

AZ INTEGRITÁS SZEREPE A HONVÉDELEM TERÜLETÉN

SZINOPSZISFÜZET

Szerkesztette: Dr. Ujházy László őrnagy

Tudományos konferencia – Budapest, 2014. június 5.

Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar
Katonai Vezetőképző Intézet
Katonai Vezetéstudományi és Közismereti Tanszék
Vezetéstudományi Szakmai Kutatóműhely



A konferencia szakmai célja

Mint ismeretes, a magyar társadalom közigazgatási rendszerének széles körét érintette a 2013 szeptemberében kezdődött – a magyar kormány-tisztviselői kar tagjainak szóló – közszolgálati etika és integritás témájú képzéssorozat. Az Államreform Operatív Program keretében megvalósult projekt célja az integritás fogalmának és az integritásmenedzsment-szemléletnek a közszolgálati szférában alkalmazottak részéről történő elfogadtatása és terjesztése.

A 2014. május végéig tartó tréningorozaton közel 8000 kormánytisztviselő részesült különböző időtartamú (egy, illetve két és félnapos) képzésben. A képzés a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, valamint a Nemzeti Közszolgálati Egyetem együttműködésével – EU-támogatással – az Államreform Operatív Program keretében zajlott. A képzés jelentős részét a Nemzeti Közszolgálat Egyetem karainak oktatói tartották.

Ezzel párhuzamosan – az egyetemi akkreditációra történő felkészülés részeként – megalakult a Hadtudományi és Honvédtisztképző Karon a Vezetéstudományi Szakmai Kutatóműhely, amelynek néhány tagja részt vett a „Közszolgálati etika és integritás” tréningprogramban.

Mivel a honvédelmi igazgatásban foglalkoztatottak részéről a honvédelmi tárca csekély számú képviselője vett részt e felkészítésben, úgy ítéltük meg, hogy e fontos feladatot célszerű kiterjeszteni a katonai szervezetek tagjaira, vezetőire is, a kormány és az Európai Unió szándékával megegyezően. Ezt a feladatot vállalta a Vezetéstudományi Szakmai Kutatóműhely, azzal a céllal, hogy a honvédelmi szférában – hazai és nemzetközi téren egyaránt – igen fontos feladatot ellátó szervezetek tagjaival, vezetőivel, képviselőivel megismertesse, elfogadtassa az integritás szerepét egyéni és szervezeti szinten, ugyanakkor híveket szerezzen az integritásmenedzsment terjesztéséhez.

Különösen fontosnak tartjuk az integritás elfogadását a katonai szervezetek tagjainál, ahol elsősorban a vezetőállomány támogatására, példamutatására számítunk annak érdekében, hogy a katonáállomány motivációt érezzen az etikátlan magatartás megelőzésének, a jogtalan haszonszerzés és előnyökhöz jutás belső késztetésen alapuló elutasításának kialakításához.

Ma, amikor a magyar társadalom közigazgatási rendszerében foglalkoztatottak egy egységes közszolgálati felfogás kialakításán munkálkodnak, akkor a honvédelmi igazgatásban dolgozóknak – az önként vállalt funkciójukból, hivatásukból adódóan is – élen kell járniuk, példát szükséges mutatniuk az integritás gyakorlati megvalósításának terén. A katonáknak az esküjükhöz, a Katonai Etikai Kódexhez kapcsolódó elkötelezettségükkel, az elfogadott normák, értékek következetes megtartásával a nemzeti közérdeket, a nemzeti közösséget, a közjót szükséges permanensen szolgálniuk. A katonának, az egyenruhás állampolgárnak kitüntetett szerepe van a nemzeti és a nemzetközi közösségek normáinak betartása, értékeinek védelme és érdekeiknek érvényre juttatása terén egyaránt, ahol tevékenységét az átláthatóságnak, a számonkérhetőségeknek és a jogérvényesítésnek kell alárendelnie.

Dr. Czuprák Ottó

tanszékvezető egyetemi docens,
a szakmai kutatóműhely vezetője

A KONFERENCIA PROGRAMJA

Időpont: 2014. június 5., 09.00–14.00 óra
Helyszín: Nemzeti Közsolgálati Egyetem
(1101 Budapest, Hungária krt. 9–11.)
IMO Konferenciaterem

- 09.00–09.20 **Megnyitó**
Dr. Boldizsár Gábor ezredes, egyetemi docens, dékán – NKE HHK
- 09.20–09.40 **Az integritás jelentősége a hazai közsolgálati rendszerben**
Dr. Klotz Péter antikorrupciós szakértő – KIM
- 09.40–10.00 **Szervezeti integritás – szervezeti viselkedés**
Dr. habil. Síklaki István egyetemi docens – ELTE Szociálpszichológia Tanszék
- 10.00–10.20 **A szakmai tréningek szerepe az integritásoktatásban**
Dr. Pallai Katalin – az NKE Integritás Tudásközpont és az integritástréningek szakmai vezetője
- 10.20–10.40 **Szervezeti integritás a honvédelemhez kapcsolódóan**
Kovács Tamás főosztályvezető – HM Humánpolitikai Főosztály
- 10.40–11.00 **Kávészünet**
- 11.00–11.20 **„Kísértések és kivédések” – a honvédelmi feladatok ellátása és a korrupciós veszély**
Dr. Sándorfi György főosztályvezető – HM Igazgatási és Jogi Képviseleti Főosztály
- 11.20–11.40 **A modern haderő etika- és értékfelfogása (érzelmek – bátorság – emlékezet)**
Prof. dr. Harai Dénes ny. ezredes, egyetemi tanár – NKE HHK KVKT
- 11.40–12.00 **A katonai hivatás vagy foglalkozás dilemmái az önkéntes haderőben**
Dr. Krizbai János ny. ezredes – NKE HHK KVKT
- 12.00–12.20 **A katonai vezető szerepe a katonai szervezeti integritás alakításában**
Dr. Czuprák Ottó ny. ezredes, tanszékvezető egyetemi docens – NKE HHK KVKT
- 12.20–13.00 **Hozzászólások – vita**
- 13.00–14.00 **Ebéd**

SZINOPSZISOK

Dr. Klotz Péter: Az integritás jelentősége a hazai közszolgálati rendszerben

Az integritás szemlélete a kilencvenes években kezdett formálódni a holland közigazgatás, illetve az OECD gyakorlatában. Magyarországi megjelenése az Állami Számvevőszék által lebonyolított Integritás projektekhez köthető. E projektek kedvező tapasztalatai alapján indult el az ÁROP-1.1.21. „Korrupció megelőzése és a közigazgatás-fejlesztés áttekintése” című kiemelt európai uniós projekt, amely – összhangban a kormány közigazgatás-fejlesztési programjával – jelentősen hozzájárult az integritás szemléletének meghonosodásához a hazai közszolgálati rendszerben.

Az integritás szemléletének terjedéséhez több kihívás, illetve ehhez kapcsolódó felismerés vezetett. Az első, hogy nemzetközi szinten átértékelődött a korrupció megítélése. Az Amerikai Egyesült Államokban, elsősorban a gazdasági életben kezdődő folyamat a kilencvenes évek politikai-gazdasági-társadalmi átrendeződésével új lendületet kapott, így az évtized végére sorra születtek a korrupció egyes formáinak visszaszorítását célzó nemzetközi egyezmények, illetve szervezetek. A nyolcvanas évektől egyre gyorsuló információtechnológiai és gazdasági fejlődés átértékelte az állam és a társadalom közötti viszonyt. Ez elsősorban a hatékonyság növelésére és a vállalati minták átvételére sarkallta az állami szerveket (new public management), majd irányt váltva a társadalmi partnerek bevonására és a társadalmi felelősségvállalásra ösztönözve alakította ki a jó kormányzás (good governance) koncepcióját.

E szemléletmód a korábbinál nagyobb hangsúlyt helyez az írott jogon túli, értékvezérelt magatartás kialakítására, a közintézmények – a válság által is megtépázott – működésébe vetett bizalom megerősítésébe, valamint a személyi és szervezeti szintű integritás erősítésébe.

Az integritás szemléletének elterjedését megalapozta a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program, amely egyrészt célul tűzte ki a magyar közigazgatás reformját, másrészt keretet is adott a végrehajtáshoz. A korábbi, jogi és büntetőjogi eszközökre épülő antikorrupciós politika korlátozott eredményessége, valamint az értékközpontúság előtérbe helyezése tette lehetővé, hogy az integritás szemlélete a hazai közigazgatás több területén is teret nyerhessen, és ösztönzően hasson a közigazgatás mindennapi működésére.

Az integritás jelentőségét abban ragadhatjuk meg, hogy jelentős szemléletbeli megújulást hozott a korrupció elleni fellépés területén, a beavatkozás fő területe a (büntető)jogról az egyénre és a közigazgatás szervezeteire helyeződött, s ez lehetővé tette a közszolgálati etika megújítását, valamint a modern szervezetfejlesztési eszközök szélesebb körű alkalmazását.

Az integritás szemléletével összhangban születtek meg a közszolgálati hivatásetikai kódexek, terjedt el a korrupciós kockázatok elemzése és mérése, vált elfogadott módszerré a kormánytisztviselők integritás témájú érzékenyítő képzése, született meg az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről szóló kormányrendelet, valamint jött létre a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Integritás Tudásközpontja. E szemlélet napjainkra nemcsak az Állami Számvevőszék vagy a központi közigazgatás, de a rendvédelem, az adóigazgatás és – amint a mai konferencia is bizonyítja – a honvédelem területén is gyökeret vert.

Dr. Síklaki István: Szervezeti integritás – szervezeti viselkedés

A szociálpszichológia egyik legalapvetőbb megállapítása, hogy az emberi társas viselkedést rendkívüli mértékben meghatározzák a pillanatnyi szituáció tényezői, sokkal inkább, mint a személyiségvonások, az általánosabb attitűdök, az etikai meggyőződés. Nincs ez másként a szervezetek esetében sem.

Az etikáról a szervezetekben hagyományosan az egyén szintjén gondolkodnak, ha egy munkatárs vétséget követ el, azt úgy tekintik, mint az ő személyes felelősségét. Távol áll a hagyományos gondolkodástól, hogy a szervezet maga felelősséggel tartozhat a benne dolgozó ember viselkedéséért. Holott igen gyakori, hogy a szervezet kellően alapos megfontolás híján a céljai eléréséhez olyan feltételeket szab, olyan követelményeket állít fel a munkatársai számára, amelyek időről időre dilemmához vezetnek. Dönteni, cselekedni mégis muszáj, s a dilemma nem enged jó megoldást, csak rosszat és kevésbé rosszat. A dilemmák gyakran úgy állnak elő, hogy vagy valamilyen etikai szabályt, elvet kell megsérteni, vagy a munkateljesítménnyel kapcsolatos elvárásoknak, követelményeknek nem tudunk megfelelni. Ha egy szervezet életében gyakran, rendszerszerűen ilyen dilemmahelyzetek állnak elő, az óhatatlanul aláássa a szervezet etikáját, összességében pedig integritását.

A szervezeti integritás azonban ennél tágabb fogalom. Nem pusztán annyit jelent, hogy a szervezet tagjai nem engednek a korrupció csábításának, vagy hogy a szervezetnek van írott etikai kódexe. Amikor az egyén esetében etikai értékekről beszélünk, s arról, hogy ezek miként befolyásolják viselkedésüket, akkor két alapvető attitűd jellemezheti őket. Az egyik az etikai elveknek való nyilvános megfelelés. Azaz az, amikor úgy gondoljuk, hogy szem előtt vagyunk, hogy a viselkedésünk megfigyelhető, ellenőrizhető, akkor szigorúan tartjuk magunkat a kimondott, írott etikai kódexhez, ám amikor biztosak vagyunk benne, hogy nincs mód a viselkedésünk ellenőrzésére, akkor engedünk az etikai szigorból, más érdekek javára kisebb-nagyobb engedményeket teszünk. A másik attitűd, amikor interiorizáljuk az etikai elveket, amikor nem is tudunk szinte nem azok alapján dönteni, cselekedni. Egy jó szervezetben a legalapvetőbb etikai normák automatikussá válnak, így a szervezet tagjai még csak kísértésbe sem esnek. Ez jó, de csak korlátozottan megvalósítható. Egy szervezet, amelyet jellemez az integritás, olyan szervezeti kultúrát alakít ki, amely segíti a szervezet tagjait, hogy tudatosan tartsák szem előtt az etikai elveket mindennapi viselkedésükben.

Dr. Pallai Katalin: A szakmai tréningek szerepe az integritásoktatásban

Az integritásfejlesztés – bár annál sokkal több – általában a korrupció elleni küzdelem korszerű eszközeként jelenik meg a közigazgatásban, melynek célja a korrupció megelőzése olyan szervezeti működés és kultúra kialakításával, amely ellenállóvá teszi a szervezetet a korrupcióval szemben. Az integritás, amely egy cél érdekében rendszerszerű átalakulást céloz, rövid programok során teljességében nem oktatható. A nemzetközi gyakorlat két megoldást alkalmaz. A gyakoribb az, amikor – feladva a teljességet – egy-egy kulcselemet emelnek ki (például etikai vagy korrupciós kockázatelemzés-tréning). A másik lehetséges út rápillantani a teljességre. Ilyenkor a cél az alapfogalmak, a célok és a szemlélet átadása, valamint illusztratív elemekkel a résztvevők napi gyakorlatára vonatkozó konzekvenciák megragadása.

Az NKE-s integritástréningek kifejlesztése során három célom volt: (1) olyan konceptuális keret felépítése, amelyben átadható az integritás kultúrája; (2) átadni az integritásfejlesztéshez szükséges tudás alapjait: a szükséges szervezeti kompetenciák és az érték-, valamint szabályrendszerek összefüggéseit; (3) a korrupcióval toleráns kulturális válaszok kezelése, mert „áttanulás” (átértékelés) és a várakozások megváltoztatása nélkül alig lett volna haszna a szakmai tartalom átadásának. Meggyőződésem, hogy a korrupcióval toleráns társadalmi és szervezeti kultúrából érkező résztvevők esetén különös jelentősége van a szakmai tartalom kognitív síkon történő átadása mellett a viselkedési és attitűdváltozásra vonatkozó harmadik célnak.

A hármas kihívásra megoldást a „szakmai tréning” módszertana jelenti, amely tapasztalat-alapú módszertant alkalmaz szakmai tartalom átadására. Ezzel lehetséges az oktatás során létrehozni azt a kommunikációs teret, amelyben személyes narratívák, szituációs és kritikus incidens típusú eseteken keresztül indított önkéntelen reflexiók találkoznak a tréner által kezdeményezett újrastrukturálási folyamatban. A résztvevők az oktatást problémamegoldó és reflexív beszélgetésfolyamként élik meg, amely során a beszélgetés mindig konkrét maradhat, és azon a szinten zajlik, amely a résztvevők számára érthető és kényelmes. Pedig a szakmai tartalom szigorú rendszerben épül, de nem hosszabb, frontális kognitív blokkokként, hanem nagyrészt a diskurzust strukturáló összefoglalókként, definíciókként és ábrákként, amelyek a közös gondolkodási folyamatot megörökítő flipchartokkal együtt formálják és építik a csoport tudását. Ez a folyamat messze túlmutat az egyirányú kognitív tudásátadáson. A résztvevők a diskurzuson keresztül a közösséghez kapcsolódnak, és közösen alkotják újra valóságátadásukat. Így a folyamatnak a tartalomhoz kötődő érzelmi viszonyra és attitűdökre is hatása van. A csoportdinamika segít a változásokkal kapcsolatos kétségek megtörésében és a befogadásban.

Ezzel a módszertannal az ÁROP-1.1.21. számú „Korrupció megelőzése és a közigazgatás-fejlesztés áttekintése” című kiemelt projekt keretében eddig a közigazgatási állomány 10%-át képeztük ki, és nemsokára további képzések indulnak. A kidolgozott módszertant az Európai Bizottság 2014-ben megjelent antikorrupciós jelentése is méltatta: „a képzési tantervek innovatív tanulási folyamatokat segítenek elő”. (EU, 2014) Emellett a módszertant angol nyelven, nemzetközi csoporton bemutatva, egy nemzetközi peer review folyamat során a téma meghatározó szakemberei szintén kiváló és a régió más országaiban is alkalmazható oktatási programnak minősítették.

A módszer továbbvitelére és további szakmai fejlesztésekre alapította az NKE 2013. december 9-én az Integritás Tudásközpontot, melynek szakmai vezetőjeként nemcsak az oktatási módszertan terjesztésén és továbbfejlesztésén dolgozom, hanem kutatási és tanácsadási tevékenység kialakítására is törekszem.

Kovács Tamás: Szervezeti integritás a honvédelemhez kapcsolódóan

Az integritás lényege szervezeti oldalról megközelítve az, hogy az adott szervezet rendeltetésének megfelelően látja el feladatait, s működését, folyamatait tekintve átlátható, elszámoltatható, tisztességes és feddhetetlen.

A honvédelmi tárca részt vesz az Állami Számvevőszék által megvalósított Integritás projektben, melynek keretében a 2013. évi integritásfelmérésen belül külön elemzés készült a „rend- és honvédelem” intézménycsoportban mért eredményekről. A felmérés során elemezték a szervezetek jogállástól és feladatkörétől függő eredendő korrupciós veszélyeztetettségét, az ezt növelő, a napi működéssel összefüggő tényezőket, illetve az előbbieket mérséklő kontrollok rendszerét. Az eredendő veszélyeztetettségi tényezők és a korrupciós veszélyeket növelő tényezők a rend- és honvédelmi intézménycsoportban – az összes válaszadó költségvetési intézményhez képest – az átlagértéknél magasabbak voltak, de ezzel párhuzamosan a kockázatokat mérséklő kontrollok tényezője is lényegesen magasabb, a belső szabályozás ebben a körben átlag feletti mértékben rendezett.

Az OECD integritásirányítási keretrendszerének négy fő funkcióját (definiálás; útmutatás, tanácsadás; az integritás mérése, monitorozása; az integritás „kikényszerítése”) a honvédelem területén vizsgálva elmondható, hogy – a sajátos feladatrendszer mellett – valamennyi területet kidolgozott és működő eszközök, folyamatok jellemzik. Az eszközök közül érdemes kiemelni a jelenleg is hatályos Katonai Etikai Kódexet, amely a másik két közszolgálati hivatásrend által 2013-ban kiadott hivatásetikai kódexeket jóval megelőzve, 2003-ban került kiadásra, ugyanakkor tartalmát tekintve alig tér el azoktól.

Ugyancsak kiemelendő terület a „korrekt személyzeti politika” mint eszköz. Ennek jelentősége azért kiemelendő, mert a személyzeti eljárásrendek megfelelő működtetése adhat visszacsatolást a szervezet tagjainak a szervezeten belüli folyamatok integritásáról, erősítve a szervezeti integritást. Kiváltképp igaz ez, ha figyelembe vesszük, hogy a katonai pálya gerincét egy klaszszikusan zárt karrierpálya adja. Az előmenetel, a karrier hangsúlyos szerepe miatt – melynek jelei a szolgálati ruházaton a különböző jelzések és jelek, díszítő elemek formájában, a mindennapi szolgálatban a rendfokozatok használatában, írottan és szóban egyaránt jól láthatóan megjelennek – különösen fontos, hogy az ezzel összefüggő emberierőforrás-gazdálkodási folyamatok egy korrekt személyzeti politika részeként működjenek. A személyzeti politika emellett hozzájárul ahhoz is, hogy a szervezeti integritást veszélyeztető helyzetek kialakulása is elkerülhető legyen.

A személyzeti politika szervezeti integritással összefüggő eljárásrendjei között a kiválasztási folyamatok és a rotáció rendszerének kialakítását, a munkaköri követelmények és a teljesítményértékelés rendszerét, a karrierrendszert, az összeférhetlenségi, valamint a kompenzációval kapcsolatos szabályozókat kell említeni.

Dr. Sándorfi György: „Kísértések és kivédések” – a honvédelmi feladatok ellátása és a korrupciós veszély

HM Igazgatási és Jogi Képviselési Főosztály (HM IJKF)

- Igazgatási Osztály (ügyfélszolgálati tevékenység, MH EK méltányossági alapon történő igénybevételi kérelmek elbírálása, káreljárások, törvényességi felügyeleti ellenőrzések, katonai nyomozó hatósági feladatok)
- Jogi Képviselési Osztály (általános szerződések előkészítése és véleményezése, jogi képviselés ellátása)
- Peren Kívüli Ügyek Osztálya (ingatlan- és gazdasági jogi ügyekben szerződések előkészítése és véleményezése, jogi képviselés ellátása)

HM Belső Ellenőrzési Főosztály (a HM szervezetének elsődlegesen gazdasági, másodlagosan jogi szempontú ellenőrzése, szükség szerint a közigazgatási államtitkár útján történő szignálás más szervezeti egységekhez, kiemelten ideértve a HM IJKF-et)

Állami Számvevőszék (a HM teljes szervezetrendszerének a számára meghatározott jogszabályi keretek között történő időszakonként visszatérő, rendszeres és átfogó ellenőrzése)

Az egyes kötelmi kapcsolatok (szerződések és egyéb jogviszonyok) átvilágításánál irányadó szempontok

Szerződések (tárgy és érték, közbeszerzési eljárás, szerződéskötés körülményei, teljesítés, kifizetés)

Egyéb esetek (gazdálkodás, az adott egység készleteinek vizsgálata, korábbi jelentésben/jelentésekben megszabottak)

Támponok az átvilágítás alapján rögzített megállapítások büntetőjogi értékeléséhez; a legjellemzőbb bűncselekmények és elhatárolásuk

Hűtlen kezelés – Hanyag kezelés – Sikkasztás

A büntetőjogi elbírálás kiemelendő szempontjai

A bűncselekmények egyes törvényi tényállási elemeinek a történeti tényállásból megállapíthatónak kell lenniük: kinek a „hibájából”, mikor, mi és hogyan történt, ami törvénybe ütközik, „miben áll”, illetve mennyiben számszerűsíthető a kár.

Néhány eset a közelmúltból

(1) A honvédelmi szervezetek gazdálkodását racionalizáló és kiadásait csökkentő intézkedésekről szóló 24/2011. (III. 2.) HM utasításban elrendelt feladatok végrehajtásának soron kívüli, fejezetszintű államháztartási belső ellenőrzése; (2) a 2010–2012. közötti megbízási szerződések, megbízási díjak ellenőrzése; (3) az MH Honvédkórház 2002–2010. évi közbeszerzéseinek és megbízási szerződéseinek ellenőrzése; (4) a ZMNE átalakítását, 2008–2009. évi logisztikai gazdálkodásának ellenőrzését követően elrendelt intézkedések megvalósulásának ellenőrzése; (5) a Bolyai János Katonai Műszaki Főiskola objektumának eladásával kapcsolatosan kifizetett kártérítés ellenőrzése.

Dr. Harai Dénes: A modern haderő etika- és értékfelfogása (érzelmek – bátorság – emlékezet)

Minden intézmény, így a haderő is a fennállásához, hatékony működéséhez, fejlődéséhez szükséges értékeket, meggyőződéseket, képességeket, viselkedésformákat követel tagjaitól. A katonák képzése kemény, konzervatív értékek alapján történik a világ összes haderejében (Izraelben is!): önfegyelem – fegyelem – technológiai fegyelem stb. Napjainkban technológiai hadviselésről van szó, amelynek negatívuma, hogy megsemmisíti az ember humán kondícióját és humán szellemiségét, továbbá esetenként előfordul népiirtó szándék is, ezt mutatja – az elektronizált és pontos fegyverek ellenére – a civil lakosság áldozatainak igen nagy száma. Pozitívuma ugyanakkor, hogy a súlyos sérültek 90%-a életben tartható.

Az erkölcs talán csak a közvetlen, egymás közötti kapcsolatokban van jelen – gondoljunk különösen a bizalomra és a lojalításra. A lojalitás értékének szerepe van a kultúra változásában is, mert oldja a térségünkben kialakult beállítódást a hátterek gyanúságát illetően. A működések éles aszimmetriájában (gazdaság – természettudomány – technikatudomány stb.) az erkölcsi értékeknek nem vagy alig jut mozgástér. Az előadásban szó van arról, hogy az erkölcsi megbízhatóság mit jelent katonai vonatkozásban, valamint mi tartozik a katonáknál az erkölcsi értékek legszűkebb körébe, amely nélkül nincs haderő.

Sajátos helyzetünket jellemzi a tradíciókhoz való ragaszkodás, valamint a profi katonai erények összhangjának keresése. Nekünk azonban a 20. század második felében nem voltak W. Kelly hadnagyaink (Vietnam) stb. Más aspektusból a háborút indító társadalmak fizikai energiaszükségleteivel szemben a morális értékeknek nincs jelentőségük.

A kultúrának önálló része a védelem, amely a fejlett társadalmakban három területet integrált magába: a fegyveres védelmet (haderő, rendőrség stb.), az egészségügyi védelmet (kórházak stb.), valamint a pszichológiai, pszichiátriai és pasztorális védelmet (tradicionális egyházak). Ezt a koncepciót érdemes lenne követni az egyéni és szervezeti integritás szempontjából is, mert csak a hatékonyabb társadalmi integráltság vezethet egyúttal az intézmények és személyek integráltságához.

A katonai szolgálatot már nem lehet pusztá eszközlétként felfogni. Az örömmel végzett szolgálat ugyanúgy megerősíti a katonaeMBER érték tudatát, identitását, alkotóképességét, mint más munka. Hangsúlyoznunk kell, hogy a haderőben a szabályozottság csak kerete, és nem feltétlenül ellentéte a demokratikus megoldásoknak. A felkészítésnek értékelvűnek (életértékek, hatékonyság értékei, nemzeti értékek) kell lennie, amely energiát, lendületet ad. Úgy gondolom, hogy a hivatástisztetségnek – mint alapvető polgári becsületnek – normává kell válnia. Teljesebb lelkeség nélkül nincs erkölcsi értékelés, nincs érték, nincs emberi értelem sem.

Dr. Krizbai János: A katonai hivatás vagy foglalkozás dilemmái az önkéntes haderőben

Időnként éles társadalmi viták folynak arról, hogy bizonyos társadalmi-történelmi alapfogalmak, amelyek komoly értékrendbeli különbségeket, viszonyrendszereket is kifejeztek, hogyan értelmezhetők a modern társadalmakban. Ezek közé tartozik a „hivatás” és a „foglalkozás” kifejezések jelentésében rejlő különbségek meghatározása. Különösen élesen vetődik ez fel a mai társadalmi értékrendszerben, amikor olyan tradicionális szervezetről van szó, mint a haderő. Ezek a viták nem tekinthetők pusztán teoretikusnak, hiszen ezek eredménye az önkéntes haderő vezérlő érték-, más oldalról működésének társadalmi feltételrendszerét adja.

A szavak különböző szótárakban fellelhetők, használjuk is azokat, de az önkéntes haderő kiépítése során felerősödött viták is jelzik, hogy a köznapi jelentésükben rejlő különbség nem fejezi ki valós különbségüket. Eredeti értelmük tisztázása érdekében előjönnek olyan járulékos fogalmak, mint a „munka”, a „szabadidő” és a „játék”. Sőt, a munkához kapcsolódik az ellenszolgáltatás, a munkabér, a fizetés. Ezek nemcsak abból erednek, hogy elmúlt társadalmi és gazdasági rendszerekben kialakult értelmezéseket őriznek, hanem egy mélyebb kulturális és társadalmi változás eredményét is tükrözik jelentésükben.

Az önmagában vett munkatevékenység foglalkozást jelent, míg a másik ember szolgálatára irányuló és minden más szempontot háttérbe szorító tevékenység hivatás. Ez utóbbi esetében a „hivatás” szó kiegészült a „professzió” kifejezéssel is, amely magasabb szintű szakmaiságot, komolyabb tudást, és az egyén társadalmi helyét, presztízsét is kifejezi. Korábban fontos megkülönböztetés volt, hogy a hivatásért, annak kockázataért elsősorban nem fizetés vagy más pénzügyi ellenszolgáltatás, hanem a „tisztelet”, illetve a tiszteletdíj járt.

A konferencia tematikájához kapcsolódóan a fogalmak mögöttes tartalmát is értelmezve szélesebb társadalmi kontextusban tekintjük át a sarokpontokat. Ebben a korábbi és mai társadalmak fontosabb értékrendszereinek különbözősége mellett a társadalmi feltételekre is ki kell térni. Nem kerülhetjük tehát meg azt, hogy a hivatásért, annak kockázataért korábban elsősorban nem fizetés vagy más pénzügyi ellenszolgáltatás, hanem „tisztelet” járt, holott a piaci társadalomban a fizetés a megélhetés alapja. A hivatástudat kibontakozásához szükség van arra, hogy a holnap bizonytalanságán felül tudjunk emelkedni, legalábbis szándékunkban és beállítottságunkban. Ezt úgy fejezhetjük ki, hogy a hivatás lényege nem a saját létbiztonság megteremtésében, hanem mások szolgálatában, mások javának védelmében vagy biztosításában nyilvánul meg. A tevékenység eredménye és a gazdasági érdekek biztosítására irányuló igyekezet, ebben az esetben, elvben és gyakorlatban is szétválasztható. Fontos szakmai, elemzési kérdés, hogy a mai hivatástudattal mennyiben járhat együtt az a meggyőződés, amely az átlagos emberi célok fölé mutat, de egyszersmind egyensúlyt tud teremteni a munka és a pihenés, család között. Fontos kérdés más oldalról, hogy miként biztosítható az erőteljes értékváltásban vajúdjó társadalmunkban az a megbecsülés, mely megadja a hivatást gyakorló személyek társadalmi biztonságát és tekintélyét.

Dr. Czuprák Ottó: A katonai vezető szerepe a katonai szervezeti integritás alakításában

A katonával szemben a társadalomnak joggal van különleges elvárása, hiszen a haza, a nemzet értékeinek őrzője, biztonságunk egyik záloga nem engedheti meg magának az etikátlan viselkedést, a korrupt magatartást. Különös felelősség hárul a hivatásos tisztikarra, amely a haderó gerincét képezve a társadalom szolgálatát magasabb elhivatottságból vállalja. Így a modern nemzeti tisztikar tevékenységét mindenkor az elhivatottságnak kell jellemeznie, amelyet más hivatástól a szaktudás, a felelősség és a testületi jelleg különböztet meg. A szaktudást a tiszt évszázadok óta olyan intézményben szerzi, ahol a katonai szakfelkészítés mellett a jellem formálása a meghatározó. A jellem a katona belső erejét mutatja, és összekötő kapocs az értékek és a viselkedés között. A jellemes katona a nehéz körülményektől függetlenül meggyőződése szerint cselekszik, így viselkedése elárulja jellemét, amelyet a képzés során lehet alakítani. A jellemformálás során olyan értékek kerülnek felszínre, mint a hűség, a kötelesség, az önzetlen szolgálat, a tisztesség stb. Ezeknek az alapvető értékeknek az elsajátítása biztosíthatja a nemzet iránti elkötelezettséget, a becsületes, erkölcsös viselkedést, az értékalapú magatartás megalapozását, amely az integritás egyik lényeges meghatározó eleme.

A társadalmi felelősségtudat az, ami a hivatásos katonatisztet megkülönbözteti a többi intellektuális, speciális ismeretekkel rendelkező szakembertől. A katonatiszti hivatás értékeket és eszményeket tartalmazó erkölcsi egységgé válik, amely vezérli a tiszt testület tagjait a laikusokkal való kapcsolatukban. A tisztikart funkciójából, értékorientált elkötelezettségéből adódóan autonóm társadalmi egységgé formálják, amely mentes minden társadalmi felhatalmazást mellőző tevékenységtől. E társadalmi felhatalmazásból következik, hogy a tisztikar tagjai szükség esetén az erőszak kezelői, s ezt a nemzetközi egyezményekből, az Alaptörvényből eredő törvények és jogszabályok szigorú előírásai alapján, erkölcsi felelősségük tudatában oldják meg. Különleges jogrend alkalmazása esetén éppen ebben realizálódik a katonai vezető integritásszerepe. Békében pedig ugyanez az e szerepkörre történő felkészülés hatékonyságában reprezentálódik, amikor a katonai vezető társadalmi felelőssége abban áll, hogy az őt alkalmazót időben figyelmeztesse a nemzet biztonságát veszélyeztető tényezőkre, valamint az azok elhárítását célzó, időben történő felkészülésre.

A katonai vezetők hatáskörszintjeit a rendfokozati hierarchiájuk különbözteti meg. A rendfokozat tükrözi a felkészültségen, tapasztalaton és tehetségen alapuló teljesítményt, amely dominál a beosztás hierarchiájával szemben. Ennek megfelelően a katonai szervezetekben a magasabb rendfokozatú személy élvez prioritást az integritás terjesztésében. A katonai vezetővel szemben beosztásának ellátása során elvárt a transzparencia, a főbb katonai értékek iránti elkötelezettség, a tisztességes, szabály szerinti eljárás, a diszkriminációmentes magatartás, az átláthatóság, a magas szintű szakmai tevékenység, valamint az etikus magatartás és jogérvényesítés. A katonai szervezeti integritás a szabályzatok, utasítások és doktrínák előírásainak betartásával, a szervezeti kultúra terjesztésével és a Katonai Etikai Kódex ajánlásainak követésével valósítható meg. A katonai vezető szabály- és értékalapú magatartásával, példamutatásával, alárendeltjeiben a nemzet és a közösség iránti elkötelezettség kialakításával biztosíthatja a korrupciómentes egyéni és szervezeti működést.

JEGYZETEK

JEGYZETEK

JEGYZETEK

JEGYZETEK

JEGYZETEK

JEGYZETEK



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszachenyterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

A füzet az ÁROP-2.2.21. „Tudásalapú közszolgálati előmenetel” című projekt támogatásával készült el.