

KUN SZABÓ ISTVÁN¹**A brit tartalékos rendszer****The British reserve forces****Absztrakt**

A szerző a jelenleg működő brit tartalékos rendszer felépítését és jövőbeli fejlesztésének irányait mutatja be.

Kulcsszavak: tartalék erők, Egyesült Királyság, fejlesztés

Abstract

The author describes the structure of the British reserve forces and the directions of its future development.

Keywords: reserve forces, United Kingdom, development

A TARTALÉK ERŐKRŐL ÁLTALÁNOSÁGBAN

A tartalék erőknek mind a hadkötelezettségen alapuló, mind az önkéntes haderőt fenntartó államok esetében az az alaprendeltetése, hogy válsághelyzetben a reguláris erők létszáma gyorsan megnövelhető legyen a katonai szolgálatra egészségileg alkalmas, valamilyen szintű katonai kiképzésben részesült, a meghatározott életkori határoknak megfelelő személyekkel.

A tartalék erők szervezése nemzetközi összehasonlításban széles spektrumon mozog. Alkalmazásuk jellemzően három kiemelt körre tagozódik, és ezáltal a reguláris haderővel való interoperabilitás is háromszintű, de országonként más szervezeti rendszerben és sajátosságokkal működik. Ennek megfelelően egyrészt a tartalékokat, mint személyi kiegészítést a reguláris haderők egyes beosztásainak időszakos betöltésére használják, másrészt tartalék alakulatokként (komplett alegységbe, egységbe, magasabb egységbe szervezve esetlegesen külföldi alkalmazás lehetőségével), harmadsorban önvédelmi (hátországvédelmi, területvédelmi) feladatokra alkalmazzák. Szintén meghatározó szempont a tartalékos rendszer működtetésében, hogy az adott országban részben vagy

¹ MH Egészségügyi Központ - Medical Centre, Hungarian Defence Forces, E-mail: kunszaboistvan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3086-3184

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

egészen fenntartották-e az általános sorkötelezettséget. A tartalékos rendszer alkalmazási formája meghatározza az állomány „felhasználási” körülményeit, készenléti szintjét és ezzel együtt a kiképzésének, felkészítésének időtartamát, orientációját, blokkosítását, azaz, hogy mennyiben szükséges a tartalékost a civil hivatásából, munkavállalói környezetéből a szolgálatteljesítés idejére kiemelni, és mennyiben valósulhat meg a kiképzés a tartalékos szabadidejében.

A fenti szempontok alapján különbségek mutatkoznak az egyes országok által alkalmazott gyakorlatok vonatkozásában. Néhány országban megfigyelhető, hogy tartalékos alakulatokat a mozgósítás után már kiképzett tartalékos állománnyal töltenek fel, akik személyi feltöltési jelleggel tagozódnak be a haderő állományába (Németország, Lengyelország). Másik alkalmazási formaként az önkéntes alapon szervezett tartalékos erők a főerőkkel közel azonos feladatokat ellátó katonai vagy félkatonai szervezetek, amelyek meglehetősen nagy önállósággal rendelkeznek (Amerikai Egyesült Államok, Kanada). A skandináv mintában a tartalékos szolgálat önkéntes alapon működő, a kötelező katonai szolgálat alternatívájaként vállalható (Dánia, Norvégia). A negyedik csoportba lehetséges sorolni azokat az államokat, ahol szintén önkéntesség alapján szerveződő, a társadalom igen széles rétegét átfogó, tágabb értelemben vett védelmi feladatokat ellátó szervezetek működnek (Egyesült Királyság, balti államok) (Urbán, 2010:44-45.).

Az önkéntes tartalékos szervezetek feladatrendszerével kapcsolatban elmondható, hogy fejlett önkéntes tartalékos rendszerrel, esetleg nemzeti gárdákkal rendelkező országok más szempontból is megkülönböztethetők a tisztán a hadsereg támogatására felállított tartalékos rendszerrel rendelkezőktől. A nemzeti gárdákra (gárda jellegű erők) jellemző, hogy főleg az anyaország biztonságát támogató feladatrendszerrel rendelkeznek, nagyobb hangsúlyt kapnak a nem tisztán katonai feladatok, a katasztrófavédelem, a rendvédelmi szervezetek támogatása stb., a határokon túli szerepvállalásuk azonban másodlagos jelentőségű.

Az egyes országok tartalékos, illetve önkéntes szolgálatot vállaló állampolgárainak (továbbiakban: tartalékos) juttatott előnyök rendszere a fent leírt alkalmazási formákra figyelemmel is országonként jelentős eltéréseket mutat. Alapvetően az önkéntességet elismerő társadalmi prémiumok rendszere két, egymásra kölcsönösen ható pilléren nyugszik. Az első a honvédelmi feladatokat részmunkaidőben vagy szabadidőben ellátó munkavállalók elismerése és motiválása direkt vagy indirekt pénzügyi javadalmazásokkal, egyéb ösztönző eszközökkel. A másik tartóoszlop a munkavállaló tevékenységét a honvédelmi feladatok ellátása során nélkülözni kényszerülő munkáltatók kompenzációjának, elismerésének rendszere. Az, hogy az egyes országokban a fenti támogatási formák közül melyik a domináns, avagy milyen arányban kerülnek alkalmazásra, az nagyban függ az ország gazdasági teherbíró képességétől, a közjogi környezettől, az adott országban a fegyveres erők és a társadalom kapcsolatától, különösen a hadsereg individuális és kollektív elfogadottságától és elismertségétől, kiemelve itt a nemzeti patriotizmus eszméjét és az abból következő pozitív nemzeti érdekérvényesítő képességet, mint legfőbb motívumot. Szintén nagymértékben befolyásolja a kérdést, hogy az adott állam milyen történelmi hagyományokkal,

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

„kollektív emlékezettel”, geostratégiai fenyegetettség érzéssel, kulturális gyökerekkel rendelkezik.

A fentieket jól szemlélteti a tartalékos rendszert hagyományosan és nagy gyakorlattal fenntartó angolszász országok közötti különbség, így míg az Egyesült Királyság kidolgozott garanciális elemeket és jogérvényesítési utat tartalmazó, vagyoni kárpótlás alapú munkáltatói támogatói programot működtet, addig az Egyesült Államok a munkaadók felé nem biztosít anyagi kompenzációt. Az USA-ban az állampolgárok önkéntes tartalékos szolgáltatásra történő megnyerésére és támogatására, illetve a munkáltatók megegyezésére és elismerésére helyezik a hangsúlyt. Az önkéntes tartalékosokat olyan elemekkel ösztönzik a jelentkezésre, mint a tanulmányi ösztöndíj vagy ösztöndíj-kiegészítés, az államilag garantált hitelfelvételi lehetőségek biztosítása, a diszkontvásárlási lehetőség, az ingyenes, a családra is kiterjedő egészségügyi ellátás vagy a nyugdíj kiegészítés. Mindezekért cserébe elvárják viszont, hogy a tartalékos olyan munkaadót válasszon, ahol támogatják a vállalkozását, és engedélyezik a fizetés nélküli szabadság igénybevételét a szolgálat időtartamára (Kladek, 2007). A munkaadók esetében a hazafias kötelességre alapoznak, jóindulatukat a részükre adományozható egészen magas állami elismerésekkel nyerik meg.

Több ország tartalékos és önkéntes rendszerét összehasonlítva az is megállapítható, hogy sok esetben a társadalmi premizálás kimerül a civil munkaviszony megtartását biztosító, a munkáltatóval szembeni jogszabályi alapokon nyugvó védelemből.

AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG TARTALÉKOS RENDSZERE: HAGYOMÁNY ÉS FEJLŐDÉS

Az Egyesült Királyság önkéntes tartalékos rendszere párhuzamosan működik a professzionális tartalékos rendszerrel. Az önkéntes tartalékos rendszer haderőnemenként csatlakozik a haderőhöz. Ennek megfelelően a szárazföldi haderőnek (Army Reserve, korábban Territorial Army), a haditengerészetnek (Royal Naval Reserve), a tengerészgyalogságnak (Royal Marines Reserve), illetve a légierőnek (Royal Auxiliary Air Force) működik önkéntes tartalékos komponense.

Az Egyesült Királyság szárazföldi haderőnemi tartalékos rendszerének történelme a középkorig vezethető vissza. Természetesen az idő múlásával a szervezet elnevezése és struktúrája megannyiszor változott, mégis egészen a II. világháborúig alapvetően négy különálló elemből tevődött össze, amelyből három – az Önkéntesek, a Milícia, és a „Yeomanry” elnevezésű, lényegében önkéntes lovasságnak aposztrofálható egység – tipikusan a tagok által önkéntesen vállalt, „másodállásban” végzett szolgálat alapján működő szervezetek voltak. A negyedik elem a reguláris erőktől nyugdíjba vonult, viszont még életkortól függően tartalékos szolgálat teljesítésére kötelezett reguláris tartalékok. Napjainkban a szárazföldi haderőnemi tartaléka továbbra is ezen a kettőségen nyugszik, viszont az önkéntességen alapuló elemek a hidegháború alatt összevonásra kerültek a Területi Haderő (Territorial Army) szervezetébe, amelyből a későbbiekben megalakításra került a jelenleg is működő Szárazföldi Erők Tartaléka (Army Reserved). Mindezeknek megfelelően

a tartalékos rendszer két fő komponense az általános tartalék (Regular Reserve) és az önkéntes tartalék (Volunteer Reserve Forces).

A BRIT ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER MEGÚJULÁSA, A „FUTURE RESERVE 2020” PROGRAM

Az Egyesült Királyság Védelmi Minisztériuma 2013 júniusában tett javaslatot a tartalékos erők jelentős újragondolására. A kormányjelentésben (White Paper) megfogalmazott javaslatok mintegy reakcióként értelmezhetők egy független bizottság által 2010-ben elkészített és 2011-ben közzétett biztonsági és védelmi felülvizsgálat megállapításaira, miszerint a haderő és a szárazföldi tartalékos erők korábbi szervezete, a Területi Hadsereg (Territorial Army) elhanyagolt, kihasználatlan és hanyatló tendenciát mutat (Brooke-Holland, 2013). Megjegyzendő, hogy általánossá vált a fogalmi keveredés a tartalékos erők és a Területi Haderő között. A szárazföldi haderőnem tartalékát képező Területi Haderő bizonyos időszakokban a 70 000 főt is meghaladó létszámával ugyanis kiemelkedett a légierő és a haditengerészet egy-kétezer fős létszámához képest.

A brit miniszterelnök által elindított Future Reserve 2020 (FR20) program (MoD UK, 2013) célként fogalmazza meg a fegyveres erők és annak integráns részét képező a tartalék erők újraszervezését, szerepét és felépítését, összhangban a teljes védelmi szektort érintő költségvetési megszorításokkal.

A program legfontosabb, jogalkotást is igénylő sarokpontjai az alábbiak voltak:

- formálisan is megváltoztatja a szervezet megnevezését a korábbi Territorial Army elnevezésről az Army Reserves szervezeti névre;
- kibővíti a tartalékosok által ellátható feladatok, beosztások körét;
- a védelmi miniszter jogkörébe utalja a munkáltatók irányába teljesíthető kiegészítő kifizetések lehetőségét a tartalékosok behívása esetén;
- kiemelt figyelmet fordít a tartalékos civil foglalkoztatásának védelmére (Brooke-Holland, 2013).

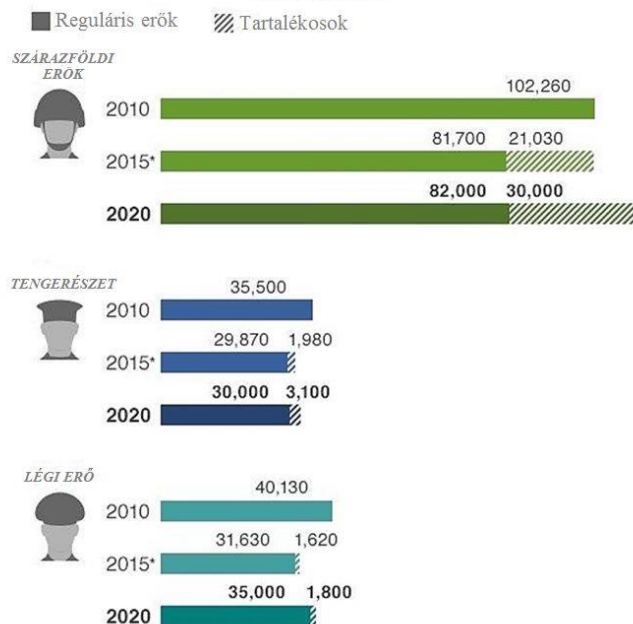
A program 2020-ra az Egyesült Királyság haderejét 120 000 főben határozza meg, amelyből 35 000 főben maximalizálja a kiképzett tartalékos erőknek a létszámát, ezzel elérve brit katonai vezetés által ideálisnak tekintett 70/30 arányszámot. Érdemes megemlíteni, hogy a program alcíme a „valuable and valued”, azaz „értékes és megbecsült” elnevezés volt, amely tökéletes jellemzi a program kifejtett irányait.

Az FR20 célja nem csak a brit fegyveres erők tartalékos létszámának növelése, illetve fiatalítása, de a program legszignifikánsabb célkitűzése egy strukturális változás elérése, amelynek eredményeként az Egyesült Királyság hadereje személyi állományának jelentős hányadát tartalékosokkal kívánják biztosítani.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

FEGYVERES ERŐK SZEMÉLYI ÁLLOMÁNYA LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA



*2015. június 1.

Forrás: Defence Statistics

BBC

1. ábra: (forrás: Atkinson, 2016)

Másrésről a tartalékos elemek modernizációjának kifejezett törekvése, hogy a reguláris erők kiegészítéseként széleskörűen képes legyenek a katonai művelési követelményeknek megfelelni mind hazai, mind nemzetközi környezetben, különösen a mozgósítás és a telepíthetőség vonatkozásában, ezáltal az önkéntes tartalékosokat gyakorlatilag a reguláris haderővel azonos értékű hadrendi elemként kívánják a brit haderő részévé tenni. Jól érzékelhető tendencia, hogy a korábbi stratégiai szinten megjelenő területvédelmi feladatokról a megújult rendszer a művelési szintre helyezi át a tartalékosok alkalmazásának lehetőségét. Ennek megfelelően a tartalékos erők fő feladata az ország haderejének békeidejű kiegészítése, részvétel expedíciós műveletekben, továbbá részvétel az országban megjelenő általános védelmi feladatok ellátásában. Megjegyzendő, hogy a külföldi műveletekben való alkalmazás nem újdonság a tartalékosok tekintetében, hiszen 1997 és 2008 között mintegy 28 000 tartalékos teljesített szolgálatot Irakban, Afganisztánban vagy egyéb művelési területen.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

A rendszer átfogóan közelíti meg a tartalékos szolgáltatást, felismerve azt, hogy a szolgáltatás vállalása nem csak a szolgáltatást vállaló személynek jelent extra terhet, de legalább annyira megterhelő a munkahely, a család és más társadalmi szereplőkre nézve. Éppen ezért, a program újdonságát nem csak a korábban ismertetett, az önkéntes tartalékosnak adható jelentős juttatási rendszer jelenti, hanem kiemelt figyelmet fordít a szolgáltatás vállalását befolyásoló egyéb körülményekre is, így a családi, munkahelyi és egyéb társadalmi környezetre.

A koncepcióból jól látszik, hogy elsősorban az anyagi jellegű juttatások emelésével igyekeznek a célt elérni az egyéb ösztönzők, így például az oktatási lehetőségek mellett. Ez utóbbi elemek viszont kevésbé hangsúlyosak.

A BRIT TARTALÉKOS ERŐK SZERVEZETE, VEZETÉSE ÉS KIKÉPZÉSE (ARMY, 2016)

A Szárazföldi Erők Tartalékának regionális egységei Nagy-Britannia teljes területét lefedik, ezzel megteremtve a lehetőségét, hogy a társadalom széles körben találkozhatson és érintkezhesen a hadsereggel. A vezetési rend és a szervezeti felépítés megegyezik a reguláris erők századokra, zászlóaljakra és ezredekre épülő szervezeti rendjével, amelyeknek a helyi szinten az úgynevezett Szárazföldi Haderő Tartalékos Központjai adnak bázist. A tartalékosokon kívül ezekben a központokban sok esetben hivatásos katonák is teljesítenek szolgáltatást, segítve az adminisztratív vagy kiképzési feladatokat. A Regionális Egységeknél (Regional Units) az évi kötelezően teljesítendő kiképzési időtartam 27 nap. A szakfeladatokat ellátó tartalékosok jellemzően valamely szakcsapathoz rendelve, a Nemzeti Egységeknél (National Units) látják el szolgálati feladataikat, jelentős mértékben támaszkodva a tartalékosok civil szaktudására. A Nemzeti Egységeknél a kötelezően teljesítendő kiképzési napok száma kevesebb, mindösszesen 19 nap évente. Az adott szolgálati helyen előírt kiképzési napok, illetve kiképzési ciklust záró Éves Katonai Kiképzési Teszt teljesítésével válik jogosulttá a tartalékos az ún. éves kiképzési bónuszra.

A kiképzési időszakok tervezett időpontjáról az év elején értesítik mind a tartalékost, mind a munkáltatóját. A kiképzés jellemzően éjszakánként, illetve hétvégeként az ország egész területét földrajzilag lefedő mintegy 9 kiképző egység valamelyikénél valósul meg, kivéve az évi egy alkalommal elrendelt 15 napos összefüggő kiképző összevonás tábort.

Az újonnan bevonult tartalékosnak a brit egységes kiképzési sillabuszt követve az úgynevezett első kiképzési fázist kell teljesíteni, amely két – alfa és bravo – szakaszra van felosztva. Ebben a fázisban a fokozott fizikai felkészítésen kívül a tartalékos a katonai szolgáltatás ellátásához szükséges olyan alapvető ismereteket szerzi meg, mint fegyverkezelés, térképészet, elsősegélynyújtás, harcászat, katonai terminológia, öltözködés és alaki fogások.

Az „alfa” szakasz elvégzésének kettő, a tartalékos által választható módja van:

1. változat: 4 hétvégés kiképzés, amelyet jellemzően a tartalékos lakóhelyéhez közeli kijelölt lokális kiképző egységnél kell teljesíteni legfeljebb 8 hét alatt.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

2. változat: 7 napos összefüggő kiképzés, amely a kijelölt lokális kiképző egységénél vagy a reguláris haderő kiképző létesítményében teljesíthető.

A „bravo” szakasz egy kéthetes összefüggő kiképzés a brit szárazföldi erők pirbright-i vagy grantham-i ezredének kiképző létesítményében, amelynek a teljesítése után a tartalékosok, mint kiképzett katonával számolnak a továbbiakban.

A kiképzés második fázisában az egyes beosztásokra történő, a reguláris erők instruktorai által felügyelt szakirányú felkészítés történik, kifejezetten a tartalékos szolgálati helyének megfelelő fegyvernemi kiképzéssel.

A CIVIL MUNKÁLTATÓK TÁMOGATÁSA – A DEFENCE RELATIONSHIP MANAGEMENT (DRM, 2016)

A brit védelmi minisztérium civil-katonai kapcsolatának intézménye a DRM, amely a korábban sikeresen elindított SaBRE (Supporting Britain's Reservists and their Employers) program alapjain elindított tanácsadó és támogató kapcsolati rendszer. A fő célkitűzése, hogy megfelelő kommunikációt tudjon biztosítani a tartalékos szolgálatot vállaló munkavállalók, az őket alkalmazó munkáltatók és a hadsereg között annak érdekében, hogy a szolgálat vállalásával mindhárom félnél jelentkező kötelezettségek a lehető legkisebb megterhelést okozzanak a napi életben, különösen a tartalékos mozgósításának időszakában. A DRM alapvető feladata többirányú. Mindamellett, hogy markáns munkahelyvédelmet igyekszik megteremteni, mellette kölcsönös humán erőforrás gazdálkodást valósít meg az intézményei által. Ennek egyik jellemző eszköze a rekonverziót megvalósító Carrier Transition Partnership program, amely a katonai szolgálatból kiváló személyeknek kínál ingyenes, a szakterületükre koncentráló állásközvetítési lehetőséget.

A munkáltatói oldalon a tartalékos alkalmazásának vonatkozásában egyértelmű előnynek tekintik, hogy a tartalékosok a szigorú kiképzés alatt egyrésztől a civil munkahelyen is jól használható, a piacon versenyképes szaktudás kapnak, másrésztől vállalati szempontból olyan jól használható képességekre tesznek szert, mint a vezetői képesség, a csapatmunka, a kezdeményezőképeség vagy a szervezethez, amelyek alkalmazott munkaerőként jelenősen növelik a tartalékos értékét.

A kiképzés időszakában, különösen az éves 15 napos összevonások alkalmával a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy külön szabadságot biztosítson a tartalékos részére. A tartalékos az 1996. évi Védelmi Erőkről szóló törvény értelmében bármely, a Reguláris Erők által végzett feladatra legfeljebb 12 hónap egybefüggő időszakra vezényelhető, mely időtartam magában a tartalékos alkalmazás előtti felkészítését, magát az alkalmazás időszakát, valamint az azt követő szabadságot. Mind a munkáltató, mind a munkavállaló a vezénylésről előzetesen értesítést kap, amelyet tervezett feladat esetén az alkalmazás előtt legalább 90 nappal, előre nem látott esemény bekövetkeztekor legalább 28 nappal kézbesítenek minkét fél részére.

A munkáltatónak lehetősége van a vezénylés ellen a kézhezvételtől számított 7 napon belül fellebbezni vagy halasztást kérni, amennyiben a tartalékos munkavállaló távolléte az

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

adott időszakban súlyos gazdasági károkat eredményezne a munkáltató tevékenységében, vagy egyéb el nem hárítható nehézségbe ütközik.

A FEGYVERES ERŐK EGYEZMÉNYE – ARMED FORCES COVENANT

2013 júniusa óta több mint 900 vállalat ajánlotta fel nyilvánosan támogatását a fegyveres erők közösségének, aláírva a Fegyveres Erők Egyezményét, amellyel a szervezetek két fő alapelv megtartását vállalták:

- A fegyveres erők tartalékos állományú tagja a többi munkavállalóhoz képest semmilyen hátrányba nem fog kerülni a munkahelyén a vállalt szolgáltatából adódóan,
- különleges figyelmet fordítanak a szolgálat ellátása során sérülést szerzett tartalékosok vagy a szolgálatteljesítés közben elhunyt tartalékos családja számára.

MUNKÁLTATÓI ELISMERÉSI RENDSZER – [EMPLOYER RECOGNITION SCHEME \(ESR\)](#)

Az ESR azon munkáltatók elismerési rendszere, amelyek kiemelkedő erőfeszítéseket tesznek a „tartalékos-barát” munkahelyi környezet megteremtéséért, és támogatják a tartalékos szolgálat vállalását. A Védelmi Minisztérium által adományozott díjnak három fokozata van, és az elismerés értékét növeli, hogy minden évben a brit miniszterelnök adja át a rezidenciáján. 2015-ben 16 cég nyerte a díj arany fokozatát, köztük olyan multinacionális nagyvállalatok, mint a Deloitte, a Fujitsu, a Jaguar Land Rover vagy TESCO (Guidance, 2015).

A TARTALÉKOS ÁLLOMÁNY SZOLGÁLATI TÍPUSAI ÉS JUTTATÁSAI (REGULAR RESERVE, 2016)

Az aktív haderő tagja leszerelése, kiválása után továbbra is behívható marad szükséghelyzet esetén, ezt a brit rendszer reguláris tartaléknak (Regular Reserve) nevezi. Annak időtartama, hogy mennyi ideig tagja valaki ennek az állománykategóriának, az az aktív szolgálat hosszúságától, a betöltött beosztástól, valamint életkortól és nemtől függ. Az ilyen, volt aktív állományú katonák gyakran az önkéntes tartalékos rendszerbe (Volunteer Reserve Forces) is belépnek, ilyen esetben kettős tartalékos státuszuk keletkezik.

Rendes tartalékos tisztek [Regular Army Reserve of Officers (RARO)]

RARO I – Tisztek, akik az aktív állományból kerültek áthelyezésre, illetve önkéntesek;

RARO II – Tisztek, akik az A tartalékos csoportból kerültek áthelyezésre;

RARO III – Tisztek, akik az RLC/EFI állományába nyertek kinevezést;

RARO V – A Királyi Ír Ezred önkéntesei.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

RENDES TARTALÉK

A rendes tartalék két részre oszlik, A és D szekcióra. A kötelezettségek hasonlóak, ami a kiképzést és behívást illeti, viszont az A szekció kötelező, míg a D szekció önkéntes. A D szekcióba jelentkezhetnek azok, akik kitöltötték kötelező tartalékos idejüket, illetve akik hosszú távú tartalékalományban (Long Term Reserve) vagy nyugállományban vannak. A szerződéseket 4 évre kötik, és 55 év a felső korhatár.

HOSSZÚ TÁVÚ TARTALÉKÁLLOMÁNY

Az 1997. április 01. előtt bevonult férfiaknak 46 éves korukig törvényben szabályozott szolgálati kötelezettségük van. Az 1997. április 01. után bevonult férfiaknak és nőknek 18 év tartalékos szolgálati kötelezettségük van egészen az 55. életévük betöltéséig. Ezek a személyek viszont csak váratlan veszélyhelyzet, természeti katasztrófa vagy az országot ért fegyveres támadás esetén hívhatóak be.

NYUGÁLLOMÁNYÚAK

60 éves koráig minden, a haderőtől nyugdíjat kapó személy behívható váratlan veszélyhelyzet esetén. Ugyanakkor a jelenlegi irányelvek szerint 55 éves kor fölött ilyen esetben sem kerülnének behívásra a nyugállományúak.

ÖNKÉNTES TARTALÉKOSOK

A brit haderő önkéntes tartalékosai részmunkaidőben szolgálnak, és – eltérően a rendes tartaléktól – általában nem aktív szolgálat után válnak tartalékosná, hanem önkéntes alapon, civil foglalkozásuk mellett, meghatározott idejű szerződés alapján látják el a feladataikat, és jól képzett erőként részt vesznek az aktív haderő műveleteiben, otthon és missziókban is. 10 év szolgálat után a nevük után kitehetik a voluntary reserve kezdőbetűiből álló VR jelzést.

Az önkéntes tartalékos erő részei az Egyetemi Kiképző Egységek (University Training Units), amelyek állománya nem hívható be aktív szolgálatra, viszont az egyetemeken kiképzést biztosítanak részükre.

JUTTATÁSOK RENDSZERE

ANYAGI TÁMOGATÁS A MUNKÁLTATÓNAK

A munkáltató kérhet anyagi támogatást a kormánytól, amennyiben tartalékos munkavállalóját behívják. Ebben az esetben a járulékokat a Védelmi Minisztérium fizeti. A munkáltató kérheti a behívás elhalasztását vagy törlését, ha az súlyosan sértené az üzleti érdekeit.

A munkáltató a következőkre kérhet anyagi támogatást:

- a helyettesítő munkavállaló többlet bérköltsége, napi 110 fontig;

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

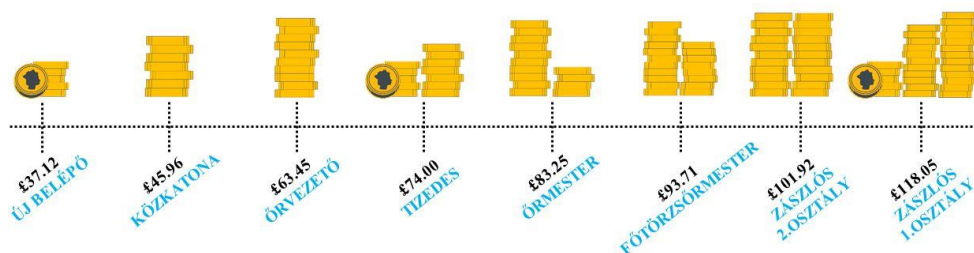
2017. X. évfolyam 4. szám

- álláshirdetés költségei;
- behívás előtt és után 5 nap átfedés a két munkavállaló között (átadás-átvétel);
- a munkaruházat költségének 75%-a (maximum 300 font);
- a helyettesítő munkavállaló képzési költsége (maximum 2 000 font);
- túlóradíjak, ha a többi munkavállaló helyettesíti a behívottat;
- bármilyen továbbképzés, amire a tartalékosnak szüksége van a visszatérése után.

A 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató, 26 millió font alatti éves forgalommal rendelkező kis és középvállalkozások ezen felül kérhetnek havi 500 font juttatást, amíg a tartalékos távol van.

ANYAGI TÁMOGATÁS A TARTALÉKOSNAK

A tartalékos katona a rendfokozatának megfelelően minden kiképzési napért adóköteles jövedelemben részesül.



2. ábra: (Reserve Spare Time, 2016)

További behívás esetén a tartalékos igényt tarthat a civil munkabére és a katonai illetménye különbözetére, valamint a civil munkahelyen kapott egyéb kedvezmények ellenértékére (ennek felső határa 400 font naponta, kivéve, ha orvosi tanácsadóról van szó, az ő esetükben 822 font).

Ezen felül a tartalékos részesül társadalombiztosítási és orvosi ellátásban, életbiztosításban, a gyermekek tanítási költségének támogatásában és elhelyezésben.

Amennyiben céges autót is használt, akkor havi 325 font kompenzációt kap a tartalékos.

A behívás alatt jár a nyugdíjhoz való hozzájárulás, amely kérés szerint a civil vagy a katonai számítási móddal történik.

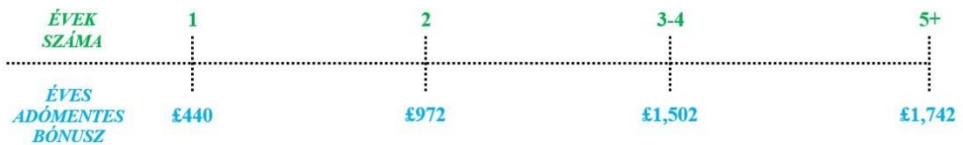
Amennyiben valaki önfoglalkoztató, egyéni vállalkozó vagy egyéni cég tulajdonosa, akkor kérheti az illetménye és az üzleti bevétele különbözetének megtérítését, 2 000 fontot üzleti vesztesége kompenzálására és az álláshirdetés költségeit helyettesének megtalálására.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

Nem kérhető olyan költségek megtérítése, amelyek már a behívás előtt kifizetésre kerültek, mint például gyermekgondozás költségei, lakásbiztosítás, lakás fenntartásának költségei.

A tartalékos az aktív állományúval egyező fizetést kap arra az időszakra, amikor szolgálatot teljesít. Évi 19 vagy 27 napot kell vállalni, amelyre a tartalékos kap egy egyösszegű, adómentes juttatást is, amely minden szolgálatban eltöltött évvel növekszik.



3. ábra (Forrás: Reserve Spare Time, 2016)

A behívás alatt biztosítanak élelmezést, valamint utazási költség térítést is. A tartalékos családjával együtt korlátlan, 34%-os vasúti kedvezményre jogosult.

A volt aktív állományúaknak további kedvezmények járnak:

- évente maximum 10 000 font juttatás a fenti, adómentes összegben felül;
- 2 000 font, amikor az egységéhez csatlakozik;
- 3 000 font az első évi kiképzési feladatok után;
- 3 000 font a második évi kiképzési feladatok után;
- 2 000 font a harmadik évi kiképzési feladatok után.

Ennek feltétele, hogy a katona századosi vagy alacsonyabb rendfokozattal hagyta el az aktív állományt, 6 éven belül szerelt le aktív állományból és 35 éven aluli.

ÖSSZEGZÉS

A brit tartalékos rendszer megújulását jelentő Future Reserve 2020 programról megállapítható, hogy a rendszer fenntartását elsősorban a fiskális kompenzációkkal, javadalmazásokkal igyekeznek megvalósítani, kevésbé fektettek hangsúlyt az egyéb, nem direkt kifizetésekkel járó támogatási formákra, mint például az oktatási, képzési lehetőségek szponzorálása. A rendszer eredményességét a program elindításától eltelt 3 év távlatában nehéz még értékelni, mindazonáltal érezhető, hogy a feltöltés ütemezésére az ambíciószintet meglehetősen magasra emelte a védelmi tárca. A legfrissebb kutatások azt mutatják, hogy bár 2013-2014 között mintegy 2 690 új tartalékost sikerült a rendszerbe becsábítani és kiképezni, viszont a kiáramlás ebben az időszakban 4 620 fő volt, így az összlétszám a jelentős toborzás és a bevezetett reformok ellenére is csökkent. 2014-2015 azonos időszakában ez az arány igaz megfordult és előirányzott 4 900 fő meghaladó 5 210 új belépőt sikerült regisztrálni, viszont a kiáramlás ebben az időszakban még mindig meglehetősen magas, 3 550 fő volt, így bár összegésében 1 860 fővel növekedett a tartalékos állomány,

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2017. X. évfolyam 4. szám

mégis elmarad az adott időszakra tervezettétől. 2015 második felében az arányok jelentősen javultak, és 6 480 új belépő mellett már csak 2 850 fő volt fluktuáció, ami összességében 3 630 fő növekedést jelentett (Reserve Spare Time, 2016). A brit Védelmi Minisztérium 2016. évi adatai alapján (MSPS, 2016) jelenleg 27 520 fő a kiképzett tartalékos állomány, így az a kormányzati szándék, hogy a 2018-2019-es pénzügyi év végére elérjük a 30 000 fős kiképzett tartalékos létszámot, a statisztikák tükrében megvalósíthatónak látszik. Nehéz viszont a folyamat működéséről valós képet alkotni úgy, hogy az eltelt három évben a tartalékosok tömeges behívására nem volt precedens, így a papíron elkötelezett munkáltatói tolerancia és egyéb vállalások igazi próbájára még nem került sor.

FELHASZNÁLT IRODALOM:

1. URBÁN Lajos (2010): A tartalékos erők helye, szerepe, működésének aspektusai a magyar nemzeti haderőben, Doktori (PhD) értekezés, Budapest
 2. KLADEK András (2007): Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltatói támogató program, Doktori (PhD) értekezés, Budapest
 3. BROOKE-HOLLAND, Louisa (2013): Future Reserves 2020, <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06733> (a letöltés dátuma: 2016.06.20.)
 4. MoD UK (2013): Reserves into the Future Force 2020: Valuable and Valued, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/210470/Cm8655-web_FINAL.pdf (a letöltés dátuma: 2016.07.10.)
 5. ATKINSON, Emma: Armed forces job cuts reach target three years early <http://www.bbc.com/news/uk-33638492> (a letöltés dátuma: 2016. július 10.)
 6. ARMY (2016): Training <http://www.army.mod.uk/reserve/31791.aspx> (a letöltés dátuma: 2016. július 10.)
 7. DRM (2016): <https://www.gov.uk/government/groups/defence-relationship-management> (a letöltés dátuma: 2016. július 10.)
- GUIDANCE (2015): Guidance Defence Employer Recognition Scheme <https://www.gov.uk/government/publications/defence-employer-recognition-scheme> (a letöltés dátuma: 2016.06.25.)
- REGULAR RESERVE (2016): Regular Reserve <http://www.army.mod.uk/reserve/31789.aspx> (a letöltés dátuma: 2016.06.25.)
- RESERVE SPARE TIME (2016): Reserve Spare Time <http://www.army.mod.uk/documents/general/Reservebrochure.pdf> (a letöltés dátuma: 2016. 07. 5.)
- MSPS (2016): UK Armed Forces Monthly Service Personnel Statistics https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536401/Monthly_service_personnel_statistics- May_2016-s.pdf (a letöltés dátuma: 2016. 07.10.)