

Kladek András

Néhány gondolat az önkéntes tartalékos rendszer megújításáról

DOI 10.17047/HADTUD.2016.26.K.166

Az önkéntes tartalékos rendszer területi alapon történő megújítás előtt áll. A szerző ennek kapcsán fogalmaz meg javaslatokat a sikeres működéshez. Az egyik javaslat a tartalékos állomány korösszetételének javítására irányul, amelyre a tényleges állományból fiatalon kiválók tartalékosként történő megtartását gondolja alkalmas eszköznek. Ehhez természetesen megfelelő motivációs eszközök szükségesek. Javaslatot tesz a tartalékosok munkahelyének megtartásához szükséges munkáltatói támogató program továbbfejlesztésére. Az önkéntes tartalékosok és munkáltatóik fórumaként egy érdekképviseleti-érdekvédelmi szervezet megalakítását javasolja.

Magyarországon 2010-ben létrehozásra került egy önkéntes tartalékos rendszer. Ennek egyik eleme, a műveleti tartalékos komponens azzal a céllal jött létre, hogy a hadkötelezettség békeidőszaki megszűnése miatt még 2004-ben tartalékosok nélkül maradt Magyar Honvédség kiegészítését biztosítsa.

Az önkéntes műveleti tartalékosok gyakorlatilag részmunkaidős katonák. Ők a haderóban olyan beosztásokat látnak el, amelyekre békeidőben nem szükséges „teljes állású” (hivatásos, szerződéses) katonákat alkalmazni. (Nyilván azok a beosztások maradnak békeidőben betöltetlenül, amelyek a normál időszaki működés során nélkülözhetők.) Az önkéntes tartalékosok biztosítják a honvédelmi típusú válságok esetén a katonai szervezetek megnövekedő erőforrás-igényének alapját. Azokat a szakbeosztásokat „fedik le” elsősorban, amelyek esetében fontos a kiképzettség folyamatos, és legalább minimális szintű fenntartása, valamint a bevonultatás békeidőszaki lehetősége. A többi beosztás feltöltését szükség esetén a különleges jogrendi időszakban elrendelt hadkötelezettség alapján bevonuló tartalékosok vagy az ekkor kiképzett sorkötelesek biztosítják. A megfelelő felkészültséggel, gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező, és az azt vállaló tartalékosok részt vehetnek a haderó határon túli műveleteiben is, csökkentve ezzel a tényleges állományra nehezedő nyomást. Normál időszakban az önkéntes tartalékosok a civil munkahelyükön állnak helyt, és jó esetben csak a kiképzettségük fenntartásához szükséges kiképzéseken, gyakorlatokon vesznek részt.

Ez a rendszer tehát a Magyar Honvédség hadibeosztásaihoz igazodik. A rendszer csak olyan önkéntes tartalékosokra épít, akiknek helyet tudnak biztosítani a

katonai szervezetek hadiállományában, azokban a beosztásokban, amelyekre a kiképzésük/átképzésük alapján alkalmasak, vagy amelyeket a civil szakmájuk/munkakörük alapján képesek ellátni. Az önkéntes tartalékosok többsége (átmenetileg) 50 körüli korosztályba tartozó, magasabb rendfokozatú, volt hivatásos katona, vagy rendvédelmi szerv állományából nyugdíjazott rendőr, tűzoltó (úgynevezett szolgálati járadékosok). Az ő esetükben a jelentkezést nagyban motiválta, hogy ez által mentesültek a 16%-os jövedelemadó megfizetése alól.

Az önkéntes tartalékosokat sokak éppen a fenti életkori, rendfokozati „fogycukosságuk” miatt nem tartják egyenértékű partnernek, amelyen az sem változtatott, amikor nagy számban, és a helyüket példásan megállva vettek részt az árvízi védekezésben vagy vesznek részt békeműveletekben, illetve a határvédelmi feladatokban. Vannak természetesen olyan nagyobb katonai-szakmai tapasztalatot igénylő speciális beosztások, amelyeket jellemzően magasabb életkorban, magasabb rendfokozatban ér el a katona. Ezekre a beosztásokra azonban jóval kisebb számban van szükség a hadiszervezetben, mint a rendelkezésre álló szolgálati járadékosok létszáma. Ennélfogva sokuk alacsonyabb rendfokozattal rendszeresített beosztásba szorult, amelyben kevésbé veszik hasznát a megszerzett katonai-szakmai tapasztalataiknak.

Csak mellékesen jegyzem meg, hogy teljes egyenértékűség természetesen még akkor sem lenne elvárható a tartalékosoktól, ha többségük nem az „ötven+” korosztályból kerülne ki, hanem a tényleges korösszetételéhez igazodva. A tényleges katona 365 napos szolgálatából fakadó felkészültségét, kiképzettségét nem lehet az évi 15 napos tartalékos szolgálattal elérni, az kizárólag a polgári felkészülésre alapozó „civil” katonai beosztásokban (orvos, jogász, tolmács, gépkocsivezető stb.) lehetséges. A fentiek folytán a tartalékosokkal kiegészített alakulat az alkalmazás előtt hosszabb időtartamú kiképzést, összekovácsolást igényel, de hát ez természetes, és ez a bevált gyakorlat a többi NATO-tagállam haderejében is.

A múlt év elejétől fel-felbukkant a médiában egy, a fentiekkel összecsengő sommás meghatározás: ez a tartalékos rendszer nem alkalmas a mai kihívások (illegális migráció, civil katasztrófák, terrorizmus stb.) kezelésére, újra kell szervezni, fel kell váltani egy területi alapon szerveződő védelmi erővel. Ezzel a védelmi erővel kapcsolatban számos cikk, nyilatkozat jelent meg, zömében az egykor volt területvédelmi alakulatokhoz, illetve a nemzetőrséghez kapcsolható régebbi elképzelések felelevenítéseként, de csak a felszínt súrolva, a lényegét érintő elképzelések bemutatása nélkül.¹

2016. november 4-én részt vehettem a Magyar Hadtudományi Társaság gondozásában szervezett *Humán erőforrások és a technikai, technológiai fejlődés kihívásai, a honvédségben* című konferencián, ahol meghallgathattam dr. Benkó Tibor vezérezredesnek, a Honvéd Vezérkar főnökének előadását. Így „első kézből” értesülhettem a tartalékos rendszer újragondolásával kapcsolatos, kialakulóban lévő, és a jövő év elején döntés-közelbe kerülő elképzelésekről.²

1 Új területvédelmi rendszert kell létrehozni https://gondola.hu/cikkek/99868-Uj_teruletvedelmi_rendszert_kell_letrehozni_.html (Letöltés ideje: 2017. január 5.)

2 A toborzásban és a megtartásban is fontos a katonai hivatástudat ereje. <http://www.honvedelem.hu/cikk/60246> (Letöltés ideje: 2017. január 2.)

Vezérezredes úr előadásában annak a véleményének adott hangot, hogy a viszonylag fiatalon nyugállományba került hivatásosok számára lehetőséget biztosító jelenlegi önkéntes tartalékos rendszer az idő előre haladásával „kihal”, tehát meg kell teremteni egy új, a megváltozott feltételeknek megfelelő rendszer kereteit. A rendszernek továbbra is az önkéntesség alapján, 197 járásra lebontva, nyolc régióra csoportosítva, területvédelmi elosztás szerint kell működnie. A megújuló rendszert a szintén kialakítás előtt álló honvédelmi előképzés (a kadét-rendszer, a katonai pályára irányítás megkezdése a honvédelmi szövetségen belül egy orientációs képzéssel stb.) fogja támogatni.

Világosabbá vált tehát a kép: nem a haderő területi elvű átszervezéséről, hanem járási diszlokációjú tartalékos szervezetek (század erejű alegységek) megalakításáról van szó, amelyek működését regionális szintű parancsnokságok irányítják.

A kimunkálás alatt álló elképzelések ismerete nélkül is hangot kell adnom annak, hogy véleményem szerint a tartalékos rendszer átalakítása kapcsán két fogalom valamiképpen összekeveredett, pedig ezeket világosan ketté kell tudnunk választani. Van egyrészt a jelenlegi, a Magyar Honvédség hadiszervezetre történő kiegészítését szolgáló tartalékos rendszer, amelyben (más haderőkhöz hasonló módon) az előre meghatározott beosztásokba a honvédelmi típusú különleges jogrendi időszakokban önkéntes tartalékosok vonulnak be, hadiállományra egészítve ki a tényleges állományú katonákat. Ebből fakadóan a rendszer nem területi alapon szerveződik, hanem a Magyar Honvédség hadiszervezetének diszlokációjához igazodik. A tartalékosok (az alakulat bevetése esetén a tényleges állománnyal együtt, de akár nélkülük, önálló kontingensként) döntés esetén részt vehetnek helyi szinten koncentrálódó feladatok megoldásában (például az árvízi védekezésben), de nem ez az elsődleges rendeltetésük.

Van ugyanakkor az önkéntes tartalékosok alkalmazásának egy másik módja, a területvédelmi tartalék erőkből szervezésük. Erre jellemző példa az Egyesült Királyságban a Területvédelmi Haderő, vagy az Amerikai Egyesült Államokban a Nemzeti Gárda. Mindkettő a tartalékosokkal kiegészülő reguláris haderő mellett létezik, jellemzően helyi, területi szinten jelentkező feladatok megoldására. A két védelmi erő (a reguláris és a területi) mindkét országban egymás mellett, egymást kiegészítve létezik, és a tartalékosok szempontjából mindkét irányban átjárható.

A rendelkezésre álló információkból arra lehet következtetni, hogy a fenti duális rendszerhez hasonló kerül nálunk is kialakításra, és erre a tartalék erő tervezett 20 ezer fős létszáma elegendő is.

Kíváncsian várom, hogy milyen elvek szerint (milyen feladatokra, milyen kiképzéssel, milyen haditechnikai és más eszközökkel, milyen bázisokon stb.) fognak majd szerveződni a járáásokban a tartalékos századok, és milyen változások várhatóak majd ennek következtében a honvédség hadiszervezetének tartalékos kiegészítésében.

A területi alapon szerveződő, és területi feladatok megoldására felkészített tartalékos erőt magam ugyanis csak nehezen tudom elképzelni a hadiszervezet kiegészítéseként, az más összetételű (szakképzettségű és kiképzettségű) tartalékos állományt igényel. A honvédség hadiszervezetébe megfelelő felkészültsége folytán beosztott tartalékos alkalmas lehet szükség esetén, a területi szinten fellépő feladatokban való

közreműködésre. Ennek ellenkezője azonban nehezen képzelhető el, a könnyű gyakorlatos kiképzést kapott „területvédelmi” tartalékos nem alkalmazható például egy légvédelmi alakulatnál.

Azt gondolom, a tervek, elképzelések részletesebb kimunkálása során mindezek megnyugtatóan tisztázódnak, és nem a hadiszervezetbe lebiztosított tartalékosok helyett, hanem azok mellett hozzák majd létre a járási „területvédelmi” alegységeket. A területvédelmi kifejezést azért használom idézőjelek között, mert nyilván nem a terület védelme lesz a rendeltetésük.

Korántsem arról van szó, hogy én a jelenleg élő tartalékos rendszert támogatom a területi alapokon szerveződővel szemben, véleményem szerint Magyarországon helye van mindkettőnek. Még mielőtt belefognánk azonban az új rendszer alapjainak lerakásához, célszerű lenne sort keríteni a jelenlegi rendszer problémái, gyenge pontjai feltárásának és megszüntetésének. Ehhez szeretnék a cikk további részeivel támpontokat adni.

A jelenlegi tartalékos rendszer kritikája

Az egyik gyenge pont a tartalékosok életkora és rendfokozata. *„A HM-mel szerződést kötött katonák 87 százaléka negyven év felett van. Az állomány 67 százaléka tiszt, ezen belül 31 százalék alezredes, ezredes, tábornok. Az ilyen „szépkorú” tartalékos állomány semmiféle képességnövekedést nem jelent összetételénél fogva.”* (Kovács Gyula 2014) Az önkéntes tartalékos rendszerről gyakran publikáló Kovács Gyula nyugállományú alezredes úr cikkéből idézett rövid megállapításból is láthatóan nem vagyok egyedül azzal a meggyőződéssel, hogy az önkéntes tartalékosok fiatalítása az egyedüli megoldás arra, hogy az önkéntes tartalékos rendszer fejlődni tudjon.

Az önkéntes tartalékos állomány életkori, rendfokozati megoszlásáról Demeter Márta országgyűlési képviselő asszony kérdezte a honvédelmi minisztert. A választ a HVG jelentette meg.³

Az önkéntes művelti tartalékosok között jelenleg az 50 évnél idősebbek vannak a legtöbben, számuk meghaladja a kétezret (2021 fő), a 3780 fős állomány 53%-át teszik ki. A 46 és 50 év közöttiek 1028-an vannak (27%), vagyis a tartalékosok 81%-a 46 évesnél idősebb! A 41–45 év közötti tartalékosok száma 225, a 36–40 éveseké pedig 52. A legkisebb csoportot a 31–35 év közöttiek képezik, ők csupán 29-en vannak. A 30 év alattiak száma mindössze 436 volt január 15-én.

A hivatkozott cikk ugyan nem említi, de számomra még riasztóbb a miniszter úrnak a képviselő asszony számára küldött válaszlevelében⁴ szereplő számsor a legénységi állományú (szakaszvezető és alacsonyabb rendfokozatú) önkéntes tartalékosok létszámáról. 422 szakaszvezető, 9 tizedes, 4 őrzető és 230 közkatona, összesen 665 (17%) legénységi állományú tartalékos katona „szolgál” a Magyar Honvédség

3 Ráférne a fiatalítás a Magyar Honvédség tartalékos állományára.
http://hvg.hu/itthon/20160204_otven_ev_feletti_a_magyar_tartalekos_katonak_tobb_mint_fele/nyomtatas (Letöltés ideje: 2016. május 16.)

4 Dr. Simicskó István honvédelmi miniszter válaszelevele Demeter Márta országgyűlési képviselő asszony számára. <http://www.parlament.hu/irom40/08545/08545-0001.pdf> (Letöltés ideje: 2016. május 16.)

katonai alakulatainál! A 665 fő közül is csak 302 fő (300 szakaszvezető és 2 közkatona) teljesített tényleges katonai szolgálatot, vagyis a tartalékos legénységi állomány mindössze 45%-a rendelkezik katonai kiképzettséggel.

Nem témája a cikkemnek a legénységi állomány szükséges arányának elemzése, én csak azt a következtetést vontam le a fenti a számokból, hogy előbb utóbb megkezdhetetlen lesz a valódi fiatalítás, mind korban, mind rendfokozatban.

A fiatalítás alatt én nem azt értem, hogy indítsunk egy nagyszabású toborzó kampányt, majd néhány hetes (25 napos) kiképzés után tömegével vegyünk tartalékos állományba fiatalokat. Tisztelem azok elhatározását, akik jelenleg tartalékos katonai kiképzésre jelentkeznek, nagyra becsülöm a hazafiasságukat, amely behozza őket a haderőbe, mégsem gondolom, hogy ez lenne a fiatalítás célszerű útja. A 25 napos alap kiképzés – ha mégoly intenzív is – vajmi kevés alapot ad a katonai szolgálat teljesítéséhez, a katona a küszöbfeltételeket sem képes ez alapján biztonságosan teljesíteni. Mondhatnánk, hogy alapnak ez a 25 napos kiképzés egy közkatona esetében – aki rendeltetészerűen kötelékben teljesíti feladatait – akár elegendő is lehet, úgyszólván a tisztetek és az altisztetek irányítása alatt állnak. Csakhogy a 422 szakaszvezetői rendfokozatú önkéntes tartalékos közül 122-nek (29%) és a 877 altiszt között 160-nak (18%) nincs katonai „múltja,” tudása. *„Az alapos technikai, lélektani és fizikai felkészítés olyan fegyver, amelyet minden nemzet megadhat katonáinak, mielőtt harcba küldi őket, de mivel a háború a demokráciákat mindig váratlanul éri, ezt a kiképzést nagyrészt békében kell elvégezni. Amíg nem valósul meg az általános leszerelés, mindig bűnnek fog számítani, ha az embereket felmentjük az olyasfajta kiképzés alól, amely tisztességes esélyt nyújt számukra, hogy túléljék a háborút”* (Eisenhower, Dwight D. 1988, 162.)

A katonai előélet nélküli fiatalok rövidített kiképzése helyett sokkal hatékonyabb, és az önkéntes haderők működtetése terén nálunk nagyobb hagyományokkal rendelkező országokban már jól bevált megoldás a haderőből (nem fegyelmi okokból) fiatalabb korban kiváló hivatásos, illetve a szerződést nem hosszabbító szerződéses katonák „megmentése” a tartalékos rendszer számára.⁵ Ez nálunk is járható út lenne, „csak” a szerződés tartalmára vonatkozó jogszabályi változtatásra van szükség, amely alapján a szerződéses katonának jelentkező egyúttal azt is vállalja, hogy a szerződésének lejártát követően, további 3–5 évet tartalékosként szolgál a haderőben.⁶ (Petruska Ferenc 2016, 97–98.)

Látszólag ez a megoldás szemben áll a haderő érdekeivel, mert megnehezíti a szerződéses katonák eredményes toborzását. Ugyanakkor a feltételezett hátrány látszólagos. Annak éppen az ellenkezője igaz: egy újabb szűrőt jelenthet az által, hogy kiszűri azokat, akikben nem eléggé komoly a szándék a katonai szolgálat vállalására. Megkérdőjelezhető ugyanis annak a jelentkezőnek az elhatározottsága, akit visszaretent a szolgálat vállalásától az, hogy egyúttal a tartalékos szolgálatot is vállalnia

5 Ujházy László 2013, 8.; A brit rendszerben mindenki, aki jelentkezik a haderőbe – a mi fogalmaink szerint hivatásos/szerződéses állományba – vállalja, hogy kiválását követően meghatározott ideig tartalékosként rendelkezésre áll. Ezeket nevezik regular reserve-nek. Ujházy László 2011/b, 41.

6 Szerződéses katonák szerződésébe opcióként javasolt belefoglalni, hogy a leszerelést követően bizonyos időn át kötelesek minősített időszakban kiképzett tartalékosként rendelkezésre állni, és így meghatározott feltételek bekövetkeztekor behívhatóak lennének.

kell. Kétlem, hogy az, aki ilyen okból nem vállalja a szerződéses szolgálatot, végig szolgálja-e a szerződésben vállalt időtartamot. Nem szabad persze megfélemlíteni arról, hogy ennek fejében viszont a jelenlegi juttatásoknál többet kellene kínálni a tartalékosok számára.

Mondhatnánk, hogy jelenleg is lehetősége van a szerződésesnek arra, hogy vállaljon tartalékos szolgálatot. Ezt a Honvédelmi Minisztérium (HM) támogatja is azzal, hogy plusz kéthavi visszailleszkedési támogatást fizet azoknak, akik a tényleges szolgálatot legalább 3 év időtartamú tartalékos szolgálattal folytatják.⁷ Az igen alacsony számú jelentkező azonban egyfajta jelzés, amelynek el kellene gondolkodtatnia a döntéshozókat, a motivációs készlet hatékonyságával kapcsolatban. A tartalékos szolgálat vállalására ösztönző rendszerrel jelen írásomban nem kívánok foglalkozni, annak hatékonysága ugyanis véleményem szerint messze alatta van az elvárhatónak, és ennél fogva külön vizsgálatot igényel.

A fiatalítás ugyanakkor azzal fog járni, hogy mind több lesz a munkaviszonnyal rendelkező tartalékos katona, és alkalmazásuknak előbb-utóbb gátja lesz a jelenlegi munkáltatói kompenzáció alacsony mértéke, illetve a kompenzációból a munkáltatókat kizáró, nehezen indokolható szabályok.

A munkáltatói támogató program

A témában kevésbé jártas olvasó számára alább röviden összefoglalom az önkéntes tartalékos munkáltatói támogató program lényegét. Az önkéntes tartalékos rendszer sikeres működtetésének a fejlett világban mindenütt feltétele, hogy a haderő megfelelő anyagi és nem anyagi eszközökkel segíti, támogatja a munkáltatót annak elviselésében, hogy a munkavállalója önként vállalt kötelezettségként, honvédelmi érdekből, szükség esetén bevonul tartalékos szolgálatra. A munkáltatói támogató program természetesen országonként változó eszközrendszerből áll, de két eleme szinte mindenütt megtalálható: a munkáltató anyagi kompenzálása a szolgálat miatt kiesett munkaerőért, illetve annak az elismerése, hogy a tartalékos távolléte miatt a munkáltató is kiveszi a részét a honvédelmi erőfeszítésekből.

Az elismerés és a kiesett munkaerőért kapott megfelelő anyagi kárpótlás azt eredményezi, hogy a munkaadó elviseli a munkavállalójának bevonulását, ez által a tartalékos munkahelye nem kerül veszélybe. Ez a munkáltatói támogató program (Employer Support Programme – ESP) a már tartalékosként szolgálatot teljesítő munkahelyének megőrzésén túl olyanok jelentkezését is bátoríthatja, akik a munkahely elvesztésének kockázatát nem vállalva, egyébként nem mernének tartalékos szolgálatra jelentkezni.

Az önkéntes tartalékos vállalja, hogy részt vesz a rendszeres kiképzéseken (Magyarországon első alkalommal legfeljebb 25 majd évi 15 nap).⁸ Ez nem egy nagy kockázat a munkahely szempontjából, hiszen a szolgálat tervezhető, arról a tartalékos jó előre értesítést kap, nem is túlságosan hosszú idő, így a helyettesítés –

7 2012. évi CCV. törvény 74. § (3) bek.

8 2012. évi CCV. törvény 216. § (3) bek.

ugyanúgy, mint a szabadság alatt – különösebb erőfeszítés nélkül megoldható, nem okoz nagy felfordulást a gazdasági szervezet működésében.

A nagyobb veszélye a munkahely szempontjából annak van, hogy a tartalékosnak (és kényszerűen a munkáltatójának is) vállalnia kell a váratlan, és akár hosszabb időtartamra szóló behívást is (Magyarországon háromévente fél évig terjedhetően),⁹ amennyiben a haderő előtt álló feladatok azt szükségessé teszik. Ilyen esetekben a bevonulás előtt csak egy viszonylag rövid idő áll rendelkezésre a felkészülésre, beleértve a munkahelyi helyettesítés megszervezését.¹⁰

A továbbiakban a cikkben *önkéntes tartalékos* fogalmán kizárólag a műveleti tartalékosokat értem, a védelmi tartalékosok¹¹ munkáltatója speciális helyzetben van, az anyagi kompenzáció esetükben nem értelmezhető.

A Magyar Honvédség munkáltatói támogató programja

A Kormány 2011 végén fogadta el az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló kormányrendeletet.¹² A kormányrendelet szerint a munkáltató a munkavállaló tartalékos szolgálatának, valamint azt követő pótszabadságának időtartamára kompenzációra jogosult. A kompenzáció mértéke a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) által utoljára publikált féléves, vagy éves ágazati bruttó átlagkereseti adatok alapján számított napi összeg.

A kompenzáció számításának ez a módja véleményem szerint csak látszólag jelent korrekt megoldást, amelyet az alábbiakkal támasztok alá. (*Lásd következő oldalon lévő táblázatot.*)

Egzakt, a munkáltatók által is támadhatatlan átlagkereseti érték megállapítása szinte lehetetlen, hiszen a bruttó átlagkeresetek egy gazdasági ágon belül is jelentős szóródást mutatnak. Ez összefügg az adott ágazat foglalkoztatási sajátosságaival (nem, végzettség, szakképzettség stb.), földrajzi elhelyezkedésével (Nyugat-, Kelet-Magyarország), tulajdonosi háttérével, a vállalkozás méretével, az alkalmazott munkarenddel és egyéb tényezőkkel is. Az ágazati átlagfizetés jelentősen eltér a fizikai munkások és a szellemi foglalkozásúak esetében (például a pénzügyi tevékenység esetében kétszeres a különbség).

A statisztikai elemzéseken alapuló ágazati átlagkereseti érték „jósága” – mint a munkáltató kompenzációjának alapja – megkérdőjelezhető azon egyszerű ténynek köszönhetően is, hogy a kisebb vállalkozások esetében bevált gyakorlat a minimálbéres bejelentés mellett a zsebbe fizetés. Ez pedig jelentős mértékben torzítja a számított eredményt. Ez a következtetés levonható abból a más okkal nem magyarázható

9 2012. évi CCV. törvény 216. § (4) bek.

10 A munkáltatói támogató programról bővebben: Kladek András 2007, 1–81.

11 A védelmi tartalékosokat a honvédségi objektumokban fegyveres biztonsági őrként foglalkoztatja a Honvédséggel szerződésben álló gazdasági szervezet, tartalékosként történő igénybevételekre csak különleges jogrendi időszakban kerülhet sor.

12 294/2011. (XII.22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról.

Ágazati átlagkeresetek 2015

Gazdasági ágazat	Bruttó fizetés
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	189 169
Építőipar	196 810
Kereskedelem, gépjárműjavítás	230 226
Szállítás, raktározás	239 102
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	157 224
Információ, kommunikáció	460 319
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	494 014
Ingtatlanügyletek	221 378
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	367 188
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	197 807
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	282 190
Oktatás	258 179
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	146 754
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	213 215
Egyéb szolgáltatás	192 968

(Forrás: KSH Táblák [STADAT] – Idősoros éves adatok – Munkaerőpiac. https://www.ksh.hu/stadat_eves_2_1
[Letöltés ideje: 2016. május 15.]

tényből is, hogy a közepes és a nagyvállalatok esetében jóval magasabb a kimutatott bruttó kereset, mint az egy-öt főt foglalkoztató kisvállalkozások esetében.¹³ Magyarországon hagyomány például a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat esetében a borraivaló, vagy például az egészségügyi ágazatban a hálapénz, amely egyaránt a hivatalosan kimutatott keresetnél nagyobb jövedelmet valószínűsít. Fenti okokból az ágazati bruttó átlagfizetés legfeljebb statisztikailag értékelhető, nem alkalmas arra, hogy a munkáltatót a bevonult tartalékos kieső munkaideje miatt „kárpótolja,” nyilvánvalóan a szükségesnél jóval alacsonyabb kompenzációhoz vezet. Az ágazati bruttó bér legfeljebb a kompenzáció számításának lehetne az alapja, de csak megfelelő korrekciós tényezők figyelembe vételével.

Véleményem szerint jogos elvárás a gazdálkodó szervezetek részéről az, hogy a tartalékos bevonulása legalábbis ne jelentsen anyagi hátrányt számukra.

A mai gazdasági, munkaszervezési viszonyok között kevés a lehetőség a belső helyettesítés megoldására (amelynek díja viszonylag alacsony lehet), ennél fogva marad a külső helyettesítés. Külső helyettesít viszont a bevonuló munkavállaló béréből esélye sincs találni munkáltatónak. Talán néhány tucat szakmát kivéve nincs (és ez különösen igaz a speciális beosztásokra) olyan szabad munkaerő, amely az adott

13 KSH: Keresetalakulás.
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/keralakul12.pdf> (Letöltés ideje: 2016. május 15.)

helyen, az adott időben munkába állítható, be is tanítható a munkafolyamatra, elfogadja, hogy munkaviszonya csak a bevonulás időszakára korlátozódik, és minderre hajlandó is a bruttó ágazati átlagbérért. Vagyis a munkáltató a munkaerő pótlására a kompenzáció mértékén felüli, azt jóval meghaladó nagyságú munkabér megfizetésére kényszerül.

Eddig az előre tervezett bevonulásról beszélünk, amikor van idő felkészülni, megtalálni a megfelelő helyettest, és betanítani a munkafolyamatra. Akkor azonban, amikor a bevonulásra váratlan helyzetben, váratlan időpontban és előre meg nem határozható időtartamban kerül sor, nagyságrendekkel nehezebb helyzetbe kerül a munkáltató. Ekkor a kieső munkaerő pótlása, vagy a nem pótolható munkakör miatti kár akár többszöröse lehet az ágazati munkabérnek.

Meggyőződésem szerint az ágazati átlagbérrel történő kompenzáció helyett az lenne az „igazságosabb” megoldás, ha az alanyi jogon járó ágazati átalánydíj mellett vagy helyett, a munkáltató igényelhetné az igazolható költségei megtérítését. A gondolat nem ördögtől való, az Egyesült Királyságban ezt a megoldást törvényesítették, és működik is már jó néhány éve.¹⁴

Anélkül, hogy a részletekbe belemennénk, az angliai munkáltató számos költségnemen igényelhet térítést. Amennyiben a helyettesítést külső munkavállaló alkalmazásával oldja meg, és annak munkabére magasabb, akkor kérheti a különbséget, de kérheti a munkaerő megszerzésével járó plusz ráfordítás (toborzás, pályáztatás, kiképzés), de akár a tartalékos visszailleszkedésével kapcsolatos képzésből adódó költségek megtérítését is. Amennyiben a tartalékost belső helyettesítés megszervezésével pótolják, akkor kérheti a túlmunkával kapcsolatos kiadások megfizetését.

A kompenzáció kidolgozói számára alapvetés volt, hogy az ne terjedjen ki az elmaradt haszonra, mert annak egzakt számítása nehéz, és akár teret adhat az alaptalan nyereszkesedésnek is. Ugyanakkor véleményem szerint megfontolható igény lehet a munkaadó részéről, hogy a tevékenységi körén és szándékán kívül eső okból ne kerüljön anyagilag hátrányos helyzetbe.

És itt jöhetnének szóba az ágazati érdekvédelmi-érdekképviseleti szervek, kamarák, amelyeknél ez idáig láthatóan nem érte el az ingerküszöböt a munkáltatók honvédségi igénybevétellel kapcsolatos kompenzálásának aránytalansága! Erre a következtetésre azért juthattam, mert a hivatkozott 294/2011. Korm. rendelet az alacsonyra kalibrált anyagi kompenzáció mellett „ráadásként” olyan megszorításokat tartalmaz ennek megfizetésére vonatkozóan, amelyeket véleményem szerint az érdekképviseleti szervezeteknek el sem lett volna szabad fogadniuk. Mentségükre hozható fel talán, hogy 2011-ben még nem volt látható ilyen markánsan, hogy milyen kiemelt szerepet szán a haderő az önkéntes tartalékosoknak, de az azóta eltelt időszakban már lett volna lehetőség kiiktatni a jogszabályból az alább leírt indokolhatatlan megszorításokat.

A tartalékos önként vállalja a szolgálattal kapcsolatos kötelezettségeket, azonban a munkáltatójáról ugyanez nem mondható el. Az önkéntes tartalékos jelentkezése esetén a munkaadónak alá kell írnia a honvédséggel egy megállapodásnak

14 Rights and responsibilities for reservists and employers.
<https://www.gov.uk/employee-reservist/financial-support-for-employers> (Letöltés ideje: 2016. június 1.)

nevezett nyilatkozatot, amely alapján csak akkor lesz jogosult az anyagi kompenzáció teljes összegére, amennyiben biztosítja a munkavállalója bevonulását abban az időpontban, amikor azt a honvédség meghatározza, és nem kezdeményezi a behívás átütemezését!¹⁵ Amennyiben a munkáltató nem írja alá a megállapodást, akkor elveszíti a kompenzációhoz való jogát! Amennyiben a megállapodást aláírja, de abban nem vállalja, hogy lemond a behívás három évenként egy alkalomra korlátozott átütemezésének lehetőségéről, akkor elveszíti az egyébként sem túl bőkezű kompenzáció felét!

Vagyis amennyiben a munkáltató szeretne élni azzal, hogy – amikor a termelés/szolgáltatás szempontjából csúcsidőszak van, vagy más ok miatt a tartalékos munkavállalót nem tudja nélkülözni – kérhesse a szolgálat elhalasztását egy számára alkalmasabb időpontra, akkor ez azzal a következménnyel jár, hogy teljesen le kell, hogy mondjon a kiesett munkaerőért járó anyagi kompenzációról. Ha megelégszik a kompenzációs összeg felével, akkor ennek fejében háromévente egyszer kérheti a szolgálat kedvezőbb időszakra történő átütemezését.

Gondoljunk bele, az önkéntes tartalékos három év alatt hat hónap szolgálatra hívható be, tehát szélsőértéken akár mindhárom évben 2–2 hónapra kieshet a termelésből, és a három alkalom közül csak egyszer tud esetleg a munkaadó egy számára kedvezőbb időszakban történő behívást „kialkudni”.

Alappal kérdezem, melyik kis vagy közepes vállalkozás vezetője meri ma felelősséggel felvállalni, hogy bármikor elengedi katonai szolgálatra a munkavállalóját? De nagyvállalat vagy akár multi cég esetében is lehet olyan csúcsidőszak, amely nem viseli el a munkaerő kiesését! Ennek egyenes következménye azonban az, hogy a vállalkozás kizáródik az anyagi kompenzációból.

Ez az előírás nem a munkáltató támogatását, hanem „megzsarolását” eredményezi. Nem nevezhető piac-konform megoldásnak ugyanis az anyagi hátrány kilátásba helyezésével „hatni” a gazdasági szervezetekre.

A szolgálat elhalasztása és egy másik, a munkaadónak kedvezőbb időpontban történő bevonulás lehetősége csak az előre bejelentett kiképzések, gyakorlatok alkalmával jöhet szóba, és akkor is csak háromévenként egyszer. Amennyiben a bevonulásra a honvédség által előre nem tervezetten kerül sor, akkor még ez a lehetősége sincs meg a munkaadónak.

Véleményem szerint a jogszabály módosításával fel kellene oldani ezt a megszorítást, és lehetővé kellene tenni a gazdasági szervezetnek, hogy amennyiben a kulcsbeosztást betöltő tartalékos bevonulása miatt a szervezet működésében akár anyagi veszteséggel is járó fennakadás következne be, kérhesse a bevonulás átütemezését más, alkalmasabb időpontra. Az más kérdés, hogy – egyebek mellett – külön vizsgálni kellene ez esetben a kérés indokoltságát, megalapozottságát, gyakoriságát.

Kérem az olvasót, semmiképpen ne értse félre az általam fent leírtakat, egyáltalán nem arról van szó, miszerint azt pártolnám, hogy a gazdálkodó szervezet a kizárólagos önös érdekei által vezérelve bármikor szabadon megtorpedózhasson akár alegységszintű katonai foglalkozásokat, és csak akkor kerülhessen sor a munkavállaló behívására, amikor az a munkáltató számára nem jelent problémát, vagyis soha.

15 294/2011. Korm. rendelet 1. § (3) bekezdés

Az általános hadkötelezettség körülményei között (vagyis a mindenkire egyaránt kötelező sorkatonai és tartalékos katonai szolgálati kötelezettség időszakában), figyelembe tudtuk venni a munkáltató gazdasági érdekét (természetesen meghatározott okok és körülmények fennállása, és igazolása esetén), és mind az előre tervezett, mind pedig a váratlan behívások esetén volt mód a szolgálat elhalasztására (mind a rendszerváltás előtt, mind pedig utána). Nem látom ezért annak okát, hogy akkor ez a mai gazdasági viszonyok között miért nem oldható meg.

Jelezni szeretném, hogy egyáltalán nem a HM-et hibáztatom azért, hogy ilyen, a honvédség számára kedvező jogszabályt fogadtatott el, hiszen nem a HM dolga, hogy a gazdasági szervezetek működési sajátosságait ismerve, a saját érdekeit háttérbe szorítva, alkosson szabályozást. Ez az ágazati minisztériumok, illetve a közigazgatási egyeztetésekben résztvevő érdekképviselői szervek dolga lett volna, és nagyon sajnálatosnak tartom, hogy ők ezt elmulasztották vagy nem kellő határozottsággal léptek fel. *„Mindemellett viszonylag szűk határidővel szükséges a munkáltatói kompenzációs rendszer kialakítására vonatkozó elgondolás kidolgozása és a kapcsolódó jogalkotási feladatok elvégzése is. Ennek keretében a tervezetet javasolt egyeztetni a kötelező közigazgatási egyeztetési körön kívül, az egyes munkaadói érdekképviselői szervezetekkel, szakmai kamarákkal. E szervezetek tagjai lesznek azok, amelyek munkáltatóként foglalkoztatják az önkéntes tartalékosokat; az önkéntes tartalékos rendszer hatékony működése nagymértékben függ a tartalékosok polgári munkahelyének biztonságától, a munkáltatók támogatásától.”* (Kádár Pál 2011, 5.)

A fenti idézet az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztési munkáit irányító munkacsoport vezetőjének tollából származik, és azt igazolja, hogy a szabályozás kidolgozásának időszakában megvolt a szándék a HM részéről az ágazati minisztériumok és az érdekképviselői szervek kidolgozó munkába történő bevonására, és véleményük figyelembe vételére.

A munkáltatói támogató rendszer egyik hiányzó eleme egy olyan felelős érdekegyeztető mechanizmus (participációs rendszer), amely a honvédség, a gazdasági szereplők és az önkéntes tartalékosok képviselőinek részvételével egyeztetni tudja az egymástól gyakran merőben eltérő érdekeket, elő tudja segíteni a megegyezést és a legjobb megoldások megtalálását. Nem utolsó sorban pedig közre tud működni egy megfelelő eszközrendszerrel rendelkező, működőképes munkáltatói támogató program kialakításában.

Munkáltatói érdekegyeztető fórum

Véleményem szerint az érdekegyeztető szervezetet már 2010-ben, az új típusú önkéntes tartalékos rendszer megalapozásakor létre kellett volna hozni. Ugyanakkor egy jó ötlet megvalósítása soha nem késő, ennek a szervezetnek a megalakulás utáni első feladata a jelenlegi munkáltatói támogató program felülvizsgálata lehetne.

Közismert a mondás: ha el akarsz valamit odázni, hozz rá létre bizottságot! Ezért, bár kézenfekvő lenne, ennek a háromoldalú szervezetnek nem bizottsági formában kellene megalakulni és működni!

Célszerűbb lenne egy állandó szervezetű, delegált tagokból álló, rendszeresen ülésező grémium kialakítása, amelynek a Honvédelmi Minisztérium vagy a Nemzetgazdasági Minisztérium lehetne a szponzor-szervezete. (Nem erősségem a szervezeti

nevek kitalálása, de a Munkáltatói Támogató Honvédelmi Érdekegyeztető Tanács (MTHÉT) név elsőre megfelelőnek tűnik.)

A névnel sokkal lényegesebb a Tanács összetétele, illetve hatásköre. Az összetétel adja magát, a honvédelmi oldalt a HM, a gazdasági oldalt az ágazati minisztériumok és az ágazati érdekképviselői szervek, kamarák képezhetnék, a harmadik oldalt pedig az önkéntes tartalékosok érdekvédelmi szervezetei adhatnák, köztük természetesen a Magyar Tartalékosok Szövetsége. (Ujházy László 2011, 187–198.; Ujházy László 2014, 41–45.)

Érdekvédelmi, érdekegyeztető fórumként a Tanács számára erős jogosítványok elsőre nem célozhatók meg, azonban az egyetértési jogát elő lehetne írni a rendeltetéssel összefüggő kérdésekben, és biztosítani lehetne részvételüket a releváns jogszabályok közigazgatási egyeztetésében. (Kladek András – Ujházy László 2014, 76–78.)

Javaslatok

A honvédség nem kerülheti el, hogy az eddigieknél nagyobb számban megpróbálja a lejárt szerződésű szerződéses katonáit „visszaforgatni” az önkéntes tartalékos rendszerbe, fejről a lábára állítva a korfát és a rendfokozati piramist. (Ehhez a már meglévő szándékon túl számos más dologra is szükség van, mint például megfelelő motivációs rendszerre!)

Szükségesnek látom javasolni a honvédelmi kormányzatnak, hogy kezdemyezze a munkáltatói támogató program jelenlegi eszközrendszerének felülvizsgálatát, mert az előbb vagy utóbb gátja lesz a fiatalításnak is. Az ágazati átlagbérrel történő kompenzáció helyett a tényleges költségekhez közelítő átalánydíj-rendszer kialakítása lenne a célszerűbb megoldás, amelynek mintájául az Egyesült Királyságban jól működő rendszer szolgálhatna.

Javasolni szeretném a jelenlegi merev szabályrendszer feloldását a szolgáltat-halasztások engedélyezésében. Véleményem szerint lehetővé kellene tenni a gazdasági szervezetek számára, hogy amennyiben a munkavállaló bevonulása a szervezet működésében fennakadást okozna, mindenféle megkötés nélkül kérhesse a bevonulás átütemezését egy alkalmasabb időpontra.

A munkáltatói támogató rendszer egyik hiányzó elemének pótlásaként javaslok létrehozni egy felelős érdekegyeztető mechanizmust, amely a honvédség, az ágazati érdekképviselői szervek, kamarák, és az önkéntes tartalékosok érdekvédelmi szervezetének részvételével egyeztetni tudja a szereplők érdekeit, és hozzá tud járulni egy megfelelő eszközrendszerrel rendelkező munkáltatói támogató program működéséhez.

Írásomat egy tudományos vizsgálat elvégzésére vonatkozó javaslattal zárom: javaslok elvégezni egy kutatást a munkaadók körében az anyagi kompenzáció átalakításának megalapozására vonatkozóan.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 294/2011. (XII.22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról.
2012. évi CCV. törvény (Hjt.) a honvédek jogállásáról.
http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200205.TV (Letöltés ideje: 2016. május 16.)
- Dr. Simicskó István honvédelmi miniszter válaszelevele Demeter Márta országgyűlési képviselő asszony számára. <http://www.parlament.hu/irom40/08545/08545-0001.pdf> (Letöltés ideje: 2016. május 16.)
- Eisenhower, Dwight D.: Keresztes háborúk Európában. Kossuth Kiadó, Budapest, 1988. p. 162.
- Kádár Pál: A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztése – mikor, ha nem most? Honvédségi Szemle, 2011/1. szám, pp. 2–7.
- Kádár Pál – Vanyur Tibor: Szemelvények a magyar önkéntes tartalékos rendszer múltjáról, jelenéről és jövőjéről. Hadtudomány, 2013/3–4. szám, pp. 82–96.
- Kladek András: Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltatói támogató program. Doktori (PhD) értekezés, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Budapest, 2007. pp. 1–81.
- Kladek András – Ujházy László: A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszeréhez kapcsolódó munkáltatói támogató program vizsgálata. Honvédségi Szemle, 2014. 6. szám, pp. 69–81.
- Kovács Gyula: A totálkáros haderő. Népszabadság, 2014. 03. 12. szám.
- KSH: Keresetalakulás. Statisztikai Tükör, 2012/51. szám
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/keralakul12.pdf> (Letöltés ideje: 2016. május 15.)
- KSH Táblák (STADAT) – Idősoros éves adatok – Munkaerőpiac.
https://www.ksh.hu/stadat_eves_2_1 (Letöltés ideje: 2016. május 15.)
- Petruska Ferenc: Szerződésesek és önkéntes tartalékosok – az önkéntes haderő két fontos pillére. Honvédségi Szemle, 2016/2. szám, pp. 89–99.
- Ráférne a fiatalítás a Magyar Honvédség tartalékos állományára.
http://hvg.hu/itthon/20160204_otven_ev_feletti_a_magyar_tartalekos_katonak_tobb_mint_fele/nyomtatasi (Letöltés ideje: 2016. május 16.)
- Rights and responsibilities for reservists and employers.
<https://www.gov.uk/employee-reservist/financial-support-for-employers>
 (Letöltés ideje: 2016. június 1.)
- Új területvédelmi rendszert kell létrehozni.
https://gondola.hu/cikkek/99868-Uj_teruletvedelmi_rendszert_kell_letrehozni_.html
 (Letöltés ideje: 2017. január 5.)
- Ujházy László: A Magyar Tartalékosok Szövetsége. Sereg Szemle, 2011/3–4. szám, pp. 187–198.
- Ujházy László: Tartalékos szövetségek a NATO-ban. Doktori (PhD) értekezés, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Budapest, 2011/b, 41.
- Ujházy László: A munkáltatói támogató program kritikai elemzése: „11. alprojekt: Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet utólagos hatásvizsgálata.” Honvédelmi Minisztérium, Budapest, 2013., p. 8.
- Ujházy László: A tartalékosok és a tartalékos szövetségek szerepe napjainkban. Honvédségi Szemle, 2014/1. szám, pp. 41–45.