

Petruska Ferenc

A civil életbe visszailleszkedés jogi háttere az Egyesült Királyságban

**Legal background of transition to civilian life
in the United Kingdom**

Absztrakt

A Brit Fegyveres Erők (British Armed Forces) védik az Egyesült Királyságot és annak tengerentúli területeit, stratégiai hírszerzést és nukleáris elrettentést garantálnak, válsághelyzetekben támogatják a polgári katasztrófavédelmi szervezeteket, stratégiai és expedíciós bevetésekkel védik az ország érdekeit. 2020 márciusában a védelmi tárca felállította a COVID Támogatási Erőt (COVID Support Force) is, amely feladata a civil közszolgáltatások megerősítése, különösen a közegészségügyet (pl. hadikórházak felépítése) és a logisztikát illetően (járványügyi közreműködés). A Brit Fegyveres Erők az egy-egy illetékes haderőnemen keresztül biztosítják ezen feladatok végrehajtását, és az embert próbáló missziókban a brit katonák rendszerint megszerzik a szükséges katonai tudást, készségeket és azt a tipikus katonai szervezeti kultúrát, amely alapvetően különbözik a polgári készségektől. A leszerelést követően a társadalmi konfliktusok megelőzése és a polgári készségek elsajátítása érdekében a brit haderőnek szüksége van az intézményesített humán rekonverzió (vagyis az érintettek visszaintegrálása a civil társadalomba) széleskörű eszköztárára. Ez különösen fontossá vált, amióta a brit haderőben megszűnt a sorkötelezettség, hiszen az önkéntes hadseregekben a leszerelés viszonylag fiatalon történik, de a brit veteránokat általában csak kivételesen várják vissza civil munkáltatóik. Ez általánosságban nemzetközi szinten is hatalmas kihívás, amelyre az Egyesült Királyságban a tanulmányban bemutatott megoldásokat nyújtják.

Kulcsszavak: Brit Fegyveres Erők, továbbfoglalkoztatás, rekonverzió, lakhatás

Abstract

Nowadays British Armed Forces defend the United Kingdom and overseas territories, provide strategic intelligence and nuclear deterrence, support civil emergency organisations in times of crisis, defend the interests of the country by projecting power strategically and through expeditionary interventions, provide a defence contribution to UK influence and security for stabilisation. In March 2020 the Ministry of Defense also set up the COVID Support Force, which is responsible for strengthening civilian public services in particular with regard to public health (eg construction of military hospitals) and logistics (epidemiological assistance). The British Armed Forces are heavily involved in all of these tasks, except and provides the primary land force component necessary to achieve these tasks. During these heavy duties British soldiers have acquired the knowledge, skills and typical organizational culture that fundamentally differs from civilians' skills. To prevent social conflicts and acquire civilian skills as well every state needs a broad set of tools of institutionalized human reconversion. Particularly important is the issue during application of volunteering forces when disarmament befalls at relatively young age and veterans are usually not expected to be reemployed by their previous employer. In general, this is a challenge at international level and the following solutions are offered in the UK.

Keywords: British Armed Forces, continued employment, human reconversion, accommodation

A brit hadsereg alaprendeltetése és szervezeti sajátosságai

A modern brit hadsereg gyökerei egészen a 18. század elejéig nyúlnak vissza, amelynek elnevezését még 1707-ben fogadták el az Anglia és Skócia közötti egyesülési törvények után. A brit hadsereg részt vett a világtörténelem valamennyi nagyobb fegyveres összeütközésében, köztük a hétéves háborúban, a napóleoni háborúkban, a krími háborúban, valamint az első és a második világháborúban, illetve az Öböl-háborúban is. A brit haderő sorozatos győzelmei ezekben a sorsdöntő konfliktusokban lehetővé tették Nagy-Britannia számára, hogy gyökeresen befolyásolja a világtörténelmet, illetve a világ egyik vezető katonai és gazdasági hatalmává váljon. Az Egyesült Királyság fegyveres ereje (British Armed Forces, vagyis Brit Fegyveres Erők; Her Majesty's Armed Forces, azaz Őfelsége Hadereje) 2018 áprilisában több mint 149.710 tényleges állományú katonából és mintegy 36.480 képzett tartalékos katonából, valamint közel nyolcezer egyéb közfoglalkoztatottból állt (Ministry of Defence, 2018a;

2018b). Az Egyesült Királyság fegyveres erői jelenleg három haderőnemből állnak: a szárazföldi erők (ARMY), a Királyi Légierő (RAF) és a Királyi Haditengerészet (RN). A brit parlament legalább ötévenként egyszer meghozza a hadsereggel kapcsolatos legfontosabb döntéseit a fegyveres erőkről szóló törvény módosításával, illetve elfogadásával. A hadsereget a honvédelmi minisztérium irányítja és a vezérkari főnök vezeti¹. A hidegháború vége óta a brit haderő számos konfliktuszónában teljesített szolgálatot, gyakran expedíciós erő, koalíciós erő vagy ENSZ békefenntartó művelet részeként. A brit hadsereg alaprendeltetése jelenleg is az Egyesült Királyság szuverenitásának és érdekeinek védelme, emellett erősíteni a nemzetközi békét és biztonságot, amelynek érdekében felkészült és harcra kész katonákra van szüksége, amelyhez hozzátartozik a civil jövőkép megteremtése is (Petruska, 2019, 104.). A jelenlegi COVID pandémia időszakában a nem elhanyagolható a brit katonák járványügyi közreműködése sem.

Szolgálati jogviszonyok típusai szolgálati idő szerint

A tisztí életpálya szempontjából a Rövidszolgálati Kinevezés (Short Service Commission – SSC) a rendes első kinevezés azok számára, akik a hadsereg tisztjévé kívánnak válni. Ez a kinevezésfajta elsősorban azok számára való, akik nem akarnak hosszú karriert a brit haderőben, de szeretnék kihasználni a magas színvonalú képzést és a fiatal tisztek számára rendelkezésre álló rendkívüli katonai tapasztalatokat. Legalább három évre szól (a légierőnél hat év a pilótaképzés időtartama miatt), de nyolcra meghosszabbítható (Petruska, 2019, 105.). A kinevezetteknek be kell tölteniük 17 életévet és kilenc hónapot, de 29 évesnél fiatalabbnak kell lenniük (Research and Technology Organization, 2007, 92.). A Középtávú Kinevezés (Intermediate Regular Commission – IRC) legfeljebb 18 évre szólhat. Erre a kinevezésre leghamarabb a Rövidtávú Kinevezést követő második évben kerülhet sor. A 18 év leszolgálatát és a 40. életév betöltését követően a tisztek egy egyszeri nagyobb átalányösszegre és rendszeres havi nyugdíjra jogosultak (Research and Technology Organization, 2007, 92.). A Rendes Kinevezés (Regular Commission – Reg C) a teljes katonai életpályára szól: 35 évig vagy a 60. életév betöltéséig. Akik ilyen kinevezést kapnak, azonnal jogosultak egy átalányösszegre és 55 éves koruktól pedig szolgálati nyugdíjra (Research and Technology Organization, 2007, 92.).

1 A vezérkari főnök – a honvédelmi miniszterrel ellentétben – szervezetben belüli igazgatási tevékenységet hajt végre, mert a vezetést végző és a vezetett a haderőn belül helyezkednek el.

Veterán gondoskodás brit megközelítésben

Általánosan a NATO tagországokban három évtizede, azaz a hidegháború befejeztével vált égető kérdéssé a humán rekonverzió², hiszen az Amerikai Egyesült Államok és a Szovjetunió szembenállásának megszűnésével feleslegessé vált magas létszámú haderőt rendszerben tartani, ezért megkezdődhetett a katonák tömeges leszerelése. A leszerelők civil foglalkoztatási piacra terelésének szükséglete olyan fokú volt, hogy ezt a NATO hadseregek a legtöbb esetben csak parciálisan voltak képesek véghezvinni, illetve a társadalomba való visszavezetést csak több lépcsőben, eltérő szabályozással sikerült megoldani. Jelenleg ezekben az országokban a haderő egyszerre szembesül azzal a jelenséggel, hogy magasan képzett katonák a kötelező szolgálati idő leteltével leszerelnek, amelyet az egyes tagországok több tényezőnek tulajdonítanak. A legtöbb NATO tagországban a munkavállalók az általában magasabb munkabért választják a lassabban emelkedő szolgálati illetmény helyett. Az uralkodó társadalmi értékek és a katonai szervezeti kultúra között eltérés van, illetve a gyors katonai (hadműveleti) és a lassabb személyzeti előmenetel szintén eltér. Az alakulatok elhelyezkedése (diszlokációja) a foglalkoztatottak számára sokszor előnytelen, hiszen a katonai alakulatok földrajzi elhelyezkedése – a külső támadásokat elhárítandó – általában földrajzilag periférikus, azaz országhatárok menti. A legtöbb hadseregben az életkoron alapuló előléptetési rendszerek működnek az érdemek alapján történő elismerés helyett. Az egyéni érdekek és a munkaköri (szolgálati) kötelezettségek között eltérés van az utóbbi javára. Általában nem hatékony a toborzási, megtartási és humán rekonverziós rendszer sem. A katonának legalkalmasabb 18 és 24 év közötti korosztály demográfiailag csökken. A katonai szervezetek feltöltöttségét nehezíti még az a tény, hogy sok katona a vállalt szolgálati ideje előtt leszerel. A lemorzsolódási arány országonként változik, mégsem szokatlan, hogy a felvett újoncok harmada (vagy még több) nem tölti ki szolgálati idejét. Ezen kívül sok katona dönt úgy, hogy későbbi karrierje során – a magánszféra vonzó lehetőségei miatt – visszatér a polgári életbe. A hagyományos toborzási, kiválasztási, besorolási és állományban tartási gyakorlat és intézményrend már legtöbbször elégtelen ahhoz, hogy a potenciális munkavállalók vonzódnak a hadsereghez és az megőrizze a szükséges katonai személyzetet a kiegyensúlyozott hadműveleti és készenléti követelmények stabilitásának biztosítása érdekében. Ezek ellensúlyozására már számos megoldási kezdeményezés született: a hadsereg munkaerőpiaci értékét növelheti az illetmény és az ellátások növekedése, családgondozás és életminőség javí-

2 Az érintettek visszaintegrálása a civil társadalomba.

tó programok, a továbbfejlesztett kiválasztási és besorolási intézmények, hatékonyabb személyzeti munkával pedig a megfelelő munkakörbe a megfelelő személy kinevezése. Sokat segítenek a szavatolt képzési programok, célzott hirdetések az aktív munkavállalók között, a hadseregbe lépés feltételeinek és követelményeinek csökkentése, a személyi állományban tartás érdekében különböző programok indítása, képzések és oktatások ösztönzése még szolgálati idő alatt, valamint különböző megtartási programok. A hadseregbe lépés esélyét növeli még a differenciált szerződés-kötési lehetőség és az eltérő szolgálati idő is. Ezek a lépések rövid távon bizonyítottan növelik a hadsereg, mint munkáltató vonzerejét, de hosszú távú hatásuk és költségvetési igényük még nem tisztázott. A toborzás és az állományban tartás ugyanis kétségtelenül nagyon összetett kérdés és nem létezik minden esetben működő, kizárólagos megoldás. Az ezredfordulón csatlakozó, új NATO tagországok humán rekonverziós ellátásai legtöbbször csupán humán stratégiákban fogalmazódtak meg és egyéb munkaerőpiaci szereplők között, néhány speciális klauzulával kerültek szabályozásra, ezáltal csak részlegesen intézményesülhettek (Petruska, 2019, 129–130.). Különösen erőteljesen nyilvánult meg a hiányosság a jelenlegi NATO tagországok közül a volt szocialista országokban, ahol a gazdasági rendszerváltozást követő recesszió erősen korlátozta a kompenzációs lehetőségeket (Benkő, 2010; 2009). A sorkötelezettség békeidejű megszüntetését követően pedig az önkéntesség elvére alapuló katonai humánpolitikában a hadsereg kiszolgáltatottá vált a munkaerőpiac általános törvényszerűségeinek, ezáltal számos kihívással szembesült, hiszen a hadsereg egy munkaerőpiaci szereplővé vált, amelynek versenyképessé kellett válnia (Petruska, 2019, 173–174.). Természetesen a brit haderőnek, mint munkaerőpiaci szereplőnek a fentiekkel összefüggésben folyamatosan felvenni, kiképezni, foglalkoztatni, de mindenekelőtt biztosítani kell a munkaerőt, azaz a személyi állományt, mert ennek hiányában nem tudja törvényben foglalt feladatait végrehajtani, hiszen nem lesz elég kvalifikált katoná, aki az elvárt szinten végrehajtaná ezeket (Benkő, 2010, 2009; Petruska, 2019, 173–174.). A veterán gondoskodás brit sajátosságai viszont azt mutatják, hogy a veterán társadalmi visszailleszkedése során nemcsak a szolgálattal összefüggő állandó többletkövetelményeket és lehetséges veszteségeit kompenzálják, hanem egészségi, pszichológiai, lakhatási, szociális, elhelyezkedési és szociális kérdéseket is. A Sims–Vaughan–Theologis–Boal–Osilla-féle holisztikus modell³ azt mutatja meg, hogy melyek azok az alapvető igények, amelyek leszerelést követően felmerülhetnek. Esszenciális tényező az egészség – külö-

3 Az öt amerikai kutató dolgozta ki a leszerelő katonák sikeres reintegrációját szemléltető általános modellt (Sims et al., 2015).

nösen a poszttraumás stressz rendellenesség (PTSD) és a depresszió miatt –, a szociális biztonság; a lakhatás és a foglalkoztatás, amelyek mindegyike várhatóan befolyásolja a másik hármát. (A mentális egészség feltétele a megfelelő foglalkoztatásnak, a szociális biztonság a lakhatásnak, a foglalkoztatás a szociális biztonságúnak stb.) A testi és lelki egészség igénye el nem vitatható jog és minden egyéb igényt megelőz a leszerelők részéről. Nincs jelentősége, hogy azok a szolgálati jogviszonnyal összefüggenek (például a harcérinkezés során szerzett lelki és fizikai sérülések), vagy a leszerelést követő megrázkódtatások, a társadalmi visszailleszkedés eredményeként keletkeztek. A szociális biztonság hiánya, az elégtelen társadalmi támogatás és a társadalmi interakciók megrikkulása a legtöbb esetben tartós depresszió kialakulásához vezet (Lara–Klein, 1999; Star–Davila, 2008). A barátok, rokonok és bajtársak vagy éppen szakemberek gyakori megkeresése és kapcsolatfelvétele lehetővé teszi, hogy bizalmas formában tanácsot, útmutatást és segítségnyújtást kapjanak a leszerelők életük egyenesbe hozásához. Sok esetben már a problémák kibeszélése is hatalmas segítséget jelent (Sims et al., 2015, 5.). A lakhatás kérdése kiemelten fontos, mert ennek megoldatlansága esetén a leszerelő olyan életkörülmények közé kerülhet, amelynek a teljes fizikai, lelki és anyagi leépülés az eredménye. Megoldás lehet a kormányzati finanszírozásban álló szociális otthonok fenntartása, az albérleti támogatás, valamint a hitelek átvállalása (Sims et al., 2015, 26–27.).

A foglalkoztatás hiánya ugyanazokkal a sajnálatos következményekkel járhat, mint a lakhatásé. A foglalkoztatást elősegítheti minden olyan közvetett támogatás, amely során az álláskereső olyan képzést (diploma, szakképzés, tanfolyami képzés stb.) vagy felkészítést (tárgyalástechnikai, önéletrajzírási stb.) kap, amely értékesebbé teszi őt a munkaerőpiacon (Sims et al., 2015, 25–26.). A brit hadsereg rekonverziós ellátórendszerét a Személyzeti és Képzési Politika Igazgatóság működteti (Research and Technology Organization, 2007, 95.). Az igazgatóság álláspontja szerint a civil munkaerőpiac elszívó hatása, a munkahelyi elégedetlenség, a család stabilitásának fenntartása, a családtól külön töltött huzamosabb idő terhe, a hadseregen kívüli kedvezőbb foglalkoztatási lehetőségek vezethetnek idő előtti leszereléshez. Ezzel összefüggésben a felsőoktatásról, a fizetésekről és a munkakörülményekről szóló 1995-ben készült Bett-jelentés (Bett, 1995) széles körű és független képet nyújtott a fizetésekről és a szolgáltatásokról. A jelentés számos területre tett javaslatot, beleértve a bérstruktúrát, a minimálbéreket, a képzést, a nem szabványos szerződéseket és az esélyegyenlőséget. A jelentés a munkaerő megtartása és a toborzás módszerei között szoros összefüggést fedezett fel (Research and Technology Organization, 2007, 95–96.). A jelentés alapján bevezetett Pénzügyi Visszatartási Ösztönző (Financial Retention Incentive – FRI) a brit hadseregben egy olyan

rendszer volt, amelyet a katonai pályán tartás növelésére használtak: a pilóták nyugdíjjogosultságot szereztek tizenhat évnyi szolgálat után vagy legkésőbb harmincnyolc éves korukban. Ezt rövid távú megtartó intézkedésnek szánták, de a pilóták megtartására így is gyenge hatásfokúnak bizonyult (Research and Technology Organization, 2007, 96.). Az Egyesült Királyság fegyveres erőiben bizonyos területeken jelenleg is személyzeti problémák tapasztalhatók, amelyet a katonák egy részének túlterhelése vagy a velük szembeni túlzott elvárások okoznak. Erre válaszul a felvételi követelmények egy részét csökkentették, ezáltal a sikeres jelentkezők száma folyamatosan növekszik. Az ismerősök közötti információcsere azonban még mindig sokkal hatékonyabb, mint bármilyen média által terjesztett információ. A katonák állományban tartását azonban fontosnak tartják és léteznek olyan intézkedések is, amelyek éppen erre, azaz a katonák megtartásának növelésére irányulnak. Ezek az intézkedések magukban foglalják a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását a katonák számára, magasabb illetményeket és előnyös szolgálatteljesítési feltételeket, tisztességes szakmai, fejlesztési és fejlődési lehetőségeket (Research and Technology Organization, 2007, 96.). A brit védelmi minisztérium (Ministry of Defence) 2012. június 1-jétől évi 3-5 alkalommal olyan tájékoztató füzetet (Ministry of Defence, 2018c) bocsát ki, amellyel teljes körű tájékoztatást ad a leszerelés előtt állók számára jogosultságaikról és kötelezettségeikről. A védelmi tárca honlapjáról pedig letölthető (URL1) valamennyi leszereléshez kapcsolódó nyomtatvány, amely segít az említett támogatások igénybevételeiben. A védelmi minisztérium Karrier Átjárhatósági Partnerség (Ministry of Defence's Career Transition Partnership – CTP) rendszere a tapasztalt, képzett és kiképzett volt katonákat köti össze a leendő civil munkaadóikkal. A szervezet egyénre szabott és térítésmentes szolgáltatás nyújt a munkaadóknak és a munkavállalóknak a Nagy-Britanniában vagy külföldön való elhelyezkedéshez. A leszerelés kötelező eleme az egészségügyi szűrés, legkésőbb a szolgálati jogviszony megszűnését megelőző harmadik hónapig. Szükség esetén a fizikai, mentális és fogorvosi (URL2) kezeléseket is meg kell kezdeni, amelyek során a leszerelőket a civil betegekhez képest rendszerint – nem szükségszerűen – előre sorolják. A brit humán rekonverziós ellátások összkormányzati szinten intézményesítettek, ezért a szükséges egészségügyi ellátások állami és privát egészségügyi szolgáltatók széleskörű bevonásával biztosítottak (URL2; URL4; Ministry of Defence, 2018c, 7.). A brit hadsereg minden tagja automatikusan tagja a fegyveres erők nyugdíjrendszerének, és szinte minden más nyugdíjrendszertől eltérően nem fizetnek semmilyen nyugdíjjárulékot (Scotll and Helpline 0800 085 3600, 2018). Amikor a katonák elérik a nyugdíjkorhatárt, az Egyesült Királyság egyik legelőnyösebb nyugdíjellátására válnak jogosulttá, amely méltón

elismeri a katonák által vállalt és teljesített egyedülálló áldozatot, amelyet országuknak nyújtottak a szolgálati éveik során. A nyugdíj összege a szolgálati évekkkel (minimum 3 és maximum 20 szolgálati év) és az életkorral (minimum 40 és maximum 60 életév) együtt fokozatosan növekszik (Ministry of Defence, 2018d, 7.). Ezeken túl a közeli hozzátartozók közül a házastárs és a leszármazók árvasági és özvegyi nyugdíjra (Ministry of Defence, 2018d, 31–32.), sőt szolgálattal összefüggő halálesetkor megfelelő, egyszeri kompenzációra is jogosultak. A leszerelt katonák lakhatásáért a Közszolgálati Lakhatás Tanácsadó Iroda (Joint Service Housing Advice Office – JSHO) felel. A rendelkezésre álló kapacitások függvényében az iroda állami tulajdonban vagy vagyonkezelésben lévő ingatlanokban helyezi el a veteránokat és a velük egy háztartásban élő hozzátartozóikat. Ilyen ingatlanok nemcsak az Egyesült Királyságban, hanem Németországban és Cipruson is biztosítottak. Egyedülállók részére viszont nőtlen szállók állnak rendelkezésre. Megfelelő elhelyezés hiányában lehetőség van albérleti támogatást igényelni vagy más lakhatási támogatás felől információt kérni (Ministry of Defence, 2018c, 16–17.).

Összegzés és következtetések

A brit hadseregben rendkívül időszerűvé vált a leszerelők tömeges társadalmi beilleszkedésének kérdése a hidegháború és az önkéntes haderőre áttérés utáni történelmi időszakban (Nolte, 2003). A hidegháború vége széleskörű biztonságpercepcióváltást okozott, amely nem csupán új katonai feladatokat hozott, hanem a katonák ellátását is kihívás elé állította (Nesbit–Reingold, 2011). Ez abban mutatkozott meg, hogy a leszerelést követő ellátás egyik formájaként megmaradt ugyan a nyugellátás (Bellino, 1970; Fuller–Redfering, 1976; Robertson, 2013), amelyre a brit katonák bizonyos szolgálati év leszolgálásával vagy életkoruk alapján szereznek a továbbiakban is jogosultságot. Napjainkra viszont hangsúlyosabbá vált a leszerelők ellátásának másik típusa, azaz a katonai humán rekonverziós ellátás, amely a civil munkaerőpiacra, sőt ezen felül a társadalomba való visszailleszkedésüket szolgálja (URL3; Powers, 2018; Roberts, 2018). Az általánosan elterjedt hosszabb szolgálati jogviszony, az évtizedekkel emelkedő nyugdíjkorhatár, a hadsereg széles körben megnövekedett szerepvállalása haderőnemtől és állománycsoporttól függetlenül az Egyesült Királyságban is felszínre hozta – mentális, fizikai megfáradás, valamint egészségkárosodás okán – a leszerelés, illetve a pályaváltás kérdését és igényét, ezáltal a brit hadseregben is szinte a teljes katonai állománynál, állománykategóriától függetlenül felmerül a munkaerőpiaci és társadalmi visszailleszkedés segítése-

nek igénye. Ennek kiszolgálása több szempontból is rendkívül fontos. A szolgálat utáni társadalmi visszailleszkedés problémája ugyanis egyszerre toborzási probléma is, hiszen a legkiválóbb munkaerő eleve be sem vonul, ha nem látja biztonságban a brit haderőből kiválás utáni foglalkoztatását, illetve életpályáját. Ez motivációs tényező is az aktív állománynál, hiszen így a szolgálati kötelek teljesítése mellett nem szükséges a katonai pályafutás utáni civil karriert párhuzamosan alaposan előkészíteni. Az előmenetel problémáját segít megoldani, hogy széleskörű és hatékony visszailleszkedési ellátásokra támaszkodva a katonák nagyobb számban készek elhagyni a katonai pályát, és kiválásuk a brit haderőből pedig értékes beosztásokat szabadít fel. A hatékony visszailleszkedési ellátás az aktív katonai pálya utolsó szakaszában pedig garanciát jelenthet a haderőből történő kiválás után felmerülő egzisztenciális problémák megoldására, illetve társadalmi visszailleszkedésre (veterángondoskodás). Az Egyesült Királyságban ez összkormányzati szinten és átfogóan történik. Egyedül a lakhatás biztosítása az egyetlen jogosultság, amely nem garantált, csupán kapacitásoktól függően biztosított.

Felhasznált irodalom

- Bellino, R. (1970): *Perspectives of military and civilian retirement*. Mental hygiene, 54, 580-583.
- Benkő T. (2010): *A rekonverzió, mint a professzionális haderő humánerőforrás gazdálkodásának egyik stratégiai kérdése*. Budapest: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem
- Benkő T. (2009): *A rekonverzió helye, szerepe és szükségessége a professzionizálódó haderőben*. Sereg Szemle, 7, 37.
- Bett, M. (1995): *Armed Forces Review: Bett Report*. (Hansard, 5 April 1995).
- Fuller, R. L. – Redfering, D. L. (1976): *Effects of Preretirement Planning on the Retirement Adjustment of Military Personnel*. Sociology of Work and Occupations, 3, 479–487. DOI: 10.1177/009392857634005
- Ministry of Defence (2018a): *UK armed forces quarterly service personnel statistics*. 1 January 2018.
- Ministry of Defence (2018b): *Service personnel statistics*. 1 April 2018.
- Ministry of Defence (2018c): *Service leavers guide*. <https://www.gov.uk/government/publications/service-leavers-pack>
- Ministry of Defence (2018d): *Armed forces Pension Scheme 2015*. London: Ministry of Defence
- Nesbit, R. – Reingold, D. A. (2011): *Soldiers to Citizens: The Link between Military Service and Volunteering*. Public Administration Review, 71, 67–76. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2010.02307.x
- Nolte, G. (Ed.) (2003): *European military law systems*. Berlin: De Gruyter Recht. DOI: 10.1515/9783110907261

- Petruska F. (2019): *A haza szolgálatától a köz szolgálatáig. A katonai humán rekonverzió átfogó megközelítése*. Doktori értekezés. Budapest: NKE
- Petruska F. (2017): *Magyar rekonverzió jogtörténete*. Hadtudományi Szemle, 10, 17.
- Powers, R. (2018): *How to Navigate the Complex Military Retirement Pay System*. <https://www.thebalancecareers.com/understanding-military-retirement-pay-3332633>
- NATO – Research and Technology Organization (2007): *Recruiting and retention of military personnel*. https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20%26%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf
- Roberts, M. (2018): *Learn About a Cost-of-Living Adjustment (COLA)* <https://www.thebalancecareers.com/cost-of-living-adjustment-1669445>
- Robertson, H. C. (2013): *Income and support during transition from a military to civilian career*. Journal of Employment Counseling, 50, 26–33. DOI: 10.1002/j.2161-1920.2013.00022.x
- Scotll, A. (2018): *Forces pensions, helpline 0800 085 3600*. <https://www.gov.uk/guidance/pensions-and-compensation-for-veterans>
- Sims, C. S. – Vaughan, C. A. – Theologis, H. – Boal, A. – Osilla, K. C. (2015): *Navigating the Road to Reintegration: Status and Continuing Support of the U.S. Air Force's Wounded Warriors*. Rand Health, 5, 17.

A cikkben található online hivatkozások

- URL1: *Veterans UK Armed Forces Pensions forms* <https://www.gov.uk/government/publications/service-personnel-and-veterans-agency-spva-pensions-forms>
- URL2: *Health Careers 2018*. <https://www.healthcareers.nhs.uk/>
- URL3: *Military.com 2018. Military Retirement Pay: Everything You Need to Know*. <https://www.military.com/benefits/military-pay/the-military-retirement-system.html>
- URL4: *The Affordable Private Healthcare Guide | Private Healthcare UK*. <https://www.privatehealth.co.uk/costs/the-affordable-private-healthcare-guide/>