

**NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM  
HADTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA**

Szabó István őrnagy

**A HONVÉDSÉG, MINT NAGYFOGLALKOZTATÓ JELENLÉTÉNEK HATÁSA A DÉL-  
ALFÖLD RÉGIÓ MUNKAERŐPIACÁRA**

Doktori (PhD) értekezés

**TÉZIS FÜZETE**

**Témavezető:**

Dr. habil Kiss Zoltán László alezredes  
egyetemi docens

**Budapest**

**2013**

## **A kutatási téma aktualitása, a témaválasztás indoklása**

Amikor 2004-ben a Magyar Honvédség (továbbiakban: MH) a sorozás szüneteltetésével áttért az önkéntes alapon működő katonai szolgálatvállalásra, teljes egészében kilépett a munkaerő-piacra. A munkaerő-piacon való megjelenéssel annak nem csupán része, de munkaerő igényével több régióban jelentős tényezője is lett.

A honvédség döntő többségében határozott idejű szerződéssel kínál munkalehetőséget legnagyobb számban operatív szinten lévő beosztásaiban történő szolgálat vállalására. Természetesen az első időszakban meglévő munkaerő-igény miatt sok esetben a megcélzott munkavállalói réteg gyengébb képességekkel és sok esetben magatartásbeli és erkölcsi problémákkal bíró részét „szólította fegyverbe”. Jelenleg ez a helyzet talán már némileg változott, ám megtartási nehézségek csaknem folyamatosan jelen vannak.

A kezdetektől fogva sok tanulmány, kutatás foglalkozik az önkéntes vállaláson alapuló katonai szolgálatteljesítés különböző irányokból való vizsgálatával. A megjelent publikációk túlnyomó része az állomány megjelenésének a honvédségre, a katonai képességekre gyakorolt hatására fókuszál, illetve a honvédség és a szerződéses katonai állomány közötti kapcsolatokat vizsgálja.

Kutatómunkám során mindezeket felhasználva tovább elemezve döntően a honvédség nagyfoglalkoztatói mivoltából adódó munkaerő-piaci hatásokkal foglalkoztam. Ez a munka nem nélkülözheti azonban az említett már elvégzett kutatások eredményeit, megállapításait abból a szempontból sem, mivel az önkéntes szolgálatot választók általános szociológiai jellemzői döntő befolyással bírhatnak választott témámmal kapcsolatban is.

Kutatási területemnek a Dél-Alföld régiót<sup>1</sup> választottam. Egyrészt azért, mivel immár 16 éve teljesítek szolgálatot a régióban állomásozó alakulatoknál, másrészt a Magyar Honvédség műveleti erejének jelentős része szintén itt található.

A téma aktualitását alátámasztja a rendszerváltás utáni magyar munkaerő-piaci helyzet, különös tekintettel ennek regionális szinten meglévő sajátosságai, illetve éppen az önkéntes katonai szolgálat megjelenésének és a már említett munkaerőpiacnak az egymásra gyakorolt hatása.

---

<sup>1</sup>A régió megnevezése nem egyértelmű. Munkám során a Földrajzinév-bizottság 2010-ben hozott határozata szerint használom a régió megnevezését. Forrás: <http://www.e-nyelv.hu/2007-12-08/a-regiok-nevenek-helyesirasa-3/> Letöltve: 2013.04.21.

## **A kutatás célja**

Kutatómunkám céljául azt tűztem ki, hogy a lehetőségek függvényében minél alaposabban feltérképezsem a régió munkaerő-piacát, annak érdekében, hogy megfelelő képet kapjunk a régióban állomásozó alakulatok jelenlegi munkaerőigényéről és a régió munkaerőpiacára gyakorolt hatásairól. Kiemelt célom volt az is, hogy kutatásom segítséget nyújthasson a humánstratégia végrehajtásának operatív feladataiban is. Bízom benne, hogy az itt kapott eredmények hozzá tudnak járulni a honvédség jövőbeli humán-erőforrás tervezésének folyamatához is.

Az alábbi főbb kérdésekre keresem a válaszokat:

- Általában milyen alapvető foglalkoztatási jellemzőkkel bír a vizsgált térség?
- A honvédség számára számba vehető munkaerőből melyek azok a csoportok (társadalmi rétegek, korosztályok) amelyek foglalkoztatása leginkább megoldott és melyek azok, amelyek kirekesztődnek a térség munkaerőpiacról? Milyen közvetett és közvetlen hatásai vannak a térségben lévő laktanyáknak a közvetlen környezetükre?
- Képes-e a honvédség versenyképes jövedelmet biztosítani és ez által vonzó foglalkoztatóként jelen lenni a régiós munkaerőpiacon.
- Mennyire és milyen módon befolyásolják a hazai és nemzetközi és kiváltképpen a régiós munkaerő-piaci változások az önkéntes katonai szolgálat vállalását (befogadó és kibocsátó hatás) és ez milyen befolyással bír a régiós munkaerőpiacra?

## **Kutatási módszerek és a kutatás idődimenziója**

Annak érdekében, hogy a kutatás elején feltett kérdéseket a lehető legalaposabban tudjam megválaszolni célirányosan feldolgoztam és elemeztem a szakirodalmi háttérrel melyek kapcsolódó összefüggéseit elméleti háttérként beépítettem dolgozatomba. Ezen túl empirikus kutatásokat végeztem, illetve korábbi kutatások másodelemzését is elvégeztem.

A munkaerőpiac általános helyzetével és tendenciáival kapcsolatban elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal, az EUROSTAT, illetve a regionális munkaügyi szervek felméréseit, idősorait alkalmaztam. Nehezítette a munkám, hogy a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ 2010 után nem készített összevont statisztikákat a három megye vonatkozásában, így a megyénkénti bontásban rendelkezésre álló adatokból személyesen készítettem el azokat.

A régióban lévő katonai szervezetek statisztikai adatait a Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság által rendelkezésemre bocsátott táblázatokból állítottam össze.

Munkám során 2006 és 2012 között több alkalommal végeztem empirikus kutatásokat is a témában. A kérdőíves kutatások eredményét minden esetben publikáltam, mértékadó folyóiratokban, elektronikus és nyomtatott formában. Egyik 2006-ban készült kutatásom mintegy utánkötéseként, Makai Katalin 2012-ben ismételten megkérdezte a szentesi alakulat katonáit és eredményeit (mindamelllett, hogy rendelkezésemre bocsátotta) az Életpálya-modellek és rekonverzió a Magyar Honvédség Humánstratégiájának tükrében című szakdolgozatában foglalta össze.

Kutatásom idődimenziója a 2006 és 2012 közötti időszak. Ezt az időszakot három részre bonthatjuk. Az első három év munkaerő-piaci szempontból kevés változással telt. Ezzel párhuzamosan a katonai pálya iránt érdeklődők száma sem mutatott nagy különbséget. A második időszak(2009-2010) egyértelműen a gazdasági válság hatásairól szólt, úgy munkaerő-piaci vonatkozásban, mint a katonai szolgálatvállalás terén. A harmadik időszakban (2011-2012) a foglalkoztatottság csökkenését, majd stagnálását emelném ki, a Magyar Honvédség tekintetében pedig szolgálati nyugdíjrendszer változásai a legfontosabbak, majd ezt követően az új szolgálati törvény kialakítása.

### **Hipotézisek**

Munkám kezdetén a következő hipotéziseket állítottam fel.

Elméleti hipotézisek:

1. A Dél-Alföld régióban lévő katonai szervezetek feltöltési és folyamatos utánpótlási (különös tekintettel a szerződéses szolgálatra) igénye a régió munkaerő-piaci kínálati listáján lévő munkaképes korú lakosság széles köre számára kínál és biztosít munkalehetőséget.
2. Régiós szinten az elérhető és az elvárt jövedelmek alapján a honvédség, mint munkáltató megfelelő jövedelmet képes biztosítani, ezáltal versenyképes a Dél-Alföld régió munkaerőpiacán.
3. A honvédség jelenlétével és meglévő munkaerő-igényével meghatározó tényező a régióban.

## **Empirikus hipotézisek:**

1. A régió demográfiai mutatói alapján magas a 18-35 év közötti korosztály részaránya , így a honvédség specifikus munkaerő igényének kielégítése komoly hatást gyakorolhat az említett korosztály munkaerő-piaci helyzetére.
2. A Dél-Alföld régióban éves szinten az első sorban a középfokú oktatási intézményekből kikerülő pályakezdő fiatalok elhelyezkedési mutatóira kedvező befolyást gyakorol a honvédség jelenléte és munkaerőigénye.

## **Kutatómunkám eredményeit az alábbi felépítésű értekezésben mutatom be:**

- Bevezetés
- A hazai és nemzetközi munkaerő-piaci tendenciák bemutatása
- A Dél-Alföld régió munkaerőpiacának bemutatása
- Az önkéntességen alapuló katonai szolgálatvállalás humánpolitikai és munkaerő-piaci vetületeinek áttekintése
- A Dél-Alföld régióban lévő alakulatok jelenlegi állomány-összetételének bemutatása
- A régió munkavállalói korú népességének vizsgálata, az önkéntes katonai szolgálatvállalás tekintetében
- A Magyar Honvédség jelenlétének hatása a régió munkaerőpiacára
- Javaslatok, elképzelések ismertetése a kapott kutatási eredmények függvényében

## **Véggövetkeztetések**

Az önkéntes katonai szolgálatvállaláson alapuló honvédelem több társadalmi és politikai hatás mentén valósul meg. Nagyon fontos a politika szempontjából, hogy pontosan meghatározza az irányokat, a feladatokat és ezekhez megfelelő anyagi háttérrel is biztosítson. Ezek után részben politikai feladat a honvédelem és honvédség társadalmi elfogadottságának biztosítása, erősítése. Mindemellett, a honvédségnek ki kell alakítania egy olyan humánerőforrás stratégiát, amely hosszú távon biztosítja a meghatározott feladatrendszerének az ellátását.

Sajátos munkaerő-piaci helyzetben működik a Magyar Honvédség. Sajátos, mert a katonai pálya megkövetel több olyan a civil munkaerőpiacon jelen nem lévő alkalmassági követelményt, emellett állománya néhány nagyon fontos állampolgári jogát is korlátozza. Sajátos továbbá, mert éppen a pálya speciális követelményei miatt alapvetően határozott idejű foglalkoztatást ígér, amelynek végén nagy számban vissza kell illesztenie volt katonáit a munkaerőpiacra. Mindezeket úgy, hogy jelentős hatást gyakorol mind a toborzás, mind a megtartás és visszaillesztés tekintetében a mindenkori munkaerőpiac a szervezetre.

Nyilvánvaló, hogy a munkaerő-piaci versenyben nem képes megfelelő időben reagálni a haderő, így egy stabil pályamodell kínálata szükséges a fent említett feladatok elvégzéséhez.

Dolgozatomban a Dél-Alföld régió és a régióban lévő katonai szervezetek kapcsolatát, egymásra gyakorolt hatását vizsgáltam. Megállapítottam, hogy valós az az elgondolás, hogy az alakulatok elsősorban közvetlen környezetükből biztosítják állományuk döntő többségét. Ez a tény, ismerve a hazai munkaerő-piaci helyzetet, önmagában nem igényel cselekvést és amellet, hogy lehetővé teszi a hosszú távú létszámszükséglet biztosítását, pozitív hatást gyakorol a régió kistérségeinek munkaerőpiacára. Annak ellenére, hogy a gazdasági válság hatása inkább megtartó erőként érvényesült (lásd 7. fejezet) napjainkban problémává vált a magas kiáramlás. Ennek oka egyrészt a honvédség által biztosított jövedelem alacsony mivoltában, másrészt talán a foglalkoztatás újra szabályzásában keresendő. A kilépési hajlandóság tekintetében komoly befolyásoló tényező a kilépéskor járó leszerelési segély is, amely egy hosszabb idejű szolgálat után milliós összeget jelent. A jövedelem reálértékének csökkenése sajnálatos módon mára olyan helyzetet idézett elő, hogy több katona a létminimum közelében, sőt alatta él. Éppen ezért sok esetben már a belépési szándék mérlegelésekor felmerülhet, hogy a jelenleg elérhető jövedelem nem biztosít semmiféle előrelépést azoknak sem, akik éppen anyagi problémáik miatt keresnék az önkéntes szolgálatvállalás lehetőségét.

Különös figyelmet fordítottam a fiatal, pályakezdők lehetőségeire, ugyanis azt gondolom, hogy ez a réteg jelentheti a magas színvonalú, ha úgy tetszik professzionális, haderő alapját. Természetesen ehhez szükséges az említett réteg megszólítása és a megszólításkor már egy olyan lehetőség felvázolása, amely vonzó lehet a fiatalok számára. Több tanulmányomban kifejtettem, hogy véleményem szerint nem megfelelő az önkéntesek széles rétegének hosszú távú foglalkoztatást ígérni. Inkább egy rövid vagy középtávú, fejlődési és tapasztalatszerzési időszak kellene az önkéntes szolgálatnak válnia minél több fiatal életében és kvázi egy életpálya kezdeti, első szakaszát kitöltenie. Éppen ezért meg kell látni, fel kell ismerni azt lehetőséget, amelyet a pályakezdők foglalkoztatási problémái teremtenek és ezeknek a fiataloknak minél nagyobb hányadát kell a honvédséghez „csábítani”. Ennek történelmi aspektusa mellett a honvédség újra komoly társadalmi szerepet is betölthetne. Itt nem egy militarizált társadalomba történő visszalépés víziójára gondolok, hanem a fiatalkori szocializáció szerepének fontos állomásaként tekintek a honvédségre. Az ide vezető út első mérföldköve pedig az éppen az utóbbi években újra (nagyon helyesen) előtérbe került honvédelmi nevelés lehet. Amennyiben ennek a honvédelmi nevelésnek a szintjei pontosan meghatározásra kerülnek, véleményem szerint akkor kell majd a megfelelő szinteket, például éppen a kutatásom által is bizonyítottaknak megfelelően, azokra a régiókra irányítani ahol katonai alakulatok állomásoznak. Nem gondolom, hogy rövid időn belül különösebb kényszer nélkül nagy változás áll be a társadalom földrajzi mobilitási hajlandósága tekintetében, így a honvédségnek kell odavinni a lehetőségeket a laktanyák környezetébe. Ebben az esetben szintén nem óriási dolgokra gondolok, hanem például arra, hogy amíg a honvédelem általános elveinek bemutatása, a honvédség civil társadalommal történő megismertetése országos szintű lehet, addig a katonai nevelés központjai (lásd KatonaSuli program, Honvéd Középiskola) a meglévő alakulatok közvetlen környezetében kell összpontosuljanak.

Ennek eléréséhez azonban elengedhetetlenül fontos a kutatásom másik szegmense, a meglévő állományról való gondoskodás. Mert hiába a jó stratégia, hiába a társadalmi támogatottság, amíg csak egyetlen esetben is előfordulhat, hogy a katona a létminimum alatt (súrolva a szegénységi küszöböt) kénytelen ellátni feladatait a fentiekben felvázolt vízió megvalósíthatatlan lesz. Akkor továbbra is magas fluktuációval kell számoljunk és nem életpálya-kezdés hanem a kilátástalanságból történő menekülés lesz a katonai pályát választók legfőbb motivációja. Mindazok mellett, hogy a pálya ezáltal társadalmi szinten leértékelődik ez nagyon magas költségekkel is jár.

Bemutattam, hogy a honvédség munkaerő-igényével direkt módon több mint 3500 fő foglalkoztatását biztosítja a Dél-Alföld régióban. A jelenlét indirekt hatásait vizsgálva megállapítottam, hogy a közvetlen hozzátartozók jelenléte, illetve a különböző szolgáltatások igénybevétele további munkaerő-igényt indukál és ez által munkahelyet is teremt. Az a feltételezés, hogy a régió egészére nézve jelentős befolyással bír a nagyfoglalkoztatói jelenlét teljes mértékben nem bizonyítható, bár mivel kimutattam, hogy az állomány döntő többsége a régióon belül él, már egy alakulat megszűnése, vagy jelentős létszámcsökkentése is érezhető negatív hatással bírna az egész régió tekintetében. Más a helyzet a kistérségek szintjén. Itt már sok esetben komoly feszültségeket és munkaerő-piaci problémákat idézne elő egy jelentős létszám egyidejű kiáramlása (nem elemeztem külön, de a szabadszállási kiképző bázis bezárása után, a különböző tudósításokból egyértelműen kiderül, hogy Szabadszállás városa a mai napig nem tudta „kiheverni” a honvédség kivonulását, sem gazdasági sem társadalmi vonatkozásban).

Az általam elemzett és bizonyított nézőpontok alapján egyértelmű, hogy amellet, hogy a Dél-Alföld régió hosszú távon képes biztosítani a megfelelő rekrutációs bázist az ott állomásozó alakulatok számára a katonai szervezetek munkaerő-piaci jelenléte szintén fontos szerepet tölt be a régió foglalkoztatásában, elsősorban kistérségi szinten. Annak érdekében azonban, hogy ez a helyzet hosszú távon fenn is maradjon, több fontos lépést meg kellene tennie a honvédségnek, úgy finansziális, mint humán erőforrás-gazdálkodási területen.

### **Új tudományos eredmények**

1. Kutatásom és elemzéseim alapján bizonyítottam, hogy bár a régió egészére vonatkozóan nem kulcsfontosságú (direkt és indirekt hatások) a honvédség munkaerő-piaci jelenléte, a kistérségek tekintetében, elsősorban a szerződéses katonai szolgálat határozott idejű foglalkoztatási formája miatt, folyamatosan megújuló munkaerő-igényével, meghatározó tényező.
2. Kimutattam, hogy a Dél-Alföld régióban, egyre inkább a 25 éves életkor alattiak irányába történt elmozdulás a befogadó munkaerő-piaci hatás tekintetében.
3. Bizonyítottam, hogy régiós szinten több más foglalkoztatási ággal szemben versenyképes a Magyar Honvédség, mint foglalkoztató. Megállapítottam azonban, hogy a bérezés színvonala miatt elkezdődött a honvédség munkaerő-piaci lehetőségeinek szűkülése.

4. Toborzási adatokkal bizonyítottam, hogy a régióban lévő alakulatok által foglalkoztatott létszám döntő többsége a régió határain belülről toborzódott és figyelemmel a meglévő állomány mobilitási igényére a katonai szolgálatra jelentkezők létszáma tekintetében hosszútávon megfelelő utánpótlásbázis állhat a honvédség rendelkezésére.
5. Megtartás tekintetében kimutattam, hogy a régióban lévő katonai szervezetek kiáramlási mutatói magasan az országos átlag feletti és bár a kilépők utánpótlása megoldható lehet, a magas fluktuáció jelentős problémákat eredményezhet.

### **A kutatási eredményeimnek hasznosíthatósága**

- Kutatómunkám feltérképezi a Dél-Alföld régió munkaerő-piaci helyzetét, a térség munkavállalói rétegének összetételét, elhelyezkedési esélyeit, különös figyelmet fordítva az önkéntes katonai szolgálat vállalására. Mivel a csapatok jelenlegi földrajzi elhelyezkedése a kutatott régió a feltöltés és feltölthetőség szempontjából kiemelt fontosságú, időszerű felméréssel támasztja alá a folyamatos utánpótlás megtervezésének lehetséges irányait.
- Munkám segítséget nyújthat a honvédség rekonverziós stratégiájának, az egyéni érdekeken és igényeken kívül, a valós lehetőségek figyelembe vételének elemzéseivel is.
- Dolgozatom kiegészítheti a toborzás, kiválasztás megtartás és visszaillesztés humánstratégiai területeinek kontrollingját, segítséget nyújthat a stratégia végrehajtásának az aktuális munkaerő-piaci helyzetnek megfelelő alakításához.
- Végül úgy gondolom, eredményeim az oktatásban is hasznosíthatóak.

### **Ajánlások, javaslatok a kutatás eredményei tükrében**

1. Folyamatosan támogatni kell a honvédség humánerőforrás biztosításának kutatását. Ezeknek a kutatásoknak ki kell terjednie a legalsóbb szintekre is, mert véleményem szerint az ebből származó eredményeket be kell építeni a stratégiába.
2. Javaslom átgondolni, éppen a munkaerőpiac sajátosságaiból adódóan, a tényleges állomány tekintetében a maximális felvételi korhatár újbóli bevezetését és főként a legénységi állományban tölthető leghosszabb szolgálati idő megállapítását. Ezzel párhuzamosan egy olyan juttatási rendszer kialakítását, amely biztosítja a megfelelő munkaerő szükséges ideig történő megtartását és utánpótlását. Ennek egyik lehetőségeként javaslok megvizsgálni a béren kívüli juttatások rendszerét (esetleges adómentesség egyes területeken, képzéstámogatás stb.).



3. Javaslom újragondolni és megállapítani a honvédelmi nevelés szintjeit és szintereit. Dolgozatomban bizonyítottam, hogy az alakulatok állománya leginkább a közvetlen környezetükből (60-80 km) toborzódik. Ezt alapul véve javaslom a honvédelmi nevelés olyan szempontból történő átszervezését, hogy annak szinterei az élő alakulatok vonzáskörzetében összpontosuljanak leginkább.
4. Javaslom folyamatosan figyelemmel kísérni a katonai szervezetek közvetlen környezetének munkaerőpiacát és szoros kapcsolatot tartani ezen területek munkaügyi intézményeivel. Amennyiben a rekonverziós tevékenységre megfelelő súlyt kíván helyezni a honvédelmi vezetés, ennek a kapcsolattartásnak a legmagasabb szinten is meg kell valósulnia. Különösen fontos részévé kell válnia ezen együttműködésnek az életpályamodell közszolgálati átjárhatósága tekintetében.

### **Publikációs jegyzék**

1. A nők megváltozott helyzete a modern haderőkben. Társadalom és Honvédelem 2009. XIII. évf. 1. szám 195-213. old. HU ISSN 1417 7293
2. A honvédség, mint munkáltató versenyképességének vizsgálata a Dél-alföldi régió munkaerőpiacán. Hadtudományi Szemle II. évf. 4. sz. 59-75. old. HU ISSN 2060-0437
3. A kulturális sokk megjelenése missziós feladatellátás közben. Társadalom és Honvédelem (megjelenés alatt)
4. A honvédség, mint nagyfoglalkoztató jelenlétének hatása a kistérség munkaerőpiacára; Kard és Toll 2006. 3. szám 151-164. old. ISSN 1587-558X
5. Crisis-Labour market-Army. Hadtudományi Szemle, 2012. 5. évf. 3-4. szám 385-392. old. HU ISSN 2060-0437
6. Átmeneti vonzerő...? Sereg Szemle, 2010. VIII. évfolyam, 2. szám 93-101. old. HU ISSN 2060-3924
7. Gondolatok a katonai életpálya modellről. Sereg Szemle, 2010. VIII. évfolyam 4. szám 96-101. old. HU ISSN 2060-3924
8. Az önkéntes katonai szolgálat vállalása, mint első munkahelyválasztás lehetősége. Sereg Szemle, 2010. VIII. évfolyam, 3. szám 67-75. old. HU ISSN 2060-3924

9. Humánstratégia, karriermodell, mobilitás. Honvédségi Szemle, 2012. 140. évf. 3. szám 31-34. old. HU ISSN 2060-1506

10. A rekonverzió lehetőségei alulnézetből. Kard és Toll, 2006. 3. szám 165-176. old. ISSN 1587-558X

### **A szerző szakmai önéletrajza**

Név: Szabó István

Cím: 6600 Szentes, Gaál István utca 25.

Telefonszám: 06-30-529-3890 HM: 02 42 41-40

E-mail: szabtsi01@gmail.com

Születési idő: 1976. november 13.

### **Iskolai végzettség:**

2007- - NKE (ZMNE) HDI (2010.09.01. abszolutórium)

2004-2006 – Pécsi Tudományegyetem FEEK – Okleveles Humán Szervező

2001-2004 – Tessedik Sámuel Főiskola – Személyügyi Szervező

1991-1996–MH Gépjárműtechnikai Honvéd Szakközépiskola -Közlekedésgépészeti Technikus,

### **Beosztások:**

2011- - MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Ezred – Személyügyi Főnökség, főnök

2010-2011- MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Ezred – Személyügyi Főnökség beosztott tiszt (főnök h.)

2007- 2009 - MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Zászlóalj – személyügyi tiszt

2000-2007. – MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Dandár – személyügyi beosztott

1997-2000. – MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Dandár - technikus

1996-1997. – MH 60. Szeged Műszaki Dandár – technikus

### **Nyelvismeret:**

2013 – Német Alapfok „C”

2006 – Angol STANAG 2.3.3.3.

2006 – Angol Felsőfok „B”

2002 – Angol STANAG 2.2.2.2. (középfok „C”)

2000 - Angol Középfok „A”

2000 – Angol Alapfok „C”

### **Számítógépes ismeret:**

2004 – ECDL (7 Modul)

**Tanfolyamok**

2010-SAP

2004 – KGIR

**Külszolgálati tapasztalat**

2012- ISAF

2011 - ISAF

2008. – KFOR

1998. – 1999. – SFOR

1996.-1997. – IFOR/SFOR