatok.

5. A honvédelmi és a belügyi tárcának rendszeres egyeztetést indokolt tartania, mindkét tárca alárendeltségbe tartozó hivatásos állomány kiválását követő utógondoskodás szabály- és intézményrendszerének kidolgozása érdekében. Javaslom ezeken az egyeztetéseken felhasználni az értekezés kutatási eredményeit is. Ezen egyeztetések eredményeként közösen határoznák meg az egyes közigazgatási és civil szervezetek hatáskörét és illetékességét humán rekonverziós területen.
6. A tárcaszinten vagy közösen felállított humán rekonverziós intézményrendszer működtetéséhez költségvetést javasolt biztosítani, a működését pedig különösen a kezdeti időszakban ellenőrizni szükséges, a tapasztalt hiányosságok kiküszöbölésére pedig a korrekciós lépéseket meg kell tenni.
7. A további kutatások támogatása érdekében a humán rekonverzió fogalmát indokolt kibővíteni az általam javasolt elemekkel.
8. A fentiek eredményeként a Magyar Honvédség humán rekonverziós szabályozásának módosítását, valamint intézményrendszerének bővítését javaslom. Az ellátás intenzitásának elérendő minimumszintjeként javaslom a XIX. század második²¹⁵ és a XX. század első felében²¹⁶ működő magyar humán rekonverziós ellátás intenzitását - a jogállami követelményeknek megfelelő, jelenlegi korszerű jogi garanciákkal - meghatározni.
9. A humán rekonverziós intézményrendszer működtetéséhez javaslom a szükséges költségvetési fedezet biztosítását és szakembergárda felvételét, illetve vezénlyését (átcsoportosítását).
10. A Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar alapképzési szakai közül elsősorban a katonai vezető, másodsorban katonai logisztika, katonai üzemeltetés, valamint állami légiközlekedés alapszakokon

²¹⁵ Különösen az 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről, valamint az 1873. évi II. törvénycikk a kiszolgált altisztek alkalmazásáról fogalmaz meg fejlesztési szempontból is értékálló jogosítványokat.

²¹⁶ Lásd a *honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített légénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról* szóló 1931. évi III. törvénycikket.

javaslom az értekezésben foglaltak lényegét tananyagba illeszteni. A kari mesterképzésben pedig az értekezésben foglaltakat részletesen javaslom oktatni védelmi vezetéstechnikai rendszertervező, valamint katonai vezető és katonai üzemeltetés mesterképzési szakokon.

Végül őszinte nagyrabecsülésemet fejezem ki mindazoknak, akik éveken keresztül tudásuk legjavát megosztották velem, javaslataikkal, és észrevételeikkel és nem utolsó sorban kritikájukkal hozzájárultak értekezésemhez.

Kapcsolódó publikációs munkák jegyzéke

1. Petruska, F. (2017). Nemzetközi rekonverzió jogtörténete. *Hadtudományi Szemle* 10(2), 506-519.
2. Petruska, F. (2017). Magyar rekonverzió jogtörténete. *Hadtudományi Szemle* 10(2), 489-505.
3. Petruska Ferenc (2016). Szerződésesek és önkéntes tartalékosok – az önkéntes haderő két fontos pillére. *Honvédségi Szemle* 144(2), 89-99.
4. Petruska, F. (2015). A rekonverzió szabályozásának története. *Hadtudományi Szemle* 8(2), 162-181.
5. Petruska, F. (2015). The Impact of the All-Volunteer Force on Hungarian Officer Training. *Academic and Applied Research in Public Management Science* 14(1), 35-44.
6. Petruska, F. (2017). Open borders limited In: Keresztes Gábor , Kohus Zsolt , Szabó P. Katalin , Tokody Dániel (szerk.) *Tavaszi Szél Konferencia 2017: Nemzetközi Multidiszciplináris Konferencia : Absztraktkötet.* 477 p. Konferencia helye, ideje: Miskolc , Magyarország , 2017.03.31 -2017.04.02. Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége, 2017. 142. (ISBN:978-615-5586-14-9)
7. Farkas Ádám , Horváth Tibor , Padányi József , Petruska Ferenc A Magyar Honvédség feladatai, szerepének és helyzetének jogi aspektusai a tömeges migráció kapcsán In: Tálas Péter (szerk.) *Magyarország és a 2015-ös európai migrációs válság.* 217 p. Budapest: Dialóg Campus Kiadó, 2017. 159-177. (ISBN:978-615-5376-63-4)
8. Csengeri János , Czövek János , Elek József , Forgács Balázs , Fischl Vilmos , Farkas Ádám , Himmer Péter , István Miklós , Kiss Csaba , Kovács Tamás , Kozsik Gergely , Németh József , Németh-Zsohár Agnieszka , Sári Szabolcs , Szabóné Szabó Andrea , Szabó Károly , Papp László , Petruska Ferenc, Szak Andrea , Kaló József , Szécsi János , Szekeres György , Tóth Csaba , Tircsi Hajnal , Ujházy László , Ujházi Loránd Krizbai János (szerk.) *Fiataltisztek zsebkönyve* Budapest: NKE Szolgáltató Nonprofit Kft, 2016. 293

9. Bódi Stefánia, Kádár Pál , Petruska Ferenc Jogi szakkifejezések tára (12. fejezet)
In: Németh András (szerk.) Jogi alapismeretek honvéd tisztjelölteknek. 211 p.
(Nemzeti Közsolgálati Egyetem) Budapest: Nemzeti Közsolgálati
Egyetem, 2014. 199-207. (ÁROP PROJEKT 2.2.21) (ISBN:978-615-5491-07-8)

Felhasznált irodalom

1. 3 reasons returning U.S. veterans end up in prison. (2017, szeptember 6). Elérés 2018. július 21., forrás <https://www.futurity.org/military-veterans-prison-1535212/>
2. A Pallas nagy lexikona [az alapmű. (2001). Arcanum Adatbázis [u.a. Elérés forrás <http://mek.oszk.hu/00000/00060/cimkes.html>
3. Abraham, F. (1915). *Proceedings of the National Conference of Charities and Correction, at the... Annual Session held in..* (1915. kiad.). Boston: Boston : Press of Geo. H. Ellis. Elérés forrás <http://archive.org/details/proceedingsofnat42natiuoft>
4. Aktuality. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <http://www.mil.sk/index.php?site=vsvap>
5. Alföldy Géza. (2002). *Római társadalomtörténet*. Budapest: Osiris.
6. Altschuler, G. C., & Blumin, S. M. (2009). *The GI Bill: a new deal for veterans*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
7. Apuzzo, M. (2017, december 21). Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis. *The New York Times*. Elérés forrás <https://www.nytimes.com/2015/04/14/us/ex-blackwater-guards-sentenced-to-prison-in-2007-killings-of-iraqi-civilians.html>
8. Ayton, A., & Price, J. L. (Szerk.). (1995). *The medieval military revolution: state, society and military change in medieval and early modern Europe*. London ; New York: I.B. Tauris.
9. Bányai, K. (2005). Pályaelhagyó logisztikai tisztek konverziója az üzleti logisztikába (o. 136). Budapest: ZMNE. Elérés forrás http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai_kornel.pdf
10. Bányai, K. (2013). Pályaelhagyó logisztika tisztek rekonverziója az üzleti logisztikába. ZMNE. Elérés forrás <http://archiv.uni->

nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai_kornel.pdf

11. BBC NEWS | Special Report | 1998 | 03/98 | russian mafia | The rise and rise of the Russian mafia. (é. n.). Elérés 2018. augusztus 24., forrás http://news.bbc.co.uk/2/hi/special_report/1998/03/98/russian_mafia/70095.stm
12. Benkő, T. (2009). A rekonverzió helye, szerep és szükségessége a professzionalizálódó haderőben. *Sereg Szemle*, 7(4), 37. Elérés forrás <http://docplayer.hu/68429798-Az-elomeneteli-rendszer-egykes-kerdesei.html>
13. Benkő, T. (2010). A rekonverzió, mint a professzionális haderő humán erőforrás gazdálkodásának egyik stratégiai kérdése. Budapest: ZMNE. Elérés forrás http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2010/benko_tibor.pdf
14. Berger, P. L., & Luckmann, T. (1971). *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. Harmondsworth, Middlesex, England Baltimore, Maryland, U.S.A. Ringwood, Victoria, Australia: Penguin Books.
15. Berta, T., & Csongrád Megyei Levéltár (Szeged). (2002). *A szegedi közösségi tanyai iskolák adattára*. Szeged: Csongrád Megyei Levéltár.
16. Bett, M. (1995). *Armed Forces Review: Bett Report (Hansard, 5 April 1995)*. Elérés forrás <https://api.parliament.uk/historic-hansard/written-answers/1995/apr/05/armed-forces-review-bett-report>
17. Beyer és mtsai. - 1986 - North Atlantic Treaty Organisation.pdf. (é. n.). Elérés forrás https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf
18. Beyer, J., Cooper, J., Holden, G., Nectoux, F., Ramsey, N., Schorr, D., ... McLean, S. (1986). North Atlantic Treaty Organisation. In J. Beyer, J. Cooper, G. Holden, F. Nectoux, N. Ramsey, D. Schorr, ... A. White, S. McLean (Szerk.), *How Nuclear Weapons Decisions are Made* (o. 204–233). London: Palgrave Macmillan UK.

https://doi.org/10.1007/978-1-349-18081-3_6

19. Binks, E., & Cambridge, S. (2018). The Transition Experiences of British Military Veterans: Military Transition Experiences. *Political Psychology*, 39(1), 125–142.
<https://doi.org/10.1111/pops.12399>
20. Boulton, M. (2014). *Failing our veterans: the G.I. Bill and the Vietnam Generation*. New York: New York University Press.
21. Bound, J., & Turner, S. (1999). *Going to War and Going to College: Did World War II and the G.I. Bill Increase Educational Attainment for Returning Veterans?* (No. w7452). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
<https://doi.org/10.3386/w7452>
22. Bourdieu, P., Ferge Zsuzsa, Léderer Pál, & Ádám Péter. (1978). *A társadalmi egyenlőtlenségek újratemelődése: tanulmányok*. Budapest: Gondolat. Elérés forrás <https://www.scribd.com/document/70136591/Bourdieu-Pierre-a-mi-Egyenlotlensegek-Ujratemelodese-Hu-Nncl4328-861v1>
23. Brokaw, T. (1999). *The greatest generation speaks: letters and reflections* (1st ed). Norwalk, Conn: Easton Press.
24. Brunger, H., Serrato, J., & Ogden, J. (2013). “No man’s land”: the transition to civilian life. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 5(2), 86–100.
<https://doi.org/10.1108/17596591311313681>
25. Bustamante, C. (2018). Chicagoland Veterans Study. Elérés 2018. július 23., forrás <http://cir.usc.edu/research/research-projects/chicagoland-veterans-study>
26. Canada, & Department of National Defence. (2002). *Military HR strategy 2020: facing the people challenges of the future*. Ottawa: Dept. of National Defence.
27. Career Transition Partnership. (2018a). Elérés 2018. augusztus 16., forrás <https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership>

28. Career Transition Partnership. (2018b). Elérés 2018. augusztus 16., forrás <https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership>
29. Castro, C. A., Kintzle, S., & Hassan, A. (2018). THE STATE OF THE AMERICAN VETERAN:, 64.
30. China Orders Struggling State Firms to Hire Laid-off Soldiers. (2015). Elérés 2018. július 22., forrás <https://www.voanews.com/a/china-orders-struggling-state-firms-to-hire-laid-off-soldiers/3122662.html>
31. China's army to get more prominent role in military reform. (2015, november 27). *Reuters*. Elérés forrás <https://www.reuters.com/article/us-china-defence/chinas-army-to-get-more-prominent-role-in-military-reform-idUSKBN0TG08920151127>
32. Coming_Home_Assessment_Report_for_Charlotte-Mecklenburg_FINAL_5-26.pdf. (é. n.). Elérés forrás https://www.ffc.org/sites/default/files/2018-05/Coming_Home_Assessment_Report_for_Charlotte-Mecklenburg_FINAL_5-26.pdf
33. Crozier, M., Sebes Anna, & Kulcsár Kálmán. (1981). *A bürokrácia jelensége: esszé a modern francia szervezeti rendszerek bürokratikus tendenciáiról, valamint a társadalmi és kulturális rendszerrel való kapcsolataikról*. Budapest: Közgazdasági és Jogi K.
34. Czech Ministry of Defence – Department of Communication and Promotion (DCP). (2011). *The White Paper of Defence* (o. 169). Prága. Elérés forrás http://www.army.cz/assets/en/ministry-of-defence/whitepaperondence2011_3.pdf
35. Diplomat, D. C., The. (2015). Take Notice, Asia: China's Military Is Getting Leaner and More Lethal. Elérés 2018. július 23., forrás <https://thediplomat.com/2015/12/take-notice-asia-chinas-military-is-getting-leaner-and-more-lethal/>
36. Domokos, A. (1998). Kriminológiai Közlemények 56. | kriminologia.hu. Elérés 2018.

- július 21., forrás <https://www.kriminologia.hu/publikaciok/kriminologiai-kozlemenyek-56>
37. Downsizing the PLA, Part 1: Military Discharge and Resettlement Policy, Past and Present. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://jamestown.org/program/downsizing-pla-part-1-military-discharge-resettlement-policy-past-present/>
38. Education and Training Home. (2018). Elérés 2018. július 22., forrás <https://benefits.va.gov/gibill/>
39. Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis - The New York Times. (é. n.). Elérés 2018. augusztus 24., forrás https://www.nytimes.com/2015/04/14/us/ex-blackwater-guards-sentenced-to-prison-in-2007-killings-of-iraqi-civilians.html?smid=tw-share&_r=0#story-continues-6
40. Farkas, Á. (2012). Rendkívüli idők, rendkívüli adók... Elérés 2018. július 22., forrás http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/rendkivuli_idok_rendkivuli_adok/
41. Fekete, B. (2010). Kísérlet a jogösszehasonlítás tudománytörténetének új értelmezésére. PPKE. Elérés forrás <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12332/file/Fekete%20Bal%C3%A1zs%20PhD.pdf>
42. Forever GI Bill - Harry W. Colmery Veterans Educational Assistance Act - Education and Training. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.benefits.va.gov/GIBILL/forevergibill.asp>
43. Földi András, Hamza Gábor, Brósz Róbert, Pólay Elemér, & Rihmer Zoltán. (2014). *A római jog története és intézményei*. Budapest: Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó.
44. Gajduscheck, G., & Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (Budapest). (2008). *Rendnek lenni kellene: tények és elemzések a közigazgatás ellenőrzési és bírságolási tevékenységéről*. Budapest: KSzK ROP 3.1.1.

Programigazgatóság.

45. G.I. Bill - World War II. (2018). Elérés 2018. július 22., forrás <http://www.history.com/topics/world-war-ii/gi-bill>
46. GI Bill Overview | Military.com. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.military.com/education/gi-bill/learn-to-use-your-gi-bill.html>
47. Gyuris, M. (2011). *Katonák munkaerő-piaci reintegrációjának képzési programja* (projektzáró jelentés) (o. 21). Budapest: Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítvány. Elérés forrás <http://hka.hu/dokumentumok/archivum/>
48. Hall, K. C. (2014). *Veteran employment: lessons from the 100,000 jobs mission*. Santa Monica, CA: RAND.
49. Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
50. Hans Rai, C. (1995). A könyvtáros hivatás Magyarországon. *Könyvtári Figyelő*, 1(2). Elérés forrás http://epa.oszk.hu/00100/00143/00014/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_1995_2_292-295.pdf
51. Havas, L., Hegyi, G., & Szabó, E. Z. (2007). *Római történelem*. Budapest: Osiris.
52. Health Careers. (2018). Elérés 2018. augusztus 16., forrás <https://www.healthcareers.nhs.uk/>
53. Hebblewhite, M. (2016). *The Emperor and the Army in the Later Roman Empire, AD 235–395*. Taylor & Francis.
54. Herman, A., & Yarwood, R. (2014a). From services to civilian: The geographies of veterans' post-military lives. *Geoforum*, 53, 41–50.

<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2014.02.001>

55. Herman, A., & Yarwood, R. (2014b). From services to civilian: The geographies of veterans' post-military lives. *Geoforum*, 53, 41–50.
<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2014.02.001>
56. hermes. (2015, november 27). China announces massive reforms to its military [Text].
Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/china-announces-massive-reforms-to-its-military>
57. Holton, R. J., & Turner, B. S. (1990). *Max Weber on economy and society* (Reprint). London: Routledge.
58. How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://federalnewsradio.com/commentary/2017/08/how-the-va-choice-and-quality-employment-act-of-2017-may-drive-civil-service-reform/>
59. Humánpolitikai Főosztály. (2000). Elérés forrás <http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/hm-humanpolitikai-foosztaly>
60. Humes, E. (2006). *Over here: how the G.I. Bill transformed the American dream* (1st ed). Orlando: Harcourt.
61. Huntington, S. P. (1994). *A katona és az állam: a civil és a katonai szféra viszonyának elmélete és politikája*. Budapest: Zrínyi K : Atlanti K.
62. *Jog és filozófia: antológia a XX. század jogi gondolkodása köréből*. (2008). Budapest: Szent István Társulat.
63. Jolly, R. A. (1987). *Military man, family man: crown property?* London; Washington [D.C.: Brassey's Defence Publishers. Elérés forrás <http://books.google.com/books?id=ZmDfAAAAMAAJ>

64. Kálmán, L. (2010). Rekonverzió a Magyar Honvédségben. *Honvédségi Szemle*, 1(4), 33.
65. *Katonai terminológiai értelmező szótár*. (2015). Budapest: Zrínyi.
66. Krizbai, J. (2009). *A civil munkaerőpiacra visszatérést támogató szervezeti feltételrendszer kialakításának feltételei, az állomány képzési igényeinek a honvédség lehetőségeinek felmérése* (o. 122). Budapest: ZMNE.
67. Krizbai, J. (2012). A modern fegyveres küzdelem humán vonatkozásai, a katonai hivatás sajátosságai. *Hadtudományi Szemle*, 3(4), 111–124. Elérés forrás http://mhtt.eu/hadtudomany/2012/3_4/HT_2012_3-4_Krizbai_Janos.pdf
68. Kübler-Ross, E., Kessler, D., & Kató Eszter. (2002). *Élet-leckék: az élet titkaira tanít bennünket a halállal és a haldoklással foglalkozó két szakember*. Budapest: Vigilia.
69. Lammers, C. J., & Hickson, D. J. (Szerk.). (2013). *Organizations alike and unlike: international and interinstitutional studies in the sociology of organizations*. London: Routledge.
70. Lemieux, T., & Card, D. (2003). Education, earnings, and the ‘Canadian G.I. Bill’. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d’économique*, 34(2), 313–344. <https://doi.org/10.1111/0008-4085.00077>
71. Louis D., B. (1905). Business a profession Chapter 20 — Louis D. Brandeis School of Law Library. Elérés 2018. július 21., forrás <https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis-collection/business-a-profession-chapter-20>
72. Luhmann, N., Ziegert, K. A., & Kastner, F. (2004). *Law as a social system*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
73. Magyar Máltai Lovagrend. (2018). Elérés 2018. július 22., forrás <http://www.mmlsz.hu/tartalom/show/128>

74. Mallory, S. L. (2012). *Understanding organized crime*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
75. Manfredi, S., & Vickers, L. (Szerk.). (2016). *Challenges of active ageing: equality law and the workplace*. London: Palgrave Macmillan.
76. McNab, C. (Szerk.). (2009). *Armies of the Napoleonic Wars: an illustrated history*. Oxford ; New York: Osprey Pub.
77. Ministry of Defence. (2018a). *Armed forces Pension Scheme 2015* (o. 58). London: Ministry of Defence. Elérés forrás https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/419740/20150312_AFPS15_YPSE_FINAL.pdf
78. Ministry of Defence. (2018b, július 1). Service leavers guide. Elérés 2018. augusztus 8., forrás <https://www.gov.uk/government/publications/service-leavers-pack>
79. Ministry of National Defence Republic of Poland. (2013). Strategy of Development of the National Security of Poland 2022. Elérés forrás http://en.mon.gov.pl/p/pliki/dokumenty/rozne/2014/01/ENGLISH_SRSBN_RP_do_pobrania.pdf
80. Ministry of National Defence Republic of Poland. (2018). Ministry of National Defence Republic of Poland. Elérés 2018. július 23., forrás <http://en.mon.gov.pl/szukaj-wiecej/?tytul=civilian&start=&koniec=&dzial=news>
81. Ministry of National Defense People's Republic of China. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <http://eng.mod.gov.cn/>
82. Molnár, F. (1999). *A NATO és a magyar politika*. (J. Ambris, Szerk.). Budapest: Magyar Tudományos Akadémia.
83. Montgomery GI Bill Active Duty (MGIB-AD) - Education and Training. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás https://www.benefits.va.gov/gibill/mgib_ad.asp

84. Nagy Károly. (1999). *Nemzetközi jog: [egyetemi tankönyv]*. Budapest: Püski.
85. Nagy, L. (1985). *Megint fölszánt magyar világ van--: társadalom és hadsereg a XVII. század első felének Habsburg-ellenes küzdelmében*. Budapest: Zrínyi Katonai Kiadó.
86. Nolte, G. (Szerk.). (2003). *European military law systems*. Berlin: De Gruyter Recht.
87. O'Connor, K., Kline, A., Sawh, L., Rodrigues, S., Fisher, W., Kane, V., ... Smelson, D. (2013). Unemployment and Co-occurring Disorders Among Homeless Veterans. *Journal of Dual Diagnosis*, 9(2), 134–138.
<https://doi.org/10.1080/15504263.2013.778804>
88. Parsons, T. (1939). The Professions and Social Structure. *Social Forces*, 17(4), 457–467. <https://doi.org/10.2307/2570695>
89. Pecz V. (1904). Ókori lexikon I-II. kötet. Szerk.: Pecz Vilmos. Bp., 1902-1904, Franklin-Társulat. Gazdag szövegek és egészoldalas képanyaggal. Átkötött félvászon-kötés, márványozott lapélekkel, jó állapotban. In *Darabanth Kft.* Elérés forrás
<https://www.darabanth.com/hu/gyorsarveres/321/kategoriak~Konyvek/Konyvek-Tortenelem~2000005/Okori-lexikon-I-II-kotet-Szerk-Pecz-Vilmos-Bp-1902-1904-Franklin-Tarsulat-Gazdag-szovegk~II1741141/>
90. Pokol, B. (1991). *A professzionális intézményrendszerek elmélete*. Budapest: Felsőoktatás Koordinációs Iroda.
91. Post-9/11 GI Bill - Education and Training. (é. n.). Elérés 2018. július 22., forrás https://www.benefits.va.gov/gibill/post911_gibill.asp
92. President Obama Signs Bill to Give the VA the Resources It Needs | whitehouse.gov. (2014). Elérés 2018. július 23., forrás <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2014/08/07/president-obama-signs-bill-give-va-resources-it-needs>

93. Recruiting ex-services personnel. (2018). Elérés 2018. augusztus 9., forrás <https://www.gov.uk/guidance/recruitment-for-ex-services-personnel>
94. Research and Technology Organization. (2007). Recruiting and retention of military personnel Recrutement et rétention du personnel militaire. North Atlantic Treaty Organization, Research and Technology Organization. Elérés forrás https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf
95. Roberts, D. (2014, október 23). US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians. *The Guardian*. Elérés forrás <https://www.theguardian.com/us-news/2014/oct/22/us-jury-convicts-blackwater-security-guards-iraq>
96. Scotll, A. forces pensions, & helpline 0800 085 3600, G. 8EX V. U. (2018). Armed forces pensions. Elérés 2018. augusztus 16., forrás <https://www.gov.uk/guidance/pensions-and-compensation-for-veterans>
97. Sims, C. S., Vaughan, C. A., Theologis, H., Boal, A., & Osilla, K. C. (2015). Navigating the Road to Reintegration: Status and Continuing Support of the U.S. Air Force's Wounded Warriors. *Rand Health Quarterly*, 5(2), 17.
98. Some levels of military discharge can mean no benefits for former service members. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.usnews.com/news/us/articles/2015-12-24/some-military-discharges-mean-no-benefits-after-service-ends>
99. Somfai, B. (2011). *Hivatás vagy foglalkozás?* Toronto. Elérés forrás <http://web.295.ca/gondolkodo/talalkozo/irasok/SomfaiHU89.html>
100. Stromfeld, A. (1909). Altiszti kérdés általában, a továbbbszolgáló altisztek polgári szolgálatba való átlépése. In *Magyar Katonai Közlöny* (Köt. 2). Budapest.

101. Sümegi, A. (2018, július 21). Az alkohol a drog szintjére zuhant, és ez nem az ő hibája. Elérés 2018. július 21., forrás <http://vinoport.hu/aktualis/az-alkohol-a-drog-szintjere-zuhant-es-ez-nem-az-o-hibaja/2733>
102. Szabó, J., & Magyar Hadtudományi Társaság. (1995). *Hadtudományi Lexikon*. Budapest: Magyar Hadtudományi Társaság.
103. Szakály, S. (2018). Horthy jobban csinálta? | 24.hu. Elérés 2018. július 22., forrás https://24.hu/élet-stilus/2011/06/14/horthy_jobban_csinalta/
104. Szekendi, G., & Kovács, T. (2018). *Köszolgálati életpályák a honvédelemben* (2018. kiad.). Budapest: Dialóg Campus Kiadó. Elérés forrás http://akfi-dl.uninke.hu/pdf_kiadvanyok/web_PDF_EKM_Kozszolgalmati_eletpalyak_honvedelemben.pdf
105. Tólas, P. (Szerk.). (2017). A Magyar Honvédség feladatai, szerepének és helyzetének jogi aspektusai a tömeges migráció kapcsán. In Á. Farkas, J. Padányi, T. Horváth, & Petruska Ferenc, *Magyarország és a 2015-ös európai migrációs válság* (o. 217). Budapest: Dialóg Campus Kiadó. Elérés forrás <https://opac.uninke.hu/webview?infile=details.glu&luid=422840&rs=172890&hitno=1>
106. Tárkány Szűcs, E. (2003). *Magyar jogi népszokások* (2., bőv. kiad). Budapest: Akad. K.
107. The Affordable Private Healthcare Guide | Private Healthcare UK. (2018). Elérés 2018. augusztus 16., forrás <https://www.privatehealth.co.uk/costs/the-affordable-private-healthcare-guide/>
108. *The Augustan Empire, 43 B.C. - A.D. 69: The Cambridge Ancient History*. (2010) (8. print. [d. 2. ed. von 1996]). Cambridge: Cambridge University Press.
109. Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training. (é. n.). Elérés 2018. július 22., forrás

https://www.benefits.va.gov/gibill/post911_transfer.asp

110. Trump Signs Order to Improve Mental Health Resources for Transitioning Veterans > U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE > Article. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.defense.gov/News/Article/Article/1411817/trump-signs-order-to-improve-mental-health-resources-for-transitioning-veterans/>
111. US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians | US news | The Guardian. (2014). Elérés 2018. augusztus 24., forrás <https://www.theguardian.com/us-news/2014/oct/22/us-jury-convicts-blackwater-security-guards-iraq>
112. US military struggling to stop suicide epidemic among war veterans | US news | The Guardian. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.theguardian.com/world/2013/feb/01/us-military-suicide-epidemic-veteran>
113. Veterans UK pensions forms. (2018). Elérés 2018. augusztus 9., forrás <https://www.gov.uk/government/publications/service-personnel-and-veterans-agency-spva-pensions-forms>
114. VeteransEmploymentChallenges.pdf. (é. n.). Elérés forrás <https://www.prudential.com/documents/public/VeteransEmploymentChallenges.pdf>
115. Vets Group Blasts Obama for „Neutrality” on Proposed GI Bill Cuts | Military.com. (2018). Elérés 2018. július 23., forrás <https://www.military.com/daily-news/2016/04/15/vets-group-blasts-obama-for-neutrality-on-proposed-gi-bill-cuts.html>
116. Walker, D. I. (2013). Anticipating Army Exit: Identity Constructions of Final Year UK Career Soldiers. *Armed Forces & Society*, 39(2), 284–304. <https://doi.org/10.1177/0095327X12437689>
117. Washington, P. V. of A. E. S. N., & DC20006-35171-800-424-8200USA.

- (2018). Veterans Employment. Elérés 2018. július 21., forrás
<https://www.pva.org/veterans-employment>
118. Weber, M. (1970). *Állam, politika, tudomány: tanulmányok*. Közgazdasági és Jogi K..
119. Weber, M., Roth, G., & Wittich, C. (2013). *Economy and society: an outline of interpretive sociology. Vol. 2:...* (Nachdr.). Berkeley: Univ. of California Press.
120. Wells, S., Graham, K., & West, P. (2000). Alcohol-related aggression in the general population. *Journal of Studies on Alcohol*, 61(4), 626–632.
121. WHO | Country alcohol profiles 2014. (2014). Elérés 2018. július 21., forrás
http://www.who.int/substance_abuse/publications/global_alcohol_report/profiles/en/
122. William, B. (2016, június 25). Of Plymouth Plantation. Elérés 2018. július 23., forrás
https://web.archive.org/web/20160625211500/http://mith.umd.edu/eada/html/display.php?docs=bradford_history.xml

Hivatkozott jogszabályok és egyéb normatív rendelkezések

1. Egyesült Nemzetek Szervezetének Alapokmánya
2. Magyarország Alaptörvénye
3. 53/2008. (HK. 12.) HM utasítás a Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról
4. 80/2008. (VI. 13.) OGY határozata a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról;
5. 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról;
6. 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról;
7. 79/2011. (VII. 29) HM utasítás a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021. közötti időszakra
8. 2043/2003 (III.14) Korm. határozat az önkéntes haderőre áttéréssel kapcsolatos feladatok megkezdéséről
9. 1807. évi I. törvénycikk katonai segedelem gyanánt a magyar ezredekhez 12,000 ujoncznak megajánlásáról, és a toborzás visszaállításáról
10. 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről
11. 1873. évi II. törvénycikk a Németországgal 1872. évi május 7-én kötött postaszerrződésről
12. 1912. évi XXXI. törvénycikk a honvédségről
13. 1931. évi III. törvénycikk a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített legénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról
14. 1971. évi 10. tvr. a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról
15. 1939. évi II. törvény a honvédelemről

16. 1954. évi X. törvény a tanácsokról
17. 1960. évi IV. törvény a honvédelemről
18. 1976. évi I. törvény a honvédelemről
19. 1990. évi XXI. törvény a honvédelemről szóló 1976. évi I. törvény módosításáról
20. 1993. évi CX. törvény a honvédelemről
21. 1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről
22. 1995. évi LVII. törvény a vízgazdálkodásról
23. 1996. évi XXXVII. törvény a polgári védelemről
24. 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
25. 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
26. 6/1976. (III. 31.) MT rendelet a honvédelemről szóló 1976. évi I. törvény végrehajtásáról
27. 178/1993. (XII. 27.) Korm. rendelet a honvédelemről szóló 1993. évi CX. törvény végrehajtásáról
28. 232/1996. (XII. 26.) Korm. rendelet a vizek kártételei elleni védekezés szabályairól
29. 71/2006 (IV.3.) Korm. rendelet a Magyar Honvédségről szóló 2004. évi CV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
30. 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
31. 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
32. 2073/2004 (IV.15.) Korm. határozat a Magyar Köztársaság nemzeti biztonsági stratégiájáról

33. 2118/2006. (VI.30.) Korm. határozat az államháztartás hatékony működését elősegítő szervezeti átalakulásokról és az azokat megalapozó intézkedésekről
34. 1035/2012. (II.21.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról
35. 1182/2012. (VI. 1.) Korm. határozat a védelmi felkészítés egyes kérdéseiről
36. 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet az egyes pénzügyi, természetbeni és szociális juttatásokról
37. 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról

ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

Ábrák jegyzéke

1. ábra. Humán rekonverzió holisztikus modellje alapján
2. ábra. Brit humán rekonverziós ellátások sematikus modellje
3. ábra. A pályaelhagyás általánosított funkcionális sémája Elizabeth Kübler-Ross nyomán
4. ábra. Az öt orientációs típus leszereléskor David Ian Walker nyomán

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat. A garázda magatartással okozott erőszakos bűncselekmények és szabálysértések, valamint az ittas vezetéssel okozott károk
2. táblázat. Leszerelést követő tervek iskolai végzettség szerint
3. táblázat. Leszerelést követő tervek nemek szerint
4. táblázat. Szerződéses katonák továbbképzési igényei nemek szerint
5. táblázat. Szerződéses katonák azonos továbbképzési igényei kor szerint
6. táblázat. A rekonverzió szűkebb és tágabb értelemben összehasonlító táblázata
7. táblázat. A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma állománykategóriánként
8. táblázat. A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma szolgálati időnként

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

**„A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra”
kiadásáról 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás 2.4. pontja a kompenzációról, juttatásokról és
támogatásokról**

A Magyar Honvédség kompenzációs és juttatási rendszere sokrétű. A rendszer elemei közé sorolhatjuk az illetményt és az illetményen (béren) kívüli juttatásokat, a különböző támogatásokat, az elismerési rendszer egyes elemeit és az egyes szervezeti juttatásokat. Illetmény, illetményen kívüli juttatások A kompenzációs rendszeren belül kiemelt szerepe van az illetményrendszernek. A rendszer módosítása, fejlesztése során tekintettel kell lenni a közszolgálat, illetve más fegyveres szervek, továbbá a társadalmi vonatkoztatási csoportok bérrendszereire, többek között a megfelelő munkaerő-piaci versenyképesség érdekében. Az illetményrendszer átalakításával az összilletményen belül a beosztásra épülő alapilletmény hányada kell hogy meghatározóvá váljon, az egyéb illetményelemek beépítésével. Az illetményrendszer önálló elemeként jelenik meg a katonai szolgálattal járó legnagyobb áldozatvállalást erkölcsileg és anyagilag elismerő honvédelmi szolgálati pótlék. Az illetményrendszer fejlesztése - az előmeneteli rendszer átalakításával szoros összhangban - az alábbi szakmai elvek mentén kell hogy megvalósuljon: - az illetmény meghatározó eleme a rendfokozat (beosztás) és a szolgálati idő (honvédelmi szolgálati pótlék) legyen, mely utóbbi elismeri egyes kiemelt munkakörökben történő szolgálatteljesítést is, továbbá támogassa az állomány mobilitását; - az illetményrendszernek a katonai életpálya egészére folyamatos illetménynövekedést kell biztosítani; - az illetményrendszer a karrierpályán a vertikális irányú elmozdulás mellett a horizontális mozgást is támogassa (specialista, szakértő); - a pótlékrendszer átalakítása; - az illetményrendszer rugalmassá tétele a munkaerő-piaci hatások határozott idejű kezelése érdekében a szükséges szabályozók kialakítása.

Stratégiai feladat:

- Az illetményrendszer új pályaképhez illeszkedő átalakítása, versenyképes juttatások rendszerének kialakítása.

- Pótlékrendszer átalakítása, rugalmasabbá tétele, ami lehetővé teszi a szolgálati érdek függvényében az évenkénti korrekciót. Elismerések, ösztönzések rendszere Az ösztönzési és elismerési rendszernek biztosítani kell az állomány motiváltságának fenntartását a hatékony szolgálatteljesítés érdekében. A szerződéses állomány tekintetében olyan ösztönző rendszert kell kialakítani, amely elismeri a már teljesített szerződéses ciklust és egyben ösztönzi az újabb szerződés megkötését. Erősíteni kell a nem pénzbeli elismerési formákat, a pénzbeli jutalmazást más elismerési formák kiegészítéseként kell alkalmazni. A járandóság alapú elismerések helyett a kiemelkedő helytállásért, a magas szintű szolgálatellátásért adható elismeréseket kell előtérbe helyezni. Alapelvként kell kezelni, hogy a minőségi munkavégzés

a szolgálatellátás alapja. Az egyes elismerési formák erkölcsi súlyát helyre kell állítani. A kitüntetések erkölcsi értékét helyre kell állítani, a kitüntetés odaítélése feltételeinek szigorításával és valós érdemekért történő adományozásával. A kitüntetés külső formáiban vissza kell térni a magyar hagyományokhoz, a kitüntetések kivitelének meg kell felelnie azoknak az érdemeknek, amit jelképeznek, méltónak kell lenniük a Magyar Honvédség hagyományaihoz. Teljes mértékben szakítani kell a rotációs adományozási rendszerrel, az automatikus adományozási mechanizmusokkal. Ki kell alakítani a különféle végzettségek, speciális katonai szaktanfolyamok elvégzését, a szakértővé/specialistává válást kifejező, és az egyéb, kiemelkedő teljesítményekre utaló jelvények és felvarrók viselésének rendszerét. Meg kell teremteni egy vertikálisan és horizontálisan kiszélesített elismerési rendszer elvi és gyakorlati lehetőségét, lehetővé kell tenni, hogy meghatározott szintű vezetők - a kitüntetések kivételével - elismeréseket alapíthassanak.

Stratégiai feladat:

- Az elismerések, jutalmazások rendszerének átalakítása. Munkaerő-piaci visszailleszkedés támogatása A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A szervezeti szintű, munkaerő-piaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie. A szervezeten kívüli katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani. A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra

- a HM-tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre - történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett. A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelenő támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire. A hivatásos állomány tagja részére a munkaerő-piaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.

Stratégiai feladat:

- A pályamodellekhez igazodó visszailleszkedést támogató rendszer kialakítása.

- A közszolgálati pályaképek közötti átjárhatóságot támogató szabályozó és intézményi rendszer kialakításában való részvétel. Lakhatási támogatási rendszer A lakhatástámogatási rendszer nem szociális alapon, hanem a szolgálati érdekek érvényesülése érdekében működtetett támogatási rendszer. A több pilléren, természetbeni és pénzbeli lakhatási támogatásokon alapuló rendszernek az egyén igényeihez, illetve a szervezet gazdálkodási-gazdasági érdekeihez igazodó megoldást kell nyújtania. Ezért az egyénnek a Magyar Honvédség működésében betöltött szerepéhez és a vele szemben támasztott elvárásokhoz képest differenciált, valamint az előmeneteli rendszerhez és a finanszírozási lehetőségekhez igazodó új lakhatástámogatási modellt kell kialakítani. Hangsúlyozottan kell figyelembe venni, hogy az önálló támogatási rendszer léte a szolgálati érdekekhez kapcsolódó helybenlakási kötelezettségen alapszik. Ebből eredően a lakhatási támogatások nyújtása során érvényesíteni kell a szolgálati helyhez kötöttség elvét. A kialakításra kerülő új, normatív ellátási rendszer a nyomon követhető, tervezhető és ellenőrizhető pénzbeli támogatásra épül. A Magyar Honvédség hierarchikus szervezete az állomány tagjainak alá-fölé rendeltségi viszonyán nyugszik. Ezt, valamint az eltartottak számát figyelembe véve, érvényesíteni kell a differenciált ellátás elvét. Ennek megfelelően a lakáspénz összege rendfokozat (beosztás), gyermekszám, illetve helyőrség függvényében kerülhet meghatározásra. A lakhatást tábormokok, hivatásos állományú tisztek és altisztek esetében kell alapvetően támogatni. A szerződéses állomány esetében a támogatás abban az esetben jelenhet meg, ha az előmenetel már adott helyőrségben nem biztosítható, és a szervezeti érdek mobilitást vár el a katonától. Az állomány mobilitásának megtartása érdekében a lakhatás végleges megoldását elősegítő támogatásokat a katonai pálya végén kell elérhetővé tenni. Kiemelt hangsúlyt kell fektetni a lakhatási támogatások feltételrendszerének következetes, racionális kialakítására oly módon, hogy egyidejűleg csak egy támogatás legyen elérhető (egy család - egy támogatás elve).
Stratégiai feladat: - Lakhatástámogatás rendszerének átalakítása.

Humánszolgálati tevékenység

A Magyar Honvédség humánszolgáltatásai több különálló területet ölelnek fel, egységes szakmai irányelvek mentén működtetve azokat, a Magyar Honvédség előmeneteli rendszerének támogatása, illetve a személyi állomány testi, lelki és szociális jólétének elősegítése, valamint a parancsnoki döntések előkészítésének és végrehajtásának támogatása

érdekében. Folytatni kell a szolgáltató jellegű, "ügyfélbarát" intézményrendszer kialakítását, melynek középpontjában a katona áll. Az alakulatok (helyőrségek) szintjén további, a kor színvonalán álló, a meglévő problémákat megoldani képes ügyfélszolgálati irodákat kell kialakítani, melynek révén megvalósul az "emberközpontú" ügyintézés. A humánszolgáltatások középpontjában - a Magyar Honvédség szervezeti érdeke mentén - a katonacsaládok életminőségének fejlesztése áll, mely figyelembe veszi és tiszteli a katona (igényjogosult) egyéni, családi (közösségi) érdekeit is, másrészt biztosítékot jelent a váratlan élethelyzetek kezelésére is. Ezért hangsúlyt kell fektetni a mobilitással kapcsolatos feladatok ellátására, a helyőrségváltásban érintettek beillesztésére (mentorálás), mely magában foglalja a házastárs munkahelyhez való jutásának, illetve a gyermekek helyi szintet történő óvodai és iskolai elhelyezésének segítségét. A humánszolgálati tevékenységnek hozzá kell járulnia a Magyar Honvédség társadalmi presztízsének erősítéséhez, az egyes állománykategóriák identitásának elmélyítéséhez, a testületi szellem erősítéséhez is. Stratégiai feladat: - Az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakításának folytatása. - A külszolgálatok támogatási rendszerének átalakítása. - Általános és missziós családtámogatói feladatok, szolgáltatások rendszerének kidolgozása, katonai és nem katonai erőforrások felkutatása. **Rekreáció** A humánszolgáltatás részét képező üdültetési tevékenység többoldalú eszköz a katonai szervezet által a személyi állomány részére nyújtott juttatások között. Egyfelől kompenzáció, olyan többletjuttatás a katonai szolgálatot vállalók részére, amely a katonai szolgálat vonzerejét növeli, másfelől a Magyar Honvédség személyi állományának egészségi, pszichikai és fizikai állapotának fenntartásához - ezen keresztül képességfejlesztéshez - is hozzájárul. A Magyar Honvédségnek érdeke és működőképességének feltétele a kiképzett állomány egészségének megőrzése. Ennek érdekében a testi-lelki-szociális egészséget támogató rendszer fejlesztésére irányuló törekvéseket előtérbe kell helyezni. A Magyar Honvédség igényei megkövetelik, hogy az üdültetés rendszerében a prevenciós és regeneráló jelleg előtérbe kerüljön. A honvédelmi tárcának a jövőben is biztosítani szükséges az üdültetés rendszerének működtetését, a szolgáltatás térítési díjainak meghatározásánál a szociális elvet is figyelembe véve. Az egészséges életmód igényének kialakítása (egyéni és csoportos szinten), a betegségek bekövetkezési valószínűségének csökkentése érdekében folytatni kell a prevenciós pihentetési programot. A már kialakult betegségek (sérülések) kezelése során, a Honvédkórház egészségügyi szolgáltatásainak igénybevételekor biztosítani kell az igényjogosultak előnyben részesítését. Meg kell teremteni a missziókból hazaérkező katonák regeneráló pihentetésének feltételrendszerét. A repülőhajózó- és ejtőernyősállomány pihentetését, illetve a gyógyító pihentetését tovább kell fejleszteni, biztosítva az

egészségpotenciál növelésének, az életvezetési készségek (life skills training) kialakításának a lehetőségeit, melyek jelentősen hozzájárulhatnak az egészség kockázati magatartásformák megelőzéséhez és az "én-hatékony" viselkedéshez. A humán erőforrások megújulása és a Magyar Honvédség megtartó képességének fokozása érdekében az igényjogosultak regenerálódásának biztosítása a belföldi és a külföldi egyéni, családi, illetve a gyermeküdülés keretén belül valósuljon meg. Stratégiai feladat: - Az üdültetés és az üdülők rendszerének átalakítása

2. számú melléklet

Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítvány pályázati űrlapja²¹⁷

képzés támogatására

²¹⁷ <http://hka.hu/dokumentumok/letoltheto-dokumentumok/> Letöltés ideje: 2018.03.12.



1594

1595

Honvédség

Telefonszámaink:

Szociálpolitikai Közalapítvány

1055 Budapest, Balaton u. 7-11.

Levelezési cím: 1885 Bp., Pf.: 25.

adószám: 19637482-1-41

Bszsz: 10032000-00289304-00000017

Honlap: <http://www.hka.hu>

E-mail: titkarsag01@hka.hu

HM: 02-222-095

Városi: 06-(1)-474-

Fax számaink:

HM: 02-222-090

Városi: 06-(1)-474-

PÁLYÁZATI ŰRLAP képzés támogatására

Név:	8.2.6			
Anyja neve:	8.2.7			
Születési hely:	8.2.8			
Születési idő:	8.2.9			
Lakcím:	8.2.10			
Levelezési cím:	8.2.11			
Telefonszám	Lakás:		mobil:	
E-mail:	8.2.12			
Szolgálati (munka) hely:	8.2.13			
Honvédségi jogviszony megszűnésének időpontja, oka:*	8.2.14			
Állománycsoportja:**	Hivatásos katona	8.2.15	Szerződéses katona	8.2.16
	Közalkalmazott	8.2.17	MT hatálya alá eső munkavállaló	8.2.18
Katonák esetében rendfokozata:	8.2.19			
Legmagasabb iskolai végzettsége:	8.2.20			
Polgári szakképzettsége(i):	8.2.21			
Legmagasabb katonai végzettsége(i):	8.2.22			
Katonai	8.2.23			

szakképzettsége(i):	
Honvédségnél betöltött (utolsó) beosztása (munkaköre)	8.2.24

Választott képzés (tanfolyam)	8.2.25
megnevezése, OKJ /	8.2.26
akkreditációs száma:	8.2.27
	8.2.28
	8.2.29

* Csak jogviszony megszűnése esetén kell kitölteni.

** Jelölje a megfelelőt X-szel!

2

A pályázati felhívásnak megfelelően, a pályázatot az alábbi feltételek valamelyikének megléte esetén lehet beadni. Jelölje meg melyik feltétel alapján pályázik, és indokolja meg, hogy annak az Ön által választott képzés megfelel-e?

- A kívánt szakképzés megkezdéséhez szükséges iskolai végzettséggel rendelkezik és a képzés keretében megszerzi az állam által elismert, illetve akkreditált szakképzettséget. Ennek során elsősorban olyan szakmát sajátíthat el, amely iránt a rendelkezésre álló információk alapján kereslet mutatkozik a munkaerő-piacon, vagy amelyek tekintetében az egyén foglalkoztatására munkáltatói szándéknyilatkozattal rendelkezik.
- Már rendelkezik valamilyen szakmai előképzettséggel, és a képzés keretében megszerzi a munkaerő-piaci igény/hiányszakmára irányuló magasabb szintű szakképesítést.
- Elavult szakmával rendelkezik és olyan új (rész) szakképesítést szerez, amely iránt kereslet mutatkozik a munkaerő-piacon.
- Munkaerő igényre irányuló képzésben kíván részt venni és a képzés keretében megszerzi a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciákat.

Indoklás:

A Magyar Honvédséggel fennállt szolgálati, közszolgálati, és munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül csatolandó okmányok:

- A jelentkező és a képző intézmény között megkötött felnőttképzési szerződés másolata,
- jogviszony megszűnését igazoló parancs (határozat);
- az állami foglalkoztatási szerv határozata álláskeresőként való nyilvántartásba vételről.

Pályázó aláírásával a pályázati űrlap elválaszthatatlan részét képező adatvédelmi tájékoztató ismeretében önként hozzájárul személyes adatainak kezeléséhez, valamint ahhoz, hogy az MH Szociálpolitikai Közalapítvány, mint adatkezelő adattovábbítást végezzen a honvédségi szervezetek részére a rekonverzióval összefüggő feladatok tervezése, valamint a vonatkozó jelentések elkészítése céljából.

Kelt

Kelt.:, 20.....

(Pályázó aláírása)

A pályázati űrlapot a fent megadott címre kell megküldeni!

ADATVÉDELMI TÁJÉKOZTATÓ

A rekonverzióval kapcsolatos adminisztratív tevékenységet, valamint a pályázati támogatás igénybevételének nyilvántartása céljából szükséges adatkezelést az MH Szociálpolitikai Közalapítvány (továbbiakban: adatkezelő)

végzi. A pályázati űrlapon szereplő, személyes adatok kezelése az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII törvény (a továbbiakban: Info tv.) 5. § (1) bekezdése a) pontja alapján az érintett önkénteshozzájárulásán alapul, mely hozzájárulást az érintett a pályázati űrlap kitöltésével és annak aláírásával ad meg. A pályázati űrlapon szereplő személyes adatok kezelése a támogatásra vonatkozó döntést követő 10. év december 31-éig tart. A hozzájárulás indoklás nélkül bármikor visszavonható.

Az adatkezelő a pályázati űrlapon szereplő adatokkal kapcsolatban harmadik fél részére adattovábbítást – törvényben meghatározott szervek kivételével – a Magyar Honvédség szervezetei részére a rekonverzióval összefüggő feladatok tervezése és a vonatkozó jelentések elkészítése céljából, kizárólag az érintett jelen pályázati űrlap aláírásával megadott önkéntes hozzájárulásával végez.

Az adatkezeléssel érintett adatokba az adatkezelés időtartama alatt - az azzal összefüggő adminisztratív tevékenység végzése, valamint a támogatás igénybevételének nyilvántartása céljából - kizárólag betekintést az adatkezelő, valamint a honvédségi szervezet rekonverzió feladataival foglalkozó kijelölt személy(ek) nyerhet(nek).

Az érintett az adatkezelés teljes időtartama alatt élhet az Info tv.-ben biztosított – tájékoztatáshoz, helyesbítéshez, törléshez, zároláshoz és tiltakozáshoz való – jogával, továbbá jogsérelem esetén bírósághoz – a lakóhely vagy a tartózkodási hely szerinti törvényszékhez - , valamint panasszal a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz is fordulhat.