

## Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat munkáltató támogató programja

KLADEK ANDRÁS nyá. ezredes – KOROKNAY CSABA alezredes  
HM HVK Hadműveleti és Kiképzési Csoportfőnökség

DR. KUTI FERENC alezredes – Magyar Hadtudományi Társaság

DR. MOLNÁR FERENC alezredes – ZMNE, Stratégiai Védelmi Kutató Központ

ÚJHÁZI LÁSZLÓ t. őrnagy – MATASZ

A teljesen önkéntes haderő kiépítése során Magyarországon is újra kellett gondolni a tartalékos rendszer szerkezetét és működését. Ez egyrészt az önkéntes tartalékos rendszer kialakítását teszi szükségessé, amelyben a tartalékos katona a haderő aktív részesévé válik; másrészt, a tartalékosokkal kapcsolatos szemléletváltozásra van szükség, hiszen a kötelező sorozás időszakában kialakult szervezeti kultúrával és pusztán a jogi eszközökkel (kényszerekkel) nem lehet életben tartani egy önkéntességen alapuló rendszert.

Az új tartalékos rendszer kiépítésének nehézségei napjainkban komoly problémákat vetnek fel, hiszen nem sikerült a tervezettnél megfelelő számú önkéntes toborozása. Ennek okai nyilván szerteágazóak, de egy olyan rendszernek a hiánya, amely a tartalékos katonák munkáltatóit ösztönözné arra, hogy alkalmazottaikat elérhetővé tegyék a haderő számára, minden bizonnyal a legfontosabbak közé tartozik.

Mindenekelőtt hangsúlyoznunk kell, hogy az önkéntes tartalékos katonák kulcsfontosságú szereplői a kis létszámú profi haderőnek, ezért kezelésük kiemelt figyelmet érdemel<sup>1</sup>. Az önkéntes haderő tartalékosainak készen kell áll-

---

1 Lásd pl.: Dandeker, Christopher, „The United Kingdom: The Overstretched Military” in: Moskos, Williams, Segal (ed.) *The Postmodern Military* Oxford: Oxford University Press, 2000.

niuk arra, hogy mind az ország védelme, a katasztrófavédelem, mind pedig az ország területén kívül adódó feladatok (béketámogató, humanitárius missziók stb.) esetén alkalmazásra kerüljenek. A NATO ugyancsak számol a tartalékosok által biztosított erőkkel (mi több egyre inkább számol velük), mind a Washingtoni Szerződés 5. cikkelyének megfelelő, mind az azon kívüli műveletekben. Különös figyelmet érdemel az a tény, hogy a hadkötelezettség békeidőszaki megszüntetését követően, annak visszaállításáig, a haderő kiegészítésének egyetlen módja az önkéntes tartalékosok igénybe vétele (nem teljes létszámú alakulatok kiegészítése, békében nem élő alakulatok létrehozása, háborús személyi veszteségek pótlása, speciális szakértői feladatok ellátása).

Ugyanakkor e tartalékképzési forma jelentős szerepet tölt be a társadalom és a haderő közötti folyamatos kapcsolattartásban is. A tartalékosok rövidebb, hosszabb ideig történő alkalmazását tehát a funkcionális szempontokon túl, a katonai szervezet társadalomba integráltságának megőrzése is indokolja. Az évtizedek óta zajló folyamat, amelyben a katonai és a civil szféra közötti határvonal jelentősen elmosódott és interakciókban gazdag társadalom-haderő kapcsolatot eredményezett, napjainkban a radikális professzionalizáció okán egyre inkább elhalványul.<sup>2</sup> A társadalom védelmi szolidaritása kétségtelenül hanyatlik, vagy legalábbis a nemzetállam honvédelmének ügyéről más védelmi területek felé irányul. Mindemellett a társadalomnak érdeke marad a haderő társadalomban való megtartása, a pretorianizmus veszélyének elkerülése. A haderő professzionalizálódó szervezetének pedig ugyancsak érdeke, hogy a lehetőségekhez képes megtartsa társadalmi kapcsolatait és működéséhez társadalmi támogatottságot és humán erőforrás-gazdálkodásához megfelelő háttérelemeket (presztízs, karrierkép stb.) biztosítson.

Kutatásunk során abból az alapfeltevésből indultunk ki, hogy a fentiekben jelzett, nagy fontossággal bíró önkéntes tartalékos katonák kellő számban való biztosításához nélkülözhetetlen a tartalékos katonák, családjaik és polgári munkáltatóik egységes kezelése. Kutatásunk a tartalékos katonák munkáltatóival kapcsolatos problémák feltáró elemzésével és az azok megoldását lehetővé tevő programokkal foglalkozik.

Munkánk során az önkéntes haderő bevezetésében élen járó országokra és a hazai kondíciókra, tapasztalatokra egyaránt figyelemmel voltunk. Az előbbit indokolja, hogy a munkáltatók támogatását megcélzó programok

---

2 A nemzetközi szakirodalom egyre gyakrabban használt kifejezése a radikális professzionalizálódás, ami elkerülhetetlen a haderők új feladatainak maradéktalan teljesítése okán (magas színvonalú katonai és technikai ismeretek, képességek, tudatosság, interoperabilitás stb.) Mint Eliot Cohen rámutat a sorozott katonák megoldást jelenthetnek, ha szomszédos országokkal való harctól van szó, de alkalmazásuk nem hatékony béketámogató és a határtól távoli műveletek esetében, amelyek ma jóval gyakoribb feladatok. In: „The Cold War’s final casualty may be a the humble draftee” [www.insightmag.com/news/2001/02/12/](http://www.insightmag.com/news/2001/02/12/)

eredményes kidolgozása és működtetése az Amerikai Egyesült Államok, Anglia és Kanada haderejétől indult és terjedt el az önkéntes tartalékos szolgálat általánossá válásával. Az utóbbit pedig az teszi szükségessé, hogy az eddigi hazai toborzó munka egyik legfájóbb tapasztalata, hogy az egyébként érdeklődést mutató tartalékosok többsége munkahelyének elvesztésétől félve nem jelentkezett önkéntes tartalékosnak.<sup>3</sup>

A kutatás során több módszert alkalmaztunk egyidejűleg, így a szakirodalom és a nemzetközi szakirodalom elemzése, az érvényben lévő és tervezés alatt álló jogszabályok elemzése, az SVKK empirikus adatainak másod-elemzése és a pályázat lehetőségeihez mérten a munkáltatói szervezetek megkeresése egyaránt szerepelt eszköztárunkban.

## Az önkéntes tartalékos rendszer rövid összefoglalása

Az önkéntes haderő kiépítésével békeidőszakban megszűnik a hadkötelezettség. A haderő mozgósítása, személyi állománnyal történő kiegészítése egy hosszabb folyamat eredményeként, a hadkötelezettség visszaállítását követően kerülhet végrehajtásra.

A hadkötelezettség visszaállítására (újboli bevezetésére), meghatározott feltételek megléte esetén, a rendkívüli állapot kihirdetését követően, illetve egy bevezetett, új minősített időszak, a megelőző védelmi helyzet<sup>4</sup> kihirdetése után kerülne sor. A jelenlegi elképzelések szerint a megelőző védelmi helyzetben nem automatikusan, hanem az Országgyűlés erre vonatkozó döntése esetén kerülne sor a törvényben meghatározott hadkötelezettség teljesítésének elrendelésére.

Ez azt jelenti, hogy a fenti döntés után lehet megkezdeni a sorköteles korosztályok katonai nyilvántartásának pontosítását, kiegészítését, az egészségi alkalmasságuk megállapítását, létrehozni a kiképzés feltételeit, és megkezdeni annak végrehajtását. Könnyen belátható, hogy a felsorolt fajsúlyos feladatok teljesítéséhez legkevesebb 10–12 hónap szükséges.

Fentiek azt eredményezik, hogy a megelőző védelmi helyzet, illetve a rendkívüli állapot alkotmányos feltételeit el nem érő, katonai szakértelmet igénylő feladatokhoz, a haderő békelétszámának megnövelése, meglévő képességeinek fokozása, csak kiképzett, a katonai szolgálatra alkalmas, és arra önként jelentkező személyek igénybevételel történhet. Ez az állománycsoport az önkéntes tartalékos.

3 Szilágyi Béla: Alig jelentkeznek tartalékosnak, in: *Magyar Hírlap* 2003. 04. 22.

4 A jelenlegi tervek szerint az Alkotmány 19.§-ának (3) bekezdése egy n) ponttal egészül ki, mely alapján az Országgyűlés külső fegyveres támadás veszélye esetén, vagy szövetségi kötelezettség teljesítése érdekében meghatározott időre kihirdeti a megelőző védelmi helyzetet és felhatalmazza a kormányt a szükséges intézkedések megtételére.

Az önkéntes tartalékos önszántából, civil munkája mellett, a katonai rendfokozatának, szakképzettségének megfelelő beosztásban vállalja a tartalékos szolgálatot. Vállalja az előírt, rendszeres kiképzési foglalkozásokon való részvételt, illetve az adott katonai szervezet alkalmazása esetén a tényleges igénybevételt. A jelenlegi szabályozás szerint a kötelező kiképzés első alkalommal (a beosztásra történő felkészítés miatt) hosszabb, 25 napos, ezt követően évente 15 nap.

A szolgálattal kapcsolatos körülmények, követelmények, jogok és jogosultságok szerződésben kerülnek rögzítésre, melynek időtartama legénységi állomány esetében 3 év, tisztek és tiszthelyettesek esetében 5 év, amely többször megújítható.

A szerződési időszakban rendelkezésre állási díjat (évente egy-két havi illetmény), a katonai szolgálat alatt a hivatásos, szerződéses állományéval megegyező mértékű, a rendfokozatnak, beosztásnak megfelelő illetményt kap a tartalékos.

Az önkéntes tartalékos katonák kulcsfontosságú szereplői a kis létszámú, önkéntes haderőnek. Az önkéntes tartalékosok készen állnak arra, hogy mind az ország védelme, mind pedig az ország területén kívül adódó feladatok (béketámogató, humanitárius missziók stb.) esetén alkalmazásra kerülhetnek.

Vannak olyan katonai szakmák, beosztások, képességek, amelyek kiképzése és fenntartása nyilvánvalóan felesleges békeidőszakban, illetve kiemelkedően magas költségigényű. Ilyenek az úgynevezett specialista beosztások, mint a gépkocsivezető, a szerelő, a mérnök, az orvos, a tolmács, a szállító-repülőgép-vezető stb. Ezeknek a beosztásoknak a békeidejű rendszeresítése és fenntartása helyett ma már egyre több NATO-tagállam az olcsóbb megoldást, a szükség esetén, a szükséges ideig behívott tartalékosok alkalmazását választja.

A NATO-tagállamok haderejében (is) jelentősen csökkentették a létszámot, melynek következtében felértékelődött a tartalékosok szerepe mind a nemzeti védelemben, mind az 5. cikkely szerinti NATO-feladatokban, mind pedig a NATO béketámogató műveletekben. Nincs ma a NATO-ban egyetlen haderő sem, amely ne számítana a jól kiképzett, a külföldi missziókban is alkalmazható tartalékosaira (az USA Irakban alkalmazott erejének nagy része tartalékos).

Mindezt jól mutatja a NATO Katonai Bizottsága (NATO Military Committee, MC) által jóváhagyott két alapidokumentum, az MC 317/1 határozat, melynek III. fejezete a Tartalék Erőket taglalja, illetve az MC 441/1 határozat, amely a NATO politikai irányelveit tartalmazza a tartalékosokkal kapcsolatban.

A tartalékosok rövidebb-hosszabb ideig történő alkalmazását indokolja, illetve teszi lehetővé az az évtizedek óta zajló folyamat, amelyben a katonai és a civil szféra közötti határ vonal jelentősen halványodott a korábbiakhoz

képeket. Itt nem csak a katonatiszti professzió és alkalmazott katonai technológiák változásáról van szó, hanem a 90-es évektől mind nagyobb jelentőséggel bíró béketámogató műveletek, és főként a Civil Military Cooperation (CIMIC) műveletek szaktudásigényét illetően is, hiszen a katonák ma már nem csak harcot vívnak, hanem közigazgatást szerveznek, utat, hidat építenek, adott esetben létfeltételeket (egészségügyi, víztisztító-vízellátó stb.) biztosítanak a konfliktus sújtott területeken.

A jól működő önkéntes tartalékos szolgálat költségei töredékét képezik az állandó állomány fenntartási költségeinek. Ezt bizonyítja az a tény, hogy az Egyesült Államok hadereje képességeinek csaknem felét (44%-át), a haderő költségvetésének kevesebb, mint egy tizedéből (8%-ából) biztosítják az önkéntes tartalékosok.

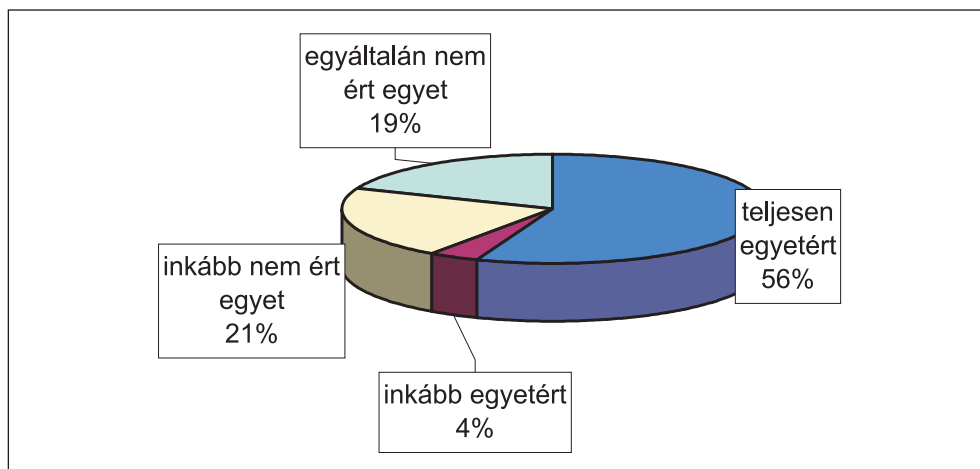
## Az önkéntes tartalékos rendszer társadalmi háttere és kialakítása

Kutatómunkánk során a ZMNE SVKK 2003. és 2004-ben felvett adatainak másodelemzését végeztük el az önkéntes tartalékos katonai szolgálatra vonatkozóan. A 2003-ban végzett kutatások közül kettőt használtunk fel, amelyek közül egy a szerződéses katonák (N = 420), egy pedig a lakosság körében (N = 1000) zajlott. A szerződéses katonák körében az adatfelvétel 2003 júliusában, a lakossági adatfelvétel 2003 decemberének első felében történt. Ennek során egy ezerfős mintát alakítottunk ki, melynek adatai korcsoport, nem, régió és településméret szerint pontosan reprezentálják a 18 éven felüli népesség egészét. A 2004-évi adatfelvétel pedig a 18–30 éves lakosság körében történt (N = 350) az MTA Szociológiai Kutatóintézetével együttműködésben.

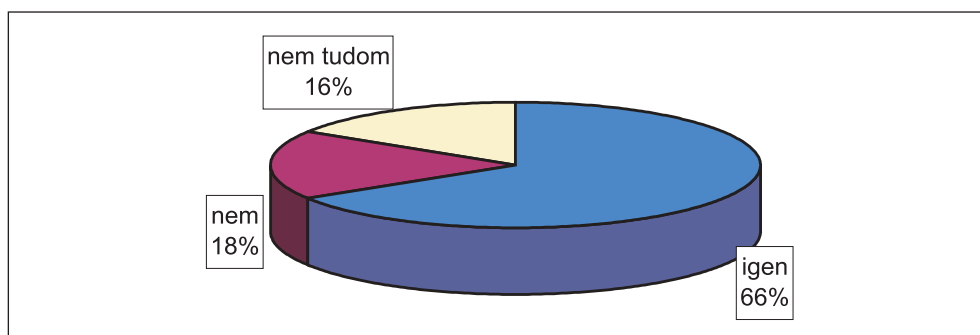
A Magyar Honvédség kötelékében 2003. nyarán szolgáló szerződéses katonák döntő többsége az önkéntes tartalékos rendszert látja a legelfogadhatóbbnak. Ezzel összhangban az önkéntes tartalékos rendszert több mint hatvan százalékuk hatékonyabbnak tartja, mint a tömeghadsereg tartalékos szisztémáját. A szerződéses katonák kétharmada úgy nyilatkozott, hogy hajlandó is ilyen szolgálatot teljesíteni szerződése megszűnte után.

A magyar felnőtt lakosságra vonatkozó adatok ugyancsak az önkéntes tartalékos rendszer támogatottságát és az abban való részvételi hajlandóságot mutatják.

A reprezentatív lakossági felmérés során a válaszadók többsége az önkéntes tartalékos szolgálatot támogatja az egyéb alternatívák mellett. Ugyanakkor kétségtelen, hogy a tradicionális tartalékos koncepciót (minden férfi tartalékosként való számontartása), illetve az előző kormányzati ciklus alatt támogatott rövid, de kötelező kiképzés is jelentős elfogadottsággal bír (40% el tudná fogadni 50% nem).



„Mit gondol Ön milyen tartalékos rendszer kialakítása lenne célszerű egy teljes önkéntes haderő kialakítása esetén?” (Szerződéses katonák véleménye 2003. 06. N = 420)



Szolgálati idejének lejártá után vállalná, hogy önkéntes tartalékos katona legyen? (Ez időnkénti rövid kiképzést, valamint pénzbeli és egyéb juttatásokat jelentene leszerelése után.) (Szerződéses katonák, 2003. N = 414)

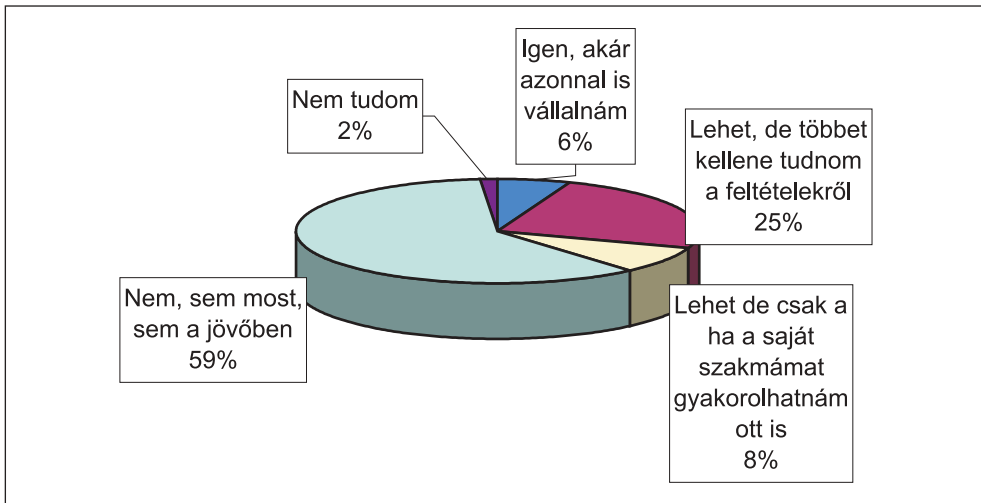
A lakosság mintegy ötöde nem zárja ki annak lehetőségét, hogy tartalékos szolgálatot vállaljon. Több mint 11% egyértelmű szolgálatvállalási hajlandóságát jelezte és közel 9% pedig lehetőségként kezeli e kérdést (ezeknek 10%-a egyértelműen jelezte, hogy gondjai lennének a munkahelyén).

A tartalékos szolgálatot nem vállalók legnagyobb része életkorilag, egészségileg nem tartja alkalmasnak magát erre (60%), közel negyede nem kíván katonáskodni és viszonylag alacsony arányban, de vannak olyanok is, akik családi (2,9%), vagy munkahelyi (2,4%) okokat jelöltek meg.

Akik önkéntes tartalékos szolgálatot vállalnának, azok a következő szociológiai jellemzőkkel bírnak:

- akik egyértelműen jelezték a tartalékos katonai szolgálat vállalását, azoknak kétharmada negyven év alatti, és kétötöde pedig harminc év alatti;
- akik lehet, hogy vállalnának, de több információra lenne szükségük a döntéshez, azoknak ugyancsak kétharmada negyven, több, mint fele pedig harminc év alatti;
- mindkét kategóriában (ti. szolgálatot biztosan, vagy esetleg vállalók) 55–56%-t képviselnek azok, akik dolgoznak. A biztosan igent mondók egytizede, a lehetőséget fenntartók több mint ötöde tanuló;
- jellemző közöttük a szakmunkásképző (34%), valamint a középiskolai (37%) végzettségű, de akik a lehetőségét tartják csak fenn a tartalékos katonai szolgálatnak, azok körében jóval alacsonyabb a szakmunkás képző iskolai végzettségűek aránya (szakmunkás 19%, érettségizett 38%);
- a válaszadó nők fele olyan arányban vállalná, vagy lehet, hogy vállalná a tartalékos szolgálatot mint a férfiak;
- jellemző, hogy a szolgálat szempontjából pozitív visszajelzést adók jelentős arányban úgy nyilatkoztak a kutatás során, hogy érdeklődnek az MH folyamatban lévő változásai iránt;
- s végül érdemes jelezni, hogy érdekes módon a tartalékos szolgálat iránti érdeklődés nem függ össze a lakóhely jellegével.

A legfrissebb 2004. októberi SVKK adatfelvétel szerint a 18–30 éves korosztály körében ugyancsak megtalálható az a jól körülhatárolható csoport, amely nem zárja ki az önkéntes tartalékos szolgálat vállalását. Közel hat százalékuk



Vállalna-e Ön önkéntes tartalékos katonai szolgálatot a Magyar Honvédségben?  
 (Évente 15 nap kiképzés, aminek az idejére katonai fizetést kapna,  
 az év hátralevő részében plusz egy havi fizetés és egyéb juttatások.)  
 (18–30 évesek, 2004, N = 350)

egyértelműen, és majd negyedük pedig esetlegesen vállalná e szolgálati formát. Több mint öt százalék a fiataloknak számolna munkahelyi nehézséggel, noha a család és a veszély vállalása is okként jelenik meg azok körében akik nem zárják ki e vállalatást.

Akik vállalnák, vagy esetleg vállalnák a szolgálatot, azoknak 60–70%-a férfi, illetve 30–40%-a nő. A szakképzettséggel bírók között jelentős arányban vannak (69%) azok, akik abban az esetben hajlandóak tartalékos katonák lenni, amennyiben saját szakképzettségüknek megfelelő beosztást kapnának a Honvédségben is.

Noha e kutatást csak igen kis mintán tudtuk elvégezni, fontos jelzés, hogy akiknek 8 általános végzettségük van, és vélhetőleg elhelyezkedési nehézségeik, inkább a bizonytalanok táborába tartoznak, és a feltételek alapsabb ismeretétől teszik függővé az esetleges tartalékos szolgálatvállalást. A szakmunkásképző iskolát végzettek és az érettségizettek határozottabban foglalnak állást, így ők teszik ki a háromnegyedét azoknak, akik biztosan elérhetőek mint önkéntes tartalékosok.

Mindent összevetve: az önkéntes tartalékos rendszer szervezeti és társadalmi támogatottsága igen jónak mondható. A potenciális rekrutációs bázis szolgálatvállalási hajlandósága nem magas, de az igényelt mértéket elérheti. Ez a csoport azonban részint a szakmaspecifikus, célirányos megkereséssel és a munkáltatóikkal való tárgyalás után biztosíthat elegendő tartalékost a Honvédség számára. A munkáltató támogató program tehát, amelynek kereteit beszámolónk tárgyalja, nélkülözhetetlennek bizonyul a jövőben.

## A munkáltató támogató program megfogalmazása, a kidolgozandó témák

Egy valóban működőképes és sikeres önkéntes tartalékos rendszernek a mai Magyarországon több feltételnek kell megfelelnie. Ehhez nélkülözhetetlennek tartjuk a munkáltatók és a munkavállalók érdekeinek figyelembevételével a kapcsolódó jogszabályi védelem kialakítását, a kieső munkaidő kompenzálását, a meggyőzés, támogatás, elismerés, az érdekegyeztetés és érdekvédelem, valamint a tartalékosok igénybevételeinek kereteit tisztázni. Jelen beszámolónkban felvetjük, s részben érvelünk az egyes elemek jelentősége és hazai sajátosságai mellett.

### *Jogszabályi védelem*

Először is rendelkezniünk kell megfelelő jogszabályokkal, amelyek segítenek megőrizni a tartalékos munkahelyét, nem csak addig, amíg a katonai szolgálatát teljesíti, hanem azt követően is, feltéve, hogy a tartalékos is megtesz mindent annak megtartásáért.



A munkáltató részéről a tartalékos távollétének elviselését (és ez alapján a munkahely megőrzését) elsősorban gazdasági alapon, a munkáltatók költségeinek kompenzálásával képzeljük el, azonban szükségesnek tartjuk a megfelelő jogszabályok rendelkezésre állását is, kikényszerítő eszközként. A teljes mértékben önkéntes haderő biztosítása olyan összetársadalmi érdek, ami indokolható mértékig megengedheti a piacgazdaság egyik elemének, a munkaerő szabad megválasztásának bizonyos mértékű korlátozását.

#### *A kieső munkaidő kompenzálása*

A kényszerítést természetesen ki kell egészíteni olyan finanszírozható pénzügyi megoldások alkalmazásával, amelyek kárpótolják a munkáltatót az esetleges érdeksérelemért.

Az USA munkáltató támogató programja nélkülözi ezt az elemet, náluk az erős jogszabály, a jól kialakított (kialakult), valamint gondosan fenntartott, fejlesztett patriotizmus, valamint a katonai szolgálat teljesítésének a piac által elismert hozadéka (képzés, fegyelem, vezetői képességek fejlődése stb.), párosulva elegendő védelmet nyújtanak a tartalékosnak. Nem gondoljuk azonban, hogy nálunk ez elegendő lenne, a magyar vállalkozói szféra pénzügyi érzékenysége kifejezetten igényli a kieső haszon miatti kárpótlást.

A legkézenfekvőbb megoldás az önkéntes tartalékos foglalkoztató munkáltatók adókedvezménnyel történő preferálása lenne, egy, a fogyasztékkal élők, vagy a szakmunkástanulók foglalkoztatásának támogatásához hasonló megoldással.

A pénzügyi kormányzatról azonban már több ízben bebizonyosodott, hogy az adórendszert, a különböző adókedvezmények nyújtását nem könnyen engedi társadalmi célok megvalósításának szolgálatába állítani. Pedig az adórendszerben nyújtott támogatással a társadalom kifejezhetné az azonosulását a honvédelem ügyével, a működőképes haderő fenntartásának fontosságával.

Fentiek miatt valószínűleg megkerülhetetlen, hogy a bevonulás miatt kieső munkaidőt fedező anyagi kompenzáció formája a honvédség által nyújtott pénzügyi támogatás legyen. Körültekintést igényel azonban a kompenzáció meghatározásának folyamata, vagyis annak lehetőség szerinti elkerülése, hogy a munkáltatót a szükségesnél körülményesebb eljárásra, különböző igazolások beszerzésére és beadására kötelezzük.

Hasonló körültekintést igényel az önkéntes tartalékosok munkáltatóinak sokszínűsége. Könnyen belátható, hogy nem lehet egy olyan rendszert bevezetni, amely ugyanazon eszközrendszerrel működőképes az állami szférában és a magángazdaságban, az ipari és a mezőgazdasági szektorban. Nem lehet azonos mértékkel mérni az egyszemélyes vállalkozást és a multinacionális nagyvállalatot. (Ezért van nagy jelentősége a kutatás felmérő, megalapozó részének, a teljes spektrum igényei és lehetőségei feltérképezésének.)

### *Meggyőzés, támogatás, elismerés*

A jogi és a pusztán anyagi megfontolásokat jól kiegészítheti az erkölcsi elismerés, az önkéntes szolgálatot vállaló tartalékosokat alkalmazó munkáltatók meggyőzése, elismerése és népszerűsítése.

Meg kell tudni győzni a munkáltatókat arról, hogy nem járnak rosszul, ha a dolgozó önkéntes tartalékos szolgálatot vállal, hiszen az önkéntes tartalékos a legjobb munkaerő, és a katonai kiképzés hasznából a munkáltató is részesül.

Különösen igaz ez az olyan beosztások esetében, amelyek hasonló képességeket és készségeket igényelnek a munkavállaló és a katona esetében. Nem szabad elfelejtkezni azonban a katonai kiképzés többi hasznáról sem, hiszen a katonai szolgálat alatt a munkavállaló rendhez, fegyelemhez szokik, csapatmunkában vesz részt stb.

Az önkéntes szolgálatot támogató munkáltatók elismerése, kitüntetése, jutalmazása, népszerűsítése jól segítheti a tartalékos távollétének elviselését.

### *Érdekegyeztetés, érdekvédelem*

Fenti három elem csak akkor lehet működőképes, ha gondoskodunk e sokszereplős világ – egymástól sokban különböző – érdekei intézményesített egyeztetéséről. Jelenleg nincs olyan fórum, ahol a három érdekelt fél: az önkéntes tartalékosok, az őket foglalkoztató munkáltatók és a hadsereg érdekeit kifejezni, ütköztetni, illetve egyeztetni lehetne. Ezt a hiányt pótolhatja a munkáltató támogató bizottság. Az USA munkáltató támogató programjának sikerében komoly szerepe van a nagy számú önkéntesre alapozó képviseleti, összekötői rendszernek. Az érdekképviselő hatékony működése következtében a tartalékosok jogsérelmei 93%-ban helyben, az összekötői hálózat bekapcsolásával, békés (tárgyalásos) úton oldódnak meg.

### *Az önkéntes tartalékosok igénybevétele*

Nem kerülhető el, hogy a tartalékosok igénybevételének szabályai bizonyos mértékig idomuljanak, igazodjanak a munkáltatók érdekeihez is.

A katonai szervezetek a XXI. század kihívásai, a terrorizmus elleni küzdelem, a béketeremtő, békekikényszerítési feladatok közepette nem elsősorban a régi értelemben vett háborús alkalmazásra készülnek fel. Mindez azt jelenti, hogy ilyen esetekben a tartalékosok igénybevételének előkészítésére kevesebb idő áll rendelkezésre, az időbeli értesítés lehetősége behatárolt, ennek következtében nehezebb a munkahelyi helyettesítés megszervezése, mégis kevés tere lehet a munkahelyi problémák fegyelembevételére.

Ugyanakkor biztosítani kell valamiképpen a munkáltatókat arról, hogy alkalmazottjaik igénybevételére csakis a valóban legszükségesebb esetben, a legszükségesebb ideig és a lehető legkorábbi értesítés mellett kerülhet sor.

## Munkáltató támogató programok a NATO-országokban

A munkáltató támogató programok általánosságban négy tartóoszlopra támaszkodnak:

- a bevonult tartalékos munkahelyének megtartását biztosító törvényre,
- a munkáltató veszteségét bizonyos mértékig csökkentő, kompenzáló anyagi juttatásokra,
- azokra az előnyökre, tapasztalatokra, tudásra, amelyek a katonai kiképzés során keletkeznek, és a munkahelyen is hasznosíthatóak,
- a honvédelem iránti összetársadalmi felelősségérzetre, a hazafiasságra.

Az alkotórészek természetesen nem egyforma súllyal jelentkeznek, és nem is mindenütt alkalmazzák valamennyi elemét.

A NATO-országok közül, az Egyesült Királyság, az Egyesült Államok és Kanada rendelkezik jól működő munkáltató támogató programmal, és mivel ennek a három országnak a hadereje más szempontból is az élvonalba tartozik, indokolt rájuk nagyobb figyelmet fordítani.

*Az önkéntes tartalékosok alkalmazását az Egyesült Királyság kezdte meg legkorábban,* ezért nyilvánvalóan itt rendelkeznek a legnagyobb tapasztalattal ebben a témában. Valamennyi haderőnemnek vannak jól kiképzett, bevethető tartalékos egységei, és a túlnyomó többségében tartalékosokból szerveződő Területvédelmi Hadsereg (Territorial Army) elismerten komoly képességekkel rendelkezik.

A brit haderő komoly szerepet vállal az új biztonsági kihívásokban, a NATO, az ENSZ és EBESZ békefenntartói tevékenységében, illetve az Egyesült Államok vezette olyan fegyveres missziókban, mint az Öböl-háború, vagy a 2003-ban megkezdett iraki hadművelet. Mind a békefenntartói, mind a békekikényszerítési műveletekben komoly szerepet kapnak a tartalékosok, Boszniában 2000, az Öböl-háborúban átlagosan 1500–2000 tartalékos vett, illetve vesz részt a harci cselekményekben.

Bevált és jól működik a tartalékosokra vonatkozó, 1996-ban új alapokra helyezett törvény, a Reserve Force Act. A törvényben a Kormányzat elismeri, hogy a munkáltatók, a tartalékosok, és a haderő közötti gyümölcsöző együttműködés érdekében teljes mértékben szem előtt kell tartani a munkáltató érdekeit. A munkáltatók biztosítékok egész sorát kapják, valamint az anyagi kompenzációk lehetőségét a kieső munkaerő kárpótlására, ha ez valóban indokolt. Ilyen esetekben a munkáltatónak, az igazolt kiadások megtérítése érdekében a Védelmi Minisztériumhoz kell fordulnia.<sup>5</sup>

---

5 Útmutató munkaadóknak (A Guide for Employers), Supporting Britain's Reservists & Employers, SaBRE 2003.

Alapesetben a tartalékos bevonulásakor a munkaadót megilleti egy úgynevezett adminisztrációs illeték, ami jelenleg 55 font. A munkavállaló helyettesítési költségeinek csökkentésére a tartalékos munkabérének 6%-át lehet igényelni. Ha ez valamilyen speciális okból nem elegendő, további 4% kompenzációért lehet folyamodni. Amennyiben a bevonulás miatt még nagyobb kár éri a munkaadót, az igazolt költségek tekintetében igényelhet még további kompenzációt, azonban ennek eljárási rendje már meglehetősen bonyolult. Hosszabb idejű katonai szolgálatból történő leszerelés esetén fentiekén túl átképzési támogatásra is jogosult a munkáltató.

Amennyiben akár a munkaadó, akár a tartalékos elégedetlen a törvényben foglaltak betartásával, megfelelő fórumok, a Tartalék Erők Fellebbviteli Törvényszékei (Reserve Forces Appeal Tribunals) állnak a rendelkezésükre. Ezek hasonlóak a munkaügyi bírósághoz, de csak az elnök jogász, a tanács másik két tagja üzletember. Létezik ezen kívül még egy Nemzeti Munkáltatói Összekötő Bizottság (National Employers Liaison Committee), amelyet a Kormány azzal a szándékkal hívott életre, hogy a tartalék erők, valamint a munkáltatók közötti együttműködést elősegítse.

Az Egyesült Királyságban nagyon komoly propagandát fejtenek ki a munkaadók meggyőzésére, az önkéntes tartalékos munkavállalók alkalmazási előnyeinek bizonyítására. Felhívják a figyelmet arra, hogy a tartalékosok alkalmazásával kisebb létszámú reguláris haderőt lehet fenntartani, így állampolgárként, adófizetőként költséghatékonyabb rendszert finanszíroznak az adójukból. A tartalékosok önként vállalt szolgálata a nemzet iránti elkötelezettség kifejeződése, amelyben alkalmazásukkal a munkáltató is részt vállal.

Érvelnek amellett, hogy az alkalmazott önkéntes tartalékos hasznosabb munkaerő a haderőben szerzett ismeretek, készségek birtokában. A hadseregben kifejleszhető kezdeményezőkétség, fantázia és önbizalom alapvető követelmények ma a munkavállalókkal szemben. A haderőben elvárt és fejlesztett fizikai kondíció nemcsak a szellemi képességekre van jótékony hatással, de bizonyítottan kevesebb betegségből fakadó hiányzáshoz vezet. Vezetői képességek, elhivatottság, felelősségtudat, a csapatmunkára való képesség, valamint kommunikációs készség mind olyan tulajdonságok, amelyeket a haderő fejleszt az önkéntes tartalékosokban, és ezek a tulajdonságok jól hasznosíthatóak a legtöbb polgári beosztásban.

Zárógondolatként álljon itt Tony Blair brit miniszterelnök ajánlása: „Az Önkéntes Tartalék Erők egy létfontosságú hozzájárulást biztosítanak hazánk védelméhez és biztonságához. Az Egyesült Királyság védelmi képességeinek fenntartásához, fejlesztéséhez, itthon és külföldön, az önkéntes tartalékosok biztosítják a társadalom értékes hozzájárulását. Bátorítok minden munkaadót, hogy támogassa az Önkéntes Tartalék Erőket, az ő szolgálatuk hasznára válik hazánknak...”