

Kiss Ferenc ezredes:

A KÜLFÖLDI MISSZIÓS SZOLGÁLAT HELYE, SZEREPE A KATONAI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI ÉS ELŐMENETELI RENDSZERBEN

ÖSSZEFOGLALÓ: A szerző 2015. szeptember 3. és 2016. szeptember 3. között missziós szolgálatot teljesített fegyvertelen katonai megfigyelőként Afrikában, a Nyugat-Szaharában, ahol megismerte az Egyesült Nemzetek Szervezete MINURSO-missziójának teljesítményértékelési rendszerét. Ezt hasonlítja össze a magyarországi gyakorlattal, felhasználva saját tapasztalatait, és javaslatot tesz a missziós teljesítményértékelés honi rendszerbe történő beillesztésére.

KULCSSZAVAK: teljesítményértékelés, MINURSO, misszió

BEVEZETÉS

Tanulmányom megírását két tényező inspirálta: egyrészt az ENSZ MINURSO-missziójának tagjaként szerzett tapasztalataim, másrészt az a célom, hogy átfogó képet kapjak a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség által együttesen kidolgozott – és többször módosított – jelenleg hatályos teljesítményértékelési és az arra szervesen épülő előmeneteli rendszerről.

A Magyar Honvédségben történt átalakítások, változások merőben új helyzetet teremtettek, amikor az ENSZ MINURSO-missziója után visszatértem szervezeti egységemhez, hiszen munkakörülményeim változása mellett – az előzetes információk alapján – munkakörömben, beosztásomban is prognosztizálhatók voltak változások.

Katonai vezetőként egyébként is elengedhetetlennek tartom a teljesítményértékelési és előmeneteli rendszerrel kapcsolatos alapvető tájékozottságot, hiszen a motivációs folyamatok, elméletek ismeretére szert téve a munkatársak motiváltságának megfelelő szinten tartása, szükség szerinti növelése, meggyőződésem szerint, jelentősen hozzájárul egy katonák által működtetett közigazgatási szervezet sikeréhez, a munkafolyamatok magas szintű szervezéséhez és a jelentkező feladatok minőségi elvégzéséhez. Meggyőződésem, hogy egy szervezet kizárólagosan akkor működtethető sikeresen, ha az egyén és a szervezet érdekei, céljai találkoznak egymással, amely az egyén szempontjából a teljesítményértékelésben, illetve az előmenetelben, a szervezet szempontjából annak eredményeiben tükröződik vissza.

Célom emellett, hogy bemutassam a Nyugat-Szaharában szolgálatot teljesítő fegyvertelen katonai megfigyelők által elvégzett feladatokat és megcáfoljam a misszióval szembeni negatív megnyilvánulásokat.

Mindezek megalapozására a következőkben röviden ismertetem a magyar közigazgatás újjászervezésének stratégiai keretét biztosító Magyar Zoltán közigazgatás-fejlesztési programot, valamint a Magyar Honvédség arra épülő, 2012–2021 közötti humánstratégiáját, ezt követően pedig a jelenleg hatályos jogforrások alapján bemutatom a teljesítményértékelési és előmeneteli rendszert, illetve azok kapcsolatát a missziós szolgálatokkal.

A MAGYARY ZOLTÁN KÖZIGAZGATÁS-FEJLESZTÉSI PROGRAM ÉS HATÁSA A MAGYAR HONVÉDSÉGRE¹

A 2011. június 10-én – a névadó születésnapján – útjára indított Magyary Zoltán köz-igazgatás-fejlesztési program (Magyary Program) alapvető célkitűzése, hogy a kormány létrehozza a jó államot, ami a közigazgatás újjáépítése, újjászervezése, az abban dolgozók megbecsültsége nélkül elképzelhetetlen. Ugyancsak fontos feladata visszaállítani az állampolgároknak a közigazgatásba vetett bizalmát, hitét, hogy a „közigazgatás” szót ne azonnal a korrupcióval azonosítsák, és ne egy rendkívül bürokratikus szervezeti rendszer képét villantsa fel.

A program keretet próbál teremteni a közigazgatás teljes körű átalakításához, fejlesztéséhez: egy olyan forgatókönyvet nyújt, amely rugalmasan, az újonnan felmerülő kihívások célszerű, észszerű és jogszerű megvívását, megoldását hivatott szolgálni. A Magyary Program a hatékony nemzeti közigazgatás megvalósítása érdekében egy négy komponensből álló rendszerben tervezi a teljes közigazgatási reformot megvalósítani, amely kiterjed a szervezetre, a feladatra, az eljárásrendre és a személyzetre. A szervezet vonatkozásában az eredményes szervezeti működés, míg a feladatok viszonyrendszerében a feladatrendszer megújítása az alapvető cél. Ugyancsak a célkitűzések között szerepel a belső eljárások megalapozása és racionalizálása, az ügyfélkapcsolatok javítása, továbbá a személyzeti igazgatás fejlesztése és a kiszámítható, vonzó életpálya megteremtése.

A program kulcsfontosságú szegmense a közigazgatásban dolgozó szakemberekkel kapcsolatos körülmények, részletes és előremutató, az egyén szakmai fejlődését és megelégedettségét biztosító személyzeti politika kidolgozása, a közszolgálati életpályamodell aprólékos kimunkálása. Ugyancsak létrehozták a vertikális, felfelé jutást biztosító és a horizontális, átjárást biztosító karrierutak és munkakörcsaládok elméleti alapjait.

A Magyary Program segítséget nyújtott továbbá a különböző életpályák közös kapcsolódási pontjainak meghatározásához: a hivatásetikai normák és elvárások, a munkaköralapú rendszer, a kiválasztás, az értékelés, az előmenetel és javadalmazás, a képzési, továbbképzési és vizsgarendszer, valamint az állami-munkáltatói gondoskodás kialakításához. E kapcsolódási pontok felfedezhetők a Magyar Honvédség humánstratégiájában, illetve a teljesítményértékelést és az előmenetel rendszerét meghatározó jogforrásokban is.

A Magyary Program sok egyéb ponton kapcsolódik a honvédelmi tárcához és a Magyar Honvédséghez. Figyelemmel arra, hogy a honvédelmi ágazat is szerves része a közigazgatásnak, a program áttanulmányozásakor számos helyen megtalálhatjuk a katonákra, a katonai, honvédségi struktúrára, szervezetekre való utalásokat, hivatkozásokat.

A Magyary Program hatására átszerveződött, átalakult a Honvédelmi Minisztérium mint ágazati stratégiát alkotó, hatósági tevékenységet végző, koordináló, közszolgáltatást szervező és nyújtó központi államigazgatási szerv. Megvalósult többek között a dereguláció, ami a honvédelmi tárgyú jogforrások áttekintését, naprakésszé tételét, illetve az eljárások szempontjából a közbeszerzési eljárások rendszerének átalakítását tűzte célul.

¹ Magyary Zoltán közigazgatás-fejlesztési program (MP 11.0) – A haza üdvére és a köz szolgálatában. Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, 2011. 06. 10. http://infoter.eu/attachment/0011/10551_magyary_program.pdf (Letöltés időpontja: 2019. 01. 25.)

A MAGYAR HONVÉDSÉG HUMÁNSTRATÉGIÁJA, 2012–2021

A Magyar Honvédség jelenleg hatályos humánstratégiáját, a teljesítményértékelési és előmeneteli rendszerrel kapcsolatos főbb rendezőelveket „a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról szóló 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás² 1. számú melléklete tartalmazza. Ez az utasítás egyben hatálytalanította „a Magyar Honvédség humánstratégiája (2008–2017)” kiadásáról szóló 53/2008. (HK 12.) HM utasítást. A jelenleg hatályos jogforrást az Alaptörvénnyel, a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvénnyel és a Magyar Programmal teljes összhangban dolgozták ki.

A hatályos humánstratégia négyes pillérét a hiteles és valós pályamodell, a munkaköri követelmények rendszere, a személyzetfejlesztés és az illetmények, juttatások, támogatások egymástól elválaszthatatlan elemeinek rendszere alkotja.

A Magyar Honvédség humánstratégiájában egyértelműen felfedezhetők a Magyar Programban meghatározott főbb irányelvek, úgymint a felfelé irányuló, vertikális mozgás támogatása vagy éppen a horizontális elmozdulás, a „szakértővé válás” lehetőségének biztosítása. Annak érdekében, hogy ezeken a vertikális és horizontális karrierutakon a mozgás biztosított legyen, lehetőség szerint már a stratégiában meg kellett teremteni az objektív mérési kritériumokon alapuló teljesítményértékelési és az arra épülő előmeneteli rendszert.

A humánstratégia kialakításakor ugyanakkor figyelembe kellett venni azt a tényezőt is, hogy a katonai pálya nem egy foglalkozás, hanem sokkal inkább egy hivatás, ami élet-hosszig tart és számos lemondással, áldozatvállalással jár, s ez egy civil számára szinte érthetetlen.

A humánstratégiában foglaltak alapján a teljesítmény mérésének két alapvető eszközét különböztetjük meg: a teljesítmény értékelését és az egyén kezdeményezésén alapuló minősítést. A teljesítmény mérésének célja a megfelelő kiválasztás – a megfelelő személyt a megfelelő helyre –, az előmenetel biztosítása, a teljesítmény növelése, valamint az egyén fejlődésének támogatása.

A teljesítményértékelést a tiszti, altiszti rendfokozati állománycsoport vonatkozásában éves gyakorisággal kell elvégezni. Irányelvként jelenik meg a stratégiában továbbá az objektív mérési szempontok számának, illetve azok súlyának növelése, hogy a mérés rendszerében a szubjektumnak történő kitétség a lehető legnagyobb mértékben csökkenjen.

Ezt az elvárt objektivitást jelenleg a fizikai állapot felmérésének eredménye és az éves kiképzési feladatok teljesítése szolgálja. Ezek a mérési pontok azonban torzíthatják a mérés eredményét: a jót leonthatják, a kevésbé jót felértékelhetik.

A humánstratégiát áttekintve világosan kirajzolódik az előmenetel rendszere, ami a teljesítmény mérésére, azon belül is a teljesítményértékelésre és a minősítésre helyezi a hangsúlyt az objektív magas szintű biztosítása mellett.

Természetesen klasszikus előmenetelről a vertikális karrierutakon történő felfelé mozgás esetén beszélhetünk, ahol sajnálatos módon nem minden esetben jelenik meg kötelezően a misszióban való részvétel, ami, megítélésem szerint, jelentősen hozzájárulhatna a jövő vezetői látókörének bővítéséhez, szélesítéséhez.

² 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás „a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A11U0079.HM&getdoc=1> (Letöltés időpontja: 2019. 01. 25.)

A MAGYAR HONVÉDSÉG JELENLEGI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZERE

Annak érdekében, hogy megvizsgáljuk a missziós szolgálatok elhelyezkedését a teljesítményértékelési és előmeneteli rendszerben és meghatározzuk, hogy azok becsatornázása a megfelelő szinten valósult-e meg, fontosnak tartom áttekinteni a hatályos jogi szabályozást. E vizsgálat lefolytatásához a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény és az e törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet vonatkozó paragrafusait vettem alapul.

A törvényi szabályozást áttekintve megállapítható, hogy a teljesítmény értékelése fellelhető a jogszabály egyik szakaszában, de annak a missziós szolgálatokhoz való kapcsolódására nincs se jogszabály, se utalás. Gyakorlatilag a Magyar Honvédség hatályos humánstratégiájában lévő főbb gondolatok nyomatékosítása történt meg törvényi szinten, valamint kiadtak egy felhatalmazó rendelkezést, ami szerint a teljesítményértékelés részletszabályait rendeletben szabályozza a honvédelmi tárca.³

A rendeleti szintű szabályozásban tizenkét paragrafusban és egy mellékletben találjuk meg a teljesítményértékeléssel kapcsolatos azon részletszabályokat, amelyek alapján a tiszti, altiszti és a legénységi állomány teljesítményértékelése a gyakorlatban megvalósulhat.

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendeletben van kijelölve az értékelő személye és azok az időtartamok, amelyek letelte után a teljesítményértékelés lefolytathatóvá válik. Meghatározták továbbá az értékelési szempontokat, az azokhoz kapcsolódó súlyozott értékeket, illetve az öt kategóriába felosztott, betűkódokkal és százalékokkal jelzett teljesítményszinteket.

A rendelet áttekintésekor csupán egyetlen bekezdés volt beazonosítható, ami az értékelést végző vezető döntésének függvényében számításba veheti a napi feladatvégzést közvetlenül irányító személy véleményét, az értékelendő személy vezénylese esetén, az éves teljesítményértékelés lefolytatásakor: „(3) Ha az értékelési időszak alatt az állomány tagja a szolgálati beosztás ellátásából adódó napi feladatait nem az értékelő vezető irányítása alatt végzi, vagy legalább 2 hónapot meghaladóan vezénylesre kerül, az értékelést az eredeti szolgálati beosztása szerinti értékelő vezető készíti el a napi feladatvégzését közvetlenül irányító személy véleményének kikérése mellett.”⁴

Értelmezésem szerint csupán ez a bekezdés teszi jogszabályi szinten lehetővé, hogy az értékelő vezető figyelembe vegye az éves teljesítményértékelés során az egy évet, fél évet misszióban lévő személy műveleti területen nyújtott teljesítményét. Ugyanakkor arra nem található szabályozás, hogy ennek a vezetőnek a véleményét milyen mértékű súlyozással számítják be az éves teljesítményértékelésbe.

Annak ellenére, hogy a rendelet a hazai teljesítményértékelés rendszerében külön, súlyozott egységben nem jeleníti meg a missziós szolgálat során nyújtott teljesítményt, a külföldi szolgálatra történő kiválasztásnál figyelembe kell venni a korábbi külföldi szolgálatokról készített teljesítményértékelést.⁵

³ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 87. § (5) bekezdés. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200205.TV> (Letöltés időpontja: 2019. 01. 25.)

⁴ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 81. § (3) bekezdés. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300009.HM> (Letöltés időpontja: 2019. 01. 25.)

⁵ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 198. § (2) bekezdés.

A MAGYAR HONVÉDSÉG ELŐMENETELI RENDSZERE

A Magyar Honvédség előmeneteli rendszere és a missziós szolgálat közötti kapcsolat értékelésekor ugyancsak az előzőekben feldolgozott jogszabályokat vettem alapul. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény szerint az előmenetel megvalósulhat a szolgálati beosztásba történő kinevezéssel, illetve előléptetéssel.⁶ A törvényi szintű szabályozásban az előmeneteli rendszer és kifejezetten a missziós szolgálat közötti kapcsolat szó szerinti nevesítése ugyancsak nem található meg.

Ebben a jogforrásban mindössze két olyan csatlakozási pont volt beazonosítható, amelyekre esetleg azt mondhatjuk, hogy közvetetten becsatornázhatja a missziós szolgálatteljesítést az előmeneteli rendszerbe. Az egyik ilyen lehetőség, ha a munkaköri leírásnak az „egyéb munkaköri követelménynek való megfelelés”⁷ című részében igényként jelenik meg a korábbi missziós szolgálat ellátása. Így, a missziós tapasztalatnak köszönhetően előnyt élvezhet a magasabb beosztást megpályázott egyén a többi vetélytársával szemben. A másik lehetőség ugyancsak közvetetten biztosít előnyt a missziót megjáró katonára abban az esetben, ha a teljesítményértékelést végző vezető valóban figyelembe veszi a missziós parancsnok véleményét.⁸

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendeletet áttekintve megállapítható, hogy a tiszti és az altiszti állomány előmeneteléről és előmenetelének tervezéséről szóló részben ugyancsak nem beazonosítható a missziós szolgálat vállalásával megszerzett tapasztalat szükségessége és az előmenetel – úgymint a magasabb szolgálati beosztásba történő kinevezés, valamint az előléptetés – közötti kapcsolat.

A korábbiakban ismertetett jogforrásokat vizsgálva egyértelműen megállapíthatjuk, hogy a missziós szolgálatteljesítés, valamint a teljesítmény mérése – azon belül is a teljesítményértékelés és az arra épülő előmeneteli rendszer – között közvetlen kihatással bíró kapcsolat nem mutatható ki.

Jogosan merülhet fel minden missziót megjáró katonában a kérdés: milyen erkölcsi elismerés vagy előny származhat egy – akár az emberi élet kockáztatásával is járó, teljesen idegen területen végrehajtott, féléves-egy éves időtartamot felölelő – missziós feladatból az anyagi többletjuttatáson kívül?

A kérdés főleg annak függvényében elgondolkodtató, hogy számtalanszor hangzik el: a Magyar Honvédségnek szüksége van a missziót megjáró katonák tapasztalatára, mert ezáltal a hadsereg szakmai színvonala tovább növelhető, és ha egy többnemzeti feladatban hazánk eredményesen részt tud venni, ezzel kitűnik szövetségeseinktől.

Ugyancsak megdöbbentő és töprengésre ad okot, hogy a katonák által végrehajtott feladatokat minden esetben értékeli, kivéve a missziós szolgálatteljesítést. A jelenlegi jogforrásokban, bármennyire is az objektív módon történő teljesítmény mérése a cél, a misszió vonatkozásában ez erőteljesen szubjektív tényezőként jelenik meg, ha egyáltalán megjelenik a teljesítményértékelések során.

⁶ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 2. § 6. pont.

⁷ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 83. § (2) bekezdés c) pont.

⁸ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 83. § (2) bekezdés f) pont.

A NYUGAT-SZAHARAI FEGYVERTELEN KATONAI MEGFIGYELŐ MISSZIÓ SORÁN VÉGREHAJTOTT FELADATOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZERE

A következőkben az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) által fenntartott United Nations Mission for the Referendum in Western Sahara (MINURSO) fegyvertelen katonai misszióra való felkészítést, a misszióban lévő feladatokat és a missziót lezáró teljesítményértékelési rendszert mutatom be.

Több évvel ezelőtt fogalmazódott meg bennem, hogy missziós szolgálatot teljesítsek valamely ENSZ-misszióban, fegyvertelen katonai megfigyelőként. Választásom azért esett erre a szervezetre, mert úgy ítélt meg, hogy annak szellemisége rendkívül közel áll a személyiségemhez, és mert szerettem volna hozzájárulni szerencsétlen sorsú emberek életkörülményeinek javításához, valamint tapasztalatokat szerezni olyan típusú feladatokban, amelyek szakmai többletet biztosíthatnak jövőbeni karrierem szempontjából.

Éppen ezért tudatosan kezdtem meg az ENSZ által működtetett fegyvertelen katonai megfigyelői missziókra való felkészülést. 2014-ben jelentkeztem az MH Békétámogató Kiképző Központ által szervezett, illetve akkreditált háromhetes fegyvertelen katonai megfigyelői tanfolyamra, a szeptember-októberi képzésre. A tanfolyam során lehetőségünk nyílt az alapvető szakmai ismeretek elsajátítása mellett megismerni az ENSZ által működtetett valamennyi misszió elméleti alapjait is. A képzés során folyamatos értékelési rendszerben kellett napról napra növekvő teljesítményt nyújtanunk, amelynek végén egy kétnapos zárógyakorlatot hajtottunk végre a valóságot modellező járőrtáborokon (*teamsite*-okon) fenntartott beosztásokban. A három hét alatt nyújtott teljesítményünk alapján a közel harminc főből négyet jelöltek ki a zárógyakorlaton parancsnoki beosztás betöltésére, s e szűk kis csapatnak magam is tagja voltam.

Ez a három hét elegendő volt ahhoz, hogy a missziókról kapott információk alapján megtaláljam azt, amelyben szolgálatot szeretnék vállalni, így a tanfolyam utolsó hetében három-négy kollégámmal együtt leadtuk jelentkezésünket a soron következő, még össze nem állított váltásokba.

A nyugat-szaharai fegyvertelen katonai megfigyelő misszióra való jelentkezésemet pozitívan bírálták el, s ennek eredményeként 2015 nyarán célirányos felkészítésen vettem részt. A felkészítést követően szeptember 3-án öt bajtársammal együtt kiutaztunk a műveleti területre.

2015. szeptember 4-től megkezdtük egyhetes beillesztő felkészülésünket a misszióba, amelynek során ismételt orvosi vizsgálaton, vezetési teszten, nyelvi felmérést kellett helytállnunk, továbbá igazolnunk az ENSZ által a misszióhoz kötelezően előírt nyolc online tanfolyam elvégzését.

Ezt követően szétválasztották a magyar „kontingenst”, és minden bajtársam egyedüli magyarként kezdte meg feladatát a kilenc *teamsite* egyikén. Mielőtt önálló járőrparancsnokként ténykedhettünk volna az öt keleti és négy nyugati szektorban lévő *teamsite* valamelyikének felelősségi körzetében, járőrparancsnoki vizsga letételére voltunk kötelezve. A vizsgára való felkészülésre négy-hat hetet biztosítottak, amelynek során minden egyes nap be voltunk osztva járőrtagnak különböző beosztásokban, ahol a jártassággal rendelkező nemzetközi kollégáink ugyancsak folyamatosan értékelték a tevékenységünket.

A vizsgakövetelményeket négy héttel a mijeki bázisra érkezésemet követően sikeresen teljesítettem, amelynek során számot kellett adnom a járőrparancsnoki beosztással kapcsolatosan elsajátított, továbbá az egészségsügyi, fel nem robbant robbanóeszközök megtalá-

lása során alkalmazandó ismereteimből. Ugyancsak követelményként jelent meg és a sikeres járőrparancsnoki vizsga feltétele volt egy másfél órás angol nyelvű előadás megtartása a Marokkó és Polisario Front közötti konfliktus előzményeiből, az ENSZ által addig megtett és a jövőben tervezett lépésekről, valamint a felelősségi körzetünk sajátoságaiból.

A sikeres vizsgát követően kezdtem meg tevékenységemet önállóan járőrparancsnokként, illetve személyügyi és logisztikai tisztként. Parancsnokom, látva a feladatokhoz való pozitív hozzáállásomat, rövidesen felterjesztett *teamsite*-parancsnoki beosztásba a misszió főparancsnoka elé, és e felterjesztését előnyösen bírálták el.

Sokakban felmerülhet a kérdés: Milyen feladatokat is látnak el pontosan a fegyvertelen katonai megfigyelők a MINURSO-ban? A napi több száz kilométeres, gépjárművel, illetve helikopterrel végrehajtott járőrözés mellett minden megfigyelő saját beosztással rendelkezik, amelynek lelkiismeretes elvégzése közvetlen kihatással bír az adott *teamsite* teljes tevékenységi spektrumára.

A járőrözés célja a katonai egyezményekben vállalt kötelezettségek maradéktalan teljesítésének ellenőrzése, aminek végrehajtására az alakulatlátogatások és összekötő tisztii egyeztetések alkalmával kerül sor. A szolgálati helyemen (Teamsite Mijek) havonta hét katonai alakulatot kellett ellenőriznünk, közel 22 000 km² kiterjedésű sivatagi területen.

A fegyvertelen katonai megfigyelőnek le kell reagálnia azt a helyzetet is, ha a sivatagban olyan sátortáborot talál, ahol az ott élők betegségben szenvednek. Ekkor figyelemmel kell lenni arra, hogy a legközelebbi orvosi segítség akár több száz kilométerre is lehet, és a megbetegedett személyek mozgatása sivatagi körülmények között állapotuk romlásához vezethet.

A kinttartózkodásom során sajnálatosan arra is volt példa, hogy egy helyi lakos súlyos autóbalesetet szenvedett és elsősegélyt kellett számára nyújtani. E tevékenység egy nemzetközi csapatban – dél-koreai, nigériai, német, magyar járőrben – komolyabb kihívást jelentett a résztvevőknek, hiszen az angol egyik bajtársamnak sem volt az anyanyelve.

Mindezen (tervezett és nem tervezett) feladatok mellett figyelmet kell fordítani továbbá a szinten tartó képzések elvégzésére is. Az első féléves periódusom zárásaként a *teamsite* parancsnoka az ENSZ irányelvei alapján végezte el a teljesítményem értékelését. Az értékelés szempontjai a hazai teljesítményértékelési adatlapon rögzített szempontokkal gyakorlatilag megegyeznek. Az értékelést a misszió vezető beosztású személyei is kézjegyükkel jóváhagyják.

A szektorban való munkavégzést jelentősen megnehezíti, hogy a Polisario Front által ellenőrzött területen gerillaharcmodorral találkozunk az ember, ami egy európai szemszögéből szokatlannak mondható. Ugyancsak kihívást jelentett a nyugati szektorból jött katonai megfigyelőnek elfogadtatni saját magát, hiszen a nomádok kezdetben úgy tekintenek a másik oldalról jött megfigyelőkre, mintha a marokkóiak érdekeit képviselnék. Nehezen értik meg az ott lakók, hogy a fegyvertelen katonai megfigyelő minden körülmények között teljesen pártatlan a két féltől.

2016 márciusában jelentősen megromlott az ENSZ és a marokkói oldal közötti kapcsolat. Ennek eredményeként a misszió első számú diplomatája a polgári szegmens mielőbbi evakuálása mellett döntött, s az evakuálást az elrendelést követő 72 órán belül végre is hajtották. A civilek kiemelése után kilátásba helyezték a fennmaradó – fegyvertelen katonai megfigyelő – állomány evakuálását is. A nemzetközi diplomácia erőfeszítéseinek köszönhetően erre végül nem került sor.

A napi járőrözést nehezítette a térségben az Iszlám Állam megjelenése és annak helyi szövetségese által megküldött fenyegetés is. Ennek köszönhetően szinte mindennaposá váltak a hirtelen megjelenő műveleti korlátozások a személyi állomány életének védelme érdekében.

Ugyancsak volt arra példa, hogy egy elromlott autó miatt egy a sivatagban rekedt nomád családnak kellett segítséget nyújtani, mentést szervezni, akik egyébként kisgyermekkel, élelem és ivóvíz nélkül vágtak neki egy közel 100 kilométeres utazásnak.

Rendszeresek voltak emellett a régióparancsnokokkal szervezett egyeztetések is, amelyek sikere jelentősen függött attól, hogy mely ország katonája hogyan tekint a nomádokra, egyenrangú félként kezeli-e a Polisario Frontot más ország katonáival szemben. A magyar katonákban kialakult szociális érzékenységnak és a katonai kultúrának köszönhetően ezek az egyeztetések minden esetben előremutatók, sikeresek voltak, ami a konfliktus jövőbeni megoldását pozitív irányba mozdíthatja el.

A második félév zárásaként szintén teljesítményértékelésre került sor, amit a *teamsite* parancsnokaként már én hajtottam végre, az első félévhez hasonlóan a misszió személyügyi főnöke és a törzsfőnök jóváhagyásával.

A fegyvertelen katonai megfigyelők féléves periódusokban történő értékelését alapvetően a *teamsite* parancsnoka végzi, aki az értékelést jóváhagyásra felterjeszti a misszió személyügyi főnökének és törzsfőnökének. A teljesítményértékelő lap számos ponton mutat azonosságot a hatályos hazai jogforrásban feltüntetett dokumentummal. A személyes adatok megadását követően a betöltött beosztások felsorolására kerül sor, továbbá egy ötfokozatú skálán értékelik a katonát. Az értékelési szempontok gyakorlatilag megegyeznek a hazaiakéval. Ezt követően kerül sor a szóveges értékelésre, illetve az összegzett eredmény megjelölésére. Az értékelt személy, éppúgy, mint itthon, észrevételezheti az elkészült dokumentumot, amit a misszió személyügyi főnökének és törzsfőnökének szóveges értékelése, véleménye zár le.

ÖSSZEGZÉS

Elemzésembe igyekeztem bemutatni a hazai jogforrások iránymutatásai alapján elkészített teljesítményértékelés és a missziós szolgálat közötti kapcsolatot. Sajnálatos módon a hazai szabályzók áttekintését követően egyértelműen megállapítható, hogy a missziós szolgálat során nyújtott teljesítmény kizárólag a hazai értékelést végző személy pozitív döntése függvényében jelenik meg.

Ugyancsak meglepő számomra, hogy bár az ENSZ bármely missziójában elkészített teljesítményértékelés kellő alapot jelent egy soron következő, ugyanezen szervezet katonái által végrehajtott misszióra való alkalmasság megállapításához, a hazai teljesítményértékelésbe gyakorlatilag nem számítják be.

Írásommal kettős céloom volt. Szerettem volna bemutatni azokat a tevékenységeket, amelyek a teljesítményértékelés alapját adják, illetve érzékeltetni kívántam azokat a kihívásokat, amelyekkel a szolgálatot vállaló katonának szembesülnie kell. Elviselni nyáron az 52–56 °C-os hőmérsékletet, homokviharban feladatokat végrehajtani, skorpiók, pókok és kígyók közt élni, egy évet tölteni a műanyag konténerben, több mint másfél órán keresztül elsősegélyt nyújtani, a sivatagban, nyílt terepen éjszakázni, stb. nem igazán tekinthető jutalomnak, sokkal inkább egy életre szóló tapasztalatnak.

Végezetül szeretnék javaslatot tenni a missziós szolgálat teljesítményértékelési, előmeneteli rendszerben történő elhelyezésével kapcsolatban. Meglátásom szerint célszerű lenne

a misszió évében elfogadni az ott kiállított teljesítményértékelést, amennyiben a misszió ilyet készít. Abban az esetben, ha ilyen dokumentum az adott misszióban nem készül, javaslok egy formanyomtatvány összeállítását, annak jogforrásban történő szerepeltetését, amelynek kitöltésére a közvetlen missziós szolgálati előjáró felkérhető.

Javaslok továbbá a jelenleg hatályos, a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet vonatkozó mellékletében⁹ egy missziós kitétel elhelyezését, ami a missziót követő 3–5 év időtartamban 10% többletértéket jelent a teljesítményértékelés során, ha a missziós teljesítményértékelés legalább „jó” szintű vagy 80%, illetve afölötti volt.

FELHASZNÁLT IRODALOM

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200205.TV>

79/2011. (VII. 29.) HM utasítás „a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A11U0079.HM&getdoc=1>

9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300009.HM>

Magyary Zoltán közigazgatás-fejlesztési program (MP 11.0) – A haza üdvére és a köz szolgálatában. Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, 2011. 06. 10. http://infoter.eu/attachment/0011/10551_magyary_program.pdf

⁹ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet 7. melléklet.