

SZAKDOLGOZAT

Császár Anna

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

Pénzügy és számvitel alapképzési szak

Önkéntes Tartalékos Katonák elhelyezkedése a munkaerőpiacon

Belső konzulens: Dr. Tóth Eszter Ilona
Egyetemi docens

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:** Vidékfejlesztés és
Fenntartható Gazdaság
Intézet

Készítette: Császár Anna

Budapest

2024

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
1. TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS ÉS A TARTALÉKOS RENDSZER BEMUTATÁSA.....	5
1.1. Az Önkéntes Tartalékos rendszer célja, rendeltetése	8
1.2. Tartalékos katonák szerepe a társadalomban.....	11
1.2.1. Társadalmi megítélés.....	11
1.2.2. Honvédelmi nevelés	12
2. TARTALÉKOS RENDSZER SZOLGÁLATI FORMÁI.....	14
2.1. Az első szolgálati formák megjelenése	15
2.1.1. Önkéntes Védelmi Tartalékos	15
2.1.2. Önkéntes Műveleti Tartalékos	16
2.1.3. Önkéntes Területvédelmi Tartalékos	17
2.2. Modern tartalékos rendszer	18
2.2.1. Speciális Önkéntes Területvédelmi Tartalékos	19
2.2.2. Önkéntes Katonai Szolgálat	19
3. AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS KATONÁK SZEMÉLYI JUTTATÁSAI ÉS JÁRANDÓSÁGAI 2023-IG	21
3.1. Személyi járandóságok	21
3.1.1. Alapilletmény	22
3.1.2. Rendelkezésre állási díj	23
3.1.3. Honvédelmi szervezetek kiegészítő illetménye	24
3.1.4. Szolgálati kiegészítő illetmény.....	24
3.1.5. Szerződéskötési díj	25
3.1.6. Juttatásokról való lemondás	26
3.2. Utazási költségtérítés	26
3.3. Élelmezési ellátás	27

3.4.	Az önkéntes tartalékos katonák juttatásainak változása 2012-2023 között.....	27
3.4.1.	Utazási költségtérítés.....	27
3.4.2.	Az illetményalap változása 2015 és 2019 között	28
3.4.3.	Bérelemek.....	30
4.	TARTALÉKOS RENDSZER MEGREFORMÁLÁSA 2023-2024 KÖZÖTT ÉS ANNAK HATÁSA A MUNKAERŐPIACRA.....	31
4.1.	Területvédelmi Erők Parancsnoksága	31
4.2.	Tartalékos rendszer megjelenése a felsőoktatásban	33
4.3.	Pénzügyi juttatásokat érintő változások	35
5.	MUNKÁLTATÓI KOMPENZÁCIÓ	38
6.	ESETTANULMÁNYOK.....	40
6.1.	Az Önkéntes Tartalékos katona juttatásai a munkaerőpiaci helyzet szempontjából .	40
6.2.	A munkáltatói kompenzáció a gyakorlatban	44
7.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	46
	ÖSSZEFOGLALÁS.....	47
	IRODALOMJEGYZÉK.....	49
	MELLÉKLETEK	54

BEVEZETÉS

A dolgozatom témája az Önkéntes Tartalékos Katonák elhelyezkedése a munkaerőpiacon. A téma iránti érdeklődésem középiskolás koromig nyúlik vissza, amikor önkéntes tartalékos katonának jelentkeztem és teljesítettem szolgálatot Győrben, az MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi Ezrednél. A családomban nem csak én tapasztalhattam meg a tartalékos rendszer egyik szolgálati formáját, hiszen édesanyám is lassan már öt éve teljesít önkéntes műveleti tartalékos szolgálatot civil munkája mellett. Ő ösztönzött korábban arra, hogy próbáljam ki magam tartalékos katonaként, hiszen ez a szolgálati forma jó lehetőség volt arra, hogy megismerkedhessek a Magyar Honvédséggel és a katonai szocializációval. Ezután 2019-ben kezdtem meg katonai tanulmányaimat a Nemzeti Közszerződési Egyetemen a Hadtudományi és Honvédtisztképző karon, ahol 2023 májusában diplomáztam a katonai logisztika pénzügyi specializációján. Katonai tanulmányaim tovább mélyítették érdeklődésemet a tartalékos rendszer iránt, hiszen ahogy egyre többet tanultam, és szereztem ismereteket a katonai szocializációról, annál több tudásom lett a rendszer felépítéséről, és annak működéséről.

Ahhoz, hogy teljes képet kaphassunk a Tartalékos katonák mai helyzetéről vissza kell menni az időben, a dolgozatom elején ennek háttérét fogom bemutatni. Kitérek az Önkéntes Tartalékos Rendszere, annak céljára, rendeltetésére, és feladatrendszerére. Ismertetem, hogy a tartalékos katonáknak milyen szerepe van a társadalmi megítélés jobbá tételében. Kitérek a honvédelmi nevelésre, majd az önkéntes alapon szolgáló katonák szolgálati formáira, melyek az elmúlt évek során számos változtatásokon és fejlesztéseken mentek keresztül. Az önkéntes katonai szolgálat és annak rendszere rég múltra nyúlik vissza, melyet a mai napig folyamatosan alakítanak azáltal, hogy újabb és újabb szolgálati formák jelennek meg, sok esetben reflektálva az adott gazdasági helyzetre. A szolgálati formák nem csak feladatukban térnek el, de a pénzügyi, és személyi juttatásokban is jelentős különbségeket lehet megfigyelni, melyre jelentős figyelmet fordítok szakdolgozatomban. Bemutatom az önkéntes katonák fizetésének felépítését, mely merőben eltér egy civil szférában foglalkoztatott fizetésével, hiszen teljesen máshogy épül fel. Ennek az összetételét fogom teljeskörűen ismertetni.

A dolgozatom második felében beszélek a 2023-2024 közt végbemenő változtatásokról, melyek jelentősen alakították, és mai napig alakítják a tartalékos rendszert, olyanra kell gondolni, mint a Debreceni Egyetemen 2024. szeptemberétől meginduló honvédelmi felsőoktatási tantárgy bevezetéséről. A fizetések terén is történtek változások, melyet a dolgozatomban végén fogok részletesen bemutatni.

A legutolsó fejezetben pedig a munkáltatói kompenzációt fogom taglalni, amely egy sarkalatos pontja a tartalékos rendszernek, éppen ezért, ennek az előnyeit és nehézségeit mutatom majd be részletesen a szakdolgozatom során. Egy esettanulmány segítségével pedig szemléltetem majd, hogy a kompenzáció hogyan nézz ki a munkáltató és a munkavállaló részéről. A dolgozatom célja, hogy megmutassam azokat a pontokat, eseményeket, melyek befolyásolják azt, hogy a tartalékos katonáknak a munkaerőpiaci helyzete javulni tudjon. Viszont ehhez ismerni kell az egyes folyamatokat, illetve azt, hogy a jelenleg Magyarországon milyen a munkaerő piaci helyzet, továbbá a munkáltatói kompenzáció kérdésében pedig, hogy a civil emberek hogyan viszonyulnak a tartalékos szolgálathoz. Ennek azért van fontos szerepe, mert ha a Magyar Honvédségnek jó üzenete van a társadalom felé, jó megítélése lesz, és hosszú távon a civil emberekkel való együttműködés a munkaerőpicon gördülékenyé tud válni. Ehhez azonban jelenleg még hosszú az út.

1. TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS ÉS A TARTALÉKOS RENDSZER BEMUTATÁSA

Az irodalmi áttekintéshez számos doktori értekezést, folyóiratot, cikket és jogszabályt használtam fel melyek támaszul szolgáltak a dolgozatom során ezeket fogom folyamatosan bemutatni. Ahhoz, hogy értsük a ma működő Tartalékos Rendszert, ismernünk kell annak előzményeit. Volt idő amikor a tartalékosok nem kaptak ekkora figyelmet, mint napjainkban, sem toborzás, sem pedig illetmény terén. Ennek folyamatát fogom bemutatni részletesen egészen a NATO csatlakozástól a hadkötelezettség felfüggesztésén keresztül napjainkig. Melyet ábrák segítségével is szemléltetni fogok a dolgozatom során.

Magyarország 2004. november harmadikán felfüggesztette a sorkatonaságot. Melynek oka abban rejlett, hogy az ország 1999-ben csatlakozott a NATO-hoz, mely nem csak alapjaiban, de szemlélet szempontjából is megváltoztatta a haderőt. A szövetség célja a védelem, megelőzés és a biztonság megteremtése, illetve annak fenntartása volt. Amire Végh (1999) is hivatkozik, hogy az Európában elhelyezkedő országok biztonságának fenntartásában és védelmében NATO-nak jelentős szerepe van. Nem csak rövid távon, de a jövőre nézve is ez a lépés megalapozta az ország védelmét. Linda M. Royer nyilatkozott a NATO csatlakozásról, véleménye szerint rövid, és hosszú távon is jótékony hatása lesz ennek a szövetségnek.

Azonban a NATO csatlakozásnak voltak kitételei, mint hogy olyan hadsereget kell működtetni, amely költséghatékony, tehát nem kerül sokba a fenntartása, és ellen tud állni a mindenkori külső fenyegetésnek. A feladat nem más volt, minthogy csökkenteni kellett a haderőt. A NATO-ba való belépés, aminek fontos kitétele volt az alacsony létszámú hadsereg, gyakorlatilag megteremtette a feltételeit annak, hogy „a Magyar Honvédség viszonylag kockázatmentes leépítését (az 1989. decemberi 155.000-ról a mai 29.200 főre” (Hadtudomány, 2014/1-2). Annak érdekében, hogy a hadsereg a létszám folyamatos csökkenése ellenére, ugyanúgy el tudja látni a feladatait, 1999-ben a Honvéd Vezérkar elfogadta azon koncepciót, hogy Magyarországnak legyen tartalékos rendszere. Urbán (2010a) így fogalmaz az értekezésében az önkéntes tartalékos rendszer létrehozása nem titkolt céllal azzal jött létre, hogy tehermentesíteni tudja, és utánpótlásként tudjon szolgálni az állandó haderőnek, ami szerződéses és hivatásos katonákból állt.

Az önkéntes katonák toborzása 2002-ben el is kezdődött, viszont ebben az időszakban a civil életből jelentkezők aránya csekélynek volt mondható. Jelentős mértékben a már leszerelt katonák szerződéses, és hivatásos katonák választották a tartalékos formát, mivel ők már

ismerték ezt. Azt mondhatjuk, hogy a civil embereket nem sikerült bevonni, ez annak is volt köszönhető, hogy a Tartalékos Rendszer létrehozása nagyon gyerek cipőben járt, nem volt kidolgozott jogi háttér, valamint ösztönző rendszer sem, ami alapján felkeltette volna az emberek figyelmét.

A 2004. évi CV. törvény megteremtette az önkéntes haderőre való áttérés jogszabályi háttérét, és elkezdődtek újból a toborzások, melyek kezdetben nem voltak túl sikeresnek mondhatóak, mivel a toborzó irodák nem kezelték az önkéntesek toborzását fő prioritásként. Amikor az önkéntes haderőre való áttérés zajlott, a törvényhozásért, és végrehajtásért felelős vezetők elsődleges célja a hadkötelezettség felfüggesztése és egyben egy professzionálisabb haderőre való áttérés volt. (Urbán 2010b)

2008-ban az akkori honvédelmi miniszter Szekeres Imre elrendelte a Tartalékos Rendszer teljes felülvizsgálatát a 23/2008. (HK 4.) HM utasításban. (Hegedűs 2019). Ennek az volt célja, hogy feltárásra kerüljenek azok a pontok, ami miatt a tartalékos rendszer fejlődése stagnál. Az alábbi tényezők kerültek megállításra, amelyek nehezítették a tartalékos rendszer stabil pilléréinek megteremtését:

- Ösztönzési rendszer teljes hiánya,
- A kezdeti célkitűzések megreformálásra szorulnak,
- Nincs elegendő tartalékos,
- Nincs elegendő beosztás,
- A munkáltatói oldal teljes hiánya.

A felülvizsgálat során kapott eredmények alapján elmondható volt, hogy annak érdekében, hogy nőni tudjon a tartalékos katonák száma első sorban megfelelő pénzügyi háttérrel kell megteremteni. Ki kell dolgozni, egy olyan ösztönzési rendszert, ami arra sarkalja a civil életben dolgozókat, hogy vállaljanak a munkájuk mellett tartalékos szolgálatot.

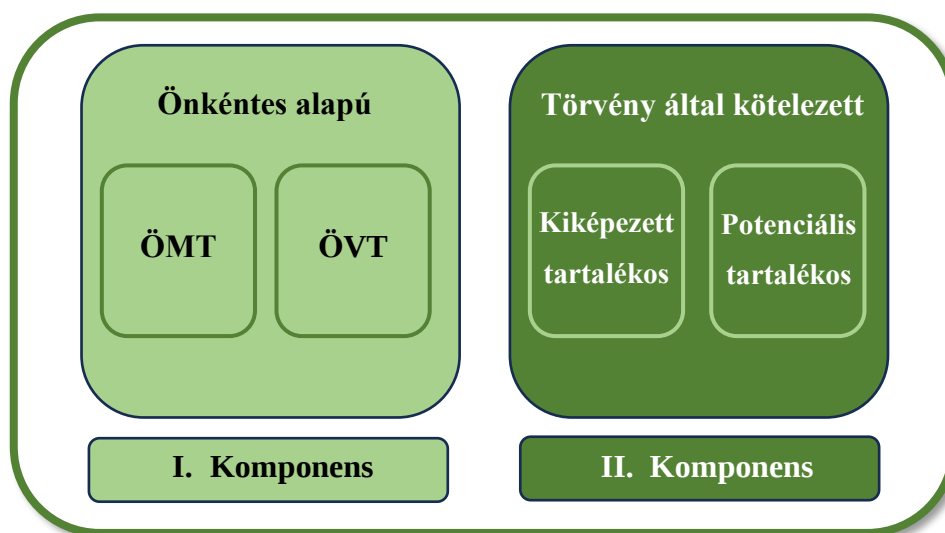
Összeségében, ha a kezdeti állapotot vesszük figyelembe tényleges lépések a tartalékos rendszer alapjainak lefektetése érdekében nem történtek. Olyannyira, hogy 2009 végére a haderő összesen 19 fő tartalékost tudott felmutatni, továbbá kérdésként merült fel az is, hogy aki korábban leszerelt azok közül miért nem vállalt senki tartalékos szolgálatot melyről az akkori honvédelmi miniszter Hende Csaba akképpen nyilatkozott, hogy Sokkolónak tartja, hogy a leszerelt szerződéses, és hivatásos katonákat meg sem kérdezte senki, hogy szeretne-e önkéntes tartalékos formában a Magyar Honvédség kötelékében tovább szolgálni. Ez végül azt eredményezte, hogy csak 15 fő tartalékos volt a rendszerben.

Véleményem szerint, ez annak is volt betudható, hogy éppen, hogy felfüggesztésre került a sorkatonaság, és ezután nem volt vonzó a civil emberek, fiatalok számára újra a katonasághoz való csatlakozás gondolata.

2010 -es év volt az áttörés a tartalékos rendszer életében. Ebben az évben az országgyűlési választásokon kétharmados többséggel nyert a Fiatal Demokraták Szövetsége, ezáltal a kormányváltással elkezdődhetett a tartalékos rendszer fejlesztése, mivel az új kormány, és honvédelmi vezetés is javítani kívánt a tartalékos katonák és a Magyar Honvédség presztízsén. Az első lépés a 98/2010. (XI.16.) HM utasítás kiadása volt. Melyben elrendelésre került egy munkacsoport létrehozása, aminek a célja egy új elgondolás, új koncepció létrehozása volt. 2011-re a munkacsoport megteremtette a jogszabályi háttérrel a tartalékos rendszernek, és ezáltal az összes feltétel megteremtődött, hogy az új típusú tartalékos rendszer elindulhasson. A fejlesztések terén iránymutatás született, és a korábban leszerelt katonákat hívták vissza, hogy szakmai múltjukkal és tapasztalataikkal segítség a tartalékos rendszer újra építését, és annak fellendítését, amihez nagy segítség volt, hogy honvédségi szinten is nagyobb prioritást élvezett. (Kádár és Vanyur 2013)

Két komponens jött létre a tartalékos állományt tekintve, amit az 1. ábra jól ábrázol.

1. ábra: Magyar Honvédség Tartalékos komponense 2011
(Forrás: saját szerkesztés Kun 2018 nyomán)



A következőkben az 1. ábrában említett két komponenszt mutatom be. Az első komponens, ahogyan az az 1. ábrán is jól látható, az önkéntességen alapul. A béke időszakában alkalmazandó katonákat foglalta magába. Erre jelentkezhetett férfi, nő egyaránt.

Két szolgálati forma közül lehetett választani, az egyik ÖMT, vagyis az Önkéntes Műveleti Tartalékos forma, a másik pedig az ÖVT, az Önkéntes Védelmi Tartalékos szolgálati forma. Az említett szolgálati formák feladatát, és rendeltetését a dolgozatom második felében fogom részletesebben bemutatni.

A kettes számú komponens ettől alapjaiban tér el, amit jól láthatunk az 1. ábrán is, hiszen ez törvény által kötelezett volt, amiből már sejthetjük, hogy ez csak a férfiakra vonatkozott. Megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején kerülne sor a potenciális, és kiképzett tartalékos katonák behívására. Viszont eddig erre nem került sort, ennek a bekövetkezésére csak háború esetén lehetne beszélni.

A két komponens azzal a céllal jött létre, hogy az ország védelme biztosított legyen nem csak a béke időszakában, de egy háború esetén is. Minden helyzetben az ország biztosítani tudja a „biztos” tartalékot a nem várt események bekövetkezése esetén is. Vagyis azt mondhatjuk, hogy egy ország tartalékát nem lehet csupán önkéntes alapra helyezni, hanem tudni kell biztosítani egy állandó tartalékot. Annak érdekében, hogy Magyarország megtudja őrizni az integritását. Hende Csaba egykori volt honvédelmi miniszter így fogalmazott a tartalékos rendszerrel kapcsolatosan „Tartalék nélkül nincs haderő.” (<https://2010-2014.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/tartalek-nelkul-nincs-hadero>) Ezáltal nem csak azt definiálta, hogy a tartalékos katonákra szükség van, de azt is mondja, hogy ha a tartalékos rendszer nagyobb figyelmet kap, az nem csak a haderőt tehermentesíti hosszútávon, de egyfajta biztonságot is nyújt a civil emberek számára. Hiszen a honvédég célja nem csak az ország védelme, de a benne élő polgárok védelme és biztonságának őrzése is a célja.

Összeségében elmondható, hogy a tartalékos rendszer létrehozása közelről sem volt könnyűnek mondható. Eddig arról beszéltem, hogy a hadkötelezettség felfüggesztésétől hova jutott. Viszont, hogy milyen változásokon ment még keresztül a tartalékos rendszer ahhoz, hogy elérje a mai állapotát, számos tényező befolyásolta. A dolgozatom további fejezeteiben ezen tényezőket fogom bemutatni, ahol rávilágítok a tartalékos rendszer összetettségére, és annak sarkalatos pontjaira, a társadalmi megítélés, az illetmények változásán keresztül egészen a munkáltatói kompenzációig.

1.1. Az Önkéntes Tartalékos rendszer célja, rendeltetése

A fejezetben a Magyar Honvédség tartalékos rendszerét mutatom be. Ismertetem létrejöttének körülményeit, a rendszer haderőben betöltött szerepét. Bemutatom továbbá, hogy egy tartalékos

katonák milyen feladatokat láthat el, illetve, hogy hogyan épül fel a tartalékosok feladatrendszere.

Az Önkéntes Tartalékos rendszer célja

Az önkéntes tartalékos rendszer létrehozásával a volt a cél, hogy hosszútávon utánpótlásként, és kiegészítésként tudjon szolgálni az ország számára (Urbán 2010). A haderő létszámcsökkenése után mindenképpen szükségessé vált egy olyan haderő felépítése mely tartalékként tud szolgálni, hiszen Kladek (2007) is úgy fogalmaz, hogy a szomszédos Nato tagállamok példája is jól szemlélteti, hogy egyetlen ország hadereje sem életlétes tartalékos katonák nélkül. Mivel egy országnak számolnia kell egy esetleges terror/ katonai támadás lehetőségével, valamint különböző természeti katasztrófákkal, amik az országot súlyt hatják. A járványügyi helyzetre is nagyobb hangsúly került az elmúlt időben, mivel a Covid-19 járvány egyre inkább elterjed nem csak országunkban, de a világon is. Ezen események bármelyik bekövetkezése rengeteg feladatot von maga után, melyet az állandó haderő nem lenne képes ellátni. Ebből fakadóan mindenképpen az volt a cél, hogy egy esetleges természeti katasztrófa esetén elsősorban a tartalékos katonákat vonják be, és ne feltétlen a szerződéses, és hivatásos katonákat részesítsék előnyben. Ha az elmúlt évek eseményeit vesszük figyelembe a Covid-19 járvány okozta veszélyhelyzet, a határvédelemi feladatokban való részvétel is bizonyította, hogy a tartalékosok nélkül nem tudnák a katonák ellátni az ezen eseményekkel járó feladatokat, hiszen a katonai alakulatoknak is folyamatosan készen kell állniuk alaprendeltetésükből fakadó feladataik ellátására, ezt azonban jelentősen megnehezíti, ha a katonákat kényszerben más helyőrségbe és beosztásba vezénylik.

Az Önkéntes Tartalékos rendszer rendeltetése

A tartalékképzés és tartalékosok legfőbb rendeltetése, hogy rendkívüli helyzet esetén bevetethők, és azonnal mozgósíthatók legyenek. Melyet leginkább a béke időszakban történő toborzás lebonyolításával lehet elérni. (Kun Szabó 2018)

Az Önkéntes Tartalékos rendszer feladatrendszere

A feladatokat tekintve két időszakot kell megkülönböztetni a különleges jogrendi időszakot, illetve a béke időszakot. Különleges jogrendi időszak esetén hadkötelezettség bevezetésre kerül és ezzel kapcsolatosan fognak felmerülni olyan feladatok, mint a sorozás lebonyolítása.

Amihez szorosan kapcsolódik a kiképzéssel nem rendelkezők felkészítésének megszervezése. Békében az alábbi feladatokat láthatják el:

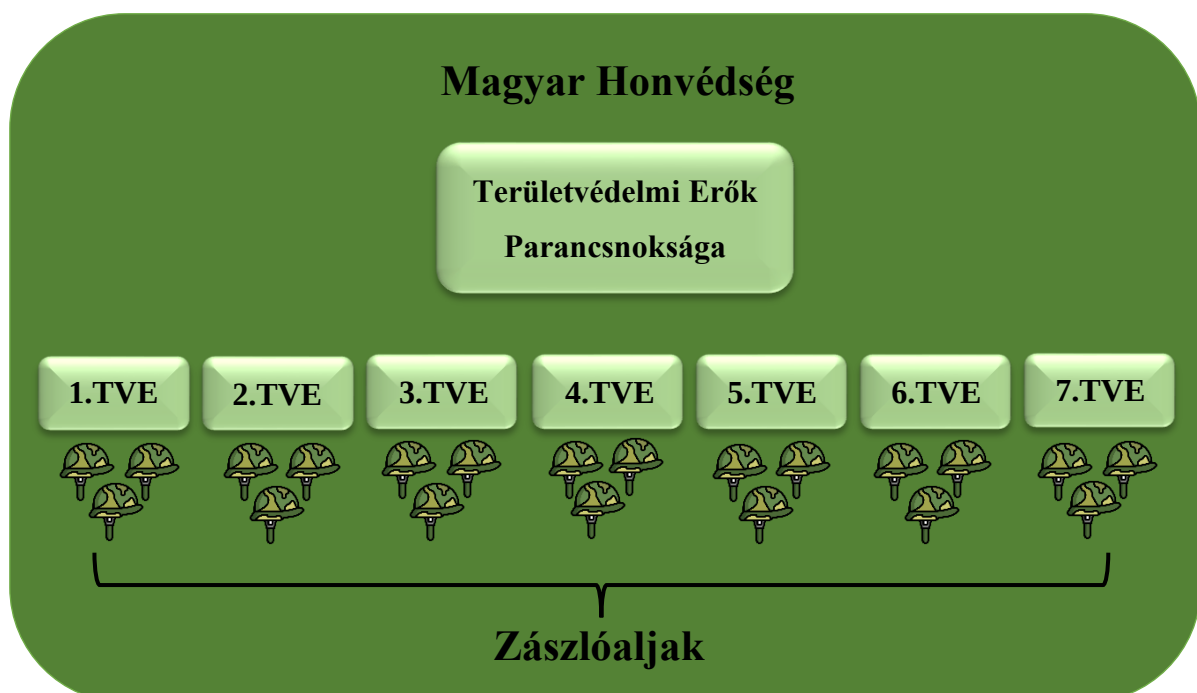
- Befogadó nemzeti támogatás, ahol a forgalomszabályozással kapcsolatos feladatokat kerülnek elvégzésre, valamint a vasúti közlekedés kapcsán felmerülő átrakóhelyek működtetését is magába foglalja.
- Országvédelem, a katonai alakulatok bázisainak, objektumainak védelemével kapcsolatos feladatok ellátása.
- A logisztikai támogatással egybefüggő feladatok biztosítása, szaktechnikai eszközökkel való ellátás, és azok üzemben tartása, karbantartása, valamint időszakos rendelkezésre bocsátása.
- Kollektív védelem kapcsán felmerülő feladatok, melyek leginkább a humanitárius tevékenységét foglalja magába.
- Civil emberekkel való szoros együttműködés, illetve feladatokba bevonása, például a tolmácsolás, valamint egészségügyi területek esetében. (Urbán 2010 és Kladek 2007)

Az Önkéntes Tartalékos rendszer felépítése

A tartalékos rendszer felépítésének megértéséhez az alábbi ábra nyújt segítséget. A Területvédelmi Erők Parancsnoksága 2023. április 15-tel jött létre. Azonban, hogy hogyan jutott el a mai állapotára, és miért lett létrehozva azt a dolgozatom másik felében fogom részletesen kifejteni. Most a könnyebb átláthatóság érdekében mutatom meg, hogy könnyebben lehessen pozicionálni a szervezetet.

2. ábra: Területvédelmi Erők Parancsnokságának felépítése

(Forrás: saját szerkesztés honvedelem.hu 2024 alapján)



A Területvédelmi Erők Parancsnoksága a Magyar Honvédség alá tartozik, ahogyan az egyes számú ábrán is látható. A parancsnoksága hét területvédelmi ezredből tevődik össze, és minden ezredhez három zászlóalj tartozik, melyet az ábrán sisakokkal ábrázolok.

Az ezredek egy-egy központot jelölnek az országban, a zászlóaljak esetünkben a három zászlóalj pedig három megyét ölel fel. Így oszlanak fel az ország területén, és fedik le teljes egészében azt.

1.2. Tartalékos katonák szerepe a társadalomban

Ebben a fejezetben arról fogok írni, hogy a tartalékos katonáknak miért van fontos szerepe a társadalmi kapcsolatok kiépítésében. Ahhoz, hogy erre megtaláljuk a választ vissza kell menni egészen a hadkötelezettség felfüggesztéséig. Miután felfüggesztették 2004. november 3-án a sorkatonai szolgálatot a társadalom és a Magyar Honvédség közötti kapcsolat meglazulni látszott. Az önkéntes tartalékos katonáknak nagy szerepe van haderőben, hiszen egyszerre tolmácsolja a honvédség üzenetét a társadalom számára, és csatolja vissza a civil emberek véleményét. (Kladek 2007)

A sorkatonai szolgálat megszüntetésével nem csak hogy megszűnt a kapcsolat a haderő és a társadalom közt, de már beszédtema sem volt. Rengeteg laktanya, katonai létesítmény került felszámolásra, ami végül azt eredményezte, hogy megszűnt az a fajta katonai jelenlét, ami 2004 előtt jellemezte.

A fiatal férfiakat már nem terhelte a haderőbe bevonulás súlya, ezáltal pedig a fiatalok száma teljesen lemorzsolódni látszott, és ez vezetett ahhoz, hogy a társadalom és a honvédség között kialakult egy szakadék. Ami közel egy évtizedig tartott. A megoldást a tartalékos katonák jelentették. Az első szolgálati formák 2011-2012-ben jelentek meg, majd 2017 volt az az év amikor jobban a köztudatba került a haderő témája. Egyre több fórumon lehetett hallani róla.

1.2.1. Társadalmi megítélés

A tartalékos rendszernek a létszámkiegészítés mellett a társadalom és a Honvédség összekapcsolásában is nagy szerepe van. A Magyar Tartalékosok Szövetsége (MATASZ) is azzal a céllal jött létre 2001-ben, hogy hidat teremtsen a társadalom és a haderő között a tartalékos katonák által. Miért fontos a haderőnek a társadalmi megítélés? Ha társadalmilag támogatott a Magyar Honvédség, akkor egyre több fiatal dönt a katonai hivatásos-szerződéses, de az önkéntes szolgálati forma mellett is, ami azt eredményezi, hogy nem a külföldi

megélhetést keresi elsősorban, hanem a hazáját kezdi el szolgálni. Ami munkaerőpici helyzet szempontjából sem elhanyagolható. Ennek a kérdését a dolgozatomban későbbi szakaszában fogom jobban kifejteni. Minél több civil vállalkozás katonai szolgálatot, annál többen megismerkedhetnek a haderővel, ezáltal egy összetettebb képet tudnak kapni, és másokat is tudnak biztatni arra, hogy álljanak a haza szolgálatába. Melynek köszönhetően sokkal elfogódottabbá válhat a társadalom számára. Azonban, hogy miért jó a társadalomnak, hogy van kapcsolata a haderővel?

Ha csak azt vesszük figyelembe, hogy 2004 óta amikor a kötelező hadkötelezettséget felfüggesztették azóta a fiatal generációnak nincs kapcsolata a katonasággal. A Magyar Honvédség különböző kampányokkal a „Szeretem, Megvédem” toborzói kampánnyal és még számos toborzással szólítja meg a fiatalokat és időseket egyaránt. Manapság már minden felületen találkozhatunk a tartalékos szolgálattal, buszokon, óriás plakátokon, és már reklám formájában is megjelenik, ahol népszerűsítik a szolgálatot.

A társadalmi megítélésnek, a civil emberek és a katonaság közötti kapcsolat építésnek jelentős szerepe van abban, hogy a fiatal generáció napjainkban hol találja meg számára a hivatást. Ha jó üzenetet küld a Honvédség, és minden eszközzel támogatja a katonákat, akkor a sok fiatal fog elköteleződni mellette, és inkább Magyarországon fog dolgozni.

Ennek azért is van nagy jelentősége hiszen rengeteg fiatal keresi a jobb megélhetést külföldön, viszont a tartalékos rendszerrel olyat tudnak kapni, amit semmilyen más civil munkával nem.

Hivatás tudatott, bajtársiasságot, de az értékek mellett a tanulmányaikat is elősegíti, és jövedelemhez is juthatnak. A tartalékos szolgálat nagy előnye, hogy ide bárki jöhet anyagi forrásoktól függetlenül, mindenkinek adnak lehetőséget és megélhetést.

1.2.2. Honvédelmi nevelés

Jogosan merülhet fel a kérdés, hogy vajon a honvédelmi nevelésnek milyen összefüggése van ahhoz, hogy az önkéntes katonák elhelyezkedése milyen a munkaerőpiacon? A Honvédelmi Minisztérium létrehozott a középiskolákban egy kadét programot, melynek keretein belül a diákok megismerkedhetnek a Magyar Honvédséggel. Ahhoz, hogy a gyerekek kellő honvédelmi nevelésben tudjanak részesülni, abban segítséget nyújt a Katonaszolgálati program, illetve a katonai alapismeretek című tantárgy, ezáltal nem csak megismerkedhetnek a magyar haderővel, de annak értékeit is elsajátíthatják, azáltal, hogy tanulnak róla. (Madarász 2015a)

Ebben az iskolákban nem kötelezik a gyerekeket arra, hogy majd katonák legyenek, csupán megismerkednek a magyar haderővel, értékeket kapnak, kialakul egy napirend, amit követniük kell. Véleményem szerint, ez egy jó alap ahhoz, hogy korán kialakuljon egyfajta rendszer szemlélet a gyerekekben, melyet a későbbi civil, vagy akár katonai tanulmányaik során is tudnak majd kamatoztatni. A katonai, és civil tanárok, pedagógusok szorosan együttműködve vesznek részt a gyerekek oktatásában és nevelésében az iskolában és a kollégiumban egyaránt. (Madarász 2015b) Miért jó ez?

Leginkább azért, mert ezáltal is épül egyfajta kapocs a katonák és a civil tanárok, és a gyerekek között, nem lesz idegen számukra a Magyar Honvédség, és már nem félelemmel fognak tekinteni a katonákra. Hanem mint egy védelmezőre, akik azért vannak, hogy megóvják a hazájukat, és az ott élő embereket. A fejezet elején feltett kérdésre, az a válasz, hogy az önkéntes katonák a kadét program által további lehetőséget kapnak arra, hogy egyrészt elhelyezkedjenek a munkaerőpiacon, valamint egy olyan fajta tudást adjanak át a fiatalabb generációnak, amivel más középiskolában nem találkozhatnak a gyerekek. Ezzel a lehetőséggel a tartalékos katonáknak, nem csak munkahelye lesz, de teljesül az a feltétel, hogy híd termet a civil társadalom és a honvédség közt. Ami tartalékos rendszer egyik legfőbb célja.

2. TARTALÉKOS RENDSZER SZOLGÁLATI FORMÁI

A Magyar Honvédségben, ha visszatekintünk a történelemben, akkor elmondhatjuk, hogy a tartalékos katonák mindig is szerves részét képezték a haderőnek. Urbán (2010a) ezzel kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy az állandó haderőt, vagyis a hivatásos, szerződéses katonákat mindig kiegészítette valamilyen katonai szerveződési csoport, segéderő. Amelyek a haderő kiegészítésére, valamint annak tehermentesítésére szolgált. Amiben a katonai és a politikai vezetők egyaránt egyetértettek, hogy az államnak szüksége van katonai tartalékra, melynek nagyságát az állam gazdasági helyzete, illetve érdekképviselési szándéka határozta meg. A tartalékosok szerepe abban az esetben, ha az állandó haderő külföldön teljesített szolgálatot, az ország határainak védelme, és a belső rend megtartása volt. Mindemellett, hogy biztosítja az ország függetlenségét, és reagálni tudjon a váratlanul fellépő feladatokra.

Az első önkéntes elgondolásra épülő haderő Franciaországban jelent meg, Nemzetőrség néven 1789-ben Bastille bevételének kapcsán. Melynek rendeltetése megegyezett a korábbiakban elmondottakkal. Magyarországon 1848-ban a magyar szabadságharc kapcsán jelent meg először ez a fajta elgondolás, melyet még ebben az évben létre is hoztak. Melynek célja a béke megteremtése és fenntartása, melynek feladata az ország állampolgáraitól hárul (Urbán 2010). Az alap rendeltetése a helyi rendvédelmi feladatok ellátása volt és ebből adódóan a nemzetőrség állományát javarészt civil állampolgárok tették ki.

1848. áprilisában kitörő délvidéki lázadás leverésére használták először a nemzetőrség katonáit, a sorkatonaság mellett. Akik elmondhatjuk, hogy távolról sem voltak felkészítve ilyesfajta harc megvívására. Emiatt, a kormány megalakította az első önkéntes honvéd zászlóaljat. 1849-ben elbukott a szabadságharc, és ezt követően 20 évvel később 1868-ban került sor a tartalékos állomány intézményének felállítására, mivel a kiegyezést megelőző tárgyalásokon a legnagyobb kérdés az, volt, hogy Magyarországnak legyen-e saját hadserege. Ennek elhúzódása vezetett ahhoz, hogy csak 1868-ban jött létre a tartalékos állomány.

Az évek során a rendeltetésük megmaradt, vagyis, hogy kiegészítik és tehermentesítik a szerződéses-hivatásos állományt, mely az elmúlt 15-20 évben mintsem változott. Viszont az elmúlt közel 7 év eseményeire reagálva, a migráns áradat, a határvédelem és a Covid helyzet hatására újabb és újabb szolgálati formák jelentek meg, melyek az adott időszak kihívásaira reflektáltak.

A következőkben a magyar haderőben jelenlévő önkéntes alapon működő szolgálati formákat fogom ismertetni, viszont mielőtt kitérnék erre, fontosnak tartom az önkéntes tartalékos katona fogalmának meghatározást.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 41. paragrafusa kimondja, hogy önkéntes tartalékos katonaként vállalja az önkéntes, hogy a vele kötött szerződés szerint rendelkezésre áll. Behívás esetén pedig vállalja a szolgálatteljesítést.

2.1. Az első szolgálati formák megjelenése

2012-re tehető azon két szolgálati forma elindítása, melyekkel sok helyen ÖMT, ÖVT mozaik szavakként szoktunk találkozni. Mit is jelentenek valójában? Az ÖMT Önkéntes Műveleti Tartalékos katonákat, míg az ÖVT Önkéntes Védelmi Tartalékos katonákat foglal magába. Ez volt a kezdete a modern önkéntes szolgálati formák létrejöttének. Véleményem szerint ez a lépés kisebb áttörésnek volt mondható a tartalékos rendszer életében, hiszen Magyarország NATO csatlakozásától kezdve cél volt olyan emberek kiképzése, akikkel ki lehet egészíteni az állandó állományt, illetve különböző feladatokban is lehet őket alkalmazni.

Alapvetően az önkéntes szolgálati típusoknál három típust különböztetünk meg:

- Önkéntes Védelmi Tartalékos,
- Önkéntes Műveleti Tartalékos,
- Önkéntes Területvédelmi Tartalékos.

A legfőbb különbség a három szolgálati forma közt, hogy míg a védelmi tartalékos esetében határozatlan időre kötik a szerződést, addig az utóbbi két szolgálati forma esetében határozott időre történik szerződéskötés. Vagyis, ha lejár a szerződés, az önkéntes eldöntheti, hogy tovább szolgál a Honvédség kötelékében, vagy a civil életben folytatja tovább a karrierjét. Amennyiben továbbra is szeretne a magyar haderő része lenni, és a hazáját szolgálni szerződésmódosítással meghosszabbíthatja szolgálati idejét. Fontos kiemelni, hogy maximum egy évre írnak alá szerződést, és ez minden évben meghosszabbítható. Alapvetően a civil munkahelyükön állnak helyt azok az emberek, akik ezt az önkéntes hivatást választják.

2.1.1. *Önkéntes Védelmi Tartalékos*

Az önkéntes védelmi tartalékos szolgálati forma egyedülálló a munkajog területén, mivel kettős jogviszonyt testesít meg. (Hegedűs 2019). Hiszen béke idején, mint biztonsági őr látnak el feladatokat a katonai alakulatok objektumainak őrzés védelmében. Azonban különleges jogrendi időszakban, illetve természeti katasztrófák esetében egyaránt bevetethetők. Aktívan

tudnak részt venni a veszély elhárításában és szorosan együttműködni a szerződéses-hivatásos állománnyal.

Ezen szolgálati forma abban tér el a többitől, hogy erre nem toborzás útján lehet jelentkezni, hanem a Honvédelmi Minisztérium Elektronikai Logisztikai és Vagyongkezelő Zrt. (HM EI Zrt.) –nek kell egy önéletrajzot benyújtani, melynek feltétele, hogy a jelentkező rendelkezzen fegyveres biztonsági őr (továbbiakban FBŐ) képzettséggel. Amennyiben sikeres volt a jelentkezés megtörténik a szerződéskötés, melyet határozatlan időre kötnek. Ezen szolgálati forma esetén a tartalékos kiképzés, és a MH objektumainak fegyveres őrzése és védelmére való felkészítést a HM Ei Zrt. bonyolítja le. A 1997. évi CLIX törvény harmadik paragrafusa a következőt mondja ki: „Fegyveres biztonsági őrség az e törvényben, valamint jogszabály alapján megkötött együttműködési megállapodásban meghatározott őrzési feladatokat ellátó, szolgálati fegyverrel és más kényszerítő eszközzel rendelkező, sajátos jogokkal felruházott biztonsági szervezet. (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700159.tv> 2024) Ez alapján elmondhatjuk, hogy az FBŐ az állam működése szempontjából fontos objektumok őrzésére és védelmére hívatott. Itt olyan szervezetek különböző létesítményeire kell gondolni, mint a Magyar Honvédség, illetve a Magyar Rendőrség.

2.1.2. Önkéntes Műveleti Tartalékos

A Magyar Honvédség elsőszámú és leginkább kiképzett és bevethető tartalékosai az Önkéntes Műveleti Tartalékos katonák, akiknek a kiképzése már a béke időszakban megkezdődik. Olyan beosztásokat hoztak létre az ÖMT katonáknak, melyek a szerződéses-hivatásos katonák beosztásaihoz hasonlóak. Melynek célja, hogy a katonai szervezetek bármely feladatába bevonhatók és alkalmazhatók legyenek. Az Önkéntes Műveleti Tartalékos formával pótolni lehet a munkaerőhiányt. (MATASZ, 2021) Feladatukat tekintve olyan beosztásokat is betölthetnek, melyeket egy ideje már nem tudnak feltölteni. Valamint ki kell emelni, hogy azon emberek, akik Önkéntes Műveleti Tartalékosnak jönnek jelentős része rendelkezik civil diplomával, illetve szakmai végzettséggel mely egy plusz hozadék a haderő számára a katonai szaktudás mellett. Missziós feladatokat is vállalhatnak, amennyiben ezt a szerződésben vállalták, viszont fontos kiemelni, hogy senkit nem kötelezhetnek rá.

Az önkéntesek nagy részét már korábban szolgált katonák, illetve rendőrök teszik ki, akik a haderő létszámcsökkentése miatt elbocsátottak, vagy nyugdíjaztak. A 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásáról és a

szolgálati járandóságról történő hatályba lépésével megszüntette a korhatár előtti öregségi nyugdíjat.

Ami azt vonta maga után, hogy azon katonák, akik a nyugdíjkorhatárt még nem érték el, de már szolgálati nyugállományba voltak helyezve szolgálati járandóságot kaptak. Melynek összegét az adott nyugdíjmegállapító szerv határozta meg. Fontos kiemelni, hogy ennek összegét csökkentik a személyi jövedelemadó mértékével, ami 2023-ban 15%. Ez alól csak abban az esetben mentesülhetnek, ha vállalják az önkéntes műveleti tartalékos szolgálatot. Ennek köszönhetően a haderő számára elérhetővé váltak az „öreg” úgymond tapasztalt katonák, akik továbbra is szolgálni tudják szakértelmükkel a hazájukat.

2.1.3. Önkéntes Területvédelmi Tartalékos

2017-ben jelent meg egy új szolgálati forma az ÖTT, vagyis az Önkéntes Területvédelmi Tartalékos szolgálat. Már nevéből adódóan is elmondható, hogy bizonyos köre a területvédelemre szűkíthető. Milyen céllal is jött létre? A fő mozgató rugó ennek létrehozásában abban rejlett, hogy szükség volt egy olyan önkénteségen alapuló formára, mely az ország védelmét és biztonságát növelni tudja területre szűkítve. Azzal a céllal, hogy az önkéntes képes legyen az adott területen, megyében, vagy más településen honvédelmi feladatot ellátni, illetve kiegészíteni az állandó létszámú hadsereg munkáját a legjobb tudása szerint. (Hegedűs, 2019).

Mellyel nem csak a haderő képességét, hanem a katasztrófavédelem helyzetét is jelentősen javítja az adott területen. Mindemelett feladatuk körébe tartozik a protokolláris eseményeken való aktív részvétel, ilyen alkalmak a városi ünnepség, megemlékezések, melyek lehetőséget adnak arra, hogy a haderő képviseltesse magát, és ezáltal több emberhez, fiatalhoz eljusson.

Az ÖTT sajátossága, hogy az alegységeket járásoként vagyis helyileg alakítják ki, mely lehetőséget biztosít arra, hogy akik az önkéntes katonai szolgálatot választják nem kényszerülnek elhagyni az lakhelyüket, hanem a legközelebbi területvédelmi zászlóaljnál láthatnak el szolgálatot. Az Önkéntes Területvédelmi Tartalékosok egyfajta utánpótlásként is szolgálnak a szerződéses-hivatásos, illetve ÖMT állományoknak.

2017-ben az ÖTT megjelenése után kialakításra kerültek a területvédelmi ezredek, melyeket az önkéntes alapuló szolgálati formák mellett, a szerződéses-hivatásos katonák is alkotják.

2018. október egyvel két területvédelmi ezred jött létre, megyei szintű zászlóaljakkal, amely az ország két részét fedte le. (Horváth 2019). Az MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi

ezred, mely az ország kilenc dunántúli megyéjét fedi le, Pest megyét és Budapestet is beleértve. A másik területvédelmi ezred pedig az ország kilenc keleti megyéjét foglalja magába, mely az MH 2. Vitéz Vattay Antal Területvédelmi ezred névre hallgat.

3. ábra: Területvédelmi ezredek címerei

(Forrás: *honvedelem.hu* 2022 alapján)



2.2. Modern tartalékos rendszer

Ebben az alfejezetben két olyan szolgálati formát fogok bemutatni, melyek a Covid-19 járvány következtében jöttek létre. A világjárvány hatására rengeteg ember vesztette el a munkahelyét ezáltal a megélhetését, éttermek, irodák zártak be sorba. A munkáltatók nem tudták megtartani az embereket és fizetni őket, melynek következtében megnövekedett a munkanélküliek száma az országban. Annak érdekében, hogy ezt orvosolni lehessen, a kormány elindította a gazdaságvédelmi akciótervet, melynek célja a munkahelyek megtartása volt, melyhez a Magyar Honvédség is csatlakozott. A haderő mindig is az egyik legnagyobb munkáltatója volt az országnak, mindamellett, hogy a legbiztosabb is hiszen katonákra mindig szükség van és lesz is. Ezáltal jött létre 2020. júliusával a Speciális Önkéntes Területvédelmi Tartalékos szolgálati forma közhasználati rövidítéssel a SÖTT. Elsősorban olyan embereket célt meg akik elvesztették a járvány következtében a munkahelyüket, elmúltak 18 évesek és még nem töltötték be az 50. életévet. Később ez a szolgálati forma teremtette meg az alapjait egy újabb önkéntes formának az Önkéntes Katonai Szolgálatnak későbbiekben ÖKSZ melyet pontosan egy évvel a SÖTT bevezetése után 2021 júliusával vezettek be. A következőkben ezen két szolgálati formának a sajátosságait mutatom be.

2.2.1. Speciális Önkéntes Területvédelmi Tartalékos

Ahogy korábban is említettem a SÖTT létrehozásának fő mozgatórugója a járvány miatt kialakuló magasabb munkanélküliség kezelése volt, olyan embereket célt meg akik a járvány következtében elvesztették a munkahelyüket. Ezen szolgálati forma elindítása lehetőséget adott az embereknek, hogy stabil megélhetési forráshoz, és anyagi támogatáshoz jussanak.

A speciális jelzõt azért kapta ezen forma, mivel csak ideiglenesen hat hónapra kötnek szerződést a jelentkezőkkel, melynek az a célja, hogy míg a Magyar Honvédség kötelékében szolgálnak az anyagi és egyéb támogatások mellett megismerkedhetnek a magyar haderővel és annak sajátoságaival. Mindamellet, hogy elsajátíthatják az alap katonai szaktudást. A fél éves képzés, időszak lejártakor eldönthetik, hogy visszatérnek a civil munkaerőpiacra vagy tovább szolgálnak újabb hat hónapig Speciális Önkéntesként. Továbbá a tartalékosoknak lehetősége van más önkéntes vagy akár szerződéses jogviszonyba is lépni, amennyiben a katonai pálya iránt érdeklődnek.

2.2.2. Önkéntes Katonai Szolgálat

2021 július 21-vel Benkő Tibor honvédelmi miniszter bejelentette egy újabb szolgálati forma bevezetését az Önkéntes Katonai Szolgálatot vagyis az ÖKSZ-t. Célcsoportja ennek a formának elsősorban azon fiatalok voltak, akik érettségi után nem nyertek felvételt felsőoktatási intézménybe. Azoknak jelent ez nagy lehetőséget, akik egy év múlva újra meg akarják próbálni az egyetemre való bejutást, és ezen alternatíva segítségével plusz pontokhoz juthatnak. Plusz pontok, képzettség szerint:

- Szakkiképzés nélkül, 6 hónap szolgálat után 16 pont,
- Szakkiképzéssel 6 hónap szolgálat után 32 pont,
- 1 éves szolgálati idő teljesítése és a szakkiképzés végrehajtása után 64 pont.

Ezen plusz pontok pedig jelentős előnyhöz tudja juttatni azon fiatalokat, akik ezt a szolgálati formát választják. Véleményem szerint, ez a fajta szolgálati forma olyan opció a fiatalok számára mely igen kedvező lehetőséget biztosít arra, hogy megalapozzák a jövőjüket. Mindamellet, hogy jelentős anyagi fizetéshez juthatnak, a szolgálati idejük alatt tudnak spórolni és félretenni az egyetemi évekre. A képzés 2+4 hónapból tevődik össze, az első két hónapban a lakóhelyükhöz legközelebbi területvédelmi zászlóaljnál megtörténik az alapok elsajátítása, a következő négy hónapban pedig folytathatják a kiképzést ugyan annál az

alkulatnál. A hat hónapos képzés lejártakor pedig dönthetnek úgy, hogy szerződéses vagy más önkéntes szolgálati formában folytatják tovább katonai pályafutásukat.

4. ábra: Szolgálati formák megjelenése 2011-2021 között

(Forrás: Saját szerkesztés)



Összeségében mindkét szolgálati formára igaz, hogy ideiglenes szolgálatot jelent, vagyis 6 hónapot mely elég idő arra, hogy betekintést nyerhessenek a Magyar Honvédségbe, annak felépítésbe, és egy olyan rendszerrel ismerkedhetnek meg mely, rengeteg új impulzust és ismeretet tud adni számukra, a civil tudásuk mellé, mindamellett, hogy számos anyagi, és egyéb támogatásban is részesülhetnek. Alapvetően ennek a két szolgálati formának a lényege, hogy minél több ember tudjon megismerkedni a magyar haderővel, hiszen a sorkötelezettség felfüggesztése után felnőtt egy olyan generáció, akinek csak minimális tudása van a Magyar Honvédségről, vagy egyáltalán nincs is. A tartalékos formák elsődleges célja, hogy utánpótlásként szolgáljanak, és egy olyan stabil, és kiszámítható életpálya modellt tudjon megismertetni az emberekkel mely hatására, akár véglegesen is elköteleződnek a katonai pálya mellett. Ezen két tartalékos forma sikeresnek volt mondható. Egykori honvédelmi miniszter Benkő Tibor erről úgy nyilatkozott, hogy akik jelentkeztek azok 40 százaléka döntött úgy, hogy véglegesen elköteleződnek a magyar honvédség irányába. (www.honvedelem.hu 2021.) Az alábbi ábra segítségével nyomon követhetjük az önkéntes katonák eltérő szolgálati formáinak megjelenését az elmúlt 10 évben.

3.AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS KATONÁK SZEMÉLYI JUTTATÁSAI ÉS JÁRANDÓSÁGAI 2023-IG

A tartalékos katonák számos juttatásban részesülnek, azonban fontos kiemelni, hogy szolgáti formánként ezek eltérnek. A járandóságokat két csoportba lehet sorolni, vannak a pénzbeli juttatások, illetve a nem pénzbeli juttatások ezek a következőképpen fognak felépülni. A pénzbeli juttatások a következők:

- Alapilletmény,
- Honvédelmi szolgáti díj,
- Kiegészítő illetmény,
- Szerződéskötési díj,

A nem pénzbeli juttatások az alábbiak:

- Laktanyai elhelyezés,
- Térítésmentes ételmezési ellátás,
- Térítésmentes ruházati ellátás,
- Szociális támogatás,
- Utazási költségtérítés.

A továbbiakban részletesen bemutatom, hogy hogyan épül fel a Magyar Honvédség illetményrendszere, milyen elemekből tevődik össze. Valamint kitérek annak jogi szabályozására. Melynek a jogszabályi alapja a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény, illetve a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól szóló 7/2015. (VI.22.) HM rendelet.

3.1. Személyi járandóságok

Az önkéntes tartalékos katona az állományba vétel napjától a szolgáti viszony megszűnésének napjáig fizetésként havonta illetményre, meghatározott esetekben pedig szerződéskötési díjra, rendelkezésre állási díjra lesz jogosult. Az illetményt annak tekintetében fogja kapni az önkéntes, hogy a szolgáti helye szerint az adott állománytáblában ő milyen beosztást tölt be, és ehhez mérten kerül majd besorolásra osztály, és kategória szerint, ami alapján fog járni az alapilletmény. (www.hadkiegeszites.hu/hkny 2023). Ezt a könnyebb megérthetőség érdekében egy táblázattal fogok majd szemléltetni.

Valamint részesülnek a honvédelmi illetmény alap 100 %-val egyező a honvédelmi szolgálati díjra. Ezeken a juttatásokon felül pedig a Magyar Honvédség biztosítja az önkéntes katonák számára a térítésmentes ételmezést, ruházati ellátást, illetve a laktanyai elhelyezést.

Jogosultak lesznek az utazási költségeinek megtérítésére, és egyéb szociális támogatásokra is. Pontosan hogyan is épül fel az illetmény? Az illetménynek van egy alapja, melyet évente a központi költségvetésről szóló törvény alapján állapítanak meg. Fontos kitétel, hogy az illetményalap az előző évinél nem lehet alacsonyabb összegű. Ennek az illetmény számításnak az alapja 2023-ban bruttó 44.600 Ft volt. Érdekesek, hogy 2019 óta ez a felszámítási alap, és azóta sem történt fejlesztés e kapcsán. Az illetmény több rész elemből tevődik össze, a 2012. évi CCV. törvény alapján, melyről a következő felsorolásban olvashatunk.

- Alapilletmény,
- Honvédelmi szolgálati díj, melynek alapja a honvédelmi illetményalap 44 600 Ft,
- Kiegészítő illetmény-kizárólag jogszabályban meghatározott esetekben.

3.1.1. Alapilletmény

2012. évi CCV. törvény (Hjt) 123 paragrafusa azt mondja ki, hogy „Az alapilletmény összegét a betöltött szolgálati beosztáshoz meghatározott besorolási osztály, besorolási kategória 5. melléklet szerinti alapilletmény-szorószám és a honvédelmi illetményalap szorzataként kell meghatározni. (<https://njt.hu/jogszabaly/2012-205-00-00> 2024)

Az illetmény alapja a honvédelmi illetményalap, melynek mértéke 2023-ban 44.600 Ft volt, ezt az összeget kell beszorozni a megfelelő szorzószámmal. Ennek mértékét egy katonára nézve úgy kapom meg, hogy megnézem a besorolási osztályt. Azon belül két csoportot lehet megkülönböztetni a beosztott és a vezető szintű csoportot. Ezeken belül pedig további három csoport található. A csapat szintű, közép vezetési szint és a felső vezetési szint, melyet az 1. táblázat is jól szemléltet.

Azonban, hogy ez hogyan is nézz ki a gyakorlatban, arra hoztam egy egyszerű példát. Van egy önkéntes katonák, aki őrzővezető és a besorolási osztály szerint beosztott, azon belül csapatszinten dolgozik, melyet piros körrel jelöltem a táblázatban a könnyebb áttekinthetőség érdekében. Az ő alapilletménye az 1. táblázatban kerül kiszámításra.

1. táblázat: Az alapilletmény szorzószámai

(Forrás: Saját szerkesztés a 2012. évi CCV törvény 5. melléklete alapján)

A	B	C	D	E	F	G	H
Besorolási kategória	Rendszerezített rendfokozat	Besorolási osztály					
		Beosztott			Vezető		
		Csapat Szint	Közép vezetési szint	Felső vezetési szint	Csapat Szint	Közép vezetés i szint	Felső vezetési szint
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1.	Közkatona	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15
2.	Őrvezető	3,35	3,35	3,35	3,35	3,35	3,35
3.	Tizedes	3,55	3,55	3,55	3,55	3,55	3,55

A honvédelmi illetményalapot beszorzom a besorolási osztály, és kategória szerinti szorzószámmal, vagyis $44.600 \cdot 3,35 = 149.410$ Ft jön ki összegnek, ami a bruttó alapilletménynek fog megfelelni. Melynek a nettó összege 99. 358 Forintnak felel meg.

3.1.2. Rendelkezésre állási díj

Lényege, hogy a teljesített szolgálati évek után évente a mindenkori minimálbér összege kerül jóváírásra, ami ez évben bruttó 232 000 Ft volt. Ennek kifizetése utólag történik meg legkésőbb a teljesített évet követő második hónap utolsó napjáig. A 7/2015 HM rendelet kimondja, hogy: „Amennyiben a kifizetés napján az önkéntes tartalékos katona tényleges szolgálatot teljesít, abban az esetben a rendelkezésre állási díjból adó-és járulék (33,5%) kerül levonásra. (<https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15> 2024)

Abban az esetben, ha az önkéntes nem teljesít tényleges szolgálatot, akkor a 7/2015. évi Hm rendelet úgy fogalmaz, hogy „abban az esetben a rendelkezésre állási díjból csak személyi jövedelemadó (15%) kerül levonásra.” (<https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15> 2024)

A szolgálati járandóságban nem részesülő, vagyis az az önkéntes katona, aki nem kap havonta illetményt, csak a behívások utáni összegben fog részesülni rendelkezésre állási díjra lesz jogosult. Azonban ezen összeg megállapítása az ÖMT és az ÖTT katonák esetében eltérő. Mely az ÖMT katona esetében 2023-ban a minimálbér 150%-nak fog megfelelni, mely bruttó 348.000 Ft, ami nettó összegben 231.420 Ft-nak felel meg.

Az ÖTT esetében ez az összeg a minimálbér 100%-ával megegyező összeg, vagyis bruttó 232.000 Ft, melynek a nettó értéke 154.280 Ft. Szolgálathalasztás is felléphet az önkéntes szolgálat kapcsán, mely azt fogja jelenteni, hogy amennyiben van olyan időszak, amikor az önkéntes akár családi okból, vagy egyéb más indokkal nem tudná ellátni a feladatát szolgálathalasztást kérhet.

Mely esetén a rendelkezésre állási díj összege úgy kerül meghatározásra, hogy amennyiben a szolgálathalasztás időtartamán kívül esik abban az esetben időarányos összegben kerül folyósításra. (www.hadkiegesztites.hu 2023) Vagyis, csak arra az időszakra fog járni, amíg szolgálatot látott el.

3.1.3. Honvédelmi szervezetek kiegészítő illetménye

A honvédelmi szervezetek kiegészítő illetményének az összege úgy épül fel, hogy venni kell a következő illetmény elemeket az alapilletmény, honvédelmi szolgálati díj, rendszeres illetménypótlék, valamint a munkaerőpiaci kiegészítő illetmény együttes összege 21%-ának megfelelő összeg-ét.” Így fogalmaz a 7/2015 évi Hm rendelet a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól. (https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15 2024) A kiegészítő illetmény a 2. táblázat szerint fog kinézni, vegyük a már korábban említett példát az örvezető önkéntest, akinek a fentiekben már kiszámítottam az alapilletményét és a honvédelmi szolgálati díját.

2. táblázat: Honvédelmi kiegészítő illetmény összege

(Forrás: Saját szerkesztés a 7/2015. (VI.22.) HM rendelet alapján)

Honvédelmi szervezetek kiegészítő illetménye (21%)	Összeg
Bruttó alapilletmény	149.410 Ft
Honvédelmi szolgálati díj	44.600 Ft
Összesen	194.010 Ft * 21% = 40.742 Ft

3.1.4. Szolgálati kiegészítő illetmény

A szerződéses, hivatásos, és önkéntes katonákra egyaránt vonatkozik, hogy a szolgálati ideje alatt havonta, szolgálati kiegészítő illetményre lesz jogosult. Melynek lényege, hogy ha az állomány tagjának bruttó fizetése nem érné el az alábbiakban feltüntetett bruttó összeget, akkor

ki kell egészíteni olyan mértékben, amivel már eléri azt. Ennek az a célja, hogy az adott bruttó bérnél kevesebb összeget ne lehessen adni.

Azonban ezen garántál bérek összege állománycsoportonként eltérőek százalékban és összegben egyaránt.

- tiszt állománycsoportba tartozó esetében: 25%-a,
- altiszt állománycsoportba tartozó esetében: 26,5%-a,
- legénységi állománycsoportba tartozó esetében: 28%-a,
- a tiszt állománycsoportba tartozó esetében az 567 858 forintot,
- az altiszt állománycsoportba tartozó esetében a 474 456 forintot,
- a legénységi állománycsoportba tartozó esetében a 399 180 forintot
(<https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15> 2024)

Az, hogy ez hogyan is nézz ki a gyakorlatban arra egy örvezető példáját hoztam, ahol már kiszámítottam korábban az egyes bérelemeket, ezt a 3. táblázat szemlélteti.

3. táblázat: Bérelemek

(Forrás: Saját szerkesztés a 7/2015. (VI.22.) HM rendelet alapján)

Bérelemek	Összeg
Alapilletmény	149.410 Ft
Honvédelmi szolgálati díj	44.600 Ft
Honvédelmi szolgálati kiegészítő illetmény (21%)	41.304 Ft
Összesen	235.314 Ft
Szolgálati kiegészítő illetmény	399.180 Ft-235.314 Ft= 163.866 Ft
Bruttó érték	399.180 Ft
Nettó érték	265.455 Ft

3.1.5. Szerződés kötési díj

Továbbá minden tartalékos katona részesül egyszeri szerződés kötési díjban, mely a honvédelmi illetmény alap 75%-ban meghatározott összeg, ami ez évben bruttó 33 450 Ft (nettó 22.244 Ft), viszont erre a támogatásra csak azon önkéntes katonák lesznek jogosultak, akik két évre vállalnak katonai szolgálatot. Az Önkéntes Védelmi Tartalékosok esetén eltérés mutatkozik, mivel ezen szolgálati forma esetén ez az összeg 2023-ban bruttó 20.070 Ft (nettó 13.347 Ft),

vagyis ez az illetményalap 45%-nak felel meg. A szerződéskötési díj megfizetése a szerződés aláírását követő negyedik hónap 5-én kerül jóváírásra.

3.1.6. Juttatásokról való lemondás

Az önkéntes tartalékos dönthet úgy, hogy lemond minden juttatásáról ideértve az illetményt, szerződéskötési díjat, és minden egyéb pénzbeli juttatást. Ezt egy nyilatkozat kitöltésével, és annak leadásával tehet meg, melyről a 7/2015. (VI.22) HM rendelet a következőképpen fogalmaz. Lemondását egy nyilatkozat segítségével teheti meg, amelyben meghatározhatja azon éves bruttó összeget, amely feletti juttatási hányad tekintetében a tárgyévra vonatkozóan illetményre, szerződéskötési díjra, rendelkezésre állási díjra, egyéb pénzbeli juttatásra való jogosultságát nem kívánja érvényesíteni. (<https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15> 2024) Melyet visszamenőleg nem érvényesíthet.

3.2. Utazási költségtérítés

Két féle utazási költségtérítést tudunk megkülönböztetni, a munkába járással kapcsolatos helyközi utazások megtérítését, illetve a szolgálatteljesítés ideje alatti utazások díjának kifizetését.

Munkavégzés esetén munkába járással kapcsolatos helyközi utazások esetében A 19/2013 (IX.6.) HM rendelet kimondja, hogy „Az önkéntes tartalékos katona részére 100%-os mértékben kell megtéríteni a (...) felmerülő helyközi utazási költségét, ideértve a gyorsvonati pótjegy, valamint a távolsági kiegészítő jegy árát is.” (<https://njt.hu/jogszabaly/2013-19-20-15> 2024) Vagyis, ha az önkéntes a helyközi közlekedés egyik szolgáltatását veszi igénybe legyen ez a MÁV, VOLÁN abban az esetben tudja csak a Magyar Honvédség megtéríteni a jegy árát. Az utazásról számlát kell kérni annak az alakulatnak a nevére, és címére melynél a szolgálatteljesítés történik. A jegy és a számla leadása után kerül 100 %-os megtérítésre a következő hónapban. Amennyiben a tartalékos katona saját gépjárművet szeretne igénybe venni a közösségi közlekedéssel szemben arra is van lehetősége. Ebben az esetben az utazási költségtérítés máshogy kerül meghatározásra. A tartózkodási helye vagy lakóhelye és a szolgálatteljesítés közötti legrövidebb távolságot fogják figyelembe venni és az kerül elszámolásra, melyet közforgalmi úton lehet megtenni. Az utazási költségtérítés számítása az alábbiak szerint kerül megállapításra. A megtett út (km) szorzom a 15 Ft/km-rel, mely alapján fogom tudni meghatározni az egy útra elszámolható összeget. Melyet havi szinten azon napok számával kell beszorozni, melyeken az adott személy igénybe vette a saját gépjárművet.

Szolgálati kiküldetés szabályai szerinti szolgálatteljesítés ideje alatti utazások esete akkor áll fenn, amennyiben a tartalékos katona a tartózkodási hely szerinti településtől eltérő településen teljesít szolgálatot.

Ebben az esetben is lehet saját gépjárművet igénybe venni, ilyenkor egy kétoldalú megállapodás jön létre a tartalékos és a Magyar Honvédség között. Melyben megállapításra kerül az állami adóhatóság által közétett üzemanyagár kilométerenként.

3.3. Élelmezési ellátás

A 14/2018. (IX.17) HM rendelet a Magyar Honvédség élelmezési ellátásáról ad részletes tájékoztatást az élelmezési ellátásról, mely kimondja, hogy az önkéntes tartalékos katona jogosult a térítésmentes természetbeni élelmezési ellátásra.

Amennyiben ennek feltételei nem állnak fent, abban az esetben készpénzben kerül kifizetésre az állomány számára, amit készpénz-megváltásnak is szoktak hívni. A 14/2018 (IX. 17.) évi Hm rendelet, ami az élelmezési ellátásról szól a következőképpen fogalmaz: „Készpénz-megváltás esetén a jogosultsági időszakot minden hónap első napján nyitni és utolsó napjával zárni kell” (<https://njt.hu/jogszabaly/2018-14-20-15> 2024) Az így kapott és számfejtett összeget a következő havi fizetéssel, illetménnyel együtt kell folyósítani az önkéntes részére.

3.4. Az önkéntes tartalékos katonák juttatásainak változása 2012-2023 között

A dolgozatomban során bemutattam, hogy a Magyar Honvédség milyen Önkéntes Tartalékos Szolgálati formákkal rendelkezik, illetve, hogy milyen illetményrendszere van. Ebben a fejezetben az elmúlt tíz év változásait fogom összefoglalni, specifikusan az Önkéntes Rendszerre nézve. A juttatások terén milyen változásokat lehetett észrevenni, és ennek milyen hatása volt a rendszerre.

3.4.1. Utazási költségtérítés

Utazási költségtérítés terén jelentős változásokat lehet tapasztalni, melyet leginkább egy táblázat segítségével kívánok ismertetni, mely egyértelműen szemléletes a különbségeket a 2012-höz képest. A 2012-es értékeket a 21/2002 (IV.10.) HM rendelet szabályozza, mely a hivatásos, szerződéses és hadköteles katonák, valamint a honvédségi közalkalmazottak egyes

költségtérítéseiről szól. Mely kimondja, hogy „A hivatásos és tartalékos katona, továbbá a közalkalmazott részére....a napi munkába járás és hazautazás esetén 86%-os mértékben kell megállapítani.” (<https://njt.hu/jogszabaly/2002-21-20-15> 2024)

4. táblázat: Utazási költségtérítés változása 2012 és 2023 között

(Forrás: Saját szerkesztés a 7/2015. (VI.22.) HM rendelet alapján)

	2012	2023
Közösségi közlekedés esetén a napi munkába járás és hazautazás költségtérítés mértéke	86 %	
Saját gépjármű esetén megállapított normaköltség	9 Ft/km	15 Ft/km

Ugyanebben a törvényben meghatározásra kerül a saját gépjármű esetén elszámolható normaköltség, amit manapság 15 Ft/km, viszont ez 2012-ben csak 9Ft/km volt. A rendeletben ez a következőképpen hangzik:

„Ebben az esetben a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségtérítése címén a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a szolgálatteljesítési hely közötti (szilárd burkolatú közforgalmú úton mért legrövidebb oda-vissza) távolságra egységesen 9 Ft/km normaköltséget figyelembe véve kell folyósítani a költségtérítést.” (<https://njt.hu/jogszabaly/2002-21-20-15> 2024)

3.4.2. Az illetményalap változása 2015 és 2019 között

Az illetményalap változása nem csak az önkéntes katonákat érintette, hanem az egész magyar haderőre kiterjedt. Adódhat a kérdés, hogy mi irányozta elő, az illetményfejlesztést.

A létszámhiány, ami jelentkezett a legénység, altiszti és a tiszti állomány kategóriákban jelentős volt, mivel Hende Csaba egykori honvédelmi miniszter 2012-es év közepén úgy nyilatkozott, hogy 4179 főt tud felmutatni a haderő. (www.parlament.hu infojegyzet 2020). Ez alapján elmondhatjuk, hogy a Magyar Honvédség jelentős létszámhiánnyal küzdött, a kiáramlások miatt. Ami abból adódott, hogy nem volt megfelelő a katonák bérezése, és máshol kerestek megélhetést. Ezt a folyamatot meg kellett állítani, annak érdekében, hogy Magyarországnak a biztonsága ne kerüljön veszélybe. Hiszen, ha nincsenek katonák, akik megvédik a hazát, akkor

veszélybe kerül az ország és annak állampolgárai. Ezt pedig csak is úgy lehetett megakadályozni, hogy új életpálya modellt vezettek be. Erről a kormányzat 2014 végén határozott, az új életpálya modell bevezetését az ösztönözte, hogy az emberek kedvet kapjanak katonának állni, és a bent lévő katonákat pedig megtudja tartani a honvédség. (www.parlament.hu 2020)

5. táblázat: Illetményalap változás 2015 és 2019 között

(Forrás: Saját szerkesztés a 7/2015. (VI.22.) HM rendelet alapján)

Hatályos év	Illetményalap	Jogszabályi háttér
2015. július 1.	38.650 Ft	2012. évi CCIV. törvény Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről
2016. január 1.	40.140 Ft	2015. évi C. törvény Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről
2017. január 1.	41.620 Ft	2016. évi XC. törvény Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről
2018. január 1.	43.110 Ft	2017. évi C. törvény Magyarország 2018. évi központi költségvetéséről
2019. január 1. – napjainkig	44.600 Ft	2018. évi L. törvény Magyarország 2019. évi központi költségvetéséről

Az új életpálya modell egy hosszú távú illetményemelést tűzött ki maga elé 2015-től egészen 2019-ig bezárólag, amiben a következőket jelentette számszerűleg:

- 30%-os egyszeri illetményfejlesztés,
- majd ezt követően évente átlagosan 5%-os emelés az illetményalapot tekintve.

3.4.3. Bérelemek

Ebben a fejezetben, a bérelemek tekintetében csak azon változásokra fogok kitérni, amely az önkénteseket érintette. A 2012. évi CCV. törvény szerint csak alapilletményre voltak jogosultak az önkéntes katonák egészen 2018. december 31-ig.

A 2019-es törvény módosítása lehetővé tette 2019. január elsejétől, hogy honvédelmi szolgálati díjban is részesülhessenek az önkéntesek. Melyet a törvény a következőképpen fogalmaz: „a honvédelmi illetményalap 100%-ának megfelelő összegű honvédelmi szolgálati díjra jogosult”. (<https://njt.hu/jogszabaly/2012-205-00-00> 2024)

A honvédelmi szervezetek kiegészítő illetményében is változás volt megfigyelhető. Hiszen ebből a bérelemből az önkéntes katonák nem részesültek egészen 2019 decemberéig. A változás 2020 januárjában jött el, amikor a 7/2015-ös HM rendelet módosítása lehetővé tette, hogy az önkéntes szolgálatot teljesítők is kaphatták már ezt 10%-ot.

Mely az önkéntes tartalékos katonára is kiterjed, az ő esetükben „kizárólag az alapilletmény, a honvédelmi szolgálati díj és a rendszeres illetménypótlékok vehetők figyelembe. (<https://njt.hu/jogszabaly/2015-7-20-15> 2024) Ezáltal pedig már teljessé vált azon három bérelem, amiben ma is részesülnek az önkéntes katonák, és amit a dolgozatomban korábbi szakaszában részletesen kifejtettem.

Újabb módosítás a kiegészítő illetmény kapcsán 2022-ben történt, amikor központilag megemelték a honvédelmi szervezetek kiegészítő illetményét, vagyis a 10%-ot 21%-ra, mely egyaránt érintette a tartalékos, szerződéses és hivatásos katonákat. Ezzel kapcsolatosan Orbán Viktor Magyarország miniszterelnöke így fogalmazott: A kormány támogatja, és egyben biztosítja a kellő forrást, hogy 2022. január 1-jétől 10%-os illetményfejlesztés történjen, mely nem csak az állandó állományt érinti, de a tartalékos katonák fizetését is. (www.mfor.hu 2021) Vagyis azt mondhatjuk, hogy a 10%-os béremelésnek köszönhető a korábban említett növekedés.

4. TARTALÉKOS RENDSZER MEGREFORMÁLÁSA 2023-2024 KÖZÖTT ÉS ANNAK HATÁSA A MUNKAERŐPIACRA

Eddig láthattuk, hogy a tartalékos rendszer hogyan is épül fel, milyen szolgálati formái vannak és milyen a jövedelmezési rendszere. Ebben a fejezetben arról fogok írni, hogy 2023 óta milyen fejlesztéseken esett át a rendszer annak érdekében, hogy egyszerűbb és átláthatóbb legyen. Valamint hogyan szivárgott be a tartalékos fogalom a felső oktatásba és ez mit eredményezett a civil szférában.

4.1. Területvédelmi Erők Parancsnoksága

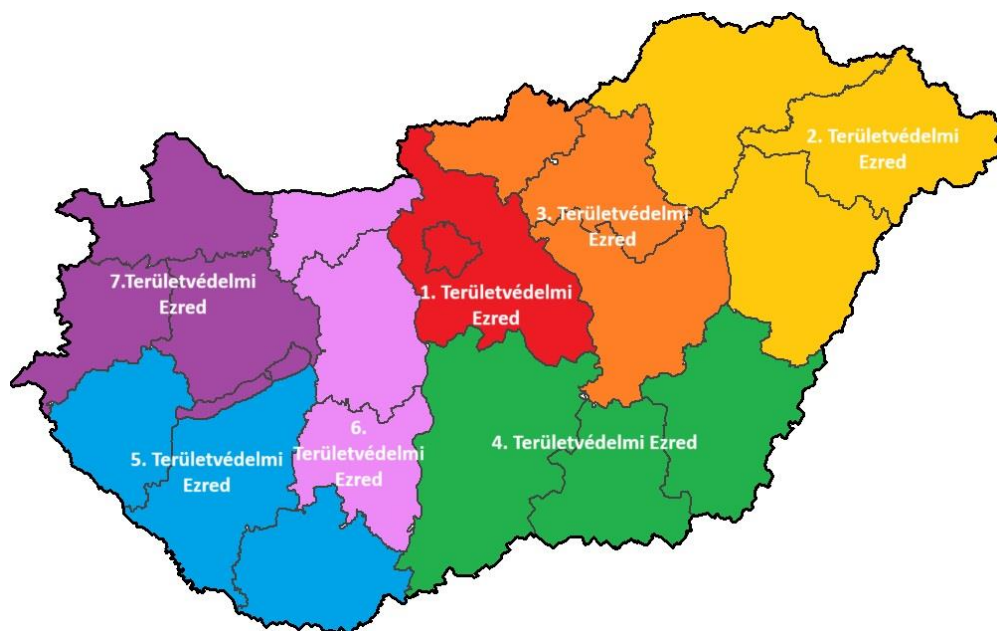
2023-ra eljutott a Tartalékos rendszer arra a szintre, hogy legyen egy központi szervezete, amely teljes egészében lefedi a tartalékos ezredeket. 2023. április 15 -el megalakult a Területvédelmi Erők Parancsnoksága későbbiekben a TVEP, 7 ezreddel, és 21 zászlóaljjal. Azzal a céllal, hogy egybefogja a területvédelmi alakulatokat, és központi szervezetként irányítsa azokat.

A TVEP megalakulásával a már korábbiakban említett 2 ezred, a MH vitéz Vattay Antal, és az MH Sipos Gyula Területvédelmi ezredből 7 területvédelmi ezredet csináltak. De miért volt erre szükség? A két területvédelmi ezred az ország két részét fedte le, ami azért nem volt jó a gyakorlatban, mert az ezredeket nagy terület és az ezzel járó nagy létszám terhelte. Kicsit átláthatatlanná vált ezáltal a rendszer. Így a TVEP megalakításával szükségessé vált az ezredeket is megreformálni és ezért hozták létre a 7 ezredet és az ehhez tartozó 21 zászlóaljat. Minden egyes ezredhez 3 zászlóaljat rendeltek, ami 3 vármegyét ölelt fel.

Véleményem szerint ez a fajta reformálás már érett a tartalékos rendszerre nézve, hiszen ezzel nem csak hogy átláthatóbbá, de könnyebbé is tették az ezredek munkáját. Illetve aki tartalékos katonának akar jelentkezni, számára is könnyebb lett ezáltal az elérhetőség, hogy az ország 7 pontján van a Területvédelmi Erőknek központja. Ahogy ezt a TVEP parancsnoka is mondja Dr. Drót László dandártábornok Országos lefedettséget tudunk biztosítani a hét ezred álltal. (www.honvedelem.hu 2024) Mindez jól látható az 5. ábrán is, ahol a hét ezred elhelyezkedése látható megyékre lebontva.

5. ábra: A hét Területvédelmi Ezred elhelyezkedése

(Forrás: Saját szerkesztés)



Az előzőekben említett ezredek hasonló feladatokat látnak el, építik a társadalmi kapcsolatokat, protokolláris tevékenységet végeznek különböző állami ünnepeken vesznek részt. Fontos megemlíteni még a hadisírgondozást, és a hagyományőrzést, és a toborzást is. Viszont a tartalékos ezredeknek megváltozik a feladata amennyiben különleges jogrendről beszélünk például a Covid járvány ideje alatt a tartalékos katonáknak nem csak toborozni kellett.

Békeidőszakban honvédelmi feladatok ellátása, különleges jogrend esetén pedig prioritást élvez az ország határainak védelme, az emberek védelme, különböző biztosító, támogató feladatok ellátása, és a rendőrséggel való együttműködés a felmerülő feladatok kapcsán. Azt mondhatjuk, hogy a tartalékos ezredeknek komplex feladati vannak. A következőkben röviden bemutatom a hétezredet.

- HM vitéz Reviczky László 1. Területvédelmi Ezred: Ahogyan a térképen is jelöltem pirossal Gödöllő központtal, Budapest és Pest vármegyét fedi le.
- MH vitéz Vattay Antal 2. Területvédelmi Ezred: Az ország Észak-Keleti részén található a kettes területvédelmi ezred, melyet sárgával jelöltem. Központja Nyíregyházán található. Hajdú-Bihar vármegye, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye, és Borsod-Abaúj -Zemplén vármegye tartozik a vonzáskörzetébe.

- MH Krause Lajos 3. Területvédelmi Ezred: Északon található a térképen melyet narancssárgával jelöltem. Szolnoki központtal a következő vármegyéket öleli fel Nograd, Heves, és Jász-Nagykun-Szolnok megyéket.
- MH Dombay Miksa 4. területvédelmi Ezred: A negyedik területvédelmi ezred Dél-Alföldön található a térképen zöld színnel jelölve. A körzetébe tartozik Csongrád-Csanád vármegye, Bács-Kiskun vármegye és Békés vármegye. Központja Szeged városában található meg.
- MH Bauer Lajos 5. Területvédelmi Ezred: Az ország Dél-Dunántúl részén található meg, melyet késsel jelöltem a fenti ábrán. Központja Kaposváron helyezkedik el, és Somogy, Zala, illetve Baranya vármegyék tartoznak hozzá.
- MH Sipos Gyula 6. Területvédelmi Ezred: Közép-Dunántúlon helyezkedik el a hatodik területvédelmi ezred világos lila színnel. Központja Székesfehérváron összpontosul. Fejér, Tolna, és Komárom-Esztergom vármegyéken végzi tevékenységét.
- MH Klempa Kálmán 7. Területvédelmi Ezred: Az utolsó területvédelmi ezred sötét lila színnel lelhető fel a térképen. Nyugat-Dunántúlon helyezkednek el a megyéi, melynek a központja Győr városában van. Vonzáskörzetébe a következő megyék tartoznak Győr-Moson-Sopron, Vas és Veszprém vármegye.

4.2. Tartalékos rendszer megjelenése a felsőoktatásban

Durgó Tamás alezredes a Magyar Honvédség Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság (továbbiakban KIKNYP) parancsnoka 2023. március elsején egy műsorban úgy fogalmazott, hogy „Az önkéntes katonai szolgálat egyedülálló lehetőség a munkaerőpiacon.” (<https://honvedelem.hu/hirek/az-onkent-es-katonai-szolgalat-egyedulallo-lehetoseg-a-munkaeropiacon.html> 2024) Ezen állítását az alezredes úr az oktatásban rejlő lehetőségekre, és a folyamatos fejlesztésekre alapozta, amelyet a dolgozat következő szakaszában ki is fejtek.

A korábbi tanulmányaim során az általánosiskoláról de a szakköznevelésről is elmondható volt, hogy a nagyobb nemzeti ünnepeket megünnepeljük, viszont az a fajta magyarság tudat nem alakul ki a gyerekekben, nincs olyan fajta honvédelmi nevelés, ami szükséges lenne. Manapság nincs olyan esemény, mint a 1848-49-es szabadság harc, ahol az fiatalok összefognak is egy eszmét képviselni, ezért nem is alakul ki az a fajta tudat, hogy a hazámat bármi áron megvédjem.

A mai „Z” generáció, akik 1995-2009 között születtek, akiket a digitális generációnak is szoktak nevezni, nem sok olyan impulzus éri, ami miatt nagyobb szerepet vállalnának a haza érdekében. Ők már egy alaptól felgyorsult világba szocializálódnak, ahol, ha nem elégedettek a körülményekkel, fizetéssel, akkor sokkal könnyedebben váltanak, mint a szüleim (50-es korosztály) és keresnek egy másik lehetőséget, ahol jobban megtudják valósítani önmagukat. (www.investinhevescounty.hu 2024)

Hogyan kapcsolódik ez az egyetemistákhoz? Ha a munkaerőpiacot vesszük figyelembe az ország érdeke az, hogy a friss diplomások hazánkban vállaljanak munkát, és a saját országukat támogassák. Ezt, viszont csak úgy lehet elérni, ha minden eszközzel támogatva vannak. A tartalékos szolgálat, és a középiskolákban megjelenő kadét program ezt a lehetőséget teremti, először átadja az értékeket a bajtársiasságot, a hazaszeretetet, és mindemelett támogatja a frissen végzett középiskolásokat többlet ponttal amennyiben szolgálatot vállalnak. Ez által nem csak hogy több pontra, de jobb lehetőségekhez is jutnak, és mellette fizetést is kapnak, önállósodnak ezáltal. 2024 szeptemberétől a Debreceni Egyetem tantárgyai közt is megjelenik a honvédelmi felsőoktatási tantárgy.

Czermann János a stratégiáért és humánpolitikáért felelős helyettes államtitkár bejelentette, hogy 2024. szeptember elsejével a Debreceni Egyetemen elsőként, fog elindulni, egy új típusú honvédelmi felsőoktatási tantárgy, melyet az egyetemi hallgatók két félév alatt elsajátíthatják a katonai, honvédelmi ismereteket mely egy alapkiképzéssel egyenértékű tantárgynak fog minősülni. (www.magyar nemzet.hu, 2024) Az egyetemi képzésben való megjelenésével pedig újabb előnyökre tesznek szert, és ha állandó tartalékos szolgálatot vállalnak jelentős tanulmányi ösztöndíjra is jogosulttá válnak, mindamelllett, hogy jelentős kredit pontokat is kapnak amennyiben elvégzik a két féléves tantárgyat, és az alapkiképzést. Bruttó 160.000 forintos ösztöndíjat kaphatnak, de ha el szeretnék köteleződni a tanulmányaik után a Honvédség irányába akkor ez az összeg 360.000 forintra is emelkedhet. Fontos kiemelni még, hogy ők is jogosultak lesznek az egyszeri szerződéskötési díjra, aminek az összege bruttó 150.000 Ft. A további pénzügyi juttatásokról pedig a következő fejezetben fogok részletesebben beszélni.

Romániában például hasonló lehetőségeket kínálnak a fiataloknak a tartalékos képzés alatt 3000 Lej, vagyis 240.000 Ft-nak megfelelő fizetést kapnak, illetve, ha a kiképzés véget ért, akkor Bruttó háromhavi átlagbért folyósítanak számukra, és itt is fennáll a lehetőség hogy választhassanak az önkéntes vagy a szerződéses szolgálati forma közül. (Radio Romania International 2024)

4.3. Pénzügyi juttatásokat érintő változások

2024 januárjában végbement egy illetmény emelés, mely átlagosan 11% volt, ez nem csak a szerződéses, és hivatásos katonákra terjedt ki de az önkéntesekre is. (www.abouthunary.hu)

Ezt követően 2024 július elsejével jelentős változások mentek végbe. A 2012.évi CCV. törvényt, amely a honvédek jogállásáról szolt, gyakorlatilag ez szabályozta le a katonákat érintő legfőbb szabályokat. Ezt 2024. június 30.-ával hatályon kívül helyeztek. Július 1-jével pedig életbe lépett a 137/2024. évi (VI.28.) számú Kormány rendelet a honvédek jogállásáról (későbbiekben HJKR). Ez a rendelet kitért a szerződéses, hivatásos és önkéntes katonákra is. Alapvetően azt mondhatom, hogy jelentős változásokat hoztak létre a HJKR-el, amely kitért az illetmény felépítésére, és a katonák besorolására.

6. táblázat: Napi illetmények megoszlása rendfokozatonként

(Forrás: Saját szerkesztés a 13/2024. (VII.23.) HM rendelet alapján)

Rendfokozat (tól-ig)	Napi illetmény	Oktatói napi illetmény
Közkatona-Szakaszvezető	24.000 Ft	29.000 Ft
Őrmester-Főtörzszászlós	30.000 Ft	35.000 Ft
Hadnagy-Őrnagy	36.000 Ft	41.000 Ft
Alezredes	37.000 Ft	42.000 Ft
Ezredes	40.000 Ft	45.000 Ft
Dandártábornok	45.000 Ft	50.000 Ft
Vezérőrnagy	50.000 Ft	55.000 Ft
Altábornagy	55.000 Ft	60.000 Ft

A továbbiakban a tartalékos katonákat érintő változásokra fogok jobban kitérni, és összehasonlítom az új reformokat a régiakkal. A személyi juttatások és járandóságok című fejezetben mutattam be, hogy a tartalékos katonáknak hogyan épül fel az illetménye, vagyis a fizetése. Az alábbiakban mutatom be, hogy hogyan épülnek fel a juttatásaik 2024.07.01-jétől. Pénzbeli juttatások a következők:

- Napi illetmény,
- Szerződéskötési díj,
- Rendelkezésre állási díj.

A nem pénzbeli juttatások ugyanúgy megmaradtak, továbbra is jár a laktanyai elhelyezés, a térítésmentes étkezés, és a ruházattal való ellátás.

Elsőre úgy tűnhet sok minden nem változott, viszont a pótlékokat elvették, és már nem egy alapilletmény szerint kell számolni a béreket. Hanem egy adott napra van megállapítva egy napi illetmény.

Vagyis megállapítottak egy összeget rendfokozatokként, melyre jogosultak lesznek az önkéntesek, azokon a napokon amikor ténylegesen a honvédség kötelékében feladatott látnak el. A napi illetmény a következők szerint fog járni a 13/2024 évi (VII.23.) HM rendelet. „A tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékosnak a beosztásához rendszeresített rendfokozata alapján a ténylegesen teljesített szolgálatteljesítése napjaira” (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2400013.hm> 2024) Az alapszolgálatmentesség idejére, és a munkaszüneti napokra is egyaránt. A napi illetmények pedig az alábbi táblázat szerint néz ki. 6. táblázatban a katona oktatók díjazása is megjelenik. Róluk már a korábbi fejezetekben is beszéltem már, de hogy miért is kicsit más a díjazásuk és miért más az ő jogviszonyuk arról a következőkben fogok beszélni. „A katona oktató szolgálati beosztásában történő meghagyása mellett honvédelmi szervezetnek nem minősülő köznevelési, illetve szakképző intézményben is teljesítheti szolgálatát.” (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2400013.hm> 2024) Vagyis katona oktatóként nem kell, hogy egy honvédségi alakulatnál teljesíteni szolgálatot, hanem iskolákban és nevelési intézményekben oktathatnak. A miniszter keretmegállapodást köt a köznevelésért és a szakképzésért felelős miniszterrel, és ezáltal válik lehetővé, hogy katona oktatók taníthassák a gyerekeket. A szolgálatteljesítés helye pedig az oktató 40 kilométeres környezetében kell, hogy legyen, illetve évente 40 nap szolgálatmentességre is jogosultak. Az oktatók beosztását, és feladatát a köznevelési, és szakközép intézmény fogja meghatározni. Alapvetően a más jellegű feladat miatt mondható az, hogy kicsit magasabb a díjazásuk.

A rendelkezésre állási díj, és a szerződéskötési díj kifizetésében is történtek változások. Szerződéskötési díjra évente egyszer jogosultak az önkéntes tartalékos katonák. Abban az esetben, ha az önkéntes szolgálatot legalább 2 évre vállalják. Az eltérés, hogy eddig a honvédelmi illetmény alap 75%-át vették figyelembe, ami 44.600 Ft-nak volt a 75%-a, ami 33.450 Ft, aminek a nettó értéke 22.244 Ft miután levontam belőle a kötelező személyi jövedelem adót 15%-ot, és a társadalombiztosítási járulékot ami 18,5 %. 2024-ben ez az összeg 150.000 Forint, ami már egy fix összegként jelenik meg, ami jelentős emelésnek is mondható a nettó 99.750 Forintos összegével, ebből is le kell vonni az adót, és járulékot.

Ahogy korábban is említettem az illetmény elemek már kivezetés alatt vannak nem csak az önkéntes katonák esetében, de a hivatásos, és szerződéses katonák esetében is. Kifizetése a próbaidőt követő második hónap ötödik napjáig kerül folyósításra.

A rendelkezésre állási díj is évente egyszer egy összegben járt egészen 2024 július elsejéig. Azonban 13/2024. (VII.23.) HM rendelet kimondja, hogy az Önkéntes Védelmi Tartalékos katona kivételével, havonta utólag 50.000 Forint rendelkezésre állási díjra jogosultak az önkéntes katonák, ami évente Bruttó 600.000 Ft, ami nettó értékben a társadalombiztosítási járulék és személyi jövedelem adó levonása után 399.000 Ft. Egészen július elsejéig a katonák a mindenkor minimálbér összegére voltak jogosultak. Ami 2024-ben Bruttó 266.800, vagyis amit kézhez kaptak az csak 177.422 Forint volt a levonások után A rendelkezésre állási díj folyósítása a következő képen nézz ki, a próbaidő alatt, és azt követően is a táegy hónapot követő második hónap ötödikéig kerül folyósításra az összeg a tartalékosok részére.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy azon katonák, akik szolgálati járandóságban nem részesülő önkéntes katonáknak minősülnek korai nyugdíjazás miatt, ők nem kapnak havonta illetményt, csak a behívások utáni összegben fog részesülni rendelkezésre állási díjra lesz jogosult. Alapvetően nekik nem jár se a szerződéskötési díj, sem pedig a rendelkezésre állási díj.

A változásokat a 7. táblázattal szemléltetem, amiről már első látásra is elmondható, hogy hogy mi a legszembetűnőbb változás. 2024. július elsejével az összegek egy konkrét összegekre változtak, míg korábban ezen számok évente változtak főleg a minimálbér szempontjából, vagyis kiszámíthatóbbá vált. Mindamellet, hogy jelentős emelés is történt. Véleményem szerint, ez mindenképpen egy nagy fejlődésnek mondható, és nagy ösztönző erővel bír.

7. táblázat: A szerződéskötési díj, és a rendelkezésre állási díj változásai 2024-ben

(Forrás: Saját szerkesztés a 13/2024. (VII.23.) HM rendelet alapján, és a nav.gov.hu alapján)

Illetmény	2024. június 31-ig	2024. július 1.
Szerződéskötési díj	Bruttó 33.450 Ft	Bruttó 150.000 Ft
Rendelkezésre állási díj	Bruttó 266.800 Ft	Bruttó 600.000 Ft

Összeségében elmondható, hogy mint a napidíjak bevezetése, mind a szerződéskötési díj és a rendelkezésre állási díj esetében is jelentős változások és emelések mentek végbe. Én azt gondolom, hogy ez mindenképpen egy nagy mérföldkő a tartalékos katonák fizetésének megreformálásában. Egy kifejezetten jó konstrukció, és egyben motiváló jellegű is, nem csak a fiataloknak, de az idősebbeknek is, akik tartalékos katonáknak akarnak állni.

5. MUNKÁLTATÓI KOMPENZÁCIÓ

Ebben a fejezetben a tartalékos rendszer egyik legsarkalatosabb pontját fogom megvizsgálni, és az esettanulmányon keresztül fogom azt szemléltetni. Azért tartom a legszenzitívebb pontnak a kompenzáció kérdését, mert ebben a témában nem csak az önkéntes szerepe fontos, de már az ő munkáltatója is nagy szerepet kap ebben. A következőkben ezen állításaimat fogom alátámasztani. Kladek (2007) úgy fogalmazott a tartalékos rendszer elindításakor, hogy a rendszer bevezetése elindult anélkül, hogy figyelmet kapott volna a munkáltatói program. Ami azért, okozott nagy problémát, mert ahogyan korábban is sokszor említettem a dolgozatom során, hogy a sorkatonaság felfüggesztése után nem volt vonzó újra a katonaság, ezért kellett volna egy olyan ösztönző rendszert létrehozni, amivel a hadseregbe való csatlakozás vonzóvá tud válni.

A következő nehezítő tényezők léptek fel a kompenzáció kapcsán:

- A bizonyos időközönként bevonulás miatt az emberek nem akarták kockáztatni a munkahelyük elvesztését.
- Nem történt meg az munkavállalói érdekképviseléttel való egyeztetés, emiatt sok munkáltató nem tudta, hogy a munkavállalója önkéntes szolgálatot végez.
- Amennyiben az önkéntes eltudod menni kiképzésre, azt sok esetben a saját szabadsága terhére tudta megtenni.

Ahhoz, hogy a fent említett problémákra megoldást lehessen találni, ki kellett dolgozni a munkáltatói programot. A megállapodás a Magyar Honvédség és a munkáltatók között jön létre, aminek a jogi háttérét a 294/2011. (XII.22.) kormányrendelet teremtette meg. A rendelet lehetőséget adott, hogy a munkáltatók szerződést kössenek a Magyar Honvédséggel, és az általa alkalmazott önkéntes katona a szolgálatteljesítés idejére, vagyis arra az időszakra amikor a munkáltatónak nélkülöznie kell a munkavállalóját kompenzációra lesz jogosult. „A munkáltató önkéntes tartalékos munkavállalója tényleges katonai szolgálatteljesítése időtartamára, valamint az ezzel kapcsolatban kiadott pótszabadság időtartamára kompenzációra jogosult.” (<https://njt.hu/jogszabaly/2011-294-20-22> 2024) Vagyis a munkáltató a kiesett munka anyagi kárpótlására lesz jogosult. Fontos kiemelni, hogy az önkéntes katona nem fogja elveszíteni a munkahelyét, azáltal, hogy szolgálatot teljesít honvédelmi érdekből. Ami azért nagyon fontos, mert sok ember ezért nem vállalja a kockázatát annak, hogy önkéntes katonai tevékenységet lásson el.

Minden olyan országban, ahol önkéntesek vannak foglalkoztatva, feltétele, hogy hadsereg „kárpótolja” a munkáltatót a kiesett munka után annak érdekében, hogy a munkavállalója feladatát tudjon ellátni honvédségi érdekből. (Kladek 2016). Mit is jelent ez?

Figyelembe kell venni a tartalékos katonák esetében, hogy ők elsősorban civilek és csak másodlagosan katonák. Ezért a munkáltatónak kell az engedélye, hogy a munkavállalója eltudjon menni szolgálatot teljesíteni. Ami csak úgy valósulhat meg ha kivan dolgozva egyfajta ösztönző rendszer, hogy a munkáltatónak is megérje és kompenzálva legyen. Ez lesz maga a munkáltatói kompenzáció. A nehézség ebben, hogy a tartalékosnak évente minimum hét napot kell teljesíteni, viszont ahhoz, hogy a beosztását betölthesse „első alkalommal legfeljebb 25 kiképzési napra, ezt követően a szerződésben foglalt időtartamig évente legfeljebb 15 kiképzési napra hívható be” (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2400013.hm> 2024). Illetve három évente hat hónap tényleges szolgálatteljesítésre hívható be a honvédség által. Az ilyen esetek miatt fontos kiemelni, hogy a munkáltató és a Magyar Honvédség között legyen egy megállapodás, ami szerint majd a kompenzáció kérdése lebonyolíthatóvá válik.

Látható, hogy a behívások ideje és időtartama is eltérő lehet, és bármikor adódhat olyan helyzet amire a munkáltató nem tud előre felkészülni, viszont az önkéntes katonája szeretne szolgálatot vállalni. Ilyen esetben hogyan fog kinézni a kompenzáció? Abban az esetben, ha a munkáltató elengedi a munkavállalóját arra az időszakra, napra, gyakorlatra amire a behívó parancs szól akkor a kompenzáció teljes összegét megfogja kapni az adott napokra amikor a munkavállalója nincs ott. Viszont, ha nem engedi el, és az átütemezést kéri, hogy másik időpontba teljesítse a szolgálatot, abban az esetben már csak a kompenzáció felét fogja megkapni. A kompenzáció mértékének a meghatározása a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) által nyilvánosságra hozott éves átlagbruttó bért kell ez alatt érteni, amit a bevonult napokhoz mérten fog megkapni a munkáltató. Ez elsőre jól is hangozhatna, azonban a probléma ezzel a megoldással, hogy területi, nemek, életkor, és a szakma szempontjából is nagy különbségek lehetnek. Kladek (2016) is így fogalmaz ezzel kapcsolatosan, hogy maga az átlagkeresetek egy-egy gazdasági területen belül is nagy különbségeket mutatnak. Ahhoz, hogy ezt teljes egészében lássuk, és érthetőbbé váljon arra hoztam két esettanulmányt is, amiben szemléltetem a juttatásokat, és az esetleges hibákat is kompenzáció kapcsán.

6. ESETTANULMÁNYOK

Ebben a fejezetben esettanulmányon keresztül fogom bemutatni, hogy az egyes rendfokozatok, és életkor szerint milyen a jövedelmezőségük az önkéntes tartalékos katonáknak. Az első esettanulmányban három önkéntes tartalékos katonát fogok bemutatni, míg a második példában az kompenzációra hozok példát, és mutatom be annak pozitív és negatív oldalát egyaránt.

6.1. Az Önkéntes Tartalékos katona juttatásai a munkaerőpiaci helyzet szempontjából

Az esettanulmány gyanánt két példát is bemutatok, hogy jól tudjam szemléltetni a dolgozatomban bemutatott és kutatott témát. A két esettanulmány paramétereit a 8. táblázat szemlélteti.

8. táblázat: Önkéntes Katonák rendfokozatai szerinti illetménye, és kompenzációja

(Forrás: Saját szerkesztés)

Név:	Csákány Ottó	Kiss Eszter	Nagy Attila
Életkor:	35 éves	22 éves	51 éves
Rendfokozat:	Örmester	Hadnagy	Örnagy
Rendelkezésre állási díj:	Bruttó: 50.000 Ft/hó	Bruttó: 50.000 Ft/hó	Bruttó: 50.000 Ft/hó
Civil foglalkozás:	Daru, felvonó és hasonló anyagmozgató gép kezelője (FEOR:8424)	Könyvelő (FEOR:4121)	Katona oktató
Végzettség:	Szakmai képesítés-OKJ	Egyetem	Egyetem
Vármegye, város ahol dolgozik:	Közép-Dunántúl: Győr-Moson-Sopron vármegye	Dél-Alföld: Csongrád Csanád vármegye	Észak Magyarország: Hajdú-Bihar vármegye
Napi illetmény összege:	Bruttó 30.000 Ft/hó	Bruttó: 36.000 Ft/hó	Bruttó: 41.000 Ft/hó
Bevonulás időtartama:	Átlagosan havonta 4-5 nappal számolok	Átlagosan havonta 4-5 nappal számolok	Állandó behívású, havonta 20-21 munkanap
Kompenzáció a munkáltatónak:	Bruttó: 515.554 Ft/ arányosan a napokra	Bruttó: 554.094 Ft/ arányosan a napokra	A Magyar Honvédség foglalkoztatja

A 8. táblázatban három esettanulmány alapadatait mutatom be. Először egyesével fogom mindegyiket kielemezni, majd a végén összevettem őket egymással, és levonnom a következtetéseket.

Csákány Ottó esetében figyelembe kell venni a számításoknál, hogy elmúlt 25 éves, ezért Személyi jövedelemadót is fog fizetni (továbbiakban SZJA). A rendelkezésre állási díja havonta a következő képen fog kinézni:

Rendelkezésre állási díj összege Bruttó 50.000 Ft

Személyi jövedelemadó + Társadalombiztosítási járulékot le kell vonni, ami a következők szerint tevődik össze:

- Személyijövedelem adó: 15%
- Társadalombiztosítási járulék: Nyugdíjjárulék 10%
Munkaerőpiaci járulék 1,5%
Egészségbiztosítási járulék 7% } 18,5%

Nettó összeg melyet készhez kap: $\text{Bruttó } 50.000 \text{ Ft} \cdot 0,665 = 33.250 \text{ Ft}$

Ezt fogja minden hónapban megkapni, amit, ha éves szinten kiszámolunk akkor úgy néz ki, hogy a Bruttó 600.000 Forintnak veszem a 66,5%-át miután levontam belőle a járulékot, és adót, és így megkapom, hogy évente a tartalékos Nettó 399.000 Ft rendelkezésre állási díjat kap.

A 8. táblázatban azt mondtam, hogy havonta négy, öt napra vonul be szolgálatot teljesíteni, ebben az esetben úgy számolunk, hogy vegyük azt, hogy 5 napra vonult be.

5 nap* bruttó 30.000 forinttal megkapjuk, hogy az bruttó 150.000 Ft, viszont ebből még járulékot és adót kell vonni. $150.000 \text{ Ft} \cdot 66,5\% = 99.750 \text{ Ft}$, ennyi lesz a nettó összeg, amit havonta 5 nap után kap. Viszont a kompenzáció kérdése itt már felmerül, mennyit is fog kapni maga a munkáltató azért, hogy nélkülözze a munkavállalóját.

Láthatjuk, hogy a Központi Statisztikai táblázat alapján ő bruttó 515.554 Ft átlagkeresetre van besorolva havonta. Azonban őt ebből csak öt napra járó összeg fogja megilletni.

$\text{Bruttó } 515.554 \text{ Ft} / 20 \text{ nappal} = 25.777 \text{ Ft/nap}$. Ebben az esetben 20 munkanappal számoltam. Most megkaptuk, hogy egy munkanapra Bruttó 25.777 Ft jár, viszont ebből le kell vonni még az adót, és járulékot. $25.777 \cdot 66,5\% = 17.142 \text{ Ft/nap}$. A munkáltató az öt napra $17.142 \text{ Ft} \cdot 5 = 85.710$ forintot fog kapni. A 9. táblázatban összegezem a költségeket.

9. táblázat: Csákány Ottó őrmester önkéntes katona havi illetményének megoszlása

(Forrás: Saját szerkesztés)

Önkéntes, amit kap illetmény nettó összeg (öt napra)		Kompenzáció a munkáltatónak
Rendelkezésre állási díj:	33.250 Ft	-
Napidíj:	99.750 Ft	-
Összesen:	133.000 Ft	85.710 Ft

Kiss Eszter esete a fent említettekkel abban fog eltérni, hogy egyrészt 25 év alatti, vagyis tőle nem vonnak SZJA-át, ezért az ő fizetéséből csak a TB kerül levonásra. Illetve a rendfokozata is más, hiszen ő már hadnagy. Hogyan is fog az illetménye felépülni?

A rendelkezésre állási díj állandó ezért ő is Bruttó 50.000 Ft-ban részesül. Ebből levonásra kerül a TB. br. $50.000 \cdot 81,5\% = 40.750$ Ft ennyit fog kapni havonta. A napidíj is más, ő már a Bruttó 36.000 Ft-os kategóriába van sorolva. ahogyan azt a nyolcadik táblázatban besoroltam. A napidíja, ha 5 napra vonul be úgy épül fel, hogy br. $36.000 \text{ Ft} \cdot 81,5\% = 29.340$ Ft ennyi lesz a nettó összeg, ami naponta jár, de mivel öt napot volt bent ezért neki $29.340 \text{ Ft} \cdot 5 = 146.700$ Ft lesz.

Az átlagkereset havonta a könyvelőknek 25 év alatt Bruttó 554.094 Ft, amiből a munkáltató úgy fog kapni, hogy $554.094 \text{ Ft} / 20 \text{ nappal} = 27.705$ Ft egy nap. Ebből a TB levonása után 22.580 Ft-ot kapunk egy napra. A munkáltató az öt napra $22.580 \text{ Ft} \cdot 5 = 112.900$ Ft-ot fog kapni. A kapott számokat a 10. táblázat segítségével összegzem.

10. táblázat: Kiss Eszter hadnagy önkéntes katona havi illetményének megoszlása

(Forrás: Saját szerkesztés)

Önkéntes, amit kap illetmény nettó összeg (öt napra)		Kompenzáció a munkáltatónak
Rendelkezésre állási díj:	40. 750 Ft	-
Napidíj:	146.700 Ft	-
Összesen:	187.450 Ft	112.900 Ft

A katona oktatók esete jelentősen más, mint a fent említett két példa, mivel esetükben állandóra vannak behívva, vagyis ők az év minden munkanapján dolgoznak, kivéve tanulmányi szünetek esetében. Nagy Attila katona oktató, aki 51 éves és Debrecenben tanít egy katonai középiskolában. Havonta 20-21 munka napja van.

Az egyszerűség kedvéért egy olyan hónapot mutatok meg ahol csak 20 napot dolgozott. A rendelkezésre állási díj szintén Bruttó 50.000 Ft, ebből szintén adót és járulékot kell vonni,

ennek az összege lesz a 33,5% levonása után 33.250 Ft. A napidíja őrnagyi rendfokozata alapján Bruttó 41.000 Ft. Amiből ha levonjuk a kötelező adókat, és járulékokat Nettó 27.265 Ft-ot kapunk. 20 nappal számolva havonta nettó $27.265 \cdot 20 = 545.300$ Ft-ot fog keresni. Munkáltatói kompenzáció vele kapcsolatban nem merül fel, mivel a Magyar Honvédségben állandó jelleggel teljesít szolgálatot.

11. táblázat: Nagy Attila őrnagy önkéntes katona havi illetményének megoszlása

(Forrás: Saját szerkesztés)

Önkéntes, amit kap illetmény nettó összeg (öt napra)		Kompenzáció a munkáltatónak
Rendelkezésre állási díj:	33.250 Ft	-
Napidíj:	545.300 Ft	-
Összesen:	578.550 Ft	Nincsen!

Összegezve azt mondhatjuk, hogy mind a három példa merőben más, életkor, képzettség, és a behívás ideje tekintetében is. Viszont, ha jobban megvizsgáljuk, az első kettő példát, a Csákány Ottó esetében havonta 133.000 Ft keresetkiegészítésről, és Kiss Eszter esetében pedig 187.450 Ft-os keresetkiegészítésről beszélünk. Mit is jelent ez számszerűleg?

6. ábra: Excel tábla kimutatása az önkéntes katonák fizetésének megtérülése kapcsán

(Forrás: Saját szerkesztés)

	A	B	C	D
1	Név	Csákány Ottó	Kiss Eszter	Számítás
2	SZJA	15%		
3	TB járulék	18,5%	18,5%	
4	Bruttó átlagbér	515 554 Ft	554 094 Ft	
5	Nettó átlagbér	342 843 Ft	451 587 Ft	bruttó átlagbér/SZJA, TB járulék
6	Önkéntes Illetmény	133 000 Ft	187 450 Ft	
7	Megtérülés arányosítva	38,7932205	41,509202	önkéntes illetmény/nettó átlagbér*100
8	Megtérülés százalékosan	39%	41,5%	

Ahogy az a 6. ábrán lévő exceles táblázatban is látszódik, összevettem az önkéntes illetményt a nettó átlagkeresettel mindkét fő esetében, és azt láthatjuk Csákány Ottó, és Kiss Eszter esetében is, hogy az 5 nap alatt míg önkéntes szolgálatot vállaltak átlagosan a fizetésük 40%-át megkeresték.

Azt mondhatom, hogy azzal, hogy önkéntes szolgálatot vállalnak nem csak kiegészíteni tudják az átlagkeresetüket, de egy nagyobb életszínvonalat is tudnak ezáltal teremteni.

Véleményem szerint, az önkéntes forma rendkívül nagy kiugrási lehetőséget kínál nem csak a fent említett példákon lehet látni ezt, de az egyetemistákat minden eszközzel, kredittel, ösztöndíjjal, akár munkahely teremtés szemszögéből is támogatja. ami azért jelent manapság nagy előnyt, mert rengeteg egyetemista megy ki az egyetemekről és hónapokig, akár egy évig sem tud elhelyezkedni a munkaerőpicon. Huy Nguyen (www.allasorisas.hu 2024) azt mondja, hogy a cégek, és vállalatok tartanak a „Z” generációtól, mert szerintük nincsenek felkészülve a munkavégzésre.

Egy külföldi oldal arról számolt be, hogy a friss diplomásokat miután felvették a vállalatok 75%-a nem voltak megelégedve velük, nem érték fel az általuk kitűzött elvárásoknak. (www.intelligent.com 2024)

Úgy gondolom, hogy a vállalatok sokszor nem reális elvárásokat tűznek ki a még tapasztalatlan diplomás fiatalok felé, idő kell nekik is beilleszkedni, és idő kell ahhoz is, hogy rendszer szemléletük legyen. A Magyar Honvédségben nincsenek ilyen előítéletek, bárki csatlakozhat, nemtől, kortól, iskolai végzettségtől függetlenül, munkahelyet biztosít azoknak, akik nehezen tudnának megélni. Összeségébe véve azt mondhatom, hogy a Magyar Honvédség munkaerőpiaci szempontból kiemelkedő, ahogyan azt Durgó Tamás alezredes szavai is alátámasztják a dolgozatom korábbi szakaszában. Én rendkívül jó koncepciónak gondolom a napidíjak bevezetést, és hogy növelték az illetményeket, szerződéskötési díj, rendelkezésre állási díjat még inkább megteremtődött annak a feltétele, hogy egyre több fiatal dönt a tartalékos szolgálat mellett.

6.2. A munkáltatói kompenzáció a gyakorlatban

A dolgozatomban számos helyen kiemelem, hogy a kompenzáció egy igen sarkalatos pont a tartalékos rendszerben. Ezen állításra a válasz összetett, mivel több szempontot kell figyelembe venni. A kompenzáció esetén a Magyar Honvédség megállapodást köt az önkéntes munkáltatójával. Ebbe belefoglalnak minden információt a cégről és a munkavállalóról, majd a foglalkozás szerint kerül ágazati besorolásra a KSH szerint. A következő hónapban az önkéntes a bevonulások után megkapja az illetményét, és a munkáltató pedig az ágazati besorolás szerinti kompenzációját. Nagyon fontos kiemelni, hogy a megállapodás csak addig áll fent amíg a munkavállaló foglalkoztatva van a cégnél, vagy maga a cég nem szűnik meg. A kompenzáció mértékét, befolyásolja, hogy az adott munkavállaló az ország mely területén teljesít szolgálatot, illetve, hogy hány éves.

7. ábra: A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése alapján, vármegye és régió szerint

(Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0206.html)

Területi egység		2023.			2024.		
neve	szintje	I. félév	I–III. negyedév	I–IV. negyedév	I. negyedév	I. félév	I–III. negyedév
Bruttó átlagkereset, forint							
Közép-Dunántúl	régió	533 353	534 592	548 998	594 620	606 845	
Győr-Moson-Sopron	vármegye	610 834	603 669	617 702	674 133	681 581	
Vas	vármegye	507 281	507 997	521 736	555 041	570 255	
Zala	vármegye	446 839	449 409	460 782	502 911	510 585	
Nyugat-Dunántúl	régió	547 318	544 311	557 726	605 970	615 280	
Baranya	vármegye	465 037	467 911	479 549	528 542	536 933	
Somogy	vármegye	447 697	449 900	461 284	500 793	513 869	
Tolna	vármegye	513 270	511 309	522 173	554 397	589 779	

A 7. ábra alapján láthatjuk, hogy azért a régiók szerint vannak eltérések. Vegyünk egy példát rá, van egy önkéntes katona, aki Győr-Moson-Sopron vármegyében teljesít szolgálatot, a másik önkéntes pedig Somogy vármegyében teljesít szolgálatot. Jól látható, hogy számszerűleg Győr-Moson-Sopron vármegyében a Bruttó átlagkereset 674.133 Ft, míg Somogy vármegyében ez csak már Bruttó 500.793 Ft.

Vagyis azt mondhatjuk, hogy egy Sopronban dolgozó bére jelentős mértékben, pontosan Bruttó 173.340 Ft-tal nagyobb, mint azon önkéntes, aki Somogy megyében dolgozik, és ugyanazt a munkakört látja el. A kompenzáció esetén nem csak a területi elhelyezkedést kell figyelembe venni, de az életkort is.

8. ábra: Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete foglalkozások szerint

(Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0059.html)

Foglalkozás		v és afelett	Együtt	Korcsoport				Együtt
FEOR'08 kódja	megnevezése			30 év alatt	30–39 éves	40–49 éves	50 év és afelett	
2023								
3910	Egyéb ügyintéző	441 113	443 705	459 922	517 309	512 135	493 455	500 081
4111	Titkár(nő)	427 975	422 803	441 593	474 984	494 811	489 633	484 730
4112	Általános irodai adminisztrátor	360 737	355 564	400 398	417 131	408 662	420 104	412 568
4113	Gépiró, szövegszerkesztő	502 924	438 771	368 763	415 084	476 952	545 872	482 986
4114	Adatrögzítő, kódoló	357 348	390 680	459 031	497 439	460 793	421 863	460 076
4121	Könyvelő (analitikus)	453 684	526 053	554 094	699 698	627 914	525 393	604 754
4122	Bérelszámoló	491 470	495 578	516 289	592 925	591 869	567 464	574 913

Egy könyvelő esetén, aki 30 év alatti Bruttó 554.094 Ft-tal kell számolni, míg ha a 30–39 év közötti korosztályt veszem alapul ott már a Bruttó bér 669.698 Ft, ami Bruttó 115.604 Ft-al több. A munkáltató szempontjából pedig ez nem kis eltérés. Ezek alapján láthatjuk, hogy a kompenzáció mértéke nem tűnik minden esetben igazságosnak. Viszont nehéz olyan rendszert létrehozni, ahol mindenki jól jár.

7. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A kompenzáció kapcsán, nem csak az említett tényezők fontosak, de nagy hatással van rá a társadalmi megítélés is, amit a dolgozatomban több helyen is említettem. Hiszen, ha a munkáltatónak jó véleménye van a Magyar Honvédségről akkor ő támogatni fogja a munkáltatóját, és nem fogja megnehezíteni azzal a szolgálatvállalását az egy-egy behívás során, hogy nem engedi el munkaidőben, csak ha szabadságot vesz ki. Ha ezt közelebbről megvizsgáljuk rájöhetünk arra, hogy ezzel a munkáltató ellehetetlenítené a munkavállalóját, és így a dolgozója egy idő után már nem tudna önkéntes szolgálatot vállalni a szabadság terhére, nem tudná kiegészíteni a havi fizetését és egy idő után elmenne a kedve a tartalékos szolgálattól. Mivel, csak negatív atrocitások érik a munkahelyén.

A Magyar Honvédség ezért is fordít erre nagy figyelmet, hogy ilyen esetek ne fordulhassanak elő, kiküszöbölni nem lehet, de pozitív hatást el lehet érni

Összeségében a munkáltatói kompenzáció elgondolása jó, viszont tagadhatatlan, hogy jobban ki kellene dolgozni annak érdekében, hogy hatékonyabban tudjon működni és igazságosabb legyen. A javaslatom, hogy kellene egy olyan szervezetet létrehozni, mely kapcsolat tartóként lenne jelen, ahol a munkáltató, munkavállaló, és a honvédség is képviseltetné magát. A munkáltató és a munkavállaló, aki vállalja az önkéntes szolgálatot fel tehetné a kérdéseit, illetve, ha problémája lenne, akkor azt könnyen meg lehetne oldani azáltal, hogy Magyar Honvédség biztosít erre szakembereket.

A következő javaslatom, hogy a fent említett KSH kimutatásokon alapszik, melyek jól mutatták, hogy akár életkor akár pedig a vármegyéket illetően jelentős pénzbeli eltérések figyelhetők meg.

Véleményem szerint, figyelembe vehetnék azt a példát, mint az Egyesült Királyságban is alkalmaznak, hogy amennyiben helyettesíteni kell az önkéntest a munkáltatónak mert annyi feladat van, vagy túlmunka lép fel, akkor abban az esetben a Honvédség ezen költségeket megtéríti. (www.gov.uk) Ezáltal valamilyen szinten a korábban említett pénzbeli eltéréseket orvosolni lehetne. A lehetséges visszaélések elkerülése érdekében, pedig igazolni kellene, hogy valóban fent állt a többletmunka.

Végezetül pedig, hogy a munkáltatók is könnyebben tudjanak tervezni, kezdeményezném, hogy a haderő adjon ki egy féléves behívás tervezetett, ezáltal a munkáltató is előre tudna tervezni, és nem kellene behívás esetén átütemezni a szolgálatvállalás idejét az önkéntes számára. Így a munkáltató megkapná a 100%-os kompenzáció díját, és a honvédség is jól járna, hiszen biztosítva lenne számára az önkéntes erő.

ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozatomban az önkéntes tartalékos katonák helyzetét vizsgáltam a munkaerőpiacon, viszont ahhoz, hogy erre megfelelő választ tudjak adni, mindenképpen szükségét éreztem annak, hogy bemutassam a tartalékos rendszer indulását, és hogy hogyan jutott el a mai állapotához.

Az első két fejezetben a tartalékos rendszer létjogosultságát mutattam be, hogy miért is van a tartalékosokra szükség. Hiszen, ha csak a Covid 19 járványra, vagy a migráns áradatra gondolunk, de a 2024 szeptemberében lévő árvíz helyzetben is hely álltak a tartalékos katonák. Szükségességüket mindenképpen abban láttam meg, hogy tehermentesíteni tudják az állandó szerződéses, és hivatásos katonákat. Ha az önkéntes katonák nem lennének, akkor a katonai alakulatok rendeltetése sérülne azáltal, hogy egy rendkívüli feladat során az alakulatok teljes állománya lenne bevetve. Ha ezt jobban megvizsgáljuk rájöhetünk arra, hogy ebben az alakulatok érdeke sérülne, hiszen ki látná el a mindennapi feladatokat.

Nagy hangsúlyt fektettem a társadalmi megítélés kérdésre és a honvédelmi nevelésre. Véleményem szerint, ezen tényezők a legnagyobb befolyásolók abban, hogy az önkéntes rendszer elfogadottabbá váljon, és a honvédelmi nevelésen keresztül a Magyar Honvédség elérjen minden fiataalt. Ahhoz, hogy a tartalékos rendszer pedig vonzó legyen a fiataloknak olyan jövedelmezőségi rendszert vezettek be, gondolok itt az illetmények emelésére, a plusz pontokra, amiket kaphatnak a diákok az egyetem előtt, és persze megtapasztalhatják milyen egy olyan környezetben lenni, ahol bajtársak veszik körül.

A következő fejezetekben bemutattam a szolgálati formákat, és az illetmények alakulását. Egészen 2023-ig egy mondható bevett módszer szerint voltak a fizetések, viszont 2024-ben bevezetésre került a napidíj, és a rendelkezésre állási díj folyósítása is megváltozott, már havonta kerül kifizetésre a fizetéssel együtt. Én azt gondolom, hogy ez az új fajta fizetési rendszer kiszámíthatóbbá tette az önkéntesek fizetését, hiszen így mindenki könnyebben láthatja, hogy a napok után mennyi fizetése lesz. Szerintem ez egy jó elgondolás, és mindenképpen ösztönző is egyben.

Azáltal, hogy az egyetemeken is megjelenik a honvédelmi nevelés, mint tantárgy egy mérföldkő, hiszen nem csak tanulhatnak róla, de plusz krediteket, ösztöndíjat is kapnak a hallgatók, akik vállalják az önkéntes szolgálatot. Véleményem szerint ez egy rendkívül kiugró lehetőség a fiataloknak a munkaerőpiacon, mert nem csak az egyetemi évek alatt támogatja őket a honvédség, de ha végeznek dönthetnek úgy, hogy tartalékosok maradnak, vagy szerződéses katonák lesznek.

Manapság egy friss diplomásnak hónapokig telhet munkát keresni, viszont a honvédség ebben az esetben is támogatja az egyetemistákat, hiszen vagy a tartalékos, vagy a szerződéses jogviszonyban lehetőséget teremt nekik arra, hogy pénzt tudjanak keresni.

Az utolsó fejezetben pedig a munkáltatói kompenzáció témáját veséztetem. Úgy gondolom, hogy mindenképpen ezt a területet fejleszteni kell, de a kezdeti elgondolás jó. A dolgozatom végén javaslatokat is tettem, hogy hogyan lehetne fejleszteni. Szerintem, ha kicsit kiszámíthatóbbá tennénk, mint a munkáltató, mint pedig a munkavállalói oldalról akkor gördülékenyebben tudna ez működni. Illetve szükségesnek tartom egy szervezet létrehozását is, ahol minden fél érdekei képviselve lennének.

A dolgozatom végén pedig a korábban elmondottakat igyekeztem bemutatni két esettanulmányon keresztül, ahol az önkéntesek rendfokozatai, és életkora, foglalkozása szerint vizsgáltam meg a fizetést, és a munkáltatói kompenzációt. A második esettanulmányban pedig maga a kompenzáció összegét befolyásoló tényezőket mutattam be.

Összeségében azt mondhatom, hogy a tartalékos katonáknak a munkaerőpiaci helyzete kiemelkedő, mivel a Magyar Honvédséghez bárki jöhet, aki dolgozni szeretne nemtől, kortól, iskolai végzettségtől függetlenül. Támogatja a fiatalokat, és ösztönzi arra, hogy ahelyett, hogy külföldön keresné a megélhetést, megteremti a feltételeit annak, hogy Magyarországon maradjanak. Az új fajta jövedelmezőségi rendszer pedig ennek az egyik alappilére.

IRODALOMJEGYZÉK

Tudományos irodalom:

- Hegedűs J. (2019): A Magyar Honvédség Tartalékerejének Aktuális Helyzete, Budapest, Haderőszervezés, -fejlesztés HSz 2019/3.
- Horváth Z. (2019): Hátországvédelem, területvédelem Katonai Logisztika 2019. évi 3. szám
- Kádár P.-Vanyur T. (2013): Szemelvények a magyar önkéntes tartalékos rendszer múltjáról, jelenéről és jövőjéről, Budapest: Hadtudomány 2013/3-4.
- Kladek A. (2007): Önkéntes Tartalékos rendszer és munkáltatói támogató program Doktori (PHD) értekezés Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Kar Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest
- Kladek A. (2016): Néhány gondolat az önkéntes tartalékos rendszer megújításáról, Hadtudomány 2016/Különszám
- Kun Szabó I. (2018): Az önkéntes tartalékos rendszer és a honvédelmi nevelés fejlesztése és összefüggései Doktori (PHD) értekezés Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest
- Magyar Tartalékosok Szövetsége: Húsz éve híd a társadalom és a honvédség között 2021/35.
- Urbán L. (2010): A tartalékos erők helye, szerepe, működésének aspektusai a magyar nemzeti haderőben, Budapest

Elektronikus szakirodalom:

- About Hungary (2024): Defense Minister: Hungarian soldiers' wages will increase further in 2024
- AllasOrias.hu: Elküldik a friss diplomásokat: <https://allasorias.hu/hirek/elkuldik-a-friss-diplomasokat/>
- B. Müller T. (2020): A katonai életpálya és illetményrendszere, Budapest, Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat, 2020/25.
https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_25_honvedseg_illetmeny.pdf/8a2217d1-7aa4-ff75-ede0-231dc22dff1?t=1588227974540
- <https://honvedelem.hu/hirek/uj-allando-szolgalati-format-indit-a-magyar-honvedseg.html> (2021)

- <https://honvedelem.hu/hirek/legyel-te-is-tartalekos-katona.html>
- Intelligent (2024): 1 in 6 companies are hesitant to hire recent college graduates: <https://www.intelligent.com/1-in-6-companies-are-hesitant-to-hire-recent-college-graduates/>
- Linda M. R.: Hungary's long journey to Nato and Beyond, Letöltés: 2024.09.02. https://www.bmlv.gv.at/pdf_pool/publikationen/10_wg9_taf_100.pdf
- GOV.UK: Rights and responsibilities for reservists and employers: <https://www.gov.uk/employee-reservist/financial-support-for-employers>
- Madarász T. (2015): A honvédelmi nevelés pedagógiai oldala, Pedagógiai Folyóiratok 2015/2 <https://folyoiratok.oh.gov.hu/educatio/a-honvedelmi-neveles-pedagogiai-oldala#main-content>
- Magyar Honvédség Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság (2023) <https://www.hadkiegeszites.hu/hknyp>
- <https://magyarnemzet.hu/belfold/2024/06/csalad-es-tanulmanybarat-szolgalat-varja-a-teruletvedelmi-tartalekosoka>
- Radio Romania International (2024) : Romanians and Volunteer Army: <https://www.rri.ro/en/features-and-reports/society-today/romanians-and-the-volunteer-army-id644906.html>
- Tiszai B. (2021): katonafizetések: a honvédelmi szervezetek kiegészítő illetménye is emelkedik, Menedzsment Fórum
- <https://mfor.hu/cikkek/befektetes/katonafizetesek-a-honvedelmi-szervezetek-kiegeszito-illetmenye-emelkedik.html><https://investinhevescounty.hu/hirek/8-oktatas/77-generacios-kulonbsegek-a-munkaeropiacon>

Jogsabályok:

- 21/2002 (IV.10.) HM rendelet a hivatásos, szerződéses és hadköteles katonák, valamint a honvédségi közalkalmazottak egyes költségterítéseiről
- 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
- 2012. évi CCV. törvény (Hjt.) a honvédek jogállásáról
- 19/2013. (IX.6.) HM rendelet az egyes költségterítésekről
- 7/2015. évi HM rendelet a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól

- 14/2018. (IX.17.) HM rendelet a Magyar Honvédség étkeztetési ellátásáról 4.§
- 13/2024 (VII.23) HM rendelet az önkéntes tartalékos jogállásról

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat:	Az alapilletmény szorzószámai	25. oldal
2. táblázat:	Honvédelmi kiegészítő illetmény összege	26. oldal
3. táblázat:	Bérelemek	27. oldal
4. táblázat:	Utazási költségtérítés változása 2012-2023 között	30. oldal
5. táblázat:	Illetményalap változás 2015-2019 között	31. oldal
6. táblázat:	Napi illetmények megoszlása rendfokozatonként	37. oldal
7. táblázat:	A szerződéskötési díj, a rendelkezésre állási díj változása 2024-ben	39. oldal
8. táblázat:	Önkéntes katonák rendfokozatai szerinti illetmény, és kompenzációja	42. oldal
9. táblázat:	Csákány Ottó őrmester önkéntes katona havi illetményének megoszlása	43. oldal
10. táblázat:	Kiss Eszter hadnagy önkéntes katona havi illetményének megoszlása	44. oldal
11. táblázat:	Nagy Attila őrnagy önkéntes katona havi illetményének megoszlása	45. oldal

Ábrák jegyzéke

1. ábra:	Magyar Honvédség Tartalékos komponense 2011	9. oldal
2. ábra:	Területvédelmi Erők Parancsnokságának felépítése	13. oldal
3. ábra:	Területvédelmi ezredek címerei	20. oldal
4. ábra:	Szolgálati formák megjelenése 2011-2021 között	22. oldal
5. ábra:	A hét Területvédelmi Ezred elhelyezkedése	34. oldal
6. ábra:	Excel tábla kimutatás az önkéntes katonák fizetésének megtérülése kapcsán	45. oldal
7. ábra:	A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése alapján, vármegye és régió szerint	46. oldal
8. ábra:	Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete foglalkozások szerint	47. oldal

MELLÉKLETEK

5.2. sz. melléklet: Tartalmi kivonat

Önkéntes Tartalékos Katonák elhelyezkedése a munkaerőpiacon

Készítette: Császár Anna

Pénzügy-számvitel alapképzési szak, levelező munkarend

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

Dr. Tóth Eszter Ilona egyetemi docens

A dolgozatom azzal a céllal jött létre, hogy bemutassam az önkéntes tartalékos katonák elhelyezkedését a munkaerőpiacon. Ahhoz erre választ kaphassak, visszamentem az időben egészen a hadkötelezettség felfüggesztéséig. Utána bemutattam, hogy a tartalékos rendszer elindításakor, majd az újbóli fellendítésekor milyen szolgálati formák voltak, amiben a tartalékos katonák szolgálhattak, és ehhez milyen juttatások jártak. A következőkben bemutattam, hogy milyen változtatásokon ment keresztül a rendszer ahhoz, hogy eljusson a mai állapotára. Kifejtettem azon tényezőket melyek leginkább befolyásolják a tartalékos rendszert, gondolok itt a társadalmi megítélésre, honvédelmi nevelésre. Kitértem a fiatal generációra, hogy őket hogyan támogatja a Magyar Honvédség a tartalékos rendszeren keresztül. Végezetül pedig esettanulmányon keresztül szemléltettem a munkáltatói kompenzáció témakörét, és a tartalékos katonák fizetését összevetve a civil fizetésekkel.

Összeségében azt mondhatom, hogy a dolgozatommal azt a célt tűztem ki, hogy rávilágítsak arra, hogy a tartalékos rendszer az elindítása óta mekkora utat tett meg, illetve, hogy minden eszközzel támogatja az embereket, aki úgy határoz, hogy tartalékos katonának áll.

1. számú nyilatkozat

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Császár Anna
A Hallgató Neptun kódja: U90KZ4
A dolgozat címe: Önkéntes Tartalékos Katonák elhelyezkedése a munkaerőpiacon
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: MATE Szent István Campus, Gödöllő
Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Befektetés, Pénzügyi és Számviteli Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumba. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumban.

Kelt: 2024 év 10 hó 30 nap


Hallgató aláírása

2. számú nyilatkozat

NYILATKOZAT

Császár Anna (hallgató Neptun azonosítója: U90KZ4) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2024. október 30.


belső konzulens