

KLADEK ANDRÁS nyugállományú mérnök ezredes

Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltatói támogató program

című doktori (PhD) értekezésének szerzői ismertetése
és hivatalos bírálatai

Tudományos témavezető:
Dr. Szigeti Lajos (PhD)
egyetemi docens

Budapest, 2007.

1. A témaválasztás indoklása, aktualitása, a tudományos probléma megfogalmazása

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

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

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

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

Kutatásommal egy, a hazai körülmények között elfogadható és finanszírozható munkáltatói támogató program kidolgozását kívánom megalapozni. Egy olyan programra teszek javaslatot, amely jogszabályi garanciát nyújt az önkéntes tartalékos munkahelyének megtartásához, elégséges szinten kárpótolja a munkáltatót a szolgálat miatt kiesett munkaidőért, intézményesíti az érdekképviselést és az érdekegyeztetést az érintett felek között, és elősegíti a munkaadó megértését a tartalékos szolgálatra jelentkező munkavállalóval szemben.

2. Kutatási célkitűzések

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

- Az elemzésre támaszkodva javaslatot teszek a hazai körülmények között működőképes munkáltatói támogató programra.

3. Az alkalmazott kutatási módszerek

A fenti kutatási célkitűzések eléréséhez a kutatási módszerek széles skálájával dolgoztam.

Alkalmaztam és feldolgoztam az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének előkészítése, majd a rendszer kiépítése kapcsán, valamint a NATO Nemzeti Tartalék Erők Bizottságában folyó munka során szerzett tapasztalataimat.

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

Konzultáltam gazdasági, illetve jogi szakértőkkel.

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

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

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

4. Az elvégzett vizsgálatok összefoglaló leírása fejezetenként

Az első fejezetben bemutatom a tartalék erők szervezésének módjait a hadkötelezettségen alapuló és az önkéntes haderőkben. Elemzem azokat az elveket, amelyeket a NATO- tagállamok többségében az önkéntes tartalékosok alkalmazásában követnek, és amelyek mintaként szolgálhatnak számunkra.

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

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

Felvázolom azokat a válsághelyzeteket, amelyeknek megoldásában a békeszervezet erőforrásai nem lennének elegendők, és bebizonyítom, hogy ezekben a helyzetekben szükség van önkéntes tartalékosokra.

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

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

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

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

5. Összegzett következtetések

A NATO- tagállamok haderejében, a hidegháború befejeződésétől kezdődően végrehajtott létszámcsökkentések hatására felértékelődött a tartalékosok szerepe a nemzeti védelemben, és egyre inkább a béketámogató műveletekben is. A NATO- tagállamok különböznek egymástól a tartalékosok alkalmazásának mértékében, a tartalék erők rendeltetésében, és a hadkiegészítés módjában is. Több országban az önkéntes haderőre áttérés során felfüggesztették a hadkötelezettséget (nem megszüntették, mint Magyarországon), ugyanakkor mindenütt számolnak a kiképzett tartalékosokkal. Önkéntes tartalékosokat azokban az államokban is alkalmaznak, ahol megtartották a hadkötelezettség intézményét.

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

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

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

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

Az USA és Kanada munkáltatói programja irigylésre méltó alapokon, erős törvényen és a törvény betartásán alapul, az állampolgárok, valamint a gazdasági szereplők hazafias elkötelezettségére támaszkodik, épít a munkáltatók elismerésére, támogatására, az esetleges sérelmeket megfelelően felépített érdekvédelmi szervezet kezeli, és mindezek ott elegendő védelmet nyújtanak a tartalékosnak.

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

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

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

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

Magyarországon a békeidőszakban megszűnt hadkötelezettség folytán, a honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2004. évi CV. törvény 70. §-ában a honvédség részére meghatározott feladatok maradéktalan végrehajtásához, a haderő nagyobb létszámú, gyorsabb kiegészítése, csak önkéntes tartalékosok bevonulatásával lehetséges.

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

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

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

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

Lehetővé szükséges tenni az ennek kockázatát vállalni tudó önkéntes tartalékosok számára a NATO beosztások, illetve a missziós specialista beosztások betöltését, amely előnyös a haderő számára is.

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

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

A törvény hatályának ki kellene terjednie az önként vállalt tartalékos szolgálatnak a szerződésben foglalt teljes időtartamára, amely időszakban csak a munkavállalónak a munkáltató által bizonyított alkalmatlansága esetén, vagy fegyelmi okból lenne szabad rendes felmondással élni.

Azok részére, akik a munkahely megtartása érdekében célszerűbbnek tartják a tartalékos szolgálat időtartamára a rendes vagy fizetés nélküli szabadság kivételét, annak engedélyezését törvényi előírással lehetne biztosítani.

A munkahely védelmét megvalósító jogszabálynak nem szabad a honvédséggel, illetve a tartalékosokkal szemben kiszolgáltatottá tennie a munkáltatót. A törvényben is ki kellene fejeznie annak, hogy a honvédség részére kötelező a munkaidő alap lehetőség szerinti védelme, és a munkaidő kímélő megoldások alkalmazása a katonai foglalkozások tervezésénél, illetve megtartásánál.

Az anyagi kompenzáció mértéke, kiszámításának, illetve folyósításának rendje kulcsponthoz tartozó kérdés, amely a kutatás során kiemelt figyelmet kapott. A kompenzációs mechanizmust, az eljárás rendjét és végső formáját a munkáltatókkal folytatott tárgyalások eredményeként lehet kialakítani.

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

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

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

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

El kell tudni fogadtatni a munkaadókkal, hogy a civil szakképzettségét, felkészültségét a hadseregben is alkalmazni tudó, sőt azt alkalmazásakor azt továbbfejleszteni is képes tartalékos, a munkáltató is nyer. Ez a dolgozó által elsajátított vezetői-képesség, illetve végrehajtási készség, a szolgálat során nyújtott képzési és kiképzési programok többsége közvetve vagy közvetlenül civil tudássá konvertálható.

Az önkéntes tartalékos alkalmazásával a munkáltató áldozatot és kockázatot is vállal, amit a kiesett munkaidőért kapott anyagi kompenzáción túl, a részükre adományozott további, nem anyagi jellegű elismerésekkel is szükséges kifejezni.

A munkáltatók elismerése során elsősorban olyan formák jöhetnek szóba, amelyek gesztus értékükkel kifejezik a honvédelem támogatásában nyújtott többlet teljesítményt és jól kommunikálva, hasznára válnak a vállalkozás, illetve a honvédelem népszerűsítésének is. Az elismerésekre a Munkáltatói Támogató Bizottság, az alakulatok, a tartalékosok, valamint a tartalékos szövetségek tehetnének javaslatot.

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

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

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

6. Ajánlások, javaslatok

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

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

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

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

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

Javasolom, hogy a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény módosítása során kerüljön ki a törvényből az az előírás, amely válogatás nélkül minden önkéntes tartalékos esetében szükségessé teszi a 3 évente egy-

szeri, 6 hónapos időtartamra történő behívás vállalását. Ugyanakkor a jogszabály módosítása tegye lehetővé a tartalékosok számára a missziós szolgálat önkéntes alapon történő vállalását.

Fentiekén túl javaslom, hogy a HM

- kezdje meg az önkéntes tartalékosok kiképzési követelményeinek kidolgozását, annak szem előtt tartásával, hogy legyen mód azokat teljesíteni a főmunkaidő lehetőség szerinti megkímélésével;
- végezzen egy átfogó humán erőforrás elemzést annak megállapítására, hogy milyen feladatokra, milyen beosztásokban célszerű önkéntes tartalékosokat alkalmazni;
- szervezzen egy belső kommunikációs kampányt, amelynek célja megismertetni a tényleges állományt az önkéntes tartalékos rendszer előnyeivel, illetve elfogadtatni a tartalékosokat partnerként;
- a szakmai kamarák bekapcsolásával, az általuk javasolt kérdésekről, és az általuk célszerűnek tartott összetételű mintán végeztessen el egy, a munkáltatók anyagi kompenzálásának eszközrendszerével kapcsolatos felmérést;
- rendeljen meg egy felmérést a lakosság, illetve a tényleges állomány körében annak megállapítására, hogy egyrészt napjainkban milyen a hajlandóság az önkéntes tartalékos szolgálat vállalására, másrészt milyen járandóságok és kedvezmények mentén vállalkoznának szolgálatra.

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

7. Új tudományos eredmények

- Elvégeztem az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi bevezetése helyzetének elemzését, értékelését, következtetéseket vontam le az elkövetett hibákból, és javaslatot tettem a rendszer megreformálására. Bizonyítottam, hogy a teljesen önkéntes haderőnek, a kollektív védelem, a konfliktus megelőzés és válságkezelés során szüksége van az önkéntes tartalékosokra, akiknek alkalmazása humán erőforrás szempontból költséghatékony.
- Bebizonyítottam, hogy az önkéntes tartalékos szolgálat nem működőképes a munkáltatói támogató program nélkül, és elvégeztem néhány, az önkéntes tartalékos rendszer működtetésében élen járó NATO- tagállam munkáltatói támogató programjának értékelését.
- Elvégeztem az állampolgárok, a szerződéses katonák, valamint a gazdasági szereplők önkéntes tartalékos szolgálattal, illetve a munkáltatói támogató programmal kapcsolatos viszonyának felmérését, és ezek elemzéséből következtetéseket vontam le a program kialakítására vonatkozóan.
- Javaslatokat és alternatívákat dolgoztam ki a munkáltatói támogató programra, és annak részleteire vonatkozóan, amelyek a jogszabályi védelem, a munkaadók anyagi kompenzációja, a Munkáltatói Támogató Bizottság működési keretei, valamint a munkaadók elismerésének, támogatásának különböző formái.

8. A kutatási eredmények gyakorlati felhasználhatósága, ajánlások

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

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

8. Publikációs jegyzék

Cikk:

1. A NATO-országok tartalékos rendszere. Új Honvédségi Szemle 1998. évi 9. füzet (Társszerző Erdős László) pp. 1-32.
2. A tartalékos koncepció. Humán Szemle 1999. évi 1. szám pp. 14-31. ISSN 1219-929X
3. A tartalékos állomány honvédelmi feladatainak prioritásai a NATO tagság tükrében. HVK tudományos Osztály 2001. (Társszerző Erdős László) pp. 1-17.
4. Az önkéntes tartalékos rendszer és bevezetésének helyzete, feladatai. Humán Szemle 2003. évi 1. szám (Társszerzők Koroknay Csaba, Nagy Gyula)
5. Az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének tapasztalatai (Problémák és megoldások). Humán Szemle 2003. évi 3. szám pp. 14- 18. ISSN 1219-929X
6. Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program az önkéntes tartalékosok alkalmazásához. Humán Szemle 2004. évi 4. szám pp. 45-51. ISSN 1219-929X
7. Az önkéntes tartalékosok munkáltatóinak kompenzációja. Kard és Toll Válogatás a hadtudomány doktoranduszainak tanulmányaiból, 2005. évi 1. szám (Társszerző Szigeti Lajos) pp. 15-20. ISSN 1587-558X
8. Önkéntes tartalékos munkáltató támogató programok a NATO- tagállamokban. Humán Szemle, 2005. évi 1. szám (Társszerző Ujházy László) pp. 23-31. ISSN 1219-929X
9. Önkéntes haderő, hiányzó képességekkel? Új Honvédségi Szemle 2005. évi 12. szám pp. 52-59. ISSN 1216-7436
10. A CIMIC funkcionális szakértői csoport és az önkéntes tartalékosok. Új Honvédségi Szemle 2006. évi 2. szám pp. 52-59. ISSN 1216-7436
11. Az önkéntes haderő hadköteles nyilvántartása. Humán Szemle 2006. évi 3. szám (Társszerző Magócsi Zoltán) pp. 45-51. ISSN 1219-929X
12. Volunteer Reservists in the Belgian Armed Forces. AARMS, 2007. évi 1. szám pp. 17-25. ISSN 1588-8789

Jegyzet, tankönyv:

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

Konferencia előadás:

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

Tudományos pályázat

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

9. Szakmai-tudományos önéletrajz

Felsőfokú polgári szakképzettségemet 1975-ben, a Közlekedési és Távközlési Műszaki Főiskolán, gépjármű-üzemi szakon, felsőfokú katonai végzettségemet 1986-ban a Zrínyi Miklós Katonai Akadémián, összfégyvernemi szakon szereztem. C típusú, szakanyaggal bővített angol középfokú és orosz alapfokú nyelvvizsgával rendelkezem.

Közalkalmazottként, gépjármű főelőadóként kezdtem dolgozni 1969-ben a Pest Megyei Hadkiegészítő Parancsnokságon, ahol később hivatásos tiszti beosztásba kerültem kinevezésre. Első tiszti beosztásom gépjármű technikus főtiszt volt, majd alosztályvezetői, később osztályvezető-helyettesi beosztást töltöttem be. 1985-ben a Honvédelmi Minisztériumba, a Honvéd Vezérkar Szervezési és Mozgósítási (később Hadkiegészítési) Csoportfőnökségre kerültem áthelyezésre. Főtiszti, kiemelt főtiszti, osztályvezető-helyettesi, osztályvezetői, csoportfőnök-helyettesi, majd megbízott csoportfőnöki beosztásokban szolgáltam, 1995-ben léptem elő ezredesi rendfokozatba. Felelősségem kezdetben a Magyar Honvédség mozgósításával kapcsolatos kérdésekre terjedt ki, később ez kiegészült a sorkatonai szolgálatra történő behívás, a katonai nyilvántartás és a toborzás irányításával, illetve felügyeletével.

1996-tól 2003-ig rendszeresen tartottam szakmai előadásokat a NATO SHAPE oberammergaui iskolájának mozgósítási kurzusain, 1998-tól 2003-ig részt vettem a NATO Nemzeti Tartalék Erők Bizottságának (NATO National Reserve Forces Committee, NRFC) munkájában.

A Honvéd Vezérkar átalakításakor, 1999-ben, az akkor megalakuló Hadkiegészítő és Kiképző Parancsnoksághoz kerültem, törzsfőnöki (parancsnok-helyettes) beosztásba. Felelősségem, a klasszikus törzsfőnöki feladatok mellett, a fent felsoroltakon túl, kiterjedt a területvédelmi feladatok irányítására.

A Hadkiegészítő és Kiképző Parancsnokság megszűnésével nyugállományba kerültem, és 2003. szeptember 15-étől az Informatikai és Hírközlési Minisztérium (IHM) Védelemszervezési önálló osztályán kezdtem el dolgozni. Felelősségi körömbe az IHM honvédelmi, védelem-és biztonságfejlesztési, gazdaságmozgósítási, nemzetbiztonsági, válságkezelési, valamint a NATO befogadó nemzeti támogatás előkészítésével kapcsolatos igazgatási feladatai tartoztak.

Az IHM megszűnésével, 2006. november 1-étől a Nemzeti Hírközlési Hatóság (NHH) Biztonsági Igazgatóságán dolgozom köztisztviselőként, vezető főtanácsosi beosztásban. Felelősségem az Országos Informatikai és Hírközlési Főügyelet irányítására, a NATO-EU Nyilvántartó vezetésére, valamint az NHH-nak a polgári veszélyhelyzeti tervezéssel, az üzletmenet folytonossági tervezéssel, a kritikus infrastruktúrák védelmével és a katasztrófák elleni védekezéssel kapcsolatos feladatainak végzésére terjed ki.

A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Vegyi-katasztrófavédelmi és védelmi igazgatási tanszékének külső előadójaként államigazgatási és védelmi igazgatási tárgyakat oktatok.

A Magyar Közigazgatási Intézetnél, majd jogutódjánál, a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központnál, a közigazgatási szakvizsgára való felkészítésben oktatom az általános közigazgatási ismeretek, valamint a Kül- és biztonságpolitikai igazgatás tárgyakat. Ugyanezen tárgyakból tagja vagyok a közigazgatási szakvizsgabizottságnak.

Budapest, 2007. augusztus 13.

(Kladek András)
nyugállományú mk. ezredes