

KKIKÉPZÉS - FELKÉSZÍTÉS

AZ ÖNKÉNTES HADERŐRE TÖRTÉNŐ ÁTTÉRÉS LOGISZTIKAI ÖSSZEFÜGGÉSEI

II. RÉSZ.

Buzai László¹

Bevezetés

Az évezred és az évszázadok fordulópontján az európai régió katonai erőviszonyaiban jelentős, történelmi átstrukturálódási folyamatok zajlódnak le.

Az objektív és tényszerű eseményekkel párhuzamosan átértékelődött a volt katonai tömbök országaiban a felduzzasztott létszámokkal és mérteken felüli technikai arzenállal rendelkező fegyveres erők szerepe, katonapolitikai küldetésük lényege. Az érintett országokban zajlik a korszerűtlen és hatékonyan rendszerben nem tartható haditechnikai eszközök kivonása, miközben a politika keresi, kutatja a *képességeit megtartó, alacsonyabb költségráfordítással finanszírozható*, ugyanakkor többnemzeti-ségű kötelékben *rugalmasan és hatékonyan működő* új típusú haderő felépítésének optimális struktúráját.

A Magyar Honvédség szervezeti változásait is az elmúlt kormányzati ciklusidőszakok alatt végrehajtott radikális létszámcsökkentések jellemezték. A régi struktúra felszámolási folyamata nem eredményezte a honvédség új feladatrendszerre egzakt megfogalmazását és szervezeti felépítése automatikus létrejöttét. A magyar honvédséggel szemben megfogalmazott alkotmányos kötelezettség társadalmi szintű. A formálódó európai biztonságpolitika palettáján geopolitikai helyzetéhez méltó bizalmat kapott a Magyar Köztársaság azzal, hogy a NATO teljes jogú tagjává vált. Az új történelmi helyzetben a haderőreform feladatrendszere is konkrétan körvonalazható. Azonban az ország -védelmi feladatrendszeréből fakadó, fegyveres erőkre háruló- testületi kötelezettségének felelősség mértékét a „*NATO által nyújtott biztonsági ernyő*” sem csökkentheti.

¹ Buzai László okl. mk. alezredes, HM-HVK Logisztikai Csoportfőnökség, kiemelt kiképzési főtiszt, osztályvezető helyettes.

A haderő racionális jövőképe a globális gazdasági folyamatok mikro környezetében optimális létszámkerettel működtetett; szociális hálóval lefedett; finanszírozható; homogén és szakfeladatai ellátására professzionális szinten felkészült; a nemzeti katonahagyományokat tiszteletben tartó; a szövetséges elkötelezettségeit becsülettel teljesítő; önkéntesség alapján szerveződő fegyveres erő formájában rajzolható fel.

Napjainkra a Magyar Honvédség az Országgyűlés által elfogadott „*optimális*” szervezeti felépítését és működési létszámkeretét megközelítő helyzetbe került. A haderőreform a reformfolyamatának fókuszpontjába helyezte a „*kényszersorozás*” intézményrendszerének szüneteltetésének vizsgálatát –miközben az alkotmányos hadkötelezettséget fenntartja– és a homogén összetételű, szerződéses jogviszonyú állománnyal megerősített honvédség létrehozását tűzte ki célul.

A célok eléréséhez vezető döntések kialakításában a logisztikai támogatórendszer elemző vizsgálata kellő alapot nyújthat. **A tanulmány II. RÉSZ-e az I. RÉSZ-ben tárgyalt (ellátási támogatás) után az üzemeltetési támogatás, a közlekedési támogatás; és a személyügyi feltételek elemző vizsgálatával kíván hozzájárulni a szerződéses jogviszonyú állománykategória alkalmazására történő szervezeti átállás, ellátás- és szolgáltatás költségvonzatai összefüggéseinek feltárásával.**

Az elemző vizsgálat a szerződéses jogviszonyú állomány alkalmazásának haderőnemi tapasztalataira építkezik és a HM tárca jelen költségvetési mutatóit tekinti bázisadatnak.

A cikk gondolatait tisztelettel ajánlom – nemcsak – a logisztikai támogatás, ellátás-szolgáltatás feladatrendszerében tevékenykedő szakemberek figyelmébe.

Üzemeltetés támogatás szakfeladatai

A MH ÖLTP üzemeltetési főnöksége és a MH technikai eszközrendszereit üzemeltető szolgálati ágak hatáskörébe tartozó eszközök és felszerelések túlnyomó többsége a 60-as és 70-es években kerültek rendszeresítésre vagy alkalmazásba vételre. Általános jellemzőjük, hogy az üzemképesség biztosítása érdekében jelentős munkaóra ráfordítást igényelnek az előírt technikai kiszolgálásuk végrehajtásához.

Az üzemeltetés folyamatrendszerében a szerződéses legénységi állománynak, a professzionális haderőre történő átállás feladatrendszeré-

ben meghatározóbb szerepe kell, hogy legyen a jövő hadseregében. Az üzembentartás-javítás logisztikai támogatás blokkjában az eddig szerzett tapasztalatok pozitívak. Mindez megerősít bennünket abban, hogy jó úton járunk a szerződéses sorállományú kezelő, üzemeltető, karbantartó beosztásokat ellátók, magasabb munkaköri jogviszonyban történő foglalkoztatásuk tekintetében. A szerződéses állományra jellemző és jelentősnek mutató fluktuáció ellenére prognosztizálható, hogy továbbra is vonzó a fiatalok számára a technikával közvetlen kapcsolatot biztosító beosztások köre. A logisztika széles szakmai palettáját a toborzás céltudatosabb munkájával kell nyitottabbá tenni a célkorosztályok számára. A haderőnemek által igényelt szakmai képességek megjelenését az adott beosztásban a legrövidebb időn belül –az érdeklődő szándék és a beteljesülése közötti átfutási idő csökkentésével– kell biztosítanunk.

Az MH szervezeti változások –az üzembentartás területére gyakorolt–, több kedvezőtlen hatását mára már definiálhatjuk. A katonai szervezetek „B” létszámának csökkentésével kevesebb lett a kezelőknek felelősen kiadható/kiadott eszköz és több a raktárban tároltaké. Ennek következtében egyrészt kevesebb eszköztípus darabszáma hibája került feltárássra annak működtetése során, másrészt kevesebb eszközön lett végrehajtva a kezelői szintű technikai karbantartás, kiszolgálás munkapontjai.

Az eszközök, berendezések rendeltetésszerű használata, az állomány alkalmazói készsége, kiképzettségük szintje az utóbbi években, néhány területen a statisztikai kimutatások adathalmaz szintjére süllyedt.

A szerződéses állomány várhatóan –kiképzettebb– felkészültebb és felelőség teljesebb hozzáállásával a -sorozott állománnyal kapcsolatos ez irányú - kedvezőtlen tendenciákat képes lesz megállítani, felszámolni.

A létszámcsökkenés a szakjavító alegységek képességfenntartó részterületeit sem kímélte, amely azt eredményezte, hogy a Magyar Honvédségen belül valamennyi tagozatban csökkent a rendelkezésre álló javítókapacitás, ezáltal minőségi és mennyiségi szolgáltatásaiban alatta maradt az egyre inkább öregedő eszközök technikai kiszolgálási és javítási igényeinek. Ugyanakkor a költségvetési előirányzatok biztosított szintje nem tette lehetővé, hogy a hiányzó kapacitások a nemzetgazdasági forrásokból –megvásárolt szolgáltatások igénybevételével– kerüljenek pótlásra. A technikai eszközpark szükséges és elégséges színvonalon történő biztosítása érdekében általánossá vált a rendszereket érintő **„technikai-berendezés kannibalizmus”**. Ezt a folyamatot a készenlét fenntartása és fokozása érdekében meg kell akadályozni. **Dönteni kell a jövőben is**

rendszerben tartandó eszközök gazdaságos alkatrész utánpótlása/ipari javítása folyamatainak beindításáról (2002.10.24. Veszprém, Üzemeltési Tudományos Konferencia), illetve a nélkülözhetetlen új technikai rendszerek beszerzési eljárásainak kezdeményezése tárgyában és új/modernebb technikai eszközpark kialakításával a szerződéses legénységi állomány testületben tartása időtényezői, hatékony és időarányos igénybevételük/foglalkoztatásuk szervezeti feltételei is javulnak.

Az új eszközök beszerzésével párhuzamosan² meg kell teremteni az üzemeltetés és üzemeltetés járulékos feltételeit is. Ennek vannak elhelyezési, műszaki-technikai és kiképzési feltételei. Ezen technikai fejlesztések kezdeti stádiumban vannak, ezért az egyéni kiképzési költségek még nem jelezhetők előre, bár várhatóan a szerződéses állomány magasabb, általános- és speciális műveltség szintjének köszönhetően ezek csökkenni, míg általában véve a kötelekkiképzés költségei pedig a kiképzés intenzitásának következtében növekedni fognak.

A haditechnikai eszközpark változásával, korszerűsítésével összefüggésben várható, hogy az eszközkarbantartás- és javítás munkaóra ráfordítás költségcsökkentése csökkenni, míg a képzettségi és képesítési elvárások szerinti felkészítési költség és képzési idő költségráfordításai növekedni fognak. A hiányzó kapacitások pótlása, szolgáltatások megvásárlásával, a feladatellátás magasabb képzettségi- és felkészültségi szintkövetelményeinek kielégítése, a munkahelyi infrastrukturális igény feltételek megteremtése növelni fogják az üzemeltetés- és javítás (eszközviszapótlás) ráfordítási költségeit. Az új eszközök egyik jellemző ismérve az alacsony kiszolgálási és fenntartási költségek mellett a jelentős költségvonatú szerviz- és hibajavítási szolgáltatás igénybevételenek „kötelező” jellege. Ezért a logisztikai kiszolgálás technológiájának egyszerűsödésével párhuzamosan prognosztizálható, hogy az új eszközrendszer maga után vonja a kiszolgáló alegységek- és szervezetek átalakításának, profilorientálttá alakításának szükségességét is, (nem zárva ki az adott területen foglalkoztatottak létszámcsökkentésének lehetőségét).

Új eszközrendszer bevezetése felveti egyrészt az állomány kiképzésének, gyakoroltatásának és ismeretszint fenntartása rendszerének átgondolását (például külföldi gyakorlatok és kurzusok), másrészt pedig az új szabályzatok és szolgálati könyvek készítésének szükségességét. Ezen dokumentumok feladata az új, az önkéntes haderőre történő átállással kialakítandó szervezeti struktúrának megfelelően a beosztásokhoz kapcsol-

² melléklet 1. számú táblázat.

lódó kötelek meghatározása, tevékenységek leírása. A szerződéses állomány felkészítése a kívánt szintű ismeretek elsajátíttatása, a gyakorlati költségigénye jelentős mértékűnek prognosztizálható.

Az önkéntes haderőre történő átállás szempontjából az egyes beosztásokhoz kapcsolódó képzési és kiképzési feltételek meghatározása maga után vonja a kiképzés rendszerének változását, előreláthatólag a kiképzés költségeinek növekedésével³.

Az üzembentartás munkafolyamatai végrehajtására való kiképzést és oktatását a fentiekből szükségyszerűen következően új módszertani elvek, működési rend és eszközrendszer alapján kell átszervezni és működtetni. Azaz a szerződéses állomány részére új kiképzési programokat, módszertani és ellenőrzési eljárásokat kell kidolgozni az új követelmények, szelektíve egy-egy beosztás –beosztás csoportra– részleteiben kidolgozott szempontrendszer alapján.

A professzionális haderőre történő átállás technikai támogatása kapcsán elkülönítetten vizsgálandó fő területek az alábbiak szerint csoportosíthatók:

- A technikai támogatás részterületeire vonatkozó stratégiai és doktrinális követelményi elvárások egzakt megfogalmazása, meghatározása;
- A szerződéses állomány kiképzésének anyagi-technikai biztosításának a vonatkozásai;
- A haditechnikai eszközökhöz kapcsolódó technikai kiszolgáló rendszer át- és kialakítása;
- Szerződéses állomány személyi felszereltségének korszerűsítése és a munkavégzés, feladatellátás feltételeinek a kialakítása.

Közlekedési támogatás szakfeladatai

A szerződéses legénységi állomány alkalmazása a közlekedésmozgató logisztikai támogatás szakfeladatait érintően a legtöbb pozitív tapasztalati tényadatot magába foglaló terület. A sorozott állományú gépjárművezetők képzése, felkészítése logisztikai költségeit a honvédel-

³ melléklet 2. számú táblázat.

mi előképzés kiképzési költségei, beosztásában az osztályos kezelői fokozatokhoz előírt vezetési gyakorlatok üzemanyag- és az igénybevételek költségzsükségletei képezik alapvetően. A gépjárműprogram keretében megvalósuló technikaváltás, a ma még nem szerződéses jogviszonyú gép-, harcjármű-, különleges gépjármű vezetői beosztásokra is kiterjedő igényként fogalmazza meg azok átminősítését. A pillanatnyilag érvényben lévő szabályozók értelmében a MH szakbeosztásaiban „**B-C**” **kategóriájú jogosítvány és PÁV-III igazolt alkalmasság megléte az előírt követelmény.** A jogosítvány kategória követelményei egymásra épülő sorrendiségben teljesíthetők, amelyek különböző összegekbe kerülnek. Jelenleg a „**B**” – 80-100 000 Ft, a „**B-C**” – 220 000 Ft, a „**D**” – 80 000 Ft. a honvédséggel szerződésben álló szolgáltatók körétől függően.

A vezetői engedély megszerzésének bekerülési összköltsége a szerződéses legénységi állomány alkalmazása esetén, jelentős költségmegtakarítással jár. Ez az összeg visszaforgatható a kötelékkiképzés költségfinanszírozására, amely következtében a képességek további szinten tartása, fejlesztése, specializálása finanszírozhatóbbá válik.

Prognosztizálható megtakarítás nagyságrendje a szakkiképzés területén elérheti a jelenlegi ráfordítás költségösszegének 20-25%-át. Az áttéréssel további költségcsökkentő előnyökre tehet szert a munkáltató, abból a tényből fakadóan, hogy az 1999. évtől megszüntetett „**D**” kategóriás beosztások „**saját rendelkezésű**” állománnyal válik feltölthetővé, amelytől a munkaidőn túli igénybevételek halmozottan magas többletköltségeinek csökkenése várható.

Elhelyezési támogatás szakfeladatai

a) A személyi állomány elhelyezési feltételeinek a javítása

A szerződéses jogviszonyú legénységi állománnyal működő professzionális haderőre történő áttérés elhelyezési támogatás szakfeladatait a rendelkezésre álló éves pénzügyi lehetőségek figyelembevételével prioritás szerint szükséges rendezni.

A szerződéses állomány jelenlegi elhelyezési adatai⁴ azt mutatják, hogy a szerződéses állomány jelentős része, mintegy 85% közvetlenül vagy a helyőrségben lakik, vagy pedig napi bejárással a helyőrség vonzáskörzetéből –a napi bejárás gyakorlatával élve és az utazás fáradal-

⁴ melléklet 4-5. számú táblázatai és a 1-4. ábrái tartalmazzák.

mait felvállalva– közlekedik. A rendelkezésre álló adatok szerint (forrás a Katonai Igazgatási és Adatfeldolgozó Központ) jelenleg a Magyar Honvédség szerződéses állományának mintegy 15%-a nő (**3. számú táblázat**).

(2002. szeptember 01.)

	Férfi	nő	összesen
szerződéses tiszthelyettes	1739	414	2153
szerződéses legénységi	5054	709	5763
Mindösszesen	6793	1123	7916

3. számú táblázat: A Magyar Honvédség szerződéses állományának nemek szerinti összetétele.

Az önkéntes haderőre történő áttérés elhelyezési támogatás szakfeladatainak meghatározásakor a fenti két alapvető tényadatot meghatározónak kell tekinteni. Szükséges ez azért is, mert a **Laktanya Rekonstrukciós** és a **Nem Kiemelt Laktanyák Rekonstrukciós Programjaihoz** biztosított pénzügyi lehetőségek mérlegelése során a feladatok az adott tárgy évi árszinten kerültek tervezésre (tárca és külső forrás egyaránt), és az évenkénti pénzügyi ütem a várható inflációs rátával nem kerül(t) korrigálásra. A beruházások célirányos megvalósítása elemi kötelességünk és a jövőbeni működés objektív feltétele. Az elhelyezési feltételek feladatainak megoldásakor a költségigények rangsorolásakor fokozottan figyelembe kell venni az adott katonai szervezet feladatait, rendszer kötelezettségeit és a helyőrség, annak vonzáskörzetének adottságait, mobilizálható képességeit, valamint tartalékait.

A szerződéses állomány jelenlegi elhelyezési adataiból levonható következtetés, hogy elsősorban **nem a laktanyai elhelyezésre**, hanem sokkal inkább az állomány munkakörülményeinek, átöltözéshez biztosítandó öltöző helyiségek kialakítására kell az anyagi erőforrások döntő hányadát koncentrálni.

Ugyanilyen fontos feladatnak minősül a megfelelő pihenőhelyiségek kialakítása a szolgálati személyek részére a váltások időszakára. A napi közlekedéssel bejáró állomány pihentetése megoldandó feladattá lép elő. Az önkéntes haderőre történő áttérés elhelyezési támogatás szakfeladatainak prioritási sorrendjének meghatározásakor természetes alapkövetelmény, hogy mindazon szerződéses katonák számára, akik a napi munkába járást megoldani nem tudják, lehetőség szerint az adott helyőrség objek-

tumaiban történjen az elhelyezés (elhelyezési körlet, nőtlenszálló) biztosítása.

Azon alakulatok parancsnokai véleménye alapján, ahol jelenleg már szerződéses állomány is foglalkoztatva van, az elhelyezési forma tekintetében, elsősorban a kor igényeit **megfelelő** szinten teljesíteni képes **lak-tanyai körlet jelleggel** kialakított megoldás az elfogadott. Ennek megvalósítására a diszlokáció feltételeitől függetlenül mindenütt van lehetőség.

Az elhelyezési körletek kialakításakor minimális elvárás a szerződéses sorállomány esetén a 4-6 fős, a szerződéses tiszthelyettes állománynál a 3-4 fős, a szerződéses tiszt állománynál az 1-2 fős befogadó kapacitású körletek kialakítása, mert egyrészt érvényt kell szerezni a normaszabályzatok előírásainak, másrészt pedig meg kell teremteni a normaszabályzatok és a szolgálati törvény közötti összhangot.

Figyelemmel kell lenni arra, hogy az azonos állomány kategóriájú szerződéses szakállomány jogosultságának megfelelően, az MH egészét érintően egyenlő elhelyezési feltételrendszerben részesüljön. A **“Nem Kiemelt Laktanyák Rekonstrukciós Programja”** is ezt a célt hivatott szolgálni, hogy a helyi szerződéses állomány se részesüljön hátrányosabb elhelyezésben, mint a kiemelten kezelt katonai szervezetek szerződéses állománya.

A fentiek szellemében az elhelyezési és berendezési normák áttekintését, illetve felülvizsgálatát javaslom.

Jelenleg az elhelyezési körletek a sorozott hadköteles állománnyal feltöltött -raj, szakasz- elhelyezési normáknak megfelelően vannak kialakítva. A rekonstrukció és modernizálás keretében, ezek mindegyike a felújításon túlmenően átalakításra is szorul.

b) A személyi állomány munkahelyi elhelyezési feltételeinek a javítása

Az elhelyezés másik nagy területe a korszerű kultúrált munkahelyek infrastrukturális létesítményeinek (öltözők –fekete/fehér–, felkészülési helyiségek, egyéni felszerelés karbantartó helyiségek stb.) a kialakítása.

A raktárak és egyéb objektumok szinte kivétel nélkül felújításra szorulnak. Ezt tükrözik a rekonstrukciós programok tételei is, amelyek jelentős hányadát a teljes felújításra szánt költségek teszik ki. Új objektumok (pl. közös fegyverszoba) kialakítására jelenleg nincs mód, mivel a tárca költségvetéséből csak felújítási feladatok elvégzésére van lehetőség, fejlesztésre nem.

A szerződéses jogviszonyú állomány jövőbeni szolgálati feladatait, – a haderő fegyvernemeit és szakcsapatait érintő technikaváltás eredményeként– új típusú eszközök alkalmazásával hajtja végre. A megvalósuló haditechnikai eszközcsere kapcsán a jelenleg rendelkezésre álló telephelyek, javítóműhelyek, hangárok és színek csak részben fognak megfelelni az adott haditechnika által megkívánt elhelyezés, tárolás műszaki-technikai követelményeknek. Ez egyben további felújítási és átalakítási munkákat, illetve beruházási feladatokat fog jelenteni.

Az objektumok őrzés-védelmének megoldásával kapcsolatosan szükséges eldönteni, milyen módszer/rendszer kerül alkalmazásra. A hagyományos figyelő-járőröző megoldásnál az őrtornyok felújítása indokolt, míg a kamerás megfigyelő rendszer alkalmazásánál is biztosítani szükséges a megfelelő elhelyezési infrastruktúra kialakítását. ***A haderőnemi parancsnokságok által szolgáltatott adatok arra engednek következtetni, hogy a békeidőszak őrzés-védelem⁵ szakfeladataival sem szerzetileg, sem költségráfordítás tekintetben nem számolnak kellő előre látással.*** A békeidőszaki tevékenység feladatrendszere nem szoríthatja hátrányba az őrzés védelem parancsnoki felelősségének katonai feladatrendszerét. A harcoló alakulatok önálló mozgástere és biztonságának kérdései sérülnek amennyiben az áttérés kivitelezését vizsgáljuk, a feladatra fordítandó költségek tükrében.

Míg az áttérés technikai fejlesztései összegráfordításából az őrzés-védelemre $\Sigma=7,3\%$ -át-, addig a szolgáltatási szféra hasonló feladatra való igénybe vételére az összeg $\Sigma=56,81\%$ -át tervezték. El kell gondolkod-

⁵ melléklet 1.-2. számú táblázatai.

ni a készenlét fokozása feladatrendszer kapcsán megoldandó őrzés-
védelem céljaira fordítandó költségösszegek nagysága/reális igénye felett,
figyelemmel a szervezet alaprendeltetéséből fakadó feladataira.

***Az áttérés infrastrukturális feladatainak megoldási sorrendjét az
alábbiakban látom:***

*a) Legénységi elhelyezési feltételek felülvizsgálata és döntés az
alábbi területeken:*

- legénységi férőhelyek átalakítása kiskörletekké,
- nőtlenzálló férőhelyek felújítása,
- szükség, tartalék pihenőkörletek kialakítása.

b) Munka végzés és szociális ellátás feltételei területén:

- (át) öltöző és tisztálkodási lehetőségek kialakítása,
- felkészülési és pihenőhelyek kialakítása,
- konyha/büfé/étterem ellátási (feltétel)lánc biztosítása,
- csapat egészségügyi ellátás blokkok/segélyhelyek felújítása
kapacitásnövelésük.

c) Pihenés szabadidő eltöltés feltételei területén:

- a sportlétesítmények szolgáltatási kapacitásainak növelése és
az eszközrendszerük állapotának, igénybevételük feltételeinek
kívánt szintre hozása.

d) Egyebek:

- „**övezeti rendszer**” kialakítása az objektumokon belül,
- közművek felújítása,
- parkolási lehetőségek megteremtése.

Kiképzés, felkészítés vizsgálata

Az állománykategóriát érintő kiképzési követelményeknek történő
megfeleltetés módszertana és gyakorlata meg kell, hogy újuljon és ezzel
párhuzamosan meg kell teremteni a tervezett feladatokra történő felelős-

ségteljesebb kiképzői tevékenység, valamint kiképzési feltételrendszer – hosszabb tervidőszakra vonatkozó– személyi és tárgyi feltételeit.

A jelenlegi struktúra alapkiképzésből, szakalapozó kiképzésből és a szakbeosztása ellátására történő szakfelkészítésből, kötelek kiképzésből tevődik össze. Az utóbbi felkészítési forma kiképzési követelményei a beosztás elfoglalását követően annak szakfeladatai végzése folyamán teljesülnek. Az alapkiképzést a MH kiképző központjaiban, míg a szakalapozó és szakkiképzést a feladatvégzés speciális jellegéből adódóan, részben a kiképző központokban részben az állománytáblai szakbeosztásában az alakulatánál teljesíti a katona.

A katonai szervezetek az állományba vételt követően a szerződéses állományút –az előírások figyelembevételével – a kiképző központokba vezénylik. A katonai szervezetek az állományba vételt tervezetten a szervezet számára meghatározott időpontban végzik. Az állományba vétel egyes katonai szervezeteknél hetente, másoknál havonta történik. Az állomány vezénylése, kiképzésre és felkészítésre, ennek megfelelően differenciált módon, időeltolódásokkal történik. Ez a gyakorlat a kiképző állomány leterheltségének megnövekedésén túl az erőforrások megosztását eredményezi.

Az erőforrásokkal történő hatékonyabb gazdálkodás érdekében az átmeneti időszak alatt is szükséges folytatni az állományba vételt, valamint az alapkiképzés ciklusidőszakát a sorozott állomány bevonulattási tervéhez igazítva szervezni, ami lehetőséget teremt a kiképzési blokkterületek összehangolására. Ezzel megteremtődik a szerződéses állományra előírt kiképzési követelmények hatékonyabb teljesítésének, zökkenő mentesebb szervezésének objektív feltételrendszere. Biztosítottá válik a parancsnoki állomány humán erőforrás tervezésének előre látó, tervszerűsített feladat végrehajtása.

A sorozott állomány beosztása ellátására történő kiképzésének, felkészítésének átlagos költségigénye kb. 2,5 – 3 m Ft/év/fő (2001.évi á.). Kivetítve a 9 hónapos váltások ciklusidejére 220 – 350 eFt/hó/fő. összeget képviselt. A sorozott állomány hathónapos váltási ciklusidőkre történő áttérésével ez az összeg abszolút értékben nem csökkent, ugyanakkor a kiképzési technikai anyagok karbantartására fordítandó költségek és a harcanyagok megnövelt mennyiségű felhasználása kapcsán, relatív kiképzési költségnövekedést mutat.

A kiképzési költségek relatív és abszolút értékének csökkenése várható a hosszabb ciklusidőben foglalkoztatott szerződéses legénységi ál-

lomány esetében, mert a képességek fenntartására és továbbfejlesztésére kell normásított költségeket megállapítani.

Feltételezve a „**tömeges**” állományváltások elmaradásából adódó költségcsökkenést (az ismétlődő alap ellátási költségek csökkennek) a szerződéses legénységi állomány alapkiképzési költségterhei tekintetében az infláció éves növekedési mértékével történő kiegészítését a személyi felszerelési és ellátmányi körbe vontak létszámát - a beosztási helyek végleges feltöltéséig-, annak beállásáig, a szolgáltatások éves bekerülési összköltségei csökkenni fognak.

A működő kiképzési rendszer alapvetően biztosítja az állomány **ki-képzését és felkészítését** a szakbeosztása feladatai átvételére. A kiképzési időszak, azon belül a kiképzési ciklusok⁶ (3+6+3; 6+6) elegendő időkeretet adnak az állomány célirányos szakfelkészítésére. A kiképzés anyagi-tárgyi feltételeinek további színvonal romlása a jövőben nem korlátozhatja a kiképzés hatékonyságát.

Ezen terület átgondolt egyszeri investíciót igényel a tárcától, a csapatoknál folyó kiképzést támogató kiképzés-technikai eszközrendszerek tekintetében.

Az önkéntes haderő kiképzési feltételrendszere arra hivatott, hogy a szerződéses állományú a kötelék kiképzési időszak végére szakfeladatait professzionális színvonalon legyen képes végrehajtani.

A szakbeosztások követelményeinek történő megfelelés érdekében elengedhetetlen a kiképzésre fordított anyagi-tárgyi feltételek színvonalának azonnali emelése, feladatrendszer centralizálttá tétele, valamint a kiképző, felkészítő állomány létszám növelése és pedagógiai-módszertani felkészültségük egységesítése. A szerződéses állomány előmeneteli lehetőségeinek kiszélesítése érdekében az át- és továbbképzési rendszer feltételeinek kialakítását, az átmeneti időszak végére meg kell teremteni.

⁶ Sári Gábor: Katonai Logisztika 10.éf. 2002/3sz. 172-179.old.

Személyügyi feltételek vizsgálata

A szervezetszerű sorállománnyal még rendelkező katonai szervezetek, a szerződéses jogviszonyú állománykeretek végleges kialakításának ütemezését, mintegy évi **33-33%-os** arányos mértékben tervezték végrehajtani.

Az eltelt évek alatt kb. 40 ezer szerződéses katona fordult meg a Magyar Honvédség katonai szervezeteiben, melyre jellemző volt az állomány magas fokú fluktuáció ráta értéke.

Általánosan elmondható, hogy ezen időszak alatt az állomány átlagosan, csak 2-3 hónapot töltött fegyveres szolgálatban és csak minden negyedik szerződéses katona szolgált hosszabb ideig a haderőkben. Három évnél hosszabb ideig elenyésző számban szolgálnak a hadseregben.

A kedvezőtlen tapasztalatok kiküszöbölésére foganatosított intézkedések hatására formálódó kedvező tendencia alapján igazolni látszik, van reális lehetősége annak a törekvésnek, hogy a Magyar Honvédség szerződéses legénységű állományra történő átállása a közeljövőben (2006.-ra) megvalósuljon.

A Magyar Honvédségben több olyan katonai szervezet van már, ahol a sorállomány létszáma nem meghatározó mértékű (néhány tíz fő), így a tisztán professzionális hivatásos (szerződéses) szervezeti keret a legkönnyebben kialakíthatóvá vált. (Ezt támasztja alá, hogy a MH 5. "Szigetvári" Zrínyi Miklós Vegyes Tüzérdandár 2002. augusztusára áttért az önkéntes/ hivatásos⁷ haderőre).

Az áttérés kényes humánerőforrás-politikai gondja, a kiválasztottak beáramoltatásának kérdése. A szerződéskötésre a jelentkezés időpontjában haladéktalanul kerüljön sor? A végleges feltöltést előzze meg a próbaidő, amely ne legyen része a szerződéses jogviszonynak? Munkáltató jogkörgyakorlata legyen a felvétel elbírálása, vagy az központilag irányított és szakmai, munkaköri alkalmassági vizsgálóhoz legyen kötött?

A logisztikai támogatás szempontjából a homogén állománycsoportok egyidejű kialakítását tartjuk célszerűnek, a próbaidőnek a szerződéses

⁷ Dr.Hautzinger Gy. ezds. 2002.11.05. ZMNE tudományos konferencián elhangzott előadása.

ciklusidőből történő kizárásával és központi alkalmassági felvételi eljárás lefolytatásával. (Szigorú pszichológiai szűrés elvégzését indokoltnak tartom).

A Magyar Honvédség katonai szervezetei készenlétének fenntartása és fokozása, valamint a NATO szövetség feladatainak a végrehajtása szigorú tervszerűséget és vezetői felelősséget feltételeznek. A szerződéses jogviszony polgári jogi kategória, amely mindkét fél számára átgondolt szabályozott viszonyt képez le.

***A jövő honvédségének meghatározó magját képező katona, a szerződéses katona, aki polgárjogilag védett munkavállaló!*⁸**

A szerződések tehát nem köthetők és bonthatók fel a feladatrendszer –központi érdekek– figyelembevétel nélkül. Ezért támogatom a minimális ciklusidőt (3-5 év) kijelölő és a MH-ben elfogadott, szervezési ciklusidőben kötött/életbe léptetett szerződéses jogviszony létesítésének gyakorlatát. (tervezhető létszám, kiképzés, állománymozgás, stb.)

Jelenleg 1529 szerződéses beosztás feltöltetlen a Magyar Honvédség katonai szervezeteinél. Annak érdekében, hogy a jelenleg betöltetlen szerződéses legénységi, valamint a sorállományú beosztások szerződéses állománnyal kerüljenek kiváltásra, elengedhetetlen a laktanya elhelyezési és munkahelyi körülmények további javítása, az állományról való magasabb színvonalú gondoskodás, anyagi,- erkölcsi megbecsülése, előmeneteli rendjük feltételeinek és követelményeinek egzakt meghatározása.

Levont következtetések, javaslatok.

A Magyar Honvédség NATO feladatok végrehajtására kijelölt katonai szervezetei nemzetközi feladatokban való alkalmazhatósága szükségessé teszi a sorozott (vegyes rendszerű) haderőről a tisztán hívatásos haderőre történő áttérést. Ezt támasztja alá a Magyar Köztársaság kormányának (MK Kormánya 2002-2006 program megvalósításának részeként) az irányú törekvése, hogy 2006.-ra **"Békeállapot"** időszakában, csak önkéntes/,- hívatásos/,- szerződéses katonák szolgáljanak a haderőkben.

⁸ Dr.prof.Szabó J. nyá.ezds. 2002.11.05. ZMNE tudományos konferencián elhangzott előadása.

A sorozott legénységi „B” állományú beosztások kiváltása (és megtartása) szerződéses állománnyal, csak abban az esetben lehetséges, ha az említett állománycsoport részére a kor követelményének megfelelő, egységes, továbbfejleszhető logisztikai támogatási rendszer kerül kialakításra, melyben a katona/az egyén érzi, hogy a szervezet gondoskodik tagjairól, szüksége van a munkájára, szaktudására. A professzionális színvonalú szolgálatellátásáért cserébe megkapja a szakmai vezetés elismerését és a társadalom megbecsülését a közelében.

Az önkéntes haderőre történő áttérés érdekében az alábbi – kiemelt– logisztikai feladatokat javaslom megvalósítani:

- megnövelt kapacitású logisztikai rendszer kialakítását a sorkatonai helyek szerződéses helyekké történő átminősítésével a rendelkezésre álló létszámkeretek figyelembevételével,
- helyőrség támogató alegységek logisztikai létszámának feladathoz igazodó növelését feladatának kiterjesztése mértékéig,
- ellátási rendszer korszerűsítését, normák egységesítését,
- technikai eszközök korszerűsítésének felgyorsítását, az üzemeltetési rendszer modernizálását,
- laktanya rekonstrukciós program felülvizsgálatát, a szerződéses állomány igényszükségletei szerint történő átdolgozását, és megvalósítását,
- kiképzési rendszer továbbfejlesztését, át- és továbbképzések képesítési- és követelményi normáinak kialakítását, a felkészültség ellenőrzési rendszere szabványosításának megszervezését, célirányos/új kiképzés-technikai eszközök időbeni beszerzését.

Felhasznált irodalom:

1. HM HVK Személyügyi Csoportfőnök 195/52/2002. Nyt.sz. ügydarab csatolt anyaga: Hivatásos haderőre történő áttérés...
2. HM HVK Vezetési Csoportfőnök 684/2002. Nyt.sz. ügydarab csatolt anyaga: Jelentés az önkéntes haderőre történő áttérés feladatairól...
3. *Knutzen ny.tábornok* a C.C.A. tanácsadó testület tagja: ***Koncepció a professzionális haderő létrehozására...***
4. ZMNE Haderőfejlesztés 2002. ***Az önkéntes haderő kialakítása tudományos konferencia előadássorozatának anyaga...***
5. A MH haderőnemi parancsnokságok felterjesztései: ***A szerződéses jogviszonyban foglalkoztatott állományról szolgáltatott tapasztalati és statisztikai törzsadatok...***
6. Katonai Logisztika 10. évfolyam 2002. 3. szám, 172-179. o. ***A csapatoknál folyó logisztikai szakkiképzés az önkéntes haderőre történő áttérés függvényében (témavizsgálat).***

Katonai szervezet	Az áttérés technikai fejlesztésének költségigény megoszlása. (mill. Ft.)					
	év	létszám	Szakbeosztás	Gk.vezetők	Őrszolgálat	Egyéb
MH LEP	2003	859	280	2	356	72
	2004	856	80	3	115	20
	2005	357	40	0	115	50
	összesen	2072	400	5	586	142
	<i>mill.Ft/fő</i>	<i>0,000264</i>	<i>0,193050193</i>	<i>0,00241313</i>	<i>0,282818533</i>	<i>0,06853282</i>
MH ÖLTP	2003	163	720	0	20	35
	2004	142	315	0	20	20
	2005	132	25	0	20	20
	összesen	437	1060	0	60	75
	<i>mill.Ft/fő</i>	<i>0,006258</i>	<i>2,425629291</i>	<i>0</i>	<i>0,137299771</i>	<i>0,17162471</i>
MH SzFP	2003	1517	8741	400	244	102
	2004	1247	2011	327	22	36
	2005	885	475	0	180	10
	összesen	3649	11227	727	446	148
	<i>mill.Ft/fő</i>	<i>0,000942</i>	<i>3,076733352</i>	<i>0,19923267</i>	<i>0,122225267</i>	<i>0,04055906</i>
MH összesen	összesen	6158	12687	732	1092	365
	<i>mill.Ft/fő</i>	2,4157	<i>2,060246833</i>	<i>0,118869</i>	<i>0,177331</i>	<i>0,059659</i>
	%	#####	85,3%	4,9%	7,34%	2,45%

1. számú táblázat: A technikai fejlesztés költségigénye.

katonai szervezet	Az áttérés szolgáltatások fejlesztésének költségigény megoszlása. (mill. Ft./év.)					
	év	létszám	Szakbeosztás	Gk.vezetők	Őrszolgálat	Egyéb
MH LEP	2003	859	53	30	90	142
	2004	856	36	11	78	6
	2005	357	30	11	78	55
	összesen	2072	119	52	246	203
	<i>Ft/fő</i>	299227,8	57432,43243	25096,5251	118725,8687	97972,973
MH ÖLTP	2003	163	0	0	66	21,2
	2004	142	0	0	1,5	2
	2005	132	0	0	1,5	5
	összesen	437	0	0	69	28,2
	<i>Ft/fő</i>	222425,6	0	0	157894,7368	64530,8924
MH SzFP	2003	1517	0	0	300	75
	2004	1247	0	0	0	23
	2005	885	0	0	0	3
	összesen	3649	0	0	300	101
	<i>Ft/fő</i>	109893,1	0	0	82214,30529	27678,8161
MH összesen	összesen	6158	119	52	615	332,2
	<i>.Ft/fő</i>	631546,5	57432,43243	25096,5251	358834,9109	190182,682
	%	#####	9,1%	3,9%	56,8%	30,1%

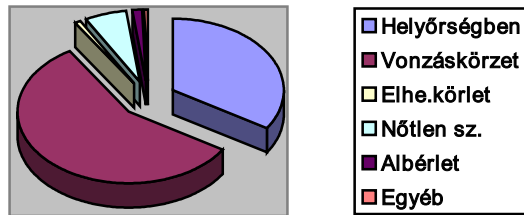
2. számú táblázat: Az áttérés szakterületenkénti költségmegoszlása.

A szerződéses állomány lakhatási adatai								
jelenlegi elhelyezés (fő)								
Alakulat	Jelenlegi lét-szám	Helyőrségben lakik	Vonzás körz. napi bejárásal	Elhelyezési körletben	Nőtlen szállón	Albérletben	Egyéb	
MH LEP	MH 56. Sz.D,hc.r.e.	234	82	112	6	27	7	0
	MH 87.Bakony	161	0	159	2	0	0	0
	MH 89. Szolnok	204	122	51	0	24	4	3
	MH 12.Lér.DD	51	21	23	0	6	0	1
	MH 64. Ve.R.e.	289	86	193	2	5	3	0
	MH Pápa	39	21	18	0	0	0	0
	összesen	978	332	556	10	62	14	4
%	////////// //	34%	57%	1%	6%	1,50%	0,50%	
MH ÖLTP	MH Támogató e.	264	136	79	45	2	0	2
	MH Híradó Pk.ság.	54	5	41	8	0	0	0
	MH 40.GalgaV.e.	46	6	34	0	6	0	0
	MH 81.Honv.Tü.Hh.e.	67	39	8	19	1	0	0
	összesen	431	186	162	72	9	0	2
%	////////// //	43,20%	38%	17%	2%	0%	0,50%	
MH SzFP	MH 62.Bercs.GL.DD	927	95	468	270	89	5	0
	MH 5.Bocskai GL.DD.	839	164	339	327	0	9	0
	MH Klapka GL.DD.	820	30	210	508	60	12	0
	MH 5. EHC.sz.	17	9	6	0	2	0	0
	MH 1. Könnyű V.e.	524	118	197	209	0	0	0
	MH 101.ZMV Tü.DD.	246	45	185	0	15	1	0
	MH 5. Lé.Rak.e.	151	30	89	32	0	0	0
	MH 37..Rákóczi DD.	160	46	64	49	1	0	0
	MH 64.Boconádi L.T.e.	161	58	78	25	0	0	0
	MH 43.Hír z.	38	11	22	0	3	2	0
	MH 5. AlbaRégia z.	47	10	24	1	12	0	0
	MH Kp Gyak. és Löt.	53	21	29	0	3	0	0
	MH 24 Borm. Feld z.	152	38	64	41	3	4	2
	összesen	4135	675	1775	1462	188	33	2
%	////////// //	16%	43%	35%	4,50%	1%	0%	

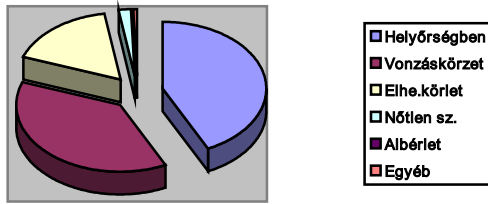
4.számú táblázat: A szerződéses állomány elhelyezésének igény-megoszlása haderőnemi szinten.

A szerződéses állomány lakhatási adatai								
jelenlegi elhelyezés (fő)								
Alakulat	Jelenlegi létszám	Helyőrségben lakik	Vonzáskörz. napi bejárással	Elhelyezési körletben	Nőtlen szállón	Albérletben	Egyéb	
MH ÖSSZ	MH LEP	978	332	556	10	62	14	4
	MH SzFP	4135	675	1775	1462	188	33	2
	MH ÖLTP	431	186	162	72	9	0	2
	összesen	5544	1193	2493	1544	259	47	8
	%	//////////	22%	45%	28%	5%	1%	0%

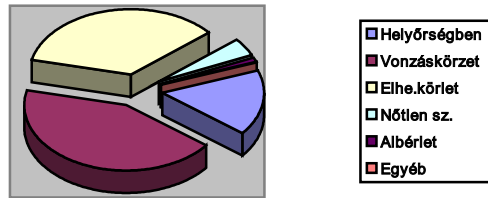
5.számú táblázat: A szerződéses állomány elhelyezésének igény-megoszlása MH szinten.



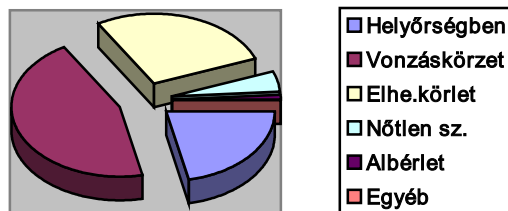
1. ábra: Az MH LEP szerződéses állománya lakhatási igényjogosultságának megoszlása.



2. ábra: Az MH ÖLTP szerződéses állománya lakhatási igényjogsultságának megoszlása.



3.ábra: Az MH SZFP szerződéses állománya lakhatási igényjogsultságának megoszlása.



4 ábra: Az MH szerződéses állománya lakhatási igényjogsultságának megoszlása.