

LITAI SZEKVE

LITAI SZEKVE

LITAI SZEKVE



SZERKESZTETTE: KRIZBAI JÁNOS
HAUSNER GÁBOR



LUDOVIKA
EGYETEMI KIADÓ

FIATAL TISZTEK ZSEBKÖNYVE

Fiatalkisztek zsebkönyve

Hetedik, javított, átdolgozott kiadás

Szerkesztette
Krizbai János, Hausner Gábor

Készült a Hadtudományi Kutatóműhely és a Katonai Vezetéstudományi Szakmai Kutatóműhely támogatásával.

Szerzők

- | | |
|--------------------------------------|--|
| Czövek János alezredes (4.5.) | Dr. Négyesi Lajos ezredes (2.1.) |
| Druzsín József őrnagy (5.8.) | Németh-Zsohár Agnieszka alezredes (3.7.) |
| Ecsedi László ezredes (2.7.) | Nosza Vilmos ezredes (1.4–1.4.3.) |
| Elek József ezredes (2.4–2.5.) | Papp László őrnagy (3.3.) |
| Dr. Farkas Ádám százados (1.3.) | Dr. Petruska Ferenc alezredes (3.5.) |
| Dr. Fischl Vilmos (2.3.8–2.3.11.) | Dr. Pohl Árpád dandártábornok |
| Dr. Hegedűs Ernő alezredes (5.8.) | Seprődi-Kiss Árpád (1.4.6.) |
| † Dr. Himmer Péter (2.2.) | Dr. Sticz László vezérőrnagy (1.4.6.) |
| Imre István ezredes (1.4.5.) | Dr. Szak Andrea (3.6.) |
| István Miklós alezredes (5.3.1.) | Szekeres György alezredes (3.2.) |
| Iványi Balázs őrnagy (3.8.) | † Tóth Csaba (2.3.1–2.3.7.) |
| Kaszab Zoltán főtörzsszázados (4.3.) | Tóth Norbert alezredes (4.2.) |
| Káli Norbert alezredes (2.6–2.7.) | Török Péter alezredes (3.9.) |
| Klárík Bence hadnagy (köszöntő) | Dr. Ujházy László ezredes (5.3.2.) |
| Kovács Tamás őrnagy (5.4.) | Dr. Ujházi Lóránd (2.3.8–2.3.11.) |
| Matetits László alezredes (3.9.7.) | Visi Tibor ezredes (2.9; 4.1.) |
| Dr. Molnár Anna (1.1–1.2.) | Zsolnai Béla Zoltán alezredes (2.4–2.5.) |

Az aktualizált kiadványt szakmailag ellenőrizte:

Prof. dr. Krajnc Zoltán ezredes

Hetedik, javított kiadás

© A szerzők, 2022

© A szerkesztők, 2022

© A kiadó, 2022

Minden jog fenntartva. Bármilyen másolás, sokszorosítás, illetve adatfeldolgozó rendszerben való tárolás a kiadó előzetes írásbeli hozzájárulásához van kötve.

TARTALOM

DÉKÁNI ÚTRAVALÓ.....	11
2021-BEN VÉGZETT FIATAL TISZT KÖSZÖNTŐJE	15
1. ÁLTALÁNOS TISZTI MŰVELTSÉGI ISMERETEK.....	17
1.1. Kül-, biztonság- és védelempolitika röviden.....	17
1.1.1. Védelempolitika	19
1.2. Nemzetközi szervezetek: az ENSZ, a NATO és az EU.....	20
1.2.1. Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ).....	21
1.2.2. Az Észak-atlanti Szerződés Szervezete (NATO)	24
1.2.3. Az Európai Unió (EU)	26
1.3. Közjogi alapok a honvédelem rendszerében.....	29
1.3.1. Az államszervezet alapjai	30
1.3.2. A jogrendszer alapjai	37
1.3.3. A honvédelem főbb jogszabályai és alaptörvényi alapjai ..	40
1.3.4. Honvédelmi veszélyhelyzet: már nem béke, még nem különleges jogrend	45
1.3.5. A különleges jogrendi szabályozás	47
1.3.6. A Magyar Honvédség belső szabályozása	54
1.4. A Magyar Honvédség	57
1.4.1. A honvédség feladatai	58
1.4.2. A honvédség vezetése, irányítása	63
1.4.3. A Magyar Honvédség szervezete	68
1.4.4. A honvédség személyi állománya, a katonai szolgálati viszony jellemzői békében és attól eltérő időszakban	71
1.4.5. Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése.....	75

1.4.6. A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program.	83
Felhasznált jogforrások.	91
Felhasznált irodalom	92
2. A TISZTI HIVATÁS, A TISZTI PÁLYA	95
2.1. A katonai vezetés, a katonai vezető, hadtörténeti példákön keresztül	95
2.2. A katonai, tiszti hivatás etikai kérdései.	112
2.2.1. A katonai szolgálat kiemelt alapértékei	115
2.2.2. A katonai szolgálattal összefüggő további elvárások	116
2.2.3. A katonai vezetői-parancsnoki tevékenység további jellemzői	117
2.3. A tisztek megjelenése és a társasági élet	119
2.3.1. A hétköznapi	121
2.3.2. Köszönés és megszólítás.	122
2.3.3. Pontosság	125
2.3.4. Hivatalos rendezvények.	126
2.3.5. Nem hivatalos társadalmi rendezvények	128
2.3.6. Katonai rendezvények	129
2.3.7. Étkezések – étterem.	130
2.3.8. Tisztek egyházi rendezvényeken	131
2.3.9. Az egyházi személyek megszólítása.	132
2.3.10. Viselkedés a templomban, illetve egyházi rendezvényeken	134
2.3.11. Magatartás a szertartások alatt	135
2.4. A tiszti pálya, az előmenetel elvei, szabályai, intézményei.	138
2.4.1. Várakozási idő.	142
2.4.2. Teljesítményértékelés.	143
2.4.3. Az előmenetel tervezése.	146
2.4.4. A fokozati vizsga	148
2.5. Egészségkárosodási ellátás	148
2.6. A járandóságok, juttatások rendszere a katonai pályán.	150
2.6.1. Illetmény.	150
2.6.2. Egyéb jellemző illetményjellegű juttatások.	153
2.6.3. Jellemző költségtérítések	153
2.6.4. Egyéb, rendszeres időközönként adható juttatások	154

2.6.5. Szociális juttatások, kegyeleti költségtérítés	154
2.6.6. Egyéb juttatások, támogatások, kedvezmények	155
2.6.7. Külföldi szolgálathoz kötődő juttatások	155
2.7. A honvédelmi tárca által nyújtott lakhatási támogatások	158
2.7.1. Természetbeni ellátások	160
2.7.2. Pénzbeli lakhatási támogatások	163
2.7.3. Pályázati úton nyújtott lakhatási támogatások	187
2.8. Élelmezési ellátás	193
2.9. A tisztek képzése, továbbképzése	196
Felhasznált jogforrások	208
Felhasznált irodalom	208
Ajánlott irodalom	208
3. A PARANCSNOKI MUNKA BÉKÉBEN ÉS ATTÓL ELTÉRŐ IDŐSZAKBAN	209
3.1. A haderő vezetője, a tiszt	209
3.2. Parancsnok általános és specifikus viszonyok között	212
3.2.1. A beosztottak megismerése	213
3.2.2. Az alegységparancsnok speciális feladatai külszolgálat során	218
3.2.3. A parancsnok szerepe a traumák feldolgozásában	221
3.2.4. Speciális lélektani helyzetek az alegység alkalmazása során	222
3.2.5. A stressz és a konfliktusok kezelése általános és speciális helyzetekben	223
3.2.6. A konfliktus kezelése	224
3.3. Írásbeli és szóbeli kommunikáció az alakulatnál	226
3.3.1. Századnapló	228
3.3.2. Az alegység havi munkaterve	229
3.4. Az alegységparancsnok (szakasz, század) személyügyi munkája	230
3.5. Gyakori jogi kérdések a katonánál, az alegységnél	236
3.5.1. Kérelem	236
3.5.2. Szolgálati panasz	237
3.5.3. Fegyelmi eljárás megindítása	239
3.5.4. Fegyelmi eljárás lefolytatása	240

3.5.5. Fegyelmi eljárás lezárása	241
3.5.6. Méltatlansági eljárás	243
3.5.7. Kártérítési eljárás.	245
3.5.8. Kártérítési határozat	246
3.5.9. A honvédelmi szervezet kártérítési felelőssége	248
3.6. Szolgálat multikulturális térben.	249
3.6.1. Az iszlám vallást gyakorló különböző térségekben követendő magartási szabályok.	254
3.6.2. Az amerikai viselkedési és kommunikációs szokások	256
3.7. Hogyan kezeljük a médiát a gyakorlatban?	258
3.7.1. Mit kell tudnunk a médiáról és szereplőiről?	259
3.7.2. A honvédségi kommunikáció célja és igénye	260
3.7.3. Kik nyilatkozhatnak és milyen témában?	260
3.7.4. A személyi állomány nyilatkozattételi szabályai	261
3.7.5. Hogyan kerülhetünk nyilatkozattételi helyzetbe?	262
3.7.6. Az interjú felépítése.	263
3.7.7. Általános szabályok az interjú során.	265
3.7.8. Hogyan válaszoljunk a kérdésekre?	267
3.7.9. A közösségi média használata	269
3.8. A harcvezetés parancsnoki munkája alegységszinten	270
1. Feladatvétel (Receive Mission).	271
2. Előzetes intézkedés kiadása (Issue Warning Order)	276
3. Az elgondolás kialakítása (Make a Tentative Plan)	277
4. Átcsoportosítások megkezdése (Initiate Movement)	278
5. Felderítés/szemrevételezés (Conduct Reconnaissance)	279
6. A terv pontosítása (Complete the Plan).	279
7. A harcparancs kiadása (Issue the Order)	280
8. Ellenőrzés, pontosítás (Supervise and Refine)	280
Referencia.	281
3.9. A csapatok kiképzése.	281
3.9.1. A kiképzés rendszere/rendje.	281
3.9.2. A kiképzés összetevői és folyamata.	283
3.9.3. Önkéntes tartalékosok kiképzése	285
3.9.4. A kiképzés tervezése, szervezése	288
3.9.5. A kiképzés ellenőrzése	290
3.9.6. A kiképzés irányítása, vezetése	291

3.9.7. Tapasztaltfeldolgozás	292
Hogyan történik ez?	295
Felhasznált jogforrások	297
Felhasznált irodalom	298
Ajánlott irodalom.	298
4. A KATONÁT, A PARANCSNOKI MUNKÁT SEGÍTŐ INTÉZMÉNYEK	299
4.1. Minősített adatok kezelése.	299
Minősítéssel védhető közérdekek.	299
Nemzeti minősített adat	300
Jelölések	301
Minősített adat felhasználásának személyi feltételei	302
Minősített adat felhasználásának fizikai feltételei.	303
A minősített iratok kezelése.	303
A minősített adatok büntetőjogi védelme	304
4.2. A Magyar Honvédség humánszolgálati támogató rendszere	306
4.3. Keresd a vezénylő zászlózt!.	308
4.4. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód a Magyar Honvédségben	310
4.4.1. Gyakorlati tanácsok fiatal tiszteknek, parancsnokoknak	313
4.5. Érdekvédelem – Honvédszakszervezet	314
5. A VÉGZŐSÖK NÉVJEGYZÉKE A 2021/22-ES TANÉVBEN	319
6. MELLÉKLETEK	323

DÉKÁNI ÚTRAVALÓ

Tisztelt Pályakezdő Tisztársam!

A dékán megtisztelő kötelessége, hogy a *Fiataltisztek zsebkönyvének* előszavában néhány gondolattal útjára bocsássa a legfiatalabb honvédtiszti évfolyamot.

Az első mondat természetesen az elismerésé. Szívből gratulálok Önnek abból az alkalomból, hogy a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán sikeresen befejezte tanulmányait, megszerezte a diplomáját. A négy év rendkívüli volt, mert nem csupán „békeévekben” volt részük. Az Ön tanulmányaira is rányomta a bélyegét a koronavírus-világjárvány, amely az élet minden területére kihatott.

A megszokott tanulmányi rendről napok alatt kellett átállni a távolléti oktatásra. Az egyetem és a kar vezetése mindent megtett annak érdekében, hogy a digitális oktatás a lehető leghatékonyabban valósuljon meg. Tisztában voltunk ugyanakkor azzal, hogy az online honvédtiszti alapképzés nem értelmezhető, ezért amint azt a jogszabályok lehetővé tették, azonnal folytattuk a gyakorlati képzéseket. Többek

között ennek is köszönhető, hogy Ön minden ismeretre szert tett, amely az első tiszti beosztás ellátásához szükséges. Ezen túlmenően olyan átfogó általános és szakmai műveltséget szerzett, amely szilárd alapot jelent a pályán való előrehaladáshoz. Természetesen rengeteget kell még tanulnia ahhoz, hogy a beosztásaiban sikeres legyen, azonban ez kellő szorgalommal és a Magyar Honvédség által biztosított hazai és külföldi lehetőségeknek köszönhetően, az egész életpálya alatt biztosított lesz. A csapatszolgálat nem könnyű, de Önt egy bajtársias, segítő környezet fogja várni.

A honvédtiszti hivatás egy semmi mással össze nem hasonlítható, csodálatos küldetés, amelynek az alapja az olthatatlan hazaszeretet és a haza védelmének önzetlen szolgálata. Sokat hallottak arról, hogy ez a pálya mennyi lemondással jár, de nem szabad arról sem megfeledkezni, hogy rengeteg, sehol máshol át nem élhető kihívással, élménnyel lehet találkozni.

A körülöttünk lévő világ egyre több olyan fenyegetést tartogat, amely közvetlen hatást gyakorol hazánk biztonságára. Egy évvel ezelőtt még a legborúlátóbb szakértők sem gondolták, hogy a szomszédunkban háború törhet ki. A pandémia elleni küzdelem frontvonalában is ott voltak a katonáink, akik kitűnő munkájukkal osztatlan társadalmi elismerést váltottak ki. Évek óta nem szűnik a déli fenyegetés, és az országhatárt egyre nagyobb illegális bevándorló tömegek ostromolják.

Az előző mondatok is rávilágítanak a tényre, hogy régóta nem látott szükség van a magyar katonák vitéz helytállására. A Magyar Honvédség a rá háruló feladatok ellátására képes volt és képes is lesz, és ehhez jelentősen hozzájárul majd az Ön személyes, példamutató parancsnoki, vezetői és szakmai munkája.

Joggal teheti fel a kérdést, hogy ennek a komplex műveleti környezetnek hogyan is lehet megfelelni? A magyar katonának minden oka megvan az optimizmusra. A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program olyan lehetőséget nyújt számunkra, amelyre történelmi távlatokban sem volt példa. A fejlesztés eredményeként a honvédek a világ legkorszerűbb haditechnikai eszközeihez jutnak hozzá. Így olyan képességekre teszünk szert, amelyek egy korszerű, ütőképes haderőt jellemeznek. Tudatában kell lenni azonban annak a felelősségnek, amit az új képességek jelentenek. Szilárd meggyőződés, hogy mindenkinek folyamatosan tanulnia kell, és a siker elsősorban az új eszközöket alkalmazó alegecéken és azok parancsnokain múlik.

A diploma megszerzése egyben arra is feljogosítja Önt, hogy államalapító Szent István királyunk ünnepén, a nemzet főterén és az egész nemzet nyilvánossága előtt tegyen honvédtiszti esküt. A magasztos pillanat méltó a honvédtiszti hivatáshoz, és jól mutatja azt a társadalmi megbecsülést, amely a magyar katonát ma övezi.

Tisztelt Pályakezdő Tisztársam!

Elhivatott szolgálatához nagyon jó erőt, egészséget, sok sikert és katonaszerencsét kívánok!

A hazáért mindhalálig!

2022. augusztus 20.

Dr. Pohl Árpád dandártábornok
dékán

2021-BEN VÉGZETT FIATAL TISZT KÖSZÖNTŐJE

Tisztelt Avatandó Tisztársam!

Engedd meg, hogy gratuláljak az egyetem sikeres elvégzéséhez, amely a tiszti pályád egyik legkiemelkedőbb eseményéhez vezetett, a tisztavatáshoz.

Tény, hogy a hivatás, amelyet választottál nem egyszerű, és rengeteg kihívás vár rád a hétköznapjaidban is. Már az elmúlt évek is, amelyeket az erre való felkészüléssel töltöttél, számos megpróbáltatással jártak, de ezeket végül mind sikerrel teljesítetted. Pályám első évének legnagyobb tanulsága az előző mondatban rejlik: „végül ... sikerrel”. Napi, heti szinten fogsz szembesülni a pillanatnyi tudásodat és képességeidet meghaladó szituációkkal, így nemegyszer fogsz hibákat ejteni. Ameddig kitartással és tartással nézel szembe a nehézségekkel, valamint a hibákkal, amelyeket elkövetsz, addig nem térsz le a sikerhez vezető útról.

Úgy gondolom, a siker minden tiszt számára a tiszti eskü sorainak megvalósulását kell jelentse.

Emlékszem, a tisztavátásra készülés alatt nemegyszer azon kaptam magam, hogy a fejemben mondom az eskü sorait, azóta pedig a nehéz pillanatokban idézem fel magamban ezeket. Az esküben megfogalmazottak irányt mutatnak számodra mindig, mindenhol és minden feladat során.

Zárógondolatként egy másik fontos tanulságot szeretnék átadni neked. Az elmúlt egy évben valóban kellett egyedül döntéseket hoznom, ezt sokszor a parancsnoki munka nehézségeként emelik ki. Emellett azonban azt vallom, hogy ez a hivatás csapatmunka. Találd meg a helyed vezetőként, támaszkodj mind az előjáróidra, mind az alárendeltjeidre, és tanulj, kérdezz tőlük!

Hivatásos katonai pályafutásodhoz sok sikert, kitartást, erőt, egészséget és katonaszerencsét kívánok!

2022. augusztus 20.

Klárk Bence László hadnagy

1. ÁLTALÁNOS TISZTI MŰVELTSÉGI ISMERETEK

1.1. Kül-, biztonság- és védelempolitika röviden

Egy állam külpolitikája az önmaga által meghatározott értékek, nemzeti érdekek és célok mentén kialakított álláspontjának érvényesítését jelenti a nemzetközi kapcsolatokban és a nemzetközi rendszer részeként. Annak ellenére, hogy a nemzetközi rendszer meghatározó szereplői továbbra is az államok, mellettük a nemzetközi szervezetek, a transznacionális vagy multinacionális vállalatok, illetve a nem kormányzati szervezetek is fontos szerepet töltenek be.

Noha a biztonságpolitika a külpolitika szerves részét képezi, annál jóval átfogóbb szakpolitikai terület, amely így például a védelempolitikával, az energiapolitikával, a környezetpolitikával vagy éppen a pénzügypolitikával is szervesen összefügg.

A biztonságnak és a biztonságpolitikának napjainkig nincs egységes definíciója, de fogalma az átfogó, többszintű és többdimenziós értelmezésben ragadható meg. A folyamatosan változó és felerősödő biztonsági kihívásokat és fenyegetéseket

jelentő nemzetközi környezetben a biztonság katonai, politikai, gazdasági és pénzügyi, társadalmi, ezen belül emberi és kisebbségi jogi, környezeti és energiapolitikai, valamint információtechnológiai dimenzióinak együttes és integrált megközelítése érvényesül.

Egy állam biztonságpolitikája magában foglalja a katonai és polgári eszközök hatékony alkalmazását a lakosság és az önrendelkezés védelme, a területi integritás fenntartása és a nemzetközi rendszerben a békéhez és biztonsághoz történő hozzájárulás érdekében. A Magyarország számára is meghatározó nemzetközi szervezetek a biztonság fogalmát szélesen értelmezik. A biztonság katonai dimenzióját az állam területi integritásának és szuverenitásának védelme, a politikai dimenzióját az állam politikai stabilitása, a jogállamiság és a demokrácia védelme, az állam erőszak-monopóliumának fenntartása, gazdasági dimenzióját a gazdasági fejlődés és pénzügyi stabilitás, környezeti dimenzióját a környezet fenntarthatósága, társadalmi dimenzióját a társadalmi csoportok és az egyén biztonsága alkotja. Napjainkban az információbiztonság (kiberbiztonság) a korábban említett biztonsági szektorok minden területét átszövi. A biztonságpolitika az államot fenyegető veszélyek és a fenyegetések megelőzésének és elhárításának képességét jelenti.¹

Napjainkban a globális politikai, társadalmi és gazdasági változások következtében a nemzetközi kapcsolatok az államközpontú rendszertől a kölcsönös függőségen alapuló

¹ Csiki Tamás – Tóth Péter – Tóth Norbert: *Kül- és biztonságpolitikai ágazat. Közigazgatási szakvizsga*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2022. 72–73. Online: <https://bit.ly/3nDKU4F>

és egymással versengő nemzetközi együttműködési formák irányába mozdult el. A nemzetközi rendszert meghatározó folyamatokban a nagyhatalmak és régiók közötti verseny, a feltörekvő országok erősödése, a nemzetközi terrorizmus és a hibrid fenyegetések megerősödése, illetve a geopolitikai versengés visszatérése jelenti a legfontosabb változásokat.²

A 21. század első évtizedeire egyértelműen jellemző multipoláris világrendben új típusú kihívások mellett ismét felerősödtek a korábbi bipoláris nemzetközi rendszerre jellemző hagyományos fenyegetések és nagyhatalmi versengések. A nemzetközi rendszerben végbemenő átrendeződés a mindeddig kialakult, de eleve törékeny egyensúly felborulását hozhatja magával. Mindennek következtében napjainkban a Magyarország biztonságát is szavatoló, elsősorban az együttműködésen alapuló, a nyugati inspirációjú multilaterális keretekre épülő nemzetközi rendszert jelentős kihívások feszítik.

1.1.1. Védelempolitika

A védelempolitika olyan szakpolitikai terület, amely az adott állam és szövetségesi védelmét hivatott érvényesíteni. A területi integritás és nemzeti szuverenitás védelme mellett e terület részét képezi a haderőfejlesztés és a védelmi ágazat területén megvalósított fejlesztések meghatározása és végrehajtása.

² Szenes Zoltán: Katonai biztonság napjainkban. Új fenyegetések, új háborúk, új elméletek. In Finszter Géza – Sabjanics István (szerk.): *Biztonsági kihívások a 21. században*. Budapest, Dialóg Campus, 2019. 69–104.

Magyarország kül-, biztonság- és védelempolitikai alapelveit, értékeit és érdekeit meghatározó dokumentumok:

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)³;
- Magyarország nemzeti biztonsági stratégiája (1163/2020, IV. 21.)⁴;
- Magyarország nemzeti katonai stratégiája (1393/2021, VI. 24.)⁵.

1.2. Nemzetközi szervezetek: az ENSZ, a NATO és az EU

A biztonságpolitika területén meghatározó nemzetközi szervezetek⁶ a koppenhágai iskola által képviselt biztonság átfogó megközelítésével összhangban nem csupán a katonai, hanem a politikai, a gazdasági, a társadalmi és a környezeti területeken is hozzájárulnak a stabilitás és fenntartható fejlődés előmozdításához, valamint a konfliktusok és válságok kezeléséhez.⁷ A hazánk számára leginkább fontos nemzetközi

³ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.). www.parlament.hu/irom39/02627/02627.pdf

⁴ Kormányhatározat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról. 1163/2020. (IV. 21.), *Magyar Közlöny*, 81. sz. 2020. április 21. Online: <https://bit.ly/3aeHF0t>

⁵ A kormány 1393/2021. (VI. 24.) határozata Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról. *Magyar Közlöny*, 119. sz. 2021. június 24. Online: <https://bit.ly/3OLmstL>

⁶ Molnár Anna: Nemzetközi (biztonsági) szervezetek. In Hausner Gábor (szerk.): *Honvédelmi alapismeretek*. Egyetemi jegyzet. Megjelenés alatt.

⁷ Barry Buzan – Ole Waever – Jaap de Wilde: *Security: a New Framework for Analysis*. Boulder, Co – London, Lynne Rienner Publishers, 1998.

biztonsági szervezetek, az ENSZ, a NATO, az EU és az EBESZ különböző mértékben foglalkoznak a biztonság kérdésével. Mindezek a szervezetek a bipoláris nemzetközi rendszer szétesését követően alkalmazkodtak a folyamatosan változó nemzetközi rendszerhez, és a kihívásoknak megfelelően átalakultak. Napjainkban megkülönböztetjük a kollektív biztonsági, a kollektív védelmi és a kooperatív biztonsági szervezeteket.⁸

1.2.1. Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ)

A kollektív biztonság elmélete a tagok közötti konszenzuskeresésre és a nemzetközi jog mind szélesebb körű alkalmazására épít. A kollektív biztonság legfőbb letéteményeseként számontartott ENSZ – az átfogó megközelítésnek megfelelően – a biztonság minden területén kifejti tevékenységét. Az ENSZ elsődleges feladata, azaz a nemzetközi béke és biztonság megteremtése mellett a szakosított intézmények egyre inkább a humánbiztonság globális megvalósításában játszanak meghatározó szerepet. A kollektív biztonság a nemzetközi rendszeren belüli konfliktusok megoldására irányul. Az ENSZ a közösség egy vagy több tagjának fenyegetésével vagy agressziójával szemben a Biztonsági Tanács (BT) döntése alapján léphet fel. Ebben az esetben a nemzetközi közösség

⁸ Lásd részletesebben Molnár Anna – Marsai Viktor – Wagner Péter (szerk.): *Nemzetközi biztonsági szervezetek*. Budapest, Dialóg Campus, 2019.

szankciókat és kényszerítőintézkedéseket is alkalmazhat a jogsértő állammal szemben.

A II. világháború lezárásakor az ENSZ létrejöttét elsősorban a Nemzetek Szövetségének sikertelensége a világháború kitörésének megakadályozásában és az USA elnökének, Franklin D. Rooseveltnak a négy csendőr elve (Grand Design) ösztönözte. Roosevelttel elképzelései alapján a béke biztosításáért a győztes nagyhatalmak (Egyesült Királyság, USA, Szovjetunió, Kína) lesznek felelősek.⁹ Ez az elv jelent meg később a Biztonsági Tanács kialakításában és a vétó intézményének bevezetésében. 2022-ben az ENSZ-nek 193 állam a tagja.

Az ENSZ alapokmányát 1945. április és június között San Franciscóban véglegesítették. A konferencián összesen 282 küldött és körülbelül 1500 szakértő vett részt. Az ENSZ alapokmányát 51 alapító tagállam írta alá. Magyarország 1955-ben nyert felvételt az ENSZ tagjai közé. Az ENSZ funkciói és tagsága alapján is világméretű, azaz univerzális nemzetközi szervezetnek számít.

Az egyetemes nemzetközi szervezet jelentősége elsősorban abban állt, hogy a „vétónak” köszönhetően a nagyhatalmak érdekeltté váltak a status quo és ezzel együtt a szervezet hosszú távú fenntartásában. A világ legnagyobb szervezete

⁹ Magyarics Tamás: *Az Egyesült Államok szerepvállalása az 1945 utáni világrend kialakításában*. MKI-tanulmányok, Budapest, Magyar Külügyi Intézet, 2011. Online: <https://bit.ly/3NMLqHZ>

a számos kritika ellenére mind a mai napig jelentős szerepet játszik a nemzetközi problémák, konfliktusok kezelésében és megoldásában. A világméretű kihívások és válságok (például a globális felmelegedés, az éhínségek, a határokon átívelő járványok, humanitárius katasztrófák, nemzetközi konfliktusok) csupán állami vagy államközi szinten nem kezelhetők. Ezek megoldásához mindenképpen intézményesített nemzetközi összefogás szükséges. Az ENSZ tevékenységei a biztonság minden területén meghatározó szerepet játszanak.

Az ENSZ céljai a nemzetközi béke és biztonság fenntartása, és együttes fellépés a békét fenyegető bűncselekmények megelőzésére és megszüntetésére, valamint a népeket megillető egyenjogúság és önrendelkezési jog elvének tiszteletben tartásán alapuló baráti kapcsolatok fejlesztése. Feladatai között szerepel a nemzetközi együttműködés előmozdítása a gazdasági, szociális, kulturális és humanitárius feladatok megoldása, illetve az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok tiszteletben tartásának előmozdítása érdekében. Célja továbbá, hogy központja legyen az egyes nemzetek által e közös célok elérése érdekében kifejtett tevékenységek összeegyeztetésének (Alapokmány 1. cikk).¹⁰

Fontos megemlíteni, hogy az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization – WHO), azaz az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyik szakosított szervezete meghatározó szerepet játszott a koronavírus-járvány nemzetközi kezelésében.

¹⁰ *Az Egyesült Nemzetek Alapokmánya*. San Francisco, 1945. június 26. Online: <https://bit.ly/3JR4hAm>

1.2.2. Az Észak-atlanti Szerződés Szervezete (NATO)

A hidegháború kialakulásával és intézményesülésének egyik fontos elemeként 1949. április 4-én létrejött az Észak-atlanti Szerződés Szervezete (Nord-atlantic Treaty Organization), a NATO. A kollektív védelmi szervezetként létrejövő NATO főleg a katonai biztonság területén játszik elsőrendű szerepet. A kollektív biztonság koncepciójával szemben a kollektív védelem inkább kifelé irányul, a szövetség egy külső, lehetséges agresszorral vagy világosan megfogalmazott fenyegetésekkel szemben kíván védelmet nyújtani.

A NATO megalakulásáról szóló szerződést Washingtonban 12 alapító állam (Belgium, Dánia, Franciaország, Hollandia, Izland, Kanada, Luxemburg, Nagy-Britannia, Olaszország, Portugália, Norvégia, USA) írta alá. A szervezettel szoros kapcsolatban állnak a társult viszonyban lévő államok. Az alapító tagok kötelezettséget vállaltak arra, hogy a konfliktusokat a nemzetközi béke és biztonság veszélyeztetése nélkül rendezik. A NATO nem csupán érdek-, hanem értékalapú szövetség is, hiszen a felek elkötelezték magukat a szabadság, a demokrácia, az egyéni szabadság és a jogállamiság elvei mellett.

A NATO legfőbb döntéshozó szervei az Észak-atlanti Tanács (North Atlantic Council – NAC), a Nukleáris Tervező Csoport (Nuclear Planning Group – NPG) és a Katonai Bizottság (Military Committee). A legfőbb politikai döntéshozó szerv, az Észak-atlanti Tanács üléseit a négy évre választott főtitkár elnöklí. Az Észak-atlanti Tanács nagyköveti (heti ülések),

külügyminiszteri vagy védelmi miniszteri, illetve állam- és kormányfői szinten is ülésezhet. Ez utóbbiak a NATO csúcstalálkozói. A NATO döntéshozatala konszenzuson, azaz a tagállamok teljes szuverenitásán és egyenlőségén alapul. A Nukleáris Tervező Csoport nukleáris politikai kérdések területén a legfőbb döntéshozó testület. A tagállamok vezérkari főnökeiből álló Katonai Bizottság a politikai döntések katonai vonatkozású kérdéseivel kapcsolatban hoz döntéseket.

A NATO a kollektív védelem legfontosabb letéteményese. A szerződés 5. cikke kimondja: „(...) a Felek megegyeznek abban, hogy egyikük vagy többjük ellen, Európában vagy Észak-Amerikában intézett fegyveres támadást valamilyeniük ellen irányuló támadásnak tekintenek (...)” A NATO hatályos stratégiai koncepciója szerint a kollektív védelem mellett a válságkezelés és a kooperatív biztonság is a szövetség alapvető feladatai közé tartozik.¹¹

A NATO megalapítása óta nyitva állt a szövetségbe meghívottak számára. Magyarország 1999 óta tagja a szövetségnek, amelynek jelenleg 30 tagja van. Az Orosz Föderáció ukrajnai agresszióját követően két semleges állam, Finnország és Svédország csatlakozhat a szövetséghez.

A jelenleg is érvényes stratégiai koncepció már több mint 10 évvel ezelőtt készült, jelenleg folyik az új koncepció véglegesítése és elfogadása. A folyamat fontos eleme a NATO szakértői reflexiós csoportjának a jelentése, amely a *NATO*

¹¹ NATO Strategic Concept, 2010.

2030: United for a New Era (NATO 2030: Együtt egy új korszakért) címet viseli.¹²

1.2.3. Az Európai Unió (EU)

Az Európai Unió (EU) az 1992-ben aláírt maastrichti szerződéssel jött létre, a Montánunió (1952), az EGK és EURATOM (1957) egyesítése által 1967-ben létesült Európai Közösségek (European Communities – EK) módosításával és bővítésével. A maastrichti szerződés létrehozta az EU pilléres szerkezetét, amelyben az első pillért az Európai Közösség, a másodikat a közös kül- és biztonságpolitika (KKBP, common foreign and security policy – CFSP), a harmadikat pedig a bel- és igazságügyi együttműködés (Justice and Home Affairs cooperation) jelentette. Az első pillér a közösségi döntéshozatalra, a második és a harmadik pedig a kormányközi alapon megvalósuló döntésekre épült. Az EU pilléres szerkezetét a lisszaboni (2007) szerződés megszüntette, az EU személyiséget kapott. Az EU a többi nemzetközi szervezettől eltérő, sui generis, nemzetek feletti (szupranacionális) integrációs entitás.

Az ötvenes évektől induló európai integrációs folyamat kezdetektől egyfajta biztonságpolitikai projektnek is tekint-

¹² *NATO 2030: United for a New Era. Analysis and Recommendations of the Reflection Group Appointed by the NATO Secretary General.* 2020. november 25. Online: <https://bit.ly/3bNvliB>; Marton Péter – Mártonffy Balázs – Csiki Varga Tamás – Wagner Péter: *Miként értékeljük a NATO 2030 jelentését?* KKI 4:1, Budapest, Külügyi és Külgazdasági Intézet, 2021. Online: <https://bit.ly/3aeJjPH>

hető. Egyfelől a tagjai közötti béke és biztonság fenntartása, másfelől viszont egyértelműen egy külső, a szovjet fenyegetés árnyékában, Nyugat-Európa megerősítése érdekében született.

Az érték- és érdekközösségre épülő Európai Unió egyfajta civil, puha vagy normatív hatalomként, a külkapcsolataival összefüggő „puha” politikáin – például a közös kereskedelempolitikán, a fejlesztés- és segélyezési politikán, illetve a bővítéspolitikán – és gazdasági szerepén keresztül a kezdetektől is hozzájárult nem csupán saját, hanem környezete stabilitásának megerősítéséhez.

A jugoszláv háborúk után, a kilencvenes évek végétől kialakuló közös biztonság- és védelempolitika (KBVP, common security and defence policy – CSDP) a közös kül- és biztonságpolitika szerves részét képezi. E területen az EU átfogó eszköze a határain kívüli, de saját biztonságát is érintő válságok kezelését szolgálta. Napjainkban az EU tagállamai a közös biztonság- és védelempolitika területén is jelentős kezdeményezésekről (például az Európai Védelmi Alap vagy az Európai Békekeret létrehozásáról) döntöttek.

Az EU-ban az alapító szerződések többszöri módosításával a közös kül- és biztonságpolitika, és annak szerves részeként a közös biztonság- és védelempolitika intézményrendszere és döntéshozatali folyamatai is fejlődtek. Valódi fegyveres konfliktusokat követő válságkezelés területén az EU-nak csupán közel két évtizedes tapasztalata van.

A közös biztonság- és védelempolitika megvalósításának egyik legfontosabb szereplője az Európai Tanács (European Council), amely a lisszaboni szerződéssel az EU formális intézménye lett, és állandó elnök vezeti. Az Európai Unió leg-

fontosabb döntéshozatali szerve a tíz különböző formációban működő miniszteri szintű döntéshozatali szerv, az Európai Unió Tanácsa (a Tanács). A Tanács kül- és biztonságpolitikai formációja a Külügyek Tanácsa (Foreign Affairs Council) a KKBP-vel és a KBVP-vel kapcsolatban hoz döntéseket. A külügyminiszterek ülésein évente kétszer a védelmi miniszterek vesznek részt. E területeken a konszenzusos döntéshozatal a jellemző.

A lisszaboni szerződés óta a Külügyi Tanács üléseit (kivéve a kereskedelmi szintűt) állandó elnök, a külügyi és biztonságpolitikai főképviselő vezeti, aki egyben az Európai Bizottság (a továbbiakban a Bizottság vagy EB) alelnöke is (High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy), és az EU közös kül- és biztonságpolitikájának területén széles feladatköre van. A Külügyek Tanácsa elnöki pozíciója mellett vezeti az Európai Külügyi Szolgálatot és az Európai Védelmi Ügynökséget. Emellett az Európai Bizottság alelnökeként az EB-n belüli külügyekkel kapcsolatos feladatokat is összefogja, vezeti a külső fellépésekért felelős biztosok csoportját (Commissioners' Group on External Action).

A lisszaboni szerződésben (2007) szereplő kölcsönös segítségnyújtási klauzula [42. cikk (7) bekezdés] hatálybalépésével, illetve az állandó strukturált együttműködésben (Permanent Structured Cooperation – PESCO) rejlő lehetőségek kiaknázásával napjainkban a tagállamok kollektív védelmét is kiegészítő és megerősítő szervezetté vált.

1.3. Közjogi alapok a honvédelem rendszerében

A közjog legtágabb értelemben a polgárok és az állam, vagyis ahogy elnevezése is mutatja, a közügyek jogi szabályait öleli fel. Mindazok a jogilag releváns viszonyok tartoznak ide, amelyek nem érthetők bele a magánemberek, a magánérdekek kölcsönös ügyleteibe, vagyis a magánjogba. A közjog alapvetően kötelező jellegű szabályokat alkalmaz, jellemző rá a felek – tipikusan az állam és valamely nem állami szereplő – közti alá-fölé rendeltség és a kötelező szabályok kikényszeríthetősége.

A közjog lényegét tekintve az állami és társadalmi rend létét és működését biztosító szabályok összessége, amelyek mögött az állam mint szervező, működtető áll. Az állam a közjog szabályai révén jogosult arra, hogy kikényszerítse mindazt, ami a normális társadalmi és állami működéshez szükséges, ha másként nem lehet, akkor fizikai erőszak alkalmazásával.

Ennek a szabályrendszernek szerves és oszlopos része a honvédelem rendszere, amely évezredes fejlődés során alakult olyanná, amilyennek ma Európa-szerte láthatjuk.

A honvédelem alapvető rendeltetése, hogy az állam alkotmányos berendezkedéséhez igazodva, az abban meghatározott vezetési és irányítási rendben felkészítse az államot és a társadalmat a külső támadások elleni fellépésre, illetve garantálja az ehhez elsődlegesen szükséges erőket, valamint a nemzetközi kötelezettségek katonai támogatását, ellátását. Az alapvető feladatokon túl az egyes államok maguk

határozzák meg – képességeik, anyagi forrásaik és hagyományaik tükrében –, hogy a honvédelem rendszerét és annak alapját, a fegyveres erőt – Magyarországon a Magyar Honvédséget – milyen további feladatokra veszik igénybe. Ennek megfelelően az egyes államok jogszabályban meghatározott keretek között akár katasztrófavédelmi, akár belbiztonsági feladatokra is használhatják fegyveres erőiket, ha ez szükséges.

Magyarország közjogi berendezkedése – és benne a honvédelem szabályrendszere – az 1989-es rendszerváltással jelentős mértékben megváltozott. Ennek eredményeként erősödött a jobbiztonság, kiépült a törvényhozó, a végrehajtó és az igazságszolgáltató hatalom kölcsönös kontrollja a visszaélések korlátozására, valamint lényegesen szűkült a fegyveres szervek felhasználhatóságának jogi szabályrendszere.

Ahhoz tehát, hogy megérthessük a honvédelem szabályozását, és ebből kifolyólag részt vehessünk annak törvényes működtetésében, szükséges, hogy ismerjük Magyarország alkotmányos berendezkedésének alapjait és a honvédelem jogi szabályozásának főbb pontjait, sajátosságait.

1.3.1. Az államszervezet alapjai

Magyarország Alaptörvénye a jogrendszer legalapvetőbb szabályozója, amely meghatározza egyebek mellett az állam és a társadalom rendjét és szerkezetét, az alapvető állami intézményeket, a polgárok alapvető alkotmányos jogait és kötelezettségeit, valamint a különleges jogrend intézményeivel azokat a keretszabályokat, amelyek a normál jogrendtől

eltérő időszakokban – például háborús, polgárháborús vagy katasztrófahelyzetben – érvényesíthetők.

Az alaptörvény szerint Magyarország független, demokratikus jogállam, amelynek államformája köztársaság. Ez a szabály azt fogalmazza meg, hogy Magyarország a nemzetközi közösség önálló tagja, amelyben a legfőbb hatalom a népé, s amelynek állama a jognak alávetetten működik. Magyarország népe a hatalmát választott képviselői útján, kivételesen – a népszavazás intézményével – közvetlenül gyakorolja.

Az alaptörvény azt is kimondja, hogy a magyar állam működése a hatalom megosztásának elvén alapszik. Ez azt jelenti, hogy az állam ügyeiben a törvényhozó hatalom – vagyis az Országgyűlés –, a végrehajtó hatalom – vagyis a kormány és az annak alárendeltségében, illetve felügyelete alatt működő állami szervezetek –, az igazságszolgáltató hatalom – azaz az ügyészség, a bíróságok és sajátosan az Alkotmánybíróság –, valamint a köztársasági elnök – mint a hatalmi ágaktól független államfő – egymástól jogi értelemben elkülönülten, sőt egymást bizonyos mértékben ellenőrizve és kontrollálva járnak el, a jogszabályok keretei között.

Ebben a felosztásban a legerősebb hatalmi szereplőként az Országgyűlés emelhető ki, hiszen egyrésztől választott képviselői útján a nép akaratát testesíti meg, másrésztől pedig mint alkotmányozó és törvényhozó hatalom szabja meg azokat a jogi kereteket, amelyek között az állam és a társadalom működik. Az Országgyűlés Magyarországon azért alkotmányozó és törvényhozó hatalom, mert, szemben más országokkal, nálunk nem szükséges külön testület összehívása vagy megválasztása az alaptörvény módosításához, hanem

arra a megválasztott Országgyűlés jogosult. Az Országgyűlés – mint a legfőbb népképviselői szerv – számos meghatározó jogkörrel rendelkezik. Ezek közül mindenképp kiemelendő, hogy:

- megalkotja és módosítja Magyarország Alaptörvényét; törvényeket alkot;
- elfogadja a központi költségvetést, és jóváhagyja annak végrehajtását;
- felhatalmazást ad a feladat- és hatáskörébe tartozó nemzetközi szerződés kötelező hatályának elismerésére;
- megválasztja a köztársasági elnököt, az Alkotmánybíróság tagjait és elnökét, a Kúria elnökét, az Országos Bírósági Hivatal elnökét, a legfőbb ügyészt, az alapvető jogok biztosát és helyetteseit, valamint az Állami Számvevőszék elnökét;
- megválasztja a miniszterelnököt, dönt a kormánnyal kapcsolatos bizalmi kérdésről;
- határoz a hadiállapot kinyilvánításáról és a békekötésről;
- a különleges jogrendet érintő, valamint a katonai műveletekben való részvétellel kapcsolatos döntéseket hoz.

Az Országgyűlés alkotmányozó és törvényhozó hatalmához mérten értelmezhető a végrehajtó hatalom, vagyis a kormány és az alárendeltségébe és felügyelete alá tartozó állami szervezetek. Ezek feladata ugyanis nem más, mint az Országgyűlés által az alaptörvényben és más jogszabályokban meghatározottak érvényesítése, illetve az Országgyűlés különböző iránymutatásai szerint az állami ügyek vitele. A végrehajtó hatalom ezen feladatát egyrészt az Országgyűlés által az alap-

törvényben és a törvényekben meghatározottak betartásával, betartatásával és szükség szerint kikényszerítésével, másrészt pedig a törvények keretei között és azok felhatalmazása alapján további szabályozással – rendeletek kiadásával – valósítja meg. A kormány a végrehajtó hatalom általános szerve, amelynek feladat- és hatásköre kiterjed mindarra, amit az alaptörvény vagy jogszabály kifejezetten nem utal más szerv feladat- és hatáskörébe. A kormány az Országgyűlésnek felelős. A kormány a közigazgatás legfőbb szerve, törvényben meghatározottak szerint államigazgatási szerveket hozhat létre. Feladatkörében eljárva a kormány törvényben nem szabályozott tárgykörben, illetve törvényben kapott felhatalmazás alapján rendeletet alkot, amely azonban törvénnyel – vagy az alaptörvénnyel – nem lehet ellentétes.

A kormány tehát a végrehajtó hatalom csúcsszerve, de nem kizárólagos szereplője, vezetője a miniszterelnök, tagjai pedig a miniszterek. A miniszterelnököt az Országgyűlés választja meg, és a köztársasági elnök nevezi ki, míg a minisztereket a miniszterelnök javaslatára a köztársasági elnök nevezi ki. Ezért – is – mondhatjuk, hogy Magyarországon a miniszterelnöknek van kormánya, és nem a kormánynak miniszterelnöke. A kormány mint a központi – vagyis felső szintű és országos hatáskörű – közigazgatás csúcsa az alaptörvény és a törvények keretei között egyszerre irányítja a közigazgatást, és végzi a kormányzás politikai, tervező és iránymutató tevékenységét. A kormány alárendeltségében működő szervek összessége alkotja az államigazgatást, amelynek célja a polgárok életének szervezése, támogatása a jogszabályok betartásával és betartatásával.

Az államigazgatás a közigazgatás egy része, de nem az egésze. A közigazgatásba ugyanis olyan szervek is beleértendők, amelyek szintén az alaptörvény és a törvények végrehajtásáért felelősek, de nem állnak a kormány irányítása alatt. Ilyenek klasszikusan az önkormányzatok vagy az önálló szabályozó szervek.

Az igazságszolgáltató hatalom a független, tehát a kormány vagy annak keretében valamely minisztérium irányítása alá nem tartozó ügyészséget, valamint a bíróságokat jelenti, sajátosan ideértve az Alkotmánybíróságot is.

Az alaptörvény úgy fogalmaz, hogy a legfőbb ügyész és az ügyészség független, az igazságszolgáltatás közreműködőjeként mint közvádoló az állam büntetőigényének kizárólagos érvényesítője. Az ügyészség üldözi a bűncselekményeket, fellép más jogsértő cselekményekkel és mulasztásokkal szemben, valamint elősegíti a jogellenes cselekmények megelőzését. Ezen tevékenysége keretében a legfőbb ügyész és az ügyészség ellátja a törvényekben meghatározott feladatait, nyomozással kapcsolatos jogokat gyakorol, képviseli a közvádat a bírósági eljárásokban, felügyeletet gyakorol a büntetés-végrehajtás törvényessége felett, valamint közérdekvédelmi feladatokat lát el. Az ügyészi szervezetet a legfőbb ügyész vezeti és irányítja, akit a köztársasági elnök javaslatára az Országgyűlés kilenc évre választ meg a képviselők kétharmadának szavazatával.

A bíróságok alkotják az igazságszolgáltatás másik fő elemét. Az alaptörvény úgy fogalmaz, hogy a bíróságok igazságszolgáltatási tevékenységet látnak el. Az általános bírósági szervezet alapvetően a járási – korábban városi – bíróságokra, a törvényszékekre – korábban megyei bíróságok –, valamint

a több törvényszék illetékességi területére kiterjedő illetékességű, és azok felett álló ítélőtáblákra tagozódik, amelyek felett a legfőbb bírósági szerv a Kúria.

A speciális igazságszolgáltatási ügyszakok – mint amilyen a munkaügyi, a közigazgatási, illetve a katonai – eltérő tagozódást mutatnak, így például katonai ügyekben járási szintű eljárás nincs, azokat első fokon a törvényszékek katonai tanácsai, másodfokon a Fővárosi Ítélőtábla katonai tanácsa tárgyalja, ami után a Kúriához lehet fordulni jogorvoslatért.

A Kúria – a jogorvoslati rendszerben – jogosult arra, hogy bármely alacsonyabb szintű bíróság döntését felülvizsgálja vagy megváltoztassa, valamint felelős azért, hogy előmozdítsa az egységes ítélkezést.

Az igazságszolgáltatás függetlenségének legfőbb garanciája, hogy a bírák függetlenek, és csak a törvénynek vannak alárendelve, ítélkezési tevékenységükben senki által, tehát a saját bíróságuk elnöke vagy magasabb bírói fórum által sem utasíthatók. Magyarországon hivatásos bíró csak a sarkalatos törvényben meghatározott feltételeknek megfelelő és a köztársasági elnök által bírónak kinevezett személy lehet, aki betöltötte a harmincadik életévét. A bírák nem lehetnek tagjai pártnak, és nem folytathatnak politikai tevékenységet. A legfőbb bírói szerv, azaz a Kúria elnökét az Országgyűlés a bírák közül, kilenc évre, a köztársasági elnök javaslatára, a képviselők kétharmadának szavazatával választja.

A bíróságok között speciális szerepet tölt be, és a bírói szervezettől függetlenül működik az Alkotmánybíróság. Az alaptörvény kimondja, hogy az Alkotmánybíróság az alaptörvény védelmének legfőbb szerve. Mint ilyen, testületi

működése és döntési mechanizmusa, valamint az európai hagyományok miatt nevezendő bíróságnak, azonban alkotmányosan teljesen önálló, nem része a bírói szervezetnek. Az Alkotmánybíróság kiemelt jogköre, hogy megvizsgálhatja a jogszabályok alaptörvénnyel való összhangját, és adott esetben – alaptörvény-ellenesség esetén – hatályon kívül helyezheti a jogszabályok egyes rendelkezéseit vagy egészét.

Az alaptörvény rögzíti, hogy az Alkotmánybíróság tizenöt tagból áll, és jogköreit testületként gyakorolja. Tagjait az Országgyűlés az országgyűlési képviselők kétharmadának szavazatával, tizenkét évre választja. Az Országgyűlés az országgyűlési képviselők kétharmadának szavazatával az Alkotmánybíróság tagjai közül elnököt választ, akinek megbízatása az alkotmánybírói hivatali idő lejártáig tart. Az Alkotmánybíróság tagjai nem lehetnek tagjai pártnak, és nem folytathatnak politikai tevékenységet.

A hatalommegosztás rendszerében sajátosan jelenik meg az államfő, aki egyik hatalmi ághoz sem tartozik. Az alaptörvény értelmében Magyarország államfője a köztársasági elnök, aki kifejezi a nemzet egységét, és öröködik az államszervezet demokratikus működése felett. Fontos kiemelni, hogy a köztársasági elnök a Magyar Honvédség főparancsnoka, amely jogköre békeidőben lényegét tekintve a protokolláris feladatok mellett az ország fegyveres védelmi tervének aláírásában merül ki. A köztársasági elnök – mint főparancsnok – békeidőben nem része a Magyar Honvédségnek, és mint ilyen, nem minősül szolgálati előljárónak sem, vagyis közvetlen parancsadási jog vagy más előljárói jogosultság sem illeti meg a Magyar Honvédségre nézve. A köztársasági elnöknek mint

a nemzet egysége képviselőjének, valamint a demokratikus államműködés őrzőjének, számos jogköre van. Ezek közül kiemelendő:

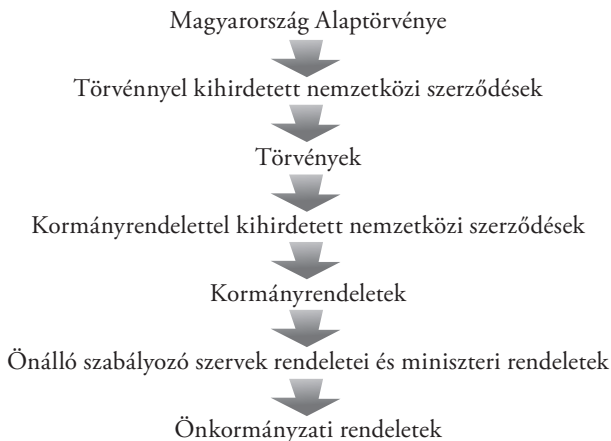
- képviseli Magyarországot;
- részt vehet és felszólalhat az Országgyűlés ülésein;
- törvényt kezdeményezhet;
- országos népszavazást kezdeményezhet;
- különleges jogrendet érintő döntéseket hoz;
- összehívja az Országgyűlés alakuló ülését;
- feloszlathatja az Országgyűlést;
- az elfogadott alaptörvényt és az alaptörvény módosítását a megalkotására vonatkozó, az alaptörvényben foglalt eljárási követelményekkel való összhangjának vizsgálatára megküldheti az Alkotmánybíróságnak, az elfogadott törvényt az alaptörvénnyel való összhangjának vizsgálatára megküldheti az Alkotmánybíróságnak, vagy megfontolásra visszaküldheti az Országgyűlésnek;
- javaslatot tesz a miniszterelnök, a Kúria elnöke, az Országos Bírósági Hivatal elnöke, a legfőbb ügyész és az alapvető jogok biztosa személyére;
- megbízza és fogadja a nagyköveteket és a követekeket;
- kinevezi és előlépteti a tábornokokat.

1.3.2. A jogrendszer alapjai

Mivel Magyarország független demokratikus jogállam, ezért az állam és a társadalom minden viszonyrendszere csak a jognak alávetetten, a jogszabályokban meghatározott

keretek között működhet. A jogrendszer mindazoknak a jogi szabályoknak az összessége, amelyek meghatározzák az állam és a társadalom működésének kereteit és ezen belül az egyének jogait és kötelezettségeit. Az alaptörvény kimondja, hogy az alaptörvény Magyarország jogrendszerének alapja, valamint azt is, hogy az alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezők. Ezzel fekteti le az úgynevezett jogforrás-hierarchia alaptételét. E szerint ugyanis minden jogi szabályozónak meg kell felelnie a hierarchiában felette állónak és végső soron az alaptörvénynek. Ez egyszerűbben azt jelenti, hogy az alsóbb szintű szabályozók nem lehetnek ellentétesek a magasabb szintűekkel és végső soron az alaptörvénnyel. Általános, tehát Magyarországon mindenkire nézve kötelező magatartási szabályt az alaptörvény és az alaptörvényben megjelölt, jogalkotói hatáskörrel rendelkező szerv által megalkotott, a hivatalos lapban kihirdetett jogszabály állapíthat meg.

Jogszabály a törvény, a kormányrendelet, a miniszterelnöki rendelet, a miniszteri rendelet, a Magyar Nemzeti Bank elnökének rendelete, az önálló szabályozó szerv vezetőjének rendelete és az önkormányzati rendelet. Jogszabály továbbá a Honvédelmi Tanács rendkívüli állapot idején és a köztársasági elnök szükségállapot idején kiadott rendelete. A jogszabályok az 1. ábra által szemléltetett hierarchiában állnak ma Magyarországon.



1. ábra: Jogszabályi hierarchia hazánkban

Forrás: saját szerkesztés

A jogszabályok szintje alatti szabályozók az úgynevezett közjogi szervezetszabályozó eszközök, vagyis a normatív utasítások, illetve normatív határozatok. Normatív utasítást a jogalkotásról szóló törvényben meghatározott hivatali szerv vezetője, normatív határozatot pedig szintén a jogalkotási törvényben meghatározott testület adhat ki a jogszabályban meghatározott feladatkörei vonatkozásában. A közjogi szervezetszabályozó eszköz fontos ismérve, hogy alapvetően – ahogy neve is mutatja – szervezetszabályozási célokat szolgál, vagyis

a polgárokra nézve nem állapíthat meg általános érvényű kötelezettséget vagy jogot. A közjogi szervezetszabályozó eszköz tehát alapvetően a kiadásra jogosult személy vagy testület hatáskörébe tartozó szervezet és személyi állomány irányítására szolgál.

1.3.3. A honvédelem főbb jogszabályai és alaptörvényi alapjai

A honvédelem legfőbb jogszabályi alapjait Magyarország Alaptörvénye határozza meg. Az alaptörvény rögzíti az állam főbb kötelezettségeit és ezeken belül a védelmi kötelezettséget, meghatározza Magyarország nemzetközi környezetéhez való viszonyát, valamint lefekteti a Magyar Honvédségre, illetve a katonai műveletekben való részvételre vonatkozó főbb szabályokat és a különleges jogrend szabályrendszerét.

Az alaptörvény mondja ki azt is, hogy a honvédelemre – és a különleges jogrendre – vonatkozó törvényi szabályokat sarkalatos, vagyis a jelen lévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazatával megalkotható törvényben kell szabályozni. Ez a jogszabály a honvédelem törvényi szintű szabályozásának alapja, *a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény*. Emellett azonban a honvédelem ügyét számos más jogszabály is érinti, illetve szabályozza, amelyek közül mindenképp kiemelendő *a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény*, valamint *a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek*

teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény. A törvények szabályait bontják ki az úgynevezett végrehajtási rendeletek, amelyeket a kormány vagy a honvédelemért felelős miniszter adhat ki a honvédelmi ágazatot illetően. Meglehetősen nagyszámú ilyen rendelet szabályozza a honvédelmi ágazatot, amelyek közül kettőt mindenképp ki kell emelni. Az egyik *a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. számú kormányrendelet,* a másik pedig *a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. HM rendelet.* A rendeleti szintű szabályozás körébe tartoznak azonban a Magyar Honvédség egyes meghatározó szabályzatai is, így például a *Szolgálati Szabályzat,* az *Alaki Szabályzat,* valamint az *Öltözködési Szabályzat* is.

Az alaptörvény közvetlen módon is szabályozza a honvédelem ügyét. Az alaptörvény már a hatalommegosztás elvével összefüggésben kimondja, hogy Magyarországon senkinek a tevékenysége nem irányulhat a hatalom erőszakos megszerzésére vagy gyakorlására, illetve kizárólagos birtoklására. Az ilyen törekvésekkel szemben törvényes úton mindenki jogosult és köteles fellépni. Ezt a kötelezettséget az állam elsősorban saját szervei útján teljesíti, de azok elégtelensége esetén a törvényben meghatározottak szerint minden polgárára kiterjeszti. Ebben a kötelezettségben a Magyar Honvédségnek is vannak feladatai, s ezt a honvédeskü is tükrözi. Ehhez kapcsolódik az alaptörvény azon rendelkezése is, miszerint az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait

tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége. Ez a szabály ugyanis intézményesített védelmi kötelezettséget jelent, amelynek keretében az államnak ki kell alakítania és fenn kell tartania azokat a képességeket és intézményeket, amelyekkel az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogait meg tudja védeni. Az egyik ilyen állami szerv a Magyar Honvédség.

Magyarország Alaptörvénye azt is rögzíti, hogy Magyarország a béke és a biztonság megteremtése és megőrzése érdekében együttműködésre törekszik a világ valamennyi népével és országával, és ezzel összefüggésben nemzetközi jogi kötelezettségei teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját, valamint elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait. Ez a honvédelem szempontjából mind az európai uniós, mind pedig a NATO-tagság miatt kiemelt jelentőségű, hiszen mindkét tagságunk törvénnyel kihirdetett nemzetközi szerződésen alapszik, s mindkettővel jelentős katonai kötelezettségek járnak. Ugyanide tartoznak azonban a nemzetközi hadijog kötelező szabályai és az Egyesült Nemzetek Szervezetében betöltött tagsággal járó kötelezettségek is.

Részen az idevonatkozó szervezeti tagságok, részben pedig az alaptörvény nemzetközi békére vonatkozó rendelkezése az, amelyen a Magyar Honvédség különböző nemzetközi missziós részvételei alapulnak.

A Magyar Honvédségről az alaptörvény önálló alcímben rendelkezik a 45. cikkben összefoglalt szabályokkal. E szerint 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.

Ez a felsorolás a Magyar Honvédség alapvető feladatait határozza meg, amelyeket a honvédelemről szóló törvény fejt ki. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az alaptörvény felhatalmazása alapján az Országgyűlés a Magyar Honvédségnek ezen körön túli – de ezekkel nem ellentétes – feladatokat is meghatározhat. Így iktatták be 2015-ben a honvédségi feladatok közé a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet kezelésében való közreműködést is.

Az alaptörvény rögzíti, hogy a Magyar Honvédség irányítására – ha nemzetközi szerződés másként nem rendelkezik – az alaptörvényben és sarkalatos törvényben meghatározott keretek között az Országgyűlés, a köztársasági elnök, a Honvédelmi Tanács, a kormány, valamint a feladat- és hatáskörrel rendelkező miniszter jogosult. A Magyar Honvédség működését a kormány irányítja. E szabályozás lényege, hogy kiemelve a hatalommegosztás érvényesülését Magyarország fegyveres ereje felett, és alkotmányosan ellehetetlenítse azt a történelmünkben sajnos már ismert helyzetet, amikor egyetlen hatalmi ág diszponált a fegyveres erők felett, és esetlegesen fel is használta azokat a nemzet ellenében.

Az alaptörvény különállóan nevesíti a Magyar Honvédség közreműködését a katasztrófák megelőzésében, valamint következményeik elhárításában és felszámolásában.

Mindezek mellett az alaptörvény kimondja azt is, hogy a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjainak tilos politikai tevékenység végzése, valamint azt is, hogy a Magyar Honvédség szervezetére, feladataira, irányítására és vezetésére, működésére vonatkozó részletes szabályokat sarkalatos törvény határozza meg. Ez a törvény a már említett honvédelmi törvény.

Hogy megértsük az alaptörvény hatalommegosztásra vonatkozó szabályait, fontos kitekinteni a 47. cikkére, amely a katonai műveletekben való részvételről szóló döntéseket szabályozza. Ebben egyértelműen megmutatkozik ugyanis, hogy a katonai műveletek egy jelentős részére, vagyis a Magyar Honvédség külföldi alkalmazására vagy állomásozására, illetve a külföldi fegyveres erők magyarországi állomásozására, alkalmazására vagy Magyarországról kiinduló alkalmazására vonatkozó döntést az Országgyűlés hozza meg, még hozzá a jelen lévő képviselők kétharmadának szavazatával. A kormány ehhez mérten saját hatáskörében dönthet a határátlépéssel járó csapatmozgásokról, illetve a 47. cikk (3) bekezdése alapján – azonnali beszámolási kötelezettség mellett – a NATO- vagy EU-tagsággal összefüggő állomásozásról és alkalmazásról. Ez a szabályozás összefügg azzal is, hogy a hadüzenet és a békekötés jogát, valamint a nemzetközi szerződések jóváhagyását – és ezáltal a szövetségkötésről hozott döntést is – az alaptörvény az Országgyűléshez telepíti, de azzal is, hogy az Országgyűlés – vagy népszavazás – által

a csatlakozással vállalt szövetségi kötelezettségek viszont igényelhetnek akár azonnali kormányzati döntést, ideértve a különleges jogrendi igénybevétel egyes eseteit is.

1.3.4. Honvédelmi veszélyhelyzet: már nem béke, még nem különleges jogrend

A honvédelmi feladatrendszer számos alapvető funkciója – a tág értelemben vett országvédelem fegyveres feladatainak zöme – a magyar alkotmányos szabályozás szerint különleges jogrendben valósítható meg, ahogy ezt alább kifejtjük. Kulcsfontosságú azonban, hogy a honvédelem rendszereit ezen feladatok teljesítésére béke idején kell felkészíteni. Ezt a hatékony felkészülést és a sajátos magyar különleges jogrendi szabályrendszert azonban a változó biztonsági kihívásokhoz és környezethez kell igazítani. A gyors és intenzív eskalációval fenyegető, és Ukrajna esetén hazánk szomszédságában is látható krízisekre való sikeres felkészülés vagy a különleges jogrendi rendszer felülvizsgálatát, vagy átmeneti intézmények beiktatását tette szükségessé. A jogalkotó ezen opciók közül az utóbbi mellett döntött, ezért 2019. január 1-jétől beiktatta a honvédelmi törvénybe a *honvédelmi veszélyhelyzet* intézményét. Ezt a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzethez hasonlóan a kormány jogosult kihirdetni:

- Magyarországgal szomszédos államban kialakult és katonai kezelést is igénylő és Magyarország biztonságát közvetlenül veszélyeztető veszélyhelyzet magyarországi hatásaira, vagy

- az Észak-atlanti Szerződés 4. vagy 5. cikkével összefüggő kötelezettségek teljesítésére való felkészülés érdekében.

A honvédelmi veszélyhelyzettel megnyílt a lehetőség arra, hogy a jogrendszer normál működésének kereteit át nem alakítva kezdjék meg az állami szervek a felkészülést az ország megvédésére, vagy a szövetségi kötelezettségek teljesítésére és ennek folytán akár egy esetleges különleges jogrend későbbi kihirdetésére is. A honvédelmi veszélyhelyzet a kormány irányításával, de elsődlegesen a Honvédelmi Minisztérium felelősségével teszi lehetővé, hogy más módon nem biztosítható logisztikai, felvonulási támogatáshoz az állam – hasonlóan a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet esetéhez – közérdekű használati joggal azonnal ingatlanokat vegyen használatba védekezéshez. Ez az eszköz természetesen a honvédelmi kötelezettségek körében megjelenő gazdasági és anyagi szolgáltatásra kijelölt ingatlanok elégtelensége esetén hívható fel, vagyis kivételes eszközként jelenik meg a már meglévő, honvédelmi célú ingatlan-igénybevételi lehetőségekhez képest. Az elhelyezést és felvonulást érintő közérdekű használati jog létesítése mellett honvédelmi veszélyhelyzet idején a kormány elrendelheti:

- a honvédségi szervezetek készenlétének fokozását;
- a határrendészetért felelős miniszter javaslatára az államhatár ellenőrzésének szigorítását, valamint ebben a honvédségi szervezetek kijelölt állományának részvételét;
- az országvédelem szempontjából kiemelt jelentőségű létesítmények honvédségi – valamint a rendészetért felelős miniszter javaslatára rendőri – erőkkel történő őrzését és a már őrzés alatt álló létesítmények őrzésének fokozását;

- a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat és a honvédségi szervezetek felderítő, elhárító, valamint a kibertér műveleti erői tevékenységének fokozását a fenyegetettség Magyarországra történő átterjedésének, illetve magyarországi felerősödésének megakadályozása érdekében.

E szabályrendszerrel a jogalkotó lényegében megkezdte egy olyan szabályozási keret kialakítását, amely a jogrendszer lényegi felforgatása nélkül nyitja meg az utat az úgynevezett „szürke zónás” fenyegetések kezeléséhez, vagy az azokra való felkészüléshez, hiszen ezek a fenyegetések már nem kezelhetők megfelelően a békeidejű szabályokkal, de még nem indokolják különleges jogrend kihirdetését. Hosszabb távon azonban továbbra is mérlegelendő a különleges jogrendi kategóriák és szabályok felülvizsgálata, egyszerűsítése, és ezek folytán a honvédelmi veszélyhelyzet szabályozásának finomhangolása és fejlesztése is.

1.3.5. A különleges jogrendi szabályozás

Magyarország Alaptörvénye az európai mintáknak megfelelően, de azoknál nagyobb részletességgel rendelkezik azokról az időszakokról, vagy ha úgy tetszik, válsághelyzetekről, amelyek az állam és jogrendszer normál, békeidejű szabályai, vagyis a törvényben meghatározott keretek között hatékonyan nem kezelhetők. Ez a szabályozás a 19–20. századtól kezdve klasszikusan a háború esetére szóló szabályozásból nőtte ki magát akkor, amikor az államok egymás után belátták, hogy

a rendkívüli idők rendkívüli és gyors megoldásokat követelnek. Ennek a szabályozásnak a fő jelentősége az, hogy a hatalom-megosztás elvétől ideiglenes eltérést enged, és lehetővé teszi, hogy valamely hatalmi szereplő – alapvetően a kormány vagy a köztársasági elnök, illetve hazai viszonylatban a Honvédelmi Tanács – rendeleti úton azonnal bevezesse azokat az intézkedéseket, amelyek a krízis kezeléséhez szükségesek, és amelyek akár törvénnyel ellentétesek is lehetnek. Tekintettel arra, hogy ez a kivételes felhatalmazás, amit a különleges jogrend jelent, rendkívüli jogkorlátozásokkal járhat, Európában elfogadott alapkövetelmény az, hogy annak mozgásterét még a béke idején meghatározzák. Ezt a célt szolgálja a különleges jogrendi szabályozás. Magyarországon ennek a szabályozásnak az esetköreit 1989 óta tételesen tartalmazza az alkotmány, ma az alaptörvény.

A Magyar Alaptörvény 2016. július 1-jétől hat különleges jogrendi esetkört ismer, ezek:

- a rendkívüli állapot,
- a szükségállapot,
- a megelőző védelmi helyzet,
- a terrorveszélyhelyzet,
- a váratlan támadás, valamint
- a veszélyhelyzet.¹³

¹³ Fontos rögzíteni, hogy az alaptörvény 2020. december 15-én elfogadott kilencedik módosítása jelentős mértékben átalakítja a különleges jogrend teljes szabályrendszerét, és egyrészt az esetkörök számát háromra (hadiállapot, szükségállapot, veszélyhelyzet) csökkenti, másrészt pedig a kihirdetési okok között megjeleníti a technikafejlődés és a biztonsági környezet változásai miatt a nem fegyveres – például

Ezek közül lényegét tekintve csak a veszélyhelyzet nem tekinthető kifejezetten honvédelmi jellegű vagy a honvédelemhez kapcsolódó esetkörnek, igaz, abban a katasztrófák elleni védekezés miatt a Magyar Honvédségnek közreműködői feladatai vannak, ahogy az is igaz, hogy a szükségállapot és terrorveszély elsődlegesen belbiztonsági jellegű különleges jogrend, amelyben a Magyar Honvédségnek jelentős feladatai vannak. A veszélyhelyzet tekintetében fontos azonban arra is felhívni a figyelmet, hogy Magyarország Alaptörvényének tizedik módosításával – az orosz–ukrán háború hatásai miatt – a veszélyhelyzet tényállása a katasztrófa típusú esetkörök mellett kiegészült a „szomszédos országban fennálló fegyveres konfliktus, háborús helyzet vagy humanitárius katasztrófa” eseteivel, ami egyik oldalról a határ menti területek katonai felkészülési feladatai, másik oldalról pedig a humanitárius és más kapcsolódó – gazdasági, diplomáciai stb. – hatások kezelése miatt mutatkozott szükségesnek. Ezzel a módosítással a veszélyhelyzet lényegét tekintve hibrid különleges jogrendi esetté vált, amelynek az új esetkörök szerinti elrendelés esetén jelentős honvédelmi vonatkozásai is lehetnek, de amely – figyelemmel a többi különleges jogrendi eset tartalmára – elsősorban nem a fegyveres védelem, hanem a felkészülés és a szomszédos országban zajló fegyveres konfliktus kapcsolódó hatásainak kezelése terén nyit lehetőséget a normál jogrenditől eltérő intézkedések bevezetésére.

kibertéri – elemeket is. Ez a szabályozás azonban a megfelelő felkészülési idő biztosítása érdekében csak 2023. július 1-jével lép hatályba.

A *rendkívüli állapot* lényegét tekintve a háborús különleges jogrend. Az Országgyűlés az összes képviselő kétharmadának szavazatával – vagy az Országgyűlés akadályoztatása esetén a köztársasági elnök – hirdeti ki a hadiállapot kinyilvánítása vagy idegen hatalom fegyveres támadásának közvetlen veszélye (háborús veszély) esetén. Ekkor azonnal Honvédelmi Tanácsot kell felállítani, amely a rendkívüli állapottal összefüggő rendeletalkotási jogkört gyakorolja, és lényegét tekintve átveszi az irányítást a teljes államgépezet felett. A Honvédelmi Tanács elnöke a köztársasági elnök, tagjai az Országgyűlés elnöke, az országgyűlési képviselőcsoportok vezetői, a miniszterelnök, a miniszterek és – tanácskozási joggal – a Honvéd Vezérkar főnöke. Ez a testület tehát egyszerre látja el a katonai védelem vezetését és irányítását, valamint a hátszország államigazgatási feladatainak irányítását is. A Honvédelmi Tanács fennállása idején gyakorolja az Országgyűlés által ráruházott jogokat, a kormány jogait, a köztársasági elnök jogait, valamint dönt a csapatmozgásokkal összefüggésben, és ezeken túlmenően jogosult mindazon rendkívüli – akár törvénnyel ellentétes – rendeletek bevezetésére, amelyeket a honvédelmi törvény határoz meg. A Honvédelmi Tanács rendkívüli állapot idején dönthet a sorkötelezettség bevezetéséről is.

A *szükségállapot* alapvetően az erőszakos hatalomátvételek, az államrendet alapjaiban veszélyeztető erőszakos tömegzavargások, valamint a klasszikus polgárháborús helyzetek esetén hirdethető ki, szintén az összes országgyűlési képviselő kétharmadának szavazatával vagy – az Országgyűlés akadályoztatása esetén – a köztársasági elnök döntésével. Az alaptörvény megfogalmazása szerint az Országgyűlés

a törvényes rend megdöntésére vagy a hatalom kizárólagos megszerzésére irányuló fegyveres cselekmények, továbbá az élet- és vagyonbiztonságot tömeges méretekben veszélyeztető, fegyveresen vagy felfegyverkezve elkövetett súlyos, erőszakos cselekmények esetén szükségállapotot hirdet ki. Ebben az esetben a rendeletalkotási jogkört a köztársasági elnök gyakorolja, és a rendőrség, illetve a nemzetbiztonsági szolgálatok erőinek elégtelensége esetén lehetőség van a Magyar Honvédség felhasználására az erőszakos cselekmények elfojtása érdekében.

A megelőző védelmi helyzetet az Országgyűlés a jelen lévő képviselők kétharmadának szavazatával vezetheti be, ha az országot külső fegyveres támadás veszélye fenyegeti, vagy szövetségi kötelezettség teljesítése érdekében ez szükséges. A megelőző védelmi helyzet lényegét tekintve felkészülési időszak, amelynek célja a támadásra, illetve a szövetségi kötelezettség – felvonulási területként vagy frontvonalként való – teljesítésére történő felkészülés biztosítása. Ebben az időszakban bevezethető az Országgyűlés külön döntésével a sorkötelesség is, valamint a kormány a honvédelmi törvényben meghatározott rendkívüli intézkedéseket vezethet be rendeleti úton a polgárok jogainak korlátozásával, a szükséges erőforrások biztosítása és a védekezés hatékonyságának növelése érdekében. A megelőző védelmi helyzet lényegében a rendkívüli állapotot megelőző időszak, amelynek keretében – a szövetség égisze alatt – vagy sikeres a háborús veszély elhárítása, vagy a felkészülés történik meg a közvetlen háborús cselekményekig, amelyekkel együtt a rendkívüli állapot bevezetésére kerül sor. Ezt a különleges jogrendet

lényegében Magyarország NATO-csatlakozása miatt alakította ki a döntéshozó a szövetségi kötelezettségek szükség esetén történő hatékony biztosítása érdekében. A megelőző védelmi helyzet esetére a honvédelmi törvény a katonai felkészüléshez szükséges rendeleti felhatalmazásokat biztosít a kormánynak, amelyek köre szűkebb, mint a szükségállapot vagy a rendkívüli állapot idejére meghatározott felhatalmazás, de a békeidejű jogkorlátozásokhoz mérten még mindig igen súlyos, és elsősorban katonai védelmi célokat szolgál, az ország hadműveleti felkészítését tartva szem előtt.

A negyedik esetkör az alaptörvény hatodik módosításával 2016. július 1-jével beiktatott *terrorveszélyhelyzet*. A terrorveszélyhelyzet szabályozási szellemiségében a megelőző védelmi helyzet logikáját követi, annak a belbiztonsági mása, vagyis egyfajta „előszoba” a szükségállapot előtt. Az új tényállás fő célja az, hogy a terrorizmus jelentette kihívással szemben, ha az olyan súlyosságú közvetlen fenyegetést jelent, akkor még a szükségállapot bevezetése előtt biztosítson egy, a normál jogrenden túlmutató felhatalmazást a rendkívüli intézkedések bevezetésére.

Az alaptörvény 51/A cikke szerint az Országgyűlés a kormány kezdeményezésére terrortámadás jelentős és közvetlen veszélye vagy terrortámadás esetén meghatározott időre kihirdeti a terrorveszélyhelyzetet, ezzel egyidejűleg felhatalmazza a kormányt sarkalatos törvényben meghatározott rendkívüli intézkedések bevezetésére. Az alaptörvény feljogosítja a kormányt a honvédelmi törvényben meghatározott rendkívüli intézkedések bevezetésére már az országgyűlési döntés kezdeményezésétől. Ezek az Országgyűlés döntéséig,

de legfeljebb tizenöt napig maradnak hatályban. Az Országgyűlés a jelen lévő képviselők kétharmadának szavazatával hozza meg a terrorveszélyhelyzetre vonatkozó döntéseket, és ezzel felhatalmazhatja a kormányt további rendkívüli intézkedések bevezetésére. A szabályozás fontos eleme, hogy már a kormány általi kezdeményezéstől lehetőség van a Magyar Honvédség felhasználására, ha a rendőrség és a nemzetbiztonsági szolgálatok erői nem elégségesek a kihívás kezelésére. A terrorveszélyhelyzet törvényi szabályozásának fontos eleme, hogy lényegesen szűkebb körű rendkívüli intézkedések bevezetését teszi lehetővé, mint a polgárháborús helyzetre kialakított szükségállapot szabályrendszere. Ezt a tényállást kifejezetten a terrorizmus által képviselt sűrű zónás, nagy állami erőkoncentrációt és korlátozott rendkívüli intézkedési jogkört követelő kihívások végstádiumú kezelésére alakították ki. Ezzel kapcsolatban fontos látni, hogy a terrorveszélyhelyzet mint különleges jogrendi esetkör a terrorizmus elleni fellépés végső jogi eszköze, vagyis annak alkalmazása akkor merülhet fel, ha a békeidejű és alapvetően belügyi hatáskörbe tartozó eszközök nem elégségesek.

A *váratlan támadás* esetkörét a jogalkotó a délszláv háború tapasztalatai miatt alakította ki. Ennek lényege, hogy a kormány külső fegyveres csoportoknak Magyarország területére történő váratlan betörése esetén a támadás elhárítására, Magyarország területének a honi és szövetséges légvédelmi és repülő készségi erőkkel való oltalmazására, a törvényes rend, az élet- és vagyonbiztonság, a közrend és a közbiztonság védelme érdekében – szükség esetén a köztársasági elnök által jóváhagyott fegyveres védelmi terv szerint – a szükségállapot

vagy a rendkívüli állapot kihirdetésére vonatkozó döntésig a támadással arányos és arra felkészített erővel azonnal intézkedni köteles. Ez az esetkör láthatóan egy szomszédos konfliktus miatt becsapó csoportokra nézve ad különleges felhatalmazást a kormánynak egyebek mellett a Magyar Honvédség erőinek igénybevételére és az azonnali védekezésre. A váratlan támadás intézménye tehát egy azonnali intézkedést biztosító felhatalmazás, amellyel összefüggésben a támadás jellegétől függően haladéktalanul határozni kell arról, hogy szükséges-e különleges jogrend bevezetése, és ha igen, akkor a fenyegetés jellegétől függően szükségállapot vagy rendkívüli állapot legyen-e. A szabályozás kialakításának oka az alapvető szellemiség, amely 1989 óta kizárja, hogy a Magyar Honvédség különleges jogrend bevezetése nélkül belföldön alaprendeltetés szerinti harci tevékenységet lásson el.

1.3.6. A Magyar Honvédség belső szabályozása

A Magyar Honvédség működésének főbb szabályait a jogszabályok határozzák meg, ezek keretei között pedig az úgynevezett közjogi szervezetszabályozó eszközök, például az *Országgyűlés*, illetve a *kormány határozatai* vagy a *miniszteri utasítások*. Példaként említve, az Országgyűlés határozatban dönt a nem NATO- vagy EU-kötelékben végrehajtandó missziós feladatokról, míg a kormány szintén határozatban dönt a NATO- vagy EU-keretek közötti missziókról. Ezeknél sokkal szélesebb szabályozási kört ölelnek fel a miniszteri utasítások, amelyek célja a törvények és rendeletek szabá-

lyainak kibontása, alkalmazásuk kereteinek meghatározása az egész honvédelmi ágazatra nézve. A miniszteri utasítások szintje alatt helyezhetők el – mint legalacsonyabb szintű szabályozók – az úgynevezett *belső szabályozók*. Ezek közé tartoznak az intézkedések, a parancsok és a szakutasítások. A belső szabályozók nem lehetnek ellentétesek sem közjogi szervezetszabályozó eszközzel, sem jogszabállyal.

Igaz ugyan, hogy a belső szabályozók a lényegét tekintve a legalacsonyabb szintű normatív – tehát nem személyre, egyedi feladatszabásra irányuló – szabályozók, jelentőségük azonban a Magyar Honvédség működésében meghatározó, mivel ezek szabják meg mindazokat a részfeladatokat, szakmai előírásokat, amelyek az ágazat egészére nem terjednek ki, csak meghatározott feladatra vagy szakterületre. Ebből következően azonban a feladat végrehajtását leginkább részletező szabályozási szintről van szó, amely leginkább segíthet a végrehajtó állománynak eligazodni a szabályozás rendszerében. A belső szabályozók alapvető kritériumait a honvédelmi törvény határozza meg.

A honvédelmi törvény 49. §-a értelmében a szolgálati előjáró alárendeltjeinek a hatáskörébe tartozó és jogszabályba nem ütköző *parancsot* adhat ki. Ebbe a körbe a napi tevékenységgel kapcsolatos szóbeli feladatszabások és a sorszámos rendelkezések is beleértendők. Ebből következően mindazon feladatok elvégzésére, amelyekre jogszabály eltérő formát nem ír elő, illetve amelyek nem intézkedésben, szakutasításban vagy magasabb szintű szabályozóban határozandók meg, parancs adható ki. Ehhez képest a honvédelmi törvény 52. §-a alapján *intézkedésben* állapíthatók meg a szervezet vezetéséhez

kapcsolódó feladatok, egyes rendszeresen ismétlődő tevékenységek végrehajtásának eljárási szabályai, ideértve a katonai szervezetek működési rendjének és a személyi állomány mindennapi tevékenységének általános rendezést igénylő kérdéseit is, ha azokat jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz nem rendezi. Intézkedés kiadására hatáskörének megfelelően a szolgálati előljáró és a hivatali felettes jogosult. A törvény azt is kimondja, hogy az intézkedés kiadására jogosult akadályoztatása esetén – ha a jogosult eltérően nem rendelkezik – nevében helyettese adhat ki intézkedést.

A honvédelmi törvény 52. §-a az intézkedés mellett a szakmai iránymutatások szabályozására rögzíti, hogy *szakutasításban* kell meghatározni a honvédség szakmai feladatellátásának szabályait, valamint a haditechnikai eszközök és anyagok üzemeltetésével, karbantartásával, javításával kapcsolatos szakmai-technikai szabályokat, ha azokat jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz nem rendezi. Egy-egy szakterület alapvető szabályait meghatározó szakutasítás kiadására a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára és – az általános katonai szakterület vonatkozásában – a Honvéd Vezérkar főnöke, a részletes és a technikai szabályokat meghatározó szakutasítás kiadására a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium illetékes szakmai előljárója, szakmai felettese jogosult.

A szabályozás sajátos megoldása, hogy a különböző szintű szabályozókban – adott esetben jogszabályokban, közjogi szervezetszabályozó eszközökben, valamint belső szabályozókban is – rögzített rendelkezéseket a végrehajtás hatékonyságának

növelése érdekében összefoglalva, nemritkán magyarázatokkal bővítve adja közre valamely szakmai szerv. Ennek eszköze a *főnökségi kiadvány*, amelynek alkalmazását adott esetben valamely belső szabályozó kötelezővé is teheti.

Mindezek összességéből az látható, hogy a Magyar Honvédség és a honvédelmi ágazat rendszerszintű, az államrendszer egészét, illetve a polgárokat is érintő szabályait az alaptörvény és a jogszabályok, az ágazat belső, de rendszerszintű viszonyait a közjogi szervezetszabályozó eszközök, míg egyes szakterületi és meghatározott feladatrendszerhez kapcsolódó kérdéseit a magasabb szabályozók keretei között a belső szabályozók, azaz az intézkedések, parancsok, szakutasítások határozzák meg.

1.4. A Magyar Honvédség

„A honvédelem nemzeti ügy, amelynek két alappilléret a nemzeti önerő és a szövetségesi együttműködés alkotják. Az MH-nak rendelkeznie kell az ország fegyveres védelméhez szükséges katonai képességek alapjaival, hogy a biztonsági környezet romlása esetén lehetőség legyen azok gyors és célirányos felfejlesztésére. A nemzeti önerőt a NATO-nak tett vállalásainkat is figyelembe véve fokozatosan kell megerősíteni.

A hivatásos és szerződéses állományon alapuló, kis létszámú, korszerű haderőt önkéntes tartalékos rendszer egészíti ki.”¹⁴

¹⁴ Összhaderőnemi Doktrína. 3. kiadás.

1.4.1. A honvédség feladatai

A Magyar Honvédség feladatait az alaptörvény 45. cikk (1) és (3) bekezdésében meghatározottakon túl az (5) bekezdés szerinti felhatalmazás alapján a honvédelemről szóló sarkalatos törvény bontja ki részletesen. A honvédelmi törvény a feladatokat két nagy csoportra, a fegyverhasználati joggal ellátható és a fegyverhasználati jog nélkül ellátandó feladatokra bontja.

A honvédelmi törvény 36. § (1) bekezdése szerint a honvédség fegyverhasználati joggal látja el a következő feladatokat:

- a) a Magyarország függetlenségének, területének, légterének, lakosságának és anyagi javainak külső támadással szembeni fegyveres védelme;
- b) a Szent Korona és a hozzá tartozó egyes jelvények őrzése és védelme;
- c) a szövetségi és nemzetközi szerződésből eredő egyéb katonai kötelezettségek – különösen a kollektív védelmi, békefenntartó, válságkezelési és humanitárius feladatok – teljesítése;
- d) a honvédelem szempontjából létfontosságúnak kijelölt rendszerelemek, illetve a honvédelem szempontjából fokozott védelmet igénylő létesítmények őrzése és védelme;
- e) egyes kijelölt létesítmények őrzése és védelme;
- f) felhasználás;
- g) talált robbanótestek tűzszerészeti mentesítése és egyéb tűzszerészeti feladatok térítés ellenében való végrehajtása;
- h) a menedékjogról szóló törvény szerinti tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet idején közreműködés az államhatár őrzésében, az államhatár rendjét köz-

vetlenül veszélyeztető konfliktushelyzet és a tömeges méretű migráció kezeléséhez szükséges intézkedések végrehajtásában, valamint az államhatár rendje ellen irányuló erőszakos cselekmények elhárításában;

- i) – a hatályos nemzetközi normák betartásával – közreműködik a magyar állampolgárok életét, testi épségét Magyarország területén kívül közvetlenül fenyegető háborús cselekmények, fegyveres konfliktusok esetén a bajba jutott magyar állampolgárok mentésében, hazatérésük biztosításában, az evakuálás végrehajtásában;
- j) honvédelmi veszélyhelyzet idején az államhatár ellenőrzésében való részvétel;
- k) a kormány döntése alapján közreműködés a különleges jogrend szerinti veszélyhelyzettel (a továbbiakban: veszélyhelyzet) és az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzettel (a továbbiakban: egészségügyi válsághelyzet) kapcsolatos feladatokban.

A feladatok másik csoportjával kapcsolatban a honvédelmi törvény 36. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a honvédség fegyverhasználati jog nélkül látja el a következő feladatokat:

- a) közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában;
- b) katonai szakértelmet és speciális eszközöket igénylő feladatokban, a honvédelem szempontjából létfontosságúnak kijelölt rendszeremlékek működtetésében való közreműködés;
- c) részvétel az állami protokolláris feladatok teljesítésében;

- d) közreműködés a nemzetközi megállapodásban vagy jogszabályban meghatározott hadisírok, katonai és hősi emlékművek fenntartásával kapcsolatos feladatok végrehajtásában és a kegyeleti tevékenységben;
- e) közreműködés az állami közfoglalkoztatás feladatainak végrehajtásában;
- f) az élet, az anyagi javak és objektumok oltalmazása érdekében az elektromágneses spektrumot kihasználó támadó-, információszerző, felderítőeszközök elleni aktív elektromágneses műveletek végzése;
- g) a Magyarország biztonságát, honvédelmi érdekeit sértő, veszélyeztető, katonai jellegű kibertérműveletek, kibertérre ható cselekmények vagy kibertámadások elleni fellépés, illetve az ezekkel összefüggő szövetségi, illetve nemzetközi együttműködési keretben megvalósuló feladatok;
- h) az (1) bekezdésben és a g) pontban meghatározott feladatokkal összefüggő műveletek előkészítéséhez és végrehajtásához szükséges információs műveletek teljesítése.

Emellett a törvény úgy rendelkezik, hogy a 36. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott feladatot a honvédség térítés ellenében láthatja el, s ez azt a célt szolgálja, hogy az alapvetően más állami szervek igényei alapján végrehajtott feladat költségeit eltérő kormányzati döntés hiányában a megrendelőnek kell állnia, vagyis azok nem a honvédelmi költségvetés terhére valósulnak meg.

A honvédelmi törvény szerinti meghatározásból jól látható, hogy a Magyar Honvédség rendszerszerű fegyveres

feladatokat honi területen békeidőben alapvetően nem hajt végre. Ilyenre – ahogy ezt az alaptörvény szabályainál leírtuk – a hatályos szabályozás szerint csak különleges jogrend idején kerülhet sor. Ez alól kivételt jelent, hogy közreműködő jelleggel a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet idején – békében is – végrehajthat fegyveres feladatokat a honvédség, amelyek azonban rendészeti feladatok, és nem rendszerszintű honvédségi képességeket igényelnek.

A feladatrendszer elmúlt években történő bővülésének eredményeként a honvédség a Hvt. 36. § (1) bekezdés i) pontja szerint közreműködhet a külföldön rekedt nem harcoló magyar állampolgárok kimenekítésében, valamint a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 7/E § (6) bekezdése alapján a külképviseletek létesítményei, személyi állománya védelmében, amelyek alapvetően a Terrorelhárítási Központ feladatkörébe tartoznak.

A honvédelmi törvény – az alaptörvény rendelkezéseivel összhangban – a különleges jogrendi honi feladatellátás két fajtáját különbözteti meg. Az első a szükségállapot idején történő felhasználás, a másik pedig a rendkívüli állapot idején történő alkalmazás. Ezeket a jogi kategóriákat élesen el kell választani egymástól, valamint a Magyar Honvédség egyéb igénybevételi formáitól.

A felhasználásra nézve a honvédelmi törvény 36. § (1) bekezdés f) pontja a korábbi szabályozáshoz képest csak az elnevezést jeleníti meg, annak tartalmát a 80. § 5. pontja adja meg, amely szerint az nem más, mint a honvédség részvétele az erőszakos cselekmények és a kibertérből érkező, valamint egyéb elektronikai támadások és fenyegetések elhárításában

szükségállapot és terrorveszélyhelyzet idején, valamint a terrorveszélyhelyzet kihirdetésének kezdeményezését követően az Országgyűlés terrorveszélyhelyzet kihirdetésére vonatkozó döntéséig terjedő időszakban. Ehhez azonban az alaptörvény rendelkezéseire figyelemmel hozzá kell tenni, hogy erre csak akkor kerülhet sor, ha az erőszakos cselekmények felszámolására a rendőrség és a nemzetbiztonsági szolgálatok erői nem elégségesek. Ez a kitétel egyrésztől alkotmányos garancia, másrésztől azonban a feladatellátás súlyosságát sejtető kitétel, hiszen a Magyar Honvédséget honi területen – feltehetően legalább részben hazai polgárokkal szemben – olyan feladatra rendeli ki, amelynek megoldása meghaladja a belbiztonsági erők eszközeit és erőforrásait. Fontos e tekintetben rögzíteni, hogy a rendőrség és a nemzetbiztonsági szolgálatok erőinek elégtelensége nem mennyiségi vagy minőségi kritérium, hanem a kormány mérlegelésére bízott, az adott fenyegetés súlyosságát tükröző garanciális elem, amely akár a válságkezelés kezdetén, akár annak folyamata során is kinyilvánítható a kormány politikai felelőssége mellett.

Az alkalmazásról a honvédelmi törvény 80. § 1. pontja azt mondja, hogy a fegyveres erő rendeltetésszerű, a fegyveres konfliktusok jogának hatálya alá tartozó harctevékenysége. Ez a tömör megfogalmazás egyértelműen az alapvetően kifelé ható, katonai értelemben vett fegyveres tevékenységet öleli fel, amelyre belföldön csak rendkívüli állapot idején van lehetőség. Fontos kiemelni, hogy a Magyar Honvédség alkalmazására megelőző védelmi helyzet idején sincs honi területen lehetőség, mivel annak rendeltetése a háborúra való felkészülés, ami akár az ország egyes területeinek hadműve-

leti felkészítésével is együtt járhat, de a Magyar Honvédség alkalmazásával nem.

1.4.2. A honvédség vezetése, irányítása

Ahogy már írtuk, az alaptörvény 45. cikke értelmében a Magyar Honvédség irányításában részt vesz az Országgyűlés, a köztársasági elnök, a kormány, valamint rendkívüli jogrend idején a Honvédelmi Tanács. Ezt a szabályozást részletezi a honvédelmi törvény a vezetésre és irányításra vonatkozó rendelkezéseivel, amelyek keretében a fenti hatalmi szerveken túl a honvédelemért felelős miniszterre, a más ágazatokat irányító miniszterekre, a megyei és helyi védelmi bizottságokra, valamint a polgármesterekre is feladatokat ró.

A honvédelmi törvény 19. § (1) bekezdése szerint az Országgyűlés állapítja meg

- a) Magyarország biztonság- és védelempolitikájának alapelveit, valamint az azokban előírt feladatok végrehajtásának főbb irányait és feltételeit,
- b) a Honvédségnél rendszeresíthető beosztások számát.

A honvédelmi törvény 20. § (1) bekezdése értelmében a köztársasági elnök a honvédelemért felelős miniszter előterjesztésére

- a) jóváhagyja az ország fegyveres védelmének tervét;
- b) kinevezi és felmenti a Magyar Honvédség parancsnokát;
- c) a honvédségi szervezetek részére okirattal csapatzászlót adományoz.

A kormány az alaptörvény értelmében ellátja mindazokat az állami feladatokat, amelyeket az alaptörvény nem utal más hatalmi szervek körébe. Ennek keretében a honvédelmi törvény 21. § (1) bekezdése szerint a kormány Magyarország védelmi felkészültségének biztosítása céljából

- a) meghatározza a honvédelemért felelős miniszter honvédelmi-ágazati irányítási, valamint a Honvédség irányításával kapcsolatos feladatait;
- b) az Országgyűlés elé terjeszti a biztonság- és védelempolitikai alapelvekről szóló határozati javaslatot;
- c) összehangolja a katonai műveletek teljesítésével összefüggő kormányzati feladatokat;
- d) meghatározza a nemzetgazdaság honvédelmi célú felkészítésével kapcsolatos követelményeket, az ország védelmi célú tartalékait, hadiipari kapacitását, valamint az infrastruktúra honvédelmi célú felkészítésének, fejlesztésének és védelmének állami feladatait, dönt a gazdaság mozgósításáról;
- e) meghatározza és összehangolja a miniszterek és – az autonóm államigazgatási szervek és az önálló szabályozó szervek kivételével – a központi államigazgatási szervek, valamint a honvédelemben közreműködő egyéb szervek honvédelmi feladatait;
- f) gondoskodik a kormány békétől eltérő, valamint a Honvédelmi Tanács működésének feltételeiről;
- g) gondoskodik Magyarország honvédelmi igazgatási szervei által folytatott döntés-előkészítés és döntéshozatal, valamint az f) pontban meghatározott feladat

- infokommunikációs támogatásáról, az e feladatokkal összefüggő minősített információ biztonságos tárolásáról, továbbításáról;
- h) gondoskodik az Észak-atlanti Szerződés Szervezete (a továbbiakban: NATO) Válságreakálási Rendszerének nemzeti alkalmazásáról, továbbá létrehozza és irányítja a NATO Válságreakálási Rendszerrel összhangban álló nemzeti intézkedések rendszerét;
 - i) meghatározza a fegyveres összeütközések időszakában végrehajtandó polgári védelmi felkészítés feladatait;
 - j) a köznevelés, a szakképzés és a felsőoktatás keretein belül gondoskodik a honvédelmi nevelés programjának végrehajtásáról;
 - k) meghatározza a NATO Állandó Védelmi Terveivel kapcsolatos feladatok előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat;
 - l) meghatározza a hibrid fenyegetésekkel szembeni ellenálló képesség és védelem feladatait;
 - m) meghatározza a honvédség haditechnikai eszközeit és az ezekhez szükséges anyagi forrásokat;
 - n) dönt a nemzetközi katonai parancsnokság magyarországi településéről;
 - o) meghatározza a katonai kibertérműveleti erők védelmi, támadásmegelőzési és nemzetközi műveletekkel és felkészüléssel összefüggő feladatait, valamint – e törvény rendelkezései szerint – az ezekkel összefüggő kivételes döntéshozatal kereteit.

A rendkívül tág feladatkörön belül a honvédelmi törvény a 21. § (2) bekezdésében kiemeli, hogy a honvédség működésének irányítása körében a kormány dönt különösen

- a) a honvédség irányításának és felső szintű vezetésének rendjére vonatkozó szabályokról;
- b) az ország területének művelési előkészítésére vonatkozó feladatokról; továbbá
- c) a honvédség készenléte fokozásának elrendeléséről;
- d) a honvédség adott időszakban feltölthető beosztásainak számáról.

A kormány a fenti feladatokkal összefüggésben álló alakszerű döntéseit kormányhatározat vagy – hosszú távú szabályozás esetén – kormányrendelet formájában hozza meg. A kormány minden ezen túlmenő döntést és a honvédelmi ágazat szakmai irányítását a honvédelemért felelős miniszter, illetve az általa vezetett minisztérium szintjére delegálja.

A honvédelmi törvény 35. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a honvédség polgári irányítás alatt álló, függelmi rendszerben működő, békében az önkéntességen, rendkívüli állapotban és megelőző védelmi helyzetben az önkéntességen és az általános hadkötelezettségen alapuló állami szervezet. Ennek a vezetés és irányítás szempontjából is kiemelt jelentősége van, hiszen a jogállamiság jegyében biztosítani kell a honvédség feletti civil kontrollt.

A Honvéd Vezérkar minisztériumból való kiválásával 2019-ben újra létrejött a Magyar Honvédség Parancsnoksága. Erről a honvédelmi törvény úgy fogalmaz, hogy az a honvéd-

ség felső szintű tervező-szervező és katonai tevékenységének vezető szerve, amelyet parancsnok vezet. A Magyar Honvédség parancsnoka betölti a Honvéd Vezérkar főnöki beosztását is, és amellett, hogy vezeti a Magyar Honvédség Parancsnokságát, irányítja – a miniszter sajátos vezetési jogköre alá tartozó honvédségi szervezetek kivételével – a honvédségi szervezeteket. A Magyar Honvédség parancsnoka a honvédségi szervezetek tekintetében hatáskörét részben átruházhatja. A honvédelmi törvény úgy fogalmaz, hogy kormányrendelet, valamint a honvédelemért felelős miniszter által megállapított hatáskör gyakorlásának keretei között a Magyar Honvédség parancsnoka felelős a hadrafoghatóságért, a honvédség magas fokú fegyelméért, kiképzéséért és felkészítéséért.

A 2019. január 1-jétől kialakított szervezetrendszer elmozdulást jelent a tisztább irányítási és vezetési viszonyok felé, vagyis a honvédelmi ágazat irányítási tagozódását igyekszik harmonizálni a bevett közigazgatási megoldásokkal. Ebben a rendszerben a különálló Magyar Honvédség Parancsnoksága jelentős önállósággal és felelősséggel működik, de hatásköre nem terjed ki az ország katonai védelmének, illetve honvédelmének egészére. A minisztérium és a parancsnokság közti hatáskörmegosztás kereteit jogszabályok határozzák meg, valamint a honvédelemért felelős miniszter mint irányító rendelkezései. Ez a megoldás elvi értelemben biztosítja a katonai vezetés és szakmaiság nagyobb önállóságát, de továbbra is megtartja a polgári irányítás rendszerét, és ezáltal a Honvédelmi Minisztérium alárendeltségébe helyezi a teljes Magyar Honvédséget.

1.4.3. A Magyar Honvédség szervezete

Magyarország Alaptörvénye szerint a honvédség szervezeteit a békeidejű és a békétől eltérő működési rendnek megfelelően úgy kell kialakítani, hogy azok képesek legyenek a honvédség egésze és annak egyes elemei tekintetében a meghatározott feladatok végrehajtására. A honvédség szervezeti felépítésének meg kell felelnie a rendeltetés szerinti szervezeti hierarchia, haditechnikai eszközökkel és hadfelszereléssel való ellátás, hadrafoghatóság, létszám, állományarányok, beosztási, rendfokozati kategóriák, szabályozott működés, vezetés elveinek és követelményeinek.

A honvédelemért felelős miniszter a központi államigazgatási szervekről, valamint a kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 2. § (1) bekezdése szerint irányítja a honvédséget.

A honvédséget a Magyar Honvédség Parancsnoksága, a szárazföldi csapatok, a légierő csapatai, a logisztikai és támogató erők, valamint a honvédség feladatainak végrehajtása érdekében egyéb szaktevékenységet folytató szervezetek alkotják. A szárazföldi csapatok és a légierő csapatai haderőnemet képeznek. A haderőnemek fegyvernemekből és szakcsapatokból tevődnek össze.

A honvédséget a Magyar Honvédség parancsnoka vezeti, aki szolgálati előljárója a honvédség szervezeteiben szolgálatot teljesítő tényleges állományúaknak.

Az MH Parancsnoksága a Honvéd Vezérkar és az Összhaderőnemi Parancsnokság – a katonai stratégiai és hadműveleti vezetési szintek – összevonásával jött létre mint egységes,

önálló katonai felső szintű tervező, szervező és vezető szervezet, élén az MH parancsnokával. A parancsnokság látja el az ország fegyveres védelméhez szükséges vezetési, katonai igazgatási feladatokat, valamint irányítja a Magyar Honvédség kiképzését és felkészítését.

Az MH parancsnoka – a személyi juttatásokat leszámítva – önálló gazdálkodási jogkörrel rendelkezik a honvédelmi költségvetés Magyar Honvédséget érintő forrásai fölött. Ez a legértelműbb jele az MH Parancsnoksága önállóságának, egyben a garanciája annak, hogy a katonai szakmai érdekek minden esetben érvényesülni tudjanak a haderőfejlesztés tervezése és megvalósítása során. A minisztériumi kontroll és irányítás ettől függetlenül továbbra is biztosított. A kiemelt fejlesztések feladatai és beszerzései tekintetében a források felhasználása az MH parancsnokának döntése szerint, ugyanakkor a HM közigazgatási államtitkár egyetértésével valósul meg. Az új struktúra még hatékonyabbá teszi a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósítását.

Az új szervezet székhelye Székesfehérvár, működését 2019. január 1-jén kezdte meg Budapest és Székesfehérvár helyőrségekben. Az MHP végállapota elérésének céldátuma 2021. július 1-je, Székesfehérvár helyőrségben.

Az MH PK az MH hadrendjébe tartozó katonai szervezeteket az alárendeltségébe tartozó állományilletékes parancsnokokon keresztül irányítja.

Az MH PK irányítási feladatait közvetlenül, illetve az MH PKH, az MHP TÖF, valamint az MHP haderőnemi szemlélősegek szemlélői (a továbbiakban: MHP haderőnemi szemlélők) útján látja el.

Feladatai végrehajtása érdekében az MHP szakterületi (haderőtervezési, kiképzési, hadműveleti, felderítő, infokommunikációs és információvédelmi, személyügyi, valamint logisztikai és gazdálkodási) csoportfőnökségből, haderőnemi (szárazföldi haderőnem, légierő, logisztika, különleges művelet, kiber) szemlélésegekből, valamint az MHP vezetését és működtetését támogató, a parancsnok közvetlen alárendeltségében működő jogi, pénzügyi, gazdasági szervezetekből épül fel.

Az MHP szervezetének kialakítása során kiemelt figyelmet fordítottak a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósítására. A szervezetben kialakított új szemlélések a haderőnemük és szakterületük fejlesztésére és fenntartására vonatkozóan iránymutatást és felügyeletet biztosító szervek. Rendeltetésük: iránymutatást adnak a haderőnemükre vonatkozó doktrínák kidolgozására, a kiképzési rendszer és tervek összeállítására, normák meghatározására. Felügyelik a Zrínyi 2026 programban szereplő haderőnemi képességfejlesztést és integrálást, nyomon követik az erőforrás-allokációt, javaslatot tesznek a prioritásokra. Megfogalmazzák az előmeneteli és kiválasztási, kiképzési és oktatási követelményeket, illetve képviselik haderőnemüket az MH-n belül és a szövetséges együttműködés terén.

A honvédség rendeltetés szerinti feladatai végrehajtásához szükséges állapotának, hadiszervezetre való áttérésének és hadiállományra való feltöltésének, továbbá a haditechnikai eszközök alkalmazhatósági szintjének szervezett és fokozatos elérését a készenléti rendszer biztosítja.

A készenlét fenntartásának és fokozásának feltételeit békeidőszakban a veszélyeztetettséggel arányosan kell megteremteni.

A honvédség irányítása és vezetése, a riasztás végrehajtása, a készenlét fokozásával kapcsolatos feladatok szervezett megkezdése, a bekövetkezett vagy várhatóan bekövetkező eseményekre való rugalmas reagálás biztosítása érdekében készenléti és ügyeleti szolgálati rendszer működik.

Az ország fegyveres védelmének és a szövetségi szintű védelem tervezéséhez és felülvizsgálatához, valamint a honvédség műveleteinek tervezéséhez, irányításához és vezetéséhez szükséges döntések meghozatalának támogatása érdekében a honvédség és a KNBSZ felderítőrendszert működtet. A felderítőrendszer útján a honvédség és a KNBSZ információkat gyűjt a műveleti terület valamennyi összetevőjéről, valamint a honvédelmi feladatok tervezését és végrehajtását meghatározó körülményekről, jelenségekről. E körben a honvédség és a KNBSZ törvényben meghatározottak szerint biometrikus adatokat is gyűjthet és kezelhet.

1.4.4. A honvédség személyi állománya, a katonai szolgálati viszony jellemzői békében és attól eltérő időszakban

Az alaptörvény 45. cikk (1) bekezdésében foglalt alapvető feladatok megvalósítása érdekében az állam a Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) tényleges szolgálatot teljesítő

katonáitól tántoríthatatlan hűséget, hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, magas fokú készenlétet és fegyelmet követel. A honvédelem nemzeti ügyének elhivatott szolgálata, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítése korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzésére és azok folyamatos fejlesztésére alapozható, továbbá kiszámítható életpályával biztosítható.

Az MH személyi állománya békében önkéntes jelentkezés alapján szerveződik, és tényleges állományból, kormánytisztviselőkből, honvédelmi alkalmazottakból, valamint munkavállalókból áll. A tényleges állomány hivatásos (az állomány azon tagja, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot) és szerződéses katonákból (az állomány azon tagja, aki határozott időre, szerződésben vállalja a katonai szolgálatot), tisztjelöltekből, altisztjelöltekből és önkéntes tartalékos (ezen belül önkéntes műveleti, önkéntes védelmi, önkéntes területvédelmi tartalékos) katonákból áll. A hadkötelezettség állampolgárokat érintő érvényesítése esetén az MH állományát behívások útján a hadkötelesekkel egészítik ki.

A katonák jogállását szabályozó, jelenleg hatályos joganyag alapvetően a tényleges állomány békeidőben teljesített szolgálatára vonatkozik. A szolgálati viszony az állam és az állomány tagja között szolgálatteljesítés céljából létesített különleges közszolgálati jogviszony, amely alapján mindkét felet a szolgálatteljesítéssel összefüggő többletkötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg. A jogviszony sajátossága, hogy a katona egyes alkotmányos alapjogai korlátozottan érvényesülnek.

Szolgálati viszony a 18. életévét betöltött, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező és a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas magyar állampolgárral létesíthető, akivel szemben egyes törvényi kizáró okok nem állnak fenn. A szolgálat felső korhatára megegyezik az öregségnyugdíj-korhatárral.

A szolgálatteljesítés szigorú függelmi rendben, valamint – a fegyverhasználati joggal ellátott szolgálati feladatok teljesítése során – az élet és a testi épség kockáztatásával valósul meg. A szolgálati viszonyban a szolgálat érdekének elsődlegességét, valamint a honvédség iránti közbizalom megóvását kell szem előtt tartani. Az állomány tagja szolgálatteljesítési időn kívül sem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a honvédek szabályait sérti, a szolgálati viszonyhoz méltatlan, vagy amely a pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.

A szolgálati viszony hivatásos állományú katona esetén állománybavételi okmánnyal és annak elfogadásával, határozatlan időre, szerződéses állományú katona esetén szerződés megkötésével, határozott időre létesül. Az önkéntes művelői tartalékosok szolgálati viszonya határozott idejű szerződéssel, az önkéntes védelmi tartalékosoké pedig határozatlan idejű szerződéssel jön létre. A tisztjelölti és az altisztjelölti szolgálati viszony ösztöndíjszerződéssel jön létre. A hivatásos szolgálati viszony főszabály szerint a szerződéses, a tisztjelölti vagy az altisztjelölti szolgálati viszonyt követően vagy rendvédelmi feladatokat ellátó szerv hivatásos állományából történő áthelyezéssel létesíthető.

Az önkéntes tartalékos katona behívás alapján, korlátozott ideig teljesít tényleges szolgálatot, azon kívül a rendelkezésre állás időszakát tölti. Az önkéntes tartalékos katona behívására békében és hadkötelezettség bevezetése esetén egyaránt sor kerülhet.

A nem katonai beosztásokat a Honvédelmi Minisztériumban és a honvédséghez tartozó központi hivatalokban kormánytisztviselők, az MH többi szervezeténél honvédelmi alkalmazottak látják el. Kivéteklént az MH egyes szervezeteinél nem katonai beosztásban, kis számban munkavállalókat foglalkoztathatnak, kizárólag közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörgyakorlással közvetlenül össze nem függő munkakörben.

Az állampolgárokat tevőlegesen érintő hadkötelezettség rendkívüli állapot idején vagy akkor áll fenn, ha bevezetéséről megelőző védelmi helyzetben az Országgyűlés határoz. Ekkor hadkötelesek lesznek a Magyarországon lakóhellyel rendelkező, nagykorú, magyar állampolgárságú férfiak. A katonai szolgálatra behívott személyek az MH tartalékos állományába tartoznak, amelybe az önkéntes tartalékosokon kívül a kiképzett tartalékosok és a potenciális hadkötelesek tartoznak. A kiképzett tartalékos állományba a honvédség tényleges állományába nem tartozó, de korábban abban szolgálatot teljesítő (hivatásos, szerződéses, önkéntes tartalékos katonai szolgálatot, hallgatói, honvéd tisztjelölti vagy altisztjelölti szolgálatot, valamint honvédelmi szervezetenél katonai alapképzést, alapfelkészítést, vagy annak valamely modulját teljesített) férfiak tartoznak. Potenciális hadköteles a hadkötelezettség fennállásán kívüli időszakban a hadköteles, aki nem tartozik a kiképzett tartalékos állományba.

A kiképzett tartalékosokat és a potenciális hadköteleseket csak hadkötelezettség bevezetése esetén lehet behívni.

Hadkötelezettség érvényesítése esetén a behívhatóság alól számos kivétel van, ezek közül a következőket kell kiemelni. Nem hívható be a hivatásos és a szerződéses állomány tagja, tekintettel a honvédségnél eleve ellátott szolgálati beosztására. Nem lehet behívni a potenciális hadkötelest az 50. életévének betöltését követő naptári évtől kezdve, a kiképzett tartalékost pedig a hivatásos katonai szolgálat felső korhatárának betöltését követően. Ha a hadkötelezett lelkiismereti meggyőződésével a fegyveres szolgálat teljesítése összeegyeztethetetlen, a sorozásig benyújtott kérelme alapján fegyver nélküli szolgálatot teljesít.

1.4.5. Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése

„Az önkéntes tartalékos önként vállalja, hogy törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívását követően tényleges szolgálata teljesítésével közreműködik a Honvédség feladatai ellátásában” – írja a honvédelmi törvényünk. Az Önkéntes Tartalékos Rendszer (ÖTR) minden eleme a honvédelem ügye iránt – önkéntes módon – elkötelezett személyekből áll, akik különleges jogrend időszakában, elsősorban a hátsország védelmével kapcsolatos feladatok végrehajtásával tudják kivenni a részüket a haza fegyveres védelmében. Különleges jogrend kihirdetése esetén a Magyar Honvédség számára ez az elsődleges bázis, akiket – szükség esetén – viszonylag gyorsan tud katonai feladatokra

alkalmazni, hiszen megfelelő előképzettséggel (alapkiképzés/ alapfelkészítés) rendelkeznek.

Magyarország Kormánya 2017 júniusában hagyta jóvá a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program (Zrínyi HHP) fő irányait és prioritásait, amelynek egyik fő eleme az Önkéntes Tartalékos Rendszer továbbfejlesztése.

A Magyar Honvédség a 2011-ben létrehozott Önkéntes Védelmi Tartalékos (ÖVT) és a 2012-ben bevezetett Önkéntes Műveleti Tartalékos (ÖMT) komponens mellett 2017-től kiegészült az Önkéntes Területvédelmi Tartalékos (ÖTT) szolgálati formával.

A Covid-19-járvány okozta gazdasági hatásokra válaszul, a kormány gazdaságvédelmi akciótervének részeként, 2020. július 1-jétől elindult a Speciális Önkéntes Területvédelmi Tartalékos (SÖTT) szolgálati forma, amellyel a Magyar Honvédség mint az ország egyik legnagyobb munkáltatója, segíteni kívánta a munkájukat elveszített állampolgárokat. A kiképzés lehetőséget nyújtott a jelentkezőknek, hogy stabil keresethez jussanak, honvédelmi és katonai ismereteket szerezzenek.

A 2021. évben a Honvédelmi Minisztérium szándéka szerint – összhangban a kormányzati céllal – elindult az Önkéntes Katonai Szolgálat Programja, annak érdekében, hogy a felnőtt társadalom körében a katonai szolgálat teljesítését önként vállaló magyar állampolgárok számára a Magyar Honvédség átfogó honvédelmi ismereteket nyújtó kiképzési/felkészítési lehetőséget biztosítson. Az ÖKSZ egy új – Magyarország védelmi képességének növelése érdekében létrehozott – program, amely a 18. életévüket betöltött, de a potenciális had-

kötelesek behívhatóságának felső (50. életév) határát el nem ért magyar állampolgárok hat hónap időtartamú katonai felkészítését célozza. Fontos kiemelni, hogy a SÖTT és ÖKSZ szolgálati formákat a honvédek jogállásáról szóló törvény és végrehajtási rendeleteiben azonos szabályzói környezet által az Önkéntes Tartalékos Rendszeren belül, az Önkéntes Területvédelmi Tartalékos jogviszony keretében deklarálták, valamint hogy a hat hónapos kiképzés – és annak további hat hónappal történő meghosszabbítása – akár hosszabb távú önkéntes tartalékos, szerződéses vagy hivatásos katonai szolgálat „előszobája” is lehet.

Az önkéntes védelmi tartalékosok a HM Ei. Zrt. olyan munkavállalói, akik békeidőszakban fegyveres biztonsági őrként teljesítenek szolgálatot – önkéntes védelmi tartalékos jogviszonyuk fenntartása mellett – a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség objektumaiban.

Az önkéntes műveleti tartalékos katonák jelentős része korábban fegyveres és rendvédelmi testületeknél szolgált, azonban ők is már olyan civil emberek, akik polgári foglalkozásuk vagy szolgálati járandóság mellett időszakosan vállalják a katonai szolgálattal járó többletfeladatokat. Az önkéntes műveleti tartalékos katonák másik része elsősorban olyan beosztásokat tölt be, amelyek folyamatos vagy tényleges állománnyal történő feltöltése nem elsődleges fontosságú, illetve nem biztosított, ugyanakkor a betöltésükhöz szükséges felkészülésre már a békeidőszakban szükség van. Az önkéntes műveleti tartalékos katona tényleges szolgálata során pótolhatja a honvédség humán erőforrás-hiányait, így elsősorban a huzamosabb ideje feltöltetlen beosztásokban vagy

misszióban részt vevők pótlására, időszakos vagy speciális képzettséget igénylő feladatokra alkalmazza őket a Magyar Honvédség. Magyarországon belül és – nyilatkozatban tett vállalás esetén – külföldön is alkalmazhatóak.

Az önkéntes területvédelmi tartalékos jogviszony elsősorban azoknak az állampolgároknak nyújt lehetőséget, akik a mindennapi civil és családi életük, munkahelyük, tanulmányaik mellett vállalják a haza szolgálatát, mert szeretnének aktív részesei lenni a hon védelmére felesküdtöt katonaközösségnek, és hozzájárulni szűkebb környezetük, lakhelyük biztonságához, kultúrájához, társadalmi életéhez. Területvédelmi tartalékosként a civil életük feladása nélkül próbálhatják ki magukat, és megalapozottan dönthetik el, hogy a rendszer átjárhatóságának köszönhetően vállalnak-e más katonai szolgálati jogviszonyt (más önkéntes tartalékos, szerződéses vagy hivatásos jogviszonyt). Az önkéntes területvédelmi tartalékos szerződésben vállalja, hogy előre meghatározott és jól kiszámítható feltétel- és követelményrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívás esetén közreműködik a honvédség feladatainak ellátásában.

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztése 2018-ban jelentős mérföldkőhöz érkezett, amelynek eredményeképpen a honvédség hadrendjében 2018. október 1-jével, aktív katonai szervezetként, megalakult az MH 2. vitéz Vattay Antal Területvédelmi Ezred és az MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi Ezred. Az MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi Ezred csapatzászló-átadási ünnepségén, 2018 októberében – székesfehérvári székhelyén – aláírta szerződését a 8000. tartalékos katona. Az MH 2. vitéz Vattay Antal

Területvédelmi Ezred 2019-ben székhelyet váltott, jelenleg Nyíregyházán működik (korábban Debrecenben volt a székhelye). A területvédelmi ezredek szervezetében megyei szinten zászlóaljkat, valamint járási századokat állítottak fel. A főváros tartalékos erejét a 23 (10+13) kerületből kialakított két budapesti, valamint a Pest megyei zászlóalj egysége adja. A területvédelmi erők felállítása Magyarország közigazgatási felosztását és működését alapul véve, helyi szinten, járási alegységek létrehozásával valósult meg. Országosan 197 járás van, beleértve Budapest 23 kerületét is.

A Magyar Honvédség a jövőben – a 2022. év végéig – további öt, vagyis a jelenleg már működő két ezreddel együtt összesen hét területvédelmi ezred felállítását és működtetését tervezi.

A területi alapon szerveződő önkéntes területvédelmi tartalékosok esetében az a cél, hogy a tervidőszak végére (2030) Magyarország mind a 197 járásában legyen legalább egyszázadnyi jól felkészített és kiképzett, szükség esetén azonnal alkalmazható tartalékos katonai erő. Rendeltetésük szerint a felkészített és kiképzett területvédelmi tartalékos erők gyorsan és rugalmasan mozgósíthatók a megyei, járási vagy települési szinten jelentkező védelmi feladatok támogatására, részbeni ellátására a honvédség szervezeti keretei között.

Az önkéntes tartalékos állomány jelentősége két súlyos esemény példáján is megmutatkozott: először a 2013-as „zöldár” alkalmával volt jelentősnek mondható a feladatokba bevonásuk és alkalmazásuk, majd a Covid-19-járvány következtében elrendelt különleges jogrendi veszélyhelyzet fennállása alatt teljesítettek szolgálatot nagy számban önkéntes tartalékos

katonák. Míg az első esetnél mintegy 1400 ÖMT-katonát hívtak be rövid időre, addig a másodiknál – a járvány elhúzódása és a veszélyhelyzet hatályban maradása miatt – jelenleg is folyamatosan nagy számban vonnak be szolgálatra önkéntes tartalékos – kiváltképpen önkéntes területvédelmi tartalékos (ÖTT) – katonákat. Kiemelendő, hogy a jelentős számú kiképzési és felkészítési foglalkozás mellett 2020-ban az aktív katonai szervezetek feladatainak támogatásában is kiemelkedő szerep jutott az ÖTT-állománynak (nem szervezetszerű fertőtlenítő alegységek megalakításával) az idősothonok fertőtlenítési feladataiban, ami egyben az önkéntes területvédelmi tartalékos állomány első különleges jogrendi alkalmazása volt.

A 2021. évtől az ÖTT-állomány már több nemzetközi gyakorlatban (például OHNG-gyakorlat, Platinum Wolf-gyakorlat) és külföldi missziós feladatban is részt vett, továbbá a jövőben is tervezik ez irányú alkalmazásukat (például: KFOR–26 misszió, KFOR–27 misszió, IKBK–15 misszió).

Az önkéntes tartalékos állomány széles körű feladat-végrehajtásával kapcsolatban fontos megemlíteni, hogy a területvédelmi ezredek tartalékos erői folyamatosan nagy számban teljesítenek szolgálatot a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet feladataiban is, így gyakorlatilag a 2018-as megalakulásuktól vesznek részt – a déli határvédelem kapcsán elrendelt – Közös Akarat feladatban, folyamatosan növekvő létszámmal. Ennek legjobb példája, hogy a területvédelmi ezredek a teljes MH Alföldi Ideiglenes Alkalmi Kötelék (MH AIAK) váltását biztosítják 2022 áprilisától.

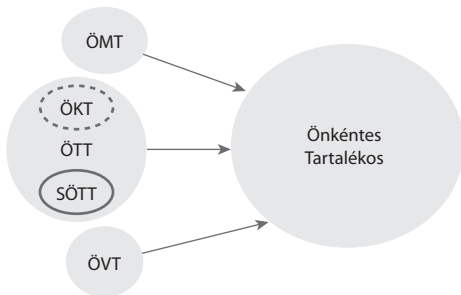


2. ábra: A Magyar Honvédség önkéntesség alapján szervezett tartalék ereje (béke és minősített időszakban)

Forrás: a szerző szerkesztése

Az Önkéntes Tartalékos Rendszer további fejlesztéséről el kell mondani, hogy megkezdődött az egyszerűsítése, racionalizálása, valamint egységes rendszerbe foglalása olyan módon, amelynek eredményeként erő- és képességsokszorozó tényezőként szervesen integrálhatóvá válik az aktív haderő mindenkori feladatrendszerébe. A koncepcionális kidolgozói munka eredményeképpen a honvédelmi miniszter 2022. január 31-én jóváhagyta az *Önkéntes Tartalékos Rendszer átalakítását érintő, stratégiai feladatokról szóló elgondolást*, (továbbiakban: Elgondolás) amely fontos állomása volt az átalakítás folyamatának.

Az Elgondolás alapján az ÖTT szolgálati formának min-tájára egy önkéntes tartalékos jogviszonyba tömörítenék a jelenlegi, 3+2 önkéntes tartalékos szolgálati formát, továbbá az MH Tartalékképző és Támogató Parancsnokság egységes irányítása (alárendeltségében) alatt a területvédelmi ezredek bázisán valósulna meg az új rendszer kialakítása.



3. ábra: Az Önkéntes Tartalékos rendszer átalakítása, az egységes jogviszony megteremtése

Forrás: a szerző szerkesztése

Az Önkéntes Tartalékos Rendszer átalakításának fő célkitűzései a következők:

- különleges jogrendben elsődlegesen hátszágvédelmi, támogató, biztosító, egyes hadkiegészítési feladatok ellátására, valamint rendvédelmi feladatokban való közreműködésre, békeidőszakban az egyes honvédségi szervezetek feladatainak hatékony támogatására képes ÖTR kialakítása;

- a haderő és a társadalom kapcsolatának erősítése;
- a Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programban (Zrínyi HHP) kitűzött tartalékoslétszám-cél elérése;
- a jelenlegi (3+2) tartalékos szolgálati forma egy komponensbe integrálása, áttekinthetőbb, egységesebb, könnyebben kommunikálható rendszer kialakítása;
- a hadművelleti követelmények, képességcélok elérésének lépcsőzetes (rövid, közép-, hosszú távú), megközelítőleg tíz évre előremutató elgondolásának kialakítása, a megvalósítás rendjének, ütemének meghatározása.

Az ÖTR-egységesítés hosszú távú stratégiai tervezése a Zrínyi HHP jelenlegi célkitűzéseivel összhangban hosszabb idővel, 7–9 évvel számol, de konkrét operatív céljait 1–3 éves, valamint az átmeneti 3–7 éves időszakban szükséges változásokat előírányzó fejlesztéseket rövidebb szakaszokban hajtják végre.

1.4.6. A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program

A kilencvenes évek óta eltelt időben a Magyar Honvédség átfogó fejlesztése és modernizációja csak egyes elemeiben valósult meg. Több évtizedes lemaradást viszonylag rövid idő alatt behozni költségvetési szempontból ambiciózusnak tűnhet, azonban a Zrínyi HHP első éveinek pozitív tapasztalatai alapján és a tervezett erőforrások biztosításával egyre életszerűbbnek látszik. A magyar gazdaság növekvő teljesítménye olyan történelmi lehetőséget nyit meg, amely

biztosítani tudja a következő tíz évben a Magyar Honvédség rendkívül erőforrás-igényes, átfogó megújítását. Ehhez a kormány döntése értelmében az anyagi fedezetet a kormányhatározatban biztosított, folyamatosan növekvő honvédelmi költségvetés garantálja.

Elérendő célként a kormányzat a 2016-os varsói csúcsot követően a honvédelmi költségvetés addigi GDP-arányos 1,39%-os célszintjét 2024-ig 1,7%-ra, majd 2017 közepén 2%-ra emelte a NATO-vállalásokkal összhangban, és ezt utána is folyamatosan fenn kívánja tartani.¹⁵ Ezzel egyidejűleg a szövetségi ajánlásoknak megfelelően költségvetésének legalább 20%-át fejlesztésre fordítja a tárca. Magyarország kormánya elkötelezett amellett, hogy hazánk és a magyar állampolgárok biztonságát garantálja, 2017-ben ezért fogadta el a Zrínyi HHP-t, amellyel az elmúlt három évtized legnagyobb és legkomplexebb honvédelmi programja indult el.¹⁶ Végrehajtásával olyan fejlődési pályára állhat a Magyar Honvédség, amellyel térségünk meghatározó katonai erejévé válhat, tovább erősítve Magyarország biztonságát, az Európai Unió és a NATO közös védelmét.

A képességalapú tervezés a lehetséges jövőbeli műveletek és feladatok funkcionális elemzésén alapszik. A tervezés

¹⁵ 1283/2017. (VI. 2.) Kormányhatározat a honvédelmi kiadások és a hosszú távú tervezés feltételeinek megteremtését szolgáló költségvetési források biztosításáról szóló 1273/2016. (VI. 7.) Kormányhatározat módosításáról.

¹⁶ 1298/2017. (VI. 2.) Kormányhatározat a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósításáról.

eredménye annak meghatározásából ered, hogy képességekre lefordítva milyen feladatokat kell tudnia ellátnia a Magyar Honvédségnek. A Magyar Honvédség Parancsnokságának Haderőtervezési Csoportfőnökségén készült egy képességleltár és egy átfogó elemzés a képességhiányokról, annak érdekében, hogy meghatározhatók legyenek a főbb fejlesztési irányok.

Az áttekintés eredményeiből, valamint a hiányokra vizsgálható megoldási javaslatokból alakult ki a fejlesztési elgondolás, amely meghatározta a szükséges és elégséges stratégiai képességcélokat. A katonai-szakmai elemzés eredményeként kialakult a tervezhető erőforrások elosztása, a képességek elérését, fenntartását és alkalmazását biztosító feladatok politikai és katonai prioritási sorrendje is.

Annak ellenére, hogy nem tartozik a NATO által meghatározott képesség-összetevők közé, a Zrínyi HHP kidolgozása során még egy elemet figyelembe kellett venni, ez pedig a működésfenntartás. Ahhoz, hogy elkerüljük a múltban már többször is elkövetett hibát, az új eszközökhöz, az új képességek kialakításához, az életciklus-szemlélet alkalmazásával robusztus működésfenntartási költségeket terveztek, lehetővé téve, hogy a beérkező haditechnikai eszközökkel valódi, alkalmazható és hosszú távon fenntartható képességekkel rendelkezünk.

Az új helyzethez történő alkalmazkodás nem csupán a Zrínyi HHP kidolgozását és elindítását tette szükségessé. A programban foglalt képességfejlesztési tervek megvalósítása egy új, a megvalósítást támogató szervezeti struktúrában is megjelenő gondolkodásmódot igényel. Mindezek azt eredményezték, hogy felül kellett vizsgálni a korábbi vezetési

és irányítási rendszert, valamint annak sajátosságait, és ez az új igényeknek megfelelő átalakítást és fejlesztést igényelt.

A szárazföldi haderőnem megújulása

Az elmúlt évtizedek egyik legnagyobb volumenű hazai szárazföldi haditechnikai beszerzését rögzítő szerződést írta alá az MH parancsnoka 2018 végén. A szerződés értelmében – az üzemeltetésikultúra- és technológiaváltást, illetve az új eszközök személyzetének és üzemben tartó állományának felkészítését elősegítendő – még 2020–2021-ben egyszázadnyi Leopard 2A4, majd 2023-tól egy gépesített lövészdandár felszerelésére elegendő mennyiségű új, a 21. századi hadviselés követelményeinek megfelelő, a magyar igényekre szabott Leopard 2A7+ harckocsi érkezik hazánkba, amelyek szilárd alapját képezik a kialakítandó, a NATO által fejlesztési igényként megfogalmazott dandárképességnek.

A tüzerképesség fejlesztése során 2022-től ütemezetten összesen 24 önjáró löveg érkezik, valamint az üzemeltetésükhöz szükséges kiegészítő eszközökkel és szolgáltatásokkal (komplex csomagot alkotva) gyarapodik a Magyar Honvédség.

Az új haditechnikai eszközök új gondolkodásmódot követelnek meg a kezelőktől is. A harckocsik és önjáró lövegek beszerzésének előkészítésénél a honvédelmi tárca kiemelt figyelmet fordított a komplex képességek kialakítására. A harcjárművek manőverezési szabadságának, a javító-vontató és egyben műszaki képességek multifunkciós eszközökkel történő biztosítása

mellett az eszközök és kisegítő berendezések szállításához szükséges járművek is a beszerzés részét képezték.

A Magyar Honvédség 2020. szeptemberben szerződést írt alá a Rheinmetall AG-val a gépesített lövészdandár felszereléséhez elegendő mennyiségű, Lynx KF41 típusú gyalogsági harcjármű és Bergepanzer 3 Buffalo műszaki mentő eszköz beszerzéséről. Az összesen több mint 2 milliárd euró összértékű szerződés jelentőségét a beszerzett eszközök mellett az is emeli, hogy a kezdeti széria legyártását követően a harcjárművek túlnyomó része Magyarországon, egy Zalaegerszeg mellett megépülő üzemben készülhet el. Az eddigi legnagyobb értékű beszerzés különösen égető hiányt pótol, hiszen a gépesített-lövész-képességhez nélkülözhetetlen páncélozott gyalogsági harcjárművek a szovjet BMP–1-esek 2004-es kivonása óta hiányoztak az MH arzenáljából.

A honvédség gyarapodott továbbá a török Nurol Makina többcélú, páncélozott terepjárótípusaival, az Ejder Yalcin hazai igényekre szabott verziójával, a Gidránnal és a kisebb NMS Yörükkal is. Mindkét típus elsősorban aszimmetrikus hadviselésre kifejlesztett, páncélozott, IED¹⁷-védelemmel ellátott eszköz, és páncélvédeltségük tekintetében jobbak, mint a rendszeresített BTR–80 harcjárművek. 2020 decemberére elkészült és megérkezett az első tíz példány ezekből az eszközökből.

¹⁷ *Improvised explosive device* – rögtönzött robbanóeszköz.

A légierő modernizációja

A légierő megújulása nemcsak a Magyar Honvédség, hanem az egész ország szempontjából is stratégiai fontosságú. Az újonnan beszerzendő repülőeszközökön modern védelmi és elektronikai felderítőeszközökkel is lesznek, ami a sokrétűbb felhasználásukat teszi lehetővé. A haderőnem megújítása érdekében az első lépések egy modern, többfunkciós katonai szállítórepülőgép-flotta megteremtésére irányultak a két Airbus A139 stratégiai szállítógép alkalmazásba vételével, továbbá két Dassault Falcon 7x többcélú szállító- és futárgép beszerzésével. Az Airbus A319 gépen kialakították az egészségügyi kiürítő MEDEVAC¹⁸-képeséget is, és ezt a koronavírus-világjárvány kezelése során már alkalmazták. A 2020. november 17-én a Magyar Honvédség és az Embraer képviselőivel kötött megállapodással pedig két darab KC-390-es hadszíntéri, rámpás szállító-repülőgéppel gyarapodhat az MH szállítóképesége. A brazil gyártmányú közepes teherszállító gép az Antonov An-26-osok után megüresedett kapacitást hivatott pótolni.

A megújuló helikopterflotta képességnövelésének részeként a Mi-24-es harci helikopterek üzemidejét az évtized közepéig meghosszabbították. Az újonnan vásárolt Airbus H145M könnyű szállítóhelikopter típusból az első négy 2019-ben, további 12 eszköz 2020-ban, míg a maradék négy 2021-ben érkezett meg. Az Airbus H225M közepes szállítógépekből az első négy példány tervezetten 2023-ban kerül majd Magyarországra. Az alkalmazási területük szerint a helikoptereket

¹⁸ *Medical evacuation* – légi egészségügyi kiürítés.

felhasználjuk felderítő-, szállító- és tűztámogató feladatokra is. A jelenlegi kutató-mentő helikopterek kiváltását is ezzel a típussal tervezzük, amelyek átalakítást követően alkalmasak lesznek MEDEVAC-feladatok ellátására is. Ezek a helikopterek képesek továbbá a különleges műveleti erők harctérre kijuttatására és a tűztámogatására. Elektrooptikai felderítőeszközök felhasználásával nagyobb távolságból tudják a kiemelt célokat meghatározni, azonosítani és róluk információt szolgáltatni a fedélzeti fegyverrendszerek vagy a kijelölt vezetési pontok irányába. Tervezetten páncéltörő képességgel is felszerelik ezeket, modern elektronikai eszközeik pedig lehetővé teszik a többoldalú és többirányú kommunikációt és az információgyűjtést. Olyan önvédelmi rendszereket építenek beléjük, amelyek megóvják a helikoptereket a veszélyeztetett területek felett vagy rakétatámadással szemben.

Komplex beszerzések keretében újulnak meg a légvédelmi és radarképességek is. Magyarország 2020. november 19-én bejelentette, hogy a Raytheon és a Kongsberg közös fejlesztésű NASAMS¹⁹ rendszerét vásárolja meg a hetvenes évek közepe óta rendszerben álló szovjet 2K12 Kub komplexumok leváltására. A beszerzés jelentős előrelépés mind a hatótávolság, mind pedig a leküzdhető célok száma és jellege tekintetében. A hírt december 11-én újabb követte: az izraeli Vaskupola rendszer részeként már bizonyított aktív fázisvezérelt (AESA), többfeladatú ELM-2084 radarok beszerzését tervezi a tárca a Rheinmetall Canada vállalattól. A szovjet P-37 és SZT-68U

¹⁹ *Norwegian Advanced Surface-to-Air Missile System* – közepes hatótávolságú norvég légvédelmi rakétarendszer.

távolfelderítő és a PRV–17 magasságmérő lokátorokat váltó típus a légtérelenőrzés mellett képes légvédelmi és tűzérési felderítő feladatköröket is betölteni. A részleges magyarországi gyártás mellett az összeszerelés és részben a kutatás-fejlesztés is itthon zajlik majd.

Digitális Katona Program

A Digitális Katona Program a honvédek egyéni felszerelésének átfogó modernizálását célozza. Kiemelkedően fontos eleme a programnak, hogy ahol kivitelezhető, ott a rendszer-elemek kutatás-fejlesztése és gyártása a hazai védelmi ipar bevonásával valósuljon meg. A program első hullámában rendszeresítették az új, 2015M nagy ellenálló képességű egyéni gyakorló ruházatokat és védőfelszereléseket, illetve a cseh Česka Zbrojovka licence alapján hazánkban gyártott gyalogsági kézi lőfegyvereket is. A HM Arzenál Zrt. kiskunfélegyházi üzemében e fegyverek összeszerelése, majd teljes körű gyártása az előre meghatározott ütemtervek szerint halad – az első 10 000 db kézfegyver átadása 2019. december 11-én lezajlott. 2020 novemberének elején a tárca bejelentette: újabb megállapodást írtak alá, amelynek értelmében a német Unique Alpine AG mesterlövész- és vadászfegyvereinek, illetve gépkarabélyainak nemcsak a gyártása, de a fejlesztése is itthon, szintén Kiskunfélegyházán zajlik majd a továbbiakban. Ezt december 17-én további bejelentés követte: egy, a Rheinmetall vállalattal kötött szerződés értelmében egy lőszer-, illetve egy robbanóanyaggyár létesülhet Várpalota mellett.

Míg az előbbi a honvédség új páncélozott eszközeinek 30, 120 és 155 mm-es kaliberű lőszerait, utóbbi RDX (hexogén) robbanószerkeket fog gyártani.

A második hullámban az elsődleges fejlesztési irány a személyi digitális hálózat kialakítása, amely a szenzorok, megjelenítők és egyéb elektronikus eszközök (például rádiók) összeköttetését és energiamedzszmentjét segíti. A fejlesztések első eredményei már 2023-tól használatba vehetőek lesznek. A vezetési képességet biztosító szoftverfejlesztés a HUNTAC-CIS²⁰ rendszerhez illesztve, annak elemeként, multiplatform (Android, Windows) megoldásként valósulhat meg. Célja a személyes digitális kommunikációs képesség megvalósítása, korszerű digitális rádióval, hang- és MANET²¹ csomagkapcsolt adatátvitellel, MIMO²² technológiával.

A beszerzett eszközökről részletesebben lásd a 6. fejezet 8. alfejezetében (*A Magyar Honvédség szárazföldi és légi haderőnemeinek a Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program keretében beszerzett jelentősebb haditechnikai eszközei*), a mellékletben.

Felhasznált jogforrások

Magyarország Alaptörvénye. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-4301-02-00>

²⁰ *Hungarian Tactical Communication and Information System* – az MH hazai fejlesztésű automatizált tábori vezetési és irányítási rendszere.

²¹ *Mobile ad-hoc network*.

²² *Multiple input multiple output*.

2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-113-00-00>
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2012-205-00-00>
- 294/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-294-20-22>
- 50/2017. (IX. 15.) HM utasítás az önkéntes tartalékosokkal köthető ösztöndíjszerződésekről, valamint az ösztöndíjak folyósításának rendjéről. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2017-50-B0-15>
- 1163/2020. (IV. 21.) Kormányhatározat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról. *Magyar Közlöny*, 81. sz. 2020. április 21. Online: <https://bit.ly/3aeHF0t>
- 1283/2017. (VI. 2.) Kormányhatározat a honvédelmi kiadások és a hosszú távú tervezés feltételeinek megteremtését szolgáló költségvetési források biztosításáról szóló 1273/2016. (VI. 7.) Kormányhatározat módosításáról.
- 1298/2017. (VI. 2.) Kormányhatározat a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósításáról.
- 1393/2021 (VI. 24.) Kormányhatározat Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról. *Magyar Közlöny*, 119. sz. 2021. június 24. Online: <https://bit.ly/3OLmstL>
- Az Egyesült Nemzetek Alapokmánya*. San Francisco, 1945. június 26. Online: <https://bit.ly/3JR4hAm>
- Az Észak-atlanti Szerződés, Washington D. C., 1949. április 4. Online: <https://bit.ly/3yKoQvj>

Felhasznált irodalom

Buzan, Barry – Ole Waever – Jaap de Wilde: *Security: a New Framework for Analysis*. Boulder, Co – London, Lynne Rienner Publishers, 1998.

- Csiki Tamás – Tálás Péter – Tóth Norbert: *Kül- és biztonságpolitikai ágazat. Közigazgatási szakvizsga*. Budapest, Nemzeti Közszerzői Egyetem, 2022. 72–73. Online: <https://bit.ly/3nDKU4F>
- Magyarics Tamás: *Az Egyesült Államok szerepvállalása az 1945 utáni világrend kialakításában*. MKI-tanulmányok, Budapest, Magyar Külügyi Intézet, 2011. Online: <https://bit.ly/3NMLqHZ>
- Marton Péter – Mártonffy Balázs – Csiki Varga Tamás – Wagner Péter: *Miként értékeljük a NATO 2030 jelentését?* KKI 4:1, Budapest, Külügyi és Külgazdasági Intézet, 2021. Online: <https://bit.ly/3aeJjPH>
- Molnár Anna – Marsai Viktor – Wagner Péter (szerk.): *Nemzetközi biztonsági szervezetek*. Budapest, Dialóg Campus, 2019.
- NATO 2030: United for a New Era. Analysis and Recommendations of the Reflection Group Appointed by the NATO Secretary General 2020*. november 25. Online: <https://bit.ly/3bNvIiB>
- Sticz László – Seprődi-Kiss Árpád: A Magyar Honvédség képességfejlesztése, egy korszerű haderő megteremtése. *Hadtudomány*, 30. (2020), 4. 3–21. Online: <http://ludovika.lnkiy.in/AbCre>
- Szenes Zoltán: Katonai biztonság napjainkban. Új fenyegetések, új háborúk, új elméletek. In Finszter Géza – Sabjanics István (szerk.): *Biztonsági kihívások a 21. században*. Budapest, Dialóg Campus, 2019. 69–104.

2. A TISZTI HIVATÁS, A TISZTI PÁLYA

2.1. A katonai vezetés, a katonai vezető, hadtörténeti példákon keresztül

Közismert mondás: „a történelem az élet tanítómestere”, és ez érvényes a hadtörténetre is. Ennek ellenére gyakran csak érdekességként tekintünk a régi korok hadügyéről szóló leírásokra. Úgy érezzük, az idő meghaladta az ott szereplő gondolatokat, és nekünk a jelenben már más követelményeknek kell megfelelni, más kihívásokkal kell szembenéznünk. Az alábbiakban a történelmi tapasztalatok fontosságát érzékeltetendő, két neves tanítómestert, Giorgio Basta generálist (1550–1607) és a költő-hadtudós gróf Zrínyi Miklóst (1620–1664), valamint a kiváló hadtörténészt, Perjés Gézát (1917–2003) hívom segítségül, hogy adjanak néhány megfontolandó tanácsot a jelen kor katonai vezetőinek.

Bizonyosan a tapasztalat vezette Zrínyi Miklós tollát, amikor a következő sorokat írta: „az emberi elme mind vitézi mesterségre, mind más minden dologra sehonnan annyi segítséget nem vészen, mint a tanulásból és a história olvasásból.” Persze ne várjuk azt, hogy önmagában a had-

történelem alapos ismerete bárkit is jó parancsnokká tehet. Giorgio Basta tapasztalata szerint „a háború iskolája nem a tanteremből, hanem a mezőből áll; hogy a háború iskolamestere az idő és gyakorlat, a lecke pedig nem más, mint a mérlegelés, a döntéshozatal és a végrehajtás, az érdemjegy pedig a siker. De ma az jött divatba, hogy a hadművészet terén is kövessük a régieket, akiknek dicső tetteiről a könyvekben olvashatunk, jóllehet a régi idők nagy hadvezéreinek tetteit csodálni ugyan lehet ma is, de a harctereken azokat követni kockázatos... A hadművészetben ugyanis soha sincs két teljesen azonos eset: mindaz, ami az egyik terepen működött, lehet, hogy a másikon már nem fog.” Zrínyi gondolata összecseng ezzel, amely szerint: „Nincs az hadakozásnak oly regulája, kit okvetlenül megtarthasson mindenkor a hadnagy. Különböztetni kell és változtatni a dolgokat, az mint az idő és az alkalmatosság parancsolja.”

A katonai vezető alapfeladata a döntés meghozatala, majd az erre épített elhatározásának megfelelő parancsok kiadása az alárendeltek felé. A döntés folyamata az egyik legösszetettebb szellemi munka, ami csak alapos tudás birtokában lehet sikeres. Nagy felelősség ma is, miként az volt Basta generális korában, aki nem véletlenül jegyezte le a következőket: „Más mesterségektől eltérően a háborúban a hibát nem lehet helyrehozni, mert az elkövetett hiba következményei könyörtelenül be fognak következni, és a vétekre elkerülhetetlenül büntetés a válasz.”

A régi korok katonai vezetőinek írásai bizonyítják, hogy a katonákkal és a parancsnokokkal szembeni elvárások nem változtak. Zrínyi szerint „a fegyelem, az engedelmisség és a bá-

torság minden közvitéznek szükséges virtusok; úgy az okosság, hadi értelem, akikből a győzelem származik, hadnagyoknak és vezéreknek szükséges kellékek... Szükséges a kapitányban a jó elme, a jó ítélőképesség, és hogy ismerje mind a maga vitézét, ki mire való: ez erre a tisztre, amaz arra a próbára, és kinek-kinek micsodás haszna lehet.” Basta tábornok az alárendeltekkel való kapcsolat fontosságára is felhívja a figyelmet: „a hadvezérnek arra is legyen gondja, hogy a jó magatartású és bátor katonákat szükségükben megsegítse, és alkalmat adjon nekik a tisztességes és becsületes előmenetelre, ugyanakkor az érdemteleneket megvesse, mert ezáltal tekintélye és személye nagyot fog nőni a katonák szemében, akik nem fogják szem elől téveszteni a kínálkozó alkalmat arra, hogy hadvezérük előtt kitűnjenek, akár még a túlzott vakmerőség árán is.” Zrínyi hasonlóan foglalja össze a vezetés lényegét: „Más a keménység, más a kegyetlenség; valamint ezt az utolsót el kell kerülni a hadnagynak, úgy az első nélkül el nem lehet. Mert jó volna ugyan mindent szép szóval véghez vinni, de az mi emberi állapotunk igen gyarló, és ahol nincs félelem, nincsen tisztesség, azért szükség félelmet adni az embereknek, hogy legyenek, szükséges megbüntetni a gonoszokat, mert ha mindenkor engedelem leszen nekik, az engedelemnek reménysége nagyobb gonoszságokat is hoz. De hogy a hadnagy a büntetésnek rettentésével ne gyűlöltesse meg magát, szükséges, hogy valamint az gonoszokat bünteti, úgy az érdemeseket felmagasztalja és ajándékozza. Ilyen formán mind félelem és mind szeretet leszen körülötte.”

A parancsnok csak akkor lehet jó vezető, ha emberileg is kiváló. Érdemes Zrínyi tanácsát megfogadni: „Szeresd

a tisztességet, mert aki azt szereti, nem fél veszedelemtől, és soha nem cselekszik rút és gyalázatos dolgot, és bizony minden kedve szerint esik embernek, aki a tisztességet szereti.” A jó elnyeri jutalmát, és ez Basta szerint a hadseregben sincs másként: „Tudnia kell minden tisztnek, [...] hogy a legbiztosabb út előmeneteléhez az, ha minden cselekedetét a tisztesség és a becsület vezérli. Ha ezt tartja szem előtt, akkor a legszilárdabb alapra épít, mert a becsület a legjobb ösztökélő erő az előmenetelre.”

A parancsnok viselkedése, tettei, a beosztottak és előljárók tapasztalatai formálják a róla kialakult képet, ami nagy jelentőségű a tiszt életében és előmenetelében. Fogadjuk hát meg Zrínyi intelmét: „Szükséges azért egy hadviselő embernek elsőben is jó hírt nyerni, azután minden erővel megtartani; végre, ha megcsorbul szerencsétlenül, azon lenni, hogy helyére hozza.”

A parancsnok személyisége rányomja bélyegét az alegységére. A beosztottak akarva-akaratlanul példaképnek tekintik a vezetőt, átveszik az értékrendjét, utánozzák a viselkedését és a gesztusait. Ez hatalmas felelősség. Basta szerint a parancsnoknak „három dolgot kell tudni irányítani: először is saját magát; másodszor másokat, akkor, amikor nincs harc; harmadszor pedig szintén másokat harc közben. Saját maga irányításakor tudnia kell, hogy a katonái számára legyen mindig és mindenben példakép, mivel általában azt tapasztaljuk, hogy amilyen a parancsnok, olyan a beosztottja is... hadviselés során miként a színházban a színészek ő is szerepet játszik, mégpedig abban az értelemben, ahogyan a közönség is hajlamos utánozni a színészek játékát, úgy az ő beosztottjai

is hajlamosak lesznek utánozni az ő magaviseletét. Ezért, ha rossz példát mutat, akkor katonái a rosszban, ha pedig jót, akkor a jóban fogják őt követni. [...] A katonák azonban nem csak a jót, hanem a rosszat is átveszik a hadvezértől. Épp ezért, például, ha az elmerül a dőzsölésben és a borivásnak adja magát, akkor a katonák sem fogják magukat ettől megtartóztatni, mivel azt fogják gondolni, hogy ugyan milyen alapon tilthatná meg nekik parancsnokuk azt, amit ő maga is megcselekszik... Igyekezzen mindig a kapitány arra, hogy a beosztott katonáinak példaképül szolgáljon. Ezért mindig legyen bátor, ne rettenjen meg a veszélytől, hanem fogadja azt derűsen és elsőként szálljon vele szembe. Ha ugyanis a katona észreveszi, hogy a kapitány fél, vagy bizonytalan, akkor ő is elveszti lelkesedését és kockázatvállaló kedvét. Ha viszont azt látja, hogy parancsnoka elsőként megy a harcba, akkor az még a félénk katonába is bátorságot önt. Egyszóval a jó kapitány jókká teszi a katonákat is... Mérlegelje hát ki-kik magában, hogy megéri-e ha saját önzősége és törtétese miatt elveszti megbecsültségét és tiszteletét a katonák előtt. Semmi sem gyűlöletesebb ugyanis a katonák előtt, mint egy tisztnek a fősvénysége és nagyvonalúságának a hiánya.”

Senki nem születik vezetőnek, de azzá válhatunk. Basta tanácsát megfontolva, „tapasztalatra, ügyességre és fegyelemre (van szükség) azért, hogy fokról fokra kitartóan végigjárhasa a tisztnek készülő személy a számára kijelölt utat, mely egyenesen a dicsőség palotájába vezet. Ezen az úton azonban igencsak sok az akadály és a szakadékba vezető mellékösvény.” Az akadályok persze arra valók, hogy leküzdjük őket, de ehhez előbb fel kell ismerni a mibenlétüket, nem feledve

Zrínyi figyelmeztetését, amely szerint „Szükséges minden kicsin dolgot nagynak tartani, ha az akadályinkra lehet.” A cselekvés azonban nem nélkülözheti a tervszerűséget. Az akadályok legyőzéséhez nem elég az elszántság, mert „[a]z előrelátás az, amely hozza a győzedelmet, és nem a bátorság”. Ennek ellenére a megoldandó problémák többsége váratlanul jelentkezik, és nehéz eldönteni, mit és mikor kell tenni. Zrínyi tapasztalata szerint „Mikor az ember olyan nehéz állapotba jut, hogy akár fáradozzon, akár henyéljen, de mind egy irányú veszedelemben marad, olyankor ne henyéljen, hanem fáradozzon”. Ha van lehetőségünk rá, akkor cselekedni és dönteni kell. A legrosszabb döntés is jobb, mint a döntés elmulasztása. Az ilyen helyzetről írja Zrínyi: „Oly szükségben hozza néha az embereket a kéntelenség, hogy ha akkor akarnának tanácskozni és gondolatban elmerülni, veszni kellene azonban nekik. Azért olyankor inkább kell bátorsággal élni, hogysesem okossággal.” Ennek ellenére, igyekezzünk elkerülni az ilyen helyzeteket, mert „jobb jó és okos ok mellett veszteni, hogysesem bolondsággal nyerni; mert ha vesz is ember ok mellett, mégis ez a gyönyörűsége fennvagyon, hogy okát tudja adni cselekedetinek; de ha bolondsággal nyer is, nem kérkedhetik sokat véle, mert nem az ő elméje munkája az, hanem a szerencséé”.

Hasonló tanácsot ad Basta is: „Kapitányként jobb, ha van tíz derék, semmint száz kishitű gyáva katonám, mert ha tíz emberrel, annak ellenére, hogy minden tőlem telhetőt megtettem és mégis elbuktam, senki sem fog szidni és hibáztatni. Ha viszont száz emberrel nem tudok győzni, akkor mindenki engem fog hibáztatni, azt mondván, hogy minden a kapitány

felelőssége, mert ugyan elegendő katona állt a rendelkezésére, ő még se tudta őket rendesen felkészíteni és fegyelmezni.” A generális, a parancsnok felelősségét hangsúlyozza, és nem véletlenül, hiszen Zrínyi szavait nem lehet elégszer idézni, amelyek szerint „azért adták kezedben a hadat, hogy gondot viselj rá”. Ez a parancsnok legnagyobb felelőssége, és mindig lebegjen a szemünk előtt Basta generális intelme: „Semmi sem lehet szégyenteljesebb egy tábornagy számára, mint az, ha a katona kénytelen éhesen, avagy megfelelő felszereltség nélkül harcolni, mert ez általában a sereg teljes szétzúllásához vezet.” Ez a hadsereg minden szintjére igaz, és csak akkor teljesülhet, ha mindenki legjobb tudása szerint teljesíti feladatát.

Jelszavunk kötelez: „A hazáért mindhalálig!”, de fogadjuk meg Horatius tanácsát is: „szép és nemes meghalni a hazáért, de úgy vélem, nemesebb a hazáért élni”. Ennek szellemében az utolsó idézetet Zrínyitől veszem és ajánlom a fiatal tisztársaim figyelmébe: „Tartozunk őrizni életünket, valameddig lehet tisztességgel, arra nézve, hogy hazánknak többet szolgálhassunk.” Legyenek jó vezetők, vívják ki munkájukkal alárendeltjeik bizalmát és tisztársaik elismerését! Legyenek kiváló tisztjei és parancsnokai a Magyar Honvédségnek!

A török kor katonai vezetőinek gondolatai után ismerkedjünk meg a magyar hadtörténetírás egyik kiemelkedő alakjának alegységparancsnokként szerzett harctéri tapasztalataival. Perjés Géza – akinek nevét az NKE HHK hadtörténelem tanterme viseli – tízévesen kezdte tanulmányait a soproni Magyar Királyi Rákóczi Ferenc Reáliskolai Nevelőintézetben, majd a pécsi Zrínyi Miklós Katonai Főreálban érettségizett. 1935–1939 között a Ludovika Katonai Akadémia hallgatója

volt, ahol 1939. január 15-én avatták hadnaggyá. Ezt követően előbb Nagykanizsán a 17. gyalogezred II., majd Kőszegen az 5. gyalogezred III. zászlóaljánál szolgált. Részt vett a felvidéki, az észak-erdélyi és a délvidéki bevonulásban, s megkapta az azokért járó emlékérmeket. 1942. február 20-án léptették elő főhadnaggyá, majd augusztusban az orosz frontra vezényelték, ahol az ukrajnai megszálló alakulatok kötelékében, előbb a 34. gyalogezred II. zászlóaljánál, majd 1943 januárjától a hadosztályközvetlen síszásad, utóbb a 9. könnyűhadosztály portyázó századának parancsnokaként szolgált. Részt vett a doni áttörés után előnyomuló szovjet reguláris erők elleni harcokban is. Haditetteiért megkapta a Signum Laudist a kardokkal, a Magyar Érdemrend lovagkeresztjét a hadiszalagon a kardokkal, valamint a német Vaskereszt II. osztályát. 1943 októberében visszatért békehelyőrségébe, Kőszegre. 1944 júniusában az 5. gyalogezredet ismét szovjet hadművelési területre vezényelték, ahol Perjés Géza századparancsnokként vett részt a Stanislau körüli harcokban. Július 25-én gránátszilánktól mellkassérülést szenvedett, és hazaszállították gyógykezelésre. 1944. november 1-jével századossá léptették elő. Felépülése után, 1944. december 20-tól ismét szolgálatot teljesített a szombathelyi kerületi parancsnokságon, amellyel március végén hadművelési területre, Ausztriába települt. 1945. május 30-án angol fogságba esett, ahonnan 1946 februárjában tért haza. Itthon előbb felmentették, majd igazolási eljárás után 1946 októberében végleg elbocsátották a tényleges szolgálatból.

Frissen avatott tisztként az alegységparancsnoki beosztásban szembesült azzal, hogy alapos szakmai tudás nélkül nem

lehet jó parancsnok: „Mint hadnagyot, a csapatnál a katonaiskolában és a Ludovikán szerzett rutin átsegített a kezdeti nehézségeken, ugyanakkor nagy igyekezettel, mondhatnám szenvedéllyel kezdtem tanulni, hiányosságaimat pótolni. Szinte már komikus, miként váltak izgalmas olvasmánnyá azok a szabályzatok, melyek unalmat váltottak ki bennem az akadémián. Magát a szolgálatot, a kiképzést és minden más, századtiszi beosztásomból eredő feladatomat addig soha nem tanúsított buzgalommal láttam el.” A későbbi harctéri szolgálata során azonban megtapasztalta, hogy még ennél is többre van szükség: „A katonatiszt képességeinek legfőbb próbája azonban a harctéri szolgálat. Lehet valaki tehetséges, képzett és a laktanyában katonás, ha a harctéren csődöt mond, rossz katona.”

Az ukrajnai megszálló alakulatok kötelékében egy körvédőképes támpont kiépítésénél ismerte fel, hogy a hadtörténelem, a régebbi korok katonai tapasztalatai hasznos tudást jelenthetnek a modern háborúban is. „Mint ismeretes, védelemben a gyalogsági tűzrendszer gerincét a géppuskák oldalazó tüze alkotja. Hat géppuskámat tehát úgy kellett beállítanom, hogy a fő ellenállási vonalat teljes hosszában oldalazzák. A problémát egyedül az jelentette, hogy az addigi fő ellenállási vonal nagyjából a falu ellipszis alakú kerületét követte, következésképp egyszerűen nem tette lehetővé az oldalazó tűz alkalmazását. Ugyanazon problémával álltam tehát szemben, mint a 15–16. század várépítő mérnökei, akik a tüzérség megjelenésével kénytelenek voltak a körbástyákat szögletes bástyákká átépíteni, hogy az ágyúk oldalazó hatását érvényesíthessék. Évekkel később, amikor

a várépítés történetével foglalkoztam, az egykori hadmérnökök problémája a goroshankai tapasztalatok birtokában teljesen kézzelfoghatóvá és érzékletessé vált. Radikálisan meg kellett tehát változtatnom a védőállás alakját, azaz teljesen új fő ellenállási vonalat kellett kialakítanom. Ehhez azonban először, a terepet felmérve, térképvázlatot kellett készítenem. Ezt Bézard tájolóval, kitűzéssel és lépésszámlálással végeztem el. A vázlatba bejelöltem a géppuskák helyét és ahhoz igazítottam a golyósórós és puskás részek elhelyezését.

A kidolgozott védelmi tervnek megfelelően elkezdődhetett a műszaki munka. A tűzrendszer pilléreit alkotó három, két-szintes géppuskaállás vázát erős gerendázat alkotta, a rájuk helyezett pallókat fedő vastag földborítás védelmet nyújtott az aknatűzzel szemben. Egy-egy ilyen fedezék 10-15 fő befogadására volt alkalmas. A golyósórók számára is erős fedezékek készültek és az egyes tüzelőállásokat összefüggő árok kötötte össze. A komoly erőfeszítést kívánó munkához tisztjeim kétkedéssel és nem kis kedvetlenséggel fogtak hozzá, de ahogyan kezdtek kirajzolódni a védelmi rendszer körvonalai, egyre nagyobb lelkesedéssel végezték dolgukat. Belátták, hogy a kialakuló rendszer a biztonságot növeli.”

Életre szóló tanulságot jelentett számára, az első tűzharc: „Egyszer csak láttam, hogy katonám meggörnyedve, behúzott fejével rohan vissza és abban a pillanatban szörnyű fegyvertűz verte fel az erdő meghitt csendjét! Csak pisztoly volt nálam, ezért a gépkocsiról sebesen leugrálok katonák egyikének kezéből kiragadtam a puskát, majd hasra vágtam magam és a kocs alá húzódtam. Elkezdtem tüzelni, de olyan rémület vett rajtam erőt, hogy először magam elé, a földbe lőttem, másodsor

a gépkocsi kipufogócsövének dobját találtam telibe, amitől kormos is lett az arcom. És akkor egy, csupán a lélektan eszközeivel megfejthető folyamat zajlott le bennem: hideg nyugalom szállt meg, kikászálódtam a gépkocsi alól, letérdeltem a motorház mögé, és hol kidugva, hol behúzva a fejem, lőttem, illetve újra töltöttem. Éreztem, hogy a motorházat átütő golyók nyomán lakkdarabkák percegnek arcomon, a lövések tehát kétségtelenül nekem szóltak, de mondhatom, a legcsekélyebb mértékig sem zavart a dolog.”

A sikeres harc után értette meg Zrínyi Miklós évszázadokkal korábban leírt gondolatainak jelentőségét: „Bár a vállalkozás nem volt túlságosan jelentős, mégis rendkívüli hatással volt reám és katonáimra. Ami katonáimat illeti, magatartásuk és kinézetük gyökeresen megváltozott: nyoma sem volt bennük a letargiának, öntudattal, büszkén néztek a világba, és már nem lehorgasztott, hanem felemelt fejjel, kihúzott derékkal jártak-keltek. Igazolódott tehát az az ősrégi tapasztalás, hogy a harci siker megnöveli a katonák önbizalmát, és erősíti a csapat szellemét és kohézióját. Ezért ajánlják már az ókortól fogva a katonai írók, hogy harcot nem látott újonc katonákkal kisebb, de jól előkészített, a siker valószínűségét magában hordó vállalkozást kell végrehajtani. Így írt erről Zrínyi: »Mikor valami nem ismert ellenséggel vagyon hadakozásunk, az kinek híre rettenetes, nem kell az olyannal mindjárt megharcolni, [...] hanem alkalmatosságot kell keresni apró csatákra, ahol bizonyosan valami mesterséggel rá lehet vehetni [azaz rá lehet venni a harcra – P. G.], bár csak kicsin részét is. Ebből az a haszon leszen, hogy nem fog a te néped tüle rettegni azután, mint azelőtt, mert lassan-lassan

szokást véssen a látásból és próbálásból, és semminek tartja azt a hírt, kit felőle beszélnek.» (Vitéz Hadnagy, 10. centuria.)

A sikeres vállalkozás reám is rendkívüli és többrendbeli háttással volt. Mindenekelőtt végleg megerősítette önbizalmamat. Nálam az önbizalom megerősödése furcsán, ellentmondásosan ment végbe. A katonaiskolás és ludovikás nevelés eleve megadta azt a katonatisztekre jellemző és a civileket sokszor irritáló, a fellépésben és magatartásban megnyilvánuló önbizalmat, ami áldásosán fedhetett el bizonyos emberi gyengeségeket. Ennek az önbizalomnak legjellegzetesebb megnyilvánulása az autoritás-tudat volt, az tehát, hogy mint parancsnok, fenntartás és ellenszegülés nélkül várhatom, hogy alárendeltjeim teljesítik a parancsaimat. Amikor – mint katonaiskolást, vagy ludovikást – raj, szakasz, vagy század élére állítottak, ettől az autoritás-tudattól vezetettve intézkedtem, sőt fejeztem ki nagy hangerővel elégedetlenségemet, ha a végrehajtást nem tartottam helyesnek. Ez teljesen független volt attól, hogy igen rossz tanulmányi eredményeim miatt a katonaiskolában és a Ludovikán egyaránt hátul kullogtam a rangsorban. Messzire vezetne ennek okairól írni, a lényeg az, hogy manuális dolgokban ügyetlen voltam, a rendérzékem sem volt túlságosan erős, nem tűntem ki a sportban, intellektuális képességeim pedig nem voltak ugyan rosszak, de semmiképpen sem olyanok, melyekből jó tanulmányi eredmények születhettek volna. Erős fantáziám volt és logikai készségem sem volt rossz. Nagyon sokat olvastam és mindig foglalkoztatott valami, csak sajnos sohasem az, ami az oktatás tárgya volt. Szó sincs tehát arról, hogy akár a katonaiskolában, akár a Ludovikán igazságtalanul bíráltak volna el. Kétségtelen:

bántott a sikertelenség, ami annál is inkább zavart, mert ugyanakkor nagyon megszerettem a katonai hivatást és életemet csak katonatisztként tudtam elképzelni. Önbizalmam zavarait nem utolsó sorban éppen az okozta, hogy – tisztában lévén tudásom fogyatékoságával – erős kétely élt bennem, hogy mint tiszt meg tudok-e majd felelni feladatomnak. Ha viszont így volt, ha bántott a sikertelenség és emellett még bizonyos fokú lelkiismeretfurdalást is éreztem, hogy nem készülök fel hivatásomra, akkor felmerül a kérdés: miért nem embereltem meg magam, miért nem tanultam tisztességesen? Mint említettem, mindig nagyon foglalkoztatott valami, ami kívül esett a tananyagon, és egyszerűen nem tudtam úrrá lenni más irányú szenvedélyes érdeklődésem.

Öregem, közel immár a nyolcvanhoz, ha visszagondolok erre a vállalkozásra, csodálkoznom kell azon a nyugalmon, amivel a vállalkozást vezettem. Természetesen éreztem a veszélyt, de nem féltem. Ez annál is érdekesebb, mivel fizikailag nem vagyok bátor, és nyaktörő vállalkozásokra sem a sportban, sem az élet más területén soha nem voltam kapható. Akkor nem meditáltam túlságosan sokat a dolgon, csak később, katonaszociológiai tanulmányaim során kaptam magyarázatot akkori nyugalmamra. Ekkor vált világosság bennem ugyanis, hogy a hadsereg, mint szervezet, mint szociológiai keret, nem csak kényszerít és büntet, hanem rutinjával, szabályaival, szellemével, szigorú fegyelmével, autoritárius vezetésével és a csoportdinamika által létrejövő kohéziójával, valamint a kiscsoportok informális kényszerével, a bajtársiassággal oltalmaz, véd és segít is. Mondhatom, anyám ölén éreztem magam olyan biztonságban, mint katonáim között a harctéren!

Ugyanakkor nem csak, hogy nem féltem, de élveztem is a harcot. Fűtött a cselekvési láz és sarkallt a kockáztatás gyönyöre. Mindezt napjainkban bizonyára sokan valamilyen embertelen, barbár dolognak tartják. De ha arra gondolunk, hogy Balassi, Zrínyi és a 17. század vitézi költői milyen lelkesen tudtak írni a harcról, vagy magunk elé idézzük, amikor a mélyen humánus és a háborút gyűlölő Tolsztoj Tusin kapitány ütegénél tanúsított buzgalmáról, vagy a huszáraival rohamozó Rosztov gróf eksztatikus örömről ír, akkor el kell fogadnunk, hogy valóságos és nagyon is normális dologról van szó. Az ötvenes években Janowitz neves amerikai katonaszociológus nyomán terjedt el az a nézet, hogy a haditechnikában, valamint a politika és a hadvezetés viszonyában beállt nagy változások háttérbe szorították a harcos, a »heroikus vezetőt« és hogy az új követelményeknek a »menedzser-vezető« felel meg. Két dologról felejtkeztek el e nézet képviselői. Egyrészt arról, hogy semmi újdonságról sincs itt szó, hiszen a nagy hadvezérek mindig kitűnő menedzserek voltak, azaz nem csak a harcvezetésben voltak nagyok, hanem a háború előkészítésében és a politikai és katonai célok egyeztetésében is. Gondoljunk csak Caesarra, Montecuccolira, Zrínyire, Nagy Frigyesre vagy Napóleonra. Másrészt, a katona legfontosabb feladata minden körülmények között és a technológia minden változása mellett is a harc irányítása marad. Egyébként Janowitz maga sem tagadta, hogy a harc sikeres megvívásához a heroikus vezető jellemtulajdonságai és képességei kellenek. Napjainkban is vannak még, főleg liberális nézetű katonaszociológusok, akik feleslegesnek, sőt károsnak tartják a heroikus vezető »schiesswütig« (mániákus lövöldöző) harcszeretetét,

mert ebben látják a háborúk forrását. Általában azonban a kutatók többsége megegyezik abban, hogy olyan katonai erényről van szó, mely a háborúban nélkülözhetetlen.

Rendkívüli élményt jelentett maga a döntési folyamat, utólagos elemzése – önmegfigyelés útján – pedig igen tanulságosnak bizonyult. A döntési folyamat gyakorlása volt az akadémiai harcászati oktatás legfontosabb része, mondhatni lényege. A döntési folyamatot a hadtudományban és a katonai gyakorlatban már nagyon régen fázisokra osztották. Ezek a fázisok – a feladat mérlegelése, a helyzetmegítélés (erő, tér, idő), az elhatározás, a tervezés, a végrehajtás, illetve a harc vezetése – lényegében véve azonosak a döntési folyamatnak a modern pszichológia által rögzített szakaszaival. A döntési folyamat gyakorlásával fejlesztették ki a harcászati érzéket és tanították meg a parancstechnikát. Ugyanakkor a rendszeresség, amivel az egyes fázisokat a harcászat tanára a hallgatókkal elemezte és megbeszélte, lehetővé tette a harci helyzet elemekre bontását és ezzel racionalizálását, ami azzal, hogy csökkentette a ködöt, mely minden háborús helyzetet jellemez, lélektanilag volt áldásos hatású, ugyanis nyugtatóan hatott.”

A másik nagy tanulság a kiképzés, az alapos begyakorlás, a készség szintű feladat-végrehajtás fontosságának felismerése volt: „Az intuíció természetesen nem működhetett volna a harcalakzat megalakítását, a felderítést és a biztosító szolgálat megszervezését elősegítő és szabályozó rutinok nélkül. Carl von Clausewitz írt nagyszerű dolgokat ezekről a rutinokról, »metódusoknak« nevezve azokat. Amint írta, ezek az »áldásos« metódusok megrövidítik a döntés útját, mintát adnak a cselekvésre, egyöntetűséget eredményeznek

a hadsereg működésében és mechanikus alkalmazásuk pótolhatja a hiányzó képességet és jellemerőt. E vállalkozás alkalmával a menetbiztosítás rutinja kölcsönzött biztonságérzetet az éjjeli menethelyre és a harc alakzat megalakításában szerzett gyakorlatom a támadás megszervezésénél. És ez nem is lehet másként. A metódus-rutinok ugyanis a háború törvényszerűségein alapuló eljárások, melyeket a hadseregek ősidők óta alkalmaztak. Ilyen törvényszerűség, hogy a derékhadak döntő harcát mindig a felderítést és biztosítást végző előcsapatok összecsapása előzi meg. Nem fordulhat tehát elő, hogy például egy éjjelező csapatot táborában, vagy szálláshelyén az ellenség zöme támadjon meg, mert először felderítő erői kerülnek harcba a biztosító erőkkel. Ez a harc azonban, amellet, hogy figyelmeztetés, amit a riasztás követ, egyben időt is biztosít ahhoz, hogy a zöm harchoz fejlődjön, tehát készen álljon a támadó ellenség derékhadának fogadására. A metódus-rutinok, hogy úgy mondjam, megszabják a harci történések kereteit, enyhítik a háborús helyzeteket fedő ködöt, és kedvező feltételeket teremtenek a tulajdonképpeni harchoz. Egész harctéri szolgálatom alatt ezek a metódus-rutinok enyhítették a szorongást, óvtak meg a pániktól és tették lehetővé a helyzetnek megfelelő racionális magatartást és döntést.”

A harctéri tapasztalatai is igazolták, hogy csak a jól képzett tiszt lehet jó parancsnoka az alárendeltjeinek. „A háború után összetalálkoztam az egyik szakaszvezetővel, akit ott kinn még meg is fenyítettem, már nem emlékszem miért. Így inkább el akartam kerülni vele a találkozást, de ő utánam sietett, kitoró örömmel üdvözölt, és ezt mondta: »Tudja, főhadnagy úr, magánál az volt a jó, hogy tudtuk, ott van jó helyen a gép-

puska, ahova maga állította.« Háborús visszaemlékezések és szociológiai felvételek is azt bizonyítják, hogy a csapat jó szellemét, morálját elsősorban a jó szakmai vezetés biztosítja, abban látja ugyanis a katona a túlélés legfőbb esélyét.»

Hadtörténészként így foglalta össze alegységparancsnokként szerzett tapasztalatait: „Harctéri szolgálatom egyik legdöntőbb tapasztalata és későbbi hadtörténész munkásságomat meghatározó élménye volt, hogy átélhettem, megtapasztalhattam a hadsereg szociológiai környezetének irányító, segítő és védő hatásait, funkcióit. Mint írtam, teljes biztonságban éreztem magam katonáim között és biztos voltam abban, hogy parancsaimat teljesítik, feladatukat végrehajtják, és ha kell értem, vagy társaikért életüket is kockáztatják. Ehhez szorosan kapcsolódott az a megnyugtató érzés, hogy honvédségünk kiképző és nevelő munkájával a hivatásos és tartalékos állományt egyaránt jól előkészítette a háborúra. Ezt éppen a hadseregünket ért balsikerek miatt tartom fontosnak hangsúlyozni. A balsikerek ugyanis, gyenge felszerelésünket, fegyverzetünket és a hatalmas túlerőt tekintve, elkerülhetetlenek voltak. A rendkívüli éppen az, hogy a súlyos csapások és veszteségek mellett csapataink általában derekasan helytálltak, nemegyszer ragyogó fegyvertényeket hajtottak végre. Mindezt otthoni kiképzésüknek, a laktanyákban és a gyakorlótereken kialakított szellemüknek és fegyelmüknek köszönheték.

Nem lehet említés nélkül hagyni a közösségi élményből eredő meleg érzéseket, a katonáimat és engem átható kölcsönös szeretetet, megbecsülést és az önfeláldozásig menő segíteni akarást. Bár a hadsereg férfias légköre, az a bizonyos »férfikul-túra«, amiről a szociológusok oly sokat írnak, természetesen

nem engedte meg az érzelmek közvetlen kifejezését, sőt azt sokszor már a cinizmusmal határos ridegséggel leplezte, mégis éreztem, tudtam: olyan szilárd közösség jött létre a századomban, melybe én is beletartozom.

Olyan tapasztalás, olyan élmény volt az, melynek melegét ma, ötven év után is érzem. Végül döntő része volt háborús élményeimnek abban, hogy bár 1946 őszén azzal a szándékkal iratkoztam be az egyetemre, hogy szociológus legyek, mégis hadtörténész lettem. [...] Elkezdtem tehát a hadtörténelemmel foglalkozni. Kézenfekvőnek tűnt, hogy katonai szakmai tudásomat és háborús tapasztalataimat az egyetemen szerzett társadalomtudományi ismeretekkel párosítva a régebbi hadseregek harcászataival, hadászataival, logisztikájával, szociológiájával és lélektanával foglalkozzam. Így történt, hogy ha a gyakorlatban nem is folytathattam annyira szeretett hivatásomat, elméletileg és történetileg tovább foglalkozhattam vele, még hozzá olyan gyönyörűséggel, mely átsegített a »másodrendű állampolgárrá« válás keserű élményein is. És így adhattam meg méltó módon a tiszteletet a katonai hivatásnak, a magyar katonamúlnak és azon bajtársaimnak, akik életüket áldozták ezért a hazáért.”

2.2. A katonai, tiszti hivatás etikai kérdései

A hivatásos honvédtiszt társadalmi pozíciója a mindenkori társadalmi megítélés, a hivatással kapcsolatos államhatalmi szervek által közvetített igény, illetve a testület mindenkori önreflexiója hármasságában alakul ki. A társadalmi megítélés

egyfelől a honvédséggel (általában a katonáskodással) kapcsolatos sok évszázados történelmi tapasztalatok nyomán, másfelől a jelenkorban értékelhető elvárt szaktudás, illetve társadalmilag érzékelhető, tipikus magatartásformák, viselkedési jegyek metszéspontjaként alakul ki. Így a mai magyar honvédtiszt egyfelől történelmi értékfolyamat s ezzel jelentős katonai hagyományok hordozója, másfelől mint az erőszak „kezelője” magas szintű, speciális technikai ismeretek birtokosa. A hatalmi-kormányzati értékelés azon múlik, hogy a hatalom milyen súllyal tart igényt a katonai tevékenységre a nemzetet fenntartó intézmények sorában, milyen súllyal kezeli a biztonsági-védelmi feladatkört az össznemzeti tevékenységek együttesében. A honvédség s ezen belül a hivatásos honvédtiszti testület a modern, demokratikus államban nem részese, hanem eszköze a politikai hatalomnak, önálló politikai szerepre nem tehet szert. A honvédtiszt „egyenruhás állampolgár”, aki egyfelől a civil polgárokkal azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik, másfelől azonban a civil polgárok többségénél magasabb szintű felelősség terheli, és feladatai jellegéből következően komolyabb korlátozások érintik.

Az egyenruhás szervezetek hagyományosan – korunkban az igényesebb vállalatok is – rendre meghatározzák a munkatársaiktól mind a hivatali időben, mind az azon kívül, a magánszférában elvárt magatartás alapvető jegyeit. Az egyenruhás hivatásrendeknél, ahol általában az átlagosnál magasabb morális elvárások állnak fenn, rendszerint magatartási, viselkedési, becsület- vagy etikai kódexet adtak, illetve adnak közre, amelynek tartalmáról bizottság vagy tanács dönt, és az elvárásoknak való megfelelést is felügyeli.

Így a Honvédelmi Minisztérium 67/2003. számú utasításában közzétette a Magyar Honvédség kötelékében szolgálatot teljesítő személyekre mérvadó *Katonai etikai kódexet*, és létrehozta a *Honvédségi Etikai Tanácsot*.²³ A kódex hatálya valamennyi katonai szervezetre kiterjed, tartalmát pedig a közszolgálatra, közigazgatásra, illetve szolgálati jogviszonyra jellemző legfontosabb, az érintettek széles körű konszenzusán alapuló elvek képezik. A Honvédségi Etikai Tanács elnöke a Honvéd Vezérkar főnöke, tagjait pedig a HM egyes osztályainak és szervezeteinek minden szempontból feddhetetlen képviselői, a Tábori Lelkészi Szolgálat vezetői, illetve az érdeképviseletek delegáltjai közül a honvédelmi miniszter kéri fel.

A *Katonai etikai kódex* útmutatóul szolgál az országhatáron belül és azon kívül szolgálatot teljesítő hivatásos és szerződéses katonák, valamint ösztöndíjas hallgatók számára. Segíti a katonát abban, hogy megfeleljen a társadalmi elvárásoknak és a hivatás értékrendjének, segíti abban, hogy stabil támpontokat találjon mind katonai szolgálata eredményes teljesítéséhez, mind az erkölcsös életvitelhez. Támpontokat ad a követésre ajánlott és a kifogásolható magatartásformák felismeréséhez, különválasztásához.

Mint minden etikai kódex, ez is csak akkor tölti be funkcióját, ha a tényleges elvárásokat egyértelműen, de tágas és széles horizonton rögzíti, s ha nem válik a számonkérhe-

²³ Hangsúlyozzuk, hogy az etikai kódex egyes pontjai nem szüntetik meg és nem is módosítják a szolgálati szabályzat rendelkezéseinek jelentését, de utóbbi előírásai sem teszik feleslegessé előbbi figyelmeztetéseit. (Lásd részletesebben e fejezet végén.)

tőség, esetleg a megtorlás eszközévé. A morál kérdéseiben teljes előreláthatóságra törekedni nem lehet, a morál terepéről a bizonytalanság nem számúzhető maradéktalanul.

2.2.1. A katonai szolgálat kiemelt alapértékei

Néhány érték magával a katonai szolgálattal jár együtt. (Ezek az általában vett emberi viselkedésnek is alapszabványai, de a szolgálatát teljesítő katona esetében megsértésük általában súlyosabb megítélés alá esik.)

- A katonai szolgálat nélkülözhetetlen alapértéke a bátorság. A bátorság a szolgálatteljesítés által megkövetelt, tudatos és észszerű, személyes belátáson alapuló tulajdonság. Középpont a vakmerőség és a gyávaság között.²⁴ A katonai szocializáció, a katonává válás folyamatában tartós személyiségjegyként rögzül.
- A hűség minden egyenruhás szervezetben alapvető érték, s jelentése többrétű. A katonai hivatással, a szolgálattal kapcsolatosan a hazához való hűséget tartjuk a legfontosabbnak, de ez rendszerint számos szimbólumban konkretizálódik és fejeződik ki. (Hűség az eskü szövegéhez, a nemzetközi, a nemzeti és a testületi szimbólumokhoz, illetve a nemzeti, fegyvernemi és csapathagyományokhoz.)

²⁴ Bővebben lásd Arisztotelész *Nikomakhoszi etika* című művének Második könyvében.

- A katonai szolgálat nélkülözhetetlen velejárója a becsületesség, a moralitásnak az a szintje, amikor az egyén magas szintű moralitása nem csupán a külső elvárásoknak, hanem legalább annyira önnön morális igényességének következménye. A becsületesség mindenekelőtt a katona lelkiismeretességét, szavahihetőségét, megbízhatóságát foglalja magában.
- A katonaelet kényszerű, de alapvető velejárója az átlagosnál jelentősebb pszichés feszültség, a stressz. A katonát jellemző tulajdonságok sorában ezért az átlagosnál nagyobb szerepet kap a stressztűrő képesség, az átlagost meghaladó fegyelmezettség, a váratlan és kivételes helyzetekben is higgadt, fegyelmezett cselekvőképesség.
- A katonát jellemző tulajdonságok sorában ugyancsak fokozott elvárás a bajtársiasság, a szolidaritás. Elengedhetetlen a bajba jutott katonatárs megsegítése, és kívánatos a polgári lakosság iránt megmutatkozó szolidaritás.

2.2.2. A katonai szolgálattal összefüggő további elvárások

- A katonai szolgálat a haza védelmén keresztül közfeladat, a közjó szolgálata, így elvárható, hogy a katona ismerje és tartsa tiszteletben a magyar és az egyetemes kultúra értékeit, a kisebb és nagyobb közösségek hagyományait, az európai és nemzeti hagyományokat.
- A katona ismerje és tartsa tiszteletben az emberi méltóság fogalmával összefüggő követelményhalmazt,

ismerje, vegye tudomásul és tolerálja az idegenek jelenlétét, tartsa tiszteletben az etnikai, vallási és kulturális különbségeket!

- Személyes érdekeit a köz alapvető érdekeit érintő esetekben józan mérlegelés és racionális döntés alapján igyekezzen alárendelni a szolgálat által megkövetelt érdekeknek, esetenként egyeztetni azokkal.
- Tevékenységének igényességével törekedjen a Magyar Honvédség és a saját személye jó hírvének megőrzésére!
- Tevékenységéből zárja ki a korrupciót, s törvényes úton lépjen fel a környezetében észlelt korrupcióval szemben!

2.2.3. A katonai vezetői-parancsnoki tevékenység további jellemzői

- A tiszt számára legyen mellőzhetetlen belső igény a szolgálati hatalom etikus gyakorlása, s ez mindenekelőtt azt jelenti, hogy vezetői munkájában is legyen felelősségtudó és következetes. Pozícióját, hivatali hatalmát nem használhatja fel mások véleményének befolyásolására, tudományos kérdések vagy nem szakmai jellegű vitás kérdések eldöntésére.
- A tiszt továbbá önmérsékletet tanúsít, és minden téren reális, egyben morálisan is kifogásolhatatlan döntésekre törekszik.
- A szolgálatteljesítésben és a közösségépítésben példamutató, vezetői stílusa kiegyensúlyozott.

A munkatársak ügyeiben segítőkész és humánus, a konfliktusok kezelésében elfogulatlan.

A katona és kiváltképp a tiszt életében jelentős számban fordulnak elő olyan kérdések, amelyek elsődlegesen a szolgálati szabályzat hatálya alá tartoznak, de ezen túlmenően van morális vonatkozásuk is, és fordítva: vannak kérdések, amelyek elsődlegesen morális problémákként jelentkeznek, de a szolgálati szabályzat is rendelkezik róluk. E kérdések mindenkor helyes érzékelése és „besorolása” az emberi és a katonai szocializáció folyamatában kialakult *morális érzék* feladata.

A Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának²⁵ I. pontja a katonák általános jogairól és kötelességeiről rendelkezik. A katonák általános jellemtulajdonságain túl (6–15. pont) intézkedik a katona és a parancsnok kötelességeiről, a katonai fegyelem, a szolgálati rend és a katonai függelem (29. pont), valamint a szolgálati érintkezés és a katonai udvariasság azon kérdéseiről, amelyeket az etikai kódex is érint. A szolgálati szabályzat X. fejezete a katonai jelképekkel és rendezvényekkel, a zászlóval, a katonai hagyományokkal, a díszszemlével, illetve az egyes aktusokkal (avatás, bemutatók, koszorúzás, gyászszertartás) kapcsolatos magatartást szabályozza. A szolgálati szabályzat függeléke pedig megkülönböztetetten súlyos morális kérdéseket szabályoz: a háború áldozatainak védelmére vonatkozó alapvető nemzetközi humanitárius szabályokat taglalja, továbbá a harcképtelen ellenség, a hadifoglyok, a sebesültek és a betegek védelmével kapcsolatos előírásokat

²⁵ 24/2005. (VI. 30.) HM rendelet a Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának kiadásáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500024.hm>

rögzíti. E helyeken, s általában másutt is, ahol a szabályzatban jogokról és kötelességekről van szó, külön említés nélkül is jelen van a morális vonatkozás.

Az erkölcs az emberi cselekvés legáltalánosabb velejárója. Ez nem jelenti azt, hogy minden egyes emberi cselekedet feltétlenül tartalmazna morális összetevőt (a legszűkebben vett szakmai és köznapias cselekvésekben például nem értelmezzük a moralitást), de azt igenis jelenti, hogy a moralitás irányába életünk, napi ténykedésünk során mindvégig nyitottnak kell lennünk, tevékenységünket mindenkor a morális törvényre tekintettel kell folytatnunk.

2.3. A tiszték megjelenése és a társasági élet

A társadalmi érintkezés, megnyilvánulás minden formája a közösségi lét terméke, amelyben kifejeződik az egyének, közösségek környezetükhöz való viszonya és saját identitása. Kiemelt jelentősége van ennek egy olyan tradicionális szervezetben, mint a hadsereg. A katonáknak, kiemelten a hadsereg vezetőinek, a tiszteknek minden esetben és helyzetben – hétköznapi vagy ünnepélyes alkalmakkor – ennek tudatában kell megjelenniük és viselkedniük.

A társasági élet a tiszték számára megkülönböztető jelentőséggel bír. Ugyanúgy, ahogyan az ekkor viselendő egyenruha eltér a hétköznaptól, ezeknek az alkalmaknak a viselkedés terén is mások a követelményei. Ezen alkalmak fontosak abban az értelemben is, hogy lehetőséget adnak arra, hogy a tisztokról kedvező kép alakuljon ki.

A viselkedésről mint összetett tevékenységről az alábbiakat találjuk a *Kulturális enciklopédiában*: „A viselkedés mintakövetésen alapuló kommunikációs rendszer, amelynek elemeit a manipulációs közegben sajátíthatjuk el: a családban, [...] munkahelyi és [...] referenciacsoportokban, [...] bizonyos társadalmi formációkban minden közösség, csoport, illetve társadalmi réteg számára érvényesek olyan szabályzó rendszerek, amelyek előírják, meghatározzák a viselkedést, annak akár mindennapi, akár ünnepi vonatkozásait.” Megjegyzendő, hogy a fiatal tisztek is gyakran kerülnek szolgálatuk során nemzetközi környezetbe, ahol a viselkedési szabályok jelentősen eltérhetnek az európai vagy ismertebb magyar normáktól, ezért a felkészülés során erre is figyelmet kell fordítani.

Milyen eredményt várhatunk attól, ha betartjuk ezeket a szabályokat?

- Először is eszközként használhatjuk azokat különböző kapcsolatainkban, illetve a kapcsolatteremtésben.
- Megóvnak bennünket attól, hogy hibát ejtsünk a kapcsolattartásban, és megsértsük – akár akaratlanul is – partnereinket.
- Segítenek, hogy elkerülhessük a kényelmetlen helyzeteket, megoldhassunk egy bonyolultabb konfliktust.
- Lehetőségünk nyílik kényesebb helyzetben taktikai fegyverként alkalmazni e szabályokat (időhúzás, meglepetés keltése stb.).

Melyek tehát azok a törvényben le nem írt, de betartandó szabályok, amelyek bizonyos alkalmakra vonatkoznak?

2.3.1. *A hétköznapiak*

A hétköznapiak viselkedési normái rendszerint a legalapvetőbb társas, szolgálati helyi kapcsolatokban jelentkeznek. Amint már jeleztük, a viselkedéskultúra a kultúra része. Érvényesek rá a társadalom mindenkori kulturális elvárásai az egyének szempontjából is. A kulturáltság egyik külső megjelenési (látható) formája az ápoltság. Megjelenésünk egyik külső jegye pedig ápoltságunk, higiénés állapotunk. A katonák sokszor kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy nehezen tudnak eleget tenni ezeknek a követelményeknek (gyakorlatok, katonai feladatok során), de a tiszt testi ápoltsága és ennek elvárása beosztottaitól minden helyzetben fontos.

Az ápoltság másik külsődleges jegye a viselt ruházat minősége. A tisztek esetében kiemelten kell foglalkoznunk vele, hiszen az egyenruházat eltér minden más öltözködési formától. Jellegéből adódóan viselete kötöttebb, feszes előírások szabályozzák. A tiszt egyenruhája legyen mindig tiszta, igényes. Az öltözet tisztasága bizonyítja viselőjének igényességét. Lehetőleg mindennap váltsuk ingünket, ingblúzunkat. A társasági öltözethez használt fehér ing és ingblúz legyen mindig frissen mosott, vasalt. A mindennapokban általánosabban használt gyakorlóöltözet állapotára is figyelni kell. A rendszeresített egyenruházat viszonylag jól bírja a házi tisztítást, mosást, így valóban csak az igényességünkön múlik, hogyan jelenünk meg. Egyenruhánk lényeges része a cipő.

A sapka a katonák egyenruhájának fontos eleme, gyakran ezzel van a legtöbb baj. Két lényeges dologra kell figyelniünk ezzel kapcsolatban. A szabályzatok részletesen leírják, hogy a katona

mikor visel sapkát, hol kap felmentést ez alól. Vannak azonban olyan esetek, amikor a tisztnek kell eldöntenie – az általános illemszabályok alapján –, hogy mit tesz sapkájával.

Illik levenni a sapkát, ha nyilvános (de zárt) helyre lépünk be, például étterembe, könyvtárba, múzeumba, színházba stb. Kötelező levenni a sapkát a templomban. Ez alól csak az jelenti a kivételt, ha olyan felekezethez tartozó szent helyre lépünk be, ahol előírás a fejfedő viselete.

Társaságban nem illik viselni a sapkát, ez vonatkozik a szabadtéren rendezett fogadásokra is. Ilyen esetekben a sapkának a ruhatárban a helye. Katonai rendezvényeken azonban minden esetben viselnünk kell.

2.3.2. Köszönés és megszólítás

Ennek egyik fontos formája a katonatársakkal való kapcsolattartás, kommunikáció. A szabályzatok a katona számára előírják a megfelelő „ceremóniát” erre az esetre, részletesen kitérnek a megszólításra, a név és rendfokozat használatára előljáró és beosztott esetében. A problémák általában akkor keletkeznek, ha nem a katonai környezetben kerül sor ezekre a formalitásokra. Szolgálatteljesítésünk során találkozhatunk különböző szituációkkal, amikor – kilépve a megszokott, kötött keretek közül – az általános szabályok, elvárások szerint kell viselkednünk, függetlenül attól, hogy egyenruhát viselünk-e, vagy sem.

A legfontosabb ez esetben a köszönés és a bemutatkozás. Az előbbi igen lényeges szempont. Köszönéskor minden

esetben a fogadó körülményeihez kell alkalmazkodni. Polgári intézményeknél lehetőleg ne köszönjünk katonás köszöntéssel. Egyrészt nem biztos, hogy ismerik e köszönési formát, ez esetben nem viszonzják azt, másrészt ez a fogadó szemében bizony lehet nevetséges is. A legmegfelelőbb köszönési forma a napszaknak megfelelő, semleges „Jó napot kívánok!”.

A köszönés után okvetlenül be kell mutatkozni, még abban az esetben is, ha hivatalos ügyeket intézünk. Ebből szereznek tudomást arról, hogy mely ügyekben járunk, kit képviselünk. Itt jól érthetően kell elmondani nevünket, rendfokozatunkat és munkahelyünket. A beosztást csak akkor kell hangsúlyozni, ha annak jelentősége van az ügy szempontjából: „Kardos János százados vagyok a Rákóczi dandár képviselőjeként”, vagy „Kardos János százados vagyok, a Kossuth zászlóalj törzsfőnöke”.

A köszönés egy másik esete, ha valamely nyilvános helyre (üzlet, étterem stb.) lépünk be. Ebben az esetben nem kell előre köszönni, viszont az alkalmazott (pincér stb.) köszöntését illik viszonzni a napszaknak megfelelően. Szavaink mindig legyenek érthetőek, sohasem a „bajszunk alatt” elmormoltak.

A megszólítással a legtöbben bajban vannak. Következzen néhány tanács ezzel kapcsolatban, amelyet írásban is alkalmazhatunk hivatalos és magánlevelezéseink során.

A férfi partnerekkel általában nincs gond, a magyar nyelvben hagyományosan elterjedt „úr, uram” megszólítást mind élőbeszédben, mind írásban bátran használhatjuk. Nagyobb problémát jelent, ha a beszélgető- vagy levelezőtárs nő. Ebben az esetben az elmúlt esztendőkből számtalan kuszasággal lehetett találkozni. Elterjedt a semleges „asszonyom”,

amelynek használata azért nem célszerű, mert az illetőről nem tudhatjuk – még korából sem következtethetjük – családi állapotát. A legjobb megoldásnak a „hölgy” megszólítás tűnik, akár beszédben, akár írásban: „Tisztelt Hölgyem!” Ha az illető nevét és beosztását, rangját is ismerjük, akkor: „Tisztelt Főosztályvezető Asszony!”

Hivatalosabban: „Tisztelt Kovács Imréné, a Vegyiművek Protokoll Főosztályának Vezetője!” A megszólításokra azonban nemcsak írásban, de szóban is szükségünk van. A legnagyobb hibák, modortalanságok elkövetésére ekkor van esélyünk. Ha egy társaságban nem ismerünk mindenkit, az ismeretlenek megszólítására több lehetőségünk adódik. Az egyik eset, ha megvárjuk, míg a meghívó bemutat minket a társaságnak, ekkor név szerint történik a bemutatkozás, és lehetőleg járjon együtt névjegycserével. Ha ez utóbbira nem kerül sor, akkor törekedjünk arra, hogy megjegyezzük, kinek mutattak be, majd azokat egyenként felkeresve (állófogadás keretében például) cseréljük névkártyát. A másik esetben, ha a meghívó sem ismer bennünket személyesen, hiszen protokoll-lista alapján küldték a meghívókat, lehetséges beszélgetés kezdeményezése a számunkra idegen személyekkel. Lehetőleg válasszunk ki egy hasonló helyzetben lévő vendéget, és vele kezdeményezzük a kontaktust. Ebben az esetben nem számít, hogy a személy férfi-e vagy hölgy, nem számít udvariatlanságnak a vele kezdeményezett beszélgetés.

Itt jutottunk el egy újabb kényes kérdéshez, a tegezés, magázás, önözés problémájához. A megszólítás ugyanis nagyban függ a megszólítandóhoz fűződő viszonyunktól. Tegezni többnyire csak a hozzánk közel állókat illik. Nap-

jainkban elterjedt ugyan a tegeződés, azonban ez bizonyos esetekben udvariatlanság, még a katonák körében is. Ha egy tisztet magasabb rendfokozatú és beosztású vezetője fogadja valamely szolgálati ügyben, akkor nem illik letegezni az előljárót, még akkor sem, ha esetleg többéves ismeretség fűzi hozzá, és a magánszférában tegeződnek. Ez természetesen kölcsönös. Az előljáró sem tegezheti beosztottját ilyen esetben. Az úgynevezett „csendőrpertu” az egyik legnagyobb udvariatlanság. A legcélszerűbb ebben az esetben az önözés, amely tiszteletet fejez ki.

Hasonló, de ennél még szigorúbb az illem előírása a női katonákkal, beosztottakkal kapcsolatban. Tisztnőt ismeretlenül letegezni a legnagyobb udvariatlanság. Ez esetben is érvényes az az általános szabály, miszerint a közvetlenebb kapcsolatot jelentő tegező formát a nőnek kell kezdeményeznie. De ne feledjük, hogy a hivatali, szolgálati rendben az alapérintkezési szabály a főnök-beosztotti helyzet, amely felülírja a nemiség általános udvariassági formuláját! Különösen erőteljesen találkozhatunk ennek betartásával az angolszász kultúrkörben. Az előírások betartása mellett itt is figyelnünk kell a generációs és kulturális eltérésekre is.

2.3.3. Pontosság

A jó katona egyik erénye a pontosság. Bár ez általában azt jelenti, hogy „biztos, ami biztos” alapon jóval előbb érkezünk az esemény színhelyére. A pontosság azonban azért pontosság, hogy betartsuk azt. Sok felesleges kellemetlenségtől

kímélhetjük meg magunkat, ha betartjuk. Ha egy katonát az előljárója, felettese meghatározott időpontra rendeli magához, akkor illik percnyi pontossággal megjelenni. Sem előbb, sem később. Gyakran előfordul azonban, hogy korábban érkezünk. Ebben az esetben inkább várjunk az épület előtt, semmint kínos várakozásra kényszerüljünk az előljáró előszobájában. Ez a szituáció kellemetlen mind az előljárónak, mind a beosztottnak. Ha meghatározott idő áll rendelkezésünkre, annak lejárta előtt néhány perccel illik jelezni távozási szándékunkat, és köszönetet mondani a ránk fordított időért.

Vannak esetek, amikor nem illik pontosan érkezni. Ha egy meghívón egy rendezvény idejeként megadott időintervallum szerepel, abban az esetben nem számít késésnek, ha ez alatt az idő alatt érkezünk és távozzunk. Ekkor sem illik közvetlenül a „záróra” előtt érkezni, és az utolsó percig maradni.

2.3.4. Hivatalos rendezvények

Erre többféle formában és alkalommal kerülhet sor, a leggyakrabban valamely nemzeti ünnep vagy évforduló kapcsán. E csoportba kell sorolnunk az egyre gyakrabban előforduló külföldi kiküldetéseket, szolgálati utakat, illetve a más országokból érkező küldöttség fogadását, a tagjaival való megjelenést különböző alkalmakkor és helyszíneken. Ennek különböző egyéb előírásait soroljuk fel a továbbiakban.

A legalapvetőbb követelmény, hogy soha, semmilyen körülmények között ne öltözzük „túl” vagy „alul” a rendezvény többi résztvevőjét. Felvetődik a kérdés – sokszor joggal –, hogy

miből tudható meg, milyen öltözet lehet a legmegfelelőbb. A legtöbb esetben erről már a meghívóból értesülhetünk. Sok információval szolgál a legegyszerűbb kis kártya is. Megtudhatjuk belőle, hogy hol, mikor, milyen körülmények között rendezik az eseményt. Nem mindegy, hová szól a meghívás. Ha egy délutáni rendezvényre invitálnak minket, 17 órára, nem valószínű, hogy estélyi öltözetben kell megjelenni. Ha nincs különlegesen kiemelt jelentősége a fenti rendezvénynek, természetesen megfelel a köznapi egyenruha. Lényeges ebben az esetben az is, hogy mint magánembert hívják meg a tisztet, vagy mint valamely katonai alakulat, szervezet képviselőjét. Ez azért fontos, mert az előbbi esetben viselhetünk polgári ruhát, míg az utóbbiban mindenképpen egyenruhában illik elmenni.

Megjelenése ebben az esetben nem saját magát, hanem a testületet reprezentálja. Öltözetének is az alkalomhoz illőnek kell lennie. Mivel példánkban az avatást délután 17 órakor tartják, elegendő a köznapi öltözet (időjárásnak megfelelő). Itt megjegyzendő, hogy nyáron is – hacsak nincs extrém meleg – illik zubbonyban, pantallóban megjelenni, nem ingblúzban vagy társasági ingben, bár a szabályzat megengedi ezt mint hétköznapi viseletet.

Más esetekben is kiváló eligazítást ad egy meghívó. Ha azt olvassuk benne, hogy a rendezvényre az esti órákban kerül sor (például fogadás valamilyen alkalomból), akkor általában azt is jelzik, milyen legyen az öltözet. Az „esti öltözet” azt jelenti, hogy a tiszt társasági öltönyben jelenjen meg. Ha a meghívás két személyre szól (feleség, élettárs megjelenésére is számítanak), úgy a hölgynek is illik a meghívóban szereplő

öltözetben, ez esetben kisestélyi vagy estélyi ruhában – de ha ez nincs, és nincs mód kölcsönzésre, mindenképpen alkalmi ruhában – megjelennie.

Külön jelentőségű a rendezvényeken való viselkedés. A tiszt minden esetben legyen visszafogott. Ez nem jelenti azt, hogy legyen zárkózott. De mindenképpen kerülje a feltűnően hangos tetszés- és véleménynyilvánítást. Viselkedjen természetesen, de a túlzott közvetlenséget kerülje. Ne legyen „túlságosan jól értesült”. A társasági beszélgetésekben ne hivatkozzon se beosztásával, se munkájával, ellenben a lehetőségek szerint adjon a kérdésekre korrekt választ, mindenkor betartva az előírt titokvédelmi szabályokat.

2.3.5. Nem hivatalos társadalmi rendezvények

A katonatisztek egyre gyakrabban kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy magánemberként és katonaként egyaránt meghívják őket valamely polgári rendezvényre. Ezek sokfélék lehetnek: a különböző polgári szervezetektől és egyesületektől kezdve a helyi polgármesteri hivatalokig. Ezekre a legtöbbször azért kerül sor, hogy mint katonák és magánemberek mondjanak véleményt valamely kisebb vagy nagyobb közösségi ügyben. A meghívás elfogadásakor és a véleménynyilvánításkor azonban figyelemmel kell lenni a szolgálati törvényre, amely kimondja, hogy a hivatásos tiszt politikai párt érdekében nem vállalhat közszereplést. Ha ez utóbbi eset áll fenn, a meghívást udvariasan, de kötelező elhárítani.

A nem hivatalos polgári rendezvényeken való részvétel azonban a fentiek figyelembevételével kívánatos, hiszen megjelenik a honvédség képviselője, és ez is demonstrálja, hogy a katona, a tisztikar a társadalom integráns része.

A viselkedésre, öltözködésre hasonló szabályok vonatkoznak, mint a hivatalos rendezvények esetében említettek. Ez az eset abban tér el, hogy a tisztnek lehetősége nyílik rá, hogy megjelenésének magánjellegét hangsúlyozza azzal, hogy polgári ruhát visel.

A polgári eseményeken való részvétel felvet még egy gyakran előforduló problémát: a nyelvhasználatot. Itt természetesen nem az idegennyelv-ismeretre gondolunk. Minden szakmának, hivatásnak megvan a maga terminus technicus készlete. Nyilvános megszólaláskor a tiszt lehetőleg ne használja a szakzsargon! Egyrészt érthetetlenül teszi mondanivalóját a kellően be nem avatottak számára, másrészt nagyképpen hat, visszatevészt kelthet. Ugyanígy vigyáznia kell az előadás módjára is. A katonás, pattogós stílusban előadott mondanivaló sok esetben annak tartalmától függetlenül is elutasítást válthat ki. Előadásunk stílusában és módjában alkalmazkodni kell a hallgatósághoz.

2.3.6. Katonai rendezvények

A tiszt viselkedése szempontjából a legegyszerűbb eset az ezeken való részvétel. Magát a rendezvényt ugyanis a katonai szabályzatok és előírások szellemében rendezik, tehát

a környezet „otthonos”. Ugyanakkor figyelni kell arra, hogy ezeken a rendezvényeken jelen lehetnek polgári személyek, a lakosság képviselői, hozzátartozók, esetleg külföldi polgári személyek is. A legjobb példa erre a nyilvános tisztavatás vagy katonai eskü, ahol nagy tömeg előtt szerepelnek a tisztek.

2.3.7. Étkezések – étterem

A már említett alkalmak számos esetben azt is jelentik, hogy a tisztnek részt kell vennie – a meghívó vagy a vendég szerepében – különböző fogadásokon, amelyeknek az étkezés is nélkülözhetetlen része. Általánosan követendő jó tanács, hogy ne ezeken az alkalmakon akarjunk jóllakni! Ezeken a rendezvényeken az étkezés csak keret, amely lehetőséget teremt különböző témák kötetlenebb formában való megbeszélésére.

Ezeknek az alkalmaknak kétféle formája lehetséges:

- az ültetett fogadás, ahol a vendégek szigorú protokolláris előírásoknak megfelelő ültetési sorrendben, asztaloknál foglalnak helyet;
- állófogadás, ahol a vendégek svédasztalokról szolgálhatják ki magukat.

Az első esetben a vendégeket többnyire a vendéglátók kísérik asztalukhoz, vagy a terítékekhez elhelyezett névtáblák tájékoztatnak arról, hová üljenek.

Maga a teríték is sok mindenről árulkodik. A kihelyezett étkezészetekből következtethetünk a menü fogásaira, ezért

elengedhetetlen a megfelelő ismeret, hogy mely fogásokat mely evőeszközzel illik fogyasztani. Könnyítéssül tudnunk kell, hogy a különböző fogások sorrendjének megfelelően készítik azokat az asztalra. A használati sorrend minden esetben kívülről befelé haladva történik. A teríték előtt keresztben elhelyezett (elé tett) kis méretű kés, villa és kanál azt jelzi, hogy desszertet is felszolgálnak. Hasonlóan használjuk a különböző poharakat. Ezek használatát lényegesen megkönnyíti, hogy az étkezéshez illő italokat a megfelelő poharakba szervírozzák.

2.3.8. Tisztek egyházi rendezvényeken

Az egyik legkényesebb téma, hiszen az emberi kapcsolatok alapja, hogy tiszteletben tartsuk mások kultúráját, hitéletét, meggyőződését. A tiszt életében számos alkalom adódhat, amikor egyházi, felekezeti szertartáson vagy az állam és a vallási közösség által közösen szervezett eseményen (koszorúzás, megemlékezés, szoros értelemben vett liturgikus esemény) kell részt vennie. Ez lehet állami ünnep alkalmából állami és katonai részvétellel szervezett esemény, például Szent István-napi szertartás vagy katonai hagyományokhoz kapcsolódó rendezvény, például fegyvernemi szentek emléknapja, de lehet családi ünnep is, mint például az esküvő vagy a keresztelő.

Vannak különbségek az egyes egyházak, felekezetek és hitközségek szokásai között. Írásunk nem vállalkozhat arra, hogy minden esetet és alkalmat felsoroljon. Néhány általános

szabályra hívjuk fel a figyelmet, és igyekszünk segítséget adni abban, hogy hol, mely könyvekben található meg részletesen a témához kötődő szabályok. Csak a történelmi egyházak és a zsidó hitközségek szokásaival kapcsolatos tudnivalók egy részét vesszük sorra. Az újonnan létrejött köznyelvi szóhasználatban kisegyháznak nevezett vallási közösségekre csak röviden utalunk.

Először szükséges egy kis fogalommagyarázat. Az egyház kifejezés jogi és köznapi használata nem fedi egymást. Ugyancsak eltér az egyház kifejezés az egyes közösségek ön-reflexiójában. Köznapi értelemben egyháznak a Krisztusban hívőket nevezzük: a katolikusokat és a protestáns egyházakat, Magyarországon a két legnagyobbat, a reformátusokat és az evangélikusokat. A zsidó vallásúak hitközségeiben gyakorolják hitüket. Az utóbbi időben – a missziók és egyéb okok miatt – érdemes foglalkozni a muszlim vallással, amelynek követői hazánkban is jelen vannak.

2.3.9. Az egyházi személyek megszólítása

Az egyházak szigorú hierarchia szerint épülnek fel, ahol a különböző szinteken szolgáló egyházi személyiségeket beosztásuknak megfelelően kell szólítani. Ez a megszólítás különbözhet a katolikus, a református és az evangélikus egyházak esetében. Különös módon érvényes ez a katonai ordinariátusra vagy ismertebb, de nem hivatalos nevén a tábori püspökségre. A katonai ordináriust az egyház belső jogi

eljárásai szerint a római pápa nevezi ki. Jogállása megegyezik a többi megyés püspökével.²⁶

A katolikus püspök hagyományos megszólítása: excellenciás úr. Ma már ezt a megszólítást csak nagyon protokolláris alkalmakkor és a hivatalos egyházi levelezésben használják. Napjainkban a hétköznapi beszélgetésben és nem szigorú protokolláris alkalmakkor inkább a püspök úr vagy a még személyesebb püspök atya megszólítást használják. Az alacsonyabb beosztású papi személyek megszólítása attól függ, hogy hol helyezkednek el a hierarchiában. Leginkább a keresztnév és atya (például László atya) vagy a tisztelendő úr a megszokott. Ha ismert a beosztása, lehet úgy is szólítani, például helynök úr, irodaigazgató úr, esperes úr stb.

Hasonló a helyzet a protestáns egyházak esetében is. A reformátusoknál a tábori püspök megszólítása szintén excellenciás úr vagy főtiszteletű úr. Az evangélikusoknál a tábori püspök megszólítása excellenciás úr vagy főtiszteletű úr. A református egyház alacsonyabb szintű egyházi személyiségeinek megszólítása rangjuk szerint: az esperest nagytiszteletű úrnak, a parókus lelkipásztort nagytiszteletű úrnak, a teológus, beosztott lelkipásztort tiszteletesnek illik szólítani. Az evangélikus egyház alacsonyabb szintű egyházi személyiségeinek megszólítása rangjuk szerint: az esperest nagytiszteletű úrnak, a parókus lelkészt nagytiszteletű úrnak, a teológus, beosztott lelkészt tisztelendő úrnak illik szólítani. A protestáns egyházaknál a lelkészi hivatalt nők

²⁶ Lásd Ujházi Lóránd: *A katolikus katonai ordinariátus struktúrája és szabályozása*. Budapest, Szent István Társulat, 2014.

is betölthetik, ezt a megszólításnál, különösen a levelezésnél figyelembe kell venni.

Magyarországon a tábori püspököknek és lelkészeknek katonai rendfokozatuk van. Ez nem minden országban van így. Magyarországon azonban így nem hibás a lelkészek rendfokozatukon történő megszólítása. A lelkészek „fegyvernemi” jele fekete alapon a lelkészi szolgálati ágnek megfelelő szimbólum: a katolikus fekete alapon kereszt, a protestáns fekete alapon kehely, az izraelita fekete alapon a két kőtábla és a Dávid-csillag.

2.3.10. Viselkedés a templomban, illetve egyházi rendezvényeken

A legalapvetőbb tudnivaló, hogy miről lehet megismerni, hogy egy-egy templom melyik felekezethez tartozik. A katolikus templom tornyát általában kereszt díszíti. Nem ismeretlen, hogy más kultikus jelkép, mint például Magyarországon a Szent Korona vagy a szentek szobra látható a templom tetején. A reformátusén általában sokágú csillag látszik; a zsinagógát ornamentikájáról és a hatágú csillag valamely megjelenési formájáról azonosíthatjuk. A mecseteket általában a kupolájukon látható félholdról ismerhetjük fel, vagy egyes térségekben a mellettük álló karcsú minaretről. A külső megjelenés egyben utal arra, hogy miként kell viselkedni az adott helyen.

A férfiakra vonatkozó hagyomány, hogy a katolikus és protestáns templomba fedetlen fővel léphetnek be. Ez vonatkozik

a katonákra is, akik egyenruhájukhoz sapkát viselnek. Hasonló szabályok vonatkoznak általában a keresztény felekezetek templomaira is. A *zsinagóga*ba azonban – az előbbiekkal ellentétben – *minden esetben fejfedőben* kötelező a belépés.

Jelentős a különbség a muszlim mecsetek esetében. Oda általában nem muszlim vallású nem léphet be, vagy csak külön engedéllyel. A mecsetbe való belépés előtt a lábbelit le kell venni, a lábat rituálisan meg kell mosni. (Turisták esetében – azokba a mecsetekbe, ahová a belépést engedik a nem igaz hívőknek is – ez enyhébb, kaphatnak papucsot, de a cipőt minden esetben le kell venni, mert tisztátalan.) A mecsetben nem haladhatunk el az imádkozók előtt, csak a hátuk mögött. Ellenkező esetben ez súlyos sértésnek minősül. A nők és a férfiak sem léphetnek be a mecsetbe hiányos ruházatban. A nőknek mindenképpen kendőt kell viselniük, és nem látszódnak a válluk, ajánlott a hosszú szoknya vagy nadrág.

2.3.11. Magatartás a szertartások alatt

A különböző egyházak és felekezetek más-más viselkedést követelnek meg híveiktől és a templom látogatóitól. Általánosságban azonban elmondható, hogy aki nem tagja annak a vallásnak, vagy nem gyakorolja a vallást, attól csak a kulturált viselkedést várják el, illetve hogy a főbb mozgásokat (leülés, felállás, kivonulás stb.) a közösséggel együtt végezze. Jelen-tősebb protokolláris alkalmakkor a vallási közösség részéről külön személyt szoktak kijelölni, aki segít a szertartás alatt.

A különbségek abból adódnak, hogy a felekezetek szertartásainak rendje eltérő.

A templomon belül korlátozott a mozgás rendje. Van olyan – megszentelt, tiszteletben tartandó – helyek, ahová nem lehet bemenni. Hogy ez pontosan melyik része a templomnak, arra nincs egységes szabály. Templomként eltér, és a tilalom oka inkább műemlékvédelmi, nem pedig spirituális. Általában a szentélyek, a szószék, az oltár tartozik a védett területek közé. Lehetnek azonban mellékoltárok, sekrestyék, értékes festmények, szobrok, amelyekhez nem lehet közel menni. Fényképezésnél is a műemlékvédelmi szempontok az irányadók. A szertartások alatti fényképezés rendjét általában az esemény elején kihirdetik. Előfordul, hogy protokolláris eseményeken a sajtó munkatársai számára külön helyet biztosítanak.

A szertartásokról kulturáltan, halkán, másokat nem zavarva a szertartás alatt is lehet távozni. Ez nyilván nem vonatkozik azokra, akik valamelyik szervezetet képviselik az eseményen, mert nekik végig jelen kell lenni.

A református és evangélikus istentiszteleteken elvárt, hogy a szertartás alatt a gyülekezet tagjai végig jelen legyenek. Az igehirdetés alatt a fényképezést, videózást a lelkésszel való egyeztetés alapján lehet végezni. A zsidó szertartásrend is hasonlóan szigorú.

Általában ajánlott kerülni a mecsetbe való belépést nem muszlim hívőnek az imák idején, napi öt alkalommal: napfelkeltekor, délelőtt, délután, naplementekor és az éjszaka beálltakor. Általában sértésnek fogják fel, ha ima közben kíváncsi tekintetek fürkészik a mecsetet.

A muszlim országokba készülő missziók esetében a felkészítés külön fejezete az általános viselkedés szabályaival való megismerkedés. Ez azért is fontos, mert a különböző muszlim országok között is óriási különbségek lehetnek. Mások a szokások Szaúd-Arábiában, mint Egyiptomban. Ugyanígy eltérnek a helyi jellegzetességek Afganisztánban vagy a Maghreb-országokban.

Nincs módunk felsorolni a különböző egyházak és felekezetek előírásait, hiszen azok önmagukban is köteteket tesznek ki. Ha a katona részt vesz ilyen eseményeken, *előtte célszerű tájékozódni a megfelelő viselkedésről*. Ez nem kellemetlen, az adott egyház szívesen ad tájékoztatást a szertartáson követendő magatartásról, protokollról. Sokkal kisebb eséllyel kerülhetünk kínos helyzetbe, ha ezt betartjuk. A témának alapos irodalma van, amelyből a tisztek tájékozódhatnak a különböző vallási előírásokról és hagyományokról. Magyar nyelven általános bemutatás található a világvallásokról például Helmuth von Glasenapp *Az öt világvallás* című művében, a *Bibliai lexikon* pedig *Szentírás* jobb megértését segíti. Viselkedési tanácsokra, a katolikus, evangélikus, református és zsidó liturgikus szertartásokra, illetve az egyházi ünnepekre, a megfelelő öltözködésre és étkezésre, megszólításra és köszönésre, egyházi zene hallgatására vonatkozóan összefoglaló munka Gyarmati Ildikó *Egyházi protokoll. Nagyegyházak protokoll- és liturgiai szokásai* című könyve.

A kisegyházak szokásait vizsgálva van egy közösségi gyakorlatokra vonatkozó rend, ám ez nem bizonyult olyan kötöttnek, illetve állandónak, mint a nagyegyházak esetében. Sőt, itt a többféle irányzat, hitéletük megélésének különféle módjai

még tovább színesítették a palettát. A tradicionális vonalat követve kell rendszert találni alkalmakban és tevékenységekben, s ez a mély irányvonalakat, tulajdonképpen hitelveiket (és mondhatni, sajátos liturgiájukat) tekintve, azokat követve vázlataiban sikeresnek tekinthető. A kiségyházi protokoll „szabályainak” felállítása sokkal nehezebb, köszönhetően e „színességnek”, mint a nagyegyházak esetében. Elmondható, hogy a kiségyházak képviselői között nem jellemző a protokolláris fordulatok használata. De mit tegyen a kívülálló? A gyakorlat azt mutatja, hogy vagy a nagyegyházi szokások és liturgia alapján próbál rendszert találni, és így osztályozni a kiségyházak jellegzetességeit, vagy a világi protokoll- és illemszabályokat követi. A kiségyházak képviselői felől ez nem tekinthető tiszteletlenségnek, mindkét formát elfogadják.

A tiszt tekintélyének növeléséhez, imázsának megteremtéséhez nagymértékben hozzájárul viselkedéskultúrája. Ez pedig elsajátítható, gyakorolható. Az eredmény sokszorosán felülmúlja az ebbe fektetett energiát.

2.4. A tiszti pálya, az előmenetel elvei, szabályai, intézményei

A hivatalos megközelítések is kifejezik, hogy: „A katonai hivatás sajátos közszolgálat, amely a többi foglalkoztatotti jogviszonyhoz képest jelentősen nagyobb áldozatvállalással, többlet-kötelezettségekkel és többlet-terheléssel, valamint egyes állampolgári jogok korlátozásával jár, melynek alapját a bajtársiasság és a hazaszeretetből fakadó elkötelezettség

képezi. [...] Ahhoz, hogy a katona a hazája biztonságát minden körülmények között önfeláldozóan tudja szolgálni, meg kell erősíteni a katonák megbecsültségét, egzisztenciális biztonságát és a róluk való hosszútávú gondoskodást, az aktív katonai szolgálat befejezését követően is. A honvédelmi szervezeteknél szolgálók megbecsülése egyben üzenet kell legyen valamennyi állampolgár felé: a haza védelméért hozott áldozat, az erre való hajlandóság és az ennek érdekében ellátott szolgálat a magyar társadalom által megbecsült, értékes tevékenység. [...] A honvédelmi szervezetek legfontosabb értéke a katona. A humánerőforrás-gazdálkodás legfontosabb célkitűzése a kiszámítható, tervezhető jövőképet biztosító katonai életpálya és pályakép megteremtése és megszilárdítása, a személyi állomány megtartása és folyamatos utánpótlása, valamint a katonák szolgálatát, a haza védelméért hozott áldozatot méltóképpen elismerő és megbecsülést jelentő illetmény- és juttatási rendszer biztosítása.”²⁷

A tiszt a Magyar Honvédség katonaállományának meghatározó tagja, fontos vezetői beosztásokat betöltő személy. Irányít, meghatározza az elveket, és részt vesz a haderő vezetésében. Szolgálati viszonyának általános rendjét a 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (Hjt.) határozza meg.

A katonai pálya tradicionális eleme az előmenetel, a karrier. A belátható, tervszerű előmeneteli lehetőség a hivatásos állománynál határozatlan idejű életpályát, a szerződéses állománynál pedig határozott idejű pályaképet jelent.

²⁷ Honvédelmi Humánstratégia (Nytsz.: 3896-1/2021., hatályos 2021. július 5-től).

Az előmenetel általános feltételei:²⁸

- a) megfelelő betölthető magasabb beosztás, amely
 - általános előmeneteli rendben magasabb rendfokozattal rendszerezített,
 - speciális előmeneteli rendben magasabb elérhető rendfokozatú;
- b) a viselt rendfokozathoz előírt kötelező várakozási idő letöltése;
- c) a magasabb beosztáshoz, valamint az ehhez kapcsolódó rendfokozathoz meghatározott iskolai végzettségi, szakképzettségi, szakképesítési és egyéb munkaköri követelménynek való megfelelés, az egészségi, a pszichikai és a fizikai, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság;
- d) az elméleti és a gyakorlati teljesítmények alapján magasabb beosztás betöltésére való alkalmasság, valamint a miniszteri rendeletben meghatározott esetekben vezetői gyakorlati tapasztalat;
- e) miniszteri rendeletben meghatározott szintű teljesítményértékelés.

Az előmenetel további feltétele hadnagy, főhadnagy, százados vagy őrnagy rendfokozatú katona esetében a minősítő vizsga, amelyet az állomány tagja az előmenetel érdekében, egyéni jelentkezés alapján tehet. A minősítő vizsga négy évig érvényes, ha addig nem történik előmenetel, megújítani szükséges. A százados rendfokozatba történő előlépés feltétele a harcá-

²⁸ A 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (Hjt.) 83. §-a tartalmazza az előmenetel általános feltételeit.

szati törzstiszti tanfolyam elvégzése; valamint az alezredes rendfokozattal rendszeresített vezetői beosztásba kinevezés feltétele a hadművelleti tanfolyam elvégzése. Ezekben az esetekben nem kell minősítő vizsgát tenni.

Az előmenetel a szervezeti hierarchiában történő előrehaladás, amely szolgálati beosztásba történő kinevezéssel, illetve rendfokozati kinevezéssel, előléptetéssel valósul meg. A rendfokozat szerepe a katonai hierarchia sajátosságai miatt – ami az adott beosztáshoz kötve kifejezi a munkakör szervezeti struktúrában elfoglalt szerepét – meghatározó eleme az előmeneteli rendszernek.

Az állomány tagjának az előmenetelére az általános és a speciális előmeneteli rendű beosztások két elkülönülő rendszerében van lehetőség, amelyek között biztosított és szabályozott az átjárás. Általános előmeneteli rendben a beosztásokhoz rendszeresített rendfokozat és a beosztást betöltő személy viselt rendfokozata – az alábbiakban felsorolt kivételektől eltekintve – megegyezik, míg a speciális előmeneteli rend sajátossága, hogy az adott beosztás a rendszeresített rendfokozatnál alacsonyabb viselt rendfokozattal is betölthető, akár több rendfokozatnyi eltérés is lehetséges. Az állomány tagja által viselt és a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozat az alábbi esetekben [a Hjt. 77. § (1a) bekezdés szerint] eltérhet egymástól

- a) az általános előmeneteli rend esetén
 - a kettős rendfokozattal rendszeresített beosztásokban,
 - a várakozási idő előtt történő kinevezés esetén az előléptetésig,
 - a rendfokozatban történő visszavetés időszakában,

- b) a speciális előmeneteli rendű beosztásokban,
- c) az alacsonyabb beosztásban történő szolgálatteljesítés során, valamint
- d) a legénységi beosztásokban.

2.4.1. Várakozási idő

1. táblázat: Az egyes rendfokozatokban eltöltendő várakozási idők

Beosztás	Általános előmeneteli rend	Speciális előmeneteli rend
Hadnagy	4 év	4 év
Főhadnagy	4 év	4 év
Százados	5 év	5 év
Őrnagy	5 év	5 év
Alezredes	5 év	5 év
Ezredes	3 év	–
Dandártábornok	–	–
Vezérőrnagy	–	–
Altábornagy	–	–
Vezérezredes	–	–

Forrás: saját szerkesztés

A várakozási időt a rendfokozatba kinevezést vagy az előléptetést tartalmazó jognyilatkozatban (parancs, határozat) meghatározott naptól kell számítani, azzal, hogy ismételten létesített szolgálati viszony esetén a várakozási idő számítása során a rendfokozatban korábban eltöltött időt figyelmen kívül kell hagyni. A várakozási időbe a 30 napot meghaladó

illetmény nélküli szabadság időtartama nem számít be. A Hjt. lehetőséget biztosít egyes vezénylési típusok esetében, hogy a vezénylés időtartamára – ideiglenes jelleggel – az állomány tagjának eggyel magasabb vagy alacsonyabb rendfokozatot állapítsanak meg.

2.4.2. Teljesítményértékelés

Az állomány tagját a munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelési jogkörében eljárva, írásban rendszeresen értékeli. A teljesítményértékelés célja az előmenetel objektivitásának biztosítása, az egyéni kezdeményezésen és a vezetői elgondoláson alapuló hatékony kiválasztási rendszer működtetése. A tiszti állomány tagjáról jogszabályban meghatározott esetekben, de legalább évente egyszer teljesítményértékelést kell készíteni. A teljesítményértékelésben csak kellően alátámasztott, tényeken alapuló megállapítások szerepelhetnek.

A teljesítményértékelést az érintettel közölni kell, aki

- a) azzal kapcsolatban az ismertetéskor azonnal, de legkésőbb 3 napon belül írásban észrevételt tehet;
- b) ha szakszervezeti tag, azt az a) pont szerinti határidőn belül a szakszervezettel egyeztetheti;
- c) és a hibás, a valótlan vagy a személyiségi jogát sértő megállapítás, észrevétel ellen szolgálati panaszt terjeszthet elő.

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos munkáltatói jogkört az értékelő vezető gyakorolja. Értékelő vezetőnek minősül a tiszti állomány esetén az érintett legalább tiszti rendfokozati

csoportba tartozó közvetlen szolgálati elöljárója vagy közvetlen hivatali felettese.

Az értékelő vezető az éves teljesítményértékelést a tiszti állomány tagjáról minden év január 1-je és január 31-e között készíti el. A tárgyévi éves teljesítményértékelésnél értékelési időszakként az értékelés időpontját megelőző egy évet kell figyelembe venni. A teljesítményértékelésre akkor kerülhet sor, ha az állomány tagja a szolgálati beosztását legalább két hónapig az értékelő vezető irányítása alatt látta el.

Ha a tiszti állomány tagja új szolgálati beosztásba kerül, vagy az értékelő vezető személye év közben megváltozik, és az éves teljesítményértékelés időpontjáig két hónapnál kevesebb időtartam van hátra, a teljesítményértékelést az értékelő új szolgálati beosztásba helyezése vagy az értékelő vezető megváltozása előtt el kell készíteni. Év közben értékelni kell az állomány tagját abban az esetben is, ha szolgálati beosztásra való alkalmatlansága merül fel.

Ha az értékelési időszak alatt a tiszti állomány tagja a szolgálati beosztás ellátásából adódó napi feladatait nem az értékelő vezető irányítása alatt végzi, vagy legalább két hónapot meghaladóan vezénylik, az értékelést az eredeti szolgálati beosztása szerinti vezető készíti el a napi feladatvégzését közvetlenül irányító személy véleményének kikérésével.

A teljesítményértékelés során értékelni kell a tiszti állomány tagjának munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeit, kompetenciaalapú munkamagatartását, valamint egyéb kompetenciáit, továbbá az értékelés részét képezi a fizikai állapotfelmérés eredménye és az éves kiképzési feladatok (gépkarabély- és pisztolylövészet, 6 km-es menetgyakorlat) eredménye is.

A munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények meghatározása során a tiszti állomány tagjának munkaköri leírásából adódó feladatait kell alapul venni. A tiszti állomány tagjának teljesítményét 0–100%-ig terjedő skálán kell mérni. Az egyes értékelési szempontok az alábbiak szerint súlyozottan számítanak be a végeredménybe:

- a) a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények értékelésének eredménye 0,3-szeresen,
- b) a kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés eredménye 0,3-szeresen,
- c) az egyéb kompetenciák értékelésének eredménye 0,1-szeresen,
- d) a fizikai állapotfelmérés eredménye 0,2-szeresen és
- e) az éves kiképzési feladatok eredménye 0,1-szeresen.

Ha a tiszti állomány tagja „szolgálati beosztás ellátására alkalmatlan” értékelést kapott, két hónapon belül ismételtén értékelni kell. Az értékelést a személyügyi vezető és az értékelő vezető közvetlen felettesének bevonásával kell elvégezni. Ha az ismételt értékelés eredménye

- a) nem „szolgálati beosztásának ellátására alkalmatlan”, akkor a tiszti állomány tagját szolgálati beosztásában kell továbbfoglalkoztatni;
- b) „szolgálati beosztásának ellátására alkalmatlan”, az állományilletékes parancsnok az ismételt értékelést követő 15 napon belül megvizsgálja a tiszti állomány tagjának honvédségi szervezeten belül más, azonos vagy alacsonyabb szolgálati beosztásba történő áthelyezésének lehetőségét.

2.4.3. Az előmenetel tervezése

Általános előmeneteli rendbe tartozó szolgálati beosztásokban, valamint a rendszeresített rendfokozat elérését követően speciális előmeneteli rendbe tartozó szolgálati beosztásokban a tisztii állomány tagja előmenetele tervezhető, ha

- a) legalább B (jó: 71–90%) teljesítményszintű teljesítményértékeléssel rendelkezik, és
- b) az állomány százados vagy őrnagy rendfokozatú tagja sikeres és érvényes minősítő vizsgával rendelkezik.

Az állomány speciális beosztást betöltő tagját – az általa betöltött beosztásban elérhető legmagasabb rendfokozat eléréséig – a meghatározott várakozási idő leteltekor vagy azt követően elő kell léptetni a következő rendfokozatba, ha rendelkezik az előmenetel általános feltételei közül a c), d) és e) feltételekkel. Az előléptetéshez az adott évben legalább B (jó: 71–90%) teljesítményszintű teljesítményértékeléssel, valamint – négy évnél nem régebbi – sikeres minősítő vizsgával kell rendelkezni.

A kezdő (főhadnagy/hadnagy kettős rendfokozattal rendszeresített) beosztások esetén a várakozási idő leteltekor a főhadnaggyá történő előléptetésre legalább C (megfelelő: 51–70%) teljesítményszintű teljesítményértékelés, valamint – a teljesítményértékelésben szereplő – kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés és az egyéb kompetenciák külön-külön legalább 40%-ot elérő értékelése esetén kerülhet sor.

Fontos kiemelni, hogy az előmenetel szempontjából a teljesítményértékelés eredményét csak abban az esetben lehet figyelembe venni, ha az állomány tagja eredményesen teljesítette az értékelési időszakra vonatkozóan a fizikai állapotfelmérést és az éves kiképzési feladatokat (menetgyakorlat, lögyakorlat).

Az állomány előmenetelének tervezése helyi szinten történik. A kinevezésekről március 1-je és a következő év január 1-je között kell intézkedni.

A fentiekben leírtaktól eltérően, egyes esetekben lehetőség van a várakozási idő letelte előtt magasabb beosztásba kerülni. A kötelező várakozási idő letelte előtt az állomány tagja az előmenetel általános feltételei közül az a), c), d) és e) feltételek teljesülése esetén nevezhető ki. A kötelező várakozási idő letelte előtti kinevezés alkalmazására kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha az állomány tagja a viselt rendfokozatában a kinevezést megelőzően legalább egy évet eltöltött.

A miniszter az állomány tagját egy alkalommal a kötelező várakozási idő letelte előtt eggyel magasabb rendfokozatba előléptetheti, amennyiben:

- a) rendelkezik az előmenetel általános feltételei közül az a), c), d) és e) feltételekkel, illetve
- b) az állomány tagja által viselt rendfokozat alacsonyabb, mint az általa betöltött szolgálati beosztáshoz rendszerített rendfokozata.

A jogszabály részletesen taglalja azokat az eseteket, amikor az állomány tagja – általában fegyelmi okból – nem nevezhető ki, nem léptethető elő a magasabb rendfokozatba.

2.4.4. A fokozati vizsga

A tiszti állomány nem vezetői beosztást betöltő százados, őrnagy, illetve alezredes rendfokozatú tagja a motiváció fenntartása és a szervezeti tudás fejlesztése érdekében fokozati vizsgát tehet (nem kötelező!). A tiszti állomány esetében a fokozati vizsga négyesintű, és az első fokozati vizsgát a kötelező várakozási idő leteltének évében, a soron következőket pedig négyévente lehet letenni. A vizsgákra március 1-je és október 31-e között kerül sor.

Ha az állomány tagja a fokozati vizsgát a meghatározott határidőben nem teszi le, vagy sikertelen vizsgát tesz, kérelmére a munkáltatói jogkört gyakorló – fokozati vizsgáknaként – egy év halasztást engedélyezhet. A kérelem november 1. és november 25. között nyújtható be.

A fokozati vizsgán elért eredményt a Hjt. végrehajtási rendeletében meghatározott értékben, százalékos formában kell mérni. Fokozati vizsga évente egy alkalommal tehető, de sikertelen vizsga esetén az adott évben egyszer megismételhető. Sikertelennek minősül a vizsga az állomány tagjainak igazolatlan távolmaradása esetén is.

Sikeres vizsga esetén emelt összegű honvédelmi szolgálati díj jár.

2.5. Egészségkárosodási ellátás

2017. január 1-jétől a katonai életpálya „harmadik pilléréként” bevezették a honvédelmi egészségkárosodási ellátás rendszerét.

Az új juttatási forma célja a szolgálatteljesítésre egészségileg alkalmatlanná váló hivatásos és szerződéses katonák egzisztenciális biztonságának megteremtése.

Az egészségkárosodási ellátás:

- a szolgálati kötelemekkel összefüggésben, a szolgálatteljesítés során kialakult betegségek miatti, illetve azokra visszavezethető egészségi alkalmatlanság, illetve
- a szolgálati kötelemekkel összefüggésbe nem hozható, önhibán kívüli okból bekövetkező betegségek, balesetek (kivéve „extrém sportok”) és az azzal járó élethelyzet hatékony kezelését célozza.

A honvédelmi egészségkárosodási ellátásnak két formája van:

- a honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítés (továbbfoglalkoztatás esetén) és
- a honvédelmi egészségkárosodási járadék (nincs továbbfoglalkoztatás).

A honvédelmi egészségkárosodási ellátás rendszere a katonai szolgálatra egészségileg alkalmatlanná válók egzisztenciális biztonságát teremti meg, elsősorban az érintett továbbfoglalkoztatásával, a korábbi jövedelmének – a betegség/baleset szolgálati kötelemekkel való összefüggésétől és a szolgálati időtől függően – 65–100% szinten történő garantálásával, illetve ennek megfelelő keresetkiegészítés megállapításával. Ez a honvédség részéről továbbfoglalkoztatási kötelezettséget, míg az állomány érintett tagja részéről ennek vállalását jelenti. Ebben az esetben – az esetleg alacsonyabb jövedelem miatt – honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítést

állapítanak meg. Amennyiben jogosult más, kapcsolódó ellátásra (baleseti, rehabilitációs, rokkantsági ellátás), a keresetkiegészítés ennek mértékével csökken. A honvédségnél történő továbbfoglalkoztatás érdekében az állomány tagja részére felajánlható, egészségi állapotának megfelelő szolgálati beosztást vagy „civil” munkakört kell keresni, ennek hiányában új munkakör létrehozásával kell biztosítani a továbbfoglalkoztatás lehetőségét.

Ha az érintett továbbfoglalkoztatása az egészségi állapota miatt nem lehetséges (egészségkárosodása eléri vagy meghaladja az 50%-ot), akkor miniszteri mentesítés alapján egészségkárosodási járadékra válhat jogosulttá.

A honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos fő szabályokat a Hjt., az eljárásrendről szóló részletes szabályozást pedig a 24/2016. (XII. 22.) HM rendelet tartalmazza.

2.6. A járandóságok, juttatások rendszere a katonai pályán

2.6.1. Illetmény

Az állomány tagja a szolgálati viszonya alapján, annak fennállása alatt havonta illetményre jogosult, amely a következő elemekből áll(hat):

- alapilletményből,
- honvédelmi szolgálati díjból,

- illetménypótlék(ok)ból, valamint
- kiegészítő illetmény(ek)ből.

Az illetményre való jogosultság jogszabályi rendelkezéseit a Hjt. X. fejezete, 5–7. mellékletei, valamint a honvédek illetményéről és illetmény jellegű juttatásairól szóló 7/2015. (VI. 22.) HM rendelet (Illetményrendelet) I–IV. fejezete tartalmazza. Az illetményszámítás alapját a mindenkor hatályos költségvetési törvényben meghatározott honvédelmi illetményalap képezi, amelynek összege 2022. évben 44 600 Ft.

1. Alapilletmény: alapvetően a szolgálati beosztás vezetői jellege (beosztott vagy vezető) és a szervezeti hierarchia (csapat-, közép-, felső vezető szint) szerinti besorolási osztálynak, valamint a betöltött beosztáshoz rendszeresített rendfokozathoz tartozó besorolási kategóriának megfelelő szorzószám és a honvédelmi illetményalap szorzata képezi ennek összegét (lásd Hjt. 123–124. §, valamint 5–6. melléklet, Illetményrendelet 1. §). Egy kezdő beosztott tiszt alapilletményét hadnagyi rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztás betöltése esetén a szervezeti hovatartozástól függően a honvédelmi illetményalap és az alábbi szorzószámok szorzata határozza meg:²⁹

- csapatszinten: 6,05,
- középírányító szintű szervezetnél: 6,25,
- felső irányító szintű szervezetnél: 6,55.

²⁹ Lásd Hjt. 5. melléklet.

2. *Honvédelmi szolgálati díj*: a tényleges szolgálati viszonyban töltött időhöz meghatározott szorzószám és a honvédelmi illetményalap szorzata (lásd: Hjt. 125–126. §, valamint 7. melléklet, Illetményrendelet 2. §).

3. *Illetménypótlékok*:

- STANAG 6001 pótlék: Angol, német, francia nyelv esetén alanyi jogon jár alap-, közép- vagy felsőfokú nyelvvizsga megléte esetén (lásd Hjt. 127. §; Illetményrendelet 5. §). Egyéb idegen nyelvek vonatkozásában abban az esetben jár, ha a beosztás betöltéséhez az adott idegen nyelv ismerete szükséges.
- Munkaerőpiaci pótlék: megállapítását munkaerőpiaci hatás, továbbá kiemelt jelentőségű felkészültség, magasabb szakmai követelmény indokolhatja [lásd Hjt. 128. § (5) bekezdés, Illetményrendelet 6. §].
- Veszélyességi illetménypótlék: egyes veszélytől, sajátos felkészültségtől függő szolgálati tevékenységek (például repülési, ejtőernyős, tűzszerész, bűvártevékenység stb.) teljesítése miatt állapítható meg [lásd Hjt. 128. § (2) bekezdés, Illetményrendelet II. fejezet].
- Fokozott igénybevételi illetménypótlék: fokozott igénybevételtől, kockázatvállalástól függő szolgálati tevékenységek (például készenléti, ügyeleti szolgálatok teljesítése, gyakorlaton, táborigénybevételekkel járó kiképzésen végzett szolgálatteljesítés, különleges műveleti tevékenység, egészségkárosodás kockázatának kitett tevékenység stb.) teljesítése miatt állapítható meg [lásd Hjt. 128. § (3)–(4) bekezdés, Illetményrendelet III. fejezet].

4. *Kiegészítő illetmények:* az illetménypótlékok esetkörét nem érintő körülmények miatt, általában valamilyen korábbi jövedelemszint fenntartása érdekében állapítható meg (például pótlékveszteség elkerülése vagy többletjövedelem biztosítása miatt) (lásd Illetményrendelet 45–49. §).

Távolléti díj: egyes rendszeres illetményelemek összefoglaló fogalmi köre, az alapilletmény, a honvédelmi szolgálati díj, a rendszeres illetménypótlékok, valamint a rendszeres kiegészítő illetmények havi együttes összegét jelenti (lásd Hjt. 2. § 41. pont). A távolléti díj egy számítási alap, amely egyes meghatározott juttatások (például jubileumi jutalom, végkielégítés, teljesítményjuttatás) megállapításához használatos.

2.6.2. *Egyéb jellemző illetményjellegű juttatások*

- jubileumi jutalom (Hjt. 132. §, Illetményrendelet 67. §),
- teljesítményjuttatás (Hjt. 132/A. §, Illetményrendelet IX. fejezet).

2.6.3. *Jellemző költségtérítések*

- helyi közlekedési bérlethez való hozzájárulás [19/2013. (IX. 6.) HM rendelet 17. §, 70/2016. (XII. 23.) HM utasítás];
- helyközi munkába járáshoz kapcsolódó költségtérítések [19/2013. (IX. 6.) HM rendelet 16. §].

2.6.4. Egyéb, rendszeres időközönként adható juttatások

- SZÉP-juttatás havonta [22/2016. (XII. 21.) HM rendelet, 70/2016. (XII. 23.) HM utasítás];
- bankszámla-hozzájárulás havonta [19/2013. (IX. 6.) HM rendelet 33. §, 70/2016. (XII. 23.) HM utasítás];
- önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás havonta [70/2016. (XII. 23.) HM utasítás];
- ruházati illetmény évente (HM utasításban rögzített összegben);
- évi 12 alkalommal 50%-os menettérti utazási kedvezményre jogosító utazási utalvány [55/2017. (X. 20.) HM utasítás];
- éleslátást biztosító szemüveg megvásárlásának pénzügyi támogatása [91/2010. (X. 22.) HM utasítás].

2.6.5. Szociális juttatások, kegyeleti költségtérítés

- családalapítási támogatás [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 3–5. §, 15/2015 (IV.30.) HM utasítás 13–14. §];
- illetményelőleg [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 6–8. §];
- házastársi jövedelemkiegészítés [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 12–14. §];
- születési támogatás [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 15. §];

- tanévindítási hozzájárulás [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 9. §];
- nevelési támogatás [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 10. §];
- kegyeleti költségek megtérítése [7/2013. (VII. 25.) HM rendelet 8-9. §];
- segélyek [12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet 19-22. §, 7/2013. (VII. 25.) HM rendelet 10–11. §].

2.6.6. Egyéb juttatások, támogatások, kedvezmények

- ingyenes katona-egészségügyi ellátás,
- egyenruházati ellátás,
- lakhatási támogatások,
- sport- és kulturális szolgáltatások,
- a honvédség által nyújtott kedvezményes üdülés igénybevétele,
- honvédségi étkezdékben kedvezményes áron biztosított ebéd,
- kereskedelmi termékek és szabadidős szolgáltatások megvásárlásával kapcsolatos kedvezmények.

2.6.7. Külföldi szolgálathoz kötődő juttatások

Az állomány tagja a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló

9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 1. § 10. pontja szerinti külföldi szolgálatot láthat el vagy külföldi képzésen vehet részt, amely lehet tartós (tervezetten 90 napot meghaladó időtartamú) és ideiglenes (tervezetten 90 napot meg nem haladó időtartamú). A külföldi szolgálatot teljesítők egyes járandóságairól szóló 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet alapján biztosítható főbb juttatások:

1. Tartós, nem fegyveres külföldi szolgálatot teljesítő kiküldött esetén

- külszolgálati ellátmány (rendszeresített rendfokozattól és külföldi állomáshelytől, illetve házastárs, élettárs munkaviszonyból származó jövedelmétől függően) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 6–8. §, 10–13. §];
- családi átalány-költségtérítés (házastárs, élettárs, gyermek után) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 2. § (1) bekezdés 2., 7., 10. pont, 9–12. §];
- lakhatással összefüggő támogatások [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 11. alcím];
- utazási és szállítási költségekhez való hozzájárulások [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 9–10. alcím];
- iskoláztatási és óvodáztatási költségekhez való hozzájárulás [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 17. alcím];
- egyéb költségtérítések [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 33. §, 20. alcím].

2. A külföldi képzésben részt vevő kiküldött esetén

- külszolgálati ellátmány (tartós képzés esetén, rendszerezett rendfokozattól és külföldi állomáshelytől, illetve 18 hónapot meghaladó képzés esetén a házastárs, élettárs munkaviszonyból származó jövedelmétől függően) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 69. § (2) bekezdés, 70. §] vagy külföldi napidíj (ideiglenes képzés esetén) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 60. §, 69. § (1) bekezdés];
- családi átalány-költségtérítés (18 hónapnál hosszabb képzés esetén a házastárs, élettárs, gyermek után) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 2. § (1) bekezdés 2., 7., 10. pont, 71/A. §];
- szálláshoz kapcsolódó költségtérítések [tartós képzés esetén a 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 41. alcím, ideiglenes képzés esetén a 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 34. alcím];
- utazási és szállítási költségekhez való hozzájárulások [tartós képzés esetén a 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 74. § (2) bekezdés b)–c) pont, 74. § (3)–(7) bekezdés, ideiglenes képzés esetén a 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 35–36. alcím];
- a képzésben való részvételhez elengedhetetlenül szükséges, a fogadó fél által kötelezően előírt és leigazolt tankönyvek, tansegédletek, katonai ruházat és felszerelési tárgyak beszerzési költségének megtérítése [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 74. § (2) bekezdés a) pont, 74. § (10) bekezdés];

- egyéb indokolt költségekhez való hozzájárulás [ideiglenes képzés esetén a 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 37. alcím].

3. Az ideiglenes külföldi szolgálatot teljesítő kiküldött esetén

- külföldi napidíj [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 60. §];
- szállással, utazással, szállítással összefüggő és egyéb indokolt költségekhez való hozzájárulás [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 34–37. alcím].

4. A béketámogató műveletben részt vevő kiküldött esetén (függetlenül attól, hogy ideiglenes vagy tartós külföldi szolgálat)

- külszolgálati ellátmány (a külföldi beosztáshoz rendszeresített rendfokozattól, vezetői jellegétől, valamint a biztonsági és éghajlati körülményektől függően) [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 45–47. §];
- utazási, szállítási és egészségügyi költségekhez való hozzájárulás [8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 26–28. alcím].

2.7. A honvédelmi tárca által nyújtott lakhatási támogatások

A lakhatástámogatási rendszer az intézményesen előírt helybenlakási kötelezettség teljesítését elősegítő háttértámogatási

struktúra. Célja, hogy a helyben lakás biztosításával a haderő működését (például az állomány mozgósítása esetén) elősegítse. Az állomány tagja ugyanis a szolgálati helye szerinti településen vagy annak vonzaskörzetében (a továbbiakban együtt: vonzaskörzet) köteles lakni. Ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, a honvédelmi tárca természetbeni és pénzbeli támogatási formákat működtet.

A támogatások tehát alapvetően a vonzaskörzeten belüli lakhatást segítik elő, azon kívül viszont nem, vagy csak kivételesen, ha azt a jogszabály engedi.

A támogatási rendszer elsősorban jogszabályon alapul, a vonatkozó szabályozók a következők:

- Hjt., a honvédelmi alkalmazottak esetében a Haj. tv., a kormánytisztviselők esetében Kit. és Kit. vhr. (fontos: a tisztjelöltek nem jogosultak lakhatási támogatásra);
- a honvédelmi minisztérium által nyújtott lakhatási támogatásokról szóló 19/2009. (XII. 29.) HM rendelet (a továbbiakban: Lakásrendelet);
- a lakáspénz és az egyszeri pénzbeli támogatás bevezetéséről szóló 10/2014. (VII. 25.) HM rendelet (a továbbiakban: Lakáspénzrendelet);
- a Honvédelmi Minisztérium rendelkezése alatt lévő lakások és nem lakáscélú helyiségek elidegenítésének feltételeiről szóló 8/2013. (VIII. 9.) HM rendelet (a továbbiakban: Lakásértékesítési rendelet);
- a Honvédelmi Minisztérium által nyújtott lakhatási támogatásokkal összefüggő feladatok ellátásáról szóló 26/2010. (II. 26.) HM utasítás (a továbbiakban: Lakásutasítás);

- a Honvédelmi Minisztérium rendelkezése alatt lévő lakások és helyiségek elidegenítésével összefüggő feladatok ellátásáról szóló 49/2014. (VII. 28.) HM utasítás (a továbbiakban: Lakásértékesítési utasítás).

Az egyes támogatási formákat és fontosabb szabályait a következőkben mutatjuk be.

2.7.1. Természetbeni ellátások

1. HM rendelkezésű lakás juttatása

HM rendelkezésű lakást (szolgálati lakást) igényjogosultság alapján azok kérhetnek, akiknek a meglévő állományviszonyuk 2014. augusztus 1. előtt keletkezett. Ők a lakásigénylés általános rendje szerint igényelhetnek lakást.

Kivételesen, méltányolható esetben, ha az a fent megjelölt igényjogosultak lakásjuttatását nem sérti, bérbeadási lehetőséget biztosít a szabályozás 2014. július 31-ét követően állományba kerülő állomány tagjai számára is. A szabályozás a következőkről rendelkezik: „A közigazgatási államtitkár előzetes engedélyével és legfeljebb 5 év határozott időtartamra adható bérbe HM rendelkezésű lakás, ha a kérelmező honvédelmi szervezettel fennálló jogviszonya 2014. július 31-ét követően létesült. Az ilyen személlyel akkor köthető bérleti szerződés, ha az más igényjogosult elhelyezését nem

veszélyezteti, vagy a bérbeadást honvédelmi feladat, illetve méltányolható körülmény indokolja.”

A közigazgatási államtitkári engedély feltétele tehát, hogy e rendkívüli lakásjuttatás

- ne veszélyeztesse azok érdekeit, akik már hosszabb ideje várnak lakásra, vagy
- valóban
 - honvédelmi feladat, illetve
 - méltányolható körülmény indokolja az ilyen lakásjuttatást, ami
- legfeljebb 5 évre szólhat.

Nem elegendő tehát egy „általános” kérelem előterjesztése, részletes indokokkal kell azt ellátni, a helyi lakásgazdálkodási szervezetnek (a lakásügyi feladatokat ellátó, szolgálati hely szerint illetékes helyőrség-parancsnokság, Budapesten a HM Védelemgazdasági Hivatal Ingatlankezelési Igazgatóság Budapesti Lakásgazdálkodási Osztály), ha szükséges, parancsnoki véleményt, szociális helyzetre kiterjedő vizsgálatot is le kell folytatniuk az ügy minisztériumi szintű előterjesztése előtt.

A kérelem nem formanyomtatványhoz kötött, ellenben hitelt érdemlően indokoltnak kell lennie. Fontos: a lakásbérlet nemcsak jogokkal, hanem kötelezettségekkel is jár: a lakást életvitelszerűen használni kell, bérleti díjat kell fizetni, az együttélési szabályokat be kell tartani, különben a szerződés felmondással jár.

2. Helyőrségi szállóelhelyezés

A honvédelmi tárca helyőrségi szállókat működtet annak érdekében, hogy az állomány tagjának átmeneti elhelyezését meg tudja oldani. A szállók közösségi épületben lévő elhelyezést biztosítanak, továbbá be kell tartani az úgynevezett szállórendet is.

A férőhely-biztosítás addig szól, amíg az adott helyőrségben szolgál az állomány tagja.

A férőhelyet igényelni kell, az állományilletékes parancsnok útján a helyi lakásgazdálkodási szervhez kell benyújtani. A formanyomtatványt a helyi lakásügyestől kell kérni.

A férőhely-biztosítás bérleti szerződés keretében történik, az elhelyezésért bérleti díjat kell fizetni.

2. táblázat: Szállóférőhely egyhavi bérleti díja

A	B	C
Szoba nagysága	Önálló fürdőhelyiséggel és WC-vel rendelkező szoba férőhelyének bérleti (használati) díja	Önálló fürdőhelyiséggel és WC-vel nem rendelkező szoba férőhelyének bérleti (használati) díja
1 ágyas szobában	10 000 Ft	6 000 Ft
2 ágyas szobában	6 000 Ft	5 000 Ft
3 ágyas szobában	5 000 Ft	4 500 Ft
4 vagy több ágyas szobában	4 000 Ft	3 500 Ft

Forrás: a szerző szerkesztése

A katonai állomány a fenti díjak 50%-át fizeti!

A családi (garzon) szálló lakóegységek egyhavi bérleti díja: 10 000 Ft.

Az alkalmoszerű szállóelhelyezés esetén a szállóférőhely idegenforgalmi adó nélkül számított használati díja

- a) a honvédelmi szervezet állományába tartozó személyek és a velük közösen elszállásolt, a polgári törvénykönyv szerinti közeli hozzátartozóik esetében 1000 Ft/éjszaka,
- b) az a) alpontban foglaltakon kívüli minden egyéb esetben 2500 Ft/éjszaka.

A szállóbérlés nemcsak jogokkal, hanem kötelezettségekkel is jár: a szállót életvitelszerűen használni kell, a bérleti díjat fizetni kell, az együttélési szabályokat be kell tartani, különben a szerződés felmondással jár.

2.7.2. Pénzbeli lakhatási támogatások

1. Lakáspénz

A lakáspénz költségtérítésnek minősül (adó- és járulékmentes), amelyet az illetményszabályok szerint folyósítanak. A költségtérítés okán, ha már megállapították a jogosultságot, havi számla ellenében rendszeresen folyósítják.

A lakáspénzt kérelmezni kell, és meg kell felelni a Lakáspénzrendelet előírásainak.

- a) Ki jogosult lakáspénzre?
Lakáspénzre a hivatásos és szerződéses katonák jogosultak.

A támogatás már próbaidő alatt is nyújtható. Fontos azonban megjegyezni azt, ha a próbaidő eredménytelenül telik el (azaz próbaidő alatt bármely okból megszűnik a katonai szolgálati jogviszonya az illetőnek), a próbaidő alatt folyósított támogatást vissza kell fizetni!

- b) Mire lehet felhasználni a támogatást? A lakáspénz felhasználható
- lakásbérlet (lakóingatlan egészének bérletére),
 - kereskedelmi szálláshely bérletének (például hotelben lévő szoba vagy apartman bérletére), és
 - akár lakástulajdon megszerzését eredményező lakáslízing fenntartására egyaránt.

2019-től a HM megteremtette annak lehetőségét is, hogy a lakáshitelt felvett katonák, ha hitelkiváltás céljából lízingbe adják a lakásukat, akkor így hitelüket lízingre átváltva, havi szintű rendszeres támogatásban részesüljenek (támogatott hitelkiváltási visszlízing). Ez különösen nagy segítség azoknak, akik lakáshitel-tartozásukat törlesztették a pénzintézetek felé: stabil, havi szintű, kiszámítható támogatásban részesülhetnek, ha a lízingformára térnek át.

- c) Hol lehet a támogatandó lakás?

A bérelt, lízingelt lakás akkor támogatható, ha a szolgálati hely (vagy szolgálatteljesítés helye) szerinti vonzáskörzetben lévő településen van. Ezt úgy lehet megállapítani, hogy

- a szolgálati hely szerinti település és a bérelt / lízingelt lakás helye szerinti település közigazgatási határa

közforgalmi úton mérve maximum 40 km-re van egymástól, és

- e két település tömegközlekedési eszközzel (ideértve a szolgálatteljáratot is) egy órán belül megközelíthető.

d) Mekkora támogatás nyújtható lakáspénz címén?

A lakáspénzt a következők szerint lehet kiszámolni:

$$\text{Lakáspénz} = \text{a bérleti / lízingdíj, de legfeljebb} \\ \text{[(támogatási alapösszeg * rendfokozati szorzó)} \\ \text{+ családi kiegészítések].}$$

A lakáspénz összege tehát a benyújtott számla összege, de legfeljebb a Lakáspénzrendelet szerint kiszámítható összeg.

A Lakáspénzrendelet szerint kiszámítható lakáspénz három elemből áll:

- a támogatási alapösszegeből,
- a rendfokozati szorzóból és a
- családi kiegészítésekből.

A támogatási alapösszeg

A támogatási alapösszeg a bérlet / lízing helye szerinti településhez rendelt alapösszeget jelenti. Ez településcsoportonként különböző.

3. táblázat: A támogatási alapösszegek

Településcsoport, ahol a bérelt, lízingelt ingatlant van	Támogatási alapösszeg
Budapest, Győr, Szentendre	70 000 Ft
Győr kivételével megyeszékhely, Hódmezővásárhely, Tata	65 000 Ft
Egyéb település	60 000 Ft

Forrás: a szerző szerkesztése

A rendfokozati szorzó

A támogatási alapösszeget a viselt rendfokozati szorzóval kell korrigálni.

4. táblázat: A rendfokozati szorzók

	Rendfokozat	Szorzó
1.	legénységi állomány esetén, ideértve a közkatonát is	0,9
2.	őrmesteri	1,0
3.	törzsőrmesteri	1,0
4.	főtörzsőrmesteri	1,1
5.	zászlósi	1,1
6.	törzszászlósi	1,2
7.	főtörzszászlósi	1,3
8.	hadnagyi	1,2
9.	főhadnagyi	1,2
10.	századosi	1,3
11.	őrnagyi	1,3
12.	alezredesi	1,4
13.	ezredesi	1,4
14.	dandártábornoki	1,6
15.	vezérőrnagyi	1,6
16.	altábornagyi	1,7
17.	vezérezredesi	1,7

Forrás: a szerző szerkesztése

Látható, hogy előmenetel esetén a támogatási összeg is emelkedik.

Családi kiegészítések

- Párkapcsolati pótlék

A szabályozás értelmében a támogatási alapösszeg és a rendfokozati szorzóval kiszámított lakáspénz összegét 20 000 Ft-tal kell kiegészíteni annak, aki házastársával, élettársával él egy háztartásban a támogatott lakásban. A házastársi kapcsolat meglétét házassági anyakönyvi kivonat másolatával, az élettársi kapcsolatot pedig teljes bizonyító erejű magánokirattal (ami lehet saját kézzel írott és mindkét fél által aláírt élettársi nyilatkozat; géppel írott és a felek, továbbá két tanú által aláírt nyilatkozat; ügyvéd vagy közjegyző, vagy a helyi önkormányzat jegyzője által készített nyilatkozat; vagy hatóság által kiállított igazolás) lehet bizonyítani.

Fontos: az ügynevezett párkapcsolati pótlék akkor állapítható meg, ha a támogatott életvitelszerűen együtt is él az általa megnevezett személlyel! Így például nem jogosít fel senkit a párkapcsolati pótlékra az, ha a felek válófélben vannak, és életközösségük úgy megromlott, hogy végleges jelleggel szét is költöztek.

- Gyermekek utáni kiegészítés

A támogatási alapösszeg és a rendfokozati szorzóval kiszámított lakáspénz összegét gyermekeként 10 000 Ft-tal kell kiegészíteni annak, aki a támogatott lakásba költöző vagy oda született és általa eltartott olyan gyermekkel él együtt, aki után az igénylő vagy annak házastársa, élettársa családi pótlékban részesül.

A fenti rendelkezések a következőket jelentik:

- A családi pótlékkal illetett gyermekek utáni kiegészítés 10 000 Ft/gyermek.
- Fontos tudni: a kiegészítés akkor jár, ha a támogatott vagy a házastársa/élettársa részesül a gyermek után a családi pótlékban! Ez feltételezi ugyanis a tényleges együttlakást, továbbá azt, hogy a szülőnek valóban van tartási kötelezettsége.
- Fontos tudni: a családi pótlék gyűjtőfogalomnak minősül. Családi pótlékot a nevelési ellátás és az iskoláztatási támogatás egyaránt jelenti. Tehát ha a szülő e kettő közül bármelyik jogcímen is részesül a gyermek után támogatásban, az családi pótléknak minősül. Aki után emelt összegű családi pótlék jár, azt a kiegészítés szempontjából figyelembe kell venni.

e) Hogyan lehet igényelni a lakáspénzt?

A lakáspénzt erre rendszeresített igénylőlap benyújtásával (formanyomtatvány) kell igényelni.

Az igénylőlapot a helyi lakásgazdálkodási szervhez kell elsőként benyújtani! Az érdemi elbírálásra, azaz az igazolás kiállítására akkor kerülhet sor, ha a kérelmező minden szükséges okiratot csatolt. Ha az igénylés hiányos, az igénylést akkor is be kell fogadni (hiányosság miatt nem lehet megtagadni annak átvételét), de egyben hiánypótlási eljárást kell lefolytatni, azaz meg kell jelölni, milyen iratokat kell pótolni. A támogatásra való igazolás (illetve a támogatásra való jogosultság) a hiánypótlás függvényében adható ki.

A lakáspénzre való jogosultság megállapítását illetően a HM Lakásutasítás következőkről rendelkezik:

- A jogosultság szempontjából irányadónak továbbra is az igénylés benyújtását kell tekinteni, ez előttről datált időszak nem vehető figyelembe (fontos: ha az igénylő a kérelméhez nem csatolta a számlát, azt hiányosan is be kell fogadni és egyben hiánypótlási eljárást kell lefolytatni, de a hiányos igénylőlapot visszautasítani nem lehet).

Ha az igénylő, a számlát csak később (hiánypótlásként) pótolja, ebben az esetben

- a lakáspénzre való jogosultság kezdőnapja a számlával lefedett időszak első napja (ha ez a számlából nem derül ki, akkor a számla kibocsátója külön igazolása is elfogadható), de legfeljebb az igénylés benyújtásának a napja;
- ha a számlával lefedett időszak első napja nem állapítható meg (sem a számlából, sem a számla kibocsátójának igazolásából), ebben az esetben a számla kiállításának a napja.

Az állományilletékes parancsnok részére ezt követően juttatható el az igazolás, aki személyügyi, illetve pénzügyi egységek révén gondoskodik a helyi (alakulati) parancsba foglalása iránt.

f) Kizáró és megszüntető okok

A lakáspénz nem alanyi jogon jár: meg kell felelni a Lakáspénzrendelet előírásainak. Így kizárja a támogatást,

- ha a kérelmező vagy vele együtt élő házastársa, élettársa, kiskorú gyermeke rendelkezik önálló (1/1 arányú) lakóingatlan tulajdonjogával, haszonélvezetével, vagy e személyeknek közös tulajdona van, ami
 - vonzáskörzetben van,
 - jogi és műszaki szempontból beköltözhető,
 - az együtt lakók számát nézve legalább méltányolható szobaszámú (például 2 személy esetében 1, 3 esetében 1,5, 4 esetében 2 szobás stb.);Fontos: ami nem felel meg ezeknek a paramétereknek, az nem zárja ki a támogatás igénybevételét!
- korábbi szolgálati lakás megvásárlása,
- bizonyos lakhatási támogatások igénybevétele, mint például munkáltatói kölcsön, egyszeri pénzbeli hozzájárulás, vissza nem térítendő juttatás.

Ugyanígy vannak megszüntető okok is, mint például

- ha a támogatott vagy vele együtt élő házastársa, élettársa, kiskorú gyermeke megszerzi önálló (1/1 arányú) lakóingatlan tulajdonjogát, haszonélvezetét, vagy e személyek közös tulajdont, haszonélvezetet szereznek olyan ingatlanban, ami
 - vonzáskörzetben van,
 - jogi és műszaki szempontból beköltözhető,
 - az együtt lakók számát nézve legalább méltányolható szobaszámú (például 2 személy esetében 1, 3 esetében 1,5, 4 esetében 2 szobás stb.);

- szolgálati lakáshoz jut hozzá;
- egy évet meghaladó külszolgálatra kerül, és a bérelt lakásban nem marad hátra a család (lízingelt lakás esetén nincs ilyen megszüntetés);
- nem használja fel lakáscélra a támogatást;
- a támogatott lakást nem használja stb.

g) Együttműködés a támogatási időszak alatt

A támogatott köteles együttműködni a honvédelmi szervekkel: így bárminemű változást azonnal be kell jelentenie, ami érinti a támogatás mértékét (például ingatlanszerzés, más támogatás megszerzése, az együtt lakók számában bekövetkezett változás, mint a válás, gyerekszületés, családtag elhalálása stb.). Évente ellenőrizni is kell a támogatásra jogosultságot, e tekintetben a támogatott köteles adatot szolgáltatni a helyi lakásgazdálkodási szerv részére – ennek megtagadása a támogatás megszüntetéséhez vezethet.

2. Munkáltatói kölcsön

A munkáltatói kölcsön az Szja tv. 72. § (4) bek. f) pontja szerinti célokra nyújtott, lakáscélú hitelnek minősül. Adómentesen tehát akkor nyújtható, ha az ott rögzített feltételeknek megfelel a munkáltató támogatása.

a) A támogatási célok

Mindenekelőtt jeleznünk kell, hogy az Szja tv. nem ismeri a lakásfelújítási célú munkáltatói kölcsönt, így ilyen céllal a HM sem nyújthatna ebbéli támogatást – ezért ilyen célra nem adható támogatás.

A szabályozás – az Szja tv. keretei között – bővítette a munkáltatói kölcsön támogatási céljait, és ezeket illetően (építés, vásárlás, ilyen célú pénzügyi hitelek kiváltása) ötmillió forintra emelkedett a megítélhető munkáltatói kölcsön összege, a vásárlási, építési hitelek kiváltásánál pedig már nem követelmény, hogy a kölcsönszerződés ne legyen tíz évnél korábban kötött.

Az önkormányzati lakás bérlője által történő megvásárláshoz több mint hatszorosára emelkedik a munkáltatói kölcsön összege. Új célként a devizahitelesek megsegítésére az úgynevezett „eszközkezelős lakások” bérlői megvételéhez is nyújthat támogatást.

A Honvédelmi Minisztérium szenzitíven reagál a megváltozott családi élethelyzetekből adódó körülményekre: támogathatóvá válik a házastársi, illetve élettársi kapcsolat felbomlása esetén az életközösségi közös tulajdon megváltása (megosztása).

Természetes törekvése a családoknak a meglévő otthonuk bővítése, korszerűsítése, de az is tipikus, hogy ilyen célokra az érintettek pénzügyi hitelt vesznek fel. Az új szabályozással e célok is támogathatóak, sőt ha annak egyéb feltételei is fennállnak, a Magyarország kormánya által meghirdetett otthonfelújítási támogatással is kombinálhatóvá válik.

Az egyszerűség kedvéért táblázatos formában ismertetjük a támogatási célokat, az ahhoz rendelt maximális összegű munkáltatói kölcsön összegével együtt.

5. táblázat: Támogatási célok, a célokhoz rendelt maximális összegű munkáltatói kölcsön összegével

Támogatási célok	Maximálisan nyújtható munkáltatói kölcsön = a bekerülési költség
1. Vásárlási célú munkáltatói kölcsönök	
1.1. Magántulajdonú lakás vásárlása, cseréje	70%-a, max. 5 mFt
1.2. Az igénylő vagy közeli hozzátartozója által bérelt önkormányzati tulajdonú lakás megvásárlása	15%-a, max. 2,5 mFt
1.3. Az igénylő vagy közeli hozzátartozója által bérelt úgynevezett „nemzeti eszközkezelős” lakás megvásárlása	15%-a, max. 2,5 mFt
2. Építési célú munkáltatói kölcsönök	
2.1. Építés, 50%-os készenlét esetén	70%-a, max. 5 mFt
2.2. Az önálló lakást eredményező emeletráépítés, 50%-os készenlét esetén	70%-a, max. 5 mFt
3. Vásárlási (1. pont) vagy építési (2. pont) célú pénzügyi hitelek elő- vagy végtörlesztése	70%-a, max. 5 mFt, a fennálló tartozástól is függően
4. Rendezési célú munkáltatói kölcsönök	
4.1. Meglévő lakás önálló lakást eredményező műszaki megosztása	70%-a, max. 2,5 mFt
4.2. Öröklési tulajdonközösség megváltása	70%-a, max. 2,5 mFt
4.3. Házastársi/élettársi tulajdonközösség megváltása	70%-a, max. 2,5 mFt

5. Komfortjavító célú munkáltatói kölcsönök	
5.1. Bővítés, ha legalább 12 m ² alapterületű szobával bővül a lakás	70%-a, max. 2,5 mFt
5.2. Korszerűsítés	70%-a, max. 2,5 mFt
6. Bővítési vagy korszerűsítési (5. pont) célú pénzügyi kölcsön elő- vagy végtörlesztése	70%-a, max. 2,5 mFt, a fennálló tartozástól is függően

Forrás: a szerző szerkesztése

Bekerülési költség: vásárlási jellegű ügyleteknél a vételár, az építési munkálatokkal járó ügyleteknél az építési költség.

Az így kiszámolt összeg tovább növelhető

- 25%-kal, ha az együtt költöző és tulajdonostárrá váló családtagok (hozzátartozók) közül két személy,
- 50%-kal, ha az együtt költöző és tulajdonostárrá váló családtagok (hozzátartozók) közül kettőnél több személy áll a honvédelmi szervezettel foglalkoztatotti jogviszonyban, a támogatást együttesen igénylik, és külön-külön is rendelkeznek a kölcsönnyújtás feltételeivel.

A kölcsön összegét alapvetően az igénylő határozza meg, de csak a fenti maximumok erejéig nyújtható a Honvédelmi Minisztérium által munkáltatói kölcsön. Aki bizonytalan abban, hogy esetében mekkora a támogatási plafon, annak célszerű „maximálisan nyújthatóként” megjelölnie az igényelt kölcsönt. A Honvédelmi Minisztérium azért nem fog felelősséget vállalni, ha valaki a maximálisan nyújtható kölcsönt szerette volna, de téves információk alapján rosszul, jelesül alacsonyabb összegű kölcsön igénylésére nyújtja be a kérelmét.

b) Ki jogosult munkáltatói kölcsönre?

A mobil életpálya fenntartása okán a lakásvásárlási és -építési célú kölcsön a hivatásos katonák esetében továbbra is a végső letelepedés esetére nyújtható (feltétel: 52. életév betöltése), ugyanakkor a meglévő otthonukhoz nyújtható egyéb lakáscélok esetén már nincs ilyen életkori megkötés, sőt akár próbaidő eredményes letöltése után is élhetnek e lehetőséggel.

A honvédelmi alkalmazottak, illetve honvédelmi szervezet által foglalkoztatott munkavállalók esetében az ötéves időbeni feltétel két évre csökkent, így még elérhetőbbé vált számukra a munkáltatói támogatás.

A kormánytisztviselők esetében kormányzati jogviszonyban folyamatosan eltöltött két év után (függetlenül attól, hogy azt végig a honvédelmi tárcánál töltötte el) jár a munkáltatói kölcsön. A kormánytisztviselők esetén ugyanakkor nem a Lakásrendelet, hanem a kormányzati igazgatási létszám-gazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről szóló 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet (Kit. vhr.) szabályai az irányadók.

A szerződéses tisztek, altisztek az úgynevezett „5 + 5 év” (azaz az öt év letöltött és további legalább öt év vállalt szolgálat) feltételével igényelhetnek munkáltatói kölcsönt.

Az egyszerűség kedvéért táblázatos formában ismertetjük a támogatási célokat, az egyes állománycsoportokra vonatkozó főbb személyi feltételekkel.

6. táblázat: Támogatási célok az egyes állománycsoportokra vonatkozó főbb személyi feltételekkel

Támogatási célok	Személyi feltételek
1. Vásárlási célú munkáltatói kölcsönök	Hivatásos katona:
1.1. Magántulajdonú lakás vásárlása, cseréje	52. életév
1.2. Az igénylő vagy közeli hozzátartozója által bérelt önkormányzati tulajdonú lakás megvásárlása	Szerződéses tiszt, altiszt: 5 év letöltött szolgálat és további 5 év vállalása
1.3. Az igénylő vagy közeli hozzátartozója által bérelt úgynevezett „nemzeti eszközkezelős” lakás megvásárlása	Honvédelmi alkalmazott: 2 év honvédelmi foglalkoztatás
2. Építési célú munkáltatói kölcsönök	Honvédelmi szervezet munkavállalója: 2 év honvédelmi foglalkoztatás
2.1. Építés, 50%-os készenlét esetén	Kormánytisztviselő: 2 év kormányzati jogviszony
2.2. Az önálló lakást eredményező emelet-építés, 50%-os készenlét esetén	
3. Vásárlási (1. pont) vagy építési (2. pont) célú pénzügyi hitelek elő- vagy végtörlesztése	Hivatásos katona: próba-idő után
4. Rendezési célú munkáltatói kölcsönök	Szerződéses tiszt, altiszt: 5 év letöltött szolgálat és további 5 év vállalása
4.1. Meglévő lakás önálló lakást eredményező műszaki megosztása	Honvédelmi alkalmazott: 2 év honvédelmi foglalkoztatás
4.2. Öröklési tulajdonközösség megváltása	
4.3. Házastársi/élettársi tulajdonközösség megváltása	Honvédelmi szervezet munkavállalója: 2 év honvédelmi foglalkoztatás
5. Komfortjavító célú munkáltatói kölcsönök	Kormánytisztviselő: 2 év kormányzati jogviszony
5.1. Bővítés, ha legalább 12 m ² alapterületű szobával bővül a lakás	
5.2. Korszerűsítés	
6. Bővítési vagy korszerűsítési (5. pont) célú pénzügyi kölcsön elő- vagy végtörlesztése	

Forrás: a szerző szerkesztése

Mindezeken túl egyéb személyi feltételnek is meg kell felelnie az igénylőnek, úgymint köztulajdonú bérlakással, másik lakóingatlan tulajdonjogával, haszonélvezeti jogával nem rendelkezhet sem ő, sem a vele együtt költöző családtagja, vagy az ilyen ingatlanhoz kapcsolódó jogukat „felszámolják”.

Kivételt képez, ha az igénylőnek vagy az együtt költözőnek együttesen legfeljebb 50%-os tulajdoni hányada van egy olyan lakásban, amely tulajdonközösség megszüntetése vagy öröklés útján került a tulajdonukba, vagy lakása az igénylés benyújtásától számított két évnél korábban öröklés vagy ajándékozás jogcímén haszonélvezettel terheltén került a tulajdonába, és a haszonélvező a lakásban lakik. Az örökölt lakás tehát ezekben az esetekben nem képez kizáró okot, annak elidegenítése sem szükséges.

A támogatott lakásban az igénylőnek legalább 50%-nyi tulajdonnal kell rendelkeznie vagy pedig ekkora hányadot kell szereznie stb. Az egyéb részleteket a Lakásrendelet, kormánytisztviselőket illetően a Kit. vhr. tartalmazza.

c) Hol kell lennie a támogatott lakásnak?

Fontos információ: a munkáltatói kölcsönnel a lakás akkor támogatható, ha a szolgálati hely (vagy szolgálatteljesítés helye) szerinti vonzáskörzetben lévő településen van. Ezt úgy lehet megállapítani, hogy a szolgálati hely szerinti település és a bérelt/lízingelt lakás helye szerinti település közigazgatási határai közforgalmi úton mérve maximum 40 km-re vannak egymástól.

Ugyanakkor a tárca szabályozása a végleges letelepedés lehetőségét a hivatásos katonák esetében eddig is támogatta, de az új rendelkezések valamennyi támogatható személyre elismerik ezt a lehetőséget. Ez azt jelenti, hogy ha az igénylő hivatásos katona, szerződéses tiszt, altiszt, honvédelmi alkalmazott vagy munkavállaló az 52. életévét betöltötte, akkor a támogatandó lakás az ország bármelyik településén lehet.

A kormánytisztviselők esetében a Kit. vhr. szabályai az irányadóak, jelesül:

- fővárosi illetőségű kormánytisztviselő Budapesten vagy az agglomerációban,
- egyéb esetben a munkahely szerinti, vagy attól legfeljebb 30 km-nyi távolságban lévő lakáshoz kaphat támogatást.

d) Mekkora futamidőre nyújtható a munkáltatói kölcsön?

A munkáltatói kölcsön maximum 25 éves futamidővel nyújtható, a havi törlesztőrészletnek legalább tízezer forintnak kell lennie.

A munkáltatói kölcsön kamatmentes, de a kezelési költség (jelenleg 1%) a hiteladóst terheli.

A futamidő azonban a honvédelmi szervezetnél eltöltött idő után jóváírható engedmény révén csökkenthető. Az Szja tv., a Hjt., továbbá a Lakásrendelet szabályai szerint ez az engedmény adómentességet élvez, hasonlóan a végtörlesztési kedvezményhez.

e) Mit jelent a jelzálogjog és az elidegenítési és terhelési tilalom?

A munkáltatói kölcsön nyújtásának feltétele az, hogy az ingatlanra a Honvédelmi Minisztérium javára jelzálogjogot és elidegenítési és terhelési tilalmat (a továbbiakban együtt: JETT) kell bejegyezni.

A JETT alatt az ingatlan csak a Honvédelmi Minisztérium engedélyével (eljáró szerv: HM Védelemgazdasági Hivatal Ingatlankezelési Igazgatóság Lakáscélú Támogatási Osztály [a továbbiakban: HM VGH LTO], cím: 1095 Budapest, Soroksári út 152, tel.: 022-56-143/06-1-358-6143) értékesíthető, terhelhető át a JETT más ingatlanra vagy terhelhető tovább más hitellel (ez utóbbi a továbbiakban: továbbterhelés).

A szabályozás a továbbterhelés feltételeit a következők szerint határozza meg:

Lakásrendelet 206. §

(2) A lakáscélú támogatási szerv hozzájárulhat az olyan, lakáscélú támogatással megszerzett lakóingatlan további megterheléséhez, amelyen a HM javára jelzálogjog, valamint elidegenítési és terhelési tilalom áll fent, a következő feltételekkel:

a) követelés biztosítékának a HM-et megelőző ranghelyen történő ingatlan-nyilvántartási bejegyzéséhez hozzájárulni csak akkor lehet, ha a bejegyezni kívánt újabb teher államilag támogatott pénzügyi lakáshitel biztosítékául szolgálna,

b) követő ranghelyen történő bejegyzéshez akkor lehet hozzájárulni, ha a biztosított követelés adósa vagy adóstársa a lakáscélú támogatás támogatója.

(3) A (2) bekezdés szerinti esetben sem adható hozzájárulás, ha a lakóingatlanra bejegyzett és bejegyezni kívánt terhek együttes összege meghaladná az aktuális forgalmi érték 70%-át, kivéve, ha az új lakások építéséhez, vásárlásához kapcsolódó lakáscélú támogatásról szóló 16/2016. (II. 10.) Korm. rendelet szerinti támogatás biztosítékának bejegyzését kérik.

A rendelkezésekből látható, hogy a támogatással érintett ingatlan továbbterhelésére az eddigiekhez képest szélesebb lehetőség van, de tudni kell: ez csak lehetőség, a kérelmező arra igényt nem formálhat.

Ha az érintett pénzügyi hitelt venne el, melynek fedezetét a Honvédelmi Minisztériumot megillető JETT-tel terhelt ingatlan jelenti, mindenképp tisztázza: a hitel államilag támogatott-e (ilyenek tekinthető például a kamattámogatott hitel, mint az otthonfelújítási kölcsön, a lakástakarék-pénztári hitel), vagy ha nem, akkor elég-e a banknak az úgynevezett követő ranghelyen történő bejegyzés.

Tudni kell azonban: a honvédelmi tárca részéről a továbbterheléshez az engedélyt csak a jogszabályi keretek között lehet megadni! Ha a hitel nem felel meg az előírt kritériumoknak, az engedély a honvédelmi tárca részéről nem adható meg. Éppen ezért bárminemű egyéni előzetes kötelezettségvállalásért a honvédelmi tárca nem vállal felelősséget – kérjük ezért az érintetteket előzetes és körültekintő eljárásra.

f) Hogyan kell igényelni a munkáltatói kölcsönt?

A munkáltatói kölcsönre való kérelmet erre rendszeresített igénylőlapon kell benyújtani. Az állományilletékes parancsnoknak (vezetőnek) azt támogatnia kell.

Ha a parancsnok (vezető) nem támogatja, a lakásügyi szervek e döntést nem vizsgálhatják. A parancsnoki (vezetői) nemleges döntés jogszerűsége legfeljebb munkaügyi vitában, de nem lakásügyi eljárásban bírálható felül.

Az igénylést könnyítő szabály: az illetékes lakásbizottságnak már nem kell véleményt formálnia, azaz ide már nem kell benyújtani az igénylőlapot.

Az igénylőlapot akár teljes körű, akár hiánypótlásra szoruló, a HM VGH LTO-ra kell eljuttatni, a további szükséges eljárást e szerv folytatja le.

g) Tanácsok

A munkáltatói kölcsön láthatóan egyrészt önerőpótló, másrészt meglévő pénzügyi hitel csökkentését szolgáló eszközként egyaránt felhasználható.

A Honvédelmi Minisztérium által nyújtott munkáltatói kölcsön igénybevételét nem zárja ki az, ha valaki családi otthonteremtési kedvezményt (CSOK) vagy más államilag támogatott hitelt (például otthonfelújítási kölcsönt vagy lakástakarék-pénztári kölcsönt) vesz fel.

A munkáltatói kölcsön ugyanakkor lakástakarék-pénztári megtakarítással (azaz államilag támogatott módon)

végtörleszthető, ilyen esetekben, ha az érintett kéri, akár a Lakásrendelet szerinti végtörlesztési kedvezményben is részesülhet.

A munkáltatói kölcsönnel ugyanakkor a lakáslízing is végtörleszthető, ez a lehetőség a hivatásos katonákat az 52. életévük betöltését követően illeti meg, mivel ezt lakásvásárlásként értékeli a jogi szabályozás.

A munkáltatói kölcsön nem minősül pénzüintézeti hitelnek, ezért a honvédelmi tárca pályázati támogatásait (törlesztési támogatás, lakhatási hozzájárulás) annak előtörlesztésére nem lehet felhasználni. Ugyanakkor a munkáltatói kölcsön felvétele nem is zárja ki e pályázati támogatások igénybevételét, de azokat törlesztési támogatás esetén kizárólag pénzüintézeti hitelekre, a lakhatási hozzájárulás esetén pedig a Lakásutastásban meghatározott költségekhez lehet felhasználni.

5. Lakáscélú egyszeri pénzbeli támogatás

a) Ki jogosult egyszeri pénzbeli támogatásra?

Az egyszeri pénzbeli támogatás a hivatásos katonák végleges letelepedését elősegítő lakáscélú támogatás, amit vissza nem térítendő jelleggel nyújt a honvédelmi tárca.

Alapvető feltétele az 52. életév betöltése és legalább tíz év folyamatos honvédelmi foglalkoztatotti jogviszony.

E támogatást igényelheti a legalább tíz év folyamatos honvédelmi jogviszonnyal rendelkező hivatásos katona akkor is, ha a szolgálati viszony saját kérelemre történő megszüntetésére

azért került sor, mert a megváltozott munkaképességű személyek ellátására szerzett jogosultságot – ez esetben az 52. életév betöltése nem feltétel.

Az itt részletezett feltételeken túl meg kell felelni egyéb jogszabályi feltételeknek, úgymint köztulajdonú bérlakással, másik lakóingatlan tulajdonjogával, haszonélvezeti jogával nem rendelkezhet sem ő, sem a vele együtt költöző családtagja, vagy az ilyen ingatlanhoz kapcsolódó jogukat „felszámolják”, a támogatott lakásban az igénylőnek legalább 50%-nyi tulajdona van vagy pedig ekkora hányadot kell szereznie, a támogatást kizárja továbbá a köztulajdonú (állami vagy önkormányzati) lakás bérlői/használói megvásárlása, korábban a lakáscélú vissza nem térítendő juttatás, egyszeri pénzbeli támogatás igénybevétele stb. E feltételeket részben a Lakáspénzrendelet, részben pedig – mögöttes szabályként – a Lakásrendelet munkáltatói kölcsönre vonatkozó rendelkezései tartalmazzák.

Az állomány tagjának maximálisan nyújtható nettó támogatást a következők szerint kell kiszámolni:

70 000 Ft * lakáspénz szerinti rendfokozati szorzó * 50, ami nem haladhatja meg a bekerülési költséget.

Ha az érintett házastársa szintén jogosult e támogatásra, együttes igénylés esetén a támogatás összege további 25%-kal növelhető.

A támogatás adóköteles, az így kiszámított nettó összeg felbruttosítását a honvédelmi szervezet végzi el.

A pénzügyi lakáshitel kiváltására nyújtott támogatás nem haladhatja meg a fennálló tartozás összegét.

A honvédelmi tárca végső gondoskodás keretében a hősi halottá nyilvánított katonák özvegyéről (túlélő élettársáról), árváiról is e támogatás segítségével gondoskodik – ez a segítségnyújtás a személyi jövedelemadóról 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) szerint adómentes.

b) Milyen célokra vehető igénybe?

Az egyszeri pénzbeli támogatás az alábbi célokra vehető igénybe:

- lakásvásárlás,
- lakásépítés,
- pénzügyi hitel elő- vagy végtörlesztése, ha a kölcsönt a pénzügyi intézet
 - lakásvásárlásra vagy
 - lakásépítésre nyújtotta.

A hitelcsökkentési cél rendkívül alkalmas arra, hogy korábban felvett – akár állami támogatásokkal kombinált – lakáshitelek terhei alól tudjon mentesülni az állomány. Ilyen esetekben – a korábbi szabályozástól eltérően – már nem szükséges feltétlenül másik lakást keresni a támogatás elérése érdekében. Ez különösen nagy segítség az olyan ingatlanpiaci helyzetben, amikor is a kínálati viszonyok rendre meghaladják a keresleti lehetőségeket.

Ugyanakkor ha valaki mégis úgy dönt, hogy új otthont kíván teremteni magának, akkor arra van lehetőség, de figyelemmel kell lenni a következőkre.

Ha a meglévő, az igénylő a saját vagy vele együtt költöző családtagja tulajdonában lévő lakást

- ingyenesen ruházzák át, akkor öt évig nem nyújtható ilyen támogatás;
- az igénylést megelőző egy éven belül elidegenítette, akkor támogatás összege nem haladhatja meg a lakások eladási és vételára közötti különbözetet.

c) Igénylési szabályok

Az egyszerű pénzbeli támogatásra való kérelmet erre rendszeresített igénylőlapon kell benyújtani. Az állományilletékes parancsnoknak (vezetőnek) azt támogatnia kell.

Ha a parancsok (vezető) azt nem támogatja, a lakásügyi szervek e döntést nem vizsgálhatják. A parancsnoki (vezetői) nemleges döntés jogossága legfeljebb munkaügyi vitában, de nem lakásügyi eljárásban bírálható felül.

Az igénylést könnyítő szabály: az illetékes lakásbizottságnak már nem kell véleményt formálnia, azaz ide már nem kell benyújtani az igénylőlapot!

Az igénylőlapot, akár teljes körű, akár hiánypótlásra szoruló, a HM VGH LTO-hoz (cím: 1095 Budapest, Soroksári út 152, tel.: 022-56-143/06-1-358-6143) kell benyújtani.

d) Tanácsok

Az egyszeri pénzbeli támogatás láthatóan egyrészt önerőpótló, másrészt meglévő pénzügyi hitel csökkentését szolgáló eszközként egyaránt felhasználható.

A Honvédelmi Minisztérium által nyújtott támogatás igénybe vételét nem zárja ki az, ha valaki családi otthonteremtési kedvezményt (CSOK) vagy más államilag támogatott hitelt (például otthonfelújítási kölcsönt vagy lakástakarék-pénztári kölcsönt) vesz fel.

Az egyszeri pénzbeli támogatás mellé a lakáscélú munkáltatói kölcsön is igénybe vehető, ez esetben viszont a munkáltatói kölcsönből szolgálati évek után járó engedmény már nem érvényesíthető, mivel az egyszeri pénzbeli támogatás maga is egy nagy összegű, vissza nem térítendő támogatásnak minősül.

Az egyszeri pénzbeli támogatással a lakáslízing is végtörleszthető (ez tulajdonátszállást eredményez), azt lakásvásárlásként értékeli a jogi szabályozás. Szimpla előtörlesztéssel viszont nem lehet élni e támogatással, mivel ez esetben a lízing tulajdonjogának átszállása nem történne meg.

Az egyszeri pénzbeli támogatással érintett lakáshoz pályázati támogatás (törlesztési támogatás, lakhatási hozzájárulás) nem vehető igénybe. Ugyanakkor ha az érintett másik lakást kíván támogatni (mivel az előzőt például értékesíteni kellett), ezen „új” lakás támogatását már nem zárja ki a szabályozás.

2.7.3. Pályázati úton nyújtott lakhatási támogatások

A pályázat úton nyújtott lakhatási támogatások, mint az a nevében is szerepel, csak akkor igényelhető (pályázható), ha erre nézve a központi lakásgazdálkodási szerv (HM Vagyonfelügyeleti Főosztály) pályázatot hirdetett meg.

A pályázati alapon nyújtott támogatás esetében fokozott fegyelemre és figyelemre van szükség a pályázó részéről, mert a pályázat bármely okból történő elmulasztása jogvesztéssel jár. A pályázati alapon nyújtott támogatás elbírálása viszont egyszerű, gyors.

Elsősorban tehát a pályázó az, akinek kezében van a pályázata sikerének kulcsa: ehhez figyelmesen, a legnagyobb gondossággal járjon el és a szerint csatolja a kért okiratok másolatait. A pályázati anyag hiányosságát, nem megfelelőségét még a legjobb indulattal sem pótolhatják az elbíráló szervek, hiszen ők maguk is szabályozókhöz kötötten járnak el. Mindezért az alábbi elvek ismerete szükséges:

- sem a pályázati idő előtt, sem a pályázati idő lejártá után nem lehet igénylést (pályázatot) benyújtani;
- a támogatás nyújtásának vannak kizáró okai, így csak az pályázhat, aki jogosult az azon való részvételre;
- a pályázati igénylőlap nem megfelelő kitöltése automatikusan a pályázat eredménytelenségét vonja maga után;
- a honvédelmi szervezetek hiányzó záradéka (különösen a támogató parancsnoki vélemény hiánya) formai okokból teszi eredménytelenné a pályázati anyagot;

- a pályázathoz számos iratot mellékelni kell;
- a pályázat során csak azokat az okiratokat fogadhatják el, amelyeket fel is tüntet az igénylő a pályázati igénylőlapon;
- a nem csatolt okiratok értelemszerűen nem vehetők figyelembe;
- hiánypótlásra a honvédelmi szervezetek nem fognak felszólítást tenni, de a pályázati idő alatt, ha az igénylő valamit elfelejtett, azt a határidő lejártáig pótolhatja.

A pályázati támogatás nyertesével támogatási szerződést kötnék, amelyben hűségidőt is meghatároznak. A hűségidő bruttó 250 ezer forintonként további egy év szolgálati idő vállalását jelenti, tehát azt, hogy amíg a hűségidő le nem telik, addig a támogatott honvédelmi szervezetek kötelékében marad.

A HM kétféle célra is működtet támogatást, egyrészt törlesztési támogatás, másrészt lakhatási hozzájárulás néven.

a) Törlesztési támogatás

Pályázati úton lakhatási hozzájárulás nyújtható a Lakásutastítás szerinti lakáscélú pénzügyi hitelekhez, építési telek vásárlásához nyújtott hitelekhez vagy Nemzeti Eszközkezelő Programmal érintett lakás bérlőként részletvétel formájában történő adásvétel előtörlesztéséhez, ha a kérelmező legalább egy éve honvédelmi szervezet állományában szolgál.

A támogatás összege legfeljebb bruttó 750 ezer forint lehet.

Az alanyi feltételeket és a kizáró okokat a 4. ábra tartalmazza.

Alanyi feltételek		Kizáró okok	
+	legalább 1 éve folyamatosan honvédelmi jogviszony	-	vissza nem térítendő juttatással / egyszeri pénzbeli támogatással érintett lakás
+	foglalkoztatási státusz megszüntetésének hiánya	-	HM szolgálati lakás megvétele felvett vásárlási hitel
+	büntetlenségi státusz	-	lakáslízinghez igénybe vett támogatás (lakáspénz)
+	legalább adóstárs: pénzügyi lakáshitel vagy telekvásárlási hitelben; vagy eszközkezelő lakás vásárlója	-	nem teljes körű pályázati anyag
+	a támogatandó ingatlan tulajdonosa	-	határidőn túli pályázat
+	hűségidő vállalása	-	alanyi feltételek hiánya
+	a csaláldban egyedüli kérelmező	-	nem formszerű kérelem
+	munkahelyi vezető támogatása		

4. ábra: Törlesztési támogatás

Forrás: a szerző szerkesztése

A pályázatot a munkahelyi vezető útján a személyügyi szerv keresztül kell az elbíráló szervhez benyújtani. Az elbíráló szerv, ha a pályázó a Lakásrendelet alapján

- a) fővárosi lakásgazdálkodási szerv illetékességéhez tartozik, a lakáscélú támogatási szerv (HM VGH LTO);
- b) más helyi lakásgazdálkodási szerv illetékességéhez tartozik, ezen illetékes helyi lakásgazdálkodási szerv.

A pályázatot Magyarország honvédelmi minisztere döntésével zárja, a döntésben foglalt eredményről a HM központi lakásgazdálkodási szerv külön közleményt bocsát ki.

Az eredményes pályázóval a helyi lakásgazdálkodási szerv, fővárosi illetőség esetén a HM VGH LTO köt – hűségidő vállalását is tartalmazó – támogatási szerződést, a támogatás folyósításáról az állományilletékes honvédelmi szervezetet ellátó pénzügyi referatúra intézkedik az illetményszámfejtő szerv és a lakáscélú támogatási szerv együttműködésében.

A hűségidő megszegése a szerződés felmondásával és a támogatás visszafizetésével jár.

b) Lakhatási hozzájárulás

Pályázati úton lakhatási hozzájárulás nyújtható a Lakásutasítás szerinti fenntartási költségekhez.

Pályázaton a saját háztartásban legalább

- három gyermeket nevelő vagy
- egyedülálló szülőként saját háztartásában legalább egy gyermeket nevelő,
- honvédelmi szervezettel a pályázat benyújtásakor legalább egy év folyamatos szolgálati, honvédelmi alkalmazotti, kormánytisztviselői, munkavállalói jogviszonyban állók indulhatnak.

Az eredményes pályázathoz szükséges, hogy a havi jövedelmet meghaladják az éves fenntartási költségek.

Fenntartási költség:

a honvédelmi szerv állomány tagjának tulajdonában, hasznélvezetében lévő, illetve általa bérelt

a) életvitelszerűen használt lakóingatlan

- fűtésével összefüggő valamennyi költsége – ideértve a fűtőanyag díját is,
- víz- és csatornadíja,
- elektromosáram-díja és
- bérleti díja;

b) életvitelszerűen használt lakóingatlan, lakóingatlan építésére alkalmas telek

- tulajdonjogának megszerzésére felvett pénzügyi kölcsön – ideértve az ilyen célú kiváltó pénzügyi kölcsönt is – törlesztési díja,
- a lakóingatlanral való beépítésének, közművesítésének, felújításának, bővítésének, korszerűsítésének, akadálymentesítésének igazolt költsége, továbbá az ilyen célra felvett pénzügyi kölcsön – ideértve az ezt kiváltó pénzügyi kölcsönt is – törlesztési díja,
- az igazolt felújítási, bővítési, korszerűsítési, akadálymentesítési költsége, valamint
- az utána rendszeresen fizetendő helyi adó.

A támogatás összege legfeljebb bruttó 500 ezer forint lehet. Az alanyi feltételeket és a kizáró okokat az 5. ábra tartalmazza.

Személyi feltételek		Kizáró okok	
+	nagycsaládos vagy egyedülálló szülő	–	rendszeres lakásbérlet, -lízing, hiteltámogatás (pályázó vagy közeli hozzátartozója)
+	legalább 1 éve honvédelem területén dolgozik	–	tárgyévben törlesztési támogatási szerződést kötött
+	„büntetlenségi státusz”	–	határidőn túli pályázat
+	parancsnoki támogatás	–	hiányos személyi feltételek

Személyi feltételek		Kizáró okok	
+	hűségidő vállalása	–	nem formaszzerű pályázat
		–	egy család egy támogatás ellenére benyújtott lakhatási hozzájárulási pályázatok
ÉS			
1 havi jövedelem < 1 évnyi igazolt fenntartási költség			

5. ábra: Lakhatási hozzájárulás

Forrás: a szerző szerkesztése

A pályázatot a munkahelyi vezető útján a személyügyi szerven keresztül a szolgálati (szolgálatteljesítés helye) szerint illetékes helyi lakásgazdálkodási szervhez kell benyújtani. Az eredményes pályázóval a helyi lakásgazdálkodási szerv köt támogatási szerződést, a támogatás folyósításáról az állományilletékes honvédelmi szervezetet ellátó pénzügyi referatúra intézkedik az illetményszámfejtő szerv és a lakáscélú támogatási szerv együttműködésében.

A pályázatot Magyarország honvédelmi minisztere döntésével zárja, a döntésben foglalt eredményről a HM központi lakásgazdálkodási szerv külön közleményt bocsát ki.

Az eredményes pályázóval a helyi lakásgazdálkodási szerv köt – hűségidő vállalását is tartalmazó – támogatási szerződést, a támogatás folyósításáról az állományilletékes honvédelmi szervezetet ellátó pénzügyi referatúra intézkedik az illetményszámfejtő szerv és a lakáscélú támogatási szerv együttműködésében.

2.8. *Élelmezési ellátás*

A Magyar Honvédség logisztikai rendszerének szerves részét képezi az élelmezési ellátás biztosítása, normál hétköznapi körülmények között, minősített időszakban vagy veszélyhelyzet esetén egyaránt. A térítésmentes természetbeni élelmezési ellátásra való jogosultságot a Magyar Honvédség élelmezési ellátásáról szóló 14/2018. (IX.17) HM rendelet szabályozza.

Az ellátást ötféle, a fizikai és pszichikai igénybevételeknek megfelelően kialakított élelmezési norma alkalmazásával szervezték meg.

I. sz. élelmezési norma: alaprendeltetésű feladatok végzéséhez kapcsolódik;

II. sz. élelmezési norma: az ejtőernyős és bűvárállomány ellátását határozza meg;

III. sz. élelmezési norma: a repülő-hajózó állomány jogosultságait taglalja;

IV. sz. élelmezési norma: az üdülőkben alkalmazott norma;

V. sz. élelmezési norma: a külföldi szerepvállalással kapcsolatos feladatokhoz kapcsolódó ellátást tartalmaz.

Ezen túlmenően a fokozott fizikai igénybevételhez az alapszabványhoz kapcsolódó pótelélmény normákat állapítottak meg, illetve ezenfelül a nyári, valamint a téli időszakokra védőitalnormák is léteznek.

A normák mindenkori értékeit a HM KÁT kezelésében kiadott normafüzet tartalmazza.

A frissen avatott tisztek részére az alábbiaknak megfelelően térítésmentes természetbeni ellátás illetményes: „az első beosztásba kinevezett, a szolgálat érdekében áthelyezett, kinevezett vagy a Hjt. 42. § (2) bekezdés b) pontja szerint vezényelt hivatásos és szerződéses katona a szolgálatteljesítés napjain, ha

- a) helyőrségi szállón került elszállásolásra, vagy
- b) az a) pont kivételével az áthelyezés, a kinevezés vagy a vezénylés helye szerinti település a lakóhelyével vagy a tartózkodási helyével nem azonos, és naponta nem tud hazautazni.

Az MH-ban szolgálatot teljesítő állomány részére a szabályozás jogot biztosít térítés ellenében munkahelyi étkezés igénybevételére, ez havi menü szerinti, illetve à la carte rendszerben működik. Az alkalmazott kedvezményes munkahelyi étkeztetés térítési díja a mindenkori I. számú ételmezési norma nyersanyagértékéhez kapcsolódik, jelenleg az ebéd térítési díja 660 Ft/fő.

Az MH hadrendi elemei ételmezési ellátás tekintetében önálló ételmezési gazdálkodást folytató katonai szervezetekre és utalt szervezetekre tagozódnak. Ami a valóságban azt jelenti, hogy a saját állományán felül az adott gazdálkodó szervezet az úgynevezett „Utaltsági rend” alapján hozzárendelt szervezetet is köteles ellátni. Amennyiben az adott személy a számára elrendelt feladat-végrehajtás során jogosultságot szerez a hivatkozott HM rendeletben foglaltak alapján a térítésmentes természetbeni ellátásra, például gyakorlaton vesz részt, ór-ügyeleti szolgálatot lát el, napi étkezési létszámba

kerül, és ez alapján biztosítják számára az étkezést. Ha más katonai szervezethez irányítják át, akkor „Élelmezési átjelentő” kitöltésével adják át, amely tartalmazza és igazolja az étkezésre való jogosultságot.

Pénzbeli megváltásra abban az esetben van lehetőség, ha a térítésmentes természetbeni ellátás valamilyen okból nem biztosítható az adott személy részére.

A jogszabályalkotás, szakirányú döntés-előkészítés, gazdálkodás és fejlesztés, továbbá a szakirányítási és szakellenőrzési funkciókat az MHP Logisztikai és Gazdálkodási Csoportfőnökség Ellátási Főnökség szervezeti elemébe integrált szaktisztek végzik. A végrehajtó szervezetnél az élelmezési ellátással kapcsolatos feladatokat a logisztikai főnökségek és a logisztikai zászlóalj szervezeti elemeiben található szaktisztek és beosztott altisztek, honvédelmi alkalmazottak végzik.

Az élelmezési anyagokkal, eszközökkel és készletekkel történő ellátás feladatainak tervezésébe, szervezésébe, a konkrét szaktevékenység feladatainak végzésébe, a gazdálkodás rendjének meghatározásába, ennek szakmai felügyeletébe bevonták az MH Tartalékképző és Támogató Parancsnokság Logisztikai Igazgatóság élelmezési szaktiszti állományát, továbbá az MH Anyagellátó Raktárbázis szakállományát.

Az élelmezési szakterület felelősségi körébe tartozik az MH élelmezési biztosításának, a szolgálat felkészítésének tervezése, a szakfelügyelete alá tartozó szakanyagok fejlesztése, beszerzése, tárolása, kiadása, felhasználása és elszámolása, a szaktechnikai eszközök üzemben tartásával kapcsolatos követelmények meghatározása, ezen feladatok végrehajtásának szervezése és szakfelügyelete.

2.9. A tisztek képzése, továbbképzése

Az MH tisztképzése magában foglalja a hon védelméhez kapcsolódó mindazon tudás és ismeretanyag elsajátításának összességét, amely a katonai karrier során a hierarchiában elfoglalt beosztásnak és a viselt rendfokozatnak megfelelően képessé teszi a honvédtisztet feladatainak ellátására. A tisztképzés tanfolyamrendszerű képzései a katonai alap- és mesterképzésre épülve, azokat kiegészítve teremtik meg a feltételeket a mai kor kihívásainak megfelelni képes katonai vezetők felkészítéséhez.

A honvédtisztek képzése, át- és továbbképzése alapvetően a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán összpontosul.

A különböző (a felsőoktatási törvény alapján akkreditált) képzések és a (szakmai felelős szervezetek által alapított) szakmai tanfolyamok „Központi hazai beiskolázási tervét” a HM honvédelmi államtitkára és a Magyar Honvédség parancsnoka hagyja jóvá a tanulmányi évet megelőző év szeptemberében. A képzéseken a személyi állomány vezénlyéssel, valamint tanulmányi szerződés megkötésével vesz részt.

A statikus tanfolyamokra történő beiskolázás keretfeltételeit 2020. január 1-jétől a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet szabályozza, amelynek 26/A. §-a szerint: „Az állomány tagja e rendeletben meghatározottak szerint a következő szakmai tanfolyamok sikeres elvégzésére köteles: b) harcászati törzstiszti tanfolyam, c) hadműveleti tanfolyam.”

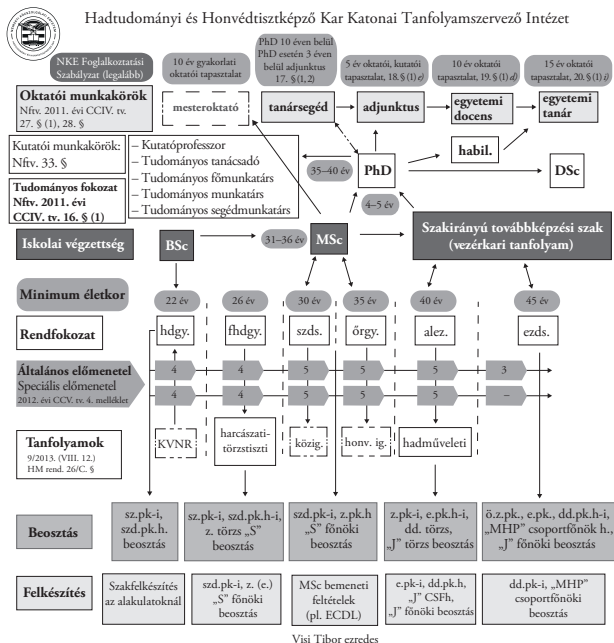
I. A képzések *első lépcsőjének* az MSc bemeneti követelményeinek teljesítésére (egyben a munkaköri leírásokban rögzített, a beosztás betöltésének, valamint a rendfokozati előmenetel feltételeként meghatározott képességek és végzettségek megszerzésére) irányuló, azokra felkészítő tanfolyamok tekinthetők, amelyek az alábbiak:

- ECDL-tanfolyamok;
- idegen nyelvi képzések;
- harcászati törzstiszti tanfolyam;
- szakmai át- és továbbképző tanfolyamok;
- honvédelmi igazgatási tanfolyam.

II. A képzések *második lépcsőjét* a mesterképzési szakok és az arra közvetlenül épülő tanfolyamok jelentik:

- a katonai vezetői;
- a katonai műveleti logisztika;
- a katonai üzemeltetés mesterképzési szakok egyéves nappali;
- a védelmi infokommunikációs rendszertervező kétéves levelező mesterképzési szak, valamint
- a hadműveleti tanfolyam képzései.

III. A képzések következő, egyben *legfelső szintjét* a magasabb parancsnoki beosztásokra felkészítő katonai felsővezető szakirányú továbbképzési szak egyéves nappali (korábbi nevén vezérkari tanfolyam) vagy a tudományos fokozat megszerzésére irányuló NKE Hadtudományi Doktori és a Katonai Műszaki Doktori Iskoláin folyó nappali és levelező PhD-képzések jelentik.



6. ábra: A tisztí képzés és továbbképzés rendszere az életkor, rendfokozat, beosztás dimenziójában

Forrás: Visi Tibor szerkesztése

A 6. ábra szemlélteti az általános előmeneteli beosztásokban szolgálatot teljesítő hivatásos és szerződéses állományú honvédtisztek felkészítésének rendszerét életkoruk, rendfokozatuk, beosztásuk dimenzióiban.

I.1. ECDL-tanfolyamok

Az ECDL-tanfolyamok elsődleges célja az informatikai „írástudás” elterjesztése, és annak elősegítése, hogy a személyi állomány az információs társadalom teljes értékű tagjává válhasson. Másodlagos célja, hogy a parancsnoki törzsmunka és törzskultúra informatikai alapjait megteremtse.

A tanfolyami képzés időtartama (ECDL SELECT): 5 hét (nappali).

(További képzések még az ECDL Advanced I–II–III., a Linux és Linux haladó, az e-hitelesség és e-aláírás, az informatikai incidenskezelés alapjai, az informatikai biztonság tudatosság és a webfejlesztés tanfolyamok 1–2 hetes nappali kurzusai.)

I.2. Idegen nyelvi képzések

Az NKE HHK Idegen Nyelvi és Szaknyelvi Központ végzi a honvédtisztek angol, német és francia nyelvi felkészítését az alábbi kurzusokon:

Angol nyelvből

STANAG

Célja alapvető általános és katonai szakmai szókinccs és nyelvtani ismeretek elsajátítása révén hozzájárulni a STANAG 6001 (1.1.1.1. és 2.2.2.2., valamint 3.3.3.3.) nyelvvizsgák négy készségének (beszédértés, beszédkézség, olvasott szöveg

értése, íráskészség) kialakításához, a STANAG 6001 nyelvvizsga követelményszintjének eléréséhez.

A tanfolyami képzés időtartama: intenzív tanfolyam 250/500/700 óra; munka melletti tanfolyam: 300 óra; szinten tartó 150 óra.

ICAO

Célja az ICAO (International Civil Aviation Organization) 4-es szintű légi forgalmi irányító szaknyelvi vizsga követelményeiben meghatározott szakszókincs, nyelvtani ismeretek és nyelvi funkciók elsajátítása, valamint a légi forgalmi szaktevékenység végzése során főként szükséges beszédértési és beszédképesség, valamint az olvasott szövegértési készség fejlesztése révén hozzájárulni az ICAO 4-es szintű légi forgalmi irányító szaknyelvi vizsga követelményszintjének eléréséhez. Bemeneti követelménye angol nyelvből általános középfok C nyelvvizsga megléte.

A tanfolyami képzés időtartama: 2 hét (nappali).

Német és francia nyelvből

Célja az alapvető általános és katonai szakmai szókincs és nyelvtani ismeretek elsajátítása révén hozzájárulni az alapfokú és középfokú ARMA nyelvvizsga négy készségének (beszéd, beszédértés, írás, olvasás) kialakításához, az ARMA alapfokú nyelvvizsga követelményszintjének eléréséhez.

A tanfolyami képzés időtartama: munka melletti tanfolyam 10 hónap (300 óra); szinten tartó 150 óra.

I.3. Harcászati törzstiszti tanfolyam

A századosi rendfokozat megszerzése előtt a századparancsnoki vagy zászlóalj törzsbeosztásainak betöltésére jelölt honvédtisztek részére előírt képzés, amely során az MH ZHCS feladatrendszerének ismertetésén keresztül az önálló rendeltetésű zászlóalj-törzsmunka folyamatait mutatják be, és – elméleti és gyakorlati foglalkozások keretében – gyakoroltatják be.

A tanfolyami képzés időtartama: (intenzív) 6 hét.

I.4. Szakmai át- és továbbképző tanfolyamok

Célja az új technológiák, technikai eszközök, eljárások megismeréséhez, azok üzemeltetéséhez, használatához, alkalmazásához szükséges új ismeretek (például új szabályok, törvények) megszerzése, a korábban megszerzett ismeretek bővítése, frissítése (például szakszolgálati engedélyek megszerzésére, meghosszabbítására irányuló tanfolyamok), illetve a magasabb szakmai, vezetői szinthez szükséges tudás megszerzése.

Az NKE HHK Katonai Tanfolyamszervező Intézet közel száz különböző szakmai át- és továbbképző tanfolyamot tart nyilván, amelyek időtartama 1–2 hét.

I.5. Honvédelmi igazgatási tanfolyamok

A képzés célja a védelmi igazgatás, honvédelmi igazgatás és ezen belül a katonai igazgatás szerveinél elemző, tervező-szervező, döntés-előkészítő és végrehajtó munkakört ellátó katonák, kormánytisztviselők és közalkalmazottak feladatainak ellátásához szükséges ismeretek elsajátítása, bővítése, megújítása.

A képzés időtartama: 1 hét (nappali).

II.1. Katonai vezetői mesterképzési szak

Célja a Magyar Honvédség számára olyan katonai vezetők (főtisztek) képzése, akik az elsajátított korszerű hadtudományi, vezetés- és szervezéstudományi, társadalomtudományi, természettudományi, műszaki tudományi elméleti és gyakorlati módszertani ismereteik, szakmai képességeik, továbbá legalább egy idegen nyelv (elsősorban angol) ismerete birtokában képesek – békében és különleges jogrendi időszakban egyaránt – a rájuk bízott katonai részleget, törzset vezetni, katonai, szakmai feladataikat maradéktalanul ellátni. Magyarország nemzeti érdekeinek képviselője során képesek nemzetközi törzsekben (NATO, EU, ENSZ, EBESZ stb.) törzstiszti és egyéb vezetői beosztásokban az elvárható magas szinten tevékenykedni.

A képzés időtartama: 2 félév (nappali).

II.2. Katonai műveleti logisztika mesterképzési szak

A képzés célja olyan okleveles összhaderőnemi logisztikai vezetők felkészítése a Magyar Honvédség részére, akik szilárd közszolgálati, hadtörténelmi, harcászati és hadműveleti ismeretek birtokában, a hazai és a nemzetközi katonai logisztikai elmélet és gyakorlat elemzésével, a katonai vezetői ismeretek hadműveleti szintre emelésével képesek szakalegységek és egységek vezetésére, törzskari szervező és döntés-előkészítő, valamint vezetői feladatok ellátására nemzeti és többnemzeti csoportosításban egyaránt.

A képzés időtartama: 2 félév (nappali).

II.3. Katonai üzemeltetés mesterképzési szak

Célja a hivatásos állományú tisztek, katonai vezető szakemberek képzése, akik az elsajátított korszerű hadtudományi, vezetés- és szervezéstudományi, társadalomtudományi, természettudományi, műszaki tudományi elméleti és gyakorlati módszertani ismereteik, szakmai képességeik, továbbá az angol nyelv magas szintű ismerete birtokában, békében és háborúban egyaránt képesek szakterületüket magas szinten művelni; a rájuk bízott katonai szervezeteket vezetni; katonai-szakmai feladataikat maradéktalanul megoldani; beosztásukból eredő köteleiket ellátni. Végzettségüknek megfelelően képesek békeidőszakban alegység-, egységparancsnoki, a különböző katonai szervezeteknél szakterület-vezetői vagy szaktiszti

beosztásokban, valamint a béketámogató és háborús műveletek során az alkalmazott haditechnikai rendszerek üzemeltetéséhez és üzemfenntartásához kapcsolódó gyakorlati tevékenységek tervezésére, szervezésére és irányítására. A végzett hivatásos állományú tisztek megfelelnek a NATO-ban a katonai vezetők részére előírt feltételeknek, és képesek feladataikat e rendszer keretei között is kiváló minőségben ellátni, valamint felkészültek tanulmányaik doktori képzés keretében történő folytatására.

A képzés időtartama: 2 félév (nappali).

II.4. Védelmi infokommunikációs rendszertervező mesterképzési szak

Célja olyan szakemberek képzése, akik alkalmasak a fegyveres erők, a rend- és katasztrófavédelmi szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a védelmi igazgatás, illetve a tágabb értelemben vett védelmi szféra – kiemelten a NATO-rendszerekkel együttműködő – infokommunikációs (kommunikációs, informatikai, szenzor, navigációs, azonosító, elektronikai hadviselési, fegyverirányítási stb.) rendszerei biztonságos működtetésének tervezésére, szervezésére, irányítására, felügyeletére és ellenőrzésére, valamint az ilyen rendszerek közötti együttműködés feltételeinek biztosítására, tanulmányaik PhD-képzés keretében való folytatására.

A képzés időtartama: 4 félév (levelező).

II.5. Hadműveleti tanfolyam

Az alezredesi rendfokozat megszerzése előtt, zászlóaljparancsnoki, ezredparancsnok-helyettesi, dandártörzsi, illetve az összhaderőnemi törzsi beosztások betöltésére jelölt főtisztek számára előírt képzés, amely során az összhaderőnemi műveletek tervezésének folyamatát megismerik, azt törzsgyakorlás formájában begyakorolják a NATO COPD és az MH Törzsszolgálati Szabályzata alapján. [9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 26/C. § (2) Hadműveleti tanfolyam elvégzésére köteles az állomány tagja az alezredes rendfokozattal rendszeresített vezető szolgálati beosztásba történő kinevezését megelőzően. (4) Az állomány hadműveleti tanfolyam elvégzésére kötelezett tagja a szakmai tanfolyam sikeres elvégzése nélkül nem nevezhető ki.]

A tanfolyami képzés időtartama: 3–4 hónap (nappali).

A tanfolyamokra (törzstiszti, hadműveleti) vonatkozó egyéb szabályok: 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 26/C. § (6) Az (1) és a (2) bekezdés szerinti szakmai tanfolyamok sikeres elvégzése esetén az állomány tagja mentesül a minősítő vizsga sikeres teljesítésének e rendelet szerinti követelménye alól.

26/D. § A 26/A–26/C. §-ban meghatározott tanfolyamok alól a szakmai felelős mentesítést adhat, a külföldön megszerzett, szakmai felelős által megfeleltetett tanfolyami végzettség, illetve szakbeosztások huzamos ideig történő ellátása során szerzett tapasztalatokra való tekintettel.

III.1. Katonai felsővezető szakirányú továbbképzési szak

Célja olyan katonai felsővezetők képzése, akik magas szintű katonai, politikai (kül-, gazdaság-, biztonság- és védelempolitikai) és közszolgálati ismeretekkel, elemzési, tervezési, szervezési, értékelési és irányítási, vezetési ismeretekkel rendelkeznek, vezetői készségeiket és képességeiket használva alkalmasak és képesek a Magyar Honvédség rendeltetés szerinti feladatai végrehajtásának integrált tervezésére, szervezésére, irányítására és vezetésére.

A képzés időtartama: 2 félév (nappali).

III.2. PhD-képzések (nappali és levelező)

Az NKE Hadtudományi Doktori, illetve a Katonai Műszaki Doktori Iskoláin folyó PhD-fokozat szerzésére irányuló nappali, levelező és egyéni képzések, amelyek az MSc-végzettségre épülnek.

A képzés időtartama: 48 hónap (24 hónap képzési és kutatási szakasz, 24 hónap kutatási és disszertációs szakasz).

III.3. Oktatói munkakörök, tudományos előmenetel

A humánstratégiával összhangban a kari oktatók tudományos előmenetele alapvetően vertikális és horizontális mozgás keretében, tudományos fokozat és különböző címek elnyerése útján valósul meg. A nemzeti felsőoktatásról szóló, 2011. évi

CCIV. törvény (Felsőokt. tv.) 27. § (1) bekezdés értelmében az oktatói munkakörök a tanársegéd, az adjunktus, az egyetemi docens, az egyetemi tanár és a mesteroktató. Oktatási és tudományos feladatok ellátására az oktatói pálya tanársegédként kezdődik. A tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése, míg az ezt követő adjunktusi munkakörben történő alkalmazásé a doktori fokozat megszerzése. Az egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, illetve tudományos munkájának vezetésére. Emellett fontos szempont, hogy képes legyen idegen nyelven előadást tartani, valamint rendelkezék megfelelő idejű, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal. Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal és habilitációval. További szempont, hogy az adott tudományterület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot fejt ki.

A tudományos tevékenység fontos mérföldköve a doktori fokozat megszerzése, amelynek alapja a doktori értekezés. A védés után legkorábban öt évvel van lehetőség a habilitációra, amely már nem tudományos fokozat, hanem tudományos cím. A habilitáció az oktatói és az előadói képesség, valamint a tudományos teljesítmény intézményi megítélését jelenti. A habilitált doktor cím a benyújtott kérelem alapján lefolytatott habilitációs eljárás eredményeként nyerhető el, és az egyetemi tanári kinevezés előfeltétele.

Felhasznált jogforrások

24/2005. (VI. 30.) HM rendelet a Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának kiadásáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500024.hm>

Felhasznált irodalom

A katolikus katonai ordinariátus struktúrája és szabályozása. Budapest, Szent István Társulat, 2014.

Ajánlott irodalom

Gyarmati Ildikó: *Egyházi protokoll. Nagyegyházak protokoll- és liturgiai szokásai.* Budapest, Athenaeum Kiadó, 2002.

Hossó Nikolett: *Protokoll a diplomácia és nemzetközi kapcsolatok hátterében.* Budapest, L'Harmattan Kiadó, 2015.

Ottlik Károly: *Protokoll – Viselkedéskultúra.* Budapest, Panoráma, 2004.

Sille István: *Illem, etikett, protokoll.* Budapest, Akadémiai Kiadó, 2010.

3. A PARANCSNOKI MUNKA BÉKÉBEN ÉS ATTÓL ELTÉRŐ IDŐSZAKBAN

3.1. A haderő vezetője, a tiszt

„*A haderő a tisztikarral áll vagy bukik*” – fogalmazhatjuk meg a történelmileg bizonyított igazságot. Igaz ez értékőrző és mintaadó funkciójára is. A társadalom honvédelmi hagyományait, a katonai kultúra folyamatosságát, a hivatás etikai értékeit ez a testület tartja fenn, a társadalom más csoportjaira átruházhatatlanul. A tiszt kötelessége nemzeti és katonai hagyományaink ápolása, a magyar katonai erények követése. A legfontosabb a magyar katona honvédő hagyománya: az, hogy a Magyar Honvédség tagja büszkén tekintse magát a régebbi korok – a történelem folyamán országunkat, nemzeti függetlenségünket önfeláldozóan védő – magyar haderejének örököseként. A haza fegyveres védelmének vezetése a tisztnek legszentebb kötelessége.

Emellett a honvédtiszt társadalmi pozíciójának tartozéka a jelen idejű értékközvetítés, az általa vezetettek számára mértékadó életmódminták nyújtása. A parancsnok különös kötelessége, hogy az anyagi haszonszerzésen túl ültesse el

alárendeltjei fejében és szívében a katonai erényeket és az önmagáért való kötelességteljesítést. A tisztek legénységhez fűződő viszonyának minden történelmi-szervezeti változatban alapjellegzetessége és alapkövetelménye volt, hogy a beosztott állományt a lehető leghatékonyabban, funkcionálisan beillesse az éppen aktuálisan fennálló haderőstruktúrába.

Mindehhez elengedhetetlen, hogy a hivatali tekintélyt a szakmai és erkölcsi tekintély felülmúlja. A tisztnek mindig tisztában kell lennie azzal, hogy a tisztikar tagja, és rajta keresztül az egész testületet itélik meg. Másrészt a parancsnok vezet, ha vezetni kell, ugyanakkor fegyelmező, kiképző funkciója is van, s ez nagy fizikai és lelki erőt követel. A tiszt egyszerre egy jól szervezett, bürokratikus szervezet és egy speciális testület tagja, amelyben nagyon fontos az emberi kapcsolatok rendszere. A parancsnok egyszerre előljáró és alárendelt. Csak az lehet alkalmas a parancsnoki feladatokra, aki maga is megtanult engedelmeskedni, lojálisnak lenni. A parancsadás joga óriási felelősség, a hatalom még nem minden, azzal tudni kell ésszerűen élni is. Az állandó önkontroll és önkritikai készség az, ami fenntarthatja a kényes egyensúlyt.

A történelem bebizonyította, hogy bármely korban csak azokat a parancsnokokat voltak hajlandók feltétel nélkül követni alárendeltjeik a legkilátástalanabb helyzetekben is, akik képesek voltak az erkölcsi normákat, az elvárt kötelességteljesítést elsősorban és elsőként magukra vonatkoztatni, s személyes példamutatással vívták ki embereik feltétlen bizalmát. Ugyanakkor a vezetés csak úgy lehet hosszú távon eredményes, ha az előljáró feltétlen hittel és bizalommal van saját alárendeltjei tevékenységét illetően. Nincs helye

simulékonnyságnak vagy kétszínű viselkedésnek sem felfelé, sem lefelé. A tisztet jellemezze őszinteség és jellemzilárd-ság. A kimondott szó ereje, igazsága, annak tettekkel való igazolása a tisztí becsület alapja. Ugyancsak idesorolandó a bátorság, amely egyszerre jelenti a személyét érintő veszély-lyel való szembenézést és a döntésért való felelősségvállalást. Nem egyenlő a félelem hiányával, hanem annak legyőzését jelenti. Ezek a tulajdonságok a ma honvédtisztjéből sem hiányozhatnak, ha meg akar felelni előljárói, alárendeltjei és a társadalom elvárásainak.

A katonai erények – mint a fegyelem, a bátorság, a baj-társiasság, a hűség a halálig, a készség a harcra és a halál-ra – a tisztí pályát *sui generis* teszik hivatássá. A haderőnek saját tapasztalataiban és tradícióiban mélyen gyökerező etikája van. A tisztnek élete árán is teljesítenie kell a kötelességét, s ezzel a morális elszántsággal kell élnie a mindennapokban, a magánéletében is. A katona magatartását, egész életét – még magánéletét is – szigorú normák és szankciók szabályozzák.

Folyamatosan változó világunk a közelmúltban megte-remtette az élethosszig tartó tanulás fogalomrendszerét. Ez semmiképpen sem idegen a tisztíkar hagyományaitól, amelynek elkötelezett tagjait mindig is jellemezte a tudás-szomj, a katonai hivatás elméleti és gyakorlati ismereteinek minél mélyebb elsajátítása iránti vágy, a folyamatos önképzés. Számos idézettel támaszthatnánk alá ennek igazságát, mégis a Ludovika Akadémia egyik önképzőkörének jelmondatát idézzük az 1933/34-es tanévből, amely így hangzott: „Aki csak annyit tesz, amennyit tőle a szabályzatok megkövetelnek, az nem honvédtiszt, az csak zsoldos.” E mondat igazsága

napjainkban sem homályosult el, s több száz év múlva is meg fogja állni a helyét.

Fontosnak tartjuk útravalóul megjegyezni a ma fiatal honvédtisztjei számára, hogy elsősorban magyar katonaként, magyar honvédtisztként gondolkozzanak. Természetesen ez a napjaink szövetségi rendszerében való gondolkodással, az annak való szakmai megfeleléssel nem áll ellentétben, éppen ellenkezőleg: morális értelemben azt csak erősíti. A pályakezdő fiatal honvédtisztek számára a magyar tiszt hagyományok folytatása embert próbáló és nemes feladat az erkölcs, a tiszt ethos szempontjából. De éppen az elődök példája az, amelyből erőt meríthetnek, s ezek az évszázadok alatt kiforrott és letisztult értékek tarthatják meg ezt a speciális testületet, ezért ezen értékeket tovább kell éltetni és hagyományozni az utódokra. „A honvédtiszt legyen fegyelmezett, becsületes, lovagias és emberséges ember, mint amilyen a magyar tiszt mindig is volt, és aminek a jó hírnevét mindig köszönheti és köszönni fogja.”

3.2. Parancsnok általános és specifikus viszonyok között

„A katonáikkal szemben legyenek szigorúak, követelménytámasztóak és mindezt úgy valósítsák meg, hogy maradjanak emberségesek.”³⁰

³⁰ Benkő Tibor: Gondolatok az ideális parancsnokról. *Hadtudomány*, 18. (2008), 3–4. 91–103. Online: http://mhht.eu/hadtudomany/2008/3_4/091-103.pdf

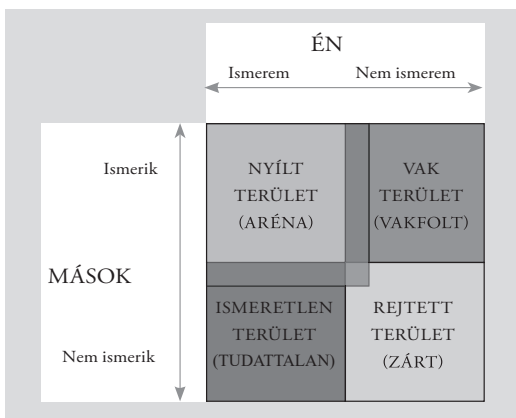
A parancsnoki, vezetői munka összetett feladat, egymással kapcsolatban álló, kölcsönhatásban lévő kompetenciák hálózatát kell hatékonyan működtetni, hogy a kezdő tiszt elérje a kívánt eredményt és célt. Ehhez a feladathoz magas szintű önismeret és emberismeret szükséges. Ez a képesség nem velünk születik, ezt meg kell szerezni, és folyamatosan fejleszteni kell.

3.2.1. A beosztottak megismerése

A felmérések és visszajelzések alapján a legnagyobb kihívást a pályakezdő csapattisztek számára a beosztottakkal való bánásmód jelenti. Első lépése az alárendeltek minél alaposabb és mélyrehatóbb megismerése. A pszichológia tudománya számtalan személyiségelméletet és személyiségvizsgáló eljárást dolgozott ki. Ezek tudományos alapossággal írják le az emberek személyiségét, adnak magyarázatot a viselkedések okaira. A főbb elméletek a személyiséget mint faktorok kombinációját írják le, és ez alapján minden ember a rá jellemző személyiséggel bír. Ezen domináns faktorjegyek alapján lehet a személy egyfajta tipizálását végrehajtani. A szakmai anyagok alkalmazása hasznos, segítheti a vezetőt, de tudnunk kell, hogy a tipizálás számos veszélyt rejt, hiszen nincs két egyforma ember.

A beosztottak megismerésének legfontosabb mérföldköve az önismeret. Mit is jelent az önismeret? Az önismeret az egyén „áttekintése saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése saját viselkedésének a rugóiba,

hátterébe, motívumrendszerébe, képessége arra, hogy helyesen ítélje meg saját szerepét, hatását az emberi kapcsolatokban”.³¹ Ehhez szorosan kapcsolódik az önmegfigyelés, amelynek segítségével a legegyszerűbben lehet bizonyos lelki jelenségeket kutatni, megismerni. A mélyebb összefüggésekre ez persze nem ad magyarázatot, de elengedhetetlen az alapokhoz. Az önismeretünket például fejleszthetjük a képzés során megismert Johari-ablak és az önismereti kerék segítségével.³²



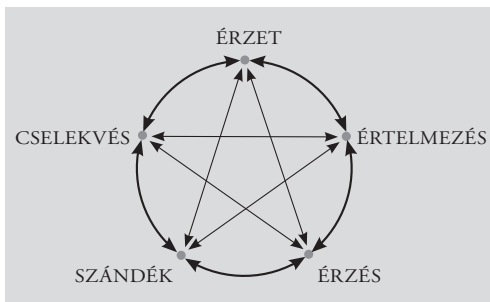
7. ábra: A Johari-ablak³³

³¹ Kajtár Edit – Stréhlí-Klotz Georgina: *Szakmai önismeret. Köszolgálati kompetenciafejlesztő tréner szakirányú továbbképzési szak*. Budapest, NKE, 2021. Online: <https://bit.ly/3o0B2lL>

³² Kajtár – Stréhlí-Klotz (2021): i. m.

³³ *Gantt.hu*. Online: <https://gantt.hu/johari-ablak>

Az ábrának megfelelően a Johari-ablak a személyiséget négy nagy területre osztja aszerint, hogy a személy saját magát vagy a másik személyt őt mennyire ismeri és/vagy nem ismeri.



8. ábra: Az önismereti kerék³⁴

Az önismeret annál teljesebb, minél inkább tisztában vagyunk mind az öt területtel. Ha egyik vagy másik terület hiányos, a személyiség nem lesz eléggé hatékony a társas kapcsolataiban.

A beosztottak megismerésének gyakorlati útmutatója:

- A legegyszerűbb módja a megfigyelés. Ez történhet a kiképzés alatt, a szabadidőben vagy akár sportfoglalkozás keretein belül. Az ember személyisége a munkán keresztül fejlődik, és a munkán keresztül ismerhető meg, tehát a munkavégzés, kiképzés alatt a másik emberről

³⁴ Titkos Csaba: *Önismereti alapok. Nézőpontok – folyamatok – módszerek*. Pécs, PTE – Közgazdaságtudományi Kar, 2021. Online: <https://bit.ly/3AuDQyD> 23. oldal

nagyon sok információ nyerhető. Ez az információ lehet ömlesztett, amelyből csak egy-két kirívó tulajdonságot fogunk észrevenni, vagy lehet tudományosan „előkészített”, vagyis bizonyos kérdésekre kereshetjük a választ a megfigyelt beosztott kapcsán. A megfigyelés lehet spontán, hogy egy általában vett feladat elvégzése alatt figyeljük meg az alárendelteket, de lehet speciálisan olyan feladatokat végeztetni, amelyek teljesítése során az általunk keresett kérdésre kaphatunk azonnal választ. Előnyei: gyors, nem igényel kommunikációt, akkor is működik, ha nincs közvetlen bizalmi kapcsolat a beosztottal. Hátrányai: felületes, sok minden torzíthatja, mélyebb kérdésekre nem ad választ, folyamatos figyelmet igényel a parancsnok részéről.

- A következő módszer a kikérdezés vagy beszélgetés. Történhet formális vagy informális úton, attól függően, hogy milyen kérdésre keressük a választ, és milyen mélységig szeretnénk információkat kapni. A formális kikérdezés során a kapott információk szinte csak a feladatra koncentrálnak, és nem tartalmaznak a személyiségre vonatkozó elemeket, így az ezekből kapott információk a másik megismerésére kevésbé alkalmasak. A beosztottak megismerése során a parancsnok keresse az oldottabb, személyes beszélgetések lehetőségét is. Hasznos lehet, ha személyes példával, történettel teremti meg ennek hangulatát. Az informális beszélgetés során, ha az alapfeltételek adottak (például bizalom, oldott lég-

kör), már lehetőség adódik a beosztott személyiségének mélyebb megismerésére. Ezek a beszélgetések lehetnek egyszerűek, de lehetnek ismétlődők, addig, amíg a kérdéseinkre a kért válaszokat meg nem kaptuk. Nagyon fontos, hogy „nyitott végű” kérdéseket tegyünk fel, ha a beosztott megfelelő kommunikációs képességgel rendelkezik. Előnyei: fontos és tartalmas információt adhat, átfogó képet fest a beosztottról, érzések, élmények, motivációk is felszínre kerülhetnek. Hátrányai: nehéz a bizalmi légkör kialakítása, kellő önismeret hiányában a következtetések, amiket a parancsnok levonhat, nem biztos, hogy megalapozottak. Folyamatosan fejleszteni kell, ebben tanácsot lehet kérni idősebb kollégától, de sok szakmai háttéranyag található könyvtárakban, interneten.

- Fontos módszer lehet még a független jellemzések általánosítása. A katonai szervezet sajátossága, hogy rendszeres időközönként méri a személyi állományt. Az információk hozzáférhetők a megfelelő szintek részére. Ezt ki lehet egészíteni az altisztek szóbeli beszámolójával, vagyis főleg a kezdeteknél fontos kérni az altisztek segítségét a jellemzések értelmezéséhez, hiszen ők vezetik az alájuk beosztott állományt, ők ismerik a legjobban őket. Előnyei: „életútszerűen” mutatja a beosztottak fejlődését, gyors információforrás. Hátrányai: sablonszerű lehet az értékelés, amit kapunk, az aktuális állapotot nem mutatja, csak a tendenciát.

3.2.2. Az alegységparancsnok speciális feladatai külszolgálat során

A csapathoz kikerülő fiatal tiszteket akár egy éven belül is külszolgálatra vezényelhetik. E tény tudatában egy sor ten-nivaló, amire lett volna idő itthon, felgyorsul, mert misszióba csak összeszokott alegység vezényelhető. A beilleszkedés az alegység életébe kiemelt jelentőségű ebben az esetben, mindamelllett, hogy a szakmai rátermettséget is bizonyítani kell. A visszajelzések alapján a szakmai alapok megvannak, nem ezekkel szokott gond lenni. A legnagyobb problémát a humán kihívások teljesítése jelenti.

Jellemző nehézségek a fiatal tiszt, kezdő parancsnok esetében:

- szervezeti beilleszkedése még nem történt meg az alegység életébe, a pályakezdő tiszt még keresi a helyét a csapatban;
- még folyamatban van az első tiszti beosztásra való felkészülése;
- nem támaszkodik eléggé a tapasztalt altisztekre, nem dolgozza fel a tapasztalataikat;
- nem mindig tudja a helyén értelmezni beosztott vezetői szerepét (vezető és beosztott is), ebből fakadóan néha súlyos szerepkonfliktusba kerülhet;
- túlzottan magabiztos, vagy annak akar látszani, és ezzel veszélyes helyzeteket teremthet mind a beosztottak, mind a maga számára az ismeretlen külföldi terepen;
- a helyi civil lakossággal való kapcsolattartás, a kommunikáció a megszokottól eltérő kompetenciákat igényel;

- nincs még készségi szinten tisztában a vezetőkkel, tisztekkel szemben támasztott erkölcsi, etikai normákkal, valamint annak súlyával, hogy ő Magyarországot képviseli, bárhol is van a világon;
- saját maga is átéli a külszolgálatból eredő kulturális sokkot, és ezt nem tudja sem magánál, sem a beosztottaknál a helyén kezelni;
- a szolgálati leterheltségből fakadóan az életkori sajátosságoknak megfelelően a bioritmusa felborulhat;
- a hosszú távollét próbára teszi az éppen kialakuló vagy elmélyülő partnerkapcsolatot.

Tanácsok a sikeres külszolgálat parancsnoki munkájához:

- A felkészülés során szerezzen be minél több információt a feladatról, a feltételekről, a várható nehézségekről, alárendeltjeiről, munkatársairól!
- Végezzen önértékelést, legyen tisztában a saját korlátaival és lehetőségeivel, ebben nyújt segítséget az önismeret fejlesztése.
- Ha nincs hivatalos mentor kijelölve a pályakezdő, első missziós tiszt mellé, keressen magának olyan tapasztaltabb kollégát, feljebbvalót, akiben megbízik, és aki segít leküzdeni a kezdeti nehézségeket!
- Támaszkodjon altisztjei, idősebb beosztottai tapasztalataira, és már a felkészülés során éreztesse mindenkivel az egymásért való felelősség fontosságát!
- A külszolgálat alatt figyeljen az állományánál előforduló hangulati, magatartásbeli változásokra, követelje meg

az altisztjeitől, hogy ők is kövessék figyelemmel ezeket, és rendszeresen dolgozzák fel a tapasztalatokat!

- Ha a külszolgálatban van tábori lelkész vagy pszichológus, a felmerülő humán problémák saját hatáskört vagy kompetenciát meghaladó kezelésénél hívja segítségül őket!
- Maximálisan készüljön fel feladatára, olvassa át és értelmezze a kiadott SOP-kat (Standard Operating Procedure – eljárási utasítás), ugyanakkor fordítson figyelmet az „Operatív belső kontroll” anyagának tanulmányozására, segítséggel értelmezve nagyon gyorsan át tudja látni a szervezet működését.

Az „Operatív belső kontroll” tartalmazza mindazokat az elveket, belső szabályzatokat, amelyek biztosítják a szervezet pontos működését, azonosítja a kockázatokat, felelősségi köröket, beavatkozási pontokat és protokollokat a szervezet működési folyamataiba.

Nagyon megfontoltan lépjen fel a helyi lakosság tekintetében, ha szükséges, kérjen segítséget akár az MH CKELMK, akár a KNBSZ illetékes beosztottjától!

A kihívások a külszolgálat során két nagy csoportra oszthatók: a mindennapi nehézségekre a művelet ideje alatt, illetve a harci stresszorokra.

A *mindennapi nehézségek* olyan extrém stresszforrások, amelyek a missziós élethez kötődnek, és a művelet ideje alatt kisebb-nagyobb mértékben változhatnak. Ide kötődnek a munkavégzéssel kapcsolatos stresszforrások is. Ilyenek kiemelten:

- a magánélet hiánya, a személyes tér beszűkülése;
- a nemi, szexuális élet beszűkülése, hiánya;
- a higiéniai körülmények elégtelen megléte;
- az extrém időjárási viszonyok.

A *harci stresszorok* a műveletek során adódó katonai feladatok végrehajtása során jelentkeznek, és az egyéni terhelések eltérhetnek a beosztás, kor és fegyvernem függvényében. Ilyen harci stresszorok kiemelten:

- tömegsírok látványa;
- holttestek, orvlövészek;
- improvizált robbanóeszközökkel való találkozás;
- tűzharc, de az első tűzharc átélése kiemelten;
- katonai közlekedési balesetek;
- genocídium utáni tetemek látványa.

3.2.3. A parancsnok szerepe a traumák feldolgozásában

A traumák feldolgozása egyénileg eltérhet. Van, akinek nem okoz gondot a feldolgozás, van, aki segítséget tud nyújtani a társainak, és sok katonának nem biztos, hogy kell a szakember segítsége. A parancsnoknak kell figyelemmel kísérnie, hogy a beosztottjai képesek-e megküzdeni a lehetőségekhez mérten egyénileg vagy az alegység szintjén a traumákkal. A feldolgozás sokszor természetes csoportfolyamatokon keresztül zajlik. Nem biztos, hogy be kell avatkoznia, de ha igen, akkor két módon teheti: formális és informális módon.

Az *informális módon* való beavatkozás a csapaton belüli társas támasz erősítését, a csoportkohézió fejlesztését öleli fel. A *formális megoldás* a támogató lánc ismeretében lehet akár külső szakemberek segítségül hívása, akár a csapat pszichés állapotának felmérése, monitorozása, jellemzően szakértők által.³⁵

3.2.4. *Speciális lélektani helyzetek az alegység alkalmazása során*

A háború velejárója a normál polgári léttől való markáns eltérés, a speciális lélektani helyzetek. A katonaéletben minden olyan élethelyzet, amely a fegyverekkel vagy a fegyveres harccal összefüggésben van, kiemelt pszichés terhelést és igénybevételt jelent.

Jellemző speciális lélektani helyzetek:

- fegyverekkel összefüggő balesetek;
- őrszolgálatlal összefüggő feladatok;
- repüléssel vagy ejtőernyőzéssel összefüggő helyzetek;
- speciális alakulatok lélektani helyzetei;
- aknamezővel, aknamentesítéssel összefüggő feladatok;³⁶
- pánikhelyzetek;
- migrációs nyomással összefüggő helyzetek;

³⁵ *A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára.* Budapest, Magyar Honvédség Honvédkórház kiadványa, 2012.

³⁶ Zoran Komar (szerk.): *Katonapszichológia: Horvát tudományos tapasztalatok III.* Budapest, Zrínyi Kiadó, 2007. 217–245.

- speciális időjárási körülmények közötti feladatok;
- hadifogsággal összefüggő szituációk;
- terrorizmussal kapcsolatos műveletek;
- a magatartás befolyásolására irányuló hadviselés.

3.2.5. A stressz és a konfliktusok kezelése általános és speciális helyzetekben

A stressz fogalmát Selye János nevéhez kötjük, aki szerint a stressz a szervezet nem specifikus válasza az őt ért bármilyen ingerre. A szervezet tipikus stresszválaszt ad az őt érő és fenyegetést jelentő ingerekre: „Harcoldj, vagy menekülj!” Ez a válasz az evolúcióhoz kötődik, évmilliók óta primitív válaszuk a fenyegető veszélyekre. Az életünk tele van stresszkeltő életeseményekkel, amelyek az embereket általában alkalmazkodásra készítetik. Az erősebb stresszhelyzetek ugyanúgy kiváltják az élettani reakciókat most is, mint az evolúció hajnalán őseinknél, a rájuk leselkedő veszedelem esetében. Az elmélet szerint beszélhetünk „eustresszről”, vagyis jó stresszről, ami lehet egy kihívást jelentő feladat vagy előléptetés, ugyanakkor beszélhetünk „distresszről”, amelyet jellemzően negatívnak élünk meg, és a szervezet erőforrásait megterhelő módon mozgósítja. Mindenki érez valamilyen stresszt a feladat végzése során, de a stressztűrő képesség egyénenként eltérést mutat. Fontos figyelemmel kísérni és azonosítani a beosztottakat és a saját magunkat érő stresszforrásokat is. A stressz elviselésében nagyon nagyok az egyéni eltérések.

Segíti a stresszel való megküzdést:

- A stresszt jelző, erre figyelmeztető jelzések felismerése és tudatosítása.
- A stresszt okozó élmények lehetőség szerinti átgondolása, a negatív stresszélmény megváltoztatása.
- Az immunrendszer erősítése, helyes táplálkozás, pszichoaktív szerek elkerülése.
- A test és a lélek pihentetése, kikapcsolódás, amikor csak lehet.
- Aktív és passzív relaxációs technikák használata.
- Kiegyensúlyozott és elegendő alvás, a bioritmus normál rend szerinti fenntartása.
- Tartalmas szociális kapcsolatok.
- Ha az egyéni megküzdés nem vezet eredményre, kérjük szakember segítségét (pszichológus, lelkész).

3.2.6. A konfliktus kezelése

A *konfliktus* szó és a hozzá kötődő érzelem hagyományos értelemben negatív töltésű. A konfliktust rendszerint időpazarlónak tartjuk, és azt gondoljuk, energiákat von el, s csak a rossz vezetés esetén van jelen. A modern tudományos felfogás szerint azonban az előremutató, a helyzetet tisztázó konfliktus segíthet új stratégiákat és taktikákat kidolgozni, elkerülni a túlzott elkényelmesedést, és a legfontosabb, hogy fejlődésre sarkall. Fogalma változatos, az emberi történelem során többfajta megközelítés látott napvilágot. A pszichológiai megközelítés Otto Klineberg kanadai pszichológus nevéhez

fűződik. Nézete szerint a konfliktusok kezelésében az észlelésünk játssza az irányító szerepet.³⁷ A versengés és a konfliktus alapvetően egy töről fakad, a konfliktus az emberek közötti versengés egyik formája.³⁸

A konfliktus kezelésének lehetséges módja a vezető részéről a vezetői beavatkozás, amely irányulhat a konfliktus elkerülésére a kialakult helyzetnek megfelelően, ha nem érdemes a konfliktust tovább élezni. Vagy lehet az erőszakos beavatkozást választani, ha olyan fontos érdek kívánja meg, amely miatt a konfliktust azonnal kezelni kell. Érdemes a kompromisszum mellett dönteni, ha mindkét személynek fontos a kívánt cél, és a megoldás távol van, de a kapcsolat fenntartása fontos. Ha a vezető azt észleli, hogy a konfliktus nem a megoldás felé halad, a felek szétválasztása az egyik lehetséges út, majd újraindítani a konfliktus kezelését. Ha kérlik, fel kell vállalnia a döntőbíró szerepét, és akár egyoldalú támogatással, de döntést kell hoznia. A kooperáció vagy fölérendelt célok kijelölése is elvezethet a konfliktus megoldásának irányába. Képesnek kell lennie a közös értékek, érdekek azonosítására, akár alku vagy tárgyalás útján is. Tartós konfliktusok esetén felkérhetik mediátori vagy coachszerepre, ebben akár pszichológus szakember segítségét is kérheti.

³⁷ Otto Klineberg: *Social Psychology*. New York, Henry Holt and Company, 1954.

³⁸ Kenneth Boulding: *Conflict and Defense*. New York, Harper and Row, 1962.

3.3. Írásbeli és szóbeli kommunikáció az alakulatnál

A fiatal tisztek kezdő beosztásának alapvetően két csoportját különböztethetjük meg: törzsben szolgáló tisztek és alegységnél szolgáló tisztek.

1. A törzsben szolgáló tisztek kommunikációja általában horizontális kommunikációt jelent, amely az esetek döntő többségében elektronikus levelezés, illetve szóbeli egyeztetés során valósul meg. Eredménye általában valamilyen döntés előkészítéséhez kapcsolódó dokumentum, ügydarab, esetleg parancs vagy annak egy bizonyos része.

2. Az alegységnél szolgáló tisztek kommunikációja általában vertikális kommunikációt jelent, többnyire szóban, ritkábban írásban történik. Ez az előjárótól a parancs vételét (általában szdpk.) vagy a beosztottak részére parancs kiadását jelenti. A szóbeli kommunikáció a jellemzőbb, hiszen a napi élet során az alegység vezetése szóbeli parancsok kiadása útján történik (eligazítás). A parancsot lehetőleg tömören, egyszerűen megfogalmazva, lényegre törően kell kiadni, hogy a jelen lévő beosztott állomány minél könnyebben megértesse azt. Minden parancsban minimálisan szerepelnie kell az elvégzendő feladatnak, a végrehajtásért felelős személynek, valamint a végrehajtás határidejének. (A beosztottak személyes vezetésére és a specifikus kommunikációs helyzetekre, feladatokra a fejezet második felében térünk ki.)

Az írásos kommunikációra az alegységnél különböző okmányokat rendszeresítettek. Az alegység (sz., szd.) napi életével, vezetésével kapcsolatos nyilvántartott okmányok:

- alegységbeosztási könyv,
- századnapló,
- alegységügyeletes-előjegyzés,
- gyengélkedőkönyv,
- baleseti napló,
- alegység kihallgatási füzet,
- külföldre távozók füzet,
- helyőrségelhagyók füzet,
- parancsnoki feljegyzési füzet = parancsvételi füzet,
- egyéni kiképzési nyilvántartás (általában elektronikusan vezetik, a kiképzési év végén kinyomtatják),
- az alegység (sz., szd.) kiképzési nyilvántartása (általában elektronikusan vezetik, a kiképzési év végén kinyomtatják),
- lövészeti nyilvántartás,
- az alegység havi munkaterve (szd.),
- szolgálatvezénylés,
- szabadságolási terv,
- levezetési tervek,
- foglalkozási jegyek,
- jegyzőkönyvek (oktatással, átadás-átvétellel kapcsolatos),
- fegyverkiadási könyvek,
- törzskönyvek (gépjárművek, fegyverek vagy nagy értékű eszközök, berendezések),

- RFK (részletes felszerelési könyv),
- raktárműveleti napló,
- kézbesítőkönyv,
- személyügyi gyűjtők,
- az alegység által vezényelt szolgálat előírt okmányai.

Az alegység mindennapi életében a két legfontosabb okmány a századnapló és a havi munkaterv. Alapvetően az írásos kommunikáció = parancs az alegységnaplóban (századnapló) jelenik meg.

3.3.1. Századnapló

Az alegység legfontosabb vezetési és egyben pénzügyi okmánya, amelybe az alegység vezetésével kapcsolatos előljárói parancsok és az alegységparancsnok saját parancsai kerülnek be, valamint az alegység mindennapi életével kapcsolatos összes adat (például étkezési létszám, kivonuló állomány stb.).

A századnaplót mindennap vezetni kell. Ez a századírnok feladata, ahol nincs ilyen beosztás rendszeresítve, ott az írnoki teendők ellátásával megbízott személyé. A századnapló pontos vezetéséért, a bejegyzett adatok helyességéért a századparancsnok a felelős. A századnaplót a századparancsnok – a munkaszüneti napokat kivéve – a „Napi parancs” és az „Étkezési létszám” rovatok kitöltése után naponta ellenőrizze és írja alá, távolléte esetén a szervezetszerű helyettese, illetve annak távolléte esetén a – naplószerű feljegyzésben szerepeltetett – parancsnoki teendőkkel megbízott személy

írja alá! A naplót a szakaszparancsnokok és a (szolgálatvezető) beosztott altiszt a parancskihirdetés kezdetéig tudomásulvétel miatt olvassák el, és aláírásukkal igazolják. A századnaplót meghatározott időben be kell mutatni a törzsfőnöknek, aki szignálja azt.

A naplót kék, vasárnap és ünnepnapokon piros tintával kell vezetni. Ha a napló bármelyik rovata a bejegyzések számára nem elegendő (például az „Egészségügyi helyzet” rovatban hat rovatnál többre van szükség, mert többen betegek), akkor a rovathoz megfelelő nagyságú betétlapot kell csatolni.

3.3.2. Az alegység havi munkaterve

Az alegység adott hónapra vetített feladatait tartalmazza. Alapvetően négy szerkezeti egységből épül fel:

- Fő feladatok, rendezvények az adott hónapban (felsorolásszerűen, a végrehajtás időpontjával együtt).
- Naptári rész (az adott hónap pontosított feladatait tartalmazza):
 - HKR- és KFR-feladatok (a készenléttel kapcsolatos feladatokat tartalmazza);
 - a vezetés feladatai (vezetési aktusok, értekezletek stb.);
 - a parancsnokok és törzsek felkészítése (a vezetői átlomány részére előírt foglalkozásokat tartalmazza, például parancsnoki felkészítés);
 - ellenőrzések (az alegység tervezett önellenőrzéseit [fegyverszoba, alegységaktár stb.], valamint a tervezett előjárói [általában z. törzs] ellenőrzéseket tartalmazza);

- személyügyi és humán feladatok (a szabadságok kiadásának ideje, az alegységparancsnok fogadónapja, személyi mozgással – például komplett szakasz vezényletéssel – kapcsolatos feladatok, fegyvernemi és egyéb ünnepek stb.);
- logisztikai feladatok (az alegység logisztikai feladatait tartalmazza, úgymint TKN, rovancs, egyéb karbantartások, anyagok kiadása az alegységaktárból, anyagok felvétele a központi raktárból).
- Az alegység kiképzésével kapcsolatos feladatok (részletesen, milyen kiképzési ág, melyik tárgykör, milyen foglalkozás kerül végrehajtásra, ki vezeti stb.).
- A havi munkatervben szereplő feladatok logisztikai biztosítása (egészségügyi biztosítás mely napokon kell és milyen szintű; km- és hajtóanyag-szükséglet a feladatokhoz, lőszer és veszélyes anyag stb.).

3.4. Az alegységparancsnok (szakasz, század) személyügyi munkája

A Magyar Honvédséget érintő, egyre növekvő hazai és nemzetközi kihívások szükségessé teszik, hogy a vezetők, így az alegységparancsnokok is jobban értsék az emberi erőforrások alapvető szerepét. Nagyrészt a vezetők rátermettsége határozza meg, mennyi „hasznot” teremt az emberi tőke, az emberi erőforrás az alegységeknek, így az egész szervezet számára. A humán erőforrások hatékony megszervezése

kulcsszerepet játszik a fejlődésben, a kompetenciákra építés a humán menedzsment egyik leghatékonyabb eszköze.

Az alegységparancsnok egyik legfontosabb személyügyi feladata a „megfelelő embert a megfelelő helyre” elvének érvényesülése érdekében folyamatosan mérni, ellenőrizni, felderíteni beosztottai kompetenciáját, és ennek megfelelően fejleszteni őket, tervezni, javasolni kinevezésüket, áthelyezésüket. További feladata az alegység beosztási könyvének folyamatos vezetése, menedzselése. Tudnia kell, hogy mikor várható üresedés a különböző beosztásokban, az üres beosztások feltöltését folyamatosan terveznie kell, illetve aktívan részt kell vennie a személyügyi szervek által végrehajtott tervezésben.

A parancsnoknak törekednie kell beosztottai ösztönzésére, hogy ne pusztán részt vegyenek a szervezet mindennapi tevékenységében, hanem a célok megvalósítására komoly energiákat áldozzanak. A beosztottak motivációjához szorosan kapcsolódik az elismerés. Gyakori probléma a teljesítmény el nem ismerése. Általában úgy gondolkozunk, hogy a jó munka természetes, és csak akkor adunk visszajelzést a beosztottak munkájáról, ha hibáznak. Az elismerés nemcsak pénzt jelent, hanem egyszerű, szóbeli dicséretet négy szemközt vagy akár a többi katonatárs előtt. Sokan alábecsülik a dicséret jelentőségét, talán éppen azért, mert igazán nem kerül semmibe. Az alegységparancsnok személyügyi munkájának fontos része az elismerések tervezése, javaslatok felterjesztése az előljárók felé. A siker érdekében a vezetők egyik nagyon fontos feladata az, hogy képesek legyenek méltányosan, arányosan, hitelesen,

megfelelő időben és helyen, személyre szóló pozitív visszajelzést adni a beosztottaknak.

A beosztottak értékelése sok vezetőnek kellemetlen feladat: kellemetlen nyíltan véleményt alkotni, ítéletet mondani valaki más munkájáról, szembesíteni a teljesítményével. Sok vezető ódzkodik ettől, talán azért, mert az ilyen értékelések során az értékelő felkészültsége – vagy éppen felkészületlensége – is napvilágra kerülhet. Akár a negatív, akár a pozitív visszajelzések motiváló erővel hatnak a munkavállalókra: amit jól csinál, abban megerősödik, amit nem jól, abban igénye lesz a változásra. A visszajelzések hiánya demotiváló, a motivációját veszített munkavállaló pedig nem lesz termelékeny. Egy jól kidolgozott és rendszeres értékelési rendszer jó a beosztottnak, mert elősegíti fejlődését, helyre teszi önbecsülését, ugyanakkor jó az alegységnek is, mert ezáltal növekszik a hatékonysága. A Magyar Honvédség értékelési rendszere összhangban van a fent leírtakkal.

Az alegységparancsnok következő fontos személyügyi feladata az éves teljesítményértékelések végrehajtása az alegységére vonatkozóan, majd ezt követően az értékelések értékelő-fejlesztő beszélgetések során történő megbeszélése. Figyelnünk kell rá, hogy ezek a beszélgetések ne forduljanak át hibáztatásba, a cél a munkavállaló segítése, fejlesztése, nem pedig a „stresszelése”. A nem megfelelően átgondolt értékelések számos veszélyt hordozhatnak. Ha a folyamat hibáztatássá fajul, a beosztottak nem várni fogják, hanem rettegnek majd tőle. Ha az értékelő nem tud elvonatkoztatni előítéleteitől, akkor a folyamatból inkább véleménynyilvánítás, ítéletalkotás lesz, mintsem értékelés. Törekedni kell arra, hogy lehetőség

szerint objektív szempontok szerint értékeljük, azonban bizonyos fokig megjelenhet az értékelő szubjektív ítélete is, ám az objektív és a szubjektív elemeket megfelelő arányban kell szerepeltetni az értékelésben.

Életünk jelentős részét teszi ki a munka. Ha rosszul érezzük magunkat a munkahelyünkön, az rányomja bélyegét a munkavégzésünkre és a szabadidőnkre is. Ha a munkánk érdekel, a feladataink kihívást jelentenek, de megoldhatók, az előjáróinkkal, munkatársainkkal, beosztottainkkal jó kapcsolatunk van, az a magánéletünkre, munkánkra is pozitív hatással van. Mindezek eredményeképpen elégedettek leszünk a munkánkkal. A munkával való elégedettség jobb munkateljesítményhez vezet. Az alegységparancsnok személyügyi (humán) feladata egy olyan elégedettséget nyújtó munkaszervezés, amely izgalmas, gazdagító, leküzdhető kihívást jelentő. Ez összetett feladat, ahol az alegységparancsnoknak mindig törekednie kell a jobbra, a megfelelőbbre, együttműködve a különböző szakágakkal. Például egy szép, világos, kellemes hőmérsékletű munkahelytől önmagában nem lesznek elégedettek a dolgozók, de egy sötét, zajos, hideg helyiségben nehezebb elégedetten dolgozni. Természetesen minden katona nem éri el a teljesen elégedett állapotot, de az elégedettség növelésével az alegységparancsnok nagyban hozzá tud járulni a munkahelyi stressz kialakulásának mérsékléséhez.

Az alegységparancsnok következő humán feladata a munkahelyi stressz kialakulásának megakadályozása, illetve kezelése. A stressz a lelki egyensúly hiánya olyankor, amikor úgy érezzük, olyasmit kell csinálnunk, amit nem akarunk, nem szeretünk, nem tudunk megfelelni egy általunk fontosnak

tartott elvárásnak, vagy a körülmények akadályoznak abban, hogy a képességeinknek megfelelő teljesítményt nyújtsunk. Az alegységparancsnoknak figyelnie kell, ha beosztottja a legkisebb kudarcra is idegesen reagál, nem tud együtt dolgozni a többiekkel, nem tudja meghatározni a prioritásokat, állandóan elfoglalt, de feladataira nem tud felkészülni, nem megy szabadságra, hazaviszi a munkáját, éjjel és hétvégén is dolgozik, nem tud koncentrálni, rossz a memóriája. Az alegységparancsnoknak tudnia kell, és beosztottai előtt rá kell világítania, hogy mindenki egészsége, boldogsága, sikere múlik azon, hogy milyen mértékben képes alkalmazkodni a stresszhelyzetekhez. A stressz érzelmi reakció, ideális esetben ösztönzőleg hat, azonban többnyire veszélyt jelent egészségünkre, boldogságunkra. Stresszmentes élet természetesen nincs, a vezető feladata, hogy a munkahelyi stresszforrásokat azonosítsa, megszüntesse vagy hatásaikat jó irányba változtassa, továbbá segítséget nyújtson a beosztottaknak a stresszel való megbirkózáshoz.

Felmérések szerint a munkahelyelhagyás első számú oka a főnök. A rossz vezetők beosztottainak négyszer akkora az esélyük, hogy rövid időn belül munkahelyet váltanak, mint a jó vezetők beosztottainak. Az alegységparancsnok felelőssége a fluktuáció csökkentésében kiemelkedő. Manapság a vezető legfontosabb személyügyi feladatának a munkaerő megtartását nevezhetjük. Törekedni kell a tehetséges és elkötelezett munkaerő megtartására – a tudás, főként a megszerzett tapasztalat nehezen pótolható. Az új belépők sokkal gyakrabban hagyják el a munkahelyüket, mint azok, akik már régebb óta dolgoznak az adott munkahelyen. Az új

belépőket ismét ki kell képezni, kiesnek a munkavégzésből, mindez oda vezet, hogy a régebb óta szolgálatot teljesítő katonákra folyamatosan több teher hárul. Ha nem vagyunk eléggé körültekintőek, abba a hibába esünk, hogy az amúgy is jól teljesítő embereket túlhasználjuk. A túlterhelés számos veszélyt hordoz magában, fáradtságot, kiégést és hibalehetőséget, ami pedig kudarcélményeket generál, hozzájárulva a további fluktuáció elősegítéséhez.

Az emberek folyamatosan változnak, új ismereteket sajátítanak el, új képességeket szereznek, vagy elfelejtik azt, amit régebben tanultak, és megkopnak a valaha jól működő készségeik. Változik a környezet, s ezzel változik a dolgozó is a környezethez viszonyítva. Az a tudás, ami öt éve még modern volt, az mára elavulttá válik, különösen igaz ez a számítógéppel kapcsolatos munkakörökre. A szervezet fontos feladatai közé tartozik, hogy legfőbb értéke, a dolgozó a szervezet szempontjából pozitív irányba változzon, fejlődjön. Az alegységparancsnok kiemelt személyügyi feladatai közé tartozik beosztottainak képzése, képességeik, tudásuk fejlesztése. Felelőssége van abban, hogy a képzésekre a valóban arra érdemes, motivált beosztottait tervezze küldeni. Nemcsak a képzésen való részvétel a cél, hanem a tudás megszerzése is. Nem olyan embereket kell fejleszteni, akik a képzést csak túlélni szeretnék, mentesülve ez időre is a munkavégzés alól, hanem olyan beosztottakat kell elsődlegesen képzésekre tervezni, akik motiváltak, és el akarják sajátítani a tudásanyagot.

Végül, de nem utolsósorban az alegységparancsnok feladata az adminisztráció végrehajtása, végrehajthatása, vagyis a szolgálatvezénylések elkészítése, ha szükséges, a túlórák időben

történő elrendelése, ellentételezése, az alegységnapló vezetése, a szabadságolási terv szerint a szabadságok letöltöttségének koordinálása, a munkaidő-nyilvántartások igazolása.

3.5. Gyakori jogi kérdések a katonánál, az alegységnél

3.5.1. Kérelem

Minden katona a szolgálati viszonyával kapcsolatos témában, írásos – papíralapon, kivételesen elektronikus – formában, szolgálati úton, a munkáltatói jogkört gyakorlóhoz kérelmet³⁹ terjeszthet elő, aki a kérelem kézhezvételét követő harminc napon belül intézkedni és erről a kérelmezőt tizenöt napon belül tájékoztatni köteles. A korábban már elbírált kérelemmel azonos tartalmú kérelemnek helye nincs.

Meghatározott munkáltatói döntések csak az érintett kérelmére történhetnek. Ez esetekben a személyügyi eljárás a kérelem beérkezésének másnapján indul meg. Kizárólag kérelemre történhet honvédelmi szervezetek között azonos vagy alacsonyabb beosztásba való áthelyezés,⁴⁰ más keresőtevékenység előzetes engedélyezése,⁴¹ tanulmányi támogatás visszafizetésénél fizetési könnyítés (részletfizetés vagy halasztás) vagy visszafizetés alóli mentesítés,⁴² rész-szolgálatteljesítés

³⁹ Hjt. 179. §.

⁴⁰ Hjt. vhr. 39. § (1) bek.

⁴¹ Hjt. vhr. 75. § (1)–(2) bek.

⁴² Hjt. vhr. 115. §.

engedélyezése,⁴³ repatriálás⁴⁴ szociális és családi körülményre való tekintettel, éves szabadság kiadása⁴⁵ a külföldi szolgálat ideje alatt, valamint az önkéntes tartalékos katona tényleges szolgálatteljesítésének⁴⁶ halasztása.

3.5.2. Szolgálati panasz

Az érintett katona a munkáltatói jogkört gyakorló jognyilatkozatával (mulasztásával) szemben – az annak közlésétől számított 30 napon, a meghozatalától számított egyéves jogvesztő határidőn belül – szolgálati úton a munkáltatói jogkört gyakorlóhoz szolgálati panaszt⁴⁷ terjeszthet elő. Ha a munkáltatói jogkört gyakorló a szolgálati panasznak helyt ad, köteles azt harminc napon belül⁴⁸ határozattal elbírálni, és az érintettet írásban értesíteni. Ha a panaszt megalapozatlannak tartja, és ezért nem ad helyt neki, köteles azt a kézhezvételtől számított harminc napon belül az ügy összes iratával és az indokolással együtt felterjeszteni a szolgálati panasz elbírálására jogosult munkáltatói jogkör gyakorlójához, és erről az állomány tagját írásban értesíteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója hiánypótlást rendel el, ha a panasz elbírálásához olyan adat szükséges, amely nem áll a Magyar Honvédség

⁴³ Hjt. vhr. 121. § (2) bek.

⁴⁴ Hjt. vhr. 212. § (1)–(2) bek.

⁴⁵ Hjt. vhr. 223. § (1) bek.

⁴⁶ Hjt. vhr. 251–256. §.

⁴⁷ Hjt. 180. §

⁴⁸ Az elbírálási határidő indokolt esetben egy alkalommal harminc nappal meg is hosszabbítható.

rendelkezésére. A hiánypótlásra tizenöt nap, indokolt esetben újabb tizenöt nap áll rendelkezésre, amely az elbírálási határidőbe nem számít bele. Ha a hiánypótlásra kitűzött határidő eredménytelenül telik el, a panaszt el kell utasítani. A panasz jogerős elbírálásáig – a jogviszony megszüntetésével, megszűnésével kapcsolatos kivétellel – a megtámadott határozat nem hajtható végre. A panaszjog nem korlátozható, és a katonát a panasz megalapozatlansága miatt – szándékos fegyvelemsértés, szabálysértés és bűncselekmény esetét kivéve – hátrány nem érheti.

Ha a sérelmezett jognyilatkozattal összefüggésben a szolgálati panaszhoz vagy a fellebbezéshez való jogát kimerítette, vagy a sérelmezett jognyilatkozattal kapcsolatban szolgálati panaszát vagy fellebbezését az arra megszabott határidőn belül nem bírálták el, a sérelmezett munkáltatói döntést a miniszter hozta, vagy a Magyar Honvédség által kibocsátott fizetési felszólítást sérelmesnek tartja, az érintett harmincnapos jogvesztő határidőn belül keresettel⁴⁹ közvetlenül bírósághoz fordulhat. A kereset benyújtását és visszavonását a saját honvédségi szervezet⁵⁰ ellen a munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul jelenteni szükséges.

⁴⁹ Hjt. 145. § (1) bek.

⁵⁰ A per alpereseként – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – azt a honvédségi szervezetet kell megjelölni, amelyben az állomány keresetet előterjesztő tagja a jogvita alapját képező döntés vagy mulasztás időpontjában szolgálatát teljesítette.

3.5.3. Fegyelmi eljárás megindítása

A fegyelmi eljárás megindítására akkor kerülhet sor, ha a katona szolgálati viszonyból eredő kötelezettségét szándékosan vagy gondatlanul megszegi.⁵¹ Ez történhet kötelességzegő magatartással és mulasztással, valamint jogellenes állapot fenntartásával.

A fegyelemsértés gyanúja esetén *négy feltételt* szükséges megvizsgálni. A fegyelmi eljárás megindítása előtt legelőször ki kell zárni, hogy a katona parancsra hajtottá végre a cselekményt, és nem tudta, hogy ezzel fegyelemsértést valósít meg, vagy tudta ugyan, és ezt a parancsot adónak jelentette is. Másodszor vizsgálni szükséges még az eljárás megindítása előtt, hogy kóros elmeállapot, kényszer, fenyegetés, tévedés (szubjektív büntethetőséget kizáró okok), jogos védelem vagy törvény engedélye (objektív büntethetőséget kizáró okok) fennállt-e a cselekmény elkövetésekor. Ezen esetekben ugyanis a katona nem fenyegethető meg. Harmadszor vizsgálni szükséges, hogy a kötelezettségzegés kimerít-e bármilyen bűncselekményi kategóriát, mert ez esetben bűncselekmény miatt az illetékes ügyészség köteles eljárni. Sok esetben ez a bizonyítási eljárás folyamán válik egyértelművé. Ilyen esetben az állományilletékes parancsnok feljelentést tesz, és az ügy minden iratát felterjeszti az ügyésznek. És végül megvizsgálandó még, hogy a fegyelemsértés egy éven túl történt-e, vagy az arról való tudomásszerzés óta harminc nap eltelt-e,⁵² mert fegyelmi

⁵¹ Hjt. 145. § (1) bek.

⁵² Hjt. 146. (2)–(3) bek.

eljárás ez esetekben sem indítható (elévülés). A fegyelmi jogkört gyakorló jogosult úgynevezett előzetes vizsgálatot⁵³ is elrendelni a kötelezettségszegést alátámasztó vagy kizáró körülmények tisztázása érdekében, ha a kötelezettségszegésre utaló adatok a fegyelemsértés alapos gyanújának megállapításához vagy kizárásához nem elegendők. Az előzetes vizsgálat időtartama legfeljebb harminc nap lehet.

3.5.4. Fegyelmi eljárás lefolytatása

Ha a fegyelemsértés egyszerű megítélésű, kisebb tárgyi súlyú, az eljárás alá vont katona írásban beismerte az elkövetést, valamint lemondott az eljárásról, a fegyelemsértés úgynevezett *egyszerűsített eljárásban* is elbírálnak, de szigorú megrovásnál súlyosabb fenytés nem szabható ki. Az egyszerűsített eljárás elrendelésére és lefolytatására a kötelékben lévő *zászlóalj parancsnoka*⁵⁴ is jogosult az állomány szolgálati alárendeltségébe tartozó, legénységi vagy altiszti állománycsoportba tartozó tagja esetén. Külön törvényben meghatározott esetekben *katónai vétség*⁵⁵ vagy szolgálati kötelmekkel összefüggő *szabálysértés* (például szolgálati feladat ellátása során a KRESZ megsértése) esetén szintén fegyelmi eljárásnak van helye.

⁵³ Hjt. vhr. 134. §.

⁵⁴ Hjt. vhr. 129. § (1) bek.

⁵⁵ A büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény 710. § (1) bek. alapján az ügyészég a feljelentést elutasítja vagy az eljárást megszünteti, és az ügyiratokat a fegyelmi jogkör gyakorlójának megküldi, ha a katónai vétség miatt a büntetés célja fegyelmi fenytéssel is elérhető.

A fegyelmi eljárás első szakasza a *fegyelmi vizsgálat*, amelyet a *személyes meghallgatás* követ. A fegyelmi jogkört gyakorló állományilletékes parancsnok elrendelő határozatával indul, amelyet az eljárás alá vont részére kézbesíteni szükséges. A határozat tartalmazza az eljárás alá vont adatait, jogait, a pontos jogszabályt, közjogi szervezetszabályozó eszközt vagy belső rendelkezést, amelynek megsértésével alaposan gyanúsítható, az eljárás elrendelésének alapjául szolgáló tényeket-körülményeket, a vizsgálot vagy bonyolult esetben vizsgálóbizottságot,⁵⁶ valamint a vizsgálat határidejét. A vizsgáló az eljárás alá vonttal legalább azonos rendfokozatot visel, vagy beosztásából adódó feladata⁵⁷ fegyelmi ügyekben eljárnia.

A vizsgáló meghallgatja az eljárás alá vontat és a tanúkat, helyszíni szemlét végez, okiratokat és tárgyi bizonyítékokat szerez be. A vizsgáló a fegyelmi eljárás valamennyi eljárási cselekményét jegyzőkönyvbe veszi, és harminc napon belül⁵⁸ összefoglaló jelentésbe foglalja a fegyelmi eljárás ténymegállapításait, valamint javaslatot tesz annak lezárására.

3.5.5. Fegyelmi eljárás lezárása

Ha a fegyelmi jogkört gyakorló parancsnok szerint eljárási szabálysértés történt, vagy az ügyet a vizsgáló nem derítette fel, jogosult úgynevezett *kiegészítő eljárást* elrendelni. Amennyiben

⁵⁶ Hjt. vhr. 136. §.

⁵⁷ Jogi (fő)tiszt, jogi igazgatási főnök, jogtanácsos, fegyelmi tiszt.

⁵⁸ Indokolt határozattal az eljárás plusz harminc nappal meghosszabbítható, illetve felfüggeszthető.

erre nem kerül sor, személyes meghallgatást tűz ki, ahol az eljárás alá vontat meghallgatja. Az ezt követő öt napon belül dönt, azaz indokolt határozattal elbírálja az ügyet. A *fegyelmi határozat* tartalmazza a megsértett szabályzót, a fenyítést és annak végrehajtásának és kihirdetésének körülményeit, a jogorvoslati lehetőséget, a fegyelemsértés idejét, módját, körülményeit, a *súlyosító* (szándékos, ittas vagy csoportos elkövetés, vezetői beosztás, előző fenyítés hatálya alatt áll stb.) és *enyhítő* (példamutató magatartás, fenyítetlen volt, beismerés, következmények elhárítása vagy enyhítése stb.) *körülményeket*, valamint a jogszabályi felhatalmazást, amelyen a határozat alapszik. A fenyítés kiszabásánál a körülmények mellett figyelemmel kell lenni a *fenyítés céljára* is, amely egyrészt a szolgálati rend, valamint fegyelem védelme, másrészt a fenyített nevelése, újabb fegyelemsértéstől visszatartása (speciális prevenció), harmadrészt a lehetséges fegyelemsértőknek fenyítéssel való fenyegetéssel és fenyítés alkalmazásával való elrettentése (generális prevenció).

Az előbbiekre és a *fokozatosság elvére*, valamint a *cselekmény tárgyi súlyára* tekintettel az alábbi fenyítések⁵⁹ alkalmazhatók:

- a) feddés – kisebb tárgyi súlyú cselekmények esetén;
- b) megrovás – nagyobb tárgyi súlyú cselekmények esetén vagy ismételt kisebb fegyelemsértés esetén;
- c) szigorú megrovás – jelentős tárgyi súlyú cselekmények esetén, vagy ismételt nagyobb fegyelemsértés esetén;
- d) beosztási illetmény csökkentése legfeljebb 20%-kal és maximum egy évre;

⁵⁹ Hjt. 147. §.

- e) kötelező várakozási idő meghosszabbítása 6–24 hónapig;
- f) szolgálati viszony megszüntetése (akár rendfokozat megőrzése mellett);
- g) lefokozás.

A fenyítés hatálya alatt a fenyített katona nem léptethető elő, magasabb beosztásba nem nevezhető ki, elismerésben nem részesíthető, külföldre vezénylése megszüntethető, nem vezényelhető (joghátrányok).

A fegyelmi eljárás természetesen zárulhat *fenyítés nélkül* is, valamint rendkívül csekély súlyú fegyelemsértés esetén külön eljárás nélkül az eljárás alá vont határozatban is figyelmeztethető. A *figyelmeztetés* viszont nem minősül fenyítésnek, de az érintett nyolc munkanapon belül kifogással élhet, és ha a figyelmeztetést nem fogadja el, a fegyelmi eljárás lefolytatásra kerül.⁶⁰

3.5.6. Méltatlansági eljárás

A méltatlansági eljárás célja a *közbizalom* fenntartása. Ennek megfelelően szolgálatra méltatlan az a katona, akit jogerősen végrehajtandó vagy felfüggesztett szabadságvesztésre⁶¹ ítélték, valamint aki magatartásával a honvédelmi szervezetek iránti közbizalom fenntartását súlyosan veszélyezteti, és emiatt

⁶⁰ Hjt. 148. § (4) bek.

⁶¹ Hjt. 162. § (1) bek.

nem várható el, hogy a honvédelmi szervezetek a szolgálati viszonyát fenntartsák.

A méltatlansági eljárásra bizonyos eltérésekkel a fegyelmi eljárásra vonatkozó rendelkezéseket⁶² kell alkalmazni. A méltatlansági jogkört gyakorló⁶³ (fő)tiszt, zászlós és altiszt esetében a Magyar Honvédség parancsnoka, illetve tiszt és közkatona esetében az állományilletékes parancsnok. Az eljárás két szakaszból,⁶⁴ azaz méltatlansági vizsgálatból és méltatlansági bizottsági eljárásból áll. A méltatlanság megállapítása esetén a katona az egyenruha viselésére való jogát és a rendfokozatát is elveszíti.⁶⁵

A méltatlansági vizsgálatot harminc napon belül a jogi és igazgatási szolgálat tagja végzi el, amelynek eredményeként a méltatlansági bizottság dönt tiszt és közkatona esetében, illetve döntést javasol és azt előkészíti (fő)tiszt, zászlós és altiszt esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója részére. A döntés kizárólag a méltatlanság kimondása és ezzel együtt a szolgálati viszony megszűnése vagy a méltatlansági eljárás megszüntetése lehet. A méltatlanságot megállapító határozat ellen fellebbezés nyújtható be, de annak a szolgálati viszony megszűnésére nincs halasztó hatálya.

⁶² Hjt. 163. § (1) bek.

⁶³ Hjt. vhr. 1. számú melléklet 8. pontja.

⁶⁴ Hjt. vhr. 156. § (1) bek.

⁶⁵ Hjt. 167. § (7) bek.

3.5.7. Kártérítési eljárás

A katona a *szolgálati viszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért* kártérítési felelősséggel tartozik, amennyiben nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ennek fennállását, a kár bekövetkeztét és mértékét, valamint az okozati összefüggést a Magyar Honvédségnek kell bizonyítania.⁶⁶

A kártérítési felelősséget az állományilletékes parancsnok⁶⁷ kártérítési eljárásban⁶⁸ vagy egyszerűsített eljárásban kötelezvénnnyel állapítja meg, ha a károkozó a kár okozását, a kártérítés jogalapját és mértékét elismeri, és a kár nem haladja meg a honvédelmi illetményalap⁶⁹ összegének háromszorosát.

A kártérítési eljárást az állományilletékes parancsnok *határozattal* rendeli el. A határozatban a tényállás megállapítására vizsgálót (általában a jogi és igazgatási állomány tagját) vagy bizonyos körülmények és kárérték esetén vizsgálóbizottságot jelöl ki. A káreljárásban a katonát meg kell hallgatni. A lefolytatott bizonyítási eljárásról *jegyzőkönyvet* kell felvenni. A vizsgálat eredményéről a jegyzőkönyvet, illetve az összefoglaló jelentést az ügy összes iratával egyetemben a parancsnok részére fel kell terjeszteni. A káreljárásra annak elrendelésétől a döntésig hatvan nap áll rendelkezésre, amely

⁶⁶ Hjt. 164. § (1)–(2) bek.

⁶⁷ Tábornokok esetében az MHPK.

⁶⁸ Jelenleg hatályos a kártérítési felelősségről, valamint egyes meg nem térülő károk leírásának és törlésének szabályairól szóló 10/2013. (VIII. 12.) HM rendelet.

⁶⁹ A 2021. évben 44 600 Ft.

indokolt esetben (például a károkozással összefüggésben büntetőügy is folyik) *felfüggesztendő*, illetve *felfüggeszhető* (például károkozó betegsége, távolléte, szakértő igénybevétele, más hatóság megkeresése).

3.5.8. *Kártérítési határozat*

A kártérítési eljárás határozattal zárul, amely ellen *fellebbezés* nyújtható be. A fellebbezést az ügy irataival együtt a fellebbezésre nyitva álló határidő lejártát követő nyolc napon belül fel kell terjeszteni a határozatot hozó állományilletékes parancsnok előljáró parancsnokához, kivéve, ha a határozatot hozó parancsnok a fellebbezésnek megfelelően módosítja, kijavítja vagy kiegészíti a megtámadott határozatot.

A *kártérítés mértéke* legfeljebb kéthavi, vezető esetén négyhavi alapilletmény lehet.⁷⁰ Bizonyos minősítő körülmények (honvédségi gazdálkodásra, személyügyi tevékenységre, az illetménybesorolásra, anyagi-technikai eszközök kezelésére vonatkozó szabályok megsértése, ellenőrzési kötelezettség elmulasztása, hatósági jogkör gyakorlása során a jogszabályok megsértése) esetén még kéthavi illetménnyel emelkedik a kárösszeg felső határa. A károkozó vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban

⁷⁰ Hjt. 165. § (1) bek.

bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.⁷¹

Ugyanígy a teljes kárt köteles megtéríteni a kezelésre szabályosan átadott és átvett anyagban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és kezeléssel járó veszteséget meghaladó hiányt (*leltárhiány*). Vétkességre tekintet nélkül felel a károkozó a leltárhiányért, akinek munkaköri kötelezettsége a leltárkészlet kezelése, munkaköri leírása tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét, valamint a leltári készletnek azt a körét, amelyért felelősséggel tartozik, a leltári készletet szabályszerűen átadták-átvették, és a leltárhiányt szabályos leltárfelvétel során állapítják meg. Ugyanígy teljes hiányért felel a katona, ha nem munkaköri kötelezettsége a leltárkészlet kezelése, de a leltári készletet a leltárfelelősségi megállapodás tartalmazza, szabályos volt az átadás-átvétel és a leltárfelvétel.⁷²

Ha a kárt többen okozták, vétkességük, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk mértékben, ha a közrehatás mértéke sem állapítható meg, egyenlő arányban felelnek a kárért. Ha a kárt szándékosan okozták, a károkozók felelőssége egyetemleges.⁷³

A kiszabott, de be nem hajtható *kárösszeget törölni* szükséges.

Megszüntetett káreljárás, ismeretlen károkozó esetén a teljes kárösszeget, valamint a tényleges és kiszabott kárösszeg különbözetét *leírással kell rendezni* (meg nem térülő károk). A legfeljebb 5000 Ft-os, gondatlanságból okozott kárt minden

⁷¹ Hjt. 166. § (1) bek.

⁷² Hjt. 171. §.

⁷³ Hjt. 167. § és Ptk. 6:524. § (1) bek.

esetben le kell írni. Ha a kárügyben a vonatkozó szabályok rendelkezéseit és elveit helyesen alkalmazták, akkor a leírási jogkör gyakorlója a meg nem térülő kárt köteles leírni és a leírási tanúsítványt kiadni.

3.5.9. A honvédelmi szervezet kártérítési felelőssége

A honvédelmi szervezet vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felelős mindazon kárért, amely a katonának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett, kivéve, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy egyedül a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ugyancsak nem lehet követelni a kárnak azt a részét, amelyet a katona vétkes magatartásával okozott vagy kárenyhítési kötelezettségének elmulasztásából adódott. A honvédelmi szervezettel szembeni kárigényét érvényesítheti a károsult katona és az őt ért kár miatt közeli hozzátartozója vagy élettársa is.⁷⁴ A károsultnak kell bizonyítania a kár bekövetkezését, mértékét, továbbá azt, hogy az szolgálati viszonnal összefüggésben – különösen a honvédség feladatainak ellátásával összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok miatt – keletkezett. A Magyar Honvédség felel a szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett vagy a szolgálat sajátosságaival összefüggésben súlyosbodott betegségekből, szolgálatteljesítéssel összefüggő

⁷⁴ Hjt. 172. §.

balesetből és általában a károsult által a szolgálati helyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért. A munkáltatói jogkört gyakorló a károkozásról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül köteles a károsultat felhívni kárigényének előterjesztésére, és a kárigény bejelentésétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatást nyújtani a károsultnak az eljáró honvédségi szervezetről és az eljárás módjáról. Az elsőfokú kártérítési határozatot a kárigény benyújtásától számított hatvan napig kell meghozni.⁷⁵

3.6. Szolgálat multikulturális térben

Magyarország NATO-ba történő belépése (1999) jelentős fordulópontot hozott a Magyar Honvédség életében. A megváltozott szemlélet, az új biztonságpolitikai elvek miatt a magyar katonák a világon egyre több békefenntartó, válságkezelő hadműveletben vettek, illetve vesznek részt, mind a mai napig. A megváltozott körülményekhez, az új kihívásokhoz természetesen alkalmazkodni kellett. Mivel több nemzetközi szervezet (ENSZ, EBESZ, NATO, MFO stb.) felkérésére szolgálnak/szolgáltak a magyar katonák különböző összetételű nemzetközi kontingens részeként Cipruson, Irakban, Koszovóban, Afganisztánban, Grúziában, a Sínai-félszigeten, Afrikában, ezért ezeken a műveleti területeken történő megfelelő helyállás egyik megkerülhetetlen eleme a fogadó ország

⁷⁵ Hjt. 177. § (1) bek.

kultúrájának, vallási-erkölcsi szokásrendszerének, történeti háttérének, érintkezési és kommunikációs szokásainak minél pontosabb ismerete.

A kultúrák közötti kommunikáció elsősorban a személyközi érintkezésben, az interperszonális kommunikáció keretein belül működik. Éppen ezért nemcsak a nyelv, a verbalitás, hanem a gesztusnyelv, a viszonylag tág nonverbális kommunikációs eszköztár, az öltözködés, viselkedés, sőt még a személyes távolság is meghatározó. Nagy szerepe van az eltérő viselkedéskultúrának, a sajátos gondolkodásmódnak, munkakultúrának, a különböző vallási szokásoknak, egyéb rítusrendszereknek, amelyek meghatározzák a napok menetét, magát az életformát.

A multikulturális környezetben, a közös feladatok végrehajtásában, a mindennapi együttélés különböző szituációiban a megértés alapja: a nyelv. A verbális kommunikáció megértési nehézségei sok esetben érzékelhetők az azonos nemzethez tartozók esetében is, hiszen sok esetben kérdezzük rá egy beszélgetés során egymásra: „ha jól értettem”, „nem teljesen értem” kifejezésekkel, ami egyértelműen egy adott szöveg meg nem értésére utal. Mindez más kulturális háttérű kommunikációs partnerek esetében még hatványozottabban jelentkezik. A békefenntartás, béketeremtés különböző katonai akcióinál külön figyelmet kell fordítani a hangsúly, a hangerő, a hanglejtés, a kiejtés különbözőségeiből adódó félreértési lehetőségekre. Az értelmi, érzelmi információátvitel egyik fontos eleme a nyelv, de nem az egyetlen, hiszen a pontos szó- és nyelvtani ismeretek mellett nem lehet figyelmen kívül hagyni a hozott, saját nyelv eltérő logikáját, annak

a társadalomnak a sajátos szemléletét, gondolkodási módját, amelyben szocializálódott az egyén.

A multikulturális együttműködésnél figyelembe kell venni, hogy milyenek az adott ország hagyományai, milyen az egyénnek a hatalomhoz való viszonya, cselekvési autonómiája, milyen egy adott társadalomban a kialakult szakmai hierarchia. Mivel egy adott közösség kultúrája, szokásai, értékrendje nehezen megváltoztatható, ezért a másik félhez történő alkalmazkodás, kulturális sajátosságainak ismerete elkerülhetetlen ahhoz, hogy a közös munka minél zökkenőmentesebb legyen, s az együttélés minél kevesebb konfliktussal járjon. A multikulturális környezetben történő kommunikáció lényegét tekintve személyközi, a nyelv hiányos ismeretében is működik, mégpedig a nonverbális kommunikáció segítségével, „kézzel-lábbal”, gesztusokkal, mimikával, testbeszéddel.

A mosoly, a fejbólintás, a testtartás, a fizikai közelség, távolságtartás, vagy akár egy kézfogás nem mindenütt jelenti ugyanazt, mint amit megszoktunk a saját kulturális közegünkben. Idegen területen, eltérő kulturális környezetben komoly problémák fakadhatnak a nonverbális kommunikációs szokások, eltérő beidegződések kódrendszerének hiányos ismeretéből. Ilyen például a bolgároknál a fejbólintás, ami nem az „igent”, hanem a „nemet” jelenti, vagy az angolszász kultúrában a kifelé fordított tenyérrel megformált „V” betű, ami a győzelemre utal, de fordított esetben durva sértést jelent. A különböző jelrendszereken kívül a szemkontaktusnak óriási jelentősége van a kommunikáció során; a nyugati kultúrákban teljesen elfogadott, sőt elvárt egy beszélgetés esetén egyenesen a másik szemébe nézni, ami az őszinteséget,

a nyíltságot jelenti, míg a távol-keleti kultúrákban kifejezetten kerülni kell a közvetlen szemkontaktust, mert azt illetlennek, kihívónak tartják.

A gesztusnyelv ismerete és használata kiemelten fontos, ha olaszokkal együtt szolgálnak a magyar katonák. A köznapi társalgásukat is élénk mimikával, szimbolikus gesztusrendszerrel kísérik, ami nyilván tompul egy katonai közegben, de teljesen levetkőzni nem tudják. Nemcsak az olaszokra, hanem a mediterrán térségből származókra (görögök, spanyolok) amúgy is jellemző a gyakori mosolygás, ami a „mediterrán életöröm” egyik jellemző kifejezője, vagy éppen a felszabadult harsány nevetés, ami sok esetben akár zavaró is lehet. Az időhöz, pontosságához való könnyed viszonyuk szintén ebből a mediterrán jellegből vezethető le. Az egy vagy több óra késés a megbeszélte időponthoz képest számukra még teljesen elfogadott, más európai nemzet számára ez elképzelhetetlen. Gondoljunk az ezzel szöges ellentétben álló német precizitásra, vagy akár az angolszász, francia kultúrkörre, ahol a késés csak percekben (maximum tíz perc) mérendő. Az olasz ember minden érzelmi megnyilvánulása hangsúlyosabb, teátrálisabb, mint ahogyan indokoltnak tartanánk. Mindez érvényes a fizikai távolságtartásra, a néha túlzó bizalmaskodásnak tűnő kar-, illetve vállérintésre is. A franciáknál, angoloknál, németeknél a testi érintkezés a kézfogással már be is fejeződik, a vállve-regetést, a személyes térbe történő behatolást nem tekintik a jó modor részének. Az olaszok verbális kommunikációja nagyon gyorsnak, vibrálónak, emelt hangúnak, vitatkozóknak tűnik a kívülálló számára. A helyes megszólításra mindig

ügyelnek, a hivatalos találkozók során nem maradhat el egy udvarias „felvezető” szakasz (utazásról, időjárásról), s csak ezek után szabad rátérni a lényegi mondanivalóra. A velük történő kapcsolatoknál nem szabad figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy nagyon családcentrikusak, többnyire babonások, érzékenyek, és nagyon vallásosak. Hitükben, meggyőződésükben még véletlenül sem szabad megbántani őket! Ezzel szemben a franciák rendkívül toleránsak a különféle ideológia, vallás, pártállás és szabad gondolkodás tekintetében. Az angolokra ez már kevésbé, de a németekre már egyre inkább jellemző ez a fajta elfogadás.

A magyar katonák, a polgári-katonai együttműködés területén, a különböző külföldi szolgálatoknál az *arab és az amerikai* kommunikációs szokásokkal, viselkedési kultúrával találkozhatnak munkájuk során a leggyakrabban. Éppen ezért e két végletnek tekinthető térség kommunikációs és viselkedéskultúrájának a bemutatása a legkézenfekvőbb.

Elsőként a különböző területeken, térségekben élő, az iszlám vallást gyakorló népcsoportok viselkedéskultúráját, szokásait érdemes közelebbről megismerni. Kiemelendő, hogy az iszlám nem csupán egy vallás, hanem nagyon fontos társadalmi kohéziós és integráló tényező is. Komplex rendszer, amely a társadalmi lét szinte minden területét átfogja és szabályozza (etikai normarendszer, gazdasági-társadalmi jogrendszer, a mindennapi viselkedést befolyásoló, s rögzítő „magatartási kódex”). Az arab társadalmakban a hagyományoknak még mindig óriási szerepe és ereje van. Az iszlám kultúra értékrendjében prioritást élvez a vallás, a család, a rokoni

és személyes kapcsolatok, a morális tényezők. A nők szerepét, a férfakkal való kapcsolatát teljes mértékben az iszlám előírásai szabják meg.

3.6.1. Az iszlám vallást gyakorló különböző térségekben követendő magatartási szabályok

- A beszélgetőpartnerhez nem szabad harminc centinél távolabb állni, ami jelentősen eltér a nyugati kultúrákban megszokottól.
- Ha beszélgetés, személyes kontaktus során kávéval vagy teával kínálnak, akkor a vendéglátást sosem szabad visszautasítani. Három csészénél többet nem illik elfogadni, s finoman a csésze megrázásával kell jelezni, hogy többet nem kérünk.
- Kézfogás alkalmával sosem szabad a bal kezet nyújtani, mivel azt tisztátalannak tartják, s nagy tiszteletlenségnek minősül.
- Kerülni kell a vitát provokáló témákat, például a vallási kérdéseket.
- Ha bármilyen kérdést feltesznek, nem szabad se igennel, se nemmel válaszolni, a legjobb válasz: meglátom, mit tehetek az ügyben.
- Nem ajánlott a keresztény szimbólumok nyílt viselése az iszlám kultúrkörben.
- Beleegyezésük nélkül nem szabad senkit fényképezni vagy filmezni.

- A helyi lakossággal való kapcsolatfelvétel során különösen figyelni kell az életkor tiszteletére, a nőkhöz való viszonyra.
- A férfiak jelenlétében tilos a nőkkel való szemkontaktus, a kézfogást, a test bármilyen érintését, bármilyen közeledést, kétértelmű helyzetet szigorúan kerülni kell. A nyugati udvariassági szokástól teljesen eltérően nem kell előreengedni a nőket az ajtón, ők mindig a férfi kíséretet követi; még az utcán is.
- A különböző munkakapcsolatok kialakításánál az érdemi kapcsolatfelvétel előtt szükséges egy jó, személyes kapcsolat létrehozása. A komolyabb tárgyalásokat mindig megelőzi egy felvezető beszélgetés, közös teázás, s ha lehet, akkor a többszöri találkozás.
- Tiszteletben kell tartani a ramadán böjti hónap viselkedési szokásait. Ebben az időszakban még az idegeneknek is ajánlott nyilvános helyeken tartózkodni az evéstől, ivástól, az alkohol fogyasztásától. A tilalom napkeltétől napnyugtáig tart, s ebben az időszakban nem szabad az ételen, italon kívül még cigarettát sem kínálni a böjtöt tartóknak. Kerülni kell minden egyéb, zajjal járó tevékenységet is.
- A kutyát tisztátalan állatnak tartják, s ha mégis szükséges egy feladat ellátásához, akkor, ha véletlenül az állat megérinti a ruhájukat, nem kell csodálkozni azon, hogy azt hétszer kimossák, mielőtt újra felvennék.

3.6.2. Az amerikai viselkedési és kommunikációs szokások

Az arab világtól merőben eltérő kultúra az Egyesült Államoké. Történelmük központi eleme az önállóság, a függetlenség megteremtése, a szabadságra való törekvés, az európaítól (feudális kötöttségek) eltérő rendszer kialakítása, ami jelentősen meghatározta a társadalom szövetének kialakulását is. A fogyasztói társadalma, magas vásárlóereje, technikai fejlettsége, versenyképes piaca nem véletlenül tette a világ vezető nagyhatalmává. Mindezekből következik az amerikai társadalom erkölcsi és kulturális normáinak sajátossága, az a gondolkodásmód, amely befolyásolja a viselkedési kultúrájukat, kommunikációs szokásaikat. Az amerikai felfogás szerint nem az örökölt társadalmi rang, a hierarchikus társadalmi berendeződés az elfogadható, hanem a munkával kiérdemelt pozíció. Az egyén helyét a társadalomban elsősorban a jövedelem, az anyagi javak, a foglalkozáson belül elért státusz és az üzleti sikerek határozzák meg.

- Individualista társadalom lévén, feltétel nélkül tisztelik az egyén szabadságát, döntéseit, a teljesítmény hatékonyságát.
- Szigorúan elhatárolják egymástól a munkát, a szórakozást, a személyes gondjaikat.
- A mindennapi életben a társasági kapcsolatokat a kötetlen légkör, a baráti hangulat, a közvetlenség jellemzi.
- Szeretik az őszinte, nyílt, egyenes kommunikációt, nem szeretik a kertelést, köntörfalazást.

- Nem szeretik a megvárakoztatást, nagy jelentőséget tulajdonítanak az időbeosztásnak, a tervezésnek, ütemezésnek. A pontosságot tisztelik, másoktól is elvárják. Egyszerre csak egy dologgal foglalkoznak.
- A térközsabályozás tekintetében hasonlítanak az európai normákhoz, az intim és a személyes távolság ugyanúgy 0,50–1,2 méter között mozog náluk is.
- Az érintés bizonyos mértékig tabunak számít, nyilvános helyeken megpróbálnak nem hozzáérni a többiekhez, nem ölelkeznek nyilvánosan.
- A szemkontaktus felvétele beszélgetés során bizaloméberesztő, az őszinteséget, a nyíltságot hivatott szimbolizálni.
- Az állandó mosoly is az egyik jellemzőjük, amely a jólétet, a derűt jelenti; de a fitt, fiatalos, munkára, üzletre kész állapotot is jól jelzi.
- Baráti összejöveteleken nem fognak kezét, ez csak hivatalos tárgyalás során jellemző. Mindig a házigazda nyújtja a kezét, független attól, hogy az illető nő vagy férfi. A névre szóló köszöntést fontosnak tartják, a keresztnév használata a közvetlenség, az egymás elfogadásának a jele. A bemutatkozást névjegykártyacsere követi.
- Testtartásukban a két véglet figyelhető meg: vagy feszültek, elmerülnek a munkában, vagy teljesen elengedik magukat, lazítanak, kikapcsolódnak. A munka során a másik félre teljes mértékben összpontosítanak, de baráti körben vagy lazább hivatali közegben gyakran felteszik a lábukat az asztalra, ami az európai szokásoktól merőben eltér, udvariatlanságnak, nem illendőnek minősül.

Elfogadása, tolerálása más kultúrkörből érkező számára nagyon nehezen történik.

- Szigorúan tilos személyes kérdéseket firtatni, udvariatlanságnak tekintik.
- Szeretnek mindent írásban rögzíteni, egy telefonbeszélgetést gyakran levél követ, amelyben a szóbeli megállapodás rögzítése, értékelése szerepel.
- A tárgyalási stílusukra nem jellemző az alkudozás, vagy elfogadják az árajánlatot, vagy tudatják annak túlzottnak vélt mértékét, s nem kötnek üzletet.

3.7. Hogyan kezeljük a médiát a gyakorlatban?

Mind az írott, mind az elektronikus sajtó felfokozott versenyhelyzetben él Magyarországon a nézők, hallgatók, olvasók minél nagyobb eléréséért. A médiapiac fő irányvonalát az *infotainment* – a szórakoztatva tájékoztatás – filozófiája határozza meg.

Ebben a felfokozott versenyhelyzetben kell a Honvédelmi Minisztériumnak és a Magyar Honvédségnek is helytállnia úgy, hogy a kommunikáció a honvédelmi ágazat céljainak megvalósítását segítse, a stratégiai célok és programok szerint tudatosan tervezett információ- és értékközvetítő tevékenység legyen.

A média kezelésének képessége ma már nemcsak civil, hanem alapvető katonai feladat is. Az a szervezet, amelyik nem „látszik”, nincs. Arra a szervezetre, amelynek a tevékenységét a közvélemény nem látja, nem biztos, hogy szükség

van. Éppen ezért a média lehetőség a szervezet üzeneteinek, tevékenységének közvetítésére a nézők, olvasók vagy a hallgatóság számára. Egy eszköz, amelyet meg kell tanulni kezelni.

3.7.1. Mit kell tudnunk a médiáról és szereplőiről?

Mit akar a sajtó? Ami megjelenik, az legyen érdekes, figyelemfelhívó, a közönséget vonzó téma. Mit akar a magyar honvédség? Ami megjelenik, legyen hiteles, és a szervezet számára pozitív és hasznos. A két elképzelés nem mindig esik egybe, ezért minden körülmények között óvatosan kell kezelnünk a sajtót.

Kétféle újságíró-/riporter-/műsorvezető-típussal találkozhatunk:

- aki felkészült, tudja, mit kérdez, mit akar megtudni, mert érdeklí, vagy az a szakterülete;
- akit a szerkesztő megbízott az interjú elkészítésével, de felkészületlen, nem a szakterülete.

Ugyanakkor mindegyik újságíró:

- jó kommunikátor;
- szoros határidőre dolgozik, így a gyorsaság minden mást háttérbe szorít;
- kevés vagy nincs katonai szaktudása, de vannak egyéb forrásai;
- a különleges, érdekes sztorikat keresi;
- egyenlő elbánást várnak a médiumok között.

3.7.2. A honvédségi kommunikáció célja és igénye

- figyelemfelkeltés, folyamatos jelenlét;
- szervezeti fontosság, annak szükségességének tudatosítása;
- tájékoztatás;
- népszerűség, presztízs növelése;
- toborzás;
- társadalmi és politikai támogatás fenntartása;
- pozitív hírek;
- újságírói-szakmai korrektség;
- hitelesség, életszerűség.

A sajtó képviselőivel nem egyedül kell megbirkózni. A Magyar Honvédség szinte minden intézményénél van kommunikációs tiszt, aki segít a felkészülésben, az interjú megszervezésében, és koordinálja az újságírót, valamint rendezi az interjú engedélyeztetési folyamatát. Ezért a kommunikációs tiszt bevonása, értesítése minden közvetlen sajtómegkeresés esetén elengedhetetlen.

3.7.3. Kik nyilatkozhatnak és milyen témában?

- A honvédelmi miniszter, az államtitkárok, helyettes államtitkárok valamennyi, a tárcát érintő kérdésben nyilatkozhatnak.
- A Magyar Honvédség parancsoka és helyettesei a honvédséggel kapcsolatban átfogóan, valamennyi katonai

szakmai kérdésben, illetve a hazai és nemzetközi katonai feladatokról tájékoztathatja a közvéleményt.

- Az MHP alárendeltjeit érintő szakmai kérdésekben az MHP Parancsnoka által kijelölt személy, nyilatkozhat, de:
 - országos, külföldi és regionális hatáskörű média megkeresése esetén a HM sajtófőnökének szakmai állásfoglalását követően;
 - a helyi sajtó megkeresése esetén saját hatáskörben az előjáró parancsnok a kommunikációért felelős felettes szervek tájékoztatása mellett nyilatkozhat;
 - a honvédelmi szervezet vezetője az adott honvédelmi szervezetet érintő szakmai kérdésekben a szolgálati út betartásával megtett egyeztetéseket, engedélyezéseket követően;
 - a személyi állomány tagjai az előjáró engedélye esetén, a saját munkájáról – amennyiben az nyilvános – nyilatkozhatnak.

3.7.4. A személyi állomány nyilatkozattételi szabályai

- A szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet.
- A sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat.

- A szolgálati rendet és a fegyelmet veszélyeztető sajtóterméket nem állíthat elő és nem terjeszthet, ilyen tartalmú plakátot, hirdetményt, emblémát nem függeszthet ki.
- A szolgálati rendet és fegyelmet sértő internetes bejegyzést nem tehet, illetve
- az MH működéséhez szükséges közbizalmat veszélyeztető nyilatkozatot nem tehet, ezzel járó magatartást nem tanúsíthat.
- Az állomány tagja nyilatkozata során nem közölhet a médiával olyan adatokat, amelyek a munkakörét, hatáskörét meghaladják, illetve köteles figyelembe venni a minősített adat védelméről szóló 2009. évi CLV. törvény, valamint a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény előírásait.

3.7.5. Hogyan kerülhetünk nyilatkozattételi helyzetbe?

A nyilatkozattétel lehetőség, hogy elmondjuk az üzenetünket, és bemutassuk a Magyar Honvédség és a katonai szervezetek tevékenységét, értékeit a közvéleménynek. Egy eszköz, amelyen keresztül megjeleníthetjük szervezetünket.

- Az újságíró megkeresi a katonai szervezetet, és az őt érdeklő témában megszólalót kér. A szervezethez beérkezett kérést a kommunikációs tiszt a szabályzókból

előírt szolgálati utakon felterjeszti a felettes szakmai szervezeteknek. Engedélyezés esetén a katonai szervezet parancsnoka kijelöli a nyilatkozattételre alkalmas, szakmailag felkészült személyt.

- Az újságíró közvetlenül a katonát keresi meg. Ilyenkor az újságírót az adott szervezet kommunikációs tisztjéhez kell irányítani.
- A szakmai szervhez érkezik a kérés, és továbbítják az illetékes katonai szervezethez.

3.7.6. Az interjú felépítése

I. Előkészítés

Az előkészítés szakaszában az alábbi kérdéseket kell körbejárni (ezt a szakaszt a kommunikációs tisztre is bízhatjuk):

- Milyen témában kér tájékoztatást?
- Rajtunk kívül még kiket szólítanak meg?
- Érdeke-e a szervezetnek az interjú?
- Ha nem, akkor milyen indokkal utasítjuk el?
- Milyen jellegű lesz az interjú (írott, tv, rádió, élő vagy rögzített)?
- Mikor készül el, és mikor jelenik meg?
- Milyen kérdéseket kíván feltenni az újságíró/riporter?
- Milyen időtartamú lesz a beszélgetés?
- Hol kerül sor az interjúra?

II. Felkészülés

A felkészülés szakaszában el kell döntenünk:

- Az interjúra való felkészülésünk folyamán milyen segítségre van szükségünk?
- Tisztázni kell, mi a szervezet érdeke, amelyet a nyilatkozat alatt képviselni kell!
- Milyen üzeneteket kell belefűzni a mondandóba?
- Van-e elég idő felkészülni?

III. Interjú

Az interjú során alkalmazandó technikákat a következő fejezetben részletezzük

IV. Ellenőrzés

Nyilatkozat után, ha az anyag felvett vagy írott, jogunk van:

- előzetesen megtekinteni, a szerkesztett anyagot meghallgatni;
- javítani;
- visszavonni, letiltani;
- helyesbítést kérni.

3.7.7. Általános szabályok az interjú során

- Nyilatkozni csak felkészülten lehet.
- Igyekezzünk a beszélgetést mi irányítani: nálunk van az információ, és ezt használjuk ki!
- Maradjunk nyugodtak, őrizzük meg az önuralmunkat! Nem hagyhatjuk, hogy a riporter felbosszantson. Ha mégis megtette, nem látszódhat rajtunk, mert az ingerült válasz már a nézőknek szól!
- Tudjuk meg előre a beszélgetés fő témáit, esetleg a várható kérdéseket!
- Interjút csak korrekt felkészülési idő mellett vállaljunk. Legyenek üzeneteink, és legyünk birtokában minden kapcsolódó információnak!
- Közérthető, tömör, rövid válaszokat adjunk, kerüljük a szakzsargont, a rövidítéseket!
- Csak a kérdésre válaszoljunk, ne adjunk önként további információkat!
- Mindig legyenek a válaszainkba csomagolt üzeneteink!
- Legyünk hitelesek, hihetőek!
- Figyeljünk a testbeszédre!
- Beszédünk legyen folyamatos, ne hadarjunk, kerüljük az „öööö”-zést!
- Figyeljünk az öltözködésre, a szabályos öltözetre!

Amit ne tegyünk:

- Ne bocsátkozzunk találgatásokba!
- Ne beszéljünk számunkra ismeretlen vagy a hatáskörünkön túlmutató témáról!

- Ne válaszoljunk politikai kérdésekre!
- Ne mondjunk személyes véleményyt!
- Ne hazudjunk!
- Ne ismételjünk meg, vagy ismételgessünk negatív szavakat, kifejezéseket!
- Ne válaszoljunk „igennel” vagy „nemmel”, a válaszuk eldöntendő kérdés esetén is egész mondat legyen!
- Ne bólogassunk, ne gesztikuláljunk a kezünkkel, ha kérdeznek!
- Ne beszéljünk az interjún kívül az újságíróval olyan dolgokról, amit az interjúban nem mondanánk el!

Ha televíziós interjút adunk:

- Legyünk tudatában annak, hogy a kamera már a találkozás első perceitől rögzíthet! Ha a riporter látszólag befejezte az interjút, az operatőr attól még nem mindig kapcsolja ki a kamerát!
- Ha nem értünk egyet a riporter által választott helyszínnel, javasoljunk másikat!
- Ne álljunk a nappal szembe!
- Külső helyszínen sapkánkat ne húzzuk a szemünkbe!
- Ne viseljünk napszemüveget, fényre sötétedő szemüveget!
- Kezünkkel, fejünkkel ne gesztikuláljunk!
- A válaszuk legyen rövid, tömör és célratoró!
- Ha nem élő adás, és valamit korrigálni akarunk, vagy megakadtunk, esetleg belezavarodtunk, állítsuk meg az interjút!

- Az interjú során a riporterrel vegyünk fel szemkontaktust, ne a kamerával!

Ha telefonos interjút adunk:

- Interjú előtt bizonyosodjunk meg arról, hogy jól halljuk a kérdezőt! A legkisebb technikai problémát is jelezzük!
- Játsszunk a hangunkkal! A hangsúly, a hanghordozás, a hangszín tudatos használata érdekesebbé teszi a hallgatók számára a beszélgetést!
- Ha bizonytalanok vagyunk, izgulunk, vagy csak úgy érezzük, nincs elég rutinunk, írjuk le a fő üzeneteinket!
- A beszélgetés közben bátran használjuk a jegyzeteket, de ügyeljünk arra, hogy ne felolvasás legyen, mert a felolvasás és az élő beszéd hangja nagyon különbözik!
- Ha nem élő, és elrontottuk, vagy úgy érezzük, nem sikerült jól, kérjük a felvétel megismétlését!

Ha rádiós stúdióinterjút adunk:

- Beszéljünk „színesen”, használjunk változatos hangszínt, hangsúlyozzunk!
- A fontosabb pontoknál, üzeneteknél nyomatékosítsunk!
- Jegyzetet nyugodtan használjunk! Írjuk le a fontosabb, tényeket, adatokat – lesz idő rápillantani. A műsorvezető is jegyzetet használ!

3.7.8. *Hogyan válaszoljunk a kérdésekre?*

A válasz három mozzanatból áll:

I. Válasz

- Meg kell érteni a kérdést, és átgondolni a választ (1-2 mp). Vissza is lehet kérdezni, ha nem egyértelmű a kérdés (ez időt ad a gondolkodásra, azonban nem lehet egy interjúban belül sokszor élni vele!).
- Rövid, tényszerű választ adunk, de csak a saját hatáskörünkön belül.
- Kezdjük közleménnyel, amely lehetőséget ad az irányításra (rövid, 2-3 mondat, üzenetet is tartalmaz)!

II. Átvezetés

- Szeretném emellett hangsúlyozni...
- Hozzátenném...
- Fontos azonban megjegyezni, hogy...
- Amit még elmondhatok, hogy...

III. Üzenet

- Legyenek kész üzeneteink!
- Egyszerű nyelvezetű, megjegyezhető legyen!
- A pozitív megerősítés is üzenet (felkészült, elkötelezett stb.).

Ha váratlan, kellemetlen, vagy nem a témába vágó kérdést kapunk, a megfelelő interjútechnika: a *blokkolás – átvezetés – üzenet* hármasa. Például:

- Erről nem tudok (*blokkolás*), amit viszont biztosan állíthatok (*átvezetés*), ... (*üzenet*)
- Nem tudom, honnan származik az információ (*blokkolás*), ami azonban tény (*átvezetés*), ... (*üzenet*)

3.7.9. A közösségi média használata

A közösségi oldalak használata engedélyezett, mindaddig, amíg az ott megosztott információk, tartalmak a Magyar Honvédség szervezetét és érdekeit nem sértik. A közösségi média használatát a „Magyar Honvédség Parancsnokának 185/2020 MH PK intézkedése a honvédségi szervezetek és személyi állományuk internetes felületei és közösségi média oldalai honvédelmi értékteremtő és értékközvetítő alkalmazásának és használatának szabályozására” kiadott intézkedés szabályozza.

A közösségi média használata békemissziós szolgálatot teljesítőknek

- Békemissziós szolgálatot teljesítő katonák részére a közösségi oldalak használata engedélyezett mindaddig, amíg az ott megosztott információk nem sértik a műveleti biztonságot.
- Műveleti területen minden katona köteles a felhasználói oldalának biztonsági beállításait ellenőrizni, a betekintéssel kapcsolatos biztonsági opciókat „csak család vagy barátoknak”-ra állítani.

- Tilos a közösségi portálokon, blogokon a kontingensre, a műveletekre veszélyes időpontok, helyszínek, események közzététele.
- Tilos a „földrajzi fülecske” alkalmazása, illetve az okostelefonokon a GPS-funkció használata.
- Tilos bármely blogírótól érkező, blogbejegyzésre vonatkozó kérelemre reagálni. Ha ilyen kérés érkezik, jelenteni kell a kontingens parancsnokának.

3.8. A harcvezetés parancsnoki munkája alegységszinten

A parancsnoki munka (*Troop Leading Procedures – TLP*) a katonai vezetők számára egyfajta segédlet, váz, amely alapján tervezni tudják a feladataikat, fel tudnak rá készülni. (A gyakori nemzetközi szereplésből kifolyólag szerepeltetjük az angolszász terminológiát is.)

A parancsnoki munka dinamikus folyamat, amelyet a raj-, szakasz-, századparancsnokok használnak kapott feladataik elemzésére, terveik kidolgozására, az adott feladatra való felkészülésre. A szakaszparancsnokot parancsnoki munkája során a szakaszaltisztje segíti. Általánosságban minden logisztikai jellegű feladatot a szakaszaltiszt végez, azonban a szakaszparancsnok elképzelése szerint bevonhatja más feladatokba is.

Ezek a lépések lehetővé teszik a hatékony tervezést, viszont nem merevek, valamint a rendelkezésre álló idő és a kapott feladat függvényében egyes pontok módosíthatók, össze is vonhatók.

A parancsnoki munka lépései:

- feladatvétel (*Receive Mission*),
- előzetes intézkedés kiadása (*Issue Warning Order*),
- elgondolás kialakítása (*Make Tentative Plan*),
- átcsoportosítások megkezdése (*Initiate Movement*),
- felderítés/szemrevételezés (*Conduct Recon*),
- a terv pontosítása (*Complete Plan*),
- harcparancs kiadása (*Issue Operation Order*),
- ellenőrzés, pontosítás (*Supervise and Refine*).

1. Feladatvétel (Receive Mission)

A feladat vétele többféleképpen is megvalósulhat. Történhet előzetes intézkedés (Warning Order, WARNO) vagy harcparancs (Operation Order, OPORD), illetve kiegészítő harcparancs (Fragmentary Order, FRAGO) vételével. Ezek általában írott formájúak, de harchelyzetben lehet, hogy csak szóbeli parancs kiadására van lehetőség.

A feladat kézhezvétele után értelmezzük azt, és elkezdjük értékelni a helyzetet a METT-TC alapján:

M – Mission (feladat)

E – Enemy (ellenség)

T – Terrain and Weather (terep és időjárás)

T – Troops and Support Available (rendelkezésre álló erők és támogatás)

T – Time Available (rendelkezésre álló idő)

C – Civil Considerations (civil szempontok)

Mission (feladat)

Az eggyel feljebb lévő vezetői szintről megkapott parancsból a következők körvonalazódnak:

- a magasabb parancsnokság feladata és a parancsnok szándéka,
- a művelet vagy feladat elgondolása,
- a meghatározott feladatok,
- koordinációs intézkedések.

Ezekből kiderül számunkra, mi lesz a feladatunk, és mi lesz a célja. A feladat vagy küldetés megfogalmazása egy egyszerű mondat, amely öt kérdésre ad választ: ki (alegység megnevezése), mit (a konkrét feladat), mikor (időpont), hol (hely) és miért (a tevékenység célja).

Enemy (ellenség)

Ebben a részben a rendelkezésünkre álló adatokból következtetéseket vonunk le az ellenség képességeiről (SALUTE) és várható cselekvési változatairól (EMPCOA, EMDCOA). A zászlóalj/dandár felderítőrészlegének adatbázisa van az ellenségről. Ezeket a zászlóalj/dandár harcparancsának felderítő-melléklete tartalmazza, innen használja fel saját parancsához a századparancsnok, az övéből pedig a szakaszparancsnok:

- SALUTE: Size (méret), Activity (tevékenység), Location (hely), Unit (csapat), Time (idő), Equipment (felszerelés)

- EMPCOA: Enemy's Most Probable Course of Action (az ellenség legvalószínűbb cselekvési változata)
- EMDCOA: Enemy's Most Dangerous Course of Action (az ellenség legveszélyesebb cselekvési változata).

Terrain and Weather (terep és időjárás)

A terepet és az időjárást katonai szempontból vizsgáljuk aszerint, hogy milyen hatással lehet a saját csapatunk tevékenységére. Ezt is egy formula alapján hajtjuk végre:

OCOKA-W: Observation and Fields of Fire (figyelés és tüzelés területei), Cover and Concealment (fedezék és rejtés), Obstacles (akadályok), Key Terrain (kulcsfontosságú terepszakasz), Avenues of Approach (megközelítési útvonalak).

Weather and Astrological Data (időjárás- és csillagászati adatok)

A figyelés a lehetséges veszélyek észlelését jelenti szabad szemmel vagy optikai eszközök segítségével. A rejtés és a fedezékek limitálják ezt a képességünket. A tüzelés területei a fegyverrendszereink hatékony tűzvezetését jelentik egy meghatározott területre vonatkozóan. A fedezékek, holtterek jelentősen behatárolják a tűzvezetést.

A fedezék az ellenséges tűzzel szemben véd, míg a rejtés az ellenséges megfigyelés elől. Ezeket használhatjuk különböző terepszakaszok értékelésénél az adott feladat függvényében.

Az akadályok lehetnek természetesek és mesterségesek. Az akadályok értékelésénél fontos megvizsgálni a saját mozgásunkra és tevékenységünkre gyakorolt hatást.

Bármilyen terepszakaszc vagy tereptárgy lehet kulcsfontosságú, hatást gyakorolhat tevékenységünk végcéljára. Ezeket a területeket vagy elfoglalni szeretnénk, vagy megtartani, esetleg mind a kettőt, de előfordulhat, hogy csak folyamatosan figyelni kell. Nem csak ebből a szempontból fontosak nekünk, például menet vagy manőver esetén az adott terep kulcsfontosságú lehet, ha elősegíti vagy akadályozza a mozgásunkat.

A megközelítési útvonal lehet földi, légi és vízi. Szárazföld esetében ez nem korlátozódik a kiépített útvonalakra, hanem a terep egészére értendő. Az időjárás és csillagászati adatoknál szintén több szempont szerint vizsgálódunk. Érdekel minket a láthatóság, a szélirány és a szél erőssége, a várható csapadék, a felhőalap állapota, a hőmérséklet és a páratartalom, a napkelte/napnyugta, holdkelte/holdnyugta időpontja. Ezek mind hatással lesznek a tevékenységünk kimenetelére, terveznünk kell velük.

Troops and Support Available (rendelkezésre álló erők és támogatás)

Feladatelemzésünk talán egyik legfontosabb eleme a rendelkezésünkre álló, potenciális alkalmazható erő. Több aspektusa van: fontos a létszám, a katonák morálja és kiképzettségük

szintje, az emberi tényező, erősségeink és gyengeségeink, felszerelésünk, tűztámogatásunk, logisztikai támogatásunk.

Time Available (rendelkezésre álló idő)

Saját feladataink végrehajtását és az ellenség tevékenységét is az idő vonatkozásában kell néznünk. Tudnunk kell, hogy bizonyos körülmények között meddig tart egy adott feladatra felkészülni, azt végrehajtani. Bevált gyakorlat az $1/3$ – $2/3$ elvének alkalmazása, amely szerint az adott feladat tervezésére a vezető az idő $1/3$ -át használja fel, a maradék $2/3$ pedig az alárendeltek rendelkezésére áll. A visszafelé tervezés módszere szintén megszokott és gyakran alkalmazott technika. Ez azt jelenti, hogy az időszámvetésemet visszafelé, a feladat megkezdésétől tervezem egészen mostanáig, amikor végzem a feladatelemzésem.

Civil Considerations (civil szempontok)

A civil környezetet is szükséges megvizsgálni, hiszen a mai műveletek jelentős része beépített területen vagy azok közvetlen közelében, emberlakta területeken zajlik. Tudnunk kell, milyen az ott élők kultúrája, támogatnak-e minket, vagy sem, a tevékenységük mennyire segíti vagy hátráltatja a feladat végrehajtását. Ezeket hat fő tényező alapján elemezhetjük: területek, építmények, képességek, szervezetek, emberek,

események (ASCOPE – Areas, Structures, Capabilities, Organizations, People, Events).

2. Előzetes intézkedés kiadása (Issue Warning Order)

Amint végeztünk a fent említett elemzésünkkel, máris kiadhatjuk az előzetes intézkedést. Nem kell tovább várni, hiszen a rendelkezésünkre álló aktuális információk alapján a beosztottaink már el tudnak kezdeni célirányosan felkészülni a feladatra. Ha mégis lesz változás, akkor lehet újabb előzetes intézkedést kiadni, de alegységszinten általában csak egy készül.

Az előzetes intézkedés a lehető legtöbb szükséges információt tartalmazza. Az alárendeltek konkrét feladatot kapnak, illetve tisztában lesznek az időszámvetésünkkel. A lényeges dolog az, hogy ne késlekedjünk kiadni, ha pedig több információhoz jutunk, akkor egészítsük ki.

Az előzetes intézkedés tartalma általánosságban:

- a küldetés és a művelet jellege,
- a harcparancs ismertetésének helye és ideje,
- az érintett alegységek,
- specifikus feladatok,
- a művelet időrendje.

3. Az elgondolás kialakítása (Make a Tentative Plan)

Amint az előzetes intézkedést kihirdették, a vezető részletesen megtervezi a feladat végrehajtását, időközben pedig az előzetes információk alapján az alárendeltek felkészülnek annak megfelelően. Tehát itt két munkafolyamat is zajlik párhuzamosan.

A terv vázát a korábban megismert METT-TC formula alapján készítjük. Feladatelemzésünk következtében ki tudjuk alakítani elgondolásunkat a cselekvési változatra vonatkozóan. Ennek célja igen egyszerű: meghatározzuk feladatunk végrehajtásának módját egy vagy több változatban. Ha az idő nem engedi, vagy a feladat relatíve egyszerű, akkor csak egy cselekvési változat készül. A használható cselekvési változatok mindegyikének meg kell felelnie az alábbi elveknek: legyen alkalmazható, megvalósítható, elfogadható, megkülönböztethető, teljes. A cselekvési változatok kidolgozásának általános szekvenciája:

- relatív harci erő elemzése,
- különböző opciók létrehozása,
- erők csoportosítása,
- elgondolás kialakítása,
- felelőségek meghatározása,
- cselekvési változat ismertetésének kidolgozása.

Mindegyik cselekvési változatnál a vezető végiggondolja a műveletet az elejétől a végéig. Ezeket összehasonlítja az el-lenség várható cselekvési változatával, ilyenkor átgondolja, hogy a különböző tevékenységekre mi lehet a várható reakció. A lényeg, hogy előzetesen felismerjük, milyen problémák adódhatnak, és milyen tevékenységgel lehet rájuk reagálni.

Több cselekvési változat esetén érdemes azokat összehasonlítani előnyök-hátrányok, erősségek-gyengeségek szempontjából. Ezek alapján a vezető eldönti, melyik cselekvési változat támogatja legjobban a feladat teljesítését. A következő szempontokat célszerű figyelembe venni:

- feladatteljesítés,
- rendelkezésre álló idő,
- kockázatok,
- a parancsnoki felderítés eredményei (később),
- az alárendeltek feladatai, azok céljai,
- várható veszteségek,
- várható jövőbeli feladatok.

4. Átcsoportosítások megkezdése (Initiate Movement)

A vezető bármikor elrendelheti a szükséges átcsoportosításokat, nem feltétlenül az elgondolás kidolgozása után kell ennek megtörténnie. Akkor célszerű megkezdni, amikor már elegendő információ áll rendelkezésünkre hozzá. Általában az elgondolás kialakítása után kezdik meg az átcsoportosítást, a harcparancsot pedig a következő körletben ismertetik majd.

5. Felderítés/szemrevételezés (Conduct Reconnaissance)

A körülmények függvényében a katonai vezető parancsnoki szemrevételezést vagy felderítést hajt végre, hogy személyesen tudja értékelni az adott helyzetet, és első kézből kapjon információkat. Ez azonban elsődlegesen a kapott felderítőinformációk elemzésével kezdődik, ezt követi a térkép és a légi felvételek tanulmányozása, természetesen már a METT-TC folyamatnál.

A cselekvési változatok elemzésénél és összehasonlításánál már tudunk felderítő információigényt azonosítani. A felderítést arra használjuk, hogy a különböző, a feladatunkat befolyásoló, a végleges tervünk kidolgozását támogató információkat megerősítsük vagy cáfoljuk.

6. A terv pontosítása (Complete the Plan)

Ebben a lépésben a vezető összeveti a korábbi METT-TC elemzését és az előzetesen kidolgozott cselekvési változatát a felderítés során pontosított információival, majd véglegesíti azt. Nemcsak a tevékenységre korlátozódik a tervezés, hanem készül már tüztámogatási terv, logisztikai biztosítási terv, vezetésirányítási terv. Alacsonyabb vezetési szinten kevés eltérés mutatkozhat az előzetes elgondoláshoz képest. Az idő függvényében, mielőtt a vezető ismertetné a parancsot az alárendeltekkel, általában kooperál a szomszédos alegységekkel, illetve saját parancsnokát tájékoztatja elgondolásáról.

7. *A harcparancs kiadása (Issue the Order)*

Kis alegységek esetében szóban, a teljes alegység jelenlétében történik a parancs ismertetése. Ha az idő és a helyszín lehetővé teszi, célszerű valamilyen grafikus szemléltetéssel vagy terepasztallal támogatni a könnyebb érthetőség miatt. A harcparancsszabvány ötponos formátumú, a parancs ismertetése ezeket a pontokat követi (lásd 5.1. alfejezet).

8. *Ellenőrzés, pontosítás (Supervise and Refine)*

A műveletre való felkészülés felügyelete több tényezőtől áll. Magában foglal különböző szemléket és szemrevételezéseket, koordinációt, újraszervezést és átcsoportosítást. Az ellenőrzés folyamatos, legalább annyira fontos, mint maga a parancs. Ennek segítségével bizonyosodik meg a vezető arról, hogy alárendeltjei értik a feladatot, és célirányosan készülnek annak végrehajtására, szükség esetén pedig beavatkoznak. Ez kritikus eleme a hatékony felkészülésnek.

A felkészülés másik döntő komponense a begyakorlások végrehajtása. Ez alapján is világos képet alkothatunk arról, hogy mennyire állunk készen feladatainkra. Meghatározhatunk különböző területeket, amelyek szigorúbb ellenőrzést igényelnek. A begyakorlásoknak a következő céljaik lehetnek:

- létfontosságú tevékenységek, mozzanatok gyakorlása,
- a terv gyengeségeinek és problémáinak azonosítása,
- alárendelt alegységek tevékenységeinek összehangolása,

- az elgondolás és a szándék tudatosítása, elmélyítése,
- a katonák magabiztosságának megerősítése.

Referencia

FM 5.0 Army Planning and Orders Production, 4.
FM 3-21.10 The Infantry Rifle Company, 2.

3.9. A csapatok kiképzése

3.9.1. A kiképzés rendszere/rendje

Egyéni kiképzés

Egy, a katonai szervezethez tartozó egyén felkészítése előírt katonai feladatok teljesítésére egy központosított katonai kiképzési szervezetben vagy egy katonai egységben/alegységben/parancsnokságon. Tartalmazza az eljárások készségi szintű begyakorlását és a doktrínákban, taktikákban és eljárásokban leírtak ismételt gyakorlati alkalmazását a megkövetelt jártasságok, készségek kialakítása, fenntartása és továbbfejlesztése céljából (Ált/24 MH Kiképzési Doktrína).

Egyéni kiképzések formái:

- a) alapkiképzés (általános katonai ismeretek elsajátítása);
- b) szakalapozó kiképzés (a kötelékben betöltendő beosztásra történő szakfelkészítés);

- c) tiszti, altiszti alapképzés;
- d) előmeneteli, át- és továbbképzés;
- e) egyéni kiképzés a csapatoknál, katonai szervezeteknél és szerveknél.

Kötelékkiképzés

Kezelőszemélyzet, alegység, csoport felkészítése katonai feladatok/küldetések teljesítésére a szabványokban előírt követelmények szintjén. Magában foglal ügyrendi (eljárásbeli) készség szintű begyakorlásokat és a doktrínákban, eljárásokban leírtak ismételt gyakorlati alkalmazását a harcászati és hadműveleti (műveleti) képességek megszerzése, fenntartása és továbbfejlesztése céljából (Ált/24 MH Kiképzési Doktrína).

A kötelékkiképzés célja olyan kötelek, harccsoportok képzése, amelyek készek és képesek a számukra meghatározott vagy előre látható küldetések teljesítésére, műveletek és feladatok végrehajtására.

A kötelékkiképzés szintjei:

- a) tűzpár, kezelőszemélyzet, tűzcsoporthoz (2), raj,
- b) szakasz/tűzszakasz (3),
- c) század/üteg (4),
- d) zászlóalj/osztály (5),
- e) század, zászlóalj harccsoport (6),
- f) ezred, dandár, dandár harccsoport, összhaderőnemi alkalmi harci kötelék (7).

A kötelékkiképzés magában foglalja:

1. az általános katonai kiképzési feladatokat (katonai testnevelés, alaki, hadijog, honvédelmi ismeretek, te-reptan stb.),
2. a szakkiképzési feladatokat (műszaki, ABV, híradó, felderítő, egyéni szaklőgyakorlatok, gép- és harcjármű-vezetési gyakorlatok stb.),
3. és a kötelékben végrehajtott kiképzéseket (szakharcászat, kötelék-lőgyakorlatok).

3.9.2. A kiképzés összetevői és folyamata

7. táblázat: Kiképzések és felkészítések a Magyar Honvédségben

Alapkiképzés	kiképző alegységek (240 fő/hó), 1 + 5 hetes időtartam (132 óra)
Szkalapozó kiképzés	a katonai szervezeteknél
Szakkiképzés	a katonai szervezeteknél
Célfelkészítés	missziós felkészítésre kijelölt katonai szer- vezeteknél
Tartalékosok kiképzése	MH TTP alárendelt tartalékos alegységei
Tanintézeti kiszolgálás	a katonai szervezeteknél

Forrás: a szerző szerkesztése

Alapkiképzés

Az egységes követelmények alapján a fegyveres harc alapfeladataira kiképzett, a katonai szolgálat és életrend normáit ismerő és követő, fizikailag állóképes katonaállomány biz-

tosítása az MH részére, akik kellő általános katonai ismeretekkel rendelkeznek a további szakalapozó és szakkiképzések végrehajtásához.

Az 1 + 5 hetes rövidített alapkiképzést a 82/2019. MH PK intézkedésben szabályozták. Az Egységes Alapkiképzési Program átdolgozását az alapkiképzések végrehajtása során tervezett tapasztalatok alapján 2021 első felében kiadták.

Az alapkiképzéseket az MHP kiképzési intézkedésében meghatározott katonai szervezetek hajtják végre.

Szakalapozó kiképzés

A különböző fegyvernemek és szakcsapatok katonáinak a szakismeretek megalapozására, a szakkiképzési feladatok elvégzésére való egyéni felkészítése.

Szakkiképzés

A különböző fegyvernemek és szakcsapatok katonáinak a szakismeretek elsajátítására, a szakfeladatok elvégzésére való felkészítése, oktatása és nevelése. Fő célja a katonákat képessé tenni arra, hogy a szakbeosztásukkal járó feladataikat békében és háborúban egyaránt sikeresen teljesítsék. Tartalma, felépítése az egyes fegyvernemek, szakcsapatok sajátosságaihoz, céljaihoz igazodik. Követelményrendszere – a sajátosságok érvényesülése mellett – egységes célt követ, vagyis a legmagasabb szinten megvalósítani a haderő (a csapatok) kiképzettségét, felkészültségét, hadrafoghatóságát, harckészültségét.

Célfelkészítés

Állandó vagy ideiglenes jelleggel kijelölt kötelékek nem rendeltetéséből adódó feladatra történő konkrét felkészítése (készenlét, HKR, misszió stb.).

A Honvédelmi Katasztrófavédelmi Rendszerbe kijelölt ideiglenes kötelékek kiképzését tavaszi és őszi időszakban, vagy várható katasztrófavédelmi helyzet esetén külön intézkedésre két-három nap alatt kell végrehajtani.

Készenléti szolgálatba kijelölt állandó vagy ideiglenes kötelékek felkészítését évente egy alkalommal öt nap alatt kell végrehajtani. A készenléti szolgálatba lépés előtt az alegység részére egy napban szinten tartó kiképzést kell tervezni.

A határbiztosítási feladatokra kijelölt ideiglenes alegységek és a személyi állomány felkészítését első alkalommal öt nap alatt hajtják végre. Az újabb feladat-végrehajtás előtt a katonai szervezetek 2-3 napos ismeretfrissítő, szinten tartó kiképzéseket hajtanak végre.

3.9.3. Önkéntes tartalékosok kiképzése

Önkéntesség alapján szervezett tartalékosok:

- Önkéntes Műveleti Tartalékosok (ÖMT),
- Önkéntes Védelmi Tartalékosok (ÖVT),
- Önkéntes Területvédelmi Tartalékosok (ÖTT).

Az ÖMT-állományban az első bevonultatás alkalmával legfeljebb évi 25 naptári nap időtartamban a *katonai előképzettséggel nem rendelkező állomány* alapkiképzést, valamint a *szolgálati járadékos állomány* évente legfeljebb 15 naptári nap időtartamban általános katonai kiképzést hajt végre. Kiképzésüket az MH Egységes Alapkiképzési Programja szabályozza.

Az ÖVT-állomány alapkiképzését a fegyveres biztonsági őr képzések figyelembevételével évi 12-13 kiképzési napban hajtják végre az MH TTP alegységeinél, illetve az MH vitéz Szurmay Sándor Budapest Helyőrség Dandárnál. Az ÖVT-állomány további kiképzését az adott katonai szervezet őrzés-védelmét érintő felkészítésével és kiképzésével hajtják végre (például KFR-begyakorlások).

Az ÖTT-állomány alapfelkészítését az *Önkéntes Területvédelmi Tartalékos szolgálatot és az Önkéntes Honvédelmi Alapképzést vállaló személyek kiképzésének előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokról* szóló 2/2016. számú HVK KIKOCSF kiképzési és oktatási csoportfőnöki szakutasítás szabályozza. Kiképzését a *Magyar Honvédség Önkéntes Területvédelmi Tartalékos állomány, és az Önkéntes Honvédelmi Előképzés végrehajtásához* 224/2017. nyt. számú kiképzési program tartalmazza.

Az ÖTT állományába jelentkezők részére 120 órás, modulrendszerű általános alapkiképzést kell tartani, az MH Alapkiképzési Program tematikájához igazodva.

Az ÖTT-vállalók kiképzési moduljainak felépítése:

- d) az alapozó modul (12 óra);
- e) a katonai tereptan modul (12 óra);
- f) a híradó-informatikai modul (12 óra);

- g) a műszaki modul (12 óra);
- h) az egészségügyi modul (12 óra);
- i) a nem háborús műveletek modul (12 óra);
- j) a két alkalommal harcászat modul (24 óra);
- k) a két alkalommal lökiképzés modul (24 óra).

A kiképzés kétnapos modulokra bontva, blokkosított keretek között történik. A kiképzéseket elsődlegesen hétfővégre, két napra, 2×6 órában tervezik. A modulok összevonhatók, illetve a kiképzések végrehajtásához mobil kiképző alegység hozható létre. Az ÖTT-állomány kiképzését kiegészítették egy ABV-védelmi 6 órás és egy általános lökiképzés 12 órás modullal. A speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók kiképzését alapvetően a területvédelmi alegységek, illetve az aktív katonai szervezetek hajtják végre. A kiképzés rendje: alapkiképzés, max. 1,5 hónap; általános lövészkiképzés, max. 1,5 hónap; kiképző katonai szervezetek fegyvernemi egyéni szakkiképzése, 3 hónap; szerződéses állományban, az adott alegység kötelekkiképzésében történő részvétel, 6 hónap. Az első két szakaszban az általános katonai és lövészi ismeretekkel szemben támasztott követelmények elsajátítása a cél. Az alapkiképzést az ÖTT-állomány modulrendszerű kiképzésére kiadott Kiképzési Program alapján tervezték meg. Az általános lövészkiképzés az alapkiképzés során elsajátított ismeretek továbbfejlesztése, elsősorban az általános harcászati és lökiképzési képességek elmélyítésére, továbbá a járványügyi helyzetből adódó feladatokra történő felkészítésre fókuszál. A harmadik szakaszban a tartalékos állomány képességeit növelő, alapvetően a kiképzést végrehajtó alakulat

alaprendeltetésével összefüggő, szakmai előképzettségükhöz közel álló vagy általuk önként vállalt (például lövegkezelő, lövegirányzó, harc- és gépjárművezető, műszaki kisgépkészítő, bűvár, ejtőernyős, harctéri életmentő, híradó, lokátorkezelő, csapat- és mélységi felderítő) szakbeosztásokra történő egyéni szakkiképzést hajtják végre. A harmadik szakaszban, amennyiben az ÖTT-alegységnél történik a végrehajtás, a cél az általános lövészarcászati fogások, eljárások elmélyítése különleges viszonyok között (helyiségharc, erdős-hegyes terepen folytatott harc, békeműveletek során alkalmazott fogások és eljárások) történik. A negyedik szakaszban a katonai szervezeteknél alegységben folyó kiképzések, elsődlegesen kötelékben végrehajtandó szakkiképzések végrehajtása a cél, az adott katonai szervezet sajátosságainak megfelelően; ÖTT-alegység esetén ideiglenes ÖTT-alegységet összekovácsoló kötelékkiképzés maximum századszintig.

A Covid-19-járvány miatt kialakult gazdasági változások folyamán prognosztizált munkanélküliség enyhítése érdekében – a gazdaságvédelmi akciótervnek megfelelően – a Magyar Honvédség is részt vállal a kormány foglalkoztatási terveinek megvalósításában. Az MH szervezetén belül a katonai kiképzésen történő részvétel lehetőségét biztosítja az érdeklődők foglalkoztatására, elsősorban az Önkéntes Tartalékos Rendszer keretein belül, annak is egy speciális változatában.

3.9.4. A kiképzés tervezése, szervezése

A Magyar Honvédség parancsnoka az MH katonai szervezeteinél folytatott kiképzés célját és követelményeit 2 + 2 éves kiképzési intézkedésben határozza meg.

A kiképzés középszintű irányítását végző szervek az alárendelt katonai szervezeteik vonatkozásában 2 + 2 éves feladatok szabályozására kiképzési intézkedést adnak ki, amelyben a tárgyévekre vonatkozó konkrét feladatokat, illetve a következő évekre előtervezési adatokat határoznak meg.

A kiképzési intézkedésekben meghatározott feladatok lebontását és végrehajtásuk rendjét – az adott katonai szervezetekre konkretizálva, a rájuk vonatkozó sajátosságok figyelembevételével – a munkatervek tartalmazzák.

A dandároknál, a dandár jogállású szervezeteknél, az ezredknél, az ezred jogállású szervezeteknél és az önálló zászlóaljknál 12 hónapra, a kötelékében lévő zászlóaljknál (vagy annak megfelelő szervezetnél) 1 hónapra, századoknál (vagy annak megfelelő szervezetnél) 1 hónapra készített munkaterveknek tartalmazniuk kell az adott időszakra vonatkozó kiképzési rendezvényeket.

A havi munkatervek kiképzési feladatok alfejezete olyan mélységben tartalmazza az alegység kiképzési rendezvényeit, amely alapján napi bontásban, egyértelműen megállapítható az állomány kiképzési elfoglaltsága.

A fegyvernemi és szakkiképzés, valamint az általános katonai kiképzés programjának kiadását, a kiképzés követelményeinek kidolgozását az MHP-szervek és a kiképzés

irányításáért felelős parancsnokságok az MHP KIKCSF koordinálásával végzik.

3.9.5. A kiképzés ellenőrzése

A kiképzés ellenőrzését – az MH általános ellenőrzési rendszerében – a honvédelmi szervezetek operatív belső kontrolljai rendszerének kialakításáról, működtetéséről és fejlesztéséről szóló HM miniszteri utasítás előírásai szerint hajtják végre.

Az MHP KIKCSF a TACEVAL/CREVAL/NATO Értékelő és Minősítő Programok szerint tervezi a felajánlott erők hadműveleti, harcászati ellenőrzésének és értékelésének végrehajtását.

Az MH kiképzést folytató szervezeteinél az ellenőrzéseket az MHP KIKCSF és a kiképzésért felelős katonai szervek és szervezetek egyeztetett éves ellenőrzési terve alapján hajtják végre. A katonai szervezetek parancsnokai az ellenőrzési terveiket a tárgyévet megelőző év december 1-jéig készítik el, és egy példányát tájékoztatásul megküldik az MHP KIKCSF csoportfőnöke részére.

A katonai szervezeteknél folyó kiképzés fejzetszintű, szakmai átfogó ellenőrzését az MHPK elgondolása és jóváhagyása alapján az MHP KIKCSF rendszeresen végzi, együttműködve az MHP törzsével.

Az MH kiképzést folytató szervezeteinél az ellenőrzéseket az MHP KIKCSF és a kiképzésért felelős katonai szervek

és szervezetek egyeztetett éves ellenőrzési terve alapján hajtják végre. A katonai szervezetek parancsnokai az ellenőrzési terveiket a tárgyévet megelőző év december 1-jéig készítik el, és egy példányát tájékoztatásul megküldik az MHP KIKCSF csoportfőnöke részére.

A katonai szervezeteknél folyó kiképzés fejzetszintű, szakmai átfogó ellenőrzését az MHPK elgondolása és jóváhagyása alapján az MHP KIKCSF rendszeresen végzi, együttműködve az MHP törzsével.

Az MHP KIKCSF részéről az MH szintű kiképzésért felelős szervezetek kiképzést tervező, szervező és irányító tevékenységét ötévente egy alkalommal ellenőrzik az MHP parancsnoki átfogó ellenőrzés keretében, annak kiképzési albizottságaként.

A bevezetett miniszteri szemle ellenőrzési formában a KIKCSF szakértőt biztosít a szakszerű ellenőrzés végrehajtása érdekében. Az MHPK a közvetlen alárendeltségébe tartozó katonai szervezetek által végrehajtott kiképzési feladatokat az év végi beszámoltatások során értékeli, és a feladatszabás rendszerében határozza meg az új kiképzési év feladatait, követelményeit.

MH szinten a kiképzési feladatok végrehajtását, a tapasztalatok összegzését – az MHPK közvetlen alárendeltségébe tartozó katonai szervezetek által a kiképzési feladatok végrehajtásáról szóló jelentések alapján, az MHP KIKCSF csoportfőnök koordinálásával elkészített – éves összefoglaló jelentésben értékeli.

3.9.6. A kiképzés irányítása, vezetése

Az MH kiképzésének felső szintű irányítását az MH parancsnoka az MHP Kiképzési Csoportfőnökség csoportfőnöke útján gyakorolja.

A katonai szervezeteknél a kiképzés tervezését, szervezését a parancsnok iránymutatása alapján, a parancsnokhelyettes felügyelete mellett a kiképzési főnök/kiképzési részlegvezető végzi.

Kötélékben lévő alegységek esetében a kiképzés tervezését, szervezését és végrehajtását a parancsnok végzi. (Lásd még *A kiképzés nyilvántartása* című 6.5. alfejezetben.)

A kiképzés parancsnoki kötelesség, felelősség (a kiképzés alapelve).

3.9.7. Tapasztalatfeldolgozás

A Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) Tapasztalatfeldolgozó Rendszere a műveleti képességek kialakítása, a műveletek sikeres végrehajtása, a műveletekre való felkészülés és a kiképzés hatékonyságának növelése, a vezetői kontroll erősítése, a belső eljárásrend, az együttműködés rendszerének és a különböző vezetői szinteken jelentkező egyéb katonai feladatok végrehajtási hatékonyságának folyamatos javítása érdekében működik. Mindezek érdekében a tapasztalatfeldolgozás alapvetően az alkalmazott eljárásokat, technikákat és taktikákat vizsgálja folyamatosan arra a kérdésre keresve a válaszokat, hogy mit és hogyan lehet jobban csinálni.

A tapasztalatfeldolgozás önálló szakterület, de az MH transzformációs folyamataiba illeszkedik, annak egyik meghatározó, szerves része. A szélesebb értelemben vett transzformáció nem más vizsgál, mint hogy a gyorsan változó világunkban, biztonsági környezetünkben az MH hogyan képes alkalmazkodni a változásokhoz, hogyan lehet hatékony válaszokat találni az újonnan megjelenő kihívásokra. Ennek megfelelően a tapasztalatfeldolgozás eredményei a doktrina- és szabályzatfejlesztés, illetve a kiképzés szakterületein kell hogy megjelenjenek, velük szoros és folyamatos együttműködésben, egy ciklikusan ismétlődő feladatrend mentén realizálódva.

A tapasztalatfeldolgozás arra törekszik, hogy a szervezeten belül begyűjtse, majd javaslatként megfogalmazza mindazt a tudást, amely a transzformációs folyamatokat elősegíti. Alapvető cél, hogy egy szervezeten belül ne csak az egyéni tudás domináljon, hanem egy szervezeti tudásbázis alakuljon ki.

Mit vizsgál a tapasztalatfeldolgozás? („TAFE-olló”)

Az MH tapasztalatfeldolgozó folyamatai a NATO szakmai igényeihez igazodnak, annak gyakorlati és formai elemeit alkalmazzák. A vizsgálatok tárgyát az alkalmazott eljárásrendek, technikák, taktikák jelentik. A tapasztalatfeldolgozás az MH-n belül mindenkinek feladata. Mindenkiel szemben elvárásként is jelentkezik, hogy a saját szakterületével, beosztásával, alkalmazott eljárásokkal kapcsolatban javaslatokat tudjon megfogalmazni: mit és hogyan lehet jobban csinálni?



9. ábra: „TAFE-olló”

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Mindezek mentén a tapasztaltfeldolgozás feladata, hogy már jól alkalmazható és működő eljárásrendeket (elfogadott tapasztalatokat) tegyen elérhetővé szélesebb körben, avagy javítandó problémákra (azonosított tapasztalatra) világítson rá, amelyek a javító folyamat után, annak eredményeként egy új, követendő eljárásrendre (bevezetett tapasztalatra) tesznek javaslatot. Amennyiben az elfogadott és a bevezetett tapasztalatok a gyakorlat során hosszabb távon beválnak tekinthetők, akkor bevált gyakorlatról beszélhetünk.

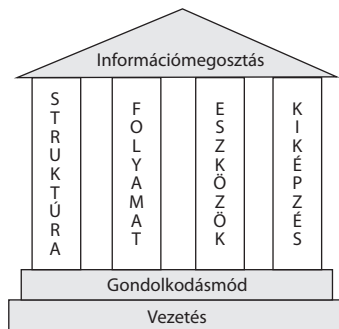
A tapasztaltfeldolgozás nemcsak a hiányosságokkal összefüggő tapasztalatokra korlátozódik, hanem a sikeresen végrehajtott műveletek, feladatok tapasztalatait is feldolgozzák. A tapasztalatgyűjtés, -elemzés és -értékelés fontos eszköz a parancsnoki döntéshozatal támogatásában annak

érdekében, hogy a meglévő hiányosságokat kiküszöbölhessék. Az elfogadott és a bevezetett tapasztalatokat be kell építeni a szabályzóba, doktrínákba, eljárásokba; a műveleti feladatokra történő felkészítés-kiképzés rendszerébe; a műveletek végrehajtása során a napi életbe, a feladatok tervezésébe és végrehajtásába; a feladatokat elrendelő sorszámos rendelkezésekbe.

Hogyan történik ez?

Egy feladatot egy adott cél érdekében a szabályzóban leírtaknak megfelelően hajtunk végre. Azonban ha azt tapasztaljuk, hogy a végrehajtás eredménye eltért a várákozástól, legyen az pozitív vagy negatív irány, a jelenséggel kapcsolatban feltesszük a tapasztalatfeldolgozás alapvető kérdését: Miért? Ezzel tulajdonképpen megkezdjük a tapasztalatfeldolgozás folyamatát is. A tapasztalatokat megfigyelésként rögzítjük az MH Központi Tapasztalat-adatbázisban (KTAb), és ezek feldolgozása is itt történik. Egy-egy rögzített megfigyelés négy részből tevődik össze – megfigyelés (a konkrét probléma megfogalmazása); kifejtés; következtetés; javaslat –, amelyeket a miért kérdések mentén vizsgálunk, és eredményeként konkrét javaslatok fogalmazódnak meg (kinek, mit és hogyan kellene csinálni). A feldolgozott tapasztalatokat megosztják az MH tapasztalatfeldolgozó rendszerében. További fontos feladatként jelentkezik, hogy nyomon kövessük ezeket a változásokat a visszacsatolások gyűjtésével, és amennyiben szükséges, további vizsgálatot hajtunk végre az eredményesség érdekében.

Eredményes tapasztaltfeldolgozásnál mind a hét képesség-összetevőnek együttesen kell teljesülnie.



10. ábra: A tapasztaltfeldolgozó (TAFE) képesség összetevői

Forrás: a szerző saját szerkesztése

- Struktúra – képzett és elhivatott TAFE-állomány (kapcsolattartó, tapasztaltfeldolgozásért felelős személy, TAFE MCS, szakállomány);
- Folyamat – közös és egységes TAFE-folyamat, egyértelmű szerepek és felelősségek;
- Eszközök – tapasztalatok gyűjtése, feldolgozása, figyelemmel kísérése, archiválása és megosztása – adatbázis – KTab;
- Kiképzés – tanítás és önképzés;
- Gondolkodásmód – a TAFE mindenkinek a feladata, alulról felfelé és felülről lefelé, tanuló szervezet;

- Vezetés – iránymutatás (mire koncentráljon a TAFE), jóváhagyás, döntés, feladatszabás, számonkérés;
- Információmegosztás – tanulás másoktól, egymástól, és az ehhez szükséges eszközrendszer (megosztás felületei).

A tapasztalatfeldolgozás összegzett célja:

- tanulni a sikerekből és hibákból;
- változtatások szükségességének igazolása;
- csökkenteni a kockázatokat;
- növelni a siker lehetőségét;
- növelni a költséghatékonyságot;
- növelni a műveletek eredményességét;
- szervezeti kultúra, tudásmegosztás.

Ezek megvalósulása esetén beszélünk szervezeti tudásról, illetve tanuló szervezetről!

A folyamatosan változó biztonsági környezet, az új eljárásrendek, a haderőfejlesztés kapcsán rendszeresített új technikai eszközök alkalmazása terén kiemelt hangsúlyt kap a harcászati szintű tapasztalatok gyűjtése, feldolgozása és megosztása, ennek terén az alegységparancsnokok szerepe kiemelt jelentőségű.

Felhasznált jogforrások

2012. évi (XII. 18.) CCV. törvény a honvédek jogállásáról

A Magyar Honvédség Ludovika Zászlóalj Szervezeti és Működési Szabályzata. A Magyar Honvédség Ludovika Zászlóalj parancsnokának intézkedése a zászlóalj működési rendjéről, tevékenységének szabályozásáról.

A Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság 422/2019. MHPK intézkedés (XI. 12.) a békeműködés vezetési rendjére.

Felhasznált irodalom

A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára. Budapest, Magyar Honvédség Honvédkórház kiadványa, 2012.

Benkő Tibor: Gondolatok az ideális parancsnokról. *Hadtudomány*, 18. (2008), 3–4. 91–103. Online: http://mht.eu/hadtudomany/2008/3_4/091-103.pdf

Gantt.hu. Online: <https://gantt.hu/johari-ablak>

Kajtár Edit – Stréhli-Klotz Georgina: *Szakmai önismeret. Közszolgálati kompetenciafejlesztő tréner szakirányú továbbképzési szak.* Budapest, NKE, 2021. Online: <https://bit.ly/3o0B2IL>

Klineberg, Otto: *Social Psychology.* New York, Henry Holt and Company, 1954.

Boulding, Kenneth: *Conflict and Defense.* New York, Harper and Row, 1962.

Titkos Csaba: *Önismereti alapok. Nézőpontok – folyamatok – módszerek.* Pécs, PTE – Közgazdaságtudományi Kar, 2021. Online: <https://bit.ly/3AuDQyD> 23. oldal

Zoran Komar (szerk.): *Katonapszichológia: Horvát tudományos tapasztalatok III.* Budapest, Zrínyi Kiadó, 2007. 217–245.

Ajánlott irodalom

Fleischmidt Margit: *Multikulturalizmus.* Budapest, Osiris Kiadó, 1997.

Falkné Dr. Bánó Klára: *Kultúraközi kommunikáció.* Budapest, Püski Kiadó, 2001.

Vincze Lajos (szerk.): *Kommunikációkultúra.* Budapest, ZMNE, 2004.

Vincze Lajos (szerk.): *Kommunikációkultúra szövegyűjtemény.* Budapest, ZMNE, 2006.

4. A KATONÁT, A PARANCSNOKI MUNKÁT SEGÍTŐ INTÉZMÉNYEK

4.1. Minősített adatok kezelése

A minősített adatok védelmét, kezelését, keletkezésének szabályait a minősített adat védelméről szóló 2009. évi CLV. törvény, a Nemzeti Biztonsági Felügyelet működésének, valamint a minősített adat kezelésének rendjéről szóló 90/2010. (III. 26.) kormányrendelet szabályozza.

Minősítéssel védhető közérdekek

Magyarország:

- a) szuverenitása, területi integritása;
- b) alkotmányos rendje;
- c) honvédelmi, nemzetbiztonsági, bűnüldözési és bűnmegelőzési tevékenysége;
- d) igazságszolgáltatási, központi pénzügyi, gazdasági tevékenysége;
- e) külügyi vagy nemzetközi kapcsolatai;

- f) állami szerve illetéktelen külső befolyástól mentes, zavartalan működésének biztosítása.

Nemzeti minősített adat

A minősítéssel védhető közérdekek körébe tartozó, minősítési jelölést tartalmazó olyan adat, amelyről a minősítő a minősítési eljárás során megállapította, hogy az érvényességi időn belüli nyilvánosságra hozatala, jogosulatlan megszerzése, módosítása vagy felhasználása, illetéktelen személy részére hozzáférhetővé, valamint az arra jogosult részére hozzáférhetetlenné tétele a minősítéssel védhető közérdekek közül bármelyiket közvetlenül sérti, veszélyezteti vagy károsítja. Tartalmára tekintettel annak nyilvánosságát és megismerhetőségét a minősítés keretében korlátozza.



11. ábra: A nemzeti, a NATO- és az EU-minősített adatok négy szintje

Forrás: a szerző szerkesztése

A minősítési szintet az okmány minden oldalán, a lapok alján és tetején is fel kell tüntetni.

Az okmány fedőlapján kell megjeleníteni a minősítési jelölést, amely tartalmazza:

- a minősítés szintjét;
- a minősítés érvényességi idejét;
- a minősítő nevét, rendfokozatát;
- a minősítő beosztását.

„Bizalmas!”

2038. 02. 28-ig

Minta Aladár ezredes
parancsnok

Az alárendelt katonai szervezeteknél a minősítő a parancsnok, az alakulat biztonsági vezetője általában a törzsfőnök.

Jelölések

A „Nem nyilvános!” jelölésű adat nem tartozik a minősítéssel védhető adatok körébe. Az ebbe a körbe tartozó anyagok esetében nem kell megteremteni a személyi, fizikai, adminisztratív biztonsági feltételeket.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 38. § (7), 40. § (8) bekezdése szerint: „A Honvédség szervezeti felépítésére, személyi állományára, működésére, haditechnikai eszközeire és anyagaira, vala-

mint hadfelszerelésére vonatkozó adatok a keletkezésüktől számított 30 évig honvédelmi és nemzetbiztonsági érdekből nem nyilvánosak. Ezen adatok megismerését a honvédelmi és a nemzetbiztonsági érdek mérlegelésével, a Magyar Honvédség Parancsnokának javaslata alapján a honvédelemért felelős miniszter engedélyezheti.”

Ált – 224/197

sz. példány

„2011. évi CXIII. tv. 38. § (7) bekezdése alapján
NEM NYILVÁNOS
2017. 12. 19-től számított 30 évig!”



A Magyar Honvédség gyakorlattervezési kézikönyve

Minősített adat felhasználásának személyi feltételei

Minősített adatot csak az a személy használhat fel, akinek ez állami vagy közfeladat ellátása érdekében indokolt, és aki rendelkezik:

- nemzetbiztonsági bevizsgálással,
- személyi biztonsági tanúsítvánnyal,
- titoktartási nyilatkozattal,
- felhasználói engedéllyel.

„Korlátozott terjesztésű!” minősítési szintű adat felhasználása esetén nincsen szükség nemzetbiztonsági ellenőrzésre, így személyi biztonsági tanúsítvány kiállítására sem. A felhasználó titoktartási nyilatkozatot tesz, és felhasználói engedéllyel kell rendelkeznie.

A nemzeti okmányokat az alakulat biztonsági vezetője állítja ki (a nemzetbiztonsági szakvélemény kivételével), a NATO, EU security clearance-t – a biztonsági vezető kérelme alapján – a Nemzeti Biztonsági Felügyelet.

Minősített adat felhasználásának fizikai feltételei

Adminisztratív zóna: minden olyan helyszín, ahová a belépés ellenőrzött. A „Korlátozott terjesztésű!” minősítési szintű minősített adat biztonsági területen kívül adminisztratív zónában is felhasználható, és az adminisztratív zónán belül zárható irodabútorban, lemezszekrényben tárolható.

Biztonsági terület: a „Bizalmas!” vagy ennél magasabb minősítési szintű minősített adat kizárólag biztonsági területen használható fel és tárolható.

A minősített iratok kezelése

Nyilvántartó (Titkos ügykezelő, a továbbiakban: TÜK) bontja fel a más szervtől érkezett küldeményeket, iratokat, kivéve az „sk.” jelöléssel ellátottat.

1. Minősített anyag átadása-átvétele csak TÜK-ön keresztül, belső átadókönyvön történhet.
2. Szignálás (vezető), megmondja kié lesz az anyag.
3. Sokszorosítás, kivonatolás, fordítás (szerv vezetője [például pk.] vagy a minősítő engedélyezheti).
4. Külső szervnek történő átadás csak TÜK-ön keresztül történhet (külső kézbesítőkönyv, futárjegyzék stb.).
5. „Bizalmas!”, „Titkos!”, „Szigorúan titkos!” papíralapú adathordozó admin. zónában is feldolgozható, munkaidőben. Utána vissza kell adni a TÜK-nek.
6. Minden más – „Bizalmas!”, „T”, „SZT” anyag – kizárólag biztonsági területen dolgozható fel és tárolható.
7. Minősített adat nem minősített számítógépen nem dolgozható fel, minősített adat feltöltése tilos!
8. Minősített adatot, iratot átadni kizárólag akkor lehet, ha meggyőződünk az átvevő személy személyi biztonsági (például nemzetbiztonsági bevizsgálás, SzBT) és az adattárolás (például NBF-engedély feltételeinek meglétéről!
9. Hjt. 78. § (2) bekezdés j) pontja: Az állomány tagja köteles a minősített adatot megőrizni, továbbá azok védelmére vonatkozó szabályokat betartani.

A minősített adatok büntetőjogi védelme

A minősített adatokat a büntető törvénykönyv büntetőjogi védelemben részesíti.

A büntetőjogi szankciórendszer minősítési szintenként differenciált. A legalacsonyabb minősítési szintű, vagyis

a „Korlátozott terjesztésű!” adattal visszaélés bűncselekménynek van a legenyhébb, a legmagasabb minősítési szintű „Szigorúan titkos!” adattal visszaélés bűncselekménynek van a legszigorúbb büntetési tétele.

A Btk. lényegesen szigorúbb büntetési tételekkel fenyegeti a hivatalból titoktartásra kötelezett felhasználókat, ha ők élnek vissza a minősített adattal, mint a „civil személyeket”. Például a titkos ügykezelők is hivatalból titoktartásra kötelezett felhasználóknak minősülnek. A hivatalból titoktartásra kötelezett felhasználók esetében mind a gondatlan, mind a szándékos elkövetést büntetéssel fenyegeti, míg a „civil” személyek esetében kizárólag a szándékos elkövetést szankcionálja.⁷⁶

A bűncselekménynek négy elkövetési magatartása van.	
Btk. 265. § (1), (2), (3) 266. § 30 nap védelem a minősítés kezdeményezésétől	A minősített adat 1. jogosulatlan felhasználása, 2. jogosulatlan személy részére hozzáférhetővé tétele 3. jogosult személy részére hozzáférhetetlenné tétele.

Minősített adattal visszaélés	„civil” maximum	„hivatalos” maximum
Visszaélés „Szigorúan titkos!” minősítésű adattal	1–5 évig	2–8 évig
Visszaélés „Titkos!” minősítésű adattal	3 évig	1–5 évig
Visszaélés „Bizalmas!” minősítésű adattal	1 évig	2 évig
Visszaélés „Korlátozott terjesztésű!” minősítésű adattal	elzárás	1 évig

12. ábra: Minősített adatokra vonatkozó büntetőjogi szankciórendszere

Forrás: saját szerkesztés

⁷⁶ *Titkos ügykezelői ismeretek.* Budapest, NKE, 2022. 111.

4.2. A Magyar Honvédség humánszolgálati támogató rendszere

A személyi állomány megtartása, a testi, lelki és szociális jóllétének biztosítása, fejlesztése, valamint a személyi állományt érintő parancsnoki döntések előkészítésének szakmai támogatása céljából a Magyar Honvédség humánszolgálati rendszert működtet. A humánszolgálati rendszer a katonai szervezetek személyügyi szervezeti elemeibe integrálva, elkülönült szakterületként látja el feladatát.

A humánszolgálat komplex feladatrendszerébe tartozik többek között:

- a személyi állomány életkörülményeinek vizsgálata;
- általános családtámogatási feladatok (például a katonacsaládok gyermekei óvodai és iskolai elhelyezésének, illetve a nyári, szünidő alatti felügyeletének elősegítése);
- missziós családtámogatási feladatok;
- szociális támogatási feladatok (segélyezés, családalapítási támogatás, illetményelőleg);
- a katonai szervezet szintjén megjelenő kegyeleti tevékenységgel kapcsolatos feladatok;
- a rekreációval (üdültetéssel) és kultúrával kapcsolatos feladatok;
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok.

A katonaközpontú ügyintézés jegyében 2010-től az integrált ügyfélszolgálati irodák hálózatának MH szintű kiépítése vette kezdetét. Az irodák a személyi állomány mindennapi életéhez, problémáihoz rugalmasan igazodva, emberköz-

pontú ügyfélszolgálati tevékenység keretében (amelynek középpontjában a katona és családja áll) képesek a humán, személyügyi, valamint az állományt érintő egyes pénzügyi feladatok integrált módon történő végrehajtására. Jelenleg nyolc helyőrségben működik integrált ügyfélszolgálati iroda (Debrecen, Hódmezővásárhely, Szentes, Tata, Kaposvár, Budapest, Szentendre, Várpalota).

A humánszolgálat munkatársai probléma esetén (legyen az szociális, mentálhigiénés, életvezetési, jogi stb. jellegű) – a személyiségi és adatvédelmi jogok maximális betartása, tiszteletben tartása mellett – szakszerű segítséget, támogatást képesek nyújtani az arra rászorulóknak, igény esetén személyes tanácsadással segítik az állományt és családtagjaikat.

A Zrínyi 2026 honvédelmi és haderőfejlesztési program keretében született a Magyar Honvédség katonáit érintő humánerőforrás-gazdálkodás fejlesztésével kapcsolatos, a 2019–2023 közötti időszakban végrehajtandó fő feladatokat tartalmazó program kiadásáról szóló 25/2019. (III. 26.) HM utasítás, amelynek IV. témaköre „a humánszolgálati rendszer (a katona jóléte) témakörben végrehajtandó feladatok”. A személyi állomány érdekében a program részeként felülvizsgálják és fejlesztik a humán-szociális támogató rendszert. Az elsődleges cél, hogy a humánszolgálat *személyes tanácsadóként* lássa el feladatait. Megvalósítása a katonák, katonacsaládok, honvédségi dolgozók élet- és munkakörülményeinek, egészségi állapotának és a róluk történő humán és szociális gondoskodás rendszerének fejlesztését szolgálja.

A humánszolgálat adott katonai szervezetre jellemző, helyi specifikumoknak megfelelő működése, valamint az elérhető szolgáltatások részletesebb, mélyebb megismerése céljából javasoljuk, hogy keresse fel katonai szervezete humánszolgálatát, és kérje erre vonatkozó tájékoztatását!

4.3. Keresd a vezénylő zászlóst!

A Magyar Honvédség katonai szervezeteinél a parancsnoki tevékenység támogatása, ezen belül az alegységek fejlesztése, napi életének szervezése, a harc sikeres megvívásának segítése érdekében rangidős altiszti beosztásokat rendszeresítettek. Szakasz vagy azzal azonos szintű alegység vonatkozásában a szakaszparancsnok támogatására szakaszaltiszt, század vagy azzal azonos, illetve magasabb szintű alegységek vonatkozásában vezénylő zászlósok látják el ezt a feladatot.

A szakaszaltiszt a szakaszparancsnok vezetői tevékenységének legfontosabb támogatója, távollétében helyettesítője. Ismeri a szakasz állományát, azon belül a katonák erősségeit, fejlesztésre szoruló hiányosságait. Javaslaival segíti a szakaszparancsnok munkáját. Az Altiszti Támogató Csatorna (ATCS) segítségével a parancsnok döntéseihez szükséges pontos és hiteles információkat biztosítja. A szakaszaltiszt nem a szakasz parancsnoka, tiszti és az ATCS-n keresztül kapott parancsra cselekszik. Várd el javaslatait, de azt is, hogy a parancsaidat hajtsa végre! Az általa végzett tevékenység eredményességének mutatója a szakaszparancsnok sikeressége. A pályakezdő tiszt legfőbb támasza, hiszen tapasztalatával

és informális kapcsolatrendszerével sokat tud tenni a beilleszkedés időszakának zavartalanságáért. Egy jól kialakított, őszinte szakaszparancsnok-szakaszaltiszt kapcsolat meghatározó eleme a tisztí pályának, hiszen olyan tudásforrást nyit meg a fiatal tiszt előtt, amely az általa birtokolt magas szintű elméleti tudást gyakorlati szemszögből világítja meg, ezért beszéljeteK és hallgassátok meg egymást! Ez később jó támpontot ad századszinten a századparancsnok-vezénylő zászlós kapcsolat kialakításához.

A szakaszaltiszt a szakasz legjobban felkészített altisztje, mind technikai, fegyverzeti szempontból, mind harcászatiilag a mestere hivatásának. Fejleszti altisztjeit és kiválasztja, képzí altisztjelölt legénységi állományát. Harcban vezeti a század támogatását, tapasztalata alapján felkészíti a szakaszt a harcra. Kezeli az akadályokat a szakaszon belül, ezért támogasd, engedd, hogy tegye dolgát, de várd el, hogy tudj mindenről!

A század vagy magasabb szinten parancsnoki beosztásban szolgáló tisztek mellett vezénylő zászlós teljesít szolgálatot. A vezénylő zászlós feladata – hasonlóan a szakaszaltiszt-hez – a parancsnoka vezetői tevékenységének támogatása. Ebbe a támogatásba beletartozik a parancsnoka alárendeltségébe tartozó (század esetén szakasz, zászlóalj esetén század, egység esetén zászlóalj) és parancsnoki beosztásban szolgáló tisztek tevékenységének támogatása javaslatokkal. Az általa felhalmozott tapasztalat és gyakorlati tudás révén a kritikus helyzetek megoldását döntési alternatívákkal képes támogatni. Jó néhány esetben a parancsnoka megbízásából, annak nevében jár el, viszont mindig tudatában van annak, hogy tevékenysége a tisztek vonatkozásában kizárólag a támogatásra,

javaslattételre korlátozódik. A kulcs a kölcsönös bizalom, keresd a vezénylő zászló!

4.4. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód a Magyar Honvédségben

Az esélyegyenlőségi politika mindazokat a jogi és nem jogi eszközöket fogja össze, amelyek célja, hogy – az élet különböző területein – mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen. Az esélyegyenlőségi szakpolitika kereteit Magyarország Alaptörvénye *Szabadság és felelősség* című fejezetének XV. cikke rögzíti:

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

Az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti. Az egyenlő bánásmód követelménye akkor sérül, ha egy személyt vagy csoportot

valamilyen *védett tulajdonsága* miatt ér hátrány. A hátrányos megkülönböztetés pontos fogalmát, a védett tulajdonságok körét *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* határozza meg.⁷⁷ (Az esélyegyenlőségi politika tehát nem azonos az egyenlő bánásmód biztosításával.)

Annak ellenére, hogy Magyarországon kialakultak jogi és intézményi keretei, az esélyegyenlőségi politika még távol áll attól, hogy a társadalmpolitika ágazatait és főleg a mindennapi konkrét társadalmi cselekvést áthassa. A befogadás és elfogadás hiánya továbbra is alapvető probléma, amelyen csak erős társadalmi szolidaritással lehet változtatni.

A honvédelmi tárca jogszabályai nem tartalmazzak diszkriminatív elemeket, a katonai szolgálatvállalás lehetősége minden magyar állampolgár számára adott, amennyiben megfelel az alkalmassági feltételeknek. Az illetmény megállapítása a rendfokozathoz, a beosztáshoz és a munkavégzés sajátosságaihoz kapcsolódik, garanciát nyújtva arra, hogy az nemtől, kortól és származástól független legyen. A szociális

⁷⁷ Védett tulajdonság egy személy vagy csoport valós vagy vélt *a)* neme, *b)* faji hovatartozása, *c)* bőrszíne, *d)* nemzetisége, *e)* nemzetiséghez való tartozása, *f)* anyanyelve, *g)* fogyatékosága, *h)* egészségi állapota, *i)* családi vagy világnézeti meggyőződése, *j)* politikai vagy más véleménye, *k)* családi állapota, *l)* anyasága (terhessége) vagy apasága, *m)* szexuális irányultsága, *n)* nemi identitása, *o)* életkora, *p)* társadalmi származása, *q)* vagyoni helyzete, *r)* foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, *s)* érdekképviselőhez való tartozása, *t)* egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

ellátórendszer elemei valamennyi katona számára ugyanolyan eséllyel érhetőek el.

A tárca esélyegyenlőséggel kapcsolatos elveit és céljait HM utasításban⁷⁸ rögzítették. A célkitűzéseknek megfelelően minden katonai szervezetnél esélyegyenlőségi referenst jelöltek ki, illetve a szervezeteknek esélyegyenlőségi tervük van, és ez a dokumentum rögzíti a helyi, az adott katonai szervezetre vonatkozó és jellemző specifikus célokat, törekvéseket és gyakorlati tapasztalatokat. Az esélyegyenlőségi terv az alábbi területekre vonatkozó javaslatokat tartalmaz:

- a) a humánerőforrás-gazdálkodás folyamatainak szabályozása,
- b) a kedvezmények kiterjesztése,
- c) a szakmai előmenetel folyamatainak szabályozása,
- d) az illetmény és a juttatások megállapításáról szóló döntési folyamat transzparenciája,
- e) az előléptetési, előmeneteli lehetőségek megismertetése,
- f) az oktatási, képzési programokhoz való teljes körű hozzáférés biztosítása,
- g) a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása,
- h) a családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése,
- i) a nyugdíjaséletre, illetve nyugállományba vonulásra történő felkészítés,

⁷⁸ 22/2011. (II. 25.) HM utasítás a Magyar Köztársaság Honvédelmi Minisztériuma Esélyegyenlőségi Szabályzatának kiadásáról, illetve 5/2013. (I. 21.) HM utasítás a Honvédelmi Minisztérium esélyegyenlőségi tervéről.

- j) az esélyegyenlőségi témakörök képzések, vezetői felkészítések és a továbbképzések rendszerébe történő felvétele.

A honvédelmi tárca 2003 óta működteti a Lippai Balázs-ösztöndíjprogramot. Az ösztöndíjat azon hátrányos helyzetű vagy magukat roma származásúnak valló, nappali tagozaton közép-, illetve felsőfokú tanulmányokat folytató hallgatók nyerhetik el, akik a katonai alapismeretek szabadon választott érettségi tantárgyat tanulják, vagy a honvéd kadét ágazati szakképzésben tanulnak, illetve felvették a honvédelmi ismeretek tantárgyat.

4.4.1. Gyakorlati tanácsok fiatal tiszteknek, parancsnokoknak

A szolgálatteljesítésre és a szolgálati jogköre gyakorlására vonatkozó jogi szabályzók betartása mellett – az emberi méltóság tiszteletben tartásával – vegye figyelembe és tolerálja az emberi különbözőségeket.

Szolgálatteljesítését és szolgálati jogköre gyakorlását minden esetben jellemezze személyes példamutatás és az alárendeltjeivel szembeni felelősségvállalás!

Feladatszabásával, döntéseivel ne hozza megalázó vagy méltatlan helyzetbe alárendeltjeit, kerülje a személyeskedést!

Beosztását, rendfokozatát ne használja fel mások véleményének befolyásolására, tartsa tiszteletben mások személyiségi jogait, döntéseit ne befolyásolják személyes ellentétek vagy egyéni meggyőződései!

Szolgálati jogköre gyakorlásában segítse a nemek közötti esélyegyenlőséget megvalósulását!

Az esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos írott és íratlan szabályokat megsértő esetleges helyzetekben – a katonai szervezet esélyegyenlőségi referensének bevonásával – törekedjen a helyzet részrehajlás, előítéletek nélküli tisztázására az érintett felek közreműködésével!

4.5. Érdekvédelem – Honvédszakszervezet

A szociális és gazdasági érdekek védelme, továbbá a szolgálati rend és fegyelem fenntartása érdekében e törvény szabályozza az érdekképviselői szervezetek, ezen belül különösen a szakszervezet és a honvédség kapcsolatrendszerét.⁷⁹ Az érdekképviselői szervezetek e törvény keretei között szabadon működhetnek és gyakorolhatják jogosítványaikat, szövetségeket létesíthetnek, ilyenekhez csatlakozhatnak, ideértve a nemzetközi szövetségeket is. Az érdekképviselői szervezetek sztrájkot nem szervezhetnek, tevékenységükkel nem veszélyeztethetik a honvédség iránti közbizalom fenntartását, valamint nem akadályozhatják meg a honvédség jogszerű és rendeltetésszerű működését, a szolgálati feladatok ellátását.

A Honvédszakszervezet (HOSZ) 1991. szeptember 14-én alakult meg hét helyi egyesületből és 56 egyéni tagból, összességében mintegy 300 aktív és nyugállományú katonából,

⁷⁹ Hjt. 26. § (1) bek.

Katonák Érdekvédelmi Szövetsége (a továbbiakban: KÉSZ) néven, Budapesten.

Az érdekvédelmi munka hatékonyságának javítása, a kollektív érdekvédelmi jogosultságok bővítése érdekében a KÉSZ 1995 szeptemberében úgy döntött, hogy a katonák érdekvédelmének markánsabb megjelenítése céljából a szövetség szakszervezetté alakul. Létrejött a Honvédszakszervezet, ezzel megalakult Magyarországon az első alulról szerveződő, kizárólag egyéni tagokból álló katonai érdekvédelmi szakszervezet.

A HOSZ 1992 óta teljes jogú tagja a Katonaszövetségek Európai Szervezetének (EUROMIL), szorosan együttműködik a V4-ek tagállamainak katonai érdekvédelmi szervezeteivel. Az országos konföderációk közül a Liga Szakszervezetek tagja, 2002-től az országos érdekegyeztetésben is megjelent az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT).

A Honvédelmi Tárcán belül jelenleg a katonák egyetlen reprezentatív érdekvédelmi szervezeteként a HOSZ képviseli a munkavállalói oldalon a hivatásos, a szerződéses, az önkéntes tartalékos és a nyugállományú katonákat, a Honvédségi Dolgozók Szakszervezetével (HODOSZ) a honvédelmi alkalmazottakat, valamint a Bajtársi Egyesületek Országos Szövetségével (BEOSZ) a nyugállományú bajtársakat a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum (HÉF) ülésein.

A szakszervezet céljainak elérése érdekében folyamatosan kapcsolatot tart a Honvédelmi Minisztériummal, a Magyar Honvédség Parancsnokságával és az állományilletékes parancsnokokkal. Véleményezi a szaktárca által előkészített törvénytervezeteket és jogszabályokat. Szakmai egyeztetéseket folytat az állományt érintő aktuális kérdések kapcsán.

A szakszervezet létszáma folyamatosan növekszik, jelenleg körülbelül 5000 fő. Folyamatosan végzik a tagtoborzást, kiemelt figyelmet fordítanak a jogviszonyba lépő katonák megnyerésére, a Honvédszakszervezet népszerűsítése minden tisztségviselő feladata.

Legfőbb döntéshozó fóruma az évente két alkalommal megtartott küldöttgyűlés. Négyévente tisztújító küldöttgyűlés választja meg a nyolcfős elnökséget, amely a küldöttgyűlések közötti időszakban irányítja a szervezetet. A Honvédszakszervezet Központi Irodája az 1087 Budapest, Kerepesi út 29/B szám alatt működik, ahol szívesen állnak a tagok rendelkezésére, és jogsegélyszolgálatot is biztosítanak. Minden alakulatnál működik alapszervezet, amelyben a megválasztott szakszervezeti vezetők az állományilletékes parancsnokkal tartják a kapcsolatot a katonák élet- és szolgálati körülményeinek javítása érdekében.

A Honvédszakszervezet a politikai és katonai vezetéstől függetlenül, együttműködve a hazai és külföldi társszervezetekkel, a párt- és felekezetszemlegesség elvének tiszteletben tartásával végzi tevékenységét. A szakszervezet a tagjai érdekeit képviseli, jogait védi.

Szolgáltatásai között kiemelt helyet foglal el a jogsegélyszolgálat és a jogi képviselet. Minden tag kérhet jogi segítséget, akár személyes ügyfélfogadáson, akár telefonon vagy e-mailben. A szakszervezet emellett önszegélyezési és szolidaritási alapot hozott létre. A szociális és temetési segély folyósítását a saját alapítású Katonákért Közhasznú Alapítványon keresztül végzi. Hajdúszoboszlói saját tulajdonú üdülőjében tagjai részére kedvezményes üdültetést biztosít.

A tagok a mobil- és internetszolgáltatásokat kedvezményesen tudják igénybe venni. Minden tag alanyi jogon élet- és baleset-biztosítással rendelkezik, kedvezményes felelősség-, lakás- és gépjármű-biztosításokat köthet, valamint a szakszervezet kedvezményesen missziós biztosítást nyújt a külföldön szolgálatot teljesítő tagok részére. Mindemelllett a szakszervezeti tagkártya felmutatásával vásárlói kedvezmény érvényesíthető az ország minden részén a szerződés szerinti üzletekben.

A szakszervezetről a www.hsz.hu honlapon és a Facebookon aktuális információk találhatóak, továbbá a tagságot havonta elektronikus úton hírlevélben értesíti a fontosabb történésekről, alkalmanként megjelenteti az *Egység* című újságot, amelyet a tagság körében terjeszt.

5. A VÉGZŐSÖK NÉVJEGYZÉKE A 2021/22-ES TANÉVBEN

Katonai vezető alapképzési szakon (62 fő)

Lövész specializáció

Alföldy Dávid htj.	Kiss Dániel htj.
Ba Ákos htj.	Oszlánszki Márk htj.
Bóka Zsombor htj.	Óvári Barna htj.
Dolezsár Dávid htj.	Sülyi Bertalan htj.
Farkas Viktor htj.	Szabó Bálint htj.
Hajdu Soma htj.	Szabó Valentin htj.
Herkner Márk htj.	Szilágyi-Nagy Ábel htj.
Horváth Gergő htj.	Tarczali Kristóf htj.
Jakab József htj.	Teiml Viktor htj.
Jarábik Benjámin Márk htj.	Tremmel István htj.

Harckocsizó specializáció

Bartalos Zoltán htj.	Horváth Csege Ellák htj.
Csatlós Tamás József htj.	Isaszegi Péter Milán htj.
Farkas Alexander Zoltán htj.	Lakos Sándor htj.
Farkas János htj.	Nagy Szabolcs htj.
Tóth István htj.	

Felderítő specializáció

Arató Balázs htj.	Kiss Balázs htj.
Benke Áron htj.	Lukács Marcell Zsolt htj.
Csizmadia Martin htj.	Manhertz Péter htj.
Hatvani Zsombor Gábor htj.	Németh Máté htj.

*Haditechnikai specializáció, páncélos
és gépjárműtechnikai modul:*

Hajzer Dániel Tibor htj. Pomázi Levente htj.
Tóth József Lukács htj.

Haditechnikai specializáció, fegyverzettechnikai modul:

Bencze Boglárka Titanilla htj. Havrilla Ferenc Máté htj.
Kondacs Dániel htj.

Katonai közlekedési specializáció

Filipovics Alex htj. Mihalidesz Ádám htj.

Katonai Üzemeltetés alapképzési szakon (10 fő)

Híradó specializáció, katonai távközlési modul

Borsos Tamás htj. Szmolenszki Ákos htj.

Híradó specializáció, katonai információbiztonsági modul

Kiss Bence htj.

Katonai informatika specializáció

Joó Zsombor htj. Maráczai Csaba Máté htj.

*Rádióelektronikai felderítő és elektronikai hadviselés
specializáció*

Benkő Zoltán htj. Szabó László Levente htj.

*Katonai repülőműszaki specializáció,
műszer és automatika modul*

Csóré Attila htj. Tamás Miklós htj.
Ujjady András htj.

Állami légitársasági alapképzési szakon (23 fő)*Légijármű vezető szakirány**Forgószárnyas*

Bodnár Zsuzsanna htj.	Németh András htj.
Bodrogi Sára htj.	Novák Márk Gergely htj.
Bózsik Anna htj.	Sövény Ábel Béla htj.
Gula Eszter htj.	Ujvári Bence htj.
Marosi Márk Sándor htj.	Varga Boglárka htj.
Varga Norbert Péter htj.	

Merevszárnyú

Csipak Attila htj.	Szakács Bálint htj.
--------------------	---------------------

*Katonai repülésirányító szakirány**Katonai légiforgalmi irányító modul*

Gangler Fanni htj.	Kovács Patrik htj.
Kiss Rita Magdolna htj.	Murányi Dzszenifer htj.
Kovács Ádám htj.	Sárkány Kincső Katalin htj.
Kovács Erik htj.	Szabó Kinga Natália htj.
Szentesi Imre Ákos htj.	

Katonai légvédelmi irányító modul

Kovács Norbert István htj.

6. MELLÉKLETEK

A mellékletek elérhetőek a Ludovika Egyetemi Kiadó honlapján: <https://webshop.ludovika.hu/termek/egyeb-en/mellekletek-a-fiatal-tisztek-zsebkonyve-2022-cimu-kiadvanyhoz/>





A kötet elektronikus változata a Közszerológati Tudásportálon érhető el:
<https://tudasportal.uni-nke.hu/>

Kiadja a Nemzeti Közszerológati Egyetem
Ludovika Egyetemi Kiadó
A kiadásért felel: Deli Gergely rektor

Székhely: 1083 Budapest, Ludovika tér 2.
Kapcsolat: kiadvanyok@uni-nke.hu

Felelős szerkesztő: Benkő Krisztina
Olvasószerkesztő: Tomka Eszter
Korrektor: Bujdosó Hajnalka
Tördelőszerkesztő: Fehér Angéla

Nyomdai kivitelezés: Nemzeti Közszerológati Egyetem

ISBN 978-963-531-822-3 (nyomtatott)
ISBN 978-963-531-823-0 (PDF)
ISBN 978-963-531-824-7 (ePUB)

Képzési tapasztalataink és hagyományaink, továbbá a nemzetközi gyakorlat alapján fogalmazódott meg az igény egy szellemi háttér, „útravaló” biztosítására a pályakezdő honvédtisztek részére. Jelentős hagyománya van e műfajnak, de az e körbe tartozó kiadványok szerkezetükben és tartalmukban is eltérők. Jelen kötetet az érintettek és előjáróik javaslatai, valamint a Nemzeti Közszolgálati Egyetem kutatói által végzett felmérések alapján állítottuk össze, és a tiszti beosztáshoz szükséges általános műveltségi ismeretek mellett a pálya elején felmerülő gyakorlati kérdésekre fókuszál.

Tekintettel a hivatásunkat érintő változások dinamikájára, a gyors technológiai fejlődésre, a kötet okostelefonnal is böngészhető, elektronikus változata elérhető az egyetem által fenntartott Közszolgálati Tudásportálon. Idén először a kötet melléklete QR-kódot tartalmaz, amellyel a fiatal tisztek számára hasznos iratminták érhetőek el.

Kívánjuk, hogy forgassák haszonnal!