

LÁTKÉP A KATONAGENERÁCIÓK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉRŐL

Prof. Dr. Szenes Zoltán ny. vezérezredes beszéde

BEOSZ – BAJTÁRSI EGYESÜLETEK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

XXXI. KATONANEMZEDÉKEK TALÁLKOZÓJA

2023. november 27. Bálna Honvédelmi Központ

Tisztelt Katonatalálkozó!

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

Kedves Bajtársak!

Köszönöm a meghívást, örülök, hogy hosszabb idő után ismét részt vehetek az immár 31. katonanemzedékek találkozásán.

Ott voltam az elsőn, a „zászlóbontásnál”, Balatonkenesén, hivatalból mint hadtáp csoportfőnök, mert az üdülő akkor hozzánk tartozott. Emlékszem a találkozó emelkedett hangulatára, a lelkesedésre, a nagyratörő tervekre. Bár a BEOSZ létrehozását 18 bajtársi egyesület kezdeményezte, a törekvés egybeesett a kormányzat és a HM politikai céljaival: depolitizálni a hadsereget, a pártpolitikai kapcsolatokat bajtársi együttműködés váltsa fel, a néphadseregi hagyományokat a magyar történelmi hazafiasságon alapuló katonai tradíciók kövessék. Azóta számos találkozón vettem részt, főleg a kettőezres évek elején, HVK törzsigazgatójaként, majd aktív és nyugdíjas vezérkari főnökként, amikor szakmai előadásokat tartottam. Láttam az eredményeket, a fejlődést, a hullámvasút-szerű mozgásokat, hallottam a nehézségekről, az új kor új problémáiról.

A BEOSZ és a Magyar Hadtudományi Társaság, amelyet képviselek most, egyidősek, mindkét szervezet 1990-ben alakult, az MHTT létrehozását - amelyet a Kiss Károly Hadtudományi Klub javasolt (decemberben ünnepeljük a 40 éves évfordulóját), ugyanolyan lelkesedés kísérte, mint a BEOSZ-ét: leszakadunk a szovjet hadtudományról (amit most az orosz-ukrán háború miatt újra tanulmányoznunk kell), létrehozzuk a nemzeti hadtudományt, összefogjuk mindazokat, akik a tudományos kutatás és ismeretterjesztés eszközeivel kívánják szolgálni a hazát. Anélkül, hogy részletesen ismerném a BEOSZ belső helyzetét, nyugodtan mondhatom, hogy hasonló mozgások jellemzők a mi társaságunkra is. Ennek oka egyszerű: itt élünk és működünk, azonos szférában dolgozunk, tevékenységünket ugyanazon tényezők határozzák meg!

Hazuga Károly altábornagy úr arra kért, hogy beszéljek a nemzedékek közötti együttműködés társasági tapasztalatairól, mondjam el, hogyan látom és értékelem a generációk közötti kooperációt és szolidaritást. Bár lassan 20 éve nem vagyok hivatalban, de a 2005. évi lemondásom és nyugdíjba vonulásom után végig a „a civil és a katonai szféra” határán működtem egyetemi tanárként, és különböző szervezeteknél társadalmi munkásként. Megértettem, hogy *ez egy céltudatos felkérés*, hiszen a BEOSZ küldetésében 4. feladatként szerepel a „nemzedékek közötti szolidaritás” erősítése.

Azzal a tézisszerű megállapítással kezdem, hogy az együttműködés – az erőfeszítések és eredmények ellenére – messze nem olyan, mint amit jó 30 évvel ezelőtt gondoltunk, vártunk, reméltünk.

Bár Zrínyi Miklós, a magyar hadtudomány alapítója *A szigeti veszedelemben* azt tanította, hogy a történéseket *két idősíkban* kell vizsgálni, egyrészt magát a Szigetvár ostromát (ami 1566. augusztus – szeptemberben volt), másrészt az hadiesemények *saját korát*, azokat a nemzetközi és hazai politikai viszonyokat, amelyben a várostrom lezajlott. Itt persze nehéz lesz az elhatárolás, nem is tudok bizonyos politikai utalások nélkül a generációs együttműködésről értekezni, hiszen az aktuális politika meghatározza Magyarországon a létviszonyokat. De nem szeretnék politizálni, „Honvédszakszervezet, oszolj” témákról beszélni, mert ez érintheti a BEOSZ érdekvédelmi és érdekképviseleti funkcióját is. Ezt meghagyom a szövetség vezetésének.

A változó sikerességű együttműködésnek számos oka lehet, én háromról – az *értékválságról, a módszertani problémákról, a „jógyakorlat” közzétételének hiányosságairól* - szeretnék beszélni.

1. Értékválság

Igazából ma nem tudjuk, hogy melyek a legfontosabb követendő értékek, pedig az ethosz a tiszti /altiszti kar megkülönböztető jegye, melynek segítségével a katonák követik az erkölcsi szempontból ideális célt és követelményeket. Az értékek meghatározása minden körülmények között *fontos feladat*, mert a katonák személyiségét értelmileg (nevelés, oktatás, kiképzés) és gyakorlatban (szolgálatban, a feladatellátás, a működés során) is formálni kell, hogy olyan erények alakuljanak ki, amelyek *a viselkedésformát* is meghatározzák nemcsak a háborúban, hanem válsághelyzetben és békében is. Ugyanakkor a katonai erények korról- korra változnak, megfogalmazásuk, aktualizálásuk a felsővezetés feladata és közös felelősségünk.

Ma azonban nem látjuk tisztán, hogy milyen értékeket kövessünk. A klasszikusok is más-más erényeket tartottak fontosnak: Szun Ce a bölcsességet, a szavahihetőséget, az emberséget, a bátorságot és a szigorúságot. Clausewitz az ítélőképességet és a határozottságot, Moltke a fegyelmet, a pontosságot, engedelmességet és a hűséget. Zrínyi a bátorság, az állhatatosság, az okosság, a felelősség, a hírnév, a becsület, a dicsőség s a lelkielő meglétét tartotta fontos értéknek. Már ekkor megjelent a haza védelmének, „az édes haza” (ahogyan Zrínyi írta) fontossága: „Vitézül védjétek a nemzetet!” – szölt a felszólítás és a fohász! Ma azt látjuk, hogy a haza védelme *akár életed feláldozásával* is a legfőbb követelmény. Ez idén az augusztusi 20-kai tisztavatáson visszatérő elem volt az ünnepi beszédekben. Fel sem vetődik az a dilemma, amit Zrínyi is feszeget a Szigeti veszedelemben, amikor a várkapitány a fiának a hősi halál helyett az életben maradáást jelölte meg követendő útnak. Ahogy Horatius is írta: „Édes és tisztességes a hazáért meghalni. Édesebb a hazáért élni” A másik fontos, sokat hangoztatott követelmény, különösen 2010 után, a politikai lojalitás. A katonának a hazát, a nemzetet kell szolgálni, a kormánynak engedelmeskedni, de jogszabályi keretek között. Ennek fontosságát hangsúlyozta Mark Milley vezérezredes, amerikai vezérkari főnök idén szeptemberben a vezérkar-főnöki átadás- átvétel során. Az Egyesített Katonai Bizottság elnökének köztudottan sok konfliktusa volt az elnökkel, ezért hangsúlyozta leköszönő beszédében, hogy a katonának az alkotmányt kell védeni minden külső és belső ellenség ellen. Idézem: „Mi nem esküszünk királyra vagy királynőre, zsarnokra vagy diktátorra. Nem esküszünk személyekre. Mi esküt teszünk az alkotmányra, esküt teszünk arra az eszmére, hogy hajlandóak vagyunk Amerika védelméért meghalni”

Ugyanakkor ezek a követelmények nem jelennek meg az **MH Etikai Kódexében**, amely *a hazaszeretetet, a hűséget, a bátorságot, a tiszteletet, a becsületességet, és a fegyelmezettséget* határozza meg fontos katonai erényként. Ezekért az értékekért viszont dolgozni és néha harcolni kell. Ebben meghatározó szerepe a parancsnoki állománynak van, amelynek *a kódex egy oldalban sűrített követelményt* ír le, amit tőlük a beosztottak, a katonák és a társadalom elvár. A témánk szempontjából fontos elvárás, hogy a parancsnok által irányított szervezet tagjai *egységes, bajtársi értékekben* gondolkodnak, a szervezeti célok megvalósításáért *hatékonyan együttműködő közösséget* alkossanak. *A parancsnok beosztottjait megvédi a megalapozatlan támadásoktól, a sikert és kudarcot reálisan értékelve, munkatársaival együtt éli meg.* A konfliktusok kezelésében határozottan, késedelem nélkül jár el, körültekintő és a szükséges mértékben tapintatos. És lehetne tovább idézni a HM 67/2003 (HK 18) Utasítással kiadott Etikai Kódex előírásait.

Ezzel szemben az idej – ahogyan a katonai közvélemény hívja - „listázás” során, e követelményekből a 8/2023 (HK 17) Korm. rendelet végrehajtása során szinte semmit nem láttunk, tapasztaltunk. A közösségi médiában megjelent információk, a személyes hírek alapján – tisztelet a kivételnek – *hiányzott a kormányzati intézkedés bajtársias végrehajtása*. Ezen az sem változtat, hogy a VKF is áldozata lett a létszámcsökkentésnek. Súlyos intézkedés, amely hosszú ideig nyomot hagy a generációk közötti együttműködésben. A „járadékos” mellett megjelent egy új kategória, a „honvédelmi szolgálati járadékos”, akinek már nem az lesz a viszonya a hadsereghez, a társadalmi munkához, közéletiséghez, mint a hagyományos nyugdíjasnak. Ezt a közösségi traumát még sokáig érezzük a jövőbeli működésünk során.

2. Módszertani nehézségek

A politikai, szervezeti és személyi változások, valamint haderő belső problémái miatt kicsi az aktív állomány részéről *az érdeklődés* a működésünk, a tevékenységünk iránt, *egyre inkább egyedül érezzük magunkat, a vezetés felelőssége és terhe is egyre súlyosabb*. Csak példaként mondom, hogy tavaly Társaságunk július 5-én kapta meg a HM támogatást, és ha nem lett volna kutatási pályázatra elnyert pénzünk, akkor fel kellett volna függeszteni a működésünket. Jövőre egy kockázati, „legrosszabb forgatókönyv” tervezést végzünk, illetve számos területen megpróbálunk spórolni, hogy túléljük a következő év kezdeti időszakát.

Az igazi kérdés azonban az, *hogyan tudjuk mi, társadalmi szervezetek, többségében nyugdíjasként „aktivizálni” az aktív állományt*, ha a fiatalabb generáció saját problémáival küzd, nem tartja fontosnak (más a szocializációja) azt a munkát, amit mi végzünk, gyenge az aktivitás, kicsi a példamutatás. Nemrégén önálló elnökségi napirendben tárgyaltuk az MH-val történő együttműködést, ahol az MH-t képviselő elnökhelyettes „egyponos” érintkezést javasolt, a legmagasabb szolgálati előljárók külön megkeresését annak engedélyezésért, hogy az érdeklődő katonállomány napközben részt tudjon venni tudományos rendezvényeken. Bár a fő cél a „Mission Command”, a küldetés alapú vezetés, mindenki előljárói intézkedésre vár még olyan esetben is, amikor egyébként érdekli a téma, vagy fontos lenne a munkájához.

Ha nincs közös tevékenység, hogyan adjuk át a tapasztalatokat a fiatalabb generációnak? Megint eljutunk az értékek világához, amikor a közösség és az egyén is, belső normának tekinti az együttélést, az együttműködést, a közös élményt, a nehézségek és konfliktusok kezelésének területeit és módszereit, a

változások kulturált befogadását. Hogy ez ne egy „Generációs háború” legyen, mint ahogyan ezt egy német filmsorozat ábrázolja, de *főleg ne legyen generációk közötti küzdelem vagy érdektelenség*. Az ilyen típusú értékmegőrzésnek vagy újjáteremtésnek fontos terepe lehet az, amit a Szövetség vagy nálunk a Társaság tud nyújtani. *Meg kell becsülnünk mindazokat, akik a közösségért dolgoznak, meghatároznak egy adott korszakot, irányt mutatnak, hogy milyen értékeket vigyünk tovább, vagy helyezzük el az értékek temetőjébe*. A hangsúly természetesen itt az értékek továbbvitelén van.

A társaságunknál tudatosan törekszünk erre: fiatalokat vonunk be a munkába (gyakornok hallgatókat, diákokat, doktoranduszokat, oktatókat), törődünk az idősebbekkel (bevezettük a 70 + ötévenkénti születésnapos köszöntéseket), úgy alakítottuk át a szervezeti működést, hogy vezetői garnitúra két ciklus (hat év) után cserélődjön. Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a társasági díjakat, elismeréseket a legméltóbbak kapják meg. Önerős közösségépítő szakmai programokat szervezünk (idén szakmai kirándulást tettünk Bosznia-Hercegovinába, jövőre Szerbiát tervezzük), és figyelünk arra, hogy a fiatalok megfelelő lehetőségeket kapjanak. Mert csak így lehet esélyünk a jó értékek megőrzésére és értékközvetítésre a generációk között.

És ez nem könnyű feladat, mert ma a társaságban öt generáció él együtt: a veteránok /építők generációja, akik 1939 előtt születtek (most szervezzük a KKHK 40. évfordulóját, és gondoskodunk arról, hogy a legidősebb alapító tagoknak, akik már nem tudnak eljönni az ünnepségre, személyesen adjuk át a köszönet elismerést); a Baby Boom nemzedék, amihez én is tartozok, az X. generáció (1960-) és Y generáció (1980-), amelyek képviselői a társaság vezetésének többségét adják, és a Z generáció (1995-2010), a legfiatalabb tagok. Az ifjúság képviselői különösen jók a kommunikációs tevékenység segítségével, a szervezésben, a fiatalok (saját korosztály) bevonásában a társasági rendezvényekbe, vagy az MTA legfiatalabb tagjáról Kápolnai Pauer Istvánról (28 éves korában lett az akadémia levelező tagja) elnevezett ifjúsági klubba.

3. Best Practice/ Jó gyakorlat hiánya

A generációs együttműködésnek számtalan jó és rossz példája, amit közkinccsé kellene tenni: *a jó példákat népszerűsíteni, elterjeszteni, a rosszakat pedig megszüntetni és elfelejteni*. Jó példaként említem a vezérkari főnökök rendszeres találkozóját: november közepén meghívott bennünket Böröndi Gábor vezérezredes úr az „Adaptive Hussars 2023” gyakorlatra, ahol megnéztük a PzH 2000 önjáró tüzérségi löveg rendszerbeállító lövészetét, illetve „első kézből”

kaptunk információkat a komplex gyakorlatról. Vagy nagyon jól működnek a tiszti kaszinók, bár azok zömében az aktív állományt fogják össze. Az elmúlt héten vettem részt a 31. katona-egészségügyi konferencián, amit a MKKOT szervezett. Nagyon tetszett, hogy az új életműdíjasok laudációt a jelenleg hivatalban lévő utódok tartották. Vannak fegyvernemek (az egyik legjobb példa a győri légvédelmi rakétaezred), amelyek évente megrendezik a „nyílt napot”, ahová várják a fegyvernem képviselőit az egész országból. Nyilvánvalón számos ilyen jó példa van, amit mint „jógyakorlatot” össze kellene gyűjteni. De vannak rossz példák is. Hogy megint tábornoki példával kezdjem: az MH tábornoki klubba 2005-től nem vehetnek részt nyugdíjas tábornokok. Gondok vannak a kegyeleti szertartás búcsúztatóival, hiányzik a katonai szervezetek történetének vezetése, vagy az alakulatok és a nyugdíjas szervezetek közötti aktív kapcsolattartás. Különösen fájó, hogy mennyire nem ismerik katonáink, bajtársaink még a közelmúltat sem. Y generációs vezérkari hallgatókat (alezredes. elvértve ezredes) tanítok, és mindig meglep, hogy milyen keveset tudnak a rendszerváltás utáni haderő-történetről, volt vezetőkről, fontosabb eseményekről. *Ezen különféle bajtársi összefogások igyekeznek segíteni*, mint például az Üllői úton 2023. szeptemberében felállított Emlékkő, amelyet a 110 éves katonai objektum és az ottlévő szervezetek emlékének megőrzésére állítottak közösségi gyűjtés eredményeképpen. A projekt vezetője, Buth Sándor ezredes most honvéd veterán házra gyűjt, Szolidaritás Katonáinkkal Mozgalmat alapított, tör be azokba a „résekbe”, amelyet a HM emlékeztőpolitika nem fed le, vagy a közösségi szervezetek gyengébben végeznek.

A helyzeten csak akkor lehet változtatni, ha a nemzedékek közötti együttműködés teljes revízió alá kerül. Ehhez „világítótoronyra” és – Zrínyi Miklós metaforájával – „halhatatlan cédrusra” van szükség. Kell egy új vízió, hogy a mostani helyzetben hogyan működjenek a HM / MH „hátszágát” alkotó érdekvédelmi és civil szervezetek, milyen irányban változzon az értékrend, kellenek-e új katonai erények, vagy a történelem során kialakultak megfelelnek-e a jelenlegi helyzetnek. De szükség van a „cédrusra” is, amely példázza a különleges katonai ethoszt, az állandóságot, a minden romlandóságot nélkülöző évezredes folytonosságot.

Tisztelt Találkozó!

Ma a BEOSZ és az MHTT együttműködési megállapodást ír alá a két szervezet közötti kapcsolatok erősítése érdekében. Javaslom, indítsunk egy közös kutatást, hogyan lehetne fejleszteni Magyarországon a katonai generációk közötti együttműködést, a kadetiskoláktól az MH keresztül a bajtársi szervezetekig.

