

Honvédségi Szemle

140. évfolyam

2012/2. szám

A MAGYAR HONVÉDSÉG KÖZPONTI FOLYÓIRATA

AZ MH LÉGI KIKÉPZÉST TÁMOGATÓ CSOPORTTAL AFGANISZTÁNBAN



Honvédségi Szemle

A MAGYAR HONVÉDSÉG KÖZPONTI FOLYÓIRATA

Megjelenik évente hat alkalommal, minden páratlan hónapban (január, március, május, július, szeptember, november)

Kiadja a Honvéd Vezérkar

A kiadásért felel:

Dr. Orosz Zoltán altábornagy

Szerkesztőbizottság:

Elnök: dr. Orosz Zoltán altábornagy

Tagok:

Bozó Tibor dandártábornok

Dr. Böröndi Gábor dandártábornok

Csepregi László ezredes

Farkas Anikó

Frigyer László mk. vezérőrnagy

Gulyás Zoltán dandártábornok

Dr. Harai Dénes ny. ezredes

Huszár János dandártábornok

Kiss Zoltán ny. alezredes

Korom Ferenc dandártábornok

Lamos Imre dandártábornok

Matetits László mk. alezredes

Mihóczy Zoltán dandártábornok

Mikusi Zsolt ezredes

Dr. Nagy László ny. mk. ezredes

Siposné dr. Kecskeméthy Klára ezredes

Siposs Ernő Péter dandártábornok

Dr. Szakály Sándor

Dr. Schandl László orvos dandártábornok

Szpisják József mk. dandártábornok

Vass Sándor mk. ezredes

A folyóirat kiadásában és terjesztésében közreműködik a Zrínyi Média – HM Kommunikációs Kft.

Felelős vezető:

dr. Bozsónyi Károly ügyvezető

Kiadói főszerkesztő: Zsalakó István

Szerkesztőségvezető: dr. Isaszegi János

Szerkesztőség

Felelős szerkesztő: Kiss Zoltán

(06 30 343-4801)

Korrektor: Eszes Boldizsár

Szerkesztőségi titkár: Solti Gabriella

Telefon: 272-02; 459-5355

e-mail: hsz@hm.gov.hu

A szerkesztőség címe:

1087 Budapest, Kerepesi u. 29/B

A tördelés a Zrínyi Média grafikai

stúdiójában készült.

Tervezőszerkesztő: Dancs Katalin

Nyomdai munkák: HM Térképészeti

Közhasznú Nonprofit Kft.

Felelős vezető: Németh László ügyvezető

Ár nélküli, belső terjesztésű kiadvány.

A folyóirat teljes terjedelmében olvasható

a parbeszed.hm.gov.hu és a honvedelem.

hu portálon

HU ISSN 2060-1506

A Honvédségi Szemlét az MTA Hadtudományi Bizottsága A kategóriás mértékadó

folyóiratként ismeri el.

A Honvédségi Szemle lapelődői:

Ludovica Academia Közlönye (1873),

Magyar Katonai Közöny, Magyar Mars,

Magyar Katonai Szemle, Honvéd,

Katonai Szemle,

Honvédelem, Új Honvédségi Szemle

A Honvédségi Szemle tagja

az Európai Katonai

Sajtószövetségnek

(EMPA)



Tartalom

Dr. Benkó Tibor vezérezredes

Alapok és kihívások

1

Dr. Rostislav Konstadinov orvos ezredes – dr. Veksler Péter orvos alezredes:

Az Operation Unified Protector hadművelet egészségügyi támogatása

2

Dr. Sticz László mk. ezredes – dr. Schandl László orvos dandártábornok:

A honvédegyeségügy egységesítése a Semmelweis-terv tükrében

6

Dr. Szász Ágnes:

A Magyar Honvédség tartalékos rendszere – jogalkotási kérdések

11

Dr. Sólyomvári Zsuzsanna:

Az önkéntes tartalékosok munkajogi helyzete

15

Szabó József ny. ezredes:

Változások tervezésének és vezetésének specifikumai

17

Gál Csaba ny. mk. ezredes:

Nemzetközi katonapolitikai és haditechnikai szemle

21

KIKÉPZÉS–FELKÉSZÍTÉS

Dr. Murinkó Attila mk. alezredes – Röth Zoltán alezredes:

A kiképzés és a tapasztalat-feldolgozás kapcsolata a haderő képességeinek fejlesztésében és hatékonyságának növelésében (1.)

24

Stumpf Péter százados:

Az MH Légi Kiképzést Támogató Csoporttal Afganisztánban

30

Dubniczky Éva százados:

Afgán – magyar barátság Kabul poros egén

33

Pogácsás Krisztián főhadnagy:

A 39. Lövészászlóalj a hadrendszámváltás óta

35

HUMÁN SZEMLE

Sztankai Krisztián főhadnagy:

A kulturális antropológia alkalmazása az ISAF-misszióban

36

Sásik Csaba őrnagy:

A katonai élet pályát támogató komplex humánszolgálati program

38

Orgován Csaba alezredes:

A Magyar Honvédség Humánszolgálatának kialakítása

42

FÓRUM

Dr. Molnár József ny. ezredes – Bujdosó Attila alezredes:

Még egyszer a kitüntetésekről

45

Korsós Sándor őrmester:

A katonai tehergépjármű-gyártás Magyarországon. Fejezetek

a Csepel Autógyár történetéből (2.)

48

MÚLTUNK

Reszegi Zsolt:

Fallschirmjägerok: a német ejtőernyős fegyvernem kialakulásának története 1939-ig

53

SZEMLE

Dr. Besenyő János őrnagy:

A modern Willy Fog az afrikai kontinensen

61

Trautmann Balázs:

A velünk repülő történelem

62

INTERJÚ

Közszolgálati szakemberképzés egységes intézményi bázison

Beszélgetés dr. Patyi Andrásval,

a Nemzeti Közszolgálati Egyetem rektorával (Dr. Harai Dénes ny. ezredes)

64

A HONVÉDEGÉSZSÉGÜGY EGY-
SÉGESÍTÉSE A SEMMELWEIS-
TERV TÜKRÉBEN

6



AZ MH LÉGI KÉPZÉST
TÁMOGATÓ CSOPORTTAL
AFGANISZTÁNBAN

30



A KULTURÁLIS ANTROPOLÓ-
GIA ALKALMAZÁSA AZ ISAF-
MISSZIÓBAN

36



Dr. Benkő Tibor vezérezredes:
ALAPOK ÉS KIHÍVÁSOK

Ha az elmúlt évet egy mondatba sűrítve kelle-
ne jellemezni, akkor azt mondhatnánk: nehéz,
feladatokban bővelkedő évet hagytunk ma-
gunk mögött. Hogy mennyire sikerrel vagy
eredményesen, ezt különböző szempontokból,
különböző módon lehet, sőt kell értékelni.

Valamennyien megtapasztaltuk, hogy a
Magyar Honvédség az elmúlt évtizedben lé-
nyegében felélte tartalékait, technikai eszközei
többségének életciklusa a végéhez közeledik,
egyes korábbi képességei megszűntek, és az
életbe léptetett forrásmegvonások hátráltatták
a fejlesztést, a működés-fenntartást, sőt már
a kiképzés egyes területeire is negatív hatást
gyakoroltak.

Ugyanakkor ebben a nehéz helyzetben is
értünk el sikereket, eredményeket, olyan ered-
ményeket, amelyekre joggal lehetünk büszké-
k. Például rendkívül fontos beszerzéseket
sikerült megvalósítani katonáink számára.
Gondoljunk csak az afganisztáni páncélozott
konténerekre, a páncélozott RÁBA gépjármű-
vekre, a modernizált gépkarabélyokra, az M2
géppuskákra, a vadonatúj HMMWV páncéloz-
ott gépjárművekre, a finn Mi-8 szállítóheli-
kopterre, de büszkéek lehetünk a Gripenek által
első ízben felhasznált 1600 repült óraszámra
is. Tevékenységünk elismerésének egyik szép
példája, hogy az Amerikai Egyesült Államok
Európában állomásozó különleges erőinek
parancsnoka azért utazott Magyarországra,
hogy köszönetét fejezze ki a magyar katonák
afganisztáni bátor, önzetlen helytállásáért.

Mindemellett természetesen kiemelt fel-
adatként jelentkezett az országvédelem terén
a Magyar Honvédségre háruló teendők mara-
dektalan ellátása. Joggal lehetünk büszkéek a
szintén kiemelt célként kitűzött önkéntes tar-
talékos rendszer kialakítására is, mely a 2011.
évi képességlejlesztés sikertörténete, hiszen
e rendszer létrehozása a rendszerváltás óta a
legnagyobb haderő-fejlesztési program volt.
A Honvéd Koronaórség és a Honvéd Palota-
órség felállítására, illetve a Ludovika Zászlóalj
2011. február 1-jei hatállyal történt megalakítá-
sa a nemzeti katonai hagyományok újjáélesz-
tésének kiemelt legyvertényei.

Tavaly november 15-étől a honvédség új
hadrendi elemeként jelent meg az MH Altiszi
Akadémia és a Magyar Honvédség Hadkiegés-
zítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság.
Közel egy éves előkészítő és elemző munkát
követően szintén 2011. november 15-től – az
MH Honvédkórház mint önálló hadrendi elem
égisze alatt – ismét egységesítettük a 2007-
ben megbontott katonai egészségügyi szolgál-
latot. Az MH Honvédkórház parancsnoka egy-
ben az MH egészségügyi szolgálatfőnöke is.

A fentieket összegezve kijelenthető: a fel-
sorolt eredmények a Magyar Honvédség, a
honvédelem teljes vertikumának jövőjét meg-
határozó folyamatok elindulását jelentik, méltán
megalapozva jövőbeni feladataink sikeres
teljesítését. Teendők pedig lesz bőven. Az
elkövetkezendő időszak nem kisebb kihívások-
kal tartogat számunkra, mint a nemzeti haderő



képességének erősítését. Magyarország és
a NATO fegyveres védelmének, az Európai
Unió biztonsági rendszerének, a nemzetközi
válságkezelésben való részvétel, a nemzetközi
béke és biztonság fenntartásához történő
hozzájárulás katonai feladatainak ellátását,
valamint a békeidőben végzett honvédelmi te-
vékenységből adódó feladatok végrehajtását.

Mindezek mellett nyomatékosan kívánom
hangsúlyozni kiemelt hangsúlyt kell fektet-
nünk a rendelkezésre álló erőforrások opti-
mális felhasználására, a Magyar Honvédség
megújulására, működőképességének, harc-
értékének javítására, továbbá a hiányzó, de
szükséges katonai képességek megerősíté-
sére, illetve megtartására.

Ennek érdekében, a törvényi változásoknak
megfelelően, a bürokrácia csökkentésének
igényét szem előtt tartva, át kell alakítani a ké-
szletet fokozásával és fenntartásával kapcsola-
tos felső szintű szabályozók és szakintézkedé-
sek rendszerét, illetve a béke- és háborús
vezetési rendszer korszerűsítését célzó felada-
tok összességét.

A kiképzés területén a 2012. év fő irányát
a missziós feladatokra történő felkészítés, a
csapatok kiképzettségi szintjének fenntartá-
sa, a kisalegységek összekovácsolása és a
kiképzés korszerűsítésére vonatkozó tervezési
feladatok végrehajtása jelenti.

Nagyon fontos, hogy a humán erőforrás-
gazdálkodás hatékony működése érdekében
meg tudjuk teremteni a megfelelő alapokat az
átgondolt, a feltételrendszeret is magába
foglaló humánstratégia bevezetéséhez, illetve
a katonai igazgatási rendszer új struktúrájának
megszilárdításával kialakítsuk az önkéntes tar-
talékos rendszer hatékony működtetésének
feltételeit.

Végezetül szeretném aláhúzni: mindemel-
lett továbbra is alapvető érdekünk és kötele-
ségünk a társadalom, a közvélemény számára
hiteles képet adni a Magyar Honvédség hely-
zetéről, képességéről, az ország fegyveres vé-
delme és biztonsága garantálása érdekében
tett erőfeszítéséről.



**Dr. Rostislav Kostadinov orvos ezredes–
dr. Vekszler Péter orvos alezredes:**

AZ OPERATION UNIFIED PROTECTOR HADMŰVELET EGÉSZSÉGÜGYI TÁMOGATÁSA

2011. március 27-én az ENSZ Biztonsági Tanácsának 1970. (1) és 1973. (2) határozata alapján a NATO átvette a libiai hadművelet irányítását (Operation Unified Protector, OUP) azzal a céllal, hogy megvédje a libiai civil lakosságot a Kadhafi-rezsim támadásának veszélyétől. A publikáció bemutatja az OUP egészségügyi támogatásának szerkezetét és az egészségügyi biztosítás megszervezését, valamint ábrázolja a tervezés és a végrehajtás során felmerült hadműveleti szintű honvéd-egészségügyi kihívásokat.

A HADMŰVELET ELŐZMÉNYEI

A NATO-Íótitkár, Anders Fogh Rasmussen 2011. október 31-én, hét hónapos (214 napos), szövetségesek által folytatott katonai kampány végén bejelentette a NATO-történelem egy szakaszának sikeres befejezését (3) A NATO sikerének kezdete 2011. február 21-re nyúlik vissza, amikor a NATO-Íótitkár nyilatkozatában elítélte a békés líbiai tüntetők elleni agressziót, és felszólította a libiai hatóságokat a fegyvertelen civilek elnyomásának befejezésére (4) A helyzet súlyosbodásával egy időben, február 25-én Rasmussen összehívta az Észak-atlanti Tanács soron kívüli ülését, ahol a kialakult krízisre történő válaszlépések tervezéséről, előkészítéséről döntöttek (5)

Február 26-án, az ENSZ Biztonsági Tanács 1970. határozatának meghozatala után összehívták a NATO védelmi miniszterek ülését. A minél precízebb helyzetelemzés céljából döntés született a NATO haditengerészeti erők földközi-tengeri jelenlétének fokozásáról, valamint egy humanitárius segítségnyújtás céljából történő, tengeri embargót és repülési tilalmat érintő beavalkozás részletes tervének kidolgozásáról.



DR. ROSTISLAV KOSTADINOV PhD;
ORVOS EZREDES (BLG)

2011. március 17-én az ENSZ Biztonsági Tanácsa elfogadta az 1973. számú határozatot, felhatalmazva a tagállamokat arra, hogy „tegyenek meg minden szükséges intézkedést a polgári lakosság és a Libiai Arab Dzsamahirija támadás által fenyegetett lakott területeinek, köztük Bengázinak a védelme érdekében”. A határozat ugyanakkor kizárta a libiai felségterület külföldi erők által történő megszállásának



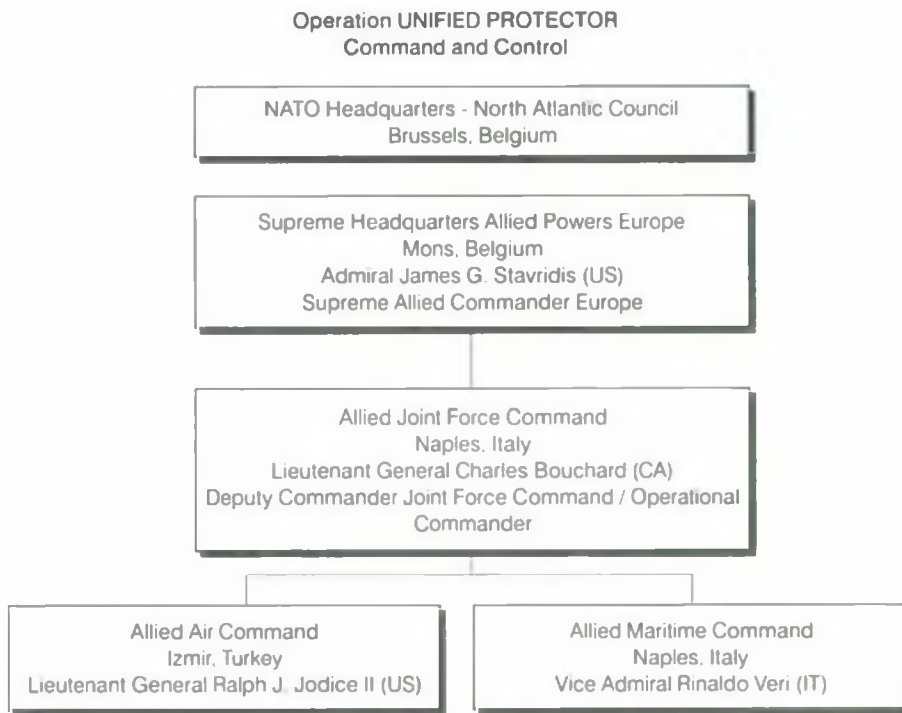
DR. VEKSZLER PÉTER
ORVOS ALEZREDES (HUN)

bármilyen formáját. Az ENSZ-határozat alapján Belgium, Kanada, Dánia, Franciaország, Olaszország, Norvégia, Katar, Spanyolország, az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok részvételével nemzetközi koalíciót hoztak létre. A részt vevő országok haditengerészeti és légi erejét rövid idő alatt telepítették a Földközi-tenger mentén; Franciaország részéről a Harmatlan-, az Egyesült Királyság részéről az Ellamy-, Kanada részéről a Mobile-, és az USA részéről az Odyssey Dawn-hadművelet megnevezéssel. Kezdetben a stratégiai és taktikai parancsnokságot Carter Ham (USAFRICOM) tábornok irányította, a katonai műveletek átfogó koordinálását az USS Mount Whitney (LCC-20) fedélzetéről Samuel J. Locklear III. admirális által vezetett Joint Task Force Odyssey Dawn végezte. (1. ábra) Az első légcsapást Franciaország hajtotta végre 2011. március 19-én. Ugyanazon a napon az Egyesült Királyság és az USA hajói 110 Tomahawk rakétát löttek ki szárazföldi célpontok elleni légcsapások és tengeri blokádk alkalmazása mellett. Mindezek után az ENSZ Biztonsági Tanács 1970. 1973. határozata alapján a NATO tengeri és légi fegyverembargó bevezetése mellett döntött (március 22.), valamint Líbia egész területe feletti repülési tilalmat rendelt el (március 24.) Március 27-én az ENSZ Biztonsági Tanácsának felhatalmazása alapján a NATO átvette a libiai hadművelet irányítását – elkezdődött az Operation Unified Protector hadművelet (6)

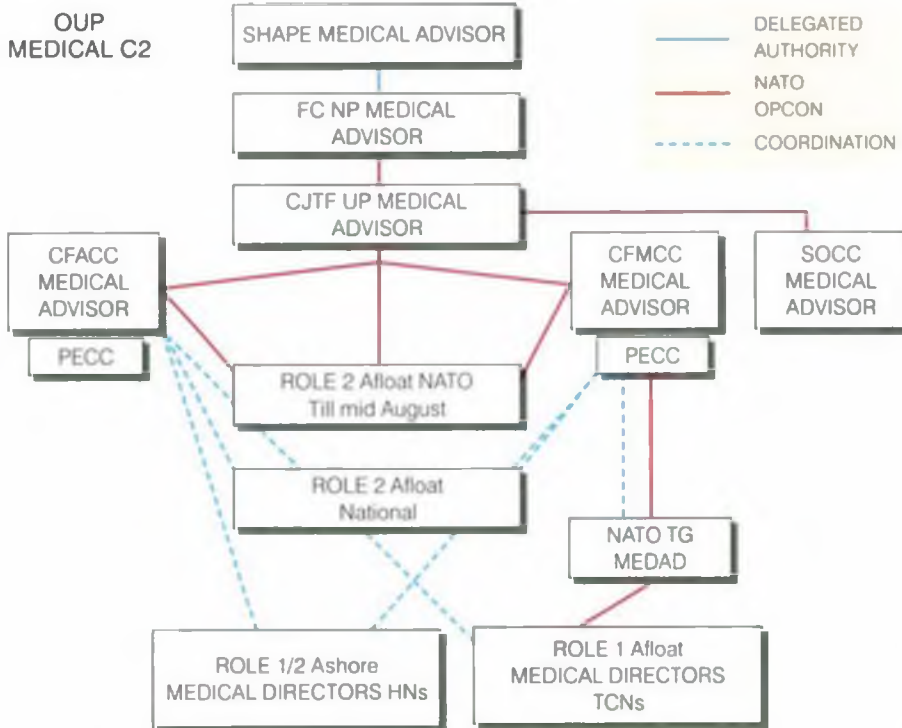


1. ÁBRA AUSS MOUNT WHITNEY

(FORRÁS: [HTTP://WWW.MSC.NAVY.MIL/INVENTORY/PICS/MOUNTWHITNEY.JPG](http://www.msc.navy.mil/inventory/pics/mountwhitney.jpg))



2. ABRA A: OUP HADMŰVELETI VEZETÉSI-IRÁNYÍTÁSI RENDSZERE OUP C2 (FORRAS: [HTTP://WWW.NATO.INT/NATO_STATIC/ASSETS/PDF/PDF_2011_03/20110325_110325-UNIFIED-PROTECTOR-COMMAND-CONTROL.PDF](http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2011_03/20110325_110325-UNIFIED-PROTECTOR-COMMAND-CONTROL.PDF))



3. ABRA A: OUP EGÉSZSÉGÜGYI VEZETÉSI-IRÁNYÍTÁSI RENDSZERE OUP MEDICAL C2

AZ EGÉSZSÉGÜGYI BIZTOSÍTÁS CÉLJA, FELADATAI

A hadművelet célja a civil lakosság Kadhafi-rezsim általi fenyegetésétől való védelme volt. A NATO-tagországok kifejezték az ENSZ-határozat iránti elkötelezettségüket. Charles Bouchard altábornagy (Kanada) parancsnoksága alatt a NATO Nápolyi Összhaderőnemi Parancsnokságán belül megalakult a Combined Joint Task Force Unified Protector (CJTF UP) hadműveleti parancsnokság. Az OUP három összetevővel bírt, úgymint: fegy-

verembargó, repülési tilalom és a civil lakosság védelme a támadástól, vagy annak veszélyétől. (7)

A nemzetek által kialakult krízisre adott válasz egyik sajátossága az volt, hogy az OUP hadműveleti területén (Joint Operational Area, JOA) Franciaország, az Egyesült Királyság és Kanada tovább folytatta az ENSZ-mandátum alapján korábban megkezdett műveleteit. Másik sajátossága volt a nem NATO-tagországok OUP-hadműveletben való részvétele.

A NATO egészségügyi doktrína (8) alapján az egészségügyi támogatás magába foglal-

ja az egészségügyi tervezés és ellátás teljes spektrumát a hadrafoghatóság fenntartása, a megelőzés, evakuálás, a betegek/sérültek és sebesültek gyors ellátása, valamint a szolgálatba történő visszailleszthetősége érdekében. (9) A katonai műveletek egészségügyi biztosításának célja a parancsnoki szándék támogatása a csapatok hatékony – a legfrissebb egészségügyi szakmai szabályok betartása mellett történő – egészségügyi ellátásának figyelembevételével.

A NATO, vagy az általa vezetett hadműveletek megfelelő egészségügyi biztosítása elengedhetetlen egy misszió sikeréhez, valamint a felvonuló egészségügyi támogatás a katonai erőt is demonstrálja. Az egészségügyi megelőzés, betegek/sérültek és sebesültek gyors ellátása, szükség esetén evakuálása, illetve a szolgálatba történő visszailleszthetősége révén az egészségügyi szolgálatok nagyban hozzájárulnak a haderővédelemhez és a harcképesség fenntarthatóságához (10) Ezen feladatok megoldása érdekében a NATO-műveletek átfogó egészségügyi támogatási rendszerének alkalmazására van szükség.

Az OUP egészségügyi vezetés-irányítási rendszerét (C2) (3. ábra) a hadműveleti C2 (2. ábra), és a művelet legfőbb sajátosságának, a szárazföldi komponens hiányának (a NATO haditengerészetet, légi erőt és különleges műveleti erőt telepített) figyelembevételével alakították ki. Ezért az egészségügy nem rendelkezett szárazföldi egészségügyi tanácsadóval (3. ábra) Az ide vonatkozó NATO egészségügyi dokumentumokban (8–14) megfogalmazottak alapján az OUP egészségügyi biztosításának feladata a következő volt:

1. Egészségügyi kockázatelemzés és javaslatlattétel a csapatok harcképességének megőrzéséhez elengedhetetlen fizikai és pszichés állapot fenntartása érdekében történő megelőző egészségügyi eljárások bevezetésére. (15)

2. A megfelelő helyzetértékelés kialakítása céljából a parancsnok folyamatos tájékoztatása az általános egészségügyi helyzetről, a felmerülő problémák megoldását célzó javaslatlattellel. (16)

3. A hadművelet egészségügyi biztosításának koordinálása, a felmerülő problémák megoldása.

4. A folyamatos egészségügyi ellátás biztosítása a sérülés helyszínétől a végleges ellátásig, az úgynevezett 10-1-2 időkorlát alapján. (13)

5. Hadműveleti szintű egészségügyi tervezés.

AZ EÜ-TÁMOGATÁSI RENDSZER TERVEZÉSÉNEK SZEMPONTJAI

Az OUP-hadművelet egészségügyi támogatási rendszerének tervezése során a következő szempontok lettek figyelembe véve:

1. Kiterjedt hadműveleti terület (4. ábra) – A tengeri embargó kb. 61 000 tengeri négyzetmérföldre terjed ki, amihez hozzá kell adni a repülési tilalom 1,8 millió km²-nyi területét is. Megfelelő egészségügyi kiürítés (MEDEVAC) és egészségügyi ellátás tervezésére és erőgenerálására volt szükség ahhoz, hogy az egész hadműveleti terület biztosítva legyen. A hadműveleti tervben (Operational Plan, OPLAN)



4. ABRA KITERJEDT HADMŰVELETI TERÜLET (FORRÁS: [HTTP://WWW.JFCNAPLES.NATO.INT/UNIFIED_PROTECTOR/PAGE19142199.ASPX](http://www.jfcnaples.nato.int/UNIFIED_PROTECTOR/PAGE19142199.ASPX))

kiemelten szerepelt annak követelménye, hogy a nemzetek az OUP-hadművelethez való csatlakozásuk előtt rendelkezzenek a szükséges egészségügyi eszközökkel és képességekkel.

2. A légiérő és a haditengerészet erői több műveleti bázison, különböző országokban – A 4. ábrán látható bázisokra telepített és onnan irányított csapatok egészségügyi támogatását a befogadó nemzetnek (Host Nation, HN) kellett biztosítani a NATO-val kötött technikai megállapodás alapján.

3. Nem NATO-országok részvétele a műveletben – Ezen országok katonáinak egészségügyi ellátását nem fedte le a NATO és a befogadó nemzet közötti technikai megállapodás.

4. ROLE 2 képesség – A szárazföldön és a tengeren telepített ROLE 2 szintű, vagy afeletti egészségügyi támogatást egyik nemzet sem vállalta fel.

5. Alacsony létszámú katonai kontingensek – A részt vevő országok által telepített csapatok nagysága nem tette szükségessé a nemzetek részéről a ROLE 1 szint feletti egészségügyi biztosítást. A NATO egészségügyi támogatási doktrínáján alapján a csapatok egészségügyi támogatása nemzeti felelősség, de ezzel együtt a hadműveleti parancsnok felelőssége is megjelenik. Tekintettel arra, hogy egy nemzet sem telepített ROLE 2 vagy magasabb szintű egészségügyi képességet, nem volt megoldható az ilyen szintű egészségügyi ellátás a küldő nemzetek közötti két- vagy többoldalú megállapodással. A telepített egységek kis mérete, különösen a haditengerészet esetében ahhoz vezetett, hogy a küldő nemzetek csak egészségügyi tiszthelyettes, vagy asszisztens alkalmaztak a hadihajókon, bízva abban, hogy majd a gyors egészségügyi kiürítés (MEDEVAC) a megfelelő egészségügyi ellátóintézménybe szállítja a beteget a szükséges egészségügyi ellátás érdekében.

6. „No NATO boots on the ground” – Mivel alapvető volt, hogy a NATO szárazföldi csapatokkal nem vesz részt a konfliktus megoldásában, gondoskodni kellett egy esetleges NATO-áldozat tengeri (hadihajó fedélzete), majd onnan a szárazföldi bázisok felé történő egészségügyi kiürítésének megszervezéséről (MEDEVAC).

7. Rotary Wing (RW) MEDEVAC – Egy nemzet sem ajánlott fel az egészségügyi kiürítéshez szükséges, kellőképpen felszerelt és szakképzett személyzettel ellátott forgószárnyas képességet.

8. A környező országok kórházai – Biztonsági és politikai okok miatt Málta, a szomszédos Egyiptom és Tunézia nem volt része az egyesített hadszíntérnek (JOA), kizárva a lehetőségét az itt lévő kórházak szükség szerinti igénybevételeinek.

9. Patient Evacuation Coordination Center, PECC – A kiterjedt hadszíntér nemcsak egy erőteljes MEDEVAC-láncolat létrehozását tette szükségessé, hanem a kiürítési feladatok koordinálásához, irányításához szükséges irányítóközpontok megalakítását is (9).

10. Command and Control, C2 – Szükség volt a parancsnoki vezelési-irányítási rendszerrel (2. ábra) összhangban egy egészségügyi C2 kialakítására is (3. ábra).

A VÉGREHAJTÁS TAPASZTALATAI

A parancsnokságon (CJTF UP HQ) belül – az Erőforrás Igazgatóság (Resources Directorate, RD) alárendeltségében – egy egészségügyi részleg (Medical Cell, RD MC) lett kialakítva, mely a teljes egészségügyi biztosítás koordinálásáért volt felelős. Az egészségügyi részleg egyik fő feladata az OUP-parancsnok naprakész informálása (Situational Awareness, SA). A parancsnokság és a feladatot végrehajtó erők közötti gördülékeny egészségügyi információáramlás biztosítása céljából már az OUP megindításának elején – a hadműveleti terv egészségügyi mellékletének megfelelően – egyértelműen szabályozva lett az egészségügyi jelentések rendje. Az OUP egészségügyi biztosításában részt vevők számára hangsúlyozásra került az egészségügyi információcsere fontossága.

Mint a 3. ábrán is látható, az egészségügyi részleg (RD MC) nem rendelkezett kontrollal a partvonalon, szárazföldön telepített egészségügyi egységek felett. Ezek az egységek saját nemzetük alárendeltségébe tartoztak, ami súlyosan akadályozta az egészségügyi információáramlást. Mindezekon túl az egészségügyi egységek nagy része nem is rendelkezett a minősített információk küldéséhez szükséges NATO SECRET, MISSION SECRET hozzáféréssel. A hadműveletben részt vevő hadihajókon lévő egészségügyi személyzet közötti összeköttetés hasonló problémákkal bírt, ami



5. ABRA FRANCIA ROLE 2 E A CHARLES DE GAULLE CDG (R91) ANYAHAJÓ FEDÉLZETÉN (FORRÁS: [HTTP://IMAGESHACK.US/PHOTO/MY-IMAGES/257/07CDG201IR04NATHALI11NOCPL0.JPG](http://imageshack.us/photo/my-images/257/07cdg201ir04nathali11nocpl0.jpg))

miatt a haditengerészet egészségügyi tanácsadója (Maritime Task Force Medical Advisor) a szükséges egészségügyi kommunikációt hadműveleti vonalon, „forró dróton” keresztül végezte. Csak bizonyos idő elteltével vált nyilvánvalóvá, hogy a tengerészeti egészségügyi információáramlás, jelentési rendszer megoldható a napi rutin logisztikai jelentések kisebb módosításával.

Tekintettel arra, hogy a nemzetek nem töltötték fel az egészségügyi kiürítési központok (PECC) beosztásait egészségügyi tiszttel vagy tiszthelyettesrel, az egészségügyi jelentési rendet a személyzet hiánya is befolyásolta. A PECC megfelelő feltöltöttségének hiányában szükség esetén az egészségügyi tanácsadók (Medical Advisor) és az egészségügyi részleg (RD MC) szolgálatban lévő tisztje látták/látta el az egészségügyi kiürítés koordinálási feladatait.

Az érvényben lévő minősítések, kommunikációs megszorítások figyelembevételével, az egészségügyi információkhoz való hozzáférhetőség érdekében az RD MC létrehozta az OUP Egységügyi Honlapját (OUP Medical Wise Page), mely naprakész információt biztosított az egészségügyi jelentések alapján. Ez a Wise Page NATO SECRET rendszeren belül működött, és bárhonnán, bárki számára elérhető volt. Akinek egészségügyi információra volt szüksége. Ez a felhasználóbarát, linkeket és friss információkat tartalmazó felület alkalmasnak bizonyult a szükséges egészségügyi koordinációs feladatok végrehajtásának támogatására. A szükség esetén hozzáférhető katonai és civil egészségügyi intézmények elérhetőségének naponta frissített listája az egészségügyi személyzet körén kivüliek számára is hatékonyan bizonyult.

A nemzetek vonakodtak a saját egészségügyi személyzetüket és képességüket NATO műveleti kontroll (NATO OPCON) alá rendelni, mely az egészségügyi információáramlás problémakörén túl az OUP egészségügyi támogatásának legnagyobb kihívását jelentette. Ez a vonakodás a műveleti tervben meghatározott követelményeket teljesíthetlenné tette. Az OUP-parancsnok felvállalta a JFC NP és a CJTF UP egészségügyi tanácsadói által jelentett magas egészségügyi kockázatot, de a megfelelő MEDEVAC- és egészségügyi ellátás biztosítására kockázatcsökkentési stratégia kidolgozását és végrehajtását rendelte el az RD MC részére. Emellett a SHAPE egészségügyi tanácsadója (3. ábra) is utasította az RD MC-t egy esetleges human crisis kitörése esetén szükséges egészségügyi feladatok koordinálására.

A lent említettek hatása az egészségügyi támogatás tervezésére és végrehajtására a következőképpen foglalható össze:

1. A NATO műveleti parancsnokságok és a feladatban részt vevő erők egészségügyi beosztásainak feltöltöttsége megnehezítette a műszakbeosztások kialakítását. A légiérő, a haditengerészet és a hadihajók egészségügyi tanácsadói napi 12 órás munkarendben dolgoztak, a nap hátralévő részében folyamatosan készenlét mellett. Az RD MC alacsony feltöltöttsége – a CJTF UP egészségügyi tanácsadó és a CJTF UP RD MC főnök beosztások összehívásaként – duplikált beosztás kialakításához vezetett, valamint a részlegen dolgo-



6. ABRA A Z ITA L 9894 NAVY SHIP SAN GIUSTO, AZ OUP ZASZLÓSHAJÓJA (FORRAS: [HTTP://WWW.MANP.NATO.INT/NEWS _ RELEASES/MCNAPLES/PRESSRELEASES11/NR_41_11.HTML](http://www.manp.nato.int/news_releases/mcnaples/pressreleases11/NR_41_11.html).)

zó három egészségügyi törzsiszt esetében is 12 órás műszak kialakítását eredményezte. Ahogy már korábban említettük, a PECC feltöltöttségének hiányossága is gondot okozott, melyet az OUP egészségügyi személyzet tapasztalata és elhivatottsága oldott meg.

2. Még több kihívást jelentett bizonyos egészségügyi képességek hiányának megoldása. Ez a hiányosság legalább három módon befolyásolta az egészségügyi támogatást: a NATO egészségügyi doktrína által megkövetelt MEDEVAC-lánc hiánya; a sérülés helyszínétől a végleges ellátásig történő folyamatos egészségügyi ellátási sor megszakadása; valamint a szükséges egészségügyi ellátás késlekedése (9). Mivel mindhárom tény egészségügyi szempontból elfogadhatatlan volt, a CJTF UP RD MC a következő megoldásokat alkalmazta:

a) Már a hadművelet megkezdése előtt az olasz és görög katonai hatóságok felvették a kapcsolatot a szárazföldön (Host Nation, HN) működő műveleti bázisok közelében lévő civil kórházakkal. Az Olaszországgal és Görögországgal kötött technikai megállapodások kiértékelésével lett biztosítva a hadműveletben részt vevő katonák (NATO és nem NATO) legalább ROLE 2 szintű egészségügyi ellátása. A kórházak kapcsolattartóinak elérhetőségi listája már a kezdeti szakaszban hozzáférhető volt.

b) Míg a szárazföldi egészségügyi intézmények kérdését a fenti módon elfogadható szinten sikerült megoldani, addig a tengeren lévő NATO OPCON alatt lévő ROLE 2 képesség kialakítása további erőfeszítéseket igényelt. A kiterjedt hadműveleti terület és a szárazföldi beavatkozás elvetése, valamint a NATO által elfogadott egészségügyi irányelveknek és időkorlátoknak való megfelelés miatt csak tengeren volt megoldható a sérültek, betegek legalább ROLE 2 szintű ellátása. A CJTF UP RD és a SHAPE Medical Directorate, valamint a műveletben részt vevő nemzetek katonai képviselője közötti intenzív kommunikáció következtében az OUP három hónapig NATO OPCON ROLE 2 Enhance képességgel rendelkezett (5. ábra). A hadművelet többi részében nem volt NATO OPCON alatt lévő ROLE 2 képesség. Ennek a szükséges képességnek a biztosítása a hadműveleti területen belül elérhető, ROLE 2 képességgel rendelkező hadihajók sürgősség esetén történő segítségnyújtási kötelezettségét leíró hatályos műveleti

szabályzat (Standard Operating Procedure, SOP) bevezetésével lett megoldva.

c) Egy részt vevő nemzet sem biztosított NATO-követelményeknek megfelelő, személyzettel és felszereléssel ellátott RW MEDEVAC-képességet, sőt az OUP-műveleten kívül saját hadműveletüket tovább folytató nemzetek sem rendelkeztek ezzel a képességgel. A hadművelet-intenzitás – az adott eszközök felhasználásával – nagyon rövid idő alatt történő megoldás kidolgozását követte meg. A sérültek, betegek szállításának egyetlen megoldása a feladat kutatás-mentési, felderítési tervbe (Personnel Recovery Plan) történő beillesztése volt. Ennek alapján az elérhető RW-eszközök bevonásával a sérültek, betegek először az OUP zászlóshajójának fedélzetére kerültek (6. ábra), ahol a fedélzeten lévő egészségügyi tanácsadó koordinálta a szükséges további teendőket. Ezt az eljárást beépítették az OUP tömegsérült-ellátási tervébe (OUP Mass Casualty Plan, MASCAL).

ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK

A felsorolt eljárásoknak és a hadműveleti tempóhoz képest alacsony sérült-, illetve betegszámnak köszönhetően az OUP egészségügyi támogatása megfelelő és hatékony volt. Összességében az alábbi három gondolat fogalmazható meg tanulságként.

1. Egy kiterjedt műveleti területtel rendelkező, intenzív hadművelet esetén elengedhetetlen hatékony és robusztus egészségügyi kiürítési rendszer megalakítása. MEDEVAC-helikopterek hiánya esetén, szükség szerinti megoldásként merülhet fel a sérültek/betegek kiürítésének (harci) kutató-mentő tervbe történő beillesztése.

2. Az adott beosztások feltöltöttségének hiánya esetén a kiterjesztett szolgálati órák száma és a készenléti szolgálat bevezetése megfontolásra érdemes.

3. Az egészségügyi információáramlás nemcsak a megfelelő egészségügyi biztosítás kialakításához nélkülözhetetlen, hanem a parancsnok általános helyzetértékelésének támogatása miatt is elengedhetetlen. Ennek céljából előnyös lehet az információtechnológia (IT) legújabb eljárásainak bevezetése. Az ebből az elgondolásból létrehozott OUP Egészségügyi Wise Page mintája felhasználható lehet az elkövetkező katonai, vagy civil-katonai jellegű műveletekben.

IRODALOMJEGYZÉK

1. UN Security Council Resolution 1970 (2011) Peace and Security in Africa http://www.un.org/Docs/sc/unsc_resolutions11.htm
2. UN Security Council Resolution 1973 (2011) The situation in Libya <http://www.guardian.co.uk/world/2011/mar/17/un-security-council-resolution>
3. NATO Chief Hails End of Libya Mission <http://www.military.com/news/article/2011/nato-chief-hails-end-of-libya-mission.html>
4. Statement by the NATO Secretary General on events in Libya http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_70731.htm
5. NATO Secretary General convenes emergency meeting of the North Atlantic Council http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_70800.htm
6. Statement by NATO Secretary General Anders Fogh Rasmussen on Libya http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_71808.htm
7. Press briefing by NATO Spokesperson Oana Lungescu, joined by NATO Military Committee Chairman Admiral Giampaolo Di Paola and Commander of Operation Unified Protector, Lieutenant General Charles Bouchard (Opening remarks) http://www.nato.int/cps/en/natolive/opinions_71897.htm
8. AJP 4.10(A) Allied Joint Medical Support Doctrine [http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads/AJP-4.10\(A\).pdf](http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads/AJP-4.10(A).pdf)
9. AMedP-13 NATO Glossary of Medical Terms and Definitions <http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads/AMedP-13.pdf>
10. MC 326/3 NATO Principles and Policies on Operational Medical Support [ftp://ftp.rta.nato.int/FullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-109/MP-HFM-109-\\$KN2.pdf](http://ftp.rta.nato.int/FullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-109/MP-HFM-109-$KN2.pdf)
11. AJMedP - 2 Allied Joint Doctrine for Medical Evacuation <http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads/AJMedP-2.pdf>
12. AJMedP - 1 Allied Joint Doctrine for Medical Planning <http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads/AJMedP-1.pdf>
13. AD 83-1 (Edition 2) ACO Directive on Medical Support to Operations <http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads>
14. AD 83-2 ACO Directive on military medical engagement in health sector development <http://www.tradoc.mil/Standartizimi/Downloads>
15. Kostadinov R., Kanev K., Dimov D., Medical Intelligence in Force Health Protection, Summer Congress of the Interallied Confederation of Medical Reserve Officers (CIOMR), MMA, Sofia, 3-8.08.2009., Abstract book p 29
16. Rostislav Kostadinov, MD, Associated Professor Kamen Knev, MD, PhD, DSc, Medical Intelligence as a Tool Enhancing Situational Awareness [ftp://ftp.rta.nato.int/public/FullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-181/MP-HFM-181-09.doc](http://ftp.rta.nato.int/public/FullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-181/MP-HFM-181-09.doc)

**Dr. Sticz László mérnök ezredes¹ –
dr. Schandl László orvos dandártábornok²:**

A HONVÉDEGÉSZSÉGÜGY EGYSÉGESÍTÉSE A SEMMELWEIS-TERV TÜKRÉBEN

2011. november 15-től a Magyar Honvédség szervezeti elemei racionalizálása során, a katonaegészségügy egységének megteremtése érdekében a Honvédkórház–Állami Egészségügyi Központ és az MH Dr. Radó György Honvéd Egészségügyi Központ integrációja révén létrejött a Magyar Honvédség Honvédkórháza³, mely egyedülállóan integrálja a katonaegészségügyi képességek teljes spektrumát a prevenciótól a rehabilitációig, valamint a polgári betegellátás nagytérségi modellje által az egészségügyi centrum részére megszabott feladatokat.

A lenti katonaegészségügyi racionalizáció, ahogy az a bevezető gondolatból kitűnik, nem egy teljesen szeparált, öncélú tevékenységet jelent, hiszen egyik oldalról részét képezte a honvédelmi miniszter ésszerűsítési törekvéseinek – amelyek következtében már 2011-ben számos területen létszám-racionalizációra, egyes szervezeti elemek megszüntetésére, vagy éppen összevonásra, feladat- és felelősségi körök átcsoportosítására került sor – másrésztől a 2011-ben elindult civil egészségügy átalakítási folyamatában is igen fontos szerepet játszik a Honvédkórház–Állami Egészségügyi Központ, majd 2012. november 15-től az MH Honvédkórház szakmai tevékenysége révén.

Ezt a rendkívül összetett tevékenységekből álló folyamatot mutatjuk be jelen írásunkban a két egymástól rendszerszemléletileg elkülönített, de szakmailag mégis egységet alkotó tevékenységi kör (polgári és katonai egészségügy) elemzése révén.

A POLGÁRI EGÉSZSÉGÜGY ALAPVETÉSEI

A katonaegészségügy integrációs lépéseinek felvázolása előtt tekintünk át a polgári egészségügy területén kialakult helyzetet a Semmelweis-terv megszületésének körülményei felvázolásán keresztül.

Azt a folyamatot, amelyen keresztül a jelenlegi helyzetbe eljutott a polgári egészségügy, semmi sem írja le jobban és érthetőbben, mint a Semmelweis-terv elkészítésének és bevezetésének kronológiája, mely az alábbiak szerint foglalható össze⁴:

1. 2010. november 4-én jelentette be Szócska Miklós államtitkár, hogy a Nemzeti Erőforrás Minisztérium Egészségügyért Felelős Államtitkársága „Újraélesztett egészségügy/Gyógyuló Magyarország – Semmelweis Terv az egészségügy megmentésére” címmel elkészítette vitairatát.



A HONVÉDKÓRHÁZ KÖZPONTI ÉPÜLETE

2. Az ágazatot érintő döntő stratégiai kérdéskörök az alábbiak voltak:

- Az egészségügyi ellátórendszer 2011. évi konszolidációs programja.

- A 2011. évi költségvetés egészségügyi kihatása;

- Markáns állami felelősségvállalás és annak új keret- és feltételrendszere, az állami egészségügy felépítésének vázlatos bemutatása.

- A háziiorvosi ellátás megerősítése;

- A szakellátási struktúra fenntartható átrendeződése a 2011. év során,

- Az egészségügyi dolgozók életpálya-modelljének meghatározása;

- A népegészségügyi cselekvési programok kifejlesztése;

- A gyógyszerpolitika minőség és költség-hatékonyság jegyében történő átalakítása;

- A sürgősségi ellátás kiemelt szerepének hangsúlyozása és pozíciójának megerősítése.

A fő cél az, hogy az egyenként 1-1.5 millió lakost egyesítő térségeken belül legyen megfelelően felszerelt szakrendelő, sürgősségi központ, onkológiai ellátás, a bonyolult eseteket pedig az egyetemi klinikák, országos intézetek lássák el.

3. 2010. november 26-án megkezdődtek az egyeztetések, több mint százhusz kórház-igazgató vett részt az első találkozón, ahol a Semmelweis-tervről kaptak tájékoztatást.

4. 2011. január 18-án az államtitkár bejelentette, hogy cselekvési terv készül a Semmelweis-tervből.

5. Február 2-án sajtótájékoztatón Tarlós István főpolgármester elmondta, hogy a szaktarca javaslatára a főváros állami kézbe adja tizenkét kórházát.

6. Március elején Szócska államtitkár közös munkacsoport felállítását kezdeményezte Tarlós István főpolgármesternél a kórház-államosítás előkészítése céljából.

7. Május elején megalakult a GYEMSZI (Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezettelejesztési Intézet). Az új módszertani központ az Egészségügyi Minőségfejlesztési és Kórháztechnikai Intézet (EMKI) alapjain az Egészségügyi Stratégiai Kutatóintézet (ESKI), az Országos Gyógyszerészeti Intézet (OGYI), az Egészségügyi Szakképző és Továbbképző Intézet (ETI) és az Országos Szakfelügyeleti Módszertani Központ (OSZMK) integrálásával jött létre. Az integrálódó szervezetek addigi munkáján túl a GYEMSZI feladata lesz – a Semmelweis-tervben lefektetett stratégiai céloknak megfelelően – az országos egészségügyi minőségfejlesztési és megbízhatósági stratégia megalkotása, az egészségügyi intézmények közötti funkcionális integrációhoz szükséges kataszterek nyilván tartása, az ágazat informatikai központjának létrehozása, a nagytérségi egészség-szervezési igazgatóságok kialakítása, monitorozása, a szakfelügyeleti rendszer működtetése, és ez a szervezet végzi majd az ágazatot érintő európai uniós projektek menedzselését is.

8. Május 5-én Szócska Miklós bejelentette, hogy az év második felében megvalósulhat az új ellátási struktúra, valamint hogy továbbra is állami egészségügyben gondolkodnak, s 2012-re átalakul az egészségügyi ellátórendszer.

9. Az államtitkárság úgy tervezte, hogy májusban kerül a kormány elé a Semmelweis-tervről szóló előterjesztés, majd június végén születetel döntés a kórházi ellátórendszer át-

alakításáról. Szeptember és december között már az új finanszírozási koncepció kidolgozásával együtt a kivitelezés is lezajlik, pályázati támogatással.

10. Az állami intézmények számára intézményfelügyeletet hoztak létre a GYEMSZI-ben. „Nincs bigott államosítási szándékunk, de mindenképpen állami egészségügyi menedzsmentrendszerben gondolkodunk” – szövegzte le az államtitkár.

11. 2011. május 31-én zöld jelzést kapott a kormányulésen a Semmelweis-terv, ezzel Szócska Miklós értelmezésében a kormány meghatározta az átalakítás elvi kereteit, s felhatalmazást adott a végrehajtásához szükséges intézkedések előkészítésére, az egészségügyi ágazat hatékonysági tartalékainak feltárására.

12. Az ellátórendszer ölszintű lesz (országos, nagytérsegi, megyei, városi, alap).

13. Budapestet három részre osztják három sürgősségi centrum jön létre a fővárosban, amelynek állami kézbe kerülő, jelenleg önkormányzati kórházi három térséghez fognak tartozni. A kórházak „államosítását” még 2011. évben tervezték lebonyolítani. Felügyeletüket a GYEMSZI-hez tartozó Állami Egészségügyi Központ látná el, s ugyancsak idekerülnek a négy orvosegyetem klinikai centrumai ellátási szempontból.

14. Június 28-án kihirdette a kormány a struktúraátalakításhoz szükséges intézkedéseket. A Magyar Kozlony aznap kiadott számában megjelent a Semmelweis-tervben meghatározott egészségügyi struktúraátalakítással járó feladatokról, a kiemelt feladatok végrehajtásához szükséges intézkedésekről szóló 1208/2011. (VI. 28.) számú kormányhatározat.

15. Augusztus 29-én a fővárosi szakbizottság többsége támogatta a kórház-államosítást azzal, hogy a Fővárosi Önkormányzat kezdje meg a tárgyalásokat a budapesti kórházak állami kézbe adásáról.

16. Augusztus 31-én Tarlós István visszavonta a kórház-államosító előterjesztést. A főpolgármester újságírók előtt elmondta, az átadás-átvétel hosszú folyamat még hiányzik egyebek mellett az a jogszabály, amely az ingatlanok átadását lehetővé tenné. Tarlós István arról is beszámolt, a főváros ragaszkodik a kórházak adósságállományának átvállalásához, és ahhoz, hogy a folyamatban lévő pályázatok további költségeit az állam viselje.

17. Szeptember 9-én Lázár János, a Fidesz frakcióvezetője a hajdúszoboszlói frakcióülés után bejelentette: állami feladat lesz a fekvő- és járóbeteg-ellátás, az alapellátás önkormányzati feladat marad. A frakció abban is állást foglalt, hogy a kórházak és a szakrendelők ne a kormányhivatalok felügyelete, hanem központi állami szerv irányítása alá tartozzanak.

18. Szeptember 28-án a Fővárosi Közgűlés jóváhagyta a fővárosi egészségügyi intézmények állami kézbe adásának előkészítését meghatározó megállapodást.

19. November 30-ig a Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézet irányításával, a területi funkcionális együttműködés formáinak (háttérszolgáltatók, közös beszerzések) kialakítása céljából létrehozták a nagytérsegi egészségügyi igazgatóságokat, illetve az országos egészségügyi igazgatóságot.

20. A nemzeti erőforrás miniszter felelősségi körében 2012. június 30-ig a teljesítményfinanszírozási rendszerek karbantartása, fejlesztése érdekében finanszírozási módszertani központot alakítanak ki a Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézet keretében, és koncepció készül a közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatók finanszírozási rendszerének teljes átalakítására.

21. 2012. július 1-jéig, a Budapest Koncepcióval összhangban, igen fontos és meghatározó tevékenységek zajlanak (jelenleg is). Úgymint: a három budapesti sürgősségi centrum kialakítása megvalósíthatósági tanulmányának kidolgozása, koncepció kidolgozása a fővárosi és Pest megyei önkormányzat tulajdonában álló intézmények, valamint a Honvédelmi Minisztériumon belül, a Honvéd Vezérkar főnök irányítása alatt álló Magyar Honvédség Honvédkórház, továbbá a Nemzeti Erőforrás Minisztérium irányítása alá tartozó fekvőbeteg-ellátó egészségügyi intézmények és az egyházi tulajdonban álló egészségügyi intézmények egységes sürgősségi-elektív hálózatba történő integrálására, koncentrációjára, funkcionális átalakítására.

22. A szakmai koncepció alapján, a sürgősségi ellátás területén a fővárosban csak néhány, akut ellátást biztosító központ létrehozása indokolt. A területi elv figyelembevételével az összes beteg/sérült ezen központok valamelyikében kapna kórházi sürgősségi ellátást. A központok közötti sürgősségi átszállítás (ún. őrzött szállítás) csak különösen indokolt esetben valósulhatna meg. Ennek érdekében megjelölték azokat a fővárosi intézményeket, melyekbe integrálható minden olyan szakma, amely a sürgősségi ellátásban szerepet játszik. A jövőben ennek figyelembevételével valósulnak meg az intézmény-bővítések, -fejlesztések. A három budapesti sürgősségi központ megvalósításának főbb elemei a következők:

1. Az észak-pesti sürgősségi ellátás megvalósítása az MH Honvédkórház telephelyeinek koncentrációjára.

2. A Semmelweis Egyetem (SE) Kútvölgyi Tömb, a Szív- és Érsébeszeti Klinika, továbbá a Szent János Kórház egyes osztályainak koncentrációja a budai sürgősségi ellátás megvalósítása érdekében.

3. További országos intézetek és a Semmelweis Egyetem Ortopédiai Klinika koncentrációja.

a) A SE külső klinikai tömb területén a Korányi-projekt részeként,

b) a Szent István és Szent László Kórház mellett, a dél-pesti sürgősségi ellátás megvalósítása céljából.

Jóváhagyott terv és szakmai koncepció

A 2010-ben indult szakmai tervezési-szervezési folyamat végül is testet öltött és jóváhagyásra került a Semmelweis-terv szakmai koncepciójában, melynek tanulmányozását követően az alábbi alapvetések állapíthatók meg:

■ A Semmelweis-terv a hazai egészségügy átfogó, komplex jellegű átalakítását jelenti. A tervezett új rendszer létrehozásának elengedhetetlen feltétele volt az egészségügyi intézmények államosításának megtervezése, megszerzése és végrehajtása.

■ Az új szakmai és személyi minimumfeltételek határozzák meg azt, hogy szakmánként finanszírozási egységekre lebontva, milyen személyi és tárgyi feltételek együttes fennállása esetén köthet csak szerződést az ellátásra a GYEMSZI.

■ Az MH Honvédkórház minden szakmában, minden területen a szakmai progresszivitás csúcspontját (III progresszív) kell hogy teljesítse.

■ A fent vázolt koncepció teljesülésében az MH Honvédkórház igen fontos szerepet játszik, de a polgári és honvédségi rendszerek szinkronizálása, egymáshoz történő illesztése, harmonizációja rendkívül komplex és időigényes feladat.

■ A Semmelweis-terv kezdeti lépéseivel a 2012-es évben, de valószínűleg az azt követő esztendőben sem fognak a támogatásra szánt pénzügyi erőforrások növekedni, ezért rendkívül fontos a racionális működés-fenntartás kialakítása és a gazdálkodás adta lehetőségek maximális kihasználása.

Összefoglalva a fent vázoltakat, egyértelműen megállapítható, a szabályozási rendszer kialakításakor a legmesszebbmenőkig figyelembe kell venni az MH Honvédkórház Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) által finanszírozott és a nem OEP-finanszírozott, kizárólag a honvédegészségügy érdekében végzett tevékenységeit is. A szabályoknak és szabályzóknak a feladat speciális jellegéhez kell igazodniuk, ezért természetes, hogy a nem OEP-finanszírozott katonaegészségügyi feladatok szabályozásának nem ellentmondva más, az egészségügy érdekében kiadott szabályzóknak teljes mértékben igazodniuk kell a Magyar Honvédség jogrendjéhez, irányítási rendszeréhez. Az is megállapítható viszont, hogy az OEP-finanszírozott gyógyító egészségügyi feladatokat pedig sok esetben



KÖRSZERŰ KÖRÜLMÉNYEK KÖZÖTT FOLYIK A BETEGEK ELLÁTÁSA

csak a honvédségi rendszeren kívüli szabályok alkalmazásával lehet végrehajtani.

Ennek a rendkívül fontos és komplex feladatrendszernek a sikeres végrehajtását és támogatását tűzte ki célul a 2011-ben beindított és jelenleg is a végrehajtási fázisban járó katonai-egészségügyi integráció, melynek részleteit írásunk további részében vázoljuk fel.

A HONVÉDEGEZSÉGÜGY INTEGRÁCIÓJA

A 103/2011. (IX. 23.) HM utasítás értelmében, az MH Honvédkórház hadrendi elemmé válásával egyértelművé vált, hogy a katonai- és polgári egészségügy kapcsolatának új fejezete kezdődött el.

Az integráció eredményeként a kórház korábbi, közel háromezer fős dolgozói létszáma több mint 400 fővel növekedett, és ezzel együtt jelentősen bővült az ellátási paletta is, hiszen a jövőben a Magyar Honvédség egészére kiterjedő egészségügyi szakfeladatok – mint például hatósági feladatok, vagy a repülőorvosi alkalmasságvizsgáló és kutató, a speciális kutatás-fejlesztési és egészségügyi haderővédelmi tevékenységek ellátása – is az MH Honvédkórházra hárulnak. Az integráció eredményeképpen új, kifejezetten a speciális katonai-egészségügyi feladatokat ellátó szervezeti egységek és elemek jelentek meg a struktúrában. Kiemelendő az a tény is, hogy az eddigi hétről 11-re nőtt a telephelyek száma.

Kijelenthető, hogy a Honvédkórház 2012. január 1-jétől hatályos alapító okirata jól ötvözi az intézmény többes feladatrendszerét, amelyben meg kell oldani elsősorban a HM és az MH, továbbá a korábbi jogelődök (rendvédelmi szervek, vasúti dolgozók, területi ellátás alapján jogosultak részére szervezett egészségügyi szolgáltatások) vonatkozásában meghatározott járó- és fekvőbeteg-szakellátást, valamint a speciális katonai-egészségügyi szakfeladatoknak az igények szerint elvárt, jó színvonalú teljesítését.

Ennek egyik alapvető záloga az intézményben szolgáló és közreműködő, egyedülálló szaktudást képviselő szak személyzet és katonai állomány tevékenysége, a humán erőforrás folyamatos utánpótlásának, az egészségügyi szolgáltatások anyagi-technikai, informatikai és egyéb szükségleteinek, valamint a működtetéshez szükséges források biztosítása.

Ezzel egyidejűleg kell felkészülni a Honvédkórháznak – a Semmelweis-tervben meghatározott egészségügyi struktúraátalakítással járó feladatokról, a kiemelt feladatok végrehajtásához szükséges intézkedésekről szóló 1208/2011. (VI. 28.) kormányhatározat 1.9. pontban elrendelt – budapesti sürgősségi centrumként, a nagytérsegi ellátó rendszerbe történő integrálására.

Az MH Honvédkórház jelenlegi és jövőbeni helyzetét a 2011-ben elindult racionalizációs folyamat, valamint az integrációval kapcsolatos alapvetések az ésszerűsítést befolyásoló körülmények, illetve a szervezet gazdálkodásának fontosabb megállapításai megvilágításán keresztül látjuk célszerűnek bemutatni.

A racionalizációs folyamat háttere

A 2007. július 1-jén létrehozott Állami Egészségügyi Központ megosztotta a katonai-egészségügyi szolgálatot mind szakmaiságában,



A HONVÉDELMI TÁRCA VEZETŐI AZ INTÉZMÉNYBEN TARTOTT ÁLLOMÁNGYŰLÉSEN

mind hierarchiájában, mind egységességében. Fontos, a szövetségi elvek szerint is egymást feltételező és egymásra épülő képességeket szaktított szét.

Tény, hogy a katonai-egészségügy világszerte keresi az utat a polgári egészségüggyel való együttműködésre. Annak ellenére, hogy ez nálunk – akkor alapvetően hibásan – meg gondolatlanul lett kivitelezve (HM ÁEK és MH HEK, valamint a csapatok egészségügyi ellátási rendszerének kialakítása), megállapítható, hogy az évek során, a széttagolt működés során felhalmozódott tapasztalatok hasznosíthatók voltak a racionalizációs folyamat során.

Mindezek mellett kijelenthető az is, hogy a honvédegségügy egységesítése nem múltba tekintő restauráció, hanem az új kihívásokra adott válaszok összessége; felismerése annak a helyzetnek, hogy a magyar egészségügy jelenlegi „haldoklására” csak a Semmelweis-terv és az abban foglalt célkitűzések sikeres végrehajtása lehet az igazán hatékony gyógyír.

Az integráció felismerése annak az óriási lehetőségnek, hogy az MH Honvédkórház létrehozásával és helyes működtetésével egy olyan folyamat kezdődött meg, ami soha vissza nem térő lehetőségeket ad a politikai és katonai vezetés kezébe.

Az integráció ezért egységesíti a katonai-egészségügyet úgy, hogy az irányítást integrálja, ugyanakkor a működtetés a két szigorúan elkülönült feladatkör feladat-specifikus ellátásával történik. Ez az egyetlen módja annak, hogy az integráció mindkét működést erősítő előnyt és ne egymást el lehetetlenítő hátrányt jelentsen. Ennek eredményeként lehet majd megtalálni az elsősorban gazdasági racionalitások mentén kialakított közös üzemeltetést, működtetést, esetleges feladatmegosztást, amelyek várhatóan megtakarításokat eredményezhetnek.

A fentiekben felvázolt tevékenységek összességében egy rendkívül komplex és példátlan folyamatban testesül meg. Igazából nagyon sok területen találkozhatunk új, eddig még nem ismert megoldatlan problémával, de minden tekintetben azok megoldását tartjuk egyik legfőbb célunknak. Az integráció következtében kialakult helyzet valójában arra inspirál bennünket, hogy a kreatív megoldások, a bátor kezdeményezések és a hatékonyság fenntartása és növelése irányába mozduljunk

el minden szakterületen. Miután nagyon kevés időnk van a Semmelweis-terv beindulásáig (2012. május), életpontosságú a változó feltételekhez történő gyors alkalmazkodás, a szükség szerinti merész korrekció.

Az integráció alapvetései

Az előzőekben felvázoltak megerősítéseként kijelenthető, hogy a NATO szövetségi elvek alapján a Magyar Honvédségnek olyan egészségügyi szolgálattal kell rendelkeznie, mely a megelőzéstől kezdve az alapellátáson keresztül a végleges rehabilitációig minőségében megfelelő, széles körű, mind békében, mind háborúban azonos vagy közel azonos szintű ellátást képes biztosítani.

Ezeknek a követelményeknek megfelelni csak az egymásra logikusan felépített, meghatározott ellátási szintet teljesítő, egységes, mind békében, mind különböző műveletekben és háborúban egyértelműen egyszemélyi felelősségi körbe utalt, hivatásos katonáorvos által vezetett egészségügyi szolgálattal lehet. Ezeknek az elveknek igyekeztünk teljes egészében megfelelni az integrációs folyamat tervezésekor.

Az említett tervezési folyamat során az alábbi alapelvek – melyek nagy része megjelent a 103/2011. (IX. 23.) HM utasításban is – figyelembevételével hajtottuk végre feladatainkat.

Egységes egészségügyi szolgálat helyreállítása

A szövetségi alapelvek egyértelműen meghatározzák, hogy a háborúban, műveleti területen a katonát a békeidőszak honi normatívájához lehetőleg legközelebb álló szintű és terjedelmű egészségügyi ellátás illeti meg (MC 326/2.).

Ezek az alapelvek meghatározó jellegűek a mindenkori katonai-egészségügy békeidőszaki struktúrájában is. Mindennek mondott ellen az az átalakítás, amely feladataiban, alárendeltségében és struktúrájában három részre osztotta az addig minden szinten elismert honvédegségügyet. A HM Honvédkórház–Állami Egészségügyi Központ, az MH Honvéd Egészségügyi Központ, illetve az alapellátás, vagyis a csapategészségügy feladatai ilyen módon széttagoltan lettek végrehajtva.

Közel egyéves előkészítő, elemző munka, majd a 2011. augusztus 24-től induló végrehajtási időszak során sikerült a megbontott

katona-egészségügyi szolgálat ismételt egye-
sítése.

Vezetési, működési párhuzamosságok megszüntetése

A több szinten létrehozott és működtetett szervezetek vezetési rendszerei és működési mechanizmusai között rendkívül sok esetben fellelhető volt (és nyilvánvalóan jelen is volt) bizonyos szintű kettősség és párhuzamosság, melynek megszüntetését alapvető feladatunknak tekintettük. A vezetési hatáskörök egyértelművé tétele is követelményként merült fel.

Szolgálati és szakmai viszonyok ellátás érdekében történő szabályozása

Számtalan esetben előfordultak oda-vissza vezénylések, melyek tovább bonyolították a keszkesza szolgálati viszonyrendszert. Ezek szabályozása az egységesítés során megoldhatóvá vált. Például a 175/2007. (VI.30.) kormányrendelet módosításával még az eddig összeférhetetlen fogászati alapellátás és fekvőbeteg-ellátási területek is végezhetők egy szervezeten belül, ami a fogászat MH Honvédkórházba történő visszaemelését eredményezte.

Értékek megőrzése, képességek megtartása

Egyértelmű iránymutatásként a honvédelmi miniszter és a Honvéd Vezérkar főnöke is meghatározta az eddigi szakmai értékek és képességek teljes körű megőrzését, azok át-emelését – lehetőleg veszteség nélkül – az új szervezetbe. Az új szervezet struktúrájának, feladatrendszerének megtervezésénél ezeket az irányelveket maximálisan figyelembe vettük, hiszen a modulrendszerű felépítés még a képességek egyben tartását is lehetővé tette, biztosítva ezzel a folyamatos, zökkenőmentes működést.

Felelősségi, jog- és hatáskör egyértelműsítése

Az új szervezetben a képességmodulok élén parancsnokhelyettesek állnak, egyértelművé téve ezzel a felelősségi és hatásköröket, valamint a készült Szervezeti és Működési Szabályzat rögzíti azon kompetenciákat, melyek

nem származtathatók egyértelműen a szervezeti felépítésből.

A végrehajtó szintek létszámszükségleteinek és viszonyainak áttekintése, rendezése

Az új szervezet megtervezésénél kiemelt szempont volt a végrehajtó szint létszámgényeinek kielégítése, illetve az egészséges arány kialakítása, melynek következtében a jelenlegi struktúrában a végrehajtó és vezető, illetve vezetést biztosító szervek aránya 20:1.

Az egészségügyi képesség fejlődésének, jövőbeni lehetőségeinek biztosítása

A képességek megteremtése és fenntartása mellett fontos szempont a kutatás-fejlesztés, hiszen bármely képesség kialakításával két igen fontos kötelezettség is jelentkezik automatikusan, a képesség fenntartása és folyamatos fejlesztése, annak érdekében, hogy igazán hatékony és alkalmazható eszköz legyen a kezünkben célkitűzéseink megvalósításához.

Hasonlóan a polgári egészségügy területén kialakult helyzet kronológiájának áttekintéséhez, vizsgáljuk meg most a katona-egészségügy racionalizációs folyamatának főbb tényezőit.

Az integráció megvalósulásának főbb állomásai

1. A Honvédelmi Minisztérium felügyelete alá tartozó Honvédkórház – Állami Egészségügyi Központ és a Magyar Honvédség Dr. Radó György Honvéd Egészségügyi Központ integrációját, annak előkészítését a honvédelmi miniszter augusztus 24-én rendelte el.

2. Az egységes honvédegeszségügy szervezeti struktúrájának, működési alapjainak és nagybani létszámárányainak kialakítása első elgondolásának jelentésével kezdődött a racionalizációs folyamat 2011. augusztus 26-án, melyet egy feladatpontosság követelt szeptember 2-án.

3. Az integrált kórházi szervezet struktúrájáról, szervezetiéről és konkrét létszámadatairól összeállított jelentés szeptember 7-én készült el, jóváhagyására szeptember 15-én került sor.

4. A hHonvédelmi miniszter utasításban (HM 103/2011. (IX.23.)) rendelkezett a tarca vonatkozásában végrehajtandó racionalizációs feladatokról.

5. A kidolgozott és a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály által kiadott ütemtervnek megfelelően végrehajtottuk a szükséges pontosításokat, majd elkezdődtek az alapító okiratok elkészítésének igen fáradtságos feladatai, melyek jóváhagyása október 5-éig megtörtént.

6. Mindezen tevékenységgel párhuzamosan október 10-éig kidolgozásra és jóváhagyásra kerültek a szervezeti elemek állománytáblái, melyek kiadása lehetővé tette a személyügyi eljárások lefolytatását, illetve a szervezet humán erőforrás szempontú megtervezését és feltöltését november 14-i határidővel.

7. Elméletileg az eljárások befejezésének határideje és a működési szabályok hatályba léptetésének időpontja 2011. december 5-e volt, azonban egyértelmű, hogy az alapvető szabályok csak a szervezet működtetésének alapjait biztosították, így a decemberi és januári hetek ezek kiegészítésével pontosításával, illetve a normál működési rend részleteinek kialakításával teltek el.

A fentiekben levezetett folyamat eredményeként az új Honvédkórház moduljai tökéletesen lefedik a honvédegeszségügy pilléreit.

Összegzés

Az eddigiekben levezetett alapján biztos megállapítható, hogy a honvédegeszségügy és a polgári egészségügy napjainkban szervesen kapcsolódik egymáshoz, meglévő képességeik összeadódva, hatványozódva, egymást erősítve valósítják meg országunk katona- és teljes civil lakosságának egészségügyi biztosítását. Ez a tény különösen kiemeli annak jelentőségét és fontosságát, hogy az immár hadrendi elemként szereplő MH Honvédkórház párhuzamosan lehetőséget kapott azzal, hogy hazánk egészségügyi reformjának zászlóvivője lehet.

FELADATOK ÉS PROBLÉMÁK, VALAMINT TENNIVALÓK A BIZTOS JÖVŐ ÉRDEKÉBEN

A S Emmelweis terv végrehajtásában a polgári és katonai egészségügyi elvárásoknak legmagasabb szinten megfelelő Honvédkórháznak kulcsszerep jut. Ugyanakkor a központi-állami elképzelések végrehajtásában közreműködő többi egészségügyi intézménytől részben eltérő szabályozás alá esik, amely szabályozási elemek a hadrendi elemmé válással tovább szigorodtak. Szükségesnek látszik, hogy elinduljon egy olyan elemző munka, amelynek célja a honvédségi szabályzók áttekintése és azok alkalmazhatóságának vizsgálata a speciális polgári egészségügyi tevékenységek tekintetében.

Költségvetési és finanszírozási stabilitás megteremtése és fenntartása

2011. év december közepére az MH Honvédkórház lejárt tartozásállománya miatt kialakult, a működés szempontjából kezelhetetlen helyzetet az állami beavatkozás oldotta fel. A részleges konszolidáció könnyítette ugyan a helyzetet, de végleges megoldást értelemszerűen



SEBESÜLTETÉSI GYAKORLAT

rúen nem nyújthatott, hiszen az egészségügy finanszírozási rendszere a Semmelweis-terv kiteljesedéséig még újratermeli a deficitet. A 2012-ben eddig eltelt időszak is azt bizonyítja, hogy – változatosan 2011. évi bevételi-kiadási struktúrárt feltételezve – a havi negatív cash-flow növekedése megállíthatatlan, vagyis az eladósodottságunk a 2011. évinél gyorsabb ütemben romlik.

Figyelemmel az év eleji tartozásállományra, központi beavatkozás nélkül a Honvédkórház a 2012. év végére a 2011. év végéhez hasonló helyzetbe kerülhet.

A katonai orvosi és egészségügyi életpályá

A hazai feladatokon túl szakállományunknak helyt kell állni a nemzetközi porondon is. A Honvédkórház katonai orvosi és szakdolgozói a Magyarország nemzetközi szerződésai és kötelezettségvállalásai alapján, valamint a Magyar Honvédség részéről felmerülő szükségleteknek megfelelően vesznek részt a világ válságövezeteiben létesített békefenntartó missziók egészségügyi biztosításában. A Magyar Honvédségben, így az MH Honvédkórházban is, a missziói tevékenység prioritást élvez mind a gyógyító, mind a megelőző tevékenységek biztosításakor.

A fenti kötelezettségvállalásokból az intézményre háruló feladatok napjainkig sikeresen valósultak meg. Bizhatunk abban, hogy az előzőekben felvázolt feladatainkat a jövőben is maradéktalanul sikerül végrehajtani, melynek garanciája a napi gyógyító tevékenységben, a missziók egészségügyi biztosításában eddigiekben is részt vevő katonai orvosok és szakasszisztensek önként vállalt és kimagasló minőségű szakmai munkája.

A szakemberek megtartása

Az egészségügyben dolgozók fizetése és valószínűleg ezzel együtt a megbecsülésük is nagyon alacsony szinten van napjainkban. Ezen azért szűkséges változtatnunk, mert jelenleg (még) nagyon jól képzett szakembergárdát tudhatunk magunkénak, és ennek megtartása a Honvédkórház, de a teljes magyar egészségügy számára is stratégiai kérdés. Az ehhez rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételek, vezetői eszközök és cselekvési változatok legoptimálisabb kihasználásával, napról napra, akár a krízismenedzsment eszközei felhasználásával szükséges a működés stabilizálásának a mindenkorai biztosítása.

2011. november 15-tel az MH hadrendjébe került a Honvédkórház. A hadrendbe kerüléstől eltelt időszak tapasztalataira alapozottan az intézmény szerkezeti (telephelyi stb.), szervezeti (esetleges vezetési és gazdálkodási párhuzamosságok stb.), létszám- (különösen a kiszolgáló és támogató, az ápolói, a képzettség szerinti összetétel) és foglalkoztatási viszonyainak a 2012. évi újbóli áttekintése, felülvizsgálata is folyamatban van. Ennek elvégzésekor kiemeltetett szempontként vesszük figyelembe a humán erőforrásokért folyó, már kialakult és egyre fokozódó piaci versenyt, aminek már jelenleg is csak nagy erőfeszítések árán tud megfelelni a Honvédkórház. Javaslatok kidolgozása is zajlik a szabályozók olyan módosítására, amelyek lehetővé teszik a kötelezően teljesítendő szakmai minimumfeltételeknek való megfelelést (személyi és

tárgyi), továbbá a hatékony bérigazgatás megvalósítását.

A közeljövő (szak)feladatai

- Az MH Honvédkórház SZMSZ-ének 2012. március 1-jéig történő elkészítése és jóváhagyása.

- A 2012. évi Munkaterv jóváhagyása (egészségügyi és katonai szakmai szempontok integrálásával).

- A készenlét fenntartása és fokozása terveinek elkészítése, jóváhagyása, az érintettek kijelölése és felkészítése.

- Az őrzés-védelmi lefelősségi körbe tartozó objektumok új őrintézkedéseinek kidolgozása.

- A Katasztrófa Alkalmazási Terv kidolgozása.

- A központi egészségügyi szakanyagellátás rendszerének átdolgozása.

- A Honvédkórház Biztonsági Szabályzatának kidolgozása.

- A nagytérségi együttműködési modell kidolgozása.

- Kapacitás- és progresszivitástérképek kidolgozása a GYEMSZI-vel.

- Ellenőrző funkció, felülvizsgálati rendszerek kidolgozása, koordinálása.

- A csapatok egészségügyi ellátásának folyamatos biztosítása, szűkszerű korrekciók végrehajtása.

- A missziók egészségügyi ellátásának biztosítása.

- A repülőorvosi alkalmasságvizsgálatok, a közegészségügyi és járványügyi, pszichológiai és az egészségvédelmi feladatok végrehajtásának folytatása.

- A feladattervben meghatározott kiképzések végrehajtása.

- A tudományos kutatási és fejlesztési tevékenység folytatása.

- A gyógyító tevékenység kibővített feladatainak végzése.

„AZ ÚJRAÉLESZTETT (HONVÉD)EGÉSZSÉGÜGY”

A 2011. december 2-ai alakuló állománygyűlésen dr. Hende Csaba honvédelmi miniszter kijelentette: az Országgyűlés és a kormány rendkívül fontos lépést tett azzal a döntésével, hogy a Honvédkórházat integrálja a honvédség hadrendjébe, hiszen jelentős egészségügyi erőket, további képességeket egyesített. Tették mindezt egy egész Európában páratlan színvonalúnak számító kórházi intézményrendszerrel, amelynek – a honvédegészségügy alapfeladatainak ellátásával párhuzamosan – több mint egymillió állampolgár egészségügyi ellátását is végre kell hajtania.

A fenti célok és feladatok megvalósítását hivatott szolgálni az MH Honvédkórház 2011-es részleges konszolidációja, majd a 2012-es év közepétől – remélhetőleg – a teljesítmény volumenkorlátainak (TVK) emelése is.

A Honvédkórház a katonai egészségügyi feladatok maradéktalan végrehajtása mellett aktívan részt vesz a Semmelweis-terv megvalósításának előkészítésében és a kitűzött célok megvalósításában is. Mivel az MH Honvédkórház alkalmasnak találtatott arra, hogy hazánk nyolc nagytérségi kórházának egyikeként működjön, így 2012 tavaszától az igényjogosultság ellátása mellett Észak-Közép-

Magyarország több mint 1,5 millió lakosának sürgősségi ellátását biztosítja majd folyamatosan.

Míg honvédelmünk legfontosabb feladata hazánk védelmi képességének megfelelő szintű kiépítése és fenntartása, néhány területen annak növelése és részképességek fejlesztése, addig nemzeti egészségügyünk középpontjában Magyarország polgári egészségének védelme áll, amit a Semmelweis-terv a Magyar Honvédség hathatós közreműködésével kíván megoldani a jövőben.

A fenti célkitűzésekből és feladatokból az intézményre háruló feladatok napjainkig sikeresen valósultak meg. Az MH Honvédkórház vezetése és teljes személyi állománya bizik abban, hogy az írásunkban felvázolt rendkívüli jelentőséggel bíró feladatainkat a jövőben is maradéktalanul végrehajtjuk, melynek garanciája a napi gyógyító tevékenységben, a haderővédelmi feladatok megoldásában, a csapatok és a missziók eddigiekben is részt vevő civil és katonai orvosok, szakasszisztensek, valamint a szakmai tevékenységet támogató szakemberek önként vállalt és kimagasló minőségű szakmai munkája.

FELHASZNÁLT IRODALOM:

Újraélesztett egészségügy Gyógyuló Magyarország. Semmelweis Terv az egészségügy megmentésére (Szakmai koncepció). Nemzeti Erőforrás Minisztérium Egészségügyért Felelős Államtitkárság, 2011. június 27.

A honvédelmi miniszter 103/2011. (IX. 23.) utasítása a Honvédelmi Minisztérium, valamint az irányítása alá tartozó egyes szervezetek szervezeti és létszámracionalizációs feladatairól.

Az egészségügyi struktúra-átalakítással járó feladatokról, a kiemelt feladatok végrehajtásához szükséges intézkedésekről szóló 1208/2011. (VI. 28.) számú kormányhatározat.

A Honvédkórház nemzeti kincs, 2011. december 2. 15:47 (kormany.hu, Zrínyi Media) Letöltve: 2012.01.15. 16:00.

Magyar Hírlap online 2011-12-03. Lázin Miklós András. Hende véget vet a kórházi fuszásnak. Letöltve: 2012.01.15. 17:00.

A Semmelweis-terv kronológiája. Weborvos, letöltve 2012.01.15. 17:30.

¹ Dr. Sticz László mérnök ezredes, MH Honvédkórház, Parancsnoki Iroda, Irodavezető (megbízott parancsnok védelem-egészségügyi helyettes)

² Dr. Schandl László PhD orvos dandártábornok, címzetes egyetemi tanár, MH Honvédkórház parancsnok (MH egészségügyi szolgálatfőnök);

³ 103/2011. (IX. 23.) HM utasítás, 15§, (1) pont értelmében.

⁴ Weborvos: 2011.09.28. 09:13.

⁵ Újraélesztett egészségügy/Gyógyuló Magyarország Semmelweis-terv az egészségügy megmentésére (Szakmai koncepció). NEFMI, Egészségügyért Felelős Államtitkárság, 2011. június 27. 133.o.

Dr. Szász Ágnes főhadnagy:

A MAGYAR HONVÉDSÉG TARTALÉKOS RENDSZERE – JOGALKOTÁSI KÉRDÉSEK

*„Ne azt kérdezd, mit tesz érted az ország, hanem hogy mit tehetsz te az országért.”
(John F. Kennedy)*

A honvédelmi miniszter 95/2010. (XI. 16.) HM utasításában¹ létrehozott, a Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) tartalékos rendszere fejlesztéséhez kapcsolódó feladatokat elvégző, a HM parlamenti államtitkárának vezetésével működő szakértői munkacsoport tevékenységét a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály munkatársaként közvetlenül kísérhettem figyelemmel. A jogi környezet felülvizsgálatában és a vonatkozó szabályozók kodifikációjában, a háttéranyagok összeállításában, illetve a fejlesztési javaslatok elkészítésében magam is kidolgozóként vettem részt.

BEVEZETÉS

A fenti mottó kiválasztásánál az MH tartalékos rendszere fejlesztésének egyik fő célkitűzését vettem alapul, amely szerint biztosítani kell, hogy az állampolgárok mind szélesebb rétegben részt vehessenek a honvédelmi feladatok megvalósításában. 2010-ben, közel két évvel ezelőltől készítettem egy tanulmányt, amely szintén az MH tartalékos rendszere fejlesztésének aktuális és jogi kérdéseit tárgyalta. *(Az önkéntes tartalékos rendszer múltja, jelene, jövője – jogalkotási kérdések, Honvédségi Szemle, 64. évf. 2. szám, 2010. március)* Akkor az egyik legnehezebb és legkényesebb momentumnak a rendszer iránti fogadókészség megteremtését tartottam. Sokan igen szkeptikusan álltak az önkéntes tartalékos rendszer kérdéséhez, különös tekintettel a társadalomra, figyelemmel a békeidőszaki tartalékos behívás 2005. január 1-jei hatállyal történő eltörlesztésére: már nem volt kötelezettség a honvédelemben tartalékosként való részvétel.

Az elmúlt két év azt bizonyította: a rendszer létjogosultságában, fejlesztésének aktualitásában, működőképességében, támogatottságában kételkedőknek nem volt igazuk! Nagy örömmre szolgál, hogy az elmúlt két esztendőben a tartalékos rendszer iránti érdeklődés állami szinten jelentősen növekedett. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az a tény, hogy 2011. január 1-jétől több mint kétezer önkéntes védelmi tartalékos működik közre – kiemelten – a honvédségi objektumok őrzés-védelmében, illetve 2012. február 3-án megkötötték szerződésüket az első önkéntes művelési tartalékosok az MH-val.

A 2010-ben hivatalába lépett dr. Hende Csaba honvédelmi miniszter úgy döntött, hogy a megkezdett fejlesztést folytatni kell, azzal összefüggésben azonban további szakmai célok megvalósítására szabott feladatol. A szakmai előkészítő munka koordinálására a honvédelmi miniszter munkacsoportot hozott

létre, amelynek vezetése dr. Simicskó István parlamenti államtitkár feladatkörébe került, a titkári feladatokat a HM tervezési és koordinációs főosztályvezető látja el. A munkacsoport által összeállított fejlesztési koncepció az alábbi alapvetéseket rögzítette:

- az MH tartalékos rendszerének biztosítania kell az MH békeidőszaki tartalékát, amely állomány a honvédség valamennyi feladatának végrehajtására bevethető – amennyiben ez a feladat olyan jellegű, amelyet az állandó állomány ideiglenesen (pl. járvány miatt) nem tud megoldani;

- a tartalékos erőnek hozzá kell járulnia az MH különleges jogrendben történő működéséhez, támogatnia kell a professzionális haderő zökkenőmentes átállását a hadkötelezettség alapján kiegészített haderő működésére;

- az MH Magyarország Alaptörvényében rögzített feladata a katasztrófavédelmi feladatokban történő közreműködés, amely feladat fontosságára a 2010. októberi vörösiszap-katasztrófa ismételtén rámutatott;

- az MH-nak gondoskodnia kell saját objektumainak őrzéséről, amely feladatokba a tartalékosok bevonhatók;

- az MH-nak biztosítania kell a befogadó nemzeti támogatással összefüggésben felmerült feladatok ellátását, amelynek végrehajtására a tartalékos állomány bevethető;

- meg kell teremteni a tartalékosok nyilvántartásának rendszerét, ugyanis a sorkatonai szolgálat megszüntetése óta az MH nem rendelkezik naprakész adatokkal a potenciális hadkötelesekről;

- biztosítani kell egy, a rendszert támogató munkáltatói ösztönző és kompenzációs alrendszer kialakítását és működtetését, amelynek segítségével a munkáltatók érdekeltté tehetőek a munkavállalók általi tartalékos szolgálat vállalásának támogatásában;

- meg kell határozni és garanciális szabályokat kell alkotni az önkéntes tartalékosok munkajogi védelmére, amely biztosítja, hogy e szolgál-

lat vállalása miatt a munkavállaló munkaviszonya felmentéssel ne legyen megszüntethető.

- megoldásra vár az egykor hivatásos, szerződéses szolgálatot teljesített volt katonák ismételt integrálása az MH feladatteljesítésébe, amely állomány a rendszerből való kiválásával magával vitte azt a szakutadást és katonai tapasztalatot, amely az MH működését hatékonyan segíthetné.

Tanulmányom témájának aktualitását az adja, hogy a lenti célkitűzéseknek megfelelően 2011-ben lezárult a tartalékos rendszer működtetéséhez szükséges valamennyi jogalkotási feladat, amely érintette többek között Magyarország Alaptörvényét, az új honvédelmi törvényt² (a továbbiakban: új Hvt.), a jogállási törvényt³ (a továbbiakban: Hjt.), valamint az adatkezeléssel összefüggő törvényt⁴. Emellett feladatként jelentkezett a szolgálati nyugdíjak megszüntetéséhez kapcsolódó jogalkotási kérdések rendezése, illetve más tárcák hatáskörébe tartozó kodifikációs feladatok elvégzése (pl. az önkéntes tartalékosok munkajogi védelmének megteremtése és kiszélesítése az új Munka Törvénykönyvében). Kialakításra várt az önkéntes tartalékosok munkáltatóját támogató ösztönző és kompenzációs rendszer is, amelynek megteremtése és működtetése a társadalom honvédelmi feladatokban történő részvételét biztosításának záloga. Mindezen túlmenően számos ágazati rendeletet építettek be az önkéntes tartalékosokra vonatkozó szabályokat – az öltözködési szabályoktól egészen a kedvezményes üdültetés rendjéről szóló rendelkezésekig.

JOGALKOTÁSI FELADATOK

A Magyar Honvédség részletes bontási létszámáról szóló OGY határozat megalkotása

A professzionális haderő békeidőszaki tartalékát a tartalékos állomány jelenti. A 2010 előtti időszak tapasztalatai azt mutatták, hogy az önkéntes katonai szolgálat iránti érdeklődés állami szinten alacsony, a rendszer nem biztosítja az MH működése támogatásához szükséges valós tartalék képességet.

A 2010 előtti elképzelések 4000 főben maximalizálták az önkéntes tartalékos állományt. Figyelemmel azonban arra, hogy 2011. január 1-jétől a feltöltött állományi létszám (önkéntes védelmi tartalékosok) körülbelül 2000 főt tett ki, a keretszám első határának megemlése vált célszerűvé. A Magyar Honvédség rész-

letes bontású létszámát jelenleg a 106/2007. (XII. 6.) OGY határozat tartalmazza, amelynek legutóbbi módosítása értelmében 2011. január 1-jétől az MH létszáma legfeljebb 8000 önkéntes tartalékos státussal bővül.

Az MH részletes bontású létszámát az új Hvt. alapján* továbbra is az Országgyűlés határozza meg, a vonatkozó jogszabályi környezet (Magyarország Alaptörvénye, új Hvt.) megváltozására tekintettel új OGY határozat megalkotása szükséges. A határozat jelenleg közigazgatási egyeztetés alatt áll, elfogadása eseti az MH létszáma 29 700 főben kerülhet megállapításra, az önkéntes tartalékos státusok száma legfeljebb 8000.

Az új Hvt. tartalékos rendszerre vonatkozó rendelkezései

Az új Hvt. 41. §-a értelmében az MH tartalékos rendszere önkéntesség és jogszabályi kötelezettség alapján szervezett tartalék elemekből áll.

Az MH tartalékos rendszere két komponensből épül fel:

I. önkéntesség alapján szervezett tartalékos komponens:

- a) önkéntes védelmi tartalék erő
- b) önkéntes műveleti tartalék erő

II. jogszabályi kötelezettség alapján szervezett tartalékos komponens:

- a) kiképzett tartalékosok
- b) potenciális hadkötelesek

A két komponens közötti alapvető különbségek:

Az I. komponensbe a békében is honvédelmi feladatot ellátó tartalék erők tartoznak, amelyek önkéntesség alapján végzik tevékenységüket; alkalmazásuk béke, illetve különleges jogrend időszakában is lehetséges. Az önkéntes műveleti és védelmi tartalékos önként vállalja, hogy törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívását követően tényleges szolgálata teljesítésével közreműködik az MH feladatai ellátásában.

A II. komponens jogszabályi kötelezettség alapján épül fel, felkészítése és alkalmazása kizárólag a különleges jogrend időszakában lehetséges.

I/a) önkéntes védelmi tartalék erő

Feladata területvédelmi feladatok ellátása, kiemelten a honvédelmi szempontból kritikus infrastruktúra őrzés-védelmi feladataira koncentrállan békeidőszakban és a különleges jogrendben, ezen túl a befogadó nemzeti támogatás és a katasztrófavédelmi feladatokban történő közreműködés.

Az önkéntes védelmi tartalékos önkéntes jelentkezés alapján vállalja, hogy katonai esküt tesz, és határozatlan idejű szerződésben meghatározott egyedi feltételrendszer szerint közreműködik az MH feladatainak ellátásában.

I/b) önkéntes műveleti tartalékos erő

Az önkéntes műveleti tartalékos önként vállalja, hogy rendelkezésre állási díj ellenében rendelkezésre áll és behívását követően tényleges katonai szolgálatot teljesít. A műveleti tartalékos erő az MH szervezetének integráns részét képezi, a vele szemben támasztott követelmények (pl. egészségügyi, pszichikai alkalmasság) megegyezők a hivatásos és szerződéses állomány tagjaival. Csak ez alapján biztosítható,

hogy az önkéntes műveleti tartalékosok a hivatásos és szerződéses állománnyal azonos, magas harcértéket képviseljenek.

II/a) kiképzett tartalékosok

Ebbe az állománycsoportba az MH állományából kikerült, korábban hivatásos, szerződéses vagy önkéntes tartalékos szolgálatot teljesített férfiak tartoznak. Különleges jogrendben az MH valamennyi feladatában alkalmazható erő, amely békeállapotban nem teljesít tényleges katonai szolgálatot – bevethetősége kizárólag megelőző védelmi helyzetben és rendkívüli állapotban, a hadkötelezettség bevezetését követően lehetséges. Kiképzett tartalékos szolgálat a hivatásos katonai szolgálat felső korhatárának betöltéséig teljesíthető.

II/b) potenciális hadkötelesek

Potenciális hadköteles a hadkötelezettség alá tartozó tartalékos, aki nem tartozik az önkéntes tartalékos és a kiképzett tartalékos állományba. Különleges jogrendben az MH személyi kiegészítését jelenti, amely állomány a megelőző védelmi helyzetben, illetve a rendkívüli állapotban elrendelt sorozás és alapki képzés végrehajtását követően teljesíthet tényleges katonai szolgálatot. E szolgálat annak az évnek december 31-éig teljesíthető, amelyben a potenciális hadköteles a 40. életévét betölti.

Az új Hvt. tartalmazza azon felhatalmazást, amelynek értelmében az önkéntes tartalékos rendszer békeidőszaki működését munkáltatói ösztönző-kompensációs rendszer támogatja. Az önkéntes tartalékosok kiképzésen túli tényleges katonai szolgálatra történő behívásának elrendeléséről a Honvéd Vezérkar főnöke javaslatára a honvédelmi miniszter dönt.

Ha az önkéntes tartalékos a rendelkezésre állása időszakában – illetve a szerződésében meghatározott esetben – az MH érdekében végez tevékenységet, részére az egyenruha viselése engedélyezhető. Az önkéntes védelmi tartalékos és az önkéntes műveleti tartalékos katonai szerződésben meghatározottak szerint rendfokozatot visel.

A Hjt. tartalékos állományra vonatkozó rendelkezései, valamint a tartalékos rendszer fejlesztésével összefüggő módosítása

A Hjt.-ben rögzített rendelkezésekkel elérni kívánt cél, hogy az önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók létszáma növekedjen az MH békeidejű tartalékának biztosítására. Emellett a rendszer biztosítson lehetőséget az állampolgárok számára a honvédelmi feladatokban való részvételre és közreműködésre, amely által a katonai ismeretekkel rendelkező állampolgárok száma, valamint hazánk védelmi képessége növekszik.

A Hjt. 2011. évi módosításának* kiemelt vivmánya, hogy egységesíti az önkéntes tartalékos katonák illetményének és egyéb juttatásainak megállapítási szabályait, megteremti az illetményről és díjról történő lemondás lehetőségét (teljes önkéntesség). Rögzíti a szerződés-kötési, illetve a rendelkezésre állási díj mértékét, illetve meghatározza a szolgálati járandóságban részesülő önkéntes tartalékos katonákra vonatkozó szabályokat. Új kategóriaként jelenik meg a címzetes önkéntes tartalékos állomány.

Önkéntes védelmi tartalékosokra vonatkozó rendelkezések

E tartalékos erő vállalja, hogy folyamatosan rendelkezésre áll a szerződésében meghatározott fő feladatának ellátásában. Önkéntes védelmi tartalékos szolgálati jogviszony a 18. életévét betöltött személlyel és határozatlan időre létesíthető. Ha az önkéntes védelmi tartalékos hivatásos, szerződéses vagy önkéntes műveleti tartalékos jogviszonyt létesít, védelmi tartalékos szerződése megszűnik.

Az önkéntes védelmi tartalékos katonai egyszeri alkalommal az illetményalap 45%-ában megállapított szerződéskötési díjra jogosult, amely 2012-ben 17 393 Ft-ot tesz ki.

Önkéntes műveleti tartalékosokra vonatkozó rendelkezések

Önkéntes műveleti tartalékos szolgálati viszony a 18. életévét betöltött személlyel, határozott időre létesíthető.

Amennyiben az önkéntes műveleti tartalékos jogviszony létesítésére a hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszony megszűnésével egyidejűleg kerül sor, a szolgálatot vállaló személy egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági vizsgálatától el kell tekinteni, feltéve, hogy a hivatásos vagy a szerződéses jogviszonyt nem az állomány tagja minősítésének, egészségi, pszichikai állapotának katonai szolgálatra való alkalmatlansága miatt szüntették meg. A rendelkezés célja, hogy elkerülhető legyen az előírt alkalmassági vizsgálatok elvégzése, hiszen a volt hivatásos vagy szerződéses katonát szolgálati viszonyának időtartama alatt ezeknek rendszeresen alávetették.

Az önkéntes műveleti tartalékos katonai évente rendelkezésre állási díjra jogosult, amelynek összege a mindenkori minimálbér 50%-a, amely az illetményen túlmenően jár. Ennek összege 2012-ben 46 500 Ft.

Az önkéntes védelmi és az önkéntes tartalékos állományra vonatkozó közös rendelkezések

Nem létesíthető önkéntes tartalékos jogviszony azzal a személlyel, aki a rendelkezésre állás időszakában munkaköre alapján megfigyelésben részesül.

Az önkéntes tartalékos szolgálatot vállaló személy a szerződés megkötésekor írásbeli nyilatkozatával kizárhatja a külföldi szolgálat teljesítést, amely nyilatkozat visszavonható.

Kivételt képez ez alól a különleges jogrend, amelyben a haza védelme érdekében az MH alkalmazására nemcsak az ország határain belül, hanem azon kívül is sor kerülhet, és az MH a valós tartalék képességet nem nélkülözheti.

Az önkéntes tartalékos a tényleges szolgálatteljesítés ideje alatt a szerződésében meghatározott rendfokozatot viseli, ezen állomány tagja beleegyezésével hazai és külföldi beosztásba egyaránt kinevezhető.

Az önkéntes tartalékos beosztására történő felkészítésre – katonai előképzettsége szerint differenciáltan – első alkalommal legfeljebb 25 napra, ezt követően a szerződésben foglalt időtartamig évente legfeljebb 15 napra hívható be. Akik rendelkeznek katonai előképzettséggel (pl. több év szolgálat után leszerelt, korszerűen kiképzett, magas harcértéket képviselő katonák), nem feltétlenül

szükséges a fent leírt 25/15 napot igénybe venniük. Akik korábban nem részesültek kiképzésben, részükre elengedhetetlen ezen időkeret kihasználása.

Az önkéntes tartalékosok 3 évente összesen legfeljebb 6 hónap tényleges szolgálatra behívható; ez az önkéntes védelmi tartalékos esetén a szerződésében meghatározott teladatra történhet. Ez az időtartam az érintett beleegyezésével meghosszabbítható.

Az önkéntes tartalékos felkészítés vagy tényleges szolgálatteljesítés érdekében történő behívására behívóparanccsal kerül sor, amelyet az önkéntes tartalékos lakóhelye szerint illetékes katonai igazgatási szerv állít ki. A behívóparancsot a felkészítés kezdete előtt legalább 30 nappal kézbesíteni kell, amennyiben a behívásra felkészítés, illetve a béke-időszakban végrehajtandó, előre megtervezett tényleges szolgálat érdekében történik. A behívóparancsban megjelölt időpont kiemelt jelentőségű, ugyanis ezen időponttól az önkéntes tartalékos az MH tényleges katonai állományába tartozik. Ez azért hangsúlyozandó, mert ettől az időponttól keletkeznek a tartalékos – tényleges katonai állományba tartozásával összefüggő – jogai és kötelezettségei (pl. az illetményre való jogosultság kezdő időpontja), továbbá az előzetes értesítési rendszer garantálja, hogy a tartalékos munkáltatójánál időben jelezzék távollétét, amely közvetlenül munkahelyének megőrzését is szolgálja.

Az önkéntes tartalékosok felkészítésének várható időpontját negyedéves bontásban a HM honlapján közzé kell tenni, illetve az önkéntes tartalékosok a felkészítés érdekében tervezett behívás időpontjáról, időtartamáról és helyszínéről a behívás időpontját megelőzően legalább 90 nappal értesíteni kell.

A Hjt. 56/A. §-a rögzíti az önkéntes tartalékos szolgálati jogviszony megszűnésének eseteit, amelyek szintén egységesek mind az önkéntes védelmi, mind az önkéntes műveleti tartalékosok vonatkozásában.*

Az önkéntes tartalékos katonák előmenetelére a Hjt. rendelkezései nem alkalmazhatóak; ezen állomány előmenetelére a szerződésében meghatározottak szerint kerülhet sor (szerződés módosítással vagy új szerződés megkötésével).

Az önkéntes tartalékos katonák részére a felkészítés időszakában különös méltánylást érdemlő esetben, legfeljebb kettő munkanap szolgálatmentességi idő adható.

Az önkéntes tartalékos katonák a tényleges szolgálatteljesítés ideje alatt:

- a) illetményként
 - a viselt rendfokozatának megfelelő honvédelmi pótlékra,
 - az állománytábla szerinti beosztásához tartozó kategóriának megfelelő beosztási illetményre, valamint
 - iskolai végzettségétől és a szolgálatteljesítési helyétől függően illetménykiegészítésre;
 - b) egyéb juttatásként:
 - laktanyai elhelyezésre,
 - térítésmentes étellemezési ellátásra,
 - szolgálatteljesítésének ideje alatt a szolgálatteljesítéssel összefüggő helyközi utazási költségeinek megtérítésére jogosult.
- Új rendelkezés, hogy az önkéntes tartalékos katonák illetményéről és díjáról lemondhat (teljes önkéntesség). Az önkéntes tartalékos

katonák nem jogosultak végkielégítésre, valamint leszerelési segélyre.

Cimzetes önkéntes tartalékosokra vonatkozó rendelkezések

Újdonság a Hjt. új §-a*, amely bevezeti a cimzetes önkéntes tartalékos kategóriát. Álláspontom szerint e § elhelyezése joglórásilag a Hvt-ben indokolt, figyelemmel arra, hogy a Hvt. rögzíti valamennyi tartalék erőt. A cimzetes önkéntes tartalékosok csoportját – a honvédelmi miniszter döntésének megfelelően – az önkéntes védelmi tartalékos kategória részeként alakították ki.

A cimzetes önkéntes tartalékos szolgálati jogviszony a társadalmi kapcsolatok erősítése céljából szerződéssel létesíthető, amelyben rögzíteni kell a cimzetes önkéntes tartalékos fő tevékenységét. Ilyen tevékenység lehet elsősorban a civilek honvédelmi feladatokba történő bevonása, amely a hazafias gondolkodás erősítését szolgálja. A cimzetes tartalékosok szakértelmükkel, tapasztalatukkal, társadalmi pozíciójukból adódóan, önkéntesként a civil lakosság és az MH közötti kapcsolat erősítése céljából fejlik ki tevékenységüket.

- Ilyenek lehetnek:
- lobbitevékenység a honvédelem érdekében,
 - hagyományörzés, PR-tevékenység,
 - a leszerelő katonák társadalomba történő visszailleszkedésének segítése,
 - közreműködés a katonai toborzásban,
 - a honvédelmi ismeretek terjesztésében történő közreműködés (pl. polgári oktatási intézményekben).

A cimzetes tartalékos állományra vonatkozóan életkori és fizikai alkalmassági korlátot nem állapítottak meg, illetve nem szabott a jogalkotó felső életkori határt sem.

A cimzetes tartalékos – a szerződésében foglaltaknak megfelelően – viselhet tiszteletbeli, adományozott rendfokozatot és egyenruhát, külön jelzéssel. A cimzetes tartalékos a szerződése szerinti feltételekkel sajátos – az önkéntes védelmi tartalékosok kiképzésétől eltérő – kiképzésben részesül; e jogcímen egyebekben a Hjt. szerinti illetményre és egyéb juttatásokra nem jogosult. Ennek oka, hogy ezt az állományt békében katonai feladatokra nem hívják be, így anyagi jellegű juttatás részükre nem folyósítható.

Az önkéntes cimzetes tartalékosok kategóriájában az átláthatóság biztosított más önkéntes tartalékos állományba, a cimzetes tartalékos vállalhat más tartalékos beosztást, amennyiben teljesíti az ehhez előírt követelményeket (pl. egészségügyi, fizikai alkalmasság).

A szolgálati járandóságban részesülő önkéntes tartalékosokra vonatkozó rendelkezések

Ha az önkéntes tartalékos katonák szolgálati járandóságban részesül, a szerződés megkötéséről és megszűnéséről a honvédség kötelezettsége értesíteni a nyugdíj folyósító szervet.

A szolgálati járandóságban részesülő önkéntes tartalékos katonák beföldi, évente 60 napot meg nem haladó beosztásra történő felkészítés és tényleges szolgálatteljesítés után illetményre és díjra nem jogosult. Amennyiben ez az időtartam a 60 napot meghaladja, az önkéntes tartalékos katonák a szerződésben meghatározott pénzbeli ellátásra jogosult.

2012-től hatályos, a szolgálati nyugellátá-

sok rendszerének átalakításához kapcsolódó új rendelkezés, hogy a szolgálati járandóság adómentesen kerül kifizetésre azok részére, akik önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalnak.

Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódó, a munkáltatót megillető támogatások

A kormányváltást megelőzően az önkéntes tartalékos rendszer egyik legnagyobb gyengeségként merült fel az önkéntes tartalékosokat foglalkoztató munkáltatókat kompenzáló program hiánya, amely magának az önkéntes tartalékos rendszernek a működőképességét veszélyeztette.

Ezen probléma megoldásának jogi alapját a vonatkozó kormányrendelet¹⁰ teremti meg. A munkáltató önkéntes tartalékos munkavállalója tényleges katonai szolgálatteljesítése időtartamára, valamint az ezzel kapcsolatban kiadott pótszabadság időtartamára kompenzációra jogosult, amelynek mértéke a KSH által utoljára publikált feléves vagy éves ágazati bruttó átlagkereseti adatok alapján számított napi összeg.

A munkáltatót megillető kompenzáció teljes, ha az MH-val kötött megállapodásban vállalja, hogy munkavállalója önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítését az MH által meghatározott időpontban biztosítja, és lemond a behívás átutemezésének lehetőségéről. Ebben az esetben a munkáltató a kompenzáció teljes összegét megkapja, ellenkező esetben a kompenzáció 50%-ára jogosult. Az átutemezés lehetősége a munkáltatót – kizárás hiányában – háromévente egy alkalommal, a működésével összefüggő okból illeti meg a munkavállalója tényleges szolgálatra történő előre tervezett behívása esetére.

Nem jogosultak kompenzációra az államháztartás központi alrendszerébe tartozó költségvetési szervek, az államháztartás önkormányzati alrendszerébe tartozó költségvetési szervek, az államháztartás társadalombiztosítási rendszerében működő szervek, az elkülönített állami alapokat kezelő szervek, valamint a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok.

A munkáltató az őt megillető kompenzációról lemondhat.

TOVÁBBI JOGALKOTÁSI FELADATOK

Az önkéntes tartalékos rendszer hatékony működtetése érdekében feladatként jelenik meg 2012-ben a vonatkozó törvények valamennyi végrehajtási rendeletének, részletszabályának megalkotása.

Tovább kell erősíteni az MH és a civil szféra közötti köteléket, ki kell dolgozni, be kell vezetni az alap-, közép- és felsőfokú honvédelmi oktatási programokat.

Folytatni kell az önkéntes műveleti tartalékos beosztások feltöltését, amelyeket nagyobb részben az MH Honvédelmi Dandár állományában, egyes beosztásokkal pedig a meghatározott alakulatoknál alakítanak ki.

Ki kell építeni a katonai nyilvántartás rendszerét a gyakorlatban, amelynek jogi alapját a 2011 decemberében elfogadott törvény¹¹ megteremtette. A potenciális hadkötelesekre vonatkozó nyilvántartást az MH tartja napra-

készen, az állami szervek, szervezetek által kezelt adatbázisok adatai alapján, az érintettek „zaklatása” nélkül. A potenciális hadkötelesek létszáma megközelítőleg 1,7 millió főt tesz ki. A kiképzett tartalékosok nyilvántartását szintén az MH végzi. A nyilvántartással járó adminisztrációs kiadások alacsony költségvetési ráfordítást jelentettek, mégis jelentősen növelték hazánk védelmi feladatokra történő felkészülési képességeit. Az MH keretein belül e feladatot az MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság látja el.

Meg kell teremteni az önkéntes tartalékosok munkajogi védelmét annak érdekében, hogy az e szolgálatot vállalni szándékozók munkahelyeinek megtartása biztosított legyen. Az új Munka törvénykönyve tartalmaz garanciális rendelkezéseket, amelyek 2012. július 1-jén lépnek hatályba (felmondási védelem, fizetés nélküli szabadság biztosítása a tényleges szolgálatteljesítés időtartamára).

ZÁRSZÓ

Nem lehet eléggé hangsúlyozni azt a tényt, hogy az önkéntes tartalékosok a professzionális haderő egyetlen békeidőszakban is alkalmazható tartalékát jelentik. Az MH csak abban az esetben lesz képes alapfeladatai ellátására, ha a meglévő hivatásos és szerződéses állomány mellett folyamatosan rendelkezésre állnak az önkéntes tartalékosok, akik szükség esetén időlegesen kiegészítik a meglévő erők képességeit.

A tartalékos rendszer fejlesztése a rendszerváltás óta végrehajtott legnagyobb haderő-fejlesztési program, amely jelentős médianyilvánosságot is kapott. Ennek megfelelően igen erős elvárások kapcsolódnak hozzá mind a társadalom, mind a politika oldaláról.

A kormányváltást követően azonnal megkezdődött az önkéntes tartalékos rendszer feltöltését megalapozó kidolgozó munka, a korábbi ütemezéshez képest jóval nagyobb léptékekben. 2010-ben az MH 18 önkéntes tartalékost számlált. 2011. január 1-jén azonban már több mint 2000 önkéntes védelmi tartalékoskal rendelkezett. Mindezt ráadásul a tervezettnél egy évvel korábban érte el az MH.

A fejlesztés következő üteme 2012. január 1-jén indult, amikor megkezdődött az önkéntes műveleti tartalékos állománycsoport feltöltése, a januárban regisztrált jelentkezők száma meghaladta a 4000-et, közülük körülbelül 1800-an voltak katonák; közel 700-an azonban még sorkatonai szolgálatot sem teljesítettek. A regisztráltak alkalmassági vizsgálata (közel 500 főnél már megtörtént), szerződés-kötési eljárása a rendszer áteresztőképessége függvényében folyamatos. 2012. február 3-án sor került az első önkéntes műveleti tartalékosi szerződés megkötésére. Azt gondolom, a fenti adatok magukért beszélnek.

A tartalékos rendszer fejlesztése mérföldkőhöz érkezett: az ezzel kapcsolatos munka megkezdődött, de nem állhat meg mindaddig, amíg a Magyar Honvédség tartalékos képessége nem éri el a szükséges szintet; nemzeti konszenzuson alapuló következetes munkára van szükség, amely ráirányítja az ország lakosságának és benne a munkáltatóknak a figyelmét a honvédelem jelentkező igényeire, és amely képes elfogadtatni az

ezzel járó áldozatokat a társadalom minden tagja részéről.

A fentiek mind azt bizonyítják, hogy nemcsak az MH vette komolyan az önkéntes tartalékos rendszer kiépítését, hanem a társadalom is. A jelenlegiek igen magas száma nagy ösztönzőerőre enged következtetni. Az önkéntes tartalékosoktól tudásuk és képességeik legjavát várja az MH szolgálatteljesítésük során.

A két évvel ezelőtti tanulmányomat azzal zártam: bizom abban, hogy a Magyar Honvédség tartalékos rendszere hozzá fog járulni az MH humán erőforrás-igényeinek kielégítéséhez. Megállapíthatom, ha a fejlesztési munka ilyen ütemben halad, ez már nem csupán elérni kívánt cél marad, hanem megvalósul az MH valós tartalékképessége, és egy, az MH szempontjából magas harcértéket képviselő tartalékkállományt mondhatunk magunkénak.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Tomböl László mk. vezérezredes: Szerződéses katonai szolgálat a Magyar Honvédségben. Sereg Szemle, 2009/4.
- Dr. Lakatos László okl. mk. vezérőrnagy és a HM TKF szakmai munkacsoportja: Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének időszzerű kérdései, Honvédségi Szemle, 2009/3.
- Dr. Kádár Pál ezredes: Megjegyzések az önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálatának margójára, Hadtudomány, 2009/1.
- Dr. Kladek András nyugállományú mérnök ezredes: Az öt éves önkéntes haderő tartalékos szemmel, Sereg Szemle, 2009/4.
- Kladek András nyugállományú mérnök ezredes: Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltatói program, doktori (PhD) értekezés, 2007.
- Dr. Hüvelly Lajos: Gondolatok az önkéntes (személyi kiegészítésű) haderő 5 éve kapcsán, Sereg Szemle, 2009/4.
- A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszere és a kapcsolódó kompenzációs rendszer fejlesztése. Sereg Szemle 2010. különszám
- Dr. Kádár Pál ezredes: A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztése – mikor, ha nem most?, Honvédségi Szemle, 2011. január
- Dr. Czuprák Ottó: Paradigmaváltás a tartalékos katonai erőknél, www.matasz.com
- Nagy-Vargáné Juhász Ágnes: Az önkéntes haderő tartalék biztosításának szervezés-vezetési kérdései, doktori (PhD) értekezés, 2010.
- Újházy László: Tartalékos szövetségek a NATO-ban, doktori (PhD) értekezés, 2011.
- Dr. Kassai László ny. ezredes: Észrevételek a Magyar Honvédségre vonatkozó egyes törvényi rendelkezésekre, Honvédségi Szemle, 2011. március
- Dr. Hadnagy Imre József ny. alezredes: Tartalékos, önkéntes tartalékos állomány, önkéntes tartalékos haderő, Honvédségi Szemle, 2011. március

„Civilek körében is népszerű az Önkéntes Tartalékos Rendszer” – a Honvédszakszervezet honlapja, <http://www.hsz.hu/rovatok/akt/nepszeru0124/>

„Íme, az önkéntesek, akik hazánkat védhetik!” – a HVG honlapja, http://hvg.hu/itt-hon/20120104_onkentekos_tartalékosok

Tóthmajor Balázs: A tartalékos rendszer helyzete Magyarországon - http://www.meltanyossag.hu/files/meltany/imce/doc/kp_tartal_kos_rendszer_111004.pdf

„Első a katona” – beszélgetés a Honvéd Vezérkar főnökével, Magyar Honvéd, 2011. december

Az új Hvt. kodifikálásához, a Hjt. és e törvények végrehajtási rendeleteinek módosításához kapcsolódó belső munkanyagok

¹ A Magyar Honvédség tartalékos rendszere fejlesztéséhez kapcsolódó egyes feladatokról szóló 95/2010. (XI. 16.) HM utasítás

² Magyarország Alaptörvénye 45. cikk (3) bekezdés

³ A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény

⁴ A hivatásos és szerződéses állományú katonák jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény

⁵ Az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítéséről, az azokkal kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról, a hadköteles nyilvántartás vezetése, a gazdasági és anyagi szolgáltatások biztosítása érdekében teljesítendő adatszolgáltatásokról és a honvédelmi ágazatban használt igazolványokkal kapcsolatos adatkezelésről szóló 2011. évi CLXXVII. törvény

⁶ Új Hvt. 19. § (1) bekezdés b) pont

⁷ A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény és más törvények szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2011. évi CXII. törvény

⁸ Közös megegyezés, egyoldalú megszüntetés, fenytetés kiszabása, halál, hivatásos vagy szerződéses állományba vétel, szerződésben meghatározott időtartam eltelté, méltatlanná válás, alkalmatlanság, igazolási kötelezettség elmulasztása, szolgálat felső korhatárának elérése, meghagyásban részesülő munkakör betöltése

⁹ Hjt. 114/B. §

¹⁰ Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) kormányrendelet

¹¹ Az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítéséről, az azokkal kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról, a hadköteles-nyilvántartás vezetése, a gazdasági és anyagi szolgáltatások biztosítása érdekében teljesítendő adatszolgáltatásokról és a honvédelmi ágazatban használt igazolványokkal kapcsolatos adatkezelésről szóló 2011. évi CLXXVII. törvény

Dr. Sólyomvári Zsuzsanna:

AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOSOK MUNKAJOGI HELYZETE

A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének feltöltése 2011-ben jelentősen felgyorsult. A jogszabályi környezetben számos változás következett be, melyek közül a legjelentősebb az önkéntes tartalékos rendszer Alaptörvény szintjén történő megjelenése. Fontos lépés volt, hogy a honvédség objektumait őrző fegyveres biztonsági őrök (védelmi) tartalékos katonák lettek, az őrzés-védelem feladata ugyanakkor csak kis részét képezi a Magyar Honvédség tevékenységének. Az önkéntes tartalékos rendszer célja az, hogy a honvédség feladatrendszerének minél több szegmensében megjelenjenek a tartalékosok, hiszen békeidőszakban csak ez biztosíthat valódi, szűkség esetén hatékony feladatellátásra képes tartalék erőt.

Ezzel az elvvel összhangban a tartalékos rendszer kiépítésének második lépcsőjeként 2012-ben a műveleti tartalékos helyeket feltöltik, az eddigi létesült több mint 2000 védelmi tartalékos beosztás mellett. A tartalékosok toborzására ezúttal igen széles körben kerül sor: célcsoportnak számítanak a honvédség kötelekébe visszatérni szándékozó nyugállományú katonák és más rendvédelmi szervek állományából jelentkezők, valamint a közszolgálatban dolgozó és civil személyek is, akik be kívánnak kapcsolódni a honvédség feladataiba. 2012 januárjában mintegy 4000 jelentkezőt regisztrált a Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnoksága (MH HKNYP); elsődlegesen ennek a szervezetnek a feladata az önkéntes tartalékosok jelentkezésének, felvételének és a velük való kapcsolat-tartásnak a lebonyolítása.

A leendő önkéntes tartalékosokat közelről érinti az a – 2012. év folyamán *fokozatosan hatályba lépő* – munkajogi szabályozás, amely a munkahelytől való távollémaradás jogcímére, a behívás időtartamára, illetve egyéb kedvezményekre vonatkozik; elsősorban tehát azokra az önkéntes tartalékosokra van kihatással, akik munkavégzésre irányuló jogviszonyban állnak (munkavállalók, közalkalmazottak, köztisztviselők, kormánytisztviselők). Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a jelentkezésből nincsenek kizárva a tanulók, az álláskeresők, a szolgálati járandóságban vagy más nyugalatlásban részesülők sem, amennyiben az általános feltételeknek (életkor, fizikai, pszichikai követelmények) megfelelnek.

Az új munkajogi jellegű jogszabályok megismerése fontos az önkéntes tartalékos katonai szolgálatra jelentkezők munkáltatói számára is, ugyanis a tartalékos jogviszony egyik fő jellegzetessége az, hogy a munkaviszonyban (vagy közszolgálati jogviszonyban) álló személy saját elhatározása alapján dönt

a szolgálatra való jelentkezésről. Alkalmasság megállapítása esetén, a jelentkezés elbírálását követően a honvédség vele szerződést köthet, ez azonban nemcsak a két szerződő félre, hanem a munkáltatóra is kiható következményekkel jár. Ezek között érdemes megemlíteni a munkavállaló hosszabb idejű távollétét (képzés, szolgálatteljesítés) mint negatív, zavaró tényezőt, ugyanakkor pozitív hozadéka is van az önkéntes tartalékos szolgálatvállalásnak: a kiképzést és a tartalékos alkalmazását követően fegyelmezettebb, megbízhatóbb munkavállaló tér vissza a munkáltatóhoz.

A tartalékos szolgálatvállalás előmozdítása össznemzeti érdek, amihez az állam több eszközzel járul hozzá. Egyrészt a munkajogi védelemmel, melynek célja, hogy a tartalékos szolgálat vállalása ne veszélyeztesse a civil munkahely megőrzését, illetve a tartalékos ne rendes szabadsága terhére teljesítse szolgálatát, másrészt ösztönző elemekkel, melyek mind a tartalékosok jelentkezését, mind munkáltatóik pozitív hozzáállását hivatottak elősegíteni. A továbbiakban – a teljes körű tájékozódás elősegítése érdekében – az ehhez a két „komponenshez” kapcsolódó szabályozást ismertetem.

MUNKAJOGI VÉDELEMMEL KAPCSOLATOS SZABÁLYOZÁS

Az új Munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) több helyen rendelkezik az önkéntes tartalékosokról:

- a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár az önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés idejére (132. §);
 - a tartalékos felmondási védelemben részesül a tényleges szolgálatteljesítés – azaz a „behívás” – időtartama alatt (65. § (3) bekezdés d) pontja);
 - az e célra igénybevett, 3 hónapot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság munkában töltött időnek minősül, és a végkielégítésre való jogosultságnál is beszámítható (115. § (2) bekezdés, 77. § (2) bekezdés).
- A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény a következő rendelkezéseket tartalmazza:
- a közszolgálati tisztviselőnek (kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, köztisztviselő, közszolgálati ügykezelő) fizetés nélküli szabadság jár az önkéntes tartalékos tényleges szolgálatteljesítés időtartamára (113. § (3) bekezdés);
 - felmentési védelemben részesül a tényleges szolgálatteljesítés ideje alatt (70. § (1) bekezdés e) pontja);
 - a besorolás megállapításánál az önkéntes tartalékos katoná tényleges szolgálatteljesi-

tésének időtartamát kétszeresen kell figyelembe venni (8. § (8) bekezdés);

- a besorolás megállapításánál a tartalékos katonai szolgálat teljes időtartamát be kell számítani (8. § (5) bekezdés).

A MUNKÁLTATÓI KOMPENZÁCIÓ SZABÁLYAI

Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) kormányrendelet alapján a munkáltató önkéntes tartalékos munkavállalója tényleges katonai szolgálatteljesítése időtartamára kompenzációra jogosult.

TOVÁBBI MUNKAJOGI JELLEGŰ SZABÁLYOK

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (Hjt.) 114/A § (9) bekezdése alapján a szolgálati járandóságban részesülő önkéntes tartalékos mentesül a szolgálati járandóság után fizetendő adózási kötelezettség alól, melynek ellentételezése képpen azonban évente 2 hónap tényleges szolgálatra behívható anélkül, hogy ezért illetményt kapna;

A foglalkoztatás elősegítéséről és munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 29. § (1) bekezdés f) pontja alapján szüneteltetni kell az álláskereső járadék folyósítását, ha az álláskereső az önkéntes tartalékos katonai szolgálat keretében tényleges szolgálatot teljesít, ezen időszak teljes időtartamára.

A fenti szabályok kodifikálását a tárca az elmúlt időszakban elvégezte, azok kihirdetése, megjelenése megtörtént, hatálybalépésük azonban nem egy időben következik be. A Munka törvénykönyve július 1-jén lép hatályba. A fentiekben felsorolt többi szabály már alkalmazható.

A továbbiakban az egyes jogszabályi rendelkezések rövid magyarázatát, alkalmazását mutatom be.

FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG BIZTOSÍTÁSA

Ez a jogintézmény alapvetően azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalók – ideértve a közszolgálati tisztviselői törvény hatálya alatt állókat is – törvényben meghatározott esetekben hosszabb időre távol maradhassanak munkahelyüktől úgy, hogy ez nem az évi rendes szabadságukat terheli. (Ezek közé az esetek közé tartozik a gyermek vagy a hozzátartozó otthoni gondozása is.) Az önkéntes tartalékos katoná a behívóparancsban megjelölt időponttól, a szolgálatteljesítés idejére fizetés nélküli szabadságot kérhet munkáltatójától, amely időszakra a munkáltatótól fizetésben nem részesül, hanem a honvédséggel kötött szerződésében meghatározott beosztásának megfelelő illetményre és juttatásokra jogosult (legyen ez akár magasabb, akár alacsonyabb összeg a fizetésénél). Természetesen a munkavállaló szabadon dönt arról, hogy a szolgálatteljesítés következtében ezen a módon marad távol a munkahelyétől, vagy pedig – ha ez az adott körülmények között lehetséges – rendes, fizetett szabadsága terhére. A munkavállaló erre vonatkozó választása nem befolyásolja a honvédségtől kapott illetményét.

A fizetés nélküli szabadságot főszabály szerint 15 nappal az igénybevétele előtt írásban be kell jelenteni, ez a szabály azonban nem vonatkozik az önkéntes tartalékosokra. A kivétel azért került a törvénybe, mert előfordulhat olyan, előre nem tervezett behívás (pl. katasztrófahelyzet esetén), amikor ennél rövidebb idő áll rendelkezésre a behívóparancs kézhezvételétől a szolgálatteljesítés megkezdéséig.

A fizetés nélküli szabadság időtartamát a törvény az egyes, konkrét eseteknél szabályozza, az önkéntes tartalékosoknál ez a szolgálatteljesítés időtartama.

A fizetés nélküli szabadság biztosítása mindenre vonatkozik, aki önkéntes tartalékos szolgálatot vállalhat, tekintettel arra, hogy a szabályozás szerepel mind a Munka törvénykönyvében, mind a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben.

FELMONDÁSI, FELMENTÉSI VÉDELEM

A Munka törvénykönyve a fizetés nélküli szabadságát töltő munkavállalót felmondási védelemben részesíti, amely jogintézménynek a megfelelője a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben a felmentési védelem. Ezek a szabályok alkalmazandók az önkéntes tartalékosokra is: ennek értelmében a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartama alatt.

A szolgálatteljesítés időtartamával ebben az esetben is a behívóparancsban megjelölt kezdő naptól a szolgálatteljesítés utolsó napjáig kell számolni.

A felmondással kapcsolatosan érdemes megjegyezni, hogy bár abszolút felmondási tilalom csak a tényleges szolgálatteljesítés ideje alatt védi a munkavállalót, az új Munka törvénykönyve fenntartja azt az eddigi szabályt, hogy a felmondást főszabály szerint *valóan és okszerűen* indokolni kell, és a felmondás indokaként csak a *munkavállaló munkaviszonya kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő* okot lehet megjelölni.

A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG BESZÁMITÁSA

Az önkéntes tartalékos szolgálatra tekintettel igénybe vett fizetés nélküli szabadság munkában töltött időnek minősül, azaz nyugdíjba menetel vagy végkielégítésre jogosultság szempontjából figyelembe kell venni.

KORMÁNYZATI TISZTVISELŐK ELŐMENETELI KEDVEZMÉNYE

Nem védelmi jellegű, inkább a tartalékos szolgálatvállalás ösztönzését célozza az a szabály, mely – a közszolgálati tisztviselői törvény hatálya alá tartozók esetében – megrövidíti a várakozási időt, besorolásuk számításánál kétszeres szorzóval kell figyelembe venni azt az időtartamot, melyet önkéntes tartalékos (tényleges) szolgálatban töltöttek. A kedvezmény a központi költségvetés részéről olyan kiadás, mely egy későbbi időpontban automatikusan is bekövetkezne, így nem jár jelentős löbblettelherrel, ugyanakkor kifejezi az önkéntes tartalékos szolgálat megbecsültségét, díjazza azt az intenzív munkát, amit az önkéntes

tartalékos tényleges szolgálatteljesítéskor a honvédelem érdekében kifejezi.

MUNKÁLTATÓI KOMPENZÁCIÓ

A munkáltatói kompenzáció biztosításának igénye abból ered, hogy a tárca korábbi tapasztalatai alapján a munkavállalók szolgálatvállalási hajlandóságát nagyban csökkentette az a körülmény, hogy a civil munkáltatót a munkavállaló esetlegesen előre nem kiszámítható, viszonylag hosszabb időtartamú távolléte miatt hátrányosan érintette az önkéntes tartalékos szerződéskötés. Ennek kiküszöbölésére a honvédelmi tárca vállalta, hogy – amennyiben az önkéntes tartalékos munkáltatója nem az államháztartás központi alrendszerébe tartozó költségvetési szerv –, meghatározott összeggel támogatja őt, tekintettel arra az időszakra, amikor munkavállalója honvédelmi érdekből nem áll rendelkezésére.

A támogatás megnevezése a kormányrendeletben kompenzáció, ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltató igazoltan felmerült költségeit téríti meg a honvédség. A kompenzáció minden esetben fix összegű, annak meghatározásakor két döntő tényezőt kell figyelembe venni: a munkáltató együttműködési hajlandóságát, valamint a gazdasági ágazatot, amelyben a tartalékos munkavállalót foglalkoztatja. Ezek figyelembevételével a kompenzáció mértéke a Központi Statisztikai Hivatal által utólagra publikált ágazati bruttó átlagkereseti adatok alapján számított napi összeg 50%-a, amennyiben a munkáltató fenntartja magának a jogot, hogy munkavállalója előre tervezett behívásának átütemezését kérje. Ha a munkáltató erről a lehetőségről lemond, vagyis fokozott együttműködési készséget mutat, akkor a fenti összeg egészére válik jogosulttá. A kompenzáció kifizetése utólagos finanszírozással történik. A munkáltatói támogatás szempontjából lényeges elem a honvédségnek a munkáltatóval kötendő megállapodása, ugyanis ez alapján állapítják majd meg és fizetik ki a kompenzációt. A munkáltatónak ennek keretében nyilatkoznia kell a munkavállaló foglalkoztatási ágazatáról, munkaköréről, arról, hogy részesül-e meghagyásban,* valamint az átütemezés kérésének fenntartásáról, vagy az arról való lemondásról.

A SZOLGÁLATI JÁRANDÓSÁG SZABÁLYAI

A szolgálati járandóságban részesülő önkéntes tartalékosok honvédség által folyósított járandóságai jelentős eltérést mutatnak a munkavállalóként, kormánytisztviselőként vagy köztisztviselőként szerződőktől. A jogalkotó ugyanis azt a döntést hozta, hogy a tartalékos szolgálatvállalás ösztönzése érdekében a szolgálati nyugdíj helyébe lépő szolgálati járandóság megadóztatásától eltekint azon személyek esetében, akik hivatásos szolgálatuk befejezését követően is elkötelezik magukat a Magyar Honvédség mellett. Ellentételenként ezek a tartalékosok meghatározott időtartamban (évente legfeljebb 60 nap) úgy kötelesek szolgálatot teljesíteni, hogy azért külön illetményre, díjazásra nem jogosultak. Amennyiben ennél hosszabb ideig szolgálnak tartalékosként, úgy a szerződésükben meghatározott jutatásokra szereznek jogosultságot,

A tartalékosok illetményéről általános szabályként a Hjt. 114/A. §-a rendelkezik. A főbb illetményelemek a következők: a szerződésben meghatározott rendfokozatnak megfelelő honvédelmi póllék, beosztási illetmény, iskolai végzettségtől és szolgálatteljesítési helytől függően illetménykiegészítés, valamint a szolgálatteljesítés alatt laktanyai elhelyezés, térítésmentes ételmezési ellátás és a szolgálatteljesítéssel összefüggő helyközi utazási költségek megtérítése. Ezen felül az önkéntes védelmi tartalékos egységi szerződéskötési díjra jogosult, mely az illetményalap 45%-a, a művelési tartalékos katonának pedig a honvédség évente egyszer rendelkezésre állási díjat folyósít, melynek összege a mindenkori egyhavi minimálbér 50%-a.

EGYÉB SZABÁLYOZÁS

Kiegészítő szabályként került az Ft.-be az a rendelkezés, mely a párhuzamos juttatások lehetőségét zárja ki. Eszerint szüneteltetni kell az álláskereső járadék folyósítását, ha az álláskereső önkéntes tartalékos katonai szolgálat keretében tényleges szolgálatot teljesít; ezen időszak teljes tartamára. További részlet-szabály, hogy az álláskereső járadékra való jogosultság megállapításakor az önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés céljából kivett fizetés nélküli szabadságot – a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó főszabálytól eltérően – be kell számítani.

Ezek a jogszabályi rendelkezések alkotják az önkéntes tartalékos rendszer munkajogi pil-lérét, amely a rendszer egészének működése szempontjából meghatározó jelentőséggel bír. Nagy szerepet játszott ugyanis az önkéntes tartalékos rendszer korábbi passzivitásában az a körülmény, hogy a jogalkotás ezt az új szolgálatteljesítési formát nem tudta komplexen kezelni. Nem elegendő ugyanis a feltöltés-hez a rendszer elemeinek meghatározása és a honvédelmi ágazati szabályozókban (elsősorban Hvt., Hjt.) történő megjelenítése. legalább ilyen fontos a rendszerbe belépő állomány speciális igényeinek felmérése és az azokhoz való alkalmazkodás a jogszabályalkotás és a végrehajtás szabályozása terén is.

A honvédelmi jogalkotás ennek megfelelően továbbra is prioritásként kezeli az önkéntes tartalékos rendszer aktív működéséhez szükséges szabályozást, a vonatkozó törvényi rendelkezések végrehajtására ugyanis alacsonyabb rendű – rendeleti, utasítás szintű – szabályozót adtak és adnak ki; ezek ismertetése azonban túlmutatna ennek az írásnak a keretein.

* Meghagyásban részesülhet az a munkakör, amely esetében az azt betöltő személy honvédelmi feladat ellátásában közreműködik, vagy szükség esetén közreműködhet, ezért a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (Hvt.) alapján nem hívható be katonai szolgálatra. A meghagyással kapcsolatos eljárást és a meghagyásba bevont szervek jegyzékét a Hvt. végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) kormányrendelet tartalmazza.

Szabó József nyá. ezredes:

VÁLTOZÁSOK TERVEZÉSÉNEK ÉS VEZETÉSÉNEK SPECIFIKUMAI

Az elmúlt több mint húsz év legjellemzőbb folyamata a változás, legjellemzőbb motivációs tényezője a folyamatos változtatási „kényszer” volt. Ez egyaránt jellemezte a teljes társadalmi és a teljes gazdasági környezetet. A társadalmi szféra „örökös” változtatási kényszerét az egymást követő – sokszor egymástól alapvetően eltérő – kormányzati célkitűzések okozták, melyek időről időre, kisebb-nagyobb mértékben átalakították a társadalmi rendszer éppen hogy működő mechanizmusát, nem igazán kedvezve egy stratégiai szintű (15–20 éves) átalakítási folyamat következetes, tervszerű véghezvitelének. Ez sokszor „kaotikus” állapotokhoz vezetett, és miután a célkitűzések csak 3-4 évnnyi realitással bírtak, ennek következtében a stratégiai tervezési szint helyett a középtávú tervezési szint alsó határának is csak szükségszerűen voltak megfeleltethetők. Ez eleve a kudarc bekövetkezésének magas valószínűségét vetítette előre.

Ahhoz, hogy elemezni kezdjük a tanulmány címében megfogalmazottakat, meg kell vizsgálnunk néhány vezetéstudományi és szervezetpszichológiai fogalmat és ezek összefüggéseit. Ezek az alábbiak: a változás; a változások (változtatások) tervezése, szervezése; a változások vezetése, irányítása; valamint a változásokkal összefüggő humánerőforrást érintő kérdések.

Természetesen miután jelen tanulmány terjedelme nem teszi lehetővé egy minden érintett területre kiterjedő átfogó elemzés végrehajtását, így a továbbiakban elsősorban a közszolgálati szervezeteknél végbemenő változásokkal összefüggő területekre relettálok.

Jelen tanulmány vonatkozásában: *Közszolgálati szervezetnek* nevezzük a *központi állami és a helyi közigazgatást megtestesítő intézményeket, valamint mindazokat a további szervezeteket, amelyek működését meghatározó részben állami, vagy helyi önkormányzati költségvetésből fedezik.* (Antal-Balaton-Drótos-Tari (2000). Stratégia és szervezet Bp., Kjk-Kerszöv 257.o.)

A VÁLTOZÁS

A szervezetek, ideértve a társadalmi és gazdasági, valamint a „civil” szervezetek teljes spektrumát, állandóan változó rendszereket alkotnak, melyek külső és belső befolyásoló tényezők hatására folyamatosan módosulnak, időről időre átalakulnak. Napjainkban ez a változási folyamat igen dinamikussá vált, köszönhetően a társadalmi-politikai változások felgyorsulásának, a tudományos technikai forradalom eredményeinek, az információs társadalom kihívásainak stb. Ezek a változási kény-

szer külső okai. Ezen túlmenően a változási (változtatási) kényszernek vannak belső okai is, melyek az adott szervezet eddigi működési tapasztalataiból adódnak, illetve a szervezet tagjainak értékrendjében, hozzáállásában, viselkedésében bekövetkezett változásokból – melyre a szervezetnek (vezetésnek) reagálnia szükséges – következnek. Köz helynek tűnik: a mai szervezetekben egyetlen dolog állandó, a *permanens változás*.

A változások végbemehetnek többé-kevésbé spontán módon, mikor a kijelölt vezető valamilyen külső behatás (befolyásolás, nyomásgyakorlás) eredményeként „tervezetlenül” cselekszik. Korunk jellemzője azonban a tudatosan megtervezett, megszervezett, irányított (vezetett) és ellenőrzött változás (változtatás). Ez esetben a változási (változtatási) folyamat a szervezet vezetőinek tudatos beavatkozása (irányítása) mellett, vagy attól kísérve megy végbe.

Korunkban egy szervezet csak akkor lehet sikeres, ha alkalmazkodik a külső környezet változásaihoz, ennek megfelelően folyamatosan megújul, és magában hordozza a változás (változtatás) lehetőségeit.

A szervezetekben a változás alapvetően egyéni, illetve szervezeti szinten valósulhat meg. A szervezeti szintű változások alapvetően a szervezet feladatkörét, feladatrendszerét, hatalmi viszonyait, kultúráját, magatartását és az ehhez hozzárendelt struktúráját érintik. Természetesen az emberek, a feladatok, a rendszerek és a kultúra egymással szoros kölcsönhatásban vannak.

Minden változtatás célja a szervezeti teljesítmény fenntartása, illetve javítása a megváltozott körülmények között. A szervezeti teljesítmény javulása (eredmény) két megközelítésben is értelmezhető. Az egyik esetben az eredményesség azt jelenti, hogy a szervezet helyes célok mentén működik, tevékenysége megfelel a külső környezet által támasztott elvárásoknak. A másik esetben az eredményesség (hatékonyság) kritériuma, hogy a szervezet képes legyen elérni kitűzött céljait, továbbá a rendelkezésre álló erőforrásokat hatékonyan és gazdaságosan tudja felhasználni. A két megközelítés magában hordozza a stabilitás és a változás dilemmáját, ugyanakkor nem zárják ki egymást.

A radikális változások soha nem valósulnak meg könnyen. Ennek számtalan oka lehetséges, mint: a befelé forduló szervezeti kultúra; a benítő bürokrácia; a szűklátókörűség; az alacsony szintű felelősségérzet; a csapatmunka mellőzése; az arrogáns viselkedésre való hajlam; a középszintű vezetők hiányos irányító képessége; valamint az ember természetes

velejárója, az ismeretlen iránt érzett félelem. Ezeknek a korlátoknak a lebontása a kulcsa a sikeres változás (változtatás) véghezvitelének.

A VÁLTOZÁSOK TERVEZÉSE

Az adott szervezet sikeres jövőbeni működésének záloga az a *terv* (vagy *elgondolás*), amely a célokkal, a stratégiával összhangban, illetve ezekkel tökéletes harmóniában lévő közép- és rövid távú operatív tervekkel meghatározza a szervezet jövőbeni cselekvésének menetét. Az adott szervezet ennek alapján képes szembenézni a jövő bizonytalanságaival, melyeket súlyoz a valószínűség és a bizonytalanság szerint. A terv sohasem önkényes, annál jobb és „pontosabb”, illetve „alaposabb”, minél jobban figyelembe veszi a jövőben prognosztizálható esetleges változásokat, várható történéseket. A jó terv nyitott, hiszen a jövő lényegéhez tartozik a meglepetés, a véletlen, az előreláthatatlanság bizonyos mértéke, és a jó terv biztosítja a reagálás szükséges mértékének jövőbeni lehetőségét.

A tervezés olyan tudatos tevékenység, melynek eredményeképpen megszületnek a szervezet céljai, célkitűzései. Fayol ezen tevékenységet előrelátásként definiálta. Időbeni kiterjedése (kiterjesztése) alapján megkülönböztethetünk: rövid távú terveket (tervezést); középtávú terveket (tervezést); hosszú távú terveket (tervezést). Kissé önkényesen, ha konkrét időintervallumokban akarjuk ezeket meghatározni, ez esetben rövid távon 1-2, középtávon 5-10; hosszú távon minimum 10-20 évnnyi időtartamról célszerű beszélni. Ennek megfelelően a terveket hierarchiába lehet rendezni.

Az első és egyben a legmagasabb szinten a *stratégiai terv* (*stratégia*) áll. Ezeket mind társadalmi szervezet, mind gazdasági szervezeti területen a legfelsőbb vezetés általában hosszabb távra határozza meg. Fontos eleme: a jövőkép, amely a szervezet jövőbeni elérni kívánt helyzetét vizionálja; a szervezet missziója (küldetése), amely választ ad a szervezet létezésének céljára és a szerepre, amelyet be akar tölteni; a szervezet filozófiája; valamint a szervezet politikája. A szervezet küldetése a szervezet működési körét körvonalazza, a szervezet filozófiája a vezetés értékrendjét határozza meg, a szervezet politikája a szervezet működési körét (esetleges korlátait) rögzíti. A stratégiai terv tehát a szervezet hosszú távon történő fennmaradásához szükséges célokat, elveket, és az ennek érdekében történő cselekvéseket rögzíti. A szervezet stratégiája gyakorlatilag a szervezet jövőképre és a misszió teljesítésére irányuló cselekvési irányok megfogalmazása. A stratégia és a stratégiai terv között az a különbség, hogy a stratégiai terv a cselekvési irányok részletes (adatszerű) meghatározását is tartalmazza, a stratégia ezt nem, illetve csak érintőlegesen utal rá.

A hierarchikus felépítés következő eleme a középtávú, illetve részterv (résztervek). A résztervek az egyes elkülöníthető szakterületek egymásra épülő, egymással kölcsönös együttműködésben lévő tervei, melyek megvalósulása (megvalósítása) biztosítja a stratégiai célkitűzések beteljesülését.

A tervek alsó szintjén rövid távú (operatív) tervek helyezkednek el. Ezek alapján tervezik

meg a végrehajtók tevékenységét, e tervek végrehajthatósága döntően befolyásolja a középtávú célkitűzések teljesítését, lehetővé teszi vagy meggátolja a stratégiai cél elérését. A rövid távú terv a taktikai célokat és cselekvéseket tartalmazza, de magában hordozza a folyamatos korrekció lehetőségeit is.

Magának a tervezési folyamatnak a megvalósulása a rendelkezésre álló szakirodalmak alapján különböző fázisokban történhet. Ezeknek a meghatározása (felosztása) szakirodalmanként eltérő lehet, de véleményem szerint őt jellegzetes cselekvési tevékenység köré csoportosítható. Ezek az alábbiak: célkitűzés; a szervezet lehetőségeinek elemzése; a stratégiaválasztás; a terv, valamint a lehetőségek és a rendelkezésre álló erőforrások összehangolása; és végül a terv végrehajtása.

A tervezés első lépése a *célkitűzés*. Véleményem szerint a célkitűzés nem feltétlenül egzakt, a megfelelő autoritással rendelkező vezetőknek nem feltétlenül szükséges konkrét, pontos, jól körülhatárolt célokat kitűzni. A lényeg az, hogy irányt mutassanak a szervezet jövőbeni működéséhez, azaz megfogalmazzák, hová szeretne az általuk vezetett szervezet a jövőben (az általuk kitűzött határidőig) eljutni. Ez alapvetéseket fogalmaz meg a tervezési folyamat egészére. A célkitűzés a stratégiaalkotás funkciójaként felméri és mozgósítja azokat az erőforrásokat (ebben a tervezési fázisban elsősorban személyi), amelyeket a vezetés szükségesnek ítél meg a stratégia megvalósításához.

A tervezés második lépcsője az *adott szervezet külső és belső működési feltételrendszerének elemzése*. A tervezés során az adott szervezetnek fel kell mérnie, hogy miben jó (erős), illetve miben rendelkezik gyengébb teljesítőképességgel. Ehhez a nemzetközi gyakorlatban és a szakirodalomban többféle módszer található. A következőkben a példa okán egy választott módszer, az ún. SWOT-analízis alapján kísérel meg szemléltetni ezen folyamatot. A SWOT mozaikszó, amely a Strengths (erőssegek), Weaknesses (gyengeségek), Opportunities (lehetőségek) és a Threats (fenyegetések) szavak rövidítéseiből ered. Ezen módszer szerint az erőssegek és gyengeségek felsorolásánál a szervezet belső pozitívumait és negatívumait, míg a lehetőségek és fenyegetések oldalán a szervezet működési környezetében lévő pozitívumokat és negatívumokat rendszerezik. Ennek megfelelően a szervezetnek először is fel kell mérnie, hogy miben jó, és mi az, amiben gyengébben teljesít. A tervet lényegében arra kell alapozni, ami a szervezetben jó, illetve erős. A tapasztalatok alapján a gyenge oldalak egy része „öröklött” adottság, amin nem igazán lehet segíteni. Ennek kiegyensúlyozására meg kell tervezni a megfelelő taktikai lépéseket. A fellelhető gyengeségek másik oldala magában a szervezetben gyökerezik. A terv egyik alaprendellete, hogy kiküszöbölje, illetve minimalíssa csökkentse ezeket a gyengeségeket. A terv összeállításánál a szervezet számára számításba jöhető pozitív lehetőségek kihasználására kell koncentrálni, ez a vizsgálat tárgyát képező szervezeti formák esetében elsődlegesen a politikai és jogszabályi környezet alakulása következtében bekövetkező lehetőségek felmérése és kihasználása. Az élet persze nem csak pozitív irányultságú változásokat hozhat,

bekövetkezhetnek olyan váratlan események, kialakulhatnak olyan tendenciák, melyek a szervezettől elvárt (célul kitűzött) eredményességet (hatékonyságot) negatívan befolyásolják. A terv része kell hogy legyen a negatív eshetőségekre történő felkészülés, kellőképpen (megfelelően) súlyozva azokat a bekövetkezési valószínűség és a várható (feltételezett) következmények szerint.

Következő lépés a *stratégiaválasztás*, vagy nevezhetjük stratégiaalkotásnak is. Amikor egy adott szervezetben a stratégia kialakítása, aktualizálása, esetleg módosítása kerül szóba, általában az emberek fejében más és más elgondolások fogalmazódnak meg arról, hogy mi is az a stratégia. A stratégiaválasztás kifejezés látszólag azt sugallja, hogy lehetőség adódik már többé-kevésbé kész stratégiai modellek közötti választásra, esetleg meglévő modellek adaptálására. Ez esetben tévedünk, hiszen a választás csupán a stratégia megalkotásának a vezetéstudományban elfogadott módszerei közötti választási lehetőséget jelenti. A stratégiát a célkitűzés és az előzőekben vázolt elemzés alapján minden egyes szervezetre, a szervezet sajátosságainak és működési környezetének (feltételrendszerének) figyelembevételével egyedileg („testre szabottan”) kell megalkotni. Vannak vezetők, akik konkrét jövőbeni cselekvések egzakt leírásaként, lesznek akik a jövőkép kialakításában, a fő cselekvési irányok meghatározásában képzelik el a stratégiát, és előfordulhatnak olyanok, akik egyszerűen a fontos döntések meghozatalában látják a stratégia lényegét. Látszólag a probléma tehát módszertani, de a kérdés ennél lényegesen komplexebb lényegében arról van szó, hogy az éppen autoritással rendelkező vezetés miképpen viszonyul, pontosabban miképpen akar viszonyulni a (társadalmi-politikai) környezetéhez, a jövőhöz, és nem utolsósorban a szervezet munkatársaihoz.

A stratégiaalkotás során a vezetésnek az alábbi dilemmákkal kell szembesülnie (Salamonne Huszty Anna: Jövőkép- és stratégiaalkotás. Bp., Kossuth Kiadó, 2000, 35. o. alapján).

- vállalkozik-e a kezdeményező szerepre, akár-e a változások élére állni, fontosnak (lehetőségesnek) tartja-e a szervezetet felkészíteni a külső változásokra, vagy inkább hagyja, hogy a dolgok akár az érdekcsoportok alkudozásának, akár más környezeti tényezők együttes hatásának eredményeképp „maguktól kialakuljanak”;
- megelégszik-e a fókuszpontok megjelölésével, a legfontosabb irányvonalak meghatározásával, arra törekedve, hogy minél több önállóságot adjon a munkatársaknak a „hogyan kitalálásában”, vagy részletesen és pontosan meg akarja határozni a megvalósítás módjait is;
- fontosnak tartja-e összegyűjteni és felhasználni munkatársai szakmai ismereteit, tapasztalatait a jövőre vonatkozó elképzelések kialakításánál, kíváncsi-e ötleteikre, javaslataikra, vagy inkább a felső vezetés belső ügyének tekintli azt, és csak az ő ismereteikre, megérzéseikre támaszkodik.

A rendelkezésre álló igen tekintélyes nemzetközi és magyar szakirodalom gazdag háttérrel biztosít a stratégiaalkotás módjának kiválasztásához. (A *teljesség igénye nél-*

kül: Anshoff; Campbell; Drucker; Lorange; Mintzberg; Porter, valamint a téma szakavatott magyar művelői közül: Antal Mokos Zoltán; Barakonyi Károly; Chikán Áttila; Csath Magdolna; Horváth László; Mészáros Tamás; Vecsernyei Károly munkáit lehet említeni.)

A téma tudományos művelői többnyire más-más nézőpontból kísérelik meg definiálni a stratégia fogalmát és a hozzá tartozó tartalmi jegyeket. Egy részük a stratégia kialakításának, kialakulásának lehetséges módjai szerint, mások tartalmi jegyek alapján próbálják meg értelmezni a stratégia fogalmát. A továbbiakban Mintzberg alapján ismeretem a stratégiaalkotás lehetséges módozatait. Mintzberg tíz „ügynevezett” „iskolában” loglalta össze a stratégiaalkotás megközelítési módjait. A tíz leírt módszer két nagy csoportba választható szét. Mintzberg szóhasználatával élve az egyik az „előíró”, a másik az ügynevezett „leíró” csoport. A Mintzberg által megfogalmazott tíz iskola közül az első csoportba három, míg a másodikba hét iskola tartozik.

Az előíró csoport feltételezései szerint a stratégia csak tudatos szellemi tevékenység következtében jöhet létre, vagyis előre elhatározzuk, hogy a jövőben miként akarunk fejlődni, hová kívánunk elérni, mire koncentrálnunk és ennek érdekében mit szándékozunk tenni. Ide tartozik: a *design-iskola*; a *tervezési iskola*; valamint a *pozicionáló iskola*.

A leíró csoportba sorolt iskolák képviselői szerint a stratégiának nem minden elemét kell és lehet előre meghatározni (egy-egy idetartozó iskolák képviselői szerint egyiket sem), a stratégia elemei, így maga a stratégia is, a különböző mozgatóerők és körülmények mintegy összjátékaként alakulnak ki, mintsem tudatosan alakítják ki azokat. Ide sorolhatjuk: a *vállalkozói iskolát*; a *megismerési iskolát*; a *tanulási iskolát*; a *hatalmi iskolát*; a *kulturális iskolát*; a *környezeti iskolát* és végül a *konfigurációs iskolát*.

Tekintettel arra, hogy a jelen tanulmányban a közszolgálati szervezetek változtatásával, illetve változásával összefüggő kérdéseket kísérel meg körüljárni, ennél fogva a továbbiakban csak az előíró csoportba tartozó iskolákkal foglalkozom, miután nézeteim szerint az ezen iskolák által megfogalmazottak alkalmazhatók leginkább a közszolgálati szervezetek vonatkozásában.

A design-iskola tanaiban megfogalmazottak szerint a stratégia csak tudatos, teljes egészében kontroll alatt tartott folyamat eredményeként jöhet létre. A stratégiaalkotás voltaképpen egy koncepcióalkotási folyamatként fogható fel, amelyben a jövőre vonatkozó elképzeléseket könnyedén áttekinthető egyszerű folyamat keretében célszerűen kialakítani, a szervezet egyes számú vezetőjének irányításával.

Az iskola pártolói szentel:

- a stratégia mindig egyedi, azt mindig egy adott helyzethez kell igazítani, nincsenek lefektetett standard eljárási szabályok és kötelezően előírt folyamatok;
- a folyamat végén a teljes kidolgozott stratégia jelenik meg, amely részletesen (teljeskörűen) foglalkozik a „mit és miképpen?” kérdések megválaszolásával;
- a stratégiának világosnak és egyértelműnek, ebből adódóan egyszerűnek és jól áttekinthetőnek, valamint jól kommunikálhatónak kell lennie;

● a stratégia kialakítása és megvalósítása időben elkülönül (egymást követi).

Az előzőekben foglaltak alapján ezen iskola tanítási szerinti a stratégia csak alig szabályozott, kevésbé formalizált alkotófolyamat eredményeként jön létre, amely a közreműködők részéről képzelőerőt és kreativitást igényel.

A vállalkozási iskola követői következetesen csak a tudatosan kialakított elképzeléseket tekintik stratégiának, de sokkal szabályozottabb, szigorúan determinált folyamatként tartják megvalósíthatónak a stratégiaalkotást. Ez a legerjedtebb és a leghosszabb múltra visszatekintő stratégiaalkotási mód. Nézetük szerint a stratégiaalkotás egy minden részletre kiterjedő szabályozott folyamat. A folyamat egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépéseihez különböző technikák felhasználását írják elő. Gyakorlatilag ennek az iskolának köszönhető a viszonylag jól és hatékonyan alkalmazható SWOT-analízis eljárásrendjének a kimunkálása, de ennek az iskolának a „terméke” az úgynevezett portfólió-mátrix is. A SWOT-analízisről az előbbieken esett szó, a portfólió-mátrixról, miután inkább gazdasági, mint közszolgálati szervezetek átalakításának előkészítéseként célszerű alkalmazni, jelen tanulmányban bővebben nem térek ki. *(Magaró a portfólió-mátrixról kimerítő irodalmat találhatunk Barakonyi Károly 1999-ben megjelent Stratégia tervezés, Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó című könyvében.)*

Míg a designiskola esetében a fő felelősséget a stratégia kialakításáért az első számú vezető viseli, a vállalkozási iskola vonatkozásában ez a felelősség a vezető esetében névleges, a valódi felelősség (és ezzel összefüggésben a tényleges hatalom) a törzskar tervezőké. Ezzel a módszerrel a folyamat végére egy teljes részletes stratégia születik meg olyan tényszerűséggel, amely lehetővé teszi a stratégia pontos célokra, programokra és részletes költségvetési tervekre történő lebontását.

Ezt a tervezési iskolát a hetvenes évekkel kezdődően egyre több és több kritika érte. A társadalmi, gazdasági, környezeti változások ez idő tájban jelentősen felgyorsultak és nagyon részletes precíz tervezési folyamat a kritikusok szerint inkább akadályozta, mint segítette a stratégiai gondolkodást.

A stratégiai tervezés ezen módszerének kritizálói az alábbiakkal érveltek:

- a stratégiaalkotás lényege a szintézis, nagyfokú kreativitás és intuíciót feltételez;
- nagy terjedelmű tervek keletkeztek, a szakemberek a tervek finomításával, pontosításával töltötték az időt, a stratégia tisztázása, világos megfogalmazása és kommunikálása helyett;
- a stratégiai tervezést „kisajátító” törzskar tényleges célja a vezetés hatalmának csökkentése volt a stratégiaalkotás felett;
- a folyamat a tervezők kezébe került, akik a felgyorsult környezeti hatások miatti gyors változások okán folyamatosan újabb és újabb megoldási javaslatokkal álltak elő, emiatt a felelős vezetők gyakorta megkérdőjelezték a tervezés komolyságát;
- a vezetők kiszorultak a folyamatból, sok esetben jóváhagyói szerepre kárhoztattak őket, a tervezés egyre inkább a tervezők „saját” ügyévé vált és sokszor elszakadt a valóságtól.

Nem célom a tervezési eljárás során elkövethető hibák részletekre menő felsorolása, csupán a létező veszélyekre kíséreltem meg a figyelmet ráirányítani, melyek akkor leselkednek reánk, amikor megkíséreljük a stratégiaalkotást túlságosan formalizált keretek közé szorítani.

A pozicionáló iskola követői a stratégiát a tartalom felől közelítve határozzák meg: nézetük szerint a stratégiaalkotás nem más, mint egy analitikus folyamat. Ugyanakkor elkötelezettek a stratégia tudatos kialakítása mellett. Ebben az iskolában a stratégiaalkotási folyamat legfontosabb szereplői az elemzők. Az általuk végrehajtott elemzések eredményei alapján döntenek a vezetők a stratégiáról. Az iskola képviselői szerint elsősorban az elerendő céll kell meghatározni, a célok elerési módszereinek meghatározása a tervezési folyamatban másodlagos. Véleményem szerint ez a módszer a közszférára gazdasági szervezeteinél alkalmazható.

Az előzőekben a tervezés különböző módszereit ismertettem. Azonban ahhoz, hogy a stratégiaalkotás (tervezés) megvalósítható legyen, el kell dönteni, melyik módszert (iskolát), esetenként melyek kombinációjából álljunk felépített módszert követjük. Véleményem szerint a tervezésben nincsenek dogmák, nincsenek kifejezett megoldási (teljes mértékben alkalmazható) formulák, minden egyes szervezetre (szervezeti formára) egyedileg, testre szabottan kell meghatározni azokat.

Nézetem szerint a közszolgálati szervezetek esetében, ötvözve a különböző „iskolák” nyújtotta előnyöket, a *stratégiai tervezés* módszerét célszerű követni. Ennek indokai az alábbiak:

- a szervezetek mozgásterére jelentős hatással vannak a környezeti (társadalmi, jogszabályi stb.) tényezők változásai, melyek bekövetkezése (ennek lehetősége) viszonylag elég pontosan meghatározható a tervidőszak időhorizontján;
- a stratégia-terv kidolgozása során is megfogalmazható a jövőkép és a misszió, sőt véleményem szerint ez a közszolgálati szervezetek esetében elengedhetetlen;
- ezen szervezetek esetében több szint döntés-előkészítésének összehangolására van szükség, és ez legtöbbször konkrét célok és tevékenységek szigorú keretek közötti meghatározását jelenti;
- a stratégiai tervezés egyes fázisaiban együtt dolgozhatnak a döntés-előkészítésben érintett szervezeti egységek vezetői, valamint a döntési irányokat, elerendő célokat meghatározó felsővezetők, mely során a beosztott vezetők elkötelezettsége szinte automatikusan kialakul, ami lényegesen könnyebbé teszi a későbbi közös tevékenységet;
- a legtöbb felsővezetőnek vannak privilegizált elképzelései, melyeket időnként javaslat szintjén megfogalmaznak, de az örökös vezetői időhiány miatt ezek végleges kimunkálására nem kerül sor. Az előző pontban megfogalmazottak szerint – egy formalizált tervezési folyamat keretei között – lehetőség nyílik ezek véghezvitelére, a vitás kérdések szakmai egyeztetés útján történő megoldására.
- A tervezés folyamán konfliktusforrásként jelentkeznek, hogy mely érdekcsoport elgondolása élvezzen prioritást a rendelkezésre álló

források felhasználásakor. A stratégiai tervezés során lehetőség nyílik az egyes szakmai érdekcsoportok közötti konszenzus megteremtésére.

A stratégiaalkotás formalizált folyamata (stratégiai tervezés) segít előmozdítani a tervezésben, döntés-előkészítésben közreműködő vezetők és munkatársak egységes elgondolás alapján történő tevékenységét.

Napjainkban sokszor kötőjeles formában használjuk a *tervezés-szervezés* kifejezést. Az előzőekben különböző tervezési módszerekről, ezek előnyeiről és hátrányairól próbáltam meg gondolataimat közzétenni. Hogy milyen összefüggésben vannak ezek a szervezéssel? Véleményem szerint a tervezés és a szervezés között nagyon szoros kapcsolat áll fenn. Minden tevékenység, amelyet emberek, illetve emberek csoportjai együttesen végeznek, csak akkor eredményezhet sikert, ha a közreműködők egy tudatosan kialakított (létrehozott) szervezeti formában (szervezelben) tevékenykednek. A szervezet tehát az eredményes tevékenység érdekében egyesíti a humán és a dologi (anyagi) feltételrendszert. Ez azonban önmagában még nem szervezet. Ahhoz, hogy azzá váljék, meg kell határozni a rendeltetését, és el kell érni, hogy minden résztvevő a rendelkezésére bocsájtott dologi eszközökkel a számára kijelölt (meghatározott) feladatot elvégezze.

A szervezés fogalma alapvetően kétféle tevékenységet fejezhet ki:

- ez lehet egy szervnek (szervezetnek) egy vagy több szervből (szervezetből) történő létrehozása, mely esetben a szervezés során egy meghatározott feladat (feladalkor) ellátása érdekében humánerőforrást és dologi javakat egyesítünk;

- illetve lehet olyan társadalmi tevékenység, amely egy már meglévő szervezetnek adott kereteken belül (a társadalmi, gazdasági környezet változása következtében) biztosítja feladatai legoptimálisabb feltételek között történő megoldásának körülményeit.

Összefoglalva: a szervezés olyan tudatos emberi tevékenység, amely kitűzött (társadalmi, gazdasági változási folyamatok által determinált) célok, célkitűzések megvalósítása érdekében a rendelkezésre álló (bocsájtott) humán és tárgyi (dologi) feltételrendszer felhasználásával, egy meghatározott feladat (feladatrendszer) végrehajtására hivatott szervezet létrehozására, folyamatos fejlesztési lehetőségeinek fenntartására, valamint a kialakított szervezet folyamatos optimális működésére irányul. A stratégiai tervezésnél mindezeket célszerű figyelembe venni.

A VÁLTOZÁSOK VEZETÉSE, IRÁNYÍTÁSA

A közszolgálati szervezetek esetében gyakran felmerülő kérdés, mely szinteken van vezetés, mely szinteken van irányítás. A centrális szervezetek vezetői általában vezetés-pártiak, holott ezen szervezetek esetében (természetesen az adott szervezet mérete és a közszolgálati hierachiában elfoglalt helye alapján) a szervezetek csúcán elhelyezkedő vezetők esetén elsősorban irányításról, míg a szervezeteket alkotó szervek élén elhelyezkedő vezetők tevékenysége során általánosságban vezetésről beszélhetünk. A továbbiakban amikor ezen

kérdést elemezzük, az egyszerűség kedvéért vezetésről beszélünk.

Mi a vezetés lényege a változások vezetésében? A lényegét maguk a fogalmi összelevők adják. A vezetés lényegileg egy olyan, az emberek cselekvésének tudatos befolyásolására irányuló tevékenység, mellyel rábírnak őket, hogy abba az irányba menjenek, amelybe a vezetés meghatározta a célokat és az azok eléréséhez szükséges módszereket, valamint utakat. Egy más megközelítés szerint a vezetés fel lehet fogni egy olyan változtatási tevékenységnek, amellyel a szervezetben egy vezetés által kitűzött és megtervezett változást akarunk létrehozni. A vezetés tevékenységet a célmeghatározás, a befolyásolás, a változtatás és a hatalomgyakorlás jelenti.

A vezetői munka (Bakacsi–Balaton–Dobák–Máriás, 1999): Vezetés-szervezés, Bp., Aula) alapján még az alábbi megközelítésekkel is értelmezhető:

- speciális szakismereteket igénylő tevékenység;
- problémakezelő és -megoldó folyamat;
- szerepjátszás, szerepelvárásokra adott válasz;
- a politikai-hatalmi rendszer eleme, sőt egyik működtetője;
- különböző helyzetek, dimenziók közt választó megoldások halmaza;
- itéletalkotás és/vagy a döntés gyakorlata;
- a szervezet működtetése, koordinációja (mint kiemelt szerep);
- a szervezet szabályozása, irányítása (kontroll) mint kiemelt vezetői szerep

Azt hiszem, elmondhatjuk, hogy a szervezetek változásakor (változtatásakor) a vezetőnek (vezetésnek) meghatározó szerepe van. Eredményes és hatékony tevékenysége a sikeres átalakítás kulcsa, legmeghatározóbb eleme.

A napjainkban folyó átalakítások során elég gyakran találkozunk azzal a dilemmával, hogy milyen típusú vezetési forma a leghatékonyabb a változások levezénylésére. Vannak, akik a menedzser típusú vezetésre esküsznek, és vannak, akik a „leadership” (irányító) vezetési stílust részesítik előnyben. Az igazság azonban az, hogy minden egyes átalakítási folyamatra, minden egyes szervezetre (szervezeti formára) meg kell találni, ha szükséges meg kell alkotni (ki kell alakítani) a legmegfelelőbb vezetési stílust.

A közszolgálati szervezetek – leginkább a hierarchia legmagasabb szintjén – általában közvetlenül centralizált szervezetek, ahol a hatalom egyetlen pontban összpontosul, a szervezeti egységek alárendeltek a központi hatalomnak, ennek megfelelően a központ dönt, az alárendeltek pedig végrehajtanak. A feladatokat elosztása mereven, a hatásköri szinteken keresztül történik. Az ilyen szervezetek az irányítást erős központi funkcionális szervezetek kialakításával végzik, ezért a szakirodalom ezeket a szervezeteket vertikálisan integrált, multidepartmentizált szervezetnek nevezi. Ebben a szervezeti struktúrában a funkcionális vezetők egy szűk terület felett rendelkeznek, így kockázatalálásuk is csak korlátozott lehet. A meghatározó kérdésekben a felső vezetés dönt.

A jelenkori vezetési fellogás az ilyen szervezeteknél gyakori vezetési stílust szituatív-kooperatív, más megfogalmazásban helyzeti együttműködő vezetési stílusnak nevezi. Ezt

a vezetési stílust a tekintélyelvű (feudális) és az úgynevezett kooperatív (együttműködő) vezetési fellogás napjainkra bekövetkezett szintézisének tekinthetjük. Ebben a vezetési stílusban otvözödnék a tekintélyelvű vezetés egyes jellemzői (pl. a parancs-utasítás- teljes körű tiszteletben tartása, a csekély mértékű mozgásszabadság, az alá- és fölrendeltségi viszonyok) a kooperatív (együttműködő) vezetés azon lényegi elemével, amely a dolgozó embert aktív, cselekvésre kész és a felelősséget is vállalni képes személyiségnek mutatja. A kijelölt (meghatározott) célokhoz kapcsolt követelmények lehetővé teszik, hogy az átalakítási folyamat megvalósítása során a megfelelő képességekkel és pozitív hozzáállással rendelkező közreműködők (munkatársak) valóban a vezetés által kitűzött közös cél érdekében összpontosítsák erőfeszítéseiket.

Véleményem szerint a közszolgálati szervezetek átalakításának levezénylésekor a leadership típusú, szituatív-kooperatív stílusú vezetéssel találkozunk leggyakrabban. Ez nem jelenti azt, hogy a menedzser típusú vezetési szemlélet nem kerülhet szóba, de nézeteim szerint ezzel a vezetési stílussal, illetve ennek elemeivel csak az átalakítás végén találkozunk, amikor a már átalakított szervezetet kell működtetni.

A VÁLTOZÁS HUMÁNSZFÉRAVAL ÖSSZEFÜGGŐ KÉRDÉSEI

A *humán erőforrás-gazdálkodás* az egyik, ha nem a legfontosabb tevékenység, amely biztosítja, hogy a szervezet magához vonzza, megtartsa, kellő mértékben képezze, ismereteikben, képességeikben fejlessze a számára szükséges alkalmazottakat (munkatársakat). További feladat a leendő munkakörök és feladatok, valamint a munka elvégzésére kijelölt munkaerő ismeretei, képességei, jártassága és attitűdje közötti minél szélesebb harmónia megteremtése. Egyszerűen kifejezve időben biztosítani a megfelelő embert a megfelelő helyre (pozícióba). Ezen feladatok integrált végzése és stratégiai szintű tervezése az *embererőforrás-menedzsment* (EEM). Az EEM kiindulópontja az emberi erőforrás tervezése. Ezt célszerű a stratégiai terv elkészítésével egy időben, annak részeként elvégezni. Ennek hiányában komoly veszélynek tehetjük ki az átalakítás (változtatás) sikerét.

A másik fő kérdést melyet célszerű érinteni a változások fogadásának aspektusai a szervezet mint kollektiva, a vezetők és a munkatársak mint egyének vonatkozásában. A változás (változtatás) soha nem lesz konfliktusmentes. Minden szervezetnek megvan a saját ellenálló képessége, mellyel ideig-óráig képes akadályozni, lassítani a változást. Ezt a megcsökés, a kialakult eljárás módok szerinti rutin munkamenet, a kényelem stb. okozhatja.

Lényeges a vezetők és az alkalmazottak részéről megnyilvánuló viselkedés vizsgálata. A felsővezetők esetenként alábecsülik a változások munkatársakra gyakorolt hatását, sérelmezik, ha a visszajelzések a dolgozók részéről nem pozitívak, elvárják, hogy a munkatársak egyetértésnek a tervezett változtatásokkal, elzárkóznak a kommunikációtól és a kellemetlen hírektől, és hajlamossá válnak az elszigetelő-désre.

A középirányító szinten dolgozó vezetők legtöbbször érzik ugyan, hogy a szervezet átalakításra szorul, de gyakran arra várnak, hogy leülőr mondják meg, mi a teendő. Attól tartanak, hogy a változás véghezvitele során többel kell összpontosítaniuk, felelősségük aránytalanul megnövekszik. A prioritásokkal kapcsolatban gyakran nélkülözni kénytelenek a felső vezetés határozott útmutatását, állásfoglalását, ami esetenként a leterheltség indokoltan növekedéséhez, felesleges túlmunkához vezet. A belső kommunikáció gyakori hiányának vagy elégtelen szintjének, illetve a hatásköri kommunikációs stratégia hiányának köszönhetően gyakran nem kap világos utasításokat, ezért nehézkesen kommunikálja a munkatársak (dolgozók) irányába a vezetés elképzelését a változások szükségességéről és a követendő stratégiáról.

Az alkalmazottak, munkatársak a bejelentett változásokat gyakran ellenük irányuló támadásként érzékelik. Reakciójuk legtöbbször csalódottság, frusztráció, zavarodottság, düh, amely sok esetben ellenálláshoz vezet. A szervezet iránti lojalitásuk sérül, sokszor olyan következtetéseket vonnak le, hogy vezetőik cserbenhagyták, elárulták őket. Félnak a kockázatalválástól, az újításoktól, a hagyományos kiszámítható karrierépítés és a kialakult kapcsolatrendszer elvesztésétől.

Ezeneken csak kiforrott stratégiával, megalapozott tervezéssel, körültekintő szervezéssel, magas színvonalú vezetéssel, korrekt és mindenre kiterjedő kommunikációval és valamilyen részlevedő következetes motiválásával lehet úrrá lenni.

Reményeim szerint írásomban sikerült érzékeltetni a változások tervezésének és vezetésének nagyon bonyolult és összetett voltát, elsősorban a közszolgálati szervezetekkel kapcsolatos kérdésekre fókuszálva. Természetesen az egyes fejezetek önállóan is megérnek egy-egy tanulmányt; sajnos jelen terjedelem nem tette lehetővé részletes kifejtésüket.

FELHASZNÁLT IRODALOM:

- Angyal Ádám (1999): A vezetés mesterfogásai, Bp., Kossuth
- Antal-Balaton–Drótos–Tari (2000) Stratégia és szervezet, Bp., KJK-KERSZÖV
- Bakacsi Gyula (2002): Szervezeti magatartás és vezetés, Bp., KJK-KERSZÖV
- Csepeli György (2003): A szervezkedő ember, Bp., OSIRIS
- Dobák Miklós (2002): Szervezeti formák és vezetés, Bp., KJK-KERSZÖV
- Horváth Imre (2002): Közigazgatási szervezés és vezetés, Bp., Dialóg Campus
- Jerry Joram Wind–Jeremi Main (2000): Változástervezés, Bp., Geomédia
- John P. Kotter (1999): A változások irányítása, Bp., Kossuth
- Krizbai János: Stratégiai változások tervezése és vezetése a Honvédségben, KBH Szakmai Szemle, 2005. 1.szám 76–90 pp. (ISSN: 1785-1181)
- Primecz Henriett (1999): A vezetésszervezés alapjai, Pécs, Comenius
- Salamonné Huszty Anna (2000): Jövőképés és stratégiaalkotás, Bp., Kossuth

Gál Csaba nyá. mk. ezredes:

NEMZETKÖZI KATONAPOLITIKAI ÉS HADITECHNIKAI SZEMLE

Összeállításunk célja, hogy olvasóinkat tájékoztassuk a más haderőket érintő egyes érdekesebb katonapolitikai eseményekről, haditechnikai fejlesztésekről, eszközök gyártásáról és rendszeresítéséről.

AZ ISZRAELI-TÖRÖK VÉDELMI EGYÜTTMŰKÖDÉS

A török miniszterelnök még 2011 szeptemberében bejelentette, hogy leállítanak minden védelmi és katonai együttműködést Izraellel. A két ország között a kapcsolatok akkor romlottak meg, amikor 2010 májusában izraeli kommandósok lerohantak egy török zászló alatt közlekedő a Gázai övezetbe segélyt szállító hajót, és a kommandósok túlzott erőt alkalmaztak a hajó személyzete ellen. Az azóta fokozatosan romló kapcsolatok vezettek a török miniszterelnök bejelentéséhez.

Bár a katonai együttműködés valóban megszűnt, a védelmi eszközök kereskedelme a két ország között folytatódik. Új szerződéseket nem kötöttek, de a már aláírt, kifizetett szerződések teljesítése folytatódik. Az izraeli cégek számára a nagy létszámú haderővel rendelkező Törökország korábban jelentős piacot képviselt. Izraeli cégek korszerűsítették a török légierő F-4 Phantom és F-5 Tiger repülőgépeit, valamint a szárazföldi csapatok 170 M60A1 típusú harckocsiját. Izrael eladott továbbá Popeye-II típusú légvédelmi rakétákat és Heron pilóta nélküli felderítő repülőgépeket. Évente nyolc alkalommal kölcsönösen lehetőséget adtak a légierő pilótáinak, hogy a másik ország légterében végzhessenek kiképző repülést. Az izraeli pilóták a Konya légibázis közelében lévő hegyvidékes lőtérrel kijelölt célok ellen gyakorolták a nagy távolságban végrehajtott csapásmérést, török társaik pedig a Nevatim repülőtér térségében lévő korszerű lőtérrel gyakorlatoztak. 2007-ben még tárgyalások folytak az izraeli Ofec műhold és az Arrow légvédelmi rakétarendszer eladásáról is. A 16 felfüggesztett védelmi szerződés között van egy 5 milliárd dolláros ügylet 1000 db Merkava Mk3 harckocsi eladásáról, de Törökország lemondott az Arrow rakétarendszer megvásárlásáról is, ami további 2 milliárd dolláros üzletet jelentett volna.

FRANCIÁRSZÁG KORSZERŰSÍTENÉ HAWKEYE FLOTTÁJÁT

A francia haditengerészeti légierő négy E-2C Hawkeye típusú korai előrejelző és légi irányító repülőgéppel (1. kép) rendelkezik, közülük kettő a Charles de Gaulle atomhajtású repülőgép-hordozó fedélzetéről hajt végre bevetéseket. Az egyik az NP2000 program keretében

nyolcpropelleres propellereket kapott. A gépek afganisztáni és libiai bevetésekben is részt vettek. Elektronikájuk már kissé elavult, ezért korszerűsítésük vált szükségessé. Le kell cserélni a barát-ellenség felismerő berendezést és a traszpondert, ezt a BAE Systems APX-122 Mode 5/S, illetve az APX-123 típusú termékével oldanák meg. A repülőgép ALQ-217 típusú besugárzásjelzőt és elektronikai támogató rendszert kap a Lockheed Martin cégtől. A gépek korszerűsítése 180 millió dollárba kerül.

A BELGA HADERŐ ISTAR-ZÁSZLÓALJAT HOZ LÉTRE

A belga haderő vezetése a haderőreform keretében ISTAR-zászlóalj (Intelligence, Surveillance, Target Acquisition, Reconnaissance) létrehozását határozta el. Az új zászlóaljat az 1 Regiment Jagers te Paard és a 2/4 Regiment de Chasseurs Cheval könnyűpáncélos ezredek összevonásával alakítják ki. A 600 fős zászlóaljban lesz egy lokátoros század és két felderítőszázad, az utóbbiak állományában felderítők lesznek. A felderítők egy bizonyos hányada gépjárművön közlekedve gyűjti az információt a saját erőket veszélyeztető tevékenységekről, a gyalog közlekedők viszont képesek információt gyűjteni vagy más feladatot végrehajtani az ellenség hátszágában is. A zászlóaljban lesz egy speciális csoport is, amelynek feladata, hogy információt gyűjtsön a helyi lakosság köréből. A zászlóalj mozgékonytársulatát teleszkopikus antennával szerelt Pandur 6x6 felderítő járművel, valamint a Dingo 2 4x4 (2. kép) és a Panther könnyű többrendeltetésű járművel (LMV) biztosítják.

HOLLANDIÁBAN MEGALKULT AZ ISTAR-PARANCSNOKSÁG

2011 októberében formálisan megalakult a szárazföldi csapatok, a légierő, a haditengerészet, a csendőrség és a harcászati légi felderítő központ közös ISTAR-parancsnoksága (Joint Intelligence, Surveillance, Target Acquisition and Reconnaissance Command – JISTARC). A parancsnokság gyűjti, elemzi és a felhasználók felé továbbítja a katonai műveletek során megszerzett hírszerzési információkat, de segítheti a civil hatóságokat is az árvízvédelemben és a tüzek felderítésében. A



1. KÉP A FRANCIA HADITENGERÉSZET NYOLCPROPELLERES E-2C TÍPUSÚ REPÜLŐGÉPE



2. KÉP A BELGA HADERŐ 4x4 KERÉKKEPLETŰ DINGO2 JÁRMŰVE



3. KÉP A HOLLAND HADERŐ FENÉK TÍPUSÚ FELDERÍTŐ JÁRMŰVE



4. KÉP CSEH GYÁRTÁSÚ RM-70 TÍPUSÚ 122 MM-ES SOROZATVETŐ

felsorolt feladatok végrehajtására Scan Eagle pilóta nélküli felderítő repülőgépek, Fennek páncélozott felderítő járművek (3. kép), illetve lüzegyverek helyét meghatározó lokátorok állnak rendelkezésre. Szükség esetén RecceLite felderítő konténereket hordozó F-16 Fighting Falcon repülőgépek is szolgáltathatnak adatokat a parancsnokság számára.

CSEH HADITECHNIKAI ÜZEM PRIVATIZÁLÁSA

A cseh Excalibur Army magánvállalat érdekli a Sternberkben működő VOP-026 járműjavító üzem bérlése, majd tendereztetés esetén annak megvásárlása iránt. Az Excalibur Army főleg harckocsik, páncélozott járművek és lüzérségi eszközök javításával foglalkozik, és így a VOP-026 legnagyobb privát megrendelője, mert a felsorolt eszközök motorjának és erőátviteli rendszerének a javítását ez a járműjavító végzi. A védelmi minisztérium elképzelései szerint a sternberki üzemel 2012 végéig privatizálni fogják. Az új tulajdonostól a minisztérium elvárja, hogy továbbra is foglalkoztassa az üzem 270 alkalmazottjának többségét. A jelenlegi sternberki üzemnek 2010 vége óta része a Novy Jicinben lévő VOP-025, amely katonai eszközök (köztük harckocsik, kerekes és lánctalpas páncélozott járművek, tüzérségi eszközök és kézi fegyverek) javításával és korszerűsítésével foglalkozik (4. kép). A sternberki üzemben főképpen kerekes járművek, felderítő rendszerek, légvédelmi rendszerek és álcázó eszközök gyártása folyik. A VOP-026 csak egyike a privatizálandó vállalatoknak. Felmerült a LOM repülőgép-javító üzem eladása is.

AZ USA-BAN SZÉTSZERELTÉK AZ UTOLSÓ B53 TÍPUSÚ HIDROGENBOMBÁT

A B53 típusú hidrogénbomba 1962-től 1997-ig volt az Egyesült Államok egyik jelentős nukleáris csapásmérő eszköze. Minleg 340 darabot gyártottak le 1962 és 1965 között a négytonnás bombából, amely – tömege és méretei miatt – a B-52 Stratofortress hadászati bombázó repülőgép legyervezeteléhez tartozott. A kifejlesztett korszerű, nagy pontosságú hagyományos és atomlegyverek feleslegessé tették az ilyen nagy robbanóerejű (9 Mt) bombákat, ezért kivonták őket a rendszerből, majd a Plantex Plant elnevezésű üzemben megkezdődött a szétszerelésük (5. kép). Ennek során a mérnökök eltávolították a nukleáris és a robbanóanyagot, a bomba többi részegységét pedig további használatra alkalmatlanná tették. Az utolsó B53 típusú bomba szétszerelését 2011 végén hajtották végre.



5. KÉP A 9 MEGATONNÁS B53 BOMBA A SZÉTSZERELÉST VÉGZŐ ÜZEMBEN



6. KÉP A TALARION MAKETTJE



7. KÉP AZ ANKA PILÓTA NÉLKÜLI REPÜLŐGÉP FELDERÍTŐ VÁLTOZATA

NÉMETORSZÁG TALARION PILÓTA NÉLKÜLI REPÜLŐGÉPEKET VÁSÁROL?

Az általános gazdasági nehézségek miatt Németország két éve 177-ről 140-re csökkentette a megrendelt Eurofighter Typhoon típusú repülőgépek számát, majd 2011 szeptemberében bejelentette, hogy kevesebb helikopter (80 Tiger támadó helikopter helyett 40, 122 NH90 harcászati szállítóhelikopter helyett csak 80), illetve szállító repülőgép (53 A400M helyett 40) beszerzését tervezi a European Aeronautic Defence and Space Company N.V. (EADS) vállalattól. Az EADS azt szeretné elérni, hogy az így kieső bevétel egy részét a német fél a vállalat egy másik termékének, a Talarion pilóta nélküli repülőgép vásárlásával kompenzálni fogja (6. kép). Németország tervezi hadereje

műveleti képességeinek javítását pilóta nélküli repülőgépek rendszerbe állításával, de a típusról döntés még született. A Talarion egyike a számításba jöhető gépeknek.

A MALE kategóriájú (Medium-Altitude Long-Endurance – közepes magasságban hosszú ideig tartózkodó) repülőeszköz az EADS új fejlesztése, és a munkálatokban Törökország is részt vesz. Törökország eddig az egyetlen európai ország, amelynek önállóan sikerült MALE kategóriájú pilóta nélküli repülőgépet kifejleszteni és gyártani. Az Anka típusú gépcsalád (az egyik változat felderítő, a másik csapásmérő) várhatóan 2012-ben jelenik meg a török haderőben (7. kép). A Talarion rendelése elsősorban ISTAR-feladatok végrehajtása, Első repülésére várhatóan 2013-ban kerül sor.



8. KÉP AZ ADMIRAL GORSKOV FREGATTI OLDALNÉZETI RAJZA



9. KÉP A NYEUSZTRASIMIJ FREGATT

AZ IAI ÚJABB LEÁNYVÁLLALATOT ALAPÍT AZ USA-BAN

Az Israeli Aerospace Industries (IAI) állami vállalatcsoport újabb leányvállalat alapítását tervezi az Egyesült Államokban, hogy növelhesse exportját. Az új egység a vállalatcsoporthoz



10. KÉP FRANCIA SUPER COUGAR TÍPUSÚ HELIKOPTER

tartozó ELTA Systems Ltd leányvállalata lesz ELTA North America néven. A Stark Aerospace – amely szintén az IAI leányvállalata – már évek óta működik az Egyesült Államokban, és főképpen elektro-optikai rendszereket és pilóta nélküli repülőeszközöket gyárt. Az ELTA Systems fő profilja elektromágneses érzékelők gyártása ISTAR-tevékenység ellátásához. Az ELTA North America földfelszíni mozgásokat észlelő lokátorokat szándékozik eladni az Egyesült Államok hadereje és határőrizeti szervezetei számára. A lokátorok részegységeit Izraelben gyártanák, míg összeszerelésük az Egyesült Államokban történne. Az IAI az ELTA North America létrehozásával 200 millió dollár árbevétel elérését tervezi öt éven belül.

OROSZORSZÁG KORSZERÜSÍTI A FEKETE-TENGERI FLOTTÁJÁT

A Szovjetunió felbomlását követően a szovjet haditengerészet hajóinak túlnyomó többsége Oroszországhoz került. A felszíni hajók és a tengeralattjárók korszerűsítésére sokáig gyakorlatilag nem volt pénz, és az üzemeltetésre is alig. Sok hajót kivontak a rendszerből, vagy kikötői szolgálatra, kiképzésre állítottak be. Az utóbbi években azonban több haderőnemnél és fegyvernemnél haditechnikai korszerűsítés kezdődött, ami a haditengerészetre is kihatott. A jelenlegi elképzelések szerint a 2025–2030-ig terjedő időszakban a fekete-tengeri flotta 35–40 új hajót kap. A flotta nagysága a jelenlegihez képest lényegében nem változik, de az új hajók rendszerbe állításával hadrafoghatósága és harcértéke jelentősen nő. A korszerűsítés részeként a flotta hat Admiral Gorskov-osztályú fregattot kap (8. kép), közülük háromat 2014-ig, bár jelenleg csak két ilyen hajó építése folyik. A későbbiekben csatlakozik hozzájuk két Nyeusztrasimij-osztályú fregatt (9. kép), amely jelenleg a Balli-tengeren állomásozik. A Fekete-tengeri flotta állományában lesz öt-hat dízelmeghajtású tengeralattjáró is, köztük a Szevasztopol, amelynek építése Projekt 677 fedőnév alatt már folyik. A flotta rendelkezni fog egy tucatnyi, ágyúkkal és rakétákkal felszerelt kisebb hajóval, köztük új Bujan-osztályú korvettekkel. A két nagy, óce-

ánokon is bevethető hajó (a Moszkva cirkáló és a tengeralattjáró elleni Kerics cirkáló) jövője egyelőre ismeretlen. A szovjet időkben a fekete-tengeri flotta még mintegy 10 óceánjáró hajóval rendelkezett. Várható, hogy a francia tervezésű Mistral-osztályú helikopterhordozó, amelyből Oroszország egyelőre kettőt rendelt, legalább egyike megjelenik majd a fekete-tengeri flotta állományában.

CSÖKKENŐ FRANCIA FEGYVEREXPORT

2010-ben Franciaország a maga 5,1 milliárd eurós fegyverexportjával az Egyesült Államok, Nagy-Britannia és Oroszország mögött a negyedik helyet foglalta el az országok sorrendjében. Helyezését annak ellenére megőrizte, hogy a megelőző évben még 8,1 milliárd euró értékben exportált fegyvereket, vagyis egy év

alatt 38%-kal csökkent a haditechnikai exportja. E jelentős csökkenés fő oka az általános gazdasági-pénzügyi válság, illetve a nemzetközi biztonságpolitikai helyzetben bekövetkezett változások. A fegyverexportra negatívan hatott az is, hogy a francia vállalatoknak nem sikerült nagy értékű eszközöket (hadihajókat, vadászrepülőgépeket) eladniuk, mint azt tették 2009-ben. A 2010-ben megkötött két nagy üzlet egyike a Malajziának 500 millió dollárért eladott 12 db Eurocopter EC 725 Super Cougar típusú helikopter (10. kép), valamint a Szaúd-Arábia által megrendelt három darab Airbus A330-200 típusú többrendelgetésű (légi utántöltő és szállító) repülőgép. 2011–2012-ben a francia fegyverexport várhatóan ismét nőhet, mert az Egyesült Arab Emírátsokkal 2008-ban elkezdett tárgyalások 60 db Rafale vadászrepülőgép (11. kép) eladásáról hamarosan befejeződnek. A 2011-es fegyvereladások alakulására negatívan hatott, hogy Franciaország befagyasztotta haditechnikai együttműködését Jemennel és Szíriával, valamint azokkal az országokkal, ahol az arab tavasz eredményeként kormányváltás történt.

A SVÉD LÉGIERŐ KORSZERÜSÍTÉSE

A svéd légielő jelenleg 138 db JAS 39 Gripen A/B/C/D (12. kép) változatú vadászrepülőgéppel rendelkezik. A haderő parancsnoksága még 2011 tavaszán javaslatot terjesztett a kormány elé a légielő középjavára, 2020 utáni fejlesztéséről. A javaslat szerint a kormánynak mielőbb döntenie kell arról, hogy a Gripeneket fogják korszerűsíteni, vagy inkább új típusú rendszeresítenek az előregedő gépek helyett. Bármilyen döntés születik, a végrehajtásához szükséges pénznek legkésőbb a 2015. évi védelmi költségvetésben meg kell jelennie. A javaslat előnyben részesítené a vadászrepülőgép új, E/F változatainak a kifejlesztését azzal, hogy az új változatok legyenek lehetővé további korszerűsítések végrehajtását. A gép C/D változatait alakítanák át 5–10 év alatt, mintegy 6 milliárd dolláros összköltséggel. 2020-tól a svéd légielő Gripenjeinek a száma 100 körül lenne. A haderő vezetése azt várja a Gripenektől, hogy így legalább 2040-ig hadrendben lesznek. A korszerűsítés érinteni fogja a repülőgép műszereit, érzékelőit és radarját, de feltehetően erősödik fegyverzete és növekszik a hordozható tüzelőanyag mennyisége is. A Gripen E/F változatainak kialakítása során a szakemberek már közel 20 különböző konfigurációt vizsgáltak. A kormány várhatóan 2012 első felében dönt a kérdésben.



11. KÉP RAFALE B ELŐLÉNYEZTBŐL



12. KÉP GRIPEN LESZÁLLÁS KÖZBEN

Dr. Murinkó Attila mk. alezredes–Róth Zoltán alezredes:

A KIKÉPZÉS ÉS A TAPASZTALAT-FELDOLGOZÁS KAPCSOLATA A HADERŐ KÉPESSÉGEINEK FEJLESZTÉSÉBEN ÉS HATÉKONYSÁGÁNAK NÖVELÉSÉBEN (1.)

„Minden háborúnak megvannak a maga tanulságai. Azt a háborút, melyből nem tudunk okulni, hiába vívták meg, és a katonák, akik elesetek a harcban, semmiért adták életüket.”
Frederick Forsyth

„Nincs új a nap alatt”, idézzük gyakran az ismert latin mondást.¹ Vagy mégis? E cikk szerzői azonban csak részben értenek egyet ezzel a megállapításai, és valamilyen mértékben úgy gondolják: de van! Persze, mondhatni, ez csak nézőpont kérdése. Mármost az, hogy hogyan világítja meg a Nap a vizsgált kérdést. Hiszen, ha az ókori görög bölcsre, Hérakleitoszra² gondolunk, akkor felidézhetjük munkásságának széles körben ismert és fennmaradt töredékét, a folyóhasonlatról. Hérakleitosz azt mondja: minden mozgásban van, és semmi sem marad változatlan. A folyó áramlásához hasonlítva a létezőket, azt állítja, hogy nem léphetsz kétszer ugyanabba a folyóba. E gondolatok mentén értelmezik a kiképzés mint a haderő egyik régóta meghatározó alappillére és a tapasztalat-feldolgozás mint egy viszonylag új intézményesített folyamat kapcsolatát. A közös munka elkészítését serkentette Juhász Zoltán őrnagynak a Honvédségi Szemle 2011/4. számában megjelent írása, aminek egyik lényeges idevonatkozó megállapítása: „A haderő fejlesztésének egyik lényeges kulcsa a gyakorlati tapasztalatok megosztása, azok visszaforgatása a fejlesztésbe, a felkészítésbe és különböző tervezőrendszerbe.”³ A szerzők a témában kifejtett véleményük, következtetések kialakítása során, a hazai dokumentumokon túl figyelembe vették a rendelkezésre álló meghatározó nemzetközi szakirodalom megállapításait és az azokkal kapcsolatos tapasztalatokat is.

BEVEZETŐ

Vitathatatlan, hogy a nemzetközi porondon a hadviselésben új szereplők és új szerepek jelentek meg, és maga a hadviselés természete is jelentősen megváltozott. sőt, folyamatosan változik. A hadviselés környezete is jelentősen módosult, új eljárásokat és új technikát, technológiát alkalmaznak, vezetnek be. Ez a szereplők mindegyikére igaz. Új helyzet alakult ki, amire hatással van az újak ugyan nem mondható, de ismételtelen megjelenő gazdasági válság is, ami bizonyos mértékben korlátokat állít a lehetőségek, az innováció elé, pontosabban a követelmények és a lehetőségek közé (pl. beruházás, fejlesztés). Azonban az adott körülmények ellenére is meg kell találni a hatékonyság növelésének, azon túl a veszteségek csökkentésének, minimalizálásának a módját. Erre több területen kínálkozik lehetőség: az egyik ilyen a kiképzés, míg a másik a tapasztalat-feldolgozás területe.

A KIKÉPZÉS ÉS A TAPASZTALAT-FELDOLGOZÁS KAPCSOLATA

A megújuló, jól átgondolt, a hadművelési követelményeket és a feldolgozott tapasztalatokat

(következtetéseket) figyelembe vevő, korszerű kiképzés a katonák felkészítésének, megóvásának és a feladatok csökkentett, lehető legminimálisabb veszteségekkel járó végrehajtásának az egyik biztosítója.

A nemzetközi életben bekövetkezett változások hatására a Magyar Honvédségben is jelentős átalakulás ment végbe, mely folyamat bizonyos tekintetben még ma is tart. Ennek a gondolatnak ad hangot és további gondolkodásra serkent Lőrincz Kálmán nyugállományú vezérezredes *Menetben* című könyvében: „Egyre sürgősebb egy új biztonságpolitikai felfogás és cselekvési program megteremtése, kidolgozása. Ezért a honvédség mai helyzete nem indokolhat semmilyen befejezettséget.”⁴

A Magyar Honvédség az utóbbi években folyamatosan formálta és jelenleg is racionalizálja az egyes területekre irányuló tevékenységét. A kiképzés és a tapasztalat-feldolgozás kapcsolatának több ismérve van. Lényegében kapcsolatuknak olyannak kell lennie, mint az összesodrott hajókotél szálainak. Egy-egy vékonynak mondható szál egygyé összesodorva már erős, elszakíthatatlan egységet, egy új képességet eredményez, húzásra képes erőt jelent. Egyfelől: a haderő tevékenysége, feladatának eredményes, sikeres teljesítése a ki-

képzésen alapul. Vagyis, a kiképzés elválaszthatatlan a haderő képességeitől. Másfelől: a haderő hatékony működtetése, célirányos és következetes fejlődése (fejlesztése) elválaszthatatlan a tapasztalat-feldolgozástól. „A műveleti képességek alakítása, a műveletek sikeres végrehajtása, a műveletekre való felkészülés és a kiképzés hatékonyságának növelése, a vezetői kontroll erősítése, a belső eljárásrend, az együttműködés rendszerének és a különböző vezetői szinteken jelentkező egyéb katonai feladatok végrehajtása hatékonyságának folyamatos javítása érdekében tapasztalat-feldolgozó rendszer (a továbbiakban: rendszer) kerül kialakításra és működtetésre.”⁵ Ebből a két nyilvánvaló axiómából kiindulva – további részletekbe nem bocsátkozva – láthatjuk, hogy a kiképzés és a tapasztalat-feldolgozás szorosan kapcsolódik egymáshoz, illetve egymásba. (Lásd 1. ábra) A kiképzésnek célkitűzései vannak egy magasabb képesség, egy új minőség kifejlesztése, szinten tartása és továbbfejlesztése érdekében.

A folyamatokról és azok végrehajtásáról az állapotfelmérés ad képet, melyre a vizsacsatolás érdekében van szükség. Mindent meg kell tenni a további kiképzési feladatok sikere, eredményessége és nem kevésbé hatékonysága miatt. A kiképzés folyamatában elengedhetetlen a tapasztalat-feldolgozás alkalmazása. A jól megerősíteni, integrálni, míg a gyengébb oldalt erősíteni, javítani kell. A haderő része a lársadaioznak, attól nem választható el. Napjainkban jól érzékelhető, hogy a gazdaságosságra való törekvés az élet minden területén megjelenik. A kiképzés eredményeit, tapasztalatait alkalmazni kell a soron következő rendezvények során, de nemcsak a helyi alakulatnál, hanem a honvédség egészében: természetesen az adott szakterületnek, illetve a vonatkozó funkcionális területeknek megfelelően. Napjainkban különösen indokolttá teszi a tapasztalatok feldolgozását és alkalmazását az a tény is, hogy a haderők létszáma a nagyvilágban szinte mindenütt csökken, míg a végrehajtandó feladat nem lesz kevesebb. Tehát, kevesebből több várható el. Ez pedig az erőforrások gondos koncentrációjával, működtetésével, racionális felhasználásával, működtetésével, racionális felhasználásával,

nálásával érhető el. A rossz lépések, negatív tapasztalatok feltárása után a hibákat ki kell szorítani, zárni a folyamatból.

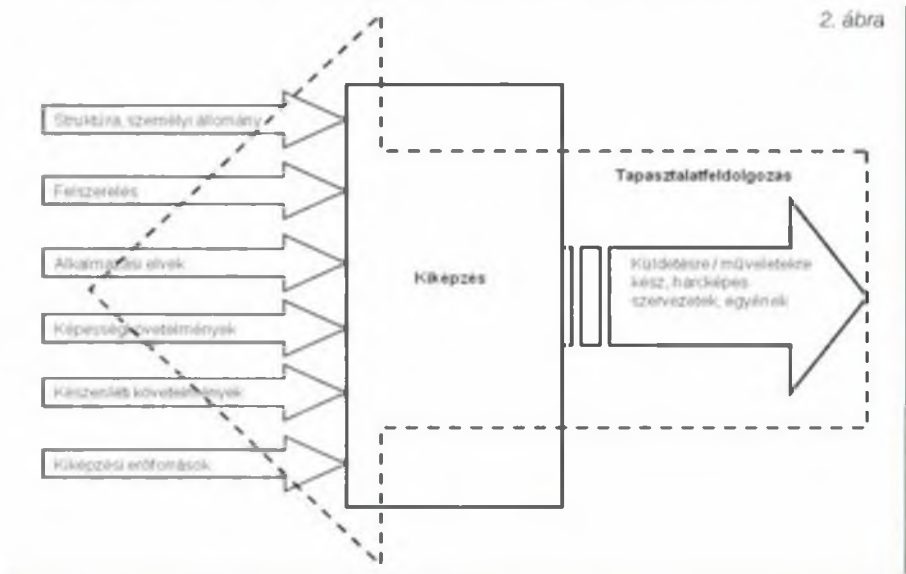
A szakszerű, professzionális szintű tevékenység elvégzésének alapja a hatékony szakmai felkészítés, amely alól nyilvánvalóan a katonai szervezetek sem lehetnek kivételek. A felkészítés, mint egy összetett tevékenység-halmaz, a képességek kifejtése, fenntartása érdekében több végrehajtási formát, lehetőséget tartalmaz. A lehetőségek sokasága lényegében az elméleti felkészítésektől a folyamatosan végrehajtott gyakorlati foglalkozásokig csoportosítható. A kiképzés alapvetően a gyakorlati fogások elsajátítására, a feladatok gyakorlatban történő végrehajtásának begyakorlására épül, és alapjaiban határozza meg a katonák és a katonai szervezetek szakmai felkészültségét, hozzáértését. A katonai szervezetek sajátossága, hogy a személyi állományt alapvetően a gyakorlatias kiképzés jellemzi. A készségek dominanciája teszi lehetővé az egyének és kötelékek automatikus cselekvését, mely során a katonát nem befolyásolják a korszerű harctérre jellemző veszélyek, nélkülözések és szenvedések sem.

A TANULÁSI FOLYAMAT JELLEMZŐI

A haderőnek (amely nyilvánvalóan értékes része a nemzetnek, a társadalomnak) egy tanuló szervezetté kell válnia ahhoz, hogy magához ragadhassa és megérthassa a kezdeményezést egy olyan világban, melyet a fejlődő technológia által támasztott egyre komplexebb követelmények, gyors társadalmi változások, pénzügyi (erőforrás), környezeti korlátok és összetett műveleti elkötelezettségek jellemeznek. Egy tanuló és megújulásra, önmegújításra alkalmas szervezet az, amely ezen nehézségek ellenére is képes jövőjének formálására, racionális alapon való működésre. Mindez csak akkor lehetséges, ha a szervezet rendelkezik a tanulás, az önmegújítás megvalósulását elősegítő mechanizmussal. Lényeges, hogy ez a mechanizmus a szervezet valamennyi szintjén és valamennyi tevékenysége során működjön, érvényesüljön.

A fentebb jelzett célok elérését nagyban elősegíti a tapasztalat-feldolgozás és annak

A kiképzés és a tapasztalatfeldolgozás szerepe a katonai képességek fejlesztésében



összetett folyamata. Úgy gondoljuk, hogy a kiképzés – mint a katonák harci képessége kialakításához, fenntartásához nélkülözhetetlen tevékenység – a haderő által végrehajtott legfontosabb tevékenységek egyike, a tanulási folyamat fontos eleme. Egy kiképzési rendezvény, gyakorlat csak akkor lehet igazán eredményes, hatékony, ha abból a teljes katonai szervezet – az egyes katonák, az alegység és maga a haderő mint intézmény – tanulhat.

A rendszerszemléleten alapuló kiképzési rendszer a tanulási folyamatot alapvetően két típusra bontja: a résztvevő tanulásra és az intézményesített tanulásra. A résztvevő tanulás a haderő kiképzésének a lényege. Az ismeretek, jártasságok és készségek elsajátítása és kifejlesztése, a jobb egyéni és kötelékeljesítmény elérése érdekében folytatunk kiképzést. Az egyéni ismeretek, jártasságok és készségek birtokában kötelékeket vagyunk képesek összekovácsolni. A kiképzéssel az egyéneket és a kötelékeket képessé tesszük a feladatok eredményes végrehajtására, a feladatok, részfeladatok ismételt végrehajtása során maximális tanulási lehetőséget biztosítunk mind az egyén, mind a kötelék számára. A jártasság-

és készségszintek szabványokban előírt követelmények szerinti kifejlesztése, fenntartása és továbbfejlesztése érdekében a feladatok végrehajtását megfelelő számban ismételni kell. Már a kiképzés megtervezése, előkészítése során ki kell tűzni a kiképzési célt, amelynek reálisnak, kihívást jelentőnek, ugyanakkor teljesíthetőnek kell lennie.

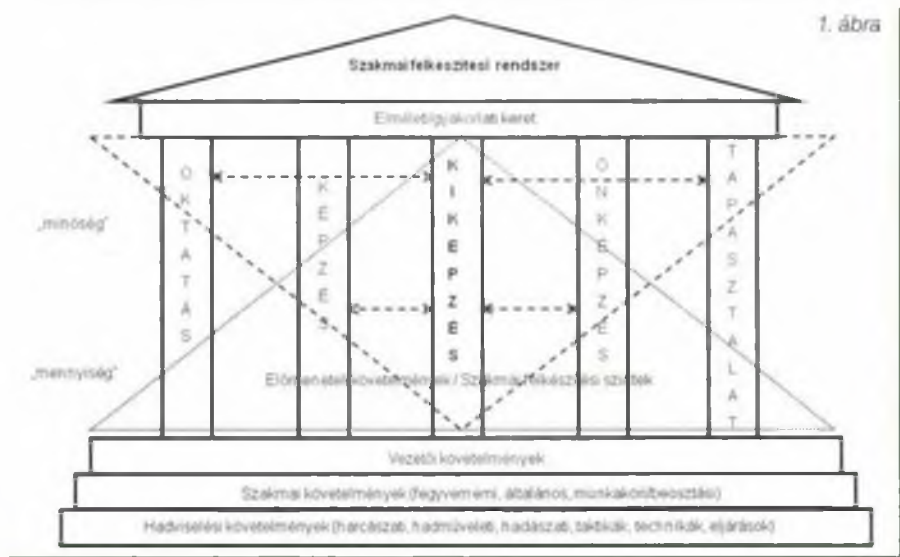
A kiképzési rendezvényeket, a tevékenységek végrehajtásának rendjét, a kiképzési környezet kialakítását, erőforrásokkal való támogatottságát, a kiképzési és kiképzés-technikai segédeszközök kiválasztását, a kiképzési rendezvény, gyakorlat kimenetelét a résztvevők (kiképzendők) szemszögéből nézve is célszerű vizsgálni. *Mitől lesz több, mivel lesz többre képes az egyén vagy a kötelék a kiképzési rendezvény után, mint azt megelőzően? Mindazon amit elér, hogyan realizálódik a haderő, a katonai szervezet egészének képességeiben?*

A FELADATZÁRÓ MEGBESZÉLÉS

Hasonló kérdések sokaságával találkozunk a kiképzés tervezésével, előkészítésével foglalkozó szakemberek. Ajánlott és jól bevált módszer, hogy a kiképzés tervezési, szervezési szakasza során a kiképzők vizuálisan is „felépítik” a kiképzési rendezvényeket, és arra a kérdésre igyekeznek lehető legjobb választ találni, hogyan lehetne a legtöbbet tanulni azokból. A kiképzés pozitívumaiból és hiányosságaiból való tanulás elősegítését minden esetben a jól előkészített és szakszerűen levezetett *feladatzáró megbeszélések* (eredetiben: After Action Review, rövidítve: AAR) mint a tapasztalat-feldolgozás alapvető módszerei és formái képezik. A tapasztalat-feldolgozás az a mechanizmus, mely a visszacsatolásra épülve biztosítja a tanulás egyéni és szervezeti, intézményesített lehetőségét, finomítja, pontosítja a kiképzési rendszer elemeinek funkcióit.

A feladatzáró megbeszélés (az After Action Review fordításaként) először az ÁLT/31-ben jelent meg a Magyar Honvédség katonai terminológiájában: „*Feladatzáró Megbeszélés: a Feladat után rövid időn belül megtartott, a már összegyűjtött és rendszerezett megfigyelések áttekintésére, valamint a Feladaton részt vevők*

A kiképzés és a tapasztalatfeldolgozás kapcsolata a katonai képességek fejlesztésében



közötti megbeszélésre szolgáló fórum, melyet a Feladatot Vezető Parancsnok, Vezető készíti elő, és a Feladatot Elrendelő Parancsnok, Vezető vezeti. Korábban az AAR magyarítására több kísérlet volt (katonai szervezetektől függő, sajátos értelmezésben). Például, a szentendrei tiszthelyettesképzésben a bevetés utáni megbeszélést használták, aminek a rövidítése a BUM volt. A szervezet gondozásában kiadott „Vezetésemélet” című tansegédlet jelentős terjedelmet adott ennek a témának. Mező András százados az amerikai haderőben megszerzett tapasztalataira támaszkodva kezdte el a fogalom és a módszer szélesebb körben való bevezetését.

A tíz évvel ezelőtti a HM HVK Hadművelési Csoportfőnökség által kiadott kézikönyv „A tanácsadás” című fejezetben (kellő részletességgel kidolgozva) az AAR-t bevetés utáni feladatiértékelésként értelmezte. Más helyeken mint a *tevékenységet záró áttekintés* szerepelt a köztudalban. Érdekességként érdemes megemlíteni: nemzetközi téren az elsők között az amerikai haderő nemzeti kiképző központjainak (National Training Centers) felkészítési rendjében (a hetvenes évek közepétől) kezdtek alkalmazni az AAR-t – ekkor még főleg a szimulált harci cselekmények értékelésekor. A feladatzáró megbeszélés széles körű elterjedésére – a katonák igényei nyomán – az első obólháború idejére tehető.

A kiképzésből „építkezés” másik elkülöníthető típusa az *intézményesített tanulás*, mely csak akkor lehet eredményes és hatékony, ha a haderő mint egész a lehető legtöbbet tanul a főbb kiképzési rendezvényekből, gyakorlatokból. Felöleli a haderő kulcsfontosságú működési területeit, hatást gyakorol a haderő doktrínáira, az oktatásra, a képzésre, a kiképzésre, a hadsereg szervezeti struktúrájára és felszerelésére egyaránt. A kiképzés szerepe, hogy szervezeti és személyi feltételeket, erőforrásokat és követelményeket egy kiképzési környezetben összerendezze és azokat felhasználva küldetésre, műveletekre kész, harcra képes szervezeteket, kötelékeket és egyéneket fejlesszen. Ezek a szervezetek/kötelékek/egyénekek biztonsággal képesek a kiképzési célok korai kijelölésére, a kiképzés következetes,

objektív – szabványokon alapuló – ellenőrzésére, értékelésére, a „leckék” elsajátítására, a maguk, illetve mások által szerzett tapasztalatok strukturált feldolgozására és a szükséges változtatások, javító folyamatok időbeni alkalmazására az elkövetkező kiképzési rendezvények, valós katonai tevékenységek, műveletek hatékonyságának, eredményességének fokozása érdekében. A tapasztalat-feldolgozás az azonosított tapasztalatokból – a bevezetett tapasztalat és gyakorlat útján – biztosít a kiképzési környezetbe összerendezett összetevőkre vonatkozó visszacsatolást, javító folyamatot (lásd: 2. ábra).

A GYAKORLATOT KÖVETŐ JELENTÉS

A haderő – a kiképzési rendezvényekből való intézményesített tanulás leghatékonyabb elősegítését biztosító módszer- és eszközként – kifejlesztette és következetesen alkalmazza a *gyakorlatot követő jelentés* (PXR) folyamatát. A jelentés az intézményesített tanulás eszköze. Tartalmazza mindazt, amit a gyakorlatba bevont csapatok végrehajtottak, mi ment jól és rosszul, milyen változtatási javaslatokat dolgoztak ki a doktrína, a felszerelés, az eljárások és a szabványok megváltoztatására vonatkozóan. Az információk rendelkezésre bocsátásával, a haderő egésze számára elérhetővé tételével lehetőség nyílik arra, hogy mások is tanuljanak a résztvevők tevékenységéből. A gyakorlatot követő jelentés a kiképzési rendezvény során tartott feladatzáró megbeszélések „leparólt” eredményét tartalmazza. A feladatzáró megbeszéléseken nemcsak az elért teljesítményt értékelik a résztvevők, hanem a doktrínára, a szabványokra, a felszerelésre, a személyi állományra, az időre és az erőforrásokra vonatkozó észrevételeket is megvitatják. E megbeszélések rendeltetése, hogy elősegítsék az intézményesített tanulást, segítsenek a valódi változások generalálásában. A gyakorlatot követő jelentéseket elemezni kell, és az azonosított ügyeket következetesen kell kezelni. Az intézményesített tanulás csak akkor érhető el, ha egyértelmű változások következnek be a viselkedésben, a képességben, a felfogásban és a folyamatokban. Csak akkor érheti

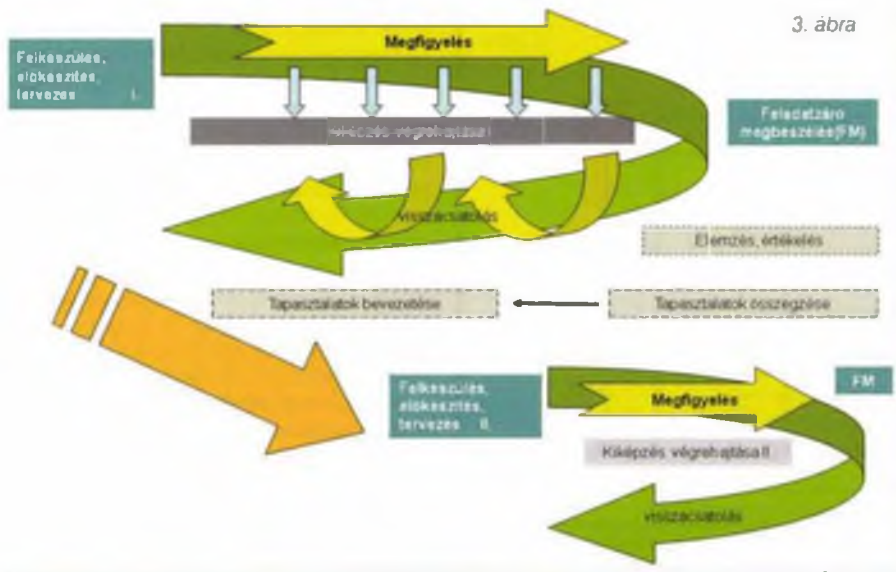
el célját és rendeltetését, ha kapcsolódik a tapasztalat-feldolgozás rendszeréhez, és annak egyik alapvető elemét és módszerét képezi.

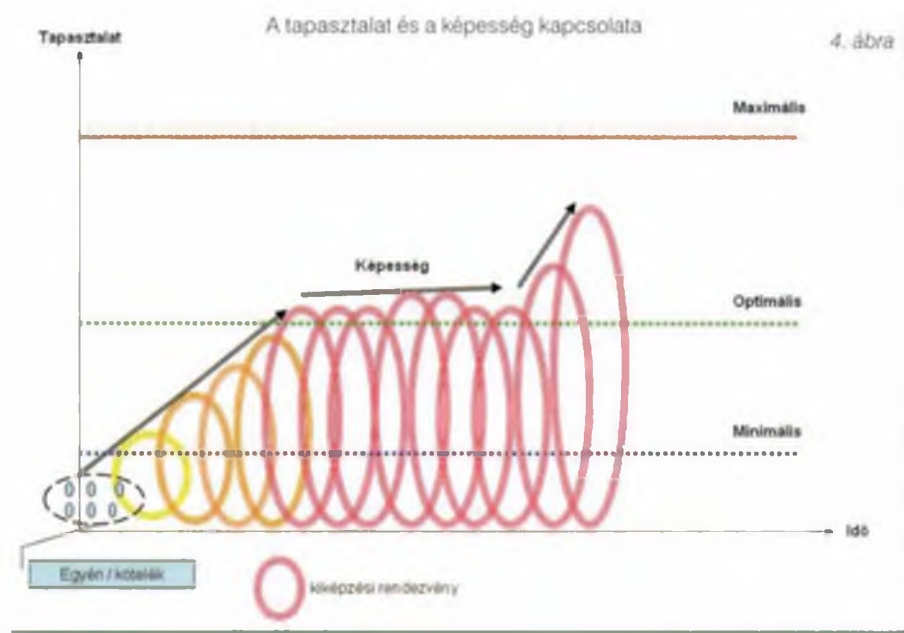
IDŐBENI ÉS PONTOS VISSZACSATOLÁS

A kiképzésből való tanulás a kiképzési célok korai kijelölését, a kiképzés következetes, objektív, szabványokon alapuló ellenőrzését, értékelését, a „leckék” elsajátításának, magunk, illetve mások által szerzett tapasztalatok strukturált feldolgozásának folyamatát és a szükséges változtatások, javító folyamatok időbeni alkalmazását igényli az elkövetkező kiképzési rendezvények, valós katonai tevékenységek, műveletek fejlesztése, hatékonyságának, eredményességének növelése érdekében. A gyakorlás azonban önmagában még nem elegendő. Társítani kell ellenőrzéssel és pontos, időbeni visszacsatolással annak biztosítása céljából, hogy a katonák és a kötelékek a helyes, szabályos, a szabványokban előírt ismereteket, jártasságokat és készségeket sajátítsák el, fejlesszék ki. Az időbeni és pontos visszacsatolás nélkül a pozitív példák feltáratlanok maradnak, és a hibás végrehajtás, a hibás mozzanatok erősödnek, rögzülnek (a hibás fogások kioltása több időt, energiát igényel, mint a helyes fogások elsajátítása). Az időbeni és pontos visszacsatolásra legalább annyi időt és erőforrást biztosítsunk, mint a jártasságok, készségek kifejlesztésére, szinten tartására és továbbfejlesztésére. A visszacsatolás „kézbesítésének módja” kulcsfontosságú tényező a haderőben folyó kiképzés követelményeinek meghatározása, a kiképzés tervezése, szervezése és végrehajtása eredményességének, hatékonyságának felméréseiben. Ezt a körfolyamatot, a feladatok összekapcsolódását a 3. ábra szemlélteti. Ahogy a kiképzés végrehajtásában, úgy a tapasztalat-feldolgozás folyamatában is kiemelt tevékenység a feladatok (kiképzés, gyakorlat, katasztrófaelhárítás, illetve más egyéb fontos katonai rendezvény) utáni megbeszélés, az elemzés és értékelés, a visszacsatolás és a javító folyamat. A feladatok végrehajtásához kapcsolódó fórumokról – beleértve a fórumok típusait is (pl. feladatzáró megbeszélés) – a Tapasztalat-feldolgozó kézikönyv IV. részében részletesen olvashatunk. „A Feladat végrehajtásához kapcsolódó fórumok visszacsatolást biztosítanak a résztvevők részére a végrehajtott feladatokkal kapcsolatban, segítségükkel a hibák korrigálására, a jól végrehajtott feladatok megerősítésére kerülnek.”

Köztudott, hogy a katonai szervezetek kisebb-nagyobb kötelékekbe, közösségekbe szerveződnek. A közösség kialakulásának lényeges alkotóeleme a katonák, akik tudással, képességükkel és motiváltságukkal erősítik a köteléket. Ismert, hogy a tanulás biztos sikerének egyik záloga, az *aktív részvétel*. A katonák többet tanulnak és többre emlékeznek, amennyiben aktívan bevonják őket saját tevékenységük és alegységeik teljesítménye erős és gyenge oldalainak, valamint az ezek fejlesztéséhez szükséges módszerek és eszközök felismerésébe, azonosításába. A katonák tanulási folyamatba való aktív bevonásával a katonai szervezet, a haderő maga is több előnyre tesz szert. A problémák, hiányosságok azonosítása, felismerése és az adott helyzet

A kiképzés és a tapasztalat-feldolgozás kapcsolata





javitása érdekében valamennyi szinten hasznosítja a katonák értékes ismereteit és tapasztalatait. Demonstrálja a katonák számára azt, hogy fontos szerepük van nemcsak a kiképzés, a műveletek végrehajtásában, hanem véleményük, tapasztalataik elmondásával a haderő fejlesztésében is. Kifejleszti és gyakoroltatja a katonák – saját maguk és társaik által szerzett tapasztalatokból való – tanulási képességét, így járulva hozzá önmaguk és saját alegységeik teljesítményének fokozásához.

A TAPASZTALATOKBÓL VALÓ TANULÁSI KÉPESÉG KIFEJLESZTÉSE

A harctéri széttagoltság (a harcrendi elemek, kötelékek és egyének egymástól nagyobb távolságban való elhelyezése és elhelyezkedése), a megnövekedett harctéri tempó az onálló (közvetlen előjárói ellenőrzés-értékelés hiányában is) és gyors tanulás fokozott követelményét támasztja az egyénnel és kötelékkel szemben. A katonáknak és a csoportoknak képesnek kell lenniük arra, hogy tanuljanak saját tapasztalataikból, folyamatosan fejlesszék teljesítményüket, még akár a közvetlen előjáróik – akikkel a kialakult helyzetben éppen nincsenek fizikai kontaktusban – visszacsatolásai nélkül is. (4. ábra) Ehhez a katonáknak és a kötelékeknek olyan ismeretekre és kezelési folyamatokra van szükségük, melyek birtokában/révén képesek objektíven elemezni az általuk szerzett tapasztalatokat és az azokra ható tényezőket. Ezek az ismeretek és folyamatok biztosítanak lehetőséget a katonák és a kötelékek számára ahhoz, hogy megállapíthassák, milyen változtatásokra van szükség teljesítményük fejlesztéséhez és szinten tartásához. Ahhoz, hogy képesek legyenek előre jelezni vagy befolyásolni a jövőbeni eseményeket, azokat saját előnyükre fordítani és a kezdeményezést magukhoz ragadni.

A feladatzáró megbeszélés a kiképzésből való tanulás záloga. Egyetlen kiképzési rendezvény, gyakorlat, gyakorlat sem tekinthető befejezettnek, teljesnek – függetlenül kiterjedésétől, formájától, szintjétől stb. –, amíg a résztvevők kollektíven el nem gondolkodnak azon, mit és miért tettek valójában. A feladat-

záró megbeszélés ennek az elemzésnek a szintere és eszköze, ahol mindenki – beleértve az ellenérőt is, amennyiben van – megbeszéli, hogy mi is történt a kiképzési rendezvény során, hogyan és mit lehetne jobban és másképp tenni a következő alkalommal. A csoport ezt követően folytatja a soron következő feladat végrehajtását, vagy szükségszerűen megismétli azt (lásd a 3. ábrát). Ebben a formában a feladatzáró megbeszélés egy részletes, strukturált elemzés és megbeszélés, melynek során szimulációs visszajátszásokat és más vizuális segédeszközöket is felhasználhatunk. (A kiképzés eredményes végrehajtását segítő technikai segédeszközökkel tanulmányunk későbbi részében foglalkozunk.) A feladatzáró megbeszélés tehát nem más, mint egy kiképzési rendezvény vagy művelet szakmai megbeszélése, amely a tanulásra fókuszál azzal, hogy – a szabványokban rögzített követelményekhez képest – méri a teljesítményt. Valójában szinte mindegyik feladatzáró megbeszélésnek több, helyzettől függően eltérő, de alapjaiban hasonló jellemzője van. Az általunk fontosnak tartott jellemzők közül néhányat, a fontosságuk sorrendjéig figyelembevétele nélkül, megemlítünk.

Az *aktív részvétel* azt jelenti, hogy valamennyi résztvevőt bátorítani kell véleménye kifejtésére, a tanulás és a fejlődési folyamat elősegítése érdekében. Ez magában hordozza azt is, hogy a vélemények, az eselleges kritikai megjegyzések semmiféle retorziót nem vonnak maguk után. Az *irányított beszélgetés* menetét korlátozott számú erős és gyenge oldal megbeszélésére kell irányítani, az előnyös oldalak fenntartásához és a gyengébbek fejlesztéséhez. Törekedni kell, hogy a következő kérdésekre mindig megkapjuk a megfelelő választ: *Mi ment jól? Mi ment rosszul? Mit kell másképpen tenni a következő alkalommal?*

A következő, amit javasolunk figyelembe venni, az *időszerűség* (illetve *alkalomszerűség*). A feladatzáró megbeszélést lehetőleg a kiképzési rendezvény vagy műveletet követően, a lehető legrövidebb időn belül le kell vezetni ahhoz, hogy a végrehajtott tevékenységet és eseményeket az érintettek ne felejtseék el, az élmények még frissek legyenek, erősen

éljenek a végrehajtókban, és így a tanulást, a fejlődést eredményesebben, hatékonyabban elő lehet segíteni. A *tanulás megerősítése* szintén kiemelt kérdés.

A *feladatzáró megbeszéléseknek* (a nemzetközi tapasztalatokat is figyelembe véve) két fő fajtájáról beszélhetünk, úgymint *hivatalos* és *nem hivatalos* megbeszélésekről. A hivatalos feladatzáró megbeszélés a megerősítő (eredetiben: validation) kiképzéssel kapcsolatos, és általában csak a század- és attól magasabb szintű kiképzési tevékenységek végén vezetik le azokat.

A FELADATZÁRÓ MEGBESZÉLÉS SZAKASZAI

Az első a *tervezés* szakasza. A tervezés során egyértelműen azonosítani szükséges azokat a feladatokat és szabványokat, melyeket a kiképzés során teljesíteni kell, különösen a várható küldetés azon fő feladatait, melyek végrehajtásában a katonáknak, kötelékeknek nehézségei adódtak a múltban. Ebben a szakaszban szükséges meghatározni az információgyűjtés módját, illetve dönteni kell abban, hogy alkalmazunk-e megfigyelőket, döntőköket, ellenőröket a kiképzés hatékonyságának elősegítéséhez. Azt is ebben a szakaszban döntjük el, hogy a kiképzés mely pontján kerüljön sor a feladatzáró megbeszélésre (azt közvetlenül minden egyes kritikus kiképzési tevékenységet követően, vagy azok során kell vagy célszerű levezetni). A kritikus tevékenységek azok az események, amelyek kulcsfontosságúak minden egyes feladat szabványszintű teljesítéséhez. Ebben a szakaszban kell eldönteni azt is, hogy hol lesz a legjobb helyszíne, helye a feladatzáró megbeszélésnek. Még egyszer szeretnénk hangsúlyozni: amikor és ahol csak lehetséges, a kiképzésbe bevont valamennyi személy vegyen részt a feladatzáró megbeszélésben. Amennyiben ez valamilyen okból nem lehetséges, időt kell biztosítani az alárendelt parancsnokok számára saját feladatzáró megbeszéléseik végrehajtásához. A tervezés során szükséges meghatározni azt is, hogy milyen kiképzési segédeszközök segítsék, támogatassák a feladatzáró megbeszélést annak érdekében, hogy pontosan és objektíven meg lehessen állapítani, mi is történt a végrehajtás során, és mit kell tenni a fejlődés vagy szinten tartás érdekében.

A feladatzáró megbeszélés következő szakasza az *előkészítés* (*felkészülés*). Valamennyi, a feladatzáró megbeszélés folyamatába bevont személy, de különösen a megfigyelők, döntőkök, ellenőrök alaposan ismerjék a kiképzési feladatokra vonatkozó doktrínát, taktikákat, technikákat, eljárásokat (eredetiben: Tactics, Techniques, Procedures – TTPs) és feladatszabványokat. Meg kell határozni azokat a kulcsfontosságú eseményeket (tevékenység a harcrintkezés felvétele esetén, tevékenység akadályok leküzdésekor stb.), melyeket okvetlenül meg kell figyelni, és amelyekről a megfigyelés során szerzett észrevételeket fel kell jegyezni. Ezeket a megfigyeléseket össze kell gyűjteni és szerkesztett formában célszerű rögzíteni. Fontos, hogy a feladatzáró megbeszélés helyszínét gondosan, körültekintően válasszuk ki és készítsük elő. Például az árnyékos, szélcsendes, esőmentes, a kiképzési területre jó kilátást biztosító hely általában

megfelelő mindehhez, ideális a megbeszélés végrehajtásához. A terep harcra gyakorolt tényezőinek szemléltetése céljából fontos annak bemutatása. A feladatzáró megbeszélés segédesszközei szemléltessék a problémás helyzeteket, hatékonyan és gyorsan mutassák be a megbeszélés főbb pontjait.

A feladatzáró megbeszélés harmadik szakasza a *feladatzáró megbeszélés végrehajtása (levezetése)*. A hatékony és eredményes végrehajtáshoz célszerű figyelembe venni az időszükségletet (időelosztást). A feladatzáró megbeszélésre biztosított idő ne legyen se túl kevés, se túl sok. Törekedni kell a hatékonyság szerinti legoptimálisabb idő biztosítására. Természetesen ennek terjedelme nagyban függ a végrehajtott feladat jellegétől, a végrehajtó állománytól, a feladatzáró megbeszélés fajtájától stb. Amennyiben kevés idő áll rendelkezésre, akkor még a legkritikusabb feladatok megbeszélésére sem lesz lehetőség, míg az időben elnyújtott megbeszélés feleslegesen megterhelő lehet a kiképzés végrehajtóra (különösen egy kimerítő foglalkozást követően). Az alegység parancsnokának, a kiképzés megtervezőjének erre kellő figyelmet kell fordítania – és bizony már a korábban említett első szakaszban.

A feladatzáró megbeszélés tényleges végrehajtását lényegében négy részre lehet tagolni. A rendelkezésre álló idő első részében vizsgáljuk meg: *Minek kellett volna történnie? Mi volt betervezve?* Erre túl sok időt nem szükséges elhasználni, hiszen e szakasz csak fellrisztítse a végrehajtott feladatnak (amit jól kell mindenkinek ismernie), és gyakorlatilag felvezetése az érdemi megbeszélésnek. Majd közösen azt pontosítsuk: *Mi történt?* Erre a két kérdéskörre véleményünk szerint a rendelkezésre álló idő 25%-át fordítsuk csupán. A következő lépésben (a rendelkezésre álló idő további 25%-a), beszéljük meg azt: *Miért történt, ami történt?* A fennmaradt idő döntő részében (kb. 50%) pedig arra koncentráljuk figyelmünket, hogyan lehetne legközelebb jobban tenni mindazt, amit megtettek vagy megtenni elmulasztottak a kiképzési feladatot végrehajtók. Tehát: *Mit tanulhatunk a feladat végrehajtásából?* Tekintettel arra, hogy a feladatzáró megbeszélés célszerű a feladatot követően a lehető legrövidebb időn belül végrehajtani, amikor még „szinte meleg az izmok és füstöl a puskacső”, azért törekedni kell az időelosztás gondos meghatározására. Az időintervallumok tekintetében véleményünk megegyezik a Tapasztalat-feldolgozó kézikönyvben leírt irányszámokkal. *„A Feladatzáró Megbeszélés végrehajtási idejének alapvető tervezési adatai: szakaszszint és az alatt: 30-45 perc; századszint: 60 perc; zászlóaljszint és a felett: 120 perc.”*

FIGYELEMBE VEENDŐ TÉNYEZŐK

A feladatzáró megbeszélés hatékony és eredményes végrehajtásához számos tényezőzt célszerű szem előtt tartani.

Bevezetés és a szabályok ismertetése. Az, hogy a személyi állomány mennyire ismeri a feladatzáró megbeszélés folyamatát (érti miéértjét és érzi szükségességét), nagymértékben meghatározza a bevezetésre és a szabályok ismertetésére fordítandó időt. Az

alábbiakat célszerű hangsúlyozni: a feladatzáró megbeszélés a kiképzés tárgyában lefolytatott szakmai megbeszélés. Ennek során a figyelem annak értékelésére összpontosul, hogy a kiképzendők hogyan teljesítették a feladatokat a megkövetelt szabványokhoz képest. Tudni kell, hogy a feladatzáró megbeszélés nem bírálat, felelősségáthárítás, felelőségre vonás, hanem építő jellegű (véltetőn őszinte, segítő szándékú) kritika, éppen ezért, csupán rendfokozat, beosztás alapján senki nem döntheti el, hogy mi a helyes vagy szabályos tevékenység. Egy hatékony, eredményes feladatzáró megbeszélés legfontosabb eleme a kiképzők aktív részvétele, ami akkor a legeredményesebb, amikor a kiképzendők és az ellenerő minden tagja aktívan részt vesz rajta. A feladatzáró megbeszélés nem a siker vagy a kudarc osztályozása, hiszen mindig van olyan gyenge oldal, amit erősíteni kell, és mindig van olyan erős oldal, amit fenn kell tartani. Éppen ezért nagyon fontos, hogy ne csak arra fókuszáljunk, amit fejleszteni kell, hanem arra is, ami jól ment, annak érdekében, hogy pozitív visszacsatolásokkal erősíthessük a jövőbeni teljesítményt.

A kiképzési célok tanulmányozása. A kiképzési rendezvény során végrehajtott főbb harc-feladatok és harccal kapcsolatos, valamint támogató feladatok ismertetése, áismétlése, a kiképzési célok újbóli ismertetése segít feleleveníteni mindazt, ami történt, és a kívánt irányba tereli a megbeszélést.

A küldetés és a parancsnok elgondolása (szándéka). A parancsnok ismertesse, mi volt a küldetés és hogyan állt szándékában annak teljesítése.

Az ellenerő parancsnokának küldetése és elgondolása (szándéka). Az ellenerő parancsnoka is ismertesse, mi volt a küldetése, és hogyan kívánta teljesíteni azt. Ez erősíti azt az élményt, hogy a saját csapatok egy „életlél, lélegző és gondolkodó ellenséggel” szemben tevékenykedtek.

Doktrinális áttekintés. Azoknál a kulcsfontosságú pontoknál, melyeknél azt kell megállapítani, hogy minek kellett volna történnie, a jóváhagyott doktrinára, taktikákra, technikákra, eljárásokra és feladatszabványokra alapozva át kell tanulmányozni a doktrinát. *Eseményösszegzés* Azokat a kritikus eseményeket, melyek közvetlen hatást gyakoroltak az elért eredményre, összegezni kell.

A kulcsfontosságú ügyek megbeszélése. Ez a momentum a feladatzáró megbeszélés „lelke”, éppen ezért erre kell biztosítani a rendelkezésre álló idő nagyobb részét. A beszélgetés során a résztvevők azonosítják, hogy mi ment jól, mi ment rosszul, és ami a legfontosabb, hogy mi miért történt. Annak felismerése, hogy valami miért ment rosszul vagy jól, az okok és következmények mély elemzését igényli. A feladatzáró megbeszélés egyik kulcsmegállapítása: *„Találatokat kaptunk a jobb szárnyon, és kevesebb, mint egy perc alatt három harckocsit is elvesztettünk!”* Erre reagálva, az elemzéshez kapcsolódóan kérdések özone merül fel: *Miért?* Senki sem vette észre az ellenséges harckocsit, míg meg nem kezdte a tűzvezetést. *Miért?* Azért, mert senki sem figyelte a jobb szárnyat és azt a területet. *Miért?* Azért, mert mindenki a támadási irányba figyelt, és a parancsnok értékelése

szerint senki sem feltételezte azt, hogy abban a kis erdőpamacsban ellenség is lehet? Mit lehetünk ennek érdekében? Tanulmányozzuk át az alegység hatályos műveleti eljárásaiban (eredetiben: Standing Operating Procedures, rövidítve: SOP) ezt az információt, és biztosítsuk, hogy mindenki tisztában legyen a köteleivel a figyelési sávjában és szektorában. Fordítsunk időt az ellenség valószínűsíthető pozícióinak azonosítására támadási irányunkban, és jelöljünk ki harckocsit (harckocsikat) ezek fedezésére, vagy bizonyosodjunk meg arról, hogy a támogatócsapatok képesek ezek fedezésére.

Az erők megóvásával, védelmével kapcsolatos ügyek megbeszélése szintén lényeges részfeladata a feladatzáró megbeszélésnek. Az erők megóvása, védelme magában foglalja a biztonságot, biztosítást, a műveleti biztonság fenntartását, a különböző rendszabályok (aktív és passzív) loganatosítását és a baráti tűz elkerülésének biztonsági rendszabályait. A feladatzáró megbeszélés végrehajtása során mindezekről nem szabad megfeledkezni. Az erők megóvása, védelme legyen külön megbeszélési téma a feladatzáró megbeszélés végrehajtása során.

Befejezés/zárszó. A befejezés/zárszó tartalmazza az azonosított tapasztalatokat, a közösen felismert erős és gyenge oldalak egyensúlyát, és azokat a megoldásokat, melyekkel a kiképzés hatékonysága, eredményessége tovább fokozható.

Azonosított tapasztalat. Az azonosított tapasztalat szintén lényeges eleme a tapasztalat-feldolgozás folyamatának. Lényeges és jól érzékelhető kapcsolódó pontja ez a kiképzésnek és a tapasztalat-feldolgozásnak. *„Azonosított tapasztalat (lesson identified, LI) olyan elemzett-értékelt megfigyelés, mellyel kapcsolatban témafelelős kijelölésével javító folyamat kerül kidolgozásra.”* A 74/2008. (HK 15.)¹⁰ HM utasítás idézett pontja egyben már átvezet bennünket a javító folyamathoz (mondhatjuk az „utókezeléshez”). Ez szintén egy olyan tevékenységterületet jelöl meg, ami markánsan megtalálható a kiképzés és a tapasztalat-feldolgozás végrehajtásában. A kiképzési ügy kell megtervezni, megszervezni, hogy legyen lehetőség a feladatzáró megbeszélések során felmerült pontok, gyenge oldalak lehető legrövidebb időn belüli „utókezelésére”. Azokat a pontokat, melyeket „utókezelésben” kell részesíteni, fel kell jegyezni (probléma, feladat, felelős, határidő), vagy arról felvételt kell készíteni (hang, kép, ezek kombinációja) így tudjuk biztosítani azt, hogy a következő harcászati helyzetbe állítás (forgatókönyv) lehetőségeket teremtsen ezek gyakorlására és megfigyelésére. Amennyiben valamilyen nem korrigáltak a kiképzési rendezvény, gyakorlat során, arról lejegyzést kell készíteni, és a következő kiképzési feladat tartalmazza azt mint külön kiképzési célt.

FONTOS AZ AKTÍV, KOLLEKTÍV MUNKA

A feladatzáró megbeszélés levezetésével kapcsolatban jogosan merül fel a kérdés: ki vezesse azt le? A katonákat altisztai beosztásban (altisztai rendfokozatban) levő rajparancsnokaik, akiket a szakaszparancsnokaik, őket pedig a századparancsnokaik képezik ki, és

így tovább. Éppen ezért, véleményünk szerint, rajszinten a feladat záró megbeszélést elsődlegesen a rajparancsnok vezesse le, illetve feladattól, helyzettől függően a szakasz parancsnoka. További lehetőségként említhetjük meg a kijelölt megfigyelő/döntnök/ellenőr személyét. A szakasz szintű feladat-végrehajtás esetében elsődlegesen a szakasz parancsnoka az, aki levezetheti az alegységére vonatkozó feladat záró megbeszélést. Azonban, hasonlóan az előbb említettekhez, a szakasz által végrehajtott feladat értékelő megbeszélést akár a század parancsnoka vagy egy kijelölt megfigyelő/döntnök/ellenőr is levezetheti.

Szeretnénk ismételtten hangsúlyozni a feladat záró megbeszélések egyik fő jellemzője a kollektív részvétel és az aktív hozzájárulás. Egy kötetlék kiképzési rendezvénye során, ahol a katonák gyakran egymástól széttagoltan helyezkednek el terepfedezetek mögött, nagyon nehéz egy személynek megállapítania, hogy mi is történt valójában. Habár a MILES (Multiple Integrated Laser Engagement System) adatgyűjtő és jelentési rendszerei mindebben segítséget jelenthetnek, a legjobb módszer mégis az, amikor maguk a katonák mondják el, hogy mi is történt. Segíthetnek annak jellemzésében, leírásában, ahogyan ők saját maguk látták, tapasztalták mindazt, ami történt a harc tér azon részén, ahol ők tevékenykedtek, mit észleltek, érzékeltek abból, aminek történnie kellett volna.

A feladat záró megbeszéléseken részt vevő parancsnokok, vezetők, megfigyelők, döntnökök és ellenőrök kritikus szerepet töltenek be a sikeres, eredményes tevékenységben. Példát kell hogy mutassanak, és szereplésükkel a szakmai megbeszélés szorongásmentes atmoszféráját kell hogy megteremtsék. Ez azt jelenti, hogy nyíltan és éretten kell fogadni azokat az egyéni teljesítményekre tett megfigyeléseket, melyek hozzájárultak a csoport gyengeségeihez. Az őszinte, nyílt megbeszélés egyik lényeges ismérve, hogy a jelenlevők felkészültek arra, hogy gyengeségeikről másoktól – beleértve az alárendeltjeiket is –, hallanak. Amennyiben a katonák azt látják vezetőiktől, hogy nyíltan beszélnek arról és felvállalják mindazt, amit elhibáztak, vagy elfelejtettek, vagy rosszul tettek, akkor ők is hasonlóképpen fognak cselekedni. Az őszinteség egy csoporton belül a kölcsönös bizalomra épül, kialakulása hosszabb folyamat, sok közösen végrehajtott, olykor nehézségekkel teli küzdelem eredménye. Ennek az ellenkezője is igaz: amennyiben az atmoszféra olyan, hogy „annyi hibáról beszélhetünk, amennyiről csak akarunk, feltéve, ha nem az én hibáimról van szó”, a feladat záró megbeszélés nem eredményes. Így annak betervezése és a ráfordított idő felesleges volt, csupán formai követelményeknek és elvárásoknak tett eleget.

Oktatáselméleti, pszichológiai kutatások azt bizonyítják, hogy az aktív részvétel jelentős mértékben növeli annak az információknak a mértékét, amit egy tanuló megtanul, vagy nem felejt el. A katonák részvétele a feladat záró megbeszéléseken csoportos beszélgetést eredményez, melynek során különböző nézőpontok, vélemények kerülnek felszínre. A Magyar Honvédség tapasztalat-feldolgozó kézikönyve a következő intelmet fogalmazza meg a befejezéssel, illetve összegzéssel kapcsolatban: „A

résztevőknek a megbeszélés során saját maguknak kell felismerniük saját gyenge és erős oldalait.”¹ Az egynél több nézőpont bemutatása lehetőséget teremt a katonák és a parancsnokok, vezetők számára a probléma szélesebb körű értelmezéséhez, megértéséhez és lehetséges megoldásához. A katonák képesek elmagyarázni saját szavaikkal és saját szintű értelmezéseik alapján azokat az összefüggéseket, amelyek halást gyakorolnak mások tevékenységére, illetve saját teljesítményükre. A részvétel, érezve saját szerepüket a problémák megoldásának kidolgozásában, fokozza a katonák motivációját. A részvétel csökkenti a saját hibáink tudomásulvételével szembeni ellenállást.

(Folytatjuk)

¹ Eredetiben: Nihil novi sub sole.

² (Kr. e. 535–475)

³ Juhász Zoltán őrnagy: A tapasztalat-feldolgozás eredményeinek hasznosítása a katonai döntéshozatal folyamatában. Honvédségi Szemle 65. évfolyam 5. sz., 5. oldal.

⁴ Lőrincz Kálmán: Menetben. Egy katona gondolatai. HM Hadtörténelmi Intézet és Múzeum, 2009. ISBN 978 963 7097 35 5, 155. oldal.

⁵ A honvédelmi miniszter 74/2008. (HK 15.) HM utasítása a Magyar Honvédség műveleti tapasztalat-feldolgozó rendszerének kialakításáról és működtetéséről. 3.§ (1)

⁶ Ált/31. A Magyar Honvédség Műveleti Tapasztalat-feldolgozó Rendszerének Működési Szabályzata. A Magyar Honvédség kiadványa. 2010. 163 o.

⁷ Kézikönyv az alegységparancsnokok vezetői képességeinek fejlesztéséhez. A Honvédelmi Minisztérium HVK Hadműveleti Csoportfőnökség Kiadványa. 2002.

⁸ Tapasztalat-feldolgozó kézikönyv. A Magyar Honvédség Műveleti Központ Kiadványa. 2010. 62 o.

⁹ Tapasztalat-feldolgozó kézikönyv. A Magyar Honvédség Műveleti Központ Kiadványa. 2010. 68 o.

¹⁰ A honvédelmi miniszter 74/2008. (HK 15.) HM utasítása a Magyar Honvédség műveleti tapasztalat-feldolgozó rendszere kialakításáról és működtetéséről.

¹¹ Tapasztalat-feldolgozó kézikönyv. A Magyar Honvédség Műveleti Központ Kiadványa. 2010. 72 o.

E SZÁMUNK SZERZŐI

Dr. Benkó Tibor vezérezredes, a Honvéd Vezérkar főnöke

Dr. Rostislav Konstantinov orvos ezredes (PhD), a Szövetséges Összhaderőnemi Parancsnokság (Nápoly) Erőforrás Csoportfőnökség Egészségügyi Főnökség összhaderőnemi egészségügyi koordinátora, helyettes egészségügyi tanácsadó

Dr. Vekszler Péter orvos alezredes, a Szövetséges Összhaderőnemi Parancsnokság (Nápoly) Erőforrás Csoportfőnökség Egészségügyi Főnökség expedíciós egészségügyi törzstisztje

Dr. Sticz László mérnök ezredes, az MH Honvédkórház parancsnoki irodavezetője, mb. parancsnok védelem-egészségügyi helyettes

Dr. Schandl László (PhD) orvos dandártábornok, címzetes egyetemi tanár, az MH Honvédkórház parancsnoka, MH egészségügyi szolgálatfőnök

Dr. Szász Ágnes főhadnagy, a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály főtitkárja

Dr. Solyomvári Zsuzsanna kormánytisztviselő, ügyintéző (Honvédelmi Minisztérium Tervezési és Koordinációs Főosztály, Koordinációs és Kidolgozó Osztály)

Szabó József ny. ezredes, az NKE doktorandusza

Gál Csaba ny. mk. ezredes

Dr. Murinkó Attila mk. alezredes, az MH Vezetési és Doktrinális Központ kiemelt főtitkárja

Róth Zoltán alezredes, a HVK Kiképzési Csoportfőnökség kiemelt főtitkárja

Stumpf Péter százados, helikoptervezető (MH 86. Szállító Helikopter Bázis)

Dubniczky Éva százados, helikoptervezető-lövész (MH 86. Szállító Helikopter Bázis)

Pogácsás Krisztián főhadnagy, az MH 5. Bocskai István Lövészdandár 39. Lövészszázalójának századparancsnok-helyettese

Szankai Krisztián főhadnagy, az MH Civilkatonai Együttműködési és Lélektani Műveleti Központban tisztje

Sásik Csaba őrnagy, a HVK Személyzeti Csoportfőnökség Toborzó és Humán-

szolgálati Osztály kiemelt főtitkárja

Orgován Csaba alezredes, a HVK Személyzeti Csoportfőnökség Toborzó és Humán-

szolgálati Osztály kiemelt főtitkárja (osztályvezető-helyettes)

Dr. Molnár József ny. ezredes

Bujdosó Attila honvéd alezredes

Korsós Sándor őrmester (MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Ezred)

Reszegi Zsolt, a Debreceni Egyetem doktorandusza

Dr. Besenyő János őrnagy, az MH GEOSZ osztályvezetője

Trautmann Balázs szerkesztő, újságíró, a Magyar Honvéd munkatársa

Dr. Harai Dénes ny. ezredes, egyetemi tanár

A HAZÁÉRT



Stumpf Péter százados:

AZ MH LÉGI KIKÉPZÉST TÁMOGATÓ CSOPORTTAL AFGANISZTÁNBAN

AMT-1 – sokról sokra az ázsiai országban



„Újabb katonák indulnak Afganisztánba” – szolt a hirdás 2010. április 12-én a(z akkor) leg-újabb afganisztáni misszióba induló katonák kibocsátásáról szóló cikkben. A száraz sorok azonban ennél sokkal többet takartak; ebből született ez az írás.

2010. április 14-e fontos dátum a magyar katonai repülés történetében; ezen a napon indult el Kabulba a Magyar Honvédség Air Mentor Team – MH Légi Kiképzést Támogató Csoport első váltása. Az indulást azonban több hónapos felkészülés és várakozás előzte meg. A következőket az akkori csapat tagjaként írom. Első váltásként meglehetősen „sok sokk” ért minket, emialt az előbbi szó többször is előfordul majd...

Az MH 86. Szolnok Helikopter Bázis a csoport létrehozására és felkészítésére/felkészülésére vonatkozó parancsot 2009 őszén kapta meg, bár a zuhanyhíradó már korábban elindult. Mint minden új feladatot, ezt is rengeteg bizonytalanság övezte, és előkerültek a szokásos kérdések: ki, mit, mikor, hogyan, kivel, milyen felszereléssel hajt majd végre. Ahogy körvonalazódni kezdett a felkészítés terve és üteme, folyamatosan bővült a beszerzendő felszerelési tárgyak köre, egyre gyorsabbá vált a pörgés. December hónap során (sőt a szentestét megelőző napokban is) jellemzően saját magunk által készített előadásokat tartottunk a zászlóalj épületében, többek között olyan témákból, mint a Garmin 295-ös GPS használata és programozása, a kint üzemeltetett helikopterek felszereltsége, az afganisztáni repülések sajátosságai, egyáltalán mire számítsunk, mi vár majd minket odakint. Az ünnepeket azért otthon töltöttük.

Januárban folytatódott a felkészülés. A különböző előadások és tanfolyamok zsinórban követték egymást. Két hét általános missziós felkészítés az MH Béketámogató Kiképző Központban, két hét Budapesten harctéri életmentő (CLS – Combat Life Saver) tanfolyamon, gépjárművezetés és tűzpárbán való mozgás begyakorlása Táborfalván az MH 25/88. Könyvű Vegyes Zászlóalj és az MH 34. Bercsényi László Különleges Műveleti Zászlóalj hathatós támogatásával. Mindeközben fizikai felmérés, oltások tömege, logisztikai felkészítés, felszerelési anyagok igénylése és beszerzése, ami a csövön kifér.

Február végén aztán elértük a készenléteket, majd megkezdődött a várakozás. Március vége felé jött az info: április 14-én indulunk. A családok természetesen „örültek” a híreknek, azonban volt végre egy pontos dátum, tudtuk,



FAZONIGAZÍTÁS



A SZERZŐ, TELJES FELSZERELÉSEL

mikortól kezdjük majd morzsolni a napokat. Az utazás kalandosan indult, történt ugyanis, hogy 14-én „természetesen” kedvezőtlen meteorológiai körülmények fogadtak minket a szolnoki repülőtéren, így némi szervezkedést követően – „ha a gép nem jön Szolnokra, majd mi megyünk Kecskemétre” felkiáltással – autóbusszal indultunk el Kecskemét felé, ahol az „Ancsa” (An-26) már várt ránk. A berakodást, vizsgálatokat és eligazításokat követően feldübörögtek a hajtóművek és a gép elrepített minket Koppenhágába. Az ott-tartózkodás óráiról talán csak annyit, hogy a csomagghordó fiúk aznap megdolgoztak a fizetésükért, tekintve, hogy első csoportként „valamivel” több felszerelést vittünk magunkkal, mint a későbbi váltások. Annyi bizonyos, hogy a fiúk aznap nem örültek annyira a magyaroknak, ám végül sikerült az összes csomagot berakodni, és útnak indultunk Kabul felé. Rövid trabzoni szünetet követően nekifutottunk az éjszakának és folytattuk utunkat. Aki már repülőgépet fedélzetén is végignézte a napfelkeltét, vagy látta az afganisztáni hegyvidéket felülről, tudja, milyen fenséges a látvány. Csak ajánlani tudom, például rossz közérzetre.

Az első sokk Kabulban ért minket az érkezési terminálon. A forróság, az izzó napsütés, a por, a zsvaj egyszerre volt izgalmas és mellbevágó. Végre megérkeztünk – de azok a viszonyok! Aztán a következő: magyar beszéd. Jenei Barna alezredes, összekötő tiszt üdvözölt minket, sőt, régi – természetesen magyar – ismerősökkel is összefutottunk, így újból értelmet nyert az a mondas, hogy „bárhová érkezel, öt percen belül magyar szavakat fogsz hallani”. Jöleső érzés volt az üdvözlőket zsebre tenni.

A szállásfoglalás viszonylag rövid időn belül lezajlott. Szerencsénk volt, sikerült elkerülni a sátrazás örömeit, hiszen lakókonténerekből épült blokkban kaptunk szobákat, sőt, a túl magas népsűrűség veszélye sem fenyegetett minket, mivel ketten laktunk egy szobában. A csapat minden tagja ugyanarra a folyosóra került, így viszonylag könnyű nyomon követni az otthoni (most már itthoni) történeket, főleg a nyitott ajtók mellett...

Eljött az első étkezés ideje, tehát érkezzen a következő sokk. Beleestünk a bőség zavarába, hiszen széles választék állt rendelkezésünkre, ugyanakkor rutinos versenyzőkként pontosan tudtuk, hogy egyforma íze lesz mindennek – és mennyire unjuk majd ezt egy hónap múlva. Az első benyomások jók voltak, hiszen egy újszülöttnak minden iz új, még ha



Az AN-124 FÜLKÉJÉBEN

nem is idézek pontosan. Pár nap múlva azért már nem volt tele a tálcánk, és ezzel láthatóan nem csak mi voltunk így.

A berendezkedés viszonylag gyorsan és könnyen lezajlott. Felvettük a fegyvereket, túl-éltük az ilyenkor szokásos előadásokat, összeállítottuk a felszerelésünket, megkaptuk a szükséges azonosító okmányokat és belépési engedélyeket. Bejártuk a repülőteret, meglátogattuk a repülésvezető tornyot, beszéltünk az irányítókkal, és sikerült képet kapnunk arról, hogy is működik egy ekkora repülőtér, ahol polgári és katonai repülőeszközök dolgoznak egymás mellett. A szoros napirend mellett azért sikerült megismerkednünk „helyi nevezetességgel” is, konkrétan a piaccal, néhány bolttal és egyéb pénzköltési lehetőséggel. Összességében elmondhatom, hogy mindegyik látogatás mély nyomokat hagyott bennünk.

Mekkora esély van arra, hogy találkozz Kabulban valakivel, akivel korábban már összehozott a sors? Katonai berkeken belül láthatólag nagy, legalábbis erre gondoltam, amikor a „főúton” egy svéd alezredes „sokkolt” a jelenlétével, akivel 2009-ben már dolgoztam együtt egy nemzetközi gyakorlaton a belgiumi Florennes-ben. Ő is megismert, és rögtön megkérdezte, mikor visszük el repülni, ugyanakkor tisztában volt vele, hogy ez a kívánsága nagy valószínűséggel nem fog teljesülni. Láthatóan tisztelte és nagyra értékelte a típust, ami helikoptervezetőként egyrészt jóleső érzéssel töltött el, ugyanakkor egyre türelmetlenebbül vártam, mikor kerül sor a repülésekre; ez azonban még váratott magára.

Néhány napot várnunk kellett arra, hogy találkozzunk afgán kollégáinkkal, így érthető



AFGANISZTÁN FELETT

volt az izgalom, amikor végre átjutottunk hozzájuk. Az előzetes elbeszélések mindenesetre jót sejtettek: oktatóink többükkel együtt ismerkedtek a Mi-24 típussal az akkor még létező Szovjetunióban (személy szerint a mai napig sajnálom, hogy nekem nem adatott meg ez a lehetőség). Később kiderült, hogy az emlékek mindkét irányban megvoltak, és a két fél látható örömmel üdvözölte egymást. Előkerültek a teáscsészék és a régi történetek. Mi, akik nem ismerjük annyira az orosz nyelvet, eleinte problémákkal szembesültünk a társalgás terén (nyelvi sokk), ám az afgán pilóták irányából felénk irányuló érdeklődés és közvetlenség feledtette ezt a gondot. Az orosz és dari nyelvű kifejezéseket mindenesetre szorgalmasan jegyzetelgettük.

Végre a gépek között! Aki repülte már a Mi-24-es típust, nehezen bírja sokáig nélküle. Pontosan így voltunk ezzel mindannyian, és az első adandó alkalommal kísértáttunk/siettünk a gépek közé. Az afgán festés, a felségjel, a háttér látványa, illetve a tudat, hogy nemsokára repülni fogunk velük, már a sokadik sokkot eredményezte. Beülni a gépbe, ismerkedni azzal, amit addig csak képeken láttunk és a leírásokban olvastunk – nehéz ezeket az érzéseket szavakba foglalni; sőt a mai napig – a szó pozitív értelmében – háttörzongató visszagondolni rá.

A nagy nap, az első repülésünk. A világ – véleményem szerint legjobb – harci helikopterével Afganisztánban repülni több volt, mint sokkoló. A Mi-24-es helikopter eredeti változatának továbbfejlesztése ennek az országnak, illetve – sajnós – az afganisztáni háborúnak köszönhető, ezt a tényt nem lehet csak úgy a szőnyeg alá söpörni. Úgy gondolom, hogy egy „halandó” Mi-24 gépszemélyzet-tag számára ez addigi karrierjének mintegy megkoronázá-

sát jelenti, azonban alig egy hónappal később sikerült ezt is felülmúlni, amikor saját feladatot repülhettem. Ezt már csakugyan nem lehetett túltejesíteni.

A felkészülések – mondhatni – a megszokott módon zajlottak, kiegészítve természetesen a helyi sajátosságokkal. A kabuli repülőtér, elhelyezkedéséből adódóan (1800 méteres közepes tengerszint feletti magasság, száraz kontinentális éghajlat) nehezebb feltételeket teremt a forgószárnyas repülések számára. A közös felkészülések során kiemelt figyelmet fordítottunk a helyi viszonyokra. A nagy magasság és a ritka levegő miatt felszálláskor nehezkés vagy lehetetlen lett volna függésből elgyorsítani, így a repülőgépszerű felszállás vált



A 9-ES RÁMPA



GYORSÍTÁS

természetessé. Az afgán pilóták, 1–3 méteren végrehajtott ellenőrző függést követően, rendszeresen hajtottak végre gyorsítást az orrlúton. A körülmények a maximális felszálló-súlyt és -paramétereket szintén negatívan befolyásolták. Soha nem repültünk például teletöltött üzemanyag-tartályokkal, ami csökkentette a repülési időt, ráadásul a fent említett okok miatt az elérhető legnagyobb repülési sebesség, a bedöntés és bólintás maximális értéke egyaránt elmaradt az általunk megszokottól – hiába, arrafelé gyakran van nagyon meleg.

Folyamatosan peregték a napok. Aki volt már misszióban, bizonyára találkozott a Motivátor nevű – egyébként roppan hasznos – kis programmal, ami folyamatos sokkban tart, főleg, amikor a már lelett és még hátralévő napok közötti arányt nézi az illető. Egy biztos, a hátralévő napok száma időnként nagyon lassan csökkent, amit az otthon lévő és ránk váró családtagokkal, társakkal és kollégákkal való viszonylag rendszeres telefonos vagy internetes kapcsolattartás tudott csak némileg kompenzálni.

Az idő múlásával kialakult a heti rutin. A közös felkészülések során sikerült tapasztalatokat átadni és átvenni – sokszor egy csésze tea vagy ropogtatnivaló társaságában. A hajózók mellett egyre több műszaki kollégát ismertünk meg. Amikor nem repültünk, sok időt töltöttünk a hangárban, a magyar műszaki társaságon keresztül cseh, afgán társaikat, sőt az ott dolgozó amerikai kollégáikat is megismertük. Az idő múlásával egyre közvetlenebbé vált a kapcsolat az egyes országok képviselői között, megkockázatom, barátságok is kialakultak. Szerencsére a rutinból időnként sikerült kitörni, ilyen volt július 8-a is, amikor egy An-124 Ruszlán érkezett Kabulba Mi-8 és Mi-17 szállítóhelikopterekkel és alkatrészekkel a fedélzetén. Lehetőségünk nyílt közelebről megnézni a „nagyvasat”, megtekinteni a kirakodást, beszélgetni a személyzet tagjaival, ami eleltre szóló élményt nyújtott mindamellett, hogy ter-



08.20.: A LÉNYEG A HÁTTERBEN

mészetesen sokkoló volt a gép árnyékában állni és bámulni a méreteket. Ez az óriás arról szól, hogy mellette a nézelődő törpének érzi magát.

Július 19-én este fél tizenegyor éppen az internet-sátorból ballagtam a szállásra, amikor rövid időn belül két robbanás hallatszott, majd megszólalt a figyelmeztető rendszer; futas biztonságos körülmények közé. A szállásépület folyosóján üldögélve jött a sokk, ill ez nemcsak hogy megtörténhet, de már meg is történt. A következő órákat a folyosón töltöttük, ami olyan sikeres volt, hogy rövid ágyban fekvés után megismételtük, amikor hozzánk viszonylag közel, újabb becsapódásnak örülhettünk. Az események később visszatértek a normális kerékvágásba – mi pedig ágyunkba.

Augusztus 20., egyik legnagyobb nemzeti ünnepünk. Méltó módon szerettünk volna megemlékezni az államalapításról. Egész nap folytak az előkészületek. Készült az ünnepi vacsora, és reménykedtünk, hogy ügyesek lesznek a fiúk. Aztán eljött az este és a magyaros babgulyás, vele együtt a felismerés: ilyen ízeket más nemzet nem is ismer, hacsak nem kóstolta már a magyar ételt. Pár külföldi kolléga szerencsével járt, ők lehetőséget kaptak az izkavalkád megtapasztalására. A maradékot a konyhások ettették másnap ebédre. A felfokozott gasztronómiai hangulatot azután lehűtötte a friss hír, mely szerint a konyhai személyzet véletlenül kiöntötte a levest. Maradt hát a pizza és az édes pörkölt; hogy mit is gondoltunk erről, az pedig egy másik történet...

Múltak a napok, egyre megszokottabbá váltak az események. Mind közelebb került a misszió vége. Aztán jött a hír: az eredetileg tervezettnél kicsivel tovább maradunk Kabulban. Annak elképzelését, hogy ez mit okozott a csapat tagjaiban, az olvasóra bízom. A hazautazás közel két hetet csúszott, így a váltás érkezése, az anyagok leadása, az ismeretek és tapasztalatok átadása után izgatottan vártunk, először Kabulban órát az indulásra, aztán Masar-e Sharifban napokat, majd Termezben (Üzbegisztán) megint órát. A – szerintem utolsó – sokk akkor érkezett, amikor a hosszú és többszöri leszállást/átszállást/felszállást felelő utazást követően az An-26-os leszállt Szoinokon, az ablakokból láttuk a ránk várakozókat, a rámpa azonban még hosszú percekig zárva maradt. Végül aztán lenyílt, és elmondhattuk: ITTHON VAGYUNK! Meglepetés várt minket: az AMT-1 által kint készített és a kecskeméti repülőnapon a nagyközönség számára bemutatott film zenéjével vártak minket az állóhelyen. Kezet fogtunk kollégáinkkal, végre átélhettük szeretteinket, és tudtuk, hogy a következő ébredés már saját ágyunkban ér minket.

Röviden ennyiben lehet összefoglalni azt a rengeteg benyomást, „sokkot”, ami öt hónap alatt ért minket. Legfontosabb szempontként azt tűztük ki magunk elé, hogy afgán kollégáink mellett dolgozzunk (nem lelettünk állva), és egymástól tanulva fejlődünk – mind szakmailag, mind emberileg. Úgy érzem, sikerült megvalósítanunk ezt a célt. Ennek látható eredménye az, hogy azok közül, akik már megjárták ezt a missziót, a nagy többség, köztük e sorok írója is szívesen visszatérne az afgán művelési területre, amennyiben ugyanezt a feladatot kellene végrehajtani. Hogy lesz-e még AMT a hetedik váltást követően, a jövő zenéje. Mi mindenesetre várunk és remélünk...

Tisztelt Szerzőink, Olvasóink!

A Honvédségi Szemle új e-mail címe:

hsz@hm.gov.hu

Dubniczky Éva százados:

AFGÁN–MAGYAR BARÁTSÁG KABUL POROS EGÉN

Az ember az utolsó pillanatig reménykedik, „talán mégsem kell menni”, annak ellenére, hogy saját maga vállalta, saját maga akarta bizonyítani, amit előtte el sem tudott képzelni.

Egyik pillanatban itt, ahol zöldell a fű és kéklik az ég. A másik pillanatban ott, ahol csak kő és por, ahol egy percig nem lehet nyugodni az ember. Félálomban kitekint a repülőgép ablakából, és valóban olyan a táj, mint a természetfilmekben. És ettől a pillanattól kezdve már nincs megállás – tudat alatt ott lapul mindig a túlélési vágy kisördöge. Nincs az a felkészítés, mely elnyomná a nyomasztó érzést, ami csak akkor szűnik meg, amikor újra magyarul kérhet az ember egy kiló kenyeret a sarki ABC-ben.

Más időzóna, más a levegő, más az időjárás, mások az ízek, rengeteg ember, sokféle nemzet. Most össze kéne magunkat kapni, és mindenre emlékezni kellene, amit megtanultunk, hogy bármikor „előkaphassuk”, amikor szükség van rá.

Sokféleképpen jellemezhető a magyar ember, bőven van előny és hátrány a listánkon. Egyvalamiben viszont erősen hasonlítunk az afgán néphez: legalább annyira fontos a másikat embernek nézni, mint a ránk váró munkát elvégezni.

Előző csoportjainknak köszönhetően kialakult a nem éppen veszélytelen munkakapcsolathoz szükséges együttműködés mind a földön, mind a levegőben. Sokat jelentett a közös múlt, amellyel egyes kollégák rendelkeznek, akik rég nem látott évfolyamtársaként üdvözölhették újra egymást. Számított az orosz nyelv, melyet –mondhatjuk második anyanyelvüknek– mindkét oldalról könnyedén használni tudtak. És a legfontosabb a technika, amelyet mindkét fél évek óta repül, amely itthon is csaiádként fogja össze a kollégákat. Ezek mind-mind olyan befolyásoló tényezők, melyek bizalomra és a jó kapcsolat fenntartására adnak okot, és amelyet más nemzetek nem biztos, hogy el tudnak mondani magukról.

Sokszor tették fel a kérdést nekünk: „Mivel tudjuk afgán kollégáinkat levenni a lábukról, miért szeretnek velünk együtt dolgozni, és miért érünk el velük jóval nagyobb eredményt, mint más nemzetek mentorai?” A kulcsszó a „kolléga” szóban rejlik. Könnyű helyzetben voltunk, ugyanis nekünk az első pillanattól kezdve csak folytatni kellett azt a fajta hozzáállást, amelyet elődeink elkezdtek: embernek maradni, minden körülmények között.

Az átadás-átvétel keretein belül az „új”, vagyis soron következő csoport bemutatása is megtörtént. Először csodálkozva érzékeltük a hangulatot és a mindkét fél részéről kinyilvánított reménykedést: szeretnének egy következő turnusban is együtt dolgozni. Miután átvettük a munkát, rájöttünk, valóban létezik ez a ragaszkodás. Mi valóban megismertük őket,



valóban kíváncsiak voltunk a körülményeikre, és meghallgattuk őket. Viszonzásképpen ők is meghallgattak bennünket. Örömmel értékelték a hozzánk fűződő kapcsolatuk barátságának. Megismerhettük kultúrájukat, beleértve ételleiket, étkezési szokásaikat, humorukat, ragaszkodásukat és nem utolsósorban vendégszeretüket.

Sok energiát szántunk az emberi oldaluk megismerésére. Próbáltuk azt a felkészülési módszert alkalmazni, amelyet itthon is sikerrel használunk generációk óta. Igyekeztünk értékelni azt, ami számukra értékes, legfőképpen figyelemmel kísértük az igényeiket. Ők egy más nemzethez tartoznak, más szokásokkal, másfajta tapasztalatokkal rendelkeznek. Nem erőltethetjük rájuk egy távoli ország véleményét, csakis úgy érhetünk el eredményt, ha figyelembe vesszük az ő feltételeiket.

A legbarátságosabb megoldás, ha a mentor szóban benne rejlik az „egyenrangú fél” jelentéstartalom. Érezhették, hogy nem akarjuk rájuk erőltetni a tudásunkat, hanem a feladatvégrehajtás során mindenki beleadja a maga részét. Így módon mindkét fél nyerhet a közös munkálkodáson, ők rendszerezettséget, mi pedig hadműveleti tapasztalatot. Így, méltán, az afgán mentorált saját fontosságát is érzi, nem csak egy számára idegen csoport jelenlétét.

Ez a fajta módszer azonban nem volt egyértelmű más nemzetek mentorcsoportjainak. Beszélgetéseink során kiderült: mi voltunk az egyetlen nemzet, amely úgy bánt mentoráltjaival, hogy a mentorcsoport tagjai munkaidejük túlnyomó többségét velük töltötték. Az együtt töltött időben alkalmazkodtunk igényeikhez, parancsnokaik javaslatát

figyelembe véve álltunk elő ötletekkel és alakítottuk ki az oktató témakörök sorrendjét, valamint a feldolgozás formáját. Törekedtünk a hatékony időbeosztásra és az érdeklődés felkeltése érdekében a témák látványos feldolgozására. Sikerként könyvelhetjük el, hogy az általuk fontosnak tartott Ramadan időtartama alatt is igényelték a jelenlétünket és a szakmai munkánkat.

Az elvégzendő munka többretű volt számunkra. Elvárás volt egyrészt az afgán hajózó- és műszaki állomány mentorálása, a cseh, horvát és amerikai koalíciós erőkkel való együttműködés, valamint a műveleti repülések támogatása. Afgán munkatársaink felkészülési tematikája határozta meg a tervezés alapját, de ezen túlmenően meg kellett szervezni a többi nemzettel végrehajtott közös feladatokat, illetve a jogi háttér biztosítása érdekében mindezek hivatalos formában való lefektetése is előírás volt számunkra. Természetesen a műveleti repülések élvezték a legmagasabb prioritást, hiába volt megtervezve egy teljes nap, az igények megérkezésekor „borult” minden addigi tervezet.

Afgán kollégáink felkészülési tematikájának összeállítása sok szempontból igazi kihívás volt számunkra. Feletteseinktől szerencsére szabad kezet kaptunk a módszer és a témakör kidolgozásában, tehát nyugodtan tapogatózhattunk az igények felderítésében.

A legelső akadályt a többretű összetétel jelentette. Nem volt könnyű beazonosítani, ki milyen végzettséggel és tudással rendelkezik. Már az első témakör felépítésénél kiderült, hogy az emberek tudásháttere igen eltérő: az angolul olvasni egyáltalán nem tudóit a folyékonyan beszélőig terjedt a skála. Ez az



előadások során okozott problémát, mikor is érthető, tanulható és megjegyezhető formába kellett önteni a felkészülés anyagát.

Első témakörként a rádióforgalmazás anyagát tettük a célkeresztbe, amely azért is volt hasznos, mert egyrészt lelmérhettük mentoráltjainkon a szükséges közös nyelv szintjét, másrészt ez a témakör szintén tartalmazza a szakmai irányt. Ekkor kiderült: nagy problémát okoz az angol nyelven történő kommunikáció, amely akadályozza az afgán hajózó munkavégzését nemzetközi környezetben. Ezeknek az akadályoknak a kiküszöbölésében segítségünkre voltak az afgán nemzetiségű tolmácsok, valamint azok a lelkes afgán kollégák, akik valamilyen külföldi képzés révén jól használható szinten beszéltek angolul. Az abszolút problémát okozó kérdéseknél vetettük be az orosz nyelven történő kommunikációt. Azonban az amerikai vezetés elvárása miatt az angol nyelv használata olyan mértékben égetővé vált számukra, hogy bizonyos idő elteltével, bár nem rendelkezünk angoltanári végzettséggel, de kérésükre elkezdtünk angol nyelveleckékkel készülni a földi felkészülések során. Az oktatási módszer megegyezett a mindannyiunk által jól ismert iskolapad-rendszerrel, ahol afgán kollégáink voltak a tanulók. Prezentációinkat a PowerPoint program segítségével készítettük el, kelően érdekessé, szinessé és interaktívva téve azt. Az eredményesség leměrésére dolgozatírást vezettünk be, amely mindkét fél számára képet adott az elsajátított tudásról.

Véleményünk szerint a legfontosabb változtatásnak az afgán erők életében egyfajta rendszer kiépítésének, lelektetésének kellene lennie. Hiába találunk tehetséges embereket, akik képesek lennének a munkájukat tökéletesen elvégezni, ha semmilyen következetes elképzéssel és tervvel nem rendelkeznek, amely alapján dolgozhatnak. Ilyen módon nincs esély maximális eredmény elérésére. Nem beszélve az egyenlőtlén terhelésről, amely egyesek túlfeszítettségét, mások visszalejlődését, vagy egyhelyben topogását eredményezi. Ennek a rendszerezettségnek, szervezettségnek a bevezetésében volt szerepe a soknemzetű századnak, ahol többfajta rendszer működésébe láthattak bele az afgán katonák.

Nem okozott kevesebb kihívást a repülési feladatokra történő felkészülés sem. A sokféleség itt is jelentkezett: kezdetben nem volt könnyű eldönteni, ki milyen végzettséggel, tapasztalattal rendelkezik, és az vajon összhangban van-e a gyakorlatban nyújtott teljesítményével? A harcihelikopter-zászlóalj összetétele teljesen különbözött az általunk megszokottól. Kérdések voltak a pozíciók és a mögöttük lévő tartalom. Hivatalosan az afgán zászlóaljparancsnok döntötte el, ki milyen feladatot végezhet el a zászlóaljnál, ki az, aki kiképzés alatt áll, ki az, aki oktatóként tölthet be szerepet, és ki az, aki műveleti repülésekben vehet részt. Néha az adott beosztások és megoldandó feladatok nem álltak logikai kapcsolatban az elvárt tudásszinttel. Minden akkor vált világossá, amikor a gyakorlatban volt módunk egyenként

lemérni az egyes ember hozzáértését, képességét, tanulni akarását és fejlődését. Valószínűleg egy bizonyos életkor elérése után nem célszerű a kiképzés elkezdése. Pillanatnyilag azonban az átlagéletkor elég magas a zászlóaljnban, így ezzel a korosztállyal kellett eredményt elérni.

A repüléseknél elkerülhetetlen volt a már előzőekben említett bizalom kiépítése afgán kollégáinkban. Mind a földi előkészítések, mind a gyakorlati repülések során tesztkérdések sokaságát intézték felénk, majd a válaszokat kiértékelve döntöttek „szavahihetőségünkről”. Nagyra értékelték továbbá a műveleti repülésekben való részvételünket: azt, hogy veszélyes feladatoktól sem riadtunk vissza annak érdekében, hogy ők minél hatékonyabban és biztonságosabban tudják munkájukat végezni. A műveleti repülésekre – a felderítő jelentéstől függően – önálló afgán, illetve afgán–magyar személyzetek voltak tervezve. A műveleti repüléseket együttes felkészülések előzték meg, együttműködve más repülőgéptípusokkal és más nemzetekkel. Ez jelentette a legösszetettebb feladatot számukra, és ennek végrehajtása erős motiváció volt a zászlóalj minden tagja számára. Az összetettség egyrészt a más nemzetekkel történő együttműködést – a feladatok megszervezésétől a végrehajtáson át a kiértékelésig – jelentette, másrészt a repülések során való sokrétű feladat-végrehajtást.

A műveleti repülések ideje alatt is a megszokott, barátságos hozzáállás volt jellemző ránk. Megpróbáltuk megosztani velük lehetőségeinket, figyelmet szenteltünk rájuk, melyet észrevettek és értékelték. Lehetőségeikhez mérten ők is viszonyítottak ezt. Szavakba, barátkozó érintésekbe öntötték érzéseiket, sőt egy-egy ebéd- vagy vacsorameghívással is kedveskedtek nekünk.

Személyiségük, ragaszkodásuk és az emberekhez való hozzáállásuk nagyon hasonlított a miénkhez. Talán érzelmkifejező képességük valamivel intenzívebb. Nem restek egymás kezét megfogni, ölelkezni, sőt egymásnak pusztítani mások előtt. Alapvetően szeretettel vannak egymás és vendégeik iránt. Kulcsfontosságú szerepet tölt be az életükben a család, a sajátjuk mellett azoké is, akik közel állnak hozzájuk. Meggyőződésük, hogy csak akkor mennek rendben a dolgok, ha a családban mindenki egészséges. Töreksenek a jó hangulat fenntartására, ehhez humoruk és életvidám természetük nyújt segítséget. A kellemetlenebb pillanatokot is viccelődéssel próbálják elúnti.

A fentiekben leírt bizalomerősítő tényezők vezettek a sikeres feladat-végrehajtáshoz, és ahhoz, hogy ma a sarki közértben újra magyarul kérhetem a kiló kenyéremet...

A Honvédségi Szemle a világhálón
www.parbeszed.hm.gov.hu
www.honvedelem.hu (digitális könyvtár)

Pogácsás Krisztián főhadnagy: A 39. LÖVÉSZZÁSZLÓALJ A HADRENDISZÁMVÁLTÁS ÓTA

Általános szokás, hogy az emberek vagy a különböző nagy múltú szervezetek tagjai a jeles évfordulók alkalmával egy pillanatra megállnak és visszatekintenek a mögöttük lévő időszakra. E cikk írásának idején (2012. január) mi, az MH 5. Bocskai István Lövészdandár 39. Lövész-zászlóaljának katonái is egy ilyen jeles évforduló felé közeledtünk. Egy éve annak, hogy 2011. február 3-án a debreceni Nagytemplom előtti téren a városvezetés, valamint a misszióba induló katonák és családtagjaik körében Hende Csaba honvédelmi miniszter a 39-es hadrendi számot és az ezt a számot 1756 és 1918 között viselő k.u.k. gyalogezred „sárga” ezredzászlóját adományozta a volt 1. lövész-zászlóaljnak. A nagy múltú alakulat, Debrecen város ezredként, fennállása alatt Európa szinte valamennyi korabeli hadszínterét megjárta. Bátorságával és helytállásával kiérdemelte a „sárga” zászlót, melyet csak három ezred hordozhatott az Osztrák–Magyar Monarchia hadseregében.

MISSZIÓK

E visszatekintést nem is lehetne mással kezdeni, mint az ezred múltbeli nagyszerű helytállásainak egyenes folytatásaként tekinthető missziós tevékenységgel. Napjainkra a gyökeresen átalakult és folyamatosan változó világunk problémáit a katonák zömének a hazától sok ezer kilométerre kell kezelnie, az itthon maradtak és az odakint szolgálók biztonságának szavatolása érdekében. A nemzetközi katonai missziók teljesítése mára a Magyar Honvédség egyik kiemelt feladatává vált. Egy ilyen misszióban vett részt 2011. február 15-től 2011. szeptember 20-ig alegységünk, a 39. Lövész-zászlóalj is.

KFOR-4

Zászlóaljunk katonái számára régen ismert terület Koszovó, ahol 2011-ben, Pristinában, egy fél éves ciklusban 3. lövészszázadunkkal és az azt kiegészítő logisztikai alegység és zászlóaljtorzs egy részével – Szabó Sándor alezredes vezetésével – képviseltük hazánkat. A misszió első nagy kihívása a Pec táborból az új pristinai Slim Lines táborba való áttelepülés volt. A megérkezést követően a portugál vezetésű KFOR Harcászati Tartalék Zászlóaljba (KFOR TACRES Battalion) integrálódva logisztikai katonáink hozzáfogtak a napi élethez szükséges munka- és életkörülmények kialakításához, míg lövészeink a portugál ejtőernyős-zászlóaljjal közösen megkezdték felkészülésüket az új kihívásoknak megfelelő speciális kiképzések (tömegkezelési műveletek – „CRC”

– légi szállítási feladatok, járőrözés stb.) és összekovácsolási gyakorlatok végrehajtására. A magyar kontingens rangidős tisztje, a 39. Lövész-zászlóalj részéről annak volt parancsnok-helyettese, Frankó Imre őrnagy volt, aki egyben a közös zászlóalj parancsnokhelyettesi beosztását is ellátta. A sikeres összekovácsolást követően zászlóaljunk tagjai a „rutin” jellegű teendőikön kívül CRC-feladatokra képezték ki több más nemzet katonáit, és kiválóan helytálltak a 2011. júliusi koszovói határcsúszások kezelésében.

PRT-10

A 39-esek 1. lövészszázada – szintén logisztikai alegységgel és a zászlóaljtorzs részével kiegészülve – eközben a hazánktól lávól fekvő, a NATO kiemelt missziójának helyet adó Afganisztánban bizonyította rátermettségét. A MH PRT 10. váltásának parancsnoki posztját a már afganisztáni tapasztalatokkal rendelkező Szloszjár Balázs alezredes töltötte be, helyettese Vokla János alezredes volt, és a kontingens törzsfőnöki beosztásában a 39-esek parancsnoka, Vantal Zsolt teljesített szolgálatot. Mint ismeretes, a MH PRT 9. váltásának idején kimagaslóan rossz biztonsági helyzet a 10. váltás idején már lecsengőben volt, de a folyamatos kiemelés¹ és az ellenállók állandó jelenléte a tartományban a legnagyobb koncentrációt és szakszerű, fegyelmezett feladatvégrehajtást igényeltek az itt szolgálóktól.

Sajnálatos módon 2011. május 17-én egy kifelés² alkalmával itt vesztettük el két kiváló bajtársunkat, Róth Orsolya és Dálnoki András posztumusz hadnagyokat. A gyász nehéz napjai után, nélkülük ugyan, de lelkükben el nem halványuló emlékekkel folytatták katonáink a megterhelő szolgálatot.

A misszió lefolyása alatt zászlóaljunk katonái úttalan utakon jutottak el a tartomány legtávolabbi pontjaira is, ahol a kint velünk szolgáló CKELMK tisztjei, zászlósi és altisztjei segítségével iskolát adtak át, egészségügyi vagy éppen iskolai felszereléseket szállítottak ki a térség fejlesztése és az életkörülmények javítása érdekében.

„AZ ITTHONIAK”

A missziók adott keretszámai nem tették lehetővé, hogy zászlóaljunk minden katonája valahol külföldön teljesítsen szolgálatot. A 39. Lövész-zászlóalj az itthon maradt mintegy másfél századnyi erővel, a zászlóalj teljes szervezeti struktúráját fenntartva látta el a békekiképzés és a helyőrségi szolgálatok rá eső részét.

A 2. századunk bázisán megalakult az EU-harccsoport (MH EU Battle Group) lövész-alegysége, amelynek tagjai részt vettek az ilyenkor kötelezően előírt kiválogatásokon és felméréseken.

A missziós alegységek hazatérését követően az MH 5. Bocskai István Lövészdandár parancsnoka, dr. Böröndi Gábor dandártábornok is kiemelte az itthon szolgálatot teljesítő 39-esek 6 hónapos tevékenységét.

HAZATÉRÉS UTÁN

A 2011. szeptember 20-i visszafogadó ünnepe után megkezdődött az éves szabadságoltatás: jó néhány tiszt- és alisztikollégánkat iskoláztunk be különböző szintű STANAG angol nyelvtanfolyamokra. A szabadságukat letöltők a különböző orvosi és pszichológiai visszaillesztő foglalkozások után visszatértek szűzadaihoz, és a kint szerzett tapasztalatok, élmények átadását követően megkezdtek a békekiképzés mindennapjait.

HAGYOMÁNYÁPOLÁS, HAGYOMÁNYTEREMTÉS

A 2011. február 3-án átvett zászló megtisztel és egyben kötelez is minket. Megtisztelő a dicső történelmi elődök nyomdokaiba lépni, az elismerés ugyanakkor kötelezettségekkel is jár számunkra – szeretnénk megfelelni a bizalomnak. A zászlóaljvezetés egyik kiemelt feladatként kezelte és kezeli dicső eleink hagyatékának ápolását, és új, a 39-esekkel összefüggő hagyományok teremtését is. Halottak napja alkalmából zászlóaljunk egy kis csoportja – Kis Róbert zászlós kutatómunkájának köszönhetően és az ő vezetésével – felkereste és rendbe hozta a debreceni Hősök temetőjében fekvő néhány korábbi 39-es katona sírját.

2011. december 14-én a 39. császári és királyi gyalogezred megalapításának 255. évfordulóját megelőzően egy nappal, zászlóalj emléknapot rendeztünk.

Bár még előttünk áll, mégis érdemes megemlíteni a zászlóalj tervezett 2012. május 17-i emléknapját, amikor terveink szerint katonáink felkeresik és megkoszorúzzák az Afganisztánban elesett bajtársaink nyughelyét.

Reményeim szerint a fentiekből kiderült, tartalmas év van a 39-esek mögött. Jóllehet minket majd csak az utánunk jövők fognak hitelesen megítélni, mégis bizom benne, hogy ez az értékelés pozitív lesz – méltóak voltunk, vagyunk és leszünk dicső 39-es elődeink hírnevéhez.

Írásomat Kőrösi Kálmánnak, a 39-es gyalogezred egykori katonájának néhány sorával zárom, bizva abban, hogy zászlóaljunk a jövőben is ugyanolyan elszántsággal és kitartással teljesíti a rá bízott feladatokat, miként tette ezt az elmúlt évben.

„A hosszú harc csak epihent. / Kurtszóra vár, hogy talpra álljon. / Honvisszaszerző szent csatákon, / a régi, híres regiment.”

¹ katonai szleng, jelentése: tálbi ellenállók elfogása az amerikai különleges erők részvételével

² katonai szleng, jelentése: Afganisztánban a járőrök, CIMIC-, logisztikai és egyéb konvojok táborelhagyásának megnevezése

Sztankai Krisztián főhadnagy:

A KULTURÁLIS ANTROPOLÓGIA ALKALMAZÁSA AZ ISAF-MISSZIÓBAN

*„Ha ismerjük az ellenséget és ismerjük magunkat is, akkor száz csatában sem jutunk veszedelembé.”
Szun-Ce*

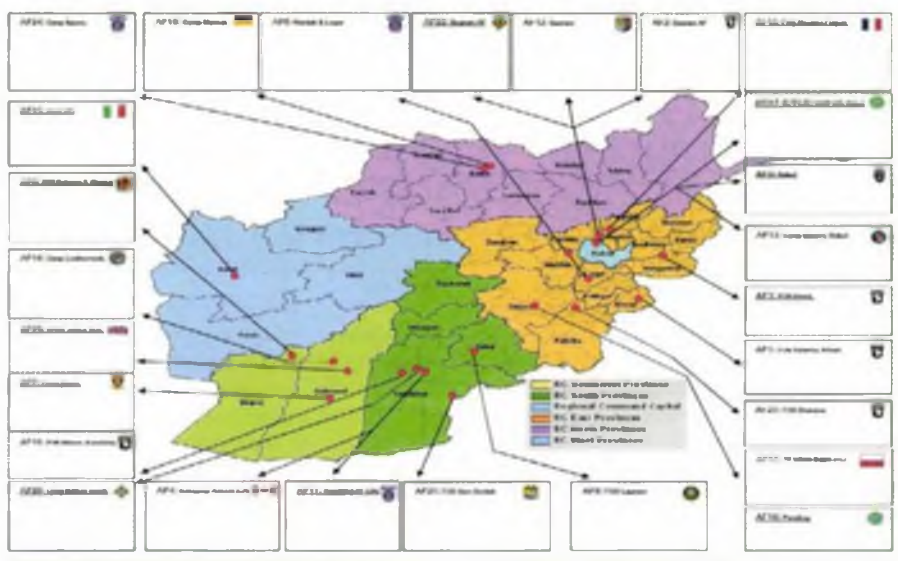
A vietnami háború nagymértékben megváltoztatta a harcászati kultúrát, mivel innentől már nem volt elegendő a győzelemhez az ellenféllel szembeni technikai fölény: szembe kellett nézni egy új, sokkal hatékonyabb és a civil lakosok támogatását élvező ellenséggel. Az amerikai kormány számára akkoriban irreleváns volt a gyengébb ellenfél kultúrájának megismerése, nem érezték szükségességét e tudás megszerzésének. Későn ébredtek rá arra az egyszerű tényre, hogy aki befolyással bír a lakosságra, az nyeri meg a háborút; hiszen a győzelem egyik fontos előfeltétele, hogy a területen élők elismerjék a jelen lévő, idegen katonai erők mandátumát. A vietnami háború kései szakaszában már fel- és elismerték a kulturális tudás és a civil lakosságban rejlő „csendes erő” fontos szerepét, de alkalmazni és felhasználni még nem tudták azt.

Az amerikai kormány Irakban és Afganisztánban nem szeretne volna újra átélni Vietnámot. Hiszen az etnocentrizmus' és a tolerancia hiányának sokan estek áldozatául már így is mindkét országban. A katonai döntések meghozatalánál ma már nem lehet eltekinteni az adott ország kulturális-társadalmi ismeretétől, a döntések következményeitől és a civil lakosságra gyakorolt hatásától. Figyelembe kell venni a lakosság kulturális, gazdasági, vallási, néprajzi, etikai, politikai, földrajzi, történelmi stb. hátterét is. Meg kell ismerni a helyi társadalom igen összetett társadalmi-kulturális környezetét azon a területen, ahol a katonai műveletek folynak.

A kulturális antropológiának az alkalmazott antropológia ága alkalmazza az elméleti módszereket és ismereteket a gyakorlatban felmerülő társadalmi problémák megoldásában, és így alkalmas a missziós területen végzett kutatásokra. Az antropológiát, amelynek tárgya az ember, sajátos módszertana és látásmódja teszi nélkülözhetlenné a hadszíntéren, mert olyan információkhoz biztosít hozzáférést, amelyekhez egy átlagos felkészült katonai specializált végzettsége alapján sajnos nem képes hozzájutni.

HUMAN TERRAIN SYSTEM (HTS)

Irakban és Afganisztánban az egyedi helyzet megkövetelte az „idegen kultúra” ismeretét. A stabilitás megteremtéséhez össze kellett egyeztetni a kulturális, politikai, vallási és szociológiai rendszereket. Ebben a „békeépítési” folyamatban is fontos szerepet játszottak és



AZ EGYES NEMZETEK KULTURÁLELEMZŐ CSOPORTJAINAK ELHELYEZKEDÉSE AFGANISZTÁNBAN

(FORRÁS: RC-NORTH, 2011)



EGYÜTT AZ AF10 TAGJAIVAL CAMP PANNONIÁBAN

(FORRÁS: MH PRT-10)

játszanak a mai napig azok az antropológusok, akik vállalva a veszélyt, nap mint nap tárgyalásokat és kutatásokat folytatnak az egyes hadszíntereken. A Pentagon 2004-ben indította el azt a programot, amelyben – intézményes formában – kultúrantropológusokat alkalmaznak az amerikai harcoló alakulatoknál. Ezek intézményes támogatására hozták létre a *Human Terrain System*-et.

„Katonai műveletek az alacsony intenzitású konfliktusokban – Irakban és Afganisztán – néprajzi és kulturális kutatások és az ebből adódó információk nélkül olyanok, mint egy ház építése hüvelykujj nélkül, de amíg ez a fajta házépítés csupán idő- és anyagvesztéssel, addig a csatatéren ez járművek, eszközök, polgári és katonai életek elvesztésével jár, és nagy valószínűséggel súlyos geopolitikai következményei is lesznek.” – fogalmazott Benjamin C. Freakley vezérőrnagy (CJTF-76 főparancsnok, Afganisztán, 2006).

Ahhoz, hogy pontos definíciót találjunk a *Human Terrain System* által képviselt képességre, meg kell értenünk az amerikai rendszer működését, létrehozásának okait, helyét és szerepét a missziós feladatokban. Mivel a kifejezés szó szerinti fordítása magyartalan és nem alkalmazható a magyar katonai terminológiában, a Miskolci Egyetem Kulturális és Vizuális Antropológia Intézetének munkatársaival közösen sikerült mind a hadtudomány, mint a kulturális antropológia által érthető és értelmezhető fordítást találni. A továbbiakban a *Human Terrain System*-re mint *kultúraelemző rendszerre* hivatkozom.

Az amerikai mellett ma már más nemzetek haderói is tudják Afganisztánban, hogy az idegen környezetben, a kulturális háttérinformációk hiányában nem képesek a háború megnyerésére. Az amerikai és a brit haderó után harmadikként a Magyar Honvédség alkalmazott (2008-ban) kultúrantropológusokat az idegen kultúra megismerésére és a helyi kultúra felterképezésére. Munkájukat egyelőre még nem integrálták a Magyar Honvédségben belül egy csoportba, amelynek feladata lenne az idegen kultúrák megismerése, tanulmányozása, a harctéri parancsnokok döntéshozatalához szükséges, civil környezettel összefüggő információk biztosítása, továbbá a többi kutatócsoporttal való kapcsolattartás, tapasztalatcsere, elősegítendő ezzel a civil és katonai oldal együttműködését. Ma Afganisztánban az amerikai és brit társadalomtudósokon kívül lengyel, kanadai, olasz, francia és német kutatók is dolgoznak a kulturális információk megszerzéséért. Ennek köszönhetően 2011-ben összesen 24 *kultúraelemző csoport* (HTAT):² működött Afganisztánban, és ez a szám – a parancsnokok egyre bővülő információigénye miatt – tovább növekszik.

A KULTÚRAELEMZŐ RENDSZER FELADATAI

A rendszer elsődleges feladata a képzésen kívül, hogy szociokulturális kutatásokkal fejlessze adatbázisát és kiszolgálja információkkal a hadszíntéren működő csapatokat. Ma már nemcsak Irakban, Afganisztánban, hanem 2010 óta Afrikában is szolgálnak *kulturális elemző csoportok* az U.S. Army Africa Command (AFRICOM) kötelékében. A rend-



KÖZÖS TEREPLINKA

FORRÁS: MH PRT-10

szer két részre osztott, egyik része a hadszíntéren működő alegységeket irányítja, míg a másik ezeknek az egységeknek a kiszolgálását végzi a hátszágban.

Az MH Tartományi Újjáépítési Csoport tizedik váltásában (MH PRT-10) CIMIC értékelő tisztként teljesítettem szolgálatot 2011-ben Afganisztánban, ahol kultúrantropológusként szerencsém volt együtt dolgozni az amerikai AF10-es kultúraelemző csoporttal, a HTS egyik munkacsoportjával.

Kezdeményezésemre az MH PRT vezetése – felismerve az együttműködés hasznosságát – engedélyezte az AF10 csoporttal való közös kutatást, amely megszervezéséért személyem volt felelős. Az amerikai társadalomtudósok csoportjának összetétele igen sokszínű volt. A filmsorozatból nálunk is ismert haditengerészeti bűnügyi helyszínelőtől (NCIS) a Szövetségi Nyomozó Iroda (FBI) szakemberéig, vagy az antropológia doktora tudományos fokozattal rendelkező személyéig terjedt a tagok szakmai háttere. Külön szakmai sikerként értékelhető továbbá az a tény, hogy az Északi Regionális Parancsnokság Kultúraelemző Csoportjának (RC NORTH HTAT) vezetője is részt vett a kutatásokban és elemzésekben. Az RC North HTAT vezetőjével folytatott előzetes megbeszélés alapján megszerveztem a kutatási helyszíneket és összeállítottam a kérdőíveket, így az általunk frekvenciáltabb és problémásabb területeken – Ches-may Sher és Baghlan-e Jadid piacain, a Sahabuddin háromszögben és Pol-e Khomri városában – végeztük kutatásainkat. Munkánk során különböző afgán hivatalokba (shura, media stb.) és eldugott kis falvakba is sikerült eljutnunk, ahol eddig még senki sem képviselte az ISAF-et. Kutatási célom az volt, hogy minél szélesebb csoportot tudjunk megszólítani, a vezetőktől a falusi emberegig bezárólag.

A szervezés kezdeti szakaszában a kapcsolatfelvétel volt a legbonyolultabb, mivel az északi régióban csak néhány csoport működik, és ezek minden tartományban vé-

geznek kutatásokat, így nagyon leterheltek. Bizonyos esetekben az RC North parancsnokának utasítására, de – mint esetünkben is – külön az egyes PRT-k kérésére is meglátogatják az adott tartományt. Számunkra azért volt nagy jelentőségű ez az együttműködés, mert ilyen kutatás nem történt még a magyar PRT történetében Baghlan tartományban. A HTAT ilyen formában most először járt ott és végzett az RC North és az MH PRT számára szociokulturális kutatásokat.

A magyar Tartományi Újjáépítési Csoport 2006 óta látja el feladatát a területen, így az egymást követő parancsnokoknak rálatásuk van a kézzelfogható problémákra. Fontos lenne egy állandó kutató/munkacsoport a helyszínen, a mélyebben meghúzódó és csak Baghlan tartományra vonatkozó speciális etnikai, szociokulturális problémák és különbségek felkutatására. A kutatás utolsó fázisa az elemzés összeállítása volt, amit a kutatócsoport sajátos módszereivel és a HTAT vezetőjének moderálásával készítették el Mazar-e Sharifban, majd juttattak el számunkra Pol-e Khomriba.

A KULTURÁLIS ANTROPOLÓGIA MEGJELENÉSE A MAGYAR HONVÉDSÉGBEN

Talán a hazai katonai gondolkodásban ma még furcsának hathat a kulturális antropológia és a haderó kapcsolatának vizsgálata, de a külföldi tapasztalatok bizonyítják a kultúraelemző rendszer gyakorlati hasznosságát a műveletekben. Az amerikai haderó HTS-programját hoztam fel példának annak bemutatására, hogy a Magyar Honvédség egyik képességefejlesztési irányja lehet a társadalomtudományok, így a kulturális antropológia alkalmazásának integrálása a békétámogató műveletekre való felkészítésbe a katonai oktatás és a műveletek során egyaránt.

„A kulturális tudatosság nem feltétlenül teszi mindig lehetővé számunkra, hogy megjósoljuk az ellenség lépéseit, de segít jobban megérte-

ni motivációikat, hogy mi a fontos számukra és az ország számára, ahol szolgálunk, valamint hogyan tudjuk a lakosság támogatását megnyerni és csökkenteni az ellenfél támogatottságát* – állítja Benjamin C. Freakley vezérőrnagy (CJTF-76 főparancsnok, Afganisztán, 2006).

Magyarországon a kulturális antropológia és a haderő együttműködése még a kezdeti szakaszában jár, és valószínűleg még sok időnek kell eltelnie ahhoz, hogy hazai szakemberek – előjárói támogatással – missziós területeken (folyamatos) antropológiai kutatásokat végezhesenek. Mindazonáltal az a tény, hogy a Magyar Honvédség Civil-katonai Együttműködési és Lélektani Művelési Központnál (MHCKELMK) dolgozó három társadalomtudósból (két kultúrantropológus és egy szociológus) ketten már szerződéses katonatisztek, lehetőséget teremt számunkra a békeműveletekben való részvételre és az azokhoz köthető társadalomtudományi kutatások eredményeinek feldolgozására, illetve integrálására a felkészítés, a kiképzés és az oktatás tematikájába.

Remélhetőleg a jövőben nagyobb szerepet kap a kulturális tudatosság a különböző katonai képzésekben és a missziós feladattartásban egyaránt. A kulturális antropológia mint empirikus tudomány jelentős segítséget adhat a XXI. század béketámogató műveleteinek tervezéséhez, hiszen a tudományág erőssége éppen gyakorlatiassága, a terepen töltött kutatómunka, a megszerzhető naprakész ismeretanyag. Számtalan példa mutatja, hogy a különböző szociokulturális kutatások eredményeként nemcsak a katonák, de a civil lakosok élete is megmenthető⁴, továbbá a missziós területen szolgáló parancsnok komoly támogatást kaphat az így szerzett információk révén. A jobb kulturális megismerés és ezáltal az eredményesebb kapcsolatkialakítás hozzásegíti a politikai és katonai vezetést a műveletek hatékonyabb és gyorsabb (kevesebb civil és katonai áldozattal járó) befejezéséhez.

Végül összefoglalásként álljon itt egy gondolat, amelyet Gerald Templar⁵, a brit hadsegreg parancsnoka mondott a malajziai konfliktus időszakában: „Nem az a megoldás, hogy több csapatot küldünk a harcmezőre, hanem a szív és az elme megnyerése.”

¹ Az a szemlélet, amely szerint a saját népcsoportunk mindenek a középpontja, és más csoportok kultúráját (viselkedését, értékeit) ehhez viszonyítva a legtöbbször alábecsüljük.

² Human Terrain and Analysis Team.

³ <http://humanterrainsystem.army.mil/Default.aspx> (letöltés ideje: 2011. 07. 12.)

⁴ Martin Schweitzer ezredes 2007. április 24-ei meghallgatásán azt fejtette ki, hogy azon a művelési területen, ahol csapata állomásozott, a kultúraelemző rendszer kutatásainak hatására 60-70 százalékkal csökkentek a kinevelési műveletek. Forrás: http://www.inthesetimes.com/article/3749/anthropologists_at_war/

⁵ Nevéhez fűződik a legnagyobb gerillaháborús győzelem Malajziában, 1952–1954 között.

Sásik Csaba őrnagy:

A KATONAI ÉLETPÁLYÁT TÁMOGATÓ KOMPLEX HUMÁNSZOLGÁLATI PROGRAM

A Magyar Honvédség (MH) humánszolgálatának létrehozásával és intézményrendszere kiépítésével megteremtődött az a feltételrendszer, melynek alapjain megkezdődhetett egy stabil jogszabályi háttér által szabályozott, szervezett keretek között, egységes központi szakmai felügyelet és koordináció mellett történő feladat-végrehajtás. A humánszolgálati szaktevékenység elsődleges célja a személyi állomány testi, lelki és szociális értelemben vett jólétének fejlesztése, annak megtartása, valamint az erre vonatkozó parancsnoki döntések előkészítésében való részvétel. A rendszerszemléletű szakmai megközelítésmód koncepcionális alapjain kidolgozott komplex feladatrendszer szerint, a humánszolgálati intézményrendszerének szervezeti bázisán megkezdődött az „integrált ügyfélszolgálati iroda” elnevezésű modell MH-szintű bevezetésének előkészítése. Ennek keretében a katonai szervezeteknél – a szakterület fejlesztésére rendelkezésre álló költségvetési források függvényében, fokozatos ütemben – integrált ügyfélszolgálati irodák kezdik meg működésüket. Az irodahálózat célja egy ügyfélközpontú (emellett bürokráciacsökkentő és költséghatékony), a személyi állomány mindennapi életéhez, problémáikhoz rugalmasan igazodó, magas szakmai színvonalú, komplex humánszolgáltatás MH-szintű biztosítása. A humánszolgálat keretében megvalósuló szakmai munka megfelelő színvonalának elérése, fenntartása, illetve fejlesztése a humánszolgálati szakállomány szakmai kritériumok mentén történő kiválasztásán, rendszeres továbbképzésén, a konzultációs lehetőség folyamatos biztosításán, valamint a központi szakmai felügyelettel megbízott minisztériumi szerv szakmai kontrollján keresztül valósul meg.

Megállapítható, hogy 2011-ben a szervezeti kiépítés terén – a rendszer alulfinanszírozottsága ellenére is – jelentős eredményeket könyvelhet el a szakterület. A rendszeresített humánszolgálati beosztások minisztériumi, csapat-, illetve középvezetői szintű feltöltöttsége jelen állapot szerint megközelítőleg 80%-os. A humánszolgálati szakállomány továbbképzésének keretében a feladatrendszer teljes egészében lefedő, komplex képzési tematika alapján, valamint a krízisintervenció speciális témakörében lettek végrehajtott szakmai továbbképzések. Három helyőrséget (Hódmezővásárhely, Tata, Székesfehérvár) érintően megkezdődtek az integrált ügyfélszolgálati irodák kiépítésére vonatkozó konkrét tervezési munkálatok.

A tervező, illetve a bevezetést jellemző kedvező irányú folyamatok mellett azonban a szakterület szervezeti belüli elfogadottsága, helyének, szerepének tisztázása, a szolgáltatásokban rejlő lehetőségek felismerése és kihasználása még távolról sem megoldott. Ennek érdekében szükség lenne a humánszolgálat működését szabályozó jogi normatívák¹ teljes személyi állomány körében történő feldolgozására, egységes értelmezésének megteremtésére, továbbá – a folyamatos szakmai támogatás biztosításán túl – a végrehajtott feladatok ellenőrzésére. A pozitív irányú elmozdulás érdekében a humánszolgálati szakembereknek – a szervezeti hierarchiában elfoglalt helyüktől függetlenül – folyamatosan, egységes szakmai alapelvek mentén azon kell dolgozniuk, hogy a humánszolgálat szerepe, tevékenysége a humánszolgáltatások komplex rendszerében mihamarabb megfelelő helyre kerüljön.

Jelen tanulmány célja, hogy egy lehetséges elméleti keret felvázolásával segítséget nyújtson a humán szakembereknek segítő tevékenységük szervezeti belüli elfogadatlansághoz, illetve központi vagy helyi szintű humánszolgálati támogató programok kidolgozásához, gyakorlati megvalósításához. A leírtak hasznos információkat tartalmazhatnak azon parancsnoki, illetve beosztotti állomány számára is, amely a szervezeti hierarchia egyes szintjein, különböző szakterületeken, különböző beosztásokat betöltve, komplex, egységes rendszerként képzelet el az MH humánszolgáltatási rendszerének működtetését.

A KOMPLEX HUMÁNSZOLGÁLATI TÁMOGATÓ PROGRAM CÉLJA, RENDELTETÉSE

A több tudományra kiterjedő, több szakterületet közösen érintő (interdiszciplináris) humánszolgálati szaktevékenység gyakorlati végrehajtásának szerves részét képezi a katonai életpálya során előforduló csomópontok, kritikus élethelyzetek fokozott figyelemmel kísérése. Ennek során kiemelten fontos feladat az esetlegesen előforduló negatív hatások, krízishelyzetek lehetőség szerinti megelőzése (elsődleges prevenció), továbbá a már kialakult problémák adekvát, gyors felismerése, valamint hatékony beavatkozási (intervenció) stratégiák kidolgozása és szakszerű gyakorlati végrehajtása (másodlagos prevenció). Ezen szakmai törekvések rendszerbe foglalása, valamint gyakorlati tevékenységük módszertani meghatározása és összehangolása céljából szükségessé vált egy – az MH humánstratégia-

ájával összhangban álló és a katonai életpálya-modell kritikus fázisaihoz igazodó – komplex humánszolgálati támogató program kidolgozása. A program hatékony működés esetén jelentősen hozzájárulhat ahhoz, hogy az életpálya kritikus fázisai során jelentkező kihívásokat a katona konstruktív módon legyen képes megoldani, illetve leküzdeni. Ezzel egyrészt egyéni (illetve családi és szűkebb társadalmi környezetben jelentkező) gondok előzhetőek meg, másrészt a szervezet, illetve annak tagjai is megóvhatók az eskaláló problémák (pl. deviáns viselkedésmórok) által okozott káros hatásoktól. Végül soron az egyének támogatására kidolgozott program megfelelő szakmai színvonalú, hatékony működés esetén – a problémák megelőzésével, mérséklésével, az egyének komfortérzetének növelésével, illetve a szervezet munkaerő-megtartó képességének fokozásával – jelentősen hozzájárulhat a haderő egészének költséghatékony szervezeti működéséhez.

FŐBB BEAVATKOZÁSI PONTOK: KRITIKUS ÉLETHELYZETEK

Az előzőekben felvázolt szakmai megközelítésmódon alapuló humánszolgálati szaktevékenység speciális, katonai szervezetben történő alkalmazásának fókuszában a katonai életpálya során előforduló csomópontok, kritikus élethelyzetek állnak. Ezek azok a kritikus időszakok, melyek koré az egyes prevenciósi programokat tervezni érdemes, illetve ezen élethelyzetek fennállása idején az egyén vagy munkavállalói csoport életének fokozott figyelemmel kísérése, támogatása is szükséges lehet.

Kritikus fázisnak, élethelyzetnek tekinthetők az alábbiak:

- szervezetbe való bekerülés/beilleszkedés (szervezeti szocializáció problémaköre);
- diszlokáció és az azzal járó környezetváltozáshoz való alkalmazkodás;
- külföldi szolgálatteljesítés és az azzal kapcsolatosan felmerülő problémák;
- beosztás megváltozásából adódó megnövekedett elvárásokhoz, kötelezettségekhez, környezeti változásokhoz való alkalmazkodás;
- önhibán kívül eső ok (pl. szervezeti változásból adódó létszámleépítés) miatt a szervezetből való kiválás;
- nyugállományba helyezés.

A katonai életpályát támogató komplex humánszolgálati program egyes alprogramjai a fenti kritikus fázisok, élethelyzetek bekövetkezését megelőzően aktivizálódnak és fejtik ki preventív, segítő, támogató hatásukat. A tevékenység végrehajtása a maximális hatékonyság biztosításának érdekében, az adott feladat lefedésétől függően történhet egyéni segítő-támogató kapcsolat és/vagy csoportos foglalkozások, tréningek és/vagy állománygyűlések keretében, valamint belső kommunikációs csatornák útján átadott információk segítségével.

VERTIKÁLIS IRÁNYÚ FELADATMEGOSZTÁS

A konkrét, helyi szinten (katonai szervezetek szintjén) jelentkező problémák észlelése, adekvát beazonosítása, valamint a cselekvési stratégia felállításra a helyi viszonyokat jól

ismerő, az adott katonai szervezetenél szolgálatot teljesítő humánszolgálati szakemberek feladata. A feladatok hatékony végrehajtására szakmai felkészítést, a végrehajtás során folyamatos szakmai támogatást, kontrollt, konzultációs lehetőséget a központi szakmai felügyeletet ellátó minisztériumi szerv⁶ biztosít.

HORIZONTÁLIS IRÁNYÚ EGYÜTTMŰKÖDÉS

Az egyének életében előforduló problémák természetéből, sokféleségéből, multikauzális⁷ jellegéből fakadóan a hatékony prevenciósi, illetve intervenciósi tevékenység alapfeltétele az egyes szakszolgálatok (humánszolgálat, egészségügyi szolgálat, csapatpszichológiai szolgálat, tábori lelkesítő szolgálat) valamint egyes segítő szakmák (szociális szakember, orvos, pszichológus, lelkész, jogász stb.) kooperációja, gyakorlati tevékenységük közös cél érdekében történő összehangolása. Többek között e kooperációs tevékenység alapjának megteremtését, erősítését, hatékonyabbá tételét tűzik ki célul a humánszolgálati szakállomány részére tartandó – a szakterület teljes spektrumát felölelő, komplex képzési tematika köré szervezett – szakmai továbbképzések, melyekre az együttműködő szakszolgálatok és társ szakmák képviselőit is rendszeresen meghívják.

SAKMAI KOMPETENCIAHATÁROK

Az egyes segítő szakmák hatékony együttműködése nem képzelhető el a szakmai kompetenciahatárok tisztázása, illetve tiszteltetésben tartása nélkül. Ez a kérdés kiemelten fontos, mivel a humán problémák kialakulása mögött – jellegükből fakadóan – általában több különböző tudományág szakmai kompetenciájába tartozó kiváló ok állhat. (Például elsődleges probléma lehet egy súlyos, már-már a krízisállapot szintjét elérő párcapcsolati zavar, amely mögött kiváló okként a család komoly szociális nehézségei, valamint az egyik családtag krónikus betegsége is beazonosítható.) Ezeknek az egyszerre megjelenő, ámde sajátosságaiiban lényegesen eltérő okoknak a szakmáig adekvát felismerése, a közöttük meglévő kapcsolódási pontok beazonosítása, majd azt követően egy hatékony segítő folyamat megtervezése többnyire csak egy interdiszciplináris megközelítésen alapuló „team-munka” keretében képzelhető el.

A HUMÁNSZOLGÁLATI SZAKEMBER SZAKMAI KOMPETENCIAJA

A humánszolgálati szakember segítő tevékenysége leginkább a szociális munka – mint professzionális segítő szakma – szakmai kompetenciáit fedi le. Eszerint a humánszolgálati szakember tevékenységének elsődleges célja a problémával küzdő egyén és a szűkebb-tágabb társadalmi környezetében található természetes vagy mesterséges támaszok közötti diszfunkcionális kapcsolat(ok) helyreállítása, az egyén problémamegoldó készségének erősítése, fejlesztése, valamint speciális célként a parancsnoki döntés-előkészítés támogatása (reális helyzetértékeléssel, ok-okozati összefüggések feltárásával, várható tendenciák előrejelzésével).

A humánszolgálati szakember feladata tehát nem a testi és lelki működési zavarok, betegségek kezelése (ezekben kompetens szakember az orvos, a pszichológus vagy a pszichiáter), továbbá tevékenységének fő célja nem a szervezeti környezet, illetve a humánszolgálatok ellátórendszerének alakítására, megváltoztatására irányul (ez irányban azonban fontos észrevételeket, szakmai javaslatokat kommunikálhat a döntéshozók felé, a szakmailag megalapozott döntések meghozatala érdekében).

A KATONAI ÉLETPÁLYÁT TÁMOGATÓ KOMPLEX HUMÁNSZOLGÁLATI PROGRAM ALPROGRAMJAI

A szervezeti szocializációt támogató alprogram

A katonai szolgálatot vállaló, korábban a polgári életben szocializálódott személyek bekerülése az MH sajátos hierarchiával, szabályrendszerrel, szervezeti kultúrával, illetve informális szokásrendszerrel rendelkező szervezetébe jelentős kihívást, terhelést jelenthet az egyén számára. A szocializációs folyamat sikeressége nemcsak az „újonc” katona érdeke, hanem legalább annyira érdeke magának a szervezetnek is. Már a bekerülés (toborzás, alkalmasságvizsgálat) is jelentős anyagi ráfordítást jelent a honvédelmi tárca részéről. A továbbiakban a szervezet alapvető érdeke, hogy a katona a kiképzés sikeres teljesítését követően beilleszkedjen a szolgálati helyén található szűkebb-tágabb munkakörnyezetbe, elsajátítsa annak formális és informális szabályrendszerét, szervezeti kultúráját, és ennek birtokában hatékony munkavégzésre, szolgálatteljesítésre legyen képes.

Nem megfelelő szocializáció esetén diszfunkcionális működés tapasztalható. A katona vagy nyílt konfliktusba kerül a környezetével, vagy a frusztrációs és stresszhatások eredményeképpen intraperszonális (egyénen belüli) sikon destruktív pszichés folyamatok indulhatnak be. Ezek az egyén pszichés jellemzőitől, illetve a probléma súlyossági fokától függően olyan – eltérő jellegű és intenzitású – tünetekben, deviáns viselkedésmórokban ölthetnek testet, melyeknek már a legenyhébb formája sem kívánatos a katonai szervezetek életében.

Fentiek alapján tehát könnyen belátható, hogy a szervezetbe bekerülő személy katonai szocializációja döntő jelentőségű és kritikus folyamat, melynek sikeressége mindkét fél jól felfogott érdeke. Ennek értelmében a katonai szocializáció problémakörében a humánszolgálati szaktevékenység célja a folyamat pozitív irányú lefolyásának támogatása, segítése, valamint minden olyan erőforráshoz való hozzájutás biztosítása, melynek segítségével az egyén képes lehet a kihívásokkal való megbirkózásra és a megfelelő beilleszkedésre.

A szervezeti szocializációt támogató alprogram egyik fontos eszköze a tájékoztatás és az információátadás. Ennek keretében hatékony módszer lehet egy szocializációs programcsomag összeállítása, illetve belső kommunikációs csatornákon keresztül a célcsoport tagjaihoz történő eljuttatása (papír alapon és/vagy online formában). A szocializációs csomagnak tartalmaznia kell az adott katonai szervezetre vonatkozó alapvető tudni-

valókat (feladatok, szervezeti lelépítés, vezetői állomány bemutatása). A katonai szervezet életére vonatkozó főbb szabályokat, az egyén jogait és kötelezettségeit, valamint azoknak a segítő szakembereknek az elérhetőségét, akik probléma esetén rendelkezésre állnak.

A tájékoztatás-információátadás történhet csoportos formában, állománygyűlések, formális és informális (pl. önszorgó jelleggel működő) csoportfoglalkozások keretében is, tematikailag egy konkrét, speciális témára/problémára fókuszálva, vagy általános jelleggel (az általános szocializációs programcsomag tematikája alapján).

A tájékoztató, ismeretátadó tevékenység mellett feltétlenül szükséges az egyéni konzultációs lehetőség folyamatos biztosítása, illetve adott esetben – amennyiben erre szükség és igény mutatkozik – rövidebb-hosszabb ideig fennálló segítő kapcsolat biztosítása is. Ebben az esetben a szaktevékenység módszere a szociális munkában használatos egyéni esetkezelés (case work) alapjain nyugvó személyes segítő kapcsolat. A segítő folyamatba szükség esetén be lehet/kell vonni más segítő szakmák képviselőit is, akik a saját szakmai kompetenciájuk alapján választják meg segítő tevékenységük eszközeit, illetve módszerét.

A megfelelő hatékonysággal működő segítő kapcsolat minimális feltétele egy problémával küzdő, de a pozitív irányú változásra motivált egyén/kliens, egy szakmailag felkészült, empátikus segítő szakember, illetve a kapcsolat jellegéhez illeszkedő környezeti feltételrendszer (pl. nyugodt körülmények egy segítő beszélgetés lefolytatására) megléte.

A katonai szervezet új helyőrségbe történő áttelepüléséből (diszlokációból) és az azzal járó környezetváltozásból adódó problémák megelőzését megoldását támogató alprogram

A katonai szervezet új helyőrségbe történő áttelepülése, az azzal járó nehézségek, problémák leküzdése nemcsak a szervezet egésze számára jelenthet fokozott terhelést, hanem kritikus időszak lehet a szervezet tagjai (és családtagjaik) életében is. A diszlokációval az egyén és családtagjai mindennapi élete alapjaiban változik meg. E jelentősen megváltozó környezeti feltételekhez való alkalmazkodás, illetve az ennek során jelentkező problémák leküzdése a katonai életpálya jellemző kihívásai közé tartozik.

A megváltozó környezethez való alkalmazkodás terén a család rendelkezésére álló belső, természetes erőforrások (pl. barátok, nagykorú gyermek, nagyszülő) hatékony segítséget nyújthatnak. Amennyiben ezek az erőforrások nem állnak rendelkezésre (pl. a család a korábbi lakhelyétől és a szűkebb/tágabb családjától, barátaitól jelentős távolságra költözik) vagy diszfunkcionálisan működnek, abban az esetben mesterséges erőforrások, támogatók (pl. családsegítő központ, gyermeknevelési tanácsadó, szociális munkás, pszichológus) bevonása szükséges a megfelelő adaptáció biztosítása érdekében.

A humánszolgálati segítő szakember feladata ezen a téren alapvetően az, hogy az egyén és környezete (természetes és mesterséges) erőforrásai közötti kapcsolat minőségét, működésének hatékonyságát vizsgálja.

Diszfunkcionális működés esetén az egyén bevonásával próbálja meg a megfelelő működési módot megteremteni/visszaállítani és hosszú távon fenntartani, hiányzó kapcsolatok/erőforrások esetében pedig próbáljon meg új erőforrásokat felkutatni és bevonni a környezethez való alkalmazkodás folyamatába. Kiemelt feladat az egyén (családtagok) problémamegoldó képességének fejlesztése. Ennek érdekében a segítő ismereti a megoldáshoz szükséges/rendekezésre álló eszközöket, azok hatékony használatának módjait, biztosítja az erőforrásokhoz való akadálymentes hozzáférést, empátikus hozzáállással segíti, bátorítja a katonát céljai megvalósításában. A végső cél: képessé tenni az egyént arra, hogy a jövőben esetlegesen előforduló hasonló problémáit saját erőből, külső segítség igénybevétele nélkül is meg tudja oldani. A segítő szakember célja tehát sosem az, hogy az egyént a passzív szemlélő helyzetbe helyezze, kvázi „megmentőként” helyette megoldja a problémát!

A segítő, támogató tevékenység eszközei között itt is fontos szerepet tölt be a tájékoztatás, illetve információátadás, melyet a környezet, illetve élethelyzet megváltozása előtti és utáni időszakban egyaránt célszerű végrehajtani. A tájékoztató tevékenység célja az aktuális helyzet szempontjából releváns információk átadása, közvetítése. Módszere lehet a csoportos tájékoztatás, információátadás (állománygyűléseken, formális és informális csoportfoglalkozásokon), melyek történhetnek általános jelleggel vagy egy konkrét, speciális témára/problémára fókuszálva. A hatékony tájékoztatásban fontos szerepük lehet a szerkesztett tájékoztató anyagoknak is, melyeket elektronikus formában vagy papír alapon juttatnak el a személyi állomány részére, és tartalmazzák az új környezethez való alkalmazkodás szempontjából fontos információkat (pl. infrastruktúra, intézményhálózat).

Az új helyzethez való alkalmazkodásban – a tájékoztató tevékenység mellett – természetesen kiemelt szerepe van a katonának, illetve családtagjai személyes segítségének, támogatásának, ezért – akárcsak a többi kritikus élethelyzetben – itt is elengedhetetlen az egyéni konzultációs lehetőség folyamatos biztosítása (melybe szükség esetén be lehet/kell vonni más segítő szakmák képviselőit is). Igény esetén hatékony módszer lehet a családtagok részére „kvázi” önszorgó csoportok szervezése.

A humán szakember feladata az új lakókörnyezetben fellelhető és a családok életében, alkalmazkodásában szerepet játszó intézményekkel, szervezetekkel (pl. munkaügyi központ, iskolák, óvodák, bölcsődék, önkormányzat, szociális és egészségügyi intézmények, társadalmi szervezetek) való kapcsolatfelvétellel is. Ezen intézmények, szervezetek szolgáltatásainak, működésének, elérhetőségének a személyi állománnyal, illetve családtagjaikkal való ismertetése pedig már visszavezet a tájékoztató tevékenységhez, illetve annak módszereihez.

A külföldi szolgálatteljesítés során felmerülő problémák megelőzését megoldását támogató alprogram

A hosszabb-rövidebb ideig tartó külföldi szolgálatteljesítés (pl. missziós szolgálat, NATO/

EU-törzsekben teljesített tartós kulszolgálat) a katona és családja életében egy újabb kritikus, számos problémát és eddig nem tapasztalt kihívást magában hordozó időszakot jelenthet. A problémakör ebben az esetben is rendkívül összetett, a külföldi szolgálatteljesítés nyomán megváltozó élethelyzet a katonacs család összes tagját kivétel nélkül közvetlenül is érinti.

A kialakult élethelyzetek között – a problémakör megértése, illetve a professzionális segítő/támogató tevékenység megtervezése és hatékony végrehajtása érdekében – a szolgálatteljesítés jellege, időtartama szerint differenciálni szükséges. Más helyzetet és kihívásokat jelent a katonacs család számára egy fél éves missziós szolgálat, és más egy tartós vezénylés alapján megvalósuló többéves külföldi szolgálatteljesítés, ahová a katonát a családja is követi.

A missziós szolgálatteljesítés során a segítő/támogató tevékenység fókuszja a katona és itthon maradó családja közötti zavartalan kapcsolattartás biztosítására, a családtagok támogatására irányul (a katona közvetlen támogatását szükség esetén a kontingenssel kint lévő pszichológus és/vagy lelkes és/vagy parancsnok látja el). Könnyű belátni: ha az éppen missziós szolgálatát teljesítő katona családi háttere rendezetlen, magánéleti problémák, nehézségek gyötrik, akkor az önmagában is fokozott stresszel járó missziós szolgálat és a „hátszögből” jövő problémák együttesen rendkívül veszélyes, súlyos krízisállapotokat indukálhatnak. Ezek adott helyzetben nemcsak az egyén, hanem környezete, katonatársai számára is veszélyesek lehetnek, különös tekintettel arra, hogy művelési területen végrehajtandó fegyveres katonai szolgálattól beszélünk.

A tartós vezénylés alapján megvalósuló kulszolgálatok esetében a helyzet az előbbi-től jelentősen eltérő. Ezekben az esetekben a család együtt költözik a külföldi szolgálatteljesítés helyére, és annak lejártaig életvitelszerűen, egy háztartást alkotva együtt is marad. Tehát a családtagok folyamatos személyes kapcsolattartása elvileg zavartalan, nem kell számolni az annak hiányából adódó esetleges frusztrációs hatásokkal. Ellenben számolni kell a család minden tagját érintő radikális környezetváltozással (éghajlat, kultúra, infrastruktúra, intézményrendszer, nyelvi környezet, szokásrendszer stb.), illetve az ennek megfelelő beilleszkedés megannyi problémájával. Problémát jelenthet a katonafeleség/érj munkába állása, az iskoláskorú gyermek(ek) iskolázásának megoldása (különös tekintettel a nyelvi nehézségekre), a kiskorú/csecsemőkorú gyermek(ek) felügyeletének megoldása, a háztartás megszervezése, a rekreációs lehetőségek feltérképezése és igénybevétele stb. Amennyiben ezeken a területeken a család tartósan fennálló nehézségekkel küzd, úgy minden esély megvan arra, hogy a családban – mint rendszerben – jelentkező egyre komolyabb zavarok, diszfunkcionális működések a családot alkotó személyek szintjén (individuais szinten) is megjelenjenek. Ez már közvetlen hatással lehet a külföldi szolgálatát teljesítő családfő szolgálatteljesítésére, munkájának hatékonyságára is.

A fentiek alapján kijelenthető: mind a katona, mind annak családja, illetve a szervezet

érdeke is egyaránt azt kívánja, hogy a külföldi szolgálatot teljesítő katonáknak nyugodt, rendezett családi háttérrel, stabil egzisztenciális körülményeket tudjon maga mögött, és ezek birtokában képes legyen tudása, valamint képességei legjavát nyújtani a külföldi szolgálatteljesítés során. Hogy ezek az elvárások teljesíthessenek, abban rendkívül nagy szerepe lehet a humánszolgálati szaktevékenységnek.

A humán segítő szakember feladatai ebben a problémakörben az alábbiak lehetnek:

- Missziós szolgálatteljesítés esetén a segítő/támogató folyamatban kiemelt szerepet játszhat a katonai szervezetnél működő integrált ügyfélszolgálati iroda, ahol adottak a szükséges infrastrukturális feltételek (pl. telefon, internetkapcsolat), valamint megszervezhető egy különböző segítő szakmák képviselőiből összeálló szakmai értekezlet/válságstáb összehívása.

- Az itthon maradó család(tagok) problémái jellemzően komplexek, kialakulásuk okai és az általuk okozott tünetek az élet több dimenziójában is tetten érhetőek. Ennek megfelelően a prevenció és intervenciói tevékenységet – a korábbiakban már részletezett szakmai megközelítés alapján – interdiszciplináris módon érdemes megközelíteni.

- A tartós vezénylés alapján ellátott külszolgálatok esetében a segítő tevékenység iránya, illetve eszközei némileg hasonlít a diszlokáció esetében tárgyaltakhoz. Itt is a katonacsalád környezetének, élethelyzetének radikális megváltozásáról van szó, azonban a változás mértéke – az új nyelvi és kulturális (esetleg vallási) környezet, illetve az eltérő szokásrendszer miatt – ez esetben még hatványozottabb lehet. Rendkívül fontos ezért a katonára és családtagjaira kiutazás előtti, komplex felkészítése. Ennek céljából érdemes lenne egy olyan felkészítési tematikát kidolgozni, amely különböző segítő szakmák képviselőivel sorba venné a hatékony alkalmazkodáshoz szükséges ismereteket, készségeket, megküzdési módszereket és technikákat.

A külföldi környezethez való alkalmazkodásban hatékony segítséget, támaszt jelenthetnek a már kint szolgáló bajtársak, kollégák, illetve azok családja, azonban a speciális, szakember (pl. pszichológus, szociális szakember) beavatkozását igénylő esetek megoldása érdekében a hazai „támogatást” a külszolgálat teljes ideje alatt biztosítani szükséges.

A beosztás megváltozásából adódó megnövekedett elvárások, kötelezettségek, környezeti változások által okozott problémák megelőzését/megoldását támogató alprogram

A katonai életpálya, illetve az ahhoz szervesen kapcsolódó elméleti rendszer természetes része a szervezeti hierarchiában történő, időnkénti vertikális vagy horizontális elmozdulás, valamint az új beosztásból adódó elvárásoknak való megfelelés. A megváltozott élethelyzethez való adaptáció sikeressége a katonára (és családjára) életében meghatározó jelentőségű. Természetesen a változás és ennek megfelelően a kihívások mértéke is esetenként nagyon eltérő lehet. Amennyiben a beosztás megváltozásával jelentősen nő a felelősség, fokozódnak a szakmai kihívások

(pl. egy szűkebb szakterületről valaki parancsnoki beosztásba kerül), ezenfelül a családnak még új helyőrségbe is kell költöznie, akkor ez a viszonylag rövid idő alatt végbemenő, radikális változás a katonacsalád életében fokozott kockázati tényező, kritikus élethelyzetet jelenthet.

A humán szakterület feladata ezen esetekben – a diszlokációval, illetve a külföldi szolgálatteljesítéssel kapcsolatos segítő-támogató tevékenységhez hasonlóan – az, hogy széleskörűen felkészítse az egyént és családját a rájuk váró kihívásokra (tájékoztató, információátadás), a folyamatot mindvégig figyelemmel kísérvé, a konzultáció lehetőségét folyamatosan biztosítsa, valamint adott esetben azonnal képes legyen a hatékony beavatkozásra (egyéni esetkezelés, intervenciói tevékenység).

A humánszolgálati szaktevékenység eszközei, illetve módszerei ebben az esetben szinte megegyeznek a diszlokáció esetében tárgyaltakkal, illetve a külföldi szolgálatteljesítéssel kapcsolatos problémaköröknel felsoroltakkal. Mivel a család egésze, illetve minden egyes tagja külön-külön is közvetlenül érintett lehet a változásban, ezért a segítő-támogató tevékenység megtervezésénél – e helyütt is – nagyon fontos hangsúlyozni a multidiszciplináris megközelítésmód jelentőségét.

A munkaerő-piaci visszailleszkedés támogató alprogram

Amennyiben a munkavállaló (hivatásos, illetve szerződéses katoná, civil munkavállaló) önhibáján kívül eső okok (pl. szervezeti változásokból adódó létszámléptetés, katonai szolgálatra való egészségügyi alkalmatlanság) miatt a honvédség szervezetéből kiválni kényszerül, abban az esetben a munkaerő-piaci visszailleszkedését – különböző (jogszabályban rögzített) szolgáltatások biztosításán keresztül – a szervezet támogat(hat)ja.⁵

A munkaerő-piaci visszailleszkedés támogatását célzó tevékenység fontos eleme a humánszolgálat feladatrendszerének. Célja az egyén számára olyan komplex szolgáltatások biztosítása, amelyek hatékony segítséget jelenthetnek a szervezetből való kiválás, illetve a civil munkaerőpiacra történő visszailleszkedés problémáinak megoldásában.

A rekonverziós tárgyú segítő-támogató tevékenység céljai, valamint az ezek eléréséhez igénybe vett eszközök a jelentkező probléma jellegéből, illetve sajátosságaiából adódnak. Akárcsak a löbbi humán jellegű kérdés esetében, itt is rendkívül összetett problémakörrel állunk szemben, melynek különböző – gyakran más és más tudományág szakmai kompetenciájába tartozó – dimenziói lehetnek. A szervezeten belülről történő „kényszerű” kiválás már önmagában is rendkívül megterhelő esemény lehet az egyén életében, melynek tünetei lehetnek mentális és/vagy szomatikus jellegűek, de megnyilvánulhatnak ugyanakkor a társadalmi interakciók zavarainak, illetve deviáns viselkedésminták megjelenésében is.

A humánszolgálati szakember a segítő kapcsolat során alkalmazni kívánt eszközöket, módszereket ezúttal is a saját szakmai ismeretei, tapasztalatai alapján, a konkrét eset alapos megismerését és cselekvési stratégia

felállítását követően határozza meg. Ezek a következők lehetnek:

- A személyi állomány tájékoztatása a munkaerő-piaci folyamatokról, a foglalkoztatás regionális szintű alakulásáról, a Magyar Honvédségben szervezett munkaerő-piaci programokról, azok támogatási formáiról, valamint az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott szolgáltatásokról.

- Helyi szintű konzultációs lehetőség folyamatos biztosítása az érintett személyi állomány részére, a munkaerő-piacra történő visszailleszkedés folyamata során felmerülő humán problémák megoldása érdekében. Ennek során – az adott probléma természetének függvényében – bevonhatják más segítő szakmák képviselőit is.

A nyugállományba helyezés folyamatát támogató alprogram

A magyar munkaerőpiac egyik legnagyobb munkáltatójának számító Magyar Honvédség szervezetéből az öregségi nyugdíjkorhatár elérése miatt a jövőben is folyamatos személyi kiáramlás lesz tapasztalható. Az állomány demográfiai összetétele szerint változó létszámú, ámde a szervezet életében folyamatosan jelen lévő állománycsoport tagjainak nyugállományba helyezésével az aktív szolgálattal eltöltött éveket egy a korábbiakhoz képest gyökeresen megváltozott feltételek, illetve körülmények közötti élethelyzet váltja fel. A katonai karrierjét lezáró és nyugdíjas éveit megkezdő személy az élet szinte minden dimenziójában mélyreható változást élhet meg, ami gyakran jelentős kihívást, problémát, súlyosabb esetben akár krízisállapotot is jelenthet számára. Ezek a destruktív folyamatok közvetlenül kihatnak az egyén családjára és szűkebb társadalmi környezetére is, vagyis a probléma – hatékony prevenció, illetve intervenciói tevékenység hiányában – ekkor már több személy életét befolyásolja negatív irányban.

A fenti folyamat megelőzésére, illetve hatékony beavatkozási stratégiák kidolgozására nemcsak az egyén érdekében van szükség. Ezt kívánja a szűkebb-tágabb társadalmi környezet, valamint a szervezet érdeke is. A több-kevesbé zökkenőmentes alkalmazkodás a nyugdíjaslétbe történhet konstruktív módon is. Ekkor az egyén egy tudatosan megtervezett stratégia mentén haladva sikeresen alkalmazkodik a radikálisan megváltozó körülményekhez, melynek során – rejtett vagy eddig ki nem használt erőforrásait mozgósítva – akár megerősödve, megújulva, új célokat kitűzve kerülhet ki életpályájának e kritikus fázisából. A nyugdíjasévei alatt továbbra is aktív, alkotó tevékenységet választó tapasztalt katonatisztek szakmai segítségével, támogatása, javaslata a honvédelmi tárca mindenki vezetéke számára értéket, a döntés-előkészítésben hasznos segítséget jelenthet. Ha azonban ezt az értéket a nyugállományba vonulást megelőző felkészítéssel, támogatással nem övük meg, akkor az egyéni problémák megjelenésével, illetve súlyosbodásával a szervezet is hasznos, értékes szellemi erőforrásoktól esik el.

A nyugállományba helyezés folyamatát támogató tevékenység eszközei, módszerei lehetnek a következők:

- A nyugállományba helyezést megelőző időszakban általános tájékoztató csomag át-

adása (akár papír alapon, akár elektronikus formában) az egyének részére, amely a nyugállományba kerüléssel, illetve az azt követő időszakokkal kapcsolatos alapvető információkat, jogokat és kötelezettségeket tartalmazza (pl. egészségügyi ellátásra való jogosultság, érdekvédelem témaköre, egyenruha-viselés szabályai, honvédségi és civil segítő szolgálatok bemutatása, elérhetőségei). Az általános jellegű információk átadása történhet állománygyűlés, csoportfoglalkozás vagy egyéni konzultáció keretében is. Utóbbi esetben az általános jellegű tudnivalókon kívül akár speciális problémák is fókuszba kerülhetnek, amelyek megoldása a továbbiakban már az egyéni esetkezelés módszerével, segítő kapcsolati keretek között történik.

● Nyugállományba helyezésre felkészítő csoportfoglalkozások, tréningfoglalkozások szervezése, melyek célja a radikálisan megváltozó életkörülményekhez való konstruktív alkalmazkodás lehetőségeinek ismertetése. Ennek keretében a résztvevők megismerkednek az életük különböző dimenzióiban végbemenő változásokkal, az esetlegesen előforduló, jellemző problémákkal, azok megoldási lehetőségeivel, valamint a megoldásban rendelkezésre álló honvédségi és civil segítő szolgálattal, önszolgáltató csoportokkal. Tekintettel arra, hogy a kérdéskör rendkívül összetett, többdimenziós problémakört ölel fel, melynek jelentős része a pszichológia, mentálhigiéne, valamint az orvostudományi szakmai kompetenciájába esik, ezért a csoportfoglalkozások tematikájának összeállításába, illetve a levelezésbe az MH csapatpszichológiai szolgálat, valamint az MH egészségügyi szolgálat szakemberét/szakembereit is be kell vonni. A humánszolgálati szakember feladata a segítő szakemberek, valamint az egész csoport munkájának a cél érdekében történő koordinálása és a humán/szociális segítő szakma hatékony képviselője.

¹ A humánszolgálat kialakításával összefüggő egyes feladatokról szóló 83/2011. HM utasítás

A Magyar Honvédség humánszolgálatának kialakításáról, feladatairól és működtetési rendjéről szóló 582/2011. HVKF intézkedés

² HVK Személyzeti Csoportfőnökség, Toborzó és Humánszolgálati Osztály

³ Több kiváltó okra visszavezethető.

⁴ A személyi állomány pihentetésével és a szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. HM rendelet 7. és 8. §

⁵ A honvédelmi tárcán belül alkalmazott szakzsargon ezt a tevékenységet gyakran „rekonverzióként” említi.



Orgován Csaba alezredes:

A MAGYAR HONVÉDSÉG HUMÁNSZOLGÁLATÁNAK KIALAKÍTÁSA

Hosszas előkészítő munka után, a közelmúltban a honvédelmi miniszter jóváhagyta a humánszolgálat kialakításával összefüggő egyes feladatokról szóló 83/2011. (VII. 29.) HM utasítást (a továbbiakban: utasítás). Ennek a szakmai körökben régóta várt jogi normának az aláírásával megteremtődött a Magyar Honvédség humánszolgálati létrehozásának és működtetésének jogszabályi háttere. Sok – az úgy íránt elkötelezett – kollégával együtt magam is részt vettem az előkészítő munkában, ezért úgy gondolom, hogy e jelentős esemény apropóján célszerű felidézni, mi történt az elmúlt években, hogyan alakult újjá a humánszolgálat. Az események áttekintésén kívül szeretnék előtekinteni, szeretném felvázolni a szakterület előtt álló feladatokat, majd az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakításával kapcsolatos koncepciót ismertetem.

ELŐZMÉNYEK

1994-től a kétezres évek közepéig már működött humánszolgálat a Magyar Honvédségben. Feladatrendszere nagyjából hasonló volt a közelmúltban létrejött szolgálathoz. Lényeges különbség azonban, hogy míg régebben a csapatpszichológiai szolgálat is a humánszolgálathoz tartozott, addig mára ez külön szolgálati ág lett. Közel tízéves működés után azonban, a kétezres évek elejére gyakorlatilag megszűnt a humánszolgálat. Az okok részletes taglalása nem célja irásomnak. Nyilvánvalóan a szolgálat megszűnéséhez nem egy konkrét ok, hanem több esemény, folyamat egyidejű megjelenése vezetett ilyen volt például a haderő folyamatos átalakítása, a létszámcsökkenések, valamint a sorkatonai szolgálat megszűnése. Sajnálatos tény ugyanakkor, hogy a humánszolgálat újjáalakulásáig tartó átmeneti időszakban egyes alakulatoknál a klasszikus humán szakfeladatok ellátatlanok maradtak, vagy más szolgálati ágaknál, szétaprózódva hajtották végre azokat.

A fenti előzményeket követően, néhány évvel ezelőtt, a Magyar Honvédség humánstratégiájának felülvizsgálata során új igényként jelent meg a „humánszolgáltatások” feladatrendszer, amely keretbe foglalja a szociális ellátásra, a rekreációra, valamint a testi-lelki egészség megőrzésére irányuló szaktevékenységeket.

A HM Kollégium 2008. szeptember 25-ei ülésére – a toborzás hatékonyságának növelése, valamint a Magyar Honvédség megtartó képességének erősítése érdekében – „feladat-

és ütemterv” készült. A dokumentum többek között intézkedett a humánszolgálat intézményrendszerének a HM Személyzeti Főosztály felelősségi körében történő kialakításáról is. Hosszú előkészítő munkát követően a HM Kollégium 2010. március 5-i ülésén döntött az MH Humánszolgálat kialakításáról, valamint jóváhagyta a humánszolgálat tervezett feladatrendszerét is.

A humánszolgálat újjáalakításával kapcsolatos igényeket csak erősítette a szintén a közelmúltban jóváhagyott *A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2011–2021 közötti időszakra* című dokumentum is, melyben megjelenik a humánszolgálati intézményrendszer kialakítására vonatkozó feladat. A dokumentum a következőképpen határozza meg a humánszolgálati tevékenység célját: „...a Magyar Honvédség előmeneteli rendszerének támogatása, illetve a személyi állomány testi, lelki és szociális jólétének biztosítása, valamint a parancsnoki döntések előkészítésének és végrehajtásának támogatása.”

A döntést követően megkezdődhetett a szolgálat kialakításával kapcsolatos konkrét munka a katonai szervezetek állománytábláinak módosítása, az állománytábla-helyesbítő iverk kidolgozása és kiadása 2010. június 1-jei hatállyal – a már meglévő 38 mellé – 64 új beosztást rendszeresítettek a katonai szervezetek, az MH Összhaderőnemi Parancsnokság és a Honvédelmi Minisztérium szintjén. Ezzel a mindösszesen 102 beosztás létrehozásával megteremtődtek a humánszolgálat kialakításának szervezeti feltételei. A beosztások az önálló állománytáblával rendelkező katonai szervezetek (dandár, ezred, önálló zászlóalj) szintjén jelentek meg. A Honvédelmi Minisztérium szintjén a HVK Személyzeti Csoportfőnökség állománytáblájában két új beosztást, középírányítói szinten, az MH Összhaderőnemi Parancsnokságon hét új beosztást rendszeresítettek.

A HUMÁNSZOLGÁLAT TEVÉKENYSÉGI KÖRE, JOGI SZABÁLYOZOTTSÁGA

Mint említettem, a HM Kollégium döntött a humánszolgálat által végrehajtandó feladatokról, melyek – kissé módosított tartalommal – megjelentek az utasításban is. A fentiek alapján a humánszolgálat tevékenységi köre az alábbi szakfeladatokat foglalja magába:

- a személyi állomány élet- és munkakörülményeinek vizsgálata;
- általános és missziós családtámogatási feladatok;

- a katonai szervezet szintjén megjelenő szociális, kegyeleti és érdekvédelmi tevékenység tervezése, szervezése és végzése;

- a humánszolgálat szakmai tevékenységéhez szükséges alkalmazói igények megfogalmazása a humánszakanyag-gazdálkodást végzők részére;

- a személyi állomány tájékoztatásával kapcsolatos belső kommunikációs szakfeladatok végzése;

- az állomány szellemi és fizikai kondíciója javítása érdekében szabadidős sporttevékenység szervezése;

- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok végzése;

- a rekreációval és kultúrával összefüggő feladatok végzése;

- a rekonverzióval kapcsolatos feladatok végrehajtása;

- a honvédség szervezeti kultúráját erősítő hagyományörző tevékenység koordinálása, szervezése, végzése;

- kapcsolattartás a katonai szervezet érdekében tevékenykedő társadalmi szervezetekkel.

A felsorolt szakfeladatok jelentős része „klasszikus” humánszolgálati feladat, de megjelentek olyan új feladatok is, mint például az általános és missziós családtagtámogatás, vagy a rekonverzióval kapcsolatos szaktevékenység. Összességében úgy gondolom, hogy a humánszolgálat feladatrendszere igen széles körű, lefedi a személyi állomány szociális jólétének biztosításával kapcsolatos teljes feladatrendszert.

Jelentős különbség a korábbi humánszolgálathoz képest, hogy a most megalakult szolgálat a fenti szakfeladatokot egyfajta szolgáltatásként, integrált formában kívánja majd biztosítani a személyi állomány részére. Terveink szerint a katonai szervezeteknél a közeljövőben integrált ügyfélszolgálati irodákat (a továbbiakban: irodák) alakítunk ki (az ezzel kapcsolatos feladatokról a későbbiek során még szó lesz).

A humánszolgálat megalakításának jogi alapjai az utasítás aláírását követően biztosítottak voltak. Ezenfelül, az utasításban kapott felhatalmazás alapján, megszületett a Magyar Honvédség Humánszolgálatának kialakításáról, feladatairól és működési rendjéről szóló HVKF-intézkedés is (582/2011 (HK 13.) HVKF-intézkedés). Az intézkedés részletesen szabályozza a személyi állomány szakmai felkészítésével, továbbképzésével, továbbá az irodák létrehozásával, kialakításával, működtetésével kapcsolatos feladatokat. Az intézkedés meghatározza továbbá az irodák tervezett feladatrendszerét is.

A HUMÁNSZOLGÁLAT IRÁNYÍTÁSA, VEZETÉSE

A humánszolgálat a szakirányítás és a parancsnoki vezetés egyidejű érvényre juttatása mellett működik. A humánszolgálat szakirányítását a HM Szervezeti és Működési Szabályzata szerinti minisztériumi vezető, a HM közigazgatási államtitkár látja el.

A humánszolgálati szakfeladatok egyes elemeinek szakmai felügyelete a Honvédelmi Minisztérium szintjén elkülönül, ennek megfelelően az egyes szakfeladatok végrehajtása feletti szakfelügyeletet, a HM Szervezeti és

Működési Szabályzatában meghatározottak szerint, a szakterületért felelős szervezetek gyakorolják. Ennek megfelelően az egyes humánszolgálati szakfeladatok közül például a rekonverziós tevékenységgel összefüggő feladatokat a HVK Szervezeti Csoportfőnökség, míg az esélyegyenlőséggel kapcsolatos teendőket a HM Humánpolitikai Főosztály felügyeli.

A humánszolgálat kiépítésével, működési feltételeinek megteremtésével és fejlesztésével összefüggő tevékenységet a Honvéd Vezérkar főnök a Honvéd Vezérkar Szervezeti Csoportfőnökség közreműködésével vezeti.

A HUMÁNSZOLGÁLATI SZAKÁLLOMÁNY FELKÉSZÍTÉSE

Tekintettel arra, hogy a humánszolgálat feladatrendszere rendkívül komplex és széles körű, kiemelt figyelmet fordítottunk a humánszolgálati szakbeosztásban szolgálatot teljesítő állomány kiválasztására és folyamatos szakmai felkészítésére. 2010 nyarán először egy egynapos, majd novemberben egy négynapos felkészítést szerveztünk részükre. A fentiekén kívül – az MH Dr. Radó György Honvéd Egészségügyi Központtal együttműködve – megszerveztük az állomány krízisintervenciók képzését is. A képzésről egyébiránt rendkívül pozitív visszajelzéseket kaptunk. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy szükség van erre a mindennapi gyakorlatban is jól alkalmazható ismereteket biztosító tanfolyamra. A jövőben, szakállományunk folyamatos felkészítése érdekében évente minimum egy alkalommal szervezünk továbbképzést. Legutóbbi kétnapos felkészítésünket 2011. október közepén tartottuk, melyen feldolgoztuk többek között a humánszolgálati intézményrendszer kiépítésével kapcsolatos aktuális feladatokat, az irodák kiépítésének jelenlegi helyzetét, a belső kommunikációval kapcsolatos kérdéseket is.

KÖZÉPPONTBAN A KATONA

Utaltam már a Magyar Honvédség nemrégiben kiadott humánstratégiájára, melyben megfogalmazódik egy olyan feladat, mely alapjaiban változtatja meg a humánszolgálat működését. A dokumentum stratégiai feladatként határozza meg az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakításának folytatását. Ezzel kapcsolatban a következő feladatot határozza meg: *„Folytatni kell a szolgáltató jellegű, -ügyfélbarát- intézményrendszer kialakítását, melynek középpontjában a katona áll. Az alakulatok (helyőrségek) szintjén további, a kor színvonalán álló, a meglévő problémákat megoldani képes ügyfélszolgálati irodákat kell kialakítani, melynek révén megvalósul az -emberközpontú- ügyintézés.”*

Azt hiszem, túlzás nélkül állíthatom, hogy az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakítása alapvető változást hoz a humánszolgálati szakállomány és a személyi állomány kapcsolatában. Fő célunk, hogy a humánszolgáltatásokat egy helyen, integrált formában biztosítsuk a személyi állomány számára. Nem titkolt törekvésünk továbbá, hogy a humánszolgálatot – nemcsak a szó valós, hanem átvitt értelmében is – közelebb vigyük az állományhoz.

Az irodák kialakításával kapcsolatos koncepció kidolgozása során a minta nyilvánvalóan az MH 5. Bocskai István Lövészdandárnál már több mint két éve eredményesen működő Humánszolgálat. Tájékoztató és Családtámogató Iroda volt”. A debreceni iroda alapvetően a növekvő missziós feladatokkal kapcsolatosan megjelent problémákra adott válasz, hiszen – több más funkció mellett – alapvetően missziós családtagtámogatással foglalkozik, ugyanakkor az irodák a családtagtámogatás mellett számos más funkciót is képesek ellátni. Az egyik fontos követelmény az irodákkal kapcsolatban, hogy a szolgáltatásokat „ügyfélbarát” módon biztosítsák. Ez nagyjából annyit jelent biztosítanunk kell, hogy az állomány a szolgáltatásokat úgy tudja igénybe venni, hogy közben saját feladataira tudjon koncentrálni. Ne a katonának kelljen például a szociális segéllyel vagy az üdültetéssel kapcsolatos ügyeivel egyik helyről a másikra mennie. Biztosítanunk kell, hogy az ezzel kapcsolatos ügyintézés egy helyen, a lehető legrövidebb idő alatt el tudja végezni.

A másik lényeges követelmény, ami az iroda nevéből is fakad, hogy „integrált” szolgáltatásokat biztosít. Ezzel arra utalunk, hogy nemcsak szigorúan a humánszolgálat feladatrendszerébe tartozó feladatokat fogunk végezni az irodákban, hanem delegálhatóak lesznek például egyes személyügyi jellegű szakfeladatok is. Ilyen feladat lehetne például a jogviszony-igazolások kiadása, vagy jövőbeni elgondolásunk, hogy egy KGIR+ munkaállomás kihelyezésével mindenki megtekinthetné a róla nyilvánított adatokat.

Szeretnénk továbbá biztosítani, hogy a humánszolgáltatások a katona családtagjai részére is elérhetővé váljanak. Erre elsősorban akkor lehet szükség, mikor az állomány tagja tartósan távol van a családjától.

Mint már korábban említettem – az MH Összhaderőnemi Parancsnokság szakembereinek bevonásával – kidolgoztuk az irodák tervezett feladatrendszerét is, melyek alapvetően az alábbiak:

- Különböző családtagtámogató szolgáltatások (tájékoztató, tanácsadás) biztosítása az állomány és a hozzátartozók részére, továbbá kapcsolattartási lehetőség biztosítása a külföldi szolgálatot teljesítő állománnyal.

- A személyi állomány belső tájékoztatásával összefüggő feladatok végzése, így különösen: a katonai szervezet belső tájékoztató portálján a személyi állományt érintő tájékoztató anyagok megjelentetése, információk kiadványok készítése (hírlévi, körlevél, egyéb közérdekű tájékoztató anyagok), hirdetőtáblák fenntartása (aktualizálása), nyílt pályázatok (képzések, nyelvtanfolyamok, külföldi szolgálat) közzététele, elérhetőségének biztosítása.

- A rekonverziós feladatokkal kapcsolatos ügyintézés.

- Az üdültetéssel kapcsolatos komplex feladatrendszer végzése.

- Részvétel a szabadidős és sporttevékenység szervezésében.

- Egyes adminisztrációs feladatok végrehajtása (például: jogviszony-igazolások kiadása, kedvezménykártyával kapcsolatos ügyintézés).

- Részvétel a katonai szervezet közösségi programjainak szervezésében.

● Segítségnyújtás a személyi állomány részére a szociális segélyezéssel kapcsolatos feladatok során.

● Tanácsadások, konzultációk szervezése a szakterületek képviselőivel, így különösen a jogi, pénzügyi, lakásügyi, csapatpszichológiai, tábori lelkész szolgálat képviselőivel.

● Kérelmek, beadványok átvétele, továbbítása a döntéshozó eljárás részére.

Fontos megjegyezni: nem célunk, hogy valamennyi katonai szervezetnél csak és kizárólag, vagy kötelező jelleggel a fent leírt feladatokkal foglalkozzanak. Tekintettel a katonai szervezet sajátosságaira, a személyi állomány felmerülő igényeire, az állományilletékes parancsnokoknak maguknak kell kialakítaniuk, „testre szabniuk” az irodák feladatrendszerét és működési rendjét.

AZ IRODÁK KIALAKÍTÁSÁNAK KÖVETELMÉNYEI

Szintén a Magyar Honvédség humánstratégiájában megfogalmazott elvárás, hogy az irodákat a mai kor színvonalának megfelelően kell kialakítani. Ebben az esetben is a példa a már említett debreceni iroda, mely kiváló infrastrukturális adottságokkal rendelkezik. Minden tűzás nélkül állítható, hogy az irodába belépő már az első találkozáskor pozitív benyomásokat szerezhet. Az irodák kialakítása során igyekeztünk figyelembe venni a debreceni tapasztalatokat, azonban az infrastrukturális lehetőségek valamennyi katonai szervezetnél mások, továbbá figyelembe kell vennünk az egyre szűkülő költségvetési lehetőségeinket is. Szeretnénk továbbá elérni azt is, hogy az irodák egységes arculattal rendelkezzenek. A fenti indokok miatt az irodák kialakításának elősegítése céljából kidolgoztunk egy az infrastruktúrával kapcsolatos ajánlott és minimum követelményrendszert az alábbiak szerint:

Az irodák kialakításának minimum követelményrendszere:

■ Az iroda rendelkezzen egy, legalább két ügyfél egyidejű fogadására alkalmas ügyfélfogadó térrel, valamint várakozóhelyiséggel. Elkülönített várakozóhelyiség hiányában biztosítani kell a diszkrét ügyintézési feltételeket. Az ügyfélfogadó térben legalább két számítógépes munkahely álljon az ügyfélfogadással foglalkozó állomány rendelkezésére, melyek közül az egyik KGIR+ végponttal rendelkezze munkahely legyen.

■ Az irodához tartozik még egy, az ügyfélfogadó tértől elkülönített multifunkciós he-

lyiség is. A helyiségbe – a külföldi szolgálatot teljesítő állománnyal való kapcsolattartás érdekében – telefonvonal és internet-hozzáférés álljon rendelkezésre.

Amennyiben a helyi körülmények lehetővé teszik, az irodát az alábbi ajánlott követelmények figyelembevételével kell kialakítani:

● külön várakozó-, kapcsolattartó és multifunkciós helyiség álljon rendelkezésre;

● a kisgyerekekkel érkező ügyfelek játszószarkot vagy elkülönített gyermekjátzó helyiséget vehessenek igénybe;

● a vizesblokkban alakítsanak ki elkülönített női, férfi és mozgássérült mosdót, toalettet, valamint állítsanak be pelenkázóasztalt;

● az irodát közvetlenül közterületről (ellenőrzőponton történő áthaladás nélkül) lehessen megközelíteni;

● biztosított legyen az irodához közeli parkolási lehetőség.

Költségtakarékossági szempontok miatt azokban a helyőrségekben, ahol több katonai szervezet is települ, az irodák egy elhelyezési körletben, integrált irodaként is létrehozhatók.

Az irodák kialakítása lehetőségeinek felmérése érdekében az MH 25. Klapka György Lövészdandárnál (Tata), az MH Támogató Dandárnál Budapest, továbbá Székesfehérvár, valamint Szolnok helyőrségben helyszínbemjárást szerveztünk, melyen részt vett egy infrastrukturális szakember is. A helyszínbemjárás tapasztalatait alapul véve már megkezdődött az irodák létrehozásával kapcsolatos munka. Várhatóan még 2012-ben sikerül irodát kialakítani Hódmezővásárhely és Székestehérvár helyőrségben, továbbá az MH 25. Klapka György Lövészdandár elhelyezési körletében. A következő ütemben Budapest helyőrség (MH Támogató Dandár, Petőfi laktanya), Szolnok helyőrség (MH 86. Szolnok Helikopter Bázis), az MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Ezred és az MH 59. Szentgyörgyi Dezső Repülőbázis elhelyezési körleteiben folytatódik az irodák kiépítése.

AZ IRODÁK LÉTREHOZÁSA

Figyelembe véve a katonai szervezetek létszámát, a helyi sajátosságokat, nem minden katonai szervezetnél lesz integrált ügyfélszolgálati iroda kialakítva, illetve nincs is mindenhol szükség annak kialakítására. Azoknál az alakulatoknál, ahol nem hoznak létre irodát, az állomány részére a humánszolgáltatásokat a hagyományos rend szerint kell biztosítani. A katonai szervezeteknél lévő irodák kialakításá-

ról az állományilletékes parancsnok szolgálati úton felterjesztett javaslata alapján a Honvéd Vezérkar főnök dönt. Az irodák részletes feladatait, munkarendjét a helyi sajátosságokhoz igazodva a parancsnokok szabályozzák. Elgondolásunk szerint a kiadott intézkedésnek, szabályozásnak, feladat szabásnak vonatkozni kell:

- az iroda munkarendjére;
- a működés során vezetendő okmányokra;
- az iroda alárendeltségére, vezetésére;
- az iroda elhelyezkedésére, kialakítására, felszerelésére;
- az iroda elérhetőségére;
- az ügyfélszolgálati tevékenységet ellátó állomány felkészítésére;
- az irodán ügyfélszolgálati tevékenységet folytató állomány névjegyzékére;
- az iroda által végrehajtandó feladatokra, továbbá az ügyintézés rendjére.

Tekintettel arra, hogy új tevékenységről van szó, az ügyfélfogadással foglalkozó szakállomány felkészítését első alkalommal összevontan, a HVK Személyzeti Csoportfőnökség szervezésében tervezzük.

HUMÁNSZOLGÁLAT SZÜLETIK

Úgy gondolom, hogy az elmúlt alig több mint egy évben jelentős lépéseket tettünk meg. Kidolgoztuk a humánszolgálat működésének jogi alapjait, jelentős erőfeszítéseket tettünk szakállományunk szakmai felkészítése érdekében, és nem utolsósorban kialakítottuk az elgondolást az irodák működtetésével kapcsolatban.

Létrehoztunk egy új szolgálati ágat, melynek elsődleges feladata a szolgáltatás, a célközönség pedig nem más, mint a katonai állomány és a hozzátartozók közössége. Az elvégzett munka ellenére jelentős feladatok állnak még előttünk. Meg kell szilárdítanunk a szolgálat tevékenységét, meg kell ismertetni és el kell fogadtatni az állománnyal az integrált ügyfélszolgálati irodákat. Ezekhez a nem könnyű feladatokhoz elhivatott szakemberekre és nem utolsósorban a humánszolgálat jelentőségét felismerő tevékenységét támogató parancsnokokra van szükség.

* Szerzőtársammal, Sásik Csaba őrnaggyal e folyóirat hasábjain már közreadtuk az irodával kapcsolatos tapasztalatainkat (Honvédségi Szemle, 2011/2.)

MINDENKI HADTUDOMÁNYA

Május 10-én 17 órakor

Az Európai Unió biztonságpolitikai szerepvállalása.
A magyar EU-elnökség tapasztalatai

Előadó: dr. Tóth Péter, a Stratégiai és Védelmi Kutatóintézet igazgatója
Helyszín: Honvéd Kulturális Központ (Stefánia út 34.) Gobelin terem
Minden érdeklődőt szeretettel vár a Magyar Hadtudományi Társaság

Dr. Molnár József nyá. ezredes–Bujdosó Attila alezredes:

MÉG EGYSZER A KITÜNTETÉSEKRŐL*

Folyóiratunk 2012/1. számában Surányi Zsolt főtörzsőrmester a kitüntetésekről és azok szabályos viseléséről adta közre gondolatait. A jelenlegi – meglehetősen bonyolult – rendszer átalakítása, átláthatóvá tétele a szakemberek szélesebb körét foglalkoztatja. A dr. Molnár József nyá. ezredes – Bujdosó Attila alezredes szerzőpáros is hosszabb ideje tanulmányozza a kérdéskört. Jelen írásukban – mintegy csatlakozva Surányi főtörzsőrmester dolgozatához – közreadják a kitüntetések alapításának időrendi táblázatát, az alapító rendeletek jegyzékét, és nem utolsósorban felvázolják a kitüntetési rendszer átalakításának egy – általuk elképzelt – változatát. Dolgozatukban az 1992–2011. december közötti időszakot vizsgálták, tehát az Országgyűlés által 2011. december 23-án elfogadott, a Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéséről szóló 2011. évi CII. törvényben foglaltak már nem képezik elemzésük tárgyát – a szerk.)

A Magyar Köztársaság kitüntetéséről az 1991. évi XXXI. törvény rendelkezik, melynek 1. §-a a Magyar Köztársasági Érdemrend és Érdemkereszt elnevezésű, polgári és katonai tagozatú kitüntetés alapítását deklarálja.

Az alapító törvény 7. §-a az elismerések egyfajta rendjét határozza meg, mely szerint:

„(1) A feladatkörével összefüggő egyes kiemelkedő tevékenységek, teljesítmények elismerésére kitüntető címet, díjat, oklevelet, plakettet vagy más elismerést (a továbbiakban: elismerés) alapíthat és adományozhat

b) a Kormány tagja.

(2) Szolgálati Jel elismerést (...) a honvédelemért felelős miniszter (...) alapíthat.”

A fentiek figyelembevételével kísérletet teszünk a honvédelmi miniszter által 1992 és 2011. december 31. közötti időszakban alapított és adományozott érdemjelek, kitüntető címek, szolgálati jelek és érdemérmek² (a továbbiakban: kitüntetés) több megközelítésben történő bemutatására, megismertetésére. Az említett 20 éves időszakban mintegy 28 fajta katonai kitüntetés alapítottak, néhányat ezek közül újraalapítottak. A kitüntetések fokozatait, osztályait, a jelvények szimbólumainak változását és más lényeges tényezőket – mint pl. a különböző békefenntartó missziókban szolgál-

latot teljesítőket is – figyelembe véve, több mint 50 kitüntetés-változattal számolunk. Az alapított kitüntetések és változataiknak számát, valamint megnevezéseiket a mellékelt táblázat („II. A kitüntetések alapításának időrendi táblázata”) tartalmazza.

A nagyszámú és sokfajta elismerés áttekintése és megismerése érdekében elkészítettük:

I. A kitüntetések rendszerének (egy lehetséges) változatát

II. A kitüntetések alapításának időrendi táblázatát.

III. Az alapító rendeletek jegyzékét.

IV. A kitüntetések fotótáblájának tervét.

A római számokkal jelölt összeállításokban további magyarázatot igénylő jelölésekkel és megnevezésekkel találkozhatunk, amelyekhez értelmezést a következőkben igyekszünk adni. Dolgozatunkban több utalás olvasható a kétfajta címeres vagy pajzsos kitüntetésekre. Ezek története az alábbiak szerint summázható:

Az 1992-ben alapított Szolgálati Jel (érdem után), a Honvédelemért Kitüntető Cím, a Tiszti, Tiszthelyettesi és Legénységi Szolgálati Jel elismerések jelvényei ún. hegyes csúcsú címerpajzs-szimbólummal készültek. 1996-tól a felsorolt elismerések jelvényeinek szimbóluma a köztársasági címer lett.

Az összeállítások (I., II., IV.) részeinek magyarázataként:

A I. ponthoz:

– az 1., 2., 3., 4. jelölésű elismerések – alapítási céljukat tekintve – egyedi jelentőségűek, ezért kerültek a rendszer „csúcsára”;

– a 5-től 28-ig jelöltek az adományozások feltételeinek figyelembevételével soroltuk, illetve csoportosítottuk;

Az II. ponthoz:

– a 3., 5., 7., 9. és 11. sorszám alatti elismerések a már említett hegyes csúcsú címerpajzsos változatok;

– a Megjegyzésben az évszám (vagy évszám-pár) a kitüntetés gyártásának vagy adományozásának idejét jelöli;

– az I., II. típus a jelvények címer/pajzs különbözőségeinek (önkéntesen választott) jelölése.

A IV. ponthoz:

– az elismerések fotótábláját a Horthy-korszak³ kitüntetés-tábláihoz hasonlóan, de még igényesebb formában és tartalommal terveztük készíteni.

Tudatában vagyunk annak, hogy a feladat végrehajtása rendkívül sokirányú, időigényes és szakmai hozzáértést követelő munka, amelyhez – a szükséges pénzügyi források

I. A kitüntetések rendszerének egy lehetséges változata

1. Hazáért Kitüntető Cím – 2002
2. Hazáért Kitüntető Jelvény – 1992
3. Független Demokratikus Magyarországért Emlékérem – 1992
4. Szolgálati Emlékjel – 1999

Szolgálati kitüntetések

5. Babérkoszorúval Ék. Szolgálati Érdemjel – 2007
6. Szolgálati Érdemjel – 2002
7. Tiszti Szolgálati Jel – 1992–1996
8. Tiszti Szolgálati Jel – 1996-tól
9. Tiszthelyettesi Szolgálati Jel – 1992–1996
10. Tiszthelyettesi Szolgálati Jel – 1996-tól
11. Legénységi Szolgálati Jel – 1992–1996
12. Legénységi Szolgálati Jel – 1996-tól
13. Szolgálati Jel (érdem után) – 1992–1996
14. Szolgálati Jel (érdem után) – 1996–2002

A nemzetközi szerepvállalás kitüntetései

15. Beszélési Szolgálati Érdemjel – 2004
16. Kardokkal Ékesített Szolgálati Érdemjel – 2010
17. Békefenntartásért Szolgálati Jel – 1999
18. NATO Szolgálati Érdemérem – 2004
19. EU Szolgálati Érdemérem – 2004
20. EBESZ Szolgálati Érdemérem – 2004.
21. ENSZ Szolgálati Érdemérem – 2004.

Egyéb katonai elismerések

22. Honvédelemért Kitüntető Cím – 1992–1996
23. Honvédelemért Kitüntető Cím – 1996-tól
24. Árvízvédelemért Szolgálati Jel – 2000
25. Szövetségért Szolgálati Jel – 2002
26. Aranykor Kitüntető Cím – 2002
27. Magyar Hadisírgondozásért Kitüntető Cím – 2004
28. Katasztróla-elhárításért Szolgálati Jel – 2010

II. A kitüntetések alapításának időrendi táblázata

Megnevezés	Alapítás éve	Fokozat	Megjegyzés
1. Független Demokratikus Magyarországiért Emlékérem	1992	-	
2. Hazáért Kitüntető Jelvény	1992		
3. Szolgálati Jel (érdem után)	1992	I., II., III. o.	1992–1996. Hegyes csúcsú címerpajzsos; (a továbbiakban I. típus)
4. Szolgálati Jel (érdem után)		I., II., III. o.	1996–2002. Köztársasági címerpajzsos; (a továbbiakban II. típus)
5. Honvédelemért Kitüntető Cím	1992	I., II., III. o.	I. típus 1992–1996
6. Honvédelemért Kitüntető Cím		I., II. o.	II. típus 1996-tól (a III. osztályt nem gyártották)
7. Tiszti Szolgálati Jel	1992	I., II., III. fok.	I. típus 1992–1996
8. Tiszti Szolgálati Jel		I., II., III. fok.	II. típus 1996-tól
9. Tiszthelyettesi Szolgálati Jel	1992	I., II., III. fok.	I. típus 1992–1996
10. Tiszthelyettesi Szolgálati Jel		I., II., III. fok.	II. típus 1996-tól
11. Legénységi Szolgálati Jel	1992	I., II., III. fok.	I. típus 1992–1996
12. Legénységi Szolgálati Jel		I., II., III. fok.	II. típus 1996-tól
13. Szolgálati Emlékjel	1999	-	NATO-csatlakozás emlékére, egyszeri adományozás
14. Békefenntartásért Szolgálati Jel	1999	-	
15. Árvízvédelemért Szolgálati Jel	2000	-	
16. Hazáért Kitüntető Cím	2002	-	
17. Szolgálati Érdemjel	2002	arany, ezüst, bronz fokozat	
18. Szövetségért Szolgálati Jel	2002	-	Csak külföldiek részére adományozható
19. Aranykor Kitüntető Cím	2002	arany, ezüst, bronz fokozat	
20. Sebesülési Szolgálati Érdemjel	2004	-	
21. NATO Szolgálati Érdemérem	2004	-	
22. EU Szolgálati Érdemérem	2004	-	
23. EBESZ Szolgálati Érdemérem	2004	-	
24. ENSZ Szolgálati Érdemérem	2004	-	
25. Magyar Hadisírgondozásért Kitüntető Cím	2004	I., II., III. o.	a 2004-2007 időszakban gyártott és adományozott jelvény matt; 2007-től a jelvény fényes kivitelű
26. Babérkoszorúval Ékesített Szolgálati Érdemjel	2007	-	
27. Kardokkal Ékesített Szolgálati Érdemjel	2010	arany, ezüst, bronz fokozat	
28. Katasztrófa-elhárításért Szolgálati Jel	2010	-	

és szakértők mozgósítása mellett – megfelelő szintű egyetértés, jóváhagyás, illetve konkrét megbízás megbízás is szükséges. Megítélésünk szerint a tabló, hasonlóan az említett Horthy-korszak kitüntetéseihez, a kitüntetés-történeti jelentőséggel bírna, illetve ismeretterjesztő célokat is szolgáló dokumentum lehetne.

Elképzelésünk szerint a tabló mintegy 100×70 cm méretű vászon, műanyag vagy más anyagból készülne és tartalmazná:

- a vizsgált 20 éves időszakban alapított és adományozott, nem kevesebb mint 50-70 kitüntetés eredeti képét, szalagsávokkal,
- azon kitüntetések jelvényeinek hátoldali képét, amelyeken évszám, felirat, szimbólum, vagy más jelzés is látható.

– a kitüntetések neve mellett az alapítási évszámokat,

– szükséges információként a kitüntetések angol megnevezését,

– az elismerések viselési rendjét,

– az adott időszakban békefenntartó szolgálatot ellátók szolgálati helyeit,

– valamint a tabló elkészítése során felmerülő, jelentősnek ítélt megjegyzéseket.

Reményeink szerint vállalásunkat, az elismerések több megközelítésben történő ismeretelését és azok egy lehetséges rendszerbe foglalását az I–III. összeállításokkal sikerült teljesíteni. A közölt táblázatokkal igyekeztünk szemléletesebbé tenni országunk elmúlt húsz eseményekben gazdag évének katonai kitüntetéseit. A bemutatott kitüntetések alapítási

célja és adományozási rendje tükrözi az elmúlt két évtizedben lezajlott eseményeket és folyamatokat – ily módon történelmünk egy parányi mozaikját alkotják.

* Összeállításunkban az elismerések felsorolása helyett a kitüntetés megjelölést használjuk

¹ Magyar Közlöny 1991. július 22. 82. szám, 1767. o., (ld. még a törvény későbbi módosításait)

² 21/1992. HM rendelet és a táblázatokban megjelölt további HM-rendeletek

³ KITÜNTETÉSEINK 1. sz. fali tábla 1944. VII. 20. A kiadást a m. kir. honvéd vezérkar főnöke 67348/eln. 5. vki.-1942. sz. rendeletével engedélyezte (1944. I. 2-án lezárva)

III. Alapító rendeletek jegyzéke

Megnevezés	Alapítás éve	Alapítási rendelet
1. Független Demokratikus Magyarországért Emlékérem	1992	15/1992. (VII. 28.) HM rendelet
2. Hazáért Kitüntető Jelvény	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
3. Szolgálati Jel (érdem után)	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
4. Honvédelemért Kitüntető Cím	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
5. Tiszti Szolgálati Jel	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
6. Tiszthelyettesi Szolgálati Jel	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
7. Legénységi Szolgálati Jel	1992	21/1992. (X. 13.) HM rendelet
8. Szolgálati Emlékjel	1999	1/1999. (II. 24.) HM rendelet
9. Békefenntartásért Szolgálati Jel	1999	15/1999. (X. 27.) HM rendelet
10. Árvízvédelemért Szolgálati Jel	2000	12/2000. (V. 31.) HM rendelet
11. Hazáért Kitüntető Cím	2002	27/2002. (IV. 17.) HM rendelet
12. Szolgálati Érdemjel	2002	27/2002. (IV. 17.) HM rendelet
13. Szövetségért Szolgálati Jel	2002	27/2002. (IV. 17.) HM rendelet
14. Aranykor Kitüntető Cím	2002	27/2002. (IV. 17.) HM rendelet
15. Sebesülési Szolgálati Érdemjel	2004	4/2004. (III. 2.) HM rendelet
16. NATO Szolgálati Érdemérem	2004	5/2004. (III. 4.) HM rendelet
17. EU Szolgálati Érdemérem	2004	5/2004. (III. 4.) HM rendelet
18. EBESZ Szolgálati Érdemérem	2004	5/2004. (III. 4.) HM rendelet
19. ENSZ Szolgálati Érdemérem	2004	5/2004. (III. 4.) HM rendelet
20. Magyar Hadisírgondozásért Kitüntető Cím	2004	5/2004. (III. 4.) HM rendelet
21. Babérkoszorúval Ékesített Szolgálati Érdemjel	2007	7/2007. (II. 23.) HM rendelet
22. Kardokkal Ékesített Szolgálati Érdemjel	2010	17/2010. (XII. 3.) HM rendelet
23. Katasztrófa-elhárításért Szolgálati Jel	2010	17/2010. (XII. 3.) HM rendelet

Megjegyzés: valamennyi rendelet megtalálható a Honvédelmi Közlöny megfelelő számában.



Kitüntetésátadás visszafogadó ünnepségen

A HM ZRÍNYI MÉDIA KÖNYVÚJDONSÁGA



Keménytáblás, 164 oldal

A könyv szerzője a békefenntartói tevékenység történeti áttekintésén felül egy olyan katonaszociológiai vizsgálat eredményeit adja közre, amelyben a válaszadók megosztják a külföldi missziókra történő kiválasztás, felkészítés, a missziós szolgálat, valamint a vissza-illeszkedéssel kapcsolatos tapasztalataikat, s megfogalmazzák igényeiket, illetve elvárásaikat.

A vizsgálat során feltárt tények reális és hiteles képet alkotnak a békefenntartásokban részt vevő katonáink aktuális helyzetéről.

Hiánypótló mű fotókkal, grafikonokkal, táblázatokkal gazdagon illusztrálva.

**Zrínyi
Média**
HM Kommunikációs Kft.

1087 Budapest, Kerepesi út 29/B.
Telefon: 06-1-459-5371, 459-5373
Fax: 06-1-459-5383

E-mail: gyorodina@armedia.hu
Könyveinket megtekinthetik a
www.zrinyimedia.hu weboldal digitális könyvtárában.
Minden könyvünk kedvezményesen
kapható a kiadványszerkesztőségben.

Korsós Sándor őrmester:

A KATONAI TEHERGÉPJÁRMŰ-GYÁRTÁS MAGYARORSZÁGON 1945 UTÁN (2.)

Fejezetek a Csepel Autógyár történetéből

A GYÁR FELFUTÁSA

A termelés sorozatgyártás-szintű üteme 1950 áprilisában indult meg. Ebben a hónapban 27, majd 1950 decemberében már 360 tehergépkocsi készült el. A Csepel 350 tehergépkocsi önköltségi ára 81 481 Ft volt.¹ A kezdeti sikerek, az akkori külpolitika hatása és a növekvő belföldi igény miatt az Országos Tervhivatal folyamatosan növelte az autógyár tervelőirányzatát, 1950. december 21-ére a gyár 1500 darabos tervét túlteljesítette, és az első termelési évet 1666 tehergépkocsi gyártásával zárta. A folyamatos termelésnövekedés 1951-ben a tervezett 4500 helyett 4620, 1952-ben 5300 helyett 5563 legyártott D-350 típusú tehergépkocsit eredményezett.² 1954. augusztus 3-ára készült el a húszszedik D-350 típusú teherautó; 1954. augusztus 20-án adták át.³ 1950–51-ben tervbe vették, hogy a CSA-ban páncélozott harcjárművet is gyártani fognak, mert ez teljesen hiányzott az MN arzenáljából. A HTI-nél (Hadi Technikai Intézet) korábban elkészült egy vas- és furnérszerkezetes tanulmányjármű, mely kísértetiesen hasonlított a második világháborús Csaba páncélozott járműre, de a szovjet szállítási ígéret miatt végül is nem kezdődött el a gyártása, a szovjet szállítás pedig nem valósult meg. Ebben az időben egyes hírek szerint sokszor megfordult Magyarországon az angol állampolgárságu Straussler Miklós, aki a Csaba páncélos prototípusának tervezője volt, illetve a háború alatt és után komoly érdemeket szerzett a brit hadsereg legyervezeti fejlesztéseiben. Állítólag többször járt a CSA-ban is Biróné társaságában; ez egy igen furcsa és érdekes adaléka a hidegháború történetének.⁴

A Csepel autómárka nemzetközi megismerését a Lengyelországban, 1950. szeptember 5–12. között, a Lengyel Motorszövetség által rendezett nemzetközi megbízhatósági és gyorsasági verseny tette lehetővé.⁵ A CSA külkereskedelmi jogokkal nem rendelkező vállalat volt, termékeit a MOGÜRT exportálta. Szigetszentmiklóson a gyár megalapítása után létrehozták a vevőszolgálatot, mert nem-sokára elkezdődött a járművek exportja a „baráti országokba”.⁶ A CSA teherautói először Bulgáriába jutottak el, majd Csehszlovákia, Románia és Jugoszlávia következett. Kezdetben a vevőszolgálat helyi tanácsadást végzett, az alkatrészellátást a MOGÜRT végezte. Az első mennyiségileg jelentősebb export 1952-ben indult Kínába, ahol vevőszolgálatot is létrehozottak. Az 1970-es évek végéig körülbelül 12 ezer db-ot exportált Kínába a MOGÜRT.⁷ A

járművek értékesítésénél egészen az önköltségi árig le kellett menni, mivel óriási verseny volt a tőkés országok típusaival. A CSA-nak a hasznát az alkatrészellátás jelentette.⁸ A CSA termékei közül hiányoztak azok a termékek, melyek a tőkés piacokon jól eladhatók lehetek volna (a kínai export tőkés exportnak számítot).⁹ Konkurenciát jelentettek a szocialista gyártmányok is. A D-350 és D-130 típusok gyártásának beindulása után kezdődött a nagyméretű tipizálás. A cél a motor és elemek olyan irányú kialakítása volt, hogy azokból kettőtől hathengeresig minden motorfajta összeépíthető legyen. Így a teherautókon és autóbuszokon kívül traktorok, aggregátorok, mezőgazdasági gépek, dőmperek hajtására is fel lehetett használni. A Csepel Autógyárban a kifutásig 140 féle motorváltozat készült és további 16 féle kísérleti motort gyártottak, ezeket azonban már nem vezették be. A Csepel dízel-motorok benzinmotorokká való alakítása nem volt szerencsés lépés. Ez a megfontolás abból fakadt, hogy az MN-nek olyan járművekre volt szüksége, melyek motorjai télen-nyáron egyformán jól indíthatók, és ezért megfelelnek a harctéri követelményeknek. A dízelből átalakított benzinmotorok nehézkesek voltak és sokat fogyasztottak. Ezeket a motorokat a gödöllői gyártás kifutásáig, illetve mint pótalkatrészt 1966-ig szállították hozzájuk. Időközben a hadsereg a benzinüzemű gépjárműveket fokozatosan kicserélte, illetve átszerelte. Az igények egyre inkább a dízelmotoros járművek felé tolódtak el.¹⁰ A Csepel Autógyár választékában szerepelt az ún. JÁFI motorcsalád is. Ezek a motorok a Csepel motoroktól eltérően közvetlen befecskendezésűek voltak. Az első szállítások a néphadsereg részére 1952-ben történtek, a D-130 rajkocsik és a D-300-as szállítójárművek számára. Az első évek motorjai később ósmotornak nevezték, ezekkel szerelték benzines kivitelben a néphadsereg számára gyártott járműveket.¹¹ 1951 és 1954 között egy D-300-as típusú, háromtengelyes, összeraké-meghajtású terepjáró, két és fél tonna teherbírású teherautót készítettek. Hajtására benzinüzemű, B-413 típusú motor szolgált. Az 1953-tól előállított Cs-80 (Cs-800)¹² jelzésű hernyótalpas vontató ugyancsak honvédségi típus volt. A hathengeres, D-613-as jelzésű motorral ellátott jármű tervezése szovjet (JAZ) tervek alapján készült. Nagyobb számú megrendelés reményében 1955-ben egy magashegyi közlekedésre szánt járművet fejlesztettek ki. Típusjelzése HD-420. Ezt a gépjárművet kínai exportra szánták, de megrendelés hi-



ŐTÉVES A CSEPEL AUTÓGYÁR

nyában a sorozatgyártás elmaradt.¹³ 1955-ben lett kész a D-700-as típusú (hét tonna teherbírású) nyerges tehergépjármű, ennek érdekessége, hogy a típus külföldi bevezetése érdekében néhány kocsit MÁVAG-700 márkajelzéssel láttak el.¹⁴

Az '50-es évek termelésfelfutásának azonban voltak árnyoldalai is, az ipar csak a késztermék-kibocsátás mennyiségével törődött, mert az Országos Tervhivatal által kiadott termelési tervek csak erre vonatkoztak, így a Csepel Autógyár vezetése előtt is csak a legyártott teherautók és motorok száma lebegett, a pótalkatrészre, mint ahogy az egész szocializmus időszakában jellemző volt, kevés figyelmet fordított. A legszemléletesebb a Gépipari Tudományos Egyesület Gépjármű Szakosztálya által 1954. május 5-én rendezett vitadélutánról készült beszámoló, ahol négy év „hallgatás” után a keresztvizet is levették a Csepel Autógyárról és az Autóvilamossági Felszerelések Gyáráról az autójavító vállalatok szakemberei. Az I. számú Autójavító Vállalatnak 140 féle Csepel alkatrészt kellett gyártania a komplett gázpedáltól a kipufogódobon át a speciális csavarokig. Rengeteg volt az állandó uzerhibás alkatrész: sebességváltó előlétengely, a sebességváltó I., II. fogaskerekei, hátramenetkerék, kardánkereszt stb.; a túlméretes alkatrészek: csuklóscsapcszegek, rugóscsapcszegek, dugattyúcsapcsze-

gek, szelepelemelők és bizonyos szelepek, alulméretesek: szelepvezetők, szinte az összes persely. Hasonlóan rossz a helyzet az AVF gyártmányainál, több mint 800 dinamó vár javításra kis értékű alkatrészek hiánya miatt, mert egyáltalán nincs a tervében pótalkatrészgyártás. Mivel Magyarországon nincs adagolószivattyú-gyártás, így külföldről szerzik be, de nem egy helyről, szinte minden teherautóban más típus van, és ezekhez végképp nincs pótalkatrész. Alkatrész-utánpótlás végett a javítók gyakran komplett motort vagy hátsóhidat vesznek, majd szétszerelve pótolják az alkatrészhiányt. A javítók kérése, hogy fordítsanak nagyobb figyelmet a kibocsátók a pótalkatrészgyártásra, illetve, hogy a pótalkatrészek csereszabatosak legyenek.¹⁴ Ezek a problémák is érzékletesen mutatják a szocializmust jellemző, úgynevezett hiánygazdaságot. Egyébként a CSA termelését jól tükrözi az 1950-es évek elején, hogy ugyan 107%-kal meghaladták a terveket, de csak 65%-ban tartották be az áruösszetételi előírást.¹⁵

1954 után a feszített terveken lazítottak, csökkent a Csepel Autógyár járműkibocsátása is, illetve a 400-as sorozat megjelenésével újabb és korszerűsítettebb típusú vettek gyártásba. A termelést, ugyanúgy, mint az egész országban, az '56-os forradalom törte meg. A CSA-ban is leállt a munka, és ahogy azt a gyár igazgatója 1957 júniusi jelentésében írja, 1957 februárjáig teljesen hiányzott felettük a szakagaztali irányítás. A helyzet instabilitását mutatja, hogy a minisztérium, amely eddig mindig kemény tervszámokkal és azok rendszeres módosításaival „uldözte” a gyárat, egyellen keretszámot küldött le, ami az 1956 első negyedévi termelésének maximálisan 60%-ában szabta meg a gyár termelését. A keretszámok termékekkel és cikkekkel való kitöltését a gyár kalkulálta ki, illetve teljesen önállóan kellett felvenni a kapcsolatot a kooperáló vállalatokkal és a vevőkkel. A gyártás 1957 második negyedévében kezdett normalizálódni, illetve ekkortól indultak az új fejlesztések.¹⁷

A D-344-TŐL AZ IKARUS-ALVÁZ GYÁRTÁSÁIG

1957 első negyedéve nemcsak a gazdasági károsról szólt a CSA-ban, hanem egy katonai megkeresésről is: kiletjtették, hogy szüksége volna a MN-nek egy jó terepjáró képességű, összkerék-meghajtású teherautóra, mely az új arzenál főtípusa lenne. A CSA konstruktőrei a típust a polgári CS-450-es lódarabjaiból kiindulva alakították ki, és a végeredmény a D-344 típusú, összkerék-hajtású, három és fél tonna teherbírású jármű lett, a legendás „Csepzon”, melynek első három prototípusa 1959-re készült el.¹⁸

A CSA 1958-ban kezdte a Csepel típuscsalád felhasználásával, a Cs-450-es bázisán a különleges gépkocsik gyártását (billenő, üzemanyag-, folyadék- és cementszállító), mellyel jelentős exportsikereket is ért.¹⁹ A CSA-ban az első tíz évben mintegy 41 ezer teherautó- és további több mint 10 ezer járműmotor készült.²⁰ Tehát 1958-tól újra jelentős fellutásról beszélhetünk a gyár termelésében: az 1956-ban megjelent Cs-450 és 700-as, valamint speciális típusaik, illetve a Cs-344-es program új perspektívát adott a gyárnak. Az 1956-ban elvesztett kínai megrendelést újab-



CSEPEL TEREPJÁRÓ TEHERGÉPKOCSI ZÁRT FELÉPÍTMÉNYŰ VÁLTOZATBAN

bakkal próbálták pótolni, és a MOGÜRT szervezésében több bemutatókörútra is sor került, így például 1963-ban a Csepel, az Ikarus és a JÁFI szakemberei nyugat-afrikai bemutatóúton vettek részt Csepel teherautókkal és Ikarus autóbusszokkal.²¹

Azonban már 1960-ban is vészjósló jelek gyülekeztek a magyar teherautó-gyártás egén, a jel a KGST Gépipari Állandó Bizottságának ülése volt januárban, amikor is beterveztettek egy szovjet javaslatot, melyben fel kívánták számolni a magyar 3–7,5 tonnás teher- és speciális járművek gyártását, és kizárólag az autóbusszgyártást akarták meghagyni, igaz ezt a teljes KGST-piacra.²² Szerencsére ez a beadvány nem lett döntő erejű, továbbfutott a CSA gyártása, mely újabb és újabb speciális típusokkal jelent meg a piacon. Ugyanebben az évben a Győri Hajtóműgyártó, terelmárási és minőségi okokra hivatkozva, Győrből Csepelre akarta telepíteni a KGM Autó- és Traktoripari Igazgatósága. Ekkor lépett színre a Győri Szerszámgépgyár igazgatója, Horváth Ede, aki minden követ megmozgatva és mindent megígérve elérte a KGM-nál, hogy a gyárat a Szerszámgépgyárhoz csatolták, és az ígéreteit mind mennyiségben, mind minőségben teljesítette a CSA felé.²³

1960-ban döntés született a szovjet BRDM úszó-lelderítő jármű licenciájának megvételéről, melynek bázisgyáráként eredetileg a CSA-t jelölték ki. Mindezek következtében 1961-ben jelentős haditechnikai beruházások indultak a gyárban, melyek Speciál I. és II. néven futottak, és körülbelül ketéves átfutással valósultak meg. A programban a D-344 típusú tehergépkocsi gyártása, illetve a D-442 típusú felederítő úszó gépkocsi (FUG) kooperációs tételeinek gyártása szerepelt.²⁴ A D-442 programja hűződött, nem indult be a tervezett időben, így 1962-ben a Győri Szerszámgépgyár kapta meg a fővállalkozói jogokat, az okok



CSEPEL MOTOR A MAGYAR KÖZLEKEDÉSI MUZEUMBAN

egyelőre számomra ismeretlenek. Feltételezésem szerint a CSA egyrészt nem bírt egyszerre a több beruházással, munkaerőgondokkal is küzdött, míg a Szerszámgépgyárnak jelentős kapacitásfeleslegei voltak és a gyártást is jobban el tudták rejtteni a „kiváncsi” szemek elől. Igaz a D-442-höz (FUG) és a későbbi D-944-hez (PSZH) jelentős CSA- beszállítás volt részegységekben.

1962-ben sűrűtövé vált egy új típusú dizelmotor gyártásba vétele, az elavult Steyr konstrukció helyett. A JÁFI 1957-ben kezdte el fejleszteni motorját, illetve a CSA is hozzáállt saját motorjának továbbfejlesztéséhez. Az Autó- és Traktoripari Igazgatóság a JÁFI motor mellett döntött, melyet eredetileg a CSA gyártott volna, azonban a legfelsőbb döntéshozó szerv, a Gazdasági Bizottság – a sürgősségre hivatkozva – hirtelen megváltoztatta a beruházási tervet, úgy határozott, hogy két gyárban induljon a beruházás, a CSA-ban és a győri Wilhelm Pieck Vagon- és Gépgyárban.²⁵ 1963-ban Horváth Ede már nemcsak a Szerszámgépgyár, hanem a Vagongyár igazgatója is lett, aki – mivel fel akart hagyni az akkor már gazdaságtalan vagongyártással – valószínűleg pártkapcsolatait is kihasználva, megszerezte magának a kizárólagos motorberuházást, sőt hamarosan azt is, hogy a JÁFI helyett M.A.N. licenct vegyene. A súlyos harcok, amelyek a minisztériumban, a trösztben, a pártban és néha a rendőrségen zajlottak, csak 1967-ben zárultak le, és az oly gyorsan kikialdott gyártás csak 1968 nyarán tudott megindulni.²⁶

1963-ban igény merült egy 5 tonna hasznos teherbírású, nagy mozgékonyaságú szállító tehergépjármű kifejlesztésére. Ez lett a D-566-os tehergépkocsi, amelyet kimondottan honvédségi felhasználásra szántak, később mezőgazdasági és erdészeti célra is akarták árusítani, de az árával nem volt versenyképes, 1967-ben elkészült 3 db, 1968-ban pedig további 4 db.²⁷ Az 1960-as évek végére a gyár megrendelése folyamatosan csökkentek, illetve a győriek tényereje a gyár folyamatos elmaradását hozta a tervszámoktól. A gazdasági nehézségek hatására a gyár azzal az ötlettel állt elő, hogy a Szovjetunióból nagy darabszámban behozott, nagy benzinfoyasztású Zil típusú teherautókat lássák el olcsóbb üzemanyaggal üzemeltethető és kisebb logyasztású Csepel dizelmotorokkal. Mivel a szállítókkal nem sikerült megállapodni, hogy a járműveket motor nélkül importálják, mert a megmaradó több ezer motorral nem tudták volna mi kezdeni, a program csak a kipróbálás stádiumáig jutott el.²⁸

A kormány 1970 augusztusában határozatot hozott, amely szerint a Csepel Autógyárnak 1971-től csaknem teljes kapacitásával az autóbusszprogram megvalósításába kell bekapcsolódnia, ezért a Csepel Autógyárban megalkult a „Buszosztály”.²⁹

A KÖZÜTI JÁRMŰPROGRAM ÉS KÖVETKEZMÉNYEI

A profílváltás előzménye a Csepel Autógyárban, hogy 1963 közepén a Kohó- és Gépipari Minisztérium vezetésében jelentős személyi változások történtek. Természetesen a vezetés változása a munkamódszer módosulását is eredményezte. A korábbi operatív intézkedé-

sek helyett mindinkább az elvi irányítás került előtérbe. Ez nem elsősorban a minisztérium vezetésében történt változásnak tulajdonítható, hanem annak, hogy az országban, a fejlődésben kedvezőtlen jelek kezdtek mutatkozni. Nem alakult ki a megfelelő szakosítás a nemzetközi munkamegosztásban. Egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a legkorszerűbb gyártástechnológia csak a megfelelő nagyságrendű sorozatgyártás esetén vezethető be. Ezért a termelésnek az egyes országok közötti szakosításában olyan nagyságrendekkel kell futnia, hogy az egyes részt vevő országokban az adott gyártmányok előállításánál optimális sorozatnagyságra rendezkedhessenek be.³⁰



CSUKLÓS IKARUS-MODELL

Ezeknek a gazdasági kényszereknek a hatására következett be az új gazdaságirányítási rendszerre való áttérés, illetve folytak az új mechanizmust előkészítő munkálatok, 1966. május 25–27-i ülésén az MSZMP KB a harmadik ötéves terv (1966–1970) keretében³¹ határozatot hozott a gazdasági mechanizmus reformjára.³² Ekkor a Csepel Autógyár az Autó- és Traktoripari TRÖSZT felügyelete alatt dolgozott. A TRÖSZT még 1962-ben kidolgoztatta a Járműfejlesztési Intézettel az Autó és Traktoripari TRÖSZT vállalatának 10 éves távlati fejlesztési tervét. Ebben az autógyár vonatkozásában 12 ezer darabos tehergépkocsi-gyártásra való fejlesztés, az IKARUS vonatkozásában ugyancsak 12 ezer autóbuszra való felfejlődés volt megtervezve, illetve nagyarányú termék kibocsátást terveztek a VOCSI-nél is, mind a traktorok, mind a dömperek tekintetében.³³ Ez a koncepció még az '50-es évek mennyiség-alapú gondolkodását tükrözi, és nem igazán figyelt a háttérparra és a piaci tényezőkre. Az 1964-ben a Gazdasági Bizottságban elfogadott első javaslat szerint 1970-re hétezer autóbusz, ötezer teherautó, két és fél ezer dömper, hétezer traktor, valamint az ezekhez szükséges huszonkétezer motor, hazai és exportcéla tizenkétezer szervokormány és harmincezer futómű gyártását irányozták elő.³⁴ Erre készültek a beruházási tervek is: 1968-ban 11,8 milliárd forintos fejlesztési költséggel beindították a kiemelt Közúti I. Járműfejlesztési Programot.³⁵ 1968. január 1-jével megkezdődött az új gazdasági mechanizmus bevezetése.³⁶

A CSA az 1968. évet a stabilizáció évének tekintette, ez alapján határozta meg a koncepciókat:

- a termelési volumen az 1967. évhez viszonyítva 1968-ban stagnál;

- a területi és gépi kapacitás komplex bővülése és ennek nyomán a termelés ugrrásszerű növekedése csak a beruházások előrehaladtával, illetve befejezésével, az 1970–1971-es években várható;

- a munkaerőhiány krónikus szintű, ezért a termelés felkutatása csak tartós termelékenység-beruhálassal biztosítható, ennek megoldása a beruházás;

- a jelenleg termelt gyártmányok már elavultak, nem elégítik ki a piaci szintet;

- belföldi piacot kell biztosítani.

Az 1968-as évben új profittal bővült a termelés, megkezdték a szervokormányok sorozatgyártását és értékesítését. A Közúti járműfejlesztési program keretében 1971-ig összesen 1548,3 M Ft állóeszköz-volumen lett előirányozva. Ebből 380 M Ft megvalósulását tervezték 1968-ra.³⁷ 1969-ben a KGST XIII. ülészsaka határozatot hozott a szocialista gazdasági integráció hosszú távra szóló komplex programjának kidolgozásáról, a KGST-szakosításon belül Magyarország megkapta az autóbuszgyártási profilt. 1968–69-ben kiéleződtek a piaci eladási problémák a teherautó-, traktor- és dömpergyártás területein. Így a CSA-ban elindult motorgyártási és járműszerelési fejlesztések, melyek 1970-re be is fejeződtek, valójában hiábavaló beruházások voltak, mert a Csepel motorokra megszűnt a kereslet, ahogy a KGST teherautó-import miatt a teherautókra is.³⁸ Időközben az Ikarus kapacitásgondjai miatt felmondta a – sok éve profilját és kotelezettségét képező – vezetőfülkék gyártását (bár ezt korábban a kecskeméti Gépjavitó Vállalat felé alvállalkozásban kihelyezte, de a hozzá szükséges sajtolt lemezalkatrészeket nem tudta biztosítani), így súlyos problémák jelentek a Csepel Autógyár gyártási folyamatában a vezetőfülkék hiánya miatt.³⁹

Az is látható volt, hogy az Ikarus az 1970. évi tervfeladatát különböző okok miatt nem tudja teljesíteni. Súlyos gondot jelentettek a rendkívül szerteágazó kooperációs kapcsolatai. Többek között problémát jelentett, hogy a Komárom Megyei Fémipari Vállalat tatabányai üzeme, illetve a Győri Mezőgép tétli üzeme nem tudta az autóbusz-fenekvázakat megfelelő ütemben szállítani, valamint az is gondot jelentett, hogy az MN tulajdonába került Gödöllői Gépgyár felmondta a fenekvázszállítását. Ilyen előzmények után került előtérbe a Csepel Autógyár, ahol már korábban is készültek fenekvázak az Ikarus számára, de mostantól a KGM a teljes önjáró alvázgyártást a CSA-hoz akarta áthelyezni. Ennek megfelelően 1970-ben, a Közúti II. előkészítésekor már arról döntöttek, hogy 1975-ben megszüntetik a teherautó-gyártást a gyárban, illetve addig is évi termelését 3000 db-ra csökkentik, ezzel párhuzamosan állnak az Ikarus fenekvázak gyártására. A gyár 1971-re hitelképtelenné vált, így tovább csúsztak az átalakításhoz szükséges beruházások.⁴⁰ 1971. áprilisában a vidéki ipartelepítés révén létrehozták a Békés megyei 4. számú gyáregységet Szeghalmon.⁴¹ 1972-ben a CSA-t az MSZMP KB kiemelt nagyvállalattá nyilvánította.⁴²

1974-ben a CSA termékszerkezetének átalakítására egy magas szintű magyar-szovjet szakértői tárgyalást folytattak le. A Magyar Állami Tervbizottság a Szovjetunió segítségét kérte a hazai autógyártás problémáinak megoldására. A magyar fél javaslata az volt, hogy a CSA-nál a tehergépjármű-gyártás megszüntetése után fennmaradó fős munkae- és gyártási kapacitást a Szovjetunió részére készülő 100 ezer darab Kamaz szervokormány

és 100 ezer darab tehergépjármű-kardántengely legyártására fordítaná. A magyar-szovjet Autóipari Együttműködési Állandó Munkacsoport 1974-es ülésén a szovjet fél 50 ezer darab hazai szervokormány legyártását támogatta. A CSA számításai szerint 205 rubel/db áron tudta volna gyártani a kormányt. A szovjetek számításai szerint 73,5 rubel/db ár lett volna elfogadható, ezért a tárgyalások megakadtak.⁴³ 1974. március 4-én dr. Betlej Sándor miniszter-helyettes l. m. 74/974 számú utasítása szerint megtörténik a fenekvázgyártás és -szerelés technológiai koncepciójának zsűrizése.⁴⁴ A miniszteri határozat 10 000 db/év padlózás gyártásán túlmenően 11 200 db szekrényvázfenék gyártásáról szól. A szekrényvázfenékek gyártását az Oerlikon-Schlatter (továbbiakban O-S) cég nyerte. Az ajánlat a teljes gyártási rendszert magában foglalta a darabolástól a festésig. A másik pályázó a KUKA cég volt, de az O-S gyártási rendszere volt a korszerűbb. Az O-S nagyobb állóeszköz-fejlesztéssel és kisebb mértékű gyártóeszköz-fejlesztéssel járó ajánlatot tett.⁴⁵ A CSA javaslata volt, hogy devizakimelés céljából a gyártási rendszer 40%-át hazai forrásból állítsa elő. A szekrényvázfenék-gyártás 472,2 millió Ft-ba került (ezt hitelből fedezték), a gyártóeszközök beszerzésére 280 millió forintot fordítottak. Az O-S gyártási technológiájának bekerülési költsége kb. 20 millió Ft megtakarítást hozott.⁴⁶ Sokak szerint elhibázott volt már maga a gondolata is a fenekvázgyártó sornak, melyet – az átszerszámolás költségei miatt – gazdaságosan csak 1500 darabos szériák esetén lehetett üzemeltetni. Az alacsony, pár száz, vagy néhány darabos szériák hegesztése a szeghalmi üzembe került, ahol csak hosszú, akár több éves határidőre tudták vállalni a gyártást.⁴⁷

Időközben a Szovjetunió és az NDK egyre fokozta autóbusz-vásárlásait. Ennek ellentételeként a Szovjetunióból Zil tehergépkocsik, az NDK-ból 5 tonnás IFA tehergépkocsik kerültek Magyarországra.⁴⁸ A 160 000 db-os nagyságrendben gyártott Zil tehergépkocsik normál platós kivitelben 110 E Ft-ért, billenő platós kivitelben 130-140 E Ft-ért kerültek az országba. A belföldi felhasználókat ezzel szembeállították a normal 5 tonnás Csepel tehergépkocsi 180 E Ft-os, illetve a billenő 210 E Ft-os árával. A beruházóknál hiányzott a megfelelő gazdaságossági szemlélet, ugyanis a 450-es Csepel autó fogyasztása 22 liter gázolaj 100 km-enként, míg a Zil tehergépkocsi normája 100 km-en 44 liter volt, de a gyakorlatban még ennél is löbbit „evett”. Az árkülönbséget az is okozta, hogy a Zil tehergépkocsik a Szovjetunióon belül jelentős ártámogatást élveztek, ennek kihatása azonban a KGST-megállapodások alapján a magyar vásárlókra nem volt áthárítható. Így a beruházók áron alul jutottak a Zil tehergépkocsikhoz. A Német Demokratikus Köztársaság (NDK) pedig azért engedte át az autóbuszok gyártását, hogy 25–30 000 db-os nagyságrendben gyárthassa az 5 tonnás IFA tehergépkocsikat. Az IKARUS 7028 db autóbust szállított az NDK-ba, és ezért igen nagyszámú IFA tehergépkocsi érkezett Magyarországra.⁴⁹ Ilyen előzmények után a Csepel Autógyár 450-es kategóriába tartozó tehergépkocsija iránt csökkent a kereslet, 1979-ben profittizitást hajtottak végre, és a „gazdaságtalan terméknek” kikiáltott D-450-



A D-566-05 NAGY MOZGÉKONYSÁGU SZÁLLÍTÓ TEHERGÉPJÁRMŰ

es típus gyártását megszüntették.⁵⁰ Az így felszabadult gyártási kapacitást az Ikarusz padlózásainak szerelése költötte le. 1974-ben a CSA a Volvóval és a MOGÜRT külkereskedelmi vállalattal VOLCOM néven svéd–magyar közös vállalatot hozott létre.⁵¹ Ez volt az első külföldi részesedésű vegyes vállalat Magyarországon. A megállapodás szerint a Volvo a CSA-ban készített C 202 típusú Lapplander nevű összerékhajtású gépkocsiját.⁵² A gyártás tervezett üteme tíz év alatt 1000–1200 darab gépkocsi volt, 1976-ban legyártották a nullszériát, ehhez a CSA 30-40% értéket adott hozzá. A járműhöz a 82 lóerős motort és az alvázat a Volvo szállítja, a felépítményt pedig a svédek által rendelkezésre bocsátott szerződésekkel a CSA készíti. A probléma a jármű gyártásánál az volt, hogy a Lapplander alkatrészei nagy pontosságot igényeltek, ám nem tudtak megfelelő magyar beszállítókat toborozni az alkatrészek gyártásához. A hét-nyolcszáz darab alkatrész legyártása veszélyes volt a CSA-nak.⁵³ A Volvo nem emelt minőségi kifogást. Az első évben (1977) 30 db készült el, de 1978-tól már 10 ezer darab legyártását tervezték. Mire a CSA-nál megtanulták gyártani a típust, már eladhatatlanná vált a tízéves konstrukció. A svéd fél szerint nem volt rá kereslet sem Svédországban, sem a harmadik országbeli piacokon, alapvetően az ára miatt.⁵⁴ 1979 végéig 1500 db Lapplandert gyártottak, ebből 600 darab eladhatatlanul állt a Volvónál. A Volvo ezért 12 millió korona bánatpénz fejében felmondta a szerződést.⁵⁵

1975-ben a CSA-hoz került a Hajtóművek és Festékberendezések Gyára egyik budapesti és egri telepe, így a gyárhoz települt 1975-től a sebességváltó-gyártás, és a Mezőgép Trószl volt dévaványai és körösladányi gyáregysége, mely a munkaerőhiányt orvosolta.⁵⁶

1978-ban az autóbuszok egyik leggyengébb „láncszemén”, a sebességváltón licencvásárlással segítettek, amikor is megvették a ZF mechanikus sebességváltó gyártási jogát és know-how-ját. 1983-ban hidraulikus szervokormánygyártásra vonatkozó licencet vásároltak a spanyol Bendiberica cégtől. 1978 elejére befejeződött a Közúti Jármű I. és II. beruházási program, így a gyár termelésének 80%-át tette ki a lenékvázygyártás, és csak 1-2%-ot jelentett a teherautó-kibocsátás.

A CSA 1984-ben saját elhatározásból belekezdett egy új típusú autóbuszalváz fejlesztésébe (800-as típuscsalád).⁵⁷ Az MN részére pár darab D-750-est szállítottak le, melyeket speciális felépítménnyel szereltek (üzemanyagszállítók). 1987-ben az Ipari Minisztérium által felkért külföldi szakértő vizs-

gálta meg a magyar közúti járműgyártás helyzetét, és ezen belül a CSA-t is. A szakértő előre jelezte a jövőt – és 1989-re valóban bekövetkezett az összeomlás.⁵⁸ 1990-re mind az Ikarus, mind a Csepel Autógyár fizetésképtelenné vált, elrendelték a közös szanálásukat. A Csepel Autógyárban 1991. június 30-ával zárult a padlózógyártás, mert akkor fejeződött be az Ikarus padlózások kooperációs beszállítása. Ekkor már létezett a 800-as alváz, melyet pár évig még gyártottak, nyugati részegységekkel, illetve elkészült még néhány speciális jármű, főleg tűzoltókocsik. 1991-ig a Magyar Honvédségnek még folyamatosan szállítottak pótalkatrészeket. A CSA gyártmányainak elnyúhatatlanságát személyesen is tapasztaltam, a 2006-os kecskeméti repülőnapon a Gripen harci gépeket D-750-es típusú üzemanyagtöltőkből tankolták.

(Vége)

Fatók: archiv

RÖVIDÍTÉSEK:

CSA: Csepel Autógyár
 MN: Magyar Néphadsereg
 JÁFI: Járműfejlesztési Intézet
 MOGÜRT: Magyar Országos Gépkocsi Üzem Rt.
 NIK: Nehézipari Központ
 KGM: Kohó és Gépipari Minisztérium

IRODALOMJEGYZÉK:

Balogi 1990 = Balogi Zoltán: Katonai gépjárművek (típuskönyv) Bp., 1990.
 Bauer 1980 = Bauer Tamás–Pátkós Anna–Soós Károly Aitila–Tárnok Éva–Vince Péter: Járműprogram és gazdaságirányítás. MTA KGTI Közleményei 19. Bp., 1980. 19.
 Berend T. Iván: A magyar gazdasági reform útja. Budapest, 1988. 36. (továbbiakban Berend T. 1988.)
 Boldizsár 2006 = Csepel D-344, D-346 honvédségi tehergépkocsik (1957–1975). Szolnok 2006. 2–5. Boldizsár 2007 = Csepel D-350, D-352 honvédségi és polgári tehergépkocsik (1949–1960). Szolnok 2007. 2–28.
 Daniss Győző – Sass Ervin, Békés megye harminc éve. Békéscsaba, 1975. 300.
 Haditechnika, 1972. Bp. 4. szám 118–123. HL IV./b-20/2 Dr. Jávor Ervin.
 HL TGY IV/b-8, Faludy Miklós: Az MN páncélos és gépjármű-technikai eszközeinek fejlődéstörténete 24-43.
 Horváth Ede: Én volnék a vörös báró? Budapest, 1990. 46.
 HVG II. évfolyam, 1980. 45. szám, 24–25.
 Milyen segítséget nyújtson az ipar a fődarabcsere javításhoz – A Gépjármű Szakosztály 1954. május 5-i vitadélutánja. 318–320 in. Járművek és Gépek 1. évfolyam (1954) 10. szám
 MTJNJ 2004. Minisztertanácsi jegyzőkönyvek napirendi jegyzékai. 1947. június 1. – 1950. február 25. A Magyar Országos Levéltár segédletei 11./2. Szerk.: G. Vass István, Budapest, 2004. 306. 1949. március 4-ei kormányülés 279/38.
 Mol. XIX-F-6-gb. 7. doboz.
 Mol. XIX-F-6-gb. 8. doboz. Csepel Autógyárra vonatkozó iratok. 1.

Okváth 1998 = Okváth Imre: Bástya a béke frontján: magyar haderő és kalonapolitika 1945–1956. Budapest, 1998.
 P. m. L. XXIX. 88. CSA 14. doboz. Csepel Autógyár Gazdasági beszámoló. 1968.
 Racskó István, Három évtized. A Csepel Autógyár rövid története. 1979. 5–7.
 Réti Pál: Bücsű a magyar Volvótól. A koncepció sikerült, a termék meghalt. HVG II. évfolyam, 1980. 45. szám, 24–25.
 Romsics 2005 = Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században. Bp., 2005. 440.
 Az új gazdasági mechanizmus. Rubicon, 2008/2–3. Bp. 44–57.
 Szakadát István: Harcok és hercehurcák. Esettanulmány egy licencvásárlásról. 141–193 in: Modernizációs szigetek. A siker szerkezete a késői államszocializmusban. Szerk.: dr. Tamás Pál, Budapest, 1992.; Horváth 1990. 30–34.
 Thürmer Gyula: A Magyar Néphadsereg haditechnikai-anyagi fejlődésének története az 1945-től az 1980-as évekig. 1988. (Kézirat) 32.
 Új utakon... írta és szerkesztette: Racskó István és Dr. Turbék János, 1982., 27.
 Zsuppán 1994 = Zsuppán István: A magyar autó. Bp., 1994. 189–191.
 Varga A. J. 2006 = A magyar harc- és gépjárműfejlesztések története, szerk. Varga A. József, Budapest, 2006.
 Varga 2006a = Varga Ádám: A Magyar Waggon- és Gépgyár katonai járműgyártása 1896–1945. 182–220. in. Varga A. J., 2006.
 Varga 2006b = Varga Ádám: A páncélos- és gépjármű-technikai eszközök második világháború utáni fejlődéstörténete. 289–310. in. Varga A. J. 2006.
 Varga 2006c = A Járműfejlesztési Intézet-től az Autóipari Kutató és Fejlesztő Vállalatig (1950–1983). 310–340. in. Varga A. J. 2006.
 Varga 2006d = A Csepel Autógyár története 1949–1973. 341–374. in. Varga A. J. 2006.
 Veterán autó és motor. Bp. 2000–2001. sz.

¹ Boldizsár, 2007. 15.² Boldizsár, 2007. 15.³ Racskó, 1979. 10.⁴ Haris Lajos és Haris Ottó: Bevezető gondolatok a századforduló és a két világháború közötti időszak magyar katonai harc- és gépjármű-technikai fejlődéséhez 7–58. in. Varga A. J. 2006. 57.⁵ A versenykiírásban 2000 km táv megtétele szerepelt, melyben a tehergépkocsikat maximális terheléssel kellett megrakni. Ekkor a CSA még egyéves sem volt, és akkor úgy gondolták, nem tud versenyre kelni a régi nagynevű autógyárak típusaival. A versenyen nyolc darab B és D-350-es vett részt. A versenyen a CSA teherautói összetettben elsőként érték célba. Dizel kategóriában első, míg benzines kategóriában második helyezést értek el. Boldizsár, 2007. 18.⁶ Veterán 2000/ 6. szám 16.⁷ u.o. 16.

⁸ Az angolok az afrikai és ázsiai piacokon „fapados” kocsikat értékesítettek, így spóroltak, u.o. 16.

⁹ u.o. 16.

¹⁰ Külön kell megemlíteni az MVG által gyártott úszó felderítő gépkocsik motorjait, amelyek szintén a Csepel Autógyár motorjai voltak. Ezek a gépjárművek is különféle változatokban készültek, illetve állandóan bizonyos fejlesztéseken mentek keresztül. Ennek megfelelően a motorok is többféle kivitelben készültek, a HM és a HTI ezekkel a motorokkal szemben különleges követelményeket támasztott. Az első úszó felderítő kocsikba (FUG) – 1958-tól – a D-414.44 típusú motorokat építették be. A továbbiakban – 1961-től – erre a célra a 414.44/2 motorokat gyártották, majd 1969-től a D-414.34 típusú motorokat. Ezek a 944.21 és a 944.22 típusú kocsikba lettek beépítve. A motorok átvétele igen szigorú követelmények alapján történt, például csak azokból az alkatrészekből lehetett a motorokat összeszerelni, amelyeket a KÜM előzőleg átvett. Szerelés után minden motor 40 órás járatáson ment keresztül előírt terhelési szakaszokkal, és ezután történt a fékezés, ahol a motornak az előírt hőmérséklet mellett, 2340 fordulaton, 184 LE/l fogyasztás mellett, 100 LE teljesítményt kellett leadnia. Ezek a motorok már 1500 W-os váltóáramú generátorral lettek szerelve. A vizsgálatok sorába tartozott, hogy minden 50 motort szét kellett szedni és az eredeti mérőlapok adatai alapján összehasonlító bemenést végeztek az alkatrészekben. Így természetesen a motorok minősége kifogástalan volt, és nagyon ritkán fordult elő minőségi panasz. Reklamáció leginkább a nem rendeltetésszerű használatból eredt, pedig ezek a motorok nagyon mostoha üzemi körülmények között üzemeltek és ráadásul vizen mindig maximális teljesítménnyel működtek. A kocsikat a Technika Kúterkereskedelmi Vállalat exportálta is. Átvételük más típusoknál szigorúbb eljárás alapján történt. Varga, 2006d. 343.

¹¹ Varga, 2006d. 343.

¹² A lánctalpas vontató a szakirodalomban eltérő típuszámmal szerepel. Zsuppán, 1994. 190. Cs-80 jelzés. Vargha A. J. 2006. Magyar harc- és gépjárműfejlesztések története. Cs-800 típusjelzés szerepel.

¹³ Ez vett részt az 1956-os forradalom idején a nagy kínai tesztúrán, amikor Tibetben cseh-szlovák és NDK-s gyártmányokkal kellett „versenyezniük”. Zsuppán, 1994. 190.

¹⁴ A MÁVAG elsősorban mozdonyai, motorkocsijai révén volt világszerte ismert, nem úgy, mint a csak néhány éve létesült Csepel Autógyár u. o. 190.

¹⁵ Milyen segítséget nyújtson az ipar a lódarabcsere javításhoz? – A Gépjármű Szakosztály 1954. május 5-i vitadélutánja. 318–320, in. Járművek és Gépek 1. évfolyam (1954) 10. szám

¹⁶ Berend T. 1988. 27

¹⁷ Berend T. 1988. 89.

¹⁸ Boldizsár 2006. 2.

¹⁹ Mol, XIX-F-6-gb. 7. doboz. Csepel, MOGÚRT, Ikarusz ügyei

²⁰ Ezek az Ikarus autóbusszaiba, a Dutra traktorokba és dömperekbe kerültek, illetve kishajókba, de stabilmotorokként is használták őket aggregátorokhoz

²¹ A két gyár típusai februártól októberig jár-

ták az utakat Szenegáltól, Nigérián, Ghánán, Dahomeyen át, összesen 8 országban ismerítették meg a helyi szakemberekkel és a nyugati konkurenciával a magyar alkotásokat, amelyek 20 000 kilométeren át birkóztak meg a mocsarrakkal, a sivataggal, a szavannával és a dzsungellel.

²² Berend T. Iván: Gazdasági útkeresés 1956–1965. Budapest, 1983. 372.

²³ Horváth 1990. 16–17. Horváth személyes indítatása az ügyben saját múltja volt. 1937-ben került inaszként a Rába Autógyárba, nem akarta, hogy a közúti járműprofil elhagyja a várost, egyébként a Hajtóműgyár 1952 június 1-től 1956. december 31-ig a CSA gyáregysége volt már egyszer.

²⁴ Mol XXIX-1-a-3-158. 3. doboz

²⁵ A Vagongyárban ekkor a „dízelesítési” program keretében vasúti motorokat is gyártottak.

²⁶ Szakadát István: Harcok és hercehurcák. Esettanulmány egy licencvásárlásról. 141–193 in: Modernizációs szigetek. A siker szerkezete a késői államszocializmusban. Szerk.: dr. Tamás Pál. Budapest 1992., Horváth 1990. 30–34.

²⁷ A további fejlesztés jelleget a IV. ötéves terv (1971–75) 14. paragrafusa a Csepel Autógyár számára a következőket fogalmazta meg: „A gépiparban erőteljesen kell fejleszteni azoknak a termékeknek az előállítását, melyek az egész népgazdaság műszaki színvonalának korszerűsítésében és a lakosság ellátásában nagy jelentőségűek. Ezek a közúti járművek, részegységek, alkatrészek”. Itt kell megjegyezni, hogy a magyarországi járműgyártás központi fejlesztési programjában már előzőleg megtörtént a koncepcióváltás, első helyre az autóbusszgyártás és a KGST-n belüli szakosodás került Varga, 2006d. 357.

²⁸ Zsuppán, 1994. 190. Az 1980-as évek közepén már komoly problémát jelentett a Volán vállalatoknak a ZIL-ek fogyasztása, így országos átszerelési program indult, melyben a Zil motorokat az elavult, de kis fogyasztású IFA motorokra cserélték.

²⁹ Varga, 2006d. 369.

³⁰ Varga, 2006d. 369.

³¹ HM HL. IV./b-20/2 Dr. Jávor Ervin.

³² Az új gazdasági mechanizmus. Rubicon, 2008/2–3. Bp. 44–57.

³³ Új utakon... írta és szerkesztette Racskó István és Dr. Turbék János 1982. 27. Ez több mint 20 000 db motorgyártási tőbbletet jelentett volna a CSA-nak.

³⁴ Bauer Tamás– Patkós Anna–Soós Károly Attila–Tárnok Éva–Vince Péter: Járműprogram és gazdaságirányítás. MTA KGTI Közleményei 19. Bp., 1980. 19. (továbbiakban Bauer 1980.)

³⁵ A Közúti I. és Közúti II. beruházási program. 1968-tól a közúti járműfejlesztési program kiemelt feladattá vált. Az országos célkitűzés az volt, hogy az átlagosnál nagyobb ütemben fejlődjen a gazdaságos termékek előállítása. Ezért a közúti járműgyártás kiemelt feladatként lett kezelve. A CSA-nál jelentős erőfeszítések történtek a termékszerkezet korszerűsítésére. A közúti I. és közúti II. beruházások eredményeként jelentősen emelkedett a gyártott motorok és gépjárművek kibocsátásának száma. Nagyarányú kooperációs munkakihelyezés és vidéki ipartelepítés kezdődött. Ekkor már a KGST-n belüli is egyre több szó esett a tagor-

szágok szakosodásáról. A szakosodás keretén belül a CSA a szervokormányok gyártására készült fel. 1968-ban az első termék az ATUKI 069 hidraulikus szervokormány volt. A szakosodás keretén belül Lengyelország részére évi több százezer darab Warsava-dugattyút szállítottak. Varga, 2006d. 356.

³⁶ Romsics Ignác. Magyarország története a XX. században Bp. 2005. 440.

³⁷ P. m. L. XXIX. 88. CSA 14. doboz Csepel Autógyár Gazdasági beszámoló 1968.

³⁸ Bauer 1980. 23.

³⁹ Az Ikarus ugyanis, amelyik a vezetőfülkéket szállította, saját autóbusszgyártó kapacitásának növelése érdekében leállt a vezetőfülkék gyártásáról. A kiesést pótlandó a CSA-nál előbb a Steyr gyártót vásároltak, majd jugszláv FAP fülkékkel kísérleteztek. Végül 1970 után a lengyel Star és Jelcz fülkék mellett döntöttek. Zsuppán, 1994. 190.

⁴⁰ Bauer 1980. 25. A teherautó-gyártás 1975 után is folyt, igaz csak évi pár száz db-os kibocsátással.

⁴¹ Danis Győző –Sass Ervin, Békés megye harminc éve. Békéscsaba, 1975. 300.

⁴² Racskó –Turbék, 1982. 18.

⁴³ Mol, XIX-F-6-gb 7. doboz.

⁴⁴ Mol, XIX.-F-G- gb. 8. doboz. Csepel Autógyárra vonatkozó iratok. 1.

⁴⁵ O-S ajánlata 15 millió Ft, míg a KUKA ajánlata 20 millió Ft eredményromlást idézett elő. A kevesebb veszteséggel járó pályázat nyert, Mol, XIX.-F-G- gb. 8. doboz. Csepel Autógyárra vonatkozó iratok. 3.

⁴⁶ Mol, XIX.-F-G- gb. 8. doboz. Csepel Autógyárra vonatkozó iratok. 4.

⁴⁷ Bauer 1980. 90.

⁴⁸ A ZIL-151 típusjelű gépjárművet 1948–1958 között a ZISz-151 modell alapján gyártották. Kialakításánál felhasználták a ZIL-150 részegységeit. A vezetőfülke háromszemélyes. Motor típusa: ZIL-121, négyütemű, benzines. ZIL-151, D, vontató. VM 2- ZIL-151 víz- és olajszállító. Gyártó: Lihacsov Autógyár. Alkalmazói: Szovjetunió, VSZ-tagállamok, Kína, Vietnam. Balogi Zoltán: Katonai gépjárművek (tipuskönyv) Bp., 1990. 252.

⁴⁹ Varga, 2006d. 370.

⁵⁰ Zsuppán, 1994. 191.

⁵¹ Zsuppán, 1994. 190.

⁵² u.o. 190.

⁵³ Réti Pál: Búcsú a magyar Volvótól. A koncepció sikerült, a termék meghalt, HVG II. évfolyam 1980. 45. szám 24–25.

⁵⁴ Zsuppán, 1994. 191.

⁵⁵ HVG II. évfolyam 1980. 45. szám 24–25.

⁵⁶ Racskó, 1979. 21.

⁵⁷ Varga, 2006d. 374.

⁵⁸ Az alapvetően KGST-piacokra dolgozó autóbusszgyártás transzferábilis rubel (tr.R) elszámolási rendszerben dolgozott. A mesterséges árfolyamon tartott tr. rubel magyarországi árfolyama 1988-ban 26 Ft, míg az USD árfolyama 52 Ft volt. A KGST-árfolyamokon viszont egy USD 0,62 rubelt ért. Könnyen belátható, hogy a KGST export-import 1/3 árszínvonalon bonyolódott, melyet belső elvonási és támogatási rendszerrel kompenzáltak. A piaci alapú elszámolási bevezetése olyan mértékű áremelést jelentett a piacnak, ami jelentősen rontotta a magyar exportőrök pozícióját. uo. 374.

Reszegi Zsolt:

FALLSCHIRMJÄGEREK: A NÉMET EJTŐERNYŐS FEGYVERNEM KIALAKULÁSÁNAK TÖRTÉNETE 1939-IG

Tanulmányom célja a német ejtőernyőscsapatok kialakulásának felvázolása a háború kitöréséig. A kronológiai határ meghúzását az indokolja, hogy a háború kezdetére került bevethető állapotba ez a fegyvernem; igaz, sok alakulat ekkor még nem létezett, további alegységek létrehozására csak 1939 után került sor. Természetesen lehetetlenség az adott keretek között átfogó jellegű munkára vállalkozni, ezért csak a legfontosabb ejtőernyős és légideszantos egységek, valamint az ezeket magában foglaló 7. légi hadosztály (Fliegerdivision 7) kialakulásának főbb pontjait emelem ki munkámban.

A német ejtőernyős fegyvernem kialakulásának története 1935-ig nyúlik vissza. Ekkor került a légierő (Luftwaffe) parancsnoksága alá a Göring Tábornok Tartományi Rendőrségi Csoport (Landespolizeigruppe General Göring), amelyet Göring Tábornok Ezredé (Regiment General Göring) szerveztek át. Az ezred feladata ettől kezdve a légügyi birodalmi miniszter (Reichsminister der Luftfahrt) és a légierő főparancsnoka (Oberbefehlshaber der Luftwaffe) főhadiszállásának védelme lett bekeben és háborúban. A Göring tábornokról elnevezett tartományi rendőrségi csoport I. zászlóaljja (I. Bataillon/Landespolizeigruppe General Göring), hogy valódi célját elrejtse, az első vadászászlóalj (I. Jäger Bataillon) fedőnevet kapta.² A zászlóalj képezte alapját az első ejtőernyős egységeknek. 1935 őszén

a jüteborgi³ repülőterre kivezényelt katonák figyelemmel kísérték egy ejtőernyős bemutatóugrását, hogy a gyakorlatban lássák, mire vállalkoznak.

Az első konkrét irat, mely lerakta a német ejtőernyős fegyvernem alapját, 1936-ból származik.⁴ Ebben a repülés birodalmi minisztere (Reichsminister der Luftfahrt) és a Luftwaffe főparancsnoka⁵ (Oberbefehlshaber der Luftwaffe) utasítja a II. légi körzet parancsnokságát (Luftkreiskommando II)⁶ Berlinben, hogy készítse elő a Regiment General Göringet⁷ az ejtőernyős kiképzésre.

„Jövendő kiképzőnek (tanszemélyzetnek) rendelkezésre kell bocsátani és kiképezni 15 tisztet, altisztet és másodparancsnokot – önkéntes jelentkezés alapján.⁸ Olyan személyiségek jöhetnek számításba, akik 85 kg-nál könnyebbek (ruhával együtt), testileg jól kimunkáltak és orvosilag megvizsgálták repülőalkalmasságukat. A kiképzésük előreláthatólag 1936. 04. 01.-én kezdődik.⁹ Időtartama 8 hét, abból 4 hét kiképzés ejtőernyős órnak¹⁰ a légierő eszközfelügyelőinél, ehhez kapcsolódva 4 hét gyakorlati tanfolyam, repülőgépből történő ejtőernyős ugrás. Kijelölt repülőterként Neubrandenburg jöhet szóba. Egy Ju-52-t a birodalmi légügyi minisztérium előkészít. Megfelelő oktatót a birodalmi légügyi minisztérium ad. [...]”

1936. 03. 15.-ig a II. légi körzet parancsnokságának jelentenie kell az önkéntesek rangfokozatát és nevét, a repülőorvosi vizsgálat végrehajtását és az előirányzott repülőter alkalmasságát. Szükség esetén egyéb javaslat előterjeszhető.¹¹

Az első ugrótanfolyam 1936. május 4. – július 3. között zajlott. 1936. május 11-én, az új ejtőernyős csapat katonájaként, az akkor még Göring Tábornok Ezred I. zászlóaljának (I. Bataillon/Re-

giment General Göring) parancsnoka, Bruno Bräuer őrnagy hajtotta végre az első katonai ejtőernyős ugrást egy Klemm-35 típusú sportrepülőgép szárnyáról. Ezzel ő kapta meg az első számú ejtőernyős-igazolványt, és lett az első ejtőernyős katona.¹²

1937. október 1-jén az I. Bataillon/Regiment General Göringet átnevezték IV. ejtőernyős-lövész zászlóaljává (IV. Fallschirmschützen Bataillon).¹³ 1938. április 1-jével kivált a Regiment General Göringből, és ettől az időponttól kezdve az „1. ejtőernyős-vadászezred I. zászlóalj” (I./Fallschirm-Jäger Regiment 1) hivatalos megnevezést viselte. Állomáshelye október 1-jétől Stendal lett.¹⁴

1937. április 1-jén, Stendalban, a Heer¹⁵ is létrehozta saját ejtőernyős alakulatát, az ejtőernyős-gyalogsági századot (Fallschirm-Infanterie Kompanie).¹⁶ A jelentkező allisztek és legénység számára komoly követelményeket támasztottak a felvétel során.¹⁷ Ezek közé tartozott az akkortájt még szokatlan pszichológiai vizsgálat is.¹⁸ A század kiképzését Stendalban, a Luftwaffe ejtőernyős-iskolájában kapta, azonban kiképzése és bevetési koncepciója jelentősen eltért a légierő ejtőernyőseiétől. A zászlóaljja történő bővítés első lépése volt a zászlóaljtorzs felállításáról szóló parancs, amelyet 1938. június elsején adtak ki. A törzset közvetlenül a gyalogság szemlélőjének (Inspekteur der Infanterie) parancsnoksága alá rendelték.¹⁹ A zászlóaljban 1938. augusztus 10-ével szabályozták egy Fallschirm-Infanterie Kompanie, egy ejtőernyős gyalogsági utászszakasz (Fallschirm Infanterie Pionier Zug) és egy ejtőernyős gyalogsági zászlóalj híradószakasz (Nachrichten Zug Fallschirm Infanterie Bataillons) felállítását. A tiszti helyek betöltéséért a Heer Személyügyi Hivatala (Heerespersonalamt) felelt. A zászlóalj felállításához szükséges alliszti és legénységi létszám feltöltését a II., III., VI., X. és XI. hadtestparancsnokságoktól átvezénylésekkel kívánták megoldani. Az áthelyezetteknek július 31-ig kellett jelentkezniük a zászlóaljnál, Stendalban. A zászlóalj felállításához szükséges további alliszteket és legénységet az ejtőernyős-lövész tanfolyam elvégzése után helyezték át az alakulathoz.²⁰

A két – Luftwaffe és Heer – ejtőernyős alakulat egymás mellett, párhuzamosan létezett, ám nem sokáig. A szárazföldi haderő-lópa-



FALLSCHIRMJÄGER AZ ELŐIRT UGRÓPOZÍCIÓBAN
(FORRÁS: [HTTP://WWW.EUCMH.COM/TAG/ALSACE/](http://www.eucmh.com/tag/alsace/))

rancsnokság (Oberkommando des Heeres) 1938. december 30-án kiadott parancsa értelmében 1939. január 1-jei hatállyal az ejtőernyős gyalogsági zászlóalj a Luftwaffe parancsnoklási körzetébe került át. Az átvétel teljes személyzeti létszámmal (tisztok, hivatalnokok, állisztek és legénység, alkalmazottak, munkások) és a teljes felszereléssel, eszközökkel, lőszerrel, felhasználási anyagokkal és előírással történt. A zászlóalj a Roselie kaszárnyában, Braunschweigben maradt és megkapta a meglévő kaszárnya-felszerelést a braunschweigi laktanya-adminisztrációtól.²¹

Az ejtőernyős szállítás mellett még két módszere létezett a csapatok célterületre történő juttatásának. Az egyik a vitorlázógépes, a másik a szállító-repülőgéppel történő deszantolás volt. Mindkét módszernek megvoltak a maga előnyei és hátrányai. A vitorlázók alkalmazásának előnye az ejtőernyős ugrással szemben többek között az volt, hogy alkalmazhatók voltak fontos pontcélok elfoglalására, a katonák nem szóródtak szét, hanem egységesen, a fegyvereiket magukkal szállítva rögtön harcba léphettek. Az ejtőernyősök 1941-ig az oldalfegyveren²² és néhány kézi-gránátot kivül nem tudtak magukkal vinni kézi fegyvereket a földet érés speciális folyamata²³ miatt, azokat külön fegyverkonténerekben dobták le. Hátrányuk a gyakori vonatatókötél-szakadás volt, amely tragikusan befolyásolta a repülést, valamint a szállító gép terhelhetősége (DFS-230 1 tonna) erősen korlátozta a szállítható személyzetet és a felszerelést.²⁴ A teherszállító gépekkel történő deszantolásnál a katonák szintén nagyobb egységben, együtt, fegyverrel, harcra készen szállhatnak ki a gépekből, csökkentve ezzel a leszállás, tereszkezdés közbeni szétszóródást. Hátránya ennek a támadási módszernek a kiválasztott gép típusa (Junkers Ju-52/3m),²⁵ valamint az, hogy az alakulat sikeres földet éréséhez elfoglalt repülőter, vagy megfelelő szükségesszállóhely kell, amely jelentősen leszűkítette a leszállásra alkalmas területek számát.

A vitorlázó repülőgépekkel való szállítás lehetőségének vizsgálatára hozták létre a DFS-230 típusú tehervitorlázókat²⁶ alkalmazó Tehervitorlázó Kiképző Parancsnokságot (Ausbildungskommando für Lastensegelflug)²⁷ A parancsnokság feladata volt a vitorlázógépekkel történő támadás végrehajtásnak kidolgozása, a bevetettség kikísérletezése, a vitorlázópilóták kiképzése. Az Ausbildungskommando für Lastensegelflugot 1938-ban átnevezték Tehervitorlázó Parancsnoksággá (Lastensegler-Kommando)²⁸ 1940-ben beolvadt a belga Eben-Emael erőd és az Albert-csatorna hidjai ellen tervezett légideszant-támadásra létrehozott Koch rohamosztagba (Sturmabteilung Koch).²⁹

A teherszállító gépekkel történő deszantolás módszerét a Heer és a Luftwaffe saját elképzelése szerint dolgozta ki. A repülőgépes deszantolás szerepkörére a Heer a 22. gyalog-/légideszant-hadosztályt (22. Infanterie-/Luftlande Division)³⁰ jelölte ki, a Luftwaffenál ugyanerre a célra hozták létre a légideszant-zászlóaljat (Luftlande Bataillon).³¹ A zászlóalj törzset az eddigi Regiment General Göring őrzászlóaljának törzséből (bisher Stab der Wachbataillon Regiment „General Göring”) alakították meg. Négy századot he-



FELVONULÁS A JUNKERS JU-52 SZÁLLÍTÓGÉPHEZ (HTTP://WWW.THEFEWGOODMEN.COM/THEFGMFORUM/SHOWTHREAD.PHP?1047-GERMAN-AVIATION/PAGE5&HIGHLIGHT=GERMAN+AVIATION)

lyeztek a törzs irányítása alá. Az 1. és 2. (könnyű) légideszant-századok – eddig 1. és 3. Luftwaffe őrzászlóalj – 1. (leichte) Luftlande Kompanie (bisher 1. Kompanie Wachbataillon der Luftwaffe), valamint 3. és 4. (nehéz) légideszant-századok – eddig, Göring Tábornok Ezred őrzászlóaljának 8. és 9. százada – (3. (schwere) Luftlande Kompanie (bisher 8. Kompanie Wachbataillon Regiment „General Göring”)) alkották. A Luftlande Bataillon minden tekintetben a Fliegerdivision 7 alá volt rendelve. A liszti álláshelyek betöltéséért itt is a Reichsluftfahrtministerium felelt.³²

Az ejtőernyősök ledobásához megfelelő szállítógepekre volt szükség. Olyan megbízható, nagy számban rendelkezésre álló gépekre, amelyeket minimális átalakítással szolgálatba tudtak állítani. Ezt az igényt elégítette ki a Junkers Ju-52/3m³³ hárommotoros repülőgép. A Luft Hansa³⁴ jelentős gépparkkal rendelkezett már az 1930-as évek közepén, és a gépet viszonylag gyorsan módosítani lehetett, hogy feladatának megfelelően.³⁵ A Junkers Ju-52/3m mellett 1944-től kezdve a Heinkel He-111³⁶ közepes bombázó-ejtőernyősszállító változatát is használták még ejtőernyős-kiképzésre.

A Junkers Ju-52/3m harci kötelékek többségét repülővezető-iskolákban és légi szállítási feladatokra vettek igénybe, így ejtőernyősök szállítására a 152. „Hindenburg” harci század IV. csoportját (IV. Gruppe des Kampgeschwaders 152. „Hindenburg”) jelölték ki, Fürstenwalde támaszponttal. Közvetlenül a II. magasabb repülőparancsnokság (Höheren Fliegerkommandeur II)³⁷ alá rendelték, és az ejtőernyős csapatokkal való együttműködést irányozták elő számára. Ennek megfelelően 1936. márciusában a csoport első gépeit Stendal-Borstelben helyezték el.³⁸ 1937. októberében az eddig 2 századdal, egyenként 12 Ju-52-vel ellátott IV. csoportot átnevezték 1. különleges alkalmazású harci csoporttá (Kampfgruppe zur besonderen Verwendung 1). Továbbra is az 1. légi hadosztály (Fliegerdivision 1)³⁹ – a korábbi Höheren Fliegerkommandeur II – fennhatósága alá tartozott, habár a bevetési és kiképzési jogosultságokat a 11. légierő felügyeletére (Luftwaffeninspektion 11)⁴⁰ ruházták át, amely az ejtőernyőscsapatok fejlesztésében volt illetékes.⁴¹ A Kampgeschwader 152. „Hindenburg” átvezénylésével sikerült biztosítani a bevetésekhez és kiképzésekhez szükséges géppálmányt. 1941. januárjában

a már rendelkezésre álló 1 különleges alkalmazású harci repülőezred (Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 1), valamint a 2. különleges alkalmazású harci repülőezred törzse (Stab des Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 2) mellett a 40., 50. és 60., illetve februárban a 101., 104. és 105. különleges alkalmazású harci repülőezredet (Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 40, 50, 60, 101, 104, 105) állították össze.⁴² A krétai légideszant-hadművelet után, az ejtőernyősök eredeti alkalmazási körének megváltozása miatt, a szállítórepülő-századokat elsősorban ellátmány- és sebesszállításra használták a frontokon.

ELMÉLETI, ALKALMAZÁSBELI VITÁK

A német ejtőernyősök bevetéséről alkotott elméletek homlokegyenest eltérőek voltak a Luftwaffe⁴³ és a Heer⁴⁴ ejtőernyősségeinél. A Luftwaffe romboló-, szabotázsfeladatokra képezte ki ejtőernyőseit. Kis létszámú, melyen az ellenséges hátszágban ledobott csapatokat kívántak alkalmazni, amelyek fontos célpontokat (hidakat, vasúti műtárgyakat, repülőtereket, ipari üzemeket, vízműveket stb.) robbantanak fel, magas rangú személyeket iktatnak ki. A Heer elképzelése ezzel szemben hagyományosabb elvet követett. Az ejtőernyős gyalogsági zászlóalj katonáit a gyalogságnál is rendszeresített nehézfegyverekkel (aknavető, nehézgéppuska) szerelték fel, tehát nem sokban különböztek a hagyományos Heer-katonáktól. Lényegében a mozgékony légi gyalogság szerepét töltötték be. Feladatuk a közvetlen együttműködés a gyalogsággal és páncélosokkal, fontos tereppontok (szorosok, átjárók, hidak) elfoglalása és megtartása a szárazföldi csapatok beérkezéséig. Mindkét vezérkar viszonylag alacsony létszámú ejtőernyőserőben gondolkodott.⁴⁵

Az elméletek főpróbájára 1937. őszén⁴⁶ került sor: mindkét haderőnem ejtőernyősei saját elképzeléseik szerint próbálták ki taktikájuk működőképességét. 1938-ban az addig megszerzett légideszantos és ejtőernyős tapasztalatok levonásával, a német véderő főparancsnokságának (Oberkommando der Wehrmacht) utasítása alapján, a következő szabályozást hozták az ejtőernyős- és légideszant-csapatok alárendeltségével és alkalmazásával kapcsolatban:

[...] Légideszant-csapatok

A légideszant-csapatok, melyeket földi hadműveletekben alkalmaznak, békeidőben a szárazföldi haderő főparancsnokának alárendeltségébe tartoznak. Ehhez mindenekelőtt a szárazföldi haderő egy hadosztályát kell kirendelni légideszant-csapatként. A hadosztály külön kiképzését és felszerelését a légi forgalom birodalmi miniszterének és a légierő főparancsnokának egyetértésével kell elérni. A szállítócsoporthoz történő rendszeres gyakorlatokat a légierő főparancsnokának vezetésével, adott esetben még a szárazföldi haderő és légierő további részeinek bevonásával kell összeegyeztetni az adott véderőszak között.

Háborúban a légideszant-csapatokat, a légideszant-hadműveletek előkészítésére és végrehajtására, a légierő főparancsnoka alá rendelik. Amíg ilyen bevetés nem merül fel, a légideszant-hadosztályt motorizált hadosztályként alkalmazzák a földi harcok vezetése során.

Ejtőernyős csapatok

Az ejtőernyős csapatok mind a békében, mind a háborúban a légierő főparancsnoka alá vannak rendelve. Ő szabályozza ennek a köteleknek az erejét, a kiképzését és felszerelését.

A szárazföldi haderő főparancsnokát felkéri arra, hogy a szárazföldi haderőnek alárendelt ejtőernyős-zászlóaljot bocsássa a légierő rendelkezésére. A légierő főparancsnokát megkéri, hogy az ejtőernyős csapatok tervezett erejét és szervezetét közölje.

Bevetési alapelvek

A szárazföldi haderő hadműveleteivel összekapcsolt légideszant-hadműveletek előkészítéséhez és végrehajtásához a következő irányelvek érvényesek:

A légideszant-hadműveletek kiterjedésükben, céljaikban és végrehajtásuk jellegében a helyzet alapján mindenkor különbözőek lesznek. A légideszant- és ejtőernyős csapatok mellett a légierő további részeit (csata-, vadász- és adott esetben harci kötelékeket) fogják bevetni. A bevetésnek a szárazföldi haderő hadműveleteivel összhangban kell lennie, másfelől nagy-

részt függ az időjárási helyzettől, a tereptől, valamint a levegőben és a földön lévő ellenséges védelemtől

Ezért létfontosságú, a légideszant-hadműveletek végrehajtásának alapjait a szárazföldi haderő és a légierő közös együttműködésével és az ellentétes célok messzemenő kiegyenlítésével kell megteremteni. Kiváltképp szoros együttműködésre kell utasítani a légideszant-hadműveletek vezetőjét az érintett katonai szolgálati szervekkel (hadseregcsoporthoz, hadsereg-lőparancsnoksággal). A légideszant-hadműveletek előkészítése és végrehajtása, beleértve a légi úton történő eljárást, a légierő által történik. Attól fogva, hogy térbeli kapcsolatok létesültek a légideszant-csapatok és a Szárazföldi Haderő csapatai között, és adottak a feltételei a földről történő közvetlen parancsadásnak, a Szárazföldi Haderő helyi parancsnoka szabályozza a légideszant-csapatok és szárazföldi haderő csapatai közötti taktikai együttműködést, mindaddig, amíg a légideszant-csapatokat egy újabb feladatra ki nem vonják.

A légi háború keretében, azon légideszant-hadműveletek előkészítése és végrehajtása a légierő főparancsnokának kötelessége, melyeket a szárazföldi haderő hadműveleteitől függetlenül hajtanak végre. [...]”

Kurt Studentnek⁴⁶ az ejtőernyős csapatokhoz történő átvezénylésével⁴⁹ a két, egymástól eltérő alkalmazás-elmélet jelentősen átférmálódott. A Fliegerdivision 7 parancsnokaként alakította a Luftwaffe és a Heer harceljárását. Véleménye szerint mindkét koncepció alkalmazhatatlan az ejtőernyős- és légideszant-csapatok nagyarányú alkalmazására. A Luftwaffe szabotázzstaktikája azért nem elfogadható, mivel a jól képzett erőket olyan akciókban vetik be, ahonnan visszatérési esélyeik minimálisak, várhatóan felmorzsolják őket. A Heer gyalogsági ejtőernyős-zászlóaljának harceljárásánál azt kilogásolta, hogy alkalmazásuk (közvetlenül a frontvonal mögött meghatározott célpontok ellen) területileg korlátozott, valamint alacsony (harcászati) szintű.⁵¹ Elképzelése szerint az ejtőernyős csapatokat légideszantosokkal kell kiegészíteni. Az ejtőernyősök feladata alapvetően a landolási területek megtisztítása és biztosítása, ahová a légideszantosok leszállhatnak és bekapcsolódhatnak a harcba. Sokkal magasabb – hadműveleti – szinten kívánta alkalmazni az új fegyvernemet, mint ahogy azt a Heer- vagy a Luftwaffe-vezérkar addig elképzelte.⁵¹ Bár határozott bevetési mintákat követtek a német ejtőernyős erők a hadjáratok során (Norvégia, Belgium, Hollandia, Kréta), ám az alkalmazás-elmélet olyan magas szintű és részletes, írásban lefektetett kidolgozására, mint a szovjet légideszant-erőknél a háború előtt, nem került sor.⁵² A háború után több tiszt írt összefoglaló jellegű munkát, melyben törekedtek az ejtőernyős csapatok harceljárásának bemutatására, a harcok során alkalmazott taktikák ismertetésére.⁵³

HADRAFOGHATÓSÁG 1939-BEN, A VILÁGHÁBORÚ ELŐTTI ALKALMAZÁSI LEHETŐSÉGEK

Hadgyakorlatok során már tesztelték az ejtőernyős csapatok alkalmazás-elméletének megvalósíthatóságát,⁵⁴ ám éles szituációban való kipróbálásukra még nem került sor. Két

esemény szolgált főpróbaként az új fegyvernem számára: Ausztria és Csehország megszállása.⁵⁵

Az ekkor még a Regiment General Göringhez tartozó IV. (ejtőernyős) zászlóalj (IV. Fallschirm) Btl./Rgt. General Göring) is részt vett Ausztria megszállásában. 1938. március 11-én 22 órakor kapták az utasítást, hogy a zászlóalj Junkers Ju-52/3m szállítógépekkel deszantolva vetik be, nem pedig ejtőernyős gyalogságként. Március 13-án, 9 órakor kapták meg a bevetési parancsot. A rossz időjárás miatt 14 órakor Bécsújhelyen le kellett szállni, majd 16:19-re érkezett meg a zászlóalj Thalerhofba. Innen autóbusszokkal Grazba szállították a katonákat. Március 31-ig állomásoztak a városban, majd Berlinbe vonták vissza az alakulatot. Harccselekményre nem került sor.⁵⁶ Így, ha az ejtőernyős ugrásban nem is, viszont a repülőgépes deszantolás terén hasznos tapasztalatot szereztek.

A Fliegerdivision 7⁵⁷ létrehozására 1938-ban került sor.⁵⁸ A Csehszlovákia ellen tervezett fegyveres hadmozdulatok során a feladattal megbízott von Rundstedt tábornok és hadseregének törzse⁵⁹ fegyveres ellenállással, valamint a cseh erődrendszer elleni támadáskor fellépő nagy veszteségekkel számolt, ezért kerültek a figyelem középpontjába a légideszant-erők.⁶⁰ A harcokban szerepet kapó ejtőernyős- és légideszant-bevetés megszervezése és koordinálása miatt szükség volt egy egységes. Luftwaffe-irányítás alatt felállított magasabbegységre, amely alá vonták az összes ejtőernyős- és légideszant-alakulatot. Ezt a feladatot töltötte be a Fliegerdivision 7 törzse. A rövid határidő miatt⁶¹ nem volt rá lehetőség, hogy elegendő számú ejtőernyőst képezzenek ki, emiatt egy meglehetősen heterogén alakulat létrehozására került sor.⁶² A Heer átadta 16. gyalogezredét, és – Göring külön kívánságára – a „Feldherrnhalle” SA-ezredet légideszant-erőként csatolták a hadosztályhoz.⁶³ A támadás tervezése során felmerült a vitorlázók lehetséges alkalmazása, így törvényszerűen következett az Ausbildungskommando für Lastensegler beolvasztása.⁶⁴

Az 1938. szeptember 29-i müncheni egyezmény diplomáciai eseményei következtében azonban alkalmazására csak módosult formában került sor. A többségében németek lakta Szudéta-vidéket Nagy-Britannia és Franciaország a fegyveres beavatkozás elkerülésével átengedte Németországnak, emiatt nem került sor katonai műveletekre. A hadosztály egyes elemeit átszállították a célterületre, ahol feladatukat légideszant-hadgyakorlat formájában hajtották végre.⁶⁵ Mivel külön a „zöld terv” (Fall Grün)⁶⁶ miatt hozták létre, meghatározott szerkezetű a Szudéta-vidék békés megszállása után – mivel nem volt rá szükség – feloszlatták.⁶⁷ A hadosztály kötelékében 3 ejtőernyős-zászlóalj, valamint nagyjából még kísérleti stádiumban lévő egység maradt.⁶⁸ A helyzet akkor változott meg, miután döntés született a hadosztály bővítéséről.⁶⁹ Ebben szerepet játszhattak a már végrehajtott és folyamatban levő⁷⁰ légideszant-hadgyakorlatok is, valamint Kurt Student folyamatos közbenjárása a fegyvernem érdekében.⁷¹ Augusztusban további egységek felállításáról szóló parancs született.⁷²



KÉT FALLSCHIRMJÄGER OLDALFÜZŐS UGRÓBAKANSBAN ÉS OLAJZÖLD, MÁSODIK MINTAJÚ LUFTWAFFE UGRÓ KEZESLÁBASBAN. (HTTP://WWW.CRETE1941.COM/CONTENT/GERMAN/FALLSCHIRMJÄGER%20TRAINING)

ÖSSZEKÉZÉS

A német ejtőernyős- és légideszant-legyvernem jelentős – mennyiségi és minőségi – átalakuláson ment át 1936–1939 között. A Regiment General Göring alárendeltségében formálódó alakulatból a második világháború kitörésének idejére jelentős számú, kiképzett ejtőernyőssel, valamint további (légideszantos és tehervitorlázókkal szállított) alakulatokkal rendelkező hadosztály jött létre. Elsőrangú, önként jelentkező válogatott emberanyagból álló – az 1930-as évek közepétől kikísérletezett technikával és felszereléssel ellátott –, megfelelően kiképzett és ütközésképes erőt képviselt. Gyakorlati próbát Ausztria, valamint Csehszlovákia békés megszállása jelentett, amely értékes tapasztalatok megszerzését tette lehetővé – igaz, nem az ejtőernyős ugrások, hanem a szállítógépekkel végrehajtott deszantolás terén.

Csökkentek azok a kételkedésnek és bizalmatlanságnak teret adó hangok, melyek a Luftwaffe és a Heer vezérkarát jellemezték.⁷¹ Ezáltal lehetővé vált a bővítés, valamint a szerzett tapasztalatok beépítése a harcelfjárásokba. Elmondható, hogy a német légierő a korai kísérletezéssel töltött időszak után létrehozott egy modern legyvernemet, amely képes volt az utolsó békeévekben kidolgozott irányelvek alkalmazásával sikeres bevetések végrehajtására az 1940-es hadjáratok során.

A rövidítések feloldása

- Ausbildungskommando für Lastensegelflug = Tehervitorlázó Kiképzőparancsnokság
- Aufklärungsstaffel = felderítőszázad
- bisher Stab der Wachbataillon Regiment „General Göring” = eddig Regiment General Göring őrszázalójának törzse
- Fall Grün = zöld terv
- Fallschirm-Infanterie Kompanie = ejtőernyős-gyalogosági század
- Fallschirm-Infanterie = ejtőernyős-gyalogoság
- (I./FschJgRgt 1) I./Fallschirm-Jäger Regiment 1 = 1. ejtőernyős-vadász ezred I. zászlóalj
- I./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ I. zászlóalj
- II./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ II. zászlóalj
- III./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ III. zászlóalj
- FschJgRgt 3 = 3. ejtőernyősezred
- Fallschirmschütze = ejtőernyőslovász
- Fallschirmjäger/ Fallschirm-Jäger = ejtőernyős-vadász
- Fliegerdivision 1 = 1. légi hadosztály
- 7. Flieger Division = 7. légi hadosztály
- 1. Fallschirmjäger Division = 1. ejtőernyős-hadosztály
- FschInfBtl (ohne 2 Kp) = ejtőernyős-gyalogoszászlóalj (2 század nélkül)
- Fallschirmschule = ejtőernyős-iskola
- 1. Fallschirm-Jäger-Geschützbatallion = 1. ejtőernyős- tüzérezred
- 1. Fallschirm-Jäger-Transportkompanie = 1. ejtőernyős-szállítószázad
- 1. Fallschirm-Jäger-Baukompanie = 1. ejtőernyős- építőszázad
- 1. Fallschirm-Jäger-Pak-Komp. = 1. ejtőernyős- páncéltörőszázad

- 14./FschJgRgt 1 = 1. ejtőernyősezred 14. százada
- I./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ I. zászlóalj
- Stab FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred törzse
- II./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ II. zászlóalj
- III./ FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred/ III. zászlóalj
- FschJgRgt 3 = 3. ejtőernyősezred
- 14./FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred 14. százada
- (IV. (Fallschirm) Btl./ Rgt General Göring) = Göring Tábornok Ezred IV. (ejtőernyős) zászlóalj
- Gehobenes Luftamt II = II. magasabb légügyi hivatal
- IV. Gruppe des Kampgeschwaders 152 „Hindenburg” = 152. „Hindenburg” Harci Század IV. csoportja
- 5 Gruppen Transportflugzeuge = 5 szállítórepülő-csoport
- Heer = német szárazföldi haderő
- Heerespersonalamt = Heer Személyügyi Hivatala
- Höheren Fliegerkommandeur 2 = 2. Magasabb Repülőparancsnokság
- 22. Infanterie-(Luftlande) Division = 22. gyalog- (légideszant-) hadosztály
- Infanterieregiment 16/22 Infanterie Division = 22. gyaloghadosztály 16. gyalogezrede
- Inspekteur der Infanterie = gyalogság szemléltője
- 1 Jagdgeschwader = 1. vadászezred
- Jäger = vadász
- KG z. b. V. 1 (Kampgeschwader zur besonderen Verwendung 1) = 1. Különleges Felhasználású Harci Repülőezred
- Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 40, 50, 60 = 40., 50. és 60. különleges alkalmazású harci repülőezred
- Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 101, 104, 105 = 101., 104. és 105. különleges alkalmazású harci repülőezred
- Kampfgruppe z. b. V. 1 = 1. Különleges Használatú Harci Csoport
- Landespolizeigruppe General Göring = Göring Tábornok Tartományi Rendőrségi Csoport
- Landespolizeigruppe Wecke z. b. V. = Wecke Különleges Felhasználású Tartományi Rendőrségi Csoport
- Landespolizei General Göring = Göring Tábornok Tartományi Rendőrség
- Lastensegler-Ausbildungskommando = Tehervitorlázó-kiképzőparancsnokság
- 1. (leichte) Luftlande Kompanie (bisher 1. Kompanie Wachbataillon der Luftwaffe) = 1. és 2. (könnyű) légideszantszázad – korábbi, 1. és 3. Luftwaffe őrszázalójak
- Luftkreiskommando II = II. Légi Körzetparancsnokság
- Luftlande-Btl „General Göring” = „Göring Tábornok” Légideszant-zászlóalj
- Luft Nachr. Kp. = légi híradószázad
- Luftwaffeninspektion 11 = 11. Légierő Felügyelet
- Luftwaffe = német légierő
- Luftwaffengruppenkommando 1 = 1. Luftwaffe csoportfőnöksége
- Luftflotte 2 = 2. légi flotta

- Oberbefehlshaber der Luftwaffe = Luftwaffe főparancsnoka
- Oberkommando des Heeres = Hadsereg-főparancsnokság
- Pi. Zug = utászszakasz
- Polizeiabteilung Wecke z. b. V. = Wecke Különleges Felhasználású Rendőrcsoport
- Reichsminister der Luftfahrt = légi forgalom birodalmi minisztere
- Reichsluftfahrtministerium = Birodalmi Légügyi Minisztérium
- Regiment General Göring = Göring Tábornok Ezred
- Sturmabteilung Koch = Koch-rohamosztag
- SA-Standarte „Feldherrnhalle” = „Feldherrnhalle” SA-ezred
- San. Kp. = szanitécsezred
- 1/3 San Kp 7 = 7. szanitécsezred 1/3-a
- Schlachgeschwader 100 = 100. csatarepülő-ezred
- Stab FschJgRgt 2 = 2. ejtőernyősezred törzse
- Stab Kampfgeschwader z. b. V. 1 = 1. Különleges Felhasználású Harci Repülőezred törzse
- Stab des Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 2 = 2. Különleges Alkalmazású Harci Repülőezred törzse
- 3. (schwere) Luftlande Kompanie - bisher 8. Kompanie Wachbataillon Regiment „General Göring” = 3. és 4. (nehéz) légideszantszázadok – korábbi, Göring Tábornok Ezred őrszázalójának 8. és 9. százada
- Wehrmacht = Véderő

¹ A Reichsminister der Luftfahrt és az Oberbefehlshaber der Luftwaffe L. A. Nr. 5450/35 g. Kdos. L.A. II 2 A számú, 1935. október 29-én kelt parancsával, 1935. október 1-jével vették át a tartományi rendőri csoportot. Az immár ezredként létező egység Berlinben, a Luftkreiskommando II alárendeltségébe került Bundesarchiv – Militärarchiv, Freiburg RL 2 III/334 (továbbiakban BA – MA).

² Franz Kurowski, Von der Polizeigruppe z. b. V. „Wecke” zum Fallschirmpanzerkorps „Hermann Göring”, Biblio Verlag, Osnabrück, 1994. 4. p.

³ Az esemény helyszínét illetően eltérés van a német hadtörténetesek között. A cikk szerzője a legalaposabb és legpontosabb hadtörténeti munka (Karl-Heinz Golla: Die deutschen Fallschirmtruppe) által megadott változatot – Jüteborgot – fogadja el. Lásd Honvéd ejtőernyősök. Elmélet, létrehozás, bevetési elképzelések 1939-ig. 8. lábjegyzet (megjelenés alatt)

⁴ 1936. január 29., Berlin. BA – MA BW 57/536

⁵ A Reichsminister der Luftfahrt és Oberbefehlshaber der Luftwaffe beosztását Hermann Göring töltötte be 1936-ban.

⁶ Luftkreiskommando II: 1934. április 1-jén állították fel Berlinben, és a Birodalmi Légügyi Minisztérium (Reichsluftfahrtministerium) parancsnoksága alá rendelték. 1935. március 31-ig a II. magasabb légügyi hivatal (Gehobenes Luftamt II) nevet viselte. 1937. október 12-én átnevezték 2. légi körzet pa-

rancsnokságává (Luftkreis-Kommando 2), végül 1938. február 4-én 1. Luftwaffe csoportfőnökséggé (Luftwaffengruppenkommando 1). <http://www.lexikon-der-wehrmacht.de/Gliederungen/Luftkreiskommando/LK2.htm> 2010. 02. 14.

⁷ A Regiment General Göring létrejött: 1933-ban hozták létre a Wecke különleges alkalmazású rendőrcsoportot (Polizeiabteilung Wecke z. b. V.), amely rendőri feladatokat látott el. Még ebben az évben kibővítették és Wecke különleges alkalmazású tartományi rendőrségi csoport (Landespolizeigruppe Wecke z. b. V.) néven tartományi rendőrséggé alakították át. 1934-ben a „Göring Tábornok Tartományi Rendőrség” (Landespolizei General Göring) nevet kapta. 1935-ben az általános hadkötelezettséggel, hogy alakulata fölötti ellenőrzését megtartsa, Göring a Regiment General Göringet beolvasztotta a Luftwaffe-ba. Stimpel, 490. p.

⁸ Az oktatószemélyzetet Bruno Brüderl őrnagyon kívül még Reinberger és Kuhno századosok, Kroh főhadnagy, Kiess, Dunz, Rau és Moll hadnagyok, 14 tiszthelyettesi rendfokozatú, továbbá egy közlegény alkották, akik elkezdték a 8 hetes kiképzést. Ők alkották a leendő kísérleti kiképző keretet. Golla, 22. p., Stimpel, 22. p. Összehasonlításképpen, a magyar kísérleti keret 7 főből állt.

⁹ „Az ejtőernyős ugrók első tanfolyama 1936. 7. 3-án ér véget. A tanfolyam résztvevőinek visszautazási napja: 1936. 7. 4-e. [...]” BA – MA BW 57/537.

¹⁰ Fallschirmwart = ejtőernyő-felügyelő – a pilóták által használt mentőernyők szakfelügyelője, akinek feladata volt az ernyők ellenőrzése, karbantartása és hajtogatása.

¹¹ „[...] Zur Vorbereitung einer Ausbildung des Regiments „General Göring“ im Fallschirmabspringen wird befohlen:

Als zukünftiges Lehrpersonal sind 15 Offiziere, Unteroffiziere und Unterführer des Regiments auf Grund freiwilliger Meldungen bereitzustellen und auszubilden. Es kommen hierfür Persönlichkeiten mit einem Gewicht unter 85 kg (einschl. Kleidung) in Frage, die körperlich gut durchgebildet und ärztlich auf Fliegertauglichkeit untersucht sein müssen.

Beginn der Ausbildung: voraussichtlich 1. 4. 1936.

Dauer 8 Wochen, davon 4 Wochen zur Ausbildung: als Fallschirmwart beim Luftwaffengeräteinspizienten, anschließend 4 Wochen praktischer Lehrgang im Fallschirmabspringen aus einem Flugzeug. Als Flugplatz ist dafür Neubrandenburg in Aussicht genommen.

Eine Ju 52 wird durch R. L. M. (L. C.) hergerichtet werden. Geeignete Lehrer wird R. L. M. (L. A. III) stellen. [...] Zum 15. 3. 36 meldet L. K. K. II Dienstgrad und Namen der Freiwilligen.

Die Durchführung der fliegerärztlichen Untersuchung

Die Geeignetheit des vorgesehenen Flugplatzes. Nötigenfalls ist ein anderer Vorschlag zu unterbreiten.

[...]” BA – MA BW 57/536.

Érdekes megjegyezni, hogy a legújabb német hadtörténeti szakirodalomban egy korábbi dokumentumot emelnek ki, amely szerint 1935. november 18-án a Luftwaffe főparancsnoksága (Oberkommando der Luftwaffe) kibocsátott egy utasítást a Regiment General Göring átszervezésére, ahol a megadott dátumra az első zászlóaljnak ejtőernyős-zászlóaljja kell átalakulnia. Kiegészítésként egy ejtőernyős ugrókból álló utászázadot is fel kell állítani. Stimpel, 21. p.

¹² Kurowski, 17. p.

¹³ 1937-ben az I./Regiment General Göring-et IV. (Fallschirmschützen)-Bataillon/Regiment General Göringgé nevezték át. Kurowski, 10. p. A Luftkreiskommando II. Abt. II. a Nr. 4498/37 g. v. 15. 9. 37. keltezésű iratában az első zászlóaljnál az I. (nehéz) légvédelmi osztály (I. (Schwere) Flakabteilung), a IV. zászlóaljnál pedig a IV. Fallschirm-Schützen Bataillon van feltüntetve. BA – MA BW 57/538.

Az ezred kialakulásáról, valamint háborús történetéről ld. Kurowski i. m.

¹⁴ BA – MA BW 57/538.

¹⁵ Heer = német szárazföldi haderő.

¹⁶ BA – MA RH 15/58. A Fallschirm-Infanterie-Kompanie bevetési szerepkörében, ejtőernyősjelvényében, fegyvernemi jelzésében is eltért a Luftwaffe ejtőernyősöitől. A század tagjai fehér fegyvernemi jelzést kaptak, a váll-lapjukon pedig összefonódó, gót betűs „L” (Lehr = tan), majd miután a századot kibővítették, „FI” (Fallschirm-Infanterie = ejtőernyős-gyalogság) jelzést viseltek. A gót „L” betűt a gyalogsági tan- és kísérleti csapatok viselték, ezért kapták meg a század ejtőernyősösei is. Allgemeine Heeresmitteilungen 5 – 1938. 139. p. A Luftwaffe ejtőernyősjelvényének módosított, a Heernél rendszeresített sas motívummal ellátott változatát viselték a katonák. A század parancsnoka Zahn főhadnagy, helyettese Pelz főhadnagy volt. Golla, 31. p.

¹⁷ „[...] 4.) A következő feltételeket kell az altisztekkel és a legénységgel szemben támasztani:

- önként jelentkezés
- nem házas, nem jegyes
- csapatszolgálatban jól bevált
- teljes alkalmasság a repülőorvosi katonarorvosi vizsgálaton
- teljes alkalmasság a pszichológiai vizsgálat alapján. [...]” Oberkommando des Heeres Nr. 430/37 g. A. H. A./In 2 II. Geheim Berlin, 20. 2. 37. parancsa. BA – MA RH 15/58.

¹⁸ A magyar ejtőernyősök hasonlóképp rigórozus vizsgálatokon estek át a válogatásnál, köztük a „pszicho-analitikai” vizsgálaton, amely a korban nem számított bevált gyakorlatnak. Huszár János: Honvéd ejtőernyősök Pápán 1939–1945. Pápa: Jókai Kör kiadványa, 1993. 10. p.

¹⁹ Allgemeine Heeresmitteilungen 5 – 1938. 102. p.

²⁰ BA – MA RH 12/5/4 99. p.

²¹ BA – MA RH 12/5/4. 269-270. p.

²² Már 1940 előtt is előfordult, hogy egyes ejtőernyősök magukhoz csatolt MP 40 géppisztollyal ugrottak, ám ez egyéni, önkéntes döntés volt, nem szabályzatban lefektetett eljárás. A súlyos véráldozatokkal járó krétái légideszant-hadművelet megmutatta, hogy a fegyverzet nélkül ugró ejtőernyősök védtelenek maradnak, ha nem tudják fellelni a fegyverkonténerüket, vagy az ellenség miatt azokat képtelenek megszerezni. 1941 után kikísérletezték a fegyverzet szállítását, arra különböző módszereket fejlesztettek ki. Ilyen volt például, hogy kötéllal erősítették a zsákba csomagolt fegyvert az ejtőernyős bokájához. Az 1943-as, Szicília szigetén bevetett ejtőernyősökről szóló dokumentumfilmben is jól megfigyelhető, hogy az ejtőernyősök a kezükben szállították fegyvereiket (puskákat, géppuskákat) és a lőszeresládákat, majd a földet érés előtt egyszerűen ledobták azokat.

²³ Földet éréskor az ejtőernyősök az esési energiát előre- vagy hátra bukfenccel csökkentették, ezért egy magukkal szállított fegyver (puska vagy géppisztoly) sérüléseket okozhatott.

²⁴ Folyamatok törekvések zajlottak a nagyobb hasznos terhet hordozni tudó tehervitorlázó-típusok kifejlesztésére: előbb a Gotha Go-242-t (hasznos terhelés: 2,5 t vagy 21 fő), majd a hatalmas Messerschmitt Me-321 „Gigant” vitorlázót hozták létre. Utóbbi két típus azonban jórészt hadianyag-szállítást hajtott végre a frontokon: eredeti szerepkörében csak a Go-242 szállított repültek harci bevetést Sziciliába, 1943-ban.

²⁵ A kiválasztott típus (Junkers Ju-52/3J) civil utasszállító-fejlesztés volt, nem pedig katonai igények figyelembevételével kialakított gép – megfelelő öntömítő üzemanyagtartály és védelmi fegyverzet nélkül –, korlátozott szállítóképességgel és landolási képességgel. Szilárd burkolatú, vagy megfelelően sima talajú szükségrepülőterre tudott elsősorban leszállni, ám szükség esetén sík terepen (szántóföldön, tengerparton) is képes volt landolni. Előnyét más típusokhoz képest nagy mennyiségben előállított darabszáma adta.

A német, francia és magyar gyárakban 4865 Junkerst szereltek össze, míg 1944 végén a gyártás leállt. Hans-Heiri Stapfer, Hans-Joachim Mau, George Punka: Junkers Ju-52 in action. Squadron/Signal Publications, Inc. Carrollton, 27. p. (a továbbiakban: Squadron-Junkers).

²⁶ DFS-230 = Deutsche-Forschungsanstalt für Segelflug (a Vitorlázó-repülés Német Kutatóintézete). A vitorlázórepülés kutatóintézete által Darmstadtban kifejlesztett 10 személyes tehervitorlázó, hasznos terhelése elérte az egy tonnát. Kilenc fellejgerezett katonát szállíthatott a pilótán kívül.

²⁷ A hivatalos dokumentumok szerint az Ausbildungskommando für Lastensegelflugot 1938. április 1-jén állították fel Fürstwaldében. A parancsnokság céljai közé tartozott a darmstadti vitorlázórepülő-tanfolyamon D. F. S. vitorlázón kiképzett vitorlázópilóták továbbképzése és tapasztalatok gyűjtése. A felállítás végrehajtásával a Luftkreiskommando II-t bízták meg. A kiképző-parancsnokság közvetlenül az 1. különleges használatú harci csoport (Kampfgruppe z. b. V. 1) alá tartozott. A tiszt, altiszt és legénységi állomány helyének betöltése a Reichsluftfahrtministerium feladata volt. BA – MA BW 57/538. Karl-Heinz Golla munkája szerint 1937 márciusában bízták meg Kiess hadnagyot a Hermann Göring Ezred I. zászlóaljából (I./Regiment „Hermann Göring”), hogy állítsa fel az Ausbildungskommando für Lastensegelflugot Darmstadt-Griesheim repülőterén. Golla 31. p.

²⁸ Erre 1938 nyarán került sor, amikor az Ausbildungskommando für Lastensegler-t Darmstadt-Griesheimből Prenzlaua helyezették át és „Lastensegler-Kommando-vá” nevezték át. Golla, 46. p.

²⁹ Golla, 70. p.

³⁰ A Heer kötelékében, repülővel végrehajtandó deszant-feladatokra kijelölt hadosztály a 22. Infanterie-/Luftlande Division volt. Elnevezésével – nevezetesen hagyományos gyaloghadosztály nevet viselt – valódi feladatkörét kívánták álcázni. A többi gyaloghadosztályokhoz hasonló fegyverzetet kapott – csak néhány dologban tért el a többi alakulattól. Kiképzése ennek megfelelően magában foglalta a szállítógépekbe való ki- és berakodást. Golla, 55. p.

³¹ Wilhelm Reinhardt visszaemlékezése szerint a Luftlande Bataillon-t, melyet 1938 júliusában állítottak fel, rövid ideig Luftlande Bataillon Hermann Göring-nek, majd Luftlande Bataillon Sydow-nak hívták. BA – MA BW 57/40. A Luftlande Bataillon a Szárazföldi Haderők Főparancsnokságának (Oberkommando des Heeres) 1939. február 23-án kelt utasítására III./ Fallschirmjäger Regiment 1-é alakult át, Gardelegen állomáshellyel. Golla, 50. p.

³² BA – MA BW 57/538.

³³ Junkers Ju-52/3m: civil utasszállító gép, melyet az 1930-as évek első felében fejlesztettek ki. Junkers Ju-52/3m g8e (F). Fallschirmjäger = ejtőernyős szállító típusjelzésű változata az ejtőernyős fegyvernem alapgépévé vált 1936-tól kezdve a háború végéig, 12 (14) ejtőernyöst szállíthatott, bombatérből képes volt 4 konténer ledobására. Squadron-Junkers, 22. p.

³⁴ Lufthansa: az 1920-as években létrehozott német légitársaság, mely a '30-as évek közepére járatokat indított – többek között – Európába, a Közel-Keletre, Észak- és Dél-Amerikába.

³⁵ A Junkers Ju-52/3m g8e tervezésekor egyszerűsítették a típus alkalmazkodóképességét a különféle feladatköröknek megfelelően, szabvány átalakító készlettel. Ezáltal az üzemeltető egység karbantartó személyzete ezeket a készleteket a viszonyoknak megfelelően alkalmazhatta. Az ejtőernyős mellett volt sebesültszállító, utánpótlás-ledobó, futár feladatokra alkalmas változat is, ezeket a típusjelzés mellett zárójelbe tett nagybetűvel jelölték. Squadron-Junkers, 22. p.

³⁶ A Heinkel He-111 H-20/R1 változatát ejtőernyős ledobásra fejlesztették ki, hogy leváltsák a Junkers Ju-52-t. Ez a Heinkel típus 3 fős személyzet mellett 16 ejtőernyöst szállíthatott fegyverzetével együtt. A bombatérből két, 800 kg-os konténert lehetett ledobni. George Punka: Heinkel He-111 in action. Squadron/Signal Publications, Inc. Carrollton, 47. p.

³⁷ Höheren Fliegerkommandeur II: a Luftkreiskommando 2 alá rendelt alakulat. <http://www.lexikon-der-wehrmacht.de/Gliederungen/Luftkreiskommando/LK2.htm> 2010. 06. 29.

³⁸ Golla, 28. p.

³⁹ 1. légi hadosztály = Fliegerdivision 1: 1934. április 1-jén állították fel Berlinben, a Birodalmi Légügyi Minisztérium alá rendelték. A hadosztály az összes, eddig felállított alakulat felett rendelkezett. 1935. március 31-én feloszlatták. <http://www.lexikon-der-wehrmacht.de/Gliederungen/Fliegerdivision/Fliegerdiv1.htm> 2010. 02. 14. 1939. augusztus 1-jén Berlinben állították fel (ismét) a Höheren Fliegerkommandeur 2-ből. 1938. november 1-jén 11. légi hadosztállyá (11. Flieger-Division), 1939. február 1-jén ismét Fliegerdivision 1-gyé nevezték át. 1939. október 11-én I. légi hadtesttől (I. Fliegerkorps) alakították át. <http://www.lexikon-der-wehrmacht.de/Gliederungen/Fliegerdivision/Fliegerdiv1-2.htm> 2010. 02. 14.

⁴⁰ Luftwaffeninspektion 11, vagy I. IN. XI: a Fliegerdivision 7 élére való kinevezéssel egyidejűleg Kurt Studentet bízták meg, hogy töltsé be az ejtőernyős- és légideszant-csapatok felügyelőségét. Ez az újonnan felállított felügyeleti szerv, az Oberkommando der Luftwaffe része volt. Student, 49. p.

⁴¹ Golla, 34. p.

⁴² U. ott, 301. p.

⁴³ Az ejtőernyős vadászszázalajt (Fallschirm-Jäger-Bataillon) ilyen típusú feladatokra szerelték fel, és utásztechnikailag képezték ki, utászokat is rendelték hozzá, miután a Regiment General Göring 15. utászszázadát (15. Kompanie des Regiments „General Göring”) átvették a Fallschirm-Jäger-Bataillon-ba. Volkmar, Kühn: Deutsche Fallschirmjäger im Zweiten Weltkrieg 1939–1945. Motorbuch Verlag, Stuttgart, 1999. 13-14. p. (a továbbiakban: Kühn) Golla, 32-33. p., Werner, Haupt: Fallschirmjäger 1939-1945. Podzun-Pallas Verlag GmbH, Wolfersheim-Berstadt, 2000. 17. p., (a továbbiakban: Haupt), Kurowski, 16-17. p., Generaloberst Kurt Student und seine Fallschirmjäger. Die Erinnerungen des Generaloberst Kurt Student bearbeitet von Hermann Götzl. Podzun-Pallas-Verlag, Friedberg, 1980. 33-34. p. (a továbbiakban: Student)

⁴⁴ Ilyen feladatra képezték ki a Fallschirm-Infanterie-Kompanie-t. Kühn, 17. p., Haupt, 14. p., Kurowski, 17. p., Golla, 33. p.

⁴⁵ 1938-ban a Luftwaffe és a Heer sem rendelkezett zászlóaljnál nagyobb méretű ejtőernyős egységgel, és a különböző fegyvernemek felállítására miatt fellépő nehézségek miatt erre nem is volt kapacitás és kapacitás. Student, 33-34. p.

⁴⁶ A Heer ejtőernyősei 1937 októberében, a birodalmi arató háláunnepen, melyet a Bückebergen rendeztek meg, élelvi viszonyok között végrehajtott hadgyakorlat során – parancsnokuk, Pelz főhadnagy vezetésével – hajtották végre az ugróbevetést. Haupt, 20. p., Kurowski, 15-16. p. Más szerzők szerint (Klaus J. Peters) az ejtőernyős gyalogsági század a Bückebergen lezajlott Wehrmacht-bemutatót kívül még ugyanebben az évben a mecklenburgi, és 1938-ban Borkum szigetén megrendezett hadgyakorlaton hajtotta végre az ejtőernyős gyalogság szerepkörébe tartozó feladatokat. Klaus J. Peters: Die Fallschirminfanterie der Wehrmacht. Deutsches Soldatenjahrbuch 1998, Schild Verlag GmbH, München, 336. p. (a továbbiakban: Peters). Egy szakasznyi gyalogsági ejtőernyős ugrott, 3 Ju-52-es szállítógépből. Erich Busch, 17. p. A levéltári források ezzel szemben egy másik, 1937 szeptemberében lezajlott Wehrmacht-hadgyakorlatot említene. A végrehajtott feladatokról készült Luftwaffe-beszámoló megtalálható az RL 2 II/154, másolata a BW 57/541 gyűjtőben. A dokumentumban a Luftwaffe ejtőernyőseinek hadgyakorlaton végrehajtott feladata mellett mindkét ejtőernyős-alakulat harcászati tapasztalatait elemezték. A hadgyakorlaton a Luftwaffe 14 szabotázs-ejtőernyős csoportot, a Heer ejtőernyős gyalogsági századát vetette be. Golla, 33. p.

⁴⁷ „[...] Auf Grund der bisher in der Verwendung von Luftland- und Fallschirmtruppen gemachten Erfahrungen tritt nach den Weisungen des Oberbefehlshabers der Wehrmacht unter Aufhebung oben genannter Verfügungen nachfolgende Regelung in Kraft.

I. Luftlandtruppen

1. Luftlandtruppen, welche zur Verwendung im Rahmen von Erdoperationen vorgesehen sind, unterstehen im Frieden dem Oberbefehlshaber des Heeres. Hierzu ist zunächst eine Infanterie-Division des Heeres als Luftlandtruppe zu bestimmen. Die Sonderausbildung und Sonderausrüstung dieser Division als Luftlandtruppe hat im Einvernehmen mit den R. d. L. u. Ob. d. L. zu erfolgen. Regelmäßige Übungen der Luftlandtruppen mit Transportgruppen unter Leitung des Ob. d. L., gegebenenfalls unter Heranziehung von noch weiteren Teilen von Heer und Luftwaffe sind zwischen den Wehrmachtsteilen zu vereinbaren. 2. Im Kriege werden die Luftlandtruppen zur Vorbereitung und Durchführung von Luftlandeunternehmen den Ob. d. L. unterstellt. Solange ein solcher Einsatz nicht in Frage kommt, findet die Luftlande-Division als mot. Div. im Rahmen der Erdkriegsführung Verwendung.

II. Fallschirmtruppen

Die Fallschirmtruppen unterstehen im Frieden und im Kriege dem Ob. d. L. Er regelt die Stärke, Ausbildung und Ausrüstung dieser Verbände. Ob. d. H. wird gebeten, die Übergabe des dem Heer unterstehenden Fallschirmbataillons an die Luftwaffe zu veranlassen.

Ob. d. L. wird gebeten, die geplante Stärke und Organisation der Fallschirmtruppe mitzuteilen.

II. Einsatzgrundsätze

1. Für die Vorbereitung und Durchführung von Luftlandeunternehmen in Verbindung mit Heeresoperationen gelten folgende Richtlinien: Luftlandeunternehmen werden auf Grund der Lage in ihrem Umfang, Zweck und in der Art ihrer Durchführung jeweils verschiedenartig sein. Neben Luftlande- und Fallschirmtruppen werden in der Regel noch weitere Teile der Luftwaffe (Schlacht-, Jagd- und gegebenenfalls Kampfverbände) eingesetzt werden. Der Einsatz muss mit den Heeresoperationen in Einklang stehen, andererseits ist er in hohem Masse von der Wetterlage, dem Gelände und der feindlichen Abwehr zur Luft und auf der Erde abhängig.

Es ist daher notwendig, dass die Grundlagen für die Durchführung von Luftlande-Unternehmungen in gemeinsamer Zusammenarbeit von Heer und Luftwaffe und unter weitgehender Angleichung der gegenseitigen Absichten geschaffen werden. Insbesondere muss der Führer des Luftlandeunternehmens auf engste Zusammenarbeit mit der betreffenden Heeresdienststelle (Heeresgruppe, AOK) angewiesen werden. Die Vorbereitung und Durchführung von Luftlande-Unternehmungen einschliesslich der Versorgung auf dem Luftwege erfolgt durch die Luftwaffe.

Vor dem Zeitpunkt ab, wo die räumliche Verbindung zwischen den Luftlandtruppen und den Heerestruppen hergestellt und die Voraussetzungen für eine unmittelbare Befehlsgebung von der Erde gegeben ist, regelt die örtliche Befehlshaber des Heeres die taktische Zusammenarbeit zwischen Luftlande- und Heerestruppen, bis die Luftlandtruppen für eine neue Aufgabe herausgezogen werden.

3. Luftlande-Unternehmungen im Rahmen des Luftkrieges, welche unabhängig von Heeresoperationen durchgeführt werden, obliegen in ihrer Vorbereitung und Durchführung dem Ob. d. L. [...] BA – MA ZA 3/400

⁴⁸ Kurt Student: Az első világháborúban vadászpilótát szét, a háború után századosként alkalmazták repülőtechnológiai szolgálati helyeken, azután század- és zászlóaljparancsnok a 2. gyalogezredben; 1933-ban őrnagyi rendfokozatban áthelyezték a Heertől a Luftwafféba, ott többek között a Luftwaffe technikai kiképzőiskolájának, a repülőfelszerelés kutatócentrumának és repülőgép-egységvezetői iskolájának parancsnoka volt; 1937. 03. 01 – 1937. 09. 30. között ezredesként a repülőiskolák felügyelője; 1938. 09. 01. – 1940. 09. 30. között vezérőrnagy, majd altábornagy a Fliegerdivision 7-nél, 1939. 02. 01. – 1941. 05. 31. között emellett az ejtőernyős- és légideszant-csapatok felügyelője, 1940. 05. 12-én a Vas-kereszt Lovagkeresztjével tüntették ki. Súlyos sérüléséből történő felgyógyulása után repülőátbornokként a XI. légi hadtest (XI. Fliegerkorps) vezénylő tábornoka – 1941. 01. 01. – 1944. 03. 01. között, 1941. 06. 01-jétől kezdve egyidejűleg az ejtőernyős csapatok vezénylő tábornoka, Lovagkeresztjéhez a tölgyfalombokat 1943. 09. 27-én kapta meg. Az 1. ejtőernyős hadsereg (1. Fallschirmarmee) főparancsnoka 1944. 03. 01. – 1944. 11. 04. között, majd 1944. 10. 27-től egyszerre a Student hadseregcsoporthoz (Heeresgruppe Student) főparancsnoka. Ebben az időszakban nevezték ki vezérezredessé. A „H” hadseregcsoporthoz főparancsnoka (Oberbefehlshaber Heeresgruppe H) 1944. 11. 07. – 1945. 01. 25. között, 1945. 01. 25-től a háború végéig az ejtőernyős csapatok főparancsnoka (Oberbefehlshaber der Fallschirmtruppen). A Luftwaffe főparancsnokság Főparancsnok-tartalékában (Führerreserve des Oberkommando der Luftwaffe) eltöltött három hónapja alkalmazás után 1945. 03. 31-től rövid ideig a Student hadseregcsoporthoz (Oberbefehlshaber Heeresgruppe Student), az 1. ejtőernyős hadsereg (1. Fallschirmarmee) és a Weichsel hadseregcsoporthoz (Heeresgruppe Weichsel) főparancsnokként szolgált. 1945. 05. 08-án került brit hadifogságba. 1946-ban megváltották Krétán, a parancsnoksága alatt állítólagosan elkövetett, a nemzetközi hadijogot megsértő cselekmények miatt. Az ítélet az 5 évig tartó fogsága alatt nem nyert bizonyítást. Studentet már 1948-ban szabadon bocsátották. 1978-ban bekövetkezett haláláig kiállt a német ejtőernyős csapatok becsülete mellett. Golla, 45. p.

⁴⁹ Kurt Student vezérőrnagyot 1938. július 4-én (Golla, 45. p., Student 38. p.) és nem július 1-jén (Haupt, 14. p., Kurowski, 18. p., Kühn, 17. p.) vezényelték a 7. légi hadosztály élére.

⁵⁰ Kühn, 18-19. p., Haupt, 13-14., 17-19. p., Franz, Kurowski: Deutsche Fallschirm-Jäger im Zweiten Weltkrieg. Tosa Verlag, Wien 2000. 15-17. p. (a továbbiakban: Kurowski). Kurt Student könyvében ezzel szemben árnyaltabban ír a két Fallschirmjäger alakulat alkalmazási elvéről és saját elképzeléséről az ejtőernyős csapatok bevetettségével kapcsolatban. Student, 32-34., 42-43. p.

⁵¹ Student, 42-43. p.

⁵² A német légideszant-eljárások írásos feljegyzéseinek hiányára mutat rá a Turcsányi – Hegedűs szerzőpáros könyvében: Turcsányi Károly – Hegedűs Ernő. A légideszant I., Püedlo Kiadó, Nagykovácsi, 2007., 18-25. p.

⁵³ August von der Heydte, egykori ejtőernyős alezredes háború utáni írása szerint minden nagyobb légideszant-hadműveletnek az alapja többé-kevésbé ugyanaz az elképzelés volt. Több ponton támadtak a légideszant-alakulatok, hogy számos támaszpontot alakítsanak ki. Ezzel megnehezítve az ellenséges védelem összpontosítását a veszélyeztetett területekre, és a kommunikációs lehetőségeket is megszakítva. Majd a támadás súlypontját az egyik támaszpontra áthelyezve folyamatos csapatátzállítással megerősítsék, ezt „tintafolt-szerűen” (kiemelés a szerzőtől) megnöveljék, míg az a többi támaszponthoz elérve, azokat magába olvasztja. Professor Dr. Von der Heydte: Soldaten fallen vom Himmel. In: Bilanz des Zweiten Weltkrieges, Oldenburg, Hamburg, Verlag Stalling, 1953., 192. p. A magát súlyponttaktika hívének nevező Albert Kesselring tábornagy ugyanakkor szembehelyezkedett a tintafolt-elmélettel és megvalósíthatóságával. Véleménye szerint a súlypont- és olajfolttaktika között nem volt nagy különbség. Albert Kesselring:

Airborne Operations Werl, 1950. június 10. BA – MA ZA 3/401, 14-15. p. ⁵⁴ Lásd 43. sz. lábjegyzet.

⁵⁵ Anschluss: Ausztria német megszállása 1938. március 12-én.

⁵⁶ Regiment General Göring hadinapló, BA – MA RL 33/113.

Student szerint a bevetésre azért került sor, mert a behavazott Alpok átkelői nem voltak járhatók, ezért szállították a zászlóaljat Steiermark tartományba, Graz megszállására. Student, 35. p. Érdekes módon a legtöbb hadtörténeti mű említés szintjén sem foglalkozik az osztrák bevonulás során végrehajtott légideszantolással.

⁵⁷ Az elnevezés fedőnév volt, ezzel álcázták az ejtőernyősöket, légideszantosokat, tehervitorlázókat, valamint teherszállítókat is magában foglaló hadosztályt. A hadosztály álnévét több bevetés – Norvégia, Belgium, Hollandia – után is megőrizte. Csak 1943-ban nevezték át végleg az egységet 1. ejtőernyős-hadosztályá (1. Fallschirmjäger-Division). A háború alatt alkalomszerűen használták még a „7. Fliegerdivision” kifejezést is, mely az 1945 utáni ejtőernyős csapatokról szóló irodalomban is gyakran felbukkant. Golla, 44. p. A szerző ezzel szemben a Golla által, valamint a forrásokban is használt „Fliegerdivision 7” elnevezést építette be a munkába.

⁵⁸ 1938. július 4-én. Lásd Student, 38. p. Golla konkrét időpont megadása nélkül, 1938. nyarára-őszére teszi a felállítást. Golla, 44. p. Student, 36. p.

⁵⁹ Göring javaslatára. Golla, 42. p., Student, 37. p.

⁶⁰ Szeptember 15-ig bevetésre kész állapotba kellett hozni a hadosztályt. Kühn, 19-20. p. Más vélemények szerint a hadosztály már szeptember 1-jén bevetésre készen állt. Tugwell, Maurice: Aus der Luft ins Gefecht, Stuttgart, Motorbuch Verlag, 1974, 30. p., Student, 47. p.

⁶² A hadosztályt magában foglalta az 1. ejtőernyős ezred/1. zászlóaljat (1./FschJgRgt 1), ejtőernyős-gyalogos-zászlóaljat (2. század nélkül) (FschInfBtl (ohne 2 Kp), a „Göring Tábornok” Légideszant-zászlóaljat (Luftlande-Btl „General Göring”), a 22. gyaloghadosztály 16. gyalogezredét (Infanterieregiment 16/22. Infanterie Division), a „Feldherrnhalle” SA-ezredet (SA-Standarte „Feldherrnhalle”), egy szanitéciszázadot (San. Kp.), egy utászszakaszt (Pi. Zug), egy légi híradószázadot (Luft Nachr. Kp.), egy felderítőszázadot (Aufklärungsstaffel), 5 csoport szállítórepülő (5 Gruppen Transportflugzeuge), a 100. csatarepülő-ezredet (Schlachgeschwader 100), az 1. vadászrezdret (1 Jagdgeschwader). A Fliegerdivision 7 parancsnokságának vezérleti felelőssége alá helyezték még az ejtőernyős-iskolát (Fallschirmschule) és a Lastensegler-Ausbildungskommandot is. Golla, 44. p.

⁶³ Bassenge vezérőrnagy 1945-ben készített visszaemlékezésében Göring személyes közbenjárásának tulajdonítja a „Feldherrnhalle” beosztását a hadosztályba. Bassenge véleménye szerint az alakulat alkalmatlan volt bármilyen harc feladat végrehajtására, ráadásul a kiképzésükre szükséges idő is kevés volt. Végül az SA-ezred nem is kapott feladatot a végrehajtott légideszant-gyakorlaton, majd ki is vonták a 7. légi hadosztály kötelékéből, BA – MA BW 57/400.

⁶⁴ Kurt Student megbízta Kiess hadnagyot, hogy a Szudéta-vidék megszállása során a Freudentháltól délkeletre lévő területet uraló 698-as magaslatot szakaszával, vitorlázógépes deszantolással, foglalja el és az ott lévő ellenséget igtassa ki. Volkmar, 21. p., Kurowski, 21. p. A korlátozott tehervitorlázó-kapacitás miatt (a sorozatgyártást még nem engedélyezték) nem áll rendelkezésre elegendő gép, emiatt csak egy szakasznyi gyalogság bevetését vehették tervbe. Golla, 46. p.

⁶⁵ Miután nem került sor harcra, Student kiadta a parancsot a „Grün hadművelet” hadgyakorlatként való végrehajtására. A légi szállítást és a kirakodást Junkers Ju-52-es szállítórepülőök hajtották végre. A bevetésre 1938. október 7-17. között került sor. Peters, 339. p. Freudenthal elfoglalását a 7. légi hadosztály részeivel hajtották végre, 250 Ju-52-es szállítógéppel, három leszállóhelyre deszantoltak szárazföldi csapatokat. Student, 47., Golla, 48. p., mig Kühn, 21. p., Kurowski, 21. p. ejtőernyősök szállításáról ír. A Hermann Göring Légideszant-zászlóaljból (Luftlande Bataillon Hermann Göring) létrejövő Sydow Légideszant-zászlóalj (Luftlande Bataillon Sydow) egykori katonája, Wilhelm Reinhardt visszaemlékezésében megírta, hogy a Szudéta-vidék békés megszállásában részt vett egységével. A megszállt zóna egy mezejére szálltak le. BA – MA BW 57/40. Azonban más forrás, illetve szakirodalom nem támasztja alá, hogy a Luftlande Bataillon Sydow bevetésére ténylegesen sor került.

⁶⁶ Fall Grün = zöld terv. Csehország fegyveres megszállásának terve.

⁶⁷ A 16. gyalogezred és az ejtőernyős gyalogoszászlóalj a Heer, a „Feldherrnhalle” SA-ezred az SA-felső vezetés irányítása alá került

vissza, a 100. csatarepülő-századot és a szállítórepülő-kötelékek egy részét szintén elvonták, a szanitécszázadot feloszlatták. Student, 48. p.

⁶⁸ Golla, 49., 51. p.

⁶⁹ A következő alakulatok megalakítását rendelték el 1939. március 7-tel:

– 1939. június 1-jén: a 7. szanitécszázad 1/3-át (1/3 San Kp 7) és 2. ejtőernyőszerezd/ I. zászlóalját (I./ FschJgRgt 2), mindkettőt Gardelegenben;

– 1939. augusztus 8-án: a 2. ejtőernyőszerezd lörszét (Stab FschJgRgt 2) és 2. ejtőernyőszerezd/ II. zászlóalját (II./ FschJgRgt 2), mindkettőt Magdeburg-Südben;

– 1940. április 1-jén: a 2. ejtőernyős ezred/ III. zászlóalját (III./ FschJgRgt 2) Magdeburg-Südben;

– 1939. október 1-jétől: a Stab Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 1-ei Gardelegenben;

– Előreláthatólag 1940. október 1-jétől: a 3. ejtőernyőszerezdet (FschJgRgt 3).

Az alegységek létrehozásának végrehajtásával a 2. légi flottát (Luftflotte 2) bizták meg. Az ejtőernyőszerezdek és a Kampfgeschwader zur besonderen Verwendung 1 a Fliegerdivision 7 alá tartozott. BA – MA BW 57/538. L. még Golla, 51. p.

⁷⁰ 1939. március 12-én a hadosztályt, a 3 Fallschirmjäger zászlóalját, a tüzéruveget valamint a 3 Junkers Ju-52-es repülőcsoportot riadóztatták. Feladatuk március 14-én a Prága mellett fekvő Kladno és Rudzyne repülőterét rajtaütésszerűen elfoglalni, az egyik zászlóaljnak Prágáig előnyomulni, majd a Hradzsint elfoglalni, és az ott székelő cseh kormányt elfogni. A 14-ről 15-re virradó éjjel lezúduló jégeső és viharos idő miatt a bevetést nem lehetett végrehajtani. Prágát még 14-én a Heer csapatai foglalták el. Március 16-án a Fliegerdivision 7 kijelölt erőt, közöttük a hadosztálytörzset, mégis átszállították Prágába. Golla, 52. p.

⁷¹ Golla, 49. p.

⁷² 1939. augusztus 1-jével felállították:

– az 1. ejtőernyős-tüzéruveget (1 Fallschirm-Jäger-Geschützbatterie) Gardelegenben;

– az 1. ejtőernyős-szállítószázadot (1 Fallschirm-Jäger-Transportkompanie) Gardelegenben;

– 1. ejtőernyős-építőszázadot (1 Fallschirm-Jäger-Baukompanie) Burgban;

– az 1. ejtőernyős-páncéltörőszázadot (1 Fallschirm-Jäger-Pak-Komp.) Stendalban, az 1. ejtőernyőszerezd 14. századaként (14./ FschJgRgt 1);

– az 1. ejtőernyős-páncéltörőszázadot (1 Fallschirm-Jäger-Pak-Komp.) Gardelegenben (a 2. ejtőernyőszerezd 14. századaként) (14./ FschJgRgt 2). BA – MA BW 57/538.

⁷³ A Heer vezérkarában erős kételyek voltak nagyobb csapattekst hadműveletének végrehajthatóságával kapcsolatban, amelyet légi szállítással helyeznének egy erősebb és harcra elszánt ellenség mélységébe. A Luftwaffe vezérkarától szintén nem lehetett segítséget várni, mivel a teljes erővel történő repülő-, légharó- és légi hirodócsapatok felállítására teljesen leköttette erejét. Golla, 49. p.

MÁR A BOLTOKBAN A
ZRÍNYI KIADÓ ÚJDONSÁGA!

**EGY KALANDOS UTAZÁS
A GYŐZELEM FÖLDJÉN**



2011 tavasza arab tavasz. Így fog bevonulni a történelembe, az arab világ szabadságharcának kezdeteként. Marosi Antal haditudósíró Tunéziába, majd Líbiába utazott, hogy lássa, miként bukik meg Kadhafi, a rettegett diktátor rendszere, és hogyan küzd egy nemzet a szabadságért. Ott volt a fegyveres konfliktusoknál, és négyeszer hajszálon múlt az élete. Háromszor kelt útra, és minden alkalommal érzékeny szímmel talált rá azokra az emberekre, akiknek tettei formálták, alakították ezt a szabadságharcot. Találkozásairól és a háború dúlta városok mindent elhagyó lakosairól szerzett benyomásait naplójában rögzítette, amely most a Zrínyi Kiadó gondozásában jelent meg.



A KÖNYVET MEGVÁSÁROLHATJA KÖZVETLENÜL A KIADÓTÓL IS!

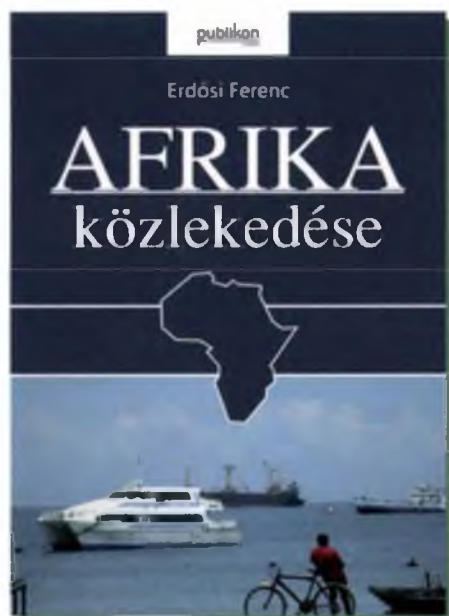
Címtelek:
MR Zrínyi Nonprofit Rft. – Zrínyi Kiadó
1087 Budapest, Kezsepek út 29/B
A kiadóban kedvezményes árak érvényesülnek munkanapokon 8-tól 15.30-ig

Címretárolás:
Románi Csomó Kft. – Győr
Győr Edina mobil: 06-30-633-0019, tel.: 06-1-459-5339
Fax/Tel: 06-1-459-5383 E-mail: cinti@fermedia.hu
Győr Edina mobil: 06-30-578-1048, tel.: 06-1-459-5339
E-mail: gyoredina@fermedia.hu

Dr. Besenyő János őrnagy:

A MODERN WILLY FOG AZ AFRIKAI KONTINENSEN

Erdősi Ferenc Afrika közlekedése című könyvéről



Lassan hozzázokunk, hogy mind nagyobb érdeklődés nyilvánul meg az afrikai kontinens országai által biztosított lehetőségek iránt. Egyre többen – és nem csak a nagykereskedők – vásárolnak afrikai termékeket, utaznak Afrikába, és nemcsak segíteni, hanem a különböző ösztöndíjak jóvoltából az ottani egyetemekre és intézményekbe, tanulni és kutatni. Ma már a vidéki városok is szerveznek a földrésszel kapcsolatos kulturális és más rendezvényeket, sőt több éve külön folyóiratuk is van a kontinens iránt érdeklődőknek. Jó néhány hazai egyetemen, főiskolán tartanak Afrikával kapcsolatos szimpóziumokat, a kontinens titkait kutató diákok, szakemberek pedig magyar könyvkiadók afrikai témájú könyveikhez juthatnak hozzá, angol és magyar nyelven egyaránt.

Ebbe a trendbe jól illik a pécsi *Publikon* Kiadó újdonsága, amely az elmúlt évek során Magyarországon a legtöbb afrikai témájú publikációt jegyezte. A legutóbbi kiadványuk mégis meglepett, mivel ilyen tematikájú és terjedelmű munka ismereteim szerint még nem látott napvilágot, sem külföldön, sem pedig Itthon. A Publikon és az Afrikai-Magyar Egyesület által az AHU-könyvek sorozatban megjelent „*Afrika*

közlekedése” című kötet már kiállításában is impozáns, aztán kézbe véve azonnal kiderül, hogy jól megírt, gondosan szerkesztett munka. Először szintje megnadtam a majd 800 oldalról, aztán egyre nagyobb lelkesedéssel olvastam. Mire a végére értem, egyértelművé vált számomra, hogy ez a mű az Afrikáról szóló információk bőséges tárháza. A címben jelzett közlekedés kérdései mellett a világgazdasági, politikai és történelmi összefüggéseket is megismerhetjük a kötet lapjain, de feltárja az idő- és térbeli folyamatok közötti kapcsolatokat, valamint jelzi a fekete kontinens közelebbi és távolabbi jövőjében várható kilátásokat is.

A szerző, *Erdősi Ferenc* professzor, a Pécsi Tudományegyetem egyetemi tanára, a földrajztudományok doktora, az MTA Regionális Kutatások Központjának tudományos tanácsadója nem ismeretlen a magyar geográfusok és a földrajzi tudományokkal foglalkozók előtt. Nevéhez több nagy sikerű kötet kötődik, például a *Magyarország közlekedési és távközlési földrajza*, *Kelet-Európa közlekedése*, *Európa közlekedése és a regionális fejlődés*, valamint *A légi közlekedés földrajza* című munka. Ezek mellett több más könyvet és majd 300 kisebb-nagyobb tanulmányt publikált az elmúlt évtizedekben.

A most megjelent mű – borsos ára ellenére is – várhatóan szintén komoly érdeklődésre tarthat számot. Haszonnal forgathatják mindazok, akik bármilyen módon is kapcsolatba kerülnek a fekete kontinenssel. A könyv megírása közben az író igen komoly kutatásokat végzett, amely során felhasználta a különböző vasúti, tengerhajózási, légi közlekedési világstatisztikai évkönyveket, a külföldi Afrika-kutatóhelyek könyvtáraiban fellelhető publikációkat, kéziratokat, valamint a témával kapcsolatban a vilghálón elérhető releváns anyagokat is.

Sokan úgy gondolják: túl távol vagyunk Afrikától, hogy a földrésszel komolyabban foglalkozzunk, az ott történő dolgok meg úgysem hatnak a mi életünkre. Ez azonban nem igaz! A gazdaság globalizációja, a kultúrák elegyülése, a rendkívül egyenetlen demográfiai folyamatok, az európai kontinens felé tartó mind erősebb migráció bizony hatással van ránk is. De a gazdasági dimenzió sem elhanyagolható, ugyanis Afrikából nemcsak energiahor-

dozókat, hanem értékes ércet, fát és más létfontosságú alapanyagokat is beszerzünk, melyek nélkül gazdaságunk még nagyobb gondokkal szembesülné. Szóval, így vagy úgy, foglalkoznunk kell a kontinenssel.

A szerző három fontos fejezetre osztotta a könyvet. Az általános (A) részben bemutatja az afrikai kontinens közlekedésének általános jellemzőit a gyarmati időszakról kezdve napjainkig. Részletesen megismerkedhetünk a kolonizációs időszak közlekedésének sajátosságaival, a meghirdetett és ténylegesen gyakorolt közlekedéspolitikákkal, és az ezek nyomán kialakult ágazati és területi szerkezetekkel, majd a fejlesztésekben részt vevő különböző nemzetközi és regionális szervezetekkel, azok integrációs tevékenységével. A szerző ebben a fejezetben fogalmazza meg Afrikának a globális közlekedési térben elfoglalt helyével, helyzetével kapcsolatos megállapításait.

A következő fejezetben (B) a kontinens közlekedésének ágazati jellemzőivel ismerkedhetünk meg. Igen részletes információkat kapunk a vasúti, közúti, belvízi és légi közlekedés afrikai jellemzőiről, annak sajátos vonásairól, a kombinált közlekedés kialakulását és a területi integrációt nehezítő problémákról, valamint itt olvashatunk a területi különbségeket felerősítő turizmusról is.

A harmadik, egyben befejező fejezet (C) az egyes afrikai szubkontinensek és országai közlekedésének főbb jellemzőit látatja. A szerző nemcsak a korábbi gyarmatosítók miatt kialakult különbségeket, sajátosságokat mutatja be, hanem rövid jellemzésekben ismerteti az egyes országok közlekedését, azoknak a gazdasággal és a területi fejlődéssel való kapcsolatát.

Összegezve az eddigieket, úgy vélem: a kötet a kutatók és az „Afrika-fanok” mellett a közgazdászok, a különböző gazdasági vállalkozások, kereskedők, külügyi szakemberek, szállítmányozók, logisztikai szakemberek, a segélyszervezetek vagy akár éppen a békefenntartással foglalkozó szervezetek – a Magyar Honvédség, valamint a rendőrség – tagjai körében is érdeklődésre tarthat számot.

Erdősi Ferenc: Afrika közlekedése, Publikon Kiadó 2011, Pécs, 764 oldal, 5990 Ft

Olvassa a ZRÍNYI KIADÓ katonai tárgyú szakkönyveit!

HM Zrínyi Nonprofit Kft. 1087 Bp., Kerepesi út 29/B.

A kiadóban kedvezménytel vásárolhat munkanapokon 8-tól 15.30-ig

Keresse munkatársainkat:

Románci Cintia mobil: 06-30 633-0619, tel.: 459-5319 Fax/Tel: 459-5383 E-mail: cinti@armedia.hu

Győr Edina mobil: 06-30 578-1048, tel.: 459-5373 E-mail: gyoredina@armedia.hu

Trautmann Balázs:

A VELÜNK REPÜLŐ TÖRTÉNELEM

Kenyeres Dénes új könyvéről

Nehéz elhinni, de 1969. február 12-én landolt Kecskeméten az első, magyar felségelet kapó, 200927-es gyári számú és így 927-es oldalszámú Mi-8T közepes szállítóhelikopter. A típus és továbbfejlesztett Mi-17-es változatának repülése, munkája nélkül elképzelhetetlen volt nem csupán a Magyar Néphadsereg, de 1990 után a Magyar Honvédség feladat-végrehajtása, mindennapi élete is. Az immár 43 évre rügő (és a két, nemrég érkezett ajándék finn Mi-8-as hadrendbe állításával legalább 2014-ig húzódó) történet első 40 évét örökíti meg az ismert szerző, Kenyeres Dénes nyugállományú alezredes kötele, ami igazi aranybánya az adatok, számok szerelmeseinek.



A könyv egyértelműen Magyarország, pontosabban Kecskemét–Szentkirályszabadja–Szolnok központú. Talán ennek és a szerző magyar légierő iránti rajongásának köszönhető, hogy a helikopterek általános történetét alig két oldalt kapott. Ha valaki most ismerkedne a katonai helikopterek világával, annak ez kevés. Viszont a téma iránt mélyebben érdeklődők hamar a könyv igazi értékéhez érnek: a tények, számok, események gondosan kezelt gyűjteményéhez. A Mi-8-as típus leírásánál már érezhető a szerző (egyben a légierőtől alezredesként nyugállományba vonult katonai) szakértelme: mind a típusnak, mind az egyes rendszereknek nagyon részletes, pontos leírását kapja az olvasó.

A kötet legnagyobb erényeként említhető a szigorúan és pontosan felépített kronológiai sorrend, mely gyakorlatilag szinte napra pontosan dolgozza fel a forgószárnyasok kecskeméti, szentkirályszabadjai és szolnoki állomásoztatásának, üzemeltetésének, különleges eseményeinek történetét. Itt már azonban elvárásként bukkan fel a katonai fogalmak ismerete: állománytábla, a különböző szervezetek neveinek – a honvédségen belül – ismert és a mindennapokban használt rövidítései, különböző, katonai repüléssel összefüggő szakki-fejezések követik egymást. Nem kell azonban megjedni: a kötet végén, a Függelékben természetesen megtalálhatóak a rövidítések feloldásai, igaz, a magyarázatuk nem.

Talán nem mindenki előtt ismert, de a Mi-8-asok és az őket repülő hajózók, kiszolgáló műszakiak számára a hírnevet elsőként az 1970. májusi tiszai árvíz hozta meg. Az emberek mentésében, az árvízi feladatok ellátásában 10 Mi-8-as vett részt (s a szerző természetesen mindegyik gép oldalszámát is közli), s a gépek összesen 430 órát töltöttek a levegőben. A teljesítményt még jobban kiemeli, hogy mint említettük, az első Mi-8-as alig egy évvel hamarabb érkezett Kecskemétre. S talán nem véletlen, hogy az 1970. augusztus 20-i vízi- és légiparádén a Mi-8-assal végrehajtott, imitált mentési bemutató zajos sikert aratott.

Bár a kötet gerincét az összegyűjtött és pontosan rendszerezett adatok adják, a számok, a technika mellett megjelenik az ember is. A szerző szerencsére nem feledkezett meg arról, hogy a Mi-8-asokat is hús-vér szereplők, hajózók repülik, műszakiak készítik fel és szolgálják ki. A könyvben számtalan történettel illusztrálja a mindennapi kiképzés, feladat-végrehajtás közben felcsillanó humoros helyzeteket, eseményeket. Igaz, mai szemmel már-már mesészerűnek tűnik az egy-egy kiképzési évre biztosított repülési órák hatalmas száma és azok teljesítésének aránya, vagy éppen az egy-egy gyakorlatra biztosított fegyverzet mennyisége. Mivel a szerző alaposága itt is



letten érhető, összehasonlíthatóak a különböző évtizedek, korszakok, s felrajzolódik a típus élete egészen a 2004-es évig.

A kötet a maga nemében igazi csemege azoknak, akik a katonai forgószárnyas repülés szerelmeseinek, rajongóinak mondják magukat. A volt hajózók, műszakiak számára pedig egy remek emlékkönyv: egy-egy parancs, diszlokáció, hadgyakorlat vagy kutató-mentő feladatra vezénylés olvasásakor előbukkannak a személyes emlékek. S nem merülnek leledesbe az olyan fontos és jelentőségteljes események sem, mint amilyen a magyar tapasztalatok (és sajnos egy katasztrófa) alapján, a jegesedés esetén történő légi hajtómű-újraindítás nemzetközi szabályozása a Mi-8-as típuson. Parragh József alezredes repülése során nálunk bizonyosodott be: ha működő jégtelenítőrendszer mellett nem technikai meghibásodás következtében (például a hajtómű olajnyomás-csökkenése miatti forgórész-beékelődés) áll le a hajtómű, hanem egyértelműen jegesedés miatt, akkor az még a levegőben újraindítható. Sajnos ehhez a tapasztalathoz hozzájárult Kufa Mihály százados és hajózárszemélyzete katasztrófa is. A Mi-8T mindkét hajtóműve jegesedés miatt leállt, a gép a Balatonba autorotált, és a személyzet kihülés miatt életét veszítette. A könyv emléket állít nekik is.

(Kenyeres Dénes: *Mi-8 típusú közepes szállítóhelikopterek a magyar haderőben 1969–2009*, Kecskemét, 2010. szerzői kiadás, 576 oldal)

A Zrínyi Kiadó könyvajánlata

1087 Budapest, Kerepesi út 29/B ☎ 459-5373

Románci Cynthia mobil: 30/633-0619 e-mail: cinti@armedia.hu

Győr Edina mobil: 30/578-1048 e-mail: gyoredina@armedia.hu

Könyveinket megtekintheti a www.honvedelem.hu oldalon! Kiadónkban kedvezményesen vásárolhat!

1456,1956 – From the Noon Bell to the Lads of Pest	2000 Ft	Gyorsmerülés – Az Osztrák–Magyar Haditengerészet tengeralattjáróinak története 1907–1918	3990 Ft
A déli harangszó	2000 Ft	Harckocsik – A világ több, mint 250 harckocsija és páncélozott harcjárműve	6980 Ft
A félelem ellen	3200 Ft	Háború, hadsereg, összeomlás	4500 Ft
A korai stratégiai gondolkodás	3800 Ft	Hadászati és hadművelleti robotrepülőgépek	3990 Ft
A Ludovika	5000 Ft	Hadviselés az információs hadszíntéren	3500 Ft
A stratégia a modern korban	4200 Ft	Hadsereg és fegyverek 1956	4500 Ft
A hadvezetés titkai	500 Ft	Hagyaték	2000 Ft
A nemzetközi migráció és korunk biztonságpolitikai kihívásai	2980 Ft	Harci technikák kézikönyve	3980 Ft
A magyar katonai felsőoktatás története 1947–1956	500 Ft	Hazánk dicsőségére – 160 éves az MH	6500 Ft
A magyar katonai rádiófelderítés története	4990 Ft	Idegen bírák előtt	1980 Ft
A magyar katonai repülés kronológiája 1945–2008	9000 Ft	In memoriam 1956	4500 Ft
A magyar katonai repülés története 1938–2008	4990 Ft	Irak – Háborúra ítélve	3280 Ft
A Magyar Királyi Folyamérők és fegyverzetük 1920–1945	4990 Ft	Katonai alapismeretek – tankönyv	1800 Ft
A magyar hadiutazás története	3500 Ft	Katonai alapismeretek – munkafüzet	1800 Ft
A Magyar Királyi Honvédség egyenruhái 1926–1945	9990 Ft	Katonai informatika a XXI.sz. elején	2980 Ft
A Magyar Királyi Honvédség légvédelme 1920–1945	4990 Ft	Katonaként is magyar – Széchenyi	3990 Ft
A modern kor háborúi és csatái	3500 Ft	Katonák – lelkészek	2990 Ft
A NATO-ban dolgozni, Rómában élni	500 Ft	Kétfele folynak a vizek	1680 Ft
A sors kiválasztottja – Bocskai fejedelem	2480 Ft	Kinek a békéje? Háború és béke a volt Jugoszláviában	3200 Ft
Az államiság megőrzése (Tanulmányok a Rákóczi-szabadságharcról)	3200 Ft	Kis magyar hadelmélet	2980 Ft
A terrorizmus anatómiája	2490 Ft	LégTérEró – Magyar Légierő 2005–2010	5000 Ft
A transzatlanti vita	2490 Ft	Magyarország, a vonakodó csatlós	2500 Ft
Az európai biztonság öt központi pillére	300 Ft	Magyar külpolitika a 20. században	3200 Ft
A remény rabjai	1500 Ft	Magyar Sasok	3990 Ft
A repülés története	5990 Ft	Magyar katonai egyenruhák 1945–1956	9990 Ft
A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia története 1955–1960	500 Ft	Magyar katonai egyenruhák 1957–1990	9990 Ft
A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia története 1961–1969	500 Ft	Magyarok a békefenntartásban	3500 Ft
A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia története 1970–1979	500 Ft	Mátyás országa	2500 Ft
A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia története 1980–1989	2800 Ft	Mindent a hazáért! – Első világháborús osztrák–magyar katonai alakulat- és emlékjelvények	4500 Ft
A Zrínyiek a magyar és a horvát történelmében	4990 Ft	Nándorfehérvártól a Corvin-közig	2000 Ft
Az Árpád- és Anjou-kor csatái, hadjáratai	4500 Ft	Nem félek a haláltól	2000 Ft
Az Osztrák–Magyar Monarchia tengerészeti repülői 1911–1918	4990 Ft	Nemzetközi biztonság – Fogalmak A–Z-ig	2490 Ft
Atom-tengeralattjárók 1954–2004	3990 Ft	Nemzetközi biztonsági tanulmányok	2490 Ft
Az egri vár története	1980 Ft	Nikápolytól Mohácsig	4500 Ft
Biztonság hét határon át	1980 Ft	Norfolki emberünk	2990 Ft
Biztonságpolitika a hétköznapokban	3500 Ft	Oroszország és Európa	3880 Ft
Capronitól a Gripenig	3600 Ft	Repülőgép-anyahajók és repülőgép-hordozók 1912–2005	3990 Ft
Civil-katonai kapcsolatok a tudományok határán	2490 Ft	Repülőter az Alpoknál	3500 Ft
Édenkert és hatalom	300 Ft	Restauráció vagy kiigazítás	1960 Ft
Ég-Szín-Tér – Magyar Légierő 1999–2009	4990 Ft	Rex Invictissimus – Hadsereg és hadszervezet a Mátyás kori Magyarországon	3990 Ft
Forgószárnyas huszárok	3980 Ft	Seregszemle	500 Ft
Főhajtás – Katonai Emlékpark Pákozd	5000 Ft	Sorsfordító ütközetek	5650 Ft
Geopolitika és biztonság	2490 Ft	Székelyek a hadak útján	1730 Ft
		Szupertitkos alakulat	2990 Ft
		Vadászrepülő	6980 Ft
		Várak a magasból	4990 Ft
		Világjáró magyar katonák	2990 Ft

KÖZSZOLGÁLATI SZAKEMBERKÉPZÉS EGYSÉGES INTÉZMÉNYI BÁZISON

Beszélgetés dr. Patyi Andrással, a Nemzeti Közzolgálati Egyetem rektorával



Prof. dr. Patyi András 1969. március 19-én született Békéscsabán. Nős, két gyermek édesapja. Érettségi bizonyítványát 1987-ben a gyulai Erkel Ferenc Gimnáziumban szerezte. Előfelvételiként egyéves sorkatonai szolgálatra vonult be. Egyetemi tanulmányait 1988 és 1993 között a József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán folytatta, ahol summa cum laude minősítésű diplomát szerzett. Első munkahelye az Alkotmánybíróság Hivatala volt, de folyamatosan képezte tovább magát. Amszterdamban, Belfastban és Oxfordban tanult ösztöndíjjal. 2002-ben doktori fokozatot szerzett a Pécsi Tudományegyetemen. Az Alkotmánybíróságról 1996-ban az Országgyűlési Biztos Hivatalába került osztályvezetőnek, 1997-től a XII. kerületi önkormányzat főjegyzője volt. Innen hívták vissza 2006-ban az AB-hoz, ahol Balogh Elemér, majd Trócsányi László alkotmánybírók főtanácsadójaként dolgozott. 2009-től a Legfelsőbb Bíróság bírja volt, innen pályázta meg a Nemzeti Közzolgálati Egyetem rektori tisztségét.

– Rektor úr, milyen elvek és célok figyelembevételével született meg a Nemzeti Közzolgálati Egyetem alapításának gondolata?

– A társadalom közzolgálati szektorának változása, valamint az e területen felhalmozódott specifikus szakutadési igényei egy integrált egyetem működését. A Nemzeti Közzolgálati Egyetem három jelentős, de eltérő hagyományokkal rendelkező felsőoktatási intézményből alakult meg, és így lett egyik kara a Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar. A

jogelőd intézmények atalakulásának célja, hogy a közzolgálaton belül a honvédelem, a polgári közigazgatás, a rendészet és a nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományában a hivatásstudat és a szakértelem erősítése az összehangolt és tervezett utánpótlásképzésen, a közzolgálati felsőfokú szakemberképzés pedig egységes intézményi bázison alapuljon. A létesítés tekintetében kiemelt cél, hogy az egyetem az érintett hivatásrendek erősségeinek kiemelésével, az erőforrásokkal hatékonyan gazdálkodva működjön, továbbá meghatározó szerepet játsszon az életpálya és előmeneteli rendszerben egyaránt.

– A „közjó”, a „közzolgálat” mint az új társadalmi helyzet meghatározó elvei hozzájárulnak-e egy „grande école” típusú, jegyzett elitiskola megteremtéséhez?

– Az egyetem utat nyit egy integráltabb képzési szerkezetnek az alapképzések, mestertképzések, doktori képzések, szakirányú továbbképzések, felsőfokú szakképzések és az átképzések területén. A képzési felületek közötti harmonizáció kiemelt jelentőséggel bír az állam működésének tágabb összefüggéseit is értő tisztak, kormány- és köztisztviselők, közalkalmazottak nevelésében, valamint a közzolgálati életpályák közötti mobilitás megteremtésében, továbbá elősegíti a közzolgálat személyi állományának minőségi fejlesztését. Úgy gondolom – a kormányzati szándékokkal összhangban – van esély hazánkban is a fejlett nyugat-európai országok gyakorlatához hasonlóan megteremteni egy új, magas minőségi jellemzőkkel rendelkező, szellemében korszerű, valóban a köz szolgálatára hivatott tisztviselői kar felkészítését végző egyetemet.

– A felsőoktatás nagy befektetés a hallgatók családjainak is; akkor választják az adott felsőoktatási intézményt, ha megtérül a ráfordítás. Hogyan itéli meg az egyetem, a karok tanári állományának szakmai kompetenciáját, minőség iránti elkötelezettségét, hallgató-centrikusságát, és az itt szerzett diploma felértékelődésének esélyeit?

– A minőség garanciája valóban a tanári kar, amely meghatározza az előadások, a konzultációk, valamint a tananyagok színvonalát és a vizsgák követelményeit is. A karok tanárainak kvalifikációi, valamint kompetenciái biztosítják a képzés minőségét, a hallgatóközpontú felkészítést. Mindezek hozzájárulnak egyetemünk diplomájának érvényesíthetőségéhez a magyar és az európai munkaerőpiacon egyaránt.

– Egyik tanulmányában rektor úr utalt a korszerű gyakorlatias képzés, a „miként történnék a dolgok” tudásának fontosságára. A karok esetében milyen arányokat tartana elfogadhatónak az elméleti és a gyakorlati képzés szerkezete tekintetében?

– Meggyőződésem, hogy a köz szolgálat nem nélkülözheti a gyakorlati felkészültségű szakembereket. Az új szakok akkreditációra történő előkészítésében e tekintetben a szakfelelősöknek meghatározó feladataik vannak. Az elméleti ismeretek az elmúlt évtizedekben nagyságrendekkel nőttek, de a szakmai területek igényeinek megfelelően szelektálni kell. Nem feltétlenül kell ragaszkodni – különösen a BSc-szintű képzésben – a korábbi 60 százalékos gyakorlat és 40 százalék elmélet arányhoz. A karoknak sajátosságai és igényei alapján meg kell találni a mozgásteret ezen a területen.

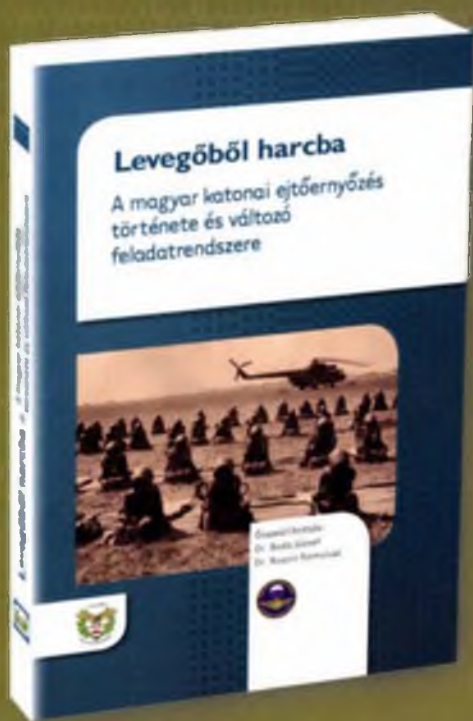
– Az előzetesen kialakított szervezeti struktúrában még vannak párhuzamosságok. Kérem, foglalja össze az oktatás-kutatás szakmai kapacitásainak fejlesztése érdekében tervezett további szervezeti változtatások elveit.

– Szeretném hangsúlyozni: költséghatékony működés kell hogy jellemezze egyetemünket, melynek meghatározó elemei a karokon a tudományágaknak megfelelő szaktanszékek, valamint az egyetemi működéshez funkcionálisan szükséges korszerű intézetek. Az optimális szervezet nem teszi lehetővé az indokolatlan párhuzamosságokat. A szervezeti egyensúlyt nem könnyű megtalálni, mert a karoknak széles körű feladataik vannak mind a szakmai megrendelők felé, mind a szolgáltatások tekintetében, amelyeknek szeretnénk megfelelni. Mivel az egyetem január 1-jén kezdte meg működését, vagyis a tanév közepén, az intézményi integráció a megindult képzéseket nem érintette. Az idén elinduló szakok sora tehát megegyezik a jogelődök kínálatával. A jelentősebb változások a 2013/2014-es tanévben jelennek majd meg, de ez nem új szakokat jelent, hanem a jelenlegi képzések átdolgozását. Jelenleg a futó képzések bizonyos tantárgyainak összehangolása folyik; elkezdtük a hasonló tantárgyakat oktató tanzségeket klaszterekbe csoportosítani, illetve megkezdődött annak a közös tananyagok kidolgozása, amit mind a három kar hallgatóinak el kell sajátítani, bármilyen szakon is végeznek.

Dr. Harai Dénes ny. ezredes

A ZRÍNYI KIADÓ LEGÚJABB KIADVÁNYAI

KATONÁK BÉKÉBEN ÉS MISSZIÓKBAN



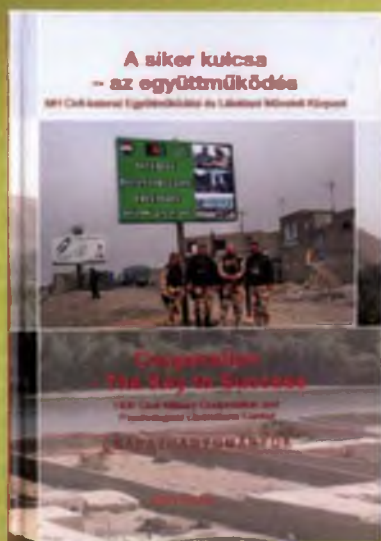
LEVEGŐBŐL HARCBA
A magyar katonai ejtőernyőzés története



LEGENDÁK ÉS TITKOK KATONÁI
A mélységi felderítés története

SAPATHAGYOMÁNYOK

A sorozat legújabb,
A siker kulcsa –
az együttműködés
címmel megjelent
kötete az MH Civil-
katonai Együttmű-
ködési és Lélektani
Művelési Központ
hétköznapijaiba
enged bepillantást



Következő kötet:
AZ ÉG A BÁTRAKAT SZERETI
MH Pápa Bázisrepülőtér

A könyveket megvásárolhatja
közvetlenül a kiadótól is:
1087 Budapest, Kerepesi út 29/B,
Győr Edina: 06-30-578-1048,
gyor@armedia.hu;
Romándi Cynthia: 06-30-633-0619,
cinti@armedia.hu,
Fax: 06-1-459-5382

S
O
R
O
Z
A
T
O
K



Honvédségi Szemle