

A KATONAI ÉLETPÁLYA ÉS ILLETMÉNYRENDSZERE

A Kormány [T/10311.](#) számú törvényjavaslata érinti a katonai életpálya és illetményrendszer szabályozását. Az Infojegyzet az életpálya céljait és illetményfejlesztési eredményeit ismerteti.

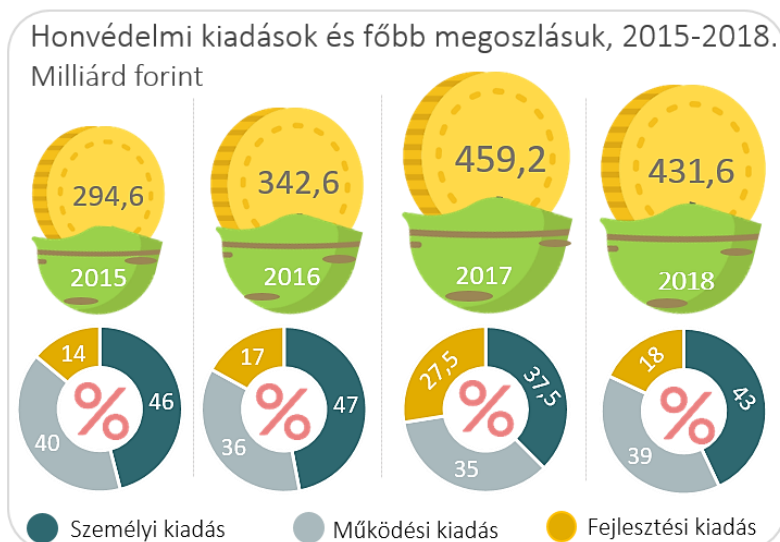
- A 2016-ban elindított Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program célja, hogy egy korszerű eszközökkel felszerelt, a kor biztonsági kihívásaira adekvát választókat adó Honvédséget hozzon létre. [A honvédelmi miniszter szerint a haderőreform fókuszában az ember, a katona áll.](#)
- A Zrínyi 2026 program kiemelt célja az egyéni harcászati felszerelés korszerűsítése, a katonák megbecsülésének növelése, az illetmények emelése, a kiszámítható életpálya megteremtése, a biztos, valós erőt jelentő tartalék biztosítása ([HM, 2018](#)).
- E célok elérése érdekében a Kormány a 2015-ben bevezetett új katonai pályamodelleket folyamatosan felülvizsgálja és továbbfejleszti.
- Az életpálya bevezetése jelentős illetményemeléssel járt a katonai állomány számára.
- 2014 és 2019 között a tiszti állomány éves átlagos bruttó keresete 87%-kal, az altiszti állományé 145%-kal, míg a szerződéses legénységé 155%-kal emelkedett.
- Az öt évre tagolt illetményemelés utolsó fázisa 2019-ben záródott le. 2020-ban a Minisztérium további keresetnövelést és új juttatási elemek bevezetését határozta el.

A Magyar Honvédség (MH) tényleges állományú tagjának békeidőszakban a hivatásos és a szerződéses katona, a tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona, a honvéd tisztjelölt és altisztjelölt minősül. A katonai szolgálatot élethivatásként kizárólag a hivatásos katona vállalja, míg a szerződéses katonák határozott időre kötelezik el magukat.

A hivatásos és szerződéses katonai pálya saját értékrenden alapuló, különleges közszolgálatnak tekinthető, amelyben a katonák vállalják az életük feláldozását is magában foglaló elkötelezettséget. Emellett a honvédelmi szolgálati érdekeknek megfelelően lemondanak állampolgári jogaik egy részéről, többletkötelezettségeket vállalnak, de egyben többletjogosultságok is megilletik őket. A Magyar Honvédségben 2011 nyarán életbe lépett humánstratégia ([79/2011. \(VII.29.\) HM utasítás](#)), majd pedig az ezt követő új szolgálati törvény (A honvédek jogállásáról szóló [2012. évi CCV.](#) törvény, Hjt.) célul tűzte ki, hogy e különleges szolgálat elismerésül kiszámítható, társadalmi és anyagi megbecsülést nyújtó pályamodelleket vezet be a katonai állomány számára.

Az új pályamodellek azt az alapvető célt szolgálják, hogy a Honvédség biztosítani tudja a feladatainak és kötelezettségeinek ellátásához szükséges, elhivatott és felkészült állomány folyamatos rendelkezésre állását. 2015-ben történt bevezetésüket követően a Honvédség a hivatásos tiszti és altiszti állomány részére klasszikus és speciális szakmai életpályát biztosít, a szerződéses állomány számára pedig kiszámítható pályaképet nyújt. A hadsereg a katonai pályát az elmúlt öt évben többek között egy megújított illetményrendszerrel, folyamatos illetményemeléssel, új előmeneteli és teljesítményértékelési, valamint kompenzációs és lakhatástámogatási rendszer kiépítésével igyekezett vonzóbbá tenni.

Az alábbiakban az Infojegyzet mindezek közül az aktuális illetményrendszer főbb elemeit és fejlesztési céljait tárgyalja.



AZ ÚJ PÁLYAMODELLEK MEGSZÜLETÉSE

Az önkéntes haderőre történő átállásokat követően számos európai államnak kihívást jelent a hadsereg békeidőszaki feltöltése ([Infojegyzet 2019/29](#)). A hagyományosan hierarchikus és zárt karrierrendszerű, állami költségvetési szervként nem túl rugalmas seregek számára a változékony és kényszerű piaci bérverseny mellett a munkavállalói preferenciák sem kedvezőek. Többek között a [Deloitte 2019-ben készített felmérése](#) is azt jelzi, hogy a magas fizetések mellett a munkahelyi kultúra, a dolgozói szabadság, a személyes célok valóra váltása, az egyéni munkarend egyre fontosabb az Y, de még inkább a Z generáció számára.

A munkaerőpiacra 2004-et követően kilépő Magyar Honvédségnek is nagy kihívást jelentett – és jelent ma is – a katonai státuszok feltöltése. **Az Állami Számvevőszék a Honvédelmi Minisztérium (HM) 2009-es vizsgálata során megállapította**, hogy a 2004 után végrehajtott jelentős szervezeti átalakítások, létszámleépítések, költségvetési elvonások, valamint a béremelések elmaradása összességében azt eredményezték, **hogy a Honvédség kötelékéből 2005 és 2008 között több mint 11 ezer katona távozott**. A katonai állomány kiáramlásának mindössze egyharmadát tették ki a tervezett leépítések. Mindezek következtében 2008-ban a katonai beosztások közel 19%-a feltöltetlen volt és **a legénységi állomány létszáma "kritikus méretűre" csökkent** ([ÁSZ 2009. 0905](#)).

Hasonló eredményre jutott az MH humán erőgazdálkodását elemző Tematikus Honvédelmi Jelentés (THJ) is, mely szerint a gyors ütemben végrehajtott 2004. évi haderőreform, majd az ezt követő szervezeti átalakítások, az állomány érdekében eltervezett stabilizációs intézkedések elmaradása, alapjában véve pedig a koherens humán erőforrás-gazdálkodás hiánya komoly működési zavarokat és jelentős létszámhiányt eredményeztek. A THJ a jelennel kapcsolatban megemlíti, hogy az elmúlt évtizedek "öröksége" mellett a munkaerő külföldre vándorlásának folyamatosan növekvő tendenciái

tovább nehezítik a Honvédség feltölthetőségét ([THJ 2018](#)).

A 2010-es évek elején a Honvédség létszám-mutatóit – hasonlóan Európa több más országához – a gazdasági válság okozta romló finanszírozási lehetőségek is tovább rontották ([Csiki 2013](#)). Benkő Tibor vezérkari főnök [2012-ben úgy fogalmazott](#), hogy a Honvédség negatív fluktuációja miatt az alaprendeltetésből eredő feladatok végrehajtása nem volt minden esetben biztosított, ráadásul a jelentős kiáramlás egyes területeken és beosztásokban kritikus létszámhiányokat okozott. A tiszti, altiszti és legénységi **létszámhiány** Hende Csaba miniszter [tájékoztatása szerint 2012 közepén összesen 4179 főt mutatott.](#)

A pályamodell bevezetését közvetlenül megelőző időszakban a **ki- és beáramlás közötti negatív eltérés leginkább a hivatásos állományban mutatkozott meg**. 2007 és 2014 között 5128 hivatásos vált ki a nyugdíjba vonulások és egyéb okok miatt, miközben a beáramlás 1781 főt jelentett. A fluktuáció a szerződéses legénység esetében a jelzett időkorban magas, de mégis kiegyenlített szinten mozgott: 9780 fő távozott és 8983 fő lépett be a Honvédségbe (HM adatszolgáltatás, 2015).

A Honvédség 2011-ben kiadott humánstratégiája e negatív tendenciák megállítását tűzte ki célul. Hitet tett amellett, hogy a Magyar Honvédséget alkalmassá teszi hazai és nemzetközi kötelezettségeinek teljesítésére, amelyek ellátásához egyben biztosítja a megfelelő létszámú katonai állományt is. Mindezek elérésében – különösen pedig a hadsereg megtartó képességének és vonzerejének növelésében – kulcs szerepet kapott az új hivatásos életpálya, amelynek bevezetéséről a kormányzat 2014 végén határozott.

Az állománycsökkenés megállításának alapvető humánpolitikai érdekei mellett ekkor már **az illetményrendezést hozó életpálya bevezetését motiválta a radikálisan megváltozott biztonságpolitikai környezet** – az ukrán-orosz konfliktus és az Iszlám Állam megjelenése – is. Az új honvédelmi életpályát a Hjt. módosításával 2015. július 1-én vezették be.

AZ ÚJ ILLETMÉNYRENDSZER

Az életpálya bevezetésekor a minisztérium azonnali és hosszú távú illetményemelést hirdetett. A katonai állomány ekkor már több mint 12 éve nem részesült béremelésben (Benkő 2014). Ennek megfelelően 2015. július 1-jei hatállyal átlagosan 30%-os illetményfejlesztés került végrehajtásra, melyet követően minden évben, a 2015. július 1-jét megelőző illetményhez képest átlagosan évente 5%-os emelés követett 2019. január 1-vel bezárólag (HM 2018).

Az illetményreform során a **folyamatos keresetnövekedést biztosító új illetményrendszer**, illetve a **támogatások és pótlékok átalakítása** kulcsfontosságú szerepet kapott. A 2015-ben módosított Hjt. a katonák bérét a korábban domináns illetménykiegészítés és a több mint 20 pótléktípus helyett leginkább a beosztás szintje, a szolgálati idő, és az elért fokozatok függvényében határozza meg. A törvény szerint **a katonai állomány illetménye:**

- alapilletményből,
- honvédelmi szolgálati díjból,
- illetménypótlékból, valamint
- jogszabály alapján meghatározott esetekben kiegészítő illetményből áll.

Az alapilletményt a beosztáshoz kapcsolódó besorolási szint, az ezzel járó felelősség, és a beosztás szervezeti hierarchiában betöltött szerepe határozza meg. Értékét a besorolási osztályokhoz, kategóriákhoz és rendfokozatokhoz tartozó alapilletmény-szorók és a honvédelmi illetményalap szorzata adja.

A szolgálati díjat a szolgálatban eltöltött idő, valamint a megszerzett szakértői fokozathoz tartozó szorzószám és a honvédelmi illetményalap (44 600 Ft) szorzata határozza meg.

Az életpályamodell az állomány motiválása érdekében a klasszikus, de alapvetően korlátozott katonai előmenetel mellett a horizontális, vagyis **szakértői karriert is lehetővé teszi**. Ennek köszönhetően a legénységi állományba tartozó és a nem vezető tiszti és altiszti beosztású katona azonos szinten, akár ugyanabban a

beosztásban szolgálva, bizonyos követelmények teljesülése esetén magasabb fizetési szintet érhet el (Kovács-Szekendi 2018).

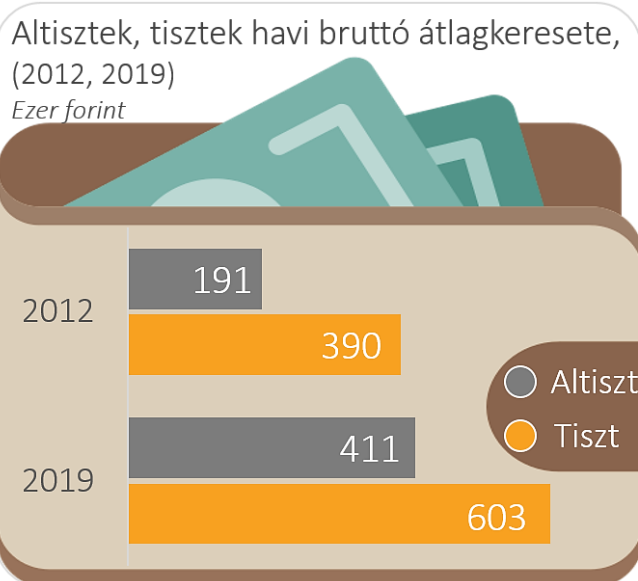
Az új illetményrendszer **a pótlékokból** a fokozott igénybevételt, a különleges felkészültséget, a speciális kockázatvállalást, vagy éppen az idegennyelv-ismereteket elismerő pótlékokat hagyta meg.

A területi munkaerőpiaci hatásokra választ adó, illetve a speciális felkészültséget igénylő stratégiai beosztások feltöltésének biztosítására 2018-ban bevezetésre került az őrnagyi rendfokozatig folyósítható **munkaerőpiaci pótlék** is. Ez főként a legénységi illetményekben hozott jelentős javulást (HM 2018).

A Honvédség díjazási és illetményrendszerét mindezek mellett [számos illetményen kívüli juttatás és támogatás egészíti ki](#).

Az illetményrendszer hatásai és további fejlesztése

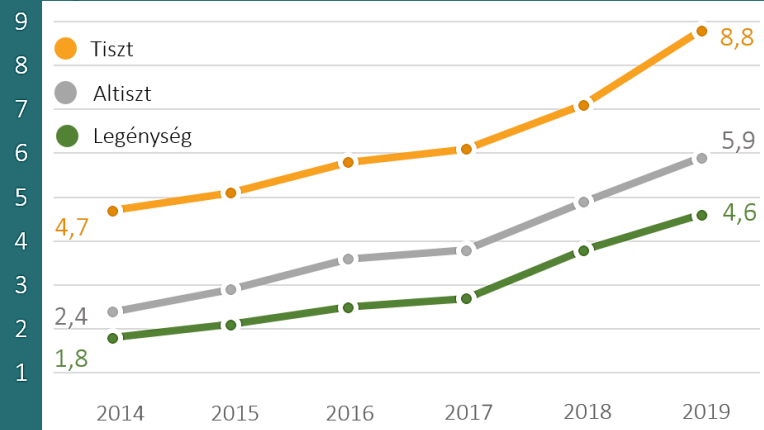
Az illetményemelések a bérrendezést megelőző 2014-es évhez képest minden állománykategóriában jelentős növekedést eredményeztek. Benkő Tibor honvédelmi miniszter 2018-ban [arról számolt be](#), hogy az adott évben több mint hétszáz fővel gyarapodott a katonák létszáma. Emellett kiemelte, hogy az állomány jövőbeli bérfejlesztése továbbra is alapvető stratégiai érdek.



Forrás: [Infoszolg/HM adatszolgáltatás; K/6695/1 \(2012\)](#)

A katonai állomány éves bruttó átlagkeresetei, 2014-2019

Millió forint



Forrás: [Infoszolg/Állami zárszámadások; HM adatszolgáltatás](#)

[2019. január 1-től](#) a honvédelmi illetményalap 43 110 Ft-ról 44 600 Ft-ra növekedett. A tervek szerint pedig [2020. január 1-től további 10%-os illetményemelést hajtanak végre](#), továbbá az [1806/2019. \(XII. 27.\)](#) kormányhatározatnak megfelelően az úgynevezett "fegyverpénzben" 2019 végén a honvédségi hivatásos és szerződéses katonák is részesültek. Ez egyszeri bruttó 500 ezer forintos plusz juttatást jelentett. Emellett a döntéshozók a jövőben további juttatási elemeken dolgoznak. Az előzetes tervek szerint háromévente hat havi illetménynek megfelelő egyszeri juttatásban részesülnének a fegyveres testületeknél szolgálók ([MTI, 2019. december 27.](#)).

A katonai illetmények fejlesztési tervei szoros kapcsolatban állnak a 2016-ban meghirdetett **Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program (HHP 2026)** és az ezt támogató új 4 éves humángazdálkodási program ([25/2019. \(III.26.\)](#) HM utasítás) célkitűzéseivel.

A **Zrínyi 2026 HHP** egyik legfőbb humánpolitikai célja, hogy a program végére **30 ezer főt meghaladó hivatásos és mintegy 20 ezer fős önkéntes területvédelmi tartalékos** szolgáljon a Honvédségnél. Ennek elérését támogatja egyrészt az Országgyűlés legutóbbi döntése ([24/2019. \(VII.2.\) OGY határozat](#)), amely az MH békeidőszaki, rendszeresíthető beosztásainak számát 37 650, míg az önkéntes tartalékosokét legfeljebb 20 000 főben határozza meg.

A **katonai létszám növelése** a HM 2019-es költségvetésében is **kiemelt célkitűzésként szerepelt** ([Állami költségvetés, HM, 2019](#)).

Az **MH új humángazdálkodási programja** szerint a hadsereg vonzerejének és megtartó képességének növelésében az előmeneteli, lakhatás-támogatási, vagy éppen a toborzási rendszerek fejlesztése mellett kiemelt figyelmet kell kapjon az illetmények növelése és a juttatási formák bővítése. Ezek köréből többek között kiemelhető

- az illetményrendszer rugalmasabbá tétele,
- az alapilletmény súlyának erősítése,
- a szakértői karrier elismerésének erősítése,
- a pótlékrendszer és az illetményen kívüli juttatások, szolgáltatások felülvizsgálata,
- egy generális pótlék kialakítása,
- a katonacsaládok jelentősebb támogatása,
- az illetmények, juttatások karbantartása,
- a missziós állomány keresetemelésének vizsgálata.

Források:

- A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021. [79/2011. \(VII.29.\)](#) HM utasítás
- A honvédek jogállásáról szóló [2012. évi CCV.](#) törvény
- A Honvédelmi Minisztérium [2018. évi zárszámadási](#) és [2019. évi költségvetési](#) fejezete.
- Az MH katonáit érintő humán erőforrás-gazdálkodás fejlesztésével kapcsolatos program, 2019-2023. [25/2019. \(III.26.\)](#) HM utasítás
- Kovács Tamás-Szekendi Gyöngyvér: Közszolgálati életpályák a honvédelemben. Dialóg Campus, Bp., 2018.

Készítette: B. Müller Tamás
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Telefon: (1) 441-6486