

# **Doktori (PhD) értekezés**

Dr. Petruska Ferenc

2018

**NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM**  
**HADTUDOMÁNYI ÉS HONVÉDTISZTKÉPZŐ KAR**  
**HADTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA**



**Dr. Petruska Ferenc őrnagy**

**A HAZA SZOLGÁLATÁTÓL A KÖZ SZOLGÁLATÁIG**

**A katonai humán rekonverzió átfogó megközelítése**

**Doktori (PhD) értekezés**

**Témavezető:**

*Dr. habil. Krizbai János ny. ezredes*

*a hadtudomány kandidátusa*

**Budapest, 2018**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>BEVEZETÉS.....</b>	<b>8</b>
<b>TÉMAVÁLASZTÁS AKTUALITÁSA ÉS INDOKLÁSA.....</b>	<b>16</b>
<b>TUDOMÁNYOS PROBLÉMA.....</b>	<b>21</b>
<b>HIPOTÉZISEK .....</b>	<b>23</b>
<b>KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI .....</b>	<b>24</b>
<b>KUTATÁSI MÓDSZEREK.....</b>	<b>27</b>
<b>1 FOGALMI HÁTTEREK.....</b>	<b>30</b>
1.1 Intézményesülés elméleti kérdései .....	30
1.2 A rekonverzió fogalmi keretei .....	40
1.3 Humán rekonverzió holisztikus értelmezése.....	43
1.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések .....	45
<b>2 REKONVERZIÓ NEMZETKÖZI TÖRTÉNETÉNEK ÁTTEKINTÉSE .....</b>	<b>46</b>
2.1 Rekonverzió ókori gyökerei.....	46
2.2 Rekonverzió középkori gyökerei.....	51
2.3 Rekonverzió újkori gyökerei .....	52
2.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések .....	55
<b>3 A MAGYAR REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁS.....</b>	<b>58</b>
3.1 A humán rekonverzió történelmi gyökerei .....	58
3.2 A humán rekonverziós szabályozás szakaszai rendszerváltástól napjainkig.....	68
3.3 A rekonverziós szabályozás indoka és célja a hazai szabályozás tükrében.....	72
3.3.1 Stratégiai elvek .....	72
3.3.2 Hatályos szabályozás .....	77
3.3.3 Honvédelmi egészségkárosodási ellátás .....	90

3.3.4	Pályázati támogatás.....	91
3.3.5	Norvég projekt .....	93
<b>3.4</b>	<b>Összefoglalás és részkövetkeztetések .....</b>	<b>96</b>
<b>4</b>	<b>HUMÁN REKONVERZIÓ HATÁLYOS NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁSA .....</b>	<b>100</b>
<b>4.1</b>	<b>Ausztria .....</b>	<b>100</b>
<b>4.2</b>	<b>Belgium.....</b>	<b>100</b>
<b>4.3</b>	<b>Csehország .....</b>	<b>103</b>
<b>4.4</b>	<b>Egyesült Királyság.....</b>	<b>104</b>
<b>4.5</b>	<b>Franciaország .....</b>	<b>110</b>
<b>4.6</b>	<b>Hollandia .....</b>	<b>110</b>
<b>4.7</b>	<b>Kanada .....</b>	<b>114</b>
<b>4.8</b>	<b>Kína .....</b>	<b>117</b>
<b>4.9</b>	<b>Lengyelország .....</b>	<b>120</b>
<b>4.10</b>	<b>Németország.....</b>	<b>122</b>
<b>4.11</b>	<b>Spanyolország.....</b>	<b>123</b>
<b>4.12</b>	<b>Szlovákia .....</b>	<b>126</b>
<b>4.13</b>	<b>Törökország .....</b>	<b>126</b>
<b>4.14</b>	<b>Összefoglalás és részkövetkeztetések .....</b>	<b>129</b>
<b>5</b>	<b>AMERIKAI EGYESÜLT ÁLLAMOK HUMÁN REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁSA.</b>	<b>131</b>
<b>5.1</b>	<b>Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának fejlődése.....</b>	<b>133</b>
<b>5.2</b>	<b>Az Amerikai Egyesült Államok jelenlegi humán rekonverziós szabályozása.....</b>	<b>136</b>
<b>5.3</b>	<b>Jövőbeni fejlesztési irányok.....</b>	<b>139</b>
<b>5.4</b>	<b>Összefoglalás és részkövetkeztetések .....</b>	<b>140</b>
<b>6</b>	<b>HIÁNYZÓ VAGY HIBÁS REKONVERZIÓ KOCKÁZATAI .....</b>	<b>143</b>

<b>6.1</b>	<b>Makroszinten jelentkező kockázat.....</b>	<b>143</b>
6.1.1	Segélyezés.....	143
6.1.2	Feketegazdaság.....	144
6.1.3	Bűnözés.....	144
6.1.4	Nemzetbiztonsági kockázatok.....	145
<b>6.2</b>	<b>Mezzoszinten jelentkező kockázatok.....</b>	<b>145</b>
<b>6.3</b>	<b>Mikroszinten jelentkező kockázatok.....</b>	<b>146</b>
6.3.1	Pszichológiai kockázatok.....	147
6.3.2	Alkoholizmus.....	151
6.3.3	Kábítószer fogyasztás.....	152
<b>6.4</b>	<b>Összefoglalás és részkövetkeztetések.....</b>	<b>153</b>
<b>7</b>	<b>A LESZERELŐK JÖVŐKÉPE.....</b>	<b>154</b>
<b>7.1</b>	<b>A katonai hivatás általános többletkövetelményei.....</b>	<b>156</b>
<b>7.2</b>	<b>Szerződéses állomány elvárásai.....</b>	<b>162</b>
<b>7.3</b>	<b>Személyi állomány leszerelést követő tervei.....</b>	<b>163</b>
<b>7.4</b>	<b>Leszerelt altisztek (tiszthelyettesek) a munkaerőpiacon.....</b>	<b>165</b>
<b>7.5</b>	<b>Katonák által preferált rekonverziós ellátások.....</b>	<b>165</b>
<b>7.6</b>	<b>Szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és legénységi állomány célzott vizsgálata.....</b>	<b>168</b>
<b>7.7</b>	<b>Katonák tervei és elvárásai a munkaerőpiacon összefoglalása az empirikus vizsgálat alapján.....</b>	<b>170</b>
<b>7.8</b>	<b>Fókusz csoportos vizsgálat.....</b>	<b>171</b>
<b>7.9</b>	<b>Összefoglalás és részkövetkeztetések.....</b>	<b>173</b>
<b>8</b>	<b>BEFEJEZÉS.....</b>	<b>176</b>
<b>8.1</b>	<b>Összegzett következtetések.....</b>	<b>176</b>
<b>8.2</b>	<b>Javaslatok.....</b>	<b>183</b>
8.2.1	Javaslat a humán rekonverzió fogalmára.....	183
8.2.2	Javaslat a humán rekonverziós intézményrendszer elemeire.....	187
8.2.3	Javaslatok a humán rekonverziós intézményrendszer egyes kiegészítő elemeire....	193

8.2.4	Javaslat a rekonverziós ellátás jogosultjaira .....	194
8.2.5	Önkéntes tartalékos rendszer lehetséges szerepe a humán rekonverzióban .....	197
<b>HIPOTÉZISEK EGYBEVETÉSE AZ EREDMÉNYEKKEL .....</b>		<b>201</b>
<b>ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK .....</b>		<b>203</b>
<b>AJÁNLÁSOK AZ ÉRTEKEZÉSNEK A GYAKORLATBAN TÖRTÉNŐ FELHASZNÁLÁSÁRA .....</b>		<b>204</b>
<b>KAPCSOLÓDÓ PUBLIKÁCIÓS MUNKÁK JEGYZÉKE .....</b>		<b>208</b>
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM.....</b>		<b>209</b>
<b>HIVATKOZOTT JOGSZABÁLYOK ÉS EGYÉB NORMATÍV RENDELKEZÉSEK .....</b>		<b>224</b>
<b>ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE .....</b>		<b>227</b>
<b>MELLÉKLETEK .....</b>		<b>228</b>
<b>1. számú melléklet.....</b>		<b>229</b>
<b>2. számú melléklet.....</b>		<b>235</b>
<b>3. számú melléklet.....</b>		<b>240</b>
<b>4. számú melléklet.....</b>		<b>241</b>

*Korszerű és az önkéntes jelentkezésre alapított kiegészítési rendszerrel vele járó újítás a törvényjavaslatban a legénységnek a katonai szolgálat ideje alatt polgári életpályákra való szakszerű előkészítésének, illetőleg továbbképzésének bevezetése. Ezt egyrészt szociális, másrészt pénzügyi s végül közgazdasági szempontok követelik s e mellett kulturális szempontból is nagy jelentőséggel bír. Szociális szempontból azért látszik ez szükségesnek, hogy a hosszú tartamú katonai szolgálati idő leteltével a polgári életbe visszatérni szándékozó egyének megfelelő elhelyezkedését lehetővé tegyünk. E nélkül a hosszú időn át kizárólag a katonai szolgálattal foglalkozott, s polgári élethivatásuk gyakorlásából kiesett egyének pótolhatatlanul lemaradnának az elhelyezkedési versenyben.*

***Részlet a Magyar Királyi Honvédségről szóló  
1921. évi XLIX. törvénycikk indokolásának  
2. pontjából a legénységnek polgári életpályákra  
való előkészítéséről***

## Bevezetés

A társadalom biztonságát és védelmét szolgáló egyik legfontosabb erő<sup>1</sup>, a haderő és a társadalom kapcsolata már *prima facie* is összetett viszonyrendszer. A hidegháború lezárása ezt a kapcsolatot gyökeresen átformálta és ezzel átfogó haderőreformokat, benne új humánpolitikát<sup>2</sup> indokolt. Az elmúlt évtizedben viszont a globalizáció folyamatában keletkező új típusú biztonsági kihívások (a határvédelem mellett a kibertérből érkező fenyegetések, a hibrid háborús fenyegetés, a nemzetközi terrorizmus, belbiztonsági kihívások, stb.) egyértelműen a fegyveres védelem ismételt megerősítését követelik (Farkas, 2015c, 2015a, 2015b, 2017). Megkerülhetlenné és elodázhatatlanná vált a haderő alapvetően megváltozott szerepének, feladatainak, valamint társadalommal fennálló viszonyának és kölcsönös elvárásainak beazonosítása, ezt követően pedig az adekvát szabályozási válaszok megfogalmazása. A katonai humán rekonverziós intézményrendszer egyik eszköze az ezt szolgáló személyi állomány fejlesztésnek, hiszen a haderőnek - a közszolgálati jelleg megtartása mellett - a civil munkaerőpiaccal való versenyképességét is támogatja.

A hadsereg változásban lévő funkciója és feladatrendszere, valamint társadalmi beágyazottsága okán legelőször azt szükséges felismerni, hogy a haderő intézményének a *társadalmi legitimitációs igénye* (Szombath, 2009, o. 5, 31) megnövekedett, amely felértékelte a társadalmi párbeszéd súlyát és szerepét is (Tóth, 2002, o. 7). Valamennyi demokratikus berendezkedésű ország hadserege igyekszik elfogadtatni érdekeit és szempontjait a társadalom tagjaival, amelyet megnehezít egyrészt a személyi állomány szükségszerű szabálykövetése, alávetési hajlandósága, tradicionális értékrendszere, elkülönültsége, hagyománytisztelete és különösen az individuális szemléletre kevésbé nyitott szervezeti kultúrája, másrészt pedig a társadalom eltérő, sokszínű és gyorsan változó értékrendszere. A kettő viszonyának jelenlegi tendenciája, hogy a haderő hagyományosan merev, zárt és egycsatornás modellje meggyengült és átadja helyét a nyitott, szakmailag is differenciált, aktív közkapcsolati és nyilvánosságpolitikát folytató, heterogén kultúrájú *konvergens modell*nek (Molnár, 1999; Tóth, 2002, o. 167–168). További általános tapasztalat, hogy a társadalom különösen akkor fogékony a hadsereg szempontjaira, amikor olyan - leggyakrabban háborús - veszély fenyegeti, amelynek hathatós megelőzését, illetve felszámolását csak a haderőtől várhatja, emiatt a hidegháborút követően már nem a háborúra felkészülés, hanem a fegyveres összeütközés valószínűsége

---

<sup>1</sup> A jelenlegi sokrétű biztonsági kihívások mellett a védelmi erőknél nem létezik egyértelmű hierarchiája.

<sup>2</sup> Ennek legjellemzőbb vonása az önkéntes haderő általánossá válása volt.



formálja leginkább a haderő és a társadalom viszonyát (Kiss, 1998).

A honvédelem *teleologikus nézőpontból* elkülönült alrendszernek, sajátos intézménynek minősül, amely feladatait a közjog - Magyarországon a honvédelmi alkotmány (Till, 2017), valamint a honvédelmi jog - taxatív felsorolja. Napjainkra a - honvédelemnek egyik szervezetét képező - modern haderő *feladatrendszere* legalább három lényeges területre terjed ki, amely között hagyományosan az első az adott ország területi szuverenitásának védelme külső támadás<sup>3</sup> esetén (honvédelem), a második az ország nemzetközi (szövetségi) kötelezettségeknek való megfelelése, a harmadik pedig a rendelkezésre álló személy- és eszközállomány felhasználása bizonyos válságok kezelésekor.

A haderő *funkciója* a feladatainál szélesebb körű és általánosabb fogalom, amely a haderő abszolút és a konkrét feladatainál lassabban változó küldetését, valamint – szándékos vagy szükséges - társadalmi hatásait is magában foglalja. A haderő legitimációs igénye a funkciójához tapad. A haderő társadalmi funkciói új társadalmi folyamatokat teremtenek (haditechnikai újítások, katonai vezetési eljáráselvek civil adaptációja, stb.), illetve módosítják a meglévőket (honvédelmi nevelés, társadalom biztonságtudatának és honvédelmi elkötelezettségének erősítése, stb.). A funkciók lassabban érvényesülnek és változnak, mint a haderő feladatai. A humán rekonverzió korszerű fejlesztése érdekében értelmezni szükséges a haderő funkcióváltását és ezzel összefüggésben a civil-katonai viszonyok fontosságát.

C. Wright Mills amerikai szociológus a haderőt olyan intézménynek tartja, amellyel szemben az amerikai társadalom a polgárháborút követően évtizedekig bizalmatlan<sup>4</sup> volt, de az '50-es évek végére egy bürokratikus és alig hatékony, hatalmas szervezetté vált. Véleménye szerint a haderőt ténylegesen irányító politikai, gazdasági és katonai elit gyakran tudatában sincs annak a szerepnek és befolyásnak, amelyet az amerikai haderő biztosíthat nem csak az államokban, hanem világszerte. Mills a társadalom befolyását az Amerikai Egyesült Államok politikájára, ezen belül a külpolitikára, illetve a hadügyre is vizsgálta és arra a következtetésre

---

<sup>3</sup> Megjegyzendő, hogy a biztonság fogalmának szektorális értelmezése a hidegháború alatt erősödött meg. A jaltai világtrend végével ugyanis egyértelművé vált, hogy a katonai szembenállás mellett számos további jelentős kihívás (hírszerzési háború, majd szervezett bűnözés és a nem katonai eszközökkel kezelt politikai terrorizmus) létezik. A rendszerváltozás előtt a biztonság katonai dimenziója dominált, viszont az elmúlt negyed évszázadban a biztonsági kihívásokra és fenyegetésekre adott válaszokban a katonai képességeket általában világszerte más eszközökkel kombinálva alkalmazzák, valamint a legújabb kihívások miatt (pl. migráció) a haderő feladatrendszere számos rendészeti jellegű jogkörrel is bővül.

<sup>4</sup> 1878-ban hatályba lépett Posse Comitatus Act jelenleg is korlátozza a szövetséges haderő felhasználását az USA területén.

jutott, hogy bár az Amerikai Egyesült Államok sorsára minden amerikainak hatása van, de az igazi irányítás az ún. hatalmi elit (*power elite*), azaz a politikai, gazdasági és társadalmi vezetők kezében van<sup>5</sup> (Mills, 2000). Mills munkásságát vették alapul még évtizedekkel később is azok a kutatók és kritikusok, akik felismerték a hatalmi elit érdekei által vezérelt militarizálásban a harmadik világháború veszélyét (Waltz, 2001).

David Charles Rapoport amerikai szociológus politikai elméleti munkássága kezdetén a legitim kormányzati erőszak különböző formáit és a kormányzat illegális erőszakalkalmazását, mint kormányzatot megbuktatni képes jelenséget tanulmányozta. Rapoport széleskörű összehasonlító tanulmányaiban a katonai és civil társadalom összehasonlító elemzését, illetve a történelmi és kortárs katonai és civil kapcsolatok átfogó tipizálását is elvégezte (Rapoport, 1964).

Amos Perlmutter lengyel származású amerikai szociológus összehasonlító politológiai és katonai szociológia munkássága során az arab-izraeli háborúkat vizsgálta. Perlmutter vezette be az ún. modern pretoriánus állam (*modern praetorian state*) fogalmát, amely alatt egy katonai-polgári klikk országon belüli irányító szerepét értette. Perlmutter arra mutatott rá, hogy az állami vezetőknek egy pretoriánus államban nem a teljes társadalom, hanem e klikk - amelynek tagjait az ókori római császárok testőrsége után pretoriánusoknak nevez - érdekei mentén szükséges cselekednie, amely centralizálva bürokratikus és katonai képességeket hatékonyan őrzi pozícióját (Perlmutter, 1969).

Stanislav Andreski, a brit Reading Egyetem Szociológiai Tanszékének professzora világosan látta, hogy az emberiség alapvonása a küzdelem a hatalomért, a jóléért és az elismerésért, valamint hogy a hatalom kulcsa mindig az erő eszközei feletti ellenőrzésben rejlik. Ez utóbbival összefüggésben a hadsereget a társadalom részének tekintette, amelynek funkciója az erőszak intézményesített becsatornázása (Andreski & Radcliffe-Brown, 1971, o. 8–23).

Wilson Carey McWilliams amerikai filozófus a '70-es években alternatívát kínált az Amerikai Egyesült Államokban uralkodó liberális szemlélet mellé, mely a hagyományok jelentőségét hangsúlyozta. Megítélése szerint a közösség szerepe és a testvéri kötelek fontosabbak a nemzet szabadságának megőrzésében az egyéni szabadságjogoknál. Ezt az értékrendszert tartotta követendőnek a politikában és a haderőben egyaránt (W. C. McWilliams,

---

<sup>5</sup> "Who, after all, runs America? No one runs it altogether, but in so far as any group does, the power elite." (Mills, 1956)

1973). A vietnámi háború mocsarába süllyedt amerikai hadsereg tanulmányozása során azokat a további következtetéseket vontta le, hogy a haderő egyik szerepe az amerikai kormányzat védelme is, valamint a haderőben a fenti elvek garantálhatják a háborús bűntettek<sup>6</sup> elkerülését (W. McWilliams, 1972).

Samuel Huntington amerikai politikatudós megítélése szerint a hidegháború a hadsereg és társadalom párbeszédét és kapcsolatát felértékelte (Huntington, 1981). Megközelítésében a fejlett demokratikus államokban a haderő és a társadalom viszonyrendszerét a haderő civil kontrollja, elismertsége, valamint különösen a magas színvonalú professzionalizmusa és elhanyagolható politikai szerepe jellemzi. A hadsereg alaprendeltetésű feladatainak ellátása során folyamatosan<sup>7</sup> - változó mértékű - civil kontroll<sup>8</sup> alatt áll. Huntington szerint a szubjektív civil ellenőrzés lényege a civil hatalom maximalizálása, amelynek akadályai a civil csoportosulások nagy száma és érdekeik ellentéte lehet (Huntington, 1981, o. 85). Az objektív civil ellenőrzés, azaz a katonai hatalom minimalizálásának legfontosabb eszköze a katonák professzionalizálása által megvalósuló politikai semlegesítése, amelynek értelmében a haderő személyi állománya kész bármely jogszerűen hatalomra kerülő kormányzat parancsait követni. Az általánosan elfogadott jogállami szemlélet is a katonák szerepét a társadalomban általában civil kontrollként határozza meg: katonák professzionalizálásával az állam engedelmes „eszközévé” válnak (Huntington, 1981, o. 55), illetve a civil ellenőrzés objektív formája minősül a civil ellenőrzés egyetlen általánosan elfogadott normájának, amely előnye, hogy a haderő politikailag semleges marad és nem részesít előnyben egyetlen társadalmi csoportot sem (Huntington, 1981, o. 88).

Janowitz Morris kortárs amerikai szociológus kutatásai megkérdőjelezték a katonai hivatás professzionalizmusa és kontrollja közötti huntingtoni összefüggést. Janowitz kutatásai ellenben arra irányították a figyelmet, hogy minden professzionális haderőnek a stratégiai elrettentésre és korlátozott területen háborúra is alkalmasnak kell lennie, a katonáknak pedig nemzetközi kapcsolatokat szükséges kiépíteniük. Janowitz a katonai professzionalizmus helyett a védelmi költségvetés kontrollját, a missziók rendszerének alakítását, valamint a külpolitikai

---

<sup>6</sup> Az amerikai katonák 1968-ban követték el a hírhedt mylai-i mészárlást, amely során közel félezer civil mészároltak le egy vietnámi faluban. McWilliams elveit külön monográfiájában (McWilliams, W., 1972, Military honor after Mylai) ezen a háborús bűntetten keresztül mutatta be.

<sup>7</sup> A polgári társadalmak egyik legkorábbi és legfontosabb követelése a polgári hatalom maximalizálása volt a katonai hatalom minimalizálásával párhuzamosan.

<sup>8</sup> Samuel P. Huntington a hatalom, a professzionalizmus és az ideológiák közötti általános polgári és katonai kapcsolatoknak öt különböző ideáltípusát ismeri (Samuel P. Huntington, 1981, o. 98-99).

tanácsadást tartotta a civil kontroll adekvát eszközeinek, miközben fenntartotta a professzionális haderő autonómiájának bizonyos fokú szükségességét (Janowitz, 2017).

Harold Dwight Lasswell amerikai politológus alkotta meg az ún. helyőrségi állam (*garrison state*) fogalmát. Lasswell az Amerikai Egyesült Államokra utalva egy olyan állam képét vázolta fel, amely a Szovjetuniótól való félelmében meghatványozza védelmi kiadásait és az egyéni szabadságjogokat az operativitás érdekében nem érvényesíti teljes körűen. A helyőrségi államban a védelmi ipari szereplők annyira megerősödhetnek, hogy annak fejlesztése érdekében a szövetségi költségvetésből az infrastruktúrafejlesztés, oktatás és egészségügy rovására költenek, sőt a szovjet fenyegetés megszűntével képesek lehetnek akár egy új ellenségképet kreálni. A második világháborús szőnyegbombázások széleskörű alkalmazásából Lasswell továbbá azt a következtetést vonta le, hogy a modern háborúban a magasan képzett szakértőkből álló katonai szervezetek még a legfontosabb politikai döntésekre is befolyással lehetnek (Lasswell & Stanley, 2018).

Charles Moskos, az Amerikai Egyesült Államok legnagyobb hatású katonaszociológusa kétségbe vonta a katonaság hagyományos, intézményi hivatásrendiségét és annak foglalkoztatási jellegét hangsúlyozta. Moskos ennek okát a társadalom megnövekedett behatásában vélte felfedezni, amely a haderőbe is bevitte saját értékrendszerét és ebben különösen a média befolyásoló szerepét hangsúlyozta (Moskos, 1977). Moskos a hidegháború tömeghadserege helyett egy kisebb létszámú professzionális hadsereg fenntartása mellett érvelt, amely az amerikai társadalom minden rétegéből toborozza újoncait (Moskos, 2000).

A civil-katonai kapcsolatok vizsgálatát *Kelet- és Közép-Európára szűkítve* ezekben az országokban két tendencia alakult ki a '90-es évek végén. Bulgáriában, Romániában, valamint részben Lengyelországban és Szlovákiában egy tradicionális szemlélet gyökeresedett meg, amelynek értelmében magas a haderő társadalmi befolyása, elismertsége, elfogadottsága, mert az állami szuverenitás öröként tekintenek rá. A tradicionális szemléletet meghaladó országokban viszont a haderőnek alacsonyabb az állampolgári megbecsülése, általános a szkepszis és még a védelmi kérdésekben is politikai dominancia tapasztalható (Szabó, 1998, o. 102–116).

A civil-katonai kapcsolatok aspektusai közül végül a *haderőből való kiválás és ezzel párhuzamosan a társadalomba visszailleszkedés* elemzéséhez és fejlesztéséhez szükséges a haderő és a társadalom tágabb, társadalmi kontrollon és polgári irányításon túli szegmenseit is megvizsgálni. Egyrészt figyelemmel kell lenni arra a tényre, hogy a hadsereg személyi

állománya - sorkötelezettség és önkéntes haderő mellett egyaránt - mindig része a társadalomnak (Andreski & Radcliffe-Brown, 1971, o. 8–23), másrészt ösztársadalmi támogatás („How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com”, 2018) nélkül nem létezik professzionális és erős hadsereg sem. Harmadrészt a fegyveres erők nemcsak garantálni igyekeznek a társadalom tagjainak személyi és anyagi biztonságát, valamint védelmét, hanem rendszerint át is veszik a fegyveres küzdelmek megvívásának súlyos terhét a társadalom többi tagjától (Krizbai, 2012). Negyedrészt a hadsereg fenntartása változó mértékű, de mindig jelentős nemzetgazdasági teher. Egy kényes egyensúlyt jelentett és jelent tehát a társadalom számára a haderővel és tagjaikkal, azaz a katonákkal való viszony, amely nemzetközi viszonyrendszerben, országok közötti szélesebb hatásokkal, illetve irányítási és gazdaságossági szempontokkal is terhelt. Ezért történelmi áttekintésben a haderő egészét és különösen tagjait érintően is egy dinamizmus tapasztalható, amelynek egyik különösen érzékeny dimenziója az értekezésemben vizsgált kiszolgált, felesleges személyi állománytól, illetve a szolgálatra alkalmatlanná váltaktól történő megválás jelensége. A vizsgálatom tárgya és fő kutatási problémám tehát a kiszolgált<sup>9</sup>, feleslegessé vagy alkalmatlanná vált (a továbbiakban együtt: *szolgálatukat befejező*) katonák társadalmi visszailleszkedésének kérdése, amely nagyobb összeütközéseket követően, illetve történelmi időszakokban lehet tömeges, amelyhez kivételes és átmeneti humánpolitikai lépések is szükségesek lehetnek. Hosszabb, konszolidáltabb időszakban viszont a szolgálatukat befejező katonák visszavezetése a társadalomba általában kisebb létszámot érint, tervezhetőbb, amely ugyanúgy adekvát szabályozást, kiépített rekonverziós intézményrendszert és körültekintő végrehajtást igényel. Értekezésemben részletesen ugyan ez utóbbi kérdéskörrel foglalkozom, de a történelmi áttekintés során mindenképpen érinteni fogom a nagyobb arányú létszámcsökkentések példáit is.

A tömeghadseregek idejében a haderő a sorállományon keresztül állandó kapcsolatban maradt a társadalommal. A sorállomány leszereléskor általában visszatért a civil foglalkoztatásba, így a humán rekonverziós ellátás igénye legtöbbször fel sem merült. A sorkötelezettség ideje, ezáltal a civil foglalkoztatástól való távollét időszaka egyébként is összehasonlíthatatlanul rövidebb volt, mint a jelenlegi szerződéses állomány szolgálati ideje, így az esetleges rekonverziós szükségletek (pl. át- és továbbképzés, szakma vagy érettségi megszerzése) sokkal szűkebb körűek voltak, valamint elsősorban a legénységi állománynál

---

<sup>9</sup> Kiszolgált egy katona, ha a kötelező vagy önként vállalt szolgálati idejét leszolgálta.

jelentkeztek. A jelenlegi kis létszámú, professzionális és önkéntes haderőben a párhuzamos civil foglalkoztatás lehetősége az összeférhetetlenségi okok miatt szűk körű (pl. nonprofit szervezetekben való közreműködés, gazdasági társaságoknál minimális szakmai tevékenység), a szolgálati idő évtizedekben mérhető és a humán rekonverziós igény a teljes személyi állománynál jelentkezik.

Különösen aktuálissá vált a szolgálatukat befejező katonák társadalmi beilleszkedésének kérdése a hidegháború és az önkéntes haderőre áttérés (Nolte, 2003) utáni történelmi időszakban. A hidegháború vége széleskörű biztonságpercepcióváltást okozott, amely kihatott a személyi állomány feladatrendszerére és ellátására is (Nesbit & Reingold, 2011). A leszerelést követő ellátás egyik alapmodellje a nyugellátás maradt (Bellino, 1970; Fuller & Redfering, 1976; Robertson, 2013), amelyre a katonák bizonyos szolgálati év leszolgálatával vagy életkoruk alapján szereznek a továbbiakban is jogosultságot. Megjelent és mára hangsúlyosabbá vált a leszerelők ellátásának másik modellje: a katonai humán rekonverziós ellátás, amely a civil munkaerőpiacra, sőt a társadalomba való visszailleszkedésüket szolgálja (Military.com, 2018; Powers, 2018; Roberts, 2018). Napjainkra az általánosan hosszabb aktív pálya, az évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár, a hadseregek széles körben megnövekedett szerepvállalása haderőnemtől és állománycsoporttól függetlenül is felveti - mentális, fizikai megfáradás, valamint egészségkárosodás okán - a leszerelés, illetve a pályaváltás kérdését, ezáltal *szinte a teljes katona állománynál, állománykategóriától függetlenül felmerül a munkaerőpiaci és társadalmi visszailleszkedés segítésének igénye*. Az általános probléma mindegyik elemét tekintve elmondható, hogy ez nemzetközileg is nagy kihívás, hiszen érdemi tapasztalatok és átfogó szabályozás is csak kevés NATO tagországban (USA, Nagy-Britannia, Kanada, stb.) áll rendelkezésre.

Értekezésemben a körvonalazott problémakört a Magyar Honvédségben meghonosodott rekonverzió fogalmának kontextusában vizsgálom, amelynek elméleti megközelítését és gyakorlati tartalmát is igyekszem kritikailag értékelve újrafogalmazni. Ezt azért hangsúlyozom, mert a rekonverzió kérdésének tárgyalásakor nem kerülhettem meg a szervezési, szerveződési elvek és a katonai értékek alakulását a mai hadseregben. Kritikai elemzésemhez hangsúlyozni kívánom, hogy az Észak-atlanti Szerződés Szervezetének tagállamai között Magyarország is a sorkötelezettség békeidejű eltörlésével, azaz az önkéntes elv dominánssá válásával a politikai rendszerváltást követően szembesült egy évekig tartó szükségyszerű és nagyarányú létszámcsökkentéssel, több tízezer leszerelő katona sorsának rendezésével.

Meggyőződésem, hogy széleskörű, tárcaközi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntési sorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszer szükséges bevezetni. Nagyon fontosnak tartom, hogy ennek *nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb összkormányzati, sőt társadalmi kontextusban* kell megjelennie. Hangsúlyozni kívánom, hogy a *humán rekonverzió intézményének fejlesztése csupán egy részterülete a foglalkoztatáspolitikai* megújítási szükségletének, amelynek a katonai pályára irányítástól, a szolgálati jogviszonyban tartó szabályozáson át (előmeneteli lehetőség, szakértővé válás, bejárható karrierutak, közszolgálati átjárhatóság, elismerés) végül a szolgálati jogviszony lezárásaként a társadalomba való visszavezetésig terjedően szükséges komplex, differenciált és adekvát támogatást adnia a leszerelőknek. Elodázhatatlanná vált a korábbi tapasztalatok azonosítása és ezek között elsőként annak az felismerése, hogy a katonai humán rekonverziós intézményrendszer terén a történelmi tapasztalatoknak, a modern jogállamok szabályozásának, e kutatási terület megállapításainak, valamint a praktizáló humán szakemberek ismereteinek szintézise a szükséges mértékben máig nem valósult meg. Értekezésemben a történelmi és hatályos hazai és nemzetközi katonai humán rekonverziós intézményrendszer és jogi szabályozás ismertetését és kritikai elemzését követően de lege ferenda javaslatokat fogalmazok meg, amelyek hozzájárulhatnak a szolgálatukat befejező katonák sikeres társadalmi beilleszkedéséhez.

## Témaválasztás aktualitása és indoklása

Az előző gondolatokat tovább folytatva, de a témaválasztásom alátámasztandó, megítélésem szerint *közvetetten sürgeti a humán rekonverziós intézményrendszer kiépítését hazánk megváltozott biztonságpolitikai környezete, ezzel közvetlen összefüggésben pedig a Magyar Honvédség belbiztonsági közreműködése* (Tálas, 2017), *amely a katonai szolgálat jellegét módosította, azaz bővítette és nehezítette. A honvédelmi szabályozás<sup>10</sup> szervezeti hatályát vizsgálva megállapítható, hogy a tradicionálisan rendészeti feladatként jelentkező menekültválság megoldásához szükséges a Magyar Honvédség személyi állományának és rendszeresített eszközeinek a bevonása. A külföldi katonai missziók után így Magyarország területén is fokozatosan elhalványul az éles határvonal a rendőri és katonai feladatok között. A Magyar Honvédség e szélesebb feladatköre eredményezheti a személyi állománnyal szembeni elvárások és terhek erősödését.*

Szorgalmazza még a humán rekonverziós intézményrendszer kiépítését a Magyar Honvédség megnövekedett feladatai mellett, hogy *2011. december 31-ét követően a korhatár előtti öregségi nyugdíj lehetősége megszűnt<sup>11</sup>. 2010-ig a hivatásos katonák általános nyugdíjkorhatára az öt év korkedvezménnyel, valamint az akkor hatályos nyugdíjkorhatárral számolva 57 év volt. Ameddig a Magyar Honvédség katonái nyugdíjba vonulhattak már 25 év szolgálati jogviszony után is, addig most már a szolgálati nyugdíj korhatára is megegyezik az általános öregségi nyugdíjkorhatárral. Bár az 1954-ben vagy még korábban született és a már szolgálati nyugdíjban részesülő személyek tekintetében nincs szigorítás és a jogosultságot nem érinti a korhatárt megelőző öregségi nyugdíjat megszüntető törvény, így számukra a nyugdíj változatlan összegben, sőt az eltelt évek nyugdíj-emelésével növelten, valamint öregségi nyugdíj jogcímen kerül folyósításra. Az 1956. után született, de már 2012. január 1-jét megelőzően nyugállományban lévők nyugdíja átalakult ún. szolgálati járandósággá, amelynek összege a mindenkori személyi jövedelemadó mértékével (jelenleg 15%) csökken, ha tartalékos szolgálatot nem teljesít vagy családi kedvezményt nem érvényesít az érintett. A jelenleg aktív szolgálatot teljesítő hivatásos katonák már nem rendelkeznek még szolgálati járandóságra sem jogosultsággal, hanem rájuk a megemelt szolgálati követelmények ellenére az általános*

---

<sup>10</sup> A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 54/D. §

<sup>11</sup> A korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény.



öregségi nyugdíj szabályai és ezzel határideje érvényes, annyi kedvezménnyel, hogy legkorábban a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatáruk betöltése előtt 5 évvel kérhetik a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezést. Ez azt jelenti, hogy általában 60 éves kor után és legalább fele ennyi szolgálati évvel a hátuk mögött kerülhetnek rendelkezési állományba. Összességében azt kell tehát figyelembe venni a magyar humán rekonverziós szabályozás és intézményrendszer reformjánál, hogy a katonai szolgálati jogviszony hagyományosan embert próbáló követelményei és az ezt fokozó Magyar Honvédség kibővült feladatköre (Tálas, 2017) mellett is minden katonának állandó jelleggel magas szintű egészségi, pszichikai és fizikai követelményeknek<sup>12</sup> kell megfelelnie - állandó jelleggel és egészen 55-65 éves koráig. A fizikai állóképesség követelményei tekintetében ugyanis a jelenleg hatályos szabályozás szerint fizikai felmérésnél az 50. életévtől lehetőség van a könnyített mozgásformák alkalmazására<sup>13</sup>, a fizikai kondicionális képességi követelmények teljesítése csak attól az évtől nem kötelező, amikor a katona betölti az 55. életévét<sup>14</sup>. Az egészségi és pszichikai alkalmasságot viszont a szolgálati viszony teljes időtartamára<sup>15</sup> – az 1957. után születettek esetén 65. életév betöltéséig - meg kell őrizni. Ez felvetheti, hogy a szerződéses katonáknak a szerződésük lejártát követő tervezhető rekonverziós szükséglete mellett ma már a hivatásos állomány rekonverziós ellátására is fel kell készülni.

Időszerűségét bizonyítja még a humán rekonverziós intézményrendszer fejlesztésének a jelenlegi *katonai előmeneteli rendszer* is. A jelenleg hatályos előmeneteli szabályozás elvi célja ugyan az, hogy a Magyar Honvédségben az előmenetelt gördülékennyé tegye és a katonák ne ragadjanak benne egy rendfokozatban, illetve a humán előmeneteli rendszer szervezeti

---

<sup>12</sup>A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) 33. § (2) bek.

<sup>13</sup>A katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet 16. § (5)-(8) bek.

<sup>14</sup>10/2015. (VII. 30.) HM rendelet 16. § (4) bek.

<sup>15</sup>A társadalombiztosítási öregségi nyugdíjra jogosító öregségi nyugdíjkorhatára az érintett születési dátuma szerint változik. A társadalombiztosítási nyugellátásról 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (1) bekezdése alapján az öregségi nyugdíjkorhatár, aki

- a) 1952. január 1-je előtt született, a betöltött 62. életév,
- b) 1952-ben született, a 62. életév betöltését követő 183. nap,
- c) 1953-ban született, a betöltött 63. életév,
- d) 1954-ben született, a 63. életév betöltését követő 183. nap,
- e) 1955-ben született, a betöltött 64. életév,
- f) 1956-ban született, a 64. életév betöltését követő 183. nap,
- g) 1957-ben vagy azt követően született, a betöltött 65. életév.

szinten ne akadjon el, az elv nem kedvez a személyi állomány hosszú időn túli megtartásának. A Magyar Honvédségben olyan magasak a fizikai, pszichikai követelmények, a fokozott igénybevétellel járó terhelés, amely párosul egy tradicionálisan zárt szervezeti kultúrával, valamint az előbb említett ún. *felfelé vagy kifelé humánpolitikai elv*<sup>16</sup> intézményesülésével, hogy a katonák egy rendkívül értékes és jelentős hányada egyszerűen nem képes állományban maradni az általános öregségi nyugdíjkorhatárig, azaz 62-65 éves korig. Sajnos fel kell menteni az érintettet, ha egy katona szolgálati beosztásában azért nem szolgálhat tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási idő<sup>17</sup> lejárt, viszont meghosszabbítására nem kerülhet sor<sup>18</sup>. Könnyítést jelenthet, hogy az érintett kérheti különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembe vételével a maximális várakozási idő meghosszabbítását<sup>19</sup>. Ez az előmenetel hiányában történő szolgálati jogviszony megszüntetés tehát a felfelé vagy kifelé elv megvalósulásának ára, amely a humán rekonverziós intézményrendszert szintén igényli. Természetesen vannak élethelyzetek, amikor az érintett leszerelése a katonai szervezet működőképességét veszélyeztetné, ezért szolgálati érdekből, legfeljebb két alkalommal a maximális várakozási időt a katona legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével a Honvéd Vezérkar főnöke rendfokozatonként eltérő időszakra<sup>20</sup> meghosszabbíthatja.

*Indokolja a humán rekonverziós intézményrendszer reformját, hogy a katonák átjárhatóságát más közszolgálati jogviszonyba többek között a Magyar Program támogatja, de ugyanakkor a gyakorlat szűk körű maradt.*

Az általam megfogalmazott *probléma időszerűségét bizonyítja*, hogy honvédelmi miniszter úr már közel egy évtizede kiemelte: *"szükségesnek tartom a Magyar Honvédség rekonverziós tevékenység teljes körű hierarchia rendszerének működési vizsgálatát."* (Benkő,

---

<sup>16</sup> A Magyar Honvédségben kötelező felmentési jogcímnek minősül, amennyiben a katona beosztásában azért nem foglalkoztatható tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási időtartam lejárt és annak meghosszabbítására nem került sor. A szabályozás célja, hogy az alacsonyabb rendfokozatot viselő katonák előmenetele biztosított legyen. Természetesen ez nem általános elv, hiszen sajátos szaktudás esetén a Magyar Honvédség képességet veszítene, illetve fennállna a képességcsökkenés veszélye. Ez esetben a Honvéd Vezérkar főnöke egyénileg és az előző szolgálati érdekből a maximális várakozási időt az állomány legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével rendfokozatonként két alkalommal 2 évvel megtoldhatja.

<sup>17</sup> Az egyes rendfokozatokban eltölthető maximális várakozási időt a Hjt. 4. melléklete tartalmazza.

<sup>18</sup> Hjt. 62. § (1) bek. d) pontja

<sup>19</sup> Hjt. 43. § (4) bek. utolsó fordulata.

<sup>20</sup> Hjt. 47. § (1) bek.

2010, o. 106) Ennek ellenére katonákat érintő humán rekonverziós témájú átfogó kutatás, illetve tudományos értekezés mai napig nem született. A fél évtizeddel előtte megírt első rekonverziós témájú disszertáció (Bányai, 2005) kizárólag a logisztikai tisztek kiválását vizsgálta. Ez utóbbi értekezés sem a hazai humán rekonverziós intézményrendszert vizsgálta, hanem a logisztikai tisztek pályáját vizsgálva olyan kutatási eredményekre jutott, amely általában igaz a katona állományra: a katonai vezetői képességek általában hatékonyan konvertálhatók a civil szférában. Az ezt követően a megjelent kutatások csak érintőlegesen foglalkoztak a témával, illetve a katonai szolgálati jogviszonnyal a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóságot és egyéb részszempontokat érintették. A jelenlegi hazai kutatások csupán egy-egy rész kérdést tárgyalnak, de mégis - egyebek mellett - egyértelművé tették, hogy a szükséges humán rekonverziós intézményrendszer és jogi szabályozás csak részben áll rendelkezésre.

*Olyan humán rekonverziós intézményrendszer kidolgozására van szükség, amely nem csupán biztosítja a szolgálati jogviszonyból a civil életbe és más pályára történő átállás lehetőségét, hanem azt is, hogy a be-, illetve visszailleszkedés mentálisan is kezelhető legyen és természetesen, amelyet a *katona állomány ismer és elfogad*. A témában korábban folytatott kutatások is jelzik, hogy ez csupán részben valósult meg (Benkő, 2009, 2010; Kálmán, 2010; Petruska, 2017a).*

*Címadásnál a főcímben a "haza szolgálata" kifejezéssel az értekezés kiindulópontjára, a katonai szolgálati jogviszonyra utaltam. A haza szeretete és szolgálata a XIX. század óta egyet jelent a családon belüli szeretet kiáradásával az azonos hazában élők felé, a haza önfeláldozásig terjedő bátorsággal való szolgálata pedig örökre összeforrt a nemzeti hadseregek<sup>21</sup> katonáival. A főcímben a "köz szolgálata" kifejezés *nem* a foglalkoztatási értelemben vett közszolgálat<sup>22</sup>, azaz a rendészeti, honvédelmi és közigazgatási életpályák<sup>23</sup> és foglalkoztatás értendő, hanem alatta értem mindazokat a civil foglalkoztatási jogviszonyokat is, amelyeket a leszerelt katona elláthat és betölthet a társadalom, a köz(össég) szolgálata érdekében. A főcím magyarázatául*

---

<sup>21</sup> Egy zsoldos nem tagja a nemzeti hadseregeknek, mert ő pénzért és elkötelezettségek nélkül idegen állam vagy szervezet érdekében fog fegyvert.

<sup>22</sup> (1) fegyveres és egyéb rendfenntartó szervezetek állománya (rendőrség, honvédelem, katonaság, tűzoltóság), (2) a törvényhozó-népképviselői szervek választott képviselői (a parlamenti, önkormányzati képviselők), (3) közigazgatás személyi állománya (köztisztviselők), (4) állami által működtetett közfeladatot ellátó szervek személyzete (kórházak, iskolák, szociális intézmények) (5) egyéb közigazgatási feladatot ellátó egyéb személyek, vagy szervek dolgozói, (6) állami tulajdonú vállalatok dolgozói, (7) köztisztviselők, közalapítványok tagjai, (7) az igazságszolgáltatás személyzeti állománya (bírók, ügyészség).

<sup>23</sup> az új közszolgálati életpálya bevezetéséről szóló 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat preambulumban megfogalmazott közszolgálat-fogalom

így is szükségesnek tartottam "A katonai humán rekonverzió átfogó megközelítése" alcímet megadni, amely egyértelmű eligazítást nyújt az olvasónak az értekezés pontos tartalmáról.

Mindezek a bevezető gondolatok megerősítik kutatási elgondolásomat, miszerint a Magyar Honvédség humán rekonverziós intézményrendszerének átfogó újjászervezéséhez tehát *tudományos megalapozottságra, nemzetközi szabályozással és példákkal alátámasztott eredményekre, többváltozatú megoldási javaslatokra és azok intézményesülésére* van szükség.

## Tudományos probléma

Bevezető gondolataimban utaltam rá, hogy vizsgálatom tárgya és fő kutatási problémám *a kiszolgált, feleslegessé vagy alkalmatlanná vált (a továbbiakban együtt: szolgálatukat befejező) katonák társadalmi visszailleszkedésének kérdése*. Ez olyan stratégiai kérdés, amelyre minden történelmi korban adekvát, komplex válaszokat kell adni. Kutatásom alapját jelentő tudományos probléma a válaszlehetőségek megvizsgálása a mai magyar társadalom és a Magyar Honvédség szempontjából. A kérdés összetett volta miatt kutatásom négy irányra koncentrált:

1. Az első probléma a humán rekonverzió, mint széleskörű visszaillesztési *intézményrendszer* tudományos és szabályozási szempontból vett fiatal voltából fakadó bizonytalanságok, szabályozási és intézményi töredékessége, valamint ezeknek az egyénre, a haderőre és a társadalomra gyakorolt hátrányos következményei. *Nem létezik a magyar jogrendszerben a humán rekonverziós ellátásra homogén szabályozás, hanem más juttatásokkal keverten az egyes ellátások<sup>24</sup> és eljárásrendjük<sup>25</sup> alacsonyabb szintű szabályzóiban töredékesen szerepelnek*. A humán rekonverziós tárgyú legfontosabb kutatások, publikációs tevékenységek az elméleti, történeti, szabályozási és a változó biztonsági környezetre vonatkozóan általában egy új vagy egyedi humán rekonverziós szabályozási vagy intézményi részterületet vagy problémát vizsgálnak, de átfogóan a jelenlegi intézményrendszert már nem. Ez tükrözi az intézményrendszer korlátait, hiányosságait, fragmentáltságát is, amelynek következménye, hogy a szolgálatukat befejező katonák társadalmi reintegrációja sem záródó rendszerben működik, ami kockázatokat rejthet magában, amelyek jelentkezhetnek mikro-, mezzo- és makroszinten. Makroszintű kockázatok alatt értem a teljes társadalmat és a tágabb védelmi szektort, mezzoszintű kockázatoknak tartom a haderő egészségét, illetve bizonyos haderőnemet, fegyvernemet vagy alakulatot fenyegető kockázatokat, illetve mikroszintű kockázatok alatt elsősorban a tovább támogatásra érdemes katonát, mint egyént, másodsorban a közvetlen hozzátartozókat, munkahelyi

---

<sup>24</sup>Az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról szóló 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 16. § (1) bek.

<sup>25</sup>Az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás 18. §

(szolgálati) közösséget sújtó kockázatokat.

2. Az előzőre épülve már a *fogalom* terén is vannak bizonytalanságok, értelmezést nehezítő hiányosságok, melyeket kutatásom során tervezem tisztázni.
3. Az előző kettőre épülve a fogalmi értelmezési zavarokból fakadóan a rekonverzió *alanyi körével* kapcsolatos bizonytalanságok is vannak. Az alanyi kör elhatárolásánál a magyar humán rekonverzióban az "önhiba" megléte vagy hiánya az arany szabály: az önhibán kívüli okból kiváltak jogosultak, az önhibából kiváltak pedig nem humán rekonverziós támogatásra. A döntési bizonytalanságok elkerülése érdekében a szolgálati törvény megfelelő jogszabályhelyeire való pontos hivatkozással<sup>26</sup> szükséges meghatározni azokat a jogviszony megszűnési és megszüntetési eseteket, amelyek alanyai humán rekonverziós ellátásra jogosultak.
4. A negyedik irány a *társadalmi és igazgatási kérdésekre* koncentrál. A terület szisztematikus és átfogó vizsgálatának, valamint kezelésének fiatal volta, a társadalom és tudomány, illetve ezekkel együtt az ellátások dinamikus fejlődése, valamint a jóléti állammal szembeni magas szintű elvárások felvetik a rekonverziós intézményrendszer hiányosságait és indokolják annak fejlesztését.

A rekonverziós intézmények fejlesztési irányainak koncepcionális meghatározottsága körüli zavarok, különösen nemzetközi összefüggésben sok kérdést felvetnek. Kutatásaimmal a humán rekonverzió rendszerezett megértésére, valamint a fenti tudományos problémák megválaszolására törekszem.

---

<sup>26</sup>Erre példa a végkielégítés intézménye, ahol a Hjt. 71. § (1) bekezdése pontosan meghatározza, hogy arra jogosultak kizárólag a tiszti, altiszti állomány tagját a szolgálati viszonya 59. § (2) bekezdés b) pontja szerinti megszüntetése esetén, és a szerződéses tiszti, altiszti állomány tagját a szolgálati viszonya 59. § (1) bekezdés d) pontja szerinti megszűnése esetén, kivéve, ha megszakítás nélkül hivatásos állományba veszik.

## Hipotézisek

Az értekezésben az alábbi **hipotéziseket** állítom fel:

1. A területi államok több ezer éves, visszatérő társadalmi problémája a haderejükből kivált katonák sorsának megfelelő rendezése és ennek történelmi koronként megvannak a maguk sajátosságai.
2. A NATO tagállamok holisztikus humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek.
3. A magyar katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei csak részben vannak kidolgozva és a munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódnak, ezért hatékonyságuk jelentősen korlátozott.
4. Kizárólag a humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése, valamint megújítása lehet egy összkormányzati fejlesztés alapja<sup>27</sup>.
5. A magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálati kötelemeiken túli áldozatokat is hozni.
6. Az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések csupán fragmentáltan váltak tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési) és értékdimenziókban a Magyar Honvédség működésének részévé.

---

<sup>27</sup> A későbbi fejezetek jogtörténeti elemzései rámutatnak, hogy az egy évszázaddal ezelőtti magyar honvédelmi törvény részletesen szabályozta és több elemében is intézményesítette a szolgálatukat befejező katonák - hangsúlyosan az altisztek, később a legénység - társadalmi visszailleszkedésének kérdését és ezt az utat követi a hatályos amerikai és brit szabályozás is. E hipotézisemmel azt kívántam rövid formában kifejezni, hogy kizárólag egy tudományos mélységgel és módszerekkel megfogalmazott és rendszerszemlélettel felépített humán rekonverziós intézményrendszert célszerű és érdemes összkormányzati szinten fejleszteni.

## Kutatás célkitűzései

Értekezésemmel egy katonai humán rekonverziós szabályozás és intézményrendszer kereteinek átfogó, a legfontosabb ellátásokat és problémákat érintő, tudományos igényű felvázolását céloztam. Célom a *rendszereszméletű megközelítés, fogalmak tisztázása, jogelvek megfogalmazása és a rendszerbe illesztés kérdésének elemzése, javaslatok kidolgozása.*

Kutatómunkámmal az alábbi konkrét célkitűzéseim voltak:

1. Történelmi és nemzetközi kitekintéssel végzett kutatással bebizonyítani, hogy a kiszolgált, sőt általánosságban a szolgálatukat befejező katonák sorsának rendezése egyik fontos, sőt központi kérdése a hadseregeknek és az azokat fenntartó társadalmaknak is. Tehát központi, összkormányzati szintű lépések és intézkedések szükségesek a kérdés rendezéséhez.

2. A mai magyar viszonyrendszerbe illesztve *kidolgozni* és javaslatot tenni a humán rekonverzió szűkebb és tágabb fogalmára. A szűkebb értelmezés alatt a leszerelők civil munkaerőpiaci<sup>28</sup> elhelyezése, a tágabb értelemben pedig minden támogatás értendő, amelyre egy leszerelő katonának szüksége lehet.

3. *Létszámelemzés és a jogértelmezés módszerével levezetni és igazolni*, hogy a humán rekonverziós ellátás tartalma változott, a hivatásos és szerződéses állományok és azon belül mindegyik állománycsoportnak egyaránt szüksége lehet rá. Ezen túl a mai viszonyok között értelmezve bemutassam az össztársadalmi érdekeket, illetve annak elmaradása, sikertelensége, elégtelensége esetén kockázatait.

4. *Kidolgozni és javaslatot tenni* a reintegrációs ellátásban részesítendőkhöz, azaz a humán rekonverzió alanyaira és a szükséges intézményi elemekre.

5. *Kidolgozni* a széleskörű hazai történelmi és átfogó nemzetközi szabályozásra és tapasztalatokra alapozva a hatékony humán rekonverzió követelményeit, tartalmát, összetevőit, azaz a humán rekonverziós intézményrendszer alapelemeit.

Az értekezés témáját az alábbiak szerint szűkítettem. A humán rekonverzió fent említett vonatkozásain túl - mivel azok későbbi kutatások tárgyát képezik vagy az értekezésem

---

<sup>28</sup> Az üres és megpályázható állásokat a HR szakirodalom két csoportra bontja - a nyílt munkaerőpiacon és a zárt munkaerőpiacon található munkakörökre. Az előbbi a nyilvánosan meghirdetett pozíciók, utóbbi pedig a nyilvánosan meg nem hirdettek. Az általam alkalmazott civil munkaerőpiac fogalma alatt a nyílt és zárt munkaerőpiacon kizárólag a civil (polgári) foglalkoztatók által meghirdetett munkaköröket értem.



témájához nem tartoznak szorosan vagy más kutatások tárgyát képezik - értekezésemben *nem, esetleg csupán részben érintem* a következő területeket:

- a) rendészeti szervezetek humán rekonverziós intézményrendszerének összehasonlító elemzése;
- b) a katonai pályát elhagyók fizikai és mentális sérülései és azok kezelése;
- c) a katonai pályát elhagyók felkészítésének módszertana;
- d) a pályaelhagyás lélektani hatásainak részletes vizsgálata.

*Kutatásaimat 2018. július 1-jén zártam le, értekezésem az akkor hatályos szabályokat tükrözi, így értelemszerűen nem tartalmazza az azt követő módosításokat.*

***Értekezésemet az alábbi tagolással építettem fel:***

***Az első fejezetben*** vizsgálom az intézmény, a jogintézmény és az intézményesítés, jogintézmény általános, illetve a humán rekonverzió intézményének speciális összetevőit, valamint a rekonverzió fogalmát és általános elméletét.

***A második fejezetben*** a humán rekonverzió nemzetközi történetét egészen napjainkig mutatom be és azokat értékelem is. E fejezetben az kívánom bemutatni, hogy a leszerelő katonák gondjait már évezredek óta a katonai, majd a politikai vezetés milyen eszközökkel kívánta orvosolni.

***A harmadik fejezetben*** a magyar humán rekonverzió három évszázados történetét kívánom részletesen, egészen napjainkig bemutatni. A fejezetben azt kívánom érzékeltetni, hogy a magyar haderő történelmében évszázadokon át milyen széleskörű és hatékony szabályozás támogatta a leszerelőket, a hadirokkantakat, házastársaikat és gyermekeiket is.

***A negyedik fejezetben*** a jelenlegi tizenhárom legnagyobb és legmodernebb hadsereg humán rekonverziós szabályozását elemzem. Ezen haderők humán rekonverziós intézményrendszeréből a hasznos és szükséges elemeket kívánom kiemelni, illetve a legfontosabb tapasztalatokat és problémákat, valamint megoldásokat bemutatni.

***Az ötödik fejezetet*** kizárólag az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának és intézményeinek bemutatására szántam, amely jelenleg összkormányzati, sőt állami szinten gondoskodik a leszerelő katonákról.

*A hatodik fejezetben* a humán rekonverzió hiányának mikro-, mezo- és makroszintű kockázatait vizsgálom.

*A hetedik fejezet* a magyar katonák jövőképevel, terveivel és humán rekonverziós elvárásaival foglalkozik.

*A nyolcadik fejezetben* összegzem következtetésem, amelyek segítségével és azokra alapozva részletes javaslatokat teszek a humán rekonverzió új fogalmára, alanyi körére, intézményesítésére és szabályozási elveire, valamint egyéb alapelemeire.

## Kutatási módszerek

A téma feldolgozását a kérdés jellegéből kiindulva alapvetően a dokumentumelemzés módszerével, jogszabály-elemzésekkel, valamint empirikus kutatások másodelemzésével végeztem.

Kutatásaim során a rekonverzió témájából, valamint annak tudományos feldolgozottságának mértékéből adódóan, elsősorban az indukció, valamint az analógia eszközét alkalmazva az alábbi módszerekkel dolgoztam:

1. *Tanulmányoztam* a témával kapcsolatos fellelhető hazai és külföldi írott és elektronikus szakirodalmat, a vonatkozó törvényeket és egyéb jogszabályokat, közjogi szervezetszabályozó eszközöket, intézkedéseket, rekonverziós pályázati kiírásokat.

2. *Elemeztem* és értékeltem a külföldi és hazai jogi szabályozást, rekonverziós intézményeket és tapasztalatokat, amelynek során humán szakemberekkel interjúkat készítettem, valamint feldolgoztam két kapcsolódó doktori értekezést.

3. *Részt vettem* humán rekonverziós témájú előadásokon és felhasználtam azok javaslatait, tapasztalatait, ajánlásait.

4. *Szelektáltam* azokat a rekonverziós módszereket és szabályozást, amelyeket a hazai szabályozás során már alkalmaztak, de még napjainkban is eleget tesznek az új kihívásoknak és a kialakítandó hatékonyabb új intézményrendszerbe is adaptálhatók.

5. *Feltártam* a humán rekonverzió régi és új intézményeit, szabályozását, módszereit, illetve elemeztem néhány NATO, Európai Unió tagállam és az unión kívüli ország humán rekonverziós szabályozását és intézményrendszerét, valamint meghatároztam az adaptálható területeket és jogintézményeket.

6. *Feltártam és feldolgoztam* a legfontosabb hatályos nemzetközi humán rekonverziós szabályozást és tapasztalatokat.

7. *Megvizsgáltam* az elmúlt három évtized, azaz a rendszerváltás utáni időszak humán rekonverziós időszakát és elemeztem kudarcainak okait.

Az adekvát irodalom áttanulmányozása során törekedtem a hivatkozott irodalomból olyan *bibliográfiát* összeállítani, amelyet a humán és jogász szakemberek számára támpontot adhat, és amelyet rekonverziós szakemberek a mindennapi munkájukhoz jól tudnak

hasznosítani.

*Kutatómunkámat könnyítette, hogy magyar humán rekonverzió helyzetét és történetét néhány kitűnő szakember (Angyal István, Benkő Tibor, Dúl Sándor, Farkas Ádám, Kelemen Roland, Krizbai János, Sásik Csaba, Szabó József, stb.) a múltban már elemezte, valamint a nemzetközi, különösen a brit és amerikai szakirodalom pedig rendkívül gazdag és magas színvonalú. Említésre méltó, hogy az utóbbinál annak meghatározása jelentett komoly munkát, hogy a hatalmas mennyiségű humán rekonverziós szakirodalomból melyek a hatályosak, aktuálisak, relevánsak és a legértékesebbek, azaz melyeket vegyem alapul.*

Segítették kutatómunkámat az ez irányú jogi és igazgatási kutatások, publikációs tevékenységek, úgy az elméleti, történeti, mint a szabályozási és a változó biztonsági környezethez igazodó koncepcionális kérdések vizsgálata.

*Kutatómunkámat nehezítette, hogy a katonai humán rekonverzió helyzetét a közelmúltban kevesen kutatták, elemezték és értékelték átfogóan, rendszerszemléletű igénnyel. A legtöbb e kérdéskörrel, annak egy-egy meghatározott részterületével foglalkozó kutatás, tanulmány, publikáció és eredményeik, megállapításaik és következtetéseik sokszor legalább évtizedesek, így ezek eredményeit leginkább szociológiai, történeti és dogmatikai szempontból vizsgáltam, hiszen az azóta eltelt időszakban egyetlen érdemi, katonai szolgálati jogviszonyt érintő jogszabály<sup>29</sup> vagy egyéb szabályzó sem maradt hatályban. A jelenleg hatályos jogszabályokat alapul vevő elemzések a jogi szabályozást és ezzel a jogi garanciákat csak felületesen mutatták be, hiszen a katonák közszolgálati átjárhatóságát vagy egyéb résszempontot vizsgáltak, a részletes kutatómunkák pedig csak a rekonverziós állomány egy részét - Bányai Kornél: logisztikai tisztek (Bányai, 2005); Benkő Tibor: szerződéses állomány (Benkő, 2010) - vette górcső alá. További problémát jelentett, hogy a kutatók java kitűnő HR és személyügyi szakember és ezen a területeken tölt vagy töltött be a Magyar Honvédségben beosztást, ezáltal kutatásaik döntően humán és nem szabályozási szempontból közelítették meg a rekonverzió problémáját, amely jogszociológiai szempontból ugyan hasznosítható, de jogdogmatikaiból korlátozottan használható fel. A következtetések alátámasztását friss létszámkezelési alapadatok számszerű megjelenítésével nem tehettem meg, mert *honvédelmi**

---

<sup>29</sup> 2012. január 1-jén az Alaptörvény (AT), 2012. december 30-án új szolgálati törvény (Hjt.), végrehajtási rendelete (Hjt. vhr.) pedig 2014. január 1-éig lépett hatályba. Minden további rendelet és közigazgatási szervezetszabályozó eszköz ezt követően lépett hatályba.

törvény 2017. január 1-jei módosításával<sup>30</sup> ezek nem nyilvánosak, mivel ezek az információk a Magyar Honvédség személyi állományára vonatkozó, továbbá az MH védelmi képességének, hadrafoghatóságának biztosításával összefüggő adatoknak minősülnek<sup>31</sup>. *A hivatásos és szerződéses állományú altisztek, valamint a légénységi állományú katonák kérdőíves vizsgálatáról szóló 27/2015. (HK. 6.) HM KÁT-HVKF együttes intézkedés 2. sz. mellékletét képező kilépési kérdőívek pedig az érintett leszerelő állomány körében nem adnak a humán rekonverzióhoz kapcsolódó érdemi válaszokat. Végül nehezíti a rekonverziós intézmények kidolgozását, hogy a témában jelenleg nem folyik nyilvános koordináció sem a honvédelmi tárcán belül, sem tárcák között.*

---

<sup>30</sup> Az egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról szóló 2016. évi CLXXXIV. törvény 29. § a) pontja

<sup>31</sup> 1661-12/2018. HM Humánpolitikai Főosztály ügyarab

# 1 FOGALMI HÁTTEREK

## 1.1 Intézményesülés elméleti kérdései

Értekezésem egyik - hipotézisben is rögzített - kulcskérdése, hogy egy szigorúan szabályozott szervezetbe (ez esetben a Magyar Honvédségbe) vagy rendszerbe miként képes szervesen beépülni egy korábban nem vagy csak esetlegesen, illetve részlegesen működő új tevékenységi, illetve szervezeti elem (ez esetben a humán rekonverzió intézményrendszere). Különösen érdekes ez a kérdés egy olyan szervezet (Magyar Honvédség) esetében, amelynek meghatározó jellemzője a szabálykövetés és a hierarchikus felépítés. Rendkívül fontos szervezetelméleti kérdés, hogyan válik adott szervezetben egy új elem, vagy működési jellemző szervezet működési folyamatainak szerves részévé. Ennek érdekében vizsgálom az intézménynek a társadalomtudományok XX. századra kellően körüljárt általános fogalmát. Meglehetősen sokrétű értelmezések közül ezen fejezet keretei között áttekintésemben azokra helyezem a hangsúlyt, melyek valamilyen értelemben az egyének cselekvéseinek, és az egyének közötti kölcsönhatásoknak a rendszerességére, megfigyelhető szabályszerűségeire vonatkoznak. A humán rekonverzió kutatásával a társadalmi jelenségek közül - a nem koherens jelenségek, erkölcsi és érdek alapú interakciók szintje felett létező - a professzionális intézményrendszer (Pokol, 1991, o. 212) szintje a vizsgálódásom tárgya, amely a társadalmi fejlődés során, a pragmatikus metodikát és plauzibilis elemeket rendszerszintre emelte. Egy intézmény az ad hoc rendezési elv helyett már ellenőrizhető és meghatározott ún. értékduálók<sup>32</sup> mentén működik, amelyek tulajdonképpen a társadalmi események lereagálásának mechanizmusai. A hazai humán rekonverziós szabályozás alapvető problémája a rekonverzió teljes mértékű, azaz átfogó intézményesülésének hiánya. *A humán rekonverzió teljes, átfogó intézményesülése egyben a rekonverzió megoldásának a kulcsa, ezért az intézményesülés folyamatát és fogalmát közelebbről érdemes megvizsgálni.*

Az *intézmény*<sup>33</sup> magába foglalja az (illetékes) szervezetek, (ügyintézési) eljárási szabályok, valamint az eljárásban (előkészítésben, végrehajtásban közreműködő felek) közösséggileg (államilag) előírt és tartós gyakorlatának megnyilvánulási formáját.

---

<sup>32</sup> Számítalan értékduált ismerünk. Hadtudomány: barát-ellenség, gazdaság: rentábilis-ráfizetéses, tudomány: igaz-hamis, jogi szabályozás: jogos-jogellenes, stb.

<sup>33</sup> Az *intézmény* és a *szervezet* nem szinonim fogalmak. Az intézmény maga a szabályok összessége, a szervezet pedig a szabályozott személyek együttese.

Az *intézményesülés* tehát egyrészt a részt vevő személyek jogköreinek és státuszainak kialakulását, másrészt az eljárásrendhez és hatáskörhöz kapcsolódó várakozásoknak az érintettek általi elfogadását és követését jelenti. A modern nyugati típusú államokban az intézményesülés kizárólag több (állami és önkormányzati intézmények) vagy kevesebb (önkéntes közösségi szervezetek) állami közreműködéssel történik, hiszen az állam kizárólag szuverenitásából fakadóan rendelkezik azzal a joggal, hogy hatóságokat létesítsen vagy további hatósági jogkört telepítsen akár saját hatóságára, akár nem állami szervezetre (pl. önkéntes szervek) is. A humán rekonverzió megvalósulása nem csupán annak végrehajtóinak közös cselekvését, hanem az ahhoz kapcsolódó osztályozásokat, jogszabályokat, értékeket és elveket jelenti, ezáltal az esetleges interakciók során a rekonverziós folyamat résztvevői által kialakított ad hoc szabályok, normák, várakozások megszilárdulása, állandósulása is az intézményesülés részének tekinthető. A rekonverziós intézmények - szocializáció, jogszabályok, elvek és értékek interiorizálása révén – alapvetően határozzák meg a bennük résztvevők eljárási cselekményeit, sőt identitásukat és gondolkodásukat is. A rekonverzió intézményének célja ezáltal egyrészt az, hogy felszabadítja az érintetteket a helyzetdefiníció terhei alól (identitás-meghatározó szerep<sup>34</sup>), másrészt segíti az érintettek eligazodását a jogszabályok, illetve eljáró szervek között (átláthatósági szerep). Együtműködésük ezáltal gördülékenyebb lesz, hiszen a hatáskörök, illetékesség és az eljárási cselekmények tartósan szabályozottak. Ez természetesen együtt jár mozgásterük szűkítésével és tevékenységük szabályozásával, valamint annak kritikátlan elfogadása esetén a benne résztvevők kapcsolatainak devalválódásával és elsorvasztásával is. Ennek érdekében fontos, hogy mind az intézményesülés, mind annak változása relatíve lassan és demokratikusan történjen, ezáltal gyökeret ereszthessen a résztvevők gondolkodásában, illetve természetessé váljon életükben (Weber, Roth, & Wittich, 2013). Ezt elősegíti, ha az intézményesülés spontán és belső kezdeményezésre jön létre (Holton & Turner, 1990). Hazánkban a spontán belső intézményesülésnek történelmi gyökerei és hagyományai<sup>35</sup> vannak (Fekete, 2010, o. 56–57), amelyek párhuzamosan igényelnek a közösség részéről magas szintű fegyelmet és (cél)tudatosságot, illetve tradíciók önkéntes követését. Az állami részvétellel és közreműködéssel történő felülről történő intézményesítés, jogi és szervezeti struktúra – spontán intézményesülésnél jóval gyakoribb - kialakítása során pedig törekedni szükséges a résztvevők elvárásainak szükséges mértékű megfelelésére (Weber és mtsai., 2013). Külön, részletesebben nem tárgyalt kategóriaként tekintek azon önkéntes

---

<sup>34</sup>Bizonyos idő után az intézményesülés hat az eljárásban részt vevők identitására és gondolkodására.

<sup>35</sup> Sport rendezvények, olvasóköri, falunapok, stb.

intézményekre, amelyek szervezeti és személyi kialakítása tág keretek között mozog, de létrejöttjükhöz állami (törvényszéki) bejegyzés szükséges (gazdasági és nonprofit társaságok).

A jelenlegi modern jogállamokban a jogintézmények tekintendők az intézményesülés legintenzívebb, legmagasabb fokú, legösszetettebb és jelenleg már szinte teljeskörű, közel valamennyi élethelyzetet lefedő intézményeknek. Nem csupán a modern közigazgatás, hanem minden modern társadalom legjelentősebb intézményei a jogintézmények. *A jogintézmények a gyakorlatban érvényesülő jogi fogalmak*, amelyeket maguk a jogrendszert alkotó jogi normák hoznak létre. Egyazon jogviszonyt nemcsak egy szabályzó, hanem több jogszabály együttesen szabályozza. Ugyanazon jogviszonyt szabályozó jogtételek ilyen összetartozó csoportját jogintézménynek<sup>36</sup> nevezzük („A Pallas nagy lexikona [az alaplú”, 2001). **A jogintézmények** társadalmi viszonyok szerint különülnek el egymástól, ezért rajtuk egyazon társadalmi viszonyt szabályozó jogi normák együttese értendő, amelyek lehetnek bizonyos általános kategóriák, amelyek a magyar jogrendszerben általánosan érvényesek és tartozhatnak csupán szűkebb jogterületekhez, amelyek csak az adott jogágon belül érvényesülhetnek. Ilyen általánosan érvényesülő jogintézmények például a jogképesség, cselekvőképesség, a tulajdonjog, a kártérítés, stb. Szűkebb jogterülethez kapcsolódnak viszont például a házasságra, ingatlanra, sportra vagy a perújításra vonatkozó jogi normák. Folyamatosan változik, hogy mi tekintendő egy társadalmi viszonyt: egy átfogó, teljes viszony vagy annak egyik (rész)eleme. A jelenleg hatályos jogrendszerünkben a komplex jogintézmények (tulajdon, házasság, megbízás) egyes elemei is önálló jogintézmények (tulajdon – elbirtoklás, házasság – házassági vagyonszövetség, megbízás – megbízási díj), amelyek leggyakrabban egy vagy ritkán több átfogó és összetett jogintézmény részét képezik, amelyek szabályzóit tartozhatnak külön jogszabályokba, sőt jogágakba is<sup>37</sup>. Az alapjogintézményeket (jogképesség, cselekvőképesség, vétőképesség, tulajdon, használat, stb.) legtöbbször jogintézmény-specifikus alkotmányjogi és büntetőjogi garanciák rögzítik és védik, ezért ezek többsége nem kategorizálható egyetlen jogágba. A legfontosabb alapjogintézmények esetében a kiindulópont az alkotmányjog, amelyet a közjog és magánjog szavatol. A jogszabályok érvényessége és hatályossága eleve intézményesített, azaz kapcsolódnak hozzájuk további olyan (eljárás) jogszabályok, amelyek célja a meghozataluk, végrehajtásuk ellenőrzése, valamint esetleges kikényszerítése. A

---

<sup>36</sup> A magánjog a magánjogi, a közjog a közjogi jogosultságok és kötelességek, jogviszonyok, jogintézmények összessége

<sup>37</sup> A szellemi alkotások felhasználási szerződéseiben (számítógépes programalkotás, adatbázis, reklámozás céljára megrendelt mű, filmalkotások és más audiovizuális művek, műszaki létesítmények tervei stb.) vagy a franchise szerződésekben eltérő jogágakban tartozó jogintézmények keverednek.



jogintézmények a jogszabályok a társadalom bizonyos körében érvényesülnek. Ez azt jelenti, hogy mely állami vagy önkormányzati szervezet (szervezeti hatály), kik esetében (személyi hatály), milyen időszakban (időbeli hatály), hol (területi hatály), milyen esetekben (tárgyi hatály) érvényesíti. Egy jogi intézmény ennek megfelelően a hatálya alá tartozók esetében előír és kikényszeríti a megfelelő előírásokat.

Az adott jogintézmények kikényszerítésére elkülönült apparátus áll rendelkezésre. Ez az ellenőrző-végrehajtó apparátus elkülönül<sup>38</sup> a jogintézmények létrehozójától. Az érvényesülést természetesen elősegítheti az önkéntes követő magatartás, valamint a környezet aktív támogatása. A bürokratikus végrehajtó apparátus az érvényesítésnek külső, független támogatását juttalmazhatja (pl. bűncselekmények esetében nyomravezetői díjjal<sup>39</sup>), tűrheti (pl. elítélt kiskorú családjának erkölcsi retorziói), valamint – leggyakrabban - tilthatja. Ennek megfelelően az önbíráskodás<sup>40</sup> elkövetője törvényt szeg azzal, ha mást büntetni kíván olyan bűn miatt, amelyet az önbíráskodó szerint a bűnüldözés nem vagy nem megfelelő mértékben büntet. E bürokratikus szervezetek működésére vonatkozó kutatások klasszikus szakasza a szervezetekre vonatkozó normákat, szabályzatokat és előírásokat vizsgálta. A szaktudás és szakszerűség hangsúlyozása volt jellemző. Ezen szakasz klasszikusa volt Max Weber is, de Lorenz Stein is a szervezeteket jogi normák keretei és módszerei között vizsgálta. Max Weber volt viszont az első, aki képes volt e szabályozóalapú szemléletétől eltekinteni, ezáltal a közös és lényeges elemek felfedezésével a típusalkotás útjára lépett. Egy bürokratikus szervezet működése nem gépszerű és távolról sem független a benne dolgozó emberi viszonyoktól, amelyet Weber pontosan felismert. Ez még a rendkívül hierarchikus erőszakszervezetekre is igaz, sőt Weber eleve a XX. század első évtizedében a porosz hadseregből, államigazgatásból, valamint tőkés nagyüzemből indul ki, amelyekben pontosan körülírt hatás- és felelősségi körök, amelyet állami tulajdonban álló fegyverek, burzsoá termelőeszközök jellemeznek. Kiindulópontja, hogy a katonai és termelő eszközökkel tehát az a hatalom rendelkezik, amelynek a bürokratikus szervezet engedelmeskedik (Weber, 1970, o. 387). Ezzel

---

<sup>38</sup> Minden demokratikus elvek mentén működő országban a törvényhozó (országgyűlés), végrehajtó (kormány) és a bírói (bíróóságok) hatalmi ágak egymástól elkülönülnek, egyik hatalmi ág sem ragadhatja magához a hatalmat és alakíthatja önkényesen állampolgárai életét.

<sup>39</sup> Annak fizethető ki, aki az elkövető személyével kapcsolatban olyan pontos adatokkal rendelkezik, amelyek segítségével az elkövető azonosítható, bűnösségére a gyanú megalapozottá válik, és információit az eljárás során ismerteti.

<sup>40</sup> Btk. 368. § (1) Aki abból a célból, hogy jogos vagy jogosnak vélt vagyoni igénynek érvényt szerezzen, mást erőszakkal vagy fenyegetéssel arra kényszerít, hogy valamit tegyen, ne tegyen vagy eltűnjön, büntetett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

kapcsolatosan Weber jogfejlődési tendenciája három szakaszra bontható, amely a formálisan<sup>41</sup> és tartalmilag<sup>42</sup> is irracionális jogtól indul a gyakorlati jogalkalmazáson át, amelyet végül a racionalizálás szakasza követ, ahol a dogmaalkotó, racionalizáló és rendszerező jogalkotók rendszerbe foglalják a kezdetben irracionális „jogot”. Kezdetekben a jogalkotás és a jogtalálás egymással párhuzamosan zajlott, irracionális jogtalálás<sup>43</sup> uralkodott. A „talált” jog egységének megőrzéséhez hozzátartozott a szentségébe, természetfölöttiségébe és a örökkévalóságába vetett hit, és a természetfeletti által „garantált” elkerülhetetlen szankciók (Jog és filozófia, 2008, o. 96–97). A jogalkalmazók csak azok lehettek, akik vagy a legtovább ismerték őket (öreges), vagy társadalmi státuszuk (papok, mágusok) alapján ismerték őket, akik képesek voltak a természetfelettiekkel való kapcsolattartásra (égi jelek, istenítéletek, stb.). Arra a kérdésre, hogy miért szükséges, hogy a jogfejlődés íve az irracionalitástól a racionalitás irányába fejlődjön, Weber határozott választ ad: a kapitalista gazdaságnak szüksége van biztonságos jogintézményekre és eljárásrendre, kiszámítható jogszolgáltatásra, közel hézagmentes szabályrendszerre, amely segítségével minden élethelyzet besorolható logika alapján valamely jogi norma alá. Az irracionális jog esetlegessége okán erre nyilvánvalóan alkalmatlan. Weber szerint a jog és jogalkalmazás – legmagasabb szintű - racionalitásának 5 kritériuma (Jog és filozófia, 2008, o. 22) létezik. Először is valamennyi jogalkalmazói határozat nem más, mint egy általános jogi norma alkalmazása egy konkrét esetre. Másodszor az általános jogi normák a jog logikájával valamennyi tényállásra interpretálhatóak, segítségükkel egyedi döntés hozható. Harmadszor a jogi tételeknek (normáknak) hézagmentes rendszert kell alkotniuk (hézagmentesség). Negyedszer a jogi szempontból racionálisan nem megfogalmazható történések és élethelyzetek jelentéktelenek. Végül az emberi egyéni és

---

<sup>41</sup> Formális irracionális: jogalkotás és a jogtalálása irracionális és transzcendens forrásból származik.,

<sup>42</sup> Matriális irracionális: az egyes esetek eldöntésénél és értékelésénél nem léteznek mérvado normák.

<sup>43</sup>Loss Sándor szociológus munkássága a dél-békési cigányok közösségi jogáról tökéletesen bizonyítéka a közösségi, töredékesen mai napig létező jogalkalmazásnak, illetve igazságszolgáltatásnak. A közösségi igazságszolgáltatás (*romani kris*) célja a roma integritás megőrzése, a perköltségek megtakarítása, gyors döntéshozatal kisebb tárgyi súlyú ügyekben (házasság, lakodalom, ló kereskedelem, stb.). A romani kris a felek egyezkedésével indul, amit az öregek közvetítése (divano) követ, majd ezek sikertelenségét követően „tárgyalásra” (kris) kerül sor. A per rendszerint cigány nyelven zajlik, meglepően formalizált „járásrendben”. A feleknek joguk van tanúkat igénybe venni. A krisnek fontos eleme az eskü, amely szentekre, családtagokra vagy ingóságokra történhet. Az eljárás gyorsításnak oka, hogy a dél-békési oláh cigányok általában (ló)kereskedéssel foglalkoznak, így a per tárgyának lekööttsége vagy tulajdonjogának bizonytalansága mindenképpen kerülendő. A per gyorsításának pedig komikus és agyafürt módszere, hogy a „bírák és a felek” megesküsznek arra is, hogy az eljárás végéig nem esznek, nem isznak. Az „ítélet” megfellebbezhetetlen és megkérdőjelezhetetlen, tartalmában pedig az igazságosságra törekszik. Az ítélet során figyelembe veszik a „peres felek” anyagi helyzetét is. Mivel nincs írott joganyag, a következő és hasonló ügyekben nem használnak a következő ügyben analógiát. (Loss Sándor (1996): A szokásjog értelme és a hagyomány értéke (Komaság és reciprocitás négy órségi faluban). Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara. Szeged, o. 5-9.)

kollektív cselekedetek (szociális történések) vagy jogi normák megvalósítását (pl. adásvétel tartalmi elemeinek teljesítése) vagy megsértését (pl. bűncselekmények, illetve szabálysértések elkövetése) jelentik. Instrukcionista szervezeti megközelítést - amely több elméleti irányzathoz táplálkozik - jól kifejezi Berger és Luckmann tanulmányában (Berger & Luckmann, 1971) az a megállapítás, miszerint az intézményesülés az a folyamat, ahogy egy működési mód rögződik és intézménnyé vagy intézményesültté válik.

A szabályozó alapú szemléletet meghaladó valódi áttörést mégis az ún. human relations (pl. Elton Mayo<sup>44</sup>) iskola érte el, amely általános tételeket és törvényszerűségeket (személyek érzelmi, pszichológiai, társadalmi sajátosságainak, csoportosulások interakcióinak hatása) ismert fel, sőt sikereredményeket ért el. Michel Crozier a szabályozási és emberi tényezők szintézisével lépett tovább, és kutatásának eredményeit – egy monopol ipari üzemet és egy párizsi könyvelőirodát vizsgálva - a Bürokrácia jelensége című művében (Crozier, Sebes Anna, & Kulcsár Kálmán, 1981) tárta a nyilvánosság elé. Az ő érdeme, hogy tisztán látja, ahogy a poroszos weberi modell már a múlté, hiszen „minél inkább diadalmaskodik ez a modell, annál kevésbé hatékony a szervezet”, valamint „egyetlen szervezet sem tudott soha és soha nem fog tudni úgy működni, mint egy gép.” (Crozier és mtsai., 1981, o. 34) A bürokratikus szervezet, mint gépezet illúziójának szertefoszlata mellett tisztán látja, hogy minden szervezet olyan társadalmi közegben működik, amely képes a döntések következményeinek teljes eltorzítására és negligálásra is. A racionálisnak tartott bürokratikus szervezet működése és eredményei ezáltal válnak irracionálissá. További kutatásai differenciáltak a szervezet kulturális környezetére (külső hatás) és az ettől nem hermetikusan megnyilvánuló szervezeti kultúra között. E két kultúra ugyanis kölcsönösen hat egymásra<sup>45</sup>. Crozier tehát a weberi bürokrácia demisztifikálása mellett a kulturális környezet jelentőségére, annak fejlesztésének lehetőségeire, sőt szükségességére mutatott rá. Megítélése szerint, ehhez „az szükséges, hogy az emberek új képességekre tegyenek szert, olyan egyéni képességekre, amellyel szembe tudnak nézni a pszichológiai feszültségekkel és olyan kollektív képességekre, amellyel kevesebb védelmen és több kölcsönhatáson alapuló játékokat meg tudják szervezni és fenn tudják tartani.” Ezzel összefüggésben a kultúrának van kiemelt jelentősége, hiszen „egy nemzet társadalmi jellemzői – amelyet a családi modellek, a szocializáció modelljei és a nevelés közvetítenek az egyénhez, és amelyet a társadalmi élet tapasztalatai állandóan erősítenek –

---

<sup>44</sup> George Elton Mayo a mai az ipar-szervezeti vezetés és irányítás fejlődésében beosztott szerepét és elismerését hangsúlyozta.

<sup>45</sup> Crozier példája az indiai kulturális környezet hatása az importált angol igazgatási kultúrára.

nagymértékben befolyásolják e képességek lehetséges kibontakozását. Ezek tehát rendkívül erős kényszerítő erőt jelentenek mindenfajta változással szemben.” (Crozier és mtsai., 1981, o. 36) Crozier szerint a bürokratikus szervezet, mint a szervezés egyik módja se nem hétköznapi, se nem pejoratív jelző, hanem az alábbiak összessége (Crozier és mtsai., 1981). Rögzített hatáskörök, amelyek elválasztják és egyértelművé teszik a résztvevők feladatait és a mellérendeltségi viszonyokat. Hierarchia, amely az alá- és fölérendelt státusokat teszi nyilvánvalóvá. Írásbeliség, amely az ellenőrizhetőséget, dokumentálhatóságot szolgálja. Szakképzettség, amely együtt jár a továbbképzésekkel a szakszerű ügyintézését szolgálja. A hivatalnokok kötelező kinevezése, amely kizárja a státusok öröklését. Meghatározott illetmény jár a tisztségviselőknek. Crozier a bürokráciáról két értelemben beszél: érti alatta a sajátos előjogokkal rendelkező hivatalnokréteget és az igazgatási szervek uralkodását is. Szerinte a bürokratikus szervezet elsősorban végrehajtó szervezet, amely a szemben álló társadalmi osztályok kiegyenlítettége esetén uralkodó helyzetbe vagy partner szerepbe kerülhet a politika kialakításában. Másodsorban a bürokraták sajátos szaktudásuk révén növelik az uralkodó (osztály) szerepét. A harmadik oka a bürokrácia súlyának, hogy bizonyos ügyekben a technikai szempontok fölényben vannak hatékonysági, méltányossági és egyéb szempontokkal szemben. A technikai szabályokat pedig a bürokraták ismerik. Ezzel összességében a bürokráciában bizonyos diszfunkciók jelennek meg. Ilyen a szabályokhoz önmagukért való ragaszkodás, függetlenül azok szellemétől és értéktartalmától. A döntéseknek nincs felelőse, mert az eljárási szabályok a döntési kompetenciákat felpuhítják. Az írásbeliség miatt túlzott formakényszert alkalmazhatnak a bürokraták, ezzel az érdemi eljárást megakasztják. A döntések túlbiztosítása, állásfoglalásokkal megerősítése és több döntéshozó közötti felosztása szintén akadályozza a hatékony ügyintézését. Az ügyfél vitathatatlan bizonyos fokú kiszolgáltatottsága miatt megjelenhet az arrogancia. És végül hiányozhat a bürokrácia fenti elemei közül néhány (pl. szakértelem, továbbképzés). Crozier megítélése szerint a „szervezet embere új kultúrát keres, amelynek nyitottnak kell lennie mindenki számára – vagyis tömegkultúrának kell lennie -, ugyanakkor eléggé élőnek ahhoz, hogy az egyéneket alkotó részvételre ösztönözze.” „Az ember hatalma önmaga felett azonban állandóan nő; a modern társadalmak pedig most kezdenek tudatában lenni annak, milyen cselekvési eszközök állnak rendelkezésükre önmaguk ellenőrzésre és megújítására.” Az egyes bürokratikus szervezetek – különösen a katonai karakterű szervezetek között – nem maradnak és nem is maradhatnak fenn. Milyen előnye van mégis az egyén számára, ha a közszolgálatban marad? Az egyén részvételének mértéke a

szándéka és egyéni beállítottságának kérdése. Különösen a Lewin iskola<sup>46</sup> képviselői tekintették a személy döntéshozatalban részvételének vágyát evidenciának, amelynek szándéka a vezetők előítéleten és szokásain bicsaklik meg. Más kutatók, mint például az amerikai Chris Argyris azt mutatta ki, hogy az egyének kedvezőtlenül tartják a döntéshozatalba történő bevonással járó változásokat (Lammers & Hickson, 2013, o. 154–155).

Főszabály szerint a modern jogintézmények érvényesítése más (szuverén) államoktól függetlenül történik, azok az adott jogintézmények érvényesítésére nincsenek hatással, függetlenül<sup>47</sup> attól, hogy elismerik-e ezt a jogosultságot. A függetlenséget árnyalja egyrészt az államelismerés kérdése a többi állam részéről, amely „*a jogalanyiség szempontjából deklaratív, vagyis az állam keletkezésének pillanatától kezdve minden elismeréstől függetlenül jogalanyiséggel rendelkezik. Az elismerés ugyan nem létesíti az állam nemzetközi jogalanyiségét, más vonatkozásban azonban mégis konstitutív, azaz vannak bizonyos joghatásai*” (Nagy Károly, 1999, o. 141). Ez azt jelenti, hogy egy állam jogalanyisége csak korlátozott, ha a környező államok nem hajlandóak elismerni. Másrészt az elismert államokat is egyre nagyobb mértékben érintik és korlátozzák nemzetközi jogi kötelezettségeik, amelyek komoly mértékben hatnak vissza az intézményi jogkörgyakorlásra is.

A modern jogintézmények valamennyien írásba foglaltak. Ez általában hiteles dokumentumokat (közlönyöket) jelent, amelyek nyilvánossága sokszor egyben az érvényesség feltétele is. Egyedül a jogintézmények egységes és elismert formában való közzétételei garantálhatják azok elismertségét, megközelítőleg egységes értelmezését, közismertségét. Számos jogintézmény működésében van nem írásos elemnek is helye, ahol az írásbeli jelleg másodlagos és leginkább egyértelműsítő vagy garanciális szerepet tölt be.

Kiemelkedően fontos, hogy a jogintézmények és az azokat alkalmazó bürokratikus szervezet képes legyen korrigálni magát, jogintézményeit, illetve azok diszfunkcióit. Szembe kell néznünk az időről időre ránk kényszerített változásokkal. A merev szervezetekben gyakran a legjelentéktelenebb szervezeti és humánpolitikai döntéseket is a szervezeti hierarchia csúcsán hozzák meg, miközben a döntést megalapozó információ oda csak lassan és torzítva jut el.

---

<sup>46</sup>Kurt Zadek Lewin német származású amerikai pszichológus egyike volt a modern társadalmi-, szervezeti- és alkalmazott pszichológia első képviselőinek.

<sup>47</sup> Max Weber jognak nevezi az olyan rendet vagy szabályrendszert, amelynek érvényessége „*általánosan biztosítva, hogy az emberek egy külön erre főkészült csoportja várhatóan (fizikai vagy pszichikai) kényszerrel alkalmaz a rend betartásának kikényszerítésére, illetve meg-szegésének megtorlására.*” (Max Weber: Gazdaság és társadalom 1., o. 60-61. Vö.: Max Weber: Gazdaság és társadalom: A megértő szociológia alapvonalai 2/1, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1992, o. 9-13.)

Ennek következménye, hogy gyakran a szervezetekben és jogintézményekben csak a legsúlyosabb diszfunkció indukál változtatásokat. A változtatásoknak viszont egyetemesnek és azonnalinak (nem fokozatosnak) kell lenniük, sokszor a válság az egyetlen elégséges indok a változtatáshoz (Crozier és mtsai., 1981, o. 299). Válságot ugyanúgy okozhat az aránytalan terhelés, a modernizációs- és versenyképességi, a háborúk, a gazdasági-politikai-társadalmi válságok sora, amelyek mind-mind kitűnő esélyek a változtatásokra. A bürokrácia egyszerűen túl merev válságok hiányában párhuzamosan fejlődni és felzárkózni a modern társadalmi fejlődés és globális kihívásokból fakadó változtatásokhoz.

A jogintézmények vizsgálata során elsősorban az írásban megfogalmazott és definiált jogintézményt (angolul: *black letter law*)<sup>48</sup> szükséges megvizsgálni. A vizsgálódás során vélelmezni szükséges, hogy az alaki jogforrás (jogszabályok) által megfogalmazott jogintézmény akár önkéntes teljesítés, akár szankció fenyegetése által, de mindenképpen teljesül. Nem kell jogszociológiai vizsgálódást tenni, hogy nyilvánvalóvá váljon minden jogalkalmazó számára, hogy a jogintézmények teljes körű érvényesülése utópia, hiszen több tízezernyi hatályos jogszabályok ismerete egész egyszerűen nem várható el. A jogkövetés hatékonyságának növelése lehet cél, amely képzett jogalkalmazók a fejlett technikai háttér meglétét feltételezi. Ezek után nyilvánvaló, hogy a jogérvényesülés többé-kevésbé lemarad (Gajduschek & Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (Budapest), 2008) a jogszabályok által konkrétan előírt elvárásoktól. Ugyanígy naiv hiba lenne, ha a kormányzati működést a közigazgatási joggal, a hozzátartozói viszonyokat az öröklési joggal, adásvételt a polgári joggal azonosítanánk. Természetes, hogy bizonyos élethelyzetek rendkívül komplexek és a kezelhetőségük érdekében a releváns elemeket célszerű kiszűrni, majd azokat elemezni és szabályozni, de a jogalkalmazó világgépe (Luhmann, Ziegert, & Kastner, 2004) sohasem egyenlő a társadalmi valósággal.

A jogintézmények kutatásának tradicionálisan másik szempontrendszere a jogot önmagában társadalmi jelenségként (*law in context*) kezeli és a jogot, mint társadalmi tényezőt kívánja kutatni. A kutatás okszerű, de rendkívül összetett több okból is. A kontinentális jogtudomány a jog alatt a pozitív jogot látja, azaz a hatáskörrel rendelkező szervek által, meghatározott eljárásrendben hozott és kihirdetett jogforrást. Az angolszász jogfelfogás ennél tágabb, így jogszabályok kiegészülnek még a precedensekkel. A jogtudomány így az írott jog törvényszerűségeit, összefüggéseit és dogmatikáját vizsgálja. A vizsgálódás tárgya egy

---

<sup>48</sup> A jogtudomány ebből a szempontból egyenlő az írott jog tudományával.

tökéletes(en érvényesülő) jogrendszer<sup>49</sup>. Az ennél lényegesen távolabb merészkedő jogszociológiai szemléletmód a népszokásokat (Tárkány Szücs, 2003), szokásjogot, jog változását és annak társadalompolitikai környezetét is a jog részének tekinti. Az összefüggések feltérképezése mellett kritikai megjegyzések és - de lege ferenda - javaslatok is megfogalmazásra kerülnek. A vizsgálódás kitér a gazdasági, politikai, társadalmi, jogi, valamint természeti és kulturális környezetre is. Célja meghatározni, hogy a társadalom hogyan értékeli és érzékeli a fenti környezetet – többek között a jogi szabályozást is. A jogalkalmazást tovább befolyásolhatják további irracionális elemek (jogalkalmazói tájékozatlanság vagy elfogultság, a tanúk és ügyfelek pontatlan vallomásaiból adódó tényállásorzítások, nyomozó- és vádhatóságot nyomasztó eredménykényszer, stb.), amelyek minden racionális jogalkalmazó számára tagadhatatlan evidencia kell legyen.

---

<sup>49</sup> Konkrét és gyakorlatias szabályozást tartalmaz az előzetes és utólagos hatásvizsgálatról szóló jelenleg hatályos 12/2016. (IV. 29.) MvM rendelet, amely rendeleti szintre emelte bizonyos hatékonysághoz és okszerűséghez kapcsolódó jogszociológiai elemeket.

## 1.2 A rekonverzió fogalmi keretei

Az értekezés alap kutatási problémája a szolgálatukat befejező katona társadalmi visszailleszkedése. Erre a kérdésre részben tudományosan, részben szűken értelmezve meghonosodott több fogalomkör, amelynek ismertetésére ebben az alfejezetben az új fogalom kidolgozása (8.1. alfejezet a humán rekonverzió új fogalmáról) érdekében van szükség. Az elméleti tisztázás kutatási célokban is megjelölt eleme, hogy mit is értünk-értettünk napjaink honvédségi szóhasználatában a rekonverzió fogalmába, illetve van-e általánosan használt és elismert definíciója a humán rekonverzióknak. Mindenképpen fontosnak tartom, hogy a kifejezés eredetét és alkalmazásának további tartalmát értekezésemben tisztázzam. A rekonverzió intézményének fogalmát először a francia szociológus, antropológus és filozófus *Pierre Bourdieu* használta legelőször, aki *Társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése című művében* (Bourdieu és mtsai., 1978, o. 165) a társadalmi elit vagyonának továbbadását és reprodukcióját értette alatta a '70-es években. A vagyonos családok társadalmi pozíciójuk, presztízsük és vagyonuk átörökítése helyett az iskoláztatás felé fordultak, amely így az elit státusz továbbadásának elsődleges eszközévé vált. A felsőbb társadalmi osztályok stratégiaváltása motiválta a társadalom teljes spektrumát a magasabb és kurrensebb végzettségek megszerzésére. Az oktatás, különösen a felsőoktatás révén behozott szellemi tőke - a családi és személyes kapcsolatok karöltve - a társadalmi tőke sokkal jobb kihasználását eredményezte. Az előnyös társadalmi kapcsolatok, azaz szociális tőke megszerzésébe és fejlesztésébe (networking), valamint a kulturális és szellemi tőke megteremtésébe (pl. felsőoktatási tanulmányok) fektetett gazdasági tőke később visszaváltható - azaz rekonvertálható - gazdasági tőkévé. Ez azt jelenti, hogy pénz- és időbefektetéssel megszerzett kapcsolatok és végzettség később magasabb jövedelemmé "rekonvertálható". A megszerzett vagyon nem garantálja az osztályba tartozást, hiszen aki nem tud az elit kulturális követelményeinek megfelelően viselkedni és megfelelő kapcsolatokat felmutatni, azt nem fogadják és nem hagyják érvényesülni a társadalmi elit.

A rekonverzió fogalma egy hadseregben, így a Magyar Honvédségben alkalmazott rekonverzió humánerőforrásban alkalmazott terminológia, amelyet Bourdieuval ellentétben nem a gazdasági tőke átalakítása szociális tőkévé, majd annak visszaalakítása gazdasági tőkévé, hanem a katonáknak a polgári életbe történő békés visszavezetésére és visszaintegrálására alkalmaznak. A bourdieui rekonverzió analógiájaként ez úgy értelmezhető, hogy a társadalom védelmében kiképzett humántőke (katona) társadalmi visszaintegrálásával a befektetett



humántőke visszaforgatása valósul meg.

Bourdieu esetében a befektetés gyümölcsei a felsőfokú végzettség (diploma) megszerzése és az elit társadalmi státusz megőrzése, a katonák esetében pedig a társadalom védelme és az egyén szociális biztonsága. A katonák humán rekonverziójának említett fogalmát ugyan a humánerőforrás gazdálkodásban alkalmazzák - jelenleg szinte kizárólag hadsereggel kapcsolatban alkalmazott fogalom -, de szorosan összefügg infrastrukturális, gazdasági és politikai változásokkal. A Magyar Honvédségben 1992-től szolgálnak egyre nagyobb számban határozott idejű jogviszonnal rendelkező szerződéses jogviszonyban álló katonák. Alkalmazásuk jellemzően a legénységi, illetve az altiszti állománycsoportban kezdődött, amelyekben a beosztásokból adódó terhelések miatt a lehetséges szolgálati idő fizikai alkalmasság miatt is rövidebb. Tehát már a '90-es évek végétől megkezdődött a tervezés, hogy mi történjen velük, ha letelik a szolgálatuk. Ebben a tervezési folyamatban született meg a problémakörre a rekonverzió kifejezés. Modern, demokratikus berendezkedés mellett olyan, a későbbiekben részletesen elemzett karriertámogatási és tanácsadási rendszert, programot és folyamatot (semmiképpen nem egyszeri hivatali aktust) jelent, amely a meghatározott kizáró okok hiányában leszerelő katonák társadalmi integrációját szolgálja. A hadseregben töltött, általában hosszabb - akár több évtizedes - időszak miatt a leszerelés előtt álló, illetve leszerelt katona általában hasonló viszonyokat, presztízst, társadalmi állást és hatáskört keres a civil szférában, mint szolgálati jogviszonya alatt, ezért általában a civil munkaköröknél hosszú távú munkahelyi biztonságra és társadalombiztosításra is komoly elvárás jelentkezik. És nem utolsósorban legalább a hadseregben megismert javadalmazást várja el. Hogy melyik elvárás milyen súllyal esik latba, azt a leszerelő egyénisége és szociális helyzete dönti el. Ugyanígy különbséget jelent, hogy a rekonverziós felkészítést már hónapokkal, sőt - képzés tekintetében - évekkel korábban is meg lehet kezdeni. A gyorsan változó piaci viszonyok és a munka biztosítása érdekében a civil foglalkoztató a felmondással viszont általában az utolsó percig vár. A rekonverzióknak magába kell foglalnia a szakképzettségek, végzettségek és munkatapasztalat elemzését, illetve ezek pontos analizálása eredményeként személyre szabott karrierterv felvázolását. Gyakran lehet még a civil végzettség érdekében további képzettség megszerzésére, esetleg mentális és álláskeresési tanácsadásra is. A Magyar Honvédség szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hogy sikeres elhelyezkedés esetén egy munkaügyi per esélye minimálisra zuhan és a perrel együtt elkerülhető a felmondási időszakban az előjáró-beosztott terhelt kapcsolat is, illetve nem csökken a többi szolgálatot teljesítő biztonságérzete sem.

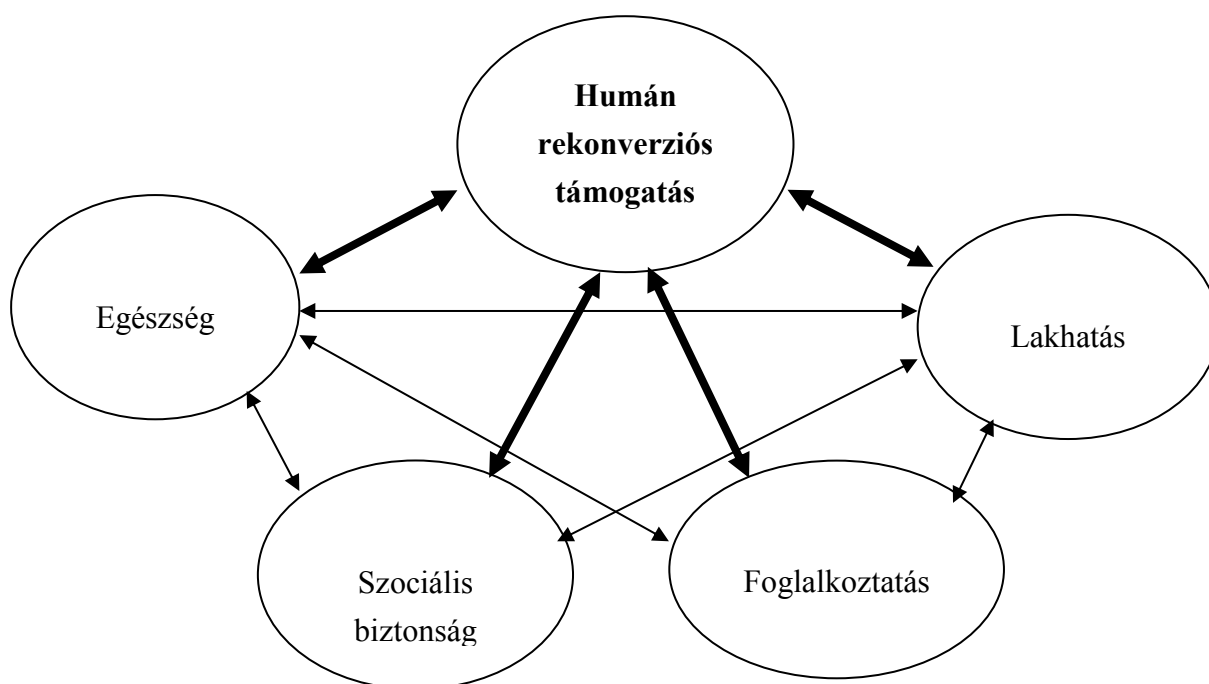
A Magyar Hadtudományi Társaság Hadtudományi Lexikona (Szabó & Magyar

Hadtudományi Társaság, 1995) a humán rekonverzió fogalmát egyáltalán nem is tartalmazza. A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) kizárólag a humánpolitikai fogalmát adja meg a rekonverzióknak, amely így hangzik: *"személyi állomány tagja munkaerőpiaci visszailleszkedésének támogatása (szakképzés pénzügyi támogatásával, szakmai konzultáció biztosításával, csoportos tréning szervezésével)"*. Mindenképpen említést érdemel, hogy már jóval korábban bekerült a fogalomkörbe a Magyar Honvédségben és a polgári foglalkoztatásban is hasznosítható tudás a katonai felkészítés, valamint a (ki)képzés során. A Magyar Hadtudományi Társaság *Hadtudományi Lexikon* (Szabó & Magyar Hadtudományi Társaság, 1995) a humán rekonverzió fogalmát nem tartalmazza ugyan, de ismeri viszont a *konvertálható (katonai) tudás* definícióját, amely *"a hivatásos katonai szolgálat vállalásának feltételül elvégzendő katonai iskolák (tiszthelyettesi iskola, tiszti iskola, katonai akadémia) által biztosított műveltséganyagnak, gyakorlati készségnek és képességnek az a jellemzője, hogy az a polgári életben a civil munkaerőpiaci viszonyok között is értékesíthető legyen, legalábbis az egzisztenciális helyzet megőrizhetőségében. A modern hadseregekben az egészséges szelekciót, a pályán való tömeges megrekedések elkerülését szolgálja a katonai pálya átjárhatósága, amikor is a civil specialisták beléphetnek a védelmi szektor munkahelyeire, és katonák is - a szervezet által v. saját elhatározásból - akadálytalanul átléphetnek a civil életbe. Azokban az esetekben, amikor a hadsereg képes a munkaerőpiaccal versengő életstandardok biztosítására, valamint versenyrendszerű szelektív mechanizmusokat működtet a vezetői kiválasztásban, ugyanakkor nem híve a katonák mobilitását akadályozó adminisztratív visszatartásnak, s a civil érvényesülés lehetőségének teljes biztosításával is csökkenteni kívánja a katonai szolgálatot vállalók kockázatát, ott a konvertálható katonai tudás természetszerűleg jellemzi a katonai képzettséget."*

*A harmadik feltételezésem volt, hogy a magyar katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei csak részben vannak kidolgozva és a munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódnak, ezért hatékonyságuk jelentősen korlátozott. A fenti elemzéssel igazoltnak látom ezen harmadik hipotézisem, hiszen a rekonverzió jelenlegi megfogalmazása részben kidolgozott, bizonytalan, esetleges és munkaerőpiaci visszailleszkedésre korlátozódik. A rendszertani bizonytalanságok elkerülése érdekében tudományos alapossággal megfogalmazott rekonverziós fogalomra van szükség, ezért a humán rekonverzióknak egy szűkebb és tágabb értelmezését is kezelni kell.*

### 1.3 Humán rekonverzió holisztikus értelmezése

A humán rekonverzió holisztikus megközelítése azt jelenti, hogy a leszerelő társadalmi visszailleszkedése során nem csak a szolgálattal összefüggő esetleges veszteségeit kell orvosolni, hanem egészségügyi, pszichológiai, lakhatási, szociális, elhelyezkedési és szociális kérdéseket is. A Sims-Vaughan-Theologis-Boal-Osilla-féle holisztikus modell azt mutatja meg, hogy melyek azok az alapvető igények, amelyek leszerelést követően felmerülhetnek. Esszenciális tényező az egészség (1) különösen a poszttraumás stressz rendellenesség (PTSD) és a depresszió, szociális biztonság (2); lakhatás (3) és a foglalkoztatás (4), amelyek mindegyike várhatóan befolyásolni fogja<sup>50</sup> a másik hármat (erre utalnak a kétirányú nyilak). Az ábra megmutatja azokat a humán rekonverziós alapellátásokat, amelyek a leszerelők esszenciális igényeit ki tudják elégíteni oly módon és mértékben, hogy a társadalmi reintegrációjuk teljes legyen.



**1. ábra. Humán rekonverzió holisztikus modellje** (Sims, Vaughan, Theologis, Boal, & Osilla, 2015, o. 3) *alapján* (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

<sup>50</sup> Mentális egészség feltétele a megfelelő foglalkoztatásnak, a szociális biztonság a lakhatásnak, a foglalkoztatás a szociális biztonságának, stb.

*A testi és lelki egészség* igénye el nem vitatható jog és minden egyéb igényt megelőző a leszerelők részről. Nincs jelentősége, hogy azok szolgálati jogviszonnyal összefüggenek (pl. harcérinkezés során szerzett lelki és fizikai sérülések), vagy a leszerelést követő megrázkódtatások, a társadalmi visszailleszkedés eredményeként keletkeztek. Legújabbban kihívásként jelentkezik azoknak a volt katonáknak továbbfoglalkoztatása és társadalmi integrációja, akiknek az életét a orvostudomány fejlődésével a legutóbbi időkig nem lehetett megmenteni, teljes felépülésükre pedig még nincs lehetőség és foglalkoztatásukra pedig tapasztalat (VA/DoD Clinical Practice Guideline for Management of Concussion/Mild Traumatic Brain Injury, 2009). A gyógyítás történhet állami fenntartású intézményekben, de korlátozódhat a kezelés közvetlen finanszírozására is (Tanielian and Jaycox, 2008; IOM, 2010).

*A szociális biztonság* hiánya, az elégtelen társadalmi támogatás és a társadalmi interakciók megrikulása a legtöbb esetben tartós depresszió kialakulásához vezet (Lara és Klein, 1999; Star és Davila, 2008). Egy vietnami háború utáni átfogó kutatás eredménye alapján a veteránokat fenyegető legnagyobb kockázati tényező a hajléktalanság, amely szintén a társadalmi elszigeteltséghez kapcsolódik (Rosenheck és Fontana, 1994). A barátok, rokonok és bajtársak vagy éppen szakemberek gyakori megkeresése és kapcsolatfelvétele lehetővé teszi, hogy bizalmas formában tanácsot, útmutatást és segítségnyújtást kapjanak a leszerelők életük „egyenesbe hozásához”. Sok esetben már a problémák kibeszélése is hatalmas segítséget jelent (Sims és mtsai., 2015, o. 5).

*A lakhatás* kérdése kiemelten fontos, mert ennek megoldatlansága esetén a leszerelő olyan körülmények közé juthat, amelynek a teljes fizikai, lelki és anyagi leépülés az eredménye. Megoldás lehet a kormányzati finanszírozásban álló szociális otthonok fenntartása, az albérleti támogatás, valamint a hitelek átvállalása (Sims és mtsai., 2015, o. 26–27).

*A foglalkoztatás* hiánya ugyanazokkal a sajnálatos következményekkel járhat, mint a lakhatásé. Az elhelyezkedés elősegítésére két klasszikus megoldás létezik. A közvetlen megoldás a direkt foglalkoztatás, állasközvetítés, előnyben részesítés (pl. társadalombiztosítási kedvezmények) álláskeresésnél. A közvetett támogatás, amikor az álláskereső olyan képzést (diploma, szakképzés, tanfolyami képzés, stb.) vagy felkészítést (tárgyalástechnikai, önéletrajzírási, stb.) kap, amely értékesebbé teszi a munkaerőpiacon (Sims és mtsai., 2015, o. 25–26).

## 1.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Összegzésként a fejezetben vázlatosan áttekintett elméletekben az intézményesülés kérdését szervezeten belüli dimenziókra, végül a humán rekonverzió intézményesítésére szűkítettem és annak részelemeit ismertettem. A fentiekből arra következtettem, hogy az intézményesülés tartalmát tekintve hangsúlyozni kell azt is, hogy a kereteken túl, amelyek jogszabályi, szervezeti és egyéb dimenziókat is jelenthetnek, fontos jellemzője az intézmény fogalmának, hogy értéktelített, az intézmény az társadalom, vagy annak alrendszere szövetébe beleszövődik, követi a mikro- vagy makrotársadalmi változásokat.

Ennek következtében azt vizsgáltam, milyen fogalmak állnak rendelkezésre, amelyek részben lefedik a humán rekonverzió tartalmát és lényegét (Szabó & Magyar Hadtudományi Társaság, 1995) és kutatásaim alapján a hazai humán rekonverzió intézményének jelenleg részleges, kizárólag leszerelők munkaerőpiaci visszailleszkedésére korlátozódó fogalma (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) létezik, ezzel bizonyítottam, hogy a katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei jelenleg részben vannak kidolgozva, ezért hatékonyságuk korlátozott. A humán rekonverzió holisztikus értelmezésével (Sims és mtsai., 2015) pedig vázoltam, hogy a leszerelők átfogó társadalmi beilleszkedésének ezeken felül még milyen elemei és eszközei lehetnek. A humán rekonverzió korszerű fogalmának megalkotásához a hazai és nemzetközi jogtörténet, valamint a hatályos nemzetközi szabályozás vizsgálatára van szükség. Az intézményesülés általános fogalmát, a humán rekonverzió holisztikus megközelítését azért is tartottam szükségesnek ismertetni és kibontani szélesebb elméleti síkon, mert az értekezés későbbi fejezeteiben igyekszem rámutatni, hogy az intézményesülés egyik oka, hogy általában a haderő sajátos szervezetében hiányoztak bizonyos adekvát lépések, amelyek lehetővé tették volna a humán rekonverzió szerves beépülését a tágabb társadalmi és a szűkebb szervezeti környezetbe, illetve mindennapi gyakorlatba. A humán rekonverzió megalkotásához hazai jogtörténeti és külföldi hatályos minták és szabályozások vizsgálata szükséges és a kidolgozandó fogalomnak magában kell foglalnia a jogosultak körét és az ellátás célját is, amelynek a következő fejezetekben teszek eleget.

## 2 REKONVERZIÓ NEMZETKÖZI TÖRTÉNETÉNEK ÁTTEKINTÉSE

### 2.1 Rekonverzió ókori gyökerei

A kiszolgált és általában a szolgálatukat befejező katonák visszailleszkedésének eseteit a történetírás, legendák, sőt mesék és versek az ókortól (Hebblewhite, 2016) megörökítik. De miért volt mindig is nem csupán a hadseregek, hanem ösztársadalmi kérdés a szolgálatukat befejező katonák visszailleszkedése? Egyrészt a háborúskodással együtt járó terhek, lelki és fizikai sérülések sohasem tették lehetővé az élethosszig tartó szolgálatot, másrészt történelmi vagy politikai okokból leszerelt katonák - akkori kifejezéssel éve - „szélnek eresztése” mindig is óriási társadalmi kockázatot<sup>51</sup> jelentett, amelyet minden felelősen gondolkodó politikai és katonai vezető kezelte. A humán rekonverzió szükségessége egész addig nem merült fel, ameddig a katonáskodás a módosabb társadalmi rétegek privilégiuma és egyben kötelezettsége volt.

Az ókori görög nehézgyalogosok (hoplita) eleve földbirtokkal rendelkező földművesek voltak, a lovasok pedig a társadalom elitéből verbuválódtak, akik eleve rendelkeztek annyi vagyonnal, hogy lovat tarthassanak fenn. Őket kiegészítették ugyan népfelkelő jellegű könnyűgyalogosokkal, de az ilyen egységek száma poliszonként csak ritkán volt nagyobb ezer főnél. Különleges helyzete volt Spártának, ahol a polgárság csakis katonáskodással foglalkozhatott és a kereskedelmet, valamint az iparűzést eleve tiltották számukra. A humán rekonverzió intézményesítésének szükségessége a polisz állami berendezkedése és a társadalom militarizált jellege miatt eleve fel sem merült: 30 éves koruk előtt össze sem költözhetek családjukkal (még ha házások is voltak) és 60 éves korukig hadkötelesek maradtak. Az ókori görögök esetében a katonáskodás joga és kötelezettsége ekkor összeforrott a vagyonnal, ez utóbbi pedig mentesítette a poliszokat a leszerelőkről való gondoskodás kötelezettsége alól.

Az ókori Róma hadszervezetének (*comitia centuriata*) alapja Servius Tullius<sup>52</sup> király nevéhez kötődik. A polgárokat öt vagyoni osztályba sorolta, amely századok (*centúriák*) kialakításának alapja volt. A legmagasabb vagyoni osztályba tartozókból 98 századot állított ki, amelyekből a leggazdagabbak alkották a lovas századokat, a többiek a nehézfegyverzetű gyalogság alapját képezték. A második harmadik és negyedik vagyoni osztályba tartozók

---

<sup>51</sup> Lásd bővebben a humán rekonverzió hiányából és hiányosságából adódó makro-, mezzo- és mikro szintű kockázatokat (6. fejezet)

<sup>52</sup> Az ókori Római Királyság 6. uralkodója (Kr. e. 578–534). Nevéhez fűződik a római hadkötelezettség és az adórendszer kialakítása.

osztályonként húsz-húsz századot állítottak ki, valamint az ötödik osztály 30 századával együtt ők alkották a könnyűfegyverzetű gyalogságot. Külön két-két századba sorolta a harcolókat támogató kézműveseket. *Vagyon volt tehát az alapja az egyes századok fegyverzetének*: minél módosabb vagyoni osztályba tartozott a hadköteles, annál költségesebb fegyverzettel kellett rendelkeznie. *A vagyonnak pedig rekonverziós hatása is volt*: a hadköteles nem lehetett nincstelen, így a fegyveres konfliktusok után rendszerint megfelelő vagyonnal rendelkezett a polgári élet folytatásához.

Az ősi római törvények (ti. Tulliusi alkotmány) sem garantálták (Alföldy Géza, 2002) a hazatérők rekonverzióját, amely kudarcát leginkább az ún. *adósrabszolgaság* intézményének (Földi András, Hamza Gábor, Brósz Róbert, Pólay Elemér, & Rihmer Zoltán, 2014, o. 195) kialakulása és megerősödése mutatja. Ez a rabszolgaságnak az a formája, amellyel a fizetéképtelen római polgárt a hitelezője rabszolgaságba taszíthatta. A hitelező adósát ünnepélyes szöveg elmondása mellett a főtisztviselő (*praetor*) elé vitte, aki a rabszolgává minősíthette az adóst. Az adóst minősítése pillanatától rabszolgának tekintették, így védekezésre lehetősége sem volt. Ha nem lépett fel senki kezesként és nem fizette ki az adósságot, akkor a hitelező legfeljebb hatvan napig tarthatta bilincsben. Ha ez az időszak eredménytelenül telt el, az adóst megölték vagy a Tiberis folyón túlra adták el (Rómán belül nem lehetett a rabszolgává tett polgárt eladni). A császárság korában a rabszolgává válás okai kibővültek (pl. a római hadseregből dezertálók automatikusan rabszolgává váltak), még végül i.e. 326-ban az adósrabszolgaság intézményét eltörölték. Az adósrabszolgaság betiltása után az adósnak „csupán” le kellett dolgoznia tartozását. Az ókori Róma esetében az i.e. II. században a rekonverzió szempontjából kiemelkedő jelenséget találunk: a római polgároknak ugyanis 46 éves korukig, ha lovasok voltak, tíz éven át, ha gyalogosok, húsz éven át kell katonai szolgálatot teljesíteniük, kivéve azokat, akiknek vagyona kevesebb négyszáz denariusnál. Ez azt jelenti, hogy aki nem rendelkezett megfelelő vagyonnal, ez a tény katonáskodásra eleve mentesítette őt - elébe menve a későbbi rekonverzió szükségességének. A katonáskodás miatti folyamatos távollét a földművelés elhanyagolásával járt, ami a fölterületek műveletlenségét okozta, miközben az újabb meghódított területek az itáliai termőföldárakat egyébként is leszorították. Ez a földbirtokok koncentrálódásához (nagybirtokosok) és katonák elszegényedéséhez vezetett. Az elszegényedett polgárokat pedig éppen vagyontalanságuk miatt nem lehetett vagyon alapján besorozni, a hosszú távollét miatti eladósodás réme pedig az önként jelentkezőket demoralizálta. Tiberius Gracchus néptribunus i.e. 133-ban ezért az i.e. 367-es Licinus-Sextius-féle földreformokat (Havas és mtsai., 2007) akarta érvényesíteni, amely a közföldről (*ager*

*publicus*) egy személy 1000 iugerumnyi (252 hektárnyi) területet bérelhessen. A kisbirtokos gazdálkodás felfejlesztése a vagyonos, személyükben is érintett arisztokrácia ellenállásán megtört és a reform kezdeményezője az életével fizetett. Öccse, Caius Gracchus a földreformokat egy kiterjesztettebb formában akarta megvalósítani, de ez a próbálkozás is sikertelen maradt.

*A hadkötelezettség és magánvagyon közötti kapcsolat i.e. 107-ben szűnt meg* először a történelemben. A szolgálatát befejező katonáról való gondoskodás bevezetésének történelmi gyökerei az i.e. I. századig nyúlnak vissza, amikor Gaius Marius<sup>53</sup>afrikai hadjárata során nem csak hivatásosokat, hanem római önkénteseket is vihetett. Marius volt az első a világtörténelemben, aki bevezette a mai napig alkalmazott pénzbeli végkielégítés (*praemia militiae*) intézményét. Az intézmény fejlettségének csúcsát a császárkor végén érte el, amikor négyféle jogcímen kaptak a katonák végkielégítést (Hebblewhite, 2016). A mariusi hadseregreform és vele a nagy összegű végkielégítés a római hadsereg történetét is végig kísérte, amely végül olyan mértékűvé duzzadt, hogy az első császár a birodalom pénzügyi egyensúlyának megtartása érdekében kénytelen volt csökkenteni (*The Augustan Empire, 43 B.C. - A.D. 69*, 2010, o. 894). A *capite censi*, azaz a „fej szerint becsültek” hamar bizonyították rátermettségüket, de Róma vezetői sokáig nem értették meg milyen veszélyeket jelent, ha a szolgálatukat befejező katona sorsának rendezése során passzívak maradnak. Jól felfogott érdekükben megtették ezt helyettük a parancsnokaik, akik gondoskodtak a katonáikról, így évszázadokon át a római légiók a hadvezéreikhez voltak elsődlegesen hűségesek az állam helyett, ami Róma történelmét többször alapjaiban befolyásolta<sup>54</sup>. A bevonuló újoncok először a hadvezérnek, majd a császárnak tettek esküt. Az evocatic, azaz kiszolgált római katonák, akik a szenátus által küldött megbízott (legatus) felszólítására (evocatio) újra szolgálatba álltak. Gyakorlottságukat, helytállásukat, kipróbáltságukat és megbízhatóságukat minden hadvezér rendkívül nagyra becsülte, ezért rangban és zsoldban közvetlenül a századosok (centuriok) után álltak és kizárólag fegyveres ütközetben vetették be őket. A fegyveres szolgálat végével a római katonák veteránokká váltak.

A katonáskodás terheinek átvétele a módosabb osztályoktól tehát már a római köztársaság idején megkezdődött és néhány évszázadnyi kitérő (pl. lovagkor) után a mai napig

---

<sup>53</sup>Caius Marius (Cereatae, Kr. e. 157 – Róma, Kr. e. 86. január 13.) néppárti, római politikus, hadvezér, hétszeres consul volt.

<sup>54</sup>235. március 20-án került hatalomra Maximinus Thrax - megnyitva ezzel a katonacsászárok sorát. Maximinus hároméves uralmával kezdődött meg az ún. katonacsászárok 284-ig tartó zűrzavaros korszaka az ókori római történelemben, amely során egy uralkodó megközelítően két esztendeig uralkodott.



tart. Ennek hatására a vagyontalan vagy szerényebb vagyonnal rendelkezők rekonverziója állami feladattá vált. A kezdetektől érdemi és felelős választ kellett és kell adni az önhibáján kívül leszerelt katona rekonverziójára, függetlenül a szolgálati ideje hosszára, hiszen ők életük legaktívabb szakaszában elköteleződtek, átvették a fegyveres küzdelem terhét a társadalom többi tagjától és akár békeidőszakban is kockáztatják életüket. Az elszegényedett parasztság már képtelen volt önmagát felfegyverezni. Az állandó háborúskodás miatt távollévők földjét felvásárolták a nagybirtokosok. Itáliában pedig már nem voltak szabad földterületek, ahová a veteránok letelepedtek volna. *"Még az Itáliában élő vadállatoknak is van barlangja vagy búvóhelye, ahol meghúzzák magukat, de azoknak, akik harcolnak és meghalnak Itáliáért, egyebük sincs a levegőnél és a világosságnál, nincs házuk, nincs hová lehajtaniuk a fejüket, földönfutóként kóborolnak a gyermekeikkel és feleségükkel. A hadvezérek hazudnak a katonáknak, amikor a csatákban arra biztatják őket, hogy ők seik sírjáért és templomaiért harcoljanak az ellenséggel, hiszen ezek közül a rómaiak közül nincs egynek sem családi oltára, nincs ősi temetkezőhelye, vadidegenek fényűzéséért és vagyonáért harcolnak és halnak meg, a világ urainak hívják őket, de nincs egy talpalatnyi földjük sem."* - jegyzi fel két évszázaddal később a történetíró<sup>55</sup>. Ezt a hiányosságot később a provinciák földjei és zsoldos hadsereg felállítása oldották meg. Először *(termő)föld*<sup>56</sup> vagy más célú ingatlan juttatásával, bizonyos kiváltságok, mentességek (*immunitas*) biztosításával oldották meg a leszerelt római katonák egzisztenciális gondjait, amelyek mellé, majd ezek helyébe – a termelőerők fejlődésével - pénz lépett. Nézzük ezeket részletesen. Az idegen származású katonák jogosultsága a római polgárjog volt: kevésbé urbanizált területekről érkezők katonai szolgálatuk befejeztével – jutalmul - római polgárrá (*civitas Romana*) váltak. Mit jelentett ez esetükben? A *civitas Romana* jogok és kötelességek sorát jelentette (Havas és mtsai., 2007). Ide tartoztak a szavazati jog, a szerződés kötés joga, az érvényes házasságkötés joga, az öröklés joga, az adófizetés kötelezettsége, de még a tóga viselésének joga is csak a teljes jogú római polgárt illette meg. A katonai pálya még a római polgárjoggal rendelkezőknek is többletjogosultságot adott: megnyitotta a politikai és közigazgatási pálya lehetőségét. A hivatali karrier (*cursus honorum*) rendjét először ugyanis Kr. e. 197-ben szabályozták: a *consulatus* előtt kötelezővé tették a

---

<sup>55</sup>Lucius Mestrius Plutarchus (46-120) görög származású római történet- és életrajzíró

<sup>56</sup> A földosztás jelentőségét a leszerelt katonák esetében a mai napig nem lehet eléggé hangsúlyozni. Az első világháborúban a földosztás lehetőségét eleve meglebegtették a bevonulóknak. A világháború után Teleki Pál gróf kormánya leszerelt katonáknak is jutott termőföldet, a Kállay-kormány pedig még nagyobb arányú, hazánk termőterületének közel 90%-át érintő földosztást tervezett. A termelőeszközök, termelési ismeretek és tőke hiánya miatt napjainkban termőföldet nincs értelme osztani, de a közszolgálatban egyedül álló a katonák szolgálati lakás piaci ár alatti megvásárlásának jogosultsága.

*praetura* (praetori, azaz főhivatalnoki tisztség) viselését, valamint a Kr. e. 180-ban hozott *lex Villia annalis a quaestura*<sup>57</sup> viselését egy évtizedes katonai szolgálathoz kötötte. A katonai múlt és a vele járó fegyelmezettség, elkötelezettség évszázadokon át pozitívan hatott Róma politikájára és a közigazgatásának moráljára. A leszerelők *kiváltságai* a végtisztesség, büntetések és közérdekű munkák területén mutatkozott meg. A katonák béréből rendszeresen levontak bizonyos összeget, amely a temetési költségeket fedezte: ha békeidőben történt a haláleset, külön szertartás keretei között helyezték örök nyugalomra, ha háborúban, akkor általában a halottakat tömegesen égették el. Bűncselekmények (delicta) elkövetése esetén a büntetés-végrehajtás során bizonyos büntetések<sup>58</sup> (botozás, vadállatok elé vetés, bányamunka, hajóépítés, stb.) volt katonákkal és később gyermekeikkel szemben nem voltak végrehajthatók. Kiváltságos városba költözve a város polgárait megillető kiváltságok a veteránokat is megillették. Közmunkát<sup>59</sup> viszont kötelesek voltak végezni. Adószedésre sem voltak kötelezhetők<sup>60</sup>, de ha elvállaltak ilyen munkakört, akkor semmilyen megkülönböztetésben nem részesültek. A leszerelők juttatásai közül – tekintve az ókori értékek hierarchiájára – a *földjuttatás a legfontosabb*. (Ez nem feltételen jelentett csupán termőföldet<sup>61</sup>.) A földmérők ilyenkor nagy kiterjedésű, négyzet alapú területeket mértek ki és adtak át a veteránoknak a leigázott népek földjeiből. Sulla intézkedései között szerepelt hűséges katonáinak megjutalmazása: törvényt (lex Cornelia agraria) hozott, hogy „szerte Itáliában az egyes városokhoz tartozó nagy kiterjedésű, meg nem művelt vagy büntetésként elkobzott földeket a vele harcoló 23 légió kiszolgált katonái között osztotta szét.” Augustus császár 300 000 veteránt<sup>62</sup> szülőföldjükön vagy a meghódított területeken, kolóniákban telepített le a provinciákon. A császár letelepítési intézkedései egyaránt célozták a veteránok rekonverzióját, a meghódított területek pacifizálását és romanizálását, valamint a császár azon szándékát, hogy a fegyverforgatásban jártas veteránok a későbbiekben a fiatal császárság stabilitását ne veszélyeztethessék. A veteránok épületei a kolóniákban a római városokra jellemző építési technikát és formát idézték: számos lakásra osztott, társasház jellegű építményekben (*insulae*)

---

<sup>57</sup> Legalacsonyabb rangú római választott tisztviselő.

<sup>58</sup> Ulpianus a De officio proconsulis harmadik könyve

<sup>59</sup> Ulpianus a De officio proconsulis negyedik könyve

<sup>60</sup> Paulus a De cognitionibus könyve

<sup>61</sup> Hazánk területén, Pannóniában letelepített veteránok például fellázdak, mert sokuk köves vagy mocsaras, terméketlen földet kapott (Kunc Adolf - Kárpáti Kelemen (1896): Szombathely-Savaria r. t. város monographiája. 1880-1894).

<sup>62</sup> Res Gestae, azaz Augustus császár által megfogalmazott szöveg (Kr.u. I. század), melyben Augustus maga számol be tetteiről.

laktak, amelyben egy-egy veterán család élt. A megszállás természetesen a római hadigépezet feladata maradt, de ha mozgósításkor ezeket elvezényelték, a megszállás a kolóniák feladata maradt. A negyed évszázados – praetorianusok esetében 16 éves – katonai múlt a kolóniák lakóinak mindennapjaira rányomta bélyegét: leszerelésük után még évtizedekig utolsó harci egységük tagjaként határozták meg magukat és sokuk annak támaszpontja mellett telepedett le. Sokan helyi asszonyt vettek feleségül. Fiaik is gyakran szereltek fel, illetve lányaik váltak katoná vagy veterán feleségévé. A leszerelők „letéti pénztára” volt a kiválasztott *signiferek* által őrzött összeg. A katonák ugyanis a nekik juttatott *donativum* (császárok által jeles alkalmakkor osztott pénzjutalom) felét helyezték letétbe a jelvényeknél és ott maguk őrizték, nehogy a sátorközösség tagjai elpazarolják. A szolgálati kiadásait a rendes ellátmányból fizették, de az összes *donativum* felével tábori magánvagyonuk gyarapodott. Ennek célja volt, hogy a katonák állhatatosságát (dezertálás esetén a *donativum* elveszett) vagyonuk féltése által növeljék. Századonként tíz zsákot osztottak ki, melyekben ezt az összeget letétbe elhelyezték és „leszerelési segélyként” juttatták vissza. Melléjük adtak egy tizenegyediket is temetkezési költségek begyűjtése céljára, hogy ebből fedezzék a sátorközösség elesett tagjainak temetkezését.

## 2.2 Rekonverzió középkori gyökerei

A kiválóan képzett és vezetett római hadsereg az V. századra az akkor ismert világ nagy részét meghódította. Cizellált jogrendet dolgoztak ki, amelynek hatása mai napig tart. Romulus Augustus császár trónfosztásával (476), a centralizált római hadsereggel együtt a kifinomult humán rekonverziós szabályozás is eltűnt. Akár nemzetségenként, akár törzsenként telepedtek le a Római Birodalmat megszálló germánok a megszállt vidékeken nem sokkal a szállások elfoglalása után törzsfői centrumok alakultak. Ezek a törzsfői központok a hadviselés, a diplomácia, a bírászkodás és a társadalomigazgatás szerveivé váltak. Ezekben a törzsi államokban megtalálhatók voltak az állammá alakulás kezdeményei: az állami funkciók és keretek többsége már élt e központokban. A törzsek általában elkülönülten folytatták életüket, saját hadjáratokat szerveztek. A kora középkor törzsi államainak hadseregeiben a katonákról való gondoskodás teljesen eseti jellegű volt és a törzsek tagjaira hárult. A középkor későbbi szakaszában a hadsereg tagjainak humán rekonverziós feladatait rendkívül fragmentáltan a szerzetesrendek intézményesítették. A gondoskodás (*istápolás*) kizárólag keresztényi megnyilvánulásként volt értelmezhető és szinte kizárólagosan a sebesültek, valamint betegek gyógyítására korlátozódott. Ezek az egyház révén jöttek létre és működésük az adományoktól

függött. Egyedülálló a Máltai Lovagrend története: a johanniták (ispotályosok) alapításkor (1113) csupán a saját kórházaik betegeinek gyógyításával foglalkoztak, majd a rend működésének hangsúlya áttolódott a fegyveres harcra és a zarándokok védelmére. A XII. század közepére alakult ki a rend kettős (katonai és gyógyító) profilja, jelenlegihez hasonló szervezete, valamint regulái („Magyar Máltai Lovagrend”, 2018). Európa nagyobb városaiban éppen ez időtájt a bányászok keresetük egy részét rendszeres tagdíjként fizetve bányatársulásokban vagy bányabukszában tartották. A céhek tagjai is rendszeres tagdíjat fizettek, amelynek fejében betegség vagy baleset esetén orvosi kezelésük egy részét fedezték belőle („A Pallas nagy lexikona [az alaplómű”, 2001). A hadseregek tagjainál ilyen intézményes gondoskodásra a középkorban nem került sor, de a hadseregek vezetési elveiben, felépítésében és - az értekezés szempontjából leglényegesebb – létszámában gyökeres átalakulások történtek. A nehézpáncélos lovasság háttérbe szorult, létszáma és szerepe csökkent. Felértékelődött a gyalogság, amelynek létszáma is megtöbbszöröződött. Széles körben elterjedtek a tűzfegyverek (kézifegyverek és tüzérség), amely a várostromok teljes átalakulását és elhúzódtát eredményezte. A hadjáratok elhúzódtak, akár hosszú évekre is, ezzel felértékelődött a hadviselő felek gazdasági teherbíró képessége. Ez központosítással, politikai és gazdasági centralizációval járt. Az értekezés szempontjából legnagyobb jelentőségű változás a hadseregek létszámának exponenciális növekedése volt, amellyel megerősödött a hadseregből tömegesen kiválók gondoskodási igénye és annak intézményesített keretek között történő rendezése (Ayton & Price, 1995).

### 2.3 Rekonverzió újkori gyökerei

Európai történelmet tekintve a XVII. század első felében volt egy időszak, amikor az önkéntesekből, zsoldosokból szervezett hadseregek rendszere vált jellemzővé. Az állandó zsoldoshadseregek kialakulása változásokat hozott a hadseregek létszámviszonyai terén is. A kis létszámú lovagi hadseregek helyét az egyre növekvő létszámú tömeghadseregek foglalták el. Egy 1626-os kimutatás szerint a Habsburgok és szövetségeseik 85 000 gyalogos és 21 000 lovas, a velük szemben álló hatalmak 185 000 gyalogos és 52 000 lovas felett rendelkeztek. A francia hadsereg IV. Henrik<sup>63</sup> uralkodása idején 50 000 főt számlált, amely létszáma 1678-ra 200 000 főre, 1713-ra pedig 400 000 főre növekedett. Az osztrák Habsburgoknak a XVII.

---

<sup>63</sup> IV. Henrik 1589. és 1610. között Franciaország királya.

század elején 20 000 főt meg nem haladó zsoldos mezei hadereje a harmincéves háború végére 40 000 főre, 1702-re pedig 122 000 főre növekedett. I. Péter cár<sup>64</sup>, aki uralkodása elején mindössze négy reguláris ezreddel rendelkezett, uralkodása végén több mint 200 000 fős hadsereget szervezett. A harmincéves háború idején egy-egy nagy csatában mindkét oldalon 30-40 000 harcos állt szemben egymással, a spanyol örökösödési háború idején pedig már 60-80, sőt 100 000 fő is (Nagy, 1985, o. 143–145). Nem tárgya értekezésemnek ezen létszámnövekedés okainak vizsgálata és elemzése, így itt csak néhány olyan tényezőt, történelmi példát emelek ki, amelyek témámhoz szorosabban kapcsolódnak és háttérül szolgál humán rekonverziós kutatásomnak, valamint indokaként a humán rekonverziós intézményrendszer fejlődésének. A katonáskodás fizetsége ebben az időszakban több ország hadereje esetében is kiegészült a legyőzöttek javainak elrablásával, sőt amikor nem kapták meg a katonák zsoldjukat, akár a saját lakosságot is megsarcolták. Ezen túl más típusú problémát jelentett, ha békeidőszakokban a kisebb haderők „elcsapott” zsoldosai immár saját megélhetésükért is raboltak. A humán rekonverzió újkori gyökereinek bemutatásával egy olyan korszakot ismertetek, amikor *az európai államok katonai és politikai vezetői általánosan felismerték és intézményesített formában kezelni igyekeztek a nagy létszámú hadseregekből tömegesen leszerelt katonák egzisztenciális igényeit* (Stromfeld, 1909). *Az újkor végén, a modernkor hajnalán a XIX. század modern hadseregei humán rekonverziós igényeire válaszul máig ható korszerű szabályozást alakítottak ki.*

*A cári Oroszországban* a katonákat - leginkább az altiszteket - tíz, kivételes esetben tizenöt évig tartották rendszerben. Ezt követően ezer rubel végkielégítést adtak a leszerelőknek, majd ezt követően évi 96 rubel nyugdíjat kaptak. A továbbszolgáló katonáknak 11 500 férőhelyet tartottak fenn különböző minisztériumokban, de ezek illetménye minden esetben alacsonyabb volt az orosz hadseregben megszokott illetményeknél (Stromfeld, 1909).

*Az Olasz Királyságban* a szabályozás azt célozta, hogy a katonaság a lehető legrövidebb ideig vonja el az olasz állampolgárt a civil élettől. Az 1906. évtől hatályos szolgálati törvény arra törekedett, hogy a legkiválóbb egyéneknek a katonai pályát élethivatásukká tegye és lehetőséget teremtsen a tiszti pályához, a kevésbé alkalmasok segéd munkások legyenek magasabb parancsnokságokon, és a harmadik, katonai pályára legkevésbé alkalmasok 12 évi szolgálat után polgári államszolgálatra váltak igényjogosulttá. E harmadik, rekonverziós szempontból lényeges kategóriában dolgozóknak fenntartott munkakört ellátottak illetménye

---

<sup>64</sup> I. (Nagy) Péter 1682. és 1725. között Oroszország cára.

minimum 900 líra volt (Stromfeld, 1909).

*Franciaország* hadseregének demokratikus jellegéből adódóan a hadsereg minden állománykategóriáját a francia nemzet valamennyi társadalmi osztálya egyszerre adta. Az 1889. március 18-án hatályba lépett szolgálati törvény alapján a leszerelt katonák számára fenntartott civil állami hivatalok csak leszerelőkkel voltak feltölthetőek és "*minden oly kinevezés, mely az előírt formák betartása nélkül hozatott, megsemmisítendő*" volt. A civil állásokat tisztékbl és hivatalnokokból álló ún. vegyesbizottság közvetítette ki, állapította meg bérezését és felvételi vizsgáztatták a leszerelt katonákat. A volt katonáknak fenntartott állásokat négy kategóriába sorolták: különös előképességet igénylő, elemi előképzettségnél magasabb végzettséget igénylő, elemi képzettséget igénylő, valamint semmilyen előképzettséget nem igénylő állásokra (Stromfeld, 1909).

A *Német Császárságban* a rekonverziós szabályozás alapjait még 1867-ben, majd 1874-ben vetették meg, amely során az állami közigazgatásban, vasúti és forgalmi vállalatoknál, városoknál és biztosító társaságoknál a felsőfokú végzettséget nem követelő munkakörök többségét volt katonáknak - pontosabban altiszteknek - tartották fenn, akik 6 és 12 év között szolgáltak a birodalmi hadseregben. Ezen állások évi javadalmazása 1500 és 4200 márka között mozgott. A német állam emellett állta ezen beosztásokhoz szükséges átképzések költségét is (Stromfeld, 1909).

A *román hadsereget* 18 év szolgálati idő után elhagyó katonák havi 40 korona nyugdíjat és 12-20 hektár földet, amelynek műveléséhez további 500 koronát kaptak (Stromfeld, 1909).

A *Japán Császárság* hadseregéből leszerelők tíz év szolgálati idő után nyugdíjra voltak jogosultak és a szolgálati idejük utolsó félévében teljes illetménnyel szabadságon tartózkodtak (Stromfeld, 1909).

Az első, de különösen a második világháború óriási változást hozott a humán rekonverziós ellátásoknál. Az első világháború lezárását követően még az egyszeri pénzbeli kompenzációs és ingatlan alapú kompenzációk domináltak, de néhány év múlva nyilvánvalóvá vált ezek elégtelensége. A történelem folyamán az első világháborút követően jelentek meg azok a foglalkoztatási garanciák, járadékok, adókedvezmények és mentességek, valamint közszolgálati átjárhatósági garanciák és segítségek, amelyek a hatályos jogalkotás pilléreit is képezik. A hazai legiszláció rendkívül szofisztikált és hatékony volt, figyelembe véve azt a tényt, hogy minden hadviselő fél közül a legnagyobb veszteséggel kötött békét, amely a

kompenzációs és rekonverziós lehetőségeket erősen behatárolta. A második világháborút követően váltak általánossá a humán rekonverzió olyan modern intézményei, mint a kedvezményes és ingyenes képzés és továbbképzés lehetősége, albérleti támogatás, kedvezményes ingatlan vásárlás, kedvezményes kamatozású ingatlanhitel, rehabilitációs programok, valamint bizonyos jogosultságok átadása közeli hozzátartozóknak („Education and Training Home”, 2018; „G.I. Bill - World War II”, 2018; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; „Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training”, é. n.).

A XX. század végén vált az önkéntes haderő újból tendenciává. A világháborúk után csak néhány ország rendelkezett önkéntes haderővel. Nagy-Britannia csak a gyarmatbirodalmi státuszának elvesztése után, 1962-ben), illetve az USA a vietnami háború végén, 1972-től tért át teljesen az önkéntes haderőre (Boulton, 2014). Ez azt jelentette, hogy már a modern társadalom keretei között kellett megoldásokat találni a korábban bemutatott történelmi problémára. A mai értelemben vett modern rekonverzió<sup>65</sup> először a második világháborút követően az Egyesült Államokban született meg („Education and Training Home”, 2018), mert a háború befejezésével a hadseregből, a hadiiparból és a K+F szektorból közel tízmillió munkavállaló vált egyik napról a másikra feleslegessé. Rooseveltnak elnök ennek megfelelően 240 hivatalt alapított, és a magánszféra szereplőit bevonva, teljes körűen, szervezeten hajtották végre az elbocsátásokat („G.I. Bill - World War II”, 2018). A jelenlegi NATO tagországokban az elmúlt két évtizedben a hidegháború befejeztével vált égető kérdéssé a rekonverzió, hiszen a két szuperhatalom szembenállásának megszűnésével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükségletek olyan mértékűek voltak, hogy a NATO hadseregek önmagukban nem voltak képesek megoldani.

## 2.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Összességében megállapítható, hogy már az *ókorban* felmerült a leszolgált katonák társadalmi beilleszkedése támogatásának igénye. Ennek kielégítésének a hiánya több ízben Róma történelmét gyökeresen befolyásolta. A leszerelő katonákról való gondoskodás hiányából adódó veszélyeket először a légióparancsnokok, majd a Róma politikai vezetői is felismerték.

---

<sup>65</sup> A modern rekonverziót az különbözteti meg az outplacementtől (magyarul: kihelyezés), hogy ez utóbbi a civil szférából elbocsátottak jogi, pszichológiai és egzisztenciális problémáival foglalkozik.

Megszülettek az első humán rekonverziós intézkedések, majd intézmények, amelyek - természetesen gyökeres átalakulás mellett - a mai napig léteznek, amelyen keresztül a társadalom az egyén, a katona erőfeszítéseit a szolgálat leteltével egyrészt elismerte, másrészt magát a leszerelték elégedetlenségétől megvédte. Először (*termő*)*föld vagy más célú ingatlan juttatásával*, bizonyos *kiváltságok, mentességek (immunitas)* biztosításával oldották meg a leszerelt római katonák egzisztenciális gondjait, amelyek mellé, majd ezek helyébe – a termelőerők fejlődésével - *pénz* lépett. Később a provinciák katonáinak jogosultsága ezek mellett a római polgárjog lett, ezáltal a provinciákból érkezők katonai szolgálatuk befejeztével római polgárrá (*civitas Romana*) váltak, megkapva e státusz széleskörű jogosítványait.

*Középkori történelmi* példák csak töredékesen maradtak fenn. A kora középkor törzsi államaiban a katonákról való gondoskodás a törzs feladata maradt, később pedig a szerzetesrendek nyújtottak korlátozott támogatást.

*Az újkori történelmi* példákból azt láthattuk, hogy a szervezetek ősenek tekintett hadseregek állományánál évezredek történelmi íve van a társadalmi visszaillesztés problematikájának is. A legyőzöttek javainak eltulajdonításán túl gondoskodni kell azokról, akiknek valamilyen oknál fogva befejeződött a katonai pályafutása. Különösen fontos volt ez azon személyek esetében, akik viszonylag hosszú ideig – évtizedes időket is elérően - katonáskodtak, de aktív pályájukat nem a hadseregben fejezték be. Ezekből láthatóan a „rekonverziós” tevékenységet az újkorban a politikai, állami vezetés is fontos kérdésnek tartotta, melynek megoldására több ország esetében is találunk rendelkezéseket, sőt a mai értelemben vett intézményesített válaszokat és egzakt jogszabályokat is (Stromfeld, 1909; Ayton & Price, 1995).

*Az első világháborút követően* még a humán rekonverziós intézkedéseket az egyszeri kifizetések, járadékok és ingatlan alapú kompenzációk szegélyezték, ezek kombinációjával valósultak meg. A leszerelők tömegei és a vesztes országok korlátozott gazdasági lehetőségei új megoldásokat ösztönöztek (Farkas, 2012).

*A második világháborút követően* váltak általánossá a humán rekonverzió olyan modern intézményei, mint a járadékok, foglalkoztatási garanciák, közszolgálatok közötti átjárhatóság könnyítése, kedvezményes és ingyenes képzés és továbbképzés lehetősége, albérleti támogatás, kedvezményes ingatlan vásárlás, kedvezményes kamatozású ingatlanhitel, rehabilitációs programok, valamint bizonyos jogosultságok átadása közeli hozzátartozóknak („Education and Training Home”, 2018; „G.I. Bill - World War II”, 2018; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; Krizbai, 2012; O’Connor és mtsai., 2013).

*A hidegháborút és a rendszerváltást* követően még egyetlen ország sem tudott tökéletes



*rekonverziós stratégiát* alkotni, annak ellenére, hogy rekonverziós lépéseket közel minden állam tett. Az önkéntes rendszerre való áttérés még sok kérdést nyitva hagyott, így a kiléptetés intézményesülését is. Minden hadsereg humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos és tervszerű felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. Jelenleg már nyilvánvaló, hogy a humán rekonverzió nem csupán szociális probléma, hanem toborzási is: a legkvalifikáltabb munkaerő eleve be sem vonul, ha nem biztosított az aktív szolgálat utáni jövő, az intézményesített rekonverzió. Magasan képezett és elkötelezett bevonulók hiányában pedig nincs professzionális hadsereg sem. Ezért a szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és az érintettek által is elfogadottan kell működnie („3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017; „Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training”, é. n.; Beyer és mtsai., 1986; Binks & Cambridge, 2018; Manfredi & Vickers, 2016; Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018; Molnár, 1999; Boulton, 2014; Hall, 2014; Herman & Yarwood, 2014a; Szakály, 2018; Walker, 2013). A fejezet tudományos eredménye a gazdag és kétezer évre visszanyúló rekonverziós szabályozás bemutatása mellett annak bizonyítása és következtetés levonása, hogy nagy létszámú leszerelő katonák társadalmi reintegrációját segítő, a nemzetközi történet során bemutatott és bevált modelleket nem kell az alapoktól kidolgozni, legfeljebb a jelen gazdasági és társadalmi viszonyokhoz aktualizálni, majd a hatályos szabályozásba adaptálni. Dokumentumelemzés módszerével nemzetközi történelmi elemzésekkel igazolást nyert *első hipotézisem, miszerint több ezer éves, visszatérő társadalmi probléma a szervezetek őséinek tekintett hadsereg működési feltételeinek biztosítása, amelynek mindig hangsúlyos és társadalmi kockázatokat is rejtő eleme volt, hogy mi legyen a feleslegessé váló, de szolgálatukat befejező katonákkal.*

### 3 A MAGYAR REKONVERZIÓS SZABÁLYOZÁS

#### 3.1 A humán rekonverzió történelmi gyökerei

A hazai rekonverzió gyökerei<sup>66</sup> a XVIII. századig nyúlnak vissza. *Mária Terézia* német-római császárnőt, valamint magyar és cseh királynőt és tanácsadóit az osztrák örökösödési háború, valamint a hétéves háború tapasztalatai meggyőzték, hogy a hadsereg szervezetében komoly reformokra van szükség. Ennek megfelelően már nem csak háborúk alkalmával toboroztak, hanem állandó, hivatásszerű hadsereget állítottak fel. Az alakulatokat a továbbiakban pedig nem településeken szétszórva tartották, ahol azok polgárai voltak kötelesek ellátásukról gondoskodni. Ezentúl az egyes csapatokat nagyobb egységekben (ezredenként) együtt állomásoztatták és az államhatalom központilag gondoskodott ellátásukról, majd kiválásukról (obsit, a német „*der Abschied*”, azaz búcsú, elbocsátás szavakból). Az obsit jelentősége abban állt, hogy az obsitlevéllel rendelkezőt ismét nem lehetett katonaságra kényszeríteni.

*I. Ferenc*<sup>67</sup> a napóleoni Franciaországgal vívott vesztes háborúja (1806) miatt elvesztette a birodalom dél-német és itáliai területeit (McNab, 2009). A magyar nemesi felkelés szánalmas fiaskóba torkolt, ezért haderejének utánpótlása érdekében szentesítette *a katonai segedelem gyanánt a magyar ezredéhez 12,000 ujoncznak megajánlásáról, és a toborzás visszaállításáról szóló 1807. évi I. törvénycikket*, amelynek 1. §-a szerint „*hogy a katonai pályára lépők nagyobb kedvet kapjanak: otthon hagyott vagyonukról kellőképen gondoskodni kell; s javaikat az illetékes hatóság, még pedig vármegyékben a földesur hozzájárulásával, azonnal írja össze, és ingyen a polgári árvagondnokság felügyelete alatt őriztesse; azon katonáknak pedig, a kik husz évi szolgálat után elbocsátó-levelet kaptak, a következő kedvezmények adassanak, úgy mint: hogy a fejadó személyes terhe, valamint a közmunka, ugyanis ut, töltés és hidak építése s javítása, úgyszintén a hivatalos levelek ingyenes szállítása alól is fölmentve legyenek. Oly helyeken pedig, a hol társas-házak vannak, valami munka vagy mesterség teljesítése fejében, mindenütt ingyen fogadtassanak be; ezek a kedvezmények továbbá a rokkantakra, feleségeikre, sőt mindkét nembeli gyermekeikre is, a meddig atyjokkal egy kenyéren élnek, olyképen terjesztessenek ki, hogy az ily gyermekek árva- és szegényházakba, valamint segélydíjakra, mindenkor tiszteletben tartván az alapítók szándékát, első sorban vétessenek föl: mesterségök és keresetök után végre az ilyen rokkant és a mondott módon levéllel elbocsátott katonák sehol*

---

<sup>66</sup> Ezek a kezdeti lépések nem vehetők össze a modern humán rekonverzió követelményeivel.

<sup>67</sup> I. Ferenc (Firenze, 1768. február 12. – Bécs, 1835. március 2.) Német-római császár és német király, majd osztrák császár, magyar és cseh király, lombard-velencei király

*se rovassanak meg.”*

*Az 1848–49-es forradalom és szabadságharc leverését követően a legénységi és főleg a tiszti állomány az Osztrák-Magyar Monarchia hadseregébe nem léphetett be, sőt üldözött volt és élete folyamatosan veszélyben forgott. Legtöbbjük viszont a fegyverforgatáson túl máshoz nem értett. Akik ennek ellenére nem választottak új hazát, sokszor különös módját választották a társadalomba visszailleszkedésnek. A bujdosó honvédeknel „az a körülmény, hogy Szeged hatalmas tanyavilága a városból rajzott ki, mint ahogy falvak egész sora is kirajzott, magával hozta az iskoláztatás igényét is. Olyan tanítóval, amilyen éppen akadt. A menekülő katonának mindenesetre kapóra jöhetett ez a megbízatás, hiszen kosztot és kvartélyt kaphatott, ha átmeneti időre is. Bujdosók réme volt a tél minden időkből.” (Berta & Csongrád Megyei Levéltár (Szeged), 2002, o. 292)*

A következő és szerencsére ezúttal intézményesített - máig példaként említendő - rekonverziós lépésnek tekintendő a katonákról való gondoskodások sorában a *véderőről szóló 1868. évi XL. törvénycikk*. Ennek „38. § *Altiszteknek, a kik tizenkét évig s e közben legalább nyolcz évig mint altisztek tetteleg szolgáltak a hadseregben, a hadi tengerészetnél, vagy a honvédtörzsek és osztályoknál, és magukviselétéről kedvező igazolványt nyertek, igényök van alkalmazásra akár valamely közszolgálatban, akár pedig az állam által segélyezett vasuti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál. Ezen határozat foganatosítása külön törvény által fog szabályoztatni.*”

A hivatkozott törvény hatályba is lépett: ez lett az *1873. évi II. törvénycikk a kiszolgált altisztek alkalmazásáról*. A törvénycikk 1. §-a kimondja, hogy *"azon altisztek, kik a hadseregben, a hadi tengerészetnél vagy a honvédtörzseknél és osztályoknál tizenkét évig, s e közben legalább nyolcz évig mint altisztek tetteleg szolgáltak és magukviselétéről kedvező igazolvánnyal vannak ellátva: ez által igényt nyernek akár közszolgálatban, akár pedig az állam által segélyezett vasuti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál leendő alkalmaztatásukra."*

A törvény alapvetően meghatározott állami munkaadóknál, bizonyos munkaköröket kiszolgált és leszerelő altisztek számára tart fenn és alábbi jogosítványokat rögzíti

*„3.§ Ebbeli igényük kielégítése tekintetéből az 1. és 2. §-ban megjelölt altisztek részére:*

*1. bizonyos szolgálati állomások kizárólag fenntartatnak;*

*2. más állomások betöltésénél pedig, egyéb kérelmezők felett, elsőbbségi jog*

biztosítottak.

4. § Azon, akár állandó, akár ideiglenes állomások, melyek kiszolgált altisztek számára tartatnak fenn, a következők:

a) minden hivatalozgái és alsóbbrendű felvígázói állomás a közös és a magyar királyi ministeriumoknál, a horvát-szlavon országos kormányánál és a fumei királyi kormányzóságnál, valamint a magyar államban létező törvényszékeknél, bírósági s egyéb hivataloknál, fegy- és más olyan intézeteknél, melyek egészben vagy részben államköltségen tartatnak fenn;

b) ugyanezen állomások a köztörvényhatóságoknál felerészben;

c) minden, a hivatal- és irodaszolgái, s az alsóbbrendű felvígázói és kezelési szolgálat körébe tartozó állomások, az állam által javadalmazott vagy biztosított azon vasúti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál, melyek jövőre engedélyeztetni fognak, vagy a melyek már engedélyeztettek és alapszabályaiknál, engedélyokmányaiknál fogva vagy egyébképen kötelezve vannak, a szolgálati állomások betöltésénél kiszolgált altiszteket figyelembe venni.

5. § A 4. § a) b) és c) pontjaiban elősorolt hatóságok, törvényszékek, bírósági és egyéb hivatalok, intézetek és vállalatok, azon irodai és kezelési alsóbbrendű hivatalnoki állomásainak betöltésénél, melyekre már fizetésben levő kebelbeli hivatalnokok vagy nyugdíjasak nem találhatnak: az ezen szolgálatra teljes képességüket igazolt igénynyel bíró altiszteknek más pályázók felett elsőbbség adatik. Ugyanazok a rendőrségi és pénzügyőrségi állomások betöltésénél is hasonló előnyben részesülnek.” Másfél évszázada a katonai karakterű szervek legénységi állományának utánpótlása – mai fogalommal: közszolgálati átjárhatóság - kiszolgált katonákból is történhetett. Prof. Dr. Szakály Sándor, az MTA doktora így fogalmaz: „Kissé más volt a csendőrlégénység - a tiszthelyettesi állomány - helyzete. Csendőr az lehetett, aki a kötelező két éves katonai szolgálatát letöltötte. A honvédségben legalább tisztési - őrvezető, tizedes, szakaszvezető - rendfokozatot ért el s megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkezett és a testületbe történt felvétele után másfél évi próbaszolgálatot teljesített, közben elvégezte a járőrtárs iskolát” (Szakály, 2018). A törvény 3-5. §-ai visszaköszönnek mindazon szabályozókban, amelyek az államigazgatásban és az állami vállalatokban foglalkoztatást tartalmazták. Mindez differenciáltan, a volt katonák beosztásához, képzettségéhez és képességeihez kapcsolódóan történt: a betanított munkától, hivatalsegéden át a (felső)vezetői, igazgatósági munkakörökig.

Az előbbiekből egyértelműen láthatjuk, hogy az akkori társadalomirányítás felismerte,

hogyan olyan kérdésszóról van szó, amelyet központilag állami felelősséggel kell irányítani. Itt szeretnék arra is utalni, hogy a fejlődő társadalmi szabályzás már jól láthatóan beépítette a szaktudományokból azokat az elemeket, amelyek egy bürokratikus intézményrendszer rendszerszintű elemeit jelentik. Ezen túl azt is láthattuk, hogy a folyamatot jelentő szabályzási kör be is zárult, hiszen a honvédelemért felelős vezetőnek rendszeresen be kellett számolni a törvényalkotó felé. Természetesen azt is láthattuk, hogy egy iparosodó, polgárosodó időszakban jól ráépítették a rendszert a társadalmi igényekre és lehetőségekre. Mai fogalmaink szerint a főhatóságokon keresztül kiterjedt a köz- és versenyszféra egészére.

Több szempontból is más dimenziót jelentett az első világháborút követő időszak. Az *első világháborút* Magyarország a vesztes országok oldalán fejezte be, amelyek közül is a legnagyobb területi és lakosságvesztést szenvedte el. A békediktátum eredményeképp a 325 411 km<sup>2</sup> összterületű Magyar Királyság megszűnt létezni, a 282 870 km<sup>2</sup> területű Magyarország több mint a  $\frac{2}{3}$ -át – 67%-át, Horvátországgal együtt 71%-át – elvesztette területeinek, azaz területe 92 952 km<sup>2</sup>-re csökkent. Lakosságának több mint a fele került más országok fennhatósága alá: az 1910-ben még 18 264 533 fős országunk lakossága 7 615 117 főre zuhant. A világháború, a háborús erőfeszítések és az azt követő viharos két történelmi év emellett nem csatolt területeken is hatalmas vagyont, életet és munkaképességet pusztítottak el helyrehozhatatlanul. Tragédiával zárult az egész magyar nemzetre nézve, de mérhetetlen szenvedéseket rótt a magyar családokra is. A világháború terhe nem egyenletesen oszlott el a lakosságon, mert minden hadköteles és a személyes hadiszolgálatot teljesítő állampolgár kénytelen volt a háborús évekre foglalkozását szüneteltetni, családját elhagyni, egészségét, teste épességét veszélyeztetni, sőt életét is feláldozni. A hátszágban maradtak folytathatták mindennapi életüket, rendes foglalkozásukat, vagyont gyűjthettek maguknak és családjuknak. Az igazságosság és méltányosság megkövetelte, hogy minden hadköteles korban levő ember, aki mégsem volt a harctéren, ellenszolgáltatásul jövedelme és vagyona arányában hadiváltságot fizessen és az ebből befolyt adót a háború legközvetlenebb károsultjainak, azaz a hadirokkantak, a hadiözvegyek és a hadiárvak kapják meg. Egy évvel a trianoni békediktátum (1920. évi június hó 4. ) után lépett hatályba a *hadiváltságról szóló 1921. évi XIII. törvénycikk*. A hadiváltságnak összege nyilván nem volt, nem is lehetett akkora, hogy az a megfizetése által elkerült lelki és testi szenvedésnek, és gazdasági hátrányoknak reális ellenértéke legyen, mert ennek értéke egyrészt nem összegszerűsíthető, másrészt nem kompenzálható. Ezért a hadiváltság mértékének a meghatározásánál egyedül a megborult gazdasági egyensúly némi kiegyenlítését célozták, hiszen a háborús jóvátételt nyögte az egész ország, ezért egy helyes

adópolitika nem célozhatta az adózók ellehetetlenítését (Farkas, 2012). A hadiváltságot együttesen a jövedelmi és a vagyoni adók kereteibe illesztették és egy progresszív adónemet<sup>68</sup> vezettek be, így a hadiváltságnak progresszív tételei kiróhatóak voltak anélkül, hogy erre külön alapokat kellett volna teremteni. Az új adónem egyszerre szolgált kompenzációként és nyilvánult meg társadalmi szolidaritás eszközeként, de felfogható a *"haderőt a háborúban demoralizáló és a forradalmi hevületnek is alapot adó társadalmi igazságtalanság elleni fellépésként"* is (Farkas, 2012).

Témánk szempontjából kiemelt kérdés, hogy a trianoni békeszerződés<sup>69</sup> rendelkezései szerint a magyar haderőt kizárólag önkéntes jelentkezés útján lehetett feltölteni (önkéntes haderő), amelynek elősegítése érdekében *a magyar királyi honvédségről szóló 1921. évi XLIX. törvénycikk* külön szakaszban rendelkezett: korszerű és az önkéntes jelentkezésre alapított kiegészítési rendszerrel vele járó újítás a törvénycikkben a legénységnek a katonai szolgálat ideje alatt polgári életpályákra való szakszerű előkészítésének, illetőleg továbbképzésének bevezetése. A törvény 23. §-a szerint *„A m. kir. honvédség legénységi állományú tagjait tényleges szolgálatuk ideje alatt polgári életpályákra - a katonai szolgálat által megengedett keretek között - szakszerű kiképzésben, illetőleg továbbképzésben kell részesíteni.”* Tehát a korábbi szabályzás szellemében kiterjesztésre került jogszabályi szinten az intézmény az immár önkéntes legénységi állományra is.

Természetesen ez a háború utáni társadalmi gazdasági szempontból is válságos időszak sok olyan egyéb kérdést is felvetett, mely a mindenkori hadseregek állománya és hozzátartozóik szempontjából is fontos. Ezt kis kitéréssel azért is fontos áttekintenünk, mert az intézményesülés számos eleme jól felfedezhető benne.

A hadirokkantak, hadiözvegyek és hadiárvak ellátása Magyarországon a '20-as években is kiemelt állami feladat maradt. Ez a gondoskodás felőlük, amely az 1922. évi XVII. törvénycikk által jóváhagyott 1922. évi 2.700/M. E. számú kormányrendelet módosításai ellenére sem elégséges a rokkantak és hadigondozottak igényeinek kielégítésére. Sajnos a rokkantellátás elodázhatatlan rendezéséhez az 1924. évi IV. törvénycikk alapján összeállított

---

<sup>68</sup> Progresszív adónem kifejezés abból ered, hogy emelkedik az adókulcs, amikor az adóalap egy bizonyos sávot átlép.

<sup>69</sup>1921. évi XXXIII. törvénycikk az Észak-amerikai Egyesült Államokkal, a Brit Birodalommal, Franciaországgal, Olaszországgal és Japánnal, továbbá Belgiummal, Kínával, Kubával, Görögországgal, Nicaraguával, Panamával, Lengyelországgal, Portugáliával, Romániával, a Szerb–Horvát–Szlovén Állammal, Sziámmal és Cseh-Szlovákiával 1920. évi június hó 4. napján a Trianonban kötött békeszerződés becikkelyezéséről

állami költségvetésben megfelelő fedezet nem volt, ezért egy új céladó bevezetése vált szükségessé. Ez lett az ún. rokkantellátási adó, amelynek bevételeiből fedezték a nem hivatásos katonai állományból származó rokkant és egyéb hadigondozottak állami ellátását. Ilyen előzményekkel hirdették ki 1925. december 30-án a *rokkantellátási adóról szóló 1925. évi XLVIII. törvénycikket*. Az új törvénycikk egyrészt hatályon kívül helyezte a hadiváltságról szóló 1921. évi XIII. törvénycikket, másrészt saját hatályát - a jogalkotásban kivételes módon - határozott időszakra, 1926. január elseje és 1930. december 31. között állapította meg. Mivel a rokkantellátási adó nem a hadiszolgálat váltsága volt, azért azok a leszerelt katonák is fizették, akik a világháború alatt vagy azt megelőzően katonai szolgálatot teljesítettek. A leszerelt katonák azért is maradtak adókötelesek, mert ellenkező esetben olyan kevés adóalany maradt volna, hogy az adóból várható bevétel nem fedezte volna a rokkantak ellátását. A rokkantak ellátásához így az egész magyar társadalom egységesen hozzájárult, hiszen a rokkantellátási adó megfizetésére mindazok kötelesek voltak, akik kereseti adót, jövedelemadót, vagyonadót földadót, házadót, társulati adót, osztalékadót fizettek. Adómentességet a rokkantellátási adó fizetése alól kizárólag azok élveztek, akik maguk is hadirokkantak voltak, vagy hadiözvegyek és hadiárvaik voltak. A rokkantellátási adót minden esetben a munkáltató vonta le a munkavállaló béréből és a községnek adta át. Amennyiben a rokkantellátási adót nem vagy nem kellő mértékben fizették meg, a büntető bíróság jogosult volt adócsalásért magasabb pénzbüntetést vagy szabadságvesztést is kiszabni.

A két világháború közötti rekonverziós szabályozás elismerésre méltó aprólékossága még nyolcvan év után is megdöbbentően gondoskodó, támogató és teljes. A *honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített legénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról szóló 1931. évi III. törvénycikk 1. §* kimondja, hogy „*a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség, kötelékében szolgált legénységi állományú egyének a következő rendelkezésekben meghatározott módokat szerint igényt szereznek a közszolgálatban, valamint magánszolgálatokban való alkalmazásra, feltéve, hogy erre testileg és szellemileg alkalmasak, jól vannak minősítve és az állás elnyeréséhez megállapított szakképzettséggel rendelkeznek.*” Ugyanezen *tc. 2. §-a* megállapítja, hogy „*Az első §-ban meghatározott igényt az érdekeltek megszerzik, ha azt egyébként valamely elvállalt szolgálati kötelezettségük nem akadályozza: 1. altiszti, valamint az ezekkel egy tekintet alá eső állásokra 6 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után; 2. állami rendszerű kezelői, az állami üzemeknél és közforgalmú vasúti vállalatoknál a segédtszti, valamint az ezekkel egy tekintet alá eső állásokra 6 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után és a középiskola IV. osztályának*

sikeres elvégzése esetén, végül 3. az e törvény alá eső és az irodakezelési szakhoz tartozó tisztviselői állásokra, 12 évi tényleges szolgálati idő eltöltése után és ugyancsak a középiskola IV. osztályának elvégzése esetén.” A törvénycikk ezzel differenciált életpályák lehetőségét teremtette meg azok számára, akik igényelték és megfeleltek, valamint a háborús, rokkantsági jóvátételhez kapcsolódó trafikokon és egyéb intézményeken túl számos állami szerv, állami tulajdonban álló cég<sup>70</sup> és a közszolgálat biztosított - törvényi kötelezettséggel - lehetőségeket. A törvénycikk 5. §-a a fenti beosztásokat fenntartotta „a minisztériumoknál, a m. kir. legfőbb állami számvevőszéknél, a m. kir. bíróságoknál, a m. kir. közigazgatási bíróságnál, valamint a minisztériumok hatósága alá tartozó minden állami hatóságnál, hivatalnál, tanintézetnél, egyéb intézetnél, vállalatnál és üzemnél, továbbá a kormány kezelése alatt álló közalapoknál és közalapítványoknál; a törvényhatóságoknál, továbbá a megyei városoknál, községeknél, valamint az általuk egészben vagy részben fenntartott, igazgatott vagy kezelt tanintézeteknél, egyéb intézeteknél, vállalatoknál, üzemeknél, alapoknál és alapítványoknál, és pedig tekintet nélkül arra, hogy az illető állások mily módon töltenek be, ha évi fizetéssel javadalmazottak és nyugdíjigénnyel vannak egybekötve; az olyan nem állami tanintézeteknél, általában az olyan intézeteknél, amelyeket az állam külön törvényes rendelkezések alapján létesített vagy tart felügyelete alatt; a nyilvánossági jellegű és nem csupán magánosok által fenntartott tanintézeteknél; az állami felügyelet alatt álló alapítványokból fenntartott tanintézeteknél és egyéb intézeteknél, amennyiben ez az alapítólevél rendelkezéseivel összefér; a közforgalmú vasúti vállalatoknál és az állam által engedélyezett vagy szabadalmazott bármely szárazföldi, vízi és légi közforgalmú közlekedési vállalatnál, amennyiben őket erre az engedélyokirat kötelezi; az ügyvédi, közjegyzői, mérnöki, mezőgazdasági, kereskedelmi és iparkamaráknál, a törvény által alkotott más testületeknél, a vízszabályozó, ármentesítő, belvízlecsapoló társulatoknál és általában azoknál a társulatoknál és más jogi személyeknél, amelyeknek szervezetét törvény állapítja meg.”

A két világháború közötti szabályozás egyéb dimenziói anyagi és erkölcsi indíttatásúak ha figyelembe vesszük, hogy a két évtizeddel azelőtti első világháborúban frontszolgálatot teljesítőket milyen széleskörű védelemben részesítette. Az 1914-1918. évi világháború tűzharcosai érdemeinek elismeréséről 1939. évi IV. törvénycikk 6. §-át, amely az 1931. évi III. törvénycikk 2. §-ban részletezett jogokat kiterjeszti az első világháborúban legalább 12 hétig

---

<sup>70</sup> Ezt a megoldást alkalmazták a Kínai Felszabadító Hadsereg 2016. évi hadseregreformja során is, amelynek lényege, hogy a 2,3 milliós kínai haderőből közel 300 000 leszerelt katonát állami vállalatoknál helyeztek el. („China Orders Struggling State Firms to Hire Laid-off Soldiers”, 2015)



frontszolgálatot teljesített katonákra „aki az 1914-1918. évi világháborúban teljesített arcvonalbeli szolgálata alapján a Károly-csapatkereszt<sup>71</sup> igazolt tulajdonosa”, függetlenül azok állományviszonyára, rendfokozatára vagy beosztására. Ezen felül a tc. 6. §-a szerint az „1931:III. tc. 5. §-ának második bekezdésében felsorolt hatóságoknál, testületeknél, intézeteknél, üzemeknél való bármily alkalmazás, úgyszintén a kir. közjegyzői és a bírósági végrehajtói kinevezések szempontjából a tűzharcosokat egyenlő feltételek esetében előnyben kell részesíteni. A tűzharcosok alkalmaztatási felső korhatára a betöltött 45. életévben állapítatik meg, a pályázónak azonban testileg is alkalmasnak kell lennie az elnyerni óhajtott állásra. Az irodakezelési szakhoz tartozó díjnoki (napidíjasi, havidíjasi), valamint a kisegítő szolgálai (napibéresi, havibéresi) és az ezekkel egy tekintet alá eső alkalmazások az 1931:III. törvénycikk értelmében fenntartott állások közé soroltatnak. A díjnoki (napidíjasi, havidíjasi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazásra az igazolványosok részére az igényjogosultságot hat évi tényleges katonai szolgálat teljesítése és a közép- vagy középfokú iskola IV. osztályának sikeres elvégzése, a kisegítő szolgálai (napibéresi, havibéresi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazásra pedig hatévi tényleges katonai szolgálat teljesítése állapítja meg. A fent említett alkalmazásokra felvett igazolványosok illetményeinek megállapításánál az 1931:III. tc. 13. §-ának 2. és 3. pontjaiban foglaltakat kell alkalmazni. Az előbbi bekezdésben említett irodakezelési szakhoz tartozó díjnoki, (napidíjasi, havidíjasi) és az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazások gyanánt nem jönnek figyelembe a telekkönyvvezetői, továbbá a börtönügyi és javítóintézeti tisztviselői, valamint a közép- vagy középfokú iskola IV. osztályának elvégzésénél magasabb képzettséghez kötött más szolgálat előkészítésére, vagy ideiglenes ellátására szolgáló ily alkalmazások. Az egyes államigazgatási ágakra vonatkozóan az illetékes miniszter, az önkormányzati testületekre vonatkozóan a belügyminiszter évről-évre a pénzügyminiszterrel és a honvédelmi miniszterrel egyetértően állapítja meg a jelen rendelkezés szempontjából figyelembejövő díjnoki (napidíjasi, havidíjasi), illetőleg az ezzel egy tekintet alá eső alkalmazások számát. Az 1931:III. törvénycikk értelmében fenntartott állásoknak, valamint a jelen szakasz (2) bekezdése értelmében fenntartott alkalmazásoknak egyharmada az igazolványosok, egyharmada a hadirokkantak, a vitézi rend tagjai és a tűzharcosok számára tartatik fenn, egyharmada pedig szabad rendelkezésre áll. A figyelembejövő állásokat (alkalmazásokat) felváltva, egyszer igazolványossal, egyszer hadirokkanttal, vitézzel vagy tűzharcossal kell, egyszer pedig korlátozás nélkül lehet betölteni. Ha a hadirokkant, vitéz vagy

---

<sup>71</sup> IV. Károly király által alapított katonai érdemérem, amely állami ellátás és választójog (lásd. 1938. évi XIX. tc.) szempontjából is előnyökkel járt

*tűzharcos pályázónak az állásra megszabott elméleti és gyakorlati képzése megvan, az állásra alkalmazható még akkor is, ha nincs is meg az az előző szolgálati ideje, melyet az állásbetöltésére nézve jogszabály meghatároz. A fenntartott állások (alkalmazások) szabad harmada pályázat hirdetése nélkül betölthető, lekötött kétharmadának betöltésénél pedig a pályázat hirdetését ugyancsak mellőzni kell akkor, ha a megürülő állások (alkalmazások) az illető szolgálati ágánál már tényleges szolgálatban álló igényjogosultakkal töltetnek be. Az állások (alkalmazások) pályázat nélküli betöltéséről a honvédelmi minisztert értesíteni kell.” A 6. § (8) bekezdése pedig a pedig általánosságban megszabja, hogy „a közszolgálati alkalmazottak előléptetésénél, egyenlő alkalmasság és minősültség mellett, a tűzharcosokra különös figyelemmel kell lenni.”*

Az idézett törvények az új államhatalom kialakulásáig hatályosak voltak. Változás az új néphadsereg és az államforma kialakulása után következett be. Ehhez az időszakhoz hozzá kell tennünk, hogy témánk szempontjából is sok ellentmondást vetett fel. Egyrészt vesztésként megszállt országban a korábbi jogintézmények csak korlátozottan tudtak működni. Annak ellenére, hogy a nagyhatalmak által deklaráltan a nemzetközi jog intézményei a korábbiaknál nagyobb hangsúlyt kaptak, a háborúban résztvevő egyszerű emberek megítélése is ellentmondásos volt. A háborút viseltek közül egy ideig sokan utólagosan is negatív megkülönböztetést kaptak.

Speciális helyzet volt a hadsereg újraépítésével, illetve az új hadsereg kiépítésével kapcsolatos időszak. Többségében elbocsájtották a korábbi hadsereg hivatásos állományát is és az akkori fiatal népességből kiválogatva állt fel az új hadsereg vezető állománya is. Mindez témánk szempontjából azt is jelentette, hogy esetükben a kiválás távlati kérdés volt.

A második világháború utáni - 1951-től - néphadseregi időszak alapja a sorozott hadsereg volt és ez, illetve az erőltetett hadseregépítés együtt járt a rekonverzió súlytalanná válásával és a leszerelők érdekeivel ellentétes tendenciákkal. Ez időszakban ugyanis a nyugdíjazás előtti, sőt bármely önhibából történt leszerelést bármely rendfokozat mellett – különösen tisztek körében - közel hazaárulásnak tekintették. Az '56-os forradalom utáni időszakban átmenetileg lényegesen kisebb hadseregről, majd új struktúráról születtek döntések. Ennek során viszonylag rövid idő alatt sokan kiváltak, de viszonylag gyorsan felszívta őket az újjáépülő gazdaság. Tehát azon kevesek, akik hivatásukból nyugdíj előtt kiléptek viszonylag könnyen el tudtak helyezkedni.

A legénységi állomány, a leszerelt sorkatonák a sorkatonai szolgálat leteltével

egyszerűen visszamentek dolgozni a bevonulás előtti munkahelyükre. Az ez időre eső magyar államszocializmus mellett alig ismerték a munkanélküliséget, sőt akiknek nem volt bejelentett munkahelyük és nem minősültek háztartásbelinek, azok ún. közveszélyes munkakerülőknak minősültek.

A korábbiaknál lényegesen alacsonyabb szerepű és kisebb létszámú tiszthelyettesi kar volt, akiknél biztosítani lehetett a szolgálati nyugdíj megszerzését. Ők a tisztekhez hasonlóan az új hadseregépítésben fiatalon léptek be és kiválásuk a szolgálati nyugdíjjal volt biztosított. Harmadik tényezőként említhető, magának a Néphadseregnek a speciális élettörténete, amely miatt a rendszerváltásig nem fogalmazódott meg érdemi problémaként a tiszthelyettesek problémája. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a tiszthelyettesi feladatok egy részét „elvitték” a hadkötelezettség alapján szolgálatot teljesítő kiváló katonák, illetve a felsőfokú képzés után tartalékos tiszti felkészítésen résztvevők. Mellettük elhanyagolható arányban voltak az úgynevezett továbbszolgálók, akik egy része a már említett élettörténet miatti generációváltás folyamán át tudott lépni hivatásos állományba.

Érdekességként ki kell emelnünk, hogy elsősorban a '60-as évektől jellemző időszakból, hogy társadalmi, munkaerőpiaci kérdésekben is szerepet vállalt a haderő. Jelentős képzési lehetőséget biztosított a laktanyákban azon sorkatonák számára, akik korábban nem fejezték be alapfokú képzésüket. Ezek később szakmászított, középfokú képzettséget is biztosító lehetőségekkel is kiegészültek. Ezen túl egyes a katonai fegyvernemi beosztásokra felkészítő kiképzések kiegészültek civil életben is konvertálható tudássá. Kaphattak civil végzettséget is igazoló dokumentumokat (pl. gépkezelő), illetve igazolásokat megszerzett gyakorlatról (pl. gépkocsivezető levezetett km-ről). Tehát a légénységet érintően is volt együttműködés képzési intézményekkel, munkáltatókkal is.

Az előbbieken túl a '70-es évektől szélesedően megjelent a hivatásos állomány képzésében a civil végzettséget is adó képzés (pl. kettős diploma). Tehát ha egyéb okok miatt nem is volt jelentős a kilépési igény, a konvertálható tudás egyre szélesebb körben bekerült a gondolkodásba és a szabályzásba is. Mindezek természetesen a sajátos generációs összetétel és egyéb, részben erőforrásgazdálkodási hibák miatt nem lettek szélesebb körben használva, tehát a rendszerváltást megelőzően csak szűkkörűen sorolhatjuk az intézményhez.

Végül a rekonverzió szempontjából nem tekinthető jogforrásnak ugyan, de a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság szempontjából lényeges volt a 1971. június 1-jén életbelépett és *a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati*

viszonyáról szóló 1971. évi 10. számú törvényerejű rendelet (tvr.), valamint az 1971. évi 10. számú törvényerejű rendelet végrehajtására kiadott 7/1975. BM utasítás, majd 21/1981. BM utasítás. Az 1971. évi 10. tvr. a szolgálati nyugdíjrendszer részletes szabályait a 22/1971 (VI.1.) Korm. rendelet tartalmazta, amely személyi hatályát kiterjesztette a tűzoltókra is. A tvr. és az alacsonyabb szintű szabályzói biztosították az átjárást a testületek között. Másrészt a tvr. a fegyveres és rendvédelmi szervek legénységi állománya esetében a sorkatonai szolgálat letöltéséhez kötötte, így a már kiképzett, sorkatonaságot leszolgáltak kerülhettek a rendvédelmi szervek hivatásos állományába.

### 3.2 A humán rekonverziós szabályozás szakaszai rendszerváltástól napjainkig

Elemzésünk szempontjából nem tekinthetünk el attól, hogy a politikai értelemben vett rendszerváltás mellett legalább olyan hangsúlyos volt a gazdasági értelemben vett rendszerváltás, amellyel Magyarország piacgazdaságba lépett át, ahol a munka világát is piaci viszonyok jellemezték. Ezen időszak fajsúlyos, meghatározó tényezője lett, hogy jelentős gazdasági válságot okozva elindult a privatizáció folyamata is.

Természetesen a piacgazdaság és jellemzői megjelenésével a társadalmi szintű munkaerőpiaci szabályzás is megjelent. A *rendszerváltozást követően az első szabályozási lépés* a jelenleg is hatályos, a *foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény* volt. A jelenleg is hatályos törvény számos<sup>72</sup> módosításon ment keresztül és célja<sup>73</sup> a „*foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése, amely érdekében a Kormány, a helyi önkormányzatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalásra jogosultak, valamint az utóbbiak érdekképviselői szervezetei együttműködnek*”. A törvény személyi hatálya kiterjed a magyar állampolgárokra, sőt menekültekre, menedékesekre, bevándoroltakra, oltalmazottakra, valamint letelepedettekre. Az állami foglalkoztatási szerv a munkahelykeresést, a munkához, illetve a végzettséghez-képzettséghez megfelelő foglalkoztatást, továbbá az ellátott munkakör megtartást bizonyos munkaerőpiaci szolgáltatásokkal segíti elő, amely tartalmazza a munkaerőpiaci képzéseket, kereset-kiegészítést, képzési támogatást, illetve keresetpótló juttatást. A hivatkozott jogszabály

---

<sup>72</sup> A 1991. évi IV. törvény szövegét 1991. február 23-tól 562 pontban módosították.

<sup>73</sup> A 1991. évi IV. törvény 1. §

a munkanélküliség felszámolásán túl a munkaerő bővítés támogatásait, a munkahelykeresőknek vállalkozóvá válását, a munkahelyteremtés és munkahely-megőrzés támogatását, valamint munkaerőpiaci programokkal is elősegíti és rendelkezéseket tartalmaz a leszerelők munkaerőpiaci beilleszkedésére is. A törvény nem katonai humán rekonverzió specifikus, hanem széleskörűen a teljes magyarországi munkaerőpiacot célozza és csak részben a Magyar Honvédséget. Ezzel együtt az eseti szervezési ciklusokban a problémák kezelésében adott némi segítséget.

A rendszerváltást követő negyedik évre, amikor intenzíven elindult a haderő csökkentése, az állami gazdaság lebontása során másfél millió munkahely szűnt meg és már hatszázezernél is több munkanélküli terhelte hazánk szociális ellátórendszerét és komoly problémákat jelentett a honvédségből kiválók részére is. Ezt a helyzetet viszont a hivatásos állomány többségénél kezelni tudta a szolgálati nyugdíj intézményrendszere, amely lehetővé tette a 25 szolgálati év utáni nyugdíjazást. Akik nem tudtak élni ezzel a lehetőséggel azért is nehéz helyzetben voltak, mert az államszocializmus időszakában a szovjet típusú fegyveres szervezetek olyan zárt intézmények voltak, amelyben történelmi okokból sem volt jellemző a szolgálati idő letelte előtti, különösen intézményesítéssel segített kiválás. Tehát a *rendszerváltást követően* a közel másfélszáz ezres Magyar Néphadseregnek reagálnia kellett elsősorban a gazdasági, másodsorban a politikai és társadalmi változásokra. Bár a rendszerváltást követő, korántsem egyértelmű irányú politikai változások egy magas létszámú fegyveres erő fenntartását indokolták volna, viszont egy ilyen létszámú hadsereget akkor Magyarország nem tudott fenntartani. A hadsereg létszámának megfelelése még több évvel a rendszerváltás után is esetlegesen történt. Az adott szervezési feladatra kiadott humán intézkedések, HM utasítások, bár épültek a korábbi tapasztalatokra, mindig esetiek, valamint kampányszerűek és nem intézményesítettek voltak. Ennek több oka volt, köztük az is, hogy a humánpolitika nem ismerte fel, hogy a piacgazdaságban a Magyar Honvédség is kilépett a munkaerőpiacra, másrészt az ismétlődő és ellentmondásos létszámcsökkentésről szóló döntések miatt nem volt kellő kapacitás a rendszerépítésre, maradtak az eseti kezelő rendszerek, melyek a jelentős erőfeszítések ellenére nagyon korlátozott hatással bírtak.

Az erőfeszítések közül ki kell emelni a munkaügyi szervekkel kapcsolatos együttműködést, a honvédségi humánszolgálat és kapcsolódó szervezeti elemek együttműködését. A katonai humán rekonverzió decentralizációja segítése céljából a rendszerváltást követő harmadik évben kezdte meg működését és mai napig elismerésre méltó

eredményeket ér el a Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítványa<sup>74</sup>, mely alapítása pillanatától sikeresen pályázik átképzési támogatásokra is. Tevékenységét a következő alfejezetben részletezem.

Átmeneti támogatásnak volt tekinthető a *fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény* hatályba<sup>75</sup> lépése. A törvény hatályba lépésének időszakában csoportos létszámleépítés miatt újabb húszezer katona volt kénytelen megválni az egyenruhájától és humán rekonverziójukban e törvény hozott áttörést, amely tekintettel a rendvédelmi szervekre való kiterjesztésre átjárhatóságot biztosított a büntetés-végrehajtás, rendőrség és 2006-ig létező Magyar Köztársaság Határőrségének állományába. A törvény 60. § (1) és (2) bekezdése kimondta, hogy a „*hivatásos állomány tagja bejegyzése esetén - az érintett miniszterek által meghatározott feltételek mellett - rendfokozatának megtartásával más fegyveres szervhez áthelyezhető*” és ekkor „*a hivatásos állomány áthelyezett tagjának a szolgálati viszonyát folyamatosnak kell tekinteni*”. A törvény alapján a Magyar Honvédségtől leszerelők 45 éves életkorukig hivatásos állományba visszavehetőek<sup>76</sup> voltak, ha csoportos létszámleépítés vagy átszervezés okán szorultak ki a Magyar Honvédségből. A szabályozás hatékonyságát növelte a Honvédelmi Minisztérium személyügy szerveinek állandó kapcsolata a munkaügyi központokkal, amely - másodsor a hazai fegyveres erők humán rekonverziójának történetében - intézményi rangra emelkedett és a leszerelők elhelyezkedési esélyei lényegesen javultak. A hivatásos állomány rekonverziója mellett gondoskodni kellett az akkor még létező sorállomány munkaerőpiaci helyzetének javításáról is, hiszen már bevonulásakor a sorállomány fele munkanélküli volt, ezért a katonai kiképzés mellett, a kiképzési idő felett kétezer sorkatona szakmunkásképzése, illetve át- és továbbképzése történt meg (Molnár, 1999, o. 107–126).

Tekintettel arra, hogy a *harmadik lépésben az ezredfordulón a Magyar Honvédség újabb huszonnégyezer fővel került csökkentésre, amelyre a szabályozási válasz a személyi állomány pihentetésével és szociális gondoskodásával kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. (V.3.) HM rendelet, valamint a személyügyi, szociális és rekonverziós feladatok végrehajtásáról szóló 33/2003. (HK 11.) HM humánpolitikai helyettes államtitkári szakintézkedés* voltak. A 31/2002. (V.3.) HM rendelet pénzbeli és természetbeni támogatásokat vezetett be Magyar Honvédségből

---

<sup>74</sup> <http://hka.hu/>

<sup>75</sup> 1996. július 06. és 2001. december 31. között katonákra is kiterjedt.

<sup>76</sup>1996. évi XLIII. törvény 56. § (1) bek. a)-c) és 64. § (1) bek.

önhibájukon kívül kiválók számára. A rendelet szerint pénzübeli támogatásnak minősült az egyszeri szociális juttatás, nyugdíjas otthoni szociális támogatás, pályázatok önrészenek biztosítása, valamint közösségi programok támogatása, illetve természetbeninek a prevenciók ellátások, biztosítások, kiegészítő egyenruhával ellátás, foglalkozás elősegítő képzések, illetve a visszailleszkedési támogatások. Rekonverziós szempontból a foglalkoztatást elősegítő képzéseknek és a visszailleszkedési támogatásoknak volt jelentősége: a foglalkozás elősegítő képzések támogatása<sup>77</sup> során a honvédelmi tárca kifizeti az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által szervezett foglalkoztatást elősegítő képzés költségének azt a részét, amely máskülönb a szolgálati jogviszony megszűnése miatt a leszerelő katonát terhelné. A visszailleszkedés támogatás<sup>78</sup> pedig a visszailleszkedést segítő képzések költségének százezer forintig terjedő átvállalását jelentette a honvédelmi tárca részéről. A 33/2003. (HK 11.) HM humánpolitikai helyettes államtitkári szakintézkedés az előző HM rendeletben megfogalmazott rekonverziós feladatok kidolgozását és végrehajtását konkrét minisztériumi szervezeti egységeknek szabta feladatul. Hazánk NATO csatlakozásának ez időszakai elsőbbsége okán a rekonverzió háttérbe szorult és a Magyar Honvédség NATO-kompatibilissé alakítása (kisebb, professzionális haderő, egészséges állományarányok, interoperabilitás, finanszírozható és hatékony hadsereg) elsőbbséget élvezett. Ezen időszak rekonverziós szabályozásának súlyát a 2002. január 1-jén hatályba lépett a *Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény* adta, amellyel bevezette az ún. felfelé vagy kifelé szabályozási elvet is, ezáltal szükségessé vált a civil életbe kilépők visszaintegrálása. Az új szolgálati törvény hatályba lépésén túl érdemi változás 2010-ig a humán rekonverzió területén - a tárca szűkös költségvetése és szabályozási mulasztása miatt - nem történt. *Végül a negyedik, jelenleg is ható lépésnek* a katonai humán rekonverziós szabályozásban a 2012-2021. közötti időszakra a Magyar Honvédség humánstratégiája<sup>79</sup> tekintendő, amelynek 2.4. alpontja a munka-erőpiaci visszailleszkedés támogatásáról a jogalkotó feladatának szabja az effektív civil munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató és a közszolgálati átjárhatóság intézményrendszerének kidolgozását. A jelenleg hatályos humán stratégia megállapítja, hogy a *„Magyar Honvédség humán erőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést*

---

<sup>77</sup> 31/2002. (V.3.) HM rendelet 8. §

<sup>78</sup> 31/2002. (V.3.) HM rendelet 7. §

<sup>79</sup> 79/2011. (VII. 29) HM utasítás 1. számú melléklete

*támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie. A szervezetből kiváló katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani. A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra – a HM tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre – történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett. A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelenő támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire. A hivatásos állomány tagja részére a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.”* E legutóbbi, jelenleg is tartó szakaszt éppen ezért külön alfejezetben vizsgálom.

### **3.3 A rekonverziós szabályozás indoka és célja a hazai szabályozás tükrében**

Összhangban a modern társadalmakban – hangsúlyozottan a NATO tagállamokban - végbemenő változásokkal Magyarországon is politikai döntések születtek a haderő szervezési, építkezési elveinek megváltoztatására, amely 2005. január 1-jétől a jogszabályokban is testet öltött. Az a folyamat, amely szerint a hadkötelezettség mellett a legénységi állományban is szolgálhassanak önkéntesek már a varsói szerződés megszűnését követően megkezdődött, 2004 novemberében tetőzött, amikor is leszerelt az utolsó sorkatona. Tekintsük át a kereteket kijelölő elveket és jogszabályokat, amelyek a feladatok összetettsége mellett meghatározzák e különleges közszolgálati jogviszonyból adódó korlátozásokat is.

#### **3.3.1 Stratégiai elvek**

A gyakorlati igények, amelyek az átalakítási igényekhez kapcsolódtak sokáig nem váltak részévé a stratégiai tervezésnek. Az erőforrás igényű tervezések 1996-tól elkezdődtek (Krizbai, 2009, o. 40), a hangsúly azonban a szemléletformálás és a folyamatban levő átalakítások támogatása volt. Az első humánstratégiát az ezredfordulón fogadta el a honvédelmi tárca vezetése <sup>80</sup>. Ennek szellemében megkezdődött az elvek intézményesülése, megjelent egy

---

<sup>80</sup>A Magyar Honvédség Humánstratégiája 2000.— Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003-



stratégiai tervezéssel foglalkozó új intézményi elem: a humánpolitikai főosztály („Humánpolitikai Főosztály”, 2000). A meglehetősen részletes stratégia azonban nem tartalmazta nevesítve a rekonverzió intézményét. Ettől függetlenül - éppen az átalakítási folyamatok és a növekvő létszámú szerződéses állomány miatt - a tervezőknél napirenden volt (Krizsbai, 2009, o. 30). Bizonyos elemei a módosított szolgálati törvénybe<sup>81</sup> (pl. más fegyveres szervhez való áthelyezés<sup>82</sup>, eljárás szolgálati jogviszony megszűnése esetén<sup>83</sup>, hivatásos állományba visszavétel<sup>84</sup>) bekerültek, valamint a kidolgozás alatti új szolgálati törvénybe<sup>85</sup> jelentek meg (közszolgálati jogviszonyok közötti áthelyezés<sup>86</sup>, állományba való visszavétel<sup>87</sup>), de a Magyar Honvédség törvényi szinten nagyobb érdemi előremutató lépéseket nem fogadott be. A hamarosan hatályba lépő, *a személyi állomány pihentetésével és a szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. (V.3.) HM rendelet* részletesen intézkedett<sup>88</sup>. 2002-ben egyre hangsúlyosabbá vált a NATO egészéhez hasonlóan

---

2013.

<sup>81</sup> a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) hatálya a Magyar Honvédség hivatásos katonáira 1996.09.01. és 2001.12.31. között terjedt ki.

<sup>82</sup> Hszt. 60. §

<sup>83</sup> Hszt. 61. §

<sup>84</sup> Hszt. 64. §

<sup>85</sup> a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (2001. évi Hjt.) 2002.01.01-jén lépett hatályba

<sup>86</sup> 2001. évi Hjt. 64. §

<sup>87</sup> 2011. évi Hjt. 69. §

<sup>88</sup> **7. § (1)** Az állomány tagja, valamint a köztisztviselő, közalkalmazott és honvédségi munkavállaló részére a civil munkaerőpiacra történő visszailleszkedés elősegítése érdekében támogatások nyújthatók. Ezek különösen a következők:

a) a foglalkoztatást elősegítő képzési költségek önrészének részben vagy egészben történő átvállalása,

legfeljebb a teljes képzési költség 30%-ának megfelelő mértékig;

b) a foglalkoztatást elősegítő képzés teljes költségének, de legfeljebb 100 000 Ft átvállalása azok részére, akik önhibájukon kívül kényszerülnek elhagyni a Honvédséget;

c) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által szervezett munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzájutás elősegítése;

d) nonprofit szervezetek munkaerőpiaci pozíciót javító támogatásaihoz történő hozzájutás elősegítése;

e) visszailleszkedést támogató egyéb szolgáltatások szervezése.

(2) A támogatások biztosításával összefüggő feladatokat a Honvédség személyügyi feladatokat ellátó központi szerve végzi. Ezek a következők:

a) munkaerőpiaci és foglalkoztatási információk gyűjtése, elemzése, azokból időszerű tájékoztatók szerkesztése, vagy helyszíni tájékoztatás szervezése az érintett állomány és munkavállalók részére;

Magyarországon is a hadkötelezettség békeidejű felfüggesztése és kidolgozásra került új humánstratégia<sup>89</sup>már tételesen tartalmazott elgondolásokat. A következő rekonverziós célok és feladatok fogalmazódtak meg: „Az új előmeneteli rendszer bevezetése, valamint az önkéntes haderőre történő áttérés előtérbe helyezi a szervezeten kívülre történő pályamódosítást, az állomány jelentős hányadának a civil munkaerőpiacra történő folyamatos visszaillesztését. A jövőben ezt a feladatot a tárca kiemelt intézményesített teendőjeként kell kezelni. Ugyanakkor preventív cézzal gondot kell fordítani a munkahely megtartását szolgáló támogatások biztosítására.”(Krizbai, 2009, o. 38–39)

Az elveken túli feladatok a következők voltak. „A jövőben az ágazati rekonverziós tevékenység csomópontjait a következők jelentik:

- tárcaközi együttműködéssel a munkaerőpiacra történő folyamatos visszahelyezés feltételrendszerének kialakítása;

---

b) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott munkaerőpiaci szolgáltatások érintettek részére történő biztosítása;

c) a honvédelmi szervvel szolgálati, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszonyban, illetve munkaviszonyban állók részére szervezett munkaerőpiaci programok megvalósításának koordinálása;

d) a foglalkoztatást elősegítő képzési költségek önrészenek megtérítésére benyújtott kérelmek döntésre történő előkészítése.

(3) A támogatásokhoz való hozzájutást az adott szervezeti egység személyügyi szerve koordinálja.

**8. § (1)** Az előmeneteli rendszer működésével vagy szervezeti változással összefüggésben a Honvédséget önhibáján kívül elhagyni kényszerülő személy a munkaerőpiaci pozíciójának javítása érdekében, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes szerve által támogatott, foglalkoztatást elősegítő képzés költségének az érintettet terhelő része megtéríthető, ha

a) a hivatásos katona a felső korhatár elérése előtt önhibáján kívül szolgálati nyugállományba kerül;

b) a köztisztviselő, a közalkalmazott és a honvédségi munkavállaló közszolgálati vagy munkaviszonya létszámleépítés miatt szűnik meg;

c) a házastárs (élettárs) új szolgálati helyen történő elhelyezkedése foglalkoztatást elősegítő képzés útján biztosítható, és a helyőrségváltás előmeneteli döntés nyomán, szolgálati érdekből történik;

d) a szerződéses katona szerződésének lejártát megelőző egy évvel a munkaerőpiaci pozíciói javítását szolgáló - az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes szerve által támogatott - foglalkoztatást elősegítő képzését a szervezeti egység parancsnoka (vezetője) útján kezdeményezte;

e) az érintett a beosztási követelmények megváltozása miatt, az azoknak való megfelelés érdekében, a foglalkoztatást elősegítő képzésre vállalkozik, mely által biztosítható a továbbfoglalkoztatása.

(2) A szervezeti egység személyügyi szerve tájékoztatja az érintetteket az (1) bekezdésben meghatározott

<sup>89</sup>Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003-2013

- *a rekonverziós intézményrendszer kialakításának részeként az állami foglalkoztatási szolgálathoz való intézményes kapcsolódás;*
- *a munkaközvetítés szakmai feltételrendszerének megteremtése;*
- *a belső – elsősorban képzési – intézmények és programok alkalmassá tétele e tevékenység támogatására."* (Krizbai, 2009, o. 39)

Magyarország az Alaptörvény értelmében önkéntes honvédelmi tartalékos rendszerrel rendelkezik<sup>90</sup>. Rendkívüli állapotban vagy ilyen irányú országgyűlési döntés esetén a magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú, magyar állampolgárságú férfiak katonai szolgálatot kötelesek teljesíteni<sup>91</sup>. A 2005. január 1-jétől hatályba lépett honvédelmi törvény<sup>92</sup> immár szentesítette a korábban deklarált helyzetet, azaz a szabályozás szintjén megszületett az önkéntes haderő. A honvédelmi törvény az Alkotmány szabályainál szabatosabban, részletszabályokba menően határozta meg a hadkötelezettség tartalmát és a kötelezetteket: az Alkotmány szintjén nevezte meg a hadkötelezettséget, a polgári védelmi kötelezettséget, a honvédelmi munkakötelezettséget, a gazdasági és anyagi szolgáltatási kötelezettséget. A hadkötelezettség minden további döntés hiányában is megtörténik hadiállapotban, valamint amikor Magyarországot idegen hatalom fegyveres támadása közvetlenül veszélyezteti. Országgyűlési képviselők kétharmadának döntése kellett viszont idegen hatalom fegyveres támadásának veszélye, illetve a szövetségesi kötelezettségek teljesítése esetén. Kizárólag a Magyar Köztársaság területén lakóhellyel rendelkező, nagykorú magyar állampolgár férfiakat terhelte a honvédelmi törvény értelmében hadkötelezettség, illetve a hadkötelezettség alsó korhatárát a jelenleg érvényesülő tizenhét évről tizennyolc évre emeli, miközben felső korhatárt nem határoz meg. Ez nem akadályozza annak, hogy a törvényalkotó egy adott életkor felett ne érvényesítse a hadkötelezettséget. A polgári védelmi kötelezettség és a honvédelmi munkakötelezettség tartalmát pontosította, viszont a kötelezettség alsó korhatárát mindkét esetben tizennyolc évben írta elő.

Az átalakítási, létszám-racionalizálási időszakokat elvekben lezárni szándékozó vezetés egy stabilizációs szabályozást tervezett új katonai stratégiával. Ennek eredménye a *Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017)*<sup>93</sup> volt. Ez az új szabályozás a következőképpen

<sup>90</sup> Alaptörvény XXXI. cikk (2) bekezdése.

<sup>91</sup> Hatályon kívül helyezett Alkotmány 70/H. § (2) bekezdése, valamint a jelenleg hatályos Alaptörvény XXXI. cikk (3) bekezdése.

<sup>92</sup>2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

<sup>93</sup>A Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról 53/2008. (HK 12.) HM utasítás

fogalmazta meg a feladatokat: „Különösen fontos humánpolitikai elv, hogy a katonai szolgálatból kiválni kényszerülők a legpiacképesebben tudjanak megválni a Magyar Honvédségtől. A polgári életbe történő visszatérés elősegítésének jelentős költségkihatásai és szervezési feladatai vannak, ezért haderőn kívüli segítség biztosítása is szükséges.” HR gazdálkodás pedig így fogalmazott: "Rekonverzió – a haderőben tovább nem szolgáló állomány munkaerőpiacra történő visszailleszkedését támogató, tervszerű tevékenységek összessége. A rekonverzió a toborzásához hasonlóan kiemelt fontosságú terület, amelyben a munkaerőpiaci marketing hangsúlyos elemként jelenik meg."<sup>94</sup>

A jelenleg hatályos humánstratégia<sup>95</sup> Kompenzáció, juttatások és támogatások című 2.4. alpontjában a humán rekonverziós feladatokról, valamint munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásáról így fogalmaz: "A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia.

A szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie.

A szervezetből kiváló katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani.

A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra – a HM tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre – történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett.

A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelent támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire.

A hivatásos állomány tagja részére a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.

*Stratégiai feladat:*

---

<sup>94</sup> A Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról 53/2008. (HK 12.) HM utasítás 4.5 pontja

<sup>95</sup> 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra kiadásáról.

- *A pályamodellekhez igazodó visszailleszkedést támogató rendszer kialakítása.*
- *A közszolgálati pályaképek közötti átjárhatóságot támogató szabályozó és intézményi rendszer kialakításában való részvétel."*

A stratégiai elvek ismertetését követően a katonai szolgálati jogviszony jelenleg hatályos szabályozását érdemes megismerni, amely egyrészt deklarálja a magyar társadalom elvárását katonáival szemben, másrészt pontosan megjelennek benne a szolgálati jogviszonnyal járó (többlet)követelmények.

### 3.3.2 Hatályos szabályozás

Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség, amelynek feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak védelme. Ezen tradicionális feladatai mellett a magyar haderő ellátja bizonyos nemzetközi megállapodások alapján a közös védelmi és békefenntartó feladatokat, valamint humanitárius tevékenységet, illetve katasztrófavédelmi közreműködést<sup>96</sup>. Ezek végrehajtásához - a jelenleg hatályos, a honvédek jogállásáról 2012. évi CCV. törvényben (a továbbiakban: Hjt.) foglaltakkal összhangban - a Magyar Honvédség tényleges szolgálatot teljesítő katonáitól tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helyállást, magas fokú készenléteket, fegyelmet, korszerű katonai ismereteket és azok folyamatos fejlesztését követeli meg<sup>97</sup>. Egyes feladatokat a katonák<sup>98</sup> az életük árán is, vagy ahogy a törvény fogalmaz, „*önfeláldozásig terjedő bátorsággal*” kötelesek végrehajtani. Ide tartozik Magyarország függetlenségének, területének, légtérének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelmi feladatai, a Szent Korona és a hozzá tartozó egyes jelvények őrzése és védelme, valamint részvétel a szükségállapot idején az erőszakos cselekmények elhárításában. Más feladatokat pedig *az életüket vagy a testi épségüket közvetlenül vagy súlyosan veszélyeztető esetben*<sup>99</sup> végre kell

<sup>96</sup> Alaptörvény 45. cikk (1) és (3) bek.

<sup>97</sup> Hjt. preambuluma

<sup>98</sup> Ezeket a Hvt. 36. § (1) bekezdés a), b) és f) pontja határozza meg: Magyarország függetlenségének, területének, légtérének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelmi feladatai, a Szent Korona és a hozzá tartozó egyes jelvények őrzése és védelme, valamint részvétel a szükségállapot idején az erőszakos cselekmények elhárításában.

<sup>99</sup> Ebbe a körbe tartoznak a szövetségi és nemzetközi szerződésből eredő egyéb katonai kötelezettségek teljesítése, a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme, egyes kijelölt létesítmények őrzése és védelme, a talált robbanótestek tűzszerészeti mentesítése, és egyéb tűzszerészeti feladatok térítés ellenében való végrehajtása, valamint közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában.

hajtani. Ide pedig a szövetségi és nemzetközi szerződésből eredő egyéb katonai kötelezettségek teljesítése, a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme, egyes kijelölt létesítmények őrzése és védelme, a talált robbanótestek tűzszerészeti mentesítése, és egyéb tűzszerészeti feladatok térítés ellenében való végrehajtása, valamint közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában tartozik. A békeidejű sorkötelesség a jelenlegi szabályozás alapján nem létezik<sup>100</sup>: a hadkötelesek sorozása csak különleges jogrendi időszak alatt (megelőző védelmi helyzetben vagy rendkívüli állapot idején) jogszerű. Magyarország fegyveres ereje így békeidőszakban önkéntesekből áll, akik hivatásos állományra (a szolgálatot élethivatásként, határozatlan időre vállalják), szerződéses állományra (a szolgálatot szerződéssel, határozott időre vállalják), önkéntes tartalékos állományra (önkéntes műveleti-, önkéntes védelmi- és önkéntes területvédelmi tartalékosok), valamint tanulmányokat folytató tiszt- és altisztjelöltekre oszthatók. A katonai szolgálati jogviszony<sup>101</sup> sajátos közszolgálati jogviszony, amely alapján a feleket - Magyar Államot és a katonát - többletjogosultságok (pl. magasabb szintű egészségügyi ellátás, bizonyos feltételek teljesülése esetén szolgálati lakás, albérleti hozzájárulás) illetik meg és többletkötelezettségek (pl. az alapjogok bizonyos korlátozása) terhelik. Ennek részeként szolgálati viszony kizárólag 18. életévét betöltött, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező és a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas magyar állampolgárral létesíthető<sup>102</sup>. Ezen követelményeken felül a katonákkal ún. kizáró okok<sup>103</sup> sem állhatnak fenn. A szolgálati viszony alatt a szolgálatteljesítés a szolgálati érdek elsődlegessége mellett, más foglalkoztatási jogviszonyoktól szigorúbb alkalmazási feltételek között és függelmi rendben, többnyire fegyverhasználattal, az élet és a testi épség kockáztatásával történik. A Magyar Honvédség iránti közbizalom fenntartása érdekében a katona nem folytathat olyan tevékenységet (pl. nem lehet tagja, illetve nem állhat foglalkoztatási jogviszonyban kétes, etikátlan vagy illegális tevékenységet folytató szervezeteknél) vagy tanúsíthat olyan magatartást (katonai jogviszonnyal összeférhetetlen, többnyire, de nem feltétlen bűncselekmény, illetve szabálysértés tényállását képező cselekmények), amely a szolgálati viszonyhoz méltatlan<sup>104</sup> vagy a pártatlan szolgálatteljesítést

---

<sup>100</sup> 2004. évi sorállomány váltás végrehajtásának rendjéről szóló 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet

<sup>101</sup> Lásd bővebben a Hjt. és a MH Szolgálati Szabályzata

<sup>102</sup> Hjt. 31. § (1) bek.

<sup>103</sup> Hjt. 31. § (2) bek.

<sup>104</sup> Hjt. 162-163. §

(pl. Magyar Honvédséggel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságokkal fenntartott üzleti kapcsolatok vagy foglalkoztatási jogviszony) veszélyezteti. Az egyes szolgálati beosztások betöltése további munkaköri specifikációkat támaszt minden katonával szemben. A hatályos hazai szabályozás szerint a tiszti beosztásokhoz egyetemi, illetve főiskolai végzettséget, altiszti rendfokozattal rendszeresített beosztásokhoz középfokú végzettséget, legénységi beosztásokhoz pedig legalább alapfokú végzettséget ír elő. Különböző szintű szakmai, egészségügyi, fizikai, pszichikai, nyelvi követelmények a beosztások betöltéséhez szolgálati törvény hatályos végrehajtási rendelete<sup>105</sup> (a továbbiakban: Hjtvrh.) szakmacsoportonként, illetve munkakör-családonként pluszkövetelményeket támaszt. A nyelvi követelményeket a munkáltató jogkört gyakorló munkakörelemzéssel állapítja meg nemzetközi kötelezettségre, munkaköri leírásban szereplő szolgálati feladatokra tekintettel. A Honvédelmi Minisztérium, háttérintézmények, központi hivatalok, valamint a Magyar Honvédség közhatalmi feladatokat ellátó szervezeti egységeinél rendszeresített katonai beosztásokat betöltők a beosztás betöltésétől számított egy éven belül közigazgatási alapvizsgát<sup>106</sup> is kötelesek tenni. Egyes vezetői, gazdasági, illetve közbeszerzéssel összefüggő beosztások betöltésének feltétele a vagyonyilatkozat<sup>107</sup> megtétele, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság. A katonai beosztások nyílt vagy zárt pályázattal történő útján is betölthetők, így a pályázati követelmények egyéb, a munkakör eredményes ellátásához kapcsolódó plusz követelményeket is tartalmazhatnak. Természetesen ezen szigorú elvárásokat ennek megfelelő társadalmi és anyagi elismerés kell ellensúlyozzon, ellenkező esetben ezek az elvárások kiüresednek és nem a megfelelő végzettséggel, illetve kvalitással rendelkezők létesítenek szolgálati jogviszonyt. A civil gazdasági társaságokkal fennálló munkajogviszonyok<sup>108</sup>, valamint a közigazgatási szervekkel fennálló állami tisztviselői<sup>109</sup>, közalkalmazotti<sup>110</sup> és kormánytisztviselői<sup>111</sup> jogviszonyok megszüntetése garanciális szabályok keretei között

---

<sup>105</sup> a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 2. számú melléklete

<sup>106</sup> közigazgatási és ügykezelőialapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII. 31.) Korm. rendelet

<sup>107</sup> egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény 2. § a.) pont 2. alpontja

<sup>108</sup> Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 63-85. §

<sup>109</sup> Állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. §

<sup>110</sup> A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 38. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a munka törvénykönyvének 71-76. §-ait a közalkalmazotti törvény 38. § (2) bekezdésében és 38/A. §-ban alkalmazott eltérésekkel kell alkalmazni. Nem alkalmazhatók viszonyt a munka törvénykönyv a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-70. §, a 77-79. § és a 85. §.

<sup>111</sup> Közsolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 60-71. § és 229. §

történhet, amelyet a jogalkotó kivétel nélkül törvényi szinten szabályoz. A szolgálati jogviszony megtartását ugyancsak törvényi garanciák segítik (pl. taxatív felsorolt jogviszony megszüntető okok), de ha a jogviszony mégis megszűnik, a katonai végzettséggel és főként kultúrával, tapasztalattal a civil munkaerőpiaci elhelyezkedés a jelenlegi magyar viszonyok között körülményesebb a civil kollégákénál, illetve az elmúlt évek hazai gyakorlatát tekintve sok esetben a katonainál sokkal alacsonyabb presztízsű és jövedelmű munkakörben volt lehetséges. A katonai hivatás megbecsülését szokás lezárni annak objektív anyagi akadályainak hosszabb-rövidebb bizonygatásával, amely megítélésem szerint rendkívül egyoldalú. A legénységi állomány fluktuációja a Magyar Honvédségben magas, erkölcsi elismerésük körükben kiemelten fontos. Az altiszti és tiszti állomány mobilitása speciális képzettsége, végzettsége, tapasztalata miatt korlátozott, ezért a civil társadalomba visszavezetésükről elfeledkezni óriási hiba. Miért hiba, ha az altiszti és tiszti állomány legtöbbször ragaszkodik hivatásához? A válasz a produktivitásban keresendő: határozott álláspontom, hogy nem elegendő egyetlen állománykategóriát sem csupán az illetménye összegével pályán tartani. A Magyar Honvédségben olyan katonákat szükséges állományban tartani, akik tudásuk és munkabírásuk legjavát nyújtják. Évtizedeken át szigorú függelmi viszonyban, centralizált vezetés mellett, a legapróbb részletességgel kidolgozott szabályok között a legnagyobb precizitással kiváló és lelkiismeretes munkavégzés nem garancia arra, hogy bárki a civil szférában is méltó munkakört töltsön be. A Magyar Honvédségnek érdeke az általa és költségén kiképzett munkaerő megtartása. A hatékony rekonverzió pedig abban segíthet a szolgálati viszony alatt, hogy az állomány tagja munkaköri kötelezettségeit teljesítse és ne kelljen azért aggódnia, hogy segítség nélkül marad a kiválás közeledtével a munkaerőpiaci elhelyezkedése előkészítésében.

*A szolgálat befejezése után* a katonák emberséges elbocsátása, piacképességük megtartása, - sőt javítása - mellett történő humán rekonverziója semmiképp nem a Magyar Honvédség, mint munkáltató egyedüli kötelezettsége, hanem - osztársadalmi érdekként - széleskörű kormányzati feladat. Átfogó és rendszerszintű intézményekkel kell biztosítani, hogy a komoly nemzeti és nemzetközi kötelezettségvállaláson alapuló feladatokat élete kockáztatásával végző „munkaerő” a lehető legelőnyösebb anyagi, erkölcsi támogatás mellett, szakszerű eljárás keretein belül kerüljön vissza a civil társadalomba. Társadalmi hasznossága a fenti eljárásnak azért is vitán felül áll, hiszen nem mindegy, hogy a leszerelt a társadalombiztosítást terheli, vagy munkaerejét aktívan használja majd. A nemzetközi



tapasztalatok<sup>112</sup> azt mutatják, hogy a legkiválóbb munkaerő eleve el sem kötelezi magát a hadsereg mellett, ha nem látja biztosítva életpályáját szolgálati viszonya megszűnése után. A váltást más közszolgálati jogviszonyba vagy civil munkaviszonyba nehezíti, hogy hiába hasonló a jogi szabályozás a Munka Törvénykönyve és a Közalkalmazotti Törvény, rendőrök, katasztrófavédők, büntetés-végrehajtási szervek hivatásos állománya, valamint a NAV hivatásos állományának szolgálati jogviszonyára vonatkozó törvény<sup>113</sup> mégis más foglalkoztatási jogviszonyt szabályoz. Ezért a katonák szolgálati joga - a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyához hasonlóan - a jogszabályok alapján egy elkülönült rendszer, amely a katonai szolgálati jogviszonyt sajátos feszes tartalommal és kötelező jelleggel tölti meg. A honvédek szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerint is a *"szolgálati viszony az állam és az állomány tagja (a továbbiakban együtt: felek) között szolgálatteljesítés céljából létesített különleges közszolgálati jogviszony, amely alapján a közszférában megvalósuló más foglalkoztatási jogviszonyokkal szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet a szolgálatteljesítéssel összefüggő többletkötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg<sup>114</sup>."* E különleges közszolgálati jogviszonyt sajátos jogintézmények alapozzák meg, amelyek gyökere a Magyar honvédség feladatrendszere. A feszesen érvényesülő, sokszor büntetőjogi szankcióval<sup>115</sup> is megtámogatott katonai szolgálati jog a közszolgálati jognak is egy önálló területét képviseli. Ez a sajátos szigor minden hivatásos katona szolgálati jogviszonya során, szerződésesek és önkéntes tartalékosok esetében szerződésük aláírásától a szerződés lejártáig, tehát a szolgálati jogviszony kezdetétől, módosításán és megszűnésén át kimutatható. A katonák szolgálati jogviszonyának értékelésekor, annak közszolgálati összképbe helyezése érdekében meg kell jegyezni, hogy 2015-ben a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek<sup>116</sup> hivatásos állományának

---

<sup>112</sup> Szekeres István ny. dandártábornok: Rekonverziós feladatok a Magyar Honvédségben az önkéntes haderővé válás után. Konferencia jegyzőkönyv 2005.12.06.; Göd; 8-9. oldal

<sup>113</sup> 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

<sup>114</sup> Hjt. 3. § (1) bek. első fordulata

<sup>115</sup> Igaz, ez a szankciórendszer kiterjed a Btk. katona fogalma (Btk. 127. §) alá tartozó minden jogállásra is. Ez az alanyi kör a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja (Btk. 127. §), valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal pénzügyőrei és tisztjelöltjei (a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bek., valamint 15. § (1) bek. b) pontja)

<sup>116</sup> Rendvédelmi szervnek minősül a Rendőrség, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal. Lásd Hszt. 1. § (1) bekezdés

szolgálati jogviszonya<sup>117</sup> számos olyan szigorítással (pl. szigorúbb összeférhetlenségi szabályok, túlszolgálat nem fizethető ki, csak szabadidővel lehet megváltani) bővült, amely korábban csak a katonai szolgálati jogviszonyban volt elképzelhető. A két szolgálati jogviszony számos hasonlóságot mutat, de a két szolgálati jogviszony 2002-től nem volt kezelhető egyazon szolgálati törvénnyel, hiszen a Magyar Honvédség feladatrendszere Magyarország NATO tagságával megváltozott, az ország áttért az önkéntes haderőre, valamint az eltérő „fegyveres” szolgálatok szabályozása közös törvénnyel és jogintézményekkel a továbbiakban megoldhatatlan volt (Szekendi & Kovács, 2018, o. 25). A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló törvény (Nbtv.) pedig további többletkövetelményekkel, korlátozásokkal, valamint elvárásokkal (pl. szolgálati jogviszony létesítése és fenntartása céljából lefolytatandó biztonsági ellenőrzéshez és az ellenőrzés kockázati tényezőt nem tár fel<sup>118</sup>, civil szervezetbe történő belépési szándékát köteles előzetesen a főigazgatónak bejelenteni, a főigazgató a tagsági viszonyt megtilthatja, ha az a hivatással vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, illetőleg a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti<sup>119</sup>) terhelheti a hivatásos katonák és a rendvédelmi szervezetek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyát.

*Az elhelyezkedés leszerelést követően könnyebb olyan munkakörökből, amelyek ugyan katonai beosztással vannak rendszeresítve, de nem szorosan a Magyar Honvédség alapfeladataival kapcsolatosak vagy nem igényelnek a Magyar Honvédség tiszt és altiszt képzések során megszerezhető katonai szakmai végzettséget. Civil képességeket igénylő munkaköröket több okból indokolt katonai szolgálati jogviszony mellett ellátni. Az egyik, a Magyar Honvédség feladatai szélesebb körűek, mint a tiszti és altiszti végzettséggel elvégezhető feladatok. A másik, hogy hazánk nemzetközi kötelezettségvállásaiból adódnak olyan feladatok is, amelyekhez vezényelni szükséges az érintettet. A más (nem katonai) közszolgálati jogviszonyba tartozókat pedig értelmezhetetlen vagy jogellenes szolgálatba vagy külszolgálatba vezényelni. A harmadik ok, hogy vannak a Magyar Honvédségben olyan különleges szakértelmet igénylő munkakörök, amelyeket nem katonai szolgálati jogviszonyban ellátva körülményes volna feltölteni. Ilyen munkakörök különösen a pénzügyes, az orvos, a jogtanácsos, személyügyi, oktató és közgazdász. Az ilyen munkakört ellátók számára három okból van szükség humán rekonverziós támogatásra. Egyrészt a Magyar Honvédségben*

---

<sup>117</sup> a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény

<sup>118</sup> Nbtv. 21. § (2) bekezdésének utolsó fordulója.

<sup>119</sup> Nbtv. 22. § (1) bek. d) pontja

uralkodó *szervezeti kultúra jelenleg* is hagyományosan katonai jellegű, a feladatszabástól a végrehajtáson át annak ellenőrzéséig a civiltől eltérő mechanizmusok uralkodnak. A másik ok, hogy a civil végzettségük ellenére ezek a katonák a szakmai *gyakorlatot a Magyar Honvédségben szerzik*, annak civiltől elkülönülő és attól különböző feladatait oldják meg. Harmadrészt pedig azért van szükségük humán rekonverziós ellátásra, mert az elhelyezkedést is nagyban segítő *kapcsolati tőkéjük nyilvánvalóan jórészt katonai*. A fentiek alapján könnyen belátható, hogy a nem szorosán katonai munkakört ellátó katonáknak ugyancsak szüksége van humán rekonverziós támogatásra. Az állományból kiválás nem jelentheti alanyi jogon a rekonverziós ellátásokra jogosultságát sem jogi (például büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetés, lefokozás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával történő jogviszonymegszűnés esetében), sem etikai (pl. próbaidő alatti egyoldalú felmondás okán) indokokból.

*Speciális foglalkoztatási csoportok számára* számos többletkötelezettséget tartalmaznak a jogállási törvények. Ilyen speciális, lényeges többletkötelezettségek terhelik a rendőrség, bíróság, ügyészség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjait, és különösen a vizsgálódás tárgyát képező Magyar Honvédség tényleges állományú tagjait. A katonai szolgálati jogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó jogi szabályozás nemzetközi viszonylatban is meglehetősen egységes képet mutat, amelybe szervesen illeszthető a Magyar Honvédségben folytatott joggyakorlat is. Ugyanakkor valamennyi közszolgálati jogviszony és azon belül annak megszűnése, valamint megszüntetése jogi szabályozásának hasonlósága lényegesen nem könnyíti egyes munkára irányuló jogviszonyok közötti az átjárhatóságot, hiszen a cél nem a megszüntetés egységesítése, hanem a munkanélküliség elkerülése egy másik munkára irányuló jogviszony párhuzamos vagy rövid időn belül történő megteremtésével. De melyek a kiválás általános okai és elemei? Ideális esetben a hivatásos állománynál a felső korhatár elérése, a szerződéses állománynál a szerződés lejárt. Ezek és a tömeges létszámleépítések könnyen tervezhetőek, illetve prognosztizálhatóak. A kiválást megelőző intézményi integrációs szükséglet már jóval a szolgálati jogviszony megszűnése előtt nyilvánvaló, és ezáltal nyitva áll a felkészülés lehetősége ennek ellátására. Kisebb hatáskokkal, de megfelelő tapasztalattal és létszám mellett prognosztizálható mind az egyéni döntéssel kiválók (lemondás, egyoldalú szerződésbontás vagy azonnali hatállyal próbaidő alatt<sup>120</sup>), mind

---

<sup>120</sup> Hjt. 59. § (2) bek. d)-e) pontjai

az előmeneteli versenyben alulmaradók száma. A reintegrációs szükségleteket igénylő alanyi kör meghatározása univerzálisan a kiválás oka, azaz szolgálati viszony megszűnése vagy megszüntetése alapján történhet az alábbiak szerint.

*A bíróság ítélete alapján szolgálati jogviszony megszüntetésére* a bírósági határozat jogerőre emelkedésének napjával szükséges intézkedni, hiszen a jogviszony megszüntetésére okot adó joghatás is ekkor áll be. Az ítélet jogerőre emelkedésének napját kell figyelembe venni az esetben is, ha a döntéshozó személyügyi szerv az ítéletről lényegesen később értesül. Erre viszont kevés az esély, hiszen a jogviszony-megszüntetéssel fenyegető - büntető - ügyekről a Magyar Honvédséget az eljáró hatóság hivatalból köteles kiértesíteni. A Magyar Honvédséget pedig ilyen ügyekben adatszolgáltatási (pl. parancsnoki jellemzés, jogviszony igazolás) kötelezettség terheli. A munkáltatói szervnek nincs mérlegelési lehetősége. A jogerőre emelkedést követően leszolgált időt nem lehetséges szolgálati időnek tekinteni, hiszen a jogerős jogviszony-megszüntető ítélet kötelezi a foglalkoztatót: nincs jogosultsága a Magyar Honvédségnek a szolgálati jogviszonyt fenntartani, ha annak megszüntetését jogerős ítélet mondja ki.

Az állomány tagja valamint a Magyar Honvédség képviselője a szolgálati viszonyt bármikor *közös megegyezéssel megszüntethetik*<sup>121</sup>. A megegyezést írásba kell foglalni és benne a szolgálati jogviszony megszűnésének időpontját, jogosultságokat-kötelezettségeket meg kell határozni. A megkötött megállapodástól kizárólag mindkét fél egyező akaratával lehet eltérni, kivéve ha a jognyilatkozat megtámadhatóságának<sup>122</sup> feltételei fennállnak. A megállapodás megszüntetésének ideje viszont későbbi időpontra is szólhat, visszamenőleges hatályú megszüntetésre azonban kizárt.

*A katonák általánosan áthelyezhetők más közszolgálati jogviszonyba.* A jelenlegi közigazgatás emberi erőforrását a közszolgálati alkalmazottak<sup>123</sup> alkotják. A közszolgálati

---

<sup>121</sup> Hjt. 60. §

<sup>122</sup> A megtámadható megállapodás az eredményes megtámadás következtében megkötésének időpontjától érvénytelenné válik, amelynek megtámadására a sérelmet szenvedett fél és az jogosult, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik. A megtámadási jog a szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül a másik félhez intézett jognyilatkozattal vagy közvetlenül bíróság előtti érvényesítéssel gyakorolható. A szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül fordulhat bírósághoz a fél, ha a szerződést a másik félhez intézett jognyilatkozattal támadta meg, és a megtámadás eredménytelen volt. A megtámadásra jogosult fél a megállapodásból származó követeléssel szemben kifogás útján megtámadási jogát még akkor is érvényesítheti, ha az erre rendelkezésre álló határidő már eltelt. A megtámadás joga abban az esetben szűnik meg, ha a megtámadásra jogosult a megtámadási ok ismeretében, a megtámadási határidő megnyílása után a szerződési akaratát megerősíti vagy lemond a megtámadás jogáról (Ptk. 6:89. §)

<sup>123</sup> A közigazgatás állományának jogállását elsősorban a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV.

alkalmazottak közé tartoznak a köztisztviselők, kormánytisztviselők, a kormányzati, valamint a közszolgálati ügykezelők. Az áthelyezendő katona, az átadó Magyar Honvédség, valamint az átvevő foglalkoztató (lehet kivételesen szintén a Magyar Honvédség is, aki már nem katonaként kívánja az áthelyezetteit alkalmazni) megállapodhatnak a katonai szolgálati viszony közszolgálati jogviszonyba áthelyezéssel történő megszüntetéséről. A leszerelt katona beleegyezése szükséges az áthelyezéshez, amennyiben az eredeti szolgálati beosztása átminősítésre került civil munkakörre.

A Magyar Honvédség 2012-2021. közötti időszakra vonatkozó Humánstratégiájának<sup>124</sup> részeként - a szolgálati nyugdíj megszűnésére tekintettel - új humánstratégiai célként<sup>125</sup> született meg a *katonai szolgálatból kiválni kényszerülő hivatásos katonák más közszolgálati jogviszonyban (második közszolgálati pályafutás) történő továbbfoglalkoztatásának támogatása*<sup>37</sup>. Hangsúlyozandó, hogy ez a lehetőség csak a hivatásos katonák számára nyitott

---

törvény szabályozza. A törvény hatálya nem terjed ki a törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Magyar Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrök szerveire, jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására – polgármesteri hivatalban – foglalkoztatottakra, a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatottra, illetve alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóra. A közigazgatás személyi állományának foglalkoztatási jogviszonyát rendező legfontosabb jogszabályok a következők: a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.); a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 1997. évi LXVI. törvény; a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény; az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény; az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény; a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény; a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény; a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény. De találunk speciális szabályokat egyes központi állami szervek meghatározott munkakörben foglalkoztatott alkalmazottjaira is, így például, az Állami Számvevőszékről szóló 1989. évi XXXVIII. törvényben a számvevőkre; a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben pedig a Gazdasági Versenyhivatal keretében működő Versenytanács tagjaira nézve is. (Linder, 2008/2)

<sup>124</sup> 79/2011. (VII. 29) HM utasítás 1. számú melléklete

<sup>125</sup> Humánstratégia 2.1. pontja: A szolgálatból történő kiválással kapcsolatos elemek:

– a hivatásos állomány legalább százados, altiszt esetén főtörzsőrmester rendfokozatot elérő, a katonai szolgálatból – nem egészségügyi, pszichikai vagy fizikai okból – felmentéssel kiválni kényszerülő tagja a más közszolgálatban történő továbbfoglalkoztatás érdekében részévé válik a közigazgatás speciális „munkaerő-közvetítést” végző rendszerének (tartalékállomány). Részükre meghatározott ideig – ami a felmentési időt is magába foglalja, erre az időszakra a szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesítéssel – állásfelajánlási kötelezettség és továbbfoglalkoztatási garancia biztosított; – amennyiben a felmentésre 25 év tényleges szolgálati viszonyban töltött időt követően – az érintettnek fel nem róhatóan – egészségügyi, pszichikai vagy fizikai okból kerül sor, és a Magyar Honvédségnél más közszolgálati jogviszony keretében vagy a közszolgálat más területein történő továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség, meghatározott ideig juttatásra jogosult; – a Magyar Honvédségen belül a nyugállományba helyezéssig tartó, hivatásos szolgálati viszony keretében történő foglalkoztatás lehetősége a „nyugdíj előtti rendelkezési állományba” helyezéssel, illetve a „könnyített szolgálattal” biztosítható; – kiemelt ellátást kell biztosítani a szolgálatteljesítéssel összefüggésben, külön jogszabályban meghatározott esetben megsérülő vagy megbetegedő, és ezért szolgálatra alkalmatlanná válók, illetve a szolgálatteljesítés során elhunytak hozzátartozói részére (veterán program).

és célja, hogy a magasan kvalifikált, számos végzettséggel, elhivatottsággal, nyelvtudással rendelkező a tiszti, valamint altiszti állomány ne váljon inaktívvá, hanem kompetenciáit a közszolgálat más területén kamatoztassa tovább. Több ízben felmerült a kérdés, hogy a Magyar Honvédség önállóan miért nem tudja megoldani a feladatot? A Magyar Honvédségben olyan magasak a fizikai, pszichikai követelmények, a fokozott igénybevétellel járó terhelés, amely párosul egy tradicionálisan zárt szervezeti kultúrával, valamint az ún. felfelé vagy kifelé elv<sup>126</sup> intézményesülésével, illetve a törvényszerű szervezeti változásokból adódóan beosztások megszűnésével, hogy a hivatásos katonák egy rendkívül értékes és jelentős hányada egyszerűen nem képes a rendszerben maradni az öregségi nyugdíjkorhatárig. E szervezeti és előmeneteli sajátosságok miatt a hivatásos katonák egy meghatározó része nem szolgálhat a nyugdíjkorhatárig, így kiválni kényszerül a Magyar Honvédség kötelékéből. Természetesen a honvédelmi tárca - a belügyi tárcához hasonlóan - elsősorban tárcán belül kívánja más közszolgálati jogviszonyba helyezni a katonát, de erre nem minden esetben van lehetőség. A „közigazgatási tartalékállományba” kerülést megelőzően és annak időtartama alatt is folyamatosan vizsgálni kell a továbbfoglalkoztatás lehetőségeit kormánytisztviselői vagy közalkalmazotti jogviszonyban. A "közigazgatási tartalékállomány" nem szakkifejezés, hanem jogdogmatikai fogalom, máskülönben összetéveszthető a honvédelmi törvényben szereplő önkéntes tartalékos állománycsoporttal. A szolgálati törvény ezt 2012-ben minden hivatásos állományú katonára kiterjesztette. Előtte viszont csak két állománycsoport előtt állt nyitva ez a lehetőség: legalább századosi vagy főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező és létszámcsökkentés, átszervezés vagy lejáró maximális várakozási idő miatt kiválni kényszerülő<sup>127</sup>, valamint a legalább 25 év tényleges szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkező és egészségi vagy pszichikai okból katonai szolgálatra alkalmatlan, ezért kiválni kényszerülő hivatásos katona esetén<sup>128</sup>. Ha beosztásából történő felmentésére meghatározott jogcímeiken kerül sor, 3–16 hónap közötti időtartamra kérelmére a „közigazgatási tartalékállományba” kerülhet annak érdekében, hogy a közigazgatás egészében vizsgálhassák

---

<sup>126</sup> A Magyar Honvédségben kötelező felmentési jogcímnak minősül, amennyiben a katona beosztásában azért nem foglalkoztatható tovább, mert viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási időtartam lejárt és annak meghosszabbítására nem került sor. A szabályozás célja, hogy az alacsonyabb rendfokozatot viselő katonák előmenetele biztosított legyen. Természetesen ez nem általános el, hiszen sajátos szaktudás esetén a Magyar Honvédség képességet veszítene, illetve fennállna a képességcsökkentés veszélye. Ez esetben a Honvéd Vezérkar főnöke egyénileg és az előző szolgálati érdekből a maximális várakozási időt az állomány legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével rendfokozatonként két alkalommal 2 évvel megtoldhatja.

<sup>127</sup> Hjt. 46. § (1) bekezdés r) pont

<sup>128</sup> Hjt. 46. § (1) bekezdés) pont

továbbfoglalkoztatásának lehetőségét. A „tartalékállomány” időtartama alatt távolléti díjra jogosult a végkielégítés terhére. A kormányzati szolgálati jogviszonyba átlépő katonák az új munkakörükhez előírt képesítés megszerzésére két év türelmi időt kapnak, valamint részükre próbaidő nem köthető ki. A sajátos katonai tartalékállomány az érintett kormányzati szolgálati, a közszolgálati vagy a közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéséig, vagy kérelmére történő megszüntetéséig, de legfeljebb a törvényben – a szolgálati viszonyban töltött időnek megfelelően, a felmentési idő tartamára és a végkielégítés mértékére figyelemmel – meghatározott ideig tart. *Kérelmére rendelkezési állományba kell helyezni* a hivatásos állomány legalább százados vagy legalább főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező tagját, akinek szolgálati beosztása létszámcsökkentés vagy átszervezés következtében megszűnt, vagy maximális várakozási ideje letelt és annak meghosszabbítására nem került sor, valamint a hivatásos állomány legalább 25 év szolgálati idővel rendelkező tagját, aki egészségi, vagy pszichikai okból katonai szolgálatra alkalmatlan. Az érintett az áthelyezéskor kérheti a szolgálaton kívüliek állományába történő felvételét. A közszolgálati továbbfoglalkoztatást elősegítő szabály például, hogy a sajátos katonai tartalékállományba tartozó katonával pályázati kiírás nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony (feltéve, hogy a kinevezést megelőző napon a szolgálati viszonya megszűnik), vagy próbaidő kikötése nélkül létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony. Emellett a Honvédség központi személyügyi szerve is folyamatosan vizsgálja, hogy van-e olyan sajátos katonai tartalékállományba tartozó katona, akinek – képzettsége, végzettsége alapján – az üres vagy megüresedő civil munkakör felajánlható. A sajátos katonai tartalékállományba tartozók második közszolgálati pályafutását együttműködési megállapodások is segítik. A szolgálati viszony megszűnésekor az állomány tagja munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a Honvédségnél elszámolni. Az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb 15 napon belül az állomány tagja részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a Hjt. vhr. szerinti igazolásokat. A Magyar Honvédség humánszolgálati szolgáltatásként kérelemre, meghatározott feltételek esetén pénzügyi hozzájárulást, valamint szakmai segítséget nyújt a munkaerőpiacra történő visszailleszkedéshez, illetve az érintett testi-, lelki- és szociális jólétének javításához, megőrzéséhez és fejlesztéséhez.

*Azonnal hatállyal próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül megszüntetheti a szolgálati jogviszonyt.* Az azonnali hatály a gyakorlatban azt jelenti, hogy akkor szűnik meg a szolgálati jogviszony, amikor a szolgálati jogviszony felbontásáról az egyik fél a másikat írásban tájékoztatja.

*Hivatásos állomány tagja kéthónapos felmondási idő mellett* közel bármikor<sup>129</sup> szolgálati jogviszonyáról le is mondhat<sup>130</sup>, sőt kérheti, hogy a munkáltató mentesítse vagy lerövidítse a lemondási idő leszolgálatát. A szerződéses katona egyoldalú szerződésbontása esetén ugyanígy a lemondás szabályait kell alkalmazni, de a lemondás időtartama nem haladhatja meg a szerződésében vállalt szolgálati időt<sup>131</sup>. Fontos hangsúlyozni, hogy a lemondással a hivatásos állományú elveszti a hivatásos szolgálat alapján járó jogszabályban meghatározott azon jogokat, amelyeket önhibáján kívüli jogviszonymegszűnés esetén a szolgálati viszony megszűnését követően is élvezne (pl. szociális ellátás, szolgálati lakás). A gyakorlat azt mutatja, hogy a fluktuáció a szerződéses legénységi állományt érinti leginkább.

A fluktuáció, azaz munkaerő elvándorlás elsősorban a szerződéses legénységi állományon belül előforduló egy bizonyos érték felett<sup>132</sup> (NATO hadseregekben 30 % körüli érték) kedvezőtlen foglalkoztatáspolitikai jelenség (Krizbai, 2009). A tömeges idő előtti leszerelés a hadseregekben egy rendkívül költséges és a professzionális haderő céljaival ellentétes jelenség. Túlontúl költséges, hovatovább pazarló tömeges kiválás ugyanakkor az önkéntes haderőre, professzionalizmusra áttérés alapvető céljaival is ellentétes.

A közsolgálati tisztviselők foglalkoztatási jogviszonyához<sup>133</sup> hasonlóan a honvédek jogállásáról szóló törvény<sup>134</sup> is a *tisztességes végelbánás elvét* érvényesíti, amikor a felmentési időre járó díjazáson túl - a szolgálati törvényben meghatározott kivételekkel - *végkielégítés* illeti meg az állomány tagját, ha a szolgálati viszony felmentéssel szűnik meg: a tisztek és altisztek végkielégítésre jogosultak felmentés<sup>135</sup> esetén és szerződéses katonák szerződésének lejártával<sup>136</sup>. A végkielégítés összege egyenesen arányos a szolgálati viszonyban töltött

---

<sup>129</sup> Hjt. 61. § (3) bekezdése alapján nem mondhat le a szolgálati viszonyáról a hivatásos állomány tagja „katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátásának időszakában, és az azt követő 30 napon belül, valamint veszélyhelyzet időtartama alatt feltéve, hogy a feladat-végrehajtásban személyesen részt vesz.”

<sup>130</sup> Hjt. 61. §

<sup>131</sup> Hjt. 61. § (5) bek.

<sup>132</sup> Az alacsony fluktuáció ugyan stabil munkahely benyomását keltheti, ahol a foglalkoztatottak szívesen dolgoznak hosszú távon. Az alacsony fluktuáció viszont olyankor is előfordulhat, ha egy cég stagnál, nincs felvétel és nincs elvándorlás, szakmai fejlődés, maga a cég pedig ezzel együtt egy karrierzsákutca.

<sup>133</sup> 2011. évi CXCV. törvény a közsolgálati tisztviselőről

<sup>134</sup> Hjt. 71. §

<sup>135</sup> Hjt. 59 (2) bek. b) bek.

<sup>136</sup> Hjt. 59 (1) bek. d) bek.



idővel<sup>137</sup>, amelyet a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni. Törvény által meghatározott esetekben kizárt a végkielégítés (például a felmentésre azért kerül sor, mert az állomány tagja a katonai szolgálatra nemzetbiztonsági szempontból alkalmatlan). Végkielégítés a társadalomba való visszailleszkedést is elősegíti („gondoskodó elbocsátás”), hiszen - ideális esetben - megfelelő anyagi fedezetet képez a civil munkakeresés időszakára. Ezen kívül van egyfajta kompenzációs, sőt elismerő jellege is a szolgálati jogviszonyban eltöltött évekért. Másrészt a foglalkoztatót is korlátozza - különösen csoportos - létszámcsökkentéssel együtt járó döntések meghozatalában, hiszen a végkielégítés összege költségvetési terhet is jelent. Ha a hivatásos állományba visszavett katonai szolgálati viszonyát felmentéssel szüntetik meg, a végkielégítés alapjául a részére korábban kifizetett végkielégítés alapját képező szolgálati viszonyban töltött időt követően szolgálati viszonyban töltött időt lehet figyelembe venni. Ha áthelyezéssel létesült a katonai szolgálati viszony, a végkielégítés összegénél figyelembe kell venni az átvételt megelőző jogviszony időszakát<sup>138</sup>.

Széleskörűen bevett gyakorlat továbbá a *Honvédelmi Minisztérium tulajdonosi irányítása alatt álló gazdasági társaságokban*<sup>139</sup> történő továbbfoglalkoztatás. Az előnye ezeknek a cégeknek, hogy bennük a Magyar Honvédségben megszokotthoz hasonló szervezeti kultúra uralkodik, így beilleszkedési problémák általában nem jelentkeznek. Hasonló célú együttműködési megállapodások születtek még nem honvédelmi, de szintén állami tulajdonban<sup>140</sup> álló - ide tartoznak a többségi tulajdonúak is - gazdasági társaságokkal is.

---

<sup>137</sup> Hjt. 71. § (1a) bek. alapján a végkielégítés összege, ha a tiszti, altiszti állomány tagjának szolgálati viszonyban töltött ideje legalább három év: egyhavi, öt év: kettőhavi, nyolc év: háromhavi, tíz év: négyhavi, tizenhárom év: öthavi, tizenhat év: hathavi, húsz év: nyolchavi, huszonöt év: kilenchravi, harminc év: tízhavi távolléti díjnak megfelelő összeg.

<sup>138</sup> Hjt. 71. § (3) bek.

<sup>139</sup> A disszertáció megírásakor ilyen a MH Zrínyi Térképészeti és Kommunikációs Szolgáltató Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság, HM ARMCOM Kommunikációtechnikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Arzenál Elektromechanikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM CURRUS Gödöllői Harcjárműtechnikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Elektronikai, Logisztikai és Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság, HM Arzenál Elektromechanikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság, valamint a Katonai Emlékpark Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság.

<sup>140</sup> 2013-ban a Magyar Államvasutak Zrt.-vel, majd 2014-ben a Magyar Posta Zrt.-vel kötött a HM megállapodást leszerelt katonák továbbfoglalkoztatása céljából.

### 3.3.3 Honvédelmi egészségkárosodási ellátás

A Magyar Honvédség Humán Stratégiájában részletezett katonai életpálya részeként 2017. január 1-jén hatályba léptek a honvédelmi egészségkárosodási ellátás szabályai<sup>141</sup>, amelynek célja a szolgálatteljesítésre egészségileg alkalmatlanná váló katonák egzisztenciális biztonságának fejlesztése. Az egészségkárosodási ellátás egyrészt a szolgálati kötelekkel összefüggő egészségügyi alkalmatlanságot, másrészt a szolgálati kötelektől függetlenül bekövetkezett balesetek és szerzett betegségek okozta hátrányok kiküszöbölését célozza. Ezek betegségek és sérülések olyan súlyosak is lehetnek, hogy a szolgálati jogviszonyt lehetetlen fenntartani és a honvédelemért felelős miniszter dönt a szolgálati kötelek alóli mentesítésről és egészségkárosodási járadékról. Azok a Magyar Honvédség személyi állományába tartozó hivatásos, illetve szerződéses katonák válhatnak jogosulttá egészségkárosodási ellátásra, akik egészségi okból általában a katonai szolgálatra vagy specifikusan az általuk betöltött szolgálati beosztások ellátására alkalmatlanná válnak, valamint szolgálati kötelekkel nem összefüggésben keletkező baleset illetve betegség esetén minimum egy évtizedes szolgálati jogviszonnyal rendelkeznek, és az egészségi állapotuk legfeljebb 80%-os maradt (egészségkárosodásuk mértéke minimum 20%-os). Szolgálati jogviszonytól függetlenül szerzett sérülés (betegség) esetén az egészségkárosodási ellátás intenzitása egyenesen arányos a sérült (beteg) szolgálati jogviszonyának hosszával, azaz egyhónapi távolléti díj<sup>142</sup> 65-70-75-80%-a<sup>143</sup>. Ha a sérülés (betegség) szolgálati kötelekre visszavezethető, akkor a járadék mértéke a teljes (100%) távolléti díj. Egészségkárosodási ellátás (kereset-kiegészítés vagy járadék) jogcímén a fentebb meghatározott támogatás, valamint az új szolgálati beosztásban, illetve ennek hiányában a civil foglalkoztatási jogviszonyban (közalkalmazott, kormánytisztviselő, munkavállaló, stb.) új illetmény (munkabér) közötti különbözetet a jogosult részére meg kell téríteni. Az egészségkárosodási ellátást legalább ötévente felül kell vizsgálni, de nem tarthat tovább, mint az öregségi nyugdíjra való jogosultság ideje.

---

<sup>141</sup> Hjt.68/A-J. § és a honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos eljárásrendről szóló részletes szabályozást, a 24/2016. (XII. 22.) HM rendelet

<sup>142</sup> az alapilletmény, a honvédelmi szolgálati díj, a rendszeres illetménypótlék, valamint a rendszeres kiegészítő illetmények havi együttes összege (Hjt. 2. § 41. pontja)

<sup>143</sup> 10-15 év szolgálati idő esetén a távolléti díj 65%-a, 15-20 év szolgálati időnél 70%-a, 20-25 év szolgálati időnél 75%, 25 év szolgálati idő felett a 80%-a (Hjt.68/G. §)

### 3.3.4 Pályázati támogatás

A volt hivatásos katonák a MH Szociálpolitikai Közalapítványnál<sup>144</sup> a vonatkozó jogszabály<sup>145</sup> értelmében pénzügyi hozzájárulást pályázhatnak meg a szolgálati jogviszonyuk megszűntét követően a munkaerőpiacra történő visszailleszkedés elősegítése<sup>146</sup> céljából, amennyiben szolgálati jogviszonyuk nem önhibájuk – egészségügyi alkalmatlanság, szervezeti átalakítás és csoportos létszámcsökkentés – miatt szűnt meg és az állami foglalkoztatási szerv által jóváhagyott, illetve felajánlott vagy az Országos Képzési Jegyzékben felsorolt vagy hatósági iskolarendszeren kívüli, legfeljebb egy éves tanfolyamon kíván részt venni. Szerződéses katona csak akkor pályázhat eredményesen, ha szerződésben foglalt szolgálati ideje legalább 4 éves volt és azt eredményesen leszolgálta és az előbb említett állami foglalkoztatási szerv által jóváhagyott, illetve felajánlott vagy az Országos Képzési Jegyzékben felsorolt vagy hatósági iskolarendszeren kívüli, legfeljebb egy éves tanfolyamon kíván részt venni. A katonák és honvédségi közalkalmazottak még foglalkoztatási jogviszonyuk alatt akkor pályázhatnak foglalkoztatást elősegítő képzés pénzügyi támogatására, ha a szolgálati jogviszonyuk csak meghatározott szakképzettség megszerzése után tartható fenn, a szakképzettséget a Magyar Honvédség saját képzési portfóliójában nem tudja megadni, valamint szerződéses katonák jelentkezésének időpontjában érvényes szerződésük legalább két évvel meghosszabbításra kerül. Valamennyi pályázati támogatásra igaz, hogy annak maximuma az ún. felszámítási alap<sup>147</sup> 2,5-szerese (96 625 Ft). Kizárt a pályázatból, aki a felmentési és felmondási ideje alatt vagy a képzés megkezdéséig közszolgálati-, munka-, vagy más munkavégzéssel járó jogviszonyt létesített egy új foglalkoztatóval, függetlenül attól, ha ez

---

<sup>144</sup> A 1990. május 9-től működik közre a családsegítés, időskorúak támogatása feladatainak megoldásában, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű honvédségi állományúak képzésében, foglalkoztatásuk elősegítésében és a kapcsolódó szolgáltatások nyújtásában (pénzügyi és természetbeni támogatások). A Közalapítvány szociális támogatást biztosít (Hjt. 140. § (2) bek. c) pontja) és támogatásokkal segíti elő a foglalkoztatást (Hjt. 140. § (2) bek. g) pontja) ,valamint a szolgálati törvényben meghatározott közfeladatokat látja el.

A Magyar Honvédség, a Honvédelmi Minisztérium és a felügyelete alá tartozó költségvetési szervek hivatásos, szerződéses, kormánytisztviselői, közalkalmazotti állományúak, valamint a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalói munkába állásának elősegítése, ha a honvédségtől létszámcsökkentés, átszervezés, egészségügyi alkalmatlanság vagy az előmeneteli renddel összefüggően, szerződéses katonák esetében ezen felül a vállalt időtartam leteltével kell megválniuk.

<sup>145</sup> Az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról szóló 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 16. § (1)

<sup>146</sup> Az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás 18. §-a

<sup>147</sup> A pályázati juttatások alapját képező bázisösszeg, amelynek összege 2015. július 1-jétől a módosító 6/2015. (VI. 22.) HM rendelet 2. § a) pontja alapján 38 650 Ft.

az új foglalkoztatási jogviszony megszűnne.

A MH Szociálpolitikai Közalapítvány által nyújtott, sikeres pályázat esetén *elnyerhető támogatások célja az önhibán kívül (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságaiból adódó ok) a Magyar Honvédségből kivált (volt) katonák munkaerőpiacra történő beilleszkedésének meggyorsítása, illetve segítése át- és továbbképzések finanszírozása útján.* Szerződéses katonák csak minimum 4 éves szolgálati jogviszony után pályázhatnak eredményesen, ha szolgálati jogviszonyuk a szerződés leteltével vagy egyéb önhibán kívüli okból (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságaiból adódó ok) szűnik meg. Ugyancsak jogosultak kormánytisztviselők, közalkalmazottak, valamint munkavállalók is pályázni. További feltétel, hogy a pályázó saját munkaerőpiaci helyzete javítása érdekében az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott vagy elfogadott, továbbá az Országos Képzési Jegyzékben szereplő vagy akkreditált és a hatósági, de legfeljebb 1 éves iskolarendszeren kívüli tanfolyami képzésre akar beiratkozni. Ezek általában azok a végzettségek és szakmák, amelyekre a munkaerőpiacon a kereslet vélelmezhető vagy egy munkáltató a foglalkoztatásra már szándéknyilatkozatot is tett. Pályázati lehetőségük van azoknak, akik nem kurrens, hanem elavult vagy egyáltalán nem hasznosítható képzettséggel rendelkeznek, akik legalább 10 éve szereztek végzettségük és abban legalább 2 éve nem dolgoznak, végzettségüket vagy szakmájukat egészségügyi okokból képtelenek gyakorolni vagy a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat minősíti elavultnak (illetékességi területén nincs olyan munkakör, amely az adott végzettséggel betölthető) a kérdéses munkakört.

*A szolgálati jogviszony megszűnése előtt legalább 30 nappal lehetséges pályázni a MH Szociálpolitikai Közalapítvány honlapjáról letölthető pályázati űrlappal, amelyhez csatolni szükséges szolgálati vagy egyéb foglalkoztatási jogviszony megszüntetéséről szóló okiratot (parancsot, határozatot), megkötött felnőttképzési szerződést, határozatot a szolgálati vagy egyéb foglalkoztatási jogviszony megszűnését követően az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételről, valamint az álláskeresői járadék megállapításáról. A pályázatot a MH Szociálpolitikai Közalapítvány kuratóriuma bírálja el és a sikeres pályázóval záros határidőn belül támogatási szerződést köt. A támogatás egy személynek kizárólag egyetlen alkalommal ítélt meg, amely a mindenkor köztisztviselői illetményalap két és félszeresét nem haladhatja meg és bizonyos képzésekre (idegen nyelvi képzést, gépjármű vezetői, GKI és ADR tanfolyamok) eleve nem fordítható<sup>148</sup>.*

---

<sup>148</sup> Ezek a végzettségek jelenleg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál is megszerezhetőek.

*A humán rekonverziós támogatások közül az évek során a legfontosabbá* a Magyar Honvédséget elhagyó katonák felkészítése és tájékoztatása vált, amely a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedést segítette. Az állományilletékes parancsnok személyi beszélgetés során tájékoztatja lehetőségeiről az érintettet a továbbfoglalkoztatás lehetőségeiről illetve a szolgálati jogviszony megszűnéséről. Amennyiben továbbfoglalkoztatásra a Magyar Honvédségben nincs lehetőség, a parancsok értesíti erről az honvédelmi szervezetet vagy az állami foglalkoztatási szervezetet, jelenleg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot. Az állomány tagja ettől független - akár párhuzamosan is - pályázhat a MH Szociálpolitikai Közalapítvány pályázataira. Ha a pályázó megfelel a pályázati kiírásban foglaltaknak, a közalapítvány szerződést köt a pályázóval és a képző szervezettel. Munkahelymegtartó képzésnél a munkaadónak és a munkavállalónak is írásban kell kötelezettséget vállalni a továbbfoglalkoztatásra.

*A humán rekonverziós támogatások fedezetét* a MH Szociálpolitikai Közalapítvány alapító okiratának 5.1.1. pontjának megfelelő háromoldalú (HM közigazgatási államtitkára, HVK Személyzeti Csoportfőnökség csoportfőnöke, valamint HM Szociálpolitikai Közalapítvány elnöke) megállapodásban a Honvédelmi Minisztérium biztosítja. A támogatásokat csak a jogszabályok által meghatározott eljárásrendben és a megállapodásban foglalt célra használhatja fel a közalapítvány. A sikeresen felhasznált támogatásról a MH Szociálpolitikai Közalapítvány a következő év első negyedévének végéig számol be. Ha nem használja fel a támogatást, a fel nem használt részt ugyancsak következő év első negyedévében köteles visszafizetni.

### 3.3.5 Norvég projekt

*Katonák munkaerőpiaci reintegrációjának képzési programjának (Norvég Projekt) alaprendeltetése* a katonák, honvédségi közalkalmazottak és már nyugállományba vonultak egzisztenciális és szociális biztonságának erősítése, célja pedig hazánk leszerelt katonáinak visszailleszkedés-támogatása a civil munkaerőpiacra, amely mellett munkaerő-megtartó és visszafoglalkoztatást elősegítő képzéseket is folytatott (Benkő, 2010, o. 92). A 2008 novemberében a „Katonák munkaerőpiaci re-integrációjának képzési programja” című pályázat a magyar értékelési eljárás eredményeként tartaléklistára került. A költségek elszámolhatóságának kezdő dátuma 2009. június 11. lett, amellyel minden akadály elhárult a projektkezdés és nyitó konferencia elől. A projekt kezdő dátuma tehát 2009. június 11-e, záró dátuma pedig 2011. április 30-a volt , amely során a MH Szociálpolitikai Közalapítvány

komplex felnőtt- és szakképzési projekteket valósított meg. A projekt során jól működő magyar és norvég rendszereket és tapasztalatokat használtak a fel a humán rekonverzió támogatására (Gyuris, 2011, o. 1).

*A projekt előzményeihez* (Gyuris, 2011, o. 2–4) tartozik, hogy a Magyar Honvédség átalakítások során a civil munkaerőpiacra visszatérni kívánó egykori hivatásos, szerződéses katonák, közalkalmazottak és köztisztviselők álláskeresése és visszailleszkedési próbálkozásai sikerességének elősegítésére a Honvédelmi Minisztérium az ezredfordulót követően támogatott képzési programot szervezett a Magyar Honvédségtől önhibájukon kívül leszerelésre kényszerültek munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében. *A személyi állomány pihentetésével és szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 312002. (V.3.) HM rendelet* 2002. május 15-én lépett hatályba a központi képzési program hiányosságainak kiküszöbölésére. A rendelet képzési támogatási formát létesített, amelynek végrehajtását 2005-től a Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítványa támogatta. A képzési támogatás iránti igények növekedésének eredményeként a MH Szociálpolitikai Közalapítványa pályázott a Norvég Finanszírozási Mechanizmus Támogatási Alap pályázatára, hogy a pályázati támogatással még hatékonyabb humán rekonverziós tevékenységet folytathasson. Ezt elősegítendő a MH Szociálpolitikai Közalapítvány konzorciumot alapított, amelynek tagszervezetei összeállították a „Katonák Munkaerőpiaci Reintegrációjának Képzési Programját”. Ezt a programot a brüsszeli Finanszírozási Mechanizmus Iroda 2009. április 01-jén fogadta el.

Vizsgáljuk meg részletesen, milyen *eredményei voltak a programnak*. A MH Szociálpolitikai Közalapítvány, valamint konzorciumi partnerei által a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség vezetőinek támogatásával a „Katonák Munkaerőpiaci Reintegrációjának Képzési Programja” elnevezésű projekt (a továbbiakban: Projekt) célja a munkahely megtartása és a civil munkaerőpiacra való visszailleszkedés (álláskeresés, munkába állás, oktatás) volt. Konzorciumi partnerként az alábbi szervezetek vettek részt: Norvég Védelmi Akadémia, Magyar Védelmiipari Szövetség, Katonák a Törvényességért és a Jobbiztonságért Közhasznú Alapítvány, valamint a Nemzeti Közszolgálati Egyetem egyik jogelődje, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem. A konzorciumi partnerek tevékenységét magas szintű két- és többoldalú megállapodások, szerződések, valamint szándéknyilatkozatok támogatták, olyan partnerek, mint a Norvég Királyság Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Köztársaság Honvédelmi Minisztériuma, a magyar munkaerőpiaci foglalkoztatásért felelős Szociális és Munkaügyi Minisztérium, valamint a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, amely a civil munkaerőpiaci viszonyokat jól ismerő és azt tevékenyen befolyásolni

képes cégeket és vállalkozókat tömörítő országos szövetség. A széles körű civil összefogással, a norvég pályázati támogatás elnyerésével megszerveződött projekt norvég képzési tapasztalatok és anyagi támogatás felhasználásával, a projektben résztvevő civil szervezetek és a Honvédelmi Minisztérium erőforrásainak igénybevételével, a civil munkaügyi szervezetek a piaci szféra ajánlásának felhasználásával kívánt lendületet adni a humán rekonverziós céloknak. Ennek szervezésére és végrehajtására alapították a projektszervezetet, amely egy háromcsatornás képzési rendszer felállításával, tájékoztató kampányok szervezésével, és helyi megjelenéssel népszerűsítette a projektet és toborzott jelentkezőket a képzésbe (Gyuris, 2011, o. 8). Ennek keretében a konzorciumi partnerek az alábbi kiemelt részterületeken voltak eredményesek:

1. képzési program kommunikációs kampányával megszólított csoporttagok száma: 18.000 fő (eredeti cél: 6.000 fő)
2. képzési programba regisztráltak száma: 5.247 fő (eredeti cél: 4.000 fő)
3. képzők képzésében végzetek száma: 40 fő (eredeti cél: 40 fő), Norvég Védelmi Akadémia
4. orientációs képzésben részt vettek száma: 3.046 fő (eredeti cél: 1.760 fő), Katonák a Törvényességért és Jobbiztonságért Közhasznú Alapítvány
5. munkába helyezéshez ÁFSZ szolgáltatásba irányított önálló álláskereső: 319 fő (eredeti cél: 600 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
6. munkába helyezéshez vállalkozóvá váló: 237 fő (eredeti cél: 200 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
7. munkába helyezéshez csoportos vagy egyéni képzésen részt vevő: 620 fő (eredeti cél: 400 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
8. Magyar Honvédségben munkahelymegtartó, visszafoglalkoztató képzés: 617 fő (eredeti 400 fő) MH Szociálpolitikai Közalapítvány
9. Szakmai képzésben részt vevő (ZMNE akkreditált képzései): 370 fő (eredeti cél: 300 fő)
10. Szakmai gyakorlaton részt vevő (Védelmiipari Szövetség tagszervezeteinél): 308 fő (eredeti cél: 300 fő)
11. A projekt keretében a Zrínyi Miklós Egyetemen akkreditált felnőttképző cégeknél 116 különböző szakmában valósult meg képzés.

*A projekt fenntartásának öt éves időszaka, azaz 2011. május 1-je és 2017. augusztus 28-a között számos tapasztalatot hozott. Általánosan megfigyelhető jelenség, hogy az egykori katonák közül a 35-39 év közötti korosztály volt képes új, civil munkakörben elhelyezkedni,*

illetve a 40-45 év közöttiek megfelelő arányban találtak munkát. Viszont a 40-50 év közötti volt katonák már többnyire sikertelenek voltak a munkahelykeresésben. A projekt fenntartható fejlődés időszakában tartott tanfolyamok eredményeként a felmérésben részt vevők többsége a hadseregben még több évet volt képes leszolgálni a megszerzett új ismeretek felhasználásával, ezáltal megállapítható, hogy a projekt nagyban szolgálta a munkaerő megtartást és a keresett szakmával rendelkező munkaerő továbbfoglalkoztatását. A képzéseken leginkább a szerződéses állomány volt aktív, akik megerősítették a munkaerőpiaci pozícióikat és a későbbi civil munkaerőpiaci elhelyezkedési esélyeiket. A képzésekben végzettséget tekintve leginkább a gimnáziumot végzettek vettek részt, megelőzve a szakmunkásképzőt és szakközépiskolát végzetteket, amely igazolja azt a feltételezést, miszerint végzettség nélkül elhelyezkedésre kevés a lehetőség. Pontosan meg lehetett állapítani, hogy a Magyar Honvédségtől kiváltak és tanfolyamot végzők közül a többség (43 fő) féléven belül talált új civil munkahelyet, de 2 fő (3,3%) nem tudott elhelyezkedni több mint egy év alatt sem. A kivált állomány többsége (23 fő 38,9%) 1-3 hónapig volt álláskereső, miközben a munkaügyi szervek szolgáltatásaiból álláskereső tanácsadást 28 fő (47,4%), álláskeresői járadékot 27 fő (45,7%), míg képzési támogatást 13 fő (22 %) vett igénybe. A megszerzett képesítést 42 fő (71,8%) tartotta hasznosnak, miközben 54 fő (91,5%) jelentette ki, hogy segítette őt az elhelyezkedésben. A válaszadók közül 45 fő (76,2%) képzettségének éppen megfelelő munkakörben tudott elhelyezkedni. A válaszadók közül pedig 44 fő (74,5%) egyéni vállalkozónál alkalmazottként, 14 fő (23,7%) fegyveres és rendvédelmi szervnél, míg 11 fő (18,6%) állami vállalatnál vállalt munkát.

Tekintettel arra, hogy a konzorcium a kitűzött célokat nem csupán maradéktalanul megvalósította, hanem túl is teljesítette, a zárójelentést a brüsszeli Finanszírozási Mechanizmus Iroda 2012. augusztus 28-án elfogadta.

### 3.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

A fejezetben foglaltak elemzésével azt kívántam bemutatni és bizonyítani, hogy a *humán rekonverzió a Magyar Honvédségben és jogelődjeiben rendkívül nagy múltú intézményrendszerrel<sup>149</sup> rendelkezik.*

---

<sup>149</sup> Lásd bővebben Petruska Ferenc: A magyar rekonverzió jogtörténete. Hadtudományi Szemle 2017/X. évfolyam 2. szám



Ez a XVIII. században a toborzást elősegítendő vagyonekezeléssel és különböző közterhek alóli mentességekkel kezdődött. A XIX. század második felében a magyar közjog aranykorában már rendkívül fejlett továbbfoglalkoztatási garanciákat kaptak a szolgálatukat befejező katonák. A XX. században ez széleskörű adókedvezményekkel egészült ki. A hidegháborús időszakban a sorkatonák esetében felesleges (t.i. a leszerelők visszamentek civil foglalkoztatóikhoz), a hivatásos állomány esetében pedig jelentéktelen szerepe volt a humán rekonverzióknak. A hidegháború végét követően a '90-es évektől a Magyar Honvédségben tapasztalt radikális létszámleépítéssel a humán rekonverzió ismét előtérbe került.

A jelenleg hatályos hazai humán rekonverziós eszköztár öt jól körülhatárolható csoportra osztható. Az első a *munkaerőpiaci információs eszközök*, amelybe tartozik a leszerelésre készülők tájékoztatása - figyelembe véve képzettséget, végzettséget, szolgálati időt, régiót és életkort - munkaerőpiaci kilátásairól, hatályos foglalkoztatási szabályozásról, a választott régió jellegzetességeiről, valamint az esetleges támogatásokról. A második támogatási csoport a *foglalkoztatási tanácsadás*, amely már magában foglalja a konkrét elhelyezkedési stratégia kialakítását is. A harmadik a konkrét munkák közvetítése közszolgáltatáson belül és azon túl (*munkaközvetítés*). Ha az előző három lépés nem biztosítja a sikeres elhelyezkedést, szükséges lehet a negyedik lépésre, amely a *(tovább)képzés támogatásával*, vállalkozóvá válás elősegítésével, munkabér-támogatással, járulékok átvállalásával olyan többletet ad, amellyel az álláskereső a szolgálati jogviszonyának megszűnésekor nem rendelkezett. Az utolsó támogatási forma a *foglalkoztatók támogatása*, amely új munkahelyek teremtését, a meglévők fenntartását, a foglalkoztatási szerkezetátalakítást és korszerűsítést célozza. A humán rekonverziós feladatok a Honvédelmi Minisztérium finanszírozásában, a MH Szociálpolitikai Közalapítványon keresztül teljesülnek.

A kivált *legénységi állomány*nál jelentős problémát okoz a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat túlterheltsége, a honvédségi szervezeteknél a humán szolgálatnál a civil kapcsolatrendszer hiánya, valamint a versenyszféra idegenkedése és érdektelensége, amelyet nyilvánvalóan pótolni szükséges.

A Közalapítvány által nyújtott pályázati támogatás legalapvetőbb OKJ-s képzések elvégzését teszi lehetővé: egy egyetemi vagy főiskolai képzés összegét meg sem közelítik. A sikeresen pályázók száma emellett alacsony és nem mutat növekvő tendenciát sem, így a pályázati lehetőség létét és részletszabályait a Magyar Honvédség aktív állományával is ismertetni szükséges. A *tiszti és altiszti állomány*nál a "Humánstratégia" a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe

kerülésével kell kialakítani.”<sup>150</sup> Ez az átjárhatóság mostanra kevés állami, önkormányzati vagy egyéb költségvetési szerv irányában valósult meg. Az üres vagy megüresedett álláshelyeket egyébként is csak akkor szükséges bejelenteni<sup>151</sup>, ha azokat fel kívánják tölteni.

A jelenlegi humán rekonverziós eszköztár éke lehet a *honvédelmi egészségkárosodási ellátás*, hiszen a honvédelmi tárcán belül, háttérintézményeinél és honvédségi szervezeteinél kívánja könnyebb katonai szolgálati vagy más foglalkoztatási jogviszonyban az önhibájukon kívül kiválásra kényszerülőket elhelyezni, valamint akik továbbfoglalkoztatása kizárt, azok anyagi biztonságát megőrzi. Figyelembe kell venni, hogy az egészségkárosodási ellátás rendkívül fiatal humán rekonverziós intézmény (2017), így nem lehet látni előre, hogy beváltja-e a hozzá fűzött reményeket.

A legfontosabb részkövetkeztetés - összevetve a nemzetközi szabályozással –, hogy a Magyar Honvédségben a humán rekonverziós ellátások részben intézményesítettek és szabályozásuk több, eltérő szintű jogszabályban valósul meg, ezért szükség van az átfogó, tárca szintű szabályozásra. A humán rekonverziós ellátásoknak egységes elvek alapján szükséges megvalósulniuk és különösen az egyén szempontjából érvényesülniük, ezért azok teljes folyamatát a katonai szervezetek szervezeti és működési szabályzatában egyértelműen és átfogóan rögzíteni kell. Szükséges a humán szakemberek folyamatos felkészítése is. Rendkívül fontos humán rekonverzió feladatában résztvevő szervek belső (tárca szintű és MH Szociálpolitikai Közalapítvánnyal) és külső (munkaügyi, valamint toborzó központokkal) intenzív kapcsolattartása (Kálmán, 2010, o. 33). A nem tervezett leszerelés viszonylag rövid időn belül olyan előnytelen pszichés és szociális változásokat okoz, amelyek rendkívüli megterhelést rónak a katonára és alkalmazkodási képességeire. A pszichológiai tanácsadás segítene feldolgozni a munkanélküliség hatásaként jelentkező érzelmi és lelki kríziseket, hozzájárul a leszerelő önbizalmának a javításához, a valós önértékeléséhez. A tanácskérő segítséget kaphatna érzelmi nehézségeinek kezelésében, a munkába állást akadályozó

---

<sup>150</sup> 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás „A Magyar Honvédség Humánstratégiája a 2012-2021. közötti időszakra. kiadásáról” 1. melléklet, 17. oldal

<sup>151</sup> A 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 2. § f) pontja alapján üres álláshely „a közigazgatási szervnél betöltetlen közszolgálati tisztviselői állás, amelynek betöltése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója megteszi a szükséges intézkedéseket – így különösen meghívásos vagy pályázati eljárást kezdeményez, valamint a tartalékállományba helyezettek között keresést kér – ugyanakkor nem tekinthető üres álláshelynek a Kttv. alapján munkavégzési kötelezettsége alól mentesített közszolgálati tisztviselők álláshelye”. Ez alapján csak azokat a helyeket kell bejelenteni, amelyek fel is akarnak tölteni és ha ez nem áll fenn, bejelentés hiányában a leszerelt katona erről a lehetőségről nem is értesül. Egyébként is a bejelentési kötelezettség csak az I. és II. besorolási osztályba tartozó közszolgálati tisztviselői munkakörökre vonatkozik, a szakmai vezetői, vezetői, politikai (fő)tanácsadói, önkormányzati (fő)tanácsadói, jegyzői (ideértve a jegyzőt, körjegyzőt, megyei jogú város kerületi hivatalvezetőjét, aljegyzőt, főjegyzőt, és körzetközponti jegyzőt), kormányzati és közszolgálati ügykezelői álláshelyekre nem is szükséges alkalmazni

személyes problémák megértésében, feldolgozásában, illetve megoldásában. Jelenleg *az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet* értelmében az állami foglalkoztatási szervnek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat minősül. Ez a Pénzügyminisztériumból (foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium), a fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységéből (foglalkoztatási főosztály), valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalának foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeiből (foglalkoztatási osztály, munkaerőpiaci pont) áll és végzi a civil munkaerőpiaci reintegráció feladatait. Emiatt a belügyi tárcához hasonlóan a szolgálattal a védelmi tárcának szorosabb együttműködésben indokolt állnia. *A rendszerváltástól napjainkig tartó vizsgálatom alapján igazoltnak látom hatodik hipotézisem, miszerint az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések csupán fragmentáltan váltak tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési) és értékdimenziókban a Magyar Honvédség működésének részévé.*

## 4 HUMÁN REKONVERZIÓ HATÁLYOS NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁSA

A jelenlegi NATO tagországokban az elmúlt három évtizedben, a hidegháború befejeztével vált égető kérdéssé a humán rekonverzió, hiszen a két szuperhatalom szembenállásának megszűnésével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükséglet olyan fokú volt, hogy ezt a NATO hadseregek a legtöbb esetben csak részben voltak képesek megoldani, illetve a társadalomba való visszavezetést csak több lépcsőben, eltérő szabályozással sikerült megoldani.

### 4.1 Ausztria

Az Osztrák Szövetségi Hadsereg (*Bundesheer*) volt katonáinak visszailleszkedését a polgári életbe a *katonák szakmai továbbképzésének támogatásáról szóló törvény* segíti, amely azokat a konkrét intézkedéseket tartalmazza, amelyek eredményeként jó esély mutatkozik a polgári életbe való visszailleszkedésre. Ki kell emelni a *szakmai kiképzést és továbbképzést az oktatási intézmények átképző tanfolyamait (tanfolyami képzés), valamint a kül- és belföldi vállalkozásoknál folyó képzésen való részvételt (vállalati képzés)*. E törvény hatálya csak azokra terjed ki, akik már leszolgálták a maximális (kilencéves) szolgálati időt (Krizbai, 2009, o. 30; Research and Technology Organization, 2007, o. 131).

### 4.2 Belgium

A hidegháború vége nyilvánvalóan a belga haderő történetének új fejezetét nyitotta meg. A vasfüggöny felgördülésekor a belga haderő mintegy 100 000 emberből állt, köztük sokan sorkatonák voltak. A harci egységek legnagyobb része Németországban állomásozott. Fő küldetésük az volt, hogy megvédjék a belső német határ egy részét a lehetséges keleti agressziótól. A hadsereg része volt a szárazföldi erők mellett a légierő, egy kis létszámú haditengerészet és egy felcser alakulat, továbbá a tartalékos állományt képezte a leszerelt sorkatonák egy része a leszerelést követő néhány éven át. A kilencvenes évek eleje óta a keleti fenyegetés fokozatos eltűnt, amelynek következménye lett a létszámcsökkentésről szóló döntés. Az első fontos lépés annak eldöntése volt, hogy felfüggeszék-e a sorkatonai szolgálatot. Az okok sokoldalúak voltak: nem volt többé szükség sorkatonák tömegeire, a hadsereg társadalmi támogatottsága is csökkent és a békefenntartói missziókhöz csak akkor csatlakozhattak

sorkatonák, ha önként jelentkeztek. A belga honvédelmi miniszter, Leo Delcroix javaslatát a parlament 1992-ben hagyta jóvá és ezzel 47 ezer főre csökkentette a belga hadsereg létszámát. A sorkatonaság eltörlése és a létszámcsökkentés nem jelentett komoly problémát, mert a szükséges 20 000 hivatásos katonából 18 000 már ekkor állományban volt. Sőt, eleve túl sok hivatásos tiszt szolgált, de senkinek sem mondtak fel, hanem az idősebb tisztek számára felkínálták annak lehetőségét, hogy 5 szolgálati éven belül rendkívül előnyös kondíciókkal válhatnak ki a belga hadseregből. 2000 májusában a belga kormány elfogadta a belga hadsereg modernizációs tervét a 2000. és 2015. közötti időszakra. Ez egy 39 500 fős belga hadsereget célozott meg. A 2003 júliusában megválasztott új kormány viszont már csak egy 35 000 hadsereget kívánt felállítani (Research and Technology Organization, 2007, o. 31). A folyamatos leépítések számos *humán rekonverziós tapasztalattal* jártak. Először is a toborzás gyenge határfokkal működött, mert a hadsereget folyamatosan leépítették. Másodszor nem kommunikálták megfelelően, hogy miért is toboroz a hadsereg, amikor egyidejűleg folyamatos léptésben van. Harmadszor pedig azt a meggyőződést keltették akaratlanul is fiatalokban, hogy a belga a hadsereg egy nem túl vonzó, folyamatosan zsugorodó intézmény. Ha a belga rekonverziós intézményeket helyesen akarjuk értékelni, további háttér információk értékelése szükséges. Az egyik ilyen a belga társadalom rendkívül alacsony munkaerőpiaci mobilitása. A belgák ugyanis nem kedvelik a munkahely- és munkakör-változtatásokat és számukra még mindig nagy érték az élethosszig tartó foglalkoztatást. Ennek az a következménye, hogy a rövidtávú szerződéses szolgálati jogviszony és az idős tisztek elbocsátása rendkívül népszerűtlen. Mivel a legtöbb katonai beosztás nyugdíjkorhatárig beölthető, a toborzás probléma egyelőre nem súlyos, hiszen a bevonulók bízhatnak abban, hogy évtizedekig nem lesznek foglalkoztatási és egzisztenciális problémáik. A másik lényeges szempont, hogy belga alkotmány kimondja, hogy a katonai humán erőforrás-gazdálkodás minden lényeges elemét jogszabályban kell rögzíteni. Ez nyilvánvalóan rendkívül hátrányos, amikor a belga hadsereg rugalmas munkaerő-gazdálkodást kíván folytatni, amely képes alkalmazkodni a dinamikus változó gazdasági konjunktúrához is. Harmadik lényeges tényező a magas lemorzsolódás: figyelembe kell venni, hogy a belga fegyveres erőknél az újoncok mintegy 30%-a önként kilép még az alapkiképzés idején. Ezeknek a leszerelőknek a többsége az első hónapban, sőt néha néhány nap múlva távozik. Úgy tűnik, hogy az arány nem különbözik a legtöbb nyugat-európai fegyveres erőknél sem. Nyilvánvaló, hogy a korai leszerelés nagyon költséges a hadsereg számára, hiszen a kiképzési költségekből így semmi sem térül meg. Ráadásul a korai leszerelők csalódásukat nem fogják véka alá rejteni, amellyel másokat is elriaszthatnak a katonai pálya választásától. Ezek a híresztelések általában a belga hadsereg túlzott elvárásairól szólnak, amely

a toborzók "eladói megközelítésére" vezethetők vissza, amely jelenti a katonaélet előnyeinek hangsúlyozását és a hátrányainak elhallgatását, amelyekkel az újoncoknak később nyilvánvalóan persze szembesülniük kell. Ez a toborzó megközelítés, amely az újoncok elvtelen maximalizálásra törekszik, közép és hosszútávon rendkívül káros a belga hadseregére, hiszen munkahelyi elégedetlenséghez és nagyarányú kiáramláshoz vezet. Negyedszer, mint fentebb már említettem, a bemeneti követelmények csökkentése növeli annak valószínűségét, hogy elfogadják a kevésbé képzett újoncokat is. Másképpen fogalmazva, valószínű, hogy ezeknek az újoncoknak a kitartása és lojalitása a belga hadsereghez alacsony lesz. Ennek eredményeképpen ez a csoport elégedetlenebb lesz, kevésbé lesz elkötelezett az alakulata felé és a legmagasabb arányban fog leszerelni. Az aktív szolgálati évek, sőt évtizedek utáni leszerelés okai három hasonló területre vezethetők vissza: a korai lemorzsolódás, az első a civil munka és életkörülmények csábítása (külső indokok) és a katonai a karrierrel szembeni elégedetlenség (belső indokok). Természetesen leszerelhetnek a katonák ezek együttes hatására is. A leggyakoribb külső ok, hogy a civil foglalkoztatási lehetőségek vonzerőjének köszönhetően a pilóták, informatikus szakemberek, légijármű-technikusok, légiforgalmi irányítók és kvalifikált katonák azok a magasan képzett személyek, akik könnyen új állást találnak gazdasági konjunktúra idején (Research and Technology Organization, 2007, o. 31–33). A pilóták és repülőgép-technikusok számára a 2001. szeptember 11-ei terrortámadás a légi közlekedés világméretű recesszióját és alacsonyabb munka-erőpiaci keresletet okozott. Ezen feladatokra a legnehezebb megfelelő embereket toborozni és ezek kiképzése emellett a legkölségesebb is. A nem megfelelő munkakörülmények vagy karrier kilátások miatt is sok katona leszerel. A leggyakoribb belső ok, hogy a külszolgálatra küldhető katonák egyben a belga hadsereg fiatal személyi állomány is, hiszen az idősök jó része missziós tevékenységre már nem alkalmas. Ennek az a következménye, hogy külföldi missziókba a fiatalokat rendkívül gyakran vezénylik, amit a hozzátartozók már nem tolerálnak, és kényszerítik a külszolgálatban lévőket, hogy adják fel katonai karrierjüket. A belga hadsereg rekonverziós stratégiája közé tartozik, hogy a számítástechnikai szakembereknek kereset kiegészítést ad és nem a rendfokozatuk alapján sorolja fizetési fokozatba őket. A légiirányító beosztásokat pedig tisztai beosztásoknak minősítették, valamint 2001. és 2005. között minden állománykategóriában jelentős illetményemelést hajtottak végre. Egy rendhagyó lehetőség, hogy a leszerelést követően minden veterán rendkívül egyszerű eljárás keretein belül térhet vissza a belga hadsereghez. Ez azért hasznos, mert lehetővé teszi, hogy visszafogadják azt a személyt, aki leszerelés mellett döntött, de számára hamar kiderül, hogy a "fű nem mindig zöldőbb" a civil területen sem. Ezzel a belga hadsereg nem veszti el egy felkészült tagját és a leszereltnek sem kell idegen civil

szervezeti kultúrában maradnia. Nyilvánvaló, hogy katonai bevetések stresszesek lehetnek mind az érintettek és mind családjuk számára, ezért létrehozta egy átfogó intézményrendszert a katonák és családtagjainak pszichológiai támogatására, ami kétségtelenül jótékony hatást fejt ki a bevetett katonák megtartására és a leszerelők jólétére is. A sorkatonaság megszüntetésével egyidejűleg bevezették a rövid távú szerződéseket hadseregen belüli elfogadható korfa fenntartására. Ezek a szerződések három személyi kategóriába tartoznak: önkéntesek tisztesek, altisztek, tisztek. Kezdetben a kérelmezőknek két éves szerződést kellett aláírniuk. Háromszor is meghosszabbíthatták szerződésüket egy évre, ha nem érték el a 25. életévüket. Annak érdekében, hogy ezek a szerződések vonzóbbak legyenek és így több embert alkalmazhassanak, úgy döntöttek, hogy lehetővé teszik a kérelmezők számára a 30 éves kortól is a többszöri szerződéshosszabbítást. A leszerelések egy része a kiképzők túlságosan kemény és embertelen viselkedésére volt vezethető. Általában ezek az kiképző őrmesterek nagyon fiatalok voltak és hajlamosak a macsó viselkedésre is. Ezért a kiképzésre jelenleg a kiképzettektől jóval idősebbeket alkalmaznak, akik már kiforrottabb személyiséggel és nagyobb tapasztalattal rendelkeznek. A kiképzett újoncok pedig egyébként is sokkal könnyebben fogadják el egy olyan kiképzőt, aki az édesapájukkal egykorú. Végezetül rekonverziós intézkedésként Belgiumban a szolgálati idő lejártát követően a szerződéses katonát 3-6 havi „távozási díj” illeti meg, abban az esetben is, ha a szolgálat meghosszabbításra kerül (Research and Technology Organization, 2007, o. 35–39).

### 4.3 Csehország

A *Visegrádi Együttműködés* (Csehország, Lengyelország, Szlovákia és hazánk, mindennapi hivatkozással V4-ek) regionális szervezete rendszeres katonai humánpolitikai találkozóiin – a létszámcsökkentéssel összefüggésben - több ízben napirendre került a rekonverzió, de eddig érdemi döntést a V4-ek viszont nem hoztak. A V4-ek közül egyéni (országos) szinten kiemelkedő, de összességében szerény erőfeszítéseket Csehország tett a Cseh Köztársaság Hadseregétől (*Armáda České Republiky*) leszerelők érdekében. A Cseh Védelmi Minisztérium olyan karrierrendszert működtet, amelynek célja, hogy a szolgálati időszak végével minden cseh katona visszanyerje versenyképességét a munkaerőpiacon. Különös figyelmet fordítanak a cseh veteránok gondozására és a katonák visszaintegrálására a civil társadalomba. A védelmi tárca felel a katonák jólétéért a szolgálati évek során és azt követően is. A Cseh Védelmi Minisztérium olyan tanfolyamokat szervez, amelyek segítik azon

katonák polgári életbe történő visszatérését, akik nem kívánják meghosszabbítani a hadsereggel a szerződésüket. Ezekre a tanfolyamokra évente szeptember végétől lehet jelentkezni. A sikeres jelentkezés feltétele a fél évtizedes szolgálati múlt. Mindig a jelentkezést követő évben indul a tanfolyami képzés a védelmi minisztérium által akkreditált oktatási intézményekben. Ezen tanfolyamok időtartama három hónap (Czech Ministry of Defence – Department of Communication and Promotion (DCP), 2011).

#### 4.4 Egyesült Királyság

A brit hadsereg alaprendeltetése az Egyesült Királyság szuverenitásának és érdekeinek védelme, emellett erősíteni a nemzetközi békét és biztonságot. Ennek érdekében felkészült és harcra kész katonákra van szüksége. A NATO tagországok közül legrégebben döntött a hadkötelezettség felfüggesztéséről. Az Egyesült Királyság fegyveres erői három haderőnemből áll: a szárazföldi erők (*ARMY*), a Királyi Légierő (*RAF*) és a Királyi Haditengerészet (*RN*) („Armed Forces - Defence Suppliers Directory - Defence And Security Consultancy - Military Books - Armed Forces of Europe - Royal Navy - British Army - Royal Air Force - RAF - Defence News - Defence Projects”, 2018). A *Rövidszolgálati Kinevezés (Short Service Commission - SSC)* a rendes első kinevezés azok számára, akik a hadsereg tisztjévé váltak. Ez kinevezésfajta elsősorban azok számára való akik nem akarnak hosszú karriert a brit haderőben, de szeretnék kihasználni a magas színvonalú képzést és a fiatal tisztek számára rendelkezésre álló rendkívüli katonai tapasztalatokat. A Rövidszolgálati Kinevezés ugyancsak belépő a tisztek közép- és hosszú távú karrierjéhez is. Ez a kinevezés legalább három évre szól (hat év a légierőnél a pilótaképzés időtartama miatt), de nyolcra meghosszabbítható. A kinevezetteknek 17 évet és kilenc hónapot be kell tölteniük, de 29 évesnél fiatalabbnak kell lenniük (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). A *Középtávú Kinevezés (Intermediate Regular Commission - IRC)* legfeljebb 18 évre szólhat. Erre a kinevezésre leghamarabb a Rövidtávú Kinevezést követő második évben kerülhet sor. A 18 év leszolgálatát és a 40. életév betöltését követően a tisztek egy egyszeri nagyobb átalányösszegre és rendszeres havi nyugdíjra jogosultak (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). A *Rendes Kinevezés (Regular Commission - Reg C)* teljes katonai életpályára szól: 35 évig vagy a 60. életévé betöltésig. Akik ilyen kinevezést kapnak, azonnal jogosultak egy átalányösszegre és 55 éves koruktól pedig szolgálati nyugdíjra. Valamennyi szolgálati ágnál a kiválasztás rendszere különbözik (Research and Technology Organization, 2007, o. 92). Ugyanígy más a felvételi eljárás tisztek,



tiszthelyettesek (altisztek) esetében. Azonban mindegyik interjúkat, alkalmassági és képesség tesztet és néhány személyiségelemzést tartalmaz. A felvételi rendszer első stádiumában létezik egy szűrési rendszer, amely kiválasztja az eleve alkalmatlan jelentkezőket. Az alkalmasak meghívást kapnak arra, hogy részt vegyenek egy katonai értékelési központban egy speciális kiértékelői eljáráson, amely legfeljebb három napig tarthat. Itt a fizikai képességek mellett a jelölteket tulajdonságaik alapján is értékelni fogják, hogy alkalmasak-e a brit fegyveres erők tagjának. Ezenkívül előzetes orvosi vizsgálatokat kell végezni, amely magában foglalja a testsúly, látás és hallás ellenőrzését, valamint a jelentkezők fizikai alkalmassági értékelését. A *brit hadsereg rekonverziós ellátórendszerét* a Személyzeti és Képzési Politika Igazgatóság (DP&T) működteti (Research and Technology Organization, 2007, o. 95). Az igazgatóság álláspontja szerint számos oka van, amelyek miatt a katonák a leszerelés mellett döntenek. Ilyen többek között a civil munkaerőpiac elszívó hatása, a munkahelyi elégedetlenség, a család stabilitásának fenntartása, a családtól külön töltött huzamosabb idő terhe, a hadseregen kívüli kedvezőbb foglalkoztatási lehetőségek. A légiközlekedésben például a pilóták iránti kereslet a 2001. utáni visszaesést követően szerte a világban növekszik, ami azt jelenti, hogy a fegyveres erők pilótáinak megtartása mindenképpen kulcsfontosságú. A bérek és a kötetlenebb civil életmód vonzóbbá teszi a civil légitársaságokat. A civil alkalmazás stabilabb és több lehetőség van repülésre is. A civil és vadászpilóták hasonló készségei átjárhatóvá teszik a két munkakört és ezzel komoly megtartási problémákat okoznak a védelmi tárca számára. A Stratégiai Védelmi Felülvizsgálatot (SDR) követően kialakított humán stratégia teljes oktatási programot kínál, de ez a képesítés civil, nem katonai. Bizonyos értelemben ezzel a katonákat előkészítik a civil életre is (Research and Technology Organization, 2007, o. 95). A közelmúltban a brit hadsereg számára kiemelt prioritássá vált a munkavállalók munka és magánéleti egyensúlyának megteremtése. A fiatal emberek szeretnek minőségi időt fordítani a tanulásra, családjukra és persze magukra. A fiatalok egyre inkább hangsúlyozzák, hogy a családi és a társadalmi élet számukra szent. Ha a munkaadók biztosítják a munka és a magánélet egyensúlyát, akkor valószínűbb, hogy a munkavállalók megtartják munkájukat. A modern képzés, oktatás és az előléptetés lehetőségének megteremtése és fejlesztése a Brit Királyi Haditengerészet módszere mérnök tisztjeinek megtartására. A katonák számára mindig is motiváló, ha azt érzik munkáltatójuk foglalkozik és számol velük a jövőben is. Sokan úgy tartják, hogy ha csupán az illetményproblémák megoldást nyernek, azzal lehetséges, hogy a foglalkoztatottak rendszerben tartása már ezzel megoldódik. A Királyi Haditengerészet viszont szeretné javítani a katonák munka- és lakókörülményeit is. Azonban meg kell jegyezni számos oka van annak, hogy az emberek elhagyják a fegyveres erőket és ha csupán a fizetést és a feltételeket rendezik, az nem

jelenti, hogy ezzel a katonák rendszerben is maradnak. A felsőoktatásról, a fizetésekről és a munkakörülményekről szóló 1995-ben készült és 1999 júniusában közzétett független Bett-jelentés (Bett, 1995) széles körű és független képet nyújtott a felsőoktatási szektorban a fizetésekről és a szolgáltatásokról. A jelentés számos területre tett javaslatot, beleértve a bérstruktúrát, a minimálbéretet, a képzést, a nem szabványos szerződéseket és az esélyegyenlőséget. A jelentés a munkaerő megtartása és a toborzás módszerei között szoros összefüggést fedezett fel (Research and Technology Organization, 2007, o. 95–96). Az ún. *Kapcsolat Program* a Királyi Légierő által használt pilóta-megőrzési rendszer volt, amelyet 1999 májusában vezettek be. A vadászpilótáknak megtérítették a légi fuvarozó pilóták (*Airline Transport Pilots Licence - ATPL*) költségeit harmincnyolc éves kortól vagy tizenhat éves szolgálati idő után. A program hatásfoka bizonytalan, mivel további kérdések merültek fel. Egy tanulmányban ugyanis megállapítást nyert, hogy az életminőség, a repülési lehetőségek száma és célja, a fizetés és egyéb javadalmazás, a munkahelyi elégedettség és a stabilitás ugyancsak fontos megtartó tényezők (Research and Technology Organization, 2007, o. 96). A Pénzügyi Visszatartási Ösztönző (*Financial Retention Incentive - FRI*) a brit hadseregben egy olyan rendszer volt, amelyet a katonai pályán tartás növelésére használtak. Minden pilóta nyugdíjjogosultságot szerzett tizenhat évnyi szolgálat után vagy harmincnyolc éves korban. Ezt rövid távú megtartó intézkedésnek szánták, de a pilóták megtartására gyenge hatásfokúnak bizonyult (Research and Technology Organization, 2007, o. 96). Az Egyesült Királyság fegyveres erői jelenleg is bizonyos területeken személyzeti problémákat tapasztalnak, ami a szolgáltatások egy részének túlterhelést okoz. Erre válaszul a felvételi követelmények egy részét csökkentették, ezáltal a sikeres jelentkezők száma folyamatosan növekszik. A társadalomnak tisztában kell lennie a fegyveres erők karrierlehetőségeivel a jelentkezők számának növelése érdekében. A sikeres toborzáshoz hozzátartozik a megfelelő célcsoportok kiválasztása, így a toborzás nagyrészt az közoktatási intézmények tanulóira vagy egyetemi fiatalokra irányul. A katonák intézménylátogatása és a szolgálatban lévő katonákkal való találkozás egyszerű módja annak, hogy a civilek megismerjék a katonai életet és ösztönzést nyerjenek a csatlakozásra. Sok embernek téveszméi vannak az Egyesült Királyság fegyveres erőiben szolgálatot teljesítő katonák szolgálati köteleiről és általában a katonai szolgálatról. Egy katona kötelességeit megfelelően kell a civilek számára kommunikálni. Az átadott információnak ugyanis át kell fognia az általános katonai kötelezettségeket - különösen azokat, amelyek a fiatalokat megérintik és vonzzák. Az ismerősök közötti információcsere azonban még mindig sokkal hatékonyabb, mint bármilyen médián keresztül terjesztett. Megállapítható tehát, hogy a toborzással ellentétben hatékony humán rekonverziós stratégia nem létezik az

Egyesült Királyság hadseregében. A katonák állományban tartását azonban fontosnak tartják és léteznek olyan intézkedések is, amelyek éppen erre, azaz a katonák megtartásának növelésére irányulnak. Ezek az intézkedések magukban foglalják a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását a katonák számára, magasabb illetményeket és előnyös szolgálatteljesítési feltételeket, tisztességes szakmai fejlesztési és fejlődési lehetőségeket (Research and Technology Organization, 2007, o. 96).

A brit humán rekonverziós szabályozás 2018 derekán alapvető változásokon ment keresztül. A brit védelmi minisztérium (Ministry of Defence) ezért 2012. június 1-jétől évi 3-5 alkalommal olyan tájékoztató füzetet (Ministry of Defence, 2018b) bocsát ki, amellyel teljes körű tájékoztatást ad a leszerelés előtt állók számára jogosultságaikról és kötelezettségeikről. A védelmi tárca honlapjáról pedig letölthető („Veterans UK pensions forms”, 2018)<sup>152</sup> valamennyi leszereléshez kapcsolódó nyomtatvány, amely segít az említett támogatások igénybevételében. A Védelmi Minisztérium Karrier Átjárhatósági Partnerség (*Ministry of Defence’s Career Transition Partnership - CTP*) a tapasztalt, képzett és kiképzett leszerelőket köti össze a leendő civil munkaadóikkal. A szervezet egyénre szabott és térítésmentes szolgáltatás nyújt a munkaadóknak és a munkavállalóknak a Nagy-Britanniában vagy külföldön való elhelyezkedéshez. Különösen a sajátos képzettségű és szakmai háttérű specialistákat vezetik be a szélesebb értelemben vett munkaerőpiacra, akik száma évente 14 000 fő („Recruiting ex-services personnel”, 2018) körül mozog. A CTP olyan személyre szabott, költségmentes toborzási szolgáltatást nyújt, amely Nagy-Britannia munkáltatóinak igényeihez igazodik. Egyrészt a munkaadókkal és a munkaadók csoportjaival stratégiai együttműködésekkel alakít ki a szervezet, hogy a lehető legtöbb minőségi munkahely lehetőségét teremtsék meg a leszerelők számára. A partnerség munkahelyet biztosít a leszerelőknek végrehajtottól egészen a felsővezetőig, de nem felel meg a sebesült vagy beteg katonákról sem. Másodszor a munkáltatókkal és a munkáltató szervezetek tulajdonosaival közvetlen kapcsolatot épít ki az azonnal megüresedések feltöltése érdekében. Harmadszor a szervezet feltérképezi, hogy mely iparágakban és szolgáltató ágakban van a leszerelőkre leginkább szükség, milyen tendenciák vannak bizonyos ágazatokban és a megüresedő munkakörök megfelelő ellátásához milyen továbbképzés szükséges. A partnerség menedzsmentje felveszi a leszerelőkkel a kapcsolatot, hogy megismerje igényeiket és tanácsot adjon. A partnerség sajátos felkészítést ad minden olyan katonának, aki minimum hatéves

---

<sup>152</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/service-personnel-and-veterans-agency-spva-pensions-forms>  
Letöltés: 2018.08.05.

szolgálati jogviszonnal rendelkezik. A felkészítés legfeljebb 35 napos és leszerelés előtt, illetve után két évvel vehető igénybe. A felkészítési program tartalmazza a személyes civil pályafelkészítési tanácsadást, önéletrajzírás témájú alap- és kiegészítő workshopokat, állásinterjúkra tanácsadást, a személyes kapcsolatok feltérképezését, amely szintén segítséget nyújthat elhelyezkedéskor. A program eredményeként szükség lehet olyan hadsereg által finanszírozott vagy szervezett át- és továbbképzésre is, amellyel a leszerelő sikeresen helyezkedhet el a munkaerőpiacon („Career Transition Partnership”, 2018a). Amennyiben a leszerelő nem jogosult nyugdíjra, vagy annak ellenére teljes állásban kíván dolgozni, a brit Védelmi Minisztérium külön webes segítséget nyújt. A Megfelelő Állás<sup>153</sup>(*RightJob*) elnevezésű szolgáltatás segítséget nyújt a katonai és civil végzettségek megfeleltetéséhez, illetve ezen felül nyilvántartja a megfelelő üres civil pozíciókat szerte az országban. Ezen kívül alkalmas speciálisan egy bizonyos munkakörre, munkáltatóra, szolgáltató ágra szűkíteni a kereséseket, illetve a leszerelő maga is feltöltheti szakmai önéletrajzát, ezáltal elérhetővé téve magát jövőendő foglalkoztatóinak („Career Transition Partnership”, 2018b).

A leszerelés kötelező eleme az *egészségügyi szűrés* legkésőbb a szolgálati jogviszony megszűnését megelőző harmadik hónapig. Szükség esetén a fizikai, mentális és fogorvosi („Health Careers”, 2018) kezeléseteket is meg kell kezdeni, amelyek során a leszerelőket a civil betegekhez később rendszerint, de nem szükségszerűen előrébb sorolják. A brit humán rekonverziós ellátások összkormányzati szinten intézményesítettek, ezért a szükséges egészségügyi ellátások állami és privát egészségügyi szolgáltatók széleskörű bevonásával biztosítottak („Health Careers”, 2018; Ministry of Defence, 2018b, o. 7; „The Affordable Private Healthcare Guide | Private Healthcare UK”, 2018).

Amikor a fegyveres erő tagja eléri a nyugdíjkorhatárt, az Egyesült Királyság egyik legelőnyösebb nyugdíjellátását kapja, amely méltón elismeri a katonák által vállalt és teljesített egyedülálló áldozatot, amelyet az országuknak nyújtottak a szolgálati éveik során. A nyugdíj összege a szolgálati évekkel (minimum 3 és maximum 20 szolgálati év) és az életkorral (minimum 40 és maximum 60 életév) együtt exponenciálisan növekszik (Ministry of Defence, 2018a, o. 7). Emellett a közeli hozzátartozók árvasági és özvegyi nyugdíjra is jogosultak (Ministry of Defence, 2018a, o. 31–32), sőt szolgálattal összefüggő halálesetkor megfelelő kompenzációra is (Ministry of Defence, 2018a, o. 33). A brit hadsereg minden tagja automatikusan tagja a fegyveres erők nyugdíjrendszerének, és szinte minden más

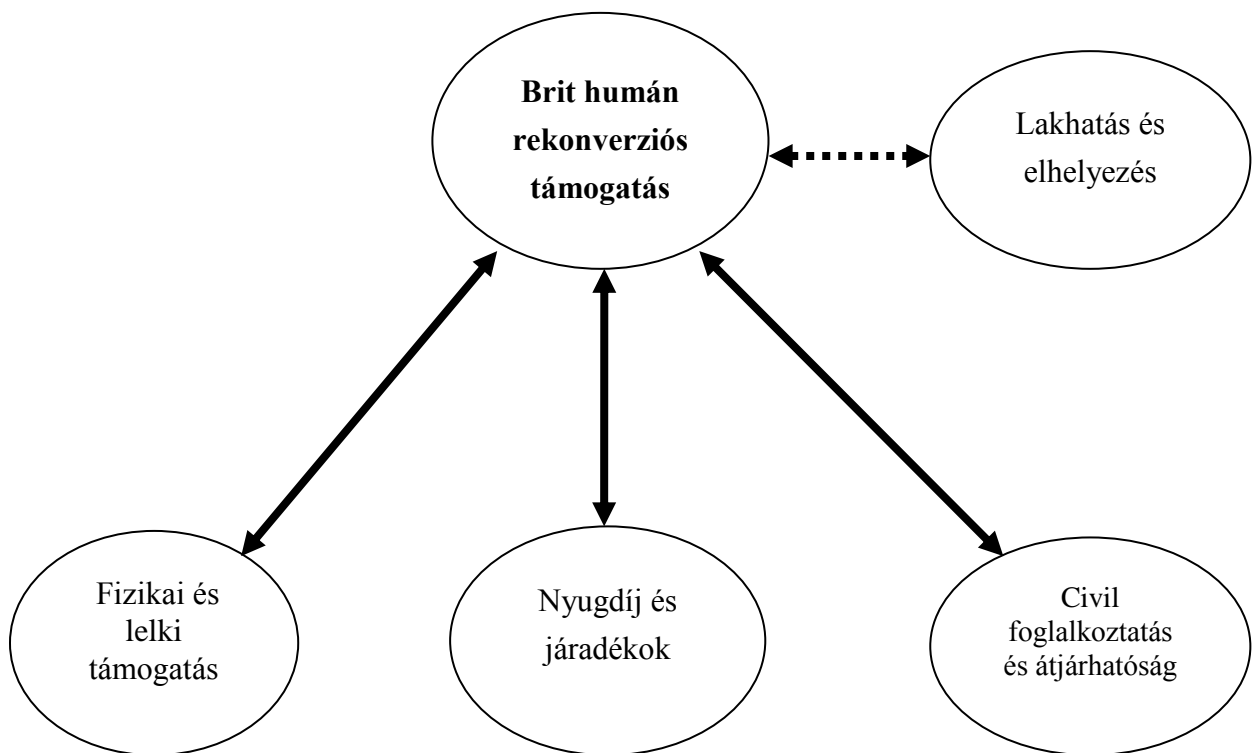
---

<sup>153</sup> <https://www.ctp.org.uk/rj-instructions> Letöltés: 2018.08.05.

nyugdíjrendszertől eltérően a nem fizetnek semmilyen nyugdíjjárulékot (Scotll & helpline 0800 085 3600, 2018).

A leszerelők lakhatásáért a Közszolgálati Lakhatás Tanácsadó Iroda (*Joint Service Housing Advice Office - JSHO*) felel. A rendelkezésre álló kapacitások függvényében az iroda állami tulajdonban vagy vagyonkezelésben lévő ingatlanokban helyei el a leszerelőket és egy háztartásban élő hozzátartozóikat. Ilyen ingatlanok nem csak az Egyesült Királyságban, hanem Németországban és Cipruson is léteznek. Egyedülálló részére nőtlen szállók állnak rendelkezésre. Megfelelő elhelyezési lehetőség hiányában lehetőség van albérleti támogatást igényelni vagy lakhatási lehetőségekről információt kérni (Ministry of Defence, 2018b, o. 16–17).

A fentiek alapján a brit humán rekonverziós ellátás az alábbi sematikus ábrával szemléltethető. A lakhatás jogosultságát a brit védelmi tárca megítélésének szerint részben kapacitásoktól teszi függővé, ezért ezen ellátás vonalát szaggatottan jelöltem.



**2. ábra. Brit humán rekonverziós ellátások sematikus modellje** (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

#### 4.5 Franciaország

A Francia Fegyveres Erők (*Forces armées françaises*) már 1996-ban komoly rekonverziós intézményrendszert hozott létre a rekonverzió támogatására. Így azok a katonák, akik legalább négyéves szolgálati idővel rendelkeznek, jogosultak arra, hogy szolgálati idejük alatt, illetve annak befejezésekor a rekonverziót könnyítő oktatásban, szakképzésben és egyéb támogatásban (orientáció, a szolgálat végén nyújtandó támogatások, kedvezmények; visszailleszkedési szabadság) részesüljenek. A katonai szolgálat végén nyújtandó támogatásoknak és kedvezményeknek több formája létezik. Ezek közül kiemelkednek azok, amelyek a civil életben is használhatóak. Részleteiben: civil munkahelyhez segítő tanfolyam (maximum hat hónapig tarthat), vállalati beilleszkedési időszak, ingyenes vállalati képzés, valamint személyre szabott tanfolyamok. Ha a katona végzettsége, képzettsége és tapasztalata közvetlenül nem teszi lehetővé, hogy polgári munkakört lásson el, akkor az érintett oktatásban, szakmai képzésben részesülhet. A felmerülő költségek 25-97%-át (a szolgálatban eltöltött idő és egyéb körülmények figyelembevételével) fedezik. Az adott alakulat személyügyi szerve a katonák haderőből való távozása előtt legfeljebb fél éves fizetett szabadságot biztosít a francia katonák részére, amely kivételesen, csökkentett illetmény mellett, újabb fél évvel akár meg is hosszabbítható (Krizbai, 2009, o. 24–28).

#### 4.6 Hollandia

Az 1990-es évek elején, a berlini fal leomlása és a hidegháború vége miatt, nyilvánvalóvá vált, hogy Hollandia társadalmilag és politikailag elfogadhatatlannak tartja a sorkatonák békefenntartó műveletekbe való bevonását. Csak a hivatásos katonák és az önkéntes tartalékosok vehettek részt a NATO területén kívüli missziókban, ami némi nehézséget okozott. Hollandiában a sorkatonaság 1996-ban megszűnt és mintegy 52 000 fős önkéntes katonai erő fenntartása érdekében a Holland Védelmi Minisztériumnak évente hozzávetőleg 9000 katonát kell felvennie határozott vagy határozatlan idejű szerződésekkel. E cél elérése érdekében a fiatalok körében népszerűsítene kell a hadsereget, akiknek 1,6 %-a érdeklődik és közülük minden negyedik jelentkezik is katonának (Research and Technology Organization, 2007, o. 59). A legfontosabb hirdetések közé tartoznak a televíziós reklámok, a szórólapok és magazinok hirdetései, internetes oldalak, közvetlen levelezések, katonai "nyílt napok" és iskolai látogatások. A hadseregnek vannak toborzó irodái is és az olyan érdeklődők számára, akik túl

fiatalok ahhoz, hogy katonaként csatlakozzanak, sajátos polgári előkészítő iskolai pályákat kínálnak fel, amelyekben a polgári nevelést egy kis létszámú katonai kiképzéssel kombinálják. Általánosságban elmondható, hogy miután az érdeklődő fiatalok kapcsolatba léptek a toborzó irodákkal, részletes tájékoztatást kapnak a Holland Védelmi Minisztériumtól az üres beosztásokról, munkalehetőségeiről és a felvételi és kiválasztási eljárásokról. Ebből a szempontból sok brosúra áll rendelkezésre, valamint néhány olyan videó is, amely igazi szolgálati lehetőséget mutat be. Külön telefonos információs vonal áll rendelkezésre az esetleges kérdések megválaszolására. Ha valaki jelentkezik a holland hadseregbe, elkezdődik a felvételi eljárás. Először is ellenőrizni kell, hogy a pályázó bizonyos alapkövetelményeket teljesít-e: például holland állampolgárságú, 17 és 35 év közötti, határozott időre szóló szerződéssel rendelkezik, rendelkezik az előírt iskolai végzettséggel, stb. Ha a jelölt megfelel ezeknek az alkalmassági követelményeknek, megkezdődik a pszichológiai felmérés és orvosi vizsgálat, valamint a fizikai alkalmassági vizsga az Amszterdami Védelmi Intézetben. Nyilvánvaló, hogy a személyi állomány toborzása bármely szervezet számára elengedhetetlen (Research and Technology Organization, 2007, o. 60). A *toborzott szakemberek megtartása* egészen a szerződésük végéig ugyanilyen fontos. Ez a holland hadsereg számára 1998 óta jelent komoly problémát, különösen az alapkiképzés időszakában. Alapkiképzés során a lemorzsolódás 31% volt 1999-ben, ezért a holland rekonverziós politika fókuszában jelenleg is a kiáramlás mérséklése áll. Minden katona karrierje a holland fegyveres erőnél egy általános katonai kiképzéssel kezdődik. Az önkéntes haderőre váltást követően a legtöbb katona számára ez három hónap volt. Az alap katonai kiképzési időszak után a katonák további ágazati vagy speciális képzést kapnak. A leggyakrabban említett leszerelési okok 1999-ben "a katonai élet nem felel meg nekem" (a katonák 46%-a mondta ezt) volt. A többiek "honvágyat" (28%), "otthoni körülményeket" (24%) és "kiábrándító fizetést" (24%) említettek. Néhány egyértelmű különbséget lehetett megállapítani a férfiak és nők között. A nők gyakrabban "orvosi okokból" (27% a férfiak 14%-val szemben) és "fizikai terhelés miatt" (29% a férfiak 12%-ával szemben) szerelnek le. Az elemzés kimutatta, hogy a korai lemorzsolódások a fenti 6 főbb okra oszthatók, amelyek lehetővé tették bizonyos csoportok számára konkrét intézkedések meghozatalát. Megállapítható, hogy bár a korai kiválás a hadseregből továbbra is meglehetősen magas, a végrehajtott intézkedések mégis sikeresek voltak. A holland hadseregben a kezdeti katonai alapkiképzés során a korai pályaelhagyás az 1999-es 31%-ról 2000-re 28%-ra, 2001-ben 24%-ra, 2002-ben 23%-ra csökkent (Research and Technology Organization, 2007, o. 61-64). Bár az intézkedések várhatóan 20% alá szorítják a korai kiválást, mégis normálisnak tekinthető, hogy a fiatalok bizonyos része még alapkiképzés során kiválik. A korai kiválás bizonyos

hányadának ugyanis köze sincs a katonai kiképzéshez, hanem a fiatalok egy része még egyszerűen nem tudja mit kezdjen az életével, ezáltal különböző munkákat próbálnak ki, amíg nem találnak egyet, ami megfelel nekik. A megtett legfontosabb három rekonverziós intézkedés az elfogadható nagyságú kiválási ráta érdekében az alábbiakban foglalható össze. A felmérések világosan megmutatták, hogy a katonák meglehetősen elégedetlenek fizetési és ellátási csomagjukkal, különösen az 1998-ban történt komoly illetménycsökkentést követően. Ezzel még kevésbé vált vonzóvá a hadsereg a civil munkaerőpiaccal szemben, hiszen ekkor a katonák illetményét átlagosan mintegy 136 euróval csökkentették havi szinten. A következő évben viszont az *illetményt 20,6%-val növelték*. Ennek eredményeként az alacsony illetmény miatt kiválók már csak egyharmadát tették ki a pályaelhagyóknak. A fizetést jelenleg a legtöbben elfogadhatónak tekintik, de ez a katonák korától is függ. A 17 és 18 évesek pozitívabb véleménnyel vannak fizetésükről, mint 19, 20 éves és 21 éves bajtársaik. A 21 év feletti katonák viszont ugyanolyan pozitívak, mint a legfiatalabb kollégáik. Emellett a katonák aránya, akik úgy gondolják, hogy a hadseregen kívül többet keresnének 74%-ról 68%-ra csökkent. Annak ellenére, hogy a katonai kiképzés általános értékelése a holland hadseregben kielégítő volt, a kutatások azt mutatták, hogy vannak olyan tényezők, amelyek növelhetik a kilépés arányát. Például a katonai kiképzést elhagyók több mint egynegyede azt jelezte, hogy túlságosan gyorsnak tartják a kiképzés ütemét. A kiképzést folytatóknak csupán 5%-a tartja túlságosan gyorsnak a kiképzést. A korai pályaelhagyók sokkal gyakrabban jelezték, hogy "túlságosan gyorsan, túlságosan nagy fizikai terhelésnek" voltak kitéve. A legnagyobb különbség a pályaelhagyók és a továbbszolgálók között a terepfoglalkozások megítélésében volt, ahol a pályaelhagyók 24%-a és a továbbszolgálóknak csupán 3%-a tartotta túlzott iramúnak a kiképzést. A képzés elemzése azt mutatta, hogy az ütemterv valóban nagyon sűrű volt, így elképzelhető, hogy túlságosan kemény újoncok számára. A kiképzési alternatívák értékelése után a hadsereg főparancsnoka úgy döntött, *hogy háromról négy hónapra kiterjeszti az alapkiképzési időszakot*, és ezzel plusz időt iktat be a napi kiképzési idő csökkentésére, különösen az esti órákban. Az első két hétre egy speciális bevezetési időszakot is beterveztek, így az újoncok fokozatosan megszokhatják a polgári életből a katonai kultúrába való átmenetet, miközben az újoncok a lehető legjobban igyekeznek megfelelni a kiképzők elvárásainak. A képzési zászlóaljokban egészségügyi szakaszokat rendszeresítettek, amelyek lehetővé teszik az újoncok számára a sérülések ellátását és a szükséges fizikai fejlesztést. Ráadásul a kiképzők mennyiségi és minőségi személyzete prioritássá vált a holland hadseregben. Az alapkiképzés időtartamának meghosszabbítása miatt a tanulmányi terhelés, az esti munkaterhelés, valamint a fizikai stressz a terepmunka során elfogadható mértékűre csökkent mind a lemorzsolódók,



mind a rendszerben maradók számára. Ezért a kiképzés tempóját már mindkét csoport tagjai gyakrabban tartják megfelelőnek. Jelenleg a korai leszerelők egynegyede továbbra is túl nehéznek érzi az éjszakai kiképzést, viszont most már egyharmaduk az alapkiképzés idejét is túlságosan hosszúnak tartja. Ezek mellett rendkívül meglepő eredmény az, hogy az alapkiképzés idejének meghosszabbítása összességében nem váltotta ki annak pozitívabb megítélését. A korai lemorzsolódás egyik oka az volt, hogy a képzésben résztvevő katonák elvárásai nem kielégítően teljesültek. Külön figyelmet fordítanak jelenleg a gyakorlatias szempontokra, mint például a sátrakban való alvásra és a mászófalak használatára. Másrészt az újoncok tájékoztatása javult, és ami még fontosabb: 2001-ben egy realiztikus információs videót készítettek az alapkiképzésről a holland hadseregben, hogy az újoncok immár reális képpel és ne irreális elvárásokkal létesítsenek szolgálati viszonyt. A kutatások azt mutatták, hogy kezdetben a videó megismerésével mégsem csökkent a tapasztalatok és az elvárások közötti szakadék. Ez részben annak köszönhető, hogy a jelentkezők csak akkor kapták meg a videót, miután katonának jelentkeztek, ezért a videó nem változtatja, nem is változtathatja meg azokat a kezdeti várakozásokat, amelyeket az újoncok felvételük előtt támasztottak. Az újoncok többsége később azonban azon a véleményen volt, hogy a videó pontos képet adott a katonai edzésről. Ez azt jelenti, hogy a videó mégis pozitív hatást gyakorolhat, mivel egy bizonyos mértékig felkészíti az újoncokat a kiképzés nehéz időszakaira (Research and Technology Organization, 2007, o. 61–64). A holland *humán rekonverzióval* kapcsolatos tevékenységek különböző szándékokat céloznak meg. Egyrészt a tevékenységek célja a túlkínált szakmai és személyi kategóriákból történő kiáramlás ösztönzése is és a pályaelhagyók biztonságos beilleszkedése a civil munkaerőpiacon. A cél az tehát, hogy a humán rekonverziós erőfeszítésekkel ennek a munkaerőpiaci beilleszkedésnek új, méltó és alkalmas foglalkoztatási jogviszonyt találjanak az állami vagy privát szférában. A holland védelmi minisztérium törekszik a katonák társadalmi pozíciójának és megítélésének javítására még szolgálati viszony alatt, megkönnyítve később ezáltal a polgári munkaerőpiacra való visszatérésüket. A holland hadsereg humán szolgálatának részeként működő *Esély ("Kansrijk") Projektszervezet* irányítja a személyzet kiáramlását övező összes humán rekonverziós tevékenységet (Research and Technology Organization, 2007, o. 71). Ebben a folyamatban a minisztérium együtt dolgozik három szakképzett outplacement szolgáltatási szervezettel. Ez a megközelítés biztosítja a nemzeti rekonverziós hálózatot és hadseregen kívüli elhelyezkedési lehetőségeket teremt az elbocsátott katonák és védelmi szférában dolgozók számára. 2000-től a holland védelmi minisztérium külső foglalkoztatási politikát - saját megfogalmazása szerint foglalkoztathatósági politikát - alkalmaz, amely hangsúlyt fektet a képzésre és a coachingokra

annak érdekében, hogy megkönnyítse a leszerelt katonák és védelmi szférában dolgozóknak a polgári munkaerőpiacon való elhelyezkedését. Ez a foglalkoztatáspolitikai lehetőség teszi a határozott idejű szerződés katonák számára, hogy javítsák civil munkaerőpiaci pozíciójukat a szolgálati viszonyuk idején, még mielőtt visszatérnének a civil társadalomba. E politika intenzív és hatékony végrehajtása érdekében a 2000. és 2009. közötti időszakban összesen mintegy 250 millió eurót használt fel a holland védelmi minisztérium. Ezzel összefüggésben a katonai *kurzusokat és képzéseket leigazolják*, és az általuk ún. megszerzett kompetenciák elismerése elvét (*Recognition for Acquired Competencies - EVC*) alkalmazzák a katonák bizonyos állománykategóriáiban. A leszerelt katonák munkanélkülivé válásának megakadályozása és számának csökkentése érdekében holland védelmi minisztérium együttműködési megállapodást kötött és tart fenn 1999. január 1-jétől a Becsületes Emberek és Munka (*Loyalis Mens en Werk*) szervezettel és annak jogelődjeivel. Ennek a megállapodásnak az egyik célja, hogy minél kevesebb volt katona váljon munkanélkülivé és a munkanélküliekből minél többen váljanak - foglalkoztatási jogviszonytól függetlenül - aktív keresővé. Az elbocsátott és kilépő katonák száma 2003-tól folyamatos és jelentős, évi 8-15% közötti. A munkanélküli ellátási rendszerbe belépők száma - az együttműködési megállapodásnak köszönhetően is - ennél szerencsére lényegesen kevesebb (Research and Technology Organization, 2007, o. 71–72).

#### 4.7 Kanada

A '90-es évek elejétől figyelem középpontjában a Kanadai Hadseregben a toborzás és a személyi állomány tagjainak megtartása áll. Ekkortól a Kanadai Hadsereg elkezdett szembenézni azzal a kihívással, hogy alig csatlakoznak a hadsereghez, illetve túl sokan szerelnék le onnan. Mindennek külső és belső okai is voltak. A belső indok az volt, hogy a kanadai kormány súlyos költségvetés-csökkentésbe kezdett, amely valamennyi költségvetési szervet érintette, beleértve a katonaságot is. E csökkentési célok teljesítése érdekében a katona állomány *pénzügyi ösztönzést kapott a távozásra*, azaz rendkívül kedvező pénzügyi konstrukció mellett szelhetek le a hadseregtől. Ezzel párhuzamosan a kanadai Hadsereg számos vállalást tett az ENSZ és a NATO felé, így egyre több műveleti feladat egyre kevesebb katonára hárult. Ezek a belső változások negatívan befolyásolták az állomány megtartását. Külső tényezők is hozzájárultak a Kanadai Hadsereg toborzási és megtartási problémáihoz. A szárnyaló kanadai gazdaságban munkaerőpiaci ügynökségek sok katonát elcsábítottak a civil munkaerőpiaci

szereplőkhöz, romlott a Kanadai Hadsereg munkaerőpiaci megítélése is, a "baby boom generáció"<sup>154</sup> pedig a XXI. század elejére elkezdett nyugdíjba menni. A kanadai Hadsereg tagjait viszont mindig is összekötötte egy rendkívül sajátos és erős bajtársiasság. Elvi szinten a lojalitás és elkötelezettség a jelenleg hatályos kanadai katonai humánerőforrás stratégia (Canada & Department of National Defence, 2002) alappillére is. Kanadai katonák hűsége és a hadsereg iránti elkötelezettségük azon alapszik, hogy hisznek a vezetőik gondoskodásában és emberségében. Ez a lojalitás egy szövetség, amelyet a parancsnokok, tisztek és bajtársak közös tapasztalatokra és sikerekre épülő szövetsége. E lojalitás kétirányú a parancsnokok és beosztottaik között, eredménye pedig a kiváló katonai felkészültség. A személyi állomány egészsége, morálja, testi és szellemi épsége egyaránt alapvető fontosságú a katonai műveletek hatékonysága szempontjából. A műveleti parancsnokok katonai egységeik előtt pontos műveleti tervezésre és vezetésre alapozzák a morál megteremtését. A személyi állományok számára különféle programokat és szolgáltatásokat szerveznek, hogy segítsék a vezetőket a morál fenntartásában és a katonai műveletek hatékony végrehajtásában. Amennyiben egy katonai művelet során egy kanadai katonai életét veszti, megsérül vagy szolgálatteljesítés közben szerez olyan sérülést, amely miatt később leszerelni kénytelen, a kanadai hadsereg professzionális támogatást ad és teljes mértékben elkötelezett az érintett, illetve családjának eltartásában. A konkrét *humánerőforrás-kezelés* (Canada & Department of National Defence, 2002, o. 10–15) a humánerőforrásokért felelős katonai csoport (*CF HR Military Group*) a környezetvédelmi parancsnokságokkal (*Environmental Commands*) és egyéb irányító hatóságok feladata. Alaprendeltetésük, hogy széleskörűen konzultálva olyan humánerőforrás-politika és humánprogramot dolgozzanak ki, amely a kanadai hadsereg számára hozzáértő, elkötelezett és professzionális munkaerőt biztosít, akik sikeresen tevékenykednek a katonai műveletekben. A kanadai katonai humánerőforrás-rendszer különféle tevékenységei három stációra oszthatók fel: a személyi állomány rotációjára (*personnel cycle*), a rendszerben tartásra (*sustainment*) és munkakörnyezetre (*work environment*). A személyi állomány rotációja tanulmány szempontjából legfontosabb ciklus, amely nem más, mint a honvédelmi feladatokhoz szükséges személyi állomány toborzása, szolgálati jogviszony létesítése, fenntartása (módosítása) és megszüntetése. Ennek kezdete a humánerőforrás-szükséglet meghatározása, a vége pedig a kanadai hadseregből való leszerelés, a civil életbe való visszatérés, azaz humán rekonverzió. Az állományrotáció lépései részletesen az alábbiakban foglalhatóak össze: humánerőforrás szükséglet meghatározása (foglalkoztatási elemzés,

---

<sup>154</sup> Baby boom generáció az 1940 és 1959 között született emberek

állománytábla tervezés), toborzás és kiválasztás, amelynek vége a szolgálati jogviszony létesítése. Az állomány tagjának megkezdődik a kiképzése és át-, majd továbbképzése. Ide tartozik még vezénylése, később áthelyezése és előléptetése is. Az állományba vételt követő alapképzést követően a katonáknak tanulniuk szükséges, amely biztosítja a jövőbeni foglalkoztatáshoz és katonai bevetéshez szükséges képességeket, fejlődést személyes és szakmai területen egyaránt. Az utolsó komponens a szolgálati jogviszony megszüntetését megelőző fázis: részvétel állományfejlesztési programban (*Personal Enhancement Program*), leszerelési programban (*Ready for Release*), kapcsolatfelvétel a veteránokkal foglalkozó (*Veterans Affairs Canada*) szervezettel. Ezeket követően kerül sor a szolgálati jogviszony megszüntetésre, ideális esetben nyugdíjazásra. A katonákat ebben a szakaszban a kanadai hadsereg egyéb szervezeteibe áthelyezhetik. A programokat integrált módon, központi koordináció és irányítás mellett kell megvalósítani. A szóban forgó programokat az érintett személyek igényeihez kell szabni, a rendelkezésre álló források keretein belül. Az átmenetet egy sokkal rugalmasabb szakmai előmenetelt biztosító módszer részeként kell kezelni, ami – adott esetben – az ismételt belépést elősegítő programokat és politikát foglalja magában. E programokat a magán- és állami szférát képviselő partnerek koordinálják. A leszerelést megelőző átmeneti időszakban a kanadai hadsereg támogatja a leszerelők jövőre vonatkozó elképzeléseit, személyes és szakmai fejlődésük támogatja a későbbi civil foglalkoztatásuk elősegítése érdekében. A kiválási időszakban nyújtott programok egyik célja, hogy a leszerelőben a kanadai hadseregről pozitív kép maradjon meg, még akkor is, ha kizárólag civil karrierben gondolkodik is az érintett. Tudatosítani kell az leszerelésen átmenő katonákban, hogy a hadsereg igenis törődik velük, illetve gondoskodik róluk. Ennek megfelelően a kanadai hadseregben lehetőség van ideiglenes leszerelésre is, azaz az állományviszony felfüggesztését követően újra szolgálatot teljesíteni. A rendszerben tartás számos azokat a szolgáltatásokat és feladatokat jelentik, amelyek támogatják és elősegítik a kanadai hadsereg személyi állományának testi épségének, egészségének fenntartását, illetve családtagjaik jólétét, hogy ezáltal növelje a katonai műveletek hatékonyságát. A munkakörnyezet biztosítása a hatékony, produktív munkavégzésre alkalmas feltételeket, elismerő munkakörnyezet fenntartását, hatékony vezetést, fair eljárást és vezetést jelenti. A fenti három HR-tevékenység egymással szorosan összefügg és természetesen meg kell feleljen a vonatkozó és hatályos jogszabályoknak. A kanadai hadsereg rekonverziós stratégiája főként azokra a speciális feladatokat ellátó katonákra irányul, amelyek "hiányszakmák" a személyi állomány körében. Ezek az erőfeszítések egyaránt irányulnak a toborzás eredményességének növelésére és a pályaelhagyás csökkentésére. Ez egyrészt jelenti a kanadai hadsereg által kínált lehetőségek

reklámját, másrészt hatékony rekonverziós stratégia kialakítását. Szintén törekedtek arra, hogy hatékonyan kommunikáljanak a hadseregről és az általa kínált lehetőségekről. A Kanadai Hadsereg Toborzási Projektje (*Canadian Force Recruiting Project*) erőfeszítései eredményesek voltak és növelték az állományba lépők arányát még olyan hiányszakmákban is, ahol a kiképzés költségei eddig a hadsereget terhelték (Canada & Department of National Defence, 2002, o. 7, 11, 24). A leszerelők elhelyezkedését pedig nagyban segítette a Kanadai Hadsereg Támogatott Oktatási Programja (*Subsidized Education Program - NCMSEP*). Ez lehetőséget kínál arra, hogy személyi állományból sikeresen pályázók teljes mértékű tandíjtámogatást kapjanak felsőfokú tanulmányaikhoz. Ennek a programnak az a célja, hogy a szakképzett katonai állomány munkaerőpiaci értékét növelje (Research and Technology Organization, 2007, o. 44). A részletes szabályok az Amerikai Egyesült államokhoz GI. Bill szabályozásához hasonlóak, amely az értekezésben külön fejezet tárgya (Lemieux & Card, 2003).

#### 4.8 Kína

NATO-n kívüli tagállamként Kína rekonverziós és általában humánerőforrás-politikáját azért érdemes megvizsgálnunk, mert hadserege 2015-től jelentős csökkentési és modernizálási folyamaton megy keresztül. A világ legnagyobb hadseregével jelenleg Kína rendelkezik. A 2,3 milliós *Kínai Népi Felszabadító Hadsereg* (egyszerűsített kínai: 中国人民解放军; hagyományos írásmóddal: 中國人民解放軍; pinyin: Zhōngguó Rénmín Jiěfàng Jūn, angolul: *Chinese People's Liberation Army - PLA*) költségvetése egy évtizede minden évben 7-15%-al nő (Diplomat, 2015). A kínai globális érdekérvényesítési képességek növelését célzó (Diplomat, 2015), 2015-től megkezdett reform- és modernizációs folyamatok egyik következménye, hogy 2020-ra 300 000 katona szerel le („China's army to get more prominent role in military reform”, 2015; hermes, 2015). A kínai veteránok tömege a kínai társadalom fontos részét alkotja, hiszen rengeteg fiatal, főként vidéki férfi, sőt nő szerel fel az ország minden tájáról. A szolgálati jogviszonyukat sokszor a kétéves sorkatonaságot követően is folytatják vagy a kínai rendőrségtől, illetve civil egyetemekről csatlakoznak a hadsereghez. A kínai veteránok legutóbb 2015. október 11-én hívták fel magukra a figyelmet, amikor a Honvédelmi Minisztérium előtt tüntettek és követelték elmaradt járandóságukat. A katonák tömegeinek leszerelését a PLA átfogó humán rekonverziós intézményrendszere - állománykategóriánként differenciáltan - az alábbiak szerint kezeli. 2007 végéig a *sorkatonák* csak két választási lehetőséggel rendelkeztek: két év sorkatonai szolgálatot követően

egyszerűen visszamentek előző civil munkahelyükre és szokás szerint hazatértek és folytatták katonaság előtti életüket vagy az altiszti szolgálatot választhatták. A leszerelők kaptak némi visszailleszkedési támogatást és munkanélküli segílyt a hadseregtől. Ezeket a támogatásokat viszont gyakran nem vagy csak részben folyósították, amely országszerte elégedetlenséghez vezetett. Változást a katonák szolgálati törvényének és a leszerelők támogatásáról szóló törvény 2011. évi módosítása hozott, amely évi egy alkalommal egyösszegű visszailleszkedési támogatást állapított meg minden leszerelő számára, amelynek összege 2015. előtt 4500 kínai jüan (kb. 180 000 Ft) volt („Ministry of National Defense People’s Republic of China”, 2018). 2015-től a jelenleg hatályos szabályozás értelmében minden leszerelő sorkatona 2000 kínai jüan (kb. 80 000 Ft) egyszeri leszerelési segílyre, változó összegű egyszeri egészségügyi támogatásra és a leszereléskor egyszeri legfeljebb 750 jüan (kb. 30 000 Ft) megélhetési támogatásra jogosult. Az *altisztek* humán rekonverziós lehetőségei ennél sokkal tágabbak. 2007-től kezdve sorkatonaság után még legfeljebb 6 évig szolgáló ifjú altiszteknek minősültek és csupán leszerelési segílyre voltak jogosultak. Akik sorkatonaság után legalább 8, legfeljebb 16 évig szolgáltak közép szintű altiszteknek minősültek és jogosulttá váltak tíz év után közalkalmazotti pozícióba való áthelyezésre. Az idős altisztek, akik a sorkatonaság után minimum 14 évig szolgáltak a hadseregben. Ők 30 év szolgálat után már nyugdíjra is jogosultak voltak. Változást itt is a katonák szolgálati törvényének és a leszerelők támogatásáról szóló törvény 2011. évi módosítása hozott és öt humán rekonverziós lehetőséget vezetett be, amely a *független álláskeresés, civil közfoglalkoztatást, teljes nyugdíjazás, kormányzati támogatás és az oktatástámogatás*. Ezek mindegyikére jogosultak azok a kínai katonák, akik legalább 30 évet leszolgáltak, 55 évesek vagy egészségkárosodást szenvedtek. Akik legalább 12 évet leszolgáltak, de még nem rendelkeznek 30 év szolgálati jogvisztonnyal, azok jogosultak civil közfoglalkoztatásra. Azok az altisztek pedig, akik még 12 évet sem szolgáltak le, azok 4500 jüan (kb. 180 000 Ft) egyszeri leszerelési segílyre jogosultak. A *tisztek* részesülnek a legmagasabb szintű rekonverziós ellátásban. A tiszti állomány rendelkezik a lehető legtöbb lehetőséggel a hadseregből való kiváláskor. A tiszteknek a Kínai Népi Felszabadító Hadseregtől való leszerelést külön kérelmezniük kell. Csak azoknak a kérelmét fogadják el automatikusan, akik legalább 30 évet már leszolgáltak. A hadosztályparancsnokok kevesebb, mint 20 év szolgálati visztonnyal jogosultak civil közfoglalkoztatásra is. Az ezred és zászlóaljparancsnokok, akik legalább 20, de legfeljebb 30 évet szolgáltak már választhatnak a civil közfoglalkoztatás és résznyugdíj között. Akik a civil közfoglalkoztatást választják, minden esetben kiegészítő illetmény jogcímén megkapják az előző katonai beosztásban megkapott illetményt, ha a civil jövedelmük ennél kevesebb lenne. Ha a civil foglalkoztatás érdekében a

volt katona költözni kényszerül, akkor lakbértámogatásra is jogosult. A teljes nyugellátási rendszer egyik típusa a *rokkantsági nyugdíj*. A rokkantsági nyugdíj többfokozatú rokkantsági ellátást jelent a fogyatékoság szintje és típusa szerint. A fogyatékoságok súlyossági besorolása 1-től 10-ig (az 1. szint a legsúlyosabb) terjed, valamint a tíz szinten belül háborús, szolgálati kötelemekkel összefüggő vagy betegségi fogyatékoságok szerint rendezve. Az 1. szinttől a 4. szintig terjedő fogyatékosági besorolásúak teljes körű állami ellátásban részesülnek, amelynek része a teljes körű egészségügyi ellátás, lakhatási támogatás, valamint magas összegű rokkantsági járadék. Például az 1. szintű fogyatékosági besorolással szolgálati kötelemekkel összefüggésben rendelkező rokkant évi 49 000 jüan (1 966 000 Ft), harctéri sérülés esetén pedig évi 52 000 jüan (2 086 000 Ft) rokkantsági járadékra jogosult. A kormány nem szorosan a kínai humán rekonverziós intézményrendszer részeként, hanem a hadseregreformmal összefüggő egyedi döntésként elrendelte, hogy az *állami vállalatoknál fennálló üres pozíciók 5%-át az elbocsátott katonák közül vegyék fel*. Kína központi hatóságai elrendelték az állami tulajdonban lévő vállalkozásoknak, hogy nagyszámú katonát vegyenek fel, akiknek le kell szerelniük a Xi Jinping elnök 2015 szeptemberében bejelentett hadseregreformja részeként. Ennek értelmében 300 000 fővel csökkenti a 2,3 milliós hadsereget („Downsizing the PLA, Part 1”, 2018). "A katonai leépítés és a társadalmi harmónia és stabilitás átfogó képéhez kapcsolódik ezeknek a katonáknak a leszerelése és befogadása" - mondta a hivatalos Népi Felszabadítási Hadsereg napilapja, idézve a kormány Eszköz Felügyeleti és Igazgatási Bizottságát és a Polgári Ügyek Minisztériumát. Komoly feladatot jelent a kínai állami tulajdonban lévő vállalatoknak, amelyek már a közelmúltban elbocsátottak munkavállalókat, hogy versenyképesebbé váljanak. Az ország olaj-, szén-, villamosenergia-, acél- és cementgyárai - amelyek többnyire az állami tulajdonban állnak - súlyos veszteségeket szenvedtek az elmúlt két évben egy olyan időszakban, amikor a kínai gazdaság lelassult. Vélelmezhetően néhány állami vállalat nemet mond vagy talál valamilyen módot, hogy ellenálljanak e határozott humán rekonverziós intézkedésnek, hiszen sokan közülük nincsenek abban a helyzetben, hogy alkalmazottat vegyenek fel. Bár a legtöbb tisztet az eredeti lakóhelyük szerint helyezik el közalkalmazotti munkakörbe, főleg a logisztikai tiszteket a közép- és nyugat-kínai kormányzati szervek szívesen alkalmazzák. Problémák merülhetnek fel a döntés megvalósításában, mivel sok állami vállalat már most sem vesz fel új alkalmazottat, hanem új munkaköröket igénylő munkát alvállalkozásba adja ki, azaz kiszervezi. Ezt megelőzendő az állami vállalatok nem vezethetnek be olyan megkülönböztető szabályokat, amelyek volt katonák ellen irányulnak vagy számukat korlátozná. Az utóbbi években az állami tulajdonban lévő vállalkozások vezetőit már vizsgálják korrupció gyanúja miatt, ami az állami vállalatok

működésének ellenőrzésére is kiterjedt. Ez viszont azt is jelenti, hogy a felelős vezetők valószínűleg nem tagadhatják meg nyíltan a volt katonák foglalkoztatását. Ha több alkalmazottat foglalkoztatnak, akkor az állami vállalatoknak valószínűleg még több pénzügyi kompenzációra lesz szükségük a volt katonák fizetésére. Ez azt jelentené, hogy a kormány végső soron a leszerelést követően is felelős marad a korábbi katonák béreinek kifizetéséért, még miután belépnek a munkaerőpiacra.

A Kínai Népi Felszabadító Hadsereg humán rekonverziós szabályozását a 2015-ben kezdődő hadseregreform hatására az alábbiak szerint lehet *összegezni*. A sorkatonák fokozatosan egyre komolyabb rekonverziós támogatásban részesülnek. Megjegyzendő, hogy 2011-et megelőzően semmilyen támogatásban nem részesültek, csupán egyszerűen hazaengedték a sorkatonákat leszerelést követően. A leszerelést követő támogatások mellett a katonai beosztással összefüggő képzésekről (pl. gépjárművezető engedély) igazolást állít ki a sorkatonáknak a hadsereg. A Kínai Népi Felszabadító Hadsereg pedig igyekszik minél több felsőfokú végzettségű katonát az állományba venni. Általában nincs hiány a jelentkezőkből: a sorállományúak és a rendőrségtől átvettek tömegei jelentkeznek katonának. Mégis kénytelen volt a Honvédelmi Minisztérium a sikeres állományba vétel érdekében a felvételi követelményeken lazítani. A hadsereg modernizálásának következménye, hogy nem az elemi végzettségűek tömegeire, hanem diplomás szakemberekre van szükség. Ennek érdekében a teljes állásban foglalkoztatott katonákat is nappali tagozatos felsőoktatásban részesítik. Ugyanezt alkalmazzák a középfokú végzettség megszerzése érdekében. A katonák átvezetése a civil közszolgáltatásba egyre hatékonyabban működik a kínai hadseregben, amit megkönnyít az a szabályozás, hogy sem a helyi önkormányzatok, sem az állami vállalatok nem utasíthatják vissza a leszerelt katonák jelentkezését, azaz foglalkoztatási kötelezettségük van. Ezt a kötelezettséget viszont a jelölt rendkívül alapos értékelése előzi meg, amely kiterjed annak erkölcsi, munkaköri, rendfokozati, valamint szolgálati idővel, készségekkel, végzettségekkel kapcsolatos értékelésre és személyes ajánlásokra is („Downsizing the PLA, Part 1”, 2018).

#### 4.9 Lengyelország

A *Lengyel Hadseregből (Sily Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej)* leszerelő katonák humán rekonverziós ellátást a Nemzetvédelmi Minisztérium Szociális Ügyek Főosztálya, valamint a Szakmai Továbbképző Központ biztosítja (Benkő, 2010, o. 43). A főosztály hét területi kirendeltsége önálló költségvetéssel a leszerelést követő két évben nyújt támogatást. Ha a



leszerelő nyugdíjellátására nem szerzett jogosultságot, akkor a főosztály átképzési támogatást nyújt. Alapvetően *háromtípusú ellátási forma* valósul meg (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2013), attól függően, hogy a leszerelő lengyel katona még állományban van, már kivált a személyi állományból, vagy kilépett és nem sikerült elhelyezkednie. A *fennálló szolgálati jogviszony mellett*, annak utolsó fél évében minden lengyel katona - a főosztály vezetője és saját állományilletékes parancsnokának jóváhagyása esetén - szakmai gyakorlatot tölthet az új civil munkaadójánál. A második kategóriába tartoznak azok a leszerelt lengyel katonák, akik *már nem tartoznak a Lengyel Hadsereg állományába* és valamilyen (tovább)képzésen vesznek részt. Nekik a megfelelő továbbképzést önállóan kell megkeresniük és a képzési támogatásra, valamint állandó lakhelyen kívüli továbbképzéssel járó utazási és szállásköltségekre csak ezt követően válnak jogosulttá. Az utolsó kategóriába a *tartósan munkanélkülivé vált lengyel veteránok* tartoznak. Őket a Szakmai Továbbképző Központ, valamint a lengyel munkaügyi központok folyamatosan igyekeznek kiközvetíteni az érdekelt civil munkaadók és megfelelő oktatási intézmények felé, emellett munkakeresési tanácsadást is folytatnak. Költségvetési valamint európai uniós támogatásból ezek mellett továbbképzéseket is szerveznek a leszerelt katonák számára. A 2013 és 2022. közötti Lengyel Köztársaság Nemzetbiztonsági Stratégiája külön pontban (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2013, o. 78, 81–82) foglalkozik a leszerelő lengyel katonák humán rekonverziójával<sup>155</sup>. A stratégia tényként kezeli, hogy a lengyel katonák elhelyezkedését azért is segíteni kell a leszerelést követően, mert csak így lehet vonzó a katonai pálya - a humán rekonverzió tehát toborzási kérdés is. Ezenkívül e gondoskodás elmulasztása munkanélküliséghez és a nemzetgazdaság romlásához vezethet. A lengyel hadseregnek vonzónak kell maradnia a felkészült szakemberek számára a változó gazdasági környezetben is. Ennek érdekében a Lengyel Védelmi Minisztérium át- és továbbképzéseket nyújt még az aktív szolgálati évek során, sőt azokat követően is. A minisztérium a szolgálati jogviszony utolsó időszakában képez, munkahelykeresésben nyújt segítséget, szakmai programokat szervez. Emellett a legalább hároméves szolgálati múlttal rendelkező szerződéses katonáknak pályaválasztási tanácsadást nyújt, amely lehetővé teszi az egyéni karrierlehetőségek tervezését még szolgálati évek alatt, ami különösen fontos abban az esetben, ha katona végzettségének, képzettségének és gyakorlatának megfelelő civil munkakör nem létezik, illetve ritka. A lengyel katonáknak végül joguk van rendelkezési állományba vonulni nyugdíj előtt két évvel és a leszerelések csökkentse

---

<sup>155</sup>4.1.5. pont, amelynek címe: A foglalkoztatás támogatásról és munkanélküliség megelőzéséről a biztonsági szektorban.

érdekében a stratégia folyamatosan emelkedő katonai illetményt határoz meg (Ministry of National Defence Republic of Poland, 2018).

#### 4.10 Németország

A Német Szövetségi Védelmi Erő (*Bundeswehr*) rekonverziós stratégiáját a hidegháború vége, a két Németország újraegyesítése, az Európai Unión belüli integráció, a békefenntartó műveletek és nemzetközi terrorizmus elleni küzdelem, Németország ENSZ és NATO tagsága, valamint az ezekben ellátott feladatok és az európai védelmi politikába beágyazott célok határozzák meg. Ezzel kapcsolatban a Bundeswehr már reagált is ezekre az új feladatokra azáltal, hogy fejlesztették a kiképzést, a szolgálati struktúrát, a felszerelést és a rekonverziós intézményrendszert is. Az új stratégia tekintetében a Bundeswehr katonai állományának békeidőben rendszeresített létszáma jelentősen lecsökkent - a német haderő képességeivel együtt. A korábbi négy haderőnem (Szárazföldi, Légierő, Haditengerészet és Egészségügyi Támogatás) jelenleg hármassal és rendszerben működik. Ezek a gyorsreagálás, stabilizáció és támogatás. A német Gyorsreagálású Erő ennek megfelelően profin kiképzett katonákból áll, akik a fegyveres harccal és evakuálási műveletekkel foglalkoznak. A Stabilizációs Erő békefenntartó műveleteket hajt végre, a Támogatási Elemek a többi alakulatot támogatják műveleti területen. Feladataik teljesítése érdekében ezeknek a katonáknak képesnek kell lenniük összekapcsolt műveletek elvégzésére a csúcstechnológiát képviselő eszközökkel és hadfelszereléssel. A Bundeswehr sikeresen toboroz és tartja állományban katonáit. Jelenleg a német gazdaság prosperitása jelentős elszívó hatással rendelkezik, emiatt a békefenntartó műveletekhez viszonylag körülményes elegendő fiatal katonát biztosítani. A hasonlóan sikeres német rekonverziós intézményrendszer az alábbi támogató elemekre épül: *szakmai képzésektanfolyamok, igazolások civil életben hasznos katonai tanfolyamokról, költségtérítések (lakhely és az új munkahely közötti utazás költsége, költözés költségei, gépjármű jogosítvány átirási költségei, stb.)*. Folyamatos kutatásra van szükség a jelenlegi akadályok leküzdéséhez és a jövőbeli hatások mérsékléséhez (Research and Technology Organization, 2007, o. 55–58).

#### 4.11 Spanyolország

A spanyol fegyveres erők szolgálati jogviszonyáról szóló 1999. évi XVII. törvény tartalmazza a spanyol katonák szolgálati jogviszonya létesítésének, módosításának, megszüntetésének és ez utóbbival kapcsolatos humán rekonverziójának legfontosabb szabályait. A törvény a katonák mellett a spanyol fegyveres erőknél egyéb, azaz nem katonai szolgálati jogviszonyban állók jogállását is tartalmazza. Az integrációt szem előtt tartva a "katonai szakma" fogalma magában foglalja a katonai szolgálati jogviszonyban állókat, ebbe beleértve a hivatásos és a szerződéses katonákat is. Bár a katonák és tengerészek szerződéses jogviszonyból - a magyar szolgálati jogviszonyhoz hasonlóan - hivatásos katonákká is válhatnak, az üresedés a spanyol hadseregben annyira minimális, hogy erre kevés esély van. A feladatköreiket e törvény alapján a személyi állomány rendfokozatuk, beosztásuk és képzettségük függvényében látja el, ami szakmai fejlődési lehetőségekkel és illetménynövekedéssel jár. A tanulmány szempontjából kisebb jelentőségű vonása e szolgálati törvénynek, hogy ez hozta az áttörést, amely az esélyegyenlőség elve alapján nők számára is engedélyezte katonai szolgálati viszony létesítését. A szolgálati törvény egy további különlegessége a további munkaerő bevonásának és részvételének szabályozása szükségállapot és rendkívüli állapot idején, vagy amikor a nemzet biztonsága egyéb okból veszélyben van. Ez biztosítja a polgárok - ún. ideiglenes tartalékosok - részvételét a nemzetvédelemben különleges jogrendi időszakban. Ennek megfelelően e törvény határozza meg az ideiglenes tartalékosok szerepét és szolgálati idejét is. Végezetül ennek a szolgálati törvénynek a 2002. évi XXXII. törvénnyel való módosítása lehetővé tette nem állampolgárok számára, hogy katonaként vagy tengerészként szolgáljanak a fegyveres erőkben. A spanyol hadseregbe jelentkezés megfelelő hivatalos pályázati kiíráson keresztül történik, amelyet kiválasztási és felvételi eljárások követnek, amelyekben az esélyegyenlőség, az érdem, valamint képesség elvét be kell tartani. A bemeneti feltételek közé tartozik a hivatásos állományba, hogy a jelentkező spanyol állampolgár legyen, állampolgári jogai ne legyenek korlátozva, teljes cselekvőképessége legyen, és ne szerepeljen a bűnügyi nyilvántartásokban. A jelentkezőknek legalább 18 évesnek kell lenniük és nem haladhatják meg a maximális korhatárt sem, amely állománykategóriánként és szolgálait áganként változhat. A pályázóknak szintén meg kell szerezniük a szükséges képesítést, és részt kell venniük a szükséges kiképzésen is. A nem spanyol állampolgárok csak szerződéses katonák és tengerészek lehetnek (Research and Technology Organization, 2007, o. 73–75). A katonák és a tengerészek kiválasztási eljárása egész évben folyik, és jelenleg 11 szelektálási ciklusba sorolják őket. Egy ciklus alatt azt az időtartamot értjük, amikor a kiválasztási tesztek és eljárást alkalmazzák, és a jelölteknek

feladata van. Ezután csatlakoznak a kiképzési központokhoz. Az átlagos kiképzés körülbelül 40 napig tart. Vannak átfedések az egymást követő ciklusok között, amelyek lehetővé teszik, hogy az újoncok szinte az év bármely napján részt vegyenek a vizsgákon. A szolgálati idő rövidege és bizonytalansága a szerződéses katonák és tengerészek között *nagyon magas fluktuációt* eredményezett. A szolgálati törvényt módosító 2006. évi VIII. törvény ezért hosszabb szerződéses szolgálati viszonyt tesz lehetővé és leszerelés esetén előírásával megnöveli a sikeres elhelyezkedés esélyét a munkaerőpiacon. Mellékesen a szolgálati viszonyt követő elhelyezkedés javításával a toborzás a fiatalabbak között azonnal sikeresebbé is vált. Ez a modell lehetővé teszi a katonák és a tengerészek számára, hogy meghosszabbítsák katonai karrierjüket: a legfeljebb 6 éves szolgálati viszonyt később, további szerződés hosszabbítással 45 éves korukig fenntarthatják. Emellett a szerződéses katonák is jogosulttá váltak állandó katonai beosztásokra pályázni. 45 évesen és legalább 18 éves szolgálati idővel a hátuk mögött a tartalékállományba kerülnek és nyugdíjjogosultságot szereznek. Bizonyos esetekben ez a törvény elismeri azt a katonát is, aki *kora vagy szolgálati idő előtt önhibáján kívül hagyja el a hadsereget*. Ez esetben a jogosultságokat időarányosan kapja (pl. nyugdíjat) és *más állami foglalkoztatónál előnyt élvez* a felvétel során. Azok a katonák, akik csak a szerződésük első 6 évében maradnak s nem élnek a további szerződés hosszabbítás lehetőségével, jogot kapnak a hadseregtől szakképzéshez és további munkalehetőségekhez is. Spanyolország gyarmati múltjából adódik a *nem spanyol állampolgárok* csatlakozása a spanyol hadsereghez. Nagyon fontos az idézett jogszabályhoz kapcsolódó elvárás és lényegi jelenség, hogy hazai állampolgárokból adott viszonyok között nem biztosított a katonai állomány, ezért a jogszabály módosításokkal érték el, hogy külföldieknek felkínálták a szolgálat utáni spanyol állampolgárságot. Az 1244/2002. királyi rendelet szerint ugyanis a latin-amerikai és az egyenlítői-guineai fiatalok jogosultak katonai állásokra pályázni mindaddig, ameddig létszámuk a teljes spanyol haderő 2 %-át el nem éri. Később a 2266/2004. királyi rendelet értelmében a spanyol védelmi minisztérium ezt a kvótát 7%-ra emelte meg. Annak érdekében, hogy a spanyol haderő személyi állományához csatlakozzanak, a nem spanyol jelölteknek Latin-Amerikai vagy Egyenlítői Guineai állampolgárságuknak kell lenniük, emellett spanyolországi lakóhellyel kell rendelkezniük, legalább 18 éveseknek kell lenniük, igazolniuk kell a "jó polgári" magatartást, bűnügyi nyilvántartásban nem szerepelhetnek, Spanyolországban vagy otthonukban polgári jogaiktól nem fosztják meg és a közszolgálatból nem zárták ki őket, pszichikailag-fizikailag katonai szolgálatra alkalmasak. A nem hazai pályázók csak a védelmi minisztérium által meghatározott szakterületeket és feladatokat láthatják el, a minisztérium nemzeti és nemzetközi igényeinek megfelelően. Különösen a nem

spanyol állampolgárok pályázhatják a könnyű gyalogosok, mérnökök, tüzérség, tengerészgyalogosok és légierő beosztásokat. A 217/2004. számú védelmi miniszteri rendelet értelmében a nem spanyol katonák jelentkezhetnek a haditengerészet valamennyi beosztására, továbbá három különböző típusú munkakörre a légierőnél. A rendelet lehetővé teszi a fegyveres erők szolgálatában álló nem spanyol állampolgárok számára a spanyol állampolgárság megszerzését. Ez a továbbiakban feljogosítja őket a nemzeti katonákat megillető jogosultságokra is (Research and Technology Organization, 2007, o. 75). Melyek ezek? A spanyol fegyveres erők illetményrendszere és a szolgáltatási kompenzációi a többi közszolgálati jogviszonyban álló közalkalmazott illetményrendszerén alapszik. A katonák emellett további juttatásokra is jogosultak: egyenruha jogosultság, külszolgálatba vezénylés lehetősége, valamint különböző családtámogatások (oktatási támogatások, a támogatott szállodák és üdülési apartmanok, nyári táborok, egészségügyi szolgáltatások, stb.). A spanyol katonák jogosultságait szolgálati jogviszony megszüntetésekor az *1999. évi XVII. törvény a katonák pályaelhagyásáról* szabályozza (Research and Technology Organization, 2007, o. 76). A hivatásos katonák szolgálati viszonya tipikusan nyugdíjba vonulással ér véget. A szerződéses katonák szolgálati viszonya általában a szerződésben vállalt szolgálati idő leteltével ér véget. Mentésítés történhet, ha a katona rendkívüli körülmények miatt kéri vagy az első ciklust leszolgálta és három szolgálati éve már eltelt. A mentésítést legalább egy hónappal előre meg kell kérni. A leszerelt spanyol katonák a többi jelentkezővel szemben előnyt élveznek köztisztviselői állásokra és a polgári szolgálatra jelentkezéskor, ha ott a katonai beosztásukhoz kapcsolódó tevékenységet végeznének. A hivatásos katona Spanyolországban nyugdíjra jogosult. A szerződéses jogviszonyban állók (szerződéses katonák, tengerészek vagy tartalékosok) csak akkor részesülnek nyugdíjban, ha hátrányos helyzetbe kerülnek, tartósan fogyatékosokká válnak (*rokkantsági nyugdíj*) vagy haláluk esetén. Ez utóbbi esetben a családjuk kap nyugdíjat. Kérésre a spanyol hadsereg a szolgálati idő alatti végzettségekről igazolást állt ki, amelyeket a hatóságoknak és az új munkaadóknak el kell ismerniük. Ugyancsak kérésre különböző *tanfolyamokra* iskolázza be a katonát, amelyek növelhetik annak lehetőségét, hogy pályaelhagyó új munkát találjon, amikor elhagyja a spanyol fegyveres erőket. A spanyol védelmi minisztérium együttműködési megállapodás alapján támogatja azokat a volt katonákat, akik legalább 5 évet leszolgáltak és a továbbiakban állami vagy önkormányzati rendőrségnél akarnak rendőrként szolgálni (Research and Technology Organization, 2007, o. 77–80). Az *állami rendőrség* egyébként is legalább 10%-át a beosztásainak a legalább 5 éves szolgálati múlttal rendelkező volt katonáknak ajánlja ki. A spanyol polgári védelem állásai felét olyan volt katonáknak tartja fenn, akik legalább 5 évet leszolgáltak. A spanyol védelmi

minisztérium együttműködik az állami és magán foglalkoztatási ügynökségekkel a volt katonák álláshoz juttatása érdekében. A védelmi minisztérium nem katonai beosztásainak legalább felét olyan volt katonákkal tölti fel, akik legalább 5 évet leszolgáltak már. Spanyolországban az oktatási minisztérium 47 katonai műszaki diplomát ismer el és bizonyos katonai képzettségek civil diplomaként történő elismerésére is van példa. A védelmi minisztérium a hadsereghez közel álló cégekhez és beszállítókhoz közvetíti ki a leszerelőket, amennyiben erre lehetőség van. A spanyol haderő rekonverziós stratégiájáról összességében megállapítható, hogy rendkívül sokoldalú segítséget kínál a leszerelő katonáknak (Research and Technology Organization, 2007, o. 81–85).

#### 4.12 Szlovákia

*Szlovákiában* egyelőre nincs határozott katonai rekonverziós stratégia. A munkanélkülivé vált szlovák katonák ellátását a *rendőrök és katonák szociális biztosításáról szóló 2002. évi CCCXXVIII. törvény* szabályozza (Benkő, 2010, o. 42). A törvény értelmében 1-15 szolgálati év után egy-egy havi illetménynek megfelelő végkielégítésre tarthatnak a leszerelők igényt, viszont 15 szolgálati év után a szlovák katonák kordedvezményes nyugdíjjogosultságot szereznek. Legalább ötéves szolgálati múlttal leszerelt katonák csak akkor részesülnek képzési támogatásban, ha a kiválás *Szlovák Hadseregből (Ozbrojené sily Slovenskej republiky)* önhibán kívül történt. Az át- és továbbképzést nem a hadsereg, hanem civil szolgáltatók végzik. A non-profit szektor humán rekonverzió aktivitása minimális, így a volt szlovák katonák kiközvetítését a civil munkáltatókhoz állami munkaügyi központok végzi („Aktuality”, 2018).

#### 4.13 Törökország

A török hadsereg a második legnagyobb hadsereg a NATO-ban az Amerikai Egyesült Államok hadereje után. A török fegyveres erők (*Türk Silahlı Kuvvetleri*) öt haderőnemből áll: szárazföldi erők, haditengerészet, légierő, csendőrség (*Jandarma*) és parti őrség (*Sahil Güvenlik Komutanlığı*). E két utóbbi normál jogrendi időszakban a belügyminiszter, különleges jogrendben a honvédelmi miniszter alá tartozik. Az öt különböző haderőnemben szolgálókra ugyanaz a szolgálati törvények vonatkoznak: a hivatásos katonákra a török hadseregben szolgálók jogállásáról szóló CMXXVI. törvény, a nem hivatásos sorozott katonákra pedig a

katonai szolgálatról szóló MCXI. törvény (Research and Technology Organization, 2007, o. 87–89). A *humán rekonverzió* szempontjából jelentős a *katonák végzettsége*, amely erősen behatárolja helyzetüket a civil munkaerőpiacon. A török tisztek 81%-a katonai felsőoktatásban végzett - ilyen a gyalogság, tüzérség, harckocsizó, logisztikusok jó része. A fennmaradó 19% pedig a polgári egyetemen szerzett diplomát, akik főként mérnökök, tanárok, bírók, orvosok a török hadseregben (Research and Technology Organization, 2007, o. 87). Törökországban a katonai oktatás három szintű. Ezek katonai középiskolák, katonai kollégiumok és katonai akadémiák. A hallgatók 8 éves kötelező általános iskolai képzés befejezése után pályázhatnak *katonai középiskolákba*. A katonai középiskolába történő belépést nemzetbiztonsági ellenőrzések, interjúk, orvosi és fizikai vizsgálatok előznek meg. Amikor a diákokat egy katonai középiskolába fogadják, nem feltétlenül válnak a török fegyveres erők tagjaivá, hanem csak a potenciális jelöltekké. Törökországban három *katonai kollégium* van: a török szárazföldi erők, a török légierő és a török haditengerészet kollégiuma. Ezeknek a katonai kollégiumoknak a legfontosabb utánpótlása a katonai középiskolák. A török haderő igényeire alapozva azonban a polgári középiskolák végzőseit is felveszik. A polgári középiskolai végzettségűek viszont számos szelekciós és szűrő vizsgálaton mennek át, beleértve a nemzetbiztonsági ellenőrzéseket, interjúkat, orvosi és fizikai vizsgálatokat. A nőket 1992. óta fogadják be a katonai kollégiumok. Jelenleg a nők tisztként szolgálhatnak a török hadseregben, de tiszthelyettesként vagy legénységi állomány tagjaként nem. A hallgatók a *katonai akadémián vagy civil egyetemen* diplomát szereznek és tisztként 15 évet kötelesek leszolgálni. A török hadsereg tisztjeinek mintegy 42%-a nem katonai végzettségű. A civil egyetemek természetesen sokkal többféle végzettséget adnak, mint a katonai akadémiák, így a török hadsereg is innen toborozza jogászait, orvosait, tanárait és mérnökeiket (Research and Technology Organization, 2007, o. 87). E *nem katonai végzettségű tisztek* kiválasztásánál a tudományos teljesítményt, nemzetbiztonsági ellenőrzéseket, személyiségértékelést, interjúkat, orvosi és fizikai vizsgálatokat alkalmaznak. Alapképzést követően a nem katonai végzettségű tiszteknek egy éves próbaidőszakot kell biztosítani, amely során joguk van azonnali hatállyal lemondani. Amint ez az időszak befejeződik, ezeknek a tiszteknek is legalább 15 évig kell szolgálniuk. A három *török hadiakadémia* (szárazföldi erők, haditengerészet, légierő) célja a jövőbeli katonai vezetők és parancsnokok kiválasztása, felkészítése és fejlesztése. Csak azok jelentkezhetnek hadiakadémiába, akik a katonai kollégiumban végeztek és legalább 6 évet szolgáltak. A szigorú kiválasztási eljárás után a jelöltek kétéves katonai képzést kapnak. A *tiszthelyettesek* a tisztek és a sorállomány közötti állománykategóriát képviselik a török hadseregben. Minden tiszthelyettest szakközépiskolákban képeznek, amelyek középfokú végzettséget adnak. A török

szakközépiskolák jelenleg egyenértékűek a 2 éves főiskolákkal. A közelmúltban a szakközépiskolák jelöltjeinek is át kellett menniük a kiválasztás során alkalmassági vizsgálatokon - nemzetbiztonsági, fizikai és pszichikai alkalmassági vizsgálaton. A tisztekhez hasonlóan a tiszthelyetteseknek is 15 éves kötelező szolgálatuk van a török fegyveres erőkben. A *specialisták* szakképzett szerződéses vezetők, akik olyan kritikus pozíciókban szolgálnak, amelyek folyamatos szakértelmet igényelnek, mint például a rajparancsnokok, a harckocsivezetők, a harckocsi tüzérek, a javítók, a tüzérek, stb. Ezeket a szakértőket a katonai szolgálatot befejezett szakképzett sorkatonák közül válogatják. Első szerződésük 2 évre szól, és később a szerződéseik 1-5 évig terjedhetnek az adott személy képzettségétől, készségétől és a szolgálati követelményeitől függően. 45 éves korukig szolgálhatnak, majd nyugdíjra és bizonyos szociális ellátásokra lesznek jogosultak. A *civil alkalmazottak* állami kormánytisztviselők és munkavállalók. A kormánytisztviselők és a munkavállalók szakképzettséget és folytonosságot igénylő munkakörökben dolgoznak és őket végzettség alapján választják ki. A specialistákkal szemben feladataik nem közvetlen kötődnek a török hadsereg alaprendeltetéséhez (fegyveres harc megvívása), hanem háttértámogatást adnak. A *sorköteleiséget*, azaz kötelező katonai szolgálatot a Török Köztársaság Alkotmánya is tartalmazza, miszerint "minden török állampolgárnak joga és kötelessége szolgálni a hadseregben", bár nem határozza meg a sorkatonaságot, önkéntességet vagy bármely más rendszert. Az egyetemi diplomások (BSc vagy MSc) hadnagyként kezdik a katona pályát. A rendőrkapitányságoknál indokolt esetben az üres beosztásokat a diplomás tartalékos tisztekkel is lehetőség van feltölteni. A *török humán rekonverziós intézményrendszer* vizsgálatánál a legfontosabb figyelembe venni, hogy a török hadsereg alapjaiban sorállományú rendszeren, személyzeti politikája pedig a sorállományon alapszik. Ez azt jelenti, hogy kötelező szolgálatot követően a leszerelt sorkatonák visszatérnek eredeti szakmájukhoz - ideális esetben volt munkaadójukhoz. Rekonverziós ellátásra tehát eleve nincs szükségük. A hivatásos, szerződéses és közalkalmazotti állomány számára a török hadsereg pedig olyan zárt intézmény, ahol a civil munkaerőpiacra történő visszavezetésre nem építettek ki komoly intézményrendszert. 2003 júniusában a török parlament fontos lépést tett a haderőcsökkentés felé. Ennek megfelelően a kötelező katonai szolgálat időtartamát 18 hónapról 15 hónapra csökkentették. Azok számára, akik 4 éven túli felsőoktatási képzésben részesültek, 8 hónapról 6 hónapra csökkent, akik legfeljebb 4 éves felsőoktatási képzésben részesültek 18 hónapról 12 hónapra csökkentették a sorkötelezettség időtartamát (Research and Technology Organization, 2007, o. 87–89).



#### 4.14 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Különösen a NATO tagországokban az elmúlt három évtizedben a hidegháború befejeztével feleslegessé vált magas létszámú hadsereget fenntartani. A rekonverziós szükséglet akkora mértékű volt, hogy ezt a NATO hadseregek legtöbbször csak töredékesen volt képes megoldani. Számos NATO tagországban komoly kihívást jelent a toborzási, megtartási és rekonverziós célok elérése. A hadsereg egyszerre szembesül azzal a jelenséggel, hogy magasan képzett katonák a kötelező szolgálati idő leteltével leszerelnek (Research and Technology Organization, 2007, o. 29), amelyet az egyes tagországok több tényezőnek tulajdonítanak. *Alacsony munkanélküliség* van a NATO tagországokban és a potenciális munkavállalók a viszonylag *magasabb munkabért választják* a szolgálati illetmény helyet. *Az uralkodó társadalmi értékek és a katonai szervezeti kultúra között eltérés van. A gyors katonai (hadműveleti) és a lassabb személyzeti tempó eltér. Az alakulatok elhelyezése (diszlokációja) előnytelen lehet,* a katonai munkahelyek földrajzi elhelyezkedése általában földrajzilag periférikus, azaz országhatárok menti. Életkoron alapuló *promóciós rendszerek* működnek a legtöbb hadseregben az érdemek alapján történő elismerés helyett. Az egyéni érdekek és a *munkaköri (szolgálati) kötelezettségek között eltérés van az utóbbi javára. Nem hatékony* a toborzási, megtartási és rekonverziós rendszer sem. *A katonának legalkalmasabb 18 és 24 év közötti korosztály demográfiaiilag csökken* (Research and Technology Organization, 2007, o. 28). A katonai szervezetek feltöltöttségét nehezíti még az a tény, hogy sok katona a vállalt szolgálati ideje előtt leszerel. A lemorzsolódási arány országonként változik, mégsem szokatlan, hogy a felvett újoncok 30%-a vagy afelett nem tölti ki szolgálati idejét. Ezen kívül sok katona dönt úgy, hogy későbbi karrierjük során visszatér a polgári életbe a magánszféra vonzó lehetőségeiért. Ez gyakran történik olyan szakmákban, mint a pilótáké és műszaki specialistáké, ahol a kiképzés rendkívül költséges és azt már a hadsereg saját költségvetése terhére elvégezte, így a privát foglalkoztató már eleve egy képzett és gyakorlott alkalmazottat nyer. A hagyományos toborzási, kiválasztási, besorolási és állományban tartási gyakorlat és intézményrend már elégtelen ahhoz, hogy a potenciális munkavállalók vonzódjanak a hadsereghez és az megőrizze a szükséges katonai személyzetet a kiegyensúlyozott hadműveleti és készenléti követelmények stabilitásának biztosítása érdekében. Az olyan országok, mint például Spanyolország, amely a közelmúltban váltott sorkatonaságról önkéntes hadseregre, alternatívákat keres a toborzás és állományban tartás hagyományos intézményei mellé. A jelenleg még sorkatonaságra építő Törökország vélelmezhetően ugyanezzel a problémával fog szembesülni (Research and Technology Organization, 2007, o. 29). Az egyének a NATO

tagállamokban legtöbbször azért *nem döntenek* a hadsereg mellett, mert jelenlegi gazdasági prosperitás mellett a civil munkavállalók versengenek az alkalmazottakért, a katonai hivatás nem egy álom-karrier: a civil bérekkel szemben gyakran alacsony fizetéssel, szigorú életvitellel jár, amelyet a hozzátartozók is elleneznek. A tagországok az előző fenntartásokat több szabályozással, intézkedéssel és programmal kívánják elosztatni. A *hadsereg munka-erőpiaci értékét növeli* az illetmény és az ellátások növekedése, családgondozás és életminőség javító programok, a továbbfejlesztett kiválasztási és besorolási intézmények, hatékonyabb személyzeti munkával a "megfelelő munkakörbe a megfelelő személy" kinevezése. Sokat segítenek a garantált képzési programok, célzott reklámok az aktív munkavállalók között, a hadseregbe lépés feltételeinek és követelményeinek csökkentése, a személyi állományban tartás érdekében különböző programok indítása, képzések és oktatások ösztönzése még szolgálati idő alatt, valamint különböző megtartási programok. A hadseregbe lépés esélyét növeli még a többféle szerződéskötési lehetőség és eltérő szolgálati idő is. Ezek a lépések rövidtávon bizonyítottan növelik a hadsereg, mint munkáltató vonzerejét, de hosszú távú hatásuk és költségvetési igényük még nem tisztázott. A toborzás és az állományban tartás ugyanis kétségtelenül nagyon összetett kérdés és nem létezik minden esetben működő, kizárólagos megoldás („Beyer és mtsai. - 1986 - North Atlantic Treaty Organisation.pdf”, é. n., o. 4–21; O’Connor és mtsai., 2013; „Post-9/11 GI Bill - Education and Training”, é. n.; Szekendi & Kovács, 2018). Hátrányosan befolyásolták a megtartási és ezzel párhuzamosan a toborzási folyamatokat is a kedvezőtlen demográfiai változások és a civil munkaerőpiac elszívó hatása is. Az ezredfordulón csatlakozó, új NATO tagországok humán rekonverziós ellátásai legtöbbször csupán humán stratégiákban fogalmazódtak meg és egyéb a munkaerőpiaci szereplők között, néhány speciális klauzulával kerültek szabályozásra, ezáltal csak részlegesen intézményesülhettek. A szövetség alapító tagjai viszont differenciált és átfogó humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek és a humán rekonverziós ellátás holisztikus megközelítését alkalmazzák.

## 5 Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozása

Külön fejezetben kívánom bemutatni hogyan történik az Amerikai Egyesült Államokban (*United States of America – USA*) a katonai szolgálatból kilépők sorsának rendezése, valamint visszailleszkedésük támogatása. Az amerikai haderő humán rekonverziós szabályozása, intézményesítése és finanszírozása, sőt még a veteránok ellátásának informatikai háttere is összkormányzati, sőt osztársadalmi szinten valósul meg és ezek minden szintjén páratlan. Kutatásaim - a nemzetközi szabályozás és gyakorlat áttekintése - során nem találtam olyan államot, amely akár egyetlen dimenzióban is megközelítené intézményesülésében az USA gondoskodását a szolgálatukat befejező katonáiról, amely tovább erősödik a jelenlegi elnöki ciklusban. Az amerikai veteránokról való gondoskodásért külön tárca, a Veteránügyi Minisztérium (*Department of Veteran Affairs - VA*) felel. A leszereltekéről való gondoskodás súlyát és intenzitását érzékeltetheti, hogy e minisztérium 2016. évi költségvetése<sup>156</sup> Magyarország teljes költségvetésének<sup>157</sup> több mint ötszörösét tette ki. A fenti okok alapján az USA humán rekonverziós szabályozása ismertetésekor egy önálló fejezet mellett döntöttem. Az önálló fejezet lehetőséget adott, hogy az amerikai humán rekonverziós szabályozás és intézményesülés teljes fejlődéstörténetét és jogtörténetét ismertessem.

Az előbbieken túl az Amerikai Egyesült Államok rekonverziós stratégiájának egyedisége abban áll, hogy évtizedek óta nagyobb hangsúly van a *pszichológiai támogatáson*, miközben a *jól szabályozott anyagi támogatás napjainkra teljesen természetessé vált*, így kevésbé hangsúlyos. A Veteránügyi Minisztérium segít megteremteni a stabil társadalmi hátteret, miközben szigorúan orvosi és pszichológiai vonalon is gondoskodik róluk. Ennek oka többek között, hogy az *USA fegyveres erői kötelékében 2012-től többen halnak meg saját (349 katona), mint idegenkezűség (295 katona) által*. Az említett évben a szárazföldi erők tagjai közül 182 fő, tengerészgyalogosok közül 48 fő, légierőnél 59 fő, valamint haditengerészetnél 60 fő önkézével vetett véget életének („US military struggling to stop suicide epidemic among war veterans | US news | The Guardian”, 2018). A *leszerelt katonák körében elkövetett öngyilkosságok* száma még megdöbbentőbb, hiszen csak 2012-ben 6500 (!) ilyen eset történt. Ez azt jelenti, hogy az amerikai veteránok közül 80 percenként végez valaki magával. Az öngyilkosságok egyik gyakori oka az aktív szolgálat alatt a katonai hierarchiába való betagozódásra való képtelenség. A széles körben elterjedt vélekedéssel ellentétben nem a

---

<sup>156</sup> 273 Mrd US, amely év végi középárfolyamon (294 HUF = 1 USD) 80 262 Mrd HUF-nak felelt meg.

<sup>157</sup> 15 800 Mrd forint, amely az év végi középárfolyamon 54 Mrd USD

harctéren elszenvedett félelem és a terror okozza a legnagyobb pszichológiai károkat, hanem a szégyen és a büntudat miatt szenvednek legtöbben. Sokan a hadseregben, a társadalomtól hermetikusan elzárt szervezetben, de szabályozott, kiszámítható viszonyok között éltek, így pusztító kirekesztettségként és veszteségérezésként élik meg a leszerelést.

Az USA-ban 1973-tól függesztették fel a hadkötelezettséget és ennek következtében különösen a légénységi állomány esetében jelentős erőfeszítéseket kell tenni a beosztások feltöltésére. A légénységi állomány tagjai a tisztelnél fiatalabbak. Sokan a légényég tagjai közül nem rendelkeznek középfokú végzettséggel sem, amikor felszerelnek. A 2014. és 2016. között a megkérdezett veteránok 61-65 %-a bármilyen humán rekonverziós segítség igénybevétele nélkül hagyta el a hadsereget és arra számított, hogy gyorsan talál munkát (Castro, Kintzle, & Hassan, 2018). A fiatal veteránok lelkileg készen állnak arra, hogy új munkát keressenek, a valóság azonban az, hogy különféle okok miatt mégis felkészületlenek lehetnek. A katonai szolgálat ugyanis egy fegyelmezett, merev, átlátható környezetben zajlik, viszonylag kiszámítható fizetési struktúrával és hivatali hierarchiában. A katonai munkakörnyezethez hozzászokott veteránt sokszor váratlanul éri a civil szféra szabályozatlansága. Például a felvételi interjúk azt mutatják, hogy a veteránoknak irreális elvárásaik és elképzeléseik vannak arra vonatkozóan, hogy a katonai készségeiket hogyan használják fel a polgári munkakörben. Bár nagyon motiváltak a kemény munkára és a vállalati hierarchiában való elemelkedésben, a veteránok csalódottak, hogy alacsony, kezdő munkakörből indulnak és a hadseregben töltött évek ellenére pályakezdőnek minősítik vagy legalábbis akként kezelik őket.

Már itt a bevezetőben szeretném leszögezni, hogy korábbi publikációk, tudományos megközelítések és saját kutatásaim alapján milyen értelemben használom a rekonverzió fogalmát. A humán rekonverzió alatt a hadsereg tagjainak visszaintegrálásáról beszélünk a civil társadalomba, amelynek csak része, hogy a leszerelt katona képzettségének, végzettségének és tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon a civil munkaerőpiacon. Ez egy olyan komplex eljárás, amely szükség esetén magába foglal olyan pszichológiai, képzési, jogi és egzisztenciális elemeket is, amelyek a békés társadalmi viszonyoknak megfelelő életritmusba való illeszkedést segítik. *A humán rekonverzió a tanulmányomban használt értelemben a nemzeti hadsereg<sup>158</sup> és vele szorosan együttműködő kormányzati és nem-kormányzati szervezetek integrációs támogatása a katonák munkaerőpiaci, valamint társadalmi visszailleszkedése érdekében. E*

---

<sup>158</sup> A zsoldosok a katonákkal ellentétben idegen ország hadseregében fizetségért harcolnak.

*legtágabb értelmezést alkalmazza az Amerikai Egyesült Államok*, hiszen az államokban a leszerelőről való gondoskodás magában foglalja a új munkahely megteremtését, közép- és felsőoktatást, szakképzést, továbbképzést, fizikai-pszichikai- egészségügyi kezelést, elmaradt járandóságok behajtását, lakhatás biztosítását. A fenti indokok alapján magam is a humán rekonverzió tágabb értelmezésének meghonosítását javaslom és e tanulmányomban döntően azokat a területeket szeretném hangsúlyosan bemutatni, amelyek a Magyar Honvédség számára is fontos fejlesztési irányokat jelölhetnek ki.

## **5.1 Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós szabályozásának fejlődése**

Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós gyökerei pontosan 1636-ra nyúlnak vissza, amikor a Plymouth-kolónia zarándokai háborút indítottak a Pequot indiánok ellen. A zarándokok fogadták el azt a törvényt, amely szerint a sebesült és fogyatékkal élő katonákat a kolónia támogatni fogja, amely elősegítette az addigi defenzív háborúzást egy kezdeményező megközelítésre felváltani (William, 2016). A következő lépés az 1776-os kontinentális kongresszus volt a Függetlenségi Háború idején, amikor a kongresszus a háborúban részt vevő amerikai katonáknak az ellátását szavazta meg, amennyiben maradandó sérülést szenvednek és önmaguk ellátására képtelenné válnak. A függetlenség kivívását követő első időszakban a veteránok ellátása az orvosi és kórházi ellátásokban merült ki, amelyeket ebben az időszakban helyi közösségek és a tagállamok vállalták fel, mert szövetségi szinten intézményi ellátás nem létezett. 1811-ben a szövetségi kormány megalapította az első házi orvosi és kórházi rendszert a veteránok számára. A XIX. század végére a Nemzeti Veteránok Segélyprogramját kibővítették nem csak a veteránok, hanem azok özvegyei és az eltartottjai számára, így elhalálozásuk esetén a nyugdíjukat és egyéb járadékaikat az özvegyeik, valamint árváik örökölték. Az amerikai polgárháborút (1861. ápr. 12. – 1865. máj. 13.) követően számos állami veteránotthon jött létre, amellyel a házi orvosi ellátás már minden veteránotthonban rendelkezésre állt, az esetleges orvosi és kórházi kezelés minden sérüléshez és betegséghez biztosított volt, akár szolgálati eredetűek voltak, akár nem. A polgárháború, az indiánokkal vívott háborúk, a spanyol-amerikai háborúk és a mexikói határon vívott csaták veteránjai, valamint a fegyveres erők leszerelt rendes tagjai is részesültek ellátásban. Az Amerikai Egyesült Államok 1917-ben belépett az I. világháborúba és ezzel egyidejűleg a kongresszus meghozta a veteránokról való gondoskodás legfontosabb szabályzóit, ideértve a

hadirokkantak ápolását és járadékrendszerét, valamint a hadirokkantak már intézményesített keretek közötti ápolását. A '20-as években a veteránok humán rekonverziós és egészségügyi ellátása elnyerte intézményesített formáját, amelynek értelmében a következő három szövetségi ügynökség biztosította a leszereltek hatékony ellátását: a Veteránok Hivatala (*Veterans Bureau*), a Belügyminisztérium Nyugdíjhivatala (*Bureau of Pensions of the Interior Department*) és az Önkéntes Hadirokkantak Nemzeti Háza (*National Home for Disabled Volunteer Soldiers*). A szövetségi veterán programok első konszolidációja 1921. augusztus 9-én történt meg, amikor a Kongresszus összefogta és intézményesítette az összes I. világháborús veterán programot, és ez által létrehozta a Veterán Hivatalt (*Department of Veteran Affairs - VA*). A veteránok egészségügyi ellátását biztosító kórházak a hivatal alárendeltségébe kerültek és elkezdődött egy ambiciózus kórházi építési program az első világháborús veteránok számára. Az első világháború volt ugyanis az első teljesen gépesített háború és ennek eredményeképpen a mustárgáztól, valamint más vegyi anyagoktól sérült katonák tartós és különleges gondoskodást igényeltek. Tuberkulózis és neuropszichológiai kórházak nyíltak, amelyek hadirokkantak légzőszervi és mentálhigiénés problémáit kezelték. Az *első világháború után* a katonák még egyszeri leszerelési segílyt kaptak, amely több évtizedes társadalmi feszültséget okozott. Támogatásukra a két világháború között létrehozott veteránszervezetek rendkívül aktívak voltak és több milliós tagsággal rendelkeztek, valamint a civil társadalomba visszavezetés problémáját is igyekeztek megoldani. A *második világháború* alatt a politikusok el akarták kerülni a háború utáni zűrzavart, amelyet a veteránoknak biztosított visszas, első világháborús kompenzáció okozott (Bound & Turner, 1999). A Kongresszus támogatótt egy olyan törvényjavaslatot, amely a tényleges katonai szolgálatot tett férfiak és nők számára széleskörű kompenzációt és egyéb előnyöket biztosít. Az első legfontosabb ilyen törvény az 1944. június 22-étől hatályos és számos módosításon átesett, a *leszolgált katonák visszailleszkedésének elősegítéséről szóló törvény (a továbbiakban: G.I.<sup>159</sup> Bill)* (Altschuler & Blumin, 2009). Történészek és közgazdászok egyetértenek abban, hogy a törvény egyértelműen gazdasági és politikai sikertörténet<sup>160</sup>, amely határozottan hozzájárult az amerikai humán tőke

---

<sup>159</sup> Eredetileg a "G.I." a "Galvanized Iron", azazhorganyzott vas kifejezésből ered. Az I. világháború idején ugyanis az amerikai katonák becsapódó német tüzérségi lövedékeket "G.I. doboznak" nevezték. A "G.I." jelenleg az Egyesült Államok szárazföldi és légierejének katonáira, valamint felszerelésükre általánosan használt argó. Emellett "G.I." a "Government Issue", azaz kormányzati kiadás vagy Generel Issue", azaz általános kiadás kifejezések kezdőbetűjét is jelenti. A világháború alatt a "G.I." a katonák és a légi járművek általános felszerelésének "kormányzati kiadása" vagy "általános kiadása" értelemben is alkalmazták és a két fogalom értelmezése ezzel összeért. A "G.I." kifejezés jelenleg széles körben elterjedt az Egyesült Államokban.

<sup>160</sup> A G.I. Bill törvényeket gazdasági jelentőségüket tekintve az ún. Telepes Törvények mellett emlegetik egy szinten, amelyek összességében több mint 270 millió hektár állami földet, vagyis az Egyesült Államok teljes

javulásához és ezzel az USA hosszú távú gazdasági növekedését is eredményezte (Humes, 2006). A törvény segítséget jelentett az 1929. és 1933. közötti gazdasági világválság után született és a második világháborút végigharcoló generáció<sup>161</sup> karakterének kialakításához és egzisztenciájának megszilárdításához. A legendás törvényről könyvek jelentek meg, külön kormányzati weboldallal<sup>162</sup> rendelkezik és generációk sorsára volt és van hatással, ezért érdemes előírásait és eredményeit vizsgálni. Az eredeti törvény elnevezése a későbbi háborúk veteránjainak, valamint a békeidőszakos szolgálatoknak nyújtott egyéb juttatási programokat is magában foglalja, azaz a későbbi rekonverziós szabályozások gyűjtőfogalmává vált. A törvény differenciált rekonverziós támogatási rendszert vezetett be, amely történelmi jelentőségű volt. A rekonverziós támogatások már a kezdetekben magukban foglalták a tandíjat és a megélhetési költségeket a középiskolai, főiskolai vagy szakképzésben való részvételhez, az alacsony költségű jelzálogokat, az alacsony kamatozású hiteleket a vállalkozás megkezdéséhez, valamint egy évre munkanélküli segélyt. Minden olyan veterán számára elérhető volt, akik legalább 90 napig harcoltak a háborús évek alatt és nem méltatlansági okokból szereltek le. 1956-ban mintegy 7,8 millió veterán használta fel a G.I. Bill oktatási ellátásokat: mintegy 2,2 millióan főiskolai vagy egyetemista, illetve e támogatásokra támaszkodva további 5,6 millióan vettek részt egyéb képzésben. A kedvezményezettek nem fizettek semmilyen jövedelemadó a törvény által biztosított bevételek után, mivel azok nem tekinthetők jövedelemnek. A törvény 1984-től 2008-ig hatályos módosítása a törvényjavaslatot kezdeményező demokrata képviselő<sup>163</sup> után *Montgomery G.I. Bill*ként („Montgomery GI Bill Active Duty (MGIB-AD) - Education and Training”, 2018) került be a köztudatba. A módosítás szerint az amerikai katonák szolgálati viszonyuk során 100 USD megtakarítást fizethettek be az államnak havonta, 12 hónapon keresztül, amelyet az a szolgálati idővel arányos mértékben kiegészített („GI Bill Overview | Military.com”, 2018). A támogatás felhasználható főiskolai végzettség megszerzésére, műszaki vagy szakmai tanfolyamokra, pilótaképzésre, gyakornoki képzésre vagy munkahelyi képzésre, engedélyezési és tanúsítási vállalkozói tréningre, bizonyos belépési vizsgákra és levelező

---

területének közel 10% -át adták át 1,6 millió kérelmezőnek tulajdonosnak.

<sup>161</sup> A Legnagyszerűbb Generáció (Greatest Generation) elnevezést először Tom Brokaw amerikai újságíró használta azokra az amerikai férfiakra és nőkre, akik háborús és gazdasági erőfeszítései hozzájárultak a világháború megnyeréséhez és az USA gazdasági prosperitásához. Brokaw a könyvben azt írta: "Úgy hiszem, ez volt a legnagyobb generáció, amelyet valaha a társadalomlétre hozott" és meggyőződéssel állította, hogy ezek a férfiak és nők nem hírnévért és elismerésért küzdöttek, hanem azért, mert ezt tartották helyesnek. (Brokaw, 1999, o. 64)

<sup>162</sup> [www.benefits.va.gov/gibill](http://www.benefits.va.gov/gibill) és <https://www.vets.gov/education/gi-bill/>

Letöltés: 2018.04.05.

<sup>163</sup> Gillespie V. Montgomery

tanfolyamokra. A szinten tartó vagy továbbképzési tanfolyamok bizonyos körülmények között szintén támogathatók. A fenti képzéseket általában a leszerelést követő 10 éven belül meg kellett kezdeni. A tízéves határidő meghosszabbítható azon időtartammal, amely alatt a katona fogyatékosága (sérülése) miatt akadályoztatva vagy hadifogságban volt. A képzés legfeljebb 36 hónapig tarthat. A támogatásokat intenzitásuk (kifizetendő összeg), az érintett szolgálati viszonyának kezdete és szolgálati ideje szerint csoportosítják négy különböző kategóriába.

Látszólag ellentmondásos módon az Amerikai Egyesült Államok toborzási rendszerét a '90-es években tapasztalható gazdasági konjunktúra rendkívül nagy kihívás elé állította, mert a civil munkaerőpiac megnövekedett elszívó ereje és a vietnámi háború óta<sup>164</sup> önkéntes amerikai hadsereg elavult toborzási rendszerének előnytelen hatása együttesen volt jelen. Ennek hatására nem csak a toborzást, hanem annak sikerességét is befolyásoló humán rekonverziós intézményrendszert is át kellett alakítani.

## 5.2 Az Amerikai Egyesült Államok jelenlegi humán rekonverziós szabályozása

Georg Bush elnöksége alatt, 2008. szeptember 30-án a 110. kongresszusi ülés hagyta jóvá a *Hadseregfejlesztés, Veteránügyi Minisztérium és további szervezetek támogatásáról és egyéb célokról szóló törvényt*<sup>165</sup>, közismert nevén a *9/11 veteránok képzésének támogatásáról szóló 2008. évi törvényt* vagy még rövidebben a *Post 9/11 G.I. Bill-t*. A törvény szövegét és annak indoklását is egy tengerészgyalogosból és kitüntetett Vietnámot megjárt veteránból lett szenátor, James Henry Webb fogalmazta meg és a javaslatot egységesen támogatta a számos olyan országosan elismert, hatalmas tekintélyű veterán szervezet, mint az Amerikai Veteránok (*AMVETS*)<sup>166</sup>, az Amerikai Légión (The American Legion)<sup>167</sup>, az Amerikai Egyesült Államok Külföldi Háborúinak Veteránjai (*The Veterans of Foreign Wars of the U.S.*)<sup>168</sup>, az Amerikai Egyesült Államok Irakban és Afganisztánban Szolgált Veteránjai (*Iraq and Afghanistan*

---

<sup>164</sup> Az elvesztett vietnámi háború után az Egyesült Államok hadseregének belső, társadalmi támogatottsága és ennek következtében létszáma jelentősen csökkent. Az általános hadkötelezettséget 1973 júliusában felfüggesztették és átálltak az önkéntes személyi rendszerre.

<sup>165</sup> *An Act making appropriations for military construction, the Department of Veterans Affairs, and related agencies for the fiscal year ending September 30, 2008, and for other purposes*

<sup>166</sup> <http://amvets.org/about-us/> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>167</sup> <https://www.legion.org/about> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>168</sup> <https://www.vfw.org/> Letöltés: 2018.03.19.



*Veterans of America*)<sup>169</sup>, Rokkant Amerikai Veteránok (*Disabled American Veterans*)<sup>170</sup>, Diák Amerikai Veteránok (*Student American Veterans*)<sup>171</sup> és a Mozgássérült Amerikai Veteránok (*Paralyzed American Veterans*)<sup>172</sup>. Ezzel a törvénymódosítással lényegében kiterjesztették a G.I. Bill oktatástámogatása rendelkezéseinek személyi hatályát a 2001. szeptember 11-e után szolgáló veteránokra. A törvény azt célozza, hogy a veteránok főiskolai kiadásait olyan mértékben fedezze, mint azt az eredeti G.I. Bill a második világháború után tette. A törvény fő rendelkezései közé tartozik az állami négyéves felsőoktatási képzésnek 100%-os intenzitású finanszírozása minden veterán számára, aki 2001. szeptember 11. óta aktív szolgálatot töltött be három éven át. A törvény óriási áttörést jelent az érintett alanyi kör vonatkozásában, hiszen ezek a jogosultságok átadhatók, azaz a veterán saját házastársa vagy a gyermekei javára lemondhat a továbbtanulási jogosultságáról. A nem állami felsőoktatási intézményekben való továbbtanulásnak sajátos szabályozása létezik. Ennek lényege, hogy csak az ún. Sárga Szalag Programban (*Yellow Ribbon Program*) résztvevő magániskolák<sup>173</sup> magas tandíjait téríti meg közvetlenül az állam, azaz a támogatást nem a hallgató, hanem helyette közvetlen az állam fizeti meg. A tandíjból az állam legfeljebb jelenleg<sup>174</sup> 22 905 USD-t vállal magára évente, amely korántsem minden magániskola beiratkozási- és tandíját fedezi. A fent említetteknek megfelelően a veterán jogosult házastársának vagy gyermekének a fenti továbbtanulási jogosultságot átengedni. 2011 augusztusában a Veteránügyi Minisztérium 17 5000 USD-ben maximalizálta a magániskolák tandíjának költségtérítését és csak a tandíjat állja a jövőben az állami fenntartású felsőoktatási intézményekben is. A magániskolák önként csatlakozhatnak a programhoz és kötelesek lemondani a tandíjuk állam által megtérített részéről, a Veteránügyi Minisztérium szerződést köt az iskolával. A szerződésben a felek kiköthetik, a kedvezmények mértékét és a kedvezményben részesítendő veterán hallgatók számát is. Ezt követően a veterán felvételre jelentkezhet a magániskolába, feltéve hogy nem méltatlansági okokból szerelt le, 2001. szeptember 11. követően legalább 36 hónapot leszolgált, amennyiben ennél kevesebbet, tandíjtámogatások arányosan oszlanak meg.

*Barack Obama* elnök 2012-ben aláírta a *13607-es elnöki rendeletet*, amely igyekszik

---

<sup>169</sup> <https://iava.org/> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>170</sup> <https://www.dav.org/> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>171</sup> <https://studentveterans.org/> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>172</sup> <http://www.pva.org/> Letöltés: 2018.03.19.

<sup>173</sup> [https://www.benefits.va.gov/GIBILL/yellow\\_ribbon/yrp\\_list\\_2017.asp](https://www.benefits.va.gov/GIBILL/yellow_ribbon/yrp_list_2017.asp) Letöltés: 2018.07.19.

<sup>174</sup> 2018. június 31.

viSSzaszorítani a katonák, veteránok és családjaik ellen pénzügyi visszaéléseket elkövető és erőszakosan toborzó elhelyezési szolgáltatókat.

*Donald Trump* elnök 2017-ben aláírta a "*Mindörökké GI Bill*<sup>175</sup>" elnöki rendeletet, amely meghosszabbította a veteránok számára az oktatási lehetőségek igénybevételére rendelkezésre álló időt („Forever GI Bill - Harry W. Colmery Veterans Educational Assistance Act - Education and Training”, 2018). 2018. január 9-én pedig elnöki rendeletben<sup>176</sup> alanyi jogon biztosította a frissen leszereltek számára legfeljebb egy évig a mentálhigiénés kezelést („Trump Signs Order to Improve Mental Health Resources for Transitioning Veterans > U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE > Article”, 2018). Az elnöki rendelet teljes mértékben humán rekonverziós célú. A rendelet közvetlen előzménye és indoka a veteránok rendkívül magas öngyilkossági rátája, amely különösen magas a leszerelést követő első évben: az öngyilkossági arány körülbelül kétszerese az általános veterán öngyilkossági aránynak. Ennek csökkentése érdekében az elnök javítani akarja a veteránok mentális egészségét és a rendelkezésükre álló öngyilkosság megelőzési ellátáshoz való hozzáférést a leszereléstől a polgári életbe való átmenet utáni kritikus egyéves időszak során. A legtöbb veterán a szolgálati viszony alatt rugalmasabbá válik és olyan készségeket sajátít el, amely polgári munkakör betöltésére is alkalmassá teszi. Sajnos egyes esetekben a leszerelést követő első évben egyes veteránok katonai tapasztalataik és traumáik miatt képtelenek visszailleszkedni a polgári életbe és tragikus módon ezért eldobják életüket. Ezeknek a tragédiáknak a megelőzése érdekében minden egyes veteránnak általános hozzáféréssel kell rendelkeznie a legmagasabb színvonalú mentális egészségügyi és öngyilkossági megelőzési kezelésekhöz - különös a leszerelést követő 1 éves időszakban. Kétszer annyi veteránnak van szükséges mentálhigiénés kezelésre, mint amennyi ténylegesen jelentkezik is kezelésre és a mentális egészségügyi ellátást igénylő veteránoknak csupán fele részesül megfelelő kezelésben. Az Irakból vagy Afganisztánból visszatérő veteránok körülbelül 18,5 %-a szenved poszttraumás stressz szindrómától vagy depressziós. A leszerelést követő első hónapban a veteránok 2,5-szer nagyobb eséllyel, a leszerelést követő 3 és 12 hónap között pedig háromszor nagyobb valószínűséggel követnek el öngyilkosságot, mint aktív katonaként. A rendelet utasítja a Veteránügyi Minisztériumot, hogy bővítse és

---

<sup>175</sup><https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/3218/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22hr+3218%22%5D%7D&r=1>

Letöltés: 2018.03.19.

<https://www.benefits.va.gov/GIBILL/FGIBCommunications.asp>

Letöltés: 2018.03.19.

<sup>176</sup> Trump elnök e tárgyú elnöki rendeletének címe "A veteránok átjárhatóságának támogatására a katonai szolgálatból a polgári életbe (*Presidential Executive Order on Supporting Our Veterans During Their Transition From Uniformed Service to Civilian Life*)" volt.

korszerűsítse ellátásukat és gondozásukat, valamint négy egyedülálló technológiai innovációval segítse a veteránok egészségügyi ellátáshoz való hozzáférését. Az első a Veteránügyi Minisztérium "Bárhonnan bárhová" típusú egészségügyi ellátás bővítése, amely lehetővé teszi a Veteránügyi Minisztérium szolgáltatóinak, hogy ún. *tele-egészségügyi technológiát* használjanak a veteránok távolról történő kezelésére azok tartózkodási helyüktől teljesen függetlenül. A második a Veteránügyi Minisztérium videó kapcsolat technológiája, azaz a mobiltelefonok és számítógépek alkalmazásának nagyobb mértékű alkalmazása, amely videó kapcsolatot teremt a veteránok és az egészségügyi szolgáltatók között az ország bármely pontjáról. Nem csak új technológiát jelent, hanem a Veteránügyi Minisztérium több mint száz webhelyét is használhatják a veteránok, hogy időpontokat egyeztessenek mentálhigiénés kezelésre. Végül a minisztérium online ütemezési programja bizonyos adatokat tartalmaz a kezelés helyszíneiről és egyéb részleteiről is. A rendelet aláírásával párhuzamosan Trump elnök további 2,1 Mrd USD-t biztosított Veteránok Választása Program (*Veterans Choice Program - VCP*) számára („How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com”, 2018). A program lényege, hogy a veteránok számára lehetőséget biztosít arra, hogy térítésmentesen magánorvosi ellátást választhassanak, ha a legközelebbi állami fenntartású egészségügyi intézmény több mint 40 mérföldre van vagy a javasolt kezelés több mint 30 napot csúszik, illetve egyéb akadálya van vagy súlyos terhet jelent a Védelmi Minisztérium által biztosított ellátást igénybe venni. A humán rekonverziós tárgyú elnöki rendelet tehát helyesen összkormányzati szinten kezeli a veteránok problémáit és a rendeletben testet öltött rekonverziós politika előmozdítása érdekében a védelmi miniszter, a veteránügyi miniszter, egészségügyi miniszter és a belügyminiszter együttműködni köteles a veteránok humán rekonverziós ellátásában.

### 5.3 Jövőbeni fejlesztési irányok

A Veteránügyi Minisztérium új szakpolitikájával felismerte a veteránok társadalmi küzdelmeinek nehézségeit, ahelyett, hogy kizárólag az egyéni orvosi diagnózis és kezelés biztosítására koncentrálna. Általában térítésmentes egészségügyi ellátás áll rendelkezésre minden veterán számára, akiknek katonai szolgálat alatt szerzett egészségügyi problémái vannak. Akiknél az egészségkárosodás és a katonai szolgálat között nem volt egyértelmű ok-okozati kapcsolat, egészségügyi hozzájárulást voltak kötelesek fizetni. A szakpolitikai változtatások előtt a fiatal veteránok átestek több, hosszadalmas bürokratikus és orvosi

vizsgálaton, illetve eljáráson annak meghatározására, hogy milyen egészségügyi ellátásra jogosultak térítésmentesen. Az eljárást tovább bonyolította az a közismert tény, hogy a poszttraumás stressz szindrómák akár hónapokkal később jelentkeznek („How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com”, 2018). 2008-ban viszont az új rekonverziós szakpolitika részeként ezen jogosultság megállapítását lényegesen felgyorsították és az új veteránok felvételét leegyszerűsítették: a leszerelést követő öt éven belül<sup>177</sup> minden veterán a hosszas bürokratikus út (például sorozatos orvosi vizsgálatok, szakvélemények) bejárása nélkül ingyenesen jogosult valamennyi ellátásra. Ez nem egyszerűen bürokráciacsökkentés volt, hanem az amerikai humán rekonverziós szakpolitika dimenzióváltása, hiszen ezzel térítésmentesen jutnak veteránok nem csak egészségügyi ellátáshoz, hanem csoportos és egyénre szabott tanácsadáshoz, valamint oktatáshoz is. A tárca alaprendelésének kiszélesedésével párhuzamosan a költségvetése - különösen a foglalkoztatással és az oktatással kapcsolatos programok terén - jelentősen megnőtt. A minisztérium által biztosított ellátások lefedik valamennyi rekonverziós szükségletet, úgy mint a rehabilitáció, a fizikai és pszichológiai trauma kezelése, a foglalkoztatás elősegítése, az oktatás, valamint a veteránok szociális és családi életének támogatása. A fiatal veteránoknak természetesen kellő időben hozzá kell férniük az egészségügyi ellátásokhoz, de tévedés azt képzelni, hogy a veteránoknak csak egészségügyi szükségleteik vannak. Az Egyesült Államok hadseregéből ugyanis átlagosan 200 000 katona szerel le évente („Some levels of military discharge can mean no benefits for former service members”, 2018), miközben a többségük nem vesz igénybe semmilyen humán rekonverziós ellátást (Bustamante, 2018).

#### 5.4 **Összefoglalás és részkövetkeztetések**

Az Amerikai Egyesült Államok humán rekonverziós ellátórendszerének kivételes hatékonysága megítélésem szerint három tényezőre vezethető vissza, amelyet javaslok figyelembe venni a magyar humán rekonverziós intézményrendszer egy esetleges jövőbeni reformja során.

Az USA ellátórendszere elsősorban azért kivételes, mert *összkormányzati, sőt*

---

<sup>177</sup> United States National Defense Authorization Act of 2008 (Public Law 110-181).

össztársadalmi alapon<sup>178</sup> működik. Ez azt jelenti, hogy nem csupán a védelmi tárca (*Department of Defence*) és a Veteránügyi Minisztérium (*Department of Veterans Affairs*), hanem az Oktatásügyi Minisztérium (*Department of Education*) és az Egészségügyi Minisztérium (*Department of Health and Human Services*) is komoly szerepet vállal a szolgálatukat befejező katonák társadalmi visszaintegrálásában. Az amerikai társadalom demokratikus jellegéből adódóan a kormányzati szereplők mellett kiemelkedő szerepe van még a több milliós tagsággal rendelkező veteránszervezeteknek.

*Második tényező az intézményesített humán rekonverziós ellátások teljes köre (holisztikus megközelítés).* Az Amerikai Egyesült Államok jelenleg a világ legnagyobb és legsokoldalúbb rekonverziós intézményrendszerét működteti. A Veteránügyi Minisztérium átfogó egészségügyi szolgáltatásokat biztosít az USA egész területén működő egészségügyi központokban, klinikákon és járóbeteg-ellátáson a veteránok számára. A minisztérium nem csak az egészségügyi ellátást végzi, hanem felelős a fogyatékosok és sérültek kártalanításáért, a leszerelték szakképzéséért és továbbképzéséért, lakáshiteleinek törlesztéséért és életbiztosításáért. A minisztérium munkaadóként nagy számban alkalmaz veteránokat is. A veteránok halála esetén jelenleg 135 temető egyikében a végtisztességet is megadja számukra.

*A harmadik tényező pedig a humán rekonverziós ellátások nagyléptékű anyagi háttere.* A humán rekonverziós törvényjavaslatok általában „úgy mennek át a kongresszusi eljárás, mint kés a vajon” („President Obama Signs Bill to Give the VA the Resources It Needs | whitehouse.gov”, 2014) és az esetleges ellenjavaslatok csupán az ellátás mértékét és eljárásrendjét érintik („Vets Group Blasts Obama for »Neutrality« on Proposed GI Bill Cuts | Military.com”, 2018). Az USA humán rekonverziós ellátások mértéke (magasabb juttatás) és jellege (széleskörű ellátás) egyenesen arányos a leszolgált évekkel.

A magyar szabályozástól eltérően, nem az önhiba - az önhibából történő leszerelés -, hanem a méltatlanság (*less-than-honorable discharge*) ténye zárja ki a rekonverziós ellátásra való jogosultságot. Ez azt jelenti, hogy minden nem méltatlanságból leszerelt (*honorable discharge*) amerikai katona jogosult bizonyos mértékű humán rekonverziós ellátásra ugyan, de a teljes körű ellátást általában már csak fél, illetve egy évtizednyi szolgálati jogviszonyt követően vagy szolgálati kötelemekkel összefüggő baleset vagy sérülés után nyújtanak. Az amerikai humán rekonverziós intézményrendszer sajátossága még, hogy a rekonverziós

---

<sup>178</sup> Veterán és filantróp civilszervezetek.

támogatások sem jogilag, sem folyósítás szempontjából nem minősülnek segélynek, így legtöbb esetben eleve célhoz kötöttek (segélyek szabadon felhasználhatók) és a folyósító gyakran nem jogosultnak, hanem a szolgáltatónak<sup>179</sup> fizet. A támogatások zöme egyszer igényelhető, de az ellátás szüneteltethető (pl. képzési támogatások).

*Második hipotézisemmel* azt feltételeztem, hogy a NATO tagállamok teljes körű humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek. Ezt a feltételezést csak *részben sikerült igazolnom*, mert kizárólag az Amerikai Egyesült Államok és az Egyesült Királyság humán rekonverziós ellátása intézményesített teljes körűen, a többi vizsgált tagország parciálisan intézményesített rekonverziós intézményrendszert működtet.

*Negyedik hipotézisem viszont teljes körűen igazoltam*, hiszen a humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése, valamint fejlesztése egy összkormányzati (USA esetében védelmi, oktatási, veteránügyi, egészségügyi tárca) fejlesztés alapja, ahogy az Amerikai Egyesült Államok veterángondoskodásánál egyértelműen tapasztalható.

---

<sup>179</sup> A veteránok térítésmentes képzésénél és továbbképzésénél az ellátó a képzési helynek fizeti meg a képzés költségét.

## **6 Hiányzó vagy hibás rekonverzió kockázatai**

A hazai humán rekonverzióra egy kompromisszumos és fragmentált fogalmi keret létezik, amely tartalmi, szabályozási és értékdimenziókban nem vált teljesen, csupán részben a Magyar Honvédség működésének részévé. Ez tükrözi az intézményrendszer korlátait, hiányosságait, fragmentáltságát is, amelynek következménye, hogy a tovább támogatásra érdemes katonák társadalmi reintegrációja sem záródó rendszerben működik, ami kockázatokat rejthet magában. Ezek a kockázatok jelentkezhetnek mikro, mezzo és makroszinten. Makroszintű kockázatok alatt értem a teljes társadalmat és a tágabb védelmi szektort, mezzo szintű kockázatoknak tartom a Magyar Honvédség egészét, illetve bizonyos haderőnemet, fegyvernemet vagy alakulatot fenyegető kockázatokat. A mikroszintű kockázatok alatt pedig elsősorban a szolgálatukat befejező katonát, mint egyént, másodsorban a közvetlen hozzátartozókat, munkahelyi (szolgálati) közösséget sújtó kockázatokat. Ezek a kockázatok kihatnak egyrészt a társadalmi és a Magyar Honvédség szintjén is erőforrás-kihasználás hatékonyságvesztéssel járhatnak, másrészt a kiképzett és magára hagyott egyének veszélyt is jelenthetnek a társadalomra, harmadrészt negatívan hathatnak az aktív és leendő katonák motivációjára, hiszen aki nem látja sorsát a katonai pályát követően, az nem szívesen választja a katonai pályát. A Magyar Honvédségből kiválást követő defektusokról egyelőre nem született számszerűsített felmérés és statisztikai elemzés, ezért a lenti kockázatok a hiányzó vagy elégtelen humán rekonverziós ellátás folyamányaként általában bármely hadseregből kiválást veszélyeztethetik és nem minden hadseregben, illetve leszerelésnél vannak szükségszerűen jelen.

### **6.1 Makroszinten jelentkező kockázat**

A társadalom olyan leszerelő katonákat igényel, akik alkalmasak a társadalmi visszailleszkedésre, megállják helyüket civil foglalkoztatásban, a szűkebb közösségekben és a családjukban. Az ezt veszélyeztető makroszintű kockázatok így elsősorban a teljes társadalmat, másodsorban a védelmi szektort fenyegetik. Ennek körébe sorolható egyes kockázatokat azok súlyossága mentén mutatom be, egyes esetekben külföldi katonai példákkal is alátámasztva.

#### **6.1.1 Segélyezés**

A rekonverziós intézményrendszer hiánya vagy elégtelen voltának legegyszerűbb és leglátványosabb következménye az elhelyezkedés sikertelensége és ezáltal az állami ellátórendszer terhelése (álláskeresői járadék). A leszerelt, jól képzett és fegyelmezett veterán

nem csupán nem járul hozzá jövedelemadóival az állami és önkormányzati költségvetéshez, hanem az álláskeresői járadéka miatt még terheli is azt. Ez az egyén és a társadalom szempontjából is káros.

### 6.1.2 Feketegazdaság

A feketegazdaság rombolja a tisztességes gazdasági kapcsolatok kialakulását, és fenntartását, valamint a gazdaság kiegyensúlyozott működését. A feketegazdaság összefüggésbe kerülhet a korrupcióval, mert a feketegazdaság működését gyakran ez biztosítja („3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017). Demoralizáló hatásuk miatt mind a feketegazdaság, mind a korrupció destruktív lehet (Domokos, 1998).

### 6.1.3 Bűnözés

A bűnszervezet<sup>180</sup> formában elkövetett bűncselekmények azért jelentenek súlyos veszélyt, mert bizonyos bűnöző csoportok bekapcsolódnak az uzsorázásba, pénzmosásba, haszonszerzés motiválta emberölésbe és emberrablásba, robbantásokba, zsarolásba (védelmi pénzek), tiltott és illegális szerencsejátékok szervezésébe, szellemi tulajdonhoz kapcsolódó jogok megsértésébe (hamisítás), illegális fegyver- és lőszer-kereskedelembé, prostitúcióba, terrorizmusba, olaj-, fegyver-, kábítószer- és szervkereskedelembé, nukleáris anyagok csempészetébe, veszélyeztetett fajok kereskedelmébe, útlevél hamisításba és legújabban a tömeges bevándorláshoz kapcsolódó bűncselekményekbe (pl. csempészés, okirat hamisítások). Külön megemlítendő a pénzmosás<sup>181</sup> jelensége és bűncselekménye<sup>182</sup>, amikor a cél nem további profit megszerzése, hanem a legális látszat fenntartása mellett eltüntetni a pénz illegális jellegét, illetve forrását („3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017). A Szovjetunió összeomlásával és szabad piacgazdaság alakult ki és az Afganisztánt is megjárt harcedzett veteránok nagy létszámban csatlakoztak a szervezett bűnözéshez, sőt a '90-es évekre nemzetközi (Amerikai Egyesült Államok, Kolumbia, Kuba, stb.) kapcsolatokra is sikerült szert

---

<sup>180</sup> Három vagy több személyből álló, hosszabb időre szervezett, összehangoltan működő csoport, amelynek célja ötévi vagy ezt meghaladó szabadságvesztéssel büntetendő szándékos bűncselekmények elkövetése. A bűnszervezetben történő bűnelkövetés olyan általános minősítő körülmény, amelynek sokszor nehéz bizonyítása esetén egy bűncselekmény büntetési tételének felső határa kétszeresére emelkedik, de 20 évet nem haladhatja meg (Btk. 459. §).

<sup>181</sup> A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2007. évi CXXXVI. törvény széleskörű bejelentési és ügyfél-azonosítási kötelezettséget ír elő a pénzintézetek részére. Preambuluma megállapítja, hogy a törvény célja, hogy „a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása tilalmának hatékony érvényesítése érdekében megelőzze és megakadályozza a bűncselekmények elkövetéséből származó pénzeknek vagy pénzben kifejezhető értékkel bíró dolognak a pénzmosás szempontjából veszélyeztetett tevékenységeken keresztül történő tisztára mosását, valamint a terrorizmusnak pénzzel vagy pénzben kifejezhető értékkel bíró dologgal való támogatását.”

<sup>182</sup> A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 339-402. §



tenniük („BBC NEWS | Special Report | 1998 | 03/98 | russian mafia | The rise and rise of the Russian mafia”, é. n.; Mallory, 2012, o. 73–87). Egyik legismertebb példa e jelenségre a közelmúltból a Blackwater nevű, magántulajdonban álló katonai vállalat, amelyet egy Erik Prince nevű veterán tengerészgyalogos 1997-ben alapított Virginiában. A vállalat alkalmazottai 2007-ben 14 iraki civilt gyilkoltak meg Bagdadban, amiért a cég négy veterán alkalmazottját 2014-ben szabadságvesztésre ítélték az Amerikai Egyesült Államokban (Apuzzo, 2017; „Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis - The New York Times”, é. n.; „US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians | US news | The Guardian”, 2014; Roberts, 2014).

#### 6.1.4 Nemzetbiztonsági kockázatok

A katonák viszonylag kis hányadánál jelentkezhethet és átfedésben van az előző ponttal (az ilyen cselekmények következetesen bűncselekménynek minősülnek) a nemzetbiztonsági szempontból kritikus ismeret és képesség elvesztése, de különösen annak nemzetbiztonsági fenyegetésbe fordulása. Bármely ország nemzetbiztonsági, terrorfenyegetettségi és bűnügyi helyzetének, ezek meghatározott elemeinek, sőt tényleges kockázatokkal vagy bűncselekményekkel kapcsolatos adatok elvesztése, illetve illetéktelen kezekbe kerülése komoly kockázattal járhat („BBC NEWS | Special Report | 1998 | 03/98 | russian mafia | The rise and rise of the Russian mafia”, 1998).

#### 6.2 Mezzoszinten jelentkező kockázatok

Mezzo szintű kockázatok a Magyar Honvédség egészét, illetve bizonyos haderőnemet, fegyvernemet vagy alakulatot fenyegető kockázatok. A haderő minden modern államban munkaerőpiaci szereplőként működik, így meg kell mérkőznie a többi szereplővel a legfelkészültebb, legiskolázottabb, valamint a hadsereg igényeinek is leginkább megfelelő, tehát általánosságban a legjobb munkaerőért. A konvertálható katonai tudással rendelkező diplomások (*brain-drain*, azaz tudáscsábítás) és szakmunkások (*skill-drain*, azaz szakképzettség-csábítás) ideiglenes kivándorlása különösen a kelet-európai országokból tapasztalható. A haderő foglalkoztatáspolitikájának kialakításakor figyelembe szükséges venni, hogy minden haderőnek összességében fiatalnak kell maradnia, ezáltal a haderőbe viszonylag fiatal hivatásos vagy szerződéses katonaként bekerülni a társadalom melyik rétegének célja és hogyan tudja a haderő a legfelkészültebbeket megszólítani és megtartani. A humán rekonverziós ellátással kapcsolatos igények jelentkeznek a csatlakozását megelőzően is, megmaradnak a szolgálati viszony alatt, illetve megerősödnek a kiválást követően. A

nemzetközi szinten tapasztalható jelenség, hogy a legkvalifikáltabb potenciális munkavállalók nem lépnek be, ha nem kapnak megnyugtató garanciákat a leszerelést követő foglalkoztatásra<sup>183</sup>. A „nyugdíjas állásra” való igény napjainkra irreális elvárássá vált és a fiatal korosztálynak egyébként is kihívásokkal teli, magas jövedelem, lakhatás, valamint illetményen kívüli juttatások számítanak leginkább. A humán rekonverziós ellátásoknak ezekre ki kell terjednie, valamint az ellátó rendszernek hatékonyan szükséges alaprendeltetését betöltenie. Ha ez teljesül, a humán rekonverziós intézményrendszer ezzel hatékonyan támogatja nem csak a leszerelőket, hanem *a haderő fiatal személyi összetételének megőrzését és hatékonyon működő szervezetté válásához szükséges fluktuációs igényeket is*. Ha ez elmarad, a haderő megtartó hatásáról nem, legfeljebb benntartó hatásáról beszélhetünk. Ez a személyi állomány kényszerű foglalkoztatását jelenti, ami szükségszerűen előre vetíti frusztrációt, alacsony hatékonyságot, a szolgálat alacsony szintű ellátását, valamint a személyi állomány átlagéletkorának növekedését, aminek elsősorban a haderő látja kárát.

### 6.3 Mikroszinten jelentkező kockázatok

Mikroszintű kockázatnak tekintem azokat a kockázatokat, amelyek a társadalomba beilleszkedés hiányából adódnak, de az egyéni vagy szűkebb környezetében csapódnak le vagy azt veszélyeztetik. A hibás vagy hiányzó rekonverzió *elsődleges, az egyén szintjén jelentkező közvetlen kockázata* abban ölt testet, hogy a leszerelt katonát *se a társadalom, se a munkaerőpiac nem fogadja vissza*. A személyi állomány sokszínű szociokulturális viszonyrendszerből, valamint társadalmi háttérrel érkezik a haderőbe és távozik onnan, mégis meggyőződésem, hogy a későbbi civil foglalkoztatott státusz a társadalmi beilleszkedés kulcsa, így a kettőt együtt kezeltem. Még az Amerikai Egyesült Államokban is, ahol a hadsereg és a veteránok társadalmi beágyazottsága és támogatottsága döbbenetesen magas, még a gerincsérült amerikai veteránok esetében is komoly erőfeszítéseket tesznek a foglalkoztatás elősegítésére (Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018) pedig anyagi értelemben, azaz a jövedelem szempontjából ez nem indokolt, mert olyan magas színvonalú és intenzitású a veterángondoskodás. A munkahelyi légkör, a közös feladatok, saját produktív, egészséges és előnyös önkép, beosztott napirend, kollegialitás, valamint a jövedelem mind-

---

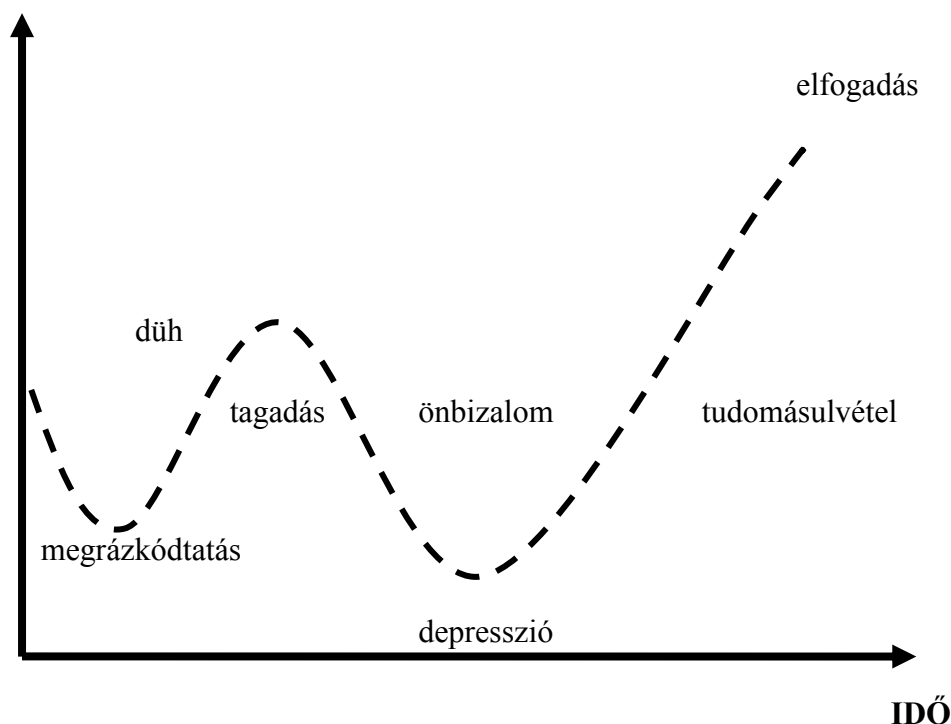
<sup>183</sup> Szekeres István ny. dandártábornok: Rekonverziós feladatok a Magyar Honvédségben az önkéntes haderővé válás után. Konferencia jegyzőkönyv 2005.12.06., Göd, 8-9. oldal

mind olyan jellemzői a foglalkozási jogviszonynak, amelyek nélkül számomra csak kivételes esetben képzelhető el egészséges személyiség. Magyarországon a munkanélküliség folyamatosan és érezhetően csökken és a hazai növekedésre hatást gyakorló kedvező világgazdasági konjunktúra a foglalkoztatást is emeli. A kedvező világgazdasági-hazai foglalkoztatási környezet nem garantálja az elhelyezkedést, hiszen egy több évet, esetleg évtizedet leszolgáló katona visszavezetése a civil társadalomba nem - nem is lehet - zökkenőmentes és ez befolyásolja a leszerelőt, a hozzátartozóit, valamint hazánk belső biztonsági, anyagi és morális jellemzőit. Ugyancsak szükséges figyelembe venni azt a foglalkoztatást gyengítő nemzetközi tendenciát, amelynek lényege az egyre kötetlenebb és kevesebb biztosítékot tartalmazó foglalkoztatási viszonyok irányában történő elmozdulás. A foglalkoztatás és beilleszkedés hiányából pedig - a célt tévesztett vagy hiányzó rekonverziós intézményrendszer következményeként - az egyén, de még inkább a társadalom szempontjából káros következményei és kockázatai lehetnek.

### 6.3.1 Pszichológiai kockázatok

A leszerelő katonák akár szándékosan döntöttek a pályaelhagyás mellett, akár akaratuk ellenére szűnik meg a szolgálati viszonyuk, gyakran hatalmas veszteségként élik meg a kiválás folyamatát. Legtöbbször ugyan hamar feldolgozzák a kiválást és új életcélokat fogalmazzák meg, sok leszerelőnél viszont jelentős időt igényel a történetek feldolgozása. Általában a leszerelők először nem képesek szembe nézni a pályaelhagyás tényével, tagadják annak valói okait vagy arra számukra kecsesítő magyarázatot adnak. Ha már a tagadás nem hoz eredményt, az érintett haragot ("Hogyan történhetett ez meg velem?" vagy "Miért pont én?") érez és frusztrálttá válik. A következő az alku időszaka, amikor az érintett egy új életmód iránt alkudozik vagy kompromisszumot keres ("Ha visszakerülhetnék, jobb ember lennék." vagy "Mindent megadnék, hogy visszakerüljek."). Ezt követheti a depressziós időszak, amikor az életét a leszerelő reménytelennek látja, hallgataggá válik, elfordul a hozzátartozóktól és barátoktól. Végül az elfogadás időszaka következik, amikor a veterán elfogadja a realitásokat és ennek tudatában kezdi a jövőjét építeni. Ezen folyamat ismerete már önmagában hatalmas segítséget jelenthet az érintetteknek (Kübler-Ross, Kessler, & Kató Eszter, 2002).

## ÉRZELEM



**3. ábra. A pályaelhagyás lehetséges általánosított funkcionális sémája Elizabeth Kübler-Ross<sup>184</sup> nyomán (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)**

A katonák a hadseregben önfegyelmet, határozottságot tanulnak és szoros időbeosztás mellett tevékenykednek, amellyel olyan *fegyelmezett életvitelre szoknak*, amelyet általában leszerelést követően is megőriznek. Az életvitelt érintő szokások elmélyülését nagyban befolyásolja az a tény, hogy közös szálláson (p. laktanyai elhelyezés) vagy civilekkel privát szálláson (pl. bérlemény) laknak. A leszerelt katonák számára az otthoni laza civil életvitel meglepetéssel szolgálhat (Jolly, 1987).

Egy 2013-ban a brit haderőben végzett kutatás szerint a feszes életvitel "hazavitele" kevesebb problémát okozhat, mint a *személyiségbeni változás*, a felvett katonás-maszkulin magatartás, valamint az a gyakori és téves meggyőződés, hogy a családtagokat inkább fizikailag

<sup>184</sup> A Kübler-Ross modell, más néven a gyász 5 szakaszának modellje, a halál előtti betegek által tapasztalt érzelmek sorozatát mutatja be. A modellt széles körben alkalmazzák személyes veszteség bármilyen formájára, a fenti példánál maradva egy munkahely vagy jövedelem elvesztésére, szeretett személy halálára, elvesztésére, nagy elutasításra, egy kapcsolat vagy válás végére, drogfüggőségre, bebörtönzésre, a betegség vagy a meddőségi diagnózisra és még kisebb veszteségek, például a biztosítási fedezet elvesztése. Még a sport drukkerek is átmennek egy ilyen folyamaton, ha csapatuk veszít egy döntőben.

kell védeni, mint érzelmileg támogatni (Brunger, Serrato, & Ogden, 2013, o. 86–100). A Helen Brunger által vezetett kutatás szerint ez vezethet váláshoz és családtagokkal való kapcsolattartás megszakadásához, innen pedig lehetséges a bűnözés útjára lépés, a kriminalizálódás is (Brunger és mtsai., 2013, o. 4–5).

Nagyon fontos *a környezet fogadtatása* is, amely széles skálán mozog: vannak, akik azt gondolják, hogy az egyenruhában töltött évek semmilyen hatással nem lehettek ismerősükre, mások szerencsétleneknek tartják őket, akik ügyetlenek a civil életben (Walker, 2013, o. 284–304).

*És végül a legfontosabb az, hogyan tekint a leszerelő katona önmagára, azaz milyen önképpel távozik a hadsereg kötelékéből.* Részletes kutatások az alábbi öt orientációs típust (Walker, 2013, o. 256) mutatják, amelyek felismerése és alkalmazása rendkívül fontos, ha megfelelően akarjuk segíteni a leszerelők társadalmi beilleszkedését.



**4. ábra.** Az öt orientációs típus (Walker, 2013, o. 257) leszereléskor David Ian Walker nyomán (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)

*Első* kategóriába tartoznak, akik személyisége átalakult, és meggyőződéssel hiszik, hogy a katonai értékek magasabb rendűek, mint a civilek.

*Második* kategóriába azok tartoznak, akik nem tartják magukat "igazi katonának".

*Harmadik* kategóriába tartoznak, akik azt állítják, hogy a hadsereg nem formálta át őket.

*Negyedik* kategóriába azok tartoznak, akik a civil rutintevékenységeket egy volt katonához nem tartják méltónak.

*Ötödik* kategóriában pedig azok vannak, akik még mindig katonaként tekintenek önmagukra, de a civil beilleszkedését egy különleges kihívásként, sőt misszióként kezelik.

*A leszerelt katonák többsége mégis sikeresen alkalmazkodik a civil társadalom kihívásaihoz és helyezkedik el a civil munkaerőpiacon* („Coming\_Home\_Assessment\_Report\_for\_Charlotte-Mecklenburg\_FINAL\_5-26.pdf”, 2018) és kisebbségben vannak azok, akiknek nem sikeresek sem a társadalmi, sem a munkaerőpiaci beilleszkedés során. A kutatások rávilágítottak arra, hogy humán rekonverzió küldetése, azaz a társadalomba való beilleszkedés nehézsége nagyrészt a foglalkoztatással kapcsolatos kihívásoknak tulajdonítható, azaz a *társadalmi beilleszkedés problémájának többsége a foglalkoztatási nehézségekre vezethető vissza* (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009). A leszerelt katonák nagyon is elszántan keresik helyüket a munkaerőpiacon, mégis sokan azt tapasztalják, hogy ott felkészületlennek bizonyulnak. Ez logikus, hiszen a Magyar Honvédségben is a katonai szolgálati jogviszony jogszabályi előírások mentén zajlik: pontosan szabályozott feltételei és szabályai vannak a szolgálati viszony létesítésnek, módosításának és megszüntetésének, valamint az illetmény nagyságának is, így például a civil szférában mindennapos béralkuról szó sem lehet. Emiatt a veteránok feszültek lehetnek egy állásinterjú során és irreális elvárásokat fogalmazhatnak meg jövőendő munkaadóikkal szemben. Hiába képesek keményen dolgozni: civil képességeik, végezetségeik és tapasztalatuk hiánya vagy hiányossága miatt általában a vállalati hierarchia aljáról kell kezdeniük, ezért pályakezdőnek érzik magukat. Paradox módon a leggyakrabban pozitív kicsengésű katonai identitásuk, elkötelezettségük és egyéb jellemzőik, úgymint kitartás, megbízhatóság, fegyelmezettség, precizitás, felettesek tisztelete is lehet foglalkoztatási akadály, mert a társadalom ezeket a már nem tartja komoly értéknek. Ha egy állásinterjú során elutasítják őket, akkor mindez sajnos ezen értékek semmibevevételeként csapódik le bennük. A leszerelt katonákat pedig kimondottan irritálják a civileknél tolerált olyan szokások és hiányosságok, mint a mindennapos késés,

megbízhatatlanság, alkudozás és tiszteletlenség. A leendő munkáltatók is sok esetben a volt katonákat kiégettnek és veszélyesnek tartják. Az egyik kulcs az elhelyezkedés elősegítésénél a veteránok tovább- és átképzése, valamint bizonyos szakképzéseken való részvételük. De még a megfelelő végzettség megszerzése után is nehézségekbe ütközik (O'Connor és mtsai., 2013) a megfelelő színvonalú foglalkoztatás. Főleg Nyugat-Európában és az Amerikai Egyesült Államokban számos nagyobb munkáltató rendelkezik hatékony toborzási stratégiákkal, tevékenységekkel és veterán programokkal, amelyek bemutatják a veterán felvételre vonatkozó legjobb gyakorlatokat. A munkaadók erőfeszítéseinek többsége azonban a felvételre koncentrálnak, és kevés tapasztalata van a veterán alkalmazottak irányításában vagy megtartásában (Hall, 2014).

### 6.3.2 Alkoholizmus

A globalizáció az alkoholfogyasztásban is megjelent, ezért nincs komoly különbség, hogy milyen típusú szeszesitalokat fogyasztanak Európa-szerte. Lakosságarányosan viszont még mindig Európában a legmagasabb az alkoholfogyasztás. Különösen a kelet-európai országok között, az Európai Unión belül nagy mennyiségben égetett szeszesital fogy, amely köztudottan az egyik legkárosabb szeszesital típus, amely Magyarországon is általában magas sör- és borivással társul. Ezekre az égetett szeszekre jellemző elsősorban, hogy a bizonytalan eredetű lapanyagok sokszor szennyezettek (nehézfémek, vegyszerek, kozmaolajok), a gyártási eljárást nem tartják be, sőt nem is ismerik. Ezek rendkívül magas májzsugor és rák kockázati tényezőt jelentenek. A túlzott mennyiségű nem minőségi alkoholfogyasztás miatti kórházi kezelések (nyaktumor, emlőrák, gyomorrák, májrák, hasnyálmirigy-gyulladás, agyi érbetegségek, stb.) arányát tekintve az Egészségügyi Világszervezet (WHO) adatai („WHO | Country alcohol profiles 2014”, 2014) alapján Magyarország Európában a legrosszabb helyen áll, így például az olasz becslést adtnál tizenhatszor magasabb mutatószámmal. Hazánkban a negyedik leggyakoribb a gasztroenterológiai halálok (Sümegei, 2018). Világviszonylatban is csupán Észtország (15,04 évi liter / fő), Fehéroroszország (14,04 évi liter / fő) Csehország (13,23 évi liter / fő), Andorrai Hercegség (13,17 évi liter / fő), Grenada (12,95 évi liter / fő) Litvánia (12,4 évi liter / fő), Franciaország (11,8 évi liter / fő) Saint Lucia (11,79 évi liter / fő), Ausztria (11,7 évi liter / fő) előzi meg Magyarországot (11,46 évi liter / fő) a éves alkoholfogyasztásban (Sümegei, 2018).

Az egészségkárosodás mellett az alkoholfogyasztás másik rendkívül súlyos társadalmi

következménye a garázda magatartással okozott erőszakos bűncselekmények és szabálysértések, valamint az ittas vezetéssel okozott károk. Minden ötödik bűncselekmény mögött az alkohol áll oksági tényezőként (Wells, Graham, & West, 2000).

Hangsúlyozni kívánom, hogy átfogó összehasonlító elemzések, kutatási eredmények a veteránok alkoholfogyasztásáról, annak mértékéről kizárólag külföldön születtek. Ezek legfontosabb megállapításai, hogy az átlagtól magasabb alkoholfogyasztás a veteránok között az idősebb férfiak körében volt kimutatható (Fuller, 1986; Morton, Jones, & Manganaro, 1996), illetve a veteránok 40 %-ának vannak alkoholproblémái a leszerelést követően, amelynek gyökerei gyakran a PTSD, illetve további jellegzetesség, hogy a veteránok hajlamosak eltitkolni e problémát környezetük elől (Fuehrlein és mtsai., 2016).

### 6.3.3 Kábítószer fogyasztás

Az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization - WHO) a kábítószer-függőség definíciója szerint az *"olyan pszichikai és több esetben fizikai állapot, mely élőlény és vegyi anyag kölcsönhatásának eredménye, amelyet olyan reakciók, illetve magatartások adnak, melyek magukba foglalják a szer folyamatos, illetve periodikus használatát, mely használat a szer által kiváltott kedvezőnek tűnő fizikai és pszichikai hatásokhoz vagy néhány esetben a használat elmaradása esetén fellépő kedvezőtlen fizikai és pszichikai hatásoktól való félelemhez társul"*. Hazánkban a kábítószer-fogyasztás nyilvánvaló jelei - ragasztó belélegzése és bizonyos gyógyszerek visszaélészerű használata - a '70-es évek elején jelentek meg, majd annak derekán a marihuána fogyasztás. A '80-as évektől kezdve a vénásan beadott narkotikumok és annak szubkultúrája is megtalálható volt. Sajnos még mindig nem állnak rendelkezésre a drogfogyasztásra, valamint a kábítószerrel való visszaélésre vonatkozó precíz kutatások és statisztikai adatok, de bizonyosan állítható, hogy a fiatalok közel fele rendelkezik kábítószerrel kapcsolatos tapasztalattal. Magyarország Európa közepén leginkább tranzitállomása a globális kábítószer-kereskedelemnek, ám jelentős a hazai fogyasztás (célállomás szerep) is, amely táptalaja a bűnözésnek, kifejezetten a szervezett bűnözésnek.

Átfogó vizsgálatok a leszerelők kábítószerfogyasztásáról - azaz mennyire valós fenyegetés a kábítószerrel való visszaélés - az alkoholfogyasztáshoz hasonlóan csak külföldön, elsősorban az Amerikai Egyesült Államokban születtek. Ezek viszont azt mutatják, hogy bár az aktív állomány körében sokkal alacsonyabb (4%) a kábítószerfogyasztás, mint az civilek között



(17%), a szolgálatukat befejezők két és félszer nagyobb arányban fogyasztanak drogot, mint a katonai múlttal nem rendelkezők („Home - IPRC | Indiana Prevention Resource Center”, 2012).

#### 6.4 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Az egyént közvetlen érintő, valamint a társadalmat ezzel közvetetten veszélyeztető, illetve károsító, valamint mikro-, mezzo- és makroszinten jelentkező kockázatok sora korántsem zárt és taxatív. A pszichológiai kockázatok például lehetnek egyéni szinten jelentkező, közvetlen kockázatok (ti. pszichológia sérülések akadályozzák a munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedést), de kezelhetők közvetett, társadalmi (munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedés hiánya okoz pszichológiai defektust) kockázatként is. A hadseregből kiválás okainak és következményeinek vizsgálata bár rendkívül széles szakirodalommal (Lásd: „3 reasons returning U.S. veterans end up in prison”, 2017; „Coming\_Home\_Assessment\_Report\_for\_Charlotte-Mecklenburg\_FINAL\_5-26.pdf”, é. n.; „VeteransEmploymentChallenges.pdf”, é. n.; Binks & Cambridge, 2018; Brunger és mtsai., 2013; Hammer és mtsai., 2009; Herman & Yarwood, 2014; Jolly, 1987; Manfredi & Vickers, 2016; O’Connor és mtsai., 2013; Walker, 2013; Washington & DC20006-35171-800-424-8200USA, 2018; Wells és mtsai., 2000) rendelkezik, értekezésemben szűken tárgyaltam, kizárólag a humán rekonverziós ellátás szükségességét hangsúlyoztam vele. Kétségtelen viszont, hogy a humán rekonverziós intézményrendszer hiánya, fragmentáltsága vagy alulműködése a fenti következményekkel járhat, illetve kockázatokot rejti magában.

## 7 A leszerelők jövőképe

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának humán rekonverziós intézményrendszerrel kapcsolatos elvárásait a rendszerváltást követően, teljeskörűen először 2005-ben a Magyar Honvédségből a felső korhatár elérése előtt kiváltak sorsának, élethelyzetének vizsgálatára lefolytatott *Kiválás 2005* című kutatás során mérték fel ún. Survey-módszerrel, rétegzett mintán, kvótarendszerű mintavétellel. A mintavételi eljárás során reprezentativitásra törekedtek kiemelten kezelt vizsgálati dimenziók mentén: állománykategória, kiválás időszaka, korcsoport, haderőnemi hovatartozás, egykori szolgálati hely jellege, lakhely megye és településtípus szerinti jellege. A Magyar Honvédségből az akkori felső korhatár elérése előtt kiváltak sorsának, élethelyzetének vizsgálatára végrehajtott kutatás célja az volt, hogy információval lássa el a haderő felsővezetését arról, hogy a nyugdíjas vagy aktív korú egykori katonák visszailleszkedését a civil munkaerőpiacra és a társadalomba milyen tényezők segítették és akadályozták. A kutatás kitért a visszailleszkedés eredményességére is. Az interjúsorozat a volt tiszt és altiszt állománytól arra a kérdésre kívánt továbbá választ kapni, hogy a megkérdezettek a Magyar Honvédségtől vártak-e támogatást, és ha igen, milyen támogatást. A beérkezett válaszok hozzájárultak a honvédelmi tárca humánpolitikai fejlesztéséhez, hatékonyan segítve a nyugállományba vonulás előtt kivált személyi állomány zökkenőmentes társadalmi és különösen munkaerőpiaci visszaintegrálását. A válaszokból nyert információ segítette a katonai felsővezetést a katonai humán rekonverziós intézményrendszer továbbfejlesztésében is.

Ezt követték a 2006-ban a *Szervezet 2006*, 2007-ben a *Kiválás 2007*, majd 2008-ban a *Teljesítményértékelés 2008* című kutatások, amelyek érintették a katonai humán rekonverziós elvárásokat és intézményeket. Ezen időszakban már jelentős volt a szerződéses állomány létszáma. Említésre méltó, hogy ez az időszak az önkéntes haderővé válás korszaka is, ezért a vizsgálatok elsősorban a Magyar Honvédség belső viszonyainak (életkörülmények, teljesítményértékelés, stb.) vizsgálatára irányultak. A vizsgálatosorozat utolsó évében végrehajtott kutatás a Magyar Honvédségből leszerelt hivatásos katonák adatait mérte fel és elemezte, amelyből az altisztek (tiszthelyettesek) és zászlósok adatait elemezték abból a megfontolásból, hogy ez azonos azzal az állománycsoporttal, amely főbb jellemzőit tekintve a legközelebb áll a szerződéses katonákhoz. A Magyar Honvédség állományának elvárásait és jövőképét ismét átfogóan 2009-ben Krizbai János *Kutatási jelentés a civil munkaerőpiacra visszatérést támogató szervezeti feltételrendszer kialakításának feltételei, az állomány képzési*

*igényeinek a honvédség lehetőségeinek felmérése tárgyú kutatásra* című kutatása során mérték fel. A kutatási jelentésben foglaltak e legszélesebb körű betekintést adják a leszerelők jövőképéről és elvárásairól. A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses katona állománya körében a szervezeti külső és belső kommunikációval, valamint az MH új Humán Stratégiája érvényesülésével kapcsolatos vélemények megkérdezése érdekében végrehajtott *Szervezeti kommunikáció, humán stratégia 2012* című kutatási gyorsjelentés részben érintette a humán rekonverzió intézményét. A gyorsjelentés értelmében a világgazdasági recesszió negatív hatásainak a magyar nemzetgazdaságra gyakorolt hatásainak ellensúlyozása érdekében a szükségképpen meg kellett hozni bizonyos kormányzati munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai döntéseket, amelyek nem mindig feltétlenül csak pozitívan érinthetik a katonákat és családtagjaikat (ide értve nem csupán a házas- ill. élettársakat, de a gyermekeket, szülőket, közvetlen rokonsághoz tartozókat is). Ha mindezekről korrekt tájékoztatást kapnak, ezeket az állomány tagjai - általában szükséges rosszként – tudomásul is veszik (NKE, 2012, o. 54). A gyorsjelentésbe foglalt empirikus szociológiai kutatás fő célja az volt, hogy reprezentatív adatfelvétel bázisán feltárja, hogy mi a válaszadó 1449 fő hivatásos és szerződéses katona ismerete és álláspontja a szervezeti külső és belső kommunikáció akkori rendszerének működésével, hatékonyságával, illetve a Magyar Honvédség új Humán Stratégiájával, valamint annak kulcselemeivel kapcsolatosan.

Kutatásom részeként áttekintettem és megvizsgáltam a személyi állomány jövőképét érintő említett kutatásokat, a személyi állomány elképzeléseit befolyásoló tényezőket, terveket és az állomány elvárásait a humán rekonverziós ellátásokkal szemben, amelynek eredményeit ebben a fejezetben ismertetem. A sikeres humán rekonverziós intézményrendszer kiépítésénél ugyanis megkerülhetetlen az érintett személyi állomány jövőképeinek és elvárásainak feldolgozása, hiszen az elvárások hatással vannak a tervekre, illetve mindkettő alapvetően befolyásolja a kiépítendő intézményrendszer eszközrendszerét, hatékonyságát és sikerességét. Az állomány tagjának terveit és elvárásait alapvetően meghatározza az érintett neme, életkora (harminc év alattiak és felettiak), iskolai végzettsége (nyolc általános, középfokú végzettség, felsőfokú végzettség), szolgálati ideje és állománycsoportja. Az iskolai végzettségeket három kategóriába soroltam.

## 7.1 A katonai hivatás általános többletkövetelményei

A humán rekonverziós ellátások bővítésének és intézményesítésének indokoltsága, valamint a személyi állomány elvárásai jogosságának alátámasztása érdekében még a hivatkozott kutatási jelentés bemutatása előtt szükséges megvizsgálni, hogy a katonai hivatás milyen többletkövetelményeket jelent jelenleg, valamint a XX. század milyen nyomot hagyott és hogyan alakította át a katonaság önképét és a társadalom elvárásait, valamint a XXI. században mennyire érvényes még a katonai hivatás tradicionális értékrendszere. Szükséges tisztázni, hogy minek tekinti jelenleg a katonát a társadalom és mit vár el tőle. Még mindig a háborúskodás és a harc megvívásának terhét átvállaló hőst látja benne vagy már egy professzionális szakembert csupán, aki az ellenségtől távol csúcstechnológiájú fegyverekkel személytelen feladatokat hajt végre? Élethosszig tartó hivatás még a katonáskodás vagy már csupán egy életszakaszra szóló foglalkozás? A katonaság önmaga és a társadalom felől érkező komoly elvárások párhuzamosan alapozhatják meg ugyanis a rekonverziós intézményrendszer indokoltságát, ellátási elemeit és az ellátások intenzitását is. Az elvárások a katonai karakterű szervek<sup>185</sup> közül a - névadó - katonaságnál (Magyar Honvédségnél) érvényesülnek leginkább, amely tradicionálisan a legfontosabb, elsősorban külső, másodsorban belső önvédelmi intézménye.

Különösen aktuálissá vált a katonák értékválsága az önkéntes haderő időszakában, hiszen tisztázandó kérdéssé vált, hogy milyen kötelezettsége van a katonának egy piacorientált világban. Tradicionális, az aktív szolgálaton túli követelmény a társadalom részéről a hivatásával történő apolitikus azonosulás, a társadalom részéről pedig e hivatás erkölcsi és anyagi megbecsülése. Ez a hivatástudat érzelmi, értelmi, valamint a szolgálati időn túli etikai elemekből áll.

*Az anyagi megbecsülés* elemeit és követelményét dr. Somfai Béla<sup>186</sup> így határozta meg: „a hivatásnak szentelt élet csak akkor lehetséges, ha az a megélhetés gondjaitól független.” (Somfai, 1994), azaz csak azok képesek hivatásuknak szentelni magukat, akik figyelmét, idejét

---

<sup>185</sup> A fogalmat dr. Farkas Ádám alkotta meg és jelenleg széleskörűen alkalmazza és hivatkozza számos kutató. Lásd Adalékok az állam fegyveres védelmének rendszertani megközelítéséhez Honvédségi Szemle 44-58. (2017), valamint Dr. Hautzinger Zoltán: A katona büntetőjogi fogalmának metamorfózisa. Mészáros Ádám (szerk.): Fiatal büntetőjogászok az új büntető törvénykönyvről. Magyar Jog- és Államtudományi Társaság, Budapest, 2014, 35. és Nagy Szintia Mirtill: Rend és fegyelem: A függelmi viszonyok jelentősége a magyar katonai anyagi büntetőjogban. Diskurzus, 2014/2.

<sup>186</sup> Dr. Somfai Béla: Hivatás vagy foglalkozás? Torontói Egyetem, Teológiai Tanszék. Magyar Nemzet, 1994. Január 21-ei előadás.

és képességeit nem osztják meg a megélhetés terhei. Az anyagi megbecsülés ennek megfelelően nem bér, fizetség, munkadíj, zsold vagy egyéb devalváló fogalom, hanem tiszteletdíj volt, amely egyrészt kifejezte, hogy a szolgálatot nem lehet pénzzel kiegyenlíteni, másrészt a hálának, bizalomnak, lekötelezettségnek jelképes kifejezését is szolgálta, hiszen a hivatás mások szolgálatával valósult meg.

A történelmi korszakokon át alkalmazott *hivatásfogalom* és hivatásetika a XXI. században megkérdőjeleződhet. Egyelőre a hivatásfogalomhoz pozitív érték tartalmat tulajdonít minden társadalom. A hivatások a legtöbb ember szerint hozzájárulnak a társadalmi rendhez, azaz a közjót szolgálják, valamint altruista szempontból járulnak hozzá a társadalomhoz.

Hagyományosan *hivatásrendek* közé sorolandó az orvosi, papi, bírói, ügyészi, ügyvédi, tanári, könyvtáros<sup>187</sup> és végül a katonai pálya is (Hans Rai, 1995).

Szociológiai irodalomban kiindulópontnak tekintett Talcott Parsons tizenkét *hivatáskritériumot* sorol fel, amely alapján egy foglalkozás eléri a hivatás szintjét. Hivatás szerinte az a foglalkozás, amely speciális ismereteket és készségeket, valamint azok folyamatos korszerűsítését követeli, intellektuális tevékenységet jelentenek, a társadalomnak szüksége van rá, altruista személetű, a közösség elismeri, szabványos terminológiája van, a hivatásnak altruista filozófiát valló szakmai szervezete van, a hivatást űzők állandóak, a hivatásnak megvan a saját etikai kódexe és autonómiája, valamint a hivatást űzők szakmai tekintélye (Parsons, 1939). Louis D. Brandeis jogászként a jogász állami vezetők munkája során a jogász ethosz érvényesülését, valamint olyan kérdéseket vizsgált, miszerint szabad-e olyan ügyeket vállalnia az ügyvédeknek, amelyben nem hisznek. Értelmezésében hivatás az a foglalkozás, amelyhez előzetes intellektuális képzés társul, valamint az általa szerzett ismereteket meg lehet különböztetni a készségektől, célja mások szolgálata, valamint a megtérülés elsősorban nem anyagi jellegű (Louis D., 1905). Abraham Flexner pedig a szociális munkások vizsgálata során hivatásnak tekintette azokat a professziókat, amelyek intellektuálisak, komoly felelősséggel járnak, tanult professzió, amely széles körű ismereteken és nem a rutinon alapul, leginkább gyakorlatias, mint akadémikus, technikái megtaníthatók, illetve átadhatók, amely a szakmai képzés alapját is adja, valamint belsőleg jól szervezettek és az altruizmus által motiváltak, a hivatást űzők célja a közjó elősegítése (Abraham, 1915). Az előző három hivatásleírás közös

---

<sup>187</sup> A szerző magyarországi tanulmányútján a könyvtáros hivatást vizsgálta a fenti szempontok alapján. Kutatásai egyértelműen bizonyították, hogy a könyvtáros szakmai megfelel a hivatás jellemzőinek, bár néhány kritérium, úgy mint altruista szemlélet, társadalmi presztízs, szakmai autonómia és tekintély, hiányoznak.

nevezője, hogy olyan professziókat írnak le, amelyek magas szintű szaktudást, intellektust, valamint etikai nívót mutatnak fel és amelyek a professziót gyakorló társadalmi helyét és tekintélyét is jelzik. A hivatások általános tartalma és követelményei után érdemes a katonai hivatás jellemzőit görcső alá venni.

Huntington a *katonai hivatás* „születésnapját” 1808. augusztus 6-ára teszi, amikor a poroszok rendeletben állapították meg a katonákkal szembeni elvárások alaptételeit: „*Békeidőben a tiszt kinevezés egyedüli jogcíme az iskolázottság és a professzionális tudás, háború idejében pedig a kiemelkedő bátorság és helyzetfelismerés legyen, ezért az egész nemzetből minden egyes egyén, aki rendelkezik ezekkel a képességekkel, alkalmas a legmagasabb katonai posztokra. Ezennel eltöröltetik minden korábbi osztályelőjog a hadseregben, s minden embernek, tekintet nélkül a származására, azonosak a kötelezettségei és a jogai.*”(Samuel Phillips Huntington, 1994, o. 34). Ez a határozott szakmai, etikai és hivatásbeli előírás lehetővé tette – ez esetben a tiszt állománynak – az elkülönülését a társadalom egyéb rétegeitől. Csak ezek után beszélhetünk katonai (tiszt) hivatásról, értékrendről és az ezzel járó presztízséről (Samuel Phillips Huntington, 1994, o. 15).

Krizbai János ezredes olvasatában „*a honvédség minden más munkáltatótól eltérő, egyedi foglalkoztatáspolitikai jellemzőjévé válik, hogy sajátos feladatrendszere végrehajtásával járó igénybevétel miatt állományának jelentős része az aktív kora elején járó fiatal, akik többségének még viszonylag fiatalon vissza kell lépni a civil munkaerőpiacra, mivel alkalmatlanná válnak a katonai szolgálattal járó terhelések elviselésére.*<sup>188</sup>”

A tényleges szolgálatot vállaló állomány felé az elvárásokat - "*tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenlétet és fegyelmet követel*" valamint elvárja a honvédelem nemzet ügyének elhivatott szolgálatát, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítését, korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzését, valamint folyamatos fejlesztését"- a jogalkotó törvényi rangra emelte, a hivatásos állomány számára pedig határozatlan időre vállalt élethivatásnak<sup>189</sup> minősíti a katonaságot.

---

<sup>188</sup> Dr. Krizbai János ezredes: Javaslat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény egyes rendelkezéseinek ágazati érdekből történő alkalmazása, valamint a Magyar Honvédség személyi állományának – egyes esetekben hozzátartozóinak – munkaerőpiaci pozícióját javító támogatások továbbfejlesztésére (2005, tervezet)

<sup>189</sup> Hivatásos állomány tagja: az állomány azon tagja, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot" (Hjt. 2. § 10. pontja)

A hivatásos és szerződéses állományra, valamint a honvéd (al)tisztjelöltekre a szolgálati törvény mellett a *Magyar Honvédség Etikai Kódexe*<sup>190</sup> (a továbbiakban: Etikai Kódex) számos követelményt és ajánlást ír elő. Magyarország kormánya az Etikai Kódexet nemzetközi kötelezettségvállalásaival, valamint az Európai Unió és az Európa Tanács a korrupció visszaszorításáról szóló dokumentumaiban megfogalmazott elvárások érvényesítésére, a Magyar Honvédséggel szemben a társadalom részéről megfogalmazott etikai elvárásoknak történő megfelelés érdekében alkotta. Hangsúlyozandó, hogy az Etikai Kódex *lex imperfectaként*<sup>191</sup> közvetíti a társadalom „ajánlott elvárásait<sup>192</sup>”, amelyek érvényesüléséről, fejlesztéséről, valamint a képzésbe történő beültetéséről a Honvédségi Etikai Tanács<sup>193</sup> gondoskodik. Az Etikai Kódex személyi hatálya a Honvédelmi Minisztérium, a honvédelmi miniszter felügyelete és irányítása alatt álló hivatalok, háttérintézmények, katonai nemzetbiztonsági szolgálatok, Magyar Honvédség, a honvédelmi miniszter közvetlen irányítása alá tartozó szervezetekben szolgálatot teljesítő hivatásos és szerződéses katonákra, ösztöndíjas hallgatókra terjed ki. Nincs jelentősége, hogy az érintettek ténylegesen a Magyar Honvédségben vagy más civil szervezetben, illetve a Magyar Köztársaság vagy más állam területén teljesítik a szolgálatot. A nyugállományúak jogosultak a Magyar Honvédség egyenruháját hordani, ezért részükre javasolt az Etikai Kódex betartása. A Kódex deklarált célja, hogy a katonát segítse megfelelni a haza és a társadalom elvárásainak, javítani a katonaság társadalmi megítélését, helyesen döntsön és állásfoglalásokat alakítson ki, valamint erkölcsös életviteléhez személyi eligazodást szolgáló támpontokat találjon. Ezeket a támpontokat, azaz alapértékeket az Etikai Kódex melléklete részletesen kifejtve tartalmazza. A katonai hivatás alapértékei: a hazához való hűség és iránta történő elkötelezettség (hazaszeretet), a hűség a katonai eskühöz és a méltó szolgálatteljesítéshez, a megbízhatóság a nehéz körülmények ellenére is (hűség), a szolgálati feladat során a gyávaságtól és vakmerőségtől való tartózkodás mellett a tudatos és ésszerű kockázatvállalás (bátorság), önzetlen szolidaritás és segítség a katonatársakért (bajtársiasság), a hazai és egyetemes kultúra történelmi múlt, különösen a katonaság hagyományainak, rendfokozatainak, szakmaiságának és az ember méltóságának megbecsülése (tisztelet), szavahihetőség, megbízhatóság, kötelességtudat, lelkiismeret (becsületesség), fegyelem és önfegyelem, elvárható és kiszámítható viselkedés

---

<sup>190</sup> 67/2003. (HK 18.) HM utasítás

<sup>191</sup> Olyan előírás, amelynek nincs kikényszeríthető szankciója.

<sup>192</sup> 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 1. számú mellékletének 2. bekezdése

<sup>193</sup> 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 3. §

(fegyelmezetttség). Ezek az alapértékek teljes mértékben összecsengenek a kódexben megfogalmazott alapvető elvárásokkal. Ezek egyértelműen megfogalmazzák, hogy minden katonának elkötelezettnek kell lennie hazájának függetlensége és sorsa iránt, tisztelnie és követnie kell a magyar és egyetemes kultúrát, emellett tisztelnie és tolerálnia kell az emberek közötti szükségszerű különbségeket. Egy katonának kötelessége alárendelnie egyéni érdekeit hazájának, ezáltal a katonai szolgálatnak, amelyet lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint köteles végezni. Ennek megfelelően jellemezze szolgálatteljesítését példamutatás, következetesség és erkölcsösség, valamint törekedjen a Magyar Honvédség jó hírnevének megőrzésére és megerősítésére, majd végül felszólít minden katonát a korrupcióval való szembenállásra és a politizálástól való távolmaradásra. A kódex külön kiemeli a szolgálatteljesítéssel kapcsolatos elvárásait, ennek megfelelően a szolgálat fontosságát átérezve minden katona törekedjen mindazon speciális követelmények teljesítésére, amelyet a haza fegyveres védelme megkíván. A szolgálati feladatai során pártatlan, lelkiismeretes és pontos eljárást kíván meg, akár váratlan helyzetekben is. A szolgálatteljesítés során tartózkodjon a katona a személyeskedéstől, intrikától, és a megalázástól, külön kiemelve a vezetőket és munkatársakat. Megtiltja, hogy követeljen, kérjen vagy elfogadjon szabályokban rögzített mértéken túli jogosultságokat, kedvezményeket, előjogokat, elbánást és juttatásokat, de a szabályzóknak rögzítettek hiányát se tűrje el. Külön figyelmeztet az alakiságra. Azt javasolja, hogy a katona személyének hitelességét és személyes tekintélyét munkájával, őszinteségével és szavahihetőségével alapozza meg. Bizzon saját fegyelmezetttségében, mind saját, mind mások hozzáértésében, segítőkészségében, fegyelmezetttségében és megbízhatóságában. Legyen a munkájában fegyelmezett és megbízható. Törekedjen együttműködésre munkája során. Ugyanakkor óva int a hangulatkeltéstől, érdekérvényesítéstől, rivalizálástól, indulatos megnyilvánulásoktól, sértésektől, alaptalan híresztelésektől. Munkatársakkal való kapcsolattartása során minden katona bizalmat ad és rászolgál a bizalomra, tiszteletet mutat, nyitott, emberséges, kulturált, udvarias, és törekszik környezete állapotának megóvására. Komoly érdeme a Kódexnek, hogy ajánlásai nem csak a szolgálatteljesítésre, hanem a magánéletre is vonatkoznak, hiszen egy katonának minden élethelyzetben tudatában kell lennie annak, hogy személyén keresztül ítélik meg az általa képviselt katonai szervezetet, sőt a Magyar Honvédséget. A társadalmi környezet részéről a katonai szervezeteket érintő információs igények iránt nyitott, de nem sért titkot, és azt mások esetében sem nézi el, valamint kerüli a jól értesültségnek még a látszatát is. Nem viselkedik botrányosan, kulturálatlanul, sőt olyan munkát sem vállal el, amely olyan tevékenységet feltételez, amely ellentétes volna az Etikái Kódexben foglaltakkal. Általánosságban nem viselkedhet úgy, hogy annak következtében



kiszolgáltatottá, befolyásolhatóvá váljon, vagy annak látszata kialakulhasson róla. Nem tart kapcsolatot és kerüli a találkozót kétes életvitelű, felelőtlen, erkölcsi hitelüket vesztett személyekkel, akikkel így hasonló színben tűnhetne fel. A parancsnokokkal szemben még magasabb nívót állít fel az Etikai Kódex általában és munkavégzés során egyaránt, így a parancsnok jogkörének gyakorlását mindig szilárd felelősségtudat és nagy következetesség kell jellemezze. Tilos azzal visszaélve jelentőségét túlhangsúlyozni, azzal másokat befolyásolni. Személyes ambíciókat illetően a Katonai Kódex önmérsékletre int. Óv a vezetői beosztást vonzó hízelgéstől, szolgálalkúságtól, kritikátlan bólogatástól és kerüli mind a részlelhajlásnak és befolyásolhatóságnak látszatát, mind más szervezetek megalapozatlan bírálatát. Támogatja a nemek közötti esélyegyenlőséget, védi beosztottjait a szervezeten belüli alaptalan támadásoktól és munkáját, illetve döntéseit nem befolyásolják esetleges személyi ellentétek. Jogkörének gyakorlása során az Etikai Kódex személyes példamutatást és célt fogalmaz meg: az általa irányított szervezet tagjai egységes, bajtársi értékekben gondolkodó, a szervezeti célok megvalósításáért hatékonyan együttműködő közösséget alkossanak. A vezetői stílus kulturált, de határozott, a jó modort sosem nélkülözi, nem sérti mások önbecsülését, így alkalmas a vezetői tekintély megteremtésére, illetve megtartására. A konfliktusokat tapintatosan, de határozottan oldja meg, a beosztással és munkakörrel járó követelményeken túl csak olyan követelményeket fogalmaz meg beosztottjaival szemben, amelyeket az képes teljesíteni. Az ellenőrzéseket és számonkéréseket ugyanebben a szellemben végzi. A beosztottjaitól kapott személyes információkat diszkréten kezeli és kizárólag szolgálati érdekből használja fel. A katonai vezetői a napi munkavégzés során reális értékrend szem előtt tartásával osztja az elismerést és dicséretet, valamint fegyelmez. Előljárói gondoskodás során segíti alárendeltjeit előmenetelükben. Munkatársait és beosztottjait objektív mérce alapján ítéli meg. Lehetőségei függvényében segíti nehézségekkel küzdő munkatársait, növeli önbizalmukat, velük tapintatosan és kellő türelemmel jár el. A feladatok előkészítési szakaszában lehetőséget biztosít a szakemberek és munkatársak számára javaslataik és véleményük kifejtésére, a szükséges információt nem tartja vissza, de végrehajtásuk során már határozott, következetes és követelményeket támaszt<sup>194</sup>.

Összességében megállapítható, hogy a katonákkal szembeni elvárások, valamint a katonák önmagukkal szembeni elvárásai különösen bizonytalanok egy olyan időszakban, amikor a hadseregek szervezési elvei megváltoztak. Egyrészt a hadsereg vezetésében is

---

<sup>194</sup> 67/2003. (HK 18.) HM utasítás 1. számú melléklete

megjelentek olyanok, akiknek nincs más vagyonuk és toborzásuk a társadalom valamennyi rétegéből történik. A toborzás és az állományban tartás ugyanis kétségtelenül nagyon összetett kérdés és nem létezik minden esetben működő, kizárólagos megoldás, miközben a katonai hivatás kétségtelen többletkövetelményei a hatékony és intenzív humán rekonverziós ellátást kétségtelenül megalapozzák. A civil munkaerőpiaci visszailleszkedést segítő humán rekonverziós intézményrendszer kiemelt fontossággal bír, hiszen fejletlensége és alacsony hatásfoka külön fejezetben<sup>195</sup> tárgyalt egyéni, társadalmi és biztonsági kockázatokat rejt magában (Beyer és mtsai., 1986, o. 36–40).

## 7.2 Szerződéses állomány elvárásai

A vizgálatsorozat első évében azt mérték fel, hogy a Magyar Honvédség szerény létszámú szerződéses állománya mennyire tervezi és képes a jövőjéért tenni. A kérdésben a szerződéses állomány előtt is nyitott oktatási forma szerepelt - a távoktatás és a nyelvtanfolyamok. A vizsgálat alapján a szerződéses katonák többsége mindkét oktatási formára nyitott, a harminc év feletti korosztály 10%-át sem éri el azok aránya, akik nem akarnak tanulni, harminc év felett viszont majdnem 20% az arány, valamint a nők inkább szívesebben tanulnának tovább a férfiaknál. A távoktatást mindkét nem szívesebben választaná, mint az intenzív – jellemzően felkínált - nyelvtanfolyamokat. A nappali nyelvtanfolyamok általában a férfiak körében népszerűek és a nők harmada nem venne részt ilyen nyelvtanfolyamon. Minél magasabb a végzettsége egy katonának, annál inkább választaná az intenzív nyelvtanfolyamokat, sőt általánosan kimutatható, hogy a távoktatás, valamint az intenzív nyelvtanfolyamon való részvétel szándéka a végzettség szintjével egyenesen arányos. A munka melletti nyelvtanfolyamokra a felsőfokú végzettségűek java nem nyitott, a nyolc osztályt végzettek véleménye teljesen vegyes és a középfokú végzettségűek a legnyitottabbak munka melletti nyelvtanfolyamokra (Krizbai, 2009, o. 52).

*Összességében megállapítható*, hogy a felkínált képzési és oktatási formák nem voltak egyformán népszerűek a Magyar Honvédség személyi állománya körében. Egyrészt a távoktatást legnagyobb arányban a 30 év felettek, a nők és a diplomások választják. Másrészt intenzív nyelvtanfolyamra a 30 év alattiak, a férfiak és diplomával rendelkezők mennének leginkább. Harmadrészt a munkamelletti nyelvtanfolyamokat az érettségivel rendelkezők,

---

<sup>195</sup> Lásd bővebben a 6. fejezetet a hiányzó vagy hibás rekonverzió kockázatairól.

férfiak és általában a 30 évnél fiatalabbak választanak. Ezek az eredmények összecsengenek a négy évvel ezelőtti kutatás<sup>196</sup> eredményeivel.

### 7.3 Személyi állomány leszerelést követő tervei

A 2003. évben végzett kutatás a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának élet- és munkakörülményeit vette górcső alá, de kitért az személyi állomány terveire is. A vizsgálat egyértelműen kimutatta, hogy a szerződéses katonák többsége (88,2%) tovább kíván tanulni. A továbbtanulási szándék egyértelmű, annak tárgya körül viszont már erőteljes volt a szórás.

A részletes vizsgálatok azt mutatják, hogy minden tízedik katona nyelvet szeretne tanulni, a kisebbség pedig hasznosítható szakmát szeretne elsajátítani. Ez esetben az életkornak nincs komoly jelentősége, bár a fiatalok kis hányada a továbbtanulással a katonai pályán maradást szándékozott erősíteni. A nők számára nem az érettségi vagy a tiszti pálya vonzó, hanem a civil végzettség, ennek megfelelően nyolc általánost és a szakmunkásképzőt végzetek elsősorban érettségit kívánnak szerezni. Sőt, *a továbbtanulás érdekében anyagi áldozatot kívánnak vállalni*. Az életkortól függetlenül a szerződéses állomány továbbtanulási szándékát egyszerre motiválja a katonai pályának és az azt követő munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedésnek a vágya. A vizsgálatok egyértelműen megmutatták, hogy minél inkább közeledik a szerződés lejárta, a továbbtanulás - teljesen logikusan - annál inkább a munkaerőpiaci elhelyezkedést célozza. Nemtől függetlenül minden negyedik válaszadó a továbbtanulással a további katonai pályafutását akarja megalapozni. A szerződéses szolgálat utáni időszakra vonatkozó elképzelések (válaszok) között legjellemzőbb a hadseregben szerzett ismeretek civil felhasználása, a szerzett ismeretek, tapasztalatok hasznosítása és ezt követi azok aránya, akik más pályát választanak, majd minden ötödik válaszolta azt, hogy visszamenne az eredeti szakmájába és legvégül csupán 10% tanulna tovább. Bár tovább dolgozni eredeti szakmában, illetve új munkakör választása összességében fele-fele arányban terve a szerződéses katonáknak, mégis kor szerint léteznek különbségek: egyrészt inkább a fiatalabb korosztály tanulna tovább, másrészt a katonai tapasztalatokat inkább az idősebbek tervezik civil pályán kamatoztatni. Az eredeti munkakörébe menne vissza a diplomások közel fele és az

---

<sup>196</sup> Magyar Honvédségből a felső korhatár elérése előtt kiváltak sorsának, élethelyzetének vizsgálatára lefolytatott Kiválás 2005 című kutatás

általános iskolai végzettségük tervezik legkevésbé a civil munkájukat folytatni, hiszen ők leginkább a hadseregben szerzett tapasztalataikat alkalmaznák civilben is (Krizbai, 2009, o. 58-64).

Iskolai végzettség szerint a választás sorrendje az alábbi:

	<b>Nyolc általános</b>	<b>Szaktanuló</b>	<b>Érettségizett</b>	<b>Diplomás</b>
<b>1. választás</b>	honvédségnél szerzett ismereteit hasznosítaná	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit	más pályát választ	visszamegy eredeti szakmájába
<b>2. választás</b>	más pályát választ	eredeti szakmájába visszamegy	visszamegy eredeti szakmájába	más pályát választ
<b>3. választás</b>	tanulni fog	más pályát választ	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit	hasznosítja a honvédségnél szerzett ismereteit
<b>4. választás</b>	visszamegy eredeti szakmájába	tanulni fog	tanulni fog	-

**1. táblázat. Leszerelést követő tervek iskolai végzettség szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)**

A fenti táblázat jól mutatja, hogy a piacképes szakmával rendelkezők jóval több lehetőséget látnak maguk előtt, mint akiknek nincs megfelelő végzettségük.

	<b>Nők</b>	<b>Férfiak</b>
<b>1. választás</b>	eredeti szakmájába megy vissza	hasznosítja a honvédségnél szerzett tapasztalatait
<b>2. választás</b>	hasznosítja a honvédségnél szerzett tapasztalatait	más pályát választ
<b>3. választás</b>	más pályát választ	eredeti szakmájába megy vissza
<b>4. választás</b>	tanulni fog	tanulni fog

**2. táblázat. Leszerelést követő tervek nemek szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)**

Sajnos mindkét nemnél utolsó helyen szerepelnek a továbbtanulásra vonatkozó tervek.

#### **7.4 Leszerelt altisztek (tiszthelyettesek) a munkaerőpiacon**

A 2005-ben végzett kutatás a hadseregből már leszerelt tiszthelyettesek véleményét dolgozta fel, amelyek leginkább azt mutatják meg, hogy állománykategória és végzettség kategóriánként mennyire volt sikeres a leszerelt katonák társadalmi reintegrációja. Leszerelést követően csupán minden tizedik volt altiszt szerzett diplomát vagy érettségét. A felmérések nem mutattak ki felkapott sikerszakmákat, amelyeket a leszerelők preferáltak volna, de ellenben megmutatták melyek azok a képességek és készségek, amelyek a szolgálati évek alatt elengedhetetlenek és a civil munkáltató is nagyra értékeli. Ezek sorrendben a *fegyelmezettség, csapatmunkára való képesség, pontosság, és szervezőkészség*. A civil munkáltatók ugyanakkor a leszerelt katonák *nyelvtudását, innovációs készségét és a vállalkozó szellemet* hiányolták. Léteznek viszont olyan képességeik a Magyar Honvédségből kivált katonáknak, amelyeket a munkáltatók még kevésbé ismernek, vagy használnak. Ilyen például a *szakmai hozzáértés, a vezető- és szervező készség, a vállalkozó szellem, a problémák komplex kezelése* (Krizbai, 2009, o. 68-74).

#### **7.5 Katonák által preferált rekonverziós ellátások**

2006-ban a szervezeti viszonyok vizsgálata (Krizbai, 2009, o. 74-84) során marginális kérdés volt a humán rekonverzió problémája, amelyre a kérdéssor csupán néhány kérdés erejéig tért ki. E vizsgálat azt mutatta meg, hogy a szerződéses katonáknak a leszerelési segélyen túl további elvárásaik is vannak, amelyek közül kiemelkedik a civil életre való felkészítés, a szaktudás fejlesztése és a szakismeret megszerzése és alkalmazása itthon, valamint külszolgálatban. A két évvel azelőtti kutatások egyértelműen bebizonyították, hogy a hadsereg olyan készségeket és képességeket is ad, amelyeket a civil szféra elismer és alkalmaz. A leginkább ismert és elismert képesség a megbízhatóság, fegyelmezettség, amelynek része a megbízhatóság és a kötelességtudat, így a civil munkáltató szívesen alkalmaz volt katonákat olyan munkakörökben, ahol a fegyelmezettség alapvető követelmény. Ennek ellenére kevés leszerelő katona válaszolt úgy, hogy foglalkoztatási lehetőségeik javulnak, és nagyjából fele-fele arányban vannak, akik a „romlik” és a „nem változik” véleményen vannak. A vizsgálatba

bevontak harmadának nincs ötlete, hogy a Magyar Honvédség és a humán rekonverziós intézmények miben és hogyan segíthetnék a civil életbe történő reintegrációját. Akik viszont tudják, azok a *nem anyagi támogatások* közül az alábbiakat tartották fontosnak: beilleszkedés segítése a civil életbe, kapcsolattartás a volt katonákkal, pályaorientáció, munkahelykeresés, személyes gondoskodás, jogsegélyszolgálat, valamint erkölcsi megbecsülés. Az anyagi vonzattal járó *szociális támogatások* közül az egészségügyi ellátás, nyugdíj, lakás és az anyagi támogatás volt a legfontosabb igény. A *civil ismeretszerzés* legfontosabb formáinak a továbbtanulást, a továbbképzést és a nyelvtanulást jelölték meg a megkérdezettek. *Jövőjük anyagi megalapozásánál* a leszerelők legfontosabbnak a végkielégítést és a magasabb bért tartották. A *továbbképzést* a leszerelők kétharmada vállalná, amelynek formája az alábbiak szerint oszlik meg (Krizbai, 2009, o. 59-76).

	<b>Nők</b>	<b>Férfiak</b>
<b>1. választás</b>	új szakma tanulása	új szakma tanulása
<b>2. választás</b>	intenzív nappali nyelvtanfolyam	intenzív nappali nyelvtanfolyam
<b>3. választás</b>	polgári szakképzettséget biztosító képzés	polgári szakképzettséget biztosító képzés
<b>4. választás</b>	munkamelletti nyelvtanfolyam	munkamelletti nyelvtanfolyam

**3. táblázat. Szerződéses katonák továbbképzési igényei nemek szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)**

	<b>Harminc évnél fiatalabb</b>	<b>Harminc évnél idősebb</b>
<b>1. választás</b>	új szakma tanulása	új szakma tanulása
<b>2. választás</b>	intenzív nappali nyelvtanfolyam	intenzív nappali nyelvtanfolyam
<b>3. választás</b>	polgári szakképzettséget biztosító képzés	polgári szakképzettséget biztosító képzés
<b>4. választás</b>	munkamelletti nyelvtanfolyam	munkamelletti nyelvtanfolyam

**4. táblázat. Szerződéses katonák azonos továbbképzési igényei kor szerint (Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)**

A *nyolc általános iskolát végzettek* szinte kivétel nélkül valamennyien élnének a felkínált lehetőségekkel, hiszen nyilvánvaló számukra, hogy meglévő alacsony képzettségükkel szinte esélytelenek a civil munkaerőpiacon. Az *érettségizettek* elsősorban új szakmát tanulnának, intenzív nappali tanfolyamon vennének részt, polgári szakképzettséget szereznének, esetleg munka melletti tanfolyamot végeznének. A *diplomások* intenzív nappali tanfolyamot igényelnek, új szakmát tanulnának, polgári szakképzettséget szereznének, és csak utolsó sorban végeznének munka melletti nyelvtanfolyamot. A szerződéses katonák továbbképzési igényei viszont életkortól függetlenül azonosak.

Összességében a 2001. és 2005. közötti kutatási eredményekből az állapítható meg, hogy a Magyar Honvédség szerződéses katonái rekonverziós stratégiájának kialakításakor háromtípusú erőforrásra kell alapozni. Az *első a szolgálat előtt szerzett végzettségek és képzettségek*, amelyek ideális esetben - bizonyos aktualizálással és újabb gyakorlatokkal-alkalmassá teszik a katonát a leszerelést követően a sikeres álláskeresésre. Szerencsés esetben a hadsereg kötelékében ugyanazt a munkakört (egészségügyes, jogász, személyügyi, logisztikus, stb.) gyakorolja a katona, mint a civil foglalkoztatás során. Más esetben a képzettség a szolgálati évek alatt elavulhat, így a humán rekonverziós ellátás egyike lesz az új, korszerű végzettséghez vagy szakképzettséghez való segítség. A *második csoportba tartozik a szolgálati évek során szerzett végzettségek* (oklevél, jogosítvány, diploma) vagy készség (fegyelmesség, magabiztosság, kapcsolatteremtési képesség, stb.) és gyakorlat igazolása, amelyek növelik a katona civil munkaerőpiaci elhelyezkedésének esélyét. Ezek különösen akkor jelentősek, ha államilag elismert képzéseket is jelentenek, de a nemzetközi tapasztalatok egyre azt mutatják, maguk a tanulással és munkatapasztalattal megszerzett készségek felülírják az akkreditált okleveles végzettségeket. Végül a *szolgálati évek végére megszerzett* kapcsolati tőke, amely behozhatatlan előny lehet a későbbi álláskeresés során. A kapcsolati tőke alatt értendő a családi és rokoni szálak, a korábbi iskolai és kollegiális kapcsolatok, valamint a belföldi és külföldi (missziós) szolgálat során kötött ismeretségek. Megállapítható, hogy a katonáállomány jövőbeni elképzelései magától értetődően távolról sem homogének. Szolgálati évektől kezdődően, az állománykategórián át, az életkorig számos tényező befolyásolja az egyén terveit és ambícióit. Egyedül a továbbtanulás és továbbképzés melletti elkötelezettségben egységesek, annak iránya viszont teljesen különböző. Emiatt fontos az ellátások egyéniesítése, az elhelyezkedési lehetőségekről való informálás és általánosságban az elhelyezkedés intézményesített támogatása.

## 7.6 Szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és legénységi állomány célzott vizsgálata

A 2009. évi humán rekonverziót érintő kutatás (empirikus vizsgálat) a szerződéses altiszti (tiszthelyettes) és a legénységi állomány körében készült, valamint nyolc helyőrség (Tata, Székesfehérvár, Szolnok, Hódmezővásárhely, Debrecen, Szentes, Kaposvár, Szentendre) nyolcszáz szerződéses katonájára terjedt ki csoportos kérdőíves adatgyűjtéssel. Az egyetemes vizsgálat megmutatta milyen értékek és érdekek mentén, célok elérésére épülnek fel az életstratégiák, amelyek érdekében a katonák a kockázatot, a veszélyeket, áldozatokat vállalják illetve erőfeszítéseket tesznek. A katonáknak lehetőségük volt kérdéseik tisztázására, illetve a mintavétel hibáját, a szerződéses állományt jellemző adatok alapján<sup>197</sup>, rendfokozat, iskolai végzettség és lakóhely szerinti súlyozással csökkentették, hogy a felmérés reprezentatív legyen. A kutatás előzményéhez tartozik, hogy az előző évek (2001. és 2005. között) vizsgálatai rámutattak, hogy a szerződéses állomány nem csak az illetményével volt elégedetlen, hanem a szervezeti működéssel és szervezeti kultúrával kapcsolatban is kritikát fogalmazott meg. Természetesen a legtöbben ebben a vizsgálatban is az anyagiakra helyezték a hangsúlyt. Az szolgálati illetmény a legrosszabb értékelést kapta: az ötös skálán 1,99-es értékelést kapott. Sorban a második legrosszabb értékelést a jövő tervezhetősége kapta, mivel az ötös skálán 2,03 értékkel szerepelt. A szolgálati idő és a tervezhetőség hiánya között egyenes arányosság volt, amelyeknek nyilvánvaló oka, hogy a szolgálati évek során egyrészt megkopott a civil tudás, másrészt a leszerelés időpontja nyomasztóan közel volt, miközben az elhelyezkedési képességeik és terveik között a leszerelők szakadékot érzékeltek.

Az elemzések azt is egyértelműen megmutatták, hogy a szerződéses altiszteknél (tiszthelyettesek) és legénységi állománynál a stabilitás iránti vágy (családjuk anyagi biztonsága, a tervezhető életpálya és a kiegyensúlyozott munkavégzés) erősebb, mint a Magyar Honvédségen belüli sikeres katonai karrier utáni vágy. Különösen az alacsonyabb végzettségű, vidéki katonák körében elvárásként fogalmazódott meg, hogy a szolgálati feladataik hasznosak legyenek. A vizsgálat a fentiek mellett arra is rámutatott, hogy a megkérdezettek kétharmadának semmilyen jövőképe sincs a leszerelést követő időkre. Ez egy általános jelenség napjaink fiataljai között és sokaknál a 30-as éveikig érvényes ez a bizonytalan jövőterv. A jövőjük megalapozásánál a sikeres külszolgálat megemelt illetményében látják sokan a kiugrási



lehetőséget.

A megkérdezettek közel fele (41%) számít arra, hogy a leszerelést követően is kamatoztatni tudja a Magyar Honvédségben megszerzett tudását. Megjegyzendő, hogy ez természetesen csak egy remény, amely nem feltétlen teljesül, de rámutat arra, hogy nem feltétlen érzik az érintettek szükségesnek egy új szakmát megtanulni. Ezzel összefüggésben a megkérdezetteknek csak negyede látja szükségesnek, hogy új pályára lépjen a kiválást követően. Az erre irányuló szándék inkább a fiatalok körében erős. A vizsgált időszakban a magyar munkaerőpiac rendkívül kötött volt, a pályaválasztás pedig nehéz, ezáltal a munkavállalók saját kiszolgáltatottságukat tapasztalták. Merészebb pályamódosításokat a fiatalok csak akkor tesznek, ha előzetesen anyagilag már megalapozták az anyagi háttérüket és érdemi tartalékot halmoztak fel, amelynek a Magyar Honvédségen belül egyedüli útját a külszolgálatokban látták. A missziós lehetőségekkel viszont a szerződéses állomány része abban az időszakban nem tudott élni. Az első szolgálati években a szerződéses katonák az állományban maradás érdekében tettek erőfeszítéseket, majd a később a civil elhelyezkedés előmozdítására tennék ugyanezt. Ez igaz a továbbtanulásra és továbbképzésre is. A tovább tanulni vágyó szerződéses katonák többsége (69%) még szolgálati ideje alatt kíván idegen nyelvet elsajátítani, például, hogy tiszthelyettes (52%) legyen. Érettségit kétötödük tervezett, egy hatodik pedig olyan szakmát akart elsajátítani a szolgálati évek alatt, amely esélyessé teszi a civil munkaerőpiacon való elhelyezkedésnél. Különösen *az önrész vállalásának szándékával párhuzamosan rendkívül fontos a továbbtanulási lehetőségek megteremtése a Magyar Honvédségben*. A képzésért, anyagi és szabadidős áldozatokat is az állomány négyötöde hajlandó hozni. A szerződéses katonák elenyésző kisebbsége (5,9%) nem hajlandó semmilyen áldozatot vagy önrészt vállalni saját továbbképzéséért, illetve továbbtanulásáért. A többség számára szerencsére evidens, hogy saját érdekében tovább kell tanulnia és képezni a magát, amelyben a Magyar Honvédség hathatós segítséget nyújthat. A vizsgált időszakban (2009) a szerződéses katonák harmada szerint szolgálati helyükön megvannak a továbbtanulás feltételei és csak kétharmada nem lát továbbtanulásra lehetőséget saját helyőrségében. A katonanők kisebb hányada (31%) szerint nincs lehetőség a továbbtanulásra és a többség szerint minden feltétel adott (28%). Minél idősebb a szerződéses katona, a továbbtanulásra és továbbképzésre annál kevesebb lehetőséget lát.

A vizsgálat tehát megmutatta, hogy a szerződéses állomány a jövő tervezhetetlenségének okát a „tanulás, valamint a fejlődés lehetőségének” hiányára vezette vissza. Ezt az említett anyagiakon túl a magasabb iskolai végzettség jelenti, azon belül is a

gyakorlati, piacképes végzettség, illetve nyelvtudás. A szerződéses állomány úgy érzi, hogy legtöbbjüket parancsnok nem támogatja a továbbtanulásban, illetve kötelezettségeikkel ellentétben a továbbtanulásra való jogaikat kevesen ismerik! Ráadásul a parancsnokokkal és személyügyi szakemberekkel történt interjúk azt mutatták, hogy a szerződéses állomány ezeket a válaszokat tőlük kapja. Ez azt mutatja, hogy a szerződéses állomány saját humán rekonverziós törekvéseit nem érzik támogatottnak. A rekonverziós támogatást különösen az öt évet leszolgált szerződéses katonák várják. További probléma volt a vizsgált időszakban, hogy a Magyar Honvédség nem épít azokra az értékekre, elvárásokra, amelyek egyértelműen megjelennek katonák részéről, pedig ez az alapja a költséghatékony foglalkoztatáspolitikának. Többek között a civil szakmát nem vették figyelembe a beosztás tervezésekor, amikor jogszabály szerint is vannak civil-katonai rokonszakmák, amelyeknél a Foglalkozások Egységes Országos Rendszer (FEOR) értékes segítséget nyújthatott volna, hiszen a rendszerben a katonai és civil rokon szakmák és végzettségek szerepelnek. A vizsgált időszakban a Magyar Honvédségben az informális csatornák (bajtársak, barátok, stb.) a továbbtanulás lehetőségeiről megelőzték az illetékeseket (személyügy, HR, parancsnok, stb.) (Krizbai, 2009, o. 86-101).

### **7.7 Katonák tervei és elvárásai a munkaerőpiacon összefoglalása az empirikus vizsgálat alapján**

A vizsgált időszakban az anyagi megbecsülés után a katonák legnegatívabbnak tartott kategóriának a Magyar Honvédség működését, a napi élet szervezettségét, munkája megbecsülését, a munkavégzés feltételeit, illetve az értelmetlenségét tartották. A kérdés úgy szólt: „Milyen a helyzete, milyennek ítéli meg a viszonyokat alakulatánál? (A megfelelő értéket karikázza be! 1. Nagyon rossz, 2. Kicsit rossz, 3. Közepes, 4. Elég jó, 5. Nagyon jó) A válasz lehetőségből legelmarasztalóbb a „munkájáért kapott jövedelem” 1.92 skála átlaggal és a második legrosszabb mutató „a jövő tervezhetősége” 2.03-el volt a kutatás során. Ezen túl a szerződéses katonák többsége maga is bizonytalan mit akar hosszabttávon. Az anyagi elvárások magasak rövidtávon, és ha ez nem teljesül, rövid úton leszerelnek.

A szerződéses katonák hosszú távú céljait negatív irányban befolyásolta, hogy nem kapták meg a tárca szinten elfogadott ellátásokat, illetve támogatásokat sem. Ez különös igaz a humán rekonverziós támogatásokra, ezek közül is a tanulmányokra, amelyek gyakran azért maradnak el, mert az éppen betöltött beosztáshoz nem törvényi követelmény az adott

végzettség, annak ellenére, hogy a kiválást követően komoly versenyelőnyt jelentene. A szerződéses állományról való gondoskodásban a parancsnok szerepe elengedhetetlen (Krizbai, 2009, o. 56, 14, 50).

## 7.8 Fókuszcsoportos vizsgálat

2008. és 2009. között a fókuszcsoportos vizsgálatnak az volt a célja, hogy megmutassa azokat az összefüggéseket, amelyek megfogalmazzák a szerződéses katonák szolgálati jogviszonnal, valamint a későbbi katonai és civil foglalkoztatási igényeit. A vizsgálat részét képezték a korábbi empirikus kutatások és interjúk alapján irányított kérdések, és egyéni kérdésfeltevések is. E vizsgálat kiterjedt a harcoló, harcbiztosító és kiszolgáló katonai szervezetek legénységi és szerződéses altiszti (tiszthelyettesi) állományra, valamint néhány kérdés erejéig a parancsnoki állományra is. A megkérdezett nyolcvan katona reprezentálta az egyes katonai szervezetek különböző szolgálati idővel rendelkező állományát, amely átlagosan fél évtized volt.

*A harcoló alakulatok állománya* körében az volt az általános, hogy rendkívül túl vannak terhelve a szövetségi kötelezettségből adódó missziós szolgálatok és a létszámhiány miatt, amely változó mértékű, de kiszámíthatatlan, valamint eltérő terhelést ró az alakulatok különböző alegységeire. A katonák elégedetlensége növekedett, melynek anyagi és szervezet működési okai voltak. A katonai szolgálathoz kapcsolódóan legfontosabb motiváció itt is a külszolgálati pótlék volt, mivel a megkérdezettek a belföldi illetményt nem tartották versenyképesnek a civil bérekhez képest. Pozitívumként azt hozták fel, hogy legalább ez a kereset biztos és tervezhető a civil munkabérral szemben. A külszolgálat iránti igények a harcoló alakulatoknál többnyire teljesülnek is, mégis súlyos problémának élték meg az illetmény vásárlóerőjének csökkenését. A rövid távú anyagi igényeket a külszolgálat tehát beváltotta, viszont a toborzók ígéreteivel ellentétben a parancsnokok nem támogatják a beiskolázásokat, mivel sok értékes végzettség éppen nem szükséges az éppen betöltött beosztáshoz. A megkérdezettek maguk is azt tartják, hogy a tervezhetetlen missziós terhek miatt nem is tudnának több éves képzésen részt venni. A többség kompetensnek tartja magát saját beosztására. A kiképzés alapvető problémájának tartják, hogy az túlzottan elméleti és az évek során nem fejlődött. Legtöbbször úgy tartják, hogy a legénységi állománynak összehasonlíthatatlanul kevesebb fejlődési lehetősége van, mint a tiszthelyetteseknek, hiszen nyelvképzésekre és továbbképzésekre többségére a legénységi állomány egyszerűen nem jutott

el. A civil képességekre és végzettségekre, amelyek később a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedést elősegítenék, a műszaki munkakörök kivételével nem alapoznak. A megkérdezettek többsége szerint továbbra sem működik a humán rekonverziós ellátás, mert néhány klasszikus képzésen (pl. gépjárművezető tanfolyam) kívül további beiskolázási és továbbtanulási lehetőségeket nem kapnak. Rendszeresen előfordul, hogy egyes továbbképzésekről és tanfolyamokról határidőn túl értesülnek vagy azokat mégsem a jelentkezők számára szervezik. Még a hosszabb, egy évtizedes szolgálati idővel rendelkező katonák is ezen a véleményen vannak. A szerződéses katonák a jövőbeni civil munkaerőpiaci helyzetüket általában kilátástalannak látják, amely különösen elterjedt az öt évnél hosszabb szolgálati idővel rendelkezők körében, illetve a leszerelés előtt állóknál. Szinte egyetlen útnak a leszerelést megelőző hosszabb missziós szolgálatot látják, amellyel anyagilag akarják megalapozni a kezdeti civil éveket. A legnagyobb szervezeti problémáknak a parancsnoki gondoskodás hiányát és a lassú ügyintézkést tartják. A legénységi állomány úgy tartotta, hogy lehetőséget csak a tisztek és altisztek kapnak és előttük nincs képzési lehetőség. A legénységi állomány számos tagja kezdett középfokú tanulmányokba, de azokat még az érettségi megszerzése előtt feladták, mert megítélésük szerint a harcoló alakulatok beosztásaiban levők a tervezhetetlen időbeosztás miatt egyszerűen nem tudnak érettségit szerezni, sőt még a rövidebb szakmai tanfolyam is bizonytalan. Saját tapasztalataikkal támasztották alá ezeket az állításokat. Az eddigi próbálkozásaik csak alátámasztják véleményüket. Általános vélekedésük az volt, hogy a legénységi állomány a szolgálati évek során kiszorul a Magyar Honvédségből, amely ennek ellenére nem támogatta őket a civil elhelyezkedésben.

*A harcbiztosító alakulatok személyi állománya* körében erőteljesen negatív volt a katonai szolgálathoz kapcsolódó elvárások, tapasztalatok megítélése, a civil pálya, a jövőkép, de mégsem annyira elutasító, mint a harcoló alakulatnál. Ezeknek a harcbiztosító alakulatoknak személyi állománya lényegesebben kevés missziós beosztást teljesít (volt, aki hét éves szolgálata során sem jutott ki), amely által alacsonyabb a jövedelmük, amely megalapozhatná a civil éveket, ezért az anyagi problémák és aggodalmak is erősebbek. A harcoló alakulat állományához hasonlóan az itteni katonák is a külföldi szolgálat reménye miatt is vállalták a szolgálati jogviszonyt, de jobban értékelték az alacsony, de tervezhető és biztos keresetet. Bár a Magyar Honvédséggel kapcsolatos elvárásaik zömmel nem teljesültek, a legfontosabb pozitívumként a jó munkahelyi légkört említették. Csupán kivételesen építenek a civil szaktudásra, amikor beosztásba helyezik a katonákat, pedig a civil végzettségek beazonosítása és elismerése alapvető volna. Megítélésük szerint a nagyon erőteljes rotáció, illetve tartós

távollétek lehetetlen valódi szakmai munkát végezni, amely később hasznos volna a civil munkaerőpiacon is. Nem igazán tapasztalták, hogy akár évtizedes szolgálati múlt mellett is a gondoskodna a Magyar Honvédség a munkaerőpiaci elhelyezkedésükről, hiszen nem voltak át- és továbbképzések alakulatok szintjén, sőt csapdahelyzetnek tartják civil végzettségük avulását a hosszú szolgálati évek alatt. Sokuknak eleve nincs igazi jövőképe: általában rövidtávra terveztek és azért csalódtak, mert a missziós lehetőségeket nem találták a harcbiztosító alakulatoknál. Sokan mégis maradnának szerződésük lejártát követően is, hiszen nincs más foglalkozási alternatívájuk (Krizbai, 2009, o. 104-114).

*Összességében* a harcoló és harcbiztosító alakulatok katonái azon a véleményen vannak, hogy a Magyar Honvédségben egyszerre valósul meg a munkaerő túlterhelése és pazarlása. A katonák többsége nem tervez hosszú távra, döntéseit anyagi alapon hozza, különösen a szolgálati éveket követő időszakra. A rövid távú elképzeléseiket részben indokolja, hogy a vizsgált katonák háttérét tekintve általában szerény anyagi körülmények közül jöttek. A hosszabb (egy évtized feletti) szolgálati idővel rendelkezők úgy érzik, hogy leszerelést követően esélytelenek lesznek a civil munkaerőpiacon. A külszolgálatok a harcoló alakulatok állományát túlterhelik, a harctámogató katonák pedig nem tudnak vagy nem kellő gyakorisággal jutnak külföldi misszióba.

## 7.9 Összefoglalás és részkövetkeztetések

Az önkéntesség elvére alapuló humánpolitikában a hadsereg folyamatosan ki van téve a munkaerőpiac általános törvényszerűségeinek, ezáltal számos tényezőt érdemes figyelembe venni, mert azok előnytelen hatást gyakorolhatnak a Magyar Honvédség jövőjét meghatározó hosszú távú humánpolitikai lépések előkészítésére, valamint végrehajtására. Ezek legfontosabbja az, hogy a haderő egy munkaerőpiaci szereplővé vált, meg kell küzdenie az elérhető legjobb alkalmazottakért, amelyet tovább nehezít, hogy a konvertálható tudással rendelkező diplomások és szakmunkások ki vannak téve a belföldi és külföldi munkaerőpiacok<sup>198</sup> - tartós vagy ideiglenes - elszívó hatásának is (NKE, 2012, o. 54). A Magyar Honvédségnek, mint új típusú munkaerőpiaci szereplőnek folyamatosan felvenni, kiképezni,

---

<sup>198</sup> Nem állapítható meg a külföldi elszívó hatás pontos nagysága és a külföldön dolgozó magyarok száma sem, amely az ezt számításba venni nem tudó teljeskörűsítési eljárásom keresztül kihat a hazai munkaerőpiaci statisztikák megbízhatóságára is („Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek”, 2015, o. 19–20).

foglalkoztatni, de mindenekelőtt biztosítani kell a munkaerőt, azaz a személyi állományt. Ennek hiányában a Magyar Honvédség törvényben meghatározott fegyveres és nem fegyveres feladatai nem tudnak megvalósulni, hiszen nincs, aki az elvárt szinten végrehajtaná őket. Ezt alapul véve kell a humán rekonverziós szükségleteket is elemezni: milyen szempontok és tényezők befolyásolják a terület eredményességét. A bemutatott kutatások is egyértelművé tették, hogy a szükséges intézményrendszer és szabályozás csak részben áll rendelkezésre, amelyet súlyosbít, hogy az önkéntes haderőre való átváltás jelentős képesség- és tudásvesztéssel járt a Magyar Honvédség szakmai szervezeteinél is, valamint a rekonverziós irányítási rendszer hatáskörvitákkal terhelt. Ezzel összefüggésben az személyi állomány tájékoztatása nem valósult meg teljes körűen, hiszen a vizsgálatok rámutattak mennyire tájékozatlanok a katonák saját humán rekonverziós jogosultságaik tekintetében. A felmért személyi állomány többsége viszont nem is rendelkezik határozott jövőképpel: 90%-uk határozottan állítja ugyan, hogy át- és továbbképzésen akar részt venni, viszont annak fajtáját már ritkábban tudja megnevezni. A kutatások során felmerülő problémák egyértelműen láttatják, hogy a leszerelt katonák társadalmi integrációja nem csupán a leszerelő (mikroszint), a haderő (mezzoszint), hanem a teljes magyar társadalom (makroszint) érdeke is. Ezek a kutatások (2001-2009) is megmutatták, hogy az önkéntesség elvén szerveződő Magyar Honvédség humánpolitikája, kiemelten annak meghatározott területei több olyan elemet tartalmaznak, amelyek a szélesebb társadalmi előnyökkel járnak. Ezekhez az elengedhetetlen rendszerépítés nem tárca, hanem összkormányzati lépésekként kell megvalósuljon. Sikerességét a nem-kormányzati szervezetek (munkaadói és munkavállalói érdekképviseltek) tovább tudják segíteni. A honvédelmi tárcának meg kell vizsgálni a többi katonai karakterű szervezettel való együttműködés lehetőségét is. Az érintett személyi állomány egy része a civil szaktudás hiánya vagy elavulása miatt megrekedt a Magyar Honvédségben és folyamatosan romlik az esélyük, hogy a civil munkaerőpiacon munkát tudjanak vállalni. Különösen igaz ez a tíz évnél hosszabb ideje szolgálati idővel rendelkező 35-45 év közötti szakképzetlen legénységi állományra. A sikeres társadalmi, különösen munkaerőpiaci reintegrációt elsősorban az iskolarendszerű képzés tudná leginkább biztosítani, de erre különösen a harcoló alakulatok katonáinak a hektikus időbeosztásuk miatt a vizsgált időszakban nem volt lehetősége, azt nem tudta vállalni. A reintegrációt a tanulás mellett a gyors és pontos tájékoztatás a munkaerőpiaci lehetőségekről szintén nagyban segíthetné. Az iskolarendszerű képzés mellett a modulrendszerű civil és katonai szakképzés lehet még hatékony, amellyel lényegesen több civil életbe konvertálható végzettséget és tudást kapna minden beiskolázott, illetve nem utolsó sorban csökkenne az oktatásra fordított idő és költség is. Ennek hiányában a vizsgált időszakban

a legtöbb megkérdezett katona nem érzékeli a gyakorlatban is működő humán rekonverziós ellátást és zsákutcának tartja a Magyar Honvédségben leszolgált éveket, amely természetesen csökkenti a szolgálat teljesítésének hatékonyságát. A fentiek alapján a szerződéses állomány körében az volt az általános vélekedés a vizsgált időszakban, hogy a humán rekonverzióknak - különösen a hosszabb szolgálati idővel rendelkezők képzésének és kiléptetésének - nincs intézményrendszere.

*Ötödik hipotézisemet, miszerint magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálatukon túli áldozatokat is hoznia fejezetben foglalt elemzésekkel tehát igazoltam.*

## 8 Befejezés

### 8.1 Összegzett következtetések

A katonák társadalomba visszailleszkedésének kérdése egyidős a hadsereggel. A szolgálattal és háborúskodással együtt járó terhek, lelki és fizikai sérülések ugyanis képtelenné teszik a katonákat az élethosszig tartó szolgálatra. A katonák nem kellően körültekintő elbocsátása mindig is óriási társadalmi kockázatot jelentett, amelyet minden felelősen gondolkodó politikai, illetve katonai vezető igyekezett megelőzni.

A haderő tagjai évezredekken át olyan férfiak lehettek, akik megfelelő vagyonnal rendelkeztek saját felszerelésükhöz és ellátásukhoz, majd a leszerelést követően ez a vagyon és a háborúskodás során megszerzett értékek biztosították az eltartásukat békeidőben. Már az ókori római köztársaságában elvált egymástól a vagyon és a katonáskodáshoz való jog, de különösen a XIX. századtól a hadsereg vezetésében is megjelentek olyanok, akiknek nem volt vagyonuk, csupán katonai illetményük, napjaink önkéntes haderőiben pedig a teljes személy állomány a katonai pályához kapcsolódó jövedelemből (illetményből) él.

*Az általánosan hosszabb aktív pálya, évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár, a hadseregek széles körben megnövekedett szerepvállalása haderőnemtől és állománycsoporttól függetlenül is felveti - mentális, fizikai megfáradás, valamint egészségkárosodás okán - a leszerelés, illetve a pályaváltás kérdését, ezáltal a teljes katona állománynál felmerül a humán rekonverzió igénye. A modern társadalmak hadseregei, illetve a NATO tagországok esetében is elmondható, hogy ez nemzetközileg is nagy a kihívás, hiszen átfogó humán rekonverziós intézményrendszer és ezáltal érdemi tapasztalatok is csak kevés NATO tagországban (USA, Nagy-Britannia, Kanada, stb.) állnak rendelkezésre.*

A NATO tagállamai, köztük Magyarország is a sorkötelezettség békeidejű felfüggesztésével, azaz az önkéntes elv dominánssá válásával, a bipoláris világrend megszűnte után szembesült. Az áttérés időszakát nehezítette egy évekig tartó nagyarányú létszámcsökkentés, struktúraváltás, valamint többtízezer leszerelő hivatásos katona sorsának rendezése. Ezek adtak némi humán rekonverziós tapasztalatot úgy hazai, mint nemzetközi vonatkozásban. Térségünkben a civil munkaadók ez időszakban tanácstalanok voltak, hogy a különböző polgári munkahelyeken mit kezdhetnének és milyen munkakörben foglalkoztathatnák a volt katonákat, de a leszerelők is alulértékelték önmagukat, mivel gyakran nem jelentkeztek olyan feladatokra, amelyet vélelmezhetően el tudtak volna látni. Ezért sok



támogatási lehetőséget a személyi állomány nem vett igénybe. Egy válságos helyzet alakult ki és a tömeges leszerelés problémáját tetézte egy súlyos gazdasági válság a volt szocialista országokban annak munkaerőpiacra ható nyomásával. A hadseregek vezetése és a leszerelők is olyan utakat választottak, amely mindkét fél részéről jelentős ellentmondásokat jelentettek. Nagyösszegű elhelyezkedést segítő állami támogatásokat gyakorta nem vagy csak töredékében tudták felhasználni, számos értékes katona szakember „menekült” a biztosnak tűnő karkedvezményes nyugdíjba. Sem a honvédség, sem a leszerelők nem tudtak távlatilag sem megfelelő alternatívákat találni, amelynek egyik oka az volt, hogy nem volt megfelelő a hadseregből való kilépést szolgáló intézményesített humán rekonverziós ellátás.

A kitűzött kutatási probléma megoldása érdekében áttekintettem a téma hazai és nemzetközi történelmét, jogtörténetét és jelenlegi helyzetét. A kutatómunka végrehajtásához választott kutatási módszerek, jogtörténeti munka, jogszabáyelemzések és kutatások másodelemzéselei lehetővé tették a rekonverzió intézményének átfogó megismerését, az eszközök, módszerek és eredmények között lévő összefüggések feltárását és a kitűzött célok elérését.

Értekezésemben vizsgáltam az intézmény, jogintézmény és az intézményesítés fogalmát és általános elméletét, valamint a humán rekonverzió holisztikus megközelítését. Bemutattam a rekonverzió és a humán rekonverzió fogalmának megszületését és fejlődését. Külön ismertettem és felhívtam a figyelmet a humán rekonverzió hiányának makro-, mezzo- és mikroszintű kockázataira. A humán rekonverzió nemzetközi történetét egészen napjainkig áttekintettem, az egyes alkalmazott eljárásokat értékeltem. Ezzel azt kívántam bemutatni, hogy a leszerelő katonák gondjait már évezredek óta a katonai, majd a politikai vezetés milyen eszközökkel kívánta orvosolni. A magyar humán rekonverzió három évszázados történetét jogtörténeti szempontból is részletesen bemutattam. Ezzel azt kívántam érzékeltetni, hogy a magyar haderő történelmében évszázadokon át több időszakban is volt intézményesült támogatás, széleskörű és hatékony szabályozás pártfogolta a leszerelőket, hadirokkantakat, házas társaikat és gyermekeiket.

A jelenlegi tizennégy legnagyobb és legmodernebb hadsereg humán rekonverziós szabályozását kifejezetten a mintakeresés szempontjából elemeztem. Ezen haderők humán rekonverziós intézményrendszeréből a hasznos és szükséges elemeket kívántam kiemelni, illetve a tapasztalatokat és problémákat bemutatni.

Áttekintettem az önkéntes tartalékos rendszer humán rekonverziós szerepének

lehetőségeit, amely foglalkoztatási és jogi értelemben a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony mellett katonai szolgálati jogviszonynak minősül ugyan, de az előző két jogviszonytól eltérően kisebb terhelésekkel jár és nem követel meg folyamatos szolgálatteljesítést. Egyik kiemelkedő humán rekonverziós szerepét abban látom, hogy a civil foglalkoztatási jogviszony fenntartása mellett lehetőséget teremt a katonai szolgálati jogviszony szinte valamennyi feladatkörének ellátására. A másik szerepe lehet, hogy az önkéntes tartalékos rendszer fenntartásában a katonai múlttal nem rendelkező civilek mellett a leszerelt katonák a jelenleginél is intenzívebb szerepet vállalnak. A jelenleg hatályos magyar szabályozásban a kutatási problémám jelenlegi jogi kereteit vizsgáltam, bemutattam annak részletszabályait, fejlődését, hiányosságait, fejlesztési lehetőségeit.

Ezek együttes eredményeként az alábbi összegzett következtetésekre jutottam, amelyek hozzásegítettek a rekonverzió elméleti és gyakorlati oldalának megismeréséhez, valamint különösen a gyakorlat számára is hasznosítható de lege ferenda szabályozási javaslatokhoz:

1. Történelmi és nemzetközi példák igazolják, hogy a humán rekonverzió a hadseregek személyi feltételrendszere biztosításában kulcskérdésnek minősül. Ugyanakkor a nemzetközi áttekintésből az is látható, hogy napjainkban még a legtöbb NATO tagországban sem kezelik stratégiai szemlélettel, komplex módon a kérdést. Megállapítottam ugyanakkor, hogy a modern társadalmi környezetben a rekonverzióval szemben nemzetközi szinten is új követelmények jelentek meg.
2. A jogalkotás a Magyar Honvédség történelmi rekonverziós gyökerei és a rendelkezésre álló nemzetközi példák ellenére, a rendszerváltást követő és képességvesztéseket is eredményező létszámcsökkentések ellenére adós maradt a leszerelő katonák civil szférába történő visszavezetésének hatásos és átfogó rekonverziós jogosultságok és eljárások intézményesített formában történő szabályozásával. Ennek okai részben objektívnak tekinthetők, hiszen meglehetősen bonyolult volt az átmeneti időszak.. A hazai lakosság körében évek óta ismét megvan a Magyar Honvédség iránti bizalom, ösztársadalmi elismerés, a támogató hozzáállás, amely lehetőséget ad az intézményi szabályozásra és intenzívebb anyagi támogatásra is.
3. Napjaink önkéntes haderőiben a teljes állomány a katonai pályához kapcsolódó jövedelemből él. Ezen túl az általánosan hosszabb aktív pálya, évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár a hivatásos, magasabb rendfokozatú állománycsoportoknál is felvetik az alkalmazhatóság (mentális, fizikális megfáradás, egészség) kérdését. *Tehát szinte a*

*teljes személyi állománynál szükségképpen felmerül a pályaváltás igénye vagy lehetősége, valamint annak intézményesített támogatása.*

4. A humán rekonverzió nem csupán a szolgálatát befejező állomány problémája, hiszen több ország humánerőforrás-gazdálkodásában tetten érhető annak felismerése, hogy színvonala erőteljes hatást gyakorol az utánpótlásra, a toborzásra is, valamint a perspektivikus jövőkép, ezentúl fontos társadalmi érdek a haza védelmére elkötelezett állomány szolgálat végén visszasegítése a civil társadalomba.
5. Az elemzés során bemutattam, hogy a rekonverzió problémája holisztikus megközelítésben és összkormányzati szinten, egységes keretbe foglalva, teljesen intézményesítetten, jogszabályi háttérrel megerősítve, a kompetenciákat és felelősségeket megjelölve kezelhető.
6. Magyarország szempontjából vizsgálva a humán rekonverziót a magyar hadtörténelmi és nemzetközi társadalmi szabályzási példák bizonyítják, hogy a katonai, majd politikai vezetők a XVIII. századtól igyekeztek intézményi válaszokat is adni a haderőből kilépők sorsának rendezésére. Magyarországon a rendszerváltást követő nagyarányú létszámcsökkentéssel kapcsolatosan és az önkéntes haderőre áttérés során a stratégiai elvekben hangsúlyosan megjelent a kérdés, de nem történt meg a rekonverzió intézményesítése. A jelenlegi jogszabályi környezet nem felel meg az új, szélesebb körű kihívásoknak, ezért új irányokat kell kijelölni a jogalkotásnak.
7. Fontos lehetőségnek tekinthető a Kormány 2014-2020 közötti Közigazgatási- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégiája, amely külön intézkedésként fogalmaz meg egy stratégiai szemléletű, kompetencia alapú, integráltan működtetett emberi erőforrás gazdálkodást és az átjárhatóságot, mobilitást biztosító közszolgálati életpálya kialakítását és az ezt szolgáló szabályozási hátteret. Ennek érdekében ki kell alakítani a rekonverzió és átjárhatóság olyan rendszerét, amely átfogja a rekonverzióval foglalkozó kormányzati szervezetek, valamint az önkéntes civil szervezetek körét is. Ezen belül a közszolgálati átjárhatósághoz kapcsolódó szervezetrendszer kialakítása, valamint hatékonyabbá tétele stratégiai (KÖFOP stratégia 7.2.1.1) jelentőségű. E nevesített alpon belül célként jelenik meg, hogy a személyi állomány jogállására vonatkozó szabályozásnak az új közszolgálati életpályamodell alapján történő felülvizsgálata ki kell, hogy egészüljön a fontosabb humánfunkciók ellátását meghatározó egyéb szabályok áttekintésével, racionalizálásával is. Az új életpályamodell nagy hangsúlyt

fektet a különböző hivatásrendek közötti és a hivatásrendeken belül a munkakörök közötti átjárhatóság biztosítására, valamint az egyénre szabott karriermenedzsmentre, fejlesztésre. Ehhez kapcsolódóan feladattá vált munkakör alapú rendszer teljes körű kiépítése (KÖFOP stratégia 7.2.2.3) is és nevesített célként jelenik meg munkakörcsaládok és karrier utak kialakítása, az előmenetel és átjárhatóság feltételeinek megteremtése, valamint biztosítása.

8. Az Alaptörvény 45. cikkében deklarálja, hogy *„Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség. A Magyar Honvédség alapvető feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak katonai védelme, nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, valamint a nemzetközi jog szabályaival összhangban humanitárius tevékenység végzése.”* Ezzel összhangban a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény preambuluma részletesen deklarálja, hogy *„az Alaptörvény 45. cikk (1) bekezdésében foglalt alapvető feladatok megvalósítása érdekében az állam a Magyar Honvédség tényleges szolgálatot teljesítő katonáitól tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenléteket és fegyelmet követel. A honvédelem nemzeti ügyének elhivatott szolgálata, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítése korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzésére, és folyamatos fejlesztésére alapozható, továbbá kiszámítható életpályával biztosítható.”* A Magyar Honvédség humán erőforrás-gazdálkodásának ezért a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos és tervszerű felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A humán rekonverzió és a közszolgálati átjárhatóság Magyarországon ugyancsak toborzási kérdés is (lásd. 4. pont), hiszen a *legkiválóbb és képzettebb munkaerő eleve be sem vonul, ha nem biztosított az aktív szolgálat utáni jövője. A kvalifikált, valamint hosszú távon elkötelezett bevonulók hiányában pedig nincs professzionális Magyar Honvédség sem.*
9. A szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és az érintettek által is elfogadottan kell működni. Elemzések alapján a történelmi és nemzetközi kitekintésből körvonalazható, hogy a rekonverziós stratégiának *holisztikus megközelítésben, több pillérre (képzés, szakképzés, lakhatás és rehabilitáció biztosítása, stb.) kell épülnie.* Átjárhatóság garanciális biztosítása is ide tartozik, amely azt jelenti, hogy az egykori katona karrierjét más közszolgálati

jogviszony keretei között folytatja. Sokkal gazdaságosabb a volt közszolgálati jogviszonyhoz tartozó többletet megadni egy katonai körülmények között megedződött, alávétési hajlandósággal rendelkező, fegyelemhez szokott volt katonának, mint egy frissen a közszolgálatba „csöppent” jelentkezőt a nulláról képezni. Ide tartozik a *munkaerőpiaci jogosultságok biztosítása*, amely magában foglalja az önfoglalkoztatás és az álláskeresés támogatását, a munkaerőpiaci tanácsadást, munkaközvetítést, munkatanácsadást, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadást, szükség szerint pszichológiai tanácsadást, *tartós vagy ideiglenes kiváltságok biztosítását*, mely jelenthet munkaerőpiaci védelmet (pl. a munkaadó rendes felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt az első évben vagy a társadalombiztosítási kötelezettségeket az első évben átvállalja az állam). A kiváltságoknak egyensúlyban kell állnia a munkaadók terheivel, máskülönben ellentétes hatást váltanak ki, azaz a munkaerőpiaci védelem lesz az akadály a leszereltek elhelyezkedésének. *Jövedelem biztosítása*, amely jelenleg leszerelési segély (szerződéses állomány) és végkielégítés (hivatásos állomány) formájában, egyszeri juttatásként jelenleg is működik. Ezek összegét minden esetben az ország gazdasági teherbíró képességéhez kell igazítani, valamint inflációkövetővé kell tenni. Az egyszeri juttatásokkal szemben az ideiglenes, de mégis folyamatos jövedelemszerzési lehetőségek biztosítása elsődleges.

10. Széleskörű nemzetközi kutatásom alapján egyértelműen megállapítottam, hogy csak azokban az államokban funkcionál hatékonyan a humán rekonverziós ellátás rendszere, ahol nem csak a védelmi tárca szintjén, hanem összkormányzati szinten működik. Az amerikai ellátórendszer például azért ilyen, mert összkormányzati szinten működik, emellett állami támogatást élvez. Ez azt jelenti, hogy nem csupán a védelmi tárca (Department of Defence) és a Veteránügyi Minisztérium (Department of Veterans Affairs), hanem az Oktatásügyi Minisztérium (Department of Education) és az Egészségügyi Minisztérium (Department of Health and Human Services) is támogatja a társadalmi visszailleszkedést, sőt teljes értékű rekonverziós intézményrendszer elemnek tekintendők.
11. További következtetésem, hogy az intézményesített humán rekonverziós ellátások teljes köre (holisztikus megközelítés) elengedhetetlen.
12. Általános következtetésem, hogy a legkitűnőbb humán rekonverziós ellátó rendszer sem tud hatékonyan működni megfelelő léptékű költségvetés nélkül.

13. Egyik legfontosabb következtetésem, hogy a legfontosabb humán rekonverziós cél az újrafoglalkoztatás területén, hogy a leszerelő katona megfelelő egzisztenciát tudjon kiépíteni és *képzettségének és tapasztalatainak megfelelő* munkahelyet találjon – akár közszférában, akár a versenyszférában. Ennek megfelelően a *tisztek vezetőként, az altisztek a közvetlen irányítóként vagy specialistaként, valamint a legénységi állomány tagjai a későbbiekben kezelőként, betanított munkásként* dolgozhassanak tovább. A sikeres rekonverzió tehát nem azt jelenti, hogy találjon bármilyen állást a leszerelt katona, hanem hogy minőségének megfelelőt. Ellenkező esetben fennáll a "bújtott" munkanélküliség veszélye és a munkavégzésre irányuló új jogviszony sem lesz tartós.
14. A fentiek eredményeként a Magyar Honvédség humán rekonverziós szabályozásának módosítását, valamint intézményrendszerének bővítését látom szükségesnek. Az ellátás intenzitásának elérendő minimumszintjeként a XIX. század második<sup>199</sup> és a XX. század első felében<sup>200</sup> működő magyar humán rekonverziós ellátás intenzitását - a jogállami követelményeknek megfelelő jelenlegi korszerű garanciákkal - látom indokoltnak.

A fentieket alapul véve arra *a legfontosabb következtetésre jutottam*, hogy a leszerelők ellátását holisztikus szemlélettel szükséges megközelíteni, amelyhez komplex és teljes körűen intézményesített humán rekonverziós intézményrendszerre volt és van jelenleg is szükség a stratégiai elvek, a szűk körű és eseti döntések, az ideiglenes humán ellátási csomagok és jogi szabályozások helyett. Ugyancsak elégtelen a humán rekonverziós ellátások egyes elemeinek (pl. munkaerőpiaci visszailleszkedés) kizárólagos fejlesztése és az ennek sikerességét is megalapozó ellátások (pl. rehabilitációs ellátás, állásinterjúra felkészítés vagy civil átképzés), illetve a társadalmi visszailleszkedés segítésének elhanyagolása, sőt háttérbe szorítása. Meggyőződésem, hogy széleskörű, tárcaközi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntési sorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszert kell bevezetni. Nagyon fontos, hogy ennek nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb társadalmi, illetve kormányzati kontextusban kell megjelennie.

---

<sup>199</sup> Különösen az 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről, valamint az 1873. évi II. törvénycikk a kiszolgált altisztek alkalmazásáról fogalmaz meg fejlesztési szempontból is értékálló jogosítványokat.

<sup>200</sup> Lásd a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített legénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról szóló 1931. évi III. törvénycikket.

## 8.2 **Javaslatok**

A korábbi fejezetek elemzéseiből következik, hogy a nemzeti humán rekonverziós intézményrendszer fejlesztése szükség- és időszerű. Mindenképpen át kell gondolni, hogy a hatékonyság érdekében milyen mértékű és irányú legyen a rekonverziós intézményrendszer felépítése, melyek legyenek a prioritások (a pénzügyi, természetbeni, mentálhigiénés kezelésre, továbbképzésre, felkészítésre vagy egyéb területre összpontosuljanak az erőforrások) és melyek az ennek megfelelő feladatok. Az intézményesítés fejlesztési folyamatában tisztázandók az elvek, meg kell határozni a rekonverziós intézményrendszer pilléreit, valamint a szabályozás legfontosabb elemeit. Elemezve a humán rekonverzió történetét, valamint hatályos nemzetközi szabályozását és ezek tapasztalatait, javaslatot teszek a humán rekonverzió új fogalmára, alanyára (veterán), tartalmára, valamint intézményrendszerének további alapelemeire.

### 8.2.1 **Javaslat a humán rekonverzió fogalmára**

A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár (*Katonai terminológiai értelmező szótár*, 2015) a rekonverzióknak kizárólag a szűk humánpolitikai fogalmát adja meg: "*személyi állomány tagja munkaerőpiaci visszailleszkedésének támogatása (szakképzés pénzügyi támogatásával, szakmai konzultáció biztosításával, csoportos tréning szervezésével)*". A hadseregekben alkalmazott rekonverzió (angolul: *resettlement* vagy *human reconversion* vagy *transition into civilian life*) a humán erőforrás-gazdálkodásban alkalmazott terminológia, amelyet a katonáknak a polgári életbe történő békés visszavezetésére alkalmaznak.

A Katonai Terminológiai Értelmező Szótár tehát a rekonverzióknak kizárólag a humánpolitikai fogalmát adja meg, Dúl Sándor (Dúl, 2006) e békés visszavezetésnek a civil munkaerőpiaci oldalát fogalmazta meg, Benkő Tibor a munkahelykeresés mellett a preventív jellegű munkaerőpiaci-helyzet közeljövőjének megfelelő célirányos felkészítést hangsúlyozza, amelynek "*az önkéntes haderőből történő kiválás és a polgári életbe történő visszatérés tervszerű, szervezett, előrelátó segítése*", amely preventív intézményrendszerével "*tervszerűen és célirányosan készíti fel a katonai szervezeteket elhagyó munkavállalókat a polgári életbe történő zökkenőmentes és eredményes visszatérésre, amellyel hatékonyan segíti őket az elhelyezkedésben, az újrakezdésben*" (Benkő, 2010, o. 34).

Megítélésem szerint a humán rekonverzió alatt a hadsereg tagjainak visszaintegrálásáról beszélünk a civil társadalomba, amelynek csak az egyik oldala, hogy a leszerelt katona képzettségének, végzettségének és tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon a civil munkaerőpiacon. Ez egy olyan sokrétű eljárás, amely szükség esetén magába foglal olyan pszichológiai, képzési, jogi és egzisztenciális elemeket is, amelyek a békés társadalmi viszonyoknak megfelelő életritmusba való illeszkedést segítik (holisztikus megközelítés).

A humán rekonverzió tágabb és szűkebb értelmezésének általam javasolt fogalmainak részeleme az ún. **szolgálatát befejező katona** fogalma. Az általam bevezetni kívánt „szolgálatát befejező katona” fogalma az *önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonát* jelenti<sup>201</sup>.

*Javaslatom értelmében a rekonverzió tágabb (javasolt) értelemben a nemzeti hadsereg<sup>202</sup> és a vele szorosan együttműködő kormányzati és nem-kormányzati szervezetek integrációs támogatása a szolgálatukat befejező katonák munkaerőpiaci, valamint társadalmi visszailleszkedése érdekében.* E legtágabb értelmezést alkalmazzák az angolszász hadseregek, ahol a leszerelőkről való gondoskodás magában foglalja az új munkahely megteremtését, közép- és felsőoktatást, szakképzést, továbbképzést, fizikai-pszichikai-egészségügyi kezelést, elmaradt járandóságok behajtását, lakhatás biztosítását és ezen indokok alapján magam is a humán rekonverzió tágabb értelmezésének meghonosítását javaslom. Munkaerőpiaci visszailleszkedésen a civil (nem állami, nem önkormányzati) gazdasági társaság vagy vállalkozó általi tartós foglalkoztatást értek. A társadalmi visszailleszkedés ennél sokkal szélesebb: alatta a rokoni, baráti és a teljes társadalmi környezet visszafogadása értendő (Petruska, 2017). A tágabb fogalmi és a holisztikus megközelítés oka, hogy sokszor lehetetlen egyértelmű határokat húzni a munkahelyi elhelyezkedési, társadalmi beilleszkedési, pszichikai, fizikai, mentális problémák között, amelyek keverten és eltérő súllyal nyilvánulnak meg a veteránok életében, de a végeredmény ugyanaz: a leszerelt katona képtelen civil munkát vállalni, illetve új munkáját rövid időn belül rendszerint elveszti. Vegyük például azt a veteránt, aki nehezen talál munkát és beiratkozik állami támogatással egy iskolába. Talán a fejfájása, koncentrációs zavara, vagy a hátfájása nehézkessé teszi a tanórákat, feszeng az osztálytársak társaságában, akik akár egy évtizeddel fiatalabbak és még alvási nehézségei is megnehezítik a hatékony tanulását. A fenti esetben egy fizikai rehabilitációt és egy pszichiátriai kezelést

---

<sup>201</sup> Lásd bővebben a humán rekonverzió jogosultjait a tárgyaló 8.4. alfejezetet.

<sup>202</sup> A zsoldosok a katonákkal ellentétben idegen ország hadseregében fizetségért harcolnak.



követően kerülhet sor (tovább)képzésre, majd sikeres foglalkoztatásra, tehát mindegyik lépésre szükség van a későbbi munkavállalásához.

A jelenlegi munkaerőpiaci megközelítésű humán rekonverzió fogalma pontosításra szorul. A **rekonverzió szűkebb (mindennapi) értelemben** javaslatom szerint *a nemzeti hadseregek szolgálatukat befejező katonáinak kiválásukat követően történő integrációs támogatása a munkaerőpiaci elhelyezkedésük segítése érdekében*. A munkaerőpiac egy piaccgazdaságban ugyanis egy olyan széles platform, amely a köz szolgálatában állók mellett a teljes civil szférát is magában foglalja. A munkaerőpiac jellemzője, hogy ott a foglalkoztató se nem állam, se nem önkormányzat, hanem magánszemély vagy magánszemélyekből álló gazdasági társaság, amely civil foglalkoztatónak minősül. A civil foglalkoztatókközé tartoznak azok a szervezetek, amelyek öntevékenyek, önszervezők, személyileg és gazdaságilag önállóak, így mind az államtól, mind a települési önkormányzatoktól függetlenek. Gyakorlati szempontból közéjük sorolom a gazdasági társaságokat és a non-profit szervezeteket is függetlenül a tulajdonostól, illetve alapítójától. Ezt azzal indoklom, hogy a foglalkoztatás formája általában munkajogviszony, a tulajdonos általában csak beszámoltatási jogosultságát gyakorolja, harmadrészt pedig az állami-önkormányzati gazdasági társaságoknak jelenleg is komoly humán rekonverziós szerepük van leszerelt katonák foglalkoztatásával. Ezek közé tartoznak az állami vállalatok, szövetkezetek, köztisztviselők, korlátolt felelősségű társaságok, nyílt és zártan működő részvénytársaságok, közös vállalatok, alapítványok (köz- és pártalapítványok kivételével), egyesületek. A pártok, egyházak és szakszervezetek nem tekintendők civil szervezeteknek. *Munkaerőpiacon tartós foglalkoztatási jogviszonynak* tekintem a munkaviszonyt<sup>203</sup>, valamint gazdasági társasághoz kapcsolódó kötődés formája szerint a személyes közreműködést vagy segítő családtag minőséget. Nem tekintem ilyennek sem a megbízási, sem a vállalkozási jogviszonyt, mert ezek általában nem a tartós foglalkoztatást célozzák, sem tanulói vagy hallgatói jogviszonyt tanuló szerződés alapján, mert elsődleges céljuk nem munkavégzés, hanem az oktatás. Ugyancsak nem tartozik a civil tartós foglalkoztatási jogviszonyok közé valamennyi közszolgálati jogviszony (állami tisztviselői<sup>204</sup>,

---

<sup>203</sup> Formai és tartalmi követelményeit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény határozza meg.

<sup>204</sup> Az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. §

közalkalmazotti<sup>205</sup> és kormánytisztviselői<sup>206</sup> jogviszonyok), hiszen ezeknél minden esetben vagy az állam vagy települési önkormányzat a foglalkoztató. Fontosnak tartom rekonverziós intézményrendszert működtetni a katonai karakterű szervek hivatásos személyi állománya<sup>207</sup> számára is e szervektől való kiválás segítése érdekében, hiszen az állományváltás és e szervek közötti átjárhatóság a szolgálati jogviszonyok hasonlósága (hierarchikus jelleg, hasonló szervezeti kultúra, jogállás, stb.) miatt legtöbbször nem is igényel csupán minimális rekonverziós intézkedéseket.

	<b>Rekonverzió tágabb értelemben</b>	<b>Rekonverzió szűkebb értelemben</b>
<i>Alanyai</i>	nemzeti hadseregek katonái	nemzeti hadseregek katonái
<i>Kiválás oka</i>	önhibából és önhibán kívül kiválás	önhibán kívüli kiválás
<i>Rekonverziós támogatás célja</i>	társadalmi és munkaerőpiaci reintegráció	munka-erőpiaci reintegráció
<i>Rekonverziós támogatást nyújtó szervezet</i>	kormányzati és nem-kormányzati szervezetek	kormányzati szervek

**5. táblázat. A rekonverzió szűkebb és tágabb értelemben összehasonlító táblázata**  
(Készítette: Petruska Ferenc 2018)

Összességében megállítható, hogy a humán rekonverzió kedvezményezett köre az alapja és eleme a *humán rekonverzió új fogalmainak*. A humán rekonverzió szűkebb

<sup>205</sup> A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 38. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a munka törvénykönyvének 71-76. §-ait a közalkalmazotti törvény 38. § (2) bekezdésében és 38/A. §-ban alkalmazott eltérésekkel kell alkalmazni. Nem alkalmazhatók viszont a munka törvénykönyv a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-70. §, a 77-79. § és a 85. §.

<sup>206</sup> Közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 60-71. § és 229. §

<sup>207</sup> E tanulmány születésekor a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja (Btk. 127. §), valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal pénzügyőrei és tisztjelöltjei (a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bek., valamint 15. § (1) bek. b) pontja). A NAV állománykategóriái jelenleg nem szerepelnek még a Btk. "katona" fogalma alatt, bár a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartoznak.

meghatározása alatt tehát a leszerelők civil munkaerőpiaci elhelyezése, a tágabb értelemben pedig minden olyan támogatás értendő, amelyre egy leszerelő katonának szüksége (holisztikus megközelítés) lehet. Értekezésemben a rekonverziót tágabb értelemben használok és ebben az értelemben javaslom általánosítani, így a civil mellett a közszolgálati jogviszonyba átjárhatóság lehetőségét is értem alatta. Ennek indoka, hogy a katonák leszerelést követően civil munkahely helyett szívesebben váltanak más közszolgálati jogviszonyra, különösen más katonai karakterű szervezeteknél. Nem tartozik a humán rekonverzióhoz sem a más szervekhez történő vezénylés<sup>208</sup>, sem a szolgálaton kívüli állományba tartozás<sup>209</sup>, amelyek akár nagyon hosszú időre - az utóbbinál 6 évre is - is elvonhatják a katonát a klasszikus katonai hivatásától, de mégis ideiglenes jellegűek és nem végleges rekonverziós intézmények.

## 8.2.2 **Javaslat a humán rekonverziós intézményrendszerre**

A Magyar Honvédségben a nemzetközi tendenciákra, illetve az általános kormányzati lépésekre (foglalkoztatáspolitikai, karkedvezményes nyugdíj, stb.) is figyelemmel erőforrás megközelítésű részletes elemzésre és konkrét cselekvési programokra és intézményesített rekonverziós ellátásra van szükség. A demokratikus államok modern hadseregeiben jól használható, valamint adaptálható modellek működnek, amelyekkel a szervezeti célok, képességek és az érintett leszerelők távlati céljai könnyedén összehangolhatók. Ezeket a már működő modelleket nem kell ismét feltalálni, kidolgozni, legfeljebb aktualizálni, hazai környezetre egyéniesíteni, majd adaptálni. Elemzések alapján a fenti nemzetközi kitekintésből körvonalazható, hogy a humán rekonverziós stratégiának több pillérre kell épülnie, amelyek az alábbiak szerint csoportosíthatók. Természetesen nem minden leszerelőnek van minden egyes ellátásra szüksége, ahogy egy egészségügyi ellátó szervezet sem végzi el minden kezelést ugyanazon a paciensen, hanem intézményesített formában képesnek kell lennie minden rekonverziós kihívás kielégítésére. Megítélésem szerint nem létezhetnek "fehér foltok" a rekonverziós ellátásban.

A hazai történelmi és a nemzetközi hatályos szabályozás alapulvételével a **sikeres humán rekonverziós ellátásnak tíz alapelemét dolgoztam ki**, amelyek a következők:

---

<sup>208</sup> Hjt. 52. §

<sup>209</sup> Hjt. 76. §

1. *Végkielégítés, járadék, illetve vegyes pénzügyi ellátás biztosítása*, amely jelenleg végkielégítés formájában, egyszeri juttatásként működik. Ennek összegét minden esetben az ország gazdasági teherbíró képességéhez kell igazítani, valamint inflációkövetővé kell tenni. Az egyszeri juttatásokkal szemben a folyamatos jövedelem (járadék) az elsődleges.

2. *Visszatérési lehetőség rendfokozat megőrzése mellett*. Egy rendhagyó lehetőség, hogy a leszerelést követően minden friss veterán rendkívül egyszerű eljárás keretein belül térhessen vissza a hadseregbe. Ez azért hasznos, mert lehetővé teszi, hogy visszafogadják azt az értékes szakembert, aki ugyan a leszerelés mellett döntött, de számára hamar kiderült, hogy a "fű nem mindig zöldebb" a civil munkaerőpiacon sem. Ezzel a hadsereg nem veszti el egyik felkészült tagját és a leszereltnek sem kell idegen civil szervezeti kultúrában maradnia. Erre a rekonverziós eszközre Belgiumban találunk példát.

3. *Átjárhatóság segítése vagy garantálása más közszolgálati jogviszonyba, azaz a második közszolgálati karrier megkezdése*, amely azt jelenti, hogy a volt katona karrierjét más közszolgálati jogviszony keretei között folytatja. Az „átvevő munkáltató” ez esetben költségvetési szerv, de lehetséges a Magyar Honvédség is, amely közalkalmazott beosztást kínál fel. Amennyiben a szolgálati beosztást átminősítik nem katonai munkakörre, a leszerelés előtt álló csakis beleegyezésével helyezhető át a civil jogviszonyba. Ennek határfokát tovább növelhetik azok a tárcaközi együttműködési megállapodások, amelyek a leszerelt katonák továbbfoglalkoztatását célozzák más költségvetési szerveknél és többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál. Sokkal gazdaságosabb az új közszolgálati jogviszonyhoz tartozó többletet megadni (átképzés) egy katonai körülmények között megedződött, alávetési hajlandósággal rendelkező, fegyelemhez szokott volt katonának, mint egy frissen a közszolgálatba érkező jelentkezőt a nulláról kiképezni. Ez a védelmi tárca által leggyakrabban a társtárcákkal kötött együttműködési megállapodások keretei között valósulhat meg, de megtörténhet, hogy a honvédelmi tárca foglalkoztatja tovább volt katonáját más közszolgálati jogviszonyban. Ugyanez összkormányzati lépésként, a társtárcák által irányított és felügyelt szervezeteknél volt katonák számára bizonyos kvóták és munkakörök fenntartásán keresztül is megvalósulhatna. Az átjárhatóságot a legtöbb országban segítik (átképzés, igazolások kiállítása, stb.), sőt néhány országban garantálják is. Ez részben a karkedvezményes szolgálati nyugdíjrendszer megszűnését is ellensúlyozná.

4. *Átjárhatóság segítése a civil munkaerőpiacon, tartós foglalkoztatási jogviszonyban*, amely magában foglalja a tanácsadást, az üres álláshelyek feltérképezésében való

segítségnyújtást, valamint olyan képzettségek finanszírozását a szolgálati jogviszony alatt vagy végén, amelyek növelik az elhelyezkedés esélyét. Ennek egy *magasabb szintű* megvalósítása jelenthet munkaerőpiaci védelmet (pl. a munkaadó rendes felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt az első évben vagy a társadalombiztosítási kötelezettségeket az első évben átvállalja az állam). A foglalkoztatási privilégiumoknak egyensúlyban kell állniuk a munkaadók terheivel, máskülönben ellentétes hatást váltanak ki, azaz a munkaerőpiaci védelem lesz az akadálya a leszereltek alkalmazásának. Mindez hatékonyan összkormányzati intézkedésként valósulhat meg.

5. *Oktatás, képesítés, szakképzettség (végzettség) biztosítása.* A civil munkaerőpiacra visszailleszkedést *elősegítő (szak)képzettséget biztosító, a hadsereg által* akkreditált képzések költségeit részben vagy egészben a védelmi tárcának át kell vennie. Már a katonák utolsó néhány szolgálati évében a képzést javasolt elkezdeni, illetve a leszerelőket a kiválásra tudatosan felkészíteni. Ezt néhány kivételtől eltekintve - változó támogatási intenzitással - minden modern hadsereg biztosítja.

6. *Rehabilitációs ellátás és a megváltozott munkaképességűek eszköztámogatása.* Ez a nem pénzbeli juttatás az USA haderejében elterjedt, ahol a Veteránügyi Minisztérium autót, lakást és rehabilitációs eszközöket biztosít szolgálati kötelemekkel összefüggő sérülésekből keletkezett, megváltozott képességű (rokkant) veteránoknak.

7. *Lakhatás segítése, illetve biztosítása.* Figyelembe kell venni, hogy különösen Magyarországon a társadalom mobilitása alacsony, így a lakhatás problémáját feltétlen meg kell oldani. A lakhatás biztosítása vagy támogatása eltérő hatásfokkal ugyan, de szinte valamennyi modern hadseregben működik. A leszerelést követően *ideiglenes* jelleggel a tárca rendelkezésében álló bérlakás kiutalása, a szálló- vagy garzonelhelyezés, lakbértámogatás (kiegészítés), a lakásüzemeltetési hozzájárulás és az albérletidő-hozzájárulás lehet megoldás. *Végleges megoldásnak* tekintem a lakhatás problémájának megoldására, ha a leszerelő katonák vissza nem térítendő juttatásban, hosszú lejáratú alacsony kamatozású, illetve kamatmentes munkáltatói kölcsönben részesülnek lakás építésére, vásárlására vagy bővítésére.

8. *Munkaügyi tanácsadás,* amely magában foglalja az önfoglalkoztatás és az álláskeresés támogatását (álláskeresési járadék, álláskeresési támogatás, stb.), a munkaerőpiaci tanácsadást, munkaközvetítést, munkatanácsadást, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadást, szükség szerint pszichológiai tanácsadást is. Ebbe a támogatási körbe tartozik még a leszerelést megelőzően szolgálati jogviszony megszüntetése körüli információk, szolgálati jogviszonyhoz

kapcsolatos dokumentációk véleményezése, valamint a szolgálati illetménnyel és leszereléssel kapcsolatos konzultáció. A tanácsadás célja, hogy tájékoztassa a leszerelőt a meglévő munkaerőpiaci helyzetről, valamint az országosan, illetve saját régióban, megyében és településen felmerülő munkalehetőségekről, valamint tájékoztatni az álláskereső katonákat jogaikról és kötelezettségeikről, a humán erőforrás-szervezet szolgáltatásairól, működéséről, a munkajogi lehetőségekről. A munkaügyi tanácsadás részét képezi még az állás-, továbbtanulási- és képzési lehetőségekről való informálás. A tárca ezeken felül szerződéses partnerei útján állásajánlatokat közvetíthet, alkalmazottakat kereshet, munkáltatói megbízás alapján munkaerőt szerződtethet a leszerelő katonák bevonásával.

9. *Jogi oktatás, tanácsadás és képviselő*, amely magában foglalja a leszerelt katonák elhelyezési, egészségügyi, oktatási, valamint foglalkoztatási követeléseivel kapcsolatos jogi ügyekben az ingyenes jogi képviselőt. El kell látni a volt katonák perképviselőt és megismertetni velük jogaikat - akár jogi oktatás keretein belül is - , hogy azok maradéktalanul érvényesüljenek. A Magyar Honvédség számos leszerelt tagjai komoly kihívásokkal szembesülhetnek, amikor a katonai szolgálat befejezése után visszatérnek a polgári életbe és ezek a kihívások nagy része egyértelműen jogi természetű (elmaradt járandóságok, ki nem fizetett illetményrészek, stb.). A *személyes ügyfelfogadással* a szerződéses jogtanácsosokkal és ügyvédekkel való konzultáció során ingyenesen, felkészült szakemberektől kaphatnak a leszerelők tájékoztatást, jogi tanácsadást és egyéb jogi szolgáltatást. Ebben a szakaszban a jogtanácsosok és ügyvédek nem látnak el képviselőt, csak jogi tanácsokat adnak. Feladatuk, hogy a megadott időpontokban és az ügyfelfogadási rend szerint a leszerelőket fogadják, számukra jogi tanácsadást, tájékoztatást nyújtsanak, illetve őket meghatározott körben ügydarabok és iratok szerkesztésével, valamint iratminta átadással segítsék. A személyes ügyfelfogadás lehet a jogi segítség legteljesebb és így a leghatékonyabb formája, hiszen ennek keretében lehetőség van a jogi problémák teljes megvitatására és a beszélgetés közben számos, az ügy szempontjából releváns tény és kérdés merülhet fel, miáltal a leszerelő katona egy célzott és leginkább a saját ügyére szabott jogsegélyben részesülhet. Amennyiben a személyes egyeztetésre nincs szükség vagy ezt a katona nem igényli, a *telefonos vagy on-line jogsegély* is hatékony lehet.

10. *Állampolgárság megszerzésének elősegítése* nem állampolgárok számára bizonyos szolgálati időt követően. Egyetlen állam sem garantálja az állampolgárságot nem állampolgár katonái számára, de bizonyos szolgálati időt követően a spanyol, brit, amerikai hadseregben töltött idő komoly előnyt és segítséget jelent az állampolgárság megszerzésében.

A Magyar Honvédség rekonverziós eszköztárában ennek a jelenlegi szabályozás értelmében nincs helye, mert a nemzetközi példák ellenére hazánkban csakis 18. életévét betöltött, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező magyar állampolgárral<sup>210</sup> létesíthető szolgálati jogviszony.

A fenti humán *rekonverziós eszköztár* célja, hogy a leszerelő katona megfelelő egzisztenciát tudjon kiépíteni és képzettségének, tapasztalatainak megfelelő munkahelyet találjon – akár a közszférában, akár a versenyszférában és biztosítsa a társadalomba való akadálytalan visszailleszkedést (holisztikus megközelítés). Ennek megfelelően - ha csak a horizontális vonatkoztatási csoportokat tekintjük - az a cél, hogy a *tisztek vezetőként*, az *altisztek közvetlen irányítóként* vagy *specialistaként*, valamint a *legénységi állomány a későbbiekben kezelőként*, *betanított munkásként dolgozhasson* tovább. A sikeres humán rekonverzió tehát még foglalkoztatási területen sem azt jelenti, hogy találjon bármilyen állást a leszerelt katona, hanem hogy kvalitásának megfelelőt. Ellenkező esetben fennáll a bújtatott munkanélküliség veszélye és munkavégzésre irányuló új jogviszony sem lesz tartós. A komfortzóna alsó határán lévő munka könnyedén elvégezhető ugyan, de a munkavállaló akkor sem lesz elégedett, ha a munkát sikeresen elvégezte. Kecsegtető lehet különösen a szolgálati viszony elhagyását követően a munkahelykeresését ilyen "sikerbiztos" területen kezdeni, de ez két okból is hatalmas csapda: egyrészt a munkaadók többsége eleve nem fogja képzettséghez, végzettséghez és szakértelemhez képest alantas munkakörben foglalkoztatni az alkalmazottját, különösen akkor, ha közben a végzettségnek megfelelő magasabb munkabért fizet, másrészt az alkalmazott is előbb-utóbb frusztrálttá válik kihívások nélkül. A rekonverziós intézkedéseknek abban is segítséget kell nyújtania, hogy felmérjék a leszerelők erősségeit és az érintett tisztában legyen, milyen területen és milyen előnyöket képes teremteni. A katonai életút lezárulását követően lehetőség nyílik eldönteni, hogy a leszerelő a jövőben a szolgálati viszonya alatt vitt munkakörhöz hasonló feladatokat kíván-e végezni vagy ettől teljesen eltérő készségeket igénylő feladatokat akar ellátni - sőt azt is, hogy egyáltalán kíván-e újabb foglalkoztatási jogviszonyt létesíteni. Nyilvánvalóan az anyagi szempontok itt rendkívül nagy szerepet játszanak, de mindenképpen rekonverziós segítséget kell nyújtani a megfelelő jövőkép felvázolásában. Meg kell határozni a legfontosabb prioritásokat (otthon, életmód, szabadidő, elismerés, közösség, önbecsülés, egészség, jövedelem, stb.). Legalább ilyen fontos annak tisztázása, hogy mit tud nyújtani és képességeit milyen civil munkakörben tudja eredményesen

---

<sup>210</sup> Hjt. 31. § (1) bek.

kibontakoztatni a munkavállaló, amelyben a rekonverziós segítség ugyancsak hasznos. Pontosan látni kell a leszerelést követően, hogy az érintett milyen egyéni kompetenciákkal és viselkedés (stressztűrés, határozottság, rugalmasság, feddhetetlenség, állhatosság, asszertívitás, önállóság, megfelelni akarás, kockázatvállalási hajlandóság, stb.) mellett kíván új, civil munkakört vállalni. Vezetői munkakörök esetében fontos a vezetői viselkedési formák felmérése. Ilyenek a tervezési és szervezési képességek, feladat kiosztás, vezetés, környezet-érzékenység, szervezettel szembeni érzékenység, valamint a beosztottak fejlesztése. Az interperszonális viselkedési formák ismerete ugyancsak kiemelkedő, amelyek közé tartozik a megfelelő verbális és írásbeli kommunikáció, csapatmunka, meggyőző erő, csapatmunka, jó fellépés, elfogadó magatartás, közvetlenség és jó fellépés. A felméréndő motivációs viselkedési formák közé tartozik lendületesség, tetterő, kezdeményezőkézség, egyéni motiváltság, karriervágy, elkötelezettség, elvárások a munkában. Az intellektuális viselkedési formák az odafigyelés képessége a részletekre, gyakorlati tanulás, ítélőképesség, kreativitás, matematikai és problémamegoldó képesség, valamint a sokat emlegetett kritikus gondolkodás. A munkáltatók hatékony munkaerőt keresnek, akik gyorsan és pontosan dolgoznak, akik felismerik, hol és mit lehet javítani (proaktivitás). A munkájuk során pénzt takarítanak meg a foglalkoztatónak, és képesek egyénileg, valamint csapatban is dolgozni. Általános elvárás még az alkalmazkodóképesség (képesség reagálni különböző helyzetekben) és a segítségnyújtás, valamint kitartás, hiszen a munkaadók biztosan akarják tudni, hogy ha egy feladatot kiadnak, azt a beosztott el is fogja végezni.

Széleskörű magyar és nemzetközi kutatás eredményeként tehát kidolgoztam az *intézményesített humán rekonverzió rendszerelemeit, amelyek részleteire és pontos szabályaira* megítélésem szerint a demokratikus jogállamok hadseregeiben kiválóan adaptálható modellek működnek, amelyekkel a szervezeti célok, képességek és az érintett leszerelők távlati céljai könnyedén összehangolhatók. Külön fejezetet szántam az Amerikai Egyesült Államok átfogó humán rekonverziós intézményrendszerének, ahol a legtöbb áldozatot hoznak a leszerelők integrációjáért. Kutatásaim eredménye tíz olyan rendszerelem volt, amelyek hatékonyan szolgálják a leszerelők rekonverziós érdekeit.



### 8.2.3 Javaslatok a humán rekonverziós intézményrendszer egyes kiegészítő elemeire

A Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán szükséges lehet egy állományilletékes parancsnoki támogatással, a szerológati jogviszony utolsó éveiben, elsősorban a katonai vezetői alapszakon, olyan szintű általános közszerológati képzést indítani, amely alkalmassá teszi az - elsősorban a szakma specifikus katonai vezetői végzettséggel rendelkező - katonát más közszerológati jogviszonyban karrierjének folytatására.

A *Honvéd Vezérkar humánszerológata*<sup>211</sup> támogatása, különböző intenzitású finanszírozása és szervezése mellett a legfelkészültebb civil karrier tanácsadók hatékonyan támogathatják a leszerelt katonák munkaerőpiaci elhelyezkedését, valamint tanfolyamot indíthatnának munkaerőpiaci tájékozódás elősegítése, önéletrajzok és motivációs levelek megfogalmazása, közösségi média bekapcsolása érdekében.

A toborzás rekonverziós tükörképekén, a [www.iranyasereg.hu](http://www.iranyasereg.hu) oldalhoz hasonló humán rekonverziós információs tudásbázist szükséges alapítani és annak tartalmát frissíteni-gondozni. A XXI. században nem elképzelhetetlen – Amerikai Egyesült Államok hadseregében működő – további internetes segítség a katonai beosztások kompetenciáit civilekké konvertálásában, illetve megmutatni, milyen további képezítések és kompetenciák szükségesek adott civil munkakörök betöltéséhez.

A leszerelt katonák jogviszonyuk megszűnésekor eleve számos, munkaerőpiacon is értékes képességgel és végzettséggel rendelkeznek. A megfelelő rekonverziós szabályozás és intézményrendszer kialakítása mellett a munkaerőpiaci sikeres elhelyezkedéshez szükséges még ezeknek a készségeknek eladásában is jártasságot szereznük, így meg kell tanulniuk a *profli karriertanácsadók* javaslatait követni, *önéletrajzot megfogalmazni, állásinterjúkon sikeresen szerepelni, munkaerőpiaci orientációs képezéseken részt venni, valamint a közösségi médiát használni.*

A fenti ellátási formák mellett azonban egyre nagyobb teret kell kapniuk szerológati viszony megtartását célzó *prevenziós programok készítésének (Honvédelmi Sportszövetség*<sup>212</sup>, *valamint a Honvédelmi Sportegyesületek Országos Szövetségének*<sup>213</sup> *tagjai, azaz a honvédelmi*

---

<sup>211</sup> Jelenleg HVK Személyzeti Csopórtfőnökség Humánszerológati Osztálya

<sup>212</sup> <https://www.honvedelmisport.hu/> Letöltés: 2018.04.05.

<sup>213</sup> <https://www.hososz.hu/> Letöltés: 2018.04.05.

*sportegyesületek - költségvetési támogatás mellett - vállalják az aktív katonák felkészítését szolgálati időben vagy azon túl és mindezt saját felszereléseikkel, valamint szakembereikkel), valamint kapcsolódó szakmai és fizikai felkészítői rendszer kialakításának, internetes felületek megnyitásának, valamint kapcsolódó pályázatok kiírásának.*

#### **8.2.4        Javaslat a rekonverziós ellátás jogosultjaira**

A rekonverzió intézményének új dogmatikája, elmélete, szabályozása és gyakorlata kialakításához elemeznem és szűkítenem kell azt az alanyi kört, amelyre megítélésem szerint a leszerelést követően a rekonverziós intézkedések hatályának ki kell terjednie. Egyrészt a rekonverzió jogosultjának (alanyának) egzakt honvédelmi jogi jelentést és tartalmat szükséges adni, azaz meg kell feleltetni a szolgálati törvénynek. A rekonverzió definíciójának tágabb értelemben vett dogmatikai kimunkálásához is szükséges az ellentmondásokat nélkülöző és célszerű fogalom. Egyedül a pontosan meghatározott és leszűkített alanyi körre szabott, differenciált intézkedési csomaggal fogalmazhatók meg adekvát humán rekonverziós válaszok. Kizárólag az alanyi kör pontos és a kiválás oka szerint differenciált meghatározásután fogalmazhatók meg ugyanis a civil életbe visszavezetés új irányai, módszerei, valamint jogi eszközei.

A rekonverziós támogatáshoz való jogosultságot a haderő *kezdetben* harctéri teljesítményhez, majd frontszolgálathoz kötötte.

*Az amerikai és brit haderőkben* egy kivétellel a rekonverziós ellátás alanyi jogon jár: ha a szolgálati jogviszony méltatlansági okokból szűnt meg.

*A magyar szabályozásban* a jelenlegi vízvázlatzó az *önhiba* vagy *annak hiánya*: amennyiben a leszerelés önhibából történt, a rekonverziós ellátásra való jogosultságát a leszerelő elveszíti. A Magyar Honvédségből való kiválás természetesen nem jelenthet alanyi jogon rekonverziós ellátásokra jogosultságot sem jogi (például büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetés, lefokozás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával történő jogviszonymegszűnés esetében), sem etikai (pl. próbaidő alatti egyoldalú felmondás okán) indokokból. Az önhiba kifejezést viszont bizonyos kiválási okoknál szűknek és kizárónak tartom, hiszen szó sincs semmiféle önhibáról, ha valaki próbaidő vagy a szerződésben foglalt ideje előtt szerződés bont, a humán rekonverziós ellátásra jogosultsága mégis indokolatlan lehet.

*Az általam ezért bevezetni javasolt „szolgálatát befejező katona” fogalma viszont az önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonát jelenti. A hatályos magyar szabályozást az általam új tartalommal feltölteni javasolt fogalommal összevettem, amelynek eredményeképpen kizárólag az alábbi katonai szolgálati jogviszonyt megszüntető jogcímek mellett és itt sem minden élethelyzetben tartom indokoltnak a humán rekonverziós ellátást.*

1. *Szolgálati jogviszonynak a szerződésben vállalt szolgálati idő leteltével<sup>214</sup> való megszűnése* esetén progresszív rekonverziós ellátás indokolt: minél hosszabb a szolgálati idő, annál intenzívebb rekonverziós ellátás indokolt, hiszen ekkor a katona évekre vagy akár évtizedekre távol maradt a civil munkaerőpiactól.

2. *Szolgálati jogviszonynak közös megegyezéssel való megszüntetése<sup>215</sup>* esetén a Magyar Honvédség képviselője a szolgálati viszonyt megszünteti<sup>216</sup>. Ezt írásba kell foglalni és benne a szolgálati jogviszony időpontját, jogosultságokat és kötelezettségeket meg kell határozni. A megkötött megállapodástól kizárólag mindkét fél egyező akaratával lehet eltérni, kivéve ha a jognyilatkozat megtámadhatóságának<sup>217</sup> feltételei fennállnak. A közös megegyezés indoka rendkívül szerteágazó lehet, ezért a humán rekonverziós ellátás körét és mértékét megegyezésnek pontosan tartalmaznia szükséges.

3. *Szolgálati jogviszony megszűnik áthelyezéssel közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, vagy a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél fennálló hivatásos szolgálati jogviszonyba a humán rekonverziós ellátásnak át- és továbbképzéssel kapcsolatos feladatai lehetnek indokoltak.*

---

<sup>214</sup> Hjt. 59. § (1) bek. d) pontja

<sup>215</sup> Hjt. 59. § (2) bek. a) pontja

<sup>216</sup> Hjt. 60. §

<sup>217</sup> A megtámadható megállapodás az eredményes megtámadás következtében megkötésének időpontjától érvénytelenné válik, amelynek megtámadására a sérelmet szenvedett fél és az jogosult, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik. A megtámadási jog a szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül a másik félhez intézett jognyilatkozattal vagy közvetlenül bíróság előtti érvényesítéssel gyakorolható. A szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül fordulhat bírósághoz a fél, ha a szerződést a másik félhez intézett jognyilatkozattal támadta meg, és a megtámadás eredménytelen volt. A megtámadásra jogosult fél a megállapodásból származó követeléssel szemben kifogás útján megtámadási jogát még akkor is érvényesítheti, ha az erre rendelkezésre álló határidő már eltelt. A megtámadás joga abban az esetben szűnik meg, ha a megtámadásra jogosult a megtámadási ok ismeretében, a megtámadási határidő megnyílása után a szerződési akaratát megerősíti vagy lemond a megtámadás jogáról (Ptk. 6:89. §)

4. *Szolgálati jogviszonynak felmentéssel*<sup>218</sup> *való megszüntetése* esetén a szolgálati törvény számos felmondási okot ismer, ezért a rekonverziós ellátásra való jogosultságot ennél a jogviszony megszüntetési formánál erősen differenciálni szükséges. Némelyik felmentési ok a Magyar Honvédség létszámának, szervezetének megváltozására (létszámcsökkentés, átszervezés) vezethető vissza, a legtöbb pedig a katona személyével függ össze. A kötelező felmentési okok egyben személyi okok is, a szervezeti okok pedig mérlegelési jogkörbe tartoznak. Ezek közül rekonverziós ellátását látom indokoltnak, akit felmentettek

- a) fizikai, pszichikai vagy egészségügyi alkalmatlansága miatt,
- b) csoportos létszámcsökkentés miatt,
- c) átszervezés miatt;
- d) mert a maximális várakozási ideje lejárt és meghosszabbítására nem került sor;
- e) mert rendelkezési állományba nem helyezhető át vagy abban tovább nem tartható;
- f) teljesítményértékelés során alkalmatlan minősítése miatt.

Az alanyi kör meghatározásánál tehát a jelenleg - módosításokkal - hatályos szolgálati törvényt szükséges alapul venni, amely 2012. december 30-ától szabályozza a katonai szolgálati jogviszonyt. A leszerelőket érintő fontos szempont, hogy a bekerülés költségtől függetlenül a Magyar Honvédségben szolgálatot teljesítő katonák 24 %-a (Benkő, 2010, o. 87) részesül képzési támogatásban már az első öt szolgálati évében. A képzési támogatásba értendők a gépjárművezetői képzések, polgári végzettséget biztosító OKJ képzések, nyelvtanfolyamok, főiskolai és egyetemi képzések, katonai végzettséggel nem rendelkezőket felkészítő tanfolyamok, valamint előmeneteli és szaktanfolyamok is.

*Összességében* tehát az általam humán rekonverziós támogatásban részesíteni javasolt *alanyi kör* körülhatárolására a „szolgálatát befejező katona” fogalmát tartalommal javasoltam feltölteni és ezeket az új tartalmi elemeket meg is adtam. Ezen az önálló döntés és felróható magatartás (mulasztás) nélkül a személyi állományból kiváló katonákat értettem. A fenti alanyi kört saját, önálló döntés nélkül és önhibájukon kívül (létszámcsökkentés, szervezet átalakítás, egészségügyi alkalmatlanság, előmeneteli rend sajátosságai, stb.) a Magyar Honvédségből

---

<sup>218</sup> Hjt. 59. § (2) bek. b) pontja

kivált katonákat tartom etikai és gyakorlati szempontból támogatandónak, hogy munkaerőpiacra vagy új közszolgálati jogviszonyba történő beilleszkedésük humán rekonverziós támogatás útján zökkenőmentes legyen. A kiváláskor általános trend, hogy a kiválás a legénységi állománykategóriánál a legmagasabb arányú, az altiszteknél, majd a tiszteknél egyre alacsonyabb. A szolgálati idő és a kiválás aránya között fordított arányosság tapasztalható. Az állománykategóriáktól és szolgálati időtől függetlenül pedig az is megállapítható, hogy a kiválás mértéke évről évre csökken a Magyar Honvédségben. A sikeres humán rekonverzió egyik pillére a megfelelő alanyi kör megválasztása: meg kell határozni milyen jogosult kör az, amelynek humán rekonverziós ellátása indokolt és ezt a szolgálati törvénnyel meg is kell feleltetni.

### **8.2.5 Önkéntes tartalékos rendszer lehetséges szerepe a humán rekonverzióban**

Az önkéntes tartalékos rendszer hazai bevezetésének alapja az a XXI. századi nemzetközi katonai védelmi tendencia, amely a tömeghadseregen alapuló védelmi képesség helyett egy professzionális és önkéntes védelmi rendszert tart szem előtt. A sorkatonaság felfüggesztésekor csupán hat hónapra csökkent katonai szolgálat már képtelen volt olyan tudással és jártassággal felruházni a sorkatonákat, amellyel később egy ütőképes tartalékos állományt képezhettek volna. A rövid kiképzési idő mellett hazánk 1999-ben NATO-taggá vált, a sorállományt pedig nem lehetett akarata ellenére külföldi szolgálatra vezényelni. NATO csatlakozásunk új típusú katonai kihívásokkal szembesítette a Magyar Honvédséget, hiszen a szövetségi tagság által a saját területen, azaz belföldön megvívandó fegyveres harc kevésbé valószínűvé vált, bár az egyéni és kollektív védelmi képesség fenntartása, minden ország saját területének és lakosságának védelme alapvetés maradt. A 2014. évi walesi csúcstalálkozó óta a műveleti NATO átalakult készenléti NATO-vá, ugyanakkor ezáltal a missziós tevékenységek során a magyar haderő jóval nagyobb valószínűséggel kerül harcérintkezésbe. Ezt mutatja, hogy a 2015. szeptember 18-ai állapot szerint a Magyar Honvédség 837 fővel vesz részt ilyen feladatokban. Mindkét indok az önkéntes tartalékos rendszer kiépítését, illetve fejlesztését ösztönözte.

*Az önkéntes védelmi tartalékos állományt – amely jelenleg a védelmi tartalékos*

rendszer elsődleges toborzási csoportját jelenti – rendelkezésre állási időszakban fegyveres biztonsági őrként foglalkoztatják a honvédségi kritikus infrastruktúra és objektumok őrzés-védelmi feladataira, befogadó nemzeti támogatási feladatokra, valamint katasztrófavédelemre. Önkéntes védelmi tartalékos az a 18. életévét betöltött és a mindenkori öregségi nyugdíjkorhatárt el nem érő korú személy lehet, aki önként, szerződésben vállalja ezeket a feladatokat. A hivatásos állománnyal ellentétben, a szerződés meghatározott feladatok ellátására szól, amelyekben a tartalékos lehetőség szerint a legnagyobb jártassággal rendelkezik. Alaprendeltetésű feladatokat az említett fegyveres biztonsági őrként, illetve behívásukat követően tartalékos katonaként más eljárási rendben látják el békeidőszakban és különleges jogrendben. A békeidőszakban a tartalékosok munkára irányuló jogviszonyban (munkajogviszony, vállalkozási jogviszony, megbízási jogviszony stb.) állnak a polgári munkáltatójukkal (megbízójukkal vagy megrendelőjükkel), de vállalják a kiképzést vagy már eleve rendelkeznek azzal. A tartalékos rendszer rendkívüli előnye a rugalmasság és a költséghatékonyság, amellyel a Magyar Honvédség olyan szakembereket állíthat szolgálatába, akik kiemelkedő végzettséggel és képzettséggel rendelkeznek, de esetleg más alkalmassági követelménynek nem felelnek meg, állandó foglalkoztatásukra nincs is szükség vagy rendszerben tartásuk sokkal magasabb ellentételezés mellett volna lehetséges.

*Az önkéntes műveleti tartalékos* állomány alkalmazhatósága ennél sokkal szélesebb körű. Az e kategóriába tartozók a Magyar Honvédség összes feladatába ténylegesen bevonhatók és a tartalékosok szervezetileg a Magyar Honvédség részét képezik. A különleges jogrendben megalakítandó szervezetek megjelenése a honvédség hadrendjében még inkább kiemelte a tartalékos rendszer fejlesztésének szükségességét. Az önkéntes műveleti tartalékosokkal szemben támasztott életkori követelmények szigorúbbak (18 és 50 év közöttiek lehetnek), vállalniuk kell az évi 15-től 25 napig terjedő kiképzési időszakot, valamint az ún. rendelkezésre állási díj ellentételezéseként 3 évenként minimum 6 hónapos tényleges – amennyiben szerződéskötéskor kifejezetten nem nyilatkoznak, akár külföldi – szolgálatot is kell vállalniuk. Hangsúlyozni szükséges: nem biztos, hogy a tényleges bevonulásra a Magyar Honvédség igényt tart. Az önkéntes műveleti tartalékosok a katonai szervezetek katonai tartalékképességét teremtették meg: a haderő azonnali kiegészítését biztosítják békeidőszakban és rendkívüli jogrendben is, jogosultságaik és kötelezettségeik a hivatásos állományéhoz hasonlóak.

*Az önkéntes területvédelmi tartalékosok* területvédelmi feladatokra történő felkészítése a Magyar Honvédség Hadkiegészítő, Felkészítő és Kiképző Parancsnokság (a továbbiakban: MH HFKP) feladatrendszerébe került, akik felkészítését végző szervezeti elemek a

parancsnokság telephelyeként működnek. Ezzel párhuzamosan a MH HFKP feladatrendszerébe és szervezetébe került 197 új járási szervezeti egység. Az új szolgálati forma célja, hogy Magyarország valamennyi járása rendelkezzen megfelelően kiképzett és kellően felszerelt tartalékos katonákkal. 2016. július 1-jével az önkéntes tartalékosok területvédelmi feladatokra történő egységes rendszerben történő felkészítése helyileg és részben a Zrínyi Miklós Laktanya és Egyetemi Campusra, szervezetenként és teljesen a MH HFKP feladatrendszerébe került. Az alapítást követő ötödik hónapban, 2016. december 1-jei hatállyal a HFKP alárendeltségébe került a MH Bakony Harckiképző Központ, MH Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság, valamint a Béketámogató Kiképző Központ. A bázisét követően, 2017. február 1-jétől az MH HFKP felügyeli az MH Altiszti Akadémia és az MH Ludovika Zászlóalj kiképzési tevékenységét is. Az önkéntes területvédelmi tartalékos állomány felkészítését végző szervezeti elemek az MH HFKP illetékes telephelyeként működnek. Az MH HFKP alaprendeltetésű feladatai közé került többek között a minden megyének részét képező, települések meghatározott csoportját magában foglaló járások területén ellátandó területvédelmi, valamint az arra felkészített önkéntes tartalékosok által ellátandó területvédelmi feladatok egységes rendszerben történő végrehajtásával és különleges jogrendben történő irányításával kapcsolatos feladatrendszer. A feladat átvételével párhuzamosan a központ szervezetében 197 új járási szervezeti egység állt fel. A területvédelmi tartalékos szolgálati forma kétszeresen is előnyös: az ország összes járása belátható időn belül rendelkezik tényleges katonai képességekkel rendelkező, saját járásukban szolgálatot teljesítő, felszerelt és kiképzett tartalékos katonákkal anélkül, hogy a tartalékosok lakóhelyükről, munkahelyüktől és hozzátartozóiktól huzamosabb időn át távol lennének. A területvédelmi tartalékosoknak mind a felkészítése, mind alkalmazása járásokban, ritkábban megyében zajlik. A kiképzés évente húsz napot vesz igénybe a lakhelyhez legközelebb eső kiképzési helyen. A tényleges igénybevételt három évenként legfeljebb fél év, amely leggyakrabban katasztrófhelyzetben és veszélyhelyzetben való helytállást, valamint rendezvénybiztosítási, protokoll feladatokat jelent.

Az önkéntes tartalékos rendszer *humán rekonverziós szerepének vizsgálatakor* figyelembe kell venni, hogy foglalkoztatási és jogi értelemben a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony mellett az önkéntes tartalékos jogviszony is katonai szolgálati jogviszonynak minősül, de az előző két jogviszonytól mereven elhatárolja, hogy nem követel meg folyamatos szolgálatteljesítést. *Egyik kiemelkedő humán rekonverziós szerepét abban látom, hogy a civil foglalkoztatási jogviszony fenntartása mellett lehetőséget teremt a katonai*

*szolgálati jogviszony szinte valamennyi feladatkörének ellátására. Az önkéntes tartalékos ugyanis csak kivételesen teljesít katonai feladatokat (katonai oldal) és párhuzamosan teljes értékű munkajogviszonyban (civil oldal) is állhat. A másik szerepe lehet, ha az önkéntes tartalékos rendszer fenntartásában a katonai múlttal nem rendelkező civilek mellett a leszerelt katonák a jelenleginél is intenzívebb szerepet vállalnak, amely felfogható az egyén szempontjából az intenzív hivatásos vagy szerződéses katonai kötelek felváltásának egy kötetlenebb önkéntes tartalékos, de még mindig katonai jogviszonyra.*



## Hipotézisek egybevetése az eredményekkel

Kutatásom hat hipotézis felállításával kezdtem, amelyeket kutatásom során az alábbiak szerint válaszoltam meg:

1. Dokumentumelemzés módszerével nemzetközi és hazai történelmi, valamint általános és magyar jogtörténeti részletes elemzésekkel egyértelműen *igazolást nyert első hipotézisem*, amely szerint a területi államoknak valóban több ezer éves, visszatérő társadalmi problémája a haderőjükből kivált katonák sorsának megfelelő rendezése és ennek történelmi koronként megvannak a sajátosságai.
2. *Második hipotézisemmel* azt feltételeztem, hogy a NATO tagállamok holisztikus humán rekonverziós intézményrendszert működtetnek. Ezt a feltételezést csak *részben sikerült igazolnom*, mert a megvizsgált tizennégy külföldi szabályozás és gyakorlat alapján megállapítottam, hogy csak az Amerikai Egyesült Államok és az Egyesült Királyság működtet holisztikus ellátó rendszert, mert ezekben egyéni, szervezeti és társadalmi szinten valósul meg a leszerelők támogatása.
3. *Harmadik feltételezésem* volt, hogy a magyar katonai humán rekonverzió fogalmi és tartalmi elemei részben vannak kidolgozva és döntően a munkaerőpiaci visszaailleszkedésre korlátozódnak, ezért hatékonyságuk jelentősen korlátozott. Jogszabályok elemzéséből levont következtetésekkel, valamint kutatások másodelemzésével *igazoltnak látom ezen harmadik hipotézisem*, hiszen a rekonverzió jelenlegi megfogalmazása bizonytalan, esetleges és példálózó, illetve a munkaerőpiaci visszaailleszkedésre korlátozódik.
4. Negyedik hipotézisem az volt, hogy kizárólag a humán rekonverzió tudományos és rendszerszemléletű megközelítése, valamint megújítása lehet egy összkormányzati fejlesztés alapja. A XIX. század végi és XX. század eleji magyar honvédelmi törvény részletesen szabályozta és több elemében is intézményesítette a szolgálatukat befejező katonák - hangsúlyosan az altisztek, később a légénység - társadalmi visszaailleszkedésének kérdését. A jelenleg hatályos amerikai és brit szabályozás pedig teljes mértékben összkormányzati szinten kezeli a humán rekonverziót. Emellett a holisztikus szemléletű, komplex és teljeskörűen intézményesített humán rekonverziós intézményrendszer működtetése túlmutat a Magyar Honvédség feladatkörén. A fentiekkel *igazoltam negyedik hipotézisem*.

5. *Ötödik hipotézisemet*, miszerint magyar katonák elvárják a társadalomtól visszailleszkedésük támogatását és ezért hajlandók szolgálatukon túli áldozatokat is hozni, a Magyar Honvédség állományának elvárásairól és jövőképéről szóló, illetve kapcsolódó korábbi egyetemi kutatások másodelemzésével *igazoltam*.
6. *Utolsó hipotézisem* értelmében az intézményesülés és rekonverzió fogalomkörébe definiált kérdések csupán fragmentáltan váltak tartalmi (leginkább jogszabályi és kapcsolódó cselekvési) és értékdimenziókban a Magyar Honvédség működésének részévé. A vonatkozó hazai szabályozás elemzéséből és joggyakorlatából nyilvánvaló, hogy Magyarországon a rendszerváltást követő nagyarányú létszámcsökkentéssel kapcsolatosan és az önkéntes haderőre áttérés során a hipotézisemben foglaltak *igazolódtak*. Megítélésem szerint a jelenleg hatályos rekonverziós ellátás eddigi szabályozását és gyakorlatát ugyan nem szabad teljes egészében hatályon kívül helyezni vagy negligálni, de azok gyökeres átalakítása elkerülhetetlen és a rekonverziós ellátást fejleszteni szükséges.

Átfogó történelmi és nemzetközi kitekintéssel bizonyítottam a katonai humán rekonverzió fontosságát a modern önkéntes haderőben, valamint egyértelművé tettem a magyar humán rekonverziós szabályozás módosítása és rekonverziós intézményrendszer teljes kiépítése szükségességét és halaszthatatlanságát.

## Új tudományos eredmények

Az értekezésben vázoltak alapján kutatásaim *új tudományos eredményeinek tartom a következőket:*

1. Hazai jogtörténeti elemzéssel és nemzetközi intézmények bemutatásával bizonyítottam, hogy **összkormányzati szinten intézményesíteni kell** a szolgálatukat befejező katonák sorsának rendezését.

2. Bizonyítottam, hogy a humán rekonverzióra nem csak az érintett leszerelőknek (mikroszint) van szüksége, hanem érdeke a haderőnek (mezzoszint), sőt ez osztársadalmi (makroszint) érdek is, amelynek elmaradása, sikertelensége, illetve elégtelensége mindhárom szinten kockázattal jár.

3. Bizonyítottam, hogy a **rendszerváltás utáni rekonverziós kudarcok oka** a szabályozás esetlegessége, parciális intézményesülése.

4. Elsőként dolgoztam ki a katonai humán **rekonverzió szűkebb és tágabb értelmezését és új, komplex tartalmát.**

5. Meghatároztam a **humán rekonverziós ellátás alanyi körét**, bizonyítva, hogy azt a teljes személyi állományra (valamennyi állománykategóriára és állománycsoportra) értelmezetten szükséges kidolgozni.

6. Széleskörű hazai történeti és átfogó nemzetközi szabályozásra, valamint tapasztalatokra alapozva elsőként dolgoztam ki a stratégiai és átfogó megközelítésű humán rekonverzió egzakt **intézményrendszerét** (elveit, követelményeit, tartalmát, összetevőit).

## Ajánlások az értekezésnek a gyakorlatban történő felhasználására

Az értekezés vélelmezhetően ráirányítja a szakemberek, illetékes döntéshozók és vezetők figyelmét a Magyar Honvédség rekonverziós intézményrendszerének és szabályozásának hiányosságaira. Számos területet viszont a disszertáció terjedelme vagy témája miatt részben vagy egyáltalán nem tartalmaz. Ez elkerülhetetlen, hiszen a leszerelőkről való gondoskodás problémája annyira összetett, hogy valamennyi területe nem kezelhető szabályozási aspektusból, illetve nem oldható meg szabályozással, így azok további kutatást igényelnek. Ilyen többek között:

1. a katonai pályát elhagyók felkészítésének módszertana;
2. a pályaelhagyás lélektani hatásainak részletes vizsgálata.

A fenti kutatás és eredményei meggyőződésem szerint *több olyan kérdésre hívták fel a kutatók és jogalkotók, valamint szakemberek figyelmét is, amelyek megfelelő impulzust adnak a humán rekonverziós kutatásokhoz, illetve támogatják ezen vagy újabb eredmények gyakorlati megvalósítását.* Ezeknek a tudományos eredményeknek és kezdeményezéseknek át- és továbbgondolása, illetve szerencsés esetben részleges vagy teljes megvalósítása átütő javulást eredményezhet a Magyar Honvédség humán rekonverziós ellátásában.

E kutatásom jövőbeni folytatásával igyekszem a magyar katonák szolgálati pályafutásának méltó lezárásához és a civil életben való boldogulásukhoz, valamint a kettő közötti zökkenőmentes átmenethez hozzájárulni. Külön felhívom a figyelmet a rendkívül gazdag hatályos nemzetközi szabályozásra és szakirodalomra, amelyek kiváló alapját képezik a jövőbeni humán rekonverziós kutatásoknak.

A humán rekonverzió három évszázados hazai és több ezer éves külföldi történelme, szabályozása és ezek tapasztalatai, különös tekintettel a hatályos nemzetközi szabályozás eredményeire, határozottan megmutatják azokat a fejlesztési irányokat, amelyek egy átfogó és intézményesített magyar ellátási rendszer irányába mutatnak. A humán rekonverzió szabályozási kérdéseit kiemelve ugyan, de igyekeztem annak valamennyi releváns részletproblémáját és hátterét is bemutatni. Ezáltal akartam a haderőből való kiválás alapproblémája iránti elkötelezettséget és fókuszot fenntartani, valamint a leszerelés és a gondoskodás belső összefüggéseit a kutatásaim során nem elveszíteni. Ennek hiányában a leszerelés és a humán rekonverzió belső összefüggéseinek felismerése, valamint kizárólag a szabályozás és intézményesülés vizsgálata az értekezés gyakorlati felhasználhatóságát

jelentősen csökkentették volna. Az értekezésben kidolgozott tény- és jogszabáyelemzések, valamint következtetések ennek következtében egységes rendszert alkotnak. A megszerzett kutatási eredmények és következtetések alapján *javaslom az értekezés felhasználását a következő folyamatokhoz:*

1. A humán rekonverziós ellátásban megítélésem szerint szemléletváltásra van szükség. Legelőször azt szükséges felismerni, hogy a haderőből kiválók ellátását holisztikus szemlélettel szükséges megközelíteni, amelyhez komplex és teljes körűen intézményesített humán rekonverziós intézményrendszerre van szükség a stratégiai elvek, szűk körű és eseti döntések, ideiglenes humán ellátási csomagok és jogi szabályozások helyett. Ugyancsak elégtelen a humán rekonverziós ellátások egyes elemeinek (pl. munkaerőpiaci visszailleszkedés) kizárólagos fejlesztése és a munkaerőpiaci visszailleszkedés sikerességét megalapozó további támogatások (pl. rehabilitációs ellátás, mentális kezelés, állásinterjúra felkészítés vagy civil átképzés), illetve a társadalmi visszailleszkedés segítésének és egyéb aspektusainak negligálása, esetleg háttérbe szorítása. Meggyőződésem, hogy széleskörű, tárcaközi szakmai előkészítésnek, összkormányzati döntéssorozatnak, valamint a széleskörű végrehajtást is szabályzó és kontrolláló, jogilag körülbástyázott intézményrendszert kell bevezetni és fontosnak tartom, hogy ennek nem csupán tárcaszintű, hanem szélesebb társadalmi, illetve kormányzati kontextusban kell megjelennie.
2. A humán rekonverziós intézményrendszer működését folyamatosan monitorozni és ennek eredményeként a humán rekonverziós ellátásban jogszabály-módosításokat kezdeményezni szükséges, valamint a korrekciós lépéseket haladéktalanul meg kell tenni.
3. Kiemelt feladat a folyamatos munkaerőpiaci kutatások megkezdése, állománykategóriától függetlenül, valamint a leszerelő katonák interjúztatása és felmérése, ezek eredményeinek elemzése, következtetések levonása, illetve javaslatok megfogalmazása.
4. Tárcaközi egyeztetéseket, konferenciákat, majd munkacsoportüléseket nélkülözhetetlennek tartom a kezdetektől a Nemzeti Közszerületi Egyetem szakembereinek és tudásbázisának bevonásával. Megítélésem szerint az egyetemmel együttműködésben a közszolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság területén vélelmezhetőek kimagasló tudományos eredmények, illetve fejlesztési

javaslatok.

5. A honvédelmi és a belügyi tárcaának rendszeres egyeztetést indokolt tartania, mindkét tárca alárendeltségbe tartozó hivatásos állomány kiválását követő utógondoskodás szabály- és intézményrendszerének kidolgozása érdekében. Javasolom ezeken az egyeztetéseken felhasználni az értekezés kutatási eredményeit is. Ezen egyeztetések eredményeként közösen határoznák meg az egyes közigazgatási és civil szervezetek hatáskörét és illetékességét humán rekonverziós területen.
6. A tárcaszinten vagy közösen felállított humán rekonverziós intézményrendszer működtetéséhez költségvetést javasolt biztosítani, a működését pedig különösen a kezdeti időszakban ellenőrizni szükséges, a tapasztalt hiányosságok kiküszöbölésére pedig a korrekciós lépéseket meg kell tenni.
7. A további kutatások támogatása érdekében a humán rekonverzió fogalmát indokolt kibővíteni az általam javasolt elemekkel.
8. A fentiek eredményeként a Magyar Honvédség humán rekonverziós szabályozásának módosítását, valamint intézményrendszerének bővítését javasolom. Az ellátás intenzitásának elérendő minimumszintjeként javasolom a XIX. század második<sup>219</sup> és a XX. század első felében<sup>220</sup> működő magyar humán rekonverziós ellátás intenzitását - a jogállami követelményeknek megfelelő, jelenlegi korszerű jogi garanciákkal - meghatározni.
9. A humán rekonverziós intézményrendszer működtetéséhez javasolom a szükséges költségvetési fedezet biztosítását és szakembergárda felvételét, illetve vezénylését (átcsoportosítását).
10. A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar alapképzési szakjai közül elsősorban a katonai vezető, másodsorban katonai logisztika, katonai üzemeltetés, valamint állami légiközlekedés alapszakokon javasolom az értekezésben foglaltak lényegét tananyagba illeszteni. A kari mesterképzésben pedig az értekezésben foglaltakat részletesen javasolom oktatni

---

<sup>219</sup> Különösen az 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről, valamint az 1873. évi II. törvénycikk a kiszolgált altisztek alkalmazásáról fogalmaz meg fejlesztési szempontból is értékálló jogosítványokat.

<sup>220</sup> Lásd a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített légénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról szóló 1931. évi III. törvénycikket.

védelmi vezetéstechnikai rendszertervező, valamint katonai vezető és katonai üzemeltetés mesterképzési szakokon.

*Végül őszinte nagyrabecsülésemet fejezem ki mindazoknak, akik éveken keresztül tudásuk legjavát megosztották velem, javaslataikkal, észrevételeikkel és nem utolsó sorban kritikájukkal hozzájárultak értekezésemhez.*

## **Kapcsolódó publikációs munkák jegyzéke**

1. PETRUSKA Ferenc (2017).\_Nemzetközi rekonverzió jogtörténete. *Hadtudományi Szemle* 10(2), 506-519.
2. PETRUSKA Ferenc (2017).\_Magyar rekonverzió jogtörténete. *Hadtudományi Szemle* 10(2), 489-505.
3. PETRUSKA Ferenc (2016). Szerződésesek és önkéntes tartalékosok – az önkéntes haderő két fontos pillére. *Honvédségi Szemle* 144(2), 89-99.
4. PETRUSKA Ferenc (2015). A rekonverzió szabályozásának története. *Hadtudományi Szemle* 8(2), 162-181.
5. PETRUSKA Ferenc (2015). The Impact of the All-Volunteer Force on Hungarian Officer Training. *Academic and Applied Research in Public Management Science* 14(1), 35-44.
6. PETRUSKA Ferenc (2017). Open borders limited In: Keresztes Gábor , Kohus Zsolt , Szabó P. Katalin , Tokody Dániel (szerk.) *Tavaszi Szél Konferencia 2017: Nemzetközi Multidiszciplináris Konferencia : Absztraktkötet. Konferencia helye, ideje: Miskolc , Magyarország , 2017.03.31-2017.04.02. Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége, 2017. 142.*
7. FARKAS Ádám , HORVÁTH Tibor , PETRUSKA Ferenc A Magyar Honvédség feladatai, szerepének és helyzetének jogi aspektusai a tömeges migráció kapcsán In: TÁLAS Péter (szerk.) *Magyarország és a 2015-ös európai migrációs válság.. Budapest: Dialóg Campus Kiadó, 2017. 159-177.*
8. Krizbai János (szerk.) *Fiatal tisztek zsebkönyve Budapest: NKE Szolgáltató Nonprofit Kft, 2016. 293.*
9. BÓDI Stefánia, KÁDÁR Pál, PADÁNYI József, PETRUSKA Ferenc *Jogi szakkifejezések tára (12. fejezet) In: Németh András (szerk.) Jogi alapismeretek honvéd tisztjelölteknek. (Nemzeti Közszolgálati Egyetem) Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2014. 199-207.*



## Felhasznált irodalom

1. 3 reasons returning U.S. veterans end up in prison. (2017, szeptember 6). (<https://www.futurity.org/military-veterans-prison-1535212/> Letöltés időpontja: 2018.04.11.)
2. A Pallas nagy lexikona (2001). Arcanum Adatbázis (<http://mek.oszk.hu/00000/00060/cimkes.html> Letöltés időpontja: 2018.02.11.)
3. ABRAHAM, F. (1915). Proceedings of the National Conference of Charities and Correction, at the ... Annual Session held in .. (1915). Boston: Boston : Press of Geo. H. Ellis. (<http://archive.org/details/proceedingsofnat42natiuoft> Letöltés időpontja: 2018.03.21.)
4. AKTUALITY. (2018). (<http://www.mil.sk/index.php?site=vsvap> Letöltés időpontja: 2017.02.11.)
5. ALFÖLDY GÉZA. (2002). Római társadalomtörténet. Budapest: Osiris.
6. ALTSCHULER, G. C., & Blumin, S. M. (2009). The GI Bill: a new deal for veterans. Oxford ; New York: Oxford University Press.
7. APUZZO, M. (2017. december 21). Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis. The New York Times. (<https://www.nytimes.com/2015/04/14/us/ex-blackwater-guards-sentenced-to-prison-in-2007-killings-of-iraqi-civilians.html> Letöltés időpontja: 2018.05.21.)
8. AYTON, A., & PRICE, J. L. (Szerk.). (1995). The medieval military revolution: state, society and military change in medieval and early modern Europe. London ; New York: I.B. Tauris.
9. BÁNYAI, K. (2005). Pályaelhagyó logisztikai tisztek konverziója az üzleti logisztikába (o. 136). Budapest: ZMNE. ([http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai\\_kornel.pdf](http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2005/banyai_kornel.pdf) Letöltés időpontja: 2018.02.11.)
10. BATESON, J. (2015). The last and greatest battle: finding the will, commitment, and strategy to end military suicides. Oxford ; New York: Oxford University Press.

11. BBC NEWS | Special Report | 1998 | 03/98 | russian mafia | The rise and rise of the Russian mafia. (1998).  
([http://news.bbc.co.uk/2/hi/special\\_report/1998/03/98/russian\\_mafia/70095.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/special_report/1998/03/98/russian_mafia/70095.stm)  
Letöltés időpontja: 2018.02.02.)
12. BENKŐ, T. (2009). A rekonverzió helye, szerep és szükségessége a professzionalizálódó haderőben. *Sereg Szemle*, 7(4), 37.
13. BENKŐ, T. (2010). A rekonverzió, mint a professzionális haderő humán erőforrás gazdálkodásának egyik stratégiai kérdése. Budapest: ZMNE. ([http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2010/benko\\_tibor.pdf](http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2010/benko_tibor.pdf) Letöltés időpontja: 2018.02.11.)
14. BERGER, P. L., & LUCKMANN, T. (1971). *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. Harmondsworth, Middlesex, England Baltimore, Maryland, U.S.A. Ringwood, Victoria, Australia: Penguin Books.
15. BERTA, T., & Csongrád Megyei Levéltár (Szeged). (2002). *A szegedi községi tanyai iskolák adattára*. Szeged: Csongrád Megyei Levéltár.
16. BETT, M. (1995). *Armed Forces Review: Bett Report* (Hansard, 5 April 1995). (<https://api.parliament.uk/historic-hansard/written-answers/1995/apr/05/armed-forces-review-bett-report> Letöltés időpontja: 2018.12.11.)
17. BEYER és mtsai. - 1986 - North Atlantic Treaty Organisation.pdf. (é. n.). ([https://www.nato.int/issues/women\\_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf](https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf) Letöltés időpontja: 2017.02.17.)
18. BINKS, E., & Cambridge, S. (2018). The Transition Experiences of British Military Veterans: Military Transition Experiences. *Political Psychology*, 39(1), 125–142.
19. BONGAR, B. M., Sullivan, G., & James, L. C. (Szerk.). (2017). *Handbook of military and veteran suicide: assessment, treatment, and prevention*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
20. BOULTON, M. (2014). *Failing our veterans: the G.I. Bill and the Vietnam Generation*. New York: New York University Press.

21. BOUND, J., & TURNER, S. (1999). Going to War and Going to College: Did World War II and the G.I. Bill Increase Educational Attainment for Returning Veterans? (No. w7452). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
22. BOURDIEU, P., FERGE Zsuzsa, LÉDERER Pál, & ÁDÁM Péter. (1978). A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése: tanulmányok. Budapest, Gondolat.
23. BROKAW, T. (1999). The greatest generation speaks: letters and reflections (1st ed). Norwalk, Conn: Easton Press.
24. BRUNGER, H., Serrato, J., & Ogden, J. (2013). "No man's land": the transition to civilian life. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 5(2), 86–100. 1
25. BUSTAMANTE, C. (2018). Chicagoland Veterans Study. (<http://cir.usc.edu/research/research-projects/chicagoland-veterans-study> Letöltés időpontja: 2018.06.23.)
26. Canada, & Department of National Defence. (2002). Military HR strategy 2020: facing the people challenges of the future. Ottawa: Dept. of National Defence.
27. Career Transition Partnership. (2018a). (<https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership> Letöltés időpontja: 2018.06.23.)
28. Career Transition Partnership. (2018b). (<https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership> Letöltés időpontja: 2018.06.23.)
29. CASTRO, C. A., KINTZLE, S., & HASSAN, A. (2018). The State of the American veteran:, 64.
30. China Orders Struggling State Firms to Hire Laid-off Soldiers. (2015), (<https://www.voanews.com/a/china-orders-struggling-state-firms-to-hire-laid-off-soldiers/3122662.html> Letöltés időpontja: 2018.04.12.)
31. China's army to get more prominent role in military reform. Reuters. (<https://www.reuters.com/article/us-china-defence/chinas-army-to-get-more-prominent-role-in-military-reform-idUSKBN0TG08920151127> Letöltés időpontja: 2018.03.21.)

32. Coming\_Home\_Assessment\_Report\_for\_Charlotte-Mecklenburg\_FINAL\_5-26.pdf. (2018) ([https://www.fftc.org/sites/default/files/2018-05/Coming\\_Home\\_Assessment\\_Report\\_for\\_Charlotte-Mecklenburg\\_FINAL\\_5-26.pdf](https://www.fftc.org/sites/default/files/2018-05/Coming_Home_Assessment_Report_for_Charlotte-Mecklenburg_FINAL_5-26.pdf) Letöltés időpontja: 2018.06.11.)
33. CROZIER, M., Sebes Anna, & KULCSÁR Kálmán. (1981). A bürokrácia jelensége: esszé a modern francia szervezeti rendszerek bürokratikus tendenciáiról, valamint a társadalmi és kulturális rendszerrel való kapcsolataikról. Budapest: Közgazdasági és Jogi K.
34. Czech Ministry of Defence – Department of Communication and Promotion (DCP). (2011). The White Paper of Defence (o. 169). Prága. ([http://www.army.cz/assets/en/ministry-of-defence/whitepaperondefence2011\\_3.pdf](http://www.army.cz/assets/en/ministry-of-defence/whitepaperondefence2011_3.pdf) Letöltés időpontja: 2018.02.21.)
35. Diplomat, D. C., The. (2015). Take Notice, Asia: China's Military Is Getting Leaner and More Lethal. (<https://thediplomat.com/2015/12/take-notice-asia-chinas-military-is-getting-leaner-and-more-lethal/> Letöltés időpontja: 2018.02.21.)
36. DOMOKOS, A. (1998). Kriminológiai Közlemények 56. (<https://www.kriminologia.hu/publikaciok/kriminologiai-kozlemenyek-56> Letöltés időpontja: 2018.01.11.)
37. Downsizing the PLA, Part 1: Military Discharge and Resettlement Policy, Past and Present. (2018). (<https://jamestown.org/program/downsizing-pla-part-1-military-discharge-resettlement-policy-past-present/> Letöltés időpontja: 2018.06.22.)
38. Education and Training Home. (2018). (<https://benefits.va.gov/gibill/> Letöltés időpontja: 2018.06.22.)
39. Ex-Blackwater Guards Given Long Terms for Killing Iraqis - The New York Times. (2015). ([https://www.nytimes.com/2015/04/14/us/ex-blackwater-guards-sentenced-to-prison-in-2007-killings-of-iraqi-civilians.html?smid=tw-share&\\_r=0#story-continues-6](https://www.nytimes.com/2015/04/14/us/ex-blackwater-guards-sentenced-to-prison-in-2007-killings-of-iraqi-civilians.html?smid=tw-share&_r=0#story-continues-6) Letöltés időpontja: 2016.06.22.)
40. FARKAS, Á. (2012). Rendkívüli idők, rendkívüli adók. ([http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/rendkivuli\\_idok\\_rendkivuli\\_adok/](http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/rendkivuli_idok_rendkivuli_adok/) Letöltés

időpontja: 2018.06.22.)

41. FARKAS, Á. (2014). A magyar honvéd-katonai büntető jogalkotás 1867 és 1945 közötti természetrajzának vázlata. MTA Law Working Papers, (38), 2.
42. FARKAS, Á. (2015). A totális államtól a totális háborún át a totális védelemig: Avagy gondolatok a kortárs biztonsági kihívásokról Carl Schmitt elméleti rendszerének alapul vételével. MTA Law Working Papers, 1(34), 21. Fekete, B. (2010). Kísérlet a jogösszehasonlítás tudománytörténetének új értelmezésére. PPKE. (<https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12332/file/Fekete%20Bal%C3%A1zs%20PhD.pdf> Letöltés időpontja: 2018.02.11.)
43. FARKAS, Á. (2015). Gondolatok a fegyveres erő hazai polgári kontroll-rendszeréről és annak korábbi modelljéről, különös tekintettel a fegyveres erő rendeltetésére és a felette kialakított alkotmányos szabályozási és hatalom-megosztási sémára, valamint a különleges jogrendi szabályozásra. Pázmány Law Working Papers, 1(18), 29.
44. FARKAS, Á. (2015a). A totális államtól a totális háborún át a totális védelemig: Avagy gondolatok a kortárs biztonsági kihívásokról Carl Schmitt elméleti rendszerének alapul vételével. MTA Law Working Papers, 1(34), 21.
45. FARKAS, Á. (2015b). Szemléletváltás a védelmi aspektusban! Gondolatok a fegyveres erő hazai polgári kontroll-rendszeréről és annak korábbi modelljéről, különös tekintettel a fegyveres erő rendeltetésére és a felette kialakított alkotmányos szabályozási és hatalom-megosztási sémára, valamint a különleges jogrendi szabályozásra. Pázmány Law Working Papers, 1(18), 29.
46. FARKAS, Á. (2015c). Világrend vagy amit akartok?: Gondolatok a világrend alapkérdéseiről. Nemzet és Biztonság, 1(6), 16.
47. FARKAS, Á. (2017). Az állam fegyveres védelmének szabályozása a magyar jogrendben. Sereg Szemle, 1(2), 15.
48. Forever GI Bill - HARRY W. Colmery Veterans Educational Assistance Act - Education and Training. (2018). (<https://www.benefits.va.gov/GIBILL/forevergibill.asp> Letöltés időpontja: 2018.06.22.)

49. FÖLDI András, HAMZA Gábor, BRÓSZ Róbert, PÓLAY Elemér, & RIHMÉR Zoltán. (2014). A római jog története és intézményei. Budapest: Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó.
50. GAJDUSCHEK, G., & Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (Budapest). (2008). Rendnek lenni kellene: tények és elemzések a közigazgatás ellenőrzési és bírságolási tevékenységéről. Budapest: KSzK ROP 3.1.1. Programigazgatóság.
51. G.I. Bill - World War II. (2018). (<http://www.history.com/topics/world-war-ii/gi-bill> Letöltés időpontja: 2018.06.22.)
52. GI Bill Overview | Military.com. (2018). (<https://www.military.com/education/gi-bill/learn-to-use-your-gi-bill.html> Letöltés időpontja: 2018.06.22.)
53. GYURIS, M. (2011). Katonák munkaerőpiaci reintegrációjának képzési programja (projektzáró jelentés) (o. 21). Budapest: Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítvány. (<http://hka.hu/dokumentumok/archivum/> Letöltés időpontja: 2018.04.23.)
54. HALL, K. C. (2014). Veteran employment: lessons from the 100,000 jobs mission. Santa Monica, CA: RAND.
55. HAMMER, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856.
56. HANS Rai, C. (1995). A könyvtáros hivatás Magyarországon. *Könyvtári Figyelő*, 1(2). ([http://epa.oszk.hu/00100/00143/00014/pdf/EPA00143\\_konyvtari\\_figyelo\\_1995\\_2\\_29\\_2-295.pdf](http://epa.oszk.hu/00100/00143/00014/pdf/EPA00143_konyvtari_figyelo_1995_2_29_2-295.pdf) Letöltés időpontja: 2017.06.27.)
57. HAVAS, L., Hegyi, G., & Szabó, E. Z. (2007). Római történelem. Budapest: Osiris.
58. Health Careers. (2018). (<https://www.healthcareers.nhs.uk/> Letöltés időpontja: 2018.02.11.)
59. HEBBLEWHITE, M. (2016). The Emperor and the Army in the Later Roman Empire, AD 235–395. Taylor & Francis.

60. HERMAN, A., & Yarwood, R. (2014a). From services to civilian: The geographies of veterans' post-military lives. *Geoforum*, 53, 41–50.
61. HERMAN, A., & Yarwood, R. (2014b). From services to civilian: The geographies of veterans' post-military lives. *Geoforum*, 53, 41–50.
62. HERMES. (2015, november 27). China announces massive reforms to its military [Text]. (<https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/china-announces-massive-reforms-to-its-military> Letöltés időpontja: 2018.02.14.)
63. HOLTON, R. J., & TURNER, B. S. (1990). Max Weber on economy and society (Reprint). London: Routledge.
64. How the VA Choice and Quality Employment Act of 2017 may drive civil service reform - FederalNewsRadio.com. (2018). (<https://federalnewsradio.com/commentary/2017/08/how-the-va-choice-and-quality-employment-act-of-2017-may-drive-civil-service-reform/> Letöltés időpontja: 2018.02.14.)
65. Humánpolitikai Főosztály. (2000). (<http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/hm-humanpolitikai-foosztaly> Letöltés időpontja: 2018.02.14.)
66. HUMES, E. (2006). Over here: how the G.I. Bill transformed the American dream (1st ed). Orlando: Harcourt.
67. HUNTINGTON, Samuel P. (1981). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil–Military Relations* (Revised edition). Cambridge, Mass: Belknap Press: An Imprint of Harvard University Press.
68. HUNTINGTON, Samuel Phillips. (1994). *A katona és az állam: a civil és a katonai szféra viszonyának elmélete és politikája*. Budapest: Zrínyi K : Atlanti K.
69. *Jog és filozófia: antológia a XX. század jogi gondolkodása köréből*. (2008). Budapest: Szent István Társulat.
70. JOLLY, R. A. (1987). *Military man, family man: crown property?* London; Washington [D.C.: Brassey's Defence Publishers. (<http://books.google.com/books?id=ZmDfAAAAMAAJ> Letöltés időpontja:

2018.02.11.)

71. KÁLMÁN, L. (2010). Rekonverzió a Magyar Honvédségben. *Honvédségi Szemle*, 1(4), 33.
72. *Katonai terminológiai értelmező szótár*. (2015). Budapest: Zrínyi.
73. KRIZBAI, J. (2009). A civil munkaerőpiacra visszatérést támogató szervezeti feltételrendszer kialakításának feltételei, az állomány képzési igényeinek a honvédség lehetőségeinek felmérése (o. 122). Budapest: ZMNE.
74. KRIZBAI, J. (2012). A modern fegyveres küzdelem humán vonatkozásai, a katonai hivatás sajátosságai. *Hadtudományi Szemle*, 3(4), 111–124.
75. KRIZBAI, J. (2014). A kihívások negyedszázada az önkéntes haderő szemszögéből. *Hadtudományi Szemle*, 3(4).
76. KÜBLER-ROSS, E., KESSLER, D., & KATÓ Eszter. (2002). *Élet-leckék: az élet titkaira tanít bennünket a halállal és a haldoklással foglalkozó két szakember*. Budapest: Vigilia.
77. *Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek*. (2015). *Statisztikai Szemle*, 93(2)  
([https://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2015/2015\\_02/2015\\_02\\_093.pdf](https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2015/2015_02/2015_02_093.pdf) Letöltés időpontja: 2018.02.14.)
78. LAMMERS, C. J., & HICKSON, D. J. (Szerk.). (2013). *Organizations alike and unlike: international and interinstitutional studies in the sociology of organizations*. London: Routledge.
79. LEMIEUX, T., & Card, D. (2003). Education, earnings, and the ‘Canadian G.I. Bill’. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d’économique*, 34(2), 313–344.
80. LOUIS D., B. (1905). *Business a profession Chapter 20* — Louis D. Brandeis School of Law Library. (<https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis-collection/business-a-profession-chapter-20> Letöltés időpontja: 2018.02.14.)



81. LUHMANN, N., Ziegert, K. A., & Kastner, F. (2004). Law as a social system. Oxford ; New York: Oxford University Press.
82. Magyar Máltai Lovagrend. (2018). (<http://www.mmlsz.hu/tartalom/show/128> Letöltés időpontja: 2018.02.04.)
83. MALLORY, S. L. (2012). Understanding organized crime. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
84. MANFREDI, S., & VICKERS, L. (Szerk.). (2016). Challenges of active ageing: equality law and the workplace. London: Palgrave Macmillan.
85. MCNAB, C. (Szerk.). (2009). Armies of the Napoleonic Wars: an illustrated history. Oxford ; New York: Osprey Pub.
86. Ministry of Defence. (2018a). Armed forces Pension Scheme 2015 (o. 58). London: Ministry of Defence.  
([https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/419740/20150312\\_AFPS15\\_YPSE\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/419740/20150312_AFPS15_YPSE_FINAL.pdf) Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
87. Ministry of Defence. (2018b, július 1). Service leavers guide.  
(<https://www.gov.uk/government/publications/service-leavers-pack> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
88. Ministry of National Defence Republic of Poland. (2013). Strategy of Development of the National Security of Poland 2022.  
([http://en.mon.gov.pl/p/pliki/dokumenty/rozne/2014/01/ENGLISH\\_SRSBN\\_RP\\_do\\_pobrania.pdf](http://en.mon.gov.pl/p/pliki/dokumenty/rozne/2014/01/ENGLISH_SRSBN_RP_do_pobrania.pdf) Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
89. Ministry of National Defence Republic of Poland. (2018). Ministry of National Defence Republic of Poland. (<http://en.mon.gov.pl/szukaj-wiecej/?tytul=civilian&start=&koniec=&dzial=news> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
90. Ministry of National Defense People's Republic of China. (2018),  
(<http://eng.mod.gov.cn/> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)

91. MOLNÁR, F. (1999). A NATO és a magyar politika. (J. Ambris, Szerk.). Budapest: Magyar Tudományos Akadémia.
92. MOLNÁR, F. (1999). A sorállomány és a haderő viszonya. Budapest: ZMNE.
93. Montgomery GI Bill Active Duty (MGIB-AD) - Education and Training. (2018). ([https://www.benefits.va.gov/gibill/mgib\\_ad.asp](https://www.benefits.va.gov/gibill/mgib_ad.asp) Letöltés időpontja: 2018.10.03.)
94. MOSKOS, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.1177/0095327X7700400103>
95. MOSKOS, C. C. (Szerk.). (2000). The postmodern military: armed forces after the Cold War. New York, NY: Oxford Univ. Press.
96. NAGY Károly. (1999). Nemzetközi jog: [egyetemi tankönyv. Budapest: Püski.
97. NAGY, L. (1985). Megint fölszánt magyar világ van--: társadalom és hadsereg a XVII. század első felének Habsburg-ellenes küzdelmében. Budapest: Zrínyi Katonai Kiadó.
98. NESBIT, R., & Reingold, D. A. (2011). Soldiers to Citizens: The Link between Military Service and Volunteering. *Public Administration Review*, 71(1), 67–76.
99. NKE. (2012). Szervezeti kommunikáció, humán stratégia 2012 (Gyorsjelentés) Budapest.
100. NOLTE, G. (Szerk.). (2003). European military law systems. Berlin: De Gruyter Recht.
101. O'CONNOR, K., (Szerk.) (2013). Unemployment and Co-occurring Disorders Among Homeless Veterans. *Journal of Dual Diagnosis*, 9(2), 134–138.
102. PARSONS, T. (1939). The Professions and Social Structure. *Social Forces*, 17(4), 457–467.
103. PECZ V. (1904). Ókori lexikon I-II. kötet. Szerk.: Pecz Vilmos. Bp., 1902-1904, Franklin-Társulat.
104. PETRUSKA, F. (2017a). Magyar rekonverzió jogtörténete, 10(2), 17.
105. PETRUSKA, F. (2017b). Nemzetközi rekonverzió jogtörténete, 10(2), 14.

106. POKOL, B. (1991). *A professzionális intézményrendszerek elmélete*. Budapest: Felsőoktatás Koordinációs Iroda.
107. Post-9/11 GI Bill - Education and Training. (2018). ([https://www.benefits.va.gov/gibill/post911\\_gibill.asp](https://www.benefits.va.gov/gibill/post911_gibill.asp) Letöltés időpontja: 2018.10.03.)
108. President Obama Signs Bill to Give the VA the Resources It Needs | whitehouse.gov. (2014). (<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2014/08/07/president-obama-signs-bill-give-va-resources-it-needs> Letöltés időpontja: 2018.09.03.)
109. Recruiting ex-services personnel. (2018). (<https://www.gov.uk/guidance/recruitment-for-ex-services-personnel> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
110. RAPOPORT, D. C. (1964). Military and Civil Societies: The Contemporary Significance of a Traditional Subject in Political Theory. *Political Studies*, 12(2), 178–201. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1964.tb00716.x>
111. ROBERTS, M. (2018). Learn About a Cost-of-Living Adjustment (COLA). (<https://www.thebalancecareers.com/cost-of-living-adjustment-1669445> Letöltés időpontja: 2018.03.05.)
112. ROBERTSON, H. C. (2013). Income and support during transition from a military to civilian career. *Journal of Employment Counseling*, 50(1), 26–33. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00022.x> Research and Technology Organization. (2007). Recruiting and retention of military personnel *Recrutement et rétention du personnel militaire*. North Atlantic Treaty Organization, Research and Technology Organization. ([https://www.nato.int/issues/women\\_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf](https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf) Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
113. Resettlement for Ex-Service Personnel | Ex Armed Forces Recruitment from CTP. (2018) (<https://www.ctp.org.uk/> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)
114. ROBERTS, D. (2014, október 23). US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians. *The Guardian*. (<https://www.theguardian.com/us-news/2014/oct/22/us-jury-convicts-blackwater-security-guards-iraq> Letöltés időpontja: 2017.12.03.)

115. SCOTLL, A. forces pensions, & helpline 0800 085 3600, G. 8EX V. U. (2018). Armed forces pensions. (<https://www.gov.uk/guidance/pensions-and-compensation-for-veterans> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
116. SIMS, C. S., VAUGHAN, C. A., THEOLOGIS, H., (Szerk.) (2015). Navigating the Road to Reintegration: Status and Continuing Support of the U.S. Air Force's Wounded Warriors. *Rand Health Quarterly*, 5(2), 17.
117. Some levels of military discharge can mean no benefits for former service members. (2018). (<https://www.usnews.com/news/us/articles/2015-12-24/some-military-discharges-mean-no-benefits-after-service-ends> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
118. SOMFAI, B. (2011). Hivatás vagy foglalkozás? Toronto. (<http://web.295.ca/gondolkodo/talalkozo/irasok/SomfaiHU89.html> Letöltés időpontja: 2017.05.03.)
119. STROMFELD, A. (1909). Altiszti kérdés általában, a továbbszolgáló altisztek polgári szolgálatba való átlépése. In *Magyar Katonai Közlöny* (Köt. 2). Budapest.
120. SÜMEGI, A. (2018, július 21). Az alkohol a drog szintjére zuhant, és ez nem az ő hibája. (<http://vinoport.hu/aktualis/az-alkohol-a-drog-szintjere-zuhant-es-ez-nem-az-o-hibaja/2733> Letöltés időpontja: 2018.05.28.)
121. SZABÓ, J., & Magyar Hadtudományi Társaság. (1995). *Hadtudományi Lexikon*. Budapest: Magyar Hadtudományi Társaság.
122. SZABÓ, J. (1998). A fegyveres erők arculatváltozása a volt VSz országokban. *Új Honvédségi Szemle*, 1(4).
123. SZOMBATH, C. (2009). A Magyar Honvédség társadalmi integrációjának szervezeti kommunikációs aspektusai az információs társadalom küszöbén. ZMNE, Budapest. ([http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2009/szombath\\_csaba.pdf](http://archiv.uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2009/szombath_csaba.pdf) Letöltés időpontja: 2018.03.23.)
124. TILL, S. (2017). *A honvédelmi alkotmányosság 30 éve Magyarországon 1988-2017*. Budapest: Zrínyi Kiadó.
125. TÓTH, S. (2002). *A Magyar Honvédség imázsának aktuális kondíciói és arculatának*

- néhány stratégiai dimenziója. ZMNE, Budapest. (<http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/9859/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y> Letöltés időpontja: 2018.04.11.)
- 126.SZAKÁLY, S. (2018). Horthy jobban csinálta? | 24.hu ([https://24.hu/elestilus/2011/06/14/horthy\\_jobban\\_csinalta/](https://24.hu/elestilus/2011/06/14/horthy_jobban_csinalta/) Letöltés időpontja: 2017.05.20.)
- 127.SZEKENDI, G., & KOVÁCS, T. (2018). Közszolgálati életpályák a honvédelemben (2018. kiad.). Budapest: Dialóg Campus Kiadó. ([http://akfi-dl.uni-nke.hu/pdf\\_kiadvanyok/web\\_PDF\\_EKM\\_Kozszolgalmati\\_eletpalyak\\_honvedelemben.pdf](http://akfi-dl.uni-nke.hu/pdf_kiadvanyok/web_PDF_EKM_Kozszolgalmati_eletpalyak_honvedelemben.pdf) Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
- 128.TÁLAS, P. (Szerk.). (2017). A Magyar Honvédség feladatai, szerepének és helyzetének jogi aspektusai a tömeges migráció kapcsán. In Á. Farkas, J. Padányi, T. Horváth, & Petruska Ferenc, Magyarország és a 2015-ös európai migrációs válság). Budapest: Dialóg Campus Kiadó.
- 129.TÁRKÁNY Szücs, E. (2003). Magyar jogi népszokások (2., bőv. kiad). Budapest: Akad. K.
- 130.The Affordable Private Healthcare Guide | Private Healthcare UK. (2018). (<https://www.privatehealth.co.uk/costs/the-affordable-private-healthcare-guide/> Letöltés időpontja: 2017.05.11.)
- 131.The Augustan Empire, 43 B.C. - A.D. 69: The Cambridge Ancient History. (2010) Cambridge: Cambridge University Press.
- 132.Transfer Post-9/11 GI Bill to Spouse and Dependents - Education and Training. (2018). ([https://www.benefits.va.gov/gibill/post911\\_transfer.asp](https://www.benefits.va.gov/gibill/post911_transfer.asp) Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
- 133.Trump Signs Order to Improve Mental Health Resources for Transitioning Veterans > U.S. Department of Defence > Article. (2018). (<https://www.defense.gov/News/Article/Article/1411817/trump-signs-order-to-improve-mental-health-resources-for-transitioning-veterans/> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)

134. US jury convicts Blackwater guards in 2007 killing of Iraqi civilians | US news | The Guardian. (2014). (<https://www.theguardian.com/us-news/2014/oct/22/us-jury-convicts-blackwater-security-guards-iraq> Letöltés időpontja: 2017.09.29.)
135. US military struggling to stop suicide epidemic among war veterans | US news | The Guardian. (2018).(<https://www.theguardian.com/world/2013/feb/01/us-military-suicide-epidemic-veteran> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
136. Veterans UK pensions forms. (2018). (<https://www.gov.uk/government/publications/service-personnel-and-veterans-agency-spa-pensions-forms> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
137. VeteransEmploymentChallenges.pdf. (2018). (<https://www.prudential.com/documents/public/VeteransEmploymentChallenges.pdf> Letöltés időpontja: 2017.02.22.)
138. Vets Group Blasts Obama for „Neutrality” on Proposed GI Bill Cuts | Military.com. (2018). (<https://www.military.com/daily-news/2016/04/15/vets-group-blasts-obama-for-neutrality-on-proposed-gi-bill-cuts.html> Letöltés időpontja: 2017.05.23.)
139. WALTZ, K. N. (2001). *Man, the state, and war: a theoretical analysis*. New York: Columbia University Press.
140. WALKER, D. I. (2013). Anticipating Army Exit: Identity Constructions of Final Year UK Career Soldiers. *Armed Forces & Society*, 39(2), 284–304.
141. WASHINGTON, P. V. of A. E. S. N., & DC20006-35171-800-424-8200USA. (2018). *Veterans Employment*. (<https://www.pva.org/veterans-employment> Letöltés időpontja: 2017.05.11.)
142. WEBER, M. (1970). *Állam, politika, tudomány: tanulmányok*. Közgazdasági és Jogi K..
143. WEBER, M., Roth, G., & Wittich, C. (2013). *Economy and society: an outline of interpretive sociology*. Vol. 2: (Nachdr.). Berkeley: Univ. of California Press.
144. WELLS, S., Graham, K., & West, P. (2000). Alcohol-related aggression in the general population. *Journal of Studies on Alcohol*, 61(4), 626–632.

145. WHO Country alcohol profiles 2014. (2014).  
([http://www.who.int/substance\\_abuse/publications/global\\_alcohol\\_report/profiles/en/](http://www.who.int/substance_abuse/publications/global_alcohol_report/profiles/en/)  
Letöltés időpontja: 2017.01.21.)
146. WILLIAM, B. (2016, június 25). Of Plymouth Plantation.  
([https://web.archive.org/web/20160625211500/http://mith.umd.edu/eada/html/display.php?docs=bradford\\_history.xml](https://web.archive.org/web/20160625211500/http://mith.umd.edu/eada/html/display.php?docs=bradford_history.xml) Letöltés időpontja: 2017.01.21.)

## Hivatkozott jogszabályok és egyéb normatív rendelkezések

1. Egyesült Nemzetek Szervezetének Alapokmánya
2. Magyarország Alaptörvénye
3. 53/2008. (HK 12.) HM utasítás a Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017) kiadásáról
4. 80/2008. (VI. 13.) OGY határozata a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról;
5. 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról;
6. 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról;
7. 79/2011. (VII. 29) HM utasítás a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012-2021. közötti időszakra
8. 2043/2003 (III.14) Korm. határozat az önkéntes haderőre áttéréssel kapcsolatos feladatok megkezdéséről
9. 1807. évi I. törvénycikk katonai segedelem gyanánt a magyar ezredekhez 12,000 ujoncznak megajánlásáról, és a toborzás visszaállításáról
10. 1868. évi XL. törvénycikk a véderőről
11. 1873. évi II. törvénycikk a Németországgal 1872. évi május 7-én kötött postaszerrződésről
12. 1912. évi XXXI. törvénycikk a honvédségről
13. 1931. évi III. törvénycikk a honvédség, vámőrség, folyamőrség és csendőrség kötelékében szolgálatot teljesített legénységi állományú egyéneknek a köz- és magánszolgálatban alkalmazásáról
14. 1971. évi 10. tvr. a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról
15. 1939. évi II. törvény a honvédelemről



16. 1954. évi X. törvény a tanácsokról
17. 1960. évi IV. törvény a honvédelemről
18. 1976. évi I. törvény a honvédelemről
19. 1990. évi XXI. törvény a honvédelemről szóló 1976. évi I. törvény módosításáról
20. 1993. évi CX. törvény a honvédelemről
21. 1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről
22. 1995. évi LVII. törvény a vízgazdálkodásról
23. 1996. évi XXXVII. törvény a polgári védelemről
24. 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
25. 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
26. 6/1976. (III. 31.) MT rendelet a honvédelemről szóló 1976. évi I. törvény végrehajtásáról
27. 178/1993. (XII. 27.) Korm. rendelet a honvédelemről szóló 1993. évi CX. törvény végrehajtásáról
28. 232/1996. (XII. 26.) Korm. rendelet a vizek kártételei elleni védekezés szabályairól
29. 71/2006 (IV.3.) Korm. rendelet a Magyar Honvédségről szóló 2004. évi CV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
30. 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
31. 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
32. 2073/2004 (IV.15.) Korm. határozat a Magyar Köztársaság nemzeti biztonsági stratégiájáról

33. 2118/2006. (VI.30.) Korm. határozat az államháztartás hatékony működését elősegítő szervezeti átalakulásokról és az azokat megalapozó intézkedésekről
34. 1035/2012. (II.21.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról
35. 1182/2012. (VI. 1.) Korm. határozat a védelmi felkészítés egyes kérdéseiről
36. 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról
37. 15/2015. (IV. 30.) HM utasítás az illetményekkel és illetményen kívüli juttatásokkal kapcsolatos egyes eljárási szabályokról

## **Ábrák és táblázatok jegyzéke**

### **Ábrák jegyzéke**

1. ábra. Humán rekonverzió holisztikus modellje alapján
2. ábra. Brit humán rekonverziós ellátások sematikus modellje
3. ábra. A pályaelhagyás általánosított funkcionális sémája Elizabeth Kübler-Ross nyomán
4. ábra. Az öt orientációs típus leszereléskor David Ian Walker nyomán

### **Táblázatok jegyzéke**

1. táblázat. Leszerelést követő tervek iskolai végzettség szerint
2. táblázat. Leszerelést követő tervek nemek szerint
3. táblázat. Szerződéses katonák továbbképzési igényei nemek szerint
4. táblázat. Szerződéses katonák azonos továbbképzési igényei kor szerint
5. táblázat. A rekonverzió szűkebb és tágabb értelemben összehasonlító táblázata

## **MELLÉKLETEK**

## **1. számú melléklet**

**„A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra”  
kiadásáról 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás 2.4. pontja a kompenzációról, juttatásokról és  
támogatásokról**

A Magyar Honvédség kompenzációs és juttatási rendszere sokrétű. A rendszer elemei közé sorolhatjuk az illetményt és az illetményen (béren) kívüli juttatásokat, a különböző támogatásokat, az elismerési rendszer egyes elemeit és az egyes szervezeti juttatásokat. Illetmény, illetményen kívüli juttatások A kompenzációs rendszeren belül kiemelt szerepe van az illetményrendszernek. A rendszer módosítása, fejlesztése során tekintettel kell lenni a közszolgálat, illetve más fegyveres szervek, továbbá a társadalmi vonatkoztatási csoportok bérrendszereire, többek között a megfelelő munkaerőpiaci versenyképesség érdekében. Az illetményrendszer átalakításával az összilletményen belül a beosztásra épülő alapilletmény hányada kell hogy meghatározóvá váljon, az egyéb illetményelemek beépítésével. Az illetményrendszer önálló elemeként jelenik meg a katonai szolgálattal járó legnagyobb áldozatvállalást erkölcsileg és anyagilag elismerő honvédelmi szolgálati pótlék. Az illetményrendszer fejlesztése - az előmeneteli rendszer átalakításával szoros összhangban - az alábbi szakmai elvek mentén kell hogy megvalósuljon: - az illetmény meghatározó eleme a rendfokozat (beosztás) és a szolgálati idő (honvédelmi szolgálati pótlék) legyen, mely utóbbi elismeri egyes kiemelt munkakörökben történő szolgálatteljesítést is, továbbá támogassa az állomány mobilitását; - az illetményrendszernek a katonai életpálya egészére folyamatos illetménynövekedést kell biztosítania; - az illetményrendszer a karrierpályán a vertikális irányú elmozdulás mellett a horizontális mozgást is támogassa (specialista, szakértő); - a pótlékrendszer átalakítása; - az illetményrendszer rugalmassá tétele a munkaerőpiaci hatások határozott idejű kezelése érdekében a szükséges szabályozók kialakítása.

#### Stratégiai feladat:

- Az illetményrendszer új pályaképhez illeszkedő átalakítása, versenyképes juttatások rendszerének kialakítása.

- Pótlékrendszer átalakítása, rugalmasabbá tétele, ami lehetővé teszi a szolgálati érdek függvényében az évenkénti korrekciót. Elismerések, ösztönzések rendszere Az ösztönzési és elismerési rendszernek biztosítania kell az állomány motiváltságának fenntartását a hatékony szolgálatteljesítés érdekében. A szerződéses állomány tekintetében olyan ösztönző rendszert kell kialakítani, amely elismeri a már teljesített szerződéses ciklust és egyben ösztönzi az újabb szerződés megkötését. Erősíteni kell a nem pénzbeli elismerési formákat, a pénzbeli jutalmazást más elismerési formák kiegészítéseként kell alkalmazni. A járandóság alapú elismerések helyett a kiemelkedő helyállásért, a magas szintű szolgálattelátásért adható elismeréseket kell előtérbe helyezni. Alapelvként kell kezelni, hogy a minőségi munkavégzés a szolgálattelátás alapja. Az

egyes elismerési formák erkölcsi súlyát helyre kell állítani. A kitüntetések erkölcsi értékét helyre kell állítani, a kitüntetés odaítélése feltételeinek szigorításával és valós érdemekért történő adományozásával. A kitüntetés külső formáiban vissza kell térni a magyar hagyományokhoz, a kitüntetések kivitelének meg kell felelnie azoknak az érdemeknek, amit jelképeznek, méltónak kell lenniük a Magyar Honvédség hagyományaihoz. Teljes mértékben szakítani kell a rotációs adományozási rendszerrel, az automatikus adományozási mechanizmusokkal. Ki kell alakítani a különféle végzettségek, speciális katonai szaktanfolyamok elvégzését, a szakértővé/specialistává válást kifejező, és az egyéb, kiemelkedő teljesítményekre utaló jelvények és felvarrók viselésének rendszerét. Meg kell teremteni egy vertikálisan és horizontálisan kiszélesített elismerési rendszer elvi és gyakorlati lehetőségét, lehetővé kell tenni, hogy meghatározott szintű vezetők - a kitüntetések kivételével - elismeréseket alapíthassanak.

#### Stratégiai feladat:

- Az elismerések, jutalmazások rendszerének átalakítása. Munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatása A Magyar Honvédség humánerőforrás-gazdálkodásának a toborzáson át, a szolgálat alatt folytatott tudatos felkészítésen és megtartáson keresztül, a szolgálatból való kilépés támogatását is magában kell foglalnia. A szervezeti szintű, munkaerőpiaci visszailleszkedést támogató rendszernek a szervezeti és az egyéni célok összehangolásával, kiszámíthatóan, megbízhatóan, átfogóan és elfogadottan kell működnie. A szervezetből kiváló katona civil munkaerőpiacra való visszaillesztését, illetve a közszolgálat más területére átlépését előrelátóan, támogatás mellett kell megvalósítani. A hivatásos állomány tekintetében a visszailleszkedés támogatásának hangsúlyos eleme a más közszolgálati életútra

- a HM-tárcához tartozó civil közszolgálati munkakörökbe, illetve a tárcán kívüli területekre - történő átlépés és a további foglalkoztatás biztosítása, garanciális szabályozók alkalmazása mellett. A más közszolgálati pályára történő átlépéshez szorosan kapcsolódik az aktív katonai szolgálatból történő kiválást megelőzően nyújtott képzés, átképzés formájában megjelenő támogatás, alapozva a megalakításra kerülő Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire. A hivatásos állomány tagja részére a munkaerőpiaci visszailleszkedés támogatásának rendszerét a szolgálati időre (életkorra) és a rendfokozatra való tekintettel, a továbbfoglalkoztatásra irányuló állami gondoskodás fokozatos előtérbe kerülésével kell kialakítani.

### Stratégiai feladat:

- A pályamodellekhez igazodó visszailleszkedést támogató rendszer kialakítása.

- A közszolgálati pályaképek közötti átjárhatóságot támogató szabályozó és intézményi rendszer kialakításában való részvétel. Lakhatási támogatási rendszer A lakhatástámogatási rendszer nem szociális alapon, hanem a szolgálati érdekek érvényesülése érdekében működtetett támogatási rendszer. A több pilléren, természetbeni és pénzbeli lakhatási támogatásokon alapuló rendszernek az egyén igényeihez, illetve a szervezet gazdálkodási-gazdasági érdekeihez igazodó megoldást kell nyújtania. Ezért az egyénnek a Magyar Honvédség működésében betöltött szerepéhez és a vele szemben támasztott elvárásokhoz képest differenciált, valamint az előmeneteli rendszerhez és a finanszírozási lehetőségekhez igazodó új lakhatástámogatási modellt kell kialakítani. Hangsúlyozottan kell figyelembe venni, hogy az önálló támogatási rendszer léte a szolgálati érdekekhez kapcsolódó helybenlakási kötelezettségen alapszik. Ebből eredően a lakhatási támogatások nyújtása során érvényesíteni kell a szolgálati helyhez kötöttség elvét. A kialakításra kerülő új, normatív ellátási rendszer a nyomon követhető, tervezhető és ellenőrizhető pénzbeli támogatásra épül. A Magyar Honvédség hierarchikus szervezete az állomány tagjainak alá-fölé rendeltségi viszonyán nyugszik. Ezt, valamint az eltartottak számát figyelembe véve, érvényesíteni kell a differenciált ellátás elvét. Ennek megfelelően a lakáspénz összege rendfokozat (beosztás), gyermekszám, illetve helyőrség függvényében kerülhet meghatározásra. A lakhatást tábornokok, hivatásos állományú tisztek és altisztek esetében kell alapvetően támogatni. A szerződéses állomány esetében a támogatás abban az esetben jelenhet meg, ha az előmenetel már adott helyőrségben nem biztosítható, és a szervezeti érdek mobilitást vár el a katonától. Az állomány mobilitásának megtartása érdekében a lakhatás végleges megoldását elősegítő támogatásokat a katonai pálya végén kell elérhetővé tenni. Kiemelt hangsúlyt kell fektetni a lakhatási támogatások feltételrendszerének következetes, racionális kialakítására oly módon, hogy egyidejűleg csak egy támogatás legyen elérhető (egy család - egy támogatás elve). Stratégiai feladat: - Lakhatástámogatás rendszerének átalakítása.

### Humánszolgálati tevékenység

A Magyar Honvédség humánszolgáltatásai több különálló területet ölelnek fel, egységes szakmai irányelvek mentén működtetve azokat, a Magyar Honvédség előmeneteli rendszerének támogatása, illetve a személyi állomány testi, lelki és szociális jólétének elősegítése, valamint a parancsnoki döntések előkészítésének és végrehajtásának támogatása érdekében. Folytatni



kell a szolgáltató jellegű, "ügyfélbarát" intézményrendszer kialakítását, melynek középpontjában a katona áll. Az alakulatok (helyőrségek) szintjén további, a kor színvonalán álló, a meglévő problémákat megoldani képes ügyfélszolgálati irodákat kell kialakítani, melynek révén megvalósul az "emberközpontú" ügyintézés. A humánszolgáltatások középpontjában - a Magyar Honvédség szervezeti érdeke mentén - a katonacsatládok életminőségének fejlesztése áll, mely figyelembe veszi és tiszteli a katona (igényjogosult) egyéni, családi (közösségi) érdekeit is, másrészt biztosítékot jelent a váratlan élethelyzetek kezelésére is. Ezért hangsúlyt kell fektetni a mobilitással kapcsolatos feladatok ellátására, a helyőrségváltásban érintettek beillesztésére (mentorálás), mely magában foglalja a házastárs munkahelyhez való jutásának, illetve a gyermekek helyi szintet történő óvodai és iskolai elhelyezésének segítségét. A humánszolgálati tevékenységnek hozzá kell járulnia a Magyar Honvédség társadalmi presztízsének erősítéséhez, az egyes állománykategóriák identitásának elmélyítéséhez, a testületi szellem erősítéséhez is. Stratégiai feladat: - Az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakításának folytatása. - A külszolgálatok támogatási rendszerének átalakítása. - Általános és missziós családtámogatói feladatok, szolgáltatások rendszerének kidolgozása, katonai és nem katonai erőforrások felkutatása. **Rekreáció** A humánszolgáltatás részét képező üdültetési tevékenység többoldalú eszköz a katonai szervezet által a személyi állomány részére nyújtott juttatások között. Egyfelől kompenzáció, olyan többletjuttatás a katonai szolgálatot vállalók részére, amely a katonai szolgálat vonzerejét növeli, másfelől a Magyar Honvédség személyi állományának egészségi, pszichikai és fizikai állapotának fenntartásához - ezen keresztül képességfejlesztéshez - is hozzájárul. A Magyar Honvédségnek érdeke és működőképességének feltétele a kiképzett állomány egészségének megőrzése. Ennek érdekében a testi-lelki-szociális egészséget támogató rendszer fejlesztésére irányuló törekvéseket előtérbe kell helyezni. A Magyar Honvédség igényei megkövetelik, hogy az üdültetés rendszerében a prevenciós és regeneráló jelleg előtérbe kerüljön. A honvédelmi tárcának a jövőben is biztosítani szükséges az üdültetés rendszerének működtetését, a szolgáltatás térítési díjainak meghatározásánál a szociális elvet is figyelembe véve. Az egészséges életmód igényének kialakítása (egyéni és csoportos szinten), a betegségek bekövetkezési valószínűségének csökkentése érdekében folytatni kell a prevenciós pihentetési programot. A már kialakult betegségek (sérülések) kezelése során, a Honvédkórház egészségügyi szolgáltatásainak igénybevételekor biztosítani kell az igényjogosultak előnyben részesítését. Meg kell teremteni a missziókból hazaérkező katonák regeneráló pihentetésének feltételrendszerét. A repülőhajózó- és ejtőernyősállomány pihentetését, illetve a gyógyító pihentetését tovább kell fejleszteni, biztosítva az egészségpotenciál növelésének, az életvezetési

készségek (life skills training) kialakításának a lehetőségeit, melyek jelentősen hozzájárulhatnak az egészség kockázati magatartásformák megelőzéséhez és az "én-hatékony" viselkedéshez. A humán erőforrások megújulása és a Magyar Honvédség megtartó képességének fokozása érdekében az igényjogosultak regenerálódásának biztosítása a belföldi és a külföldi egyéni, családi, illetve a gyermeküdülés keretén belül valósuljon meg. Stratégiai feladat: - Az üdültetés és az üdülők rendszerének átalakítása

## **2. számú melléklet**

**Magyar Honvédség Szociálpolitikai Közalapítvány pályázati űrlapja<sup>221</sup>**

**képzés támogatására**

---

<sup>221</sup> <http://hka.hu/dokumentumok/letoltheto-dokumentumok/> Letöltés ideje: 2018.03.12.



Magyar Honvédség Telefonszámaink:  
Szociálpolitikai Közalapítvány HM: 02-222-095

1055 Budapest, Balaton u. 7-11. Városi: 06-(1)-474-1594

Levelezési cím: 1885 Bp., Pf.: 25. Fax számaink:

adószám: 19637482-1-41 HM: 02-222-090

Bszzs: 10032000-00289304-00000017 Városi: 06-(1)-474-1595

Honlap: <http://www.hka.hu>

E-mail: [titkarsag01@hka.hu](mailto:titkarsag01@hka.hu)

PÁLYÁZATI ŰRLAP  
képzés támogatására

Név:			
Anyja neve:			
Születési hely:			
Születési idő:			
Lakcím:			
Levelezési cím:			
Telefonszám	Lakás:	mobil:	
E-mail:			
Szolgálati (munka) hely:			
Honvédségi jogviszony megszűnésének időpontja, oka:*			
Állománycsoportja:*	Hivatásos katona		Szerződéses katona
	Közalkalmazott		MT hatálya alá eső munkavállaló
Katonák esetében rendfokozata:			
Legmagasabb iskolai végzettsége:			
Polgári szakképzettsége(i):			
Legmagasabb katonai végzettsége(i):			

Katonai szakképzettsége(i):	
Honvédségnél betöltött (utolsó) beosztása (munkaköre)	

Választott képzés (tanfolyam) megnevezése, OKJ / akkreditációs száma:	
---	--

\* Csak jogviszony megszűnése esetén kell kitölteni.

\*\* Jelölje a megfelelőt X-szel!

**A pályázati felhívásnak megfelelően, a pályázatot az alábbi feltételek valamelyikének megléte esetén lehet beadni. Jelölje meg melyik feltétel alapján pályázik, és indokolja meg, hogy annak az Ön által választott képzés megfelel-e?**

A kívánt szakképzés megkezdéséhez szükséges iskolai végzettséggel rendelkezik és a képzés keretében megszerzi az állam által elismert, illetve akkreditált szakképzettséget. Ennek során elsősorban olyan szakmát sajátíthat el, amely iránt a rendelkezésre álló információk alapján kereslet mutatkozik a munkaerőpiacon, vagy amelyek tekintetében az egyén foglalkoztatására munkáltatói szándéknyilatkozattal rendelkezik.

- Már rendelkezik valamilyen szakmai előképzettséggel, és a képzés keretében megszerzi a munkaerőpiaci igény/hiányszakmára irányuló magasabb szintű szakképesítést.
- Elavult szakmával rendelkezik és olyan új (rész) szakképesítést szerez, amely iránt kereslet mutatkozik a munkaerőpiacon.
- Munkaerő igényre irányuló képzésben kíván részt venni és a képzés keretében megszerzi a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciákat.

**Indoklás:**

**A Magyar Honvédséggel fennállt szolgálati, közszolgálati, és munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül csatolandó okmányok:**

- A jelentkező és a képző intézmény között megkötött felnőttképzési szerződés másolata,
- jogviszony megszűnését igazoló parancs (határozat);
- az állami foglalkoztatási szerv határozata álláskeresőként való nyilvántartásba-vételről.

*Pályázó aláírásával a pályázati űrlap elválaszthatatlan részét képező adatvédelmi tájékoztató ismeretében önként hozzájárul személyes adatainak kezeléséhez, valamint ahhoz, hogy az MH Szociálpolitikai Közalapítvány, mint adatkezelő adattovábbítást végezzen a honvédségi szervezetek részére a rekonverzióval összefüggő feladatok tervezése, valamint a vonatkozó jelentések elkészítése céljából.*

Kelt

Kelt.: ....., 20.....

**(Pályázó aláírása)**

**A pályázati űrlapot a fent megadott címre kell megküldeni!**

**ADATVÉDELMI TÁJÉKOZTATÓ**

*A rekonverzióval kapcsolatos adminisztratív tevékenységet, valamint a pályázati támogatás igénybevételének nyilvántartása céljából szükséges adatkezelést az MH Szociálpolitikai Közalapítvány (továbbiakban: adatkezelő) végzi. A pályázati űrlapon szereplő, személyes adatok kezelése az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII törvény (a továbbiakban: Info tv.) 5. § (1) bekezdése a) pontja alapján az érintett önkénteshozzájárulásán alapul, mely hozzájárulást az érintett a pályázati űrlap kitöltésével és annak aláírásával ad meg. A pályázati űrlapon szereplő személyes adatok kezelése a támogatásra vonatkozó döntést követő 10. év december 31-éig tart. A hozzájárulás indoklás nélkül bármikor visszavonható.*

*Az adatkezelő a pályázati űrlapon szereplő adatokkal kapcsolatban harmadik fél részére adattovábbítást – törvényben meghatározott szervek kivételével – a Magyar Honvédség szervezetei részére a rekonverzióval összefüggő feladatok tervezése és a vonatkozó jelentések elkészítése céljából, kizárólag az érintett jelen pályázati űrlap aláírásával megadott önkéntes hozzájárulásával végez.*

*Az adatkezeléssel érintett adatokba az adatkezelés időtartama alatt - az azzal összefüggő adminisztratív tevékenység végzése, valamint a támogatás igénybevételenek nyilvántartása céljából - kizárólag betekintést az adatkezelő, valamint a honvédségi szervezet rekonverzió feladataival foglalkozó kijelölt személy(ek) nyerhet(nek).*

*Az érintett az adatkezelés teljes időtartama alatt élhet az Info tv.-ben biztosított – tájékoztatáshoz, helyesbítéshez, törléshez, zároláshoz és tiltakozáshoz való – jogával, továbbá jogsérelem esetén bírósághoz – a lakóhely vagy a tartózkodási hely szerinti törvényszékhez - , valamint panasszal a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz is fordulhat.*

### 3. számú melléklet

A leszerelők számának ismertetésére nincs lehetőségem<sup>222</sup>, ezért a trendek ismertetésére aránypárokat<sup>223</sup> mutatok be, amely a jelenlegi szolgálati törvény hatályba lépését követő tendenciákra<sup>224</sup> mutat rá.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Tiszt</b>	100%	29%	38%	32%	28%	25%
<b>Altiszt</b>	100%	79%	108%	79%	54%	46%
<b>Legénység</b>	100%	91%	99%	71%	81%	84%
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>85%</b>	<b>63%</b>	<b>62%</b>	<b>62%</b>

*A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma állománykategóriánként  
(Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)*

<sup>222</sup>Az egyes törvények honvédelmi kérdésekkel összefüggő módosításáról szóló 2016. évi CLXXXIV. törvény 29. § a) pontja, valamint a 437-82/2018. nyt. számú Honvéd Vezérkar Személyzeti Csoportfőnökség ügyszerkezet

<sup>223</sup> 437-82/2018. nyt. számú Honvéd Vezérkar Személyzeti Csoportfőnökség ügyszerkezet 1. számú melléklete

<sup>224</sup> Az ábrák helyes értelmezéséhez némi magyarázat szükséges. A tendenciákat a pontos létszámok nem nyilvános volta miatt úgy érzékeltetem, hogy a 2012. évben kivált létszámot veszem 100%-nak, a következő évek pedig ennek a létszámnak a bizonyos százaléka. Egy fiktív példa alapján: ha 2012-ben 100 tiszt (100%) vált ki a Magyar Honvédségből és 2013. évnél 29% szerepel, ez esetben a 2013-ban 29 fő vált ki, ha viszont 2014-ben 38 fő szerelt le az 38%-ot jelent, ha pedig 2015-ben 32 fő vált meg az egyenruhától 32%-ot mutat a táblázat.



#### 4. számú melléklet

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>0,5-5 év</b>	100%	83%	89%	53%	52%	50%
<b>6-10 év</b>	100%	66%	66%	67%	50%	33%
<b>11-15 év</b>	100%	101%	144%	100%	64%	34%
<b>16-20 év</b>	100%	73%	140%	119%	92%	88%
<b>21-25</b>	100%	7%	10%	8%	11%	15%
<b>26-30 év</b>	100%	6%	12%	7%	7%	3%
<b>31-35 év</b>	100%	8%	3%	0%	0%	8%
<b>&gt;35</b>	100%	40%	40%	60%	100%	80%
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>85%</b>	<b>63%</b>	<b>62%</b>	<b>62%</b>

*A Magyar Honvédségből leszerelők évenkénti száma szolgálati időnként  
(Szerkesztette: Petruska Ferenc 2018)*

A kimutatásban a próbaidő alatt kiváltak adatai azért nem szerepelnek, mert ők a jogviszony rövid volta miatt egyrészt nem igényelnek humán rekonverziós ellátást, másrészt az ennyire korai kiválás legtöbbszörének köze sincs a szolgálati jogviszonyhoz, hanem a fiatalok egy része még egyszerűen nem tudja mit kezdjen az életével, miközben különböző munkaköröket próbálnak ki, amíg nem találnak egyet, ami megfelel nekik.