



ZRÍNYI MIKLÓS NEMZETVÉDELMI EGYETEM
HADTUDOMÁNYI KAR
Hadtudományi Doktori Iskola

NAGY - VARGÁNÉ JUHÁSZ ÁGNES

**AZ ÖNKÉNTES HADERŐ TARTALÉK BIZTOSÍTÁSÁNAK SZERVEZÉSI -
VEZETÉSI KÉRDÉSEI**

című

Doktori (PhD) értekezés

Szerzői ismertetője

Témavezető:

Prof. Dr. Bolgár Judit, nyá. mk. ezredes

egyetemi tanár, a hadtudomány kandidátusa

Budapest, 2010.

1. A tudományos probléma megfogalmazása

2004-ben a magyar Országgyűlés az új Honvédelmi törvény elfogadásával eltörölte békeidőszakban az általános hadkötelezettséget. A megváltozott nemzetközi biztonsági helyzet egy hatékony, képesség- és feladat orientált, korszerű haderő fenntartását kívánja meg. Az önkéntesség alapján szerveződő, kisebb létszámú professzionális haderőnek meg kell felelnie a XXI. századi új típusú kihívásoknak, közöttük a NATO és EU tagságunkból eredő kötelezettségeknek – külföldi missziós szerepvállalásoknak. Az önkéntes haderőre történő áttérés idején és az elmúlt időszakban, nagy hangsúly helyeződött, az alaprendeltetés és a nemzetközi feladatok ellátására képes személyi állomány biztosítására, de háttérbe szorult a tartalékképzés kérdése. Az elmúlt években bebizonyosodott, hogy az új típusú haderő fokozatosan bővülő feladatrendszere mellett nem képes hatékonyan reagálni, segítséget nyújtani egy esetlegesen bekövetkező váratlan esemény során. Ennek oka, hogy nem rendelkezik szükség esetén mozgósítható tartalékokkal. Nemzetközi példák is igazolják, hogy az önkéntes haderő békeidejű kiegészítésének egyik módja, az önkéntes tartalékosok (továbbiakban: ÖT) bevonása lehet. Elméleti, törvényi szinten és jogszabályokban már több éve létezik az önkéntes tartalékos rendszer¹ (továbbiakban: ÖTR), de gyakorlatilag nem jött létre. Az ÖTR - rel kapcsolatos hivatalos tájékoztatók szerint „*az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy az önkéntes katonai szolgálat iránt való érdeklődés társadalmi szinten alacsony*”² Ez a megállapítás különböző megállapítások szerint nem megalapozott, mivel a társadalomban meg volt és meg van a jelentkezési hajlandóság. Kutatásaim szerint a sikertelenség valódi okát mélyebben kell keresni. Ebben a biztonságpolitikai értékelések, a honvédség feladatai és feltételei között tartósan megbomlott egyensúly és az ebből következő permanens változások egyaránt szerepet játszhatnak.

Az ÖTR újratekintett tervezése a szükségesnél bonyolultabb igényeket tételez, ezért túlzottak a költségei, illetve a számvetett társadalmi terhei. Megítélésem szerint a kitűzött ÖT létszám, az önkéntes haderőben szolgálatot vállaló szerződéses állomány visszabiztosításával, és a felsőoktatásban tanulók megnyerésével biztosítható lenne. Ez utóbbi megállapításomat

¹ Az államilag szervezett és anyagi támogatásban részesített, a haderő közvetlen támogatására szerződött, önkéntes tartalékosokból álló szervezetet értjük alatta. Forrás: Czuprák Ottó: Paradigmaváltás a katonai tartalék erőknél; Új Honvédségi Szemle, 2006. évi 9. szám. pp. 118-129.

² http://www.hm.gov.hu/miniszterium/mh_onkentes_tartalekos_rendszere - letöltés ideje: 2010.06.15.

támasztja alá, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem (továbbiakban: ZMNE) ZMNE civil hallgatóinak körében végzett empirikus kutatásom.

A személyi állomány biztosításához szükséges munkáltatói program részleteinek kidolgozása, az ÖTR hátráltató tényezője. Véleményem szerint Magyarországon szükséges a munkáltatói kompenzáció, de nem lehet teljes csak részleges.

Disszertációmban vizsgálom a társadalom és honvédség viszonyát, mivel az önkéntes haderő létrejöttének következményeként a Magyar Honvédség életéről és alakulásáról szóló információhalmaz korlátozott mértékben jut el a társadalom egészéhez. A „kötelező” jelleg megszüntetésével, eltűnt a családok életéből a férfiakat érintő sorkatonai szolgálat, és ezáltal jelentősen szűkült az a célcsoport is, amelynek tagjai valamikor közvetlen kapcsolatban voltak a katonai szolgálattal. „Az önkéntes rendszerre való áttéréssel alapjaiban változik meg a társadalom tagjainak személyes teherviselése a védelemből.”³ Az önkéntes haderő idején a társadalom és honvédség kapcsolatának erősítésére és a honvédelmi nevelésre különös gondot kell fordítanunk, hiszen a tartalékképzés személyi állományát is a társadalom „önkéntesei” alkotják majd.

2. Kutatási célkitűzések

- Történelmi és nemzetközi példákon keresztül *bemutatom* a tartalékképzés problémáit, társadalmi és szervezési kérdéseit;
- *Feltárom és elemzem* a társadalom és a honvédség viszonyának alakulását és az ezzel összefüggésbe hozható ÖTR jelenlegi állapotának okait;
- Empirikus kutatással *bemutatom* a ZMNE polgári hallgatóinak tájékozottságát és ÖT szolgálatvállalás iránti hajlandóságát;
- *Bemutatom és elemzem* az ÖTR hazai kezdeményezéseit és feltárom mai helyzetének valós indokait;
- *Megvizsgálom* a visszabiztosítás jelentőségét és ezzel összefüggésben a munkáltatói támogató program alkalmazásának mértékét és szükségességét;

3. Hipotézisek

- Funkcióiból következően a hadseregek fenntartásának, működésének egyik sarokköve a békeidőben kialakított tartalékképzés.

³ Krizbai János: Milyen lesz az önkéntes haderő? című kézírata

- A magyar ÖTR sikertelenségének okai közé sorolható, hogy a tisztán önkéntes haderőre történő drasztikus átállás során, a tartalékképzés vezetési és szervezési feltételei nem alakultak ki illetve, hogy nem volt mögötte valós politikai akarat.
- Az ÖTR potenciális jelöltjei lehetnek azok a felsőoktatásban tanuló vagy tanulni vágyó fiatalok, akik tanulmányaik honvédségi finanszírozása, vagy egyéb motiváció esetén hajlandóságot mutatnak a szolgálatvállalás iránt.
- Az ÖTR személyi állományának másik alappillére a tisztán önkéntes haderőben önként szolgálatot vállaló tiszti, tiszthelyettesi állomány visszabiztosítása.
- A társadalom és honvédség viszonyának erősítésével, illetve az ÖTR megfelelő infokommunikációjával a kitűzött létszám toborzása megvalósítható lenne széleskörű munkáltatói program kidolgozása nélkül is.

4. Alkalmazott kutatási módszerek

- általános – átfogó történeti, kronologikus vizsgálati módszer;
- összehasonlító módszer – elsősorban a nemzetközi példák elemzésénél;
- elemzés módszere – részletes és átfogó helyzetelemzés-helyzetértékelés;
- empirikus kutatási módszer – a ZMNE civil hallgatóinak kérdőíves felmérése.

Az empirikus kutatást rendszeres interjúkkal, szakmai konzultációkkal egészítettem ki. Ennek megfelelően folyamatosan egyeztettem a ZMNE Védelmi Igazgatási Tanszék oktatóival, a Kormányzati Koordinációs Bizottság munkatársaival és a témában publikált és kutatásokat végzett szakemberekkel.

A fentiekén túl a disszertáció elkészítése során széleskörű szakirodalmi kutatást végeztem és az ezekből levonható tapasztalatokat beépítettem dolgozatomba. A téma aktualitása megkövetelte a szinte naponta felmerülő új elgondolások és elképzelések – cikkek, tanulmányok – folyamatos követését és tanulmányozását. A nemzetközi példák bemutatása során tapasztaltam, hogy a hazai szakirodalom szegényes a témában, ezért a naprakész adatok és információk megszerzése érdekében nagy mennyiségű külföldi szakirodalmat dolgoztam fel.

5. Az elvégzett tevékenység összegzése

Disszertációm *első fejezetében* megvizsgáltam a magyar személyi kiegészítési rendszer történetét, amelynek során nagy hangsúlyt helyeztem a történelmünkben megjelenő önkéntes szolgálatra, illetve tartalékos rendszerre.

A *második fejezetben* bemutattam és elemeztem néhány különböző személyi kiegészítési módszert alkalmazó külföldi haderőt, mint például az önkéntesség alapján évek óta jól működő Amerikai Egyesült Államokat, a vegyes rendszerű német haderőt, és a maga nemében különlegesnek mondható, milic rendszerben működő, svájci haderőt. A külföldi példák alapján következtetéseket vontam le arra vonatkozóan, hogy az önkéntesség, illetve a hadkötelezettség alapján szerveződő haderő milyen lehetőségeket kínál a szükséges, minőségi tartalékerő kiállításához továbbá, hogy melyek azok az elemek, amelyek hasznosan adaptálhatók a magyar tartalékos rendszer kialakítása során.

Az első két fejezetben bemutatott történelmi és nemzetközi példák igazolják a tartalékképzés jelentőségét és iránymutatást adnak a szervezet hatékony működéséhez.

A *harmadik fejezetben* felmértem és elemeztem a társadalom és honvédelem kapcsolatát az ÖTR tükrében, amelynek keretében bemutattam a hadsereg polgári lakosság irányába történő kommunikációs és oktatási tevékenységét, rávilágítva annak hiányosságaira is.

A ZMNE polgári hallgatóinak körében végzett empirikus kutatással mértem a hallgatók ÖT szolgálatvállalásának hajlandóságát és az ehhez kapcsolódó motiváció kérdését. Kérdőíves felmérésem eredményeivel igazoltam azon állításomat, miszerint az ÖTR potenciális jelöltjei közé tartoznak a felsőoktatásban tanuló fiatalok. Az empirikus vizsgálatra – is – alapozva kidolgoztam egy minimális anyagi kompenzációt igénylő rendszerben a tiszt-tiszthelyettesi állomány toborzásának, kiképzésének, utánpótlásának stratégiáját.

A *negyedik fejezetben* az ÖTR hazai kezdeményezéseinek és jelenlegi helyzetének vizsgálatával rámutattam a rendszer hibáira. Kutatásom során rávilágítok arra a tényre, hogy a társadalom vezetése már NATO tagságunkra történő felkészülés idején elkezdte az önkéntes haderőre történő áttérés feltételeinek megteremtését, de a tartalékképzés kérdését illetően komoly hiányosságok mutatkoznak. Az ÖTR kidolgozása és végrehajtása során központi kormányzati feladatok maradtak el, amelynek hátterében a mindenkori politikai hatalom elutasító magatartása és a nem megfelelően kidolgozott koncepció áll.

Igazoltam, hogy a visszabiztosítás elengedhetetlen feltétele a költséghatékony ÖTR kialakításának, valamint kiemelkedő szerepe van a béke és háborús hadrend kialakításában ezért a nemzetközi tapasztalatokra és a hazai helyzet elemzésére építve kidolgoztam a jelenlegi rendszerben az állomány felosztását és minősített időszak alkalmazásukat.

A honvédelmi kötelezettségek elemzésénél rámutattam a korhatárokból jelentkező anomáliákra, amelyek jelentős problémát okozhatnak az önkéntes tartalékosok minősített időszak alkalmazásánál, ezért javaslatot tettem ezek egységesítésére.

Rávilágítottam arra a tényre, hogy az ÖTR bevezetésének egyik kulcskérdése és egyben hátráltató tényezője a munkáltatói program kidolgozása. Rámutattam, hogy a kitűzött ÖT létszám a felsőoktatásban tanulók megnyerésével és a visszabiztosítás intézményével biztosítható lenne bonyolult munkáltatói program nélkül. Javaslatot tettem, egy, a hazai viszonyok között működőképes leegyszerűsített munkáltatói program tartalmi elemeire és irányaira, amelynek alapját képezi a társadalom tájékoztatása az ÖT szolgálat lehetőségéről, a normatív alapon történő kompenzáció és egyéb nem anyagi jellegű támogatás a munkáltató felé.

Kutatási eredményeim összegzéseként, kijelenthető, hogy az önkéntes tartalékos rendszer kialakításánál alapvető követelmény, hogy a realitások figyelembevételével valósuljon meg a rendszer szervezés-tervezése, ami azt jelenti, hogy a konszenzuson alapuló politikai akarat és a gazdasági lehetőség talaján álljon.

6. Tudományos eredmények

1. Kutatásommal igazoltam a Magyar Honvédség önkéntes haderőre történő átállásának vezetés történeti és vezetés metodikai hibákból adódó hiányosságait.
2. Empirikus vizsgálat keretében igazoltam, hogy a ZMNE polgári hallgatói megfelelő motiváció esetén (képzési költség finanszírozása, családtámogatás, álláslehetőség biztosítása) szolgálatvállalási hajlandóságot mutatnak. Erre alapozva javaslatot dolgoztam ki a tiszti/tiszthelyettesi állomány toborzására, képzésére és alkalmazására a ZMNE keretein belül.
3. Szakdokumentumok elemzése alapján igazoltam, hogy mind béke és háborús időszakban szükséges és lehetséges megoldás a visszabiztosítás; ezzel összefüggésbe kidolgoztam a haderő állomány felosztásának rendszerét.
4. Kutatásommal igazoltam, hogy a társadalom és honvédség viszonyának erősítésével, a visszabiztosítás intézményével illetve a hallgatói állomány megnyerésével a kitűzött ÖT létszám biztosítható; mindezek alapján javaslatot tettem a normatív támogatáson alapuló leegyszerűsített munkáltatói program kidolgozására.

7. A kutatás eredményeinek hasznosíthatósága

- Az értekezés jelentős része segítséget nyújthat a ZMNE hallgatóinak képzésében.
- Az ZMNE polgári hallgatói körében végzett empirikus kutatásom és a kidolgozott tiszti/tiszthelyettesi képzés alapot szolgáltathat az ÖTR kidolgozásával foglalkozó

szakemberek számára.

- Az ÖTR jelenlegi állapotában feltárt hiányosságok szintén iránymutatást adhatnak a hatékony rendszer felállításában.
- Meggyorsíthatja az ÖTR hatékony átalakításának tervezési és kivitelezési folyamatát.
- Élénkítheti a vizsgált témával kapcsolatos további kutatómunkát.

Budapest, 2010.08.12.

Nagy – Vargáné Juhász Ágnes