

**A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar
Honvédségben,
a katonák esélyei a munkaerőpiacon**

Tartalomjegyzék

1.	Bevezető	3
1.1.	Témaválasztás indoklása	3
1.2.	Hipotézisek	5
2.	A Magyar Honvédség átalakítása a rendszerváltástól napjainkig	6
2.1.	A rendszerváltástól a NATO csatlakozásig	6
2.2.	A haderő átalakítása a NATO csatlakozástól napjainkig	9
3.	A katonai életpálya a vonatkozó törvények és a humánstratégiák változásai tükrében, missziók hatása a pályaképre	14
3.1.	A katonai életpályát jelenleg meghatározó főbb törvények	14
3.2.	A katonai életpálya alakulása a humánstratégiák mentén	17
3.3.	Nemzetközi missziók a jövőképben	25
4.	A katonák munkaerő-piaci lehetőségei	28
4.1.	A magyar munkaerőpiac helyzete röviden	28
4.2.	A honvédség, mint munkáltató	29
4.3.	A Honvédség személyi állományának jellemzői	30
4.4.	Katonai pálya elhagyása	31
4.5.	Rekonverzió	31
4.5.1.	Katonák munkaerő-piaci reintegrációjának képzési programja	32
4.5.2.	TARTINFO-rendszer	35
5.	Gyakorlati kutatási anyagok elemzése, feldolgozása	37
5.1.	Kérdőíves kutatás	37
5.2.	Személyes interjú	52
6.	Összegzés	56
	Felhasznált irodalom	59
	Mellékletek	61
	1. számú melléklet	61
	2. számú melléklet	65
	3. számú melléklet	69

**„Kötelesség és felelősség.
Milyen biztos menedéket nyújtanak ezek a nehéz döntések idején”
(Frank Herbert)**

1. Bevezető

1.1. Témaválasztás indoklása

Magyarországon a rendszerváltás óta eltelt több mint húsz évben jelentős gazdasági és társadalmi változás ment végbe, amely a közszférát halmozott mértékben érintette. A költségvetési szervek - mint például a Magyar Honvédség - strukturális, technológiai és humán erőforrás szempontból is folyamatos megfelelésnek van kitéve mind a hazai, mind a nemzetközi elvárásoknak. A honvédség esetében döntő változás a kétpólusú világ megszűnésével kialakuló békeidőben való megfelelő helytállás. A Magyar Honvédségnél drasztikus létszámcsoökkentést okoztak az állandó szerkezeti átalakítások. A rendszerváltás előtti évhez képest a 155 ezres tömeghadseregéből a honvédség 2012. évi tervezett költségvetési létszámkerete mindössze 25 427 fő.¹

Az említett változások tehát döntően hatottak a honvédség létszámára, működési elveire és a társadalommal kialakított kapcsolatrendszerére. A kilencvenes éveket követő szervezeti változások több humánstratégia kidolgozását tették szükségessé. A folyamatos létszámleépítések következtében a hivatásos tiszti és altiszti állomány egy része szolgálati nyugállományba került, akiknek ez a törvény adta lehetősége nem volt, kiáramlottak a munkaerőpiacra, így megnövelték a magyarországi munkanélküliségi mutatókat. A folyamatosan csökkenő létszámú honvédségen belül maradó állomány – az aktív katonák – életpályája lehetőségei egyre inkább szűkülő tendenciát mutattak, és mutatnak jelenleg is. A Magyar Honvédség átalakítása még nem fejeződött be, a hivatásos és szerződés állomány egyre nagyobb kihívásokkal néz szembe a mai napig.

Humánerőforrás gazdálkodási szempontból az a véleményem, hogy a Magyar Honvédség az egyik legtipikusabb példája a felgyorsult társadalmi és gazdasági folyamatok okozta személyi állományváltozás bemutatására. Egykori andragógia/személyügyi szervező alapszakosként,

¹ HM tárca 2012. évi költségvetési javaslat, 3. oldal. 2012. 10. 30.
<http://www.parlament.hu/irom39/04365/adatok/fejezetek/13.pdf>

jelenleg emberi erőforrás tanácsadó mesterszakosként felkeltette érdeklődésemet a „katonák, mint speciális munkaerő-piaci csoport” témaköre.

Dolgozatom megírásában megkerülhetetlen tényező volt az, hogy úgynevezett katonacsaládba születtem. Szüleim, ismerőseink, barátaink döntő része a katonai életpályát választotta magának hivatásul, így a honvédséget érintő változásoknak magam is részese vagyok. Veszprém, ahol élek, egy hagyományos, laktanyával rendelkező katona-város, az elmúlt húsz évben több alakulatnak adott otthont és Veszprém mellett, Szentkirályszabadján települt az azóta már felszámolt MH 87. Bakony Harci Helikopter Ezred. A haderő átalakításokat követően városomban jelenleg csak a MH 54. Veszprém Radarezred, a MH Légi Vezetési és Irányítási Központ („Szikla”), valamint a 3. Toborzó és Érdekvédelmi Központ található.

Hivatás! Véleményem szerint ezt a munkavállalói csoportot, nagyban elhatárolja a civil szférától a hivatástudat. A katonai életpályára így nem igazak azok a mai nyugati trendek, hogy általában hét évente változtasson az ember munkahelyet, foglalkozást. A katonai pálya ezért túllép a munkavállaláson, egyben értékrend és életforma is. A tényleges állomány tagjai katonai esküt tesznek, melyben az szerepel, hogy Magyarország függetlenségét és az állampolgárok szabadságát a fegyverek erejével, életük árán is megvédik.

Dolgozatom célja bemutatni, hogy a Magyar Honvédségben történő átszervezések az aktív és a már kivált katonák pályájára milyen hatást gyakorolnak, gyakoroltak. Az elméleti kutatást így a Magyar Honvédség átalakításaira alapozom.

A második fejezetben a rendszerváltástól egészen napjainkig dolgoztam fel a honvédségnél bekövetkezett változásokat, kitérve a kilencvenes évek két fő eseményére, a Varsói szerződésből való kiválásra és a NATO csatlakozásra. A honvédségnél lezajlott átalakításokra többek között hatással voltak a felfüggesztett sorkötelezettség és a kormányváltások során esetlegesen felmerült védelmi felülvizsgálatok. Mindezek mellett a világban zajló gazdasági válság Magyarországot is érintve, a honvédség költségvetési lehetőségeit szűkítette. Az egyre kisebb létszámú hadseregben a katonai pálya lehetőségei tovább romlottak.

A harmadik nagy fejezetben a Magyar Honvédségben kidolgozott, a katonai életpálya változásaira vonatkozó törvényeket és humánstratégiákat kívánom kutatni. Milyen hatással voltak a szervezeti változások a katonai életpályára, milyen irányt mutat az emberi erőforrás fejlesztésére tett kísérlet. Ebben a fejezetben 2001. évi XCV. törvény áttanulmányozása elengedhetetlen, miután ez a törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szól, meghatározza jogaikat, kötelelességeiket.

A negyedik fejezetben a szervezetből kivált katonák munkaerő-piaci esélyeinek feltárásával foglalkozom. A hadsereg milyen programokkal segíti a pályát változtató katonákat, milyen esélyekkel veszik fel a versenyt a polgári munkavállalókkal a civil szférában. Fontosnak ítélem meg azt is, hogy a rendszerben lévő aktív katonák képzéses milyen módon illeszkedik a civil munkaerőpiachoz. A gyakorlati kutatásom eredményei alapján egészítem ki ezt a fejezetet a gyenge és erőspontok mérlegelésével.

Az ötödik fejezetben gyakorlati kutatásom eredményeit közlöm. Egy interjú és két kérdőív segítségével szerzek érvényt, az általam előzetesen feltett hipotézisek megerősítésére. Az interjú egy több mint harminc éves katonai pálya bemutatásán keresztül szemlélteti a honvédségnél történt szervezeti változások hatását az egyén életpályájának alakulására. A kérdőívek az aktív és a már kivált katonák helyzetét vizsgálja, mind a katonai pálya, mind a civil munkaerőpiac szempontjából.

1.2. Hipotézisek

Az anyaggyűjtés és a kutatások során az alábbi hipotézisek fogalmazódtak meg bennem.

1. Azt feltételezem, hogy a szervezeti változások kiszámíthatatlanná teszik a katonai pályát.
2. Feltételezem, hogy a Magyar Honvédség hierarchiára épülő rendszerében elengedhetetlen a rendszeres képzés az előmenetel szempontjából.
3. Azt vélelmezem, hogy a katonák munkaerőpiacra való visszatérése nehézségekbe ütközik.

„Nekünk nem olyan fegyveres erőket kell tartanunk, amelyek megfelelnek szokásainknak, hanem fel kell építeni egy olyat, amelyik meg fog felelni szükségleteinknek.”

(de Gaulle tábornok 1932)

2. A Magyar Honvédség átalakítása a rendszerváltástól napjainkig

A Magyar Honvédség fő feladata az ország szuverenitásának, állampolgárainak és területének fegyveres védelme és a NATO tagállamok kollektív védelmének erősítése, ezen kívül a katasztrófavédelmi feladatok megoldásában való részvétel.

2.1. A rendszerváltástól a NATO csatlakozásig

Magyarország 1955-től 1991-ig a Varsói Szerződés tagja volt.² A hazánkban bekövetkezett rendszerváltás, a Szovjetunió felbomlása, és a Varsói Szerződésből történő kilépés új politikai és katonai környezetet teremtett. Az utolsó szovjet csapatok kivonulásával Magyarország független állammá vált, így haderejét magának kellett szerveznie.³

Az ország a biztonságpolitikáját merőben át kellett alakítani, miután a környező országokban politikai és katonapolitika változások történtek. Gondolok itt Jugoszlávia felbomlására, az ott zajló fegyveres konfliktusokra. Magyarország veszélyeztetettsége megnőtt, az országhatárunktól nem messze véres harcok folytak, több esetben megsértették a magyar légteret. A polgári lakosság körében felértékelődött a honvédség szerepe. Ebben a vészterhes időszakban kezdődött meg a Magyar Honvédség első nagy átalakítása demokratikus keretek között.

1991 őszén a kormány javaslatára a sorkatonai szolgálat időtartamát 18 hónapról 12-re csökkentették. Megkezdődött az új honvédelmi törvény előkészítése a parlamentben, szakértői és politikai egyeztető tárgyalások folytak.

A Magyar Honvédség átalakításának egyik fontos lépése az országgyűlés által elfogadott 1993. évi CX. törvény a honvédelemről megalkotása volt, amely 1994. január 1-től lépett hatályba. A törvény meghatározta a honvédelem alapjait, irányítási rendszerét, a Magyar Köztársaság fegyveres erőit, és a rájuk vonatkozó részletes szabályokat. Rendszerbe foglalta a honvédelemben részt vevő más szerveket is (rendőrség, vám- és pénzügyőrség, határőrség

² Varsói Szerződés: A közép – és kelet-európai szocialista országok védelmi katonai-politikai szervezete volt 1955. május 14-től 1991. április 1-ig

³ Jakus János: A Magyar Honvédség a rendszerváltástól napjainkig. 2005. március, 2012. 10. 30.
http://www.zmne.hu/kulso/mhht/hadtudomany/2005/1/2005_1_5.html

stb.). A törvény rögzítette a honvédelmi kötelezettségeket és a honvédelemi kötelezettséget teljesítők és hozzátartozóik jogosultságait. Végül a szükségállapot idején alkalmazandó részletes szabályokat és a honvédelmi tanács feladatát, hatáskörét tisztázta.⁴

A rendszerváltást megelőző évben, a honvédség létszáma meghaladta a 155 000 főt. Az első kormányzati ciklusban (1990-1994) a honvédség létszáma 143 200 ezer főről közel 100 ezer főre csökkent. Ez volt a honvédségnél az egyik legnagyobb létszámleépítés, mely 35 százalékos visszaesést jelentett. Az állomány hivatásos és szerződéses tisztekből, tiszthelyettesekből, sorállományból és közalkalmazottakból állt. A létszám alakulása egyrészt a megszűnt alakulatok,⁵ illetve a sorállomány csökkenése miatt mutat ilyen számokat.

1. számú táblázat

Állománycsoport/ év	Tiszt	Tiszthelyettes	Sorállomány	Polgári alkalmazott	Összesen
1989	17 800	12 700	91 900	33 300	155 700
1990	17 300	12 400	81 000	32 500	143 200
1991	16 800	11 900	63 300	27 600	121 600
1992	14 400	8 500	51 100	26 000	100 000
1993	13 700	8 300	52 340	25 660	100 000
1994	16 320	10 682	47 336	24 910	99 248

Készítette: Fehér Dávid a Honvédelem négy éve 1990-1994, Zrínyi Kiadó adatai alapján

Az **1. számú táblázat**ot vizsgálva látható, hogy a Magyar Honvédség létszámának leépítése évenként folyamatos volt, és a haderő átalakítással időarányosan ment végbe. A haderő csökkenése következtében a tiszti és tiszthelyettesi állomány egy része szolgálati nyugállományba került, vagy a munkaerő-piacra távozott.

1991 novemberében a római NATO⁶ csúcson létrehozták az Észak-atlanti Együttműködési Tanácsot, amelyre meghívták a Varsói Szerződés volt tagállamait is, majd 1994-ben elfogadták a Partnerség a békéért programot, amely lehetővé tette a tényleges tagságra való felkészülést Magyarország számára.⁷ A Békepartnerségi programon belül, 1994-től az ország egyéni érdekeit jobban tudta érvényesíteni. 1995-ben megalakult a magyar összekötő iroda, emellett hazánk bekapcsolódott a NATO Bosznia-Hercegovinát stabilizáló műveleteibe.

⁴ 1993. évi CX. törvény a honvédelemről, 2012. 10. 30. <http://www.1000ev.hu/index.php?a=3¶m=9052>

⁵ Összfegyvernemi dandár, tüzérdandár, harcokosi zászlóalj, szárazföldi rakétacsapaton

⁶ A NATO 1949. április 4-én alakult Washingtonban, a 12 alapító tag az évtizedek során 28 taggá bővült.

⁷ A honvédelem négy éve 1990-1994, 25-26. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 1994.

A Magyar Honvédség létszámát 1995-től tovább csökkentették, ami a kormányzati ciklus végére 38%-os visszaesést jelentett az 1994 évi létszámhoz képest. A létszámcsökkenés oka, hogy a közelgő NATO csatlakozás megkövetelte a Magyar Honvédségtől, hogy a szervezeti felépítése közelítsen a tagországok haderőinek felépítéséhez. Ennek érdekében elkezdődött a honvédség „NATO-szabványosítása”. Ezután a hadsereg mennyiségi korszakát lezárták, és a fejlődés átlépett a minőségi, professzionális, kisebb létszámú haderő kialakítására.⁸ A **2. számú táblázat** adatiban látható azonban, hogy a tiszthelyettesek száma és aránya nem a kívánt mértékben nőtt a honvédségen belül, annak ellenére, hogy a létszámcsökkenés a Honvédelmi Minisztérium és háttérszervezeteinek átalakítását célozta meg.

2. számú táblázat

Állománycsoport/ év	Tiszt	Tiszthelyettes	Sorállomány	Polgári alkalmazott	Összesen
1995	14 386	9 713	37 959	19 208	81 266
1996	11 770	10 280	29 430	14 450	66 872
1997	11 450	11 600	25 600	11 350	60 000
1998	11 350	11 200	27 070	11 800	61 500

Készítette: Fehér Dávid a Honvédelem négy éve 1994-1998. Zrínyi Kiadó adatai alapján

Magyarországon 1997. november 16-án népszavazást tartottak a NATO csatlakozásról. A szavazásra jogosultak 85%-a igennel voksolt a tagság mellett. Hazánk 1999. március 12-óta hivatalosan is teljes jogú tagja lett a NATO-nak, ami majdnem egy évtizedes tárgyalás, egyeztetés és kölcsönös kapcsolat eredménye volt.

A NATO-tagsággal véget ért a honvédség elsősorban csak létszámleépítésre irányuló csökkentése, lehetőség nyílt arra, hogy a szövetségi rendszernek megfelelő kisebb, de hatékonyabb professzionális haderő alakuljon ki, amely illeszkedik a szövetség rendszerébe. Hazánk biztonságpolitikai helyzete a NATO-hoz való csatlakozással megerősödött, a vállalt jogokkal és köteleességekkel együtt. A magyar katonák számára valósággá vált az, hogy a NATO-n belül külföldi missziókban vegyenek részt. Fontossá vált a honvédségen belül az állomány nyelvi képzése, illetve továbbfejlesztése.

⁸ A honvédelem négy éve 1994-1998, 77-79. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 1998.

2.2. A haderő átalakítása a NATO csatlakozástól napjainkig

A következő kormány (1998-2002) kidolgozta a Magyar Honvédség átalakításának hosszú távú irányai című 61/2000. (VI.21) OGY országgyűlési határozatot. Ennek értelmében a haderő átalakítást 10 évben határozták meg, amelyet három ütemben terveztek megvalósítani. Első ütemként a 2000-2003-as időszakban újabb létszámcsoökkentést irányoztak elő, ami a vezetési szinteket érintette. A belső állományarányokat oly módon akarták változtatni, hogy több tiszthelyettes és csapattiszt legyen, a magas rendfokozatú tisztek létszáma pedig csökkenjen. A második ütem a hadrafoghatóság és a kiképzési szint növelése mellett, a katonai állomány életminőségének javítását tűzte ki célul a 2004-2006-os időszakban. Az átalakítás záró üteme a technikai modernizációt helyezte előtérbe 2007 és 2010 között. A 2002-es kormányváltásig csak az első ciklus valósult meg.⁹ Ennek értelmében 2002-ben a Magyar Honvédség létszáma 42 900 főre csökkent, kiegészülve 2 100 fő közalkalmazottal.¹⁰

A haderő átalakítása több ütemben történt, a cél mindig az volt, hogy az emberi erőforrásokkal jól gazdálkodó, finanszírozható haderő jöjjön létre, amely mind a hazai, mind a nemzetközi környezetben el tudja látni feladatait. Az átalakítást követően a honvédség két haderőnemre tagolódott úgy, mint szárazföldi és légierő. A szárazföldi haderő szervezetinek készen kellett állnia a NATO követelményeknek, csapatait szerződéses állománnyal töltötték fel. A légierő feladata, a hazai légtér védelmén és ellenőrzésén túl, a NATO integrált légvédelmi rendszerében való feladatok ellátása.

A haderőreformban az előirányozottnak megfelelően csökkentették a vezetési szinteket, így a Szárazföldi Vezérkar és a Légvédelmi Vezérkar 2001 decemberében megszűnt, és megalakult az egységes Honvéd Vezérkar, amelynek a Honvédelmi Minisztériumba való integrálásával kellett a Magyar Honvédséget irányítani. A megszüntetett haderőnemi vezérkarok jogutódjaként megalakították a honvédség középszintű vezetőszerveit: a MH Szárazföldi Parancsnokságot, MH Légierő Parancsnokságot, valamint a MH Összhaderőnemi Logisztikai és Támogató Parancsnokságot.

Az akkori kormányzat azt tűzte ki célul, hogy az általános hadkötelezettséget olyan módon kell fejleszteni, hogy az a professzionális hadsereg létszámát és minőségét folyamatosan fenn tudja tartani. A hadkiegészítést a megváltozott körülményekhez kellett igazítani, hogy a hivatásos, szerződéses és sorállományt biztosítani tudja. Ebben az időszakban egyre jobban

⁹ Kern Tamás: A rendszerváltás utáni haderőreform-kísérletek. Századvég műhelytanulmányok 7. 19. oldal. 2012. 10. 18. <http://www.szazadveg.hu/files/kutatas/A-rendszervaltas-utani-haderoreformkiserletek.pdf>

¹⁰ A honvédelem négy éve 1998-2002. 78. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2002.

előtérbe került a hadkötelezettségen, vagy az önkéntességen alapuló haderő kérdése, 2002-ben a sorkatonai szolgálatot tovább csökkentették 6 hónapra.

A honvédség átalakításában kulcsfontosságú szerep hárult a humánintézmény rendszerre. A reform humánpolitikai elvei a következők voltak:

- Személyi állomány biztosítása
- Személyi állomány megtartása
- Személyi állomány képzése

A humánpolitikai rendelkezések kitértek a honvédség kötelékéből kiváló személyi állomány helyzetére is. A leépítések következtén érintett tömegek elhelyezkedését segítette a honvédség, törvényes járandóságait biztosította és a pályamódosításukat támogatta.

A Magyar Honvédség szerkezetváltásaként, kis létszámú laktanyákat és helyőrségeket hoztak létre a fenntarthatóság és jobb finanszírozás érdekében. A haderőreform előzőekben felsorolt intézkedései a NATO országokhoz közelítő haderő létrejöttét eredményezték.¹¹

A 2002 és 2006 közti időszakban Magyarország biztonsági- és védelempolitikai helyzete, egy megváltozott környezetbe érkezett. A világpolitika szintjén a 2001. szeptember 11-én történt Egyesült Államok elleni terrortámadások átalakították az USA kül- és biztonság politikáját. Az új típusú terrorizmus Európában is megjelent, ezért az Európai Unió országainak és hazánknak is át kellett dolgozni a védelempolitikájukat.

A 2002-es kormányváltáskor megfogalmazódott, hogy reális és teljesíthető célokat kell a honvédséggel szemben meghatározni. A NATO tagságból adódóan, a honvédelem feladatai megváltoztak. „A washingtoni szerződés V. cikkelye szerint Magyarország számíthat az Észak-atlanti szövetség közreműködésére, amennyiben hazánkat külső agresszió érné, ugyanakkor készen áll arra, hogy közreműködjön a szövetség által kitűzött feladatok megoldásában.”¹²

A 2002-es év a védelmi felülvizsgálat jegyében telt a honvédelmi vezetés részéről. A felülvizsgálat megállapította, hogy az akkori haderőstruktúra finanszírozhatatlan. A következő célokat fogalmazták meg:

- A védelmi képességek biztosítsák az ország védelmi feladatait a szövetségen belül.
- A strukturális átalakításokat követően, a Magyar Honvédség feleljen meg a nemzeti, és a szövetségi kötelezettségeknek, javítsa hadrafoghatóságát.

¹¹ A honvédelem négy éve 1998-2002. 80-81. oldal. Zrínyi Kiadó, Budapest 2002.

¹² A honvédelem négy éve 2002-2006. 58. oldal, HM Zrínyi Kht. 2006.

- Újrafogalmazták az országon kívüli békefenntartó műveletekben való részvételt.
- Létszámcsökkentés szempontjából a Honvédelmi Minisztérium és közvetlen alárendeltjei voltak az érintettek.

Hazánk 2004-es csatlakozása az Európai Unióhoz kiemelt fontosságú volt. Az EU tagjaként az ország részévé vált a világ egyik meghatározó politikai, katonai és gazdasági centrumának. A Magyar Honvédség az előbb említettek közül következően, újabb kihívásokkal nézett szembe. Az ország EU-hoz és NATO-hoz való csatlakozása hozzájárult, hogy a szomszédos országokkal kapcsolatainkat erősítsük. A békefenntartó műveletekben való részvétel, fontos prioritás a nemzetközi katonai kapcsolatok építésében.

Még ebben az évben az Országgyűlés elfogadta a 2004 évi CV. törvényt a Honvédelemről és a Magyar Honvédségről. A törvény 79. paragrafusa szerint: „a honvédség személyi állománya tényleges szolgálatot teljesítő katonákból, köztisztviselőkből, közalkalmazottakból és a Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozó munkavállalókból; hadkiegészítési állománya önkéntes tartalékosokból, kiképzett és kiképzetlen potenciális hadkötelesekből, valamint megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején - a hadkötelezettség bevezetése után - hadkötelesekből áll”.¹³

2004. november 3-án leszerelt az utolsó sorkatona a honvédségtől. Az önkéntes haderőre való áttérés honvédelmi rendszerváltozást is jelentett. A hivatásos katonák saját akaratukból választották a katonai életformát hivatásként, ezzel vállalva annak minden terhét, a szerződéses katonák önkéntes alapon teljesítettek szolgálatot. Békeidőszakban a honvédségnél a katonák ettől kezdve hivatásos és önkéntes szerződéses jogviszonyban szolgálhatnak.

A haderőnél addig a karriermodell elsősorban a tisztekre és a tiszthelyettesekre koncentrált, ugyanakkor a professzionális hadseregben fontos szerep jut a legénységi állománynak is. Az életpályamodell legfontosabb eleme a katonai beosztások hierarchiája, és az ezekkel összhangban a rendfokozati előléptetés. A szerződéses legénységi állományba felvett rendfokozattal nem rendelkező katona megnevezése a próbaidő leteltéig honvéd lett.

Az önkéntes haderőre való áttérés után módosultak a katonai szervezetek felépítései. A parlamentben elfogadták, hogy 2006. december végéig 40 ezer lehet a honvédség békelétszáma.¹⁴ A laktanyai élet fokozatosan megváltozott, ki kellett szolgálni a szerződéses állományt, hogy javuljanak munka- és életkörülményeik, továbbá biztosítani kellett a

¹³ 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről 2012. 10. 26. http://www.complex.hu/kzldat/t0400105.htm/t0400105_9.htm

¹⁴ A honvédelem négy éve 2002-2006. 186. oldal, HM Zrínyi Kht. 2006.

laktanyákon belüli elhelyezésüket.¹⁵ A laktanyák felújítására 2002-2006 között 24 milliárd forintot költött a honvédség.¹⁶

Egy 2005-ben készült Állami Számvevőszék jelentésben - a Honvédelmi Minisztérium fejezet ellenőrzéséről - súlyos kritikaként fogalmazták meg a következőt: „A HM-HVK integráció formailag határidőre megtörtént, de az integrált minisztériumtól elvárt hatékonyabb működés, kisebb apparátus és egyszerűbb struktúra 2004 végéig nem valósult meg teljesen.”¹⁷ Az anyagban az is szerepel, hogy a létszámleépítések nem segítették a honvédség finanszírozhatóságát.

A 2005. évi átszervezések alapját a 2329/2004. (XII. 21.) Korm. határozat teremtette meg, mely elrendelte a Honvédelmi Minisztérium és annak alárendeltjei, valamint a miniszter által közvetlenül felügyelt szervezetek struktúrájának korszerűsítését és létszám csökkentését. Az átalakítás végrehajtása során HM főosztályok, csoportfőnökségek, hivatalok és háttérintézmények szűntek meg, vagy kerültek összevonásra.

A 2006 évi kormányzati döntések és a Ksztv.¹⁸ hatályba lépése miatt ismét jelentős átalakítási hullám következett. A HM/MH felső szintjét ismételten átalakították, melynek során 32 hivatalt és intézményt 7 szervezetbe vontak össze, a hadrendbe tartozó szervezetek számát 77-ről 33-ra csökkentették. Összességében a HM és háttérintézményeinek létszáma 4500 fővel csökkent.

2007. január 1-én megalakult az MH Összhaderőnemi Parancsnokság, mint a honvédség egyetlen középszintű vezetőszerve, amely közel 22 ezer fő vezetését látta el,¹⁹ katonai szervezeteket vontak össze, vagy integráltak, és több katonai alakulatot is felszámoltak.

A honvédelmi vezetés kisebb módosításokat végzett a védelempolitikában és kiemelte, hogy tovább kell erősíteni a személyi állomány professzionális jellemzőit, még hatékonyabbá kell tenni az állomány körében a képzéseket. A gazdasági válság következtében kialakult feszültségek, a fokozódó munkanélküliség a honvédség személyi állományára és gazdasági

¹⁵ A honvédelem négy éve 2002-2006. 70-73. oldal, HM Zrínyi Kht. 2006.

¹⁶ A honvédelem négy éve 2002-2006. 191. oldal, HM Zrínyi Kht. 2006.

¹⁷ Jelentés a Honvédelmi Minisztérium fejezet működésének ellenőrzéséről, ÁSZ, 2005. 9. oldal, 2012. 10. 26. <http://www.asz.hu/jelentes/0535/jelentes-a-honvedelmi-miniszterium-fejezet-mukodesenek-ellenorzeserol/0535j000.pdf>

¹⁸ 2006. évi LVII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról.

¹⁹ Szenes Zoltán: Magyar haderő-átalakítás a NATO tagság idején, 35-43. oldal, Biztonságpolitikai Szemle, HM 2009. II. évfolyam 3. szám

mutatóira is hatottak. A honvédség költségvetése a 2006-2008 közötti időszakban a védelmi kiadásai GDP 1,1 és 1,2 százaléka körül alakult.

A 2010 évi kormányváltást követően rendkívül gyorsan leváltották a HM legfelsőbb szintű politikai apparátusa mellett a katonai vezetést is és megkezdték a tárca működésének átvilágítását. Ezt követően hozzáálltak a szükségesnek vélt törvényi és szervezeti átalakításoknak és egy új humánstratégia kidolgozásának.

A katonai képességek növelése érdekében megkezdődött az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése, az állomány feltöltése. Új katonai szervezetek – Ludovika Zászlóalj, Honvéd Kórház - kerültek hadrendbe, átszervezésre került a katonai felsőoktatás, kikerült a Magyar Honvédségből a Katonai Ügyészség.

2011-ben végrehajtották a Honvédelmi Minisztérium és az irányítása alá tartozó egyes szervezetek szervezeti és létszám-racionalizálását, mely érintette szinte a teljes háttérintézményi kört is, illetve összevonták a katonai nemzetbiztonsági szolgálatokat. A feladat- és létszám-racionalizálás következtében mintegy 1.100 fővel csökkentésre került a központi vezetői blokk – beleértve a MH Összhaderőnemi Parancsnokságot is - beosztásainak száma.

3. A katonai életpálya a vonatkozó törvények és a humánstratégiák változásai tükrében, missziók hatása a pályaképre

3.1. A katonai életpályát jelenleg meghatározó főbb törvények

A katonai életpálya bemutatásánál fontosnak tartottam a katonákra vonatkozó „2001. évi XCV. törvény a magyar honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról” (továbbiakban: Hjt.) tanulmányozni, miután a hivatásos, a szerződés és az önkéntes tartalékos állomány jogviszonyára vonatkozik, kötelezettségeket és jogosultságokat rögzít, illetve társadalombiztosítási ellátásukat szabályozza. Ezt megelőzően a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjaira, úgymint honvédség, rendőrség, katasztrófavédelem és a büntetés-végrehajtás, egységesen az 1996 évi XLIII. törvény vonatkozott.

A Hjt. a mai napig érvényben van, de kihirdetésétől kezdődően nem telt el úgy év, hogy ne módosították volna. A törvény a hivatásos állomány számára a nyugdíjjogosultság eléréséig ad életpályamodellt, a szerződéses állomány részére pedig kiszámítható munkavégzést biztosít. A törvényben a törvényalkotó világosan rögzíti a szolgálati viszony jellegét: „A szolgálati viszony az állam és az állomány tagja között létrejött sajátos közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet a szolgálati körülményeknek megfelelő, e törvényben és más jogszabályokban meghatározott kötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg. Az állomány tagja a szolgálati viszonyból fakadó kötelmeit - a Honvédség rendeltetés szerinti feladatainak megvalósítása érdekében - önkéntes vállalás alapján, szigorú függelmi rendben, életének és testi épségének kockáztatásával, egyes alapjogai korlátozásának elfogadásával teljesíti.”²⁰

A katonák pályáját végigkíséri a fegyelem, a rend és szabályozottság, de mindenekelőtt az elhivatottság. A katonai életpálya során a katona életében a legfontosabb mozgatórugó az, hogy magasabb beosztást töltsön be, amely egyenes összefüggésben van az adott beosztásban előírt legmagasabb rendfokozat viselésével. A hivatásos katona állománykategórián belül tiszt és altiszt lehet (lásd 3. számú táblázat).

A katonák pályafutásának alakulása tehát alapvetően az előmeneteli rendszerre alapul, amely szigorú alá és fölérendeltségre épít a szervezeti hierarchiában. Magasabb rendfokozatba csak akkor léptethető elő a katona, ha rendelkezik az előírt minimális várakozási idővel és a

²⁰ Hjt. 3. § (1)-(2) bekezdés, 2012. 10. 29. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0100095.TV

magasabb beosztásba előírt végzettséggel, egészségi, pszichikai és fizikai felmérések alapján minősítése megfelel minden előírásnak és a magasabb beosztásba kinevezték. Az előmenetelhez szükséges szakképzettség megszerzése történhet katonai, rendvédelmi és polgári oktatási intézményekben. Azért, hogy az előmenetel objektivitása biztosított legyen a katonákat rendszeresen írásban értékeli az előjáróik. Előmenetel szempontjából tehát fontos, hogy magasabb beosztáshoz magasabb rendfokozat illeti meg a katonát, illetve a szervezeten belül nincsen lefelé történő mozgás, azaz, ha valaki nem éri el a magasabb szintet, akkor el kell hagynia a honvédséget.²¹

3. számú táblázat

A katonai rendfokozatok rendfokozati állománycsoportok szerint

Állománykategória		Rendfokozat
Tiszt	tábornokok	vezérezredes altábornagy vezérőrnagy dandártábornok
	főtisztek	ezredes alezredes őrnagy
	tisztek	százados főhadnagy hadnagy
Alfiszt	zászlósok	főtörzsszászlós törzsszászlós zászlós
	altisztek	főtörzsőrmester törzsőrmester őrmester
Legénység	tisztesek	szakaszvezető tizedes őrvezető
	rendfokozat nélküliek	közkatona

Készítette: Fehér Dávid a 2001. évi XCV. törvény 2. számú melléklete alapján

A törvényben fontos elemnek ítélem meg, hogy a katonák életpályája során átjárhatóság van a közszolgálati jogviszonyok között. A katona saját beleegyezésével áthelyezhető, illetve

²¹ A honvédelem négy éve 1998-2002. 92-93. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2002.

átvehető más közszolgálati jogviszonyba. Így a katonák közszolgálati jogviszonya folyamatos marad, annak ellenére, hogy egyidejűleg a szolgálati viszonyukat elveszítik.

A szerződéses állomány számára kiszámítható előmeneteli stratégiát alakít ki a törvény. Ez azt jelenti, hogy képzettség és teljesítmény alapján, magasabb rendfokozati beosztásba kerülhetnek. A szerződéses tiszt és altiszt állományánál a hivatásos állományba való áthelyezés, a legénységi állományánál a tiszthelyettesé váló válás az úgynevezett karriermodell. A szerződéses állomány esetleges kiválása (szerződéslejárta) után a honvédség segíti elhelyezkedésüket a civil pályán. Emellett magas összegű leszerelési juttatásban is részesíti a kötelékből kiváló katonákat.

A törvény kiemelten foglalkozik a katonáknak járó illetményekkel és juttatásokkal. Mind a tiszti, mind a tiszthelyettesi illetményeket igazítja a közsféra többi egységéhez. Azonos beosztás betöltése esetén a hivatásos és a szerződéses állományú katona azonos juttatásban részesül. A törvény így érdekeltté teszi a katonákat a folyamatos képzéseken való részvételre, mivel a magasabban kvalifikáltak magasabb bérhez jutnak (pld. nyelvpótlék). A törvény meghatározza az egyes beosztásokhoz tartozó illetményeket. Az alapilletményt a beosztási illetmény és a honvédelmi pótlék együttes összege képezi. Az illetményalap összegét a köztisztviselői illetményalap és a betöltött beosztás besorolási kategóriájához tartozó szorzószám szorzata adja. A honvédelmi pótlék az illetményalap és a viselt rendfokozathoz tartozó honvédelmi szorzó szorzatával egyenlő.²²

Kutatásom során megkerülhetetlen elem az új honvédelmi törvény, a 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről, amely 2012. január 1-én lépett hatályba ugyanúgy, mint Magyarország Alaptörvénye.

A törvény rögzíti, hogy békeidőszakban továbbra is az önkéntességen alapuló haderőt tartja indokoltnak, azonban előírja, hogy annak részeként önkéntes honvédelmi tartalékos rendszer is fenntartható.

A törvényben új elem, hogy részbeni hadkötelezettséget vezet be, rendkívüli védelmi helyzetben a 18-40 év közötti korosztály számára kötelezővé teszi a fegyveres, vagy fegyver nélküli katonai szolgálatot, ebben a tekintetben eltér az előző honvédelmi törvénytől. Nem hívható azonban be, az, aki három gyermeket nevel, egyedül álló szülő, vagy egyenes ági

²² Hjt. 107. § 2012. 10. 29., http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0100095.TV

hozzátartozóját egyedül gondozza. Az új honvédelmi törvény polgári védelmi kötelezettségeket is megállapít, amelyek elsősorban a lakosság megóvására hivatottak.

A törvény első része a honvédelem alapjait rögzíti. A második rész a Honvédség jogállásáról, feladatairól szól, a harmadik részében azokat rendkívüli intézkedéseket taglalja, melyek megelőző védelmi helyzetben, rendkívüli állapot, szükségállapot és váratlan támadás idején alkalmazhatóak.

A honvédség jogállását a törvényben így fogalmazták meg: „A Honvédség polgári irányítás alatt álló, függelmi rendszerben működő, békében az önkéntességen, rendkívüli állapotban és megelőző védelmi helyzetben az önkéntességen és az általános hadkötelezettségen alapuló állami szervezet. Egyes szervei törvényben meghatározott katonai igazgatási feladatokat is ellátnak.”²³

3.2. A katonai életpálya alakulása a humánstratégiák mentén

Az önkéntes haderőre történő áttérés előtt az emberi erőforrás gazdálkodás, kizárólag a hivatásos állományú katonákra vonatkozott. A rendszerváltást követő kormányváltások újabb és újabb haderőreform lépéseket hoztak, emiatt nem nyílt lehetőség hosszú távú egységes stratégia kidolgozására, csupán a humánpolitikát és stratégiát illesztették az adott struktúrához.

A 2002-es parlamenti választások után, az akkor hivatalba lépett kormány kidolgozta az önkéntes haderőre áttérő professzionális hadsereg 2003-2013 közötti humánstratégiáját, amely illeszkedett a szövetségi rendszerbe. A honvédség humánstratégiájának legfőbb iránya az önkéntes haderő létrejöttével felmerülő foglalkoztatás politika. Békeidőben a teljes állomány „munkavállaló”, akik kizárólag önkéntes alapon szolgálnak. A Magyar Honvédség szoros kapcsolatba került a munkaerőpiaccal, és annak szereplőjévé vált.

A humánerőforrás fókuszában a költséghatékonyság állt, arra törekedtek, hogy az állományt teljesítményének a legjobb kihasználásával meg kell tartani, mert az új munkaerő bevezetése a rendszerbe nagyon költséges. A humánstratégiában megfogalmazták, hogy a meglévő személyi állomány szakmai fejlődésére nagyobb gondot kell fordítani, így növelhető teljesítő képességük. A hivatásos állomány előmenetele tervezésekor biztosítani kell a felkészítést a magasabb beosztáshoz. A rendszeres évenkénti értékelések szerepét növelni kell a következő

²³ 2011. évi CXIII. törvény 35. § (1) A honvédség jogállása 2012. 10. 30.
<http://net.jogtar.hu/jr/gen/getdoc2.cgi?dbnum=1&docid=A1100113.TV>

beosztásba történő kinevezéskor. Láthatóvá és tervezhetővé kell tenni a katonák számára a külföldi katonai szolgálat lehetőségét. A legénységi állomány részére legyen biztosítva az átjárhatóság a tiszthelyettesi állományba, amennyiben minden előírást teljesített a kérvényező. Minden állománykategória esetében a képzéseknek lehetőleg olyanoknak kell lenniük, amelyek a szervezetből kiválók esetében megfelelnek a munkaerőpiac igényeinek, és olyan ismereteket is nyújtson, ami versenyszférában is elengedhetetlen.

A honvédelmi vezetés a szűkülő honvédségi költségvetés okán továbbra is a létszámcsökkentést tekintette kiútnak a finanszírozási gondokra, sok esetben alakulatok szűntek meg, a honvédségtől nagyszámú munkaerő áramlott ki. A humán erőforrás tervezése, gazdálkodása nem követte, nem volt felkészülve ezekre a változásokra. Magasan képzett, nyelvismerettel rendelkező katonák hagyták el a szervezetet, akikkel a későbbiek folyamán a honvédség nem számolt akkor még, mint tartalékosokkal. „2005.-2007. között a honvédség költségvetési létszáma 14,3 százalékkal csökkent, közben a személyi juttatások költsége 64 százalékkal emelkedett”.²⁴ A személyi juttatások emelkedése elsősorban a végkielégítések miatt történt. Az átfogó szervezeti átalakítás során és a szolgálati nyugdíj lehetőségével élve nagy volt a katonák körében a pályaelhagyása. A maradó állománynak nagyobb terheket kellett, hogy elviseljen, a missziós feladatokban való részvétel is nagy erőfeszítések árán teljesült.

A személyi állomány feltöltése nagy nehézségekbe ütközött, nem valósult meg az új szolgálati kultúra sem, a katonai pályát mindenképpen vonzóbbá kellett tenni. A személyi állománycsoportokon belül a tiszteknél hiányzott a 40-45 éves korosztály, de a tiszthelyetteseknél is nagy feszültséget okozott a fiatal átlagéletkor az előléptetések és a beosztásba helyezésekkor.

A gyakorlati kutatásom igazolja az elméleti kutatás e részét (**2. számú ábra, 38. old.**), ugyanis a kérdőívre az aktív állományból válaszadóknál látszik, hogy a 25-40 év közötti korosztály van túlsúlyban. Szolgálati idő tekintetében a 6-15 év szolgálati viszonyal rendelkezők százalékos aránya a legnagyobb (**6. számú ábra, 40. old.**).

A honvédségnek jobban kellett alkalmazkodni a munkaerő-piaci igényekhez, tovább kellett fejleszteni a képzéseket, hogy a személyi állomány az új követelményeknek megfeleljen. A honvédség átalakításánál arra kellett törekedni, hogy a nemzetközi feladatokra is képessé váljon a haderő. A mobilitást erősíteni kellett, a szervezeti változások miatt, ugyanis minden

²⁴ Kovács Gyula: A Varsói Szerződésben felejtett sereg. 2012. 10. 30. <http://nol.hu/belfold/20090514-a-varsoi-szerzodesben-felejtett-sereg>

állománykategóriára elmondható, hogy a helyőrségváltás nagy problémákat okozott, sokan emiatt hagyták el a szervezetet. A tisztek és a tiszthelyettesek átlagéletkorának csökkenése miatt tapasztalataik átadására nem volt mód.

A 2003-ban elfogadott humánstratégia a nagyfokú átalakítások, létszámcsoökkentések miatt nem tudott teljes mértékben megvalósulni. A humánstratégia felülvizsgálatát szükségessé tette az is, hogy munkaerőpiac a honvédségre gyakorolt kedvezőtlen hatásai felerősödtek, és már akkor várható volt a közszolgálat megújítása. Ebben az időszakban a társadalom körében is nőtt a honvédség megítélése. Kormányzati és szakmai döntéshozók azt a következtetést vonták le, hogy a 2003-ban elfogadott humánstratégia nem hozta meg a várt eredményeket, ezért kidolgozták és elfogadták a honvédség 2008-2017. közötti időszakra vonatkozó humánstratégiáját.

A humánstratégia négy alappillére:

- Humánerőforrás-tervezés - egységes rendszerbe foglalta a személyi állományra vonatkozó mennyiségi és minőségi követelményeket, hosszú távra meghatározza a foglalkoztatás és fejlesztés kereteit, valamint az azokat biztosító szervezeti feltételeket.
- Humánerőforrás-gazdálkodás személyi állomány toborzása, kiválasztása, felkészítése, mozgatása, kiválása és nyilvántartása során felmerülő személyügyi szakfeladatokat.
- Humánerőforrás-fejlesztés - a tudást hozzáadott értéként kezelve, megteremti az élethosszig tartó tanulás és a képességalapú haderő létrehozásának feltételeit a személyi állományra vonatkozóan.
- Humánszolgáltatások - összefogja a szociális ellátást, a rekreációt, a testi-lelki egészség megőrzésének szaktevékenységét és intézményrendszerét. Kiterjed az állomány családtagjaira, a nyugállományúakra és azok családtagjaira is.²⁵

Ebben az időszakban egyre több katona önmaga kezdeményezte a szolgálati viszonyának a közös megegyezéssel történő megszüntetését, azonban a honvédelmi vezetés ezt nem támogatta, miután egyes területeken szakember hiány lépett fel. Mindezek ellenére 2009-ben megemelkedett a „katonai szolgálatra alkalmatlan” egészségügyi minősítéssel rendelkezők szolgálati nyugállományba helyezésének a száma. Ez a jelenség általában a 25 év, vagy az azt meghaladó szolgálait viszonyal rendelkező hivatásos katonák körére volt a jellemző.

²⁵ A Magyar Honvédség Humánstratégiája 2008-2017, Honvédelmi Közlöny 53/2008 (HK.12.) HM utasítás 936-949. oldal, Magyar Közlöny Lap-és Könyvkiadó, Budapest 2008.

Az alacsonyabb pénzügyi juttatásban részesülő szerződéses állománynál létszámában szintén nagy hiány mutatkozott.²⁶ A civil munkaerő piacról toborzott szerződéses legénységi állomány anyagi lehetőségei a mai napig sem javultak. A Magyar Honvédség: „Hogyan lehetek szerződéses katona? – tájékoztatófüzet -” 2008-as kiadványában a szerződéses legénységi állományon belül a bruttóilletmények 106 ezer és 119 ezer forint között alakultak, beleértve az illetménykiegészítéseket is. A minőségi munkaerő kiválasztására, felkészítésére nagy erőket kellett és továbbra is kell fordítania a honvédségnek. A szerződéses legénységi állományú katonák illetménye az elmúlt években tovább romlott, a bérezés tehát nem megtartó erő számukra. Sokan közülük a jobb pénzkereseti lehetőség miatt a külföldi szolgálatban látják a lehetőséget, azonban a pályamodellekben még nincsenek kidolgozva ennek a tervezhetősége.

A személyi állomány mindenkori biztosítására a honvédelmi tárca kidolgozta a 66/2009. (VIII. 7.) HM utasítást a Katonai toborzás hosszú távú irányelveit, amely kimondta, hogy a munkaerőpiac problémái a haderő személyi állományának utánpótlása esetében is egyre érezhetőbbek. A megváltozott gazdasági helyzet kihatott a Magyar Honvédség feladatrendszerének, struktúrájára és a működésére. A toborzással a honvédség folyamatosan próbálta biztosítani a személyi szükséglet hiányt. A honvédség egyre aktívabb szereplő kívánt lenni a munkaerőpiacon megcélozva a fiatal álláskeresőket, a hátrányos helyzetű fiatalokat.

A toborzásnak a következő célcsoportjai voltak:

- „A legénységi állománykategóriába: elsődlegesen a középfokú (szakképző) oktatási intézmények hallgatói, a munkaügyi központok által nyilvántartott munkavállalók, a nyilvántartásban nem szereplő szabad munkaerő, a volt sor- és szerződéses katonák és mindazok, akik érdeklődnek a katonai pálya és hivatás iránt. Ezen belül az elsődleges célcsoport: a 18-30. életév közötti korosztály, akik rendelkeznek minimum 8 általános iskolai végzettséggel.
- Katonai felsőoktatási intézménybe: Középfokú tanintézetek hallgatói vagy onnan két-három éve kikerült fiatalok.
- Pilótaképzésre (NFTC-program): Olyan diplomával rendelkező, illetve diploma megszerzése előtt álló fiatalok, akik a rendkívül szigorú egészségi, pszichológiai, fizikai és nyelvismereti követelményeknek megfelelnek.
- Tiszthelyettes képzésre: A tiszthelyettes-utánpótlás alapvetően belső toborzással, a legénységi állományból történik, ezért elsősorban olyan szakokra lehet jelentkezni a

²⁶ Magyar Honvédség Évkönyve 2009, 185. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2009.

civil életből, ahol nem biztosított a legénységi állományból az utánpótlás, vagy speciális polgári szakképesítés is szükséges. Mindezek okán a toborzási célcsoport olyan középfokú tanintézetek hallgatói vagy ott végzettek, ahol a beosztások ellátásához előírt szakképzés folyik.

- Önkéntes tartalékosok: A honvédség kötelékéből kiváló tisztes, tiszthelyettes, illetve tiszti rendfokozattal rendelkező szerződéses és hivatásos állomány, továbbá a katonai tanintézeteket elhagyó hallgatók, valamint a szolgálat iránt érdeklődő, katonai kiképzésben még nem részesült polgári személyek.”²⁷

Nehéz feltárni ezt a humánstratégiát kellő mértékben, a szakirodalom áttekintése azt igazolja, hogy a bevezetését követően az alkalmazására kevés az anyag, ami kutatható és a 2003-as humánstratégiához viszonyítva nagy változásokat nem alkalmazott. A humánstratégiában megfogalmazott elvek, gondolatok nem tudtak kiteljesedni, a gyakorlatban alig mérettettek meg, mert a 2010. tavaszi országgyűlési választások után az új kormánynak más elképzelései voltak a honvédséget érintően. Tehát ez a humánstratégia háttérbe szorult, az új honvédelmi vezetés megkezdte a honvédség felülvizsgálatát és kidolgozta, elfogadta a 2012-2021. közötti időszakra vonatkozó következő humánstratégiát

Dolgozatom megírásakor a 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás alapján bevezetett 2012-2021. közötti humánstratégia az érvényes. Ez a humánstratégia egy új szolgálati kultúra megalapozása lehet, szakít az előzőekkel, új megközelítéssel próbálja kezelni a kihívásokat. Az elkövetkező 10 évre határozza meg azokat az irányokat, amelyek alapján egy sikeres, professzionális haderő építhető ki.

A pályakép bevezetésénél nem elengedhetetlen az a tény, hogy az anyagi források a honvédség tekintetében nem mutatnak javulást: „A honvédelem költségvetése 2015 végéig nem csökkenhet, ezután pedig 2022-ig eléri a GDP 1,4 százalékát.”²⁸ A NATO-ban elvárt a GDP 2 százaléktól messze van, azonban európai uniós átlagnak megfelel. Az említett számok alapján úgy vélem, hogy a jelenlegi humánstratégia megvalósulásának gátja lehet az anyagi források hiánya.

A Magyar Honvédség elmúlt két évtizedére visszatekintve, a katonák életpályája kiszámíthatatlan volt, a sorozatos haderő átalakítások során több alakulatot számoltak fel és a maradó állomány kénytelen volt más helyőrségben vállalni a szolgálatot, amennyiben tudtak

²⁷ 66/2009. (VIII. 7.) HM utasítás, A Katonai toborzás hosszú távú tervei. Honvédelmi Közlöny 14. szám, 1106. oldal, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest 2009.

²⁸ A GDP 1,4 százalékát kapná a honvédség, 2012. 11. 21. <http://www.orientpress.hu/104950/RSS>

számukra beosztás biztosítani. Az áthelyezésekkor azonos, vagy alacsonyabb beosztásba kerültek, de az is előfordult, hogy magasabb beosztást tölthettek be **(13. számú ábra, 44. old.)**.

A gyakorlati kutatásom eredményei is igazolják ezeket a tényeket, a szervezeti változások az aktív katonákat 79%-ban, és a már kivált állományt 89%-ban érintették **(12. számú ábra, 44. old.)**. A katonai pályán való megmaradás érdekében többeknek helyőrséget is kellett váltaniuk **(14. számú ábra, 45. old.)**. Az új pályamodell számol ezekkel a problémákkal is, tervezhetőbbé, kiszámíthatóbbá teszi a katonák szakmai életútját, és az esetleges átszervezésekkor felmerülő gondokat humánusan kezeli

A katonák részére az új pályamodellnek a jellemzői, hogy világos és egyértelmű követelményeket fogalmaz meg, átlátható előmeneteli rendszert dolgoz ki. Az előmeneteli rendszer egyéni kezdeményezésre alapul, a soron következő beosztásra pályázni kell. A teljesítményértékelésben nagyobb hangsúly kapnak az objektív tényezők. „Olyan ez, mint egy térkép. Világosak az elvárások: ha valaki belép fiatal tisztként, onnan kezdve pontosan tudja, hogy milyen állomásokon keresztül jut el karrierje végpontjáig”²⁹ mondta Hende Csaba honvédelmi miniszter 2011. 07. 19-én a MTI-nek adott nyilatkozatában.

Az előbbi humánstratégiákkal szemben új elemként szerepel az átjárhatóság a közszolgálatok között. A modell megteremti az átjárási lehetőséget a különböző közszolgálati ágak között. 2012. január elsején az újonnan létrehozott Nemzeti Közszolgálati Egyetemen ugyanolyan alapképzést kaphat a civil tisztviselő, a rendőr és a katona – így később rendvédelmi vagy fegyveres testületeknél dolgozóknak a közigazgatásban is lehetőségük lesz az elhelyezkedésre – írják a katonai életpályamodellről a kormányportálon.³⁰

A megváltozott nyugdíjszabályok miatt a humánstratégia foglalkozik a hivatásos katonák a honvédség keretein belüli a nyugdíj előtti rendelkezési állományával, továbbá más jogviszonyban történő foglalkoztatásával, és a könnyített katonai szolgálattal. A honvédség keretein kívül is garanciát vállal a hivatásos állománynak a rekonverziós támogatás keretei között. A szerződéses állományt elhelyezkedési támogatással segíti.

A humánstratégiában kidolgozták a hivatásos (klasszikus), a szerződéses és a légénységi pályamodellt. Meghatározták a minimum és maximumvárakozási időket az adott beosztásban, közben kidolgozták a minősítés rendszerét. Az előléptetésekkel a felfelé irányuló

²⁹ Elkészült a Magyar Honvédség humánstratégiája, 2012. 11. 17. <http://www.honvedelem.hu/cikk/27031>

³⁰ Elkészült az új katonai életpályamodell, 2012. 11. 17. <http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-ministerium/hirek/elkeszult-a-katonai-elatpalya-modell>

karrierépítésre koncentrálnak, azonban az oldalirányú (horizontális) karrier lehetőségével is számol. A szerződéses pályaképre a humánstratégiában rögzítették nem katonai intézményekben megszerezhető szaktudásra, úgynevezett speciális szakmai pályamodellre jellemzőket is. A legénységi pályaképnél a toborozást közvetlenül a munkaerőpiacról érti, szintén szerződéses jogviszonyt állapít meg. Az altiszti állománycsoportba átlépés lehetőségét legalább tizedes rendfokozattól, és legalább 4. és 10. év szolgálati év között határolja be.

Ebben a humánstratégiában már számolnak az önkéntes tartalékos állománnyal is, melynek előmenetele eltér a hivatásos állományétól, miután szolgálati idejük nagy részét tartalékosként töltik. A katonák pályaképéhez az önkéntes tartalékos rendszer is hozzátartozik. Ez a rendszer egy fontos része a Magyar Honvédségnek, a honvédség megerősítésére szolgál a békeidőszakban. A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének kialakítására több próbálkozás volt az előző kormányok idején, a 2002-ben kezdődött toborzás ellenére 2010-re tartalékos katona alig 20 fő volt.

A tartalékos rendszer bárki számára nyitott, aki a törvényben előírtakat teljesíti, egészségügyi, pszichikai és fizikai előírásoknak megfelel.

Az önkéntes tartalékos katonákat három csoportra lehet osztani: önkéntes védelmi, önkéntes műveleti és címzetes tartalékosokra. Ez egy szerződéses jogviszony, amely 6 hónap próbaidővel számol. Először, 2011-be a laktanyák őrzésvédelmi feladatait ellátó védelmi tartalékosok kerültek felvételre, majd 2012. 01. 01-jétől megkezdődött a műveleti feladatokra felkészítendő állomány felvétele. „Az önkéntes műveleti tartalékosok a békeidőszaki tényleges szolgálatuk során pótolhatják a humán erőforráshiányokat. Így többek között beoszthatóak huzamosabb ideje feltöltetlen beosztásokba, vagy misszióban résztvevők hazai pótlására, elláthatnak időszakosan jelentkező speciális feladatokat, vagy katonai szaktudásuk és civil képzettségük, illetve alkalmasságuk figyelembevételével külszolgálati feladatokban vehetnek részt.”³¹

Az önkéntes tartalékosok között jelentős a komoly katonai szakmai tudással és tapasztalattal rendelkező szolgálati járadékos, de egyre többen szerződnek a munkavállalók közül, az úgynevezett civil szférából is. Az önkéntes műveleti tartalékosok béke időszakban behívhatóak a szerződésében foglalt beosztásra és feladatra. 2012. szeptember 24-én közel 1400 önkéntes tartalékos vonult be katonai kiképzésre, három helyszínre (Budapest, Tata és Debrecen). Többségük egykor aktív szolgálatot teljesített (hivatásos katonák és rendvédelmi

³¹ Önkéntes Műveleti tartalékosok (ÖMT), 2012. 11. 13.
<http://www.hadkiegeszites.hu/?page=onkentestartalekos/tajekoztato/omt>

dolgozók voltak), kiképzésüket és tudásukat inkább frissíteni, kiegészíteni kellett, a kiképzést követően katonai esküt tettek.³² A valamikor nyugállományú katonák az elhivatottság mellett az adókedvezmény miatt is választották a tartalékos katonai szolgálatot. A honvédelmi tárca célként jelölte meg, hogy 2014-re 8 000 főt érje el az önkéntes tartalékos állomány. Az egyetemisták körében is megkezdtek a toborzást, ezzel együtt a civil szférára is kiterjesztve feladatukat.

A teljesítményértékelés rendszerében a humánstratégiai a tiszti, altiszti állomány esetében évenkénti teljesítmény mérésére összpontosít (pontosítási rendszer), amelynek objektív elemei a fizikai felmérés és az általános katonai kiképzés (lövészet, alaki gyakorlás stb.), a teljesítmény értékelés másik fontos része pedig, az egyéni kompetenciák mérése. A teljesítmény mérésének a célja az egyén teljesítményén keresztül a szervezet teljesítményének a növelése. A katonák részére visszacsatolás a munkájuk minősége szempontjából, a gyenge és az erős pontokra világít rá. A teljesítményértékelés az előmenetel szempontjából elengedhetetlen, ezért kapott fontos szerepet az új humánstratégiába a visszaellenőrizhetőség és a teljesítmény folyamatos nyomon követhetősége.

A humánstratégia kiemelten foglalkozik az illetmények és az illetményen kívüli juttatásokkal. A katonák illetménye a beosztási illetményből, a rendfokozati illetményből és a különleges igénybevétel után járó kiegészítésből áll. A honvédségnél az utolsó jelentős bérfejlesztést 2002. január 1-én hajtották végre. A pótlékrendszer átalakítása (állandó és eseti pótlékok) új kihívást jelent a honvédség költségvetése szempontjából és a munkaerő piaci hatásokat is kezelni kell ebben a humánstratégiában. Az illetményeket az elkövetkező években, a lehetőségekhez mérten folyamatosan emelni kell a honvédségnél. „A Globalitás - biztonság elnevezésű tanácskozáson Szarka Gábor kabinetfőnök azt mondta: „A most működő pótlékrendszert, egyszer majd felül kell vizsgálni, de a honvédelmi vezetők elkötelezettek a tekintetben, hogy amíg nem tudnak pluszt adni, inkább nem nyúlnak hozzá az illetményrendszerhez.”³³

A nem pénzbeli elismerések körét is ki kell szélesíteni, hogy az ösztönzés több módon valósuljon meg a katonák pályafutása során. A kitüntetések erkölcsi értékének helyreállítására is kitér az új humánstratégia.

³² Ezernégyszáz önkéntes tartalékos tett esküt, 2012. 11. 12. <http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszerium/hirek/ezenegyszaz-onkentes-tartalekos-tett-eskut-az-oroszagban>

³³ Nem csökken a katonák illetménye, 2012. 11. 18. http://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20121026/nem-csokken-a-katonak-illetmenye/1651

A hivatásos állomány pályájának vizsgálata során meg kell említeni a lakhatási támogatást. A szolgálati érdek érvényesülése érdekében működtetett rendszert. A mobilitást elősegítő, de a letelepedés során is fontos tényező ez. A lakhatás végleges megoldását elősegítő támogatás csak a katonai pálya végén érhető el.

A humánstratégiának egy fontos része az, amely a honvédség humánszolgálati tevékenységével foglalkozik. Támogatja az állomány tagjának testi, lelki és szociális jólétét. A helyőrségváltásban érintettek beilleszkedését az új környezetben és a házasárs munkahelyhez jutásában is segítséget nyújt.³⁴

Mint, ahogy dolgozatom fő témája a katonai életpálya változásinak bemutatása a Magyar Honvédségben, a szakirodalmi kutatásokkal egy időben a gyakorlati kutatásaim során nagy hangsúlyt fektettem a kérdőívek megszerkesztésekor, hogy az aktív és honvédségtől kivált állomány miként látja a humánstratégia megvalósulását az életük során. Az aktív állomány részben tájékozott ebben a kérdésben **(15. számú ábra, 45. old.)**, azonban nem látja a humánstratégiában a biztosítékokat a tervezhető életpályára, kiszámíthatatlannak tartják a katonai életpályájuk alakulását **(16. számú ábra, 46. old.)**.

2012. január 1-ét követően a nyugállományba helyezés döntően érintette a hivatásos katonákat, az addigi szabályzók szerint 25 év szolgálati viszonnal rendelkező katona, amennyiben alakulatánál szervezeti változás történt és beosztása megszűnt, részére más alakulatnál beosztást biztosítani nem tudtak, szolgálati nyugállományba helyezték. 2012. január 1-től csak öregségi nyugdíj állapítható meg, tehát a hivatásos katonák nyugdíj felső korhatárának elérése megegyezik a polgári életben előírtakkal. Az Alaptörvényben csak öregségi nyugdíj szerepel, az addig szolgálati nyugdíjban lévő katonák szolgálati járadékossá váltak és járadékukat 16%-os adó terheli. Az aktív állományban lévő katonák életpályája is más dimenzióba került, a gyakorlati kutatásomban a személyes interjúk és a két kérdőív is vizsgálja ezt a témakört.

3.3. Nemzetközi missziók a jövőképpen

A katonai pálya alakulásának feldolgozása során foglalkozni kell azzal, hogy Magyar Honvédség missziós tevékenysége napjainkra már beépült a hadsereg mindennapjaiba, sőt a katonai pályaválasztás egyik fontos motivációs tényezőjévé vált. A Magyar Honvédség a

³⁴ A Magyar Honvédség, 2012-2021. közötti humánstratégiája, 2012. 11. 12.

http://ekonyvtar.zrinyimedia.hu/container/files/attachments/28752/hum%C3%A1nstrat%C3%A9gia_hm_ut.pdf

béketámogató műveletekben való részvétellel harci feladatokat lát el, és a háborús kockázatok vállalásával bekapcsolódott a nemzetközi terrorizmus elleni harcba.

A professzionális hadseregben a nemzetközi szerepvállalásból adódó feladatok ellátására önállóan gondolkodó, a harci feladatokat minden körülmények között ellátó professzionális katonákra van szükség. A csapatok kiképzésében kulcsszerepe van a hagyományos képességek megszilárdítása mellett a missziós tevékenységre való felkészítésnek.

Magyar katonák a NATO, EU és más nemzetközi szervezetek által vezetett béketámogató műveleteiben vesznek részt három kontinensen, 14 misszióban, 14 országban, úgymint Afganisztánban, Irakban, Sínai-félszigeten, Cipruson, Koszovóban stb. Egy 2008-as kormányhatározatban 1000 főben rögzítették a külföldön szolgálatot teljesíthető katonák létszámát.³⁵ A honvédelmi miniszter az MTI-nek adott nyilatkozata szerint, 2012-ben 850 magyar katona szolgál külföldi missziókban. Legnagyobb létszámban az afganisztáni NATO műveletekben vesznek részt magyar katonák, példaként 2012. október 1-től 6 hónapon keresztül a Magyar Honvédség látja el 230 katonával a kabuli nemzetközi reptér védelmét.³⁶

A katonák életpályája során a szakmai tapasztalatok erősítése mellett jó kereseti lehetőséget is biztosítanak ezek a missziós szolgálatok. A külföldi szolgálatot vállaló katonák a hazai illetményük mellett devizaellátmányra jogosultak, ami többszöröse a hazai illetményüknek. A külföldön szolgálatot teljesítő állomány devizaállományát és pénzbeli járandóságait a 26/2007. (VI.20.) HM rendelet tartalmazza.

A missziós szolgálatra jelentkező katonák esetén nagy jelentősége van a szakmai előképzettségnek és az angol nyelvtudásnak. A külföldi missziókban való részvétel vonzó megmérettetés, és szakmai tapasztalatszerzés a hivatásos, szerződéses és a legénységi állomány számára. A missziókban nehezített körülmények között, nagy leterheltség mellett pontosan és szakszerűen kell végezni az adott feladatokat. A katonák fizikai és egészségügyi alkalmassága a legfontosabb kritériumok közé tartozik a missziós szolgálat lehetőségében.

Az anyagi biztonság megteremtése mellett, a harctéri tapasztalatok megszilárdításának is nagy szerepe van a katonák életpályája során. „A magyar katona imázsa, a missziós katona lett” fogalmazták meg a szerzők a Magyar Honvédség Évkönyvében (2009). A katonák egyre nagyobb számban pályázzák meg a külföldi missziós beosztásokat, vállalva annak minden veszélyét. A katonák pályájuk során több alkalommal vesznek részt külföldi missziókban,

³⁵ A Magyar Honvédség Évkönyve 2009, 9. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2009.

³⁶ Rendben átvették a magyar katonák a kabuli repülőtér őrzését, 2012.11.12.

http://atv.hu/kulfold/20121001_rendben_atvettek_a_magyar_katonak_a_kabuli_repuloter_orzeset

kiemelkedő munkájukat, helytállásukat elismerik. A missziót vállaló katonáknak kimagaslóan kell teljesíteniük az adott beosztásukban, emiatt komoly a pszichikai és a fizikai megterhelésük. A külföldi szolgálat után a katonák úgynevezett „visszaszűrése” a honvédség egyik kiemelt feladata.

A missziós tevékenységekben végrehajtott feladatok miatt a magyar társadalom körében katonák elismertsége erősödött. Így a Magyar Honvédség megítélése is javult, ami az elmúlt húsz évben nem minden esetben volt elmondható. A szövetséges partnerek is pozitívan nyilatkoznak a Magyar Honvédségről a NATO szervezetén belül végzett tevékenység alapján.

A külföldi békefenntartó és válságkezelő missziókban résztvevő katonák tapasztalatokat a pályafutásuk során alkalmazzák, ezzel erősítik saját maguk szerepét a szervezetben.

4. A katonák munkaerő-piaci lehetőségei

4.1. A magyar munkaerőpiac helyzete röviden

Munkaerő-piaci szempontból Magyarországra előregedő társadalom a jellemző, és a népességszám folyamatos csökkenése. Európában, és így nálunk is a munkaerő-piaci helyzet várhatóan tovább romlik, hazánk munkaerőpiacára az alacsony foglalkoztatottság jellemző. Nagy gondot okoz továbbra is a fiatalok körében a magas munkanélküliség.³⁷ A foglalkoztatottak száma 2012. II. negyedévében 3 millió 840 ezer fő volt, amely átlagosan 10,9%-os munkanélküliségi rátával párosul.³⁸ A foglalkoztatási mutató az előző időszakokhoz képest javulást mutat, azonban 2012. év végére ismét emelkedhet a munkanélküliség, miután a szezonális munkák már nem lesznek. A munkaerőpiacon tapasztalható munkanélküliség sokkal égetőbb probléma az ország keleti régióban, mint a fejlettebb dunántúli megyékben, ami a csökkenő munkahelyek számával magyarázható.

Mindezek ellenére a magyar munkaerőpiacon sosem látott aktivitás tapasztalható. Az inaktívak csoportjának jelentős része szívesen dolgozna, de nincs annyi munkahely, amely őket alkalmazni tudná. Az inaktívak száma azért is növekszik hazánkban, mert az elmúlt évek politikai intézkedései a szociális rendszert jelentős mértékben átalakították.³⁹

A munkaerő-piacinövekedést csak a részmunkaidős foglalkoztatás, valamint a közmunka terén láthatunk. A pályakezdők elhelyezkedése terén nagy gondok jelentkeztek, a 25 év alattiak körében 27,9%-os a munkanélküliség.⁴⁰ A Nemzetgazdasági Minisztérium szerint: „a Munkahelyteremtő Akcióterv biztosítja, hogy a magyar gazdaság képes legyen fenntartani azokat a pozitív munkaerő-piaci tendenciákat, amelyek a kedvezőtlen külpiazi környezet negatív hatásai ellenére a kormányváltás óta folyamatosan érvényesülnek.”⁴¹

³⁷ Sajtótájékoztató A magyar gazdaság helyzete és kilátásai (2011-2012), Pénzügykutató ZRT. 2012. 11. 21. http://www.penzugykutato.hu/files/Sajt%C3%B3t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3,%202012.%20m%C3%A1rcius%2023_0.pdf.

³⁸ KSH jelenti, Gazdaság és társadalom 2012. I-II. negyedév, 43-44. oldal, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. 11. 02. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel1206.pdf>

³⁹ Rokkantsági nyugdíj felülvizsgálata, öregségi nyugdíjkorhatár emelése, korkedvezményes nyugdíj változása

⁴⁰ KSH jelenti, Gazdaság és társadalom 2012. I-II. negyedév, 44. oldal, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. 11. 02. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel1206.pdf>

⁴¹ Tovább gyorsult a foglalkoztatottság növekedési üteme, 2012. 11. 20. <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-minisztrium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/tovabb-gyorsult-a-foglalkoztatottsag-novekedesi-uteme>

4.2. A honvédség, mint munkáltató

A professzionális, önkéntes katonákra épülő Magyar Honvédség munkáltatói célja az, hogy olyan munkavállalókat tudjon soraiban, akik elhivatottságból választják ezt a pályát és nem kényszerből. A szervezetnek saját szükségletei által kell kiválasztani állományát, ugyanúgy, mint a piaci verseny civil foglalkoztatóinak. Éppen ezért a szervezetbe belépni- és bennmaradni akarók számára magas követelményrendszert állít fel. A honvédség napjainkban egyre jobban törekszik a minőségi munkaerő kialakítására és megtartására.

A katonák anyagi megbecsülése az elmúlt egy évtizedben romlott, a bérfejlesztés a mai napig várat magára. Minden negatívum ellenére a hivatásos állomány körében a szervezethez való kötődés, a lojalitás, a hivatástudat döntő tényezők a katonai pálya során még akkor is, ha egyes alkotmányos jogait a Hjt.-ben korlátozzák.⁴²

A honvédségnél a folyamatos előmenetel szempontjából, a belső képzések (szakmai, nyelvi) sokkal elérhetőbbek a katonák számára, mint a civil szférában. A honvédség az esetek többségében a belső képzéseket munkaidő kedvezményrel és/vagy a felmerülő képzési költségek teljes vagy részbeni átvállalásával támogatja, ezzel is erősíti a motivációt.

A katonai felsőfokú képzéseket a 2000-től 2011 év végéig a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen (ZMNE)⁴³ végezték. A polgári életből felvett tisztek és tiszthelyettesek esetében a honvédségnél speciális beosztásokhoz illeszkedő katonai tanfolyamokat indítottak, a szerződéses katonák egy részénél megkezdtek az tiszthelyettesi beosztásokra történő felkészítést elsősorban az utánpótlás szempontjából. A Magyar Honvédség a tiszthelyettesi képzést belső szervezésben és államilag elismert képzésrendszerén belül hajtja végre. Az Országos Képzési Jegyzékbe (1993 óta) bekerültek a katonai szakképesítések, tehát a katonai szakképzés államilag elismertté vált. A honvédség belső át- és továbbképzésekkel elégítette ki azokat az igényeket, amelyek szervezeten belüli egyéni előmenetelt biztosítani tudták, de a munkaerőpiac igényei alapján is bekapcsolódott a felnőttképzésbe.

A belső képzések mellett a NATO-s és külföldi tanfolyamok is nagyobb szerepet kaptak. Az elmúlt években, a legnagyobb létszámban az Egyesült Államokban, Angliában és Kanadában tanultak a hivatásos tisztek és tiszthelyettesek. A nyelvi képzések minőségi mutatói az évek

⁴² Alkotmányos jogok korlátozása: a személyi szabadság korlátozása, szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztása, véleménynyilvánítás szabadsága, gyülekezési jog és az egyesülési jog korlátozása.

⁴³ Jogutódja a Nemzeti Közszerológati Egyetem

során emelkedtek, a hivatásos állomány intenzív, és a munka melletti tanfolyamokon vett részt az oktatásban, így a felnőttképzés szabályai voltak számukra a mérvadóak. Mostanra egyre nagyobb figyelmet kap a már megszerzett idegen nyelvi tudás szinten tartása. „Ma már a magyar tisztek, tiszthelyettesek 78 százaléka beszél idegen nyelven, 60 százalékuk angolul, ami kiemelkedő eredmény”.⁴⁴

A honvédség, mint munkáltató egyik legfontosabb előnye a civil szférával szemben, hogy még mindig stabilabb munkahelyet nyújt a munkavállalók részére a többszöri átszervezések ellenére is.

4.3. A Honvédség személyi állományának jellemzői

A gyakorlati kutatásaim és személyes érintettségem alapján is mondhatom, hogy a hivatásos katonák elkötelezettsége szervezet felé magas. A katonai pályán elengedhetetlen az élethosszig tartó tanulás, a Magyar Honvédség állományáról általánosságban elmondható, hogy magasan képzett munkaerő.

A Hjt. rögzíti az egyes állománykategóriák betöltéséhez szükséges minimum iskolai végzettséget. A követelmények a következő módon alakulnak:

- Legénységi beosztás: legalább alapfokú végzettség
- Tiszthelyettesi beosztás: legalább érettségi bizonyítvány megszerzése
- Tiszti beosztás: legalább főiskolai végzettség, de egyes tiszti beosztásoknál az egyetemi végzettség az előírt.

Gyakorlati kutatásomban kiemelten foglalkoztam a katonák képzettségével. A kérdőívre választ adó még aktív és a kivált állomány körében is megállapítom, hogy magasan képzett munkaerőt alkalmaz a honvédség **(3. számú ábra, 39. old.)**. A katonák szolgálati ideje alatt a honvédség magas százalékos arányban támogatja a képzéseket, az anyagi terhek átvállalásával, vagy munkaidő kedvezményrel **(9. számú ábra, 42. old.)**.

Mint, ahogy már ismert, a tiszti állomány betöltéséhez felsőfokú végzettség szükséges, de egyre magasabb azoknak a száma, akik egyetemi diplomával, vagy több diplomával rendelkeznek. Az altisztek esetében, többeknek az érettségi bizonyítvány mellett felsőfokú végzettsége is van. Mindezek ellenére az egyes beosztásokhoz szükséges szakmai tapasztalatok terén jelentős hiányosságok vannak. Ez visszavezethető az átszervezésekre,

⁴⁴ A nemzeti konszenzus négy éve, Honvédelem 2006-2010, 32. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2010.

amikor is megalapozott szakmai tudás birtokában nagy számban hagyták, vagy voltak kénytelenek elhagyni a honvédséget a katonák.

4.4. Katonai pálya elhagyása

A Magyar Honvédség állományából a folyamatosan napirenden lévő szervezeti változások miatt, és attól függetlenül is nagy volt a kiáramlás 2007-ig. A szervezeti változások okán a minimum 25 év szolgálati idővel rendelkező hivatásos állomány körében magas számban váltak ki a szervezetről. A gyakorlati kutatásomban átszervezések következményeként a kivált állomány, döntő többsége szolgálati nyugállományba vonult, vagy leszerelt **(17. számú ábra, 46. old.)**. Emiatt a honvédség személyi állományának átlagéletkora csökkent.

A katonai pálya elhagyásának egy következő oka lehet, hogy az állomány az évenkénti pszichikai, fizikai és egészségügyi felmérések feltételeinek, ahogy életkoruk nő egyre nehezebben tudnak megfelelni.

A szerződéses állomány esetében adott tény, hogy csak meghatározott ideig teljesítenek szolgálatot. Összességében a légénységi állományban 15 évig, a tiszti,- tiszthelyettesi beosztásokban 20 évet tölthetnek el a pályázók. Az előző részben már rámutattam, hogy a szerződéses légénységi katonák esetében az illetmény elég alacsony, nincs arányban a leterheltséggel, így többen a szerződések lejárta előtt elhagyják a honvédséget. A szerződéses állományból leszerelésük után visszakérülnek a munkaerő-piacra.

4.5. Rekonverzió

Benkő Tibor rekonverzióról közzétett doktori értekezésében⁴⁵ a rekonverzió alapjaként az outplacementet⁴⁶ jelöli meg, de Bányai Kornél is rámutat arra, hogy a rekonverzió a honvédség specialitásából eredően túllép a civil vállalatoknál alkalmazott eljárásokon: „A humán menedzsment részeként értelmezendő humán erőforrás áramlási rendszer egyik alrendszere a szervezet elhagyásának, a kiáramlásnak a rendszere. A kiáramlásnak egyik speciális, csak a haderőre érvényes fogalma a rekonverzió.”⁴⁷ Azaz a rekonverzió a katonai pályát elhagyók visszaintegrálódása a civil munkaerőpiacra.

⁴⁵ A rekonverzió, mint a professzionális haderő humán erőforrás gazdálkodásának egyik stratégiai kérdése, Benkő Tibor altábornagy doktorandusz, Budapest 2010, 21. oldal, 2012. 11. 20. http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/phd/2010/benko_tibor.pdf

⁴⁶ Humánus elbocsátás, karrier tanácsadás

⁴⁷ Bányai Kornél: Pályaelhagyó logisztikai tisztek konverziója az üzleti logisztikába Doktori értekezés 2005. 2012. 11. 20. http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai_kornel.pdf

A rekonverzió maga is mutatja a katonai pálya specialitását a polgári pályához képest. Amikor a civil munkaerőpiacon vált a munkavállaló állást, nem kell integrálódnia, ezzel szemben a katonai pálya elhagyásakor pontos stratégiát kell felállítania az egyénnek, hogy a megváltozott környezetben is sikeresen vegye az akadályokat.

Fontos különbséggé említhető az is, hogy amíg a civil pályán a munkavállaló általában csak az utolsó pillanatban szerez tudomást munkahelyének elvesztéséről, addig a katonai pálya – előző fejezetekben is említett - tervezhetőségéből kifolyólag, a pályaelhagyás, kiválás időpontja nagyjából előre látható. A pályaelhagyó katona így már időben felkészülhet a kihívásokra, és a honvédség keretein belül bekapcsolódhat a számára legkedvezőbb rekonverziós programba.

Ezek a programok a kilépő munkavállaló életpályájának elemzése után egyéni programot dolgoznak ki az egyén számára, rávilágítva annak fejleszthető gyengeségeire, és építve a már megszerezett erősségekre. A személyre szabott programok fontos része az álláskeresési technikák megismertetése, jogi szabályok tisztázása. A rekonverziós program segítséget nyújt a pályaváltás során felmerülő lelki és mentális változások kezelésében is.

A rekonverzió magának a szervezetnek is előnyös eljárás. Esetleges létszámleépítés során, költségkímélőbbé és kevésbé feszültté tudja tenni a szervezet számára a munkaerő kiválását, mivel barátságosabb környezetben kevésbé fordulnak elő munkaügyi viták, megmarad a békés hangulat, nyugodt környezetben tárgyalhat a vezetőség a munkavállalóval, vagy az ő érdekeit képviselő szervvel. Mindemellett bennmaradók szempontjából biztonságos munkahelyi képet ad.

Kiemelkedő teljesítmény mutatkozott a rekonverzió területén a 2007-es átszervezéskor. A honvédség és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hatékony együttműködése kapcsán 38 fő szerződéses katona munkahelymegtartását biztosító tanfolyamon, 172 fő ADR-képzésben és 26 fő „C” kategóriás gépjárművezetői engedély megszerzésében vett részt. A szolgálati nyugállományba vonult katonák részére a HM Szociálpolitika Közalapítvány pályázati úton biztosított 100 000 forintot képzésükre a civil életbe való munkába jutás elősegítésére.⁴⁸

4.5.1. Katonák munkaerő-piaci reintegrációjának képzési programja

A Norvég-programnak is nevezett projekt, 2009. május 4. – 2010. december 31. között, 20 hónapon keresztül 5 ütemben zajlott le. A projektgazda Magyar Honvédség Szociálpolitikai

⁴⁸ A Magyar Honvédség Évkönyve 2007, 32-33. oldal, Zrínyi Kiadó, Budapest 2008.

Közalapítvány, kiegészülve a Katonák a Törvényességért és a Jogbiztonságért Közhasznú Alapítvánnyal, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemmel, a Magyar Védelemipari Szövetséggel, és a Norwegian Defence University College-al öttagú konzorciumot hozott létre a program megvalósítására 502,2 millió forint összköltséggel.

A program általános célul tűzte ki a honvédségből kilépő katonák reintegrációjának segítését. Az elhagyók mellett fontos célként jelölte meg a kötelékben maradó állomány stabil fenntartását, a fluktuáció csökkentését és katonák oktatását. Ennek érdekében országos hálózatot építettek ki, amelyek a munkahelymegtartó és visszafoglalkoztató képzések formájában segítették a jelentkezőket. Az országos lefedettség hálózat három részegységre tagolódott:

- A Katonák Munkaerő-piaci Reintegrációs Központi Iroda, Budapest (KMRKI)
- KMRI Regionális Képviselők (Veszprém, Debrecen, Szolnok, Pécs, Győr, Hódmezővásárhely)
- Civil Munkaügyi Információs Pontok (Budapest, Tata, Székesfehérvár).

A programban való részvételre jogosultak csoportjába tartoztak a honvédséget elhagyó hivatásos katonák, kiegészülve a 2005 és 2008 között kiváló szerződéses katonákkal és az egyéb jogviszonyban dolgozókkal. A köteléket elhagyók mellett munkahelymegtartás és visszafoglalkoztatás céljából hivatásos, szerződéses és potenciális tartalékos katonák is résztvevői lehettek a programnak.

A regisztráló résztvevők vállalták, hogy eleget tesznek a képzési követelményeknek, és vállalniuk kellett az információszolgáltatást a képzések befejeztével. A képzések összköltsége fejenként körülbelül 200 ezer forint volt, amiből a résztvevő 10% önrésszel járult hozzá, amit sikeres vizsga esetén visszatérített számára a program. A képzés teljes költségét csak sikertelen vizsga után volt köteles a résztvevő személy visszatéríteni.

A program tájékoztatást adott a regionális képzettségi igényekről és lehetőségekről. Munkahelykereső tréningek mellett felkészítették a résztvevőket a munkahelykeresésre. A projekt támogatta a vállalkozói ismeretek elsajátítását, és a szakmai gyakorlat megszerzését, valamint lehetőséget adott akkreditált képzések elvégzésére.

A Norvég-program sikerességét bizonyítja, hogy a nemrégiben - 2012. október 12-én - nyilvánosságra hozott zárójelentés szerint 40 fő magyar szakembert képeztek ki az orientációs képzés feladatainak szervezésére és lebonyolítására és 5250 főt regisztráltak a programba. Orientációs képzésben összesen 3046 fő részesült. A munkahelyek megtartását szolgáló

képzések alapvetően a katonai szervezetek igényeire épültek, a beiskolázások a parancsnokok egyetértésével, pályázati úton történtek, és 530 fő került beiskolázásra. A honvédségtől korábban illetve a projekt időszakában kiváltak köréből 599 fő jelentkezett. A nyugállományú katonák estében 419 fő beiskolázását és képzését támogatta a program.

A képzésbe bekapcsolódott a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem is, ahol 351 fő képzését biztosították. A résztvevők ECDL, szakanyaggal bővített angol nyelv, tűzvédelmi előadó, motorfűrész kezelő, biztonsági őr és testorképzésen vettek részt. A jelentkezők igényei alapján közbeszerzési eljárás keretében több képzőcégnél is folytak képzések. Vállalkozás indításához elősegítő programokban is részt vettek ilyen volt „Út a vállalkozás felé” tájékoztatási program, ahol 179 fő vett részt. „Mindösszesen a projekt 111 szakmai képesítést biztosító tanfolyamon 1480 fő részére biztosított szakmai képzést, továbbképzést. Ebből 43%-uk szolgálati viszonyban, a beosztásához előírt, illetve az előmeneteléhez szükséges végzettséget szerezte meg, míg 57%-uk a honvédségből kilépőként, vagy a korábbi években kivált katonaként szerzett a munkaerő piaci érvényesülést segítő, illetve az élethossziglani tanulás elveit érvényesítve, a nyugállományú életét teljesebbé tevő ismereteket.”⁴⁹

A gyakorlati kutatásomban a válaszadó kivált állomány 85%-a nem vett részt a honvédség által kínált elhelyezkedést segítő programokban **(18. számú ábra, 47. old.)**. Ennek ellenére a kivált állomány 54%-a aktív munkavállaló. A szervezetből kivált katonák nagy százalékos arányban újra a munkaerő-piac szereplői lettek az állami, vagy a versenyszférában **(19. számú ábra, 48. old.)**. A állami szférában kisebb arányban tudtak elhelyezkedni a válaszadók, mint a versenyszférában, annak ellenére, hogy az új karriermodellben, pont az állami szférába való átjárhatóságot hangsúlyozza a mostani katonai vezetés. A katonai pályát elhagyók közül, aki a civilszférában helyezkedtek el a végzettségüknek megfelelő, vagy alacsonyabb beosztásokba kerültek. Az elhelyezkedés, a munkaerőpiacra való visszailleszkedés komoly akadályokba ütközött **(20. és 21. számú ábrák, 48.-49. old.)** a válaszadók szerint.

A ma még aktív katonák az esetleges civil munkaerőpiacra való visszailleszkedésük esélyeit alacsony szinten ítélik meg **(22. számú ábra, 49. old.)**. Mindazok ellenére, hogy a katonai értékrendek, mint például a fegyelmezett munkavégzést, a csapatmunkát kiemelkedően magas százalékban jelölik meg erősségnek a civil munkavállalókkal szemben, ugyanígy a nyelvismeretet, ami a honvédségnél a képzés egyik prioritása. Az aktív állomány körében

⁴⁹ Elfogadták a „norvég projekt” zárójelentését, 2012. 11.19.

http://www.katonakert.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=54:elfogadtak-a-norveg-projekt-zarajelenteset&catid=4:hirek-informaciok&Itemid=7

pozitívként szerepel az is, hogy a polgári életben hasznosítható képzettséggel rendelkeznek, amely a válaszadók életkorából fakadóan jelenleg ma még piacképes. A kivált állomány válaszai is hasonló eredményeket mutatnak, azonban ők további erős pontnak érzik a vezetői tapasztalatokat, melyekkel az elmúlt évek során gazdagodtak **(23. és 24. számú ábrák, 50. old.)**.

A kérdőív egy sarkalatos pontja volt az, hogy melyek azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerülnek a civil munkavállalókkal szemben a munkaerőpiacon. Mind a kettő válaszadói csoport elsősorban a katonaság esetleges negatív társadalmi megítélését emelte ki és az életkorból fakadó hátrányokat **(25. és 26. számú ábrák, 51. old.)**. A szervezetből kivált katonák nagyrészt azokkal a nehézségekkel találkoznak a civil pályán, amelyeket az aktív katonák is negatívumnak tartanak a civilszférával szemben. Emellett az erősségek is szinte azonosak a két megkérdezett célcsoportnál. Úgy gondolom, hogy ezen adatok birtokában kijelenthetem, hogy a katonák reális képet tudnak alkotni munkaerő-piaci esélyeikről.

4.5.2. TARTINFO-rendszer

A katonák munkaerő-piaci lehetőségeit kutatva fontosnak ítéltém meg a TARTINFO-rendszer⁵⁰ bemutatását, és a honvédség hivatásos katonáira vonatkozóan feldolgozni. A honvédségnél a jelenlegi életpálya modell egyik fontos eleme a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság biztosítása. A honvédségtől kiváltak elhelyezkedését segíti az, hogy 2012. szeptember 1-től a közszolgálati tartalékállomány rendszert kiterjesztették azokra a hivatásos katonákra is, akiket tartalékállományba helyeznek.

A közszolgálati tartalékállomány rendszernek az a célja, hogy a felmentési idejüket töltő közszolgálati tisztviselők a közigazgatáson belül új állást tudjanak találni. A közigazgatási szerveknek az üres, feltölteni kívánt állásokat központilag be kell jelenteniük a TARTINFO-rendszeren keresztül. Ebbe a rendszerbe kerülhetnek a tartalékállományba helyezett köz- és kormánytisztviselőkön túl a szervezetből kiváló hivatásos katonák és a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai is.

A Magyar Honvédség 2012-2021 közötti időszakra vonatkozó humánstratégiájában megfogalmazódott, hogy meg kell teremteni a honvédségtől önhibájukon kívül kilépő legalább százados, illetve főtörzsőrmester rendfokozatot elért, vagy legalább huszonöt év szolgálati idővel bíró hivatásos katonák „második”, közszolgálati pályafutásának lehetőségét.

⁵⁰ TARTINFO, Megújult a Közszolgálati Tartalékállomány rendszere, 2012. 11. 19.
<http://www.nki.gov.hu/szemelyuegyi-tanacsadas/tartinfo>

Vonatkozik tehát azokra a hivatásos katonákra, akik az előbb felsorolt rendfokozattal rendelkeznek, és akiknek beosztásuk létszámcsökkentés vagy átszervezés miatt megszűnt, illetőleg a rendfokozatukra előírt maximális várakozási idő lejárt. Azoknak a hivatásos katonáknak is lehetőséget ad a TARTINFO-rendszerbe való bekerülés, akiknek szolgálati viszonyát egészségügyi, pszichikai okból szüntették meg és legalább huszonöt év szolgálati idővel rendelkeznek.

A hivatásos katonák szolgálati idejüktől függően 3-16 hónapig lehetnek ebben a rendelkezési állományban, ez idő alatt rendelkezésre állási időre vonatkozó illetményüket kapják (kb. a teljes illetmény 80%-a). Amennyiben a közszolgálatban helyezkednek el az új munkakörükhöz szükséges képesítést két éven belül meg kell szerezniük, az átképzés lehetőségét a Nemzeti Közzolgálati Egyetem biztosítja.

A TARTINFO-rendszer egy lehetőség arra, hogy a katonák életpályája folytatódni tudjon a közszolgálati szférán belül, és nyugdíjba vonulásukig biztosítson számukra munkalehetőséget. Jelenleg a rendszer gyakorlati megvalósításának még nem lehetünk tanúi, a jövő dönti el, hogy milyen mértékben ad megoldást a katonák munkaerő-piaci gondjaira.

5. Gyakorlati kutatási anyagok elemzése, feldolgozása

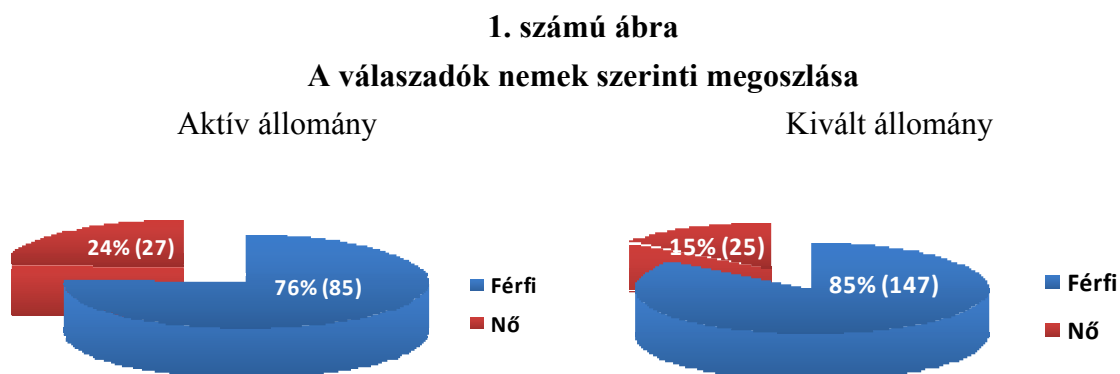
A gyakorlati kutatás módszertanát Falus Iván „Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe” című könyve alapján állítottam össze. A kérdőíveket a Google Docs dokumentumszerkesztőjével készítettem. A válaszok összegzésében segítségemre volt az Microsoft Excel táblázatkezelője. A dolgozatban szereplő diagramokat saját magam készítettem a Microsoft Excel-ben. Az internet segítségével (e-mail, facebook) rövid időn belül nagyszámú célközönséghez tudtam eljuttatni kutatási anyagomat. A kérdőívet az **aktív állomány** köréből **112 fő** és a **szervezetből kivált állomány** részéről **172 fő** töltötte ki, ezzel segítve munkámat a gyakorlati kutatások során.

A megfelelő célcsoportok felkutatásában segítségemre voltak szüleim, akiknek aktív, illetve kivált munkatársai voltak kérdőíveim kitöltői között többségben. Ezért felmérésem nem tekinthető reprezentatívnak, azonban a realishoz nagyon közelítő képet ad a vizsgált témával kapcsolatban.

A kérdőíves vizsgálat során zárt kérdéseket alkalmaztam a minél pontosabb válaszok érdekében. A kutatás során a feltett kérdéskörök a válaszadók szakmai életútját, elhelyezkedési lehetőségeit és egyéni véleményeit tárják fel, az 1.2. fejezetben felvázolt hipotéziseim tükrében. Az ábrákon látható számok a kitöltők számát és százalékos arányait mutatják.

5.1. Kérdőíves kutatás

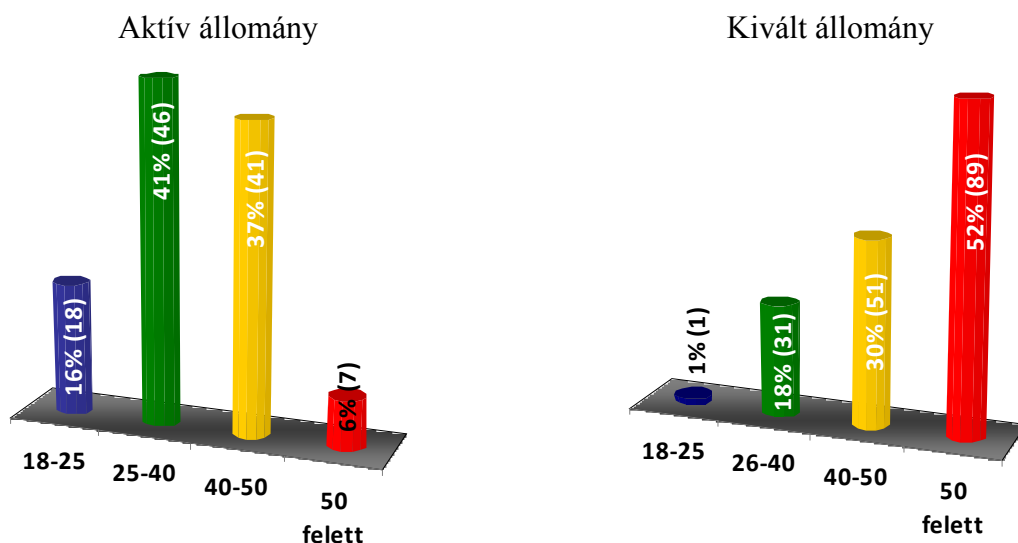
A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar Honvédségben, katonák esélyei a munkaerőpiacon (Aktív és a kivált állomány részére)



Az aktív állományból a válaszadók 76%-a férfi és 24%-a nő volt. Ez az arány közelít a honvédség nemek szerinti összetételére, ugyanis a honvédségnél a hivatásos és szerződéses katonák körében 20% a női katona.⁵¹ A honvédségtől kivált állományból 85% férfi és 15% nő válaszolt.

2. számú ábra

A válaszadók életkor szerinti megoszlása



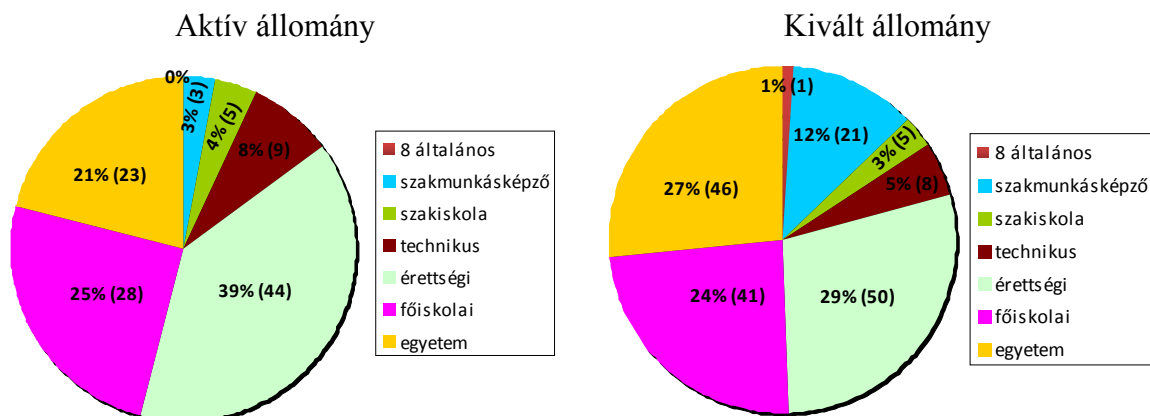
A válaszadók életkor szerinti megoszlása az aktív állománynál kiemelkedő a 25-40 év közöttiek (41%) és a 40-50 év közöttiek aránya (37%). Ez az a korosztály, amely jelenleg a honvédség korcsoport szerinti erősségét mutatja. A 18-25 év közötti válaszadók, aránya nem jelentős, kevés a pályakezdő, 16%. Az 50 év feletti válaszadó aránya alacsony, 6%, ami azt bizonyítja, hogy a szervezeti változások okán ez a korosztály nagymértékben hiányzik a honvédségtől.

A szervezetből kiváltak esetében egyértelműen látszik, hogy a 40-50 és az 50 feletti korosztály, együttesen 82%-a válaszolt, akikről feltételezhető, hogy a meglévő szolgálati idejük kapcsán és a szervezeti változások következtében hagyták el a honvédséget. A kivált állomány esetében egyik fontos vizsgálati elem lesz a 40-50 év közötti, és az 50 év feletti korosztály válaszai.

⁵¹ Egyre több nő a katonák között 2012. 10. 25. <http://www.hrportal.hu/hr/egyre-tobb-no-a-katonak-kozott-20090508.html>

3. számú ábra

A válaszadók legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

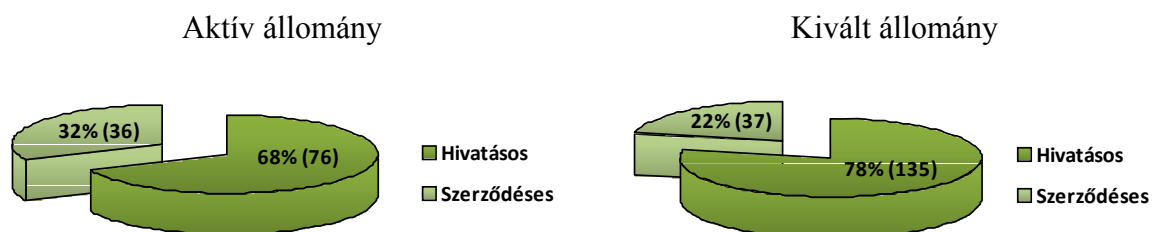


Az aktív állomány válaszadói között nem volt olyan, aki 8 általánost végzett, és szakmunkás vizsgája is csak 3%-nak van, érettségi bizonyítvánnyal 51%, főiskolai 25% és egyetemi diplomával 21% rendelkezik. Az adatok ismeretében kijelenthetem, hogy megerősítettem azt a tényt, amit az elméleti kutatás során is feltártam: a Magyar Honvédség állománya magasan kvalifikált munkaerő. Az állomány végzettsége a törvények előírásai és a humánstratégiák elvárásaihoz igazodik.

A kivált állomány válaszadói körében szintén nagyon magas az főiskolát és egyetemet végzettek százalékos aránya (24% és 27%). Az érettségivel rendelkezők 37%, és a szakmunkásvégzettséggel 12%-uk rendelkezik. Tehát a honvédségtől kiváltak szintén magasan képzett munkaerők.

4. számú ábra

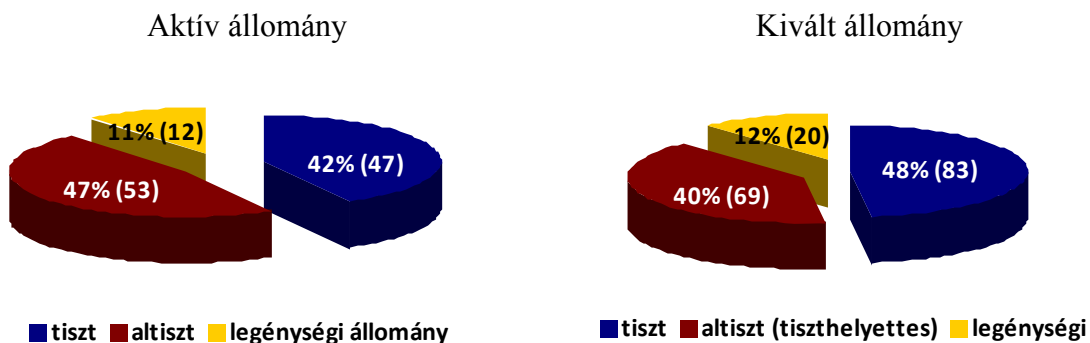
A válaszadók szolgálati viszony szerinti megoszlása



Szolgálati viszony alapján a válaszadók jelentős többsége, az aktív állomány 68%-a és a kivált állomány 78%-a hivatásos katoná volt. A szerződéses állományú katonák mind a két esetben kisebb arányt ölelnek fel (32% és 22%).

5. számú ábra

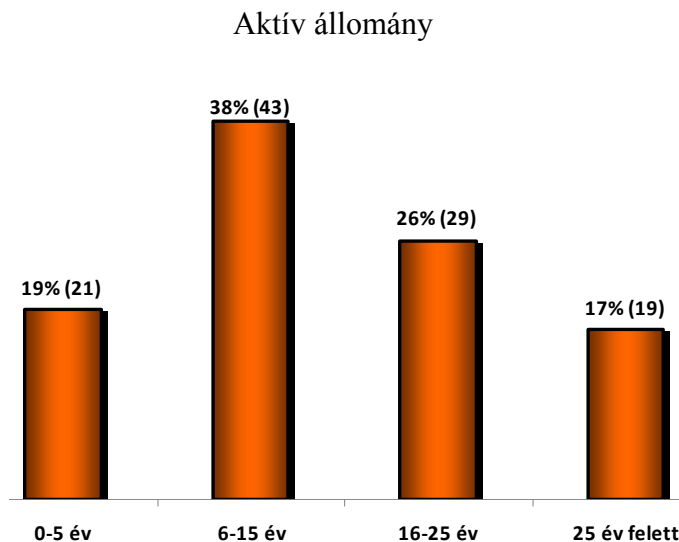
A válaszadók állománykategória szerinti megoszlása



Az aktív és a szervezetből kivált állománynál az állománykategória szerinti megoszlást vizsgálva a hivatásos tisztek és az altisztek válaszoltak a kérdőívben feltett kérdésekre kiemelkedő számban (89% és 88%-ban). A **3. számú ábrán** bemutatott iskolai végzettségek alakulásának elemzésekor már következtetni lehetett arra, hogy ez az állománycsoport lesz a döntő a választadás során. A legénységi állomány válaszai az aktív és a szervezettől kiváltaknál alacsony 11% és 12%.

6. számú ábra

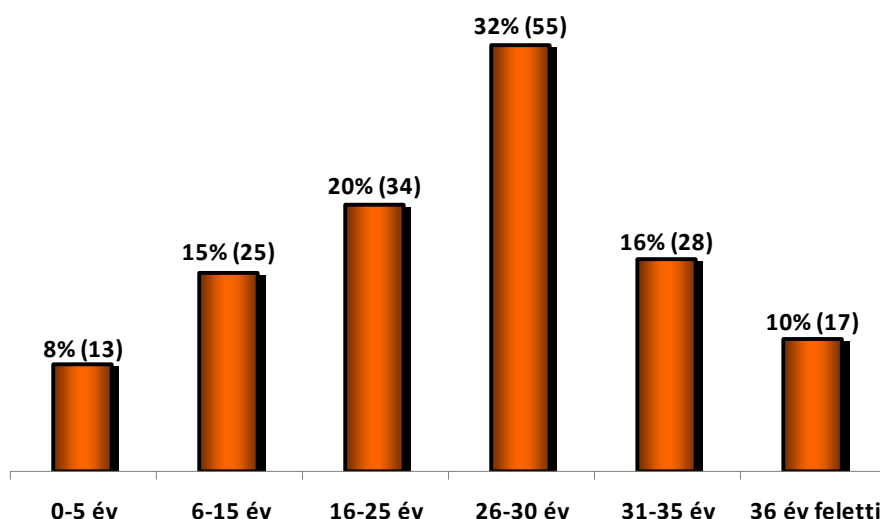
A válaszadók szolgálati idő szerinti megoszlása



Az aktív állománynál a válaszadók szolgálati idő tekintetében kiugróan magas a 6-15 év (38%) és a 16-25 év (26%) szolgálati idővel rendelkezők százalékos aránya. A válaszadók 19%-a pályakezdőnek mondható. A válaszadók életkor szerinti megoszlása, amelyet már a **2. számú ábrán** szemléltettem, igazolja és megerősíti azt, hogy a 25 év feletti szolgálati idővel

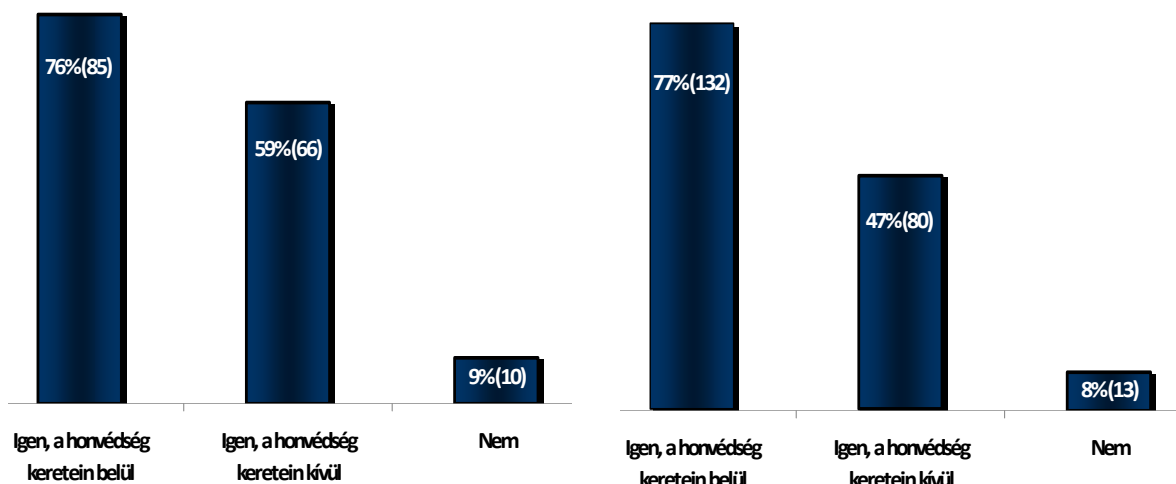
rendelkezők 17%-os aránya alacsony. Ezen eredmények alapján kimondható, hogy a honvédségnél alacsony az átlagéletkor, ami a korábbi kiáramlással magyarázható.

7. számú ábra
A válaszadók szolgálati idő szerinti megoszlása
 Kivált állomány



A kivált állománynál a válaszadók a kiválás időpontjában 26 évnél több, akár 36 év feletti szolgálati idővel rendelkeztek, ez összességében 58% volt. A 16-25 év szolgálati idővel rendelkező állomány aránya is magas 20%. Miután a válaszadók hivatásos tisztek és altisztek voltak megállapítom: hogy a tapasztalt munkaerő távozott a honvédségtől.

8. számú ábra
Az eltelt szolgálati évek alatt képezte-e, illetve képzi-e magát?
 Aktív állomány Kivált állomány

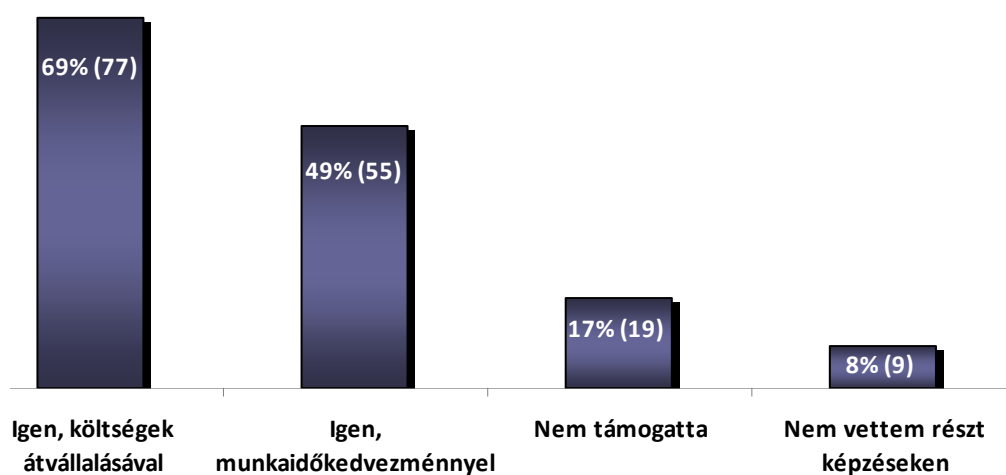


A Magyar Honvédségben a képzés egy magas prioritást élvező tényező. Mind az aktív, mind a kivált állomány válaszadóinál a szolgálati idejük alatt kiemelkedő a honvédség keretein belüli képzések százalékos aránya, de hasonló a honvédség keretein kívüli képzések aránya is. Ebből arra lehet következtetni, hogy az előmenetel szempontjából szükségesek voltak az állandó képzések. Szinte elhanyagolható százalékosan azoknak az aránya (9% és 8%), akik nem vettek részt képzésekben.

9. számú ábra

A Magyar Honvédség támogatta-e önt a képzések során

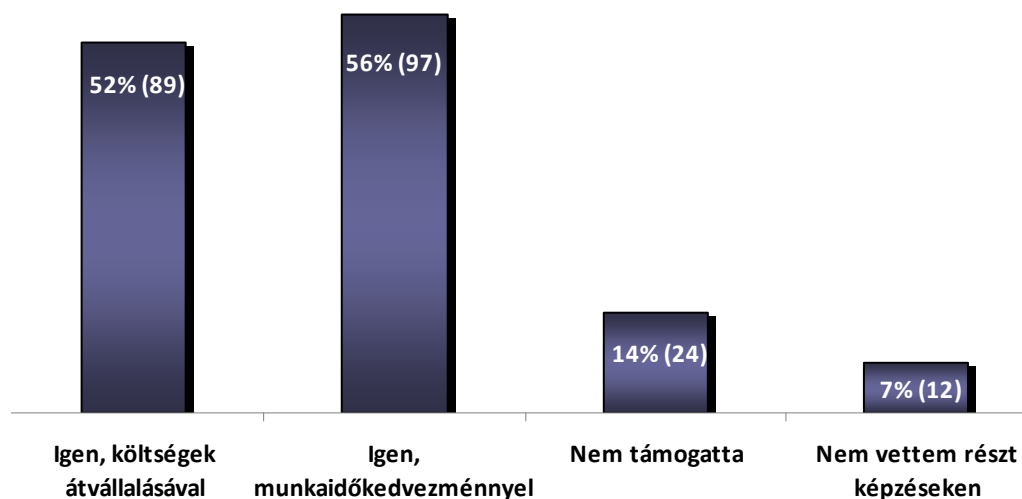
Aktív állomány



10. számú ábra

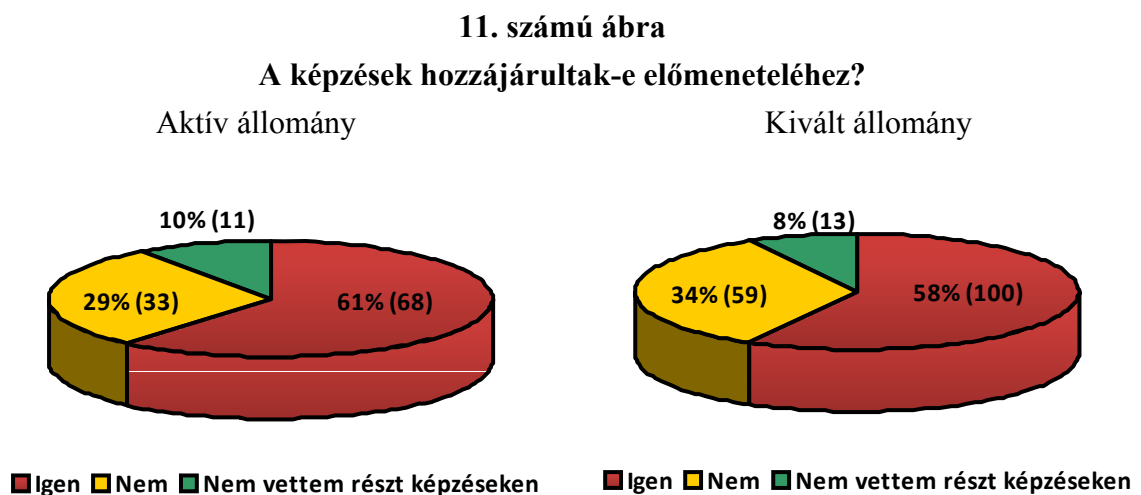
A Magyar Honvédség támogatta-e önt a képzések során

Kivált állomány



Az aktív állomány **(9. számú ábra)** válaszadói közül a honvédség a költségek átvállalása mellett (69%) és munkaidő kedvezménnyel (49%) támogatja a szerződéses és a hivatásos állományú katonáit. Több válasz megjelölése is lehetséges volt a kérdőívben, tehát a honvédségnél eltöltött idő alatt a katonák több alkalommal élhettek a képzés lehetőségével. Alacsony azoknak a száma, akiket nem támogatott honvédség (17%), vagy nem vettek részt képzésben (8%). Arra a következtetésre jutottam, hogy az ő esetükben a beosztásukhoz nem volt szükség további képzésre, vagy nem érezték a képzés lehetőségeinek jelentőségét.

A kivált állomány **(10. számú ábra)** válaszaai hasonló képet tükröznek, mint az aktív katonák esetében, a honvédség a költségek átvállalása mellett (52%) és munkaidő kedvezménnyel (56%) támogatta az állományt a képzések területén. Ami azt mutatja, hogy a honvédségnek, mint munkáltatónak az elmúlt évek során is mindig kiemelten fontos célja volt, hogy a költségvetés adta lehetőségeken belül támogassa a katonák képzését.



A képzések döntően hozzájárultak az előmenetelhez a válaszadók pályája során, mint az aktív, mint a kivált állomány esetében (61% és 58%). Az aktív állománynál 29%, a kivált állománynál magasabb, 34% azoknak az aránya, akiknek nem járult hozzá az előmeneteléhez a képzés. Ebből arra következtetek, hogy olyan képzésben vettek részt, amely a beosztásukhoz nem volt előírva.

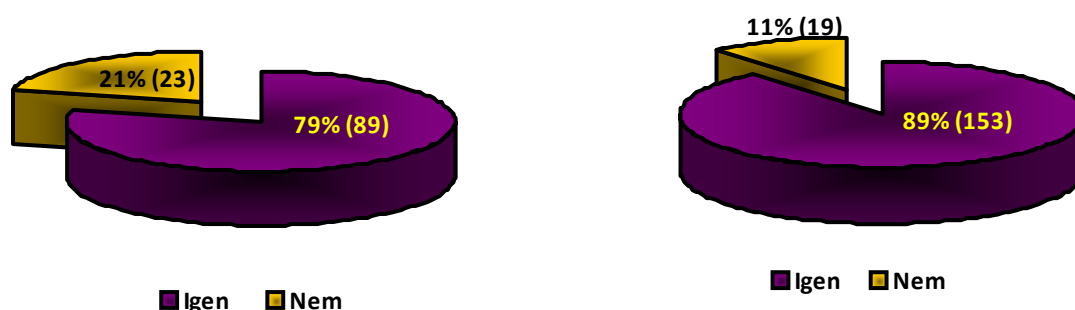
Az előzőekben kielemezett **8-as, 9-es, 10-es és a 11-es számú ábrák** eredményei alapján beigazolódottnak ítélem meg azt a feltételezésemet, hogy elengedhetetlen a rendszeres képzés az előmenetel szempontjából a honvédségnél.

12. számú ábra

Érintették önt a szervezeti változások?

Aktív állomány

Kivált állomány

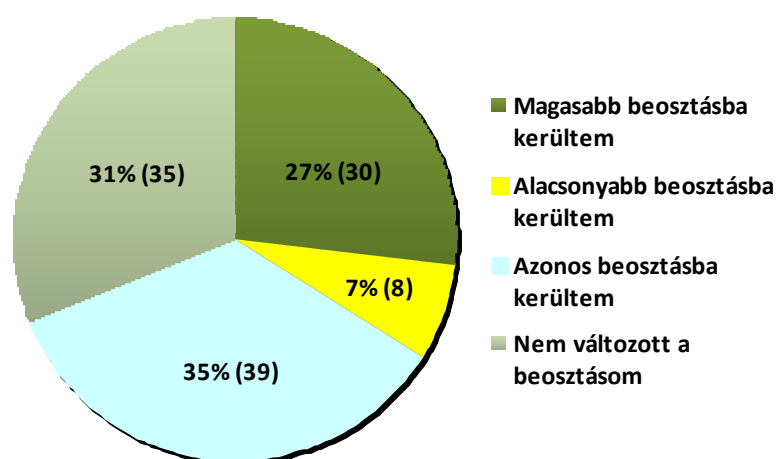


Az aktív és a kivált állomány válaszai igazolják az elméleti kutatásomban leírtakat, a honvédségnél a folyamatos átszervezések kihatottak a személyi állományra, és a szervezeti változások az aktív állományt 79%-ban, a kivált állományt 89%-ban érintették.

13. számú ábra

A szervezeti változások, hogyan befolyásolták az ön előmenetelét?

Aktív állomány

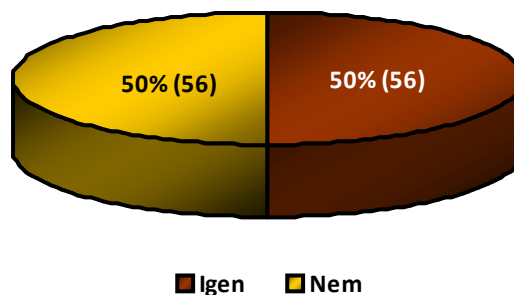


A szervezeti változások következtében az aktív állomány válaszadóinak nem változott a beosztása, vagy azonos beosztási kategóriába került (31% és 35%), de hasonló a magasabb beosztásba jutott katonák százalékos aránya is (27%). Azoknak, akiknek alacsonyabb beosztást kellett elvállalniuk a megkérdezettek körében csak 7% volt. Tehát a szervezeti változások negatív hatása előmenetel szempontjából kismértékben érintette az aktív állományt.

14. számú ábra

A szervezeti változások során önnel-e helyőrséget váltania az előmenetel vagy katonai pályájának megtartása érdekében?

Aktív állomány

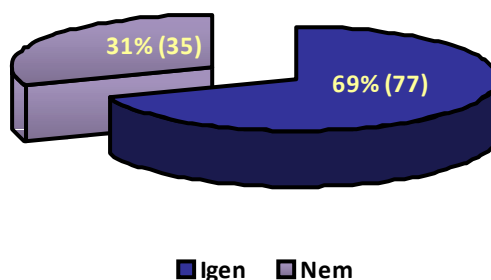


Az aktívállomány válaszadóinak 50-50%-os arányban helyőrséget kellett váltania az előmenetele, vagy pályafutása megtartása érdekében. Az elméleti kutatásomban már kitértem arra, hogy a szervezeti változások miatt nagy számban katonai alakulatokat szüntettek meg, vagy katonai alakulatok kerültek átszervezésre, emiatt kénytelen volt a maradó állomány idomulni a megváltozott körülményekhez, ez sok esetben nagyobb terheket jelentett az állomány részére.

15. számú ábra

Tájékozódott-e a Magyar Honvédség Humánstratégiájával kapcsolatban a 2012-2021 időszakra vonatkozóan?

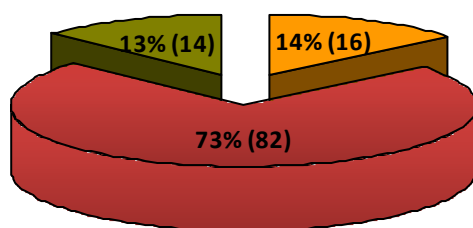
Aktív állomány



A válaszadók magas aránya, 69%-a tájékozódott a Magyar Honvédség 2012-2021 közötti humánstratégiájával kapcsolatban. Az aktív katonák saját pályafutásuk lehetőségeinek megismerésére nyitottak, tájékozottak. Azonban a nemleges választ adók 31%-os aránya elgondolkodtató.

16. számú ábra
A szervezeti, törvényi változások ismeretében, hogyan látja katonai pályájának alakulását?

Aktív állomány

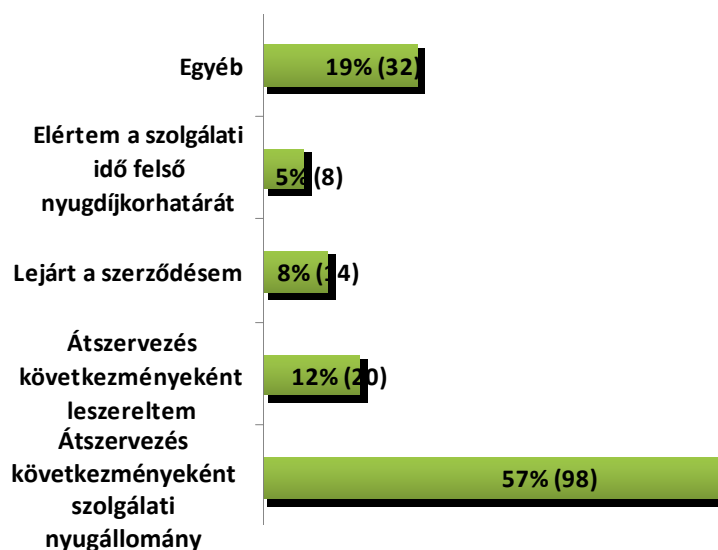


- Kiszámítható
- Kiszámíthatatlan
- Nem ismerem a jelenlegi humánstratégiát

Azt állapítom meg, hogy az aktív állomány körében kiemelkedően magas azoknak a száma (73%), akik kiszámíthatatlannak tartják a katonai pályafutásuknak alakulását a szervezeti és törvényi változások tükrében. Az átszervezések miatt és a humánstratégia ismeretében sem látnak a katonák biztosítékokat arra, hogy a honvédségben pályájuk alakulása stabil. Úgy ítélem meg, hogy igazolni tudtam azt a hipotézisemet, miszerint „Azt feltételezem, hogy a szervezeti változások kiszámíthatatlanná teszik a katonai pályát”.

17. számú ábra
Miért vált ki a honvédség kötelékéből?

Kivált állomány

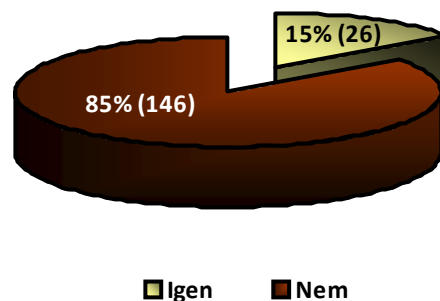


A **17. számú** ábrán szemléltetem, hogy a szervezetből kiváltak milyen okok miatt hagyták el a honvédséget. Látható, hogy átszervezés következményeként szolgálati nyugdíjba vonult 57% és a szolgálati nyugdíj felső nyugdíjkorhatárát mindössze 5% érte el, amely 2011. december 31-ig 57 év volt. Az elméleti kutatásomban már feltártam, hogy a hivatásos állomány nagy része a szervezeti változások során élt törvény adta lehetőségével és szolgálati nyugállományba vonult. Átszervezés következményeként 12% volt az, aki leszerelt. Kevés volt azoknak a százalékos aránya, akik a lejárt szerződésük okán hagyták el az állományt (8%). Az „egyéb” kategóriába választ adók egyrészt az alacsony illetmény és a helyőrségváltás kapcsán felmerülő szociális, családi gondokat jelölték meg a szervezetből kiválás okának. Másrészt - a szerződéses legénységi állomány - kimagaslóan sokan hagyták el a szervezetet a szerződésük lejártja előtt, ők mindenképpen a civil munkaerő-piacon lévő magasabb bérezést jelölték meg a kiválás okának.

18. számú ábra

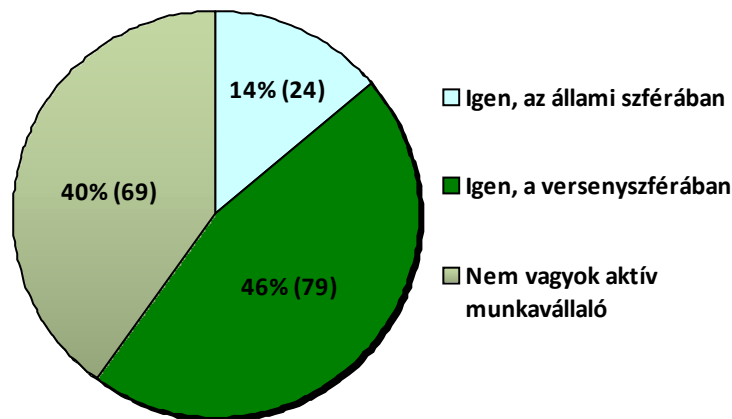
Részt vett-e a kiválás után a honvédség által kínált elhelyezkedést segítő programban?

Kivált állomány



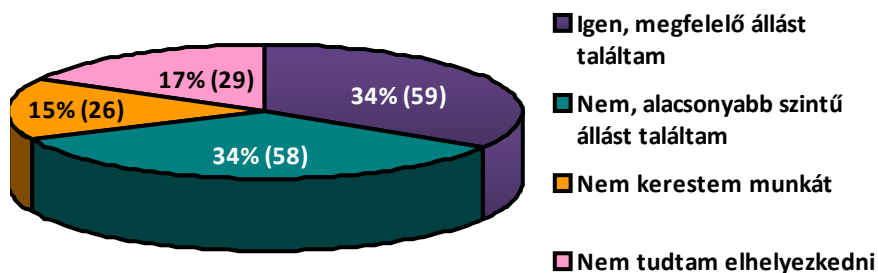
Megdöbbentő volt látni a **18. számú ábrát**, mert a megkérdezettek 85%-a nem vett részt a honvédség által kínált elhelyezkedést segítő programokban. Az elméleti kutatásom során a sikeresnek ítélt „Norvég-programban” a nagyszámú kiáramláshoz viszonyítva a kérdőívre választ adók közül kevesen vettek részt. Az alacsony részvétel okai lehetnek az anyagi források szűkös lehetőségei, illetve a tájékoztatás hiánya. Az alacsony részvételi arányt az is indokolhatja, hogy a kiváltak nagyszázalékban a szolgálati nyugdíjat választották, és nem kívántak munkaerő-piacon elhelyezkedni, nem látták szükségét annak, hogy átképzéseken vegyenek részt.

19. számú ábra
Ön jelenleg aktív munkavállaló?
 Kivált állomány



A honvédségtől való kiválás után az állomány 46%-a nem szereplője a munkaerő-piacnak, tehát ők azok nagy többségben, aki szolgálati nyugdíjba vonultak, de itt válaszoltak azok is, akik nem tudtak elhelyezkedni. Fontosnak érzem azt kiemelni, hogy akik integrálódtak a civil munkaerőpiacra, ők is inkább a versenyszférában dolgoznak (40%), az állami szférában csak 14% találta meg a számítását.

20. számú ábra
Végzettségének megfelelő állást talált?
 Kivált állomány

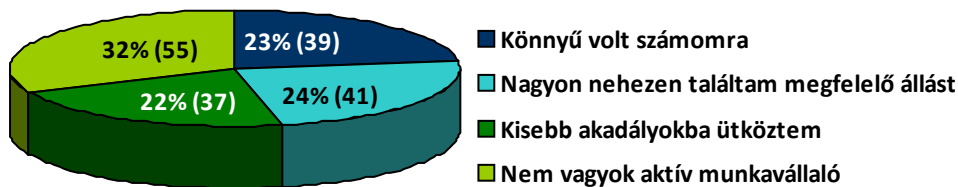


A **20. számú** ábra alapján a kivált állomány közül 15% nem keresett munkát, 17% nem tudott elhelyezkedni. Egyenlő százalékos arányban képzettségüknek megfelelő, vagy alacsonyabb szintű állásban tudtak elhelyezkedni (34–34%).

21. számú ábra

Milyen volt ön számára a civil munkaerőpiacra való visszailleszkedés?

Kivált állomány

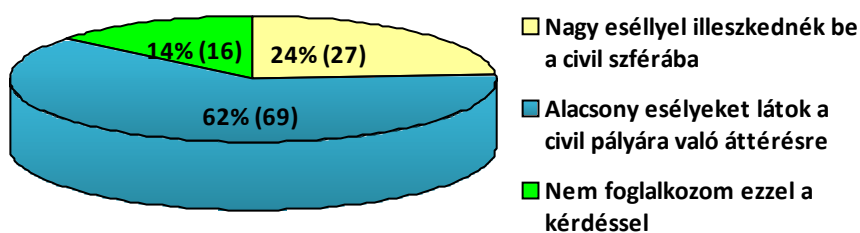


A **21. számú** ábrán a munkaerő-piaci visszailleszkedés lehetőségeit láthatjuk, a válaszadók csak 23%-a nyilatkozott úgy, hogy könnyű volt számára a visszailleszkedés. Nagyon nehezen talált megfelelő állást 24%, kisebb akadályokba ütközött, de sikerült állás találnia 22%-nak. Válaszadók 32%-a nem vallja magát ebben az esetben aktív munkavállalónak.

22. számú ábra

Jelen ismeretei alapján az esetleges civil munkaerőpiacra való visszailleszkedési esélyeit hogyan látja?

Aktív állomány

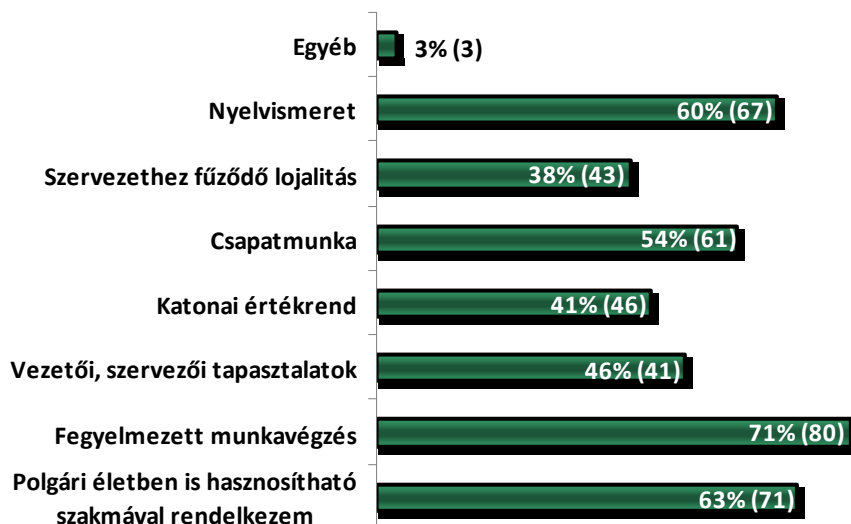


Az aktív állomány körében egy fontos elemnek ítélt meg a kérdések összeállításakor, hogy milyen esélyeket látnak a civil munkaerő-piacra való visszailleszkedésükkel kapcsolatban. Az esetleges civil munkaerőpiacra történő visszailleszkedésre alacsony esélyt lát az aktív válaszadók 62%-a, ezzel szemben nagy esélyeket lát a visszailleszkedésre 24 %, a válaszadók 14%-a nem foglalkozik még ezzel a kérdéssel. Nagyjából ezekre az arányokra számítottam, ezért kíváncsi voltam, melyek azok az erősségek és gyengeségek, amelyek az aktív és a már kivált katonák szerint megkülönböztetik őket, a civil munkavállalóktól.

23. számú ábra

Melyek lennének azok a tulajdonságok/tapasztalatok az alábbi listából, amelyek előnyt jelentenének ön szerint a civil munkavállalókkal szemben?

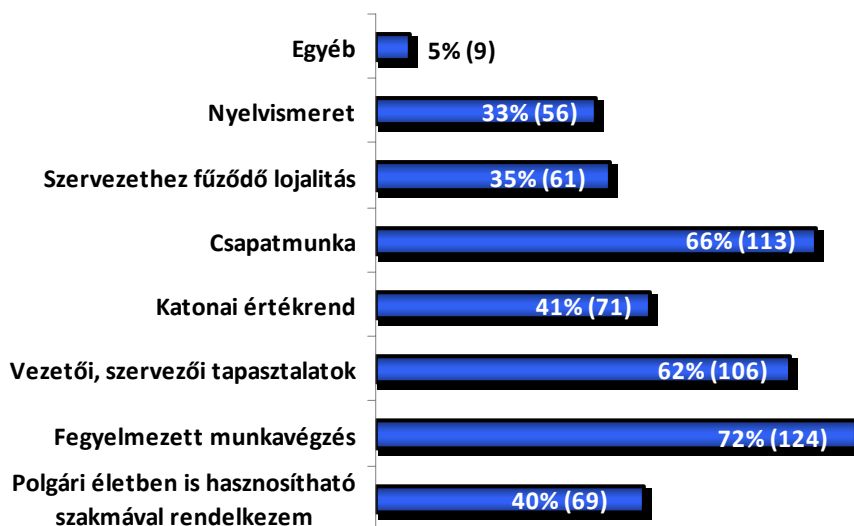
Aktív állomány



24. számú ábra

Melyek azok a tulajdonságok/tapasztalatok az alábbi listából, amelyek előnyt jelentenek ön szerint a civil munkavállalókkal szemben?

Kivált állomány



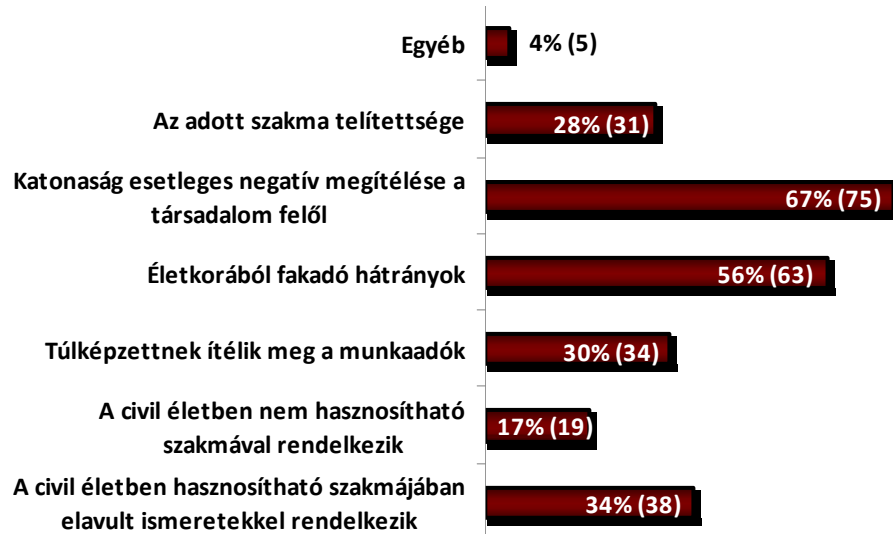
A 23. és a 24. számú ábrák azokat a tulajdonságokat, tapasztalatokat mérlegetik az aktív és a már kivált állománynál, amelyek erősségek lehetnek a civil munkavállalókkal szemben. Mind a két megkérdezett állomány esetében a katonai értékrendet emelik ki, a fegyelmezett munkavégzést és a csapatmunkát. Az aktív állománynál még magas százalékot mutat a nyelvismeret (60%) és az, hogy a polgári életben hasznosítható szakmával rendelkeznek

(40%). A szervezethez fűződő lojalitás mind az aktív, mind a kiváltak esetében hasonló százalékos arányt (38-35) mutat. A szervezettől kivált állomány esetében még a vezetői tapasztaltatokat említik erősségnek (62%), amely az állomány életkorából, tapasztalataiból fakad.

25. számú ábra

Melyek lennének azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerülne a civil munkavállalókkal szemben a munkaerőpiacon?

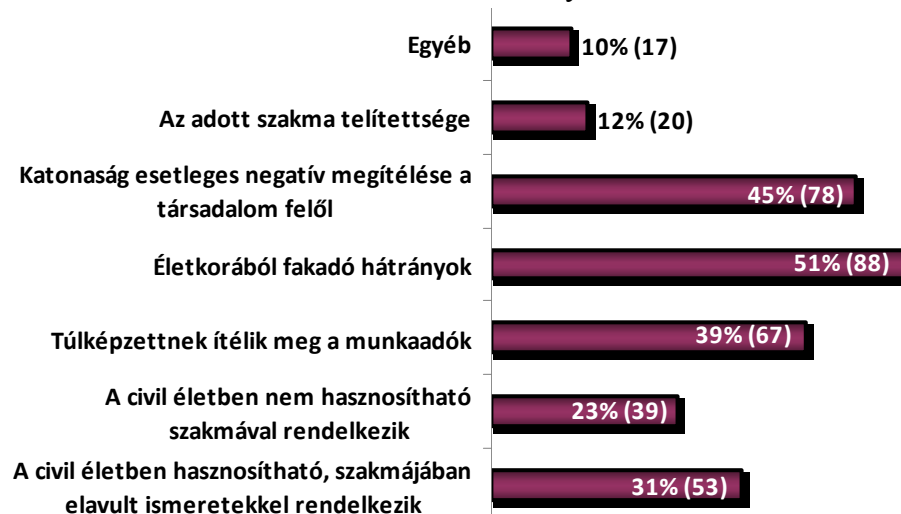
Aktív állomány



26. számú ábra

Melyek azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerül a civil munkavállalókkal szemben a munkaerőpiacon?

Kivált állomány



A **25. és a 26. számú ábrák** alapján az aktív és szervezettől kivált állomány válaszait vetettem össze arra vonatkozóan, hogy melyek azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerülnek a civil munkavállalókkal szemben. Az aktív állomány a legnagyobb hátrányt a honvédség esetleges negatív társadalmi megítélésében látja (67%), és a kivált állomány válaszainál is magas ez az arány, 45%. Mind a két állománynál még magas értéket mutatnak az életkorból fakadó hátrányok, aktívaknál 56%, a szervezetből kiváltaknál 51%. Az adott szakma telítettségét mind a kettő válaszadói csoport kevésbé jelölte meg gyenge pontnak.

5.2. Személyes interjú

A kutatás módszertanát Falus Iván „Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe” című könyve alapján állítottam össze. A kutatás során **strukturálatlan formát alkalmaztam**, a nagyobb válaszadói szabadság érdekében. A szabadabb forma miatt, az interjú terjedelme is nagyobb lett. A kutatást tekinthetjük **narratív interjúnak**, mert a válaszadó saját élményein keresztül, pályafutásának állomásait érintve válaszolt a feltett kérdéseimre. A kutatás ebben a részében én, mint kérdező, igazából hallgatóvá változtam.

Mint ahogy dolgozatomban bevezetőjében már írtam katonacsaládból származom. Így adott volt, hogy édesapámmal készítsek interjút. Az ő katonai pályáján keresztül bemutatható, hogy a honvédség átszervezése tükrében milyen kihívásokkal, nehézségekkel kell szembenézni a katonai hivatást vállalóknak. Összességében mégis megállapítottam, hogy egy sikeres gazdag életpálya volt az övé.

Fehér József alezredes, mostanra szolgálati járadékos katona életútja, aki eredetileg nem katonai pályára készült.

1979-83 között a Kaposvári Móricz Zsigmond Mezőgazdasági Szakközépiskolába járt, általános állattenyésztő szakán érettségizett és felvételizett a Kaposvári Mezőgazdasági Főiskolára, ahol 1986 nyarán államvizsgázott, majd következett az álláskeresés. A sorkatonai bevonulásáig, kb. félévig technológus-műszakvezető munkakört töltött be a Balatoni Halgazdaságnál egészen 1987. február 25-ig. Első szolgálati helye a MN 4011 Hadtápkiképző Központ volt Budapesten, ahol alapkiképzést, majd tartalékos tiszthelyettes szakkiképzést hajtott végre, mint élelmezési szakos hallgató. A szakkiképzés kiváló elvégzése után, tartalékos főtörzsőrmesteri rendfokozattal egy év csapatgyakorlat következett a Veszprémi MH 9520 katonai szervezetnél. Ez az alakulat úgynevezett kommandáns zászlóalj volt,

melynek alapvető feladata a helyőrségben települt Honi Légvédelmi Hadtestparancsnokság mindenoldalú biztosítása volt. A közelgő leszerelése miatt döntenie kellett, hogy a civil életben folytatja-e tovább az életét. Miután az eredeti szakmájában nem tudott elhelyezkedni és az addig megszerzett tapasztalatai pozitívak voltak a honvédségen belül, előjárói javaslatára és személyes indítatásból 1988. augusztus 13-án a Magyar Honvédség továbbszolgáló törzssászlósa lett, a szerződése két évre szólt, a főiskolai végzettségének megfelelő előléptetés elmaradt.

Az élelmezési szolgálatfőnöki beosztás betöltése után az alakulatnál az ellátó századparancsnoki beosztás következett. A beosztásba 1989. november 1-én ki is nevezték, de az akkor éppen folyó „Gerecse” fedőnevű átszervezésre hivatkozva a hadnagyi előléptetés ismét elmaradt. Az alakulat új parancsnoka javaslatára és támogatása mellett kérvényezte a hivatásos tiszti állományba vételét, melynek eredményeként 1990. január 1-én hivatásos katona lett, de az átszervezés újabb ütemére hivatkozva az előléptetés még váratott magára. Ugyanakkor hivatásos katonaként már jogosult volt szolgálati lakásra, ami könnyített élethelyzetén. Mindaddig, amíg nem léptették elő tiszti rendfokozatba, a fizetésemelésekkel kompenzálták a törzssászlósi és a tiszti rendfokozat közötti különbséget. Ezek után egy mozgalmas, feladatokkal teli, de századparancsnokként sikeres év következett.

1991-ben a Kommendáns és Híradó Zászlóaljak összevonásával megalakították a MH 121. Vezetésbiztosító Zászlóaljat, melyben ismét az élelmezési szolgálat főnöki beosztásba került kinevezésre és 1992. július 1. hatállyal előléptettek hadnaggyá. Ugyan ebben az évben részt vett egy néhány hetes élelmezési szaktanfolyamon is.

A következő jelentős állomás a katonai karrierjében 1994 volt, amikor soron kívül főhadnaggyá léptettek elő. Az élelmezési szolgálat vezetése nagyon-nagyon sok energiát követelt, mivel a parancsnokság és a helyőrségben települt, utalt katonai szervezetek ellátása, kiszolgálása mellett két csapatpihenő (Csopak, Mályi) üzemeltetése is az alakulat feladata volt. Ez a szakterület állandóan reflektorfényben volt, a napi egyszerű „közétkeztetés”-től, a hazai gyakorlatok, rendezvények biztosításán keresztül a nemzetközi delegációk protokolláris ellátásáig minden élelmezési feladatot felölelt. Igaz az anyagi és erkölcsi elismerések is szép számmal kezdtek sorakozni a „vitrinben”.

A NATO csatlakozásra való felkészülés jegyében, a békepartnerség keretében 1996-ban végrehajtották az első nemzetközi hadgyakorlatot NATO partnerek részvételével. A

gyakorlaton nyújtott teljesítménye elismeréseként október 15-én a Honvédelmi Miniszter soron kívül századossá léptette elő.

1997-ben a soron következő átszervezés keretében az MH 1. Vezetésbiztosító Zászlóalj bázisán létrehozták a MH 1. Logisztikai Ezredet, melynek hadtápfőnökévé nevezték ki, így már három szakterület vezetéséért felelt.

1997-1999 között posztgraduális egyetemi kiegészítő képzésben vett részt a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Védelemgazdasági szakán, melynek eredményes befejezése után védelemgazdasági szakértő oklevelet szerzett.

Az 1999. márciusi NATO csatlakozás, és a további előmenetel szükségessé tette az idegen nyelvtudás megszerzését, ezért jelentkezett egy 1000 órás regionális angol középfokú nyelvtanfolyamra, melynek elvégzése után 2000 júniusában „B” típusú angol nyelvvizsga bizonyítványt rendelkezett.

A 2000 őszen kezdődő átszervezés során az ezredből Logisztikai és Támogató Ezred lett és jelentősen átalakultak a logisztikai szervezetek is. Kinevezték logisztikai zászlóaljparancsnok-helyettesi beosztásba. 2001 októberében őrnaggyá léptették elő és novembertől beiskolázták egy 500 órás felsőfokú katonai szakanyaggal bővített regionális angol nyelvtanfolyamra. Ennek sikeres elvégzése után felsőfokú „C” típusú állami nyelvvizsga bizonyítványa lett 2002 tavaszán. Még abban évben beiskoláztak egy 2 hetes angol nyelvű nemzetközi psyops tanfolyamra.

2002. november 1-én kinevezték a MH Légierő Parancsnokság, egészségügyi főnökség ellátó főtisztí beosztásba. Ezzel némileg módosult a szakmai karrierje, de mindenképp új kihívások elé állította az egészségügyi anyagellátás-gazdálkodás.

2003 őszen Isztambulban részt vett a NATO NRF gyakorlatán, ami óriási tapasztalatokat nyújtott számára a nemzetközi katonai együttműködés terén. Az előmeneteli rend előírásainak való megfelelés érdekében 2004-ben felvételizett a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Vezetés és Szervezés Tudományi Kar, katonai logisztikai szak, levelező rendszerű négy félév időtartamú kiegészítő egyetemi képzésére, melyet 2006-ban fejezetett be és katonai logisztikai vezető oklevelet kapott. Az egyetemmel párhuzamosan elvégezett egy civil felsőfokú logisztikai menedzser tanfolyamot is.

Az újabb haderő átalakítás során a középszintű haderőnemi parancsnokságokat, így a Légierő Parancsnokságot is megszüntették. A Székesfehérváron létrehozott új MH Összhaderőnemi Parancsnokságon az egészségügyi főnökség kiemelt (logisztikai) főtisztí, egyben főnök

helyettesi beosztásba került kinevezésre és ezzel egyidejűleg előléptették alezredessé 2007. január 1-én. Ez volt az első eset, hogy helyőrség váltás is bekövetkezett pályafutása során.

Az ÖHP-n eltöltött közel öt év egyben katonai karrierje csúcát is jelentette, mivel a 2010-ben bekövetkezett kormányváltást 2011-ben újabb „karcsúsítás” követte, melynek keretében elsősorban a vezető szerveket – minisztérium és háttér intézményei, vezérkar és ÖHP - csökkentették. Ennek keretében került szolgálati nyugállományba, illetve a törvényi változások miatt szolgálati járandóságossá 2012. július 1-én, 33 év 171 nap szolgálati idő után.

Összefoglalva a személyes interjúban elhangzottakat, az interjúalany alapvetően sikeresnek érzi pályája alakulását, miután katonai pályája során mindvégig a saját szakterületén tudott maradni, logisztikai beosztásokat látott el.

Főiskolai végzettségű pályakezdőként, tiszthelyettesi állománykategóriában szakasz-, század parancsnoki beosztásban végrehajtó szinten tapasztalta meg a logisztikát, később már tisztként zászlóalj logisztikai törzsben szolgálat főnöki, ezred törzsben hadtápfőnöki beosztásban tervezői, vezetői feladatokat látott el. A Légierő Parancsokságon, majd az Összhaderőnemi Parancsnokságon is az egészségügyi logisztikai szakterületen úgy a törzsmunkában, mint az alárendelt csapatok ellátása területén sikerült kivívnia a szakmai elismerést.

6. Összegzés

Dolgozatomban a katonai életpálya változásait az átalakuló Magyar Honvédségben, és a katonák munkaerő-piaci esélyeit vizsgáltam. A második fejezetben feldolgozott szakirodalmi kutatásaim alapján megállapítom, hogy a rendszerváltást követően egészen napjainkig a honvédségnél az állandó, számos esetben csak a létszámcsoökkentésben kimerült átszervezések negatívan hatottak a katonák életpályájára, rombolva ezzel jövőképüket. Az egymást váltó kormányoknak újabb és újabb elképzelései voltak a honvédséget illetően. A védelmi felülvizsgálatok, törvényvényei változások és az egymást követő humánstratégiák nem nyújtottak stabil környezetet a katonák életpályájának és egzisztenciájának kiteljesedéséhez.

Magyarország csatlakozása a NATO-hoz és az Európai UNIO-hoz megerősödött biztonságpolitikai környezetet jelentett az országnak, azonban a költségvetési mutatók romlása és a nemzetközi szerepvállalásból adódó terhek további kihívásokat eredményeztek az addigra már önkéntes alapon szolgáló hivatásos és szerződéses állományban. Mindezek ellenére a hivatásos és szerződéses katonák számára a békefenntartó és válságkezelő missziókban való részvétel lehetőséget nyújt arra, hogy kipróbálják, kamatoztassák a megszerzett tudásukat. A Magyar Honvédség állománya kiemelten magas szinten teljesíti a nemzetközi szerepvállalásból adódó feladatokat, ezzel növelik hazánk elismertségét.

A honvédségnél a karriermodell legfontosabb eleme a katonai beosztások hierarchiája, összhangban a rendfokozati előléptetésekkel, azonban a haderőreformokból adódó átszervezések tervezhetetlenné tették a katonák pályaképét, ebből következően beigazolódottnak tartom az első pontban megfogalmazott hipotézisemet, hogy a szervezeti változások kiszámíthatatlanná teszik a katonai pályát. A kérdőíves kutatásom is alátámasztja, hogy az aktív és a már kivált állományt kiemelkedően magas arányban érintették a szervezeti változások. A katonai pálya megtartása érdekében az állomány nagyobb terhek elviselésére és helyőrségváltásra is kényszerült, több esetben alacsonyabb beosztásba került. A válaszadók közül kevés volt az, akinek nem változott a beosztása. A kivált állomány nagy többségben a szervezeti változások okán leszerelt, vagy szolgálati nyugállományba vonult.

A közelmúltban átalakított szolgálati nyugdíjrendszer, a Hjt. módosítások és a várható új szolgálati törvény tükrében a kérdőívre válaszolt aktív állomány körében nagy a

bizonytalanság a katonai pályájuk alakulása szempontjából, kevésbé kiszámíthatónak látják helyzetüket.

A szakirodalmi kutatásaim alapján kijelenthetem, hogy a honvédség költségvetésében nagy gondot fordítottak arra, hogy az állomány képzése kiemelt legyen. A honvédség személyi állományára jellemző, hogy a törvényi előírásoknak megfelelően speciális katonai szakképzettséggel rendelkező, magasan képzett munkaerő. A kérdőívemre választ adó aktív és a már kivált állomány körében is elmondható, hogy a honvédség a képzési költségek átvállalásával, vagy munkaidő kedvezményrel segítette a hivatásos és szerződéses állományt, hogy a beosztásukhoz szükséges képesítéssel rendelkezzenek, és az előmenetel feltételeinek megfeleljenek. A dolgozatomban bemutatott személyes interjúban is látható, hogy a magasabb beosztások betöltéséhez elengedhetetlen volt a szükséges végzettség megszerzése. A katonai pálya alakulása során a folyamatos képzések a megmérettetésnek egyik fontos elemét képezik. Az előzőekben leírtak alapján igazoltnak látom a második hipotézisemet, miszerint a Magyar Honvédség hierarchiára épülő rendszerében elengedhetetlen a rendszeres képzés az előmenetel szempontjából.

A honvédségnél az átalakítások miatt, a létszámleépítések következményeként a humán erőforrás tervezése, fejlesztése ellenére a szükségesnél nagyobb létszámú állomány áramlott ki a rendszerből, megjelenve a hazai munkaerő-piacon. A gazdasági válság következményeként a munkaerő-piacon tapasztalható magas munkanélküliségi mutatók alapján a katonák visszailleszkedése civil munkaerőként komoly gondot okoz az egyén és a szervezet számára.

A honvédség törekszik arra, hogy személyi állományának segítse a visszailleszkedést civil munkavállalóként, azonban a nem megfelelő tájékoztatás és az anyagi források szűkössége miatt a meghirdetett programokban alacsony számban tudtak részt venni a kiváltak. A szakirodalom feldolgozása és a kérdőíves kutatásom megerősítette azt feltételezésemet, hogy a katonák munkaerőpiacra való visszatérése nehézségekbe ütközik. A kérdőíves kutatásom alapján megállapítom, hogy az aktív és a már kivált katonák számára a társadalom esetleges negatív megítélése, az életkorból fakadó hátrányok, az adott szakma telítettsége és olykor a túlképzettség is hátrányt jelentenek a civil munkavállalókkal szemben. Mindazok ellenére, hogy a katonák pozitívként látják a szervezethez fűződő lojalitást, fegyelmezett munkavégzést és csapatmunkát. A kivált állomány a visszailleszkedése a munkaerőpiacra

nem problémamentes, nehéz a végzettségüknek megfelelő állást találni. A szervezetben eltöltött idő nagysága rombolja a visszailleszkedés lehetőségeit.

A Magyar Honvédség 2012-2021. közötti humánstratégiáját vizsgálva, látok pozitív elemeket a hivatásos és szerződéses katonák pályaképére vonatkozóan, úgymint a közszolgálatok közötti átjárhatóság. Azonban a honvédség jelenlegi és a következő évekre tervezett költségvetési számai alapján, az anyagi források szűkös volta miatt a humánstratégiában megfogalmazott célok megvalósulása véleményem szerint nem várható a közeljövőben.

A dolgozatomban a katonai életpálya alakulását mutattam be szakirodalmi és gyakorlati kutatási anyagokban, a személyes interjúban pedig végig követhető egy katonai életpálya a honvédség legutóbbi átszervezéseinek tükrében.

Azt a végkövetkeztetést vonom le, hogy a katonai pálya alakulása az egyén életében rengeteg áldozatvállalással és sok esetben lemondással jár. A honvédségnek, mint munkáltatónak törekedni kell arra, hogy hivatásos és szerződéses katonáinak életpályájuk során stabil törvényi környezetet és anyagi háttérrel teremtsen, amely joggal elvárható, hiszen a katonák, mint speciális munkaerőcsoport értékrendjükben és hivatástudatukban elkülönülnek más munkaerő-piaci szereplőktől, akár életük árán is teljesítik a katonai esküjükben vállaltakat. A professzionális hadsereg egyik legnagyobb értéke a korszerűen kiképzett katona, maga az ember.

Felhasznált irodalom

1. 1993. évi CX. törvény a honvédelemről
<http://www.1000ev.hu/index.php?a=3¶m=9052>
2. 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
http://www.complex.hu/kzldat/t0400105.htm/t0400105_9.htm
3. 2006. évi LVII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról
<http://www.complex.hu/kzldat/t0600057.htm/t0600057.htm>
4. 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
<http://net.jogtar.hu/jr/gen/getdoc2.cgi?dbnum=1&docid=A1100113.TV>
5. 53/2008 (HK. 12.) HM utasítás A Magyar Honvédség Humánstratégiája 2008-2017 kiadásáról, Honvédelmi Közlöny 12. szám, Magyar Közlöny Lap-és Könyvkiadó, Budapest 2008.
6. 66/2009. (VIII. 7.) HM utasítás A Katonai toborzás hosszú távú tervei, Honvédelmi Közlöny 14. szám, Magyar Közlöny Lap-és Könyvkiadó, Budapest 2009.
7. A honvédelem négy éve 1990-1994. Zrínyi Kiadó, Budapest 1994.
8. A honvédelem négy éve 1994-1998. Zrínyi Kiadó, Budapest 1998.
9. A honvédelem négy éve 1998-2002. Zrínyi Kiadó, Budapest 2002.
10. A honvédelem négy éve 2002-2006. HM Zrínyi Kht. 2006.
11. A Magyar Honvédség Évkönyve 2007, Zrínyi Kiadó, Budapest 2008.
12. A Magyar Honvédség Évkönyve 2009, Zrínyi Kiadó, Budapest 2009.
13. A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012-2021 közötti időszakra
http://ekonyvtar.zrinyimedia.hu/container/files/attachments/28752/hum%C3%A1nstrat%C3%A9gia_hm_ut.pdf
14. A nemzeti konszenzus négy éve, Honvédelem 2006-2010, Zrínyi Kiadó, Budapest 2010.
15. Bányai Kornél: Pályaelhagyó logisztikai tisztek konverziója az üzleti logisztikába
Doktori értekezés 2005.
http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai_kornel.pdf
16. Benkő Tibor: A rekonverzió, mint a professzionális haderő humán erőforrás gazdálkodásának egyik stratégiai kérdése, Budapest 2010.
http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/phd/2010/benko_tibor.pdf
17. Elfogadták a „norvég projekt” zárójelentését, 2012. október 12.
http://www.katonakert.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=54:elfogadtak-a-norveg-projekt-zarojelenteset&catid=4:hirek-informaciok&Itemid=7
18. Elkészült a Magyar Honvédség humánstratégiája, 2011. július 19.
<http://www.honvedelem.hu/cikk/27031>
19. Elkészült az új katonai életpályamodell, 2011. július 19.
<http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/elkeszult-a-katonai-elatpalya-modell>
20. Ezernégyszáz önkéntes tartalékos tett esküt, 2012. október 4.
<http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/ezernegyszaz-onkentes-tartalekos-tett-eskut-az-orszagban>

21. HM tárca 2012. évi költségvetési javaslat
<http://www.parlament.hu/irom39/04365/adatok/fejezetek/13.pdf>
22. Jakus János: A Magyar Honvédség a rendszerváltástól napjainkig. Hadtudomány 2005. 1. szám http://www.zmne.hu/kulso/mhht/hadtudomany/2005/1/2005_1_5.html
23. Jelentés a Honvédelmi Minisztérium fejezet működésének ellenőrzéséről, Állami Számvevőszék, 2005. <http://www.asz.hu/jelentes/0535/jelentes-a-honvedelmi-miniszterium-fejezet-mukodesenek-ellenorzeserol/0535j000.pdf>
24. Kern Tamás: A rendszerváltás utáni haderőreform-kísérletek. Századvég műhelytanulmányok 7. <http://www.szazadveg.hu/files/kutatas/A-rendszervaltas-utani-haderoreformkiserletek.pdf>
25. Kovács Gyula: A Varsói Szerződésben felejtett sereg. 2009. május 14.
http://nol.hu/belfold/20090514-a_varsoi_szerzodesben_felejtett_sereg
26. KSH jelenti, Gazdaság és társadalom 2012. I-II. negyedév. Központi Statisztikai Hivatal,
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel1206.pdf>
27. MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság: Önkéntes Műveleti tartalékosok (ÖMT) tájékoztató
<http://www.hadkiegeszites.hu/?page=onkentestartalekos/tajekoztato/omt>
28. Orient Press Hírügynökség: A GDP 1,4 százalékat kapná a honvédség,
<http://www.orientpress.hu/104950/RSS>
29. Pénzügykutató ZRT.: A magyar gazdaság helyzete és kilátásai (2011-2012), Sajtótájékoztató, 2012. 03. 23.
http://www.penzugykutato.hu/files/Sajt%C3%B3t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3,%202012.%20m%C3%A1rcius%2023_0.pdf
30. Profession.hu: Nem csökken a katonák illetménye, 2012. október 26.
http://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20121026/nem-csokken-a-katonak-illetmenye/1651
31. Rendben átvették a magyar katonák a kabuli repülőtér őrzését, 2012.10.01.
http://atv.hu/kulfold/20121001_rendben_atvettek_a_magyar_katonak_a_kabuli_repuloter_orzeset
32. Szenes Zoltán: Magyar haderő-átalakítás a NATO tagság idején, Biztonságpolitikai Szemle, HM 2009. II. évfolyam 3. szám
33. TARTINFO, Megújult a Közszolgálati Tartalékállomány rendszere, 2012. 11.19.
<http://www.nki.gov.hu/szemelyuegyi-tanacsadas/tartinfo>
34. Tovább gyorsult a foglalkoztatottság növekedési üteme, 2012. július 31.
<http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/tovabb-gyorsult-a-foglalkoztatottsag-novekedesi-uteme>
35. Visegrádi Ildikó: Egyre több nő a katonák között 2009. 05. 11.
<http://www.hrportal.hu/hr/egyre-tobb-no-a-katonak-kozott-20090508.html>

Mellékletek

1. számú melléklet

A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar Honvédségben, katonák esélyei a munkaerőpiacon (Aktív állomány részére)

Tisztelt Hölgyem/Uram! TDK dolgozatomat A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar Honvédségben, katonák esélyei a munkaerőpiacon témában írom, és ezzel kapcsolatos kutatásomban kérem részvételét. Ahhoz, hogy a témával kapcsolatban megbízható és érvényes információkat szerezzek, arra kérem, hogy a lehető legpontosabb válaszokat adja. A kérdőív kitöltése anonim módon zajlik. Az adatokat csak összesítve elemzem és mutatom be dolgozatomban, úgy, hogy az egyéni információk sehol sem azonosíthatóak. A kérdőív kitöltése néhány percet vesz igénybe. Köszönettel

*Kötelező

Neme *

- ☐ Férfi
- ☐ Nő

Életkor *

- ☐ 18-25
- ☐ 25-40
- ☐ 40-50
- ☐ 50 felett

Legmagasabb iskolai végzettség *

- ☐ 8 általános
- ☐ Szakmunkásképző
- ☐ Szakiskola
- ☐ Technikusi végzettség
- ☐ Érettségi
- ☐ Főiskolai
- ☐ Egyetem

Szolgálati viszony*

- ☐ Hivatásos
- ☐ Szerződéses

Állománykategória*

- ☐ Tiszt
- ☐ Altiszt
- ☐ Legénységi állomány

Mennyi szolgálati idővel rendelkezik jelenleg?*

- ☐ 0-5 év
- ☐ 6-15 év
- ☐ 16-25 év
- ☐ 25 év felett

Az eltelt szolgálati évek alatt képezte-e, illetve képzi-e magát?*(több válasz lehetséges)

- ☐ Igen, a honvédség keretein belül
- ☐ Igen, a honvédség keretein kívül
- ☐ Nem

A Magyar Honvédség támogatta-e önt a képzések során?*(több válasz is lehetséges)

- ☐ Igen, költségek (részbeni) átvállalásával
- ☐ Igen, munkaidő-kedvezményrel
- ☐ Nem támogatta
- ☐ Nem vettem részt képzéseken

A képzések hozzájárultak-e előmeneteléhez?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem vettem részt képzéseken

Érintették önt a szervezeti változások?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

A szervezeti változások, hogyan befolyásolták az ön előmenetelét?*

- ☐ Magasabb beosztásba kerültem
- ☐ Alacsonyabb beosztásba kerültem
- ☐ Azonos beosztásba kerültem
- ☐ Nem változott a beosztásom

A szervezeti változások során önnek kellett-e helyőrséget váltania az előmenetel vagy katonai pályájának megtartása érdekében?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Tájékozódott-e a Magyar Honvédség Humánstratégiájával kapcsolatban a 2012-2021 időszakra vonatkozóan?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

A szervezeti, törvényi változások ismeretében, hogyan látja katonai pályájának alakulását?*

- ☐ Kiszámítható
- ☐ Kiszámíthatatlan
- ☐ Nem ismerem a jelenlegi humánstratégiát

Jelen ismeretei alapján az esetleges civil munkaerőpiacra való visszailleszkedési esélyeit hogyan látja?*

- ☐ Nagy eséllyel illeszkednék be a civil szférába
- ☐ Alacsony esélyeket látok a civil pályára való áttérésre
- ☐ Nem foglalkozom ezzel a kérdéssel

Melyek lennének azok a tulajdonságok/tapasztalatok az alábbi listából, amelyek előnyt jelentenének ön szerint a civil munkavállalókkal szemben?*(több választ is jelölhet)

- ☐ Polgári életben is hasznosítható szakmával rendelkezem
- ☐ Fegyelmezett munkavégzés
- ☐ Vezetői, szervezői tapasztalatok
- ☐ Katonai értékrend
- ☐ Csapatmunka
- ☐ Szervezethez fűződő lojalitás
- ☐ Nyelvismeret
- ☐ Egyéb:

Melyek lennének azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerülne a civil munkavállalókkal szemben a munkaerőpiacon?*(több választ is jelölhet)

- ☐ A civil életben hasznosítható szakmájában elavult ismeretekkel rendelkezik
- ☐ A civil életben nem hasznosítható szakmával rendelkezik
- ☐ Túlképzettnek ítélik meg a munkaadók
- ☐ Életkorából fakadó hátrányok
- ☐ Katonáság esetleges negatív megítélése a társadalom felől
- ☐ Az adott szakma telítettsége
- ☐ Egyéb:

A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar Honvédségben, katonák esélyei a munkaerőpiacon (Szervezetből kiváltak részére)

Tisztelt Hölgyem/Uram! TDK dolgozatomat „A katonai életpálya változásai az átalakuló Magyar Honvédségben, katonák esélyei a munkaerőpiacon” témában írom, és ezzel kapcsolatos kutatásomban kérem részvételét. Ahhoz, hogy a témával kapcsolatban megbízható és érvényes információkat szerezzek, arra kérem, hogy a lehető legpontosabb válaszokat adja. A kérdőív kitöltése anonim módon zajlik. Az adatokat csak összesítve elemzem és mutatom be dolgozatomban, úgy, hogy az egyéni információk sehol sem azonosíthatóak. A kérdőív kitöltése néhány percet vesz igénybe. Köszönettel

*Kötelező

Neme*

- ☐ Férfi
- ☐ Nő

Életkor*

- ☐ 18-25
- ☐ 26-40
- ☐ 40-50
- ☐ 50 felett

Legmagasabb iskolai végzettség*

- ☐ 8 általános
- ☐ Szakmunkásképző
- ☐ Szakiskola
- ☐ Technikusi végzettség
- ☐ Érettségi
- ☐ Főiskolai
- ☐ Egyetem

Milyen szolgálati viszonya volt?*

- ☐ Hivatásos
- ☐ Szerződéses

Milyen állománykategóriába tartozott?*

- ☐ Tiszt
- ☐ Altiszt (tiszthelyettes)
- ☐ Legénységi

Mennyi szolgálati idővel rendelkezett a kiváláskor?*

- ☐ 0-5 év
- ☐ 6-15 év
- ☐ 16-25 év
- ☐ 26-30 év
- ☐ 31-35 év
- ☐ 36 év feletti

Az eltelt szolgálati évek alatt képezte-e magát?*(több válasz is lehetséges)

- ☐ Igen, a honvédség keretein belül
- ☐ Igen, a honvédség keretein kívül
- ☐ Nem

A Magyar Honvédség támogatta-e önt a képzések során?*(több válasz is lehetséges)

- ☐ Igen, költségek (részbeni) átvállalásával
- ☐ Igen, munkaidő-kedvezményrel
- ☐ Nem támogatta
- ☐ Nem vettem részt képzéseken

A képzések hozzájárultak-e előmeneteléhez?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem vettem részt képzéseken

Érintették önt a szervezeti változások?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Miért vált ki a honvédség kötelékéből?*

- ☐ Átszervezés következményeként szolgálati nyugállományba vonultam
- ☐ Átszervezés következményeként leszereltem
- ☐ Lejárt a szerződése
- ☐ Elértem a szolgálati idő felső nyugdíjkorhatárát
- ☐ Egyéb:

Részt vett-e a kiválás után a honvédség által kínált elhelyezkedést segítő programban?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem

Ön jelenleg aktív munkavállaló?*

- ☐ Igen, az állami szférában
- ☐ Igen, a versenyszférában
- ☐ Nem vagyok aktív munkavállaló

Végzettségének megfelelő állást talált?*

- ☐ Igen, megfelelő állást találtam
- ☐ Nem, alacsonyabb szintű állást találtam
- ☐ Nem kerestem munkát
- ☐ Nem tudtam elhelyezkedni

Milyen volt ön számára a civil munkaerőpiacra való visszailleszkedés?*

- ☐ Könnyű volt számomra
- ☐ Nagyon nehezen találtam megfelelő állást
- ☐ Kisebb akadályokba ütköztem
- ☐ Nem vagyok aktív munkavállaló

Melyek azok a tulajdonságok/tapasztalatok az alábbi listából, amelyek előnyt jelentenek ön szerint a civil munkavállalókkal szemben?*(több választ is jelölhet)

- ☐ Polgári életben is hasznosítható szakmával rendelkezem
- ☐ Fegyelmezett munkavégzés
- ☐ Vezetői, szervezői tapasztalatok
- ☐ Katonai értékrend
- ☐ Csapatmunka
- ☐ Szervezethez fűződő lojalitás
- ☐ Nyelvismeret

☐ Egyéb:

Melyek azok a tényezők, amelyek miatt hátrányba kerül a civil munkavállalókkal szemben a munkaerőpiacon?*

- ☐ A civil életben hasznosítható szakmájában elavult ismeretekkel rendelkezik
- ☐ A civil életben nem hasznosítható szakmával rendelkezik
- ☐ Túlképzettnek ítélik meg a munkaadók
- ☐ Életkorából fakadó hátrányok
- ☐ Katonáság esetleges negatív megítélése a társadalom felől
- ☐ Az adott szakma telítettsége
- ☐ Egyéb:

Személyes interjúban feltett kérdések:

A kutatás módszertanát Falus Iván „Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe” című könyve alapján állítottam össze. A kutatás során **strukturálatlan formát alkalmaztam**, a nagyobb válaszadói szabadság érdekében. A szabadabb forma miatt, az interjú terjedelme is nagyobb lett. A kutatást tekinthetjük **narratív interjúnak**, mert a válaszadó saját élményein keresztül, pályafutásának állomásait érintve válaszolt a feltett kérdéseimre. A kutatás ebben a részében én, mint kérdező, igazából hallgatóvá változtam.

1. **Mi előzte meg a katonai pályafutását?**
2. **Mikor és milyen indítatás alapján lett hivatásos katona?**
3. **Melyek voltak katonai pályafutásának a legfontosabb eseményei?**
4. **Érintették-e a szervezeti változások?**
5. **Kellett-e helyőrséget váltania pályája során?**
6. **Részt vett-e képzésekben a honvédség keretein belül, vagy azon kívül?**
7. **A képzések hogyan befolyásolták a karrierjét?**
8. **Külföldi, nemzetközi gyakorlatokon részt vett-e, és milyen tapasztalatokkal gyarapította tudását?**
9. **Hogyan ítéli meg a katonai pályafutását?**