

**VOJENSKÁ AKADEMIA V LIPTOVSKOM MIKULÁŠI**

---

**KATEDRA ANDRAGOGIKY A SOCIÁLNYCH VIED**

**ZBORNÍK Z MEDZINÁRODNEJ  
VOJENSKO-VEDECKEJ KONFERENCIE**

**AKTUÁLNE OTÁZKY PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY VO SVETLE PRÍSTUPOVÝCH  
PROCESOV DO NATO**

**08. OKTÓBRA 2003  
LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

### **Programový výbor konferencie:**

Predseda: z. doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši

Členovia: z. doc. RSDr. Bohumír HULAN, CSc. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši

z. prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši

pplk. Mgr. Miroslav KMOŠENA, PhD. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši

pplk. Zoltán KISS, PhD. Vojenská akadémia M. Zrínyiho Budapešť

dr. Leszek KORZENIOWSKI European Association for Security

mjr. Mgr. Eduard STAMM Štáb personálneho manažmentu

GŠ OS SR Bratislava

ISBN 80-8040-

© Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši 2003

## **O b s a h**

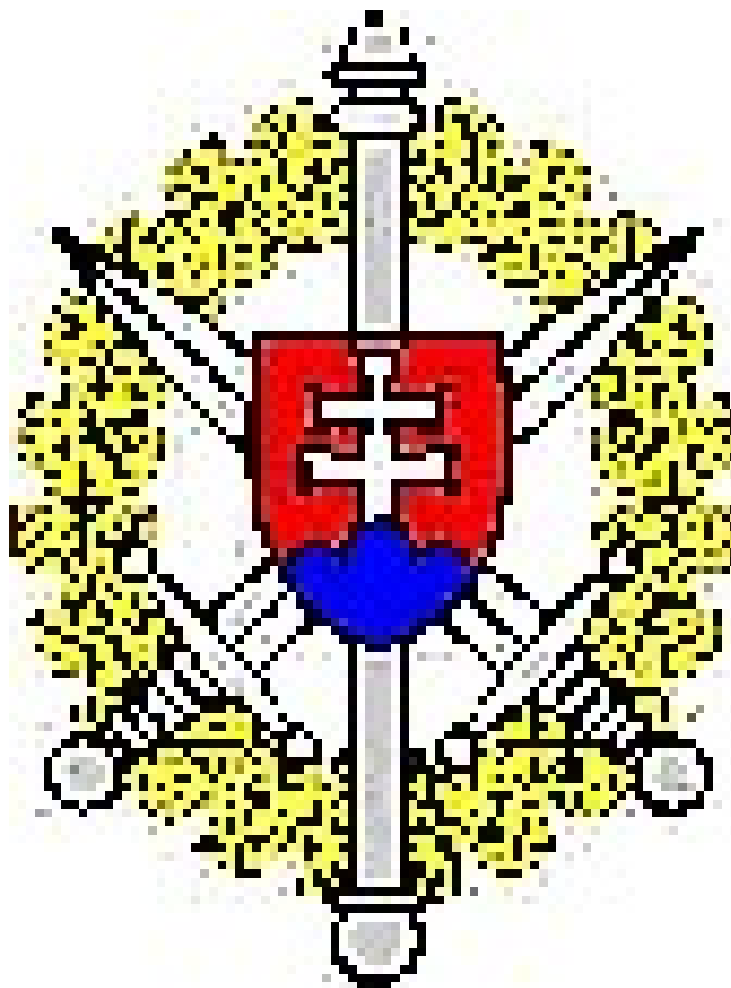
PRÍHOVOR.....	7
<i>doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.</i>	
PROFESIONALIZÁCIA OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY VO SVETLE PRÍSTUPOVÝCH PROCESOV DO NATO.....	10
<i>doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.</i>	
PRÍPRAVA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV – NEODDELITEĽNÁ STRÁNKA INDIVIDUÁLNEJ ROVINY PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	23
<i>RSDr. Jozef MATIS, PhD.</i>	
SÚČASNÉ MADZINÁRODNÉ BEZPEČNOSTNÉ PROSTREDIE A JEHO VPLYV NA PÔSOBENIE OZBROJENÝCH SÍL.....	33
<i>doc. PhDr. František ŠKVRNDA, CSc.</i>	
AKTUALNE PROBLEMY BEZPIECZEŃSTWA POLSKI.....	43
<i>Prof. dr. hab. Paweł TYRAŁA</i>	
BEZPEČNOSTNÁ ORIENTÁCIA A DEZORIENTÁCIA OBČANOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY V SÚČASNEJ RIZIKOVEJ SPOLOČNOSTI.....	58
<i>Karol MURDZA, PhD.</i>	
SYSTÉMOVÝ PRÍSTUP KU GLOBÁLNEJ BEZPEČNOSTI.....	65
<i>plk. doc. Mgr. Ing. Milan DROPPA, CSc., pplk. Ing. Pavel MIKUŠ, PhD., RNDr. Ludmila LYSÁ, PhD.</i>	
EUROPA END NATO. OBJECTIVE STATE OF SECURITY AND THE SENSE OF SECURITY.....	75
<i>dr. inż. Leszek KORZENIOWSKI</i>	
PROFESSIONALIZATION AS A TRANSITION FROM CONSCRIPTED TO THE ALL – VOLUNTEER ARMED FORCES.....	80
<i>LTC. Dr. Ferenc MOLNAR</i>	
PROFESIONALIZÁCIA ARMÁDY VO SVETLE VEREJNEJ MIENKY.....	87
<i>PhDr. Karol ČUKAN, CSc.</i>	
NÁZORY ČESKÝCH VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ NA PROFESIONALIZACI A SOUVISEJÍCÍ REFORMNÍ KROKY.....	98
<i>PhDr. Jiří HENDRYCH, CSc., Mgr. Eva PAVLÍKOVÁ, Bc. Blanka ŠÍMOVÁ</i>	

VOJACI POVINNEJ SLUŽBY AKO PROFESIONÁLNE ĽUDSKÉ ZDROJE PRE OZBROJENÉ SÍLY SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	109
<i>Mgr. Peter PIPÍŠKA, Mgr. Peter BREZOVSKÝ</i>	
ŠTUDENTI CIVILNÝCH VYSOKÝCH ŠKÔL V SLOVENSKEJ REPUBLIKE AKO PROFESIONÁLNE ĽUDSKÉ ZDROJE PRE OZBROJENÉ SÍLY SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	117
<i>mjr. Mgr. Peter PIPÍŠKA, kpt. Mgr. Peter BREZOVSKÝ, Mgr. Alica KONDÁŠOVÁ</i>	
INTERPERSONÁLNE VZŤAHY MEDZI PROFESIONÁLNYMI VOJAKMI OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	125
<i>Mgr. Peter PIPÍŠKA, Mgr. Peter BREZOVSKÝ</i>	
POZITÍVNE A NEGATÍVNE FRAGMENTY PROFESIONALIZÁCIE AKO SOCIÁLNEHO PROCESU.....	132
<i>Pavol HAMAJ, PhD.</i>	
NEODDELITEĽNOU SÚČASŤOU PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY JE AJ PREBUDOVANIE VOJENSKÉHO ŠKOLSTVA.....	139
<i>prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc.</i>	
KOMPLEXNOSŤ PRÍPRAVY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV – GARANT KVALITY....	146
<i>doc. RSDr. Bohumir HULAN, CSc.</i>	
PROFESIONALIZÁCIA, REFORMA A PRÍPRAVA PRÍSLUŠNÍKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	153
<i>kpt. Ing. Jana GREGOCKÁ</i>	
SPOLOČENSKOVEDNÉ VZDELÁVANIE DÔLEŽITÁ SÚČASŤ PRÍPRAVY VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA.....	158
<i>RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc.</i>	
ŠTANDARDY POVOLANÍ A PROCES PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY .....	163
<i>pplk. Mgr. Miroslav KMOŠENA, PhD.</i>	
PROFESIONÁLNE KOMPETENCIE AKO PRODUKT SYSTEMATICKÉHO KARIÉRNEHO VZDELÁVANIA.....	169
<i>PaedDr. Ľubomír MIHÁL</i>	

K DIŠTANČNÉMU VZDELÁVANIU.....	172
<i>doc. Ing. Dušan MACHÁČIK, CSc.</i>	
VPLYV SÚČASNÝCH PREMIEN V PROCESE BUDOVANIA A ROZVOJA OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY NA VZDELÁVANIE V TECHNICKÝCH ŠTUDIJNÝCH ODBOROCH NA VOJENSKEJ VYSOKEJ ŠKOLE.....	177
<i>Ing. Mária PÁLUŠOVÁ, Ing. Norbert ADAMEC, PhD.</i>	
PŘÍPRAVA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ NA VVŠ – PV VE VYŠKOVĚ V OBLASTI PREVENCE SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÝCH JAVŮ.....	182
<i>Mgr. Ing. Radomír SALIGER, Ph.D., PaedDr. Eva PINDEŠOVÁ</i>	
ROZVÍJENÍ SCHOPNOSTÍ VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ REGULOVAT ZÁŤEŽ JAKO POŽADAVEK MĚNÍCI SE SPOLEČNOSTI A OZBROJENÝCH SÍL.....	186
<i>Mgr. Ing. Radomír SALIGER, Ph.D.</i>	
SUPERVÍZIA AKO MOŽNÝ SPÔSOB PSYCHOHYGIENY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV.....	194
<i>PhDr. Viera VAVREČKOVÁ</i>	
OKAMŽITÁ TVORIVOSŤ – VLASTNOSŤ DÔSTOJNÍKA ŠTÁBU V OZBROJENÝCH SILÁCH NATO.....	199
<i>pplk. Ing. Zdeněk VAVREČKA, PhD.</i>	
UPLATŇOVANIE PRINCÍPU SUBSIDIARITY V NIEKTORÝCH OBLASTIACH SOCIÁLNEJ POLITIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	203
<i>PhDr. Zdenka PILLÁROVÁ</i>	
GLOBÁLNA BEZPEČNOSŤ A MANAŽÉR.....	210
<i>pplk. Ing. Pavel MIKUŠ, PhD., RNDr. Ludmila LYSÁ, PhD.</i>	
NIEKTORÉ PRÍSTUPY K VEDENIU ĽUDÍ ZO STRANY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV.....	214
<i>doc. RSDr. Ján POPRENDÁ, CSc.</i>	
ZÁKLADNÍ LIDSKÁ PRÁVA A SVOBODY: MEZE A MOŽNOSTI JEJICH UPLATŇOVANÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY.....	219
<i>JUDr. Miroslav PINDEŠ, PhD.</i>	
IMPLEMENTACE ČLÁNKU 83 DODATKOVÉHO PROTOKOLU I K ŽENEVSKÝM ÚMLUVÁM NA OCHRANU OBĚTÍ OZBROJENÝCH KONFLIKTŮ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY - RESUMÉ.....	235
<i>JUDr. Miroslav PINDEŠ, PhD.</i>	
ZÁVERY MEDZINÁRODNEJ VOJENSKO VEDECKEJ KONFERENCIE.....	240
<i>doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.</i>	

**ZBORNÍK Z MEDZINÁRODNRJ VOJENSKO-VEDECKEJ  
KONFERENCIE SA KONÁ V OBDOBÍ 10. VÝROČIA VZNIKU  
VOJENSKEJ AKADÉMIE V LIPTOVSKOM MIKULÁŠI.**

**SVOJIM OBSAHOM DOKUMENTUJE VÝSLEDKY, KTORÉ  
BOLI DOSIAHNUTÉ V PROCESSE BUDOVANIA A ROZVOJA  
OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY S DÔRAZOM NA  
OBLASŤ ICH PROFESIONALIZÁCIE.**



## **P R Í H O V O R**

**doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc., Katedra andragogiky a sociálnych vied Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši**

Vážený pán rektor, vážení hostia, vážené dámy a páni!

Otváram rokovanie medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie, ktorá sa koná pod názvom „Aktuálne otázky profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky vo svetle prístupových procesov do NATO“. Zvláštnosťou dnešnej konferencie je tá skutočnosť, že sa koná za účasti medzinárodného výskumného tímu, zloženého z príslušníkov armád Slovenskej, Českej a Maďarskej republiky, ktorý sa výskumne zaoberá práve otázkami profesionalizácie ozbrojených síl.

Na dnešnej medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencii srdečne vítam predovšetkým:

- jeho magnificenciu rektora - veliteľa Vojenskej akadémie v L. Mikuláši, plk. gšt. prof. Ing. Michala PRUŽINSKÉHO, CSc.,
- jeho honorabilitu dekana Fakulty pozemného vojska Vojenskej akadémie v L. Mikuláši, plk. doc. Mgr. Ing. Milana DROPPU, CSc.,
- vedúceho delegácie Armády Maďarskej republiky, plk. Dr. Ferencza BENKEHO - zástupcu riaditeľa Hlavného odboru pre vedu a vzdelávanie Ministerstva obrany Maďarskej republiky,
- vedúcu delegácie Armády Českej republiky, Mgr. Jaroslavu JANDOVÚ - vedúcu Skupiny výskumov Personálnej sekcie Ministerstva obrany Českej republiky,
- vedúceho delegácie z Vysokej vojenskej školy pozemného vojska vo Vyškove, Mgr. Ing. Radka SALIGERA, PhD. - z Katedry sociálnych vied a práva,
- Mgr. Jiřího HODNÉHO - z Vojenskej akadémie v Brne - Ústavu manažmentu a podpory vzdelávania.

V zmysle navrhovaného programu medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie sa jej rokovanie bude zaoberať predovšetkým (ale nielen) nasledujúcimi obsahovými otázkami:

- aktuálnymi problémami bezpečnosti a obrany krajín v stredoeurópskom priestore;
- profesionalizáciou ozbrojených síl vo svetle vedeckej teórie a verejnej mienky;

- komparáciou procesu profesionalizácie ozbrojených síl v jednotlivých krajinách, s dôrazom na členské krajiny NATO;
- reformnými procesmi v ozbrojených silách krajín NATO a ich dopadmi na profesionalizáciu armád;
- súčasnými premenami vo vojenskom povolání pod vplyvom zmien v občianskej spoločnosti, v uplatňovaní výsledkov rozvoja vedy a techniky vo vojenstve, v zmenách jednotlivých potenciálov obrany krajiny;
- Slovenskej republiky v procese reformy ozbrojených síl a ich profesionalizácie - naliehavými problémami, výzvami a perspektívami;
- vojenským profesionálom v meniacej sa spoločnosti a v ozbrojených silách.

Programový výbor konferencie bude pracovať v tomto zložení:

Predseda: doc. RSDr. Dušan POLONSKY, CSc.	Vojenská akadémia L. Mikuláš
Členovia: doc. RSDr. Bohumír HULAN, CSc.	Vojenská akadémia L. Mikuláš
prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc.	Vojenská akadémia L. Mikuláš
pplk. Mgr. Miroslav KMOŠENA, PhD.	Vojenská akadémia L. Mikuláš
plk. Dr. Ferencz BENKE	Vojenská akadémia M. Zrínyi Budapešť
dr. Leszek KORZENIOWSKI	European Association for Security
mjr. Mgr. Eduard ŠTAMM	Štáb personálneho manažmentu GŠ OS SR Bratislava

Odbornými garantmi dnešnej konferencie sú: doc. RSDr. Dušan POLONSKY, CSc., prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc. - obaja z Vojenskej akadémie v L. Mikuláši a doc. PhDr. František ŠKVRNDA, CSc., z Fakulty medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave.

Vážené dámy a páni,

v programe dnešnej konferencie budeme pokračovať prihlásenými diskusnými príspevkami. Ostatných účastníkov konferencie žiadam, aby prihlášku do diskusie odovzdávali priebežne programovému výboru, ktorý ich vyzve k vystúpeniu. Pripravené príspevky žiadame odovzdať programovému výboru písomne a na elektronickom nosiči a tak isto príspevky, ktoré z časových dôvodov nebudú zaradené na vystúpenie. To preto, lebo z našej konferencie bude vydaný zborník príspevkov.



Na úvod medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie žiadam o príhovor rektora - veliteľa Vojenskej akadémie v L. Mikuláši, plk. gšt. prof. Ing. Michala PRUŽINSKÉHO, CSc. Po tomto príhovore bude nasledovať hlavný referát, ktorý prednesie doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc. a koreferát RSDr. Jozefa MATISA, PhD.

# PROFESIONALIZÁCIA OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY VO SVETLE PRÍSTUPOVÝCH PROCESOV DO NATO

doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc. Vojenská akadémia v L. Mikuláši

## Namiesto úvodu

Proces „profesionalizácie“ ozbrojených síl možno posudzovať z dvoch základných aspektov: kvantitatívneho a kvalitatívneho. *Kvantitatívny aspekt* vyjadruje postupnú premenu neprofesionálnych sociálnych pozícií, ktoré ešte v súčasnosti zaujímajú v ozbrojených silách vojaci povinnej služby na sociálne pozície pre profesionálnych vojakov. Z tohto hľadiska ide o proces zvyšovania podielu profesionálneho personálu v ozbrojených silách, čo ešte nemusí všeobecne viesť k ich úplnej profesionalizácii. Na druhej strane *kvalitatívny aspekt* profesionalizácie ozbrojených síl vyjadruje proces ich vývoja smerom k vojenskému povolaniu. Môže ísť o vývoj buď jednotlivca (v zmysle profesionálnej socializácie) alebo zamestnania v intelektuálnom alebo v profesionálno-funkčnom smere. (Sorensen, H., 1990) Kým profesionalizácia zamestnania je v rôznej intenzite ovplyvňovaná externými politickými, ekonomickými, kultúrnymi, technickými a technologickými, finančnými, ako aj demografickými, personálnymi a inými faktormi, tak profesionalizácia jednotlivca predstavuje proces, prostredníctvom ktorého človek dobrovoľne prijíma kariéru v ozbrojených silách a stáva sa „expertom na vedenie boja a na organizované použitie násilia.“ (Janowitz, M., 1960)\*

## Sociologická reflexia procesu profesionalizácie ozbrojených síl

Sociologická reflexia procesu profesionalizácie ozbrojených síl a ich možných implikácií v podmienkach fungovania našich ozbrojených síl vychádza z objektívneho

---

\* Práve M. Janowitz vo svojej práci *The Professional Soldier (a Social and Political Portrait)*, rozpracoval koncepciou socializácie profesionálneho vojaka do podmienok služby v ozbrojených (nie plne profesionalizovaných) silách. Táto je podľa neho založená na: osvojovaní si vojensko-technických poznatkov a spôsobilostí, ktoré zblížujú vojenských a civilných špecialistov; osvojovaní si zvláštneho životného štýlu – pod vplyvom vojenského prostredia, životného štandardu, vojenskej autority, skúseností z kariéry a zmyslu pre vojenskú česť; oslabovaní pôvodných regionálnych a civilných zväzkov a ich nahradenie zväzkami s vojakmi i civilnými zamestnancami; rozvíjaní zmyslu pre širšiu „národnú“ pospolitosť – aj na základe určitého „politického etosu“, posúdenia politických dôsledkov svojho konania a následného uplatnenia sa po ukončení vojenskej kariéry; začleňovaní sa do pospolitosti profesionálnych vojakov – na základe očakávaného „gentlemanského“ správania sa a konania.

zdôvodnenia tohto procesu. To hlavne z preto, že ide o problematiku, ktorá je u nás novým sociálnym fenoménom, ktorý sa doposiaľ nestal vo vojensko-odborných (v tom i vojensko-sociologických) kruhoch výrazným komplexným výskumným problémom ani v teoretickej, ani v empirickej rovine. Tak, ako aj v armádach priemyslovo vyspelých krajín, aj u nás možno medzi hlavné dôvody, ktoré vedú k profesionalizácii našich ozbrojených síl, zaradiť predovšetkým nasledujúce:

- objektívne požiadavky na zvýšenie ich údernej sily, bojaschopnosti a bojovej pohotovosti a pripravenosti;
- zvýšenie úrovne ich konzistentnosti a efektívneho napĺňania sociálnych rolí v spoločnosti – z hľadiska zaistenia jej spoľahlivej obrany a ochrany;
- zlepšenie ich výkonnosti z hľadiska využívania všetkých dostupných zdrojov (materiálnych, finančných, ľudských, technických, organizačných atď.);
- zdokonalenie exploatácie a starostlivosti o moderné technológie, o vojenskú techniku a zbrane (zbraňové systémy);
- zvýšenie ich unifikácie (kompatibility, štandardizácie) s omnoho menšou fragmentáciou, čo úzko súvisí aj s našimi integračnými ambíciami do Severoatlantickej aliancie a ďalšie.

### **Náčrt genézy sociologického pohľadu na zvolený problém**

Niektoré úvahy o sociologických aspektoch procesu profesionalizácie sa objavovali v bývalom Česko–Slovensku už na počiatku 90. rokov v súvislosti s budovaním demokratickej a humanistickej orientovanej spoločnosti, ktorej princípy sa mali prejavovať aj v ozbrojených silách po vzore západných armád. (Cvrček, J., 1990; Janošec, J., 1992 a iní) V tomto období prebiehali aj diskusie o prednostiach a nevýhodách profesionálnej armády.

*Stúpcenci profesionálnej armády* uvádzali tieto argumenty: - po rozpade Varšavskej zmluvy prestalo existovať nebezpečenstvo priameho vojenského ohrozenia štátov, ktoré sú súčasťou NATO, čo umožnilo výrazne znížiť počty armád; - väčšina členských štátov NATO predpokladá, že ich armády budú do bojovej činnosti nasadené v operáciách mimo vlastného územia. Zákony im však obmedzujú službu v zahraničí len na jednotky, zložené z dobrovoľníkov; - doterajší systém dopĺňovania a financovania armády nevytvára predpoklady na ich efektívne využitie v prípade potreby brániť územie republiky a plniť aj úlohy, vyplývajúce zo spojeneckých záväzkov; - zvládnutie modernej bojovej techniky,

zbraňových systémov a taktiky vedenia bojovej činnosti v nových podmienkach sa nedá zabezpečiť počas výkonu vojenskej základnej služby; - efektívnosť výcviku a využitia vojaka základnej služby je oproti profesionálovi (na rovnaký účel) výrazne nižšia; - v súčasnosti nemusí byť armáda na vysokom stupni bojovej pohotovosti a pripravenosti, ale postačuje rozčleniť pripravenosť na stupne od síl pripravených na okamžitú reakciu až po zálohy podľa zásad všeobecnej brannej povinnosti.

*Odporcovia profesionálnej armády* argumentovali hlavne tým, že: - profesionálna armáda je drahá; - systém dopĺňovania na princípe všeobecnej brannej povinnosti stmeluje národ a vytvára predpoklady na to, aby každý občan cítil zodpovednosť za obranu štátu; - systém všeobecnej brannej povinnosti predstavuje určitú reprezentatívnu vzorku a súčasne je tiež veľmi účinným prvkom civilnej kontroly.

Následne – po rozpade federatívneho česko-slovenského štátu, boli potlačené do úzadia a mocenské elity neprejavovali záujem armádu profesionalizovať, ale sa spoliehali na „národný“ prvok pri zabezpečovaní obranyschopnosti krajiny. K radikálnej zmene dochádza po roku 1998, kedy je z vládnej úrovne nastolená požiadavka plne profesionalizovať armádu – hlavne v súvislosti s integračnými snahami nášho štátu do Európskej únie a Severoatlantickej aliancie a s tým súvisiacimi zmenami v sociálnych rolách armády. Samotné započatie profesionalizácie ozbrojených síl bolo v podstate politickým rozhodnutím, po ktorom nasledovali praktické reformné kroky, bez širšej teoretickej reflexie – na základe poradenskej a konzultačnej činnosti zahraničných expertov, hlavne z USA a Veľkej Británie.

V súčasnosti je situácia iná v tom, že sa čiastočne darí na báze empirických sociologických výskumov „mapovať“ existujúci stav v parciálnych oblastiach života a činnosti profesionálnych vojakov a vytvárať tak poznatkovú bázu pre formovanie prístupov k analýze a riešeniu problémov v oblasti ich rodinného života, pôsobenia v zahraničných misiách, sociálneho zabezpečenia, ale aj adaptácie bývalých profesionálnych vojakov na civilné zamestnanie a podobne. (Čukan, K. a kol, 2001) Žiaľ, ucelená sociologická reflexia procesu profesionalizácie našich ozbrojených síl - na úrovni teórie stredného dosahu, zatiaľ absentuje.

### **Profesionalizácia ozbrojených síl a vojenské povolanie**

Proces profesionalizácie ozbrojených síl nastoľuje aj problém zmeny charakteru vojenského povolania. Pri skúmaní našich ozbrojených síl možno vyjsť z názorov, obsiahnutých vo vojensko-sociologickej literatúre, kde existujú na túto zmenu v podstate tri skupiny pohľadov:

prvý posudzuje premeny vojenského povolania od inštitucionálnych k zamestnaneckým charakteristikám, založeným na určitých atribútoch – ide o tzv. **štrukturalistický model** (napr. M. Janowitz, Ch. Moskos); druhý odvodzuje tieto zmeny od inštitucionálnych a organizačných charakteristík vojenskej organizácie - tzv. **procesuálny model** (napr. Ch. Dandeker, P. Watts, G. Caforio); tretí, **pluralistický model**, ktorý vychádza z modelu štrukturalistického a uznáva jav „superprofesionalizácie“ (atomizácia vojenskej profesie na vnútorné špecializácie) i „deprofesionalizácie“ - prenikanie profesionálov a technikov z civilu do špecifických oblastí vojenskej organizácie (napr. H. Sorensen, C. Downesová, M. Nuciarì).

*Štrukturalistický model* dokazuje, že vývoj moderných armád smeruje k chápaniu vojenského povolania v podstate ako každého iného zamestnania. Podrobne o tom zo sociologického hľadiska pojednáva Ch. Moskos (1988 a), ktorý vymedzuje inštitucionálne a zamestnanecké črty vojenského povolania (tabuľka – nasledujúca strana). Uvádzané premenné sú volené tak, že vyjadrujú vzťahy k hodnotovým orientáciám, ktoré pôsobia v danej spoločnosti, ale i k psychologicko-sociálnym charakteristikám a hlavne k vojenskej organizácii, závislej na štrukturálnom usporiadaní spoločnosti. Pritom je zrejmé, že armáda zostáva aj naďalej sociálnou inštitúciou, ktorá si zachováva aj mnohé tradičné znaky v meniacej sa modernej spoločnosti. Ide o sociálnu inštitúciu, ktorá naplňuje spoločenské záujmy a hodnoty bezpečnosti a obrany a ktorá má monopol na organizované násilie v prospech spoločnosti, ktorá ju vytvorila. *Procesuálny model* vychádza z premisy, že moderné vojenské povolanie môže byť najlepšie pochopené ako byrokratické povolanie alebo ako splynutie profesie a organizácie. (Dandeker, Ch., Watts, P., 1990) Podľa autorov došlo k odklonu od chápania armády ako samostatnej profesionálnej entity a namiesto toho je chápaná ako určitý typ sociálnej organizácie. Výkon zamestnania v nej vyžaduje široký súbor spôsobilostí, ktoré možno využiť ako v jednotlivých štruktúrach armádnej organizácie, tak aj v organizačných štruktúrach spoločnosti. Predmetom skúmania by mali byť hlavne nasledujúce organizačné procesy (Chojnacki, W., 2002): *centralizácia* (spojená s lokalizáciou autority pri strategickom rozhodovaní), *formalizácia* (stupeň, v ktorom sú poslanie a štruktúry organizácie založené na pravidlách), *špecializácia* (deľba práce v organizácii), *štandardizácia* (štandardy, ktoré sú prispôbosené organizácii) a *pružnosť* (stupeň prispôbivosti organizácie na zmeny).

Tabuľka : Vojenská sociálna organizácia: Inštitucionálne versus zamestnanecké črty

<b>Premenná</b>	<b>Inštitucionálne črty</b>	<b>Zamestnanecké črty</b>
1. Legitimita	normatívne hodnoty	trhová ekonomika
2. Výkon roly	rozptýlený, všeobecný	špecifický, špeciálny
3. Základ kompenzácií	hodnosť a dĺžka služby	úroveň schopností a zručností
4. Spôsob kompenzácií	väčšinou v inej ako peňažnej forme alebo v splátkach pri odchode zo služby	mzda a odmeny
5. Úroveň kompenzácií	znížená, pri odvode nízka čiastka	zvýšená, pri odvode vysoká čiastka
6. Hodnotenie výkonu	celkové a na základe kvality	čiastkové a na základe kvantity
7. Právny systém	vojenské súdy	civilná jurisdikcia
8. Referenčné skupiny	„vertikálne“, vo vnútri vojenskej organizácie	„horizontálne“, mimo vojenskej organizáciu
9. Spoločenské hodnotenie	vážnosť založená na význame služby	prestíž založená na úrovni kompenzácií
10. Status vyslúžilcov	výhody a príplatky veteránov	rovnaký ako v civile
11. Bývanie	spojenie práce a bydliska	oddelenie práce a bydliska
12. Manželka	integrovaná do vojenskej komunity	odlúčená od vojenskej komunity

Pluralistický model vychádza z určitého ideálneho typu (konštrukcie) povolania (nie zamestnania). Ide o formálnu sociálnu skupinu, založenú na korporatívnej identite, naplňujúcu vo veľkej miere znaky weberovskej ideálnej byrokratickej organizácie. Vymedzované sú nasledujúce charakteristiky (Downesová, C. 1985):

1. Monopolná kontrola nad sústavou určitých teoretických vedomostí a praktických schopností, spojených s týmito vedomosťami.
2. Intenzívna, dlhodobá, formalizovaná a praktická príprava, výcvik a výchova uchádzačov o povolanie; organizácia formalizovaných skúšok a previerok; odmeňovanie za profesionálne i spoločensky uznávanú kvalifikáciu.

3. Činnosti vykonávané v rámci povolania sú situované v oblastiach životne dôležitého záujmu ľudského rodu.
4. Altruisticky založená služba verejnosti.
5. Značný stupeň autonómie v takých otázkach, ako sú dopĺňovanie, výcvikové procedúry, očakávané správanie a profesionálne štandardy.
6. Organizácia povolania vo forme pospolitosti.
7. Povolanie je považované za zamestnanie s celoživotným úväzkom, orientované k predpokladanej životnej dráhe.
8. Sankcie spoločnosti adresované činnostiam, vykonávaným vo vojenskom povolaní ako je morálne ocenenie a hodnotenie; spoločnosť s tým prepožičiava povolaniu status vysokej úcty, rešpektu, dôvery, prestíže a privilégiií.

Na základe uvedeného modelu poukazuje autorka na niektoré aspekty „erózie“ vojenského povolania, spočívajúce v tom že: vojenské povolanie stráca monopolnú kontrolu nad sústavou vedomostí, čo je dané novou deľbou činností, ktoré už nie sú „typicky vojenské“ – v armáde pracuje čoraz viac byrokratov, technokratov aj civilných vedcov (súvisí s otázkou „deprofesionalizácie“); dochádza (v západných krajinách) k znižovaniu prestíže vojenského povolania – v dôsledku dlhodobého mieru a averzie k vojne; niektorí dôstojníci vnútorne prijímajú hodnoty občianskych povolanií a vyčleňujú sa z tradičnej vojenskej etiky; kariérizmus mnohých dôstojníkov s nasledujúcim vyradovaním sa na okraj tých, ktorí sa venujú nepretržitému zvyšovaniu profesionálnej kvalifikácie, vedie k ochudobňovaniu profesionálnej kultúry.

### **Sociálne prostredie pôsobenia profesionálnych ozbrojených síl**

Sociologická reflexia budovania a rozvoja profesionálnych Ozbrojených síl SR by mala vychádzať z analýzy meniaceho sa sociálneho prostredia, v ktorom uvedený proces prebieha. Toto sociálne prostredie možno identifikovať v dvoch základných rovinách: vo vonkajšej rovine, tvorenej určitou úrovňou tzv. bezpečnostného prostredia a vo vnútornej rovine, ktorá spočíva v zmenách charakteru spoločnosti.

*Vonkajšia rovina - bezpečnostné prostredie* ako typ sociálneho prostredia, vyjadruje určitú úroveň bezpečnostnej situácie v danom čase na vymedzenom teritóriu; táto je výsledkom uskutočňovania bezpečnostnej politiky štátov a ich koalícií. Utváranie a rozvoj bezpečnostného prostredia, ktorého jadrom je bezpečnosť a jej stabilita, má politickú, ekonomickú, sociálnu, environmentálnu, technologickú, obrannú a vlastnú vojenskú

dimenziu. Zahŕňa subjekty, ktoré sa v ňom nachádzajú a pôsobia, a majú rôzne zábery, záujmy, vzťahy, vykonávajú rôzne činnosti a pod., ako aj ďalšie podmienky a činitele (faktory), ktoré rozličným spôsobom – priamo i nepriamo - ovplyvňujú stav bezpečnosti. (Škvrnda, F., 2003; Polonský, D., 2002)

Analýza bezpečnostného prostredia by mala rešpektovať nasledujúce koncepčné východiská, ktoré v reálnom procese uskutočňovania bezpečnostnej politiky existujú v jednote a navzájom sa podmieňujú:

Po prvé tú skutočnosť, že „národnú bezpečnosť“ je v súčasnosti nevyhnutne pretváraná na „medzinárodnú bezpečnosť“, (Shaw, M., 1997) ktorá sa týka bezpečnosti širokého spektra štátov ako celku, než bezpečnosti špecifického národného štátu. Vyplýva to najmä z prebiehajúceho procesu svetovej globalizácie, zasahujúcej nielen ekonomické, ale aj politické, kultúrne a iné typy sociálnych interakcií. (Bauman, Z., 2000; Giddens, A., 2000) Tento komplexný a komplementárny proces nastoľuje nové problémy pre sociologickú reflexiu, predovšetkým však vzťahu medzi vojenskými a nevojenskými aspektmi zaistovania medzinárodnej bezpečnosti, vyváženosti jednotlivých spomenutých oblastí vzťahov globalizácie, zmeny v spôsoboch uplatňovania moci vo svetovom i regionálnom meradle, úroveň budovania „post vojnovej“ a občianskej spoločnosti v jednotlivých krajinách, ako aj premeny vo formách vlády - hlavne v moderných a transformujúcich sa typoch spoločností a mnohé ďalšie.

Uvedené skutočnosti vplývajú aj na zmeny v spôsoboch zaistovania bezpečnosti jednotlivých krajín a z toho vyplývajúcich požiadaviek na budovanie ozbrojených síl. Účasť vo vojenských (vojensko-politických) alianciách determinuje materiálno-technické vybavenie vojsk (štandardizácia, unifikácia - kompatibilita vojenskej techniky, zbraní, munície a podobne), spôsob výcviku a prípravy z hľadiska ich interoperability, kvalita života jadra ozbrojených síl – vojenských profesionálov a mnohé ďalšie.

Po druhé, v súvislosti s utváraním „medzinárodnej bezpečnosti“ došlo aj k zmene jednotlivých aspektov bezpečnosti, kedy doterajšie vojenské otázky sú čoraz viac nahradzované širokým spektrom iných problémov – ohrození a rizík nevojenského charakteru (životné prostredie, ale aj migrácia, kriminalita, zločinnosť a podobne) – prirodzene nie vo všetkých krajinách v rovnakej miere. Tieto problémové okruhy prispievajú k pretváraniu moderných spoločností na tzv. „rizikové spoločnosti“. (Beck, U., 1992) Hoci sa na jednej strane vytvárajú oproti minulosti omnoho väčšie možnosti v zmysle bezpečnosti a



prospešnosti ľudskej existencie, na druhej strane sú pre rizikovú spoločnosť charakteristické hlavne riziká atómového a chemického znečistenia životného prostredia, ktoré zasahujú všetky krajiny bez rozdielu; ďalej riziká spojené s nerovnomerným rozdelením bohatstva a majetku; "inštitucionalizované riziká", spojené s rolami sociálnych a politických nerovností, ktoré ovplyvňujú sféru uplatňovania moci prakticky vo všetkých oblastiach fungovania spoločnosti.

Medzi výrazné nevojenské ohrozenia možno v súčasnosti zaradiť medzinárodný terorizmus, ktorý je politickým fenoménom „par excellence“ a jeho príčiny spočívajú v ekonomických, národnostných, náboženských, sociálno-kultúrnych a iných, ktoré sa niekedy navzájom prekrývajú a dopĺňajú. (Škvrnda, 2002) Preto aj boj proti nemu vyžaduje koordinované úsilie aktérov tak na medzinárodnej, ako aj národnej (štátnej) úrovni v zmienených oblastiach jeho prejavov.

Po tretie, pod vplyvom globalizačných procesov sa znižuje dominantná úloha „národného štátu“ v oblasti zaistenia vlastnej bezpečnosti, hoci svoju kľúčovú pozíciu si zachováva vo vzťahu k uplatňovaniu regionálnych foriem štátnej moci. Preto úlohou sociálnej (i politickej) teórie je analyzovať vznikajúce nové formy štátnej moci vo vzťahu k budúcemu chápaniu bezpečnosti. V Slovenskej republike možno zreteľne vidieť tendenciu k internacionalizácii jej bezpečnosti v rámci európskeho a euroatlantického bezpečnostného systému.\* Od toho (ale nielen) sa odvíjajú aj veľmi intenzívne integračné snahy na poli ekonomickom (napríklad prijatie do OECD), politickom (najmä zahájenie prístupového procesu do Európskej únie, ďalší rozvoj spolupráce medzi krajinami Vyšegrádskej štvorky, podpísanie prístupovej zmluvy k NATO prezidentom republiky), kultúrno-civilizačnom (hlavne implementácia medzinárodného práva do národných dokumentov), tak aj vo vlastnom vojenskom (aktívna účasť v zahraničných mierových misiách, prijatie Bezpečnostnej stratégie, Obrannej stratégie, Vojenskej stratégie, Koncepcie reformy Ozbrojených síl SR, Zákona o Ozbrojených silách Slovenskej republiky atď.).

---

\* Euroatlantický bezpečnostný systém je vyjadrený v dokumente, ktorý bol prijatý na washingtonskom summite krajín NATO v apríli 1999 (už za účasti „čerstvých“ členov z Východnej Európy) - v Strategickkej koncepcii Severoatlantickej aliancie (ďalej Koncepcia), ktorá sa stala základom pre tvorbu vnútorných bezpečnostných dokumentov jednotlivých členských krajín i ďalších potencionálnych členov. Táto koncepcia vyjadruje trvalé poslanie a podstatu Aliancie, jej základné bezpečnostné úlohy, identifikuje hlavné črty nového bezpečnostného prostredia a jeho predpokladaného vývoja, špecifikuje prvky širokého prístupu Aliancie k bezpečnosti a tvorí smernicu pre ďalšiu adaptáciu jej vojenských síl. Prítom špecifickú problematiku národnej bezpečnostnej politiky ponecháva na jednotlivých členských krajinách.

Pôsobenie ozbrojených síl alebo ich súčastí v zahraničných misiách v post vojnovom období, kedy sa možnosť vojny medzi bývalými superveľmocami posunula výrazne do oblasti nepravdepodobnosti, je zamerané na obmedzenú (z hľadiska cieľov i rozsahu) intervenciu v podobe humanitárnej peacekeepingovej alebo peacemakingovej operácie. Z charakteru takto redukovaných ozbrojených síl vyplýva aj ich štruktúra - ide spravidla o malé, profesionálne a výrazne drahšie vojenské sily. (Donnelly, Ch., 2000)

Po štvrté, v stále väčšom počte medzinárodných dokumentov i v teoretickej literatúre je "národná bezpečnosť" vzťahovaná k potrebám jednotlivca - občana a komunity a súčasne je znižovaný (nie anulovaný) dôraz na štát ako primárneho referenta bezpečnosti. V dokumente „Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky“ je tak isto zvýraznené, že „záujmy Slovenskej republiky vyjadrujú potreby občanov a štátu“. (Bezpečnostná stratégia SR, 2001) Štát tu zatiaľ vystupuje ako výrazný garant bezpečnostných záruk pre nášho občana (životné záujmy Slovenskej republiky) – z hľadiska bezpečnosti republiky, jej štátnej suverenity a územnej integrity, ale aj z hľadiska demokratických základov štátu, jeho vnútornej bezpečnosti, ochrany života a zdravia občanov, ako aj zachovania mieru a stability v strednej Európe, spojené s rozširovaním zóny bezpečnosti, demokracie a prosperity.

Budovanie ozbrojených síl musí z tohto zorného uhla pohľadu podliehať dôslednej demokratickej (pri rozhodujúcej role štátnych inštitúcií) a civilnej kontrole (výkon vojenskej funkcie civilom, legitímne delegovaným predstaviteľom štátnej inštitúcie) tak, aby ich rozvoj a profesionalizácia neboli zahalené rúškom tajomstva, ale boli podriadená spoločenským potrebám a záujmom. (Korba, M., Kmec, V., 2000)

*Vnútorňa rovina* spočíva v zmenách charakteru spoločnosti a z nich vyplývajúcich premien v typoch ozbrojených síl. V tejto súvislosti možno uviesť „optimistický“ názor Ch. Moskosa (1990), ktorý typologizuje vývoj moderných spoločností v postupe od tzv. spoločnosti pripravenosti na vojnu, cez vojnové odstrašovanie k spoločnosti bez vojen (warless society). Uvádza, že pravdepodobnosť vojny formuje vzťahy medzi ozbrojenými silami a spoločnosťou. Na základe toho postuluje jednotlivé premenné, ktorými sú charakterizované ozbrojené sily v jednotlivých typoch spoločností (napríklad formálnu organizáciu, identifikáciu príslušnosti k armáde, odpor k vojenskej službe z dôvodu svedomia, dominantný typ vojenského profesionála, postoj vojakov k armáde, postoj verejnosti k odzbrojeniu a pod.)

Pre spoločnosť pripravenosti na vojnu je typická *masová armáda*, založená spravidla na všeobecnej brannej povinnosti, neumožňujúca (alebo len výnimočne) odpor k vojenskej službe, s dominantným typom vojenského profesionála ako bojového vodcu, ktorého identifikácia s armádou je založená na inštitucionálnej (zákonnej) báze. Spoločnosť vojnového odstrašovania buduje *profesionálnu armádu*, v ktorej sa vojenský profesionál – typu technika, identifikuje na zamestnaneckom základe (konvergujúcim v mnohých oblastiach k civilnému sektoru). Súčasne je prípustný odpor k vojenskej službe z dôvodu svedomia podľa predpísaných kritérií. Bezvojnová spoločnosť môže byť podľa neho tým, k čomu smerujú ozbrojené sily Severného Atlantiku, Západnej Európy, držia krok so Spojenými štátmi, to znamená prechod od veľkých ozbrojených síl v stave vojnovnej pohotovosti k malej kádrovej armáde, ktorá bude disponovať pripravenými zálohami. Príslušnosť k armáde je definovaná hlavne ako civilný záväzok, ktorý prekračuje inštitucionálnu a profesionálnu dichotómiu, vrátane nevojenskej formy občianskej zmluvy a výkonu.

Uvádzané charakteristiky premenných vymedzujú určité „ideálne typy“ spoločností a ich ozbrojených síl, pretože v reálnom vývoji jednotlivých krajín nemožno zabrániť ani prenikaniu rezíduí vojnového ducha do vedomia vojenských profesionálov. Napokon v súčasnosti ešte nebol nedosiahnutý typ bezvojnovnej spoločnosti, ale ide o prevažujúci typ spoločnosti vojnového odstrašovania, vyznačujúci sa nielen uvedenými premennými, ale aj existenciou a rozšírenosťou zbraní hromadného ničenia, organizačnou štruktúrou ozbrojených síl, ktoré sú pripravené na vedenie masového ozbrojeného zápasu a podobne. Napriek tomu posun racionálnosti vývoja smerom k bezvojnovému modelu spoločnosti je čím ďalej tým viac garantovaný aj nadnárodnými inštitúciami (napríklad OSN, OBSE, NATO a inými), ktorých činnosť smeruje k presadeniu trvalého mierového stavu vo svete. V tej súvislosti smeruje vývoj rozvinutých krajín aj k zmene niektorých činností (nie funkcií) ozbrojených síl v spoločnosti – posúvajú sa viac k oblastiam ochrany spoločnosti (voči sociálno-deviačným a patologickým javom, prírodným katastrofám a podobne) pred obranou voči vojenským hrozbám.

Inou typológiou, ktorá využíva obdobné indikátory (pôvodne S. Huntingtona), je „rekonceptualizácia vťahov armády a spoločnosti“ (Sarvaš, Š., 1997; Shaw, M., 1991). Armáda je charakterizovaná v troch typoch spoločností: v tradičnej, komunistickej a v postvojenskej. Na rozdiel od predchádzajúcich typov spoločností, sa v postvojenskej

spoločnosti znižuje sociálna rola armády, minimalizuje sa jej spoločenský vplyv a dochádza k jej marginalizácii dvojakým spôsobom: v prvom rade spoločnosť venuje problematike armády a vojenskej bezpečnosti omnoho menšiu pozornosť a vyčleňuje pre ňu menej zdrojov; ďalej armáda stále výraznejšie akceptuje niektoré všeobecne prijímané hodnoty a tým stráca niektoré špecifické črty, ktoré ju zo spoločnosti vydeľovali. Uvedený prístup však neznamená, že sa zbavuje charakteristík, ktoré sú potrebné pre výkon „manažmentu násilia“ a naplnenie funkčného imperatívu – obrany krajiny. Naopak, zbavuje sa tých tradičných špecifik, ktoré tento imperatív výrazne limitujú vzhľadom k novým technológiám, globálnym, hodnotovým, politickým a kultúrnym aspektom.

Syntetizujúcu typológiu dominantných typov vojenských organizácií na základe rozhodujúcich faktorov a charakteristík, ktoré menia vzťahy medzi ozbrojenými silami a spoločnosťou v moderných spoločnostiach podáva Z. Kiss (2001). Vývoj ozbrojených síl chápe ako ich transformáciu zo stavu „vojnovnej pohotovosti“ do stavu „vzájomného zastrasovania“ a následne ich typologizuje (na základe vybraných ukazovateľov) ako predstudenovojnové, „moderné“ – pre obdobie studenej vojny a „post-moderné“ pre obdobie po studenej vojne. Za rozhodujúce faktory zmien v charaktere ozbrojených síl považuje hlavne rozsiahle zmeny v moderných spoločnostiach, ktoré vedú ku vzniku rozvinutého informačného, „super-symbolického“ alebo postmoderného typu spoločnosti a Euroatlantický integračný proces so spoločenskými i vojenskými konotáciami.

Záver:

Problematika profesionalizácie ozbrojených síl predstavuje v súčasnosti aktuálny nielen sociologický ale interdisciplinárny výskumný problém – teoretický i empirický. Kým v zahraničí sa jej venujú výskumné ústavy a tímy, v našich podmienkach ide o skromnú prácu jednotlivcov na parciálnych empirických problémoch a na pragmatických krokoch, pričom im chýba zovšeobecňujúca teoretická výbava – aspoň na úrovni teórie stredného dosahu. Je pravdou, že doposiaľ nevznikla ani spoločenská objednávka na výskumné riešenie tohoto problému, ktoré by umožnilo kvalifikovaným spôsobom riadiť a usmerňovať profesionalizáciu našich ozbrojených síl – bez zbytočných nejasností, unáhlených rozhodnutí, strát na dôvere ľudského potenciálu i na ekonomických efektoch.

## LITERATÚRA:

- BAUMAN, Z., 2000: Globalizácia. Bratislava: Kaligram
- BECK, U., 1992: Risk Society: Toward a New Modernity. London: Sage Publishing
- Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky, 2001: [http:// www.mod.gov.sk /icentrum /temy/bs/hlavne.html](http://www.mod.gov.sk/icentrum/temy/bs/hlavne.html)
- CVRČEK, J., 1990: Profesionální armáda, profesionalizace a vojenský profesionál. Praha, A-revue, č. 9
- ČUKAN, K. a kol., 2001: Zborník výskumných správ zo sociologických výskumov v rezorte Ministerstva obrany SR v období 1999 – 2001. Bratislava: MO SR
- DANDEKER, Ch., 1997: Armáda v nové době. In: Bezpečnost a armáda v moderní společnosti. Praha, Fakulta sociálních věd
- DANDEKER, Ch., WATTS, P., 1990: Moderní vojenské povolání. Profesionalismus, byrokratická organizace a moderní národní stát. In: Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád. Praha, VÚSV
- DONELLY, Ch., 2000: Reshaping Armed Forces for 21.st Century. Private Draft: Think Piece, 26. june
- DOWNES, C., 1985: To Be or Not to Be a Profession: The Military Case, Vol. 1, No 3, London, Defence Analysis
- GIDDENS, A., 2000: Unikající svět. Praha: SLON
- HUNTINGTON, S., 1957: The Soldier of the State. Harward University Press (nekorigovaný preklad VPA Praha)
- CHOJNACKI, W., 2002: Sociological Aspects of Tendency Institutional – Organizational Development of Army on the Begining of XXI Century. In: Vojensktví XXI. století (Sborník příspěvků z mezinárodní konference). Brno: Vojenská akademie
- JANOWITZ, M., 1960: The Professional Soldier: A Social and Political Portrait. Illinois: The Free Press of Glencoe, (nekorigovaný preklad VPA Praha)
- JANOŠEC, J., 1992: Profesionalizace v Čs. armádě. Praha: Výběr statí - Impuls, květen
- KISS, Z.L., 2001: Lessons of The Kosovo War (Dilemas Regarding Abilities of NATO and the EU to Manage National and Ethnic Conflicts in Central and South-Eastern Europe). Budapest: PXP
- KORBA, M., KMEC, V., 2000: Civilno-vojenské vzťahy a scenáre ich vývoja v SR. Bratislava: SFPA a FES

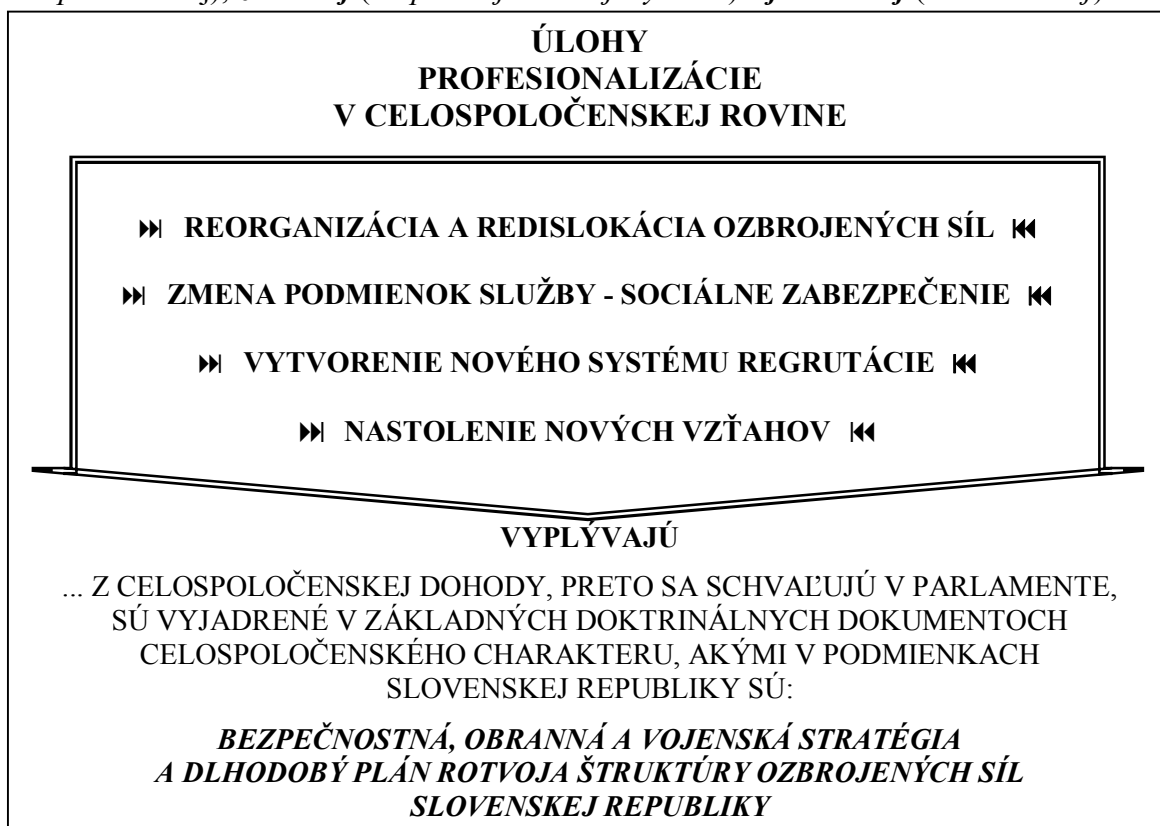
- NUCIARIOVÁ, M., 1990: Změny ve vojenském povolání. Konfrontace interpretativních modelů. In: Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád. Praha: VÚSV
- MACHÁČIK, D.: K vymedzeniu profilu absolventa. Liptovský Mikuláš, Zborník VVTŠ č.3/1993, s.121-129.
- MOSKOS, Ch., 1988 a: Institutional/Occupational Trends in Armed Forces an Update. In: Armed Forces and Society, 12, č. 3, 1988
- MOSKOS, Ch., 1988 b: Soldiers and Sociology. Illinois: Northwestern University Evanston
- MOSKOS, Ch., 1990: Ozbrojené síly ve společnosti bez válek. In: Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád. Praha: VÚSV
- OZBROJENÉ SILY SR – MODEL 2010, 2001: <http://www.mod.gov.sk/model2010/textmodel.asp>
- Podstata a základné črty súčasnej reformy ozbrojených síl, 2001: [http://www.mod.gov.sk/ifos/Analyticke\\_studie/Vojenska\\_reforma\\_ozbrojenych\\_sil\\_1.html](http://www.mod.gov.sk/ifos/Analyticke_studie/Vojenska_reforma_ozbrojenych_sil_1.html)
- POLONSKÝ, D., 2002: Bezpečnostné prostredie. In: Slovník bezpečnostných vzťahov (Kulašik, K. a kol.). Bratislava: Smragd pedagogické nakladateľstvo
- POLONSKÝ, D., MATIS, J., 1994: Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov. L. Mikuláš: Vojenská akadémia SNP
- SARVAŠ, Š., 1997: Vzťahy armády a spoločnosti: súčasnosť a budúcnosť. In: Bezpečnosť a armáda v modernej spoločnosti. Praha: Fakulta sociálnych vied UK
- SHAW, M., 1991: Post-Military Society: Militarism, Demilitarization and War at the End of Twentieth Century. Cambridge: Polity Press
- SHAW, M., 1997: Bezpečnosť a spoločenská transformácia. In: Bezpečnosť a armáda v modernej spoločnosti. Praha: Fakulta sociálnych vied UK
- SORENSEN, H., 1990: Indikace. In: Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád. Praha: Vojenský ústav sociálních výzkumů
- ŠKVRNDA, F., 1991: Vojenská organizácia ako sociálne prostredie vedenia ľudí. In: Vedenie ľudí II. Bratislava: Vysoká vojenská pedagogická škola
- ŠKVRNDA, F., 2002: Terorizmus – najvýznamnejšie nevojenská bezpečnostná hrozba súčasnosti. Bratislava: Generálny štáb Ozbrojených síl SR, Štáb personálneho manažmentu
- ŠKVRNDA, F., 2003: Terorizmus a medzinárodná bezpečnosť po skončení studenej vojny. L. Mikuláš: Vojenská akadémia

# PRÍPRAVA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV - NEODDELITEĽNÁ STRÁNKA INDIVIDUÁLNEJ ROVINY PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

RSDr. Jozef MATIS, PhD. - katedra andragogiky a sociálnych vied Fakulty pozemného vojska Vojenskej akadémie v Liptovskom Mikuláši

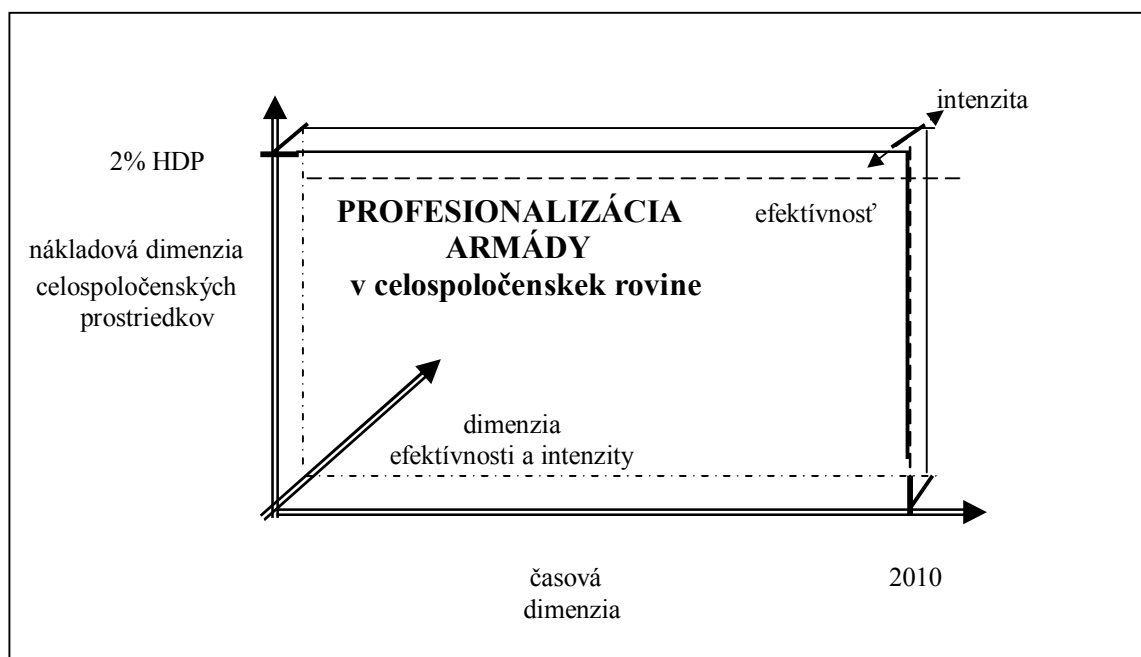
Vo svojom príspevku nadviažem na úvodné vystúpenie doc. RSDr. Dušana POLONSKÉHO, CSc., ktorý stručne a výstižne charakterizoval proces profesionalizácie armády, cez jeho podstatu (premena armády masového typu v armádu profesionálnu), fázy (regrutáciu, retenciu a migráciu) a spôsoby (bodová, plošná a zmiešaná).

Obsah profesionalizácie armády (ozbrojených síl) charakterizovanej ako nepretržitý, cyklicko-lineárny, spätivo-väzobný proces, ktorý sa posudzuje nielen kvalitatívne - ako proces zvyšovania vojenskej profesie (*premena vojenského zamestnania vo vojenské povolanie*), ale tiež kvantitatívne - ako miera (*dosiahnutý stupeň*) obsadenia počtu profesionálnych pozícií v ozbrojených silách, sa realizuje v troch navzájom sa prelínajúcich rovinách: *všeobecnej* (celospoločenskej), *zvláštnej* (skupinovej - ozbrojených síl) a *jednotlivej* (individuálnej):



Obrázok 1 Úlohy profesionalizácie v celospoločenskej rovine

⇒ *Obsahom všeobecnej (celospoločenskej) roviny* sú úlohy, ktoré vyplývajú z celospoločenskej dohody, vyjadrenej v základných doktrínálnych dokumentoch celospoločenského charakteru, akými sú: bezpečnostná, obranná a vojenská stratégia a dlhodobý plán rozvoja štruktúry ozbrojených síl (obrázok-1). Stanovené úlohy majú konkrétny obsah. Ten je limitovaný (ohraničený) časovou, nákladovou dimenziou a dimenziou efektívnosti a intenzity (obrázok-2). Keďže sú tieto úlohy výsledkom celospoločenskej dohody, schvaľujú sa spravidla v parlamente daného štátu. Vymedzujú v podstate priestor pre naplňovanie obsahu v ďalších dvoch rovinách: zvláštnej (*skupinová - armádna, ozbrojených síl*) a jednotlivcej (*individuálna*).



**Obrázok 2 Dimenzie celospoločenskej roviny profesionalizácie armády**

⇒ Obsah zvláštnej (*skupinovej*) roviny tvoria tie konkrétne úlohy stanovené ozbrojeným silám, ktoré zabezpečujú ich vývoj z vojenskej organizácie inštitucionálneho typu na typ zamestnanecky (obrázok-3). Ich naplnením sa transformuje armáda masového typu na relatívne malé, ale kvalitné, primerane vyzbrojené a veľmi dobré vycvičené ozbrojené sily, ktoré budú schopné brániť slobodu, nezávislosť a suverenitu daného štátu. Dokážu byť kompatibilné s vojenskými organizáciami iných štátov a budú schopné sa navzájom podporovať.



TYP SPOLOČNOSTI	SPOLOČNOSŤ PRIPRAVENÁ NA VOJNU	SPOLOČNOSŤ VOJNOVÉHO ODSTRAŠOVANIA	SPOLOČNOSŤ BEZ VOJEN
TYP OZBROJENÝCH SÍL (ARMÁDY)	MASOVÁ ARMÁDA	PROFESIONÁLNA ARMÁDA	MALÁ KÁDROVÁ ARMÁDA S AKTÍVNOU ZÁLOHOU
TYP VOJAKA	BOJOVNÍK VODCA	MANAŽÉR TECHNIK	VOJAK VZDELANEC

**Obrázok 3** Možný pohľad na previazanie typu spoločnosti, typu ozbrojených síl a typu vojakov

⇒ Obsahom jednotlivej (*individuálnej*) roviny sú úlohy, ktoré zabezpečia prechod jednotlivca (*vojaka*) zo zamestnanca na vojenského profesionála. Profesionalizácia sa v tejto rovine chápe ako dvojstranný proces, zabezpečujúci nielen osvojenie základných požiadavok vojenského povolania (*požiadavky danej vojenskej profesie, odbornosti a špecializácie*), ale aj aktívnu reprodukciu vojenského systému, začlenením jednotlivca do sociálneho prostredia ozbrojených síl (*socializácia a adaptácia*).

Profesionalizácia sa teda môže vo všeobecnosti charakterizovať ako proces, ktorého určujúcim znakom je premena ozbrojených síl neprofesionálneho typu na profesionálne ozbrojené sily. V diskusnom príspevku sa dôraz položí na analýzu procesu prípravy vojenského profesionála, ktorá tvorí ako jedna z neoddeliteľných stránok procesu utvárania vojenského profesionála, hlavný obsah profesionalizácie ozbrojených síl v jej individuálnej rovine.

Vnútorne sa táto etapa diferencuje na: *regrutáciu, socioprofesijnú prípravu a teoreticko-praktickú identifikáciu* s vojenským povolaním. Aby bol však lepšie pochopený význam prípravy vojenských profesionálov v procese ich celkového utvárania, musí sa táto vnímať komplexne ako súčasť tohto procesu, v ktorom spolu s *prakticko-teoretickou identifikáciou, s formami rekvalifikácie a dokvalifikácie, výkonom vojenského povolania* (vojenská kariéra) a *podmienkami výstupu z vojenskej organizácie* tvorí organickú súčasť procesu, výsledkom ktorého je vojenský profesionál ako sociálny typ (obrázok-4), ktorý je najčastejšie charakterizovaný týmito socio-profesijnými kvalitami: *odbornosťou, korporatívnosťou (profesijná kultúra a tradičná vojenská etika), zodpovednosťou a sociálnou kvalifikáciou*. Tieto kvality následne generujú ďalšie subcharakteristiky a vytvárajú nielen predpoklady, ale i cieľový model, na základe čoho sa v konkrétnej vojenskej praxi utvára vojenský profesionál (obrázok 5).

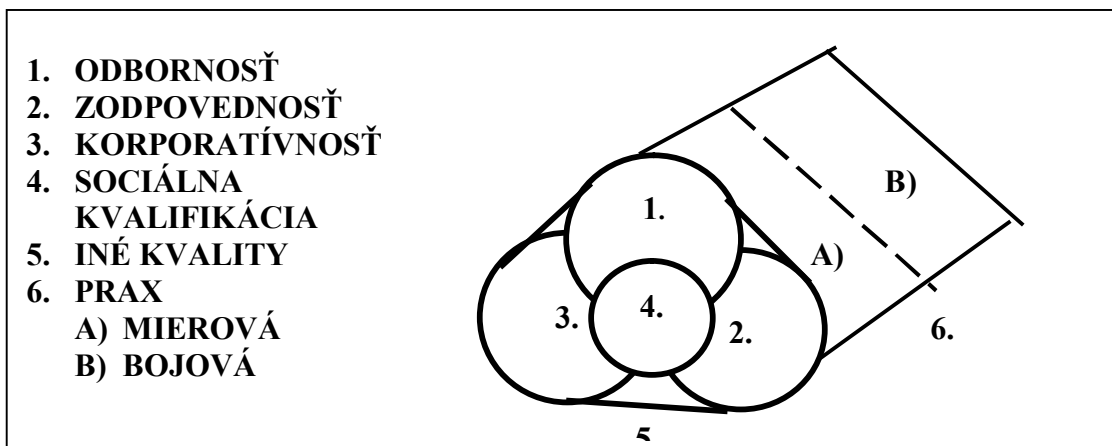


**Obrázok 4** Etapy a časti procesu utvárania vojenského profesionála

- **odbornosť** vyjadruje vedomosti, návyky, zručnosti a spôsobilosti, ktoré sú potrebné na realizáciu ozbrojeného masového násillia (*bojovú činnosť, ozbrojený zápas*), na kompetentný výkon vojenského povolania.

*Poznámka:* Realizácia masového ozbrojeného násillia (kompetentný výkon vojenského povolania) vyžaduje:

- ⇒ zvládnuť nielen prostriedky masového ozbrojeného násillia (vojenský systém, tvorený technickým a sociálnym podsystémom), ale tiež pohyb v priestore, kde sú tieto prostriedky používané,
- ⇒ pochopiť nielen svoje miesto a úlohy v danom prostriedku masového ozbrojeného násillia (príslušník družstva, osádka, obsluhy), ale aj daného prostriedku masového ozbrojeného násillia v boji (družstva, osádka, obsluhy),
- ⇒ dokázať na danom stupni organizovať bojovú činnosť;
- ⇒ organizovať alebo aspoň sa podieľať na príprave iných pre realizáciu bojovej činnosti (vojenská výchova a vojenské vyučovanie a výcvik);



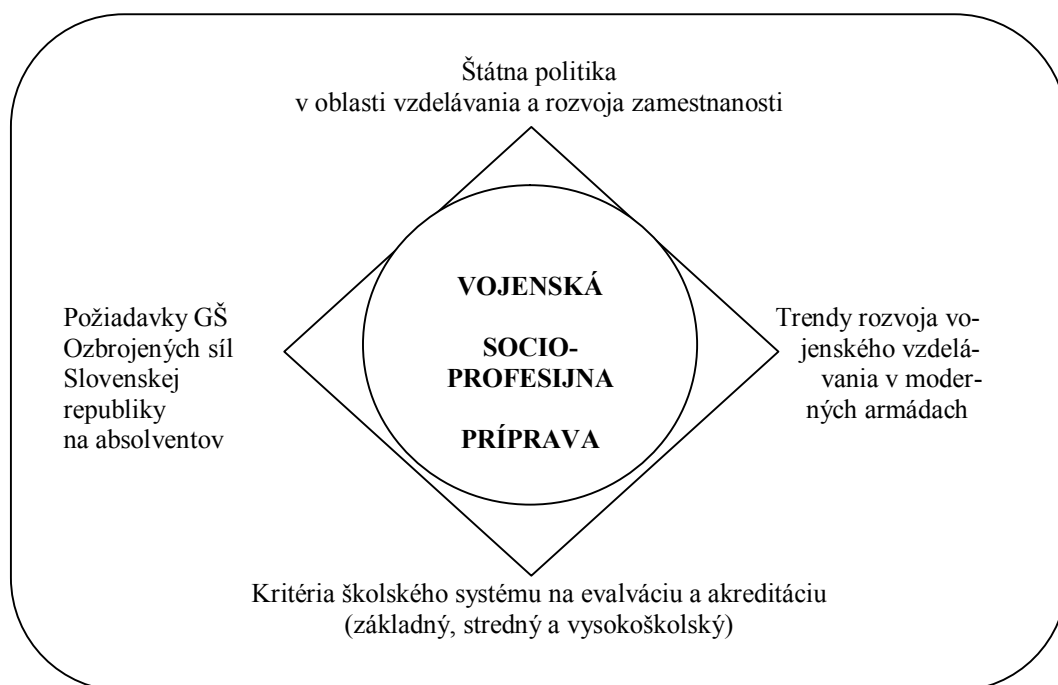
Obrázok 5 Kvality vojenského profesionála

- **zodpovednosť** vyjadruje v najkoncentrovanejšej podobe stotožnenie sa vojenského profesionála s vonkajšou a vnútornou stránkou obrannej funkcie ozbrojených síl v jej potencionálnej a aktuálnej forme. Je vymedzená presnými inštitucionálnymi pravidlami a normami pre dané ozbrojené sily ako celok a pre profesionálnych vojakov zvlášť;
- **korporatívnosť** vyjadruje pocit organickej jednoty vojenských profesionálov s ozbrojenými silami chápanými ako sociálna skupina, ktorá sa od iných sociálnych skupín v spoločnosti odlišuje (*rozsah disciplíny a výcviku; spoločné pracovné záväzky a spolupodiel na jedinečnej spoločenskej zodpovednosti*). Pociť jednoty sa prejavuje v profesijnej organizácii, ktorá nielen formalizuje a aplikuje štandardy profesijnej kompetencie (*profesijna kultúra*), ale tiež vytvára a presadzuje štandardy profesijnej zodpovednosti (*tradičná vojenská etika*);
- **sociálna kvalifikácia** vyjadruje nielen schopnosť vojenského profesionála viesť a pracovať s ľuďmi, ale tiež byť platným členom danej sociálnej skupiny – tímu. Vo svojej podstate je zjednotením odbornosti, zodpovednosti, korporatívnosti a iných kvalít tvoriacich základ profesionality daného jednotlivca (vojenského profesionála). Jej vyšším stupňom je *sociálna kompetencia*.

*Poznámka: Sociálna kompetencia sa vymedzuje ako pripravenosť vojenského profesionála na základe zručnosti a spôsobilosti rýchlo hľadať a v praxi využívať optimálne varianty rozličných spôsobov správania a činností, ktoré vedú k efektívnym výsledkom sociálneho styku v jeho profesijnom správaní. Sociálna kompetencia má základ v sociálnych dimenziách osobnosti a utvára sa v procese sociálneho učenia. Jej prejavy sú situačne podmienené.*

**Sociálna kompetencia** (kvalifikácia) je determinovaná:

- celkovou rozvinutosťou, zrelosťou a integrovanosťou osobnosti, vlastnou motivačnou štruktúrou, prosociálnou zameranosťou osobnosti, pripravenosťou primeraným spôsobom regulovať svoje správanie v rozličných situáciách na základe zodpovedajúceho systému postojov, hodnôt a názorov, ktoré umožňujú v súlade s cieľom prijímať také konceptuálne modely správania, ktoré sú v danej sociálnej situácii vhodné a primerané, ktoré berú ohľad na seba a tiež na iných;
- rovinutou schopnosťou citlivej sociálnej percepcie v zmysle: sebahodnotenia a úcty; vnímania druhých a napokon citlivosti na sociálne situácie z pohľadu významu pre seba (individuálny aspekt), pre jednotlivých členov skupiny (skupinový aspekt) a tiež pre celý tím (tímový aspekt);
- komunikačnými spôsobilosťami, predstavujúcimi nielen výmenu informácií, ale aj predstáv, ideí, postojov, nálad, pocitov a to cestou verbálnej i neverbálnej komunikácie a tiež konkrétnymi činmi;
- analytickými, interpretačnými a tými rozhodujúcimi schopnosťami, ktoré umožňujú naplňovať interakčnú stránku sociálneho styku optimálnymi druhmi interakcií, najmä evaluáciou (ocenenie) a kooperáciou (spolupráca).



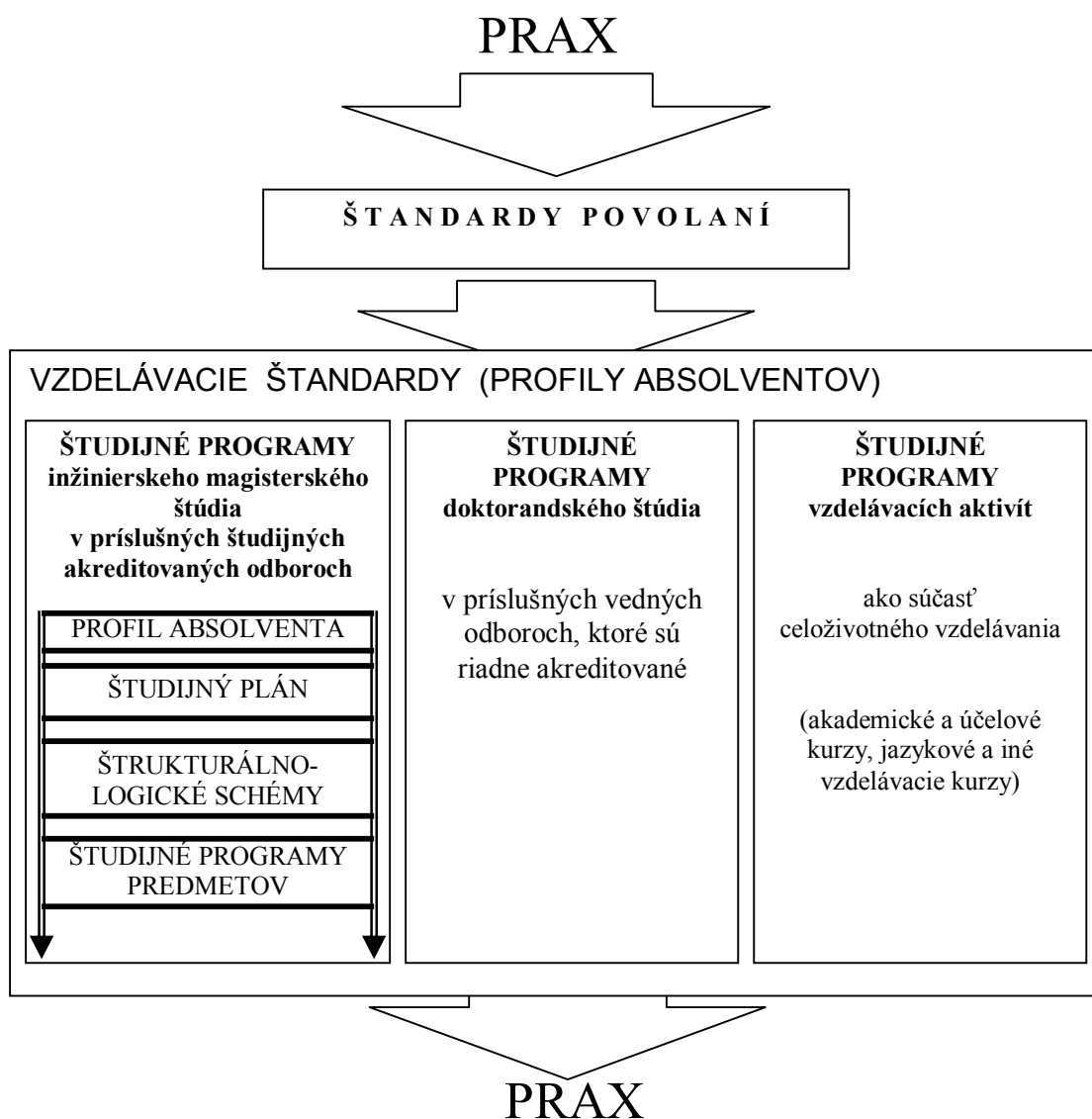
**Obrázok 6 Determinanty vojenského vzdelávania**

Prechod na plnú profesionalizáciu ozbrojených síl vyžaduje okrem iných úloh venovať pozornosť najmä:

- spracovaniu nového systému socio-profesijnej prípravy, ktorý by zabezpečil kvalitu komplexnej socio-profesijnej prípravy nielen budúceho vojenského profesionála na výkon profesionálnej vojenskej služby, ale tiež zamestnanca ozbrojených síl na plnenie stanovených úloh a pritom by rešpektoval základné determinanty, tvorené: štátnou poli-

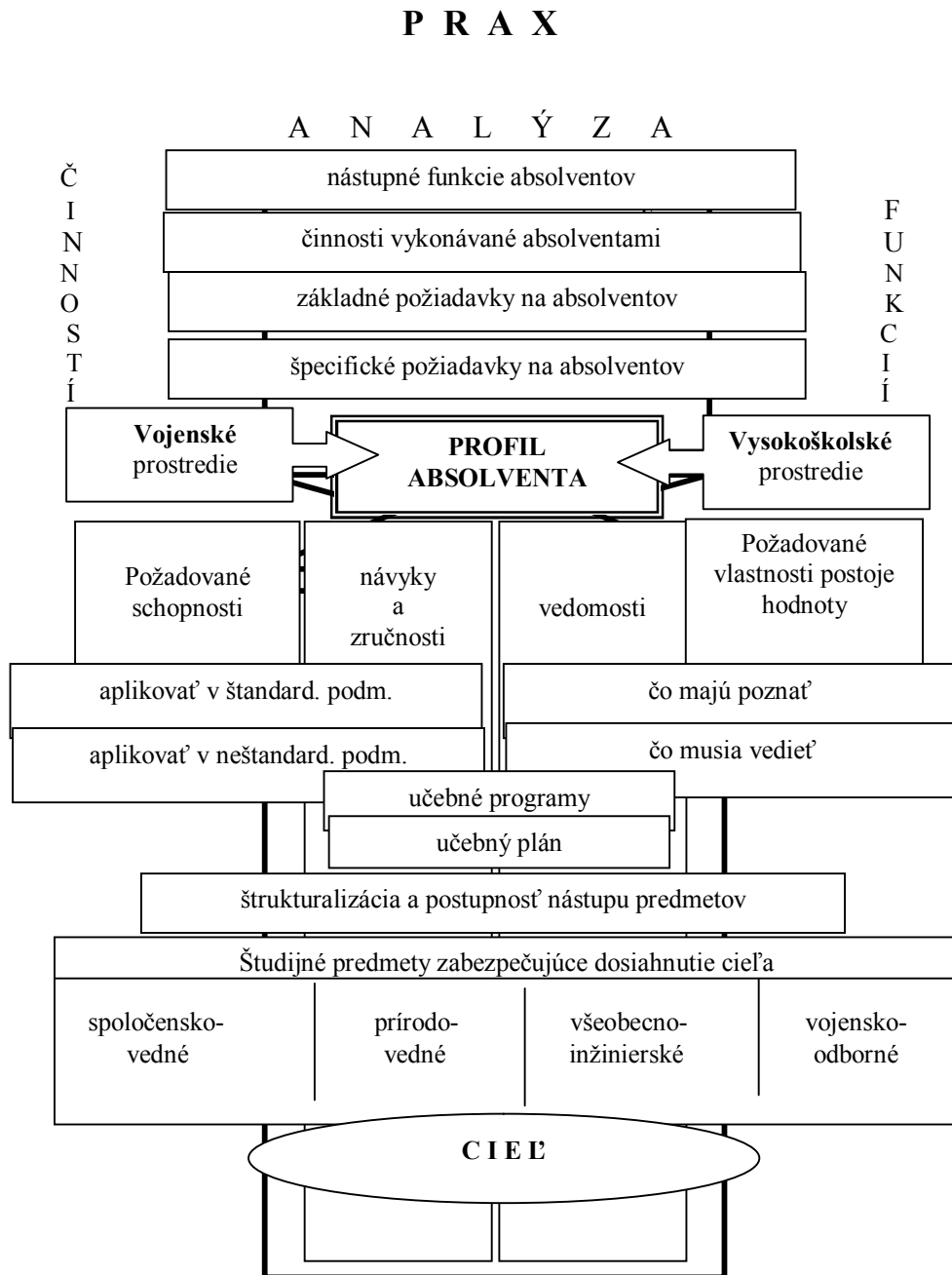
tikou v oblasti vzdelávania a rozvoja zamestnanosti, kritériami školského systému na e-valváciu a akreditáciu (základný, stredný a vysokoškolský), trendami rozvoja vojenskej socio-profesijnej prípravy v moderných ozbrojených silách a napokon požiadavkami Ozbrojených síl Slovenskej republiky na absolventov tejto prípravy (obrázok-6);

- spracovaniu jednotlivých štandardov vojenského povolania a tiež vojenských profesií a z nich vychádzajúcich profilov absolventov rôznych škôl a kurzov ktoré by odrážali požiadavky kladené na ozbrojené sily (viď obrázok-7);

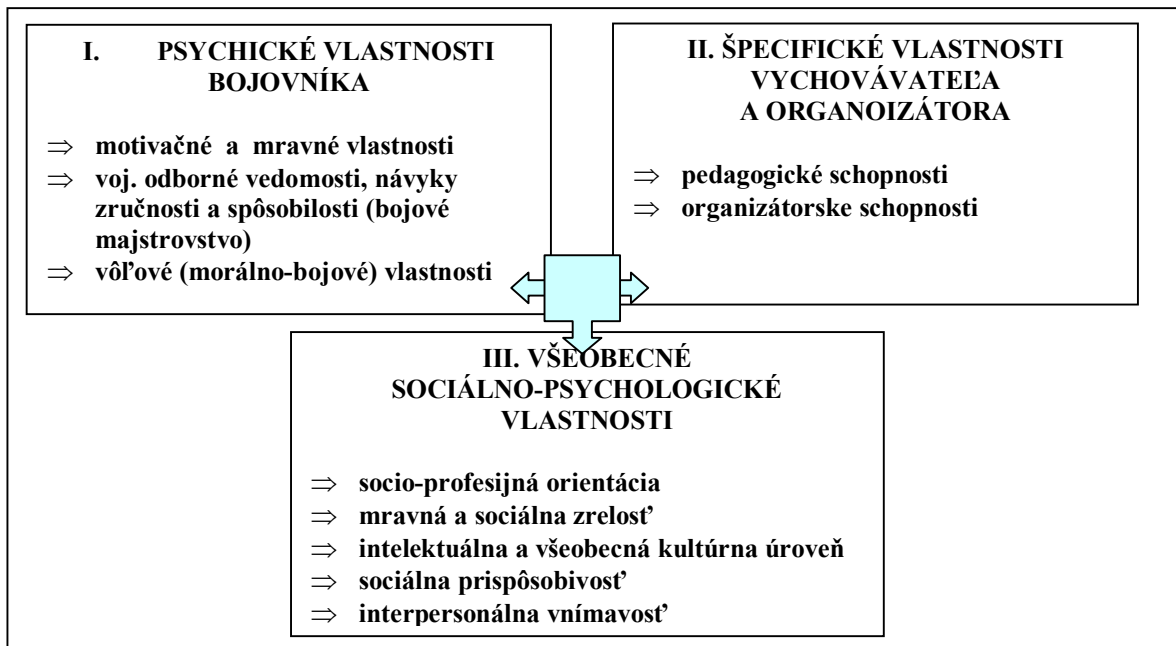


**Obrázok 7 Postup tvorby vzdelávacích štandardov**

- kvalitnej realizácii modelu osobnostného profilu veliteľa (viď obrázok-8), rozpracovaného na jednotlivé veliteľské stupne (viď obrázok-9), základným stupňom počnúc (*družstvo, osádka, obsluha*) a najvyšším stupňom končiac (*brigáda, druh vojska a generálny štáb*).

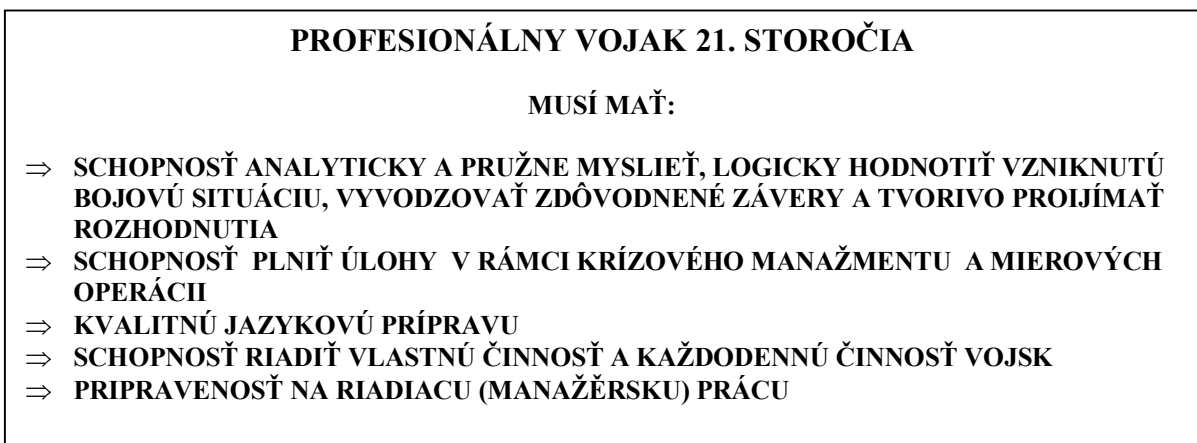


**Obrázok 8** Východiská pre tvorbu profilu absolventa vojenskej školy



**Obrázok 9 Osobnostný profil veliteľa**

V závere svojho vysúpenia je potrebné ešte raz zvýrazniť význam procesu prípravy vojenského profesionála, pretože sa v ňom vytvárajú základné predpoklady k získaniu potrebných kvalít budúceho vojenského profesionála, ktoré sa v etape rozvoja vojenského profesionála ďalej rozvíjajú a prehĺbujú (obrázok-10) Je možné vysloviť presvedčenie o tom, že v diskusii bude okrem problémov, ktoré tvoria obsah všeobecnej a zvláštnej roviny venovaná pozornosť aj problémom, tvoriacim obsah roviny individuálnej.



**Obrázok 10 Požiadavky na profesionálneho vojaka 21. storočia**

Vystúpenie doc. RSDr. Dušana POLONSKÉHO, CSc. a tento príspevok je možno vo svojej podstate považovať za určitý rámec, v ktorom by sa mala niesť diskusia nielen na dnešnej našej konferencii, ale aj v armádných odborných kruhoch. V oboch vystúpeniach boli nastolené problémy, ktoré vyplývajú z tak závažného procesu akým je profesionalizácia ozbrojených síl. Vyriešiť sa môžu len vo vojskovej praxi, no po dôkladnej teoretickej príprave, výsledkom ktorej budú kvalifikované teoretické východiská. Predpokladom k tomu je konštruktívna diskusia. Obe vystúpenia sú k takejto diskusii vyzvou.

### **Zoznam literatúry:**

- GURGOVÁ, B.: Možnosti formovania motivácie u študentov Vojenskej akadémie prostredníctvom motivačných programov. In: Miesto a úlohy sociálno-psychologického výcviku v príprave profesionálneho vojaka (Zborník z vojensko-vedeckého seminára). Lipt. Mikuláš. VA 2002
- HAMAJ, P.: Niektoré kvalifikačné aspekty výkonu profesionálneho vojaka. In: Miesto a úlohy sociálno-psychologického výcviku v príprave profesionálneho vojaka (Zborník z vojensko-vedeckého seminára). Lipt. Mikuláš. VA 2002
- KORBA, M.- KMEC, V.: Civilno-vojenské vzťahy a scenáre ich vývoja v SR. Slovenská spoločnosť pre zahraničnú politiku, Friedrich Ebert Stiftung
- Kolektív: Ozbrojené sily a spoločnosť (Sborník vybraných referátů). Praha. VÚSV 1992
- MURDZA, K.: Vojenská kariéra ako aktuálny sociologický problém. In: Vojenské obzory, 1995. č.: 2. Bratislava. MO SR, 1995
- PETLÁK, E.: Všeobecná didaktika. Bratislava; IRIS, 1997
- POLONSKÝ, D.- MATIS, J.: Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš. VA SNP, 1994
- POLONSKÝ, D.- MALÁTEK, V.- MATIS, J.: Sociologický pohľad na armádu. Lipt. Mikuláš VA, 1995
- ŠPIRKO, Š.: Štandardy povolání a vzdelávací štandardy. In: Zborník Vojenskej akadémie. Roč. V; Lipt. Mikuláš; VA, 1992, č.: 2
- Ozbrojené sily Slovenskej republiky MODEL 2010 - Návrh. Bratislava: MO SR. Internet, 2001; adresa: <http://www.mod.gov.sk./model2010/textmodel.asp>
- Základné ustanovenia na koordináciu činnosti vojenských vysokých škôl (Škol-1-1). Bratislava; MO SR, 1997



# SÚČASNÉ MEDZINÁRODNÉ BEZPEČNOSTNÉ PROSTREDIE A JEHO VPLYV NA PÔSOBENIE OZBROJENÝCH SÍL

**doc. PhDr. František ŠKVRNDA, CSc., Katedra diplomacie a medzinárodných vzťahov,  
Fakulta medzinárodných vzťahov, Ekonomická univerzita, 852 35 Bratislava,  
Dolnozemska cesta 1/a, tel., č.: 02/67295456, e-mail: skvrnda@dec.euba.sk**

Ozbrojené sily sú živým sociálnym organizmom, ktorého podobu výrazne podmieňuje nielen technologická stránka realizácie ozbrojeného násillia pri naplňaní politických cieľov, ale aj viacero prvkov a dimenzií spoločenského života a vývoja. K jednému z markantných aktuálnych sociálnych procesov v súčasnom vojenstve patrí profesionalizácia ozbrojených síl. Zmeny, ktoré sa objavujú v procese profesionalizácie ozbrojených síl prinášajú so sebou mnohé, neraz aj výrazné, protirečenia a z tohto dôvodu sa pri jeho analýze objavujú rozdielne pohľady, prístupy a pojmy, nastoľujú sa rozličné otázky, vytvárajú rôzne očakávania.

Faktory, ktoré podmieňujú proces profesionalizácie ozbrojených síl, môžeme zaradiť do dvoch základných skupín:

- faktory sociálne, ktoré sú spojené s rôznymi aspektmi fungovania a rozvoja ozbrojených síl ako politickej inštitúcie a vojenskej sociálnej organizácie
- faktory technické, ktoré sú spojené najmä s charakterom zbraní a vojenskej techniky používaných príslušníkmi ozbrojených síl.

Poznamenávam, že toto delenie je relatívne, lebo obe skupiny faktorov sa dajú vo svojom vnútri rôznymi spôsobmi klasifikovať. Zároveň sa však tieto skupiny faktorov aj prelínajú, lebo kompetencie (funkcie a úlohy), ktoré majú ozbrojené sily, vplývajú i na charakter vyzbrojovania a ďalšieho zabezpečenia ozbrojených síl z technickej stránky, ale aj spätne výzbroj a ďalšie vybavenie ozbrojených síl podmieňujú možnosti ich pôsobenia ako politickej inštitúcie i charakter a výstavbu ich vojenskej organizácie. Ozbrojené sily sú síce predovšetkým štátnym nástrojom (prostriedkom), ale právnou i politickú reglementáciu ich spoločenského pôsobenia výrazne podmieňuje aj ich technická úroveň (potenciál).

V rámci sociálnych faktorov spojených so spoločenským pôsobením ozbrojených síl ako štátneho prostriedku sa vymedzuje ich vnútorná (vnútropolitická) a vonkajšia (zahraničnopolitická) dimenzia, ktoré sa tiež navzájom prelínajú a podmieňujú. V mojom príspevku sa zameriam na objasnenie vplyvu súčasného medzinárodného bezpečnostného prostredia na pôsobenie ozbrojených síl, pričom dôraz položím na sociologické aspekty tohto procesu.

## **I. MEDZINÁRODNÁ BEZPEČNOSŤ NA ZAČIATKU 21. STOROČIA A PÔSOBENIE OZBROJENÝCH SÍL**

Medzinárodná bezpečnostná situácia na začiatku 21. storočia sa spravidla charakterizuje v spojení so začiatkom novej (štvrtej) etapy vývoja medzinárodných vzťahov, ktorá začala po skončení studenej vojny. Zdôrazňuje sa, že zanikla najväčšia bezpečnostná hrozba, ktorá sa vytvorila po druhej svetovej vojne v možnosti samozničenia ľudstva (a celej civilizácie) vo svetovej raketovojadrovej vojne dvoch proti sebe stojacich vojenskopolitických blokov.

Obrazne sa však súčasná medzinárodná bezpečnostná situácia označuje aj ako prechod od studenej vojny k horúcemu mieru. Horúci mier sa charakterizuje najmä v súvislosti s bezpečnostnými hrozbami, kde sa poukazuje na rast významu nevojenských bezpečnostných hrozieb. Problematika súčasných bezpečnostných hrozieb je v súčasnej odbornej literatúre mnohostranne rozpracovaná. Poukážem preto len na jedno z najnovších vymedzení bezpečnostných hrozieb v návrhu Bezpečnostnej stratégie Európskej únie, ktorý vyšiel pod názvom Bezpečná Európa v lepšom svete. Za tri nové, kľúčové bezpečnostné hrozby sa v tomto materiáli označujú: terorizmus, šírenie zbraní hromadného ničenia a neporiadne (zlyhávajúce) štáty a organizovaná kriminalita. V ďalších súvislostiach spojených so súčasným (novým) bezpečnostným prostredím sa ukazuje aj na nebezpečenstvá plynúce z ozbrojeného násillia v regionálnych konfliktoch (napr. Kašmír, Blízky východ, Kórejský polostrov), ako aj z hladu, biedy a ďalších negatívnych sociálno-ekonomických procesov v chudobných krajinách sveta, kde je najzložitejšia situácia v subsaharskej Afrike, ktorá sa v posledných 10 rokoch zhoršuje.

V týchto podmienkach sa menia aj možnosti použitia ozbrojených síl pri riešení problémov vo vnútornej i zahraničnej politike, ako aj ich pôsobenia v súčasnej spoločnosti

(svete). Jedným z markantných sociálnych procesov, ktorý sa rozvinul po skončení studenej vojny, je pokles počtu vojakov v absolútnych i relatívnych vyjadreniach, čo je badateľné vo všetkých hospodársky rozvinutých krajinách. Myšlienka zániku masových armád sa však v sociologickej (vojenskociologickej) literatúre objavovala už skôr a vychádzala najmä zo sociálnych dôsledkov zmien v technologickej úrovni výzbroje a ďalšieho vybavenia ozbrojených síl. V jadre je túto myšlienku možné objasniť aj tak, že došlo k zásadnej zmene medzi morálnym faktorom (ľudským činiteľom) a technikou v ozbrojenom zápase. Ak v minulosti bolo možné technické nedostatky nahradiť množstvom a morálkou bojovníkov, dnes to už možné nie je. Platí však druhá stránka tohto vzťahu, že aj v podmienkach technicky najmodernejšie vybavených ozbrojených síl, dokážu nedostatky v morálke a ďalších oblastiach pripravenosti vojakov negatívne ovplyvniť celkové pôsobenie ozbrojených síl.

Sociologicky by sme mohli charakterizovať situáciu tak, že v dôsledku znižujúceho sa počtu (kvantity) vojakov čoraz viac narastá význam ich pripravenosti (kvality). Jedným zo spôsobov, ako dosiahnuť vyššiu úroveň pripravenosti vojakov a tým aj ich kvality, je profesionalizácia ozbrojených síl.

Zo sociologického hľadiska je možné zvýrazniť tieto aspekty profesionalizácie ozbrojených síl, ktoré majú medzinárodné (zahraničnopolitické aspekty):

1. Profesionalizácia ozbrojených síl napriek kvalitatívnym zmenám, ktoré prináša, nie je úplne novou záležitosťou. V stredoveku v Európe pôsobili predovšetkým nájomné armády a vznik masových armád na základe všeobecnej brannej povinnosti, ktorý sa rozvíjal najmä v XIX. storočí, bol spojený s nástupom nového charakteru moci a podmienili ho aj priemyslové revolúcie. Návrat k malým armádam má teda určité znaky cyklického vývoja. Kvalitatívne nové sú však sociálne a technické faktory, ktoré determinujú spoločenské pôsobenie moderných profesionálnych ozbrojených síl. V tejto súvislosti treba zdôrazniť význam sociálnej a morálnej stránky prípravy profesionálnych vojakov, ako aj zvýraznenie konkrétneho historického kontextu tohto procesu. Len pre úplnosť dodávam, že nie všetky krajiny NATO a EÚ pristúpili k úplnej profesionalizácii ozbrojených síl.
2. Profesionalizácia ozbrojených síl nie je automaticky zárukou právneho a demokratického charakteru ich spoločenského pôsobenia. V súčasnosti má už skoro polovica štátov sveta profesionálne armády, ktoré sú nielen v krajinách NATO, ale aj v štátoch Afriky, Ázie a Latinskej Ameriky. Pre profesionálne ozbrojené sily ešte výraznejšie platí téza o tom, že

aký je štát, také sú jeho ozbrojené sily, čo zvyrazňuje význam vzťahov medzi spoločnosťou a ozbrojenými silami, najmä v oblasti politického vedenia ozbrojených síl. V súvislosti s tým, že vzrastá význam nevojenských prvkov bezpečnosti silnie tendencia ku skúmaniu pôsobenia ozbrojených síl ako súčasti bezpečnostného sektora.

3. Proces profesionalizácie ozbrojených síl nemôže a ani nebude prebiehať vo všetkých krajinách rovnako, čo je vzhľadom na zložitosť tohto procesu samozrejmé. Z hľadiska sociológie je preto nekritické preberanie vzorov a modelov z rôznych zahraničných koncepcií, s ktorým sa v súčasnosti stretávame v prebiehajúcom procese profesionalizácie Ozbrojených síl SR, kontraproduktívne, čo sa prejaví najmä v dlhodobom vývoji. Sociálnotypologicky považujem za vhodné vyčleniť aj fenomén profesionalizácie ozbrojených síl v malých a stredne veľkých štátoch, ktorý má na rozdiel od tohto procesu vo veľkých krajinách (veľmociach) svoje špecifiká.

Proces profesionalizácie ozbrojených síl treba vidieť aj v súvislosti s očakávanými trendmi vývoja medzinárodných vzťahov. Dá sa predpokladať, že ozbrojené sily v budúcnosti nebudú v medzinárodných vzťahoch len nástrojom podieľajúcim sa na riešení napätia, kríz a konfliktov (ktoré zároveň často aj vytvárajú), ale že budú pôsobiť aj ako nástroj kooperácie a pomoci. Na tomto základe si dovoľím postaviť hypotézu o tom, že fungovanie profesionálnych ozbrojených síl predpokladá, že časť z nich bude pôsobiť mimo územia štátu, ktorého sú prostriedkom. Pôjde najmä o pôsobenie ozbrojených síl v rámci mierových operácií a podobných akcií, ktoré sú dnes hodnotené protirečivo a diskutuje sa o nich. Vzhľadom na charakter bezpečnosti v podmienkach globalizujúceho sa sveta je možné očakávať aj viaceré zmeny v spôsoboch vedenia ozbrojeného zápasu, či presnejšie pri zaisťovaní medzinárodnej bezpečnosti, čo sa premietne aj do fungovania ozbrojených síl v budúcnosti. Toto považujem za jednu z rozhodujúcich výziev pre ďalší rozvoj vojenskej sociológie (sociológie bezpečnosti), v ktorej je možné nielen na Slovensku, ale aj v širšom medzinárodnom kontexte dať odpovede na mnohé citlivé a páľčivé otázky, ktoré sa dnes obchádzajú, alebo sa o nich vôbec nediskutuje.

## **II. PROFESIONALIZÁCIA OZBROJENÝCH SÍL AKO SÚČASŤ PROCESOV V BEZPEČNOSTNOM SEKTORE**

Profesionalizáciu ozbrojených síl môžeme charakterizovať aj ako jeden z výrazných prejavov ich neustálej modernizácie. V sociologickej teórii predstavuje fenomén sociálnej

modernizácie ústredný problém vývoja spoločnosti (spoločenských zmien). V základnej sociologickej klasifikácii vývoja spoločnosti z tohto pohľadu sa vymedzujú tradičná, moderná a postmoderná spoločnosť, kde sú významným klasifikačným kritériom aj spôsoby používania ozbrojeného násillia pri riešení spoločenských problémov, inštitucionálne a organizačné podoby nástrojov, ktoré sa v týchto procesoch uplatňujú. Napriek tomu, že všeobecnou tendenciou vývoja v tejto oblasti je znižovanie rozsahu i významu vojenských činností, ani jedna z paradigiem v doterajšom vývoji sociologického myslenia, s výnimkou marxistickej, nepovažovala za možné, aby sa zo spoločenského vývoja pôsobenie ozbrojených síl úplne vylúčilo.

Vojenská sociálna organizácia predstavuje jednu z najstarších foriem usporiadania vzťahov a činností v dejinách ľudstva. Vo svojom vývoji sa stala vzorovým modelom vysoko formalizovanej organizácie, ktorá má rad prvkov tradičného („nemoderného“) charakteru vyplývajúceho z jej pozície a roly pri zachovávaní existujúceho politického režimu (usporiadania, establishmentu) v štáte. Napriek tomu, že táto organizácia je výrazne reglementovaná a v mnohých ohľadoch konzervatívna až rigidná, však aj v nej dochádza k radu zmien, ktoré môžu mať taký sociálny charakter a podmienenosť, že sa rôznym spôsobom uplatňujú i v iných oblastiach spoločenského života. Ozbrojené sily aj v podmienkach snáh o ich oddelenie od spoločnosti (prejavom čoho sú najmä rôzne formy utajovania ich činností), nežijú úplne samostatným životom a ani nikdy sa nestali organizáciou úplne odtrhnutou od spoločnosti. V dôsledku ich spätného pôsobenia na spoločenský život vzniká fenomén vzťahov spoločnosti a ozbrojených síl, v ktorom sa od počiatkov ich skúmania sledovali aj medzinárodné, zahraničnopolitické súvislosti. Tieto súvislosti sa v podmienkach globalizácie stávajú rozsiahlejšími a zložitejšími a prinášajú rad nových otázok, ktoré vyžadujú zmenu pohľadu aj na tradičné chápanie sociálnej pozície, roly a pôsobenia ozbrojených síl.

Ústredným problémom sociologického pohľadu na vzťahy spoločnosti a ozbrojených síl sa v súčasnosti stáva problém bezpečnostného sektoru. Pojem bezpečnostného sektoru sa objavuje najmä v súvislosti s novým, moderným chápaním bezpečnosti, ktoré sa označuje aj ako širšie. Tento pohľad prekonáva tradičné zdôrazňovanie vojenského rozmeru bezpečnosti a vojenských hrozieb, ako jej fundamentálneho prvku. Bezpečnosť je charakterizovaná širšie, z viacerých aspektov, s väčším dôrazom na iné ako vojenské príčiny napätia, kríz a konfliktov v medzinárodných vzťahoch. Tradičné chápanie bezpečnosti sa rozširuje o nové typy hrozieb,

ktoré sú navyše analyzované širším spôsobom. Bezpečnostné hrozby sa klasifikujú podľa sektorov (vojenského, politického, ekonomického, sociálneho a environmentálneho). V modernom pohľade na bezpečnosť sa zvyrazňuje jej multidimenzionálnosť, ktorá súvisí v prvom rade s dosiahnutím vysokého stupňa pravdepodobnosti pretrvania subjektov a ich schopnosti otvárať sa prostrediu a kooperovať v ňom. Poukazuje sa aj na kvalitatívny rast významu nových prvkov bezpečnosti, označovaných aj ako nevojenských aspektov týchto procesov. *Conditio sine qua non* bezpečnosti v širšom pohľade predstavuje však vytváranie podmienok na dlhodobý rozvoj a za súčasť bezpečnosti sa preto považuje i udržiavanie ekonomického rozvoja, prístup k moderným technológiám a prírodným zdrojom a zabránenie environmentálnej degradácii.

Pri skúmaní zmien v medzinárodnom bezpečnostnom prostredí sú sociologicky podnetné úvahy a závery o fungovaní a rozvoji súčasnej spoločnosti, ktoré umožňujú aj ich dôkladnejšiu a podrobnejšiu analýzu vo vzťahu k procesom profesionalizácie ozbrojených síl. Ide najmä o rizikóvu spoločnosť U. Becka a postvojenskú spoločnosť M. Shawa.

Bezpečnostný sektor pracovne vymedzím ako špeciálne vytvorené subjekty (súbor subjektov), ktorých hlavnou alebo jedinou funkciou je zaistenie bezpečnosti v spoločnosti. Pojem bezpečnostného sektora sa viaže k pojmu (chápaniu) bezpečnostného systému a mal by sa charakterizovať v kontexte s ním.

Zo sociologického hľadiska tvoria bezpečnostný sektor inštitúcie - organizácie, ktoré sú základnými nástrojmi (prostriedkami) realizujúcimi činnosti v bezpečnostnom systéme štátu. Sú jeho elementmi, pričom majú väzby aj k ďalším spoločenským systémom a subsystémom. Majú teda subjektovo-objektový charakter a sú nielen subjektami, ktoré pôsobia v určitom prostredí, ale aj objektom pôsobenia iných subjektov a procesov a vplýva na ne aj množstvo činiteľov, ktoré sa nachádzajú aj mimo bezpečnostného systému – v jeho okolí (prostredí).

Ako publicistický pojem, ktorý má veľmi blízko k bezpečnostnému sektoru, sa používa pojem „silové rezorty“. Objavuje sa napr. pri klasifikácii rezortov vo vláde a ďalších orgánoch štátnej moci na hospodárske, silové a iné skupiny rezortov. Medzi silové rezorty sa zaraďujú najmä ministerstvo obrany, ministerstvo vnútra, niekedy aj ministerstvo zahraničia a ministerstvo spravodlivosti. Sú štáty, v ktorých aj spravodajské služby riadi člen vlády a pod. Ide teda predovšetkým o tie zložky štátu (časť štátneho aparátu, štátnych zamestnancov), ktoré majú v kompetencii právne upravené, organizované mocenské využívanie

(uplatňovanie) ozbrojeného (fyzického a iného) násilia pri napĺňaní politických cieľov vo vnútri štátu aj mimo neho. Medzi silové rezorty (zložky) teda patria v prvom rade ozbrojené sily, polícia, spravodajské služby, prípadne aj diplomacia, prokuratúra, súdnictvo a väzenstvo.

Do bezpečnostného sektora patria aj ďalšie subjekty neštátneho charakteru, ktoré môžu na základe určitej právnej úpravy mocensky používať voči občanom prvky organizovaného ozbrojeného násilia. Ide o obecné polície a súkromné bezpečnostné služby.

Ďalšou otázkou je, aký majú vzťah k bezpečnostnému sektoru rôzne prvky štátnej správy, samosprávy, mimovládneho sektoru, ktoré sa podieľajú na riešení problémov bezpečnosti štátu, rôznych organizácií (v nich ide napr. o bezpečnostných technikov, či pracovníkov na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), ale aj skupín či jednotlivcov? Tak isto sa možno pýtať, do akej miery môžeme do bezpečnostného sektoru počítať výrobné a obchodné organizácie pôsobiace v oblasti bezpečnostnej techniky, prípadne iné podobné podniky?

Prvky súvisiace so širším chápaním bezpečnosti pôsobiace pri jej zaisťovaní majú mnohé a rozdielne podoby. Bezpečnostný sektor je teda zrejme tiež potrebné charakterizovať rôznym spôsobom – prinajmenšom v užšom a širšom rozsahu, možno aj ako štátnu a občiansku záležitosť, alebo aj podľa ďalších diferenciacných kritérií. Napriek rastu významu nevojenských prvkov bezpečnosti zohrávajú ozbrojené sily v bezpečnostnom sektore nezastupiteľné miesto a v niektorých prípadoch predstavujú posledný nástroj, ktorý sa môže použiť pri riešení bezpečnostných komplikácií. Opäť ide najmä o vonkajšie, zahraničnopolitické záležitosti. V tejto súvislosti je možné poukázať na potrebu rozsiahlejšej diskusie o Spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politike EÚ. EÚ predstavuje nový typ aktéra medzinárodných vzťahov, ktorý zrejme prinesie nové aspekty aj do pôsobenia tradičných zložiek bezpečnostného sektora.

Podobnú úlohu v bezpečnostnom sektore, ako majú ozbrojené sily, majú už len spravodajské služby. Pôsobenie spravodajských služieb je dôležité najmä v oblasti boja proti novým bezpečnostným hrozbám, kde sa najčastejšie zdôrazňujú boj proti medzinárodnému terorizmu a medzinárodnému organizovanému zločinu.

Ďalším problémom, ktorý sa objavuje v súčasnom medzinárodnom bezpečnostnom prostredí, je asymetrický charakter bezpečnosti. Prezentuje sa najmä v podobe asymetrických bezpečnostných hrozieb, prípadne v pojme operácie iné ako vojna, či vojny nízkej intenzity. Problémom asymetrického charakteru bezpečnosti sa vzhľadom na rozsah príspevku nebudem

zaoberať podrobnejšie, len poukážem na to, že ho treba analyzovať v tesnejšom spojení s nedeliteľnosťou bezpečnosti. Tento prístup by prispel aj k ďalšiemu rozpracovávaniu chápania bezpečnostného sektoru.

V procese profesionalizácie ozbrojených síl v súvislosti s ich chápaním ako fundamentálnej zložky bezpečnostného sektoru vystupujú do popredia tri základné otázky obsahového charakteru:

- mal by vychádzať z pôsobenia ozbrojených síl na základe klasickej, tradičnej vojenskej činnosti, ktorá musí byť samozrejme primerane modernizovaná,
- mal by obsahovať prvky súvisiace s novými stránkami bezpečnosti (jej dosahovania a zaistovania), pričom je dôležité, že napriek zmenám v pôsobení ozbrojených síl, ich nie je možné úplne nahradiť inou zložkou bezpečnostného sektoru a ani ozbrojené sily nemôžu prebrať všetky funkcie a úlohy iných prvkov bezpečnostného sektoru
- mal by reagovať na charakter postmodernej spoločnosti a na jej meniaci sa vzťah k používaniu ozbrojeného násillia pri riešení spoločenských problémov, predovšetkým v uskutočnení zmien vo vojenskej organizácii ako aj pri príprave jej príslušníkov v sociálnej a morálnej oblasti.

Aj v tomto prípade ide o prelínanie sociálnych a technických faktorov procesu profesionalizácie ozbrojených síl. V doterajšej diskusii na Slovensku, ktorá prebiehala o problémoch profesionalizácie ozbrojených síl sa dôraz položil najmä na prvú oblasť. Druhá a tretia oblasť je zatiaľ relatívne menej pertraktovaná, pričom je možné predpokladať, že sa v nej objavia rôzne komplikácie.

V súvislosti s rozpracovávaním rôznych aspektov rizikovej spoločnosti sa poukazuje na to, že v bezpečnostnej oblasti sa neoliberálne predstavy o oslabení úlohy štátu v riadení spoločenských procesov môžu stať kontraproduktívnymi.

## ZÁVEROM

Zo sociologického hľadiska sa malé, profesionálne ozbrojené sily viac uzavierajú do svojho vnútra ako veľké, na základe všeobecnej brannej povinnosti. Možno predpokladať vznik nových foriem vzťahov ozbrojených síl a spoločnosti, ako aj politického vedenia ozbrojených síl. Iné budú mechanizmy utvárania verejnej mienky o profesionálnych ozbrojených silách, ako o vojenskej organizácii, kde sa nachádzajú aj vojaci povinnej služby.



Hypoteticky je možné predpokladať, že do popredia sa dostanú najmä tri faktory:

- pocitovanie bezpečnostných hrozieb a možnosti pôsobenia ozbrojených síl pri ich eliminácii, kde sa môže objaviť aj rozdielnosť pocitovania potreby ozbrojených síl v malých krajinách v integračných zoskupeniach,
- vzťah obyvateľstva k profesionálnym ozbrojeným silám sa bude utvárať aj na základe vývoja sociálno-ekonomickej situácie obyvateľstva,
- oslabenie (zníženie počtu) kontaktov občanov s ozbrojenými silami – zníži sa počet vojakov, ale zanikne aj jeden z dôležitých kanálov spojenia verejnosti a ozbrojených síl, ktorým boli vojaci povinnej služby.

S bezpečnosťou v súčasnom svete sú spojené aj viaceré subtílné otázky, ktoré sa niekedy prezentujú neúplne až deformovane, najmä v médiách. Riešenie problémov strachu, obáv o svoju vlastnú budúcnosť, o blízke osoby, o ďalší osud užšieho i širšieho okolia a možno aj ľudstva, nie sú spojené len s mocou a násilím, ktoré sa často prezentujú v cyberkultúre supermanov hollywoodskej kinematografie, ale vyžaduje viac odpovedať najmä na otázky vznikajúce v podmienkach každodenného života jednotlivcov a skupín v spoločnosti, ktorú sociológovia označujú za rizikóvu.

### **Resumé:**

Príspevok sa zameriava na objasnenie vplyvu súčasného medzinárodného bezpečnostného prostredia na pôsobenie ozbrojených síl. Dôraz je položený na sociologické aspekty tohto procesu. V prvej časti nazvanej Medzinárodná bezpečnosť na začiatku 21. storočia a pôsobenie ozbrojených síl sa poukazuje najmä na nové bezpečnostné hrozby a ich pôsobenie v procese profesionalizácie ozbrojených síl ako aj na protirečenia, ktoré sa v ňom prejavujú. V druhej časti Profesionalizácia ozbrojených síl ako súčasť procesov v bezpečnostnom sektore sa poukazuje na nové chápanie bezpečnosti, v rámci ktorého sa používa aj pojem bezpečnostného sektoru. Do procesu profesionalizácie ozbrojených síl vstupujú faktory sociálneho i technického charakteru, pričom doposiaľ sú menej rozpracovávané sociálne faktory. V závere sa poukazuje na prvky, ktorú budú ovplyvňovať utváranie vzťahu verejnosti k profesionálnym ozbrojeným silám.

**Abstract:**

Contribution surveys to explanation of influence of the contemporary international security environment on impact on the armed forces. Accent is set on the sociological aspects of this process. The first part – International security on the beginning 21. century – suggests mostly new security threats and their impact in process of professionalization of armed forces, also the contradictions, that there exist. In the second part - Professionalization of armed forces as a part of processes in security sector - suggests the new conception of security, where the term of security sector is used as well. There are factors of social and technical character entering into the process of professionalization of armed forces function, in the present are the social factors less elaborated. To conclude, the elements that will influence the creation of the relationship of public to the professional armed forces are highlighted.

**Literatúra:**

Bredow von, W.: Military Sociology, In: Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict, Vol. 2, San Diego, University Press 1999, s. 541 – 542

Draft European Security Strategy Presented by the EU High Representative for the Common Foreign and Security Policy, Javier Solana, to the European Council, 20 June 2003 in Thessaloniki, Greece Council of the European Union, Brussels, via: <<http://ue.eu.int/>>.

Horrigan, B. I., Karasik, Th.: Security Studies, In: Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict, Vol. 3, San Diego, University Press 1999, s 273

Rukavishnikov, V. O., Pugh, M.: Civil-Military Relations, In: Caforio, G. (ed.): Handbook of the Sociology of the Military. New York, Kluwer Academic/Plenum Publisher 2003, s. 131 – 150

Shaw. M.: Post-Military Society: Demilitarisation, Militarism and War at the End of the Twentieth Century, Cambridge, Polity Press 1991

Sociologie vojenství, In: Velký sociologický slovník, Linhart, J., Vodáková, A. (red.), Praha, Karolinum 1996, 2. díl s. 1174 – 1175

Škvrnda, F.: Sociálny fenomén bezpečnosti v súčasnej spoločnosti (k problematike výziev v oblasti národnej a medzinárodnej bezpečnosti), Policajná teória a prax, 2003, č, 1, s. 66 – 77

# **AKTUALNE PROBLEMY BEZPIECZEŃSTWA POLSKI**

**Paweł TYRAŁA Krakowska Szkoła Wyższa im. A. F. Modrzewskiego w Krakowie**

## **Abstract**

Comprehending safeties in management with safety. Tenet defensive Polands. Strategy of safety national. Part Of Poland in peaceful missions. Arguments to appointments solid of powers quick of reacting dealt out through states member's NATO.

## **Pojmowanie bezpieczeństwa i kompetencje przywódcze w zarządzaniu bezpieczeństwem**

Nasz ziemski glob coraz powszechniej nazywamy wielką wioską. Trudno nie nawiązać do zjawiska globalizacji wszystkich czynników współczesnej ekonomii, systemu globalnej informacji oraz globalizacja działalności produkcyjno – technologicznej. Podłożem takich tendencji jest zwiększanie efektywności ekonomicznej. Jednak na drugim biegunie mamy do czynienia z nowymi wyzwaniami dla zachowania bezpieczeństwa. Powstają nowe ryzyka, nowe zagrożenia ludzkiego bezpieczeństwa jako gatunku oraz zagrożenia stabilności międzynarodowej.

Polskę interesuje przede wszystkim z racji swego położenia bezpieczeństwo europejskie. Trudno nie zauważyć mimo ogólnej stabilności bezpieczeństwa na naszym kontynencie takich niebezpiecznych i do końca niezniwelowanych czynników jak:

- Napięcia etniczne,
- Kryzysy gospodarcze,
- Polityczna niestabilność,
- Międzynarodowy, zorganizowany terroryzm,
- Naruszanie praw człowieka,
- Niepełna dostępność do technologii informatycznych,
- Rozszerzanie się najnowocześniejszych systemów walki zbrojnej.

Nasze członkostwo w NATO stworzyło Polsce korzystne warunki gwarancji bezpieczeństwa obronnego. Nad istotą pojęcia bezpieczeństwo powinniśmy rozważać w sposób systemowy. Najistotniejszymi zagadnieniami wymagającymi wyjaśnienia będą:

- ⇒ Co należy rozumieć pod pojęciem bezpieczeństwo,
- ⇒ Czym jest system bezpieczeństwa,
- ⇒ Jak organizować system bezpieczeństwa i jak nim efektywnie kierować.

Bezpieczeństwo możemy także definiować stanem, w którym nie ma ryzyka wystąpienia zagrożeń, lub jest ono minimalne i z tego wynika brak zagrożeń, nie powodujących kryzysów. Podmiot w takim stanie nie odczuwa zagrożenia swojej egzystencji, godności oraz aktywności życiowej. Bezpieczeństwo możemy rozważać z punktu widzenia różnorodnych kryteriów. Z punktu widzenia działalności menedżerskiej w gospodarce rynkowej można wymienić wiele różnorodnych aspektów bezpieczeństwa, które należy uwzględnić w zarządzaniu strategicznym każdym podmiotem gospodarczym [8, s.23]. **Przywództwo w zarządzaniu bezpieczeństwem w związkach z autorytetem i kompetencjami** jest bardzo ważnym czynnikiem efektywności systemu bezpieczeństwa ludzi. Zdolności przywódcze należy pogłębiać poprzez gry kierownicze. Inscenizacja zapewnia, uczestnikom zajęć to, czego żadna inna metoda zapewnić nie może, a mianowicie możliwość wypróbowania na sobie skutków określonego postępowania i samodzielnie podjętej decyzji. Edukacja prakseologiczna sięga także do **metody gier kierowniczych - decyzyjnych. Gry kierownicze, albo inaczej nazywane gry decyzyjne**, rozwijają się intensywnie i z obszaru obronności przeniesiono je na grunt cywilny. Głównym celem każdej gry jest podjęcie optymalnej decyzji. Na stanowiska w systemie bezpieczeństwa dobierać ludzi kończących studia w tym zakresie. Istnieje kilka ośrodków uczelnianych w Polsce, które realizują takie programy studiów. Umiejętności mają największe znaczenie dla praktycznego działania na danym stanowisku. Oceniane są podstawowe, uniwersalne umiejętności kierownicze, do których zaliczamy:

- **Umiejętności interpersonalne** – zdolności do kierowania i przewodzenia, pracy w zespole, przejawiania inicjatywy i zdecydowania oraz umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych.
- **Umiejętności rozwiązywania problemów** – wzbudzanie zachowań konstruktywnych, trafne określanie związków przyczynowo – skutkowych, przewycięzanie kryzysów.
- **Umiejętność komunikowania się z ludźmi** – przekazywanie jasnych i zrozumiałych informacji w formie pisemnej, werbalnej i niewerbalnej.

Od przywódcy oczekuje się poszanowania uniwersalnych oraz indywidualnych wartości. Dawania dobrego przykładu przestrzegania zgodności słów i czynów oraz poszanowania godności podwładnych [7, s. 15-20]. Zdolności przywódcze sprzyjają przedsiębiorczości tak koniecznej w warunkach wielkiej konkurencji. W ogóle zdolności można zdefiniować jako sposób, w jaki stosuje się wiedzę i generuje się zachowania, aby osiągnąć cel [4, s.46-53]. Menedżerowie mający przekonanie o swych zdolnościach przywódczych będą skłonni do realizacji nowych przedsiębiorczych strategii. Przywództwo jest spełniane poprzez podstawowe funkcje społeczne. Między tymi funkcjami istnieje dosyć silne sprzężenie oddziaływań.

Należy do nich zaliczyć :

- oddziaływanie edukacyjno – wychowawcze,
- pewne pierwiastki opiekuńcze i zabezpieczenia bezpieczeństwa,
- funkcje środowiskowe.

**Style przywództwa** odzwierciedlają się w rozmaitych wzorach zachowań stosowanych przez przywódców przy kierowaniu pracownikami i wywieraniu na nich wpływu. Dwie funkcje przywódcze – związane z zadaniami oraz z podtrzymaniem trwałości grupy – zazwyczaj znajdują wyraz w dwóch odmiennych stylach przywództwa

- **Kierownicy o stylu zorientowanym na zadania** sprawują ścisły nadzór nad pracownikami, aby dopilnować właściwego wykonania zadań. Zwraca się większą uwagę na wykonywanie pracy niż na rozwój czy osobiste zadowolenie pracowników. Ten styl przywództwa można uznać za pożądany w podmiotach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.
- **Kierownicy o stylu zorientowanym na pracowników** zwracają większą uwagę raczej na motywowanie pracowników niż na ich kontrolowanie. Dążą do przyjaznych, pełnych szacunku i opartych na wzajemnym zaufaniu stosunków z pracownikami, których często dopuszczają do uczestnictwa w podejmowaniu dotyczących ich spraw decyzji [6].

Większość kierowników stosuje przynajmniej w niewielkim stopniu obydwie style, ale zwraca większą uwagę albo na zadania, albo na pracowników. W sytuacjach kryzysowych, szczególnie katastrofalnych, kiedy realizujemy zadania ochrony ludzi cechy przywódcze są wręcz niezbędne.

### **Doktryna obronna Polski w aspekcie członkostwa w NATO**

Formalnym odbiciem koncepcji obronnej Rzeczypospolitej Polskiej - zakładającej konieczność objęcia jednolitym i kompleksowym systemem przygotowań obronnych całego organizmu państwowego, wszystkich jego ogniw, wszystkich przejawów i form zorganizowanego życia narodu i rozwijania tych przygotowań pod jednolitym kierownictwem jest Konstytucja oraz zobowiązania wynikające z naszej przynależności do NATO. Cele i podstawowe zadania systemu obronnego państwa ujmują się w jego doktrynie obronnej.

Doktryna obronna Rzeczypospolitej Polskiej zawsze będzie ujmować nadrzędne cele państwa, do których należą: zagwarantowanie najżywoźniejszych interesów narodu polskiego, bezpieczeństwa, prawa do życia w pokoju, niepodległości i suwerenności oraz nienaruszalności terytorialnej. Będzie skierowana na umacnianie pokoju i zapobieganie ewentualnej wojnie. Chociaż ogólne bezpieczeństwo i niedopuszczenie do powstawania zagrożeń jest głównym celem polityki zagranicznej - wynika to z polskiej racji stanu [1, s. 239]. Wynika to między innymi z usytuowania Rzeczypospolitej Polskiej w nawałnym punkcie Europy, co sprawia, że wymagania polskiego bezpieczeństwa narodowego rozpatrywane być muszą dzisiaj i w przyszłości przez pryzmat ścisłego związku losów naszego kraju z sytuacją u sąsiadów i w Europie. Suwerenność nie jest czymś mistycznym. Ma się ją poprzez własną zdolność do jej utrzymania. Poprzez siłę ekonomiczną, zdolność obronną, świadomość patriotyczną i obronną społeczeństwa. Musimy chronić to, co mamy - państwo w obecnych granicach i przynależność do sojuszu wojskowego NATO. Ułożyć dobrosąsiedzkie stosunki ze wszystkimi państwami. Polska doktryna obronna nie wytycza sobie żadnego wroga.

Organem państwowym decydującym o wszystkich sprawach związanych z systemem obronnym jest Rada Bezpieczeństwa Narodowego. Ona będzie organem opracowującym i aktualizującym doktrynę obronną państwa. Przewodniczącym Rady jest prezydent - zwierzchnik sił zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. W skład Rady wchodzi ministrowie mający największy wpływ na bezpieczeństwo narodowe: prezes Rady Ministrów, minister obrony narodowej, minister spraw zagranicznych, minister finansów, minister spraw

wewnętrznych, minister stanu, szef Kancelarii Prezydenta RP, szef Urzędu Rady Ministrów. Obrona suwerenności narodu i państwa, umacnianie jego bezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego jest zasadniczym celem pracy Rady. Trzeba brać pod uwagę nie tylko zagrożenia zewnętrzne. Organizm państwowy może być narażony przez zakłócenie spokoju wewnętrznego, terroryzm, katastrofy cywilizacyjne i ekologiczne.

Polska z racji konkretnego usytuowania geograficznego, znajduje się w takich a nie innych uwarunkowaniach politycznych, gospodarczych, a także militarnych. Należy jednak pamiętać, iż historycznie kraj nasz był stałym elementem europejskich kalkulacji strategicznych. Dlatego też doktryna obronna Rzeczypospolitej Polskiej nawet w warunkach dobrej sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa światowego w skali globalnej - nie może pominąć zmieniających się ciągle okoliczności, związanych z kwestią bezpieczeństwa lokalnego. Doktryna obronna również wytycza zadania kształcenia obronnego całego społeczeństwa. Powszechną skalę kształcenia obronnego można zapewnić społeczeństwu poprzez przysposobienie obronne młodzieży szkolnej. Przysposobienie to powinni realizować dobrze przygotowani nauczyciele, kształcący się na odrębnych kierunkach studiów lub na studiach dwuprzedmiotowych dających im zarówno dobre przygotowanie pedagogiczne, jak i specjalistyczne. Powinni to być specjaliści mogący realizować zadania edukacyjne dla bezpieczeństwa.

### **Strategia bezpieczeństwa narodowego**

Uwzględniając najnowsze doświadczenia rozwoju sytuacji międzynarodowej. Nowej sytuacji dla bezpieczeństwa Polski. Uczestnictwa naszego kraju w przedsięwzięciach międzynarodowych w tym wysłanie naszego kontyngentu wojskowego do Iraku zaistniała konieczność aktualizacji naszej strategii bezpieczeństwa narodowego. Biorąc pod uwagę nowy wymiar terroryzmu międzynarodowego został opracowany i podpisany przez prezydenta RP Aleksandra Kwaśniewskiego w dniu 8.09. 2003r. bardzo ważny dla dalszych przedsięwzięć w zakresie bezpieczeństwa narodowego dokument : **Strategia Bezpieczeństwa Narodowego.**

Najistotniejsze zagadnienia uwzględnione w tym dokumencie:

1. Strategia została przyjęta przez Rząd RP w lipcu 2003 r.

2. Akceptacja na posiedzeniu Rady Bezpieczeństwa Narodowego – zgodnie z konstytucją organ doradczy prezydenta w zakresie wewnętrznego i zewnętrznego bezpieczeństwa państwa.
3. Strategia uwzględnia nowe nietypowe i niekonwencjonalne zagrożenia terrorystyczne pochodzące ze źródeł pozapaństwowych.
4. Siły Zbrojne służą nie tylko do zapewnienia bezpieczeństwa Polski, ale także ochronie polskich interesów oraz budowaniu pozycji Polski w zwartej Unii Europejskiej.
5. Konieczność zmiany charakteru organizacji wyposażenia Sił Zbrojnych oraz zdolności operacyjnej.
6. Następnym krokiem są wynikającego z tego nowe strategie wojskowe jako sektorowy dokument.
7. Dla MSWiA oznacza konieczność dalszego unowocześniania Policji i modernizację jej wyposażenia.
8. Dokument jest jawny i powszechnie dostępny.
9. Zadania w zakresie bezpieczeństwa realizuje także Ministerstwo Spraw Zagranicznych.
10. Zdefiniowanie nowych zagrożeń.
11. Nowa rola instytucji państwowych w zakresie bezpieczeństwa.
12. Inne spojrzenie na bezpieczeństwo realizowane przez instytucje cywilne.
13. Pewne kanony, zasady, które powinny być systematycznie weryfikowane.
14. Podstawy do opracowywania szczegółowych planów funkcjonowania różnych resortów i instytucji w zakresie bezpieczeństwa państwa.
15. Bezpieczeństwo jest powszechnym zadaniem, nie ma podziału na bezpieczeństwo zewnętrzne i wewnętrzne. Wszystkie podmioty muszą się tym zajmować.
16. Traktowanie bezpieczeństwa jest bliższe idei securitologii.

### **Rola Polski w misjach pokojowych**

Polityczno – Wojskowy Komitet Kierowniczy (Doraźna Grupa do spraw Współpracy w Operacjach Pokojowych „PMSC/AHG”), który działa w ramach EAPC jest głównym forum konsultacyjnym w sprawach politycznych i koncepcyjnych związanych z misjami pokojowym, wymianą doświadczeń oraz dyskusją nad praktycznymi środkami współpracy. PMSC/AHG składa ministrom spraw zagranicznych i obrony okresowe raporty w tych



sprawach. Przedstawiciele krajów partnerskich uczestniczą we wszystkich posiedzeniach PMSC/AHG. W posiedzeniach grupy uczestniczy regularnie urzędujący przewodniczący OBWE, czasam biorą w nich udział przedstawiciele ONZ.

Wszelkie zobowiązania podejmowane przez Polskę w ramach Partnerstwa dla Pokoju mają jeden ostateczny cel: osiągnięcie współpracy podczas wykonywania wspólnych zadań. Faktyczny sprawdzian ich możliwości tak naprawdę może nastąpić dopiero w sytuacji, w jakiej znalazł się 16 batalion powietrznodesantowy z 6 Brygady Desantowo – Szturmowej w Bośni–Hercegowinie. Siły Implementacyjne NATO/IFOR rozpoczęły operację Wspólny Wysięk 20 grudnia 1995 roku. Dyslokację sił zakończono zgodnie z planem, to jest przed upływem 60 dni. Przy pomocy 50 statków, 380 pociągów i 2500 samolotów transportowych przeniesiono w grudniu z różnych rejonów świata ponad 200 tysięcy ton ładunku (m. in. uzbrojenie i sprzęt) i prawie 40 tysięcy żołnierzy do najtrudniejszego w Europie terenu, w najgorszych zimowych warunkach pogodowych. Dzięki międzyresortowej grupie koordynacyjnej, złożonej z przedstawicieli MSZ, MT i GM, PKP, Straży Granicznej i MON, przegrupowanie sześciu transporterów kolejowych i jednej kolumny samochodowej odbyło się wręcz z zegarmistrzowską precyzją.

Polska posiada wieloletnie, bogate doświadczenie uczestnictwa w misjach pokojowych. Wysyła już większe kontyngenty wojskowe w bardziej odległe i egzotyczne regiony świata, jak na przykład w latach siedemdziesiątych do UNEF II. Poczynając jednak od samego mandatu misji, operacja Wspólny Wysięk miała zasadniczo odmienny charakter. Dotychczas nadzorowanie układów o przerwaniu działań wojennych polegało na obserwacji zwaśnionych stron i składaniu meldunków do sekretariatu ONZ o ewentualnym naruszeniu porozumień pokojowych. W grudniu 1996 r. wygasł mandat Sił Implementacyjnych (IFOR) biorących udział w operacji Wspólny Wysięk. 3 lutego 1997 r. oficjalne obowiązki IFOR przejęły Siły Stabilizacyjne (SFOR), rozpoczynając swoją misję pod kryptonimem Wspólna Straż. Zmodyfikowany mandat SFOR koncentruje się przede wszystkim na zabezpieczeniu warunków, które umożliwiają w przyszłości przejęcie kontroli nad sytuacją w Bośni przez władze cywilne. Działanie 16 batalionu w IFOR, a teraz 10 w SFOR, to najbardziej oczywisty dowód, że polskie jednostki są w stanie w krótkim czasie sprostać nowym dla siebie wymaganiom, dołączyć do zachodnich sojuszników, aby wspólnie wykonywać zadania o najwyższej skali trudności. Wyższy pod każdym względem poziom naszych sił zbrojnych, działanie według standardów zachodnich, sprawiły, że uniknęliśmy prawdopodobnego szoku

związanego z gwałtownym przekroczeniem progu NATO, a jednocześnie zostaliśmy bardziej pożądanym partnerem dla naszych zachodnich sojuszników.

Na podstawie podpisanego układu w Dayton strony konfliktu zobowiązały się do wykonywania przedsięwzięć, które uniemożliwiłyby wszczęcie działań wojennych na terenie Republiki Bośni i Hercegowiny.

Ze względu na wielonarodowy charakter sił IFOR, podstawowym zadaniem Nordycko – Polskiej Brygady była koordynacja wszelkich działań. Dotyczy to nie tylko spraw o charakterze logistycznym i administracyjnym, ale przede wszystkim realizacji zadań bojowych (zarówno w stosunku do niższego, jak i wyższego szczebla) oraz funkcjonowania sztabu i jednostek zabezpieczenia. Koordynacja działań w ramach Nordycko – Polskiej Brygady sprowadzała się ogólnie do dostosowania procesów planistycznych, podejmowania decyzji, kierowania i dowodzenia, wykorzystywania uzbrojenia oraz techniki wojskowej w ramach standardów obowiązujących w NATO. Znacząca była tutaj rola doświadczeń, jakie mają państwa, które nie są członkami NATO, wyniesione z programu Partnerstwo dla Pokoju. Nie zmienia to jednak faktu, że kwestie odmiennego systemu szkolenia i edukacji wojskowej na różnych szczeblach różnią się w państwach nie będących w NATO od tych, które zostały ustandaryzowane w Polsce.

Obok koordynacji w realizowaniu zadań o charakterze logistycznym, w najszerszym tego słowa znaczeniu, można wyszczególnić szczebel z udziałem przedstawicieli państw biorących udział w misji oraz szczebel dywizja – brygada – bataliony.

Zamierzenia planistyczne można oceniać w dwóch różnych aspektach: planowania działań taktycznych oraz planowania szkolenia pododdziałów i oficerów sztabu brygady. Nasze doświadczenia dotyczące procesu planowania działań bojowych rozpatrywane w poszczególnych jego aspektach są następujące:

### ***1. Określenie zamiaru (koncepcji) działań brygady.***

Rola dowódcy IFOR podczas formułowania zamiaru w zasadzie nie różniła się od roli dowódcy w oddziałach i ZT Wojska Polskiego. Jednak na szczególne podkreślenie zasługuje niezależność dowódcy, która jest wynikiem przyjętego w państwach NATO stylu dowodzenia. Moją uwagę zwróciło duże znaczenie, a jednocześnie inna rola szefa sztabu, która w odróżnieniu od roli, jaką spełnia w WP, polega na koordynowaniu i organizowaniu wszelkich działań w brygadzie (w tym synchronizowanie czynności związanych z działalnością grupy dowódczej, którą stanowią dowódca i zastępcy).

## ***2. Określenie zadań dla pododdziałów brygady.***

Zadania określone były precyzyjnie, według zarządzenia bojowego dywizji (Pragmentary Oder), w sposób nie ograniczający możliwości wykazania inicjatywy przez dowódców pododdziałów. Niezwykle istotne jest również to, że zadania dla pododdziałów formułowano w taki sposób, aby zachować możliwość wykazania inicjatywy przez dowódców pododdziałów. Na przykład wyznaczenie Grup Szybkiego Reagowania z innych batalionów oraz wykonywanie zadań w rejonie odpowiedzialności sąsiedniego batalionu w pełni zdało egzamin w dotychczasowych działaniach. Sprawiało to, że brygada posiadała zdolność szybkiego ześrodkowania dużych sił w krótkim czasie.

## ***3. Określenie zadań rozpoznawczych.***

Problematyka ta stanowi jeden z mocniejszych punktów w funkcjonowaniu misji IFOR. Sprawne rozpoznanie jest niewątpliwie zasługą pododdziałów i zespołów amerykańskich, które miały dostęp do baz danych i zaawansowanego technicznie wyposażenia. Moim zdaniem, udział polskich oficerów w realizacji zadań rozpoznawczych, dzięki znajomości taktyki stron konfliktu i sprzętu bojowego (przeważnie produkcji byłego ZSRR), a także znajomości kultury i obyczajów, pozwalał na dobre wykonywanie tego typu zadań. Pomocna w tym względzie była również możliwość łatwiejszego porozumiewania się z miejscową ludnością.

## ***4. Określenie głównych problemów współdziałania, zabezpieczenia bojowego i logistycznego.***

Zasadniczą różnicą w stosunku do naszego sposobu realizacji tego problemu było odstępianie od organizacji szczegółowego współdziałania. Stało się to możliwe dzięki dobremu wyszkoleniu oficerów sztabu brygady oraz batalionów, a także dysponowaniu niezawodną i wielokanałową łącznością. Pozostałe dwa aspekty realizowane były z uwzględnieniem faktu, iż są to zadania narodowe, za które bezpośrednią odpowiedzialność ponoszą bataliony korzystające z pomocy Narodowych Zespołów Wsparcia. NSE (National Support Element) to komórka, która – zgodnie z procedurami NATO – organizowana jest wówczas, gdy część sił zbrojnych jednego z państw Paktu wykonuje zadania poza granicami własnego kraju.

## ***5. Podjęcie decyzji.***

Pomimo stosowania fundamentalnej zasady jednoosobowego dowodzenia, łatwo dostrzec rolę, jaką w przygotowaniu do podjęcia decyzji spełniał Zespół Dowódczy. Jak pokazuje

praktyka, forum to umożliwiło dokładniejszą analizę zadania. Poza tym formułowało pewne prerogatywy, które można nazwać „polityką brygady”. Na uwagę zasługuje także stosowane czasem „przeniesienie” podjęcia decyzji na poziom batalionu. W tej sytuacji dowódca batalionu wraz z grupą operacyjną swego sztabu meldował dowódcy brygady swój zamiar, który po wprowadzeniu ewentualnych korekt zostawał zaakceptowany przez dowódcę brygady.

#### **6. Opracowanie dokumentów bojowych.**

##### *a) rozkazu bojowego, zarządzenia bojowego i zarządzeń przygotowawczych.*

Dokumenty te całkowicie różniły się formą i treścią od analogicznych dokumentów bojowych stosowanych w naszej armii. Należy podkreślić jednak, że proces dostosowania się polskich oficerów odbył się sprawnie i praca z tymi dokumentami nie nastęczała problemów. Cechowała je bowiem przejrzystość i funkcjonalność. Na uwagę zasługuje funkcjonowanie systemów komputerowych umożliwiających natychmiastowe przesłanie rozkazów i zarządzeń do wykonawców;

##### *b) zilustrowanie sytuacji taktycznej na mapie.*

Prosta forma i krótki czas wykonania mapy, wykorzystanie folii z sytuacją taktyczną do przesyłania informacji, oszczędność w wykorzystaniu map, to niektóre z aspektów, jakie należy – moim zdaniem – wykorzystać. Zyskany w ten sposób czas można przeznaczyć na doskonalenie pracy koncepcyjnej. Wprowadzenie do użytku w WP znaków taktycznych NATO jest dobrym przykładem zachodzących zmian na drodze do pełnej integracji.

Zachowanie zdolności bojowej w polskich pododdziałach nie odbiegało od obowiązujących standardów. Osiągnięciem Polskiego Kontyngentu Narodowego jest to, że niemalże bez problemów potrafiliśmy się wkomponować w struktury Nordycko – Polskiej Brygady, wnosząc swój wkład w jej sprawne funkcjonowanie. Oceniając jednak udział polskich oficerów i żołnierzy w misji NATO IFOR, a także przedstawiając wynikające z niej doświadczenia należy pamiętać o pewnych obiektywnych uwarunkowaniach.

Należy jednak podkreślić, że naszym atutem były bogate doświadczenia z misji pokojowych ONZ, jakie prezentowała znaczna część oficerów. Pomimo jednak istniejących różnic, wynikających z odmiennego przygotowania polskich oficerów, współdziałanie w warunkach brygady międzynarodowej przyniosło po krótkim czasie wiele korzyści. W chwili obecnej nasi żołnierze działają z sojusznikami NATO w Afganistanie.

Kształcenie słuchaczy w szkolnictwie wojskowym oraz w ramach służby zasadniczej ma przygotować żołnierzy do wykonywania obowiązków w różnych sytuacjach. Obrona Ojczyzny jest obowiązkiem każdego żołnierza (obywatela), a w czasie pokoju, obowiązkiem jest również powstrzymywanie zwaśnionych stron przed podjęciem agresji. Właśnie wychowanie dla pokoju służy temu celowi.

Obecnie obok ONZ operacje mogą prowadzić organizacje regionalne, np. Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie lub Organizacja Jedności Afrykańskiej. Z mandatu politycznego ONZ operacje tego typu może prowadzić Sojusz Północnoatlantycki i Unia Zachodnio-Europejska lub doraźna koalicja państw członkowskich kierowana zwykle przez jedno z nich. Działalność polskich sił zbrojnych w operacjach pokojowych trwa nieprzerwanie od 1953 r., a jej zakres zwiększa się wraz ze zmianami zachodzącymi w naszej polityce zagranicznej oraz w sytuacji międzynarodowej. Nasze państwo było jednym z pierwszych, czynnie uczestniczących w operacjach pokojowych prowadzonych przez NATO i OBWE.

Do 1973 r. Polska brała udział w trzech operacjach poza systemem ONZ. Byli to obserwatorzy wojskowi i personel pomocniczy. W listopadzie 1973 r. Polska po raz pierwszy w operacji UNEF II na Półwyspie Synaj wystawiła zwarty kontyngent wojskowy liczący ponad 800 żołnierzy. W późniejszym okresie na Wzgórzach Golan, liczebność naszych żołnierzy wynosiła ponad tysiąc.

W ciągu następnego dziesięciolecia nasz udział w operacjach pokojowych sprowadzał się do wydzielenia około 150-osobowego kontyngentu logistycznego w siłach UNDOF. W połowie lat dziewięćdziesiątych aktywność nasza wyraża się liczbą około 2000 żołnierzy i pracowników cywilnych zaangażowanych w ponad 20 międzynarodowych operacjach pokojowych [2, s. 143-145].

Pierwszymi polskimi obserwatorami wojskowymi ONZ była grupa 4 oficerów skierowanych do Afganistanu i Pakistanu w ramach Misji Dobrych Usług (UNGOMAP). Misja została ustanowiona w kwietniu 1988 r., aby pomóc stronom konfliktu wprowadzić porozumienie pokojowe.

Pierwszą misją pokojową ONZ z udziałem większej grupy polskich obserwatorów była Grupa Obserwatorów ONZ w Iranie i Iraku (UNIIMOG). Misja ta została ustanowiona na mocy rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 619 w celu przestrzegania porozumienia o

zawieszeniu broni zawartego po wojnie iracko-irańskiej. W skład tej Grupy weszło 15 polskich obserwatorów. Do zakończenia działalności UNIIMOG w 1991 r. w misji uczestniczyło łącznie 45 oficerów polskich. Kolejna grupa obserwatorów w operacjach pokojowych ONZ to 20 oficerów, którzy zostali skierowani w 1989 r. do sił UNTAG w Namibii. Do ich zadań należało monitorowanie działań południowoafrykańskich w okresie ześrodkowania a następnie wycofywania z terytorium Namibii oraz nadzorowanie procesu demobilizacji oddziałów kontrolowanych przez RPA. Zadania o podobnym charakterze wykonywali polscy obserwatorzy wojskowi w Kambodży w latach 1992 – 1993 (18 oficerów). Nasi oficerowie brali udział w Misji Obserwacyjnej w Iraku i Kuwejcie (UNIKOM). Utworzono ją na mocy rezolucji Rady Bezpieczeństwa nr 689 w celu nadzorowania utworzonej wzdłuż granicy iracko-kuwejckiej strefy zdemilitaryzowanej. W latach 1992 – 1995 w byłej Jugosławii w siłach UNPROFOR brało udział 80 polskich obserwatorów wojskowych.

Polacy brali również udział w Siłach Wielonarodowych w Zatoce Perskiej w 1991 r. Wydzielono wówczas 319-osobowy kontyngent złożony z okrętu szpitalnego, okrętu ratowniczego oraz personelu medycznego. Kontyngent nie brał bezpośredniego udziału w walkach zbrojnych. Działalność Wojska Polskiego w ramach operacji pokojowych zawsze była wysoko oceniana przez przedstawicieli ONZ oraz przez osoby wizytujące polskie misje. Żołnierze polscy bardzo poważnie traktują swoje obowiązki, których realizacja przyczyni się do zaprowadzenia pokoju na określonym terytorium.

W związku z udziałem w zintegrowanej strukturze wojskowej NATO Polska zadeklarowała udostępnienie jednego batalionu na potrzeby sił natychmiastowego reagowania oraz dalszych sześć jednostek lądowych, czterech jednostek lotniczych oraz dziewięciu okrętów różnych typów na potrzeby sił szybkiego reagowania. Około 80% pozostałych jednostek operacyjnych Wojska Polskiego wejdzie natomiast w skład Głównych Sił Obronnych NATO.

W wymiarze wojskowym podstawowym zadaniem jest realizacja przedsięwzięć ujętych w rządowym Programie Integracji z Organizacją Traktatu Północno-atlantyckiego i Modernizacji Sił Zbrojnych RP na lata 1998 – 2012, przewidującym różnorakie działania mające na celu strukturalną, funkcjonalną i techniczną przebudowę armii pod kątem potrzeb członkostwa w NATO. Polska jest reprezentowana w najważniejszych gremiach politycznych i wojskowych Sojuszu:

- w Radzie Stałych Przedstawicieli;
- w Komitecie Wojskowym NATO;
- w Kwaterze Głównej Sojuszniczych Sił w Europie (SHAPE) w Mons.

Polskie przedstawicielstwa wojskowe działają zarówno w strukturach Dowództwa Sojuszniczych Sił Europa Środkowa w Brunssum w Holandii, jak i w sztabach dowództw niższego szczebla: w Dowództwie Sojuszniczych Sił Lądowych NATO Europy Środkowej (Heidelberg RFN), w Dowództwie Sojuszniczych Sił Powietrznych NATO Europy Środkowej (Rammstein, RFN) oraz Dowództwie Sojuszniczych Sił Obszarów Cieśnin Bałtyku (Karup, Dania). Przewiduje się, że do końca 2003 r. we wszystkich strukturach kierowniczych NATO będzie zatrudnionych około 300 polskich specjalistów cywilnych oraz wojskowych [5].

W dającej się przewidzieć perspektywie NATO pozostanie zasadniczym gwarantem bezpieczeństwa Europy Zachodniej i czynnikiem stabilizującym sytuację polityczno – wojskową w Europie Środkowej i Wschodniej. Z polskiego punktu widzenia zasadnicze znaczenie ma zachowanie przez NATO dotychczasowych funkcji politycznych i obronnych, poszerzonych o nowe zadania wynikające ze zmienionych w pozimnowojennym świecie uwarunkowań bezpieczeństwa międzynarodowego [3].

Bardzo ważnym elementem bezpieczeństwa na naszym kontynencie jest rozszerzająca się równoległe do NATO Unia Europejska. Unia daje bezpieczeństwo finansowe, ekonomiczne i polityczne, tam gdzie NATO zapewnia bezpieczeństwo fizyczne. Obie instytucje są zarazem rękojmnią demokracji i praworządności. Wyjątkowość NATO polega na tym, że jest to jedyna instytucja międzynarodowa gwarantująca trwałą więź transatlantycką i czynne zaangażowanie Stanów Zjednoczonych w Europie. Przynależność do NATO w sposób zdecydowany zmienia nasze stosunki z sąsiadami. To prawda, że ze wszystkimi (a jest ich siedmiu, a nie trzech, jak w 1989 r.) Polska ma traktaty o przyjaźni i dobrosąsiedzkiej współpracy, ale nasze stosunki z Niemcami i Rosją mają bardzo specyficzne historyczne uwarunkowania. Wejście do NATO przypieczętowało nasze pojednanie z Niemcami. Pojednanie to odgrywa tę samą rolę w Europie Środkowej co pojednanie francusko – niemieckie na Zachodzie. Gdy chodzi o Rosję, nasze wejście do NATO sprawia, że Polska staje się pomostem między Sojuszem i Unią Europejską, z jednej strony, a z drugiej – tymi krajami na Wschodzie. Z przynależności Polski do NATO, a później do Unii Europejskiej, wypłyną także korzyści instytucjonalne. Coraz

szerszy udział w instytucjach międzynarodowych pozwoli nam na optymalizację naszych instytucji, które niekiedy zdradzają swój brak dojrzałości, czasami zaś nie zrzuciły z siebie wad nabytych w ciągu minionego półwiecza. Mijamy nadzieję, że wszystko to spowoduje wyjście z polskiego zaścianka na świat i pełny udział wraz z naszymi sojusznikami we wspólnych mechanizmach pozwalających na stawienie czoła wyzwaniom XXI wieku.

### **Argumenty do powołania stałych sił szybkiego reagowania wydzielonych przez państwa członkowskie NATO**

W zaistniałej po ataku terrorystów 11 września 2001 roku na Nowy Jork i Waszyngton sojusz NATO wymaga modernizacji. Amerykański sekretarz obrony Donald Rumsfeld na spotkaniu kierowniczej kadry państw członkowskich NATO w Warszawie (wrzesień 2002) słusznie przekonywał, że w obecnej sytuacji międzynarodowej sojusz stanie się niepotrzebny, jeżeli się nie zmodernizuje i nie będzie miał liczących co najmniej 20 tysięcy żołnierzy sił szybkiego reagowania, które można by błyskawicznie przerzucić w dowolny rejon świata – do zwalczania nowych zagrożeń w postaci terroryzmu i tzw. państw rozbójniczych (jak Irak), dysponujących bronią masowego rażenia. Prezydent George W. Bush dał wcześniej do zrozumienia, że potrzebne jest NATO zdolne dokonywać uderzeń prewencyjnych. Takie myślenie jest zgodne z ideą securitologii. Ważne jest aby likwidować zarzewie konfliktu, kryzysu w tej fazie zaczynamy stanie się sytuacją niebezpieczeństwa o globalnych skutkach. W listopadzie na szczycie NATO w Pradze należy nie ograniczać się tylko do przyjęcia nowych członków. Należy pokazać światu, że sojusz jest gotów stawić czoło dzisiejszym zagrożeniom. Jeżeli sojusz się nie unowocześni to może okazać się w dzisiejszych warunkach niepotrzebnym, ponieważ stoją przed nim zadania gwarancji bezpieczeństwa nie tylko w zakresie obrony w granicach terytorium państw członkowskich. Stany Zjednoczone słusznie starają się nadać NATO nowego charakteru. Takie praktyczne przeobrażenie NATO wymagać będzie niewątpliwie wiele wysiłku w pokonaniu zarówno dotychczasowej świadomości ludzi, pewnych ograniczeń prawnych dotychczasowych postanowień traktatowych oraz nowych wydatków finansowych wszystkich państw członkowskich. Stany Zjednoczone, choć ich potęga militarna nie ma żadnej konkurencji w dzisiejszym świecie, jak widać z ich inicjatyw nie chcą być samotnym światowym żandarmem. Bezpieczeństwo powinny gwarantować wszystkie odpowiedzialne państwa.



## Bibliografia

- [1] Batko A, Podstawy wiedzy o społeczeństwie, Kraków 1994.
- [2] Gagor F, Paszkowski K, Udział Polski w międzynarodowych operacjach pokojowych, W: Międzynarodowe operacje pokojowe w doktrynie obronnej RP, Warszawa 1998.
- [3] Kupiecki R, Miejsce i zadania Polski w NATO, W: „Sprawy międzynarodowe”, 1999 r., nr 1. <O:P</O:P
- [4] Molden D, Zarządzać z mocą NLP. Neurolingwistyczne programowanie – przewaga nad konkurencją, Wyd. PSB Kraków 1998.
- [5] Oberuč J, Systém vzdelávania a prípravy obyvateľov na civilnú ochranu v Slovenskej republike. W: Zarządzanie i handel zagraniczny w małych i średnich przedsiębiorstwach w warunkach integracji europejskiej. Materiały z Międzynarodowej Konferencji Naukowej w Zakopanem w dniach 11. – 12. czerwca 2000 r.
- [6] Oberuč J, V mnohostrannej pripravenosti príslušníka spojovacieho vojska má významné miesto, jeho psychická pripravenosť. W: Zborník diskusných príspevkov z vojensko-vedeckej konferencie konanej v Liptovskom Mikuláši 7. – 8. 6. 2001.
- [7] Parzymies S, Europejskie Struktury Współpracy, Informator 2002.
- [8] Tyrała P, Skuteczne kierowanie i organizowanie. Menedżerskie przywództwo, Wyd. Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2001.
- [9] Tyrała P, Teoria wychowania. Bliżej uniwersalnych wartości i realnego życia, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2001.
- [10] Tyrała P, Zarządzanie bezpieczeństwem w warunkach gospodarki rynkowej, W: Tyrała P (red.), Zarządzanie bezpieczeństwem, Wyd. PSB Kraków 2000.
- [11] Prof. dr hab. Paweł Tyrała, 31-214 Kraków, ul. J. Mackiewicza 16/24, tyrala@kki.pl

# **BEZPEČNOSTNÁ ORIENTÁCIA A DEZORIENTÁCIA OBČANOV SR V SÚČASNEJ RIZIKOVEJ SPOLOČNOSTI**

**Karol MURDZA, PhD., Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Sklabinská 1, 835 17 Bratislava. Tel.: 09610 57 348, e-mail: [murdza@minv.sk](mailto:murdza@minv.sk)**

## **Úvod**

Prežitie ľudstva v podmienkach rizikovej spoločnosti je čoraz viac závislé na schopnosti ľudí orientovať sa v neprehľadnom „bludisku rizikovej spoločnosti“ a na ich spôsobilosti účinne reagovať na „špirálu globálneho ohrozenia“ (Beck, U., 1986, s. 76). Správna orientácia zvyšuje pocit bezpečia, umožňuje ľuďom v prípade potreby nájsť najvhodnejší bezpečnostný úkryt a využiť dostupné prostriedky ochrany.

Diskusia o bezpečnostnej orientácii občanov SR sa v súčasnosti sústreďuje na vstup SR do NATO. Strategická orientácia a smerovanie SR do NATO je nesporne dôležitá úloha, ale je chybou, ak sa redukuje vedecko-odborný záujem o bezpečnostnú orientáciu iba na dosiahnutie tohto cieľa.

## **Podstata a štruktúra bezpečnostnej orientácie**

Bezpečnostná orientácia občanov to nie je iba orientácia na NATO. Je to oveľa komplexnejší a komplikovanejší problém, ktorý má nielen vonkajší – zahranično-politický, ale aj vnútorný - vnútropolitický rozmer. Túto skutočnosť potvrdzujú aj výskumy verejnej mienky, v ktorých občania jednoznačne prejavujú väčšie obavy z tzv. „interných zdrojov ohrozenia“, než obavy, ktoré by mohli prísť „spoza hraníc“. Kým z hľadiska vnútornej bezpečnosti až takmer polovica opýtaných (47,1%) sa domnieva, že Slovensko nie je bezpečnou krajinou, z hľadiska vonkajšej bezpečnosti tento názor zastáva iba 26,4% respondentov (Gyarfášová, O., Velšic, M. 2002, s. 321).

Bezpečnostná orientácia, rovnako ako náboženská, politická, socio-ekonomická, či hodnotová orientácia je veľmi zložitý, bohato štruktúrovaný a mnohodomenzionálny sociálno-psychologický fenomén, ktorý má viacero významov a funkcií v živote človeka i spoločnosti. Spolu s ostatnými typmi orientácií je bezpečnostná orientácia súčasťou celkovej životnej

orientácie človeka. Slúži nielen na identifikáciu vonkajších podnetov, ako „orientačná reakcia“, resp. „schopnosť chápať prostredie“, ale vyjadruje aj oveľa zložitejšiu sociálno-psychickú činnosť, cieľavedomú zameranosť osobnosti, ktorá umožňuje človeku zaraďovať sa do vzťahov a súvislostí v mieste a čase, k iným osobám a situáciám.

Bezpečnostnú orientáciu občanov môžeme charakterizovať ako:

- špecifický spôsob subjektívneho vnímania, prežívania a hodnotenia rôznych bezpečnostných problémov a situácií súčasnej rizikovej spoločnosti,
- spôsobilosť občanov „vyznať sa bezpečnostnom prostredí“ (najmä vo vonkajších i vnútorných bezpečnostných hrozbách a rizikách ich každodenného života),
- zameranosť a kvalitatívny vzťah občanov (napr. vzťah dôvery a nedôvery) k vybraným bezpečnostným inštitúciám a organizáciám, zodpovedným za ich vonkajšiu a vnútornú bezpečnosť (NATO, armáda, polícia atď.).

Štruktúru bezpečnostnej orientácie tvorí predovšetkým kognitívna (poznávací), emocionálna a hodnotiacia zložka. Každá z uvedených zložiek plní špecifickú funkciu. Okrem poznatkov a informácií bezpečnostnú orientáciu ľudí v rizikovej spoločnosti ovplyvňuje najmä strach. Strach považuje U. Beck dokonca za hybnú silu spoločenského vývoja. V modernej spoločnosti je bezpečnosť oveľa viac než ktorákoľvek iná spoločenská sféra objektom veľmi sugestívneho mediálneho a ideologického pôsobenia, v ktorom sa cieľavedomo kalkuluje s ľudskými emóciami a strachom.

Strach môže byť nielen výhodným obchodným artiklom („panick room“, výroba akčných filmov atď.), ale aj nástrojom ako „legitimizovať nové zásahy alebo preventívne opatrenia štátnych orgánov“ (Sessar, K. 2001, s.7). Strach z terorizmu nie je jediným príkladom. Demokratická politika 21. storočia, vrátane bezpečnostnej politiky funguje podľa T.G. Asha v „mediálnom svete virtuálnej reality, v ktorej je zdanie dôležitejšie ako skutočnosť“ (Ash, T.G. s. 12). Systematická snaha o „podvádzanie ľudí v ére priebežne upravovanej skutočnosti“ (Ash, T.G., s. 12) vyúsťuje k tomu, že dôležité bezpečnostné informácie sa prispôbujú politickým záujmom mocenských elít.

### **Prejavy a dôsledky bezpečnostnej dezorientácie v ľudskom správaní**

Je prirodzené, že orientácia v labyrinte bezpečnostných hrozieb a rizík je veľmi problematická. Pre súčasnú rizikovú spoločnosť je príznačný výskyt asymetrických bezpečnostných hrozieb, ktoré sú rafinovane ukryté v stereotypoch všedného dňa. Ich zvláštnosťou je, že sa pohybujú mimo akýchkoľvek spoločenských pravidiel, sú nenápadné,

neočakávané, ťažko predvídateľné, ale ich dôsledky sú oveľa katastrofálnejšie. To všetko komplikuje orientáciu občanov a spôsobuje ich dezorientáciu.

### ***Dezorientácia vo vonkajšom bezpečnostnom prostredí***

Špecifickým spôsobom sa dezorientácia občanov prejavuje v globálnom bezpečnostnom prostredí a pri hodnotení zahranično-politických udalostí, vojenských konfliktov a iných medzinárodných bezpečnostných problémov. Táto oblasť je sama osebe veľmi neprehľadná, dynamická a viacerí odborníci majú problém zaujať k nej kvalifikované stanovisko. Zahraničná politika spravidla nepatrí medzi tie oblasti, ktoré pútajú širokú pozornosť verejnosti. Mnohé zahranično-politické udalosti ľudia vôbec neregistrujú, ani ich nezaujímajú a nedokážu sa v nich orientovať.

Typickým príkladom dezorientácie občanov SR v tomto medzinárodnom prostredí je ich zmätený postoj k EÚ a NATO. Kým dôvody na vstup do EÚ sú zrozumiteľnejšie (najmä sociálno-ekonomickej povahy), dôvody pre vstup Slovenska do NATO sú značne rozkolísané a indiferentné. Až pod vplyvom intenzívnej informačnej kampane sa v marci 2002 podarilo v prospech vstupu SR do NATO znížiť odpoveď „neviem“ a zvýšiť počet respondentov, ktorí okrem bezpečnosti uviedli aj iné argumenty, najmä „upevnenie medzinárodného postavenia SR“. Paradoxne sa však indiferentná odpoveď „neviem“ stala najčastejším argumentom proti vstupu do NATO (Gyárfášová, O., Velšic, M., 2002, s. 320). Ide špecifický postoj ľudí, ktorí síce nevedia prečo, ale jednoducho sú proti. Podľa A. Giddensa dezorientácia ľudí vyplýva práve z takého pocitu, že „mnohí z nás sú vtiahnutí do spleťtých udalostí, ktorým plne nerozumieme a ktoré z veľkej časti nemôžeme ovplyvňovať“ (Giddens, A., 1998, s. 12).

Je zrejmé, že na dezorientáciu občanov pôsobí celý rad vonkajších a vnútorných faktorov. Dezorientáciu a chaos v bezpečnostnom vedomí občanov spôsobuje nielen zložitá a neprehľadná medzinárodná situácia, ale aj odlišná interpretácia jednotlivých medzinárodno-bezpečnostných udalostí. Samovražedné teroristické útoky a na nich nadväzujúce odvetné vojenské akcie sa často nelíšia počtom nevinných obetí. Ak ľudia vnímajú hrôzy vojny cez ľudské utrpenie, ťažko dokážu zaujať racionálne politologické postoje. Rovnako tragické dôsledky sú inak vnímané Izraelčanmi a inak Palestínčanmi, rovnako ako v otázke terorizmu sa ťažko dohodnú Rusi s Čečencami, či Albánci so Srbmi.

Nemožno pochybovať, že „z rovnakých faktov vyrastajú veľmi odlišné, a predsa hodnoverné vysvetlenia priebehu udalostí“ (Kusá, Z., 2003, s. 50), ktoré najmä v medzinárodnej politike zahmlievajú vnímanie reálnej skutočnosti. K dezorientácii na „veľkej šachovnici“ (Brzezinski, Z., 1999), kde jednotlivé „ťahy“ dávajú zmysel až po skončení celej „partie“, prispievajú protikladné geostrategické, ekonomické i bezpečnostné záujmy hlavných aktérov medzinárodnej politiky (napr. rozpory medzi EÚ a USA), ako aj komplikovaná vnútropolitická situácia, ekonomické krízy a sociálne konflikty.

### ***Dezorientácia vo vnútornom bezpečnostnom prostredí***

Bezpečnostná dezorientácia občanov vo vnútornom bezpečnostnom prostredí sa prejavuje predovšetkým ako:

- a) zmätok a chaos v percepcii (subjektívnom vnímaní a hodnotení) vnútorných bezpečnostných rizík súčasnej spoločnosti,
- b) strata pozitívnych modelov a autority - nedôvera k bezpečnostným inštitúciám, ktorých úlohou je chrániť vnútornú bezpečnosť občanov.

Dezorientácia, ako zmätok a chaos v percepcii vnútorných bezpečnostných rizík je spôsobená predovšetkým:

- pluralitou a dynamikou spoločensko-politického života (protiklady a rozpory v riešení aktuálnych problémov súčasnej spoločnosti),
- štrukturálnymi zmenami v hodnotových systémoch (rozdielne hodnotové dôrazy na zaistenie sociálnej bezpečnosti - stála práca, stabilný príjem, zamestnanosť a na zaistenie bezpečnosti súvisiacej s kriminalitou a organizovaným zločinom),
- existujúcim stavom a vznikom nových foriem organizovaného zločinu („frontová línia“ medzi zločinom a legálnou činnosťou nie je vždy dostatočne zreteľná),
- normatívnym a legislatívnym chaosom (právny systém SR trpí neprehľadnosťou a zníženou akceptáciou adresátmi práva),
- subjektívnou spôsobilosťou občanov včas identifikovať skryté (netradičné) bezpečnostné riziká (podvody typu BMG atď.).

Dezorientácia, ako strata pozitívnych modelov a autority, je kultúrnou dimenziou dezintegrácie sociálneho systému (Ondrejko, P., et al., 2000, s.106). Nedôvera k bezpečnostným inštitúciám, ktoré priamo zodpovedajú za vnútornú bezpečnosť občanov

(najmä polícii) priamo súvisí s celkovou dezorientáciou ľudí v bezpečnostnom prostredí. Ak zlyháva jedna z najdôležitejších inštitúcií, zodpovedná za bezpečnosť občanov, ľudia sú z pochopiteľných dôvodov dezorientovaní a nevedia na koho sa v prípade potreby s dôverou obrátiť. Ich dezorientácia nespočíva v tom, že nepoznajú núdzové telefónne číslo polície, ale nemajú dôveru, či polícia ich problém dokáže uspokojuivo vyriešiť. V porovnaní s inými krajinami je stav dôveryhodnosti k slovenskej polícii (príslušníkom PZ SR) priam katastrofálny.<sup>2</sup>

Samotný problém dôveryhodnosti slovenskej polície je oveľa zložitejší a má hlbšie spoločenské i historické korene. Na rozdiel od armády, ktorá si dlhodobo udržiava vysokú dôveryhodnosť, je polícia, ako represívna zložka štátu citlivo vnímaná v oveľa širšom politickom i spoločenskom kontexte. Nedôvera k polícii, ako subjektívne vnímaná nespôsobilosť tejto inštitúcie plniť svoje základné bezpečnostné funkcie je výsledkom pôsobenia viacerých faktorov. Z podrobnejšej analýzy vybraných faktorov, ktoré v súčasnosti najviac ovplyvňujú dôveryhodnosť PZ SR vplýva, že občania na práci policajtov najviac odsudzujú rozdielny prístup – „dvojaký meter“ policajtov k občanom (na jednej strane až „šikanovanie“ obyčajného občana, na strane druhej benevolenciu a zhovievavosť k známym, bohatým a mocným). Takto vníma prácu slovenskej polície 49,1% opýtaných občanov.<sup>3</sup>

## Záver

Bezpečnostná orientácia občanov rozhodne nie je abstraktnou teoretickou konštrukciou, ale reálnym sociálno-psychologickým faktorom, ktorý ovplyvňuje každodenné bezpečnostné správanie občanov i celej spoločnosti. Bezpečnostná orientácia občanov je okrem medzinárodnej, vojensko-politickej situácie výrazne ovplyvňovaná každodennou životnou

---

<sup>2</sup> V Európskej únii priemerne dôveruje polícii 65% občanov. Najväčšia dôveryhodnosť polície bola zistená v Dánsku 89% a Fínsku 88%, najnižšia v Španielsku 58% a vo Francúzsku 57% (Eurobarometer 2002). Napriek relatívne nižším hodnotám v spomínaných dvoch krajinách, dôveryhodnosť k PZ SR ani zďaleka nedosahuje úroveň dôvery v EÚ. Najmä v poslednom období je dôveryhodnosť slovenskej polície viac ako o polovicu nižšia, než je priemerná dôveryhodnosť polície v krajinách EÚ.

<sup>3</sup> Z pohľadu občanov sa policajti viac zaoberajú maličkosťami ako dôležitými prípadmi (34,2%) a ak ich občania potrebujú často nie sú dosiahnuteľní (31,8%). Občanom veľmi prekáža nepoctivosť a korupcia polície (30,5%), ako aj slabé výsledky práce policajtov pri ochrane verejného poriadku, majetku a bezpečia osôb (30,3%). Na práci policajtov im vadí taktiež arogancia, hrubosť a nadradenosť v ich správaní (25,6%). Občania negatívne vnímajú aj údajný strach policajtov z mafie a podsvetia (25,5%). Odsudzujú nezáujem, ľahostajnosť a nevšímavosť vo výkone služby (24,8%). Najmenej občanom prekážajú malé právomoci policajtov (18,1%). Okrem prekážok pochopiteľne, že existujú aj oblasti, činnosti a okolnosti, ktoré si občania vážia. Na práci polície občania najviac oceňujú ich odhodlanosť vykonávať policajnú profesiu (36,5%) a ich ochotu a úsilie napomôcť občanovi ak sa na políciu obráti (28,2%). Približne na rovnakej úrovni (27,2%) je oceňovaná aj skutočnosť, že policajtov vidieť na verejnosti, čím pozitívne pôsobí. (Bilský, P., et al., 2002, s. 44). Respondenti mohli odpovedať na viacero otázok a preto súčet odpovedí presahuje 100%.

realitou občanov SR. Je neodmysliteľnou súčasťou ich všedného života, správania a produktom ich permanentnej interakcie v špecifickom bezpečnostnom prostredí daného regiónu, mesta, obce, či ulice.

Zodpovednosť štátu za bezpečnostnú orientáciu svojich občanov preto nekončí vypracovaním zahranično-politickej stratégie, prijatím obrannej doktríny, či vstupom SR do NATO. Táto zodpovednosť je oveľa komplexnejšia a trvalá. Je to predovšetkým zodpovednosť za poznávaciu a hodnotovú spôsobilosť všetkých kategórií obyvateľstva kvalifikovane sa orientovať tak vo vonkajšom, ako aj vnútornom bezpečnostnom prostredí. Je to zodpovednosť za správne vnímanie bezpečnostných rizík (vojenských i nevojenských), za permanentnú bezpečnostnú prípravu obyvateľstva, za ich schopnosť zvládať každodenné bezpečnostné situácie, účinne reagovať na bezprostredné ohrozenia a aktívne spolupracovať s bezpečnostnými orgánmi.

#### LITERATÚRA:

1. ASH, T.G., 2003: Vitajte v oživenom Matrixe! In Fórum-SME, 2003, roč. 2, č. 22, s. 12.
2. BECK, U., 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1986 (Zusammengefaßt von Annette Vogel)
3. BILSKÝ, P. et al., 2002: Vývoj dôveryhodnosti Policajného zboru a analýza faktorov, ktoré ju ovplyvňujú. In Priebežná správa z výskumu verejnej mienky v máji 2002. Bratislava : Akadémia PZ, 2002, 92 s.
4. BRZEZIŃSKI, Z., 1999: Velká šachovnice. K čemu Ameriku zavazuje její globální převaha. Praha : Mladá fronta, 1999, 228 s. ISBN 80-204-0764-2.
5. GIDDENS, A., 1998: Důsledky modernity. Praha : SLON, 1998. 195 s. ISBN 80-85850-62-1.
6. GYÁRFÁŠOVÁ, O., VELŠIC, M., 2002: Verejná mienka. In Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti I. Edit. Kollár, M., Mesežnikov, G., 2002, Bratislava : IVO, s. 291 – 333. ISBN 80-88935-407.
7. KUSÁ, Z., 2003: Rašomon v skúmaní prípadov. In Sociológia, 2003, roč. 35, č. 1, s. 37 – 61.
8. ONDREJKOVIČ, P. et al. 2000: Sociálna patológia. Bratislava : Veda, 2000, 270 s. ISBN 80-224-0616-3.

9. SESSAR, K. 2001: Spoločnosť v období transformácie a strach z kriminality. In Sociologický časopis, 2001, roč. 37, č.1, s. 7 – 23.

### **Abstract**

The author of the article suggests social and practical means examining security orientation and disorientation in „risk society“. Using sociological theory, he analyses the contents and structure of basic terms. In particular, a significant part of his attention is focused on demonstrations and consequences of human behaviour as a result of their disorientation within the security environment. To illustrate the disorientation of citizens, he uses outputs from multiple sociological surveys, with particular focus on internal security issues, relationships of citizens to the police, and evaluation of confidence in this institution.

### **Resume**

Autor článku upozorňuje na spoločenský a praktický význam skúmania bezpečnostnej orientácie v podmienkach rizikovej spoločnosti. S využitím sociologickej teórie analyzuje obsah a štruktúru základných pojmov. Značnú pozornosť venuje najmä prejavom a dôsledkom v správaní ľudí, ktoré sú výsledkom ich dezorientácie v bezpečnostnom prostredí. Na ilustráciu dezorientácie občanov využíva poznatky z viacerých sociologických výskumov, pričom sa zameriava na problémy vnútornej bezpečnosti, vzťahy občanov k polícii a hodnotenie dôveryhodnosti k tejto inštitúcii.



## **SYSTÉMOVÝ PRÍSTUP KU GLOBÁLNEJ BEZPEČNOSTI**

**pplk. doc. Mgr. Ing. Milan DROPPA, CSc. – pplk. Ing. Pavel MIKUŠ, PhD. – RNDr.  
Eudmila LYSÁ, PhD., Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši, Katedra vojenského  
manažmentu**

### Úvod

Bezpečnosť je jednou z rozhodujúcich priorít pre rozvoj a napredovanie každej spoločnosti. Ide o životne dôležité záujmy, čo sa nutne prejavovalo a prejavuje v budovaní a rozvíjaní tak jej pasívnych ako aj aktívnych prvkov.

Proces globalizácie vo svete a nerovnomernosť vývoja regiónov sú faktory, ktoré ovplyvňujú celosvetové bezpečnostné prostredie. Narastá počet a rôznorodosť ťažko špecifikovateľných bezpečnostných výziev, rizík, ohrození a krízových situácií, ktoré môžu vzniknúť vo vzťahu rôznych etnických, náboženských, spoločenských, hospodárskych či iných záujmových skupín. Napätie v týchto skupinách sa prenáša do ich prostredia a šíri sa na regióny, či celé štáty.

Protipólom týchto bezpečnostných rizík sú bezpečnostné procesy, ktorých charakteristickou črtou je formovanie spolupracujúcich a vzájomne sa doplňujúcich bezpečnostných, politických, ekonomických a enviromentálnych organizácií. Rozhodujúcim faktorom formovania bezpečného prostredia je transfér stability z bezpečnostnej organizácie do jej okolia.

Je životným záujmom spoločnosti krízam radšej predchádzať ako ich musieť riešiť. Každá spoločnosť, organizácia, inštitúcia, ak chce byť úspešná, snaží sa vychovať a neustále vychovávať personál, aby čo najlepšie boli naplnené úlohy spoločnosti občanom – vojakom, či zamestnancom pri predchádzaní a riešení bezpečnostných situácií.

Vychádzajúc z edukatívnej funkcie ozbrojených síl, ktoré v systéme celoživotného vzdelávania zabezpečujú a musia aj naďalej zabezpečovať výchovu svojich príslušníkov v zhode so spoločenskou potrebou pri zabezpečovaní životných záujmov republiky, ktoré vychádzajú zo základných dlhodobých potrieb a majú rozhodujúci význam pre zaručenie života a bezpečnosti občanov, existenciu a fungovanie každého štátu. Výchovná funkcia vyjadruje potrebu rozvinutia kognitívnych, intelektových, citových a vôľových, veliteľských

a vodcovských schopností príslušníkov ozbrojených síl, na zodpovedné plnenie najčestnejšej povinnosti, akou je obrana vlasti a zabezpečenie vonkajšej bezpečnosti štátu, spoločnosti, ľudí, udržanie mieru a stability vo svete, predchádzanie napätiam a krízam, prípadne ich včasné a efektívne riešenie mierovými prostriedkami, vnútropolitická stabilita.

Bezpečnosť a bezpečnostné prostredie môžeme chápať na rôznych hierarchických úrovniach. Od bezpečnosti jednotlivca, komunity či menšiny, regiónu, štátu až po bezpečnosť celosvetovú. Žijeme ale vo svete priepastných rozdielov a to rozdielov :

- geografických,
- ekonomických,
- politických,
- bezpečnostných.

S ich narastaním vystupujú do popredia krízotvorné prvky, prvky nestability v daných regiónoch, ktoré sú príčinou vzniku lokálnych konfliktov. Tieto prvky nazývame krízové jadrá . Medzi najčastejšie krízotvorné jadrá patria prvky :

- etnické
- hospodárske
- náboženské
- sociálne

Riešenie takýchto konfliktov je mimoriadne náročné. Vzniknuté materiálne škody ako aj prípadné straty na životoch, ovplyvňujú vývoj celých generácií. Preto treba venovať mimoriadnu pozornosť nie len riešeniu vzniknutých kríz, ale krízam predchádzať a zamerať sa na ich včasné odhalenie a riešenie príčin, nie až následkov.

Positívny vývoj bezpečnostného prostredia v Európe a vo svete po skončení studenej vojny podstatne znížil pravdepodobnosť vzniku globálnej vojny. Jednotlivé štáty pri vytváraní svojej bezpečnostnej politiky a pri zabezpečovaní svojej bezpečnosti a obrany vychádzajú z analýz a prognóz vývoja situácie vo svete, v Európe a na vlastnom území. Jedným z charakteristických znakov bezpečnostného prostredia súčasného sveta, naďalej zostáva pravdepodobnosť rozsiahleho ozbrojeného konfliktu. Pre súčasný svet sú však veľkými hrozbami pretrvávajúce regionálne konflikty, a žiaľ, nemožno vylúčiť aj vznik nových.

Terorizmus, ako najväčšie riziko ohrozenia ľudí kdekoľvek na svete je širšie, bezprostrednejšie a rozvíja sa čoraz viac. Preto terorizmus najviac vplýva na zmeny bezpečnostného prostredia v oblasti tzv. nevojenských ohrození. Navyiac, terorizmus je

motivovaný fanatickým extrémizmom, ktorého cieľom je globálna ideologická konfrontácia so súčasným svetom, ťažko sa zisťuje a odhaľuje, boj s ním je ťažký a zložitý. Väčšinou sa prejaví až v tej záverečnej fáze – fáze realizácie.

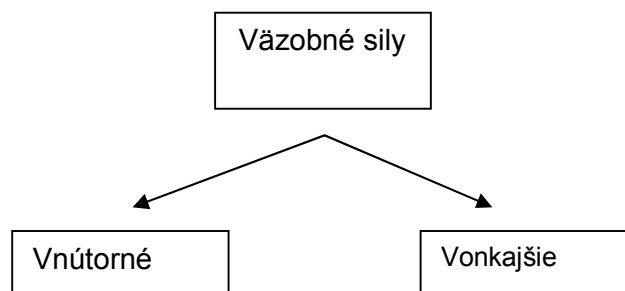
Slovenská republika sa nachádza v tomto globálnom nebezpečnom prostredí a spolu s inými štátmi prispôsobujú svoju bezpečnostnú politiku a charakter ozbrojených síl novým ohrozeniam. Ide o hľadanie účinnej odpovede na situáciu, v ktorej nepriateľ a miesto jeho operácie nie sú vopred známe.

Budúci vojenský manažér – uskutočňovateľ bezpečnosti, by mal :

- rozpoznat' a definovať stav ohrozenia a porušenia bezpečnosti,
- konať, správne uplatniť naučené zásady predchádzania ohrozenia a porušenia bezpečnosti, konať v súlade s plánmi pri uplatňovaní zásad bezpečnosti a vedieť konať pri odstraňovaní následkov stavu, ktorý bol spôsobený porušením bezpečnosti,
- zhodnotiť stav, ktorý viedol k porušeniu bezpečnosti, odhaľovať príčiny pre zníženie budúcich následkov,
- znižovaním omylov zlepšiť kvalitu a efektívnosť konania, zlepšiť rozhodovací proces pri uplatňovaní vodcovstva pri riešení stavu ohrozenia bezpečnosti,
- vedieť komunikovať na rôznych úrovniach ( nielen s podriadenými pri vedení výcviku a výchovnom pôsobení, s nadriadenými pri služobnej činnosti, ale aj pri komunikácii s kolegami pri predchádzaní ale aj riešení krízových situácií,
- do komunikácie by mal vložiť celú svoju osobnosť, využívať svoje silné stránky, potláčať slabé, využívať skúsenosti z doterajšej praxe a od svojich vzorov, využívať vlastnosti, ktoré sú pre takúto komunikáciu žiaduce.
- mal by rozvíjať svoju osobnosť tak aby bol schopný pozitívne reagovať na zmeny v požiadavkách na jeho osobu, na zmeny bezpečnostných situácií z globálneho hľadiska, pri sebvzdelávaní využívať moderné informačné technológie, nebát sa pri svojej práci inovácie a experimentu.
- využívať logiku pri riešení vzniknutých situáciách a pri praktickej činnosti, inovácia súčasných bezpečnostných postupov, primerane a správne reagovať na vzniknuté situácie, predvídavosť, využívať teoretické skúsenosti získané na vysokej škole.

Dnes pracujú celé kolektívy na monitorovaní bezpečnostných znakov a ich vyhodnocovaní. Z obecného hľadiska je pojem *krízový jav* spojený s časovo ohraničenými odchýlkami od normálneho stavu v konkrétnom, dynamicky sa meniacom systémovom prostredí. Na základe tejto jednoduchšej špecifikácie môžeme systémové prostredie označiť ako množinu prvkov systémového prostredia a ich vzájomných väzieb. Väzby medzi jednotlivými prvkami určujú spätne ich vlastnosti a tým aj vlastnosti celého systémového prostredia. Ako systémové prvky označujeme formy hmoty a energií a každý z nich má v rámci systémového prostredia relatívne samostatnú funkciu. Väzby v systémovom prostredí sú zabezpečované väzobnými silami, ktoré majú charakter tak hmotných ako aj informačných tokov, energetického pôsobenia, ale aj emócií a pod. Môžeme ich rozdeliť do dvoch skupín:

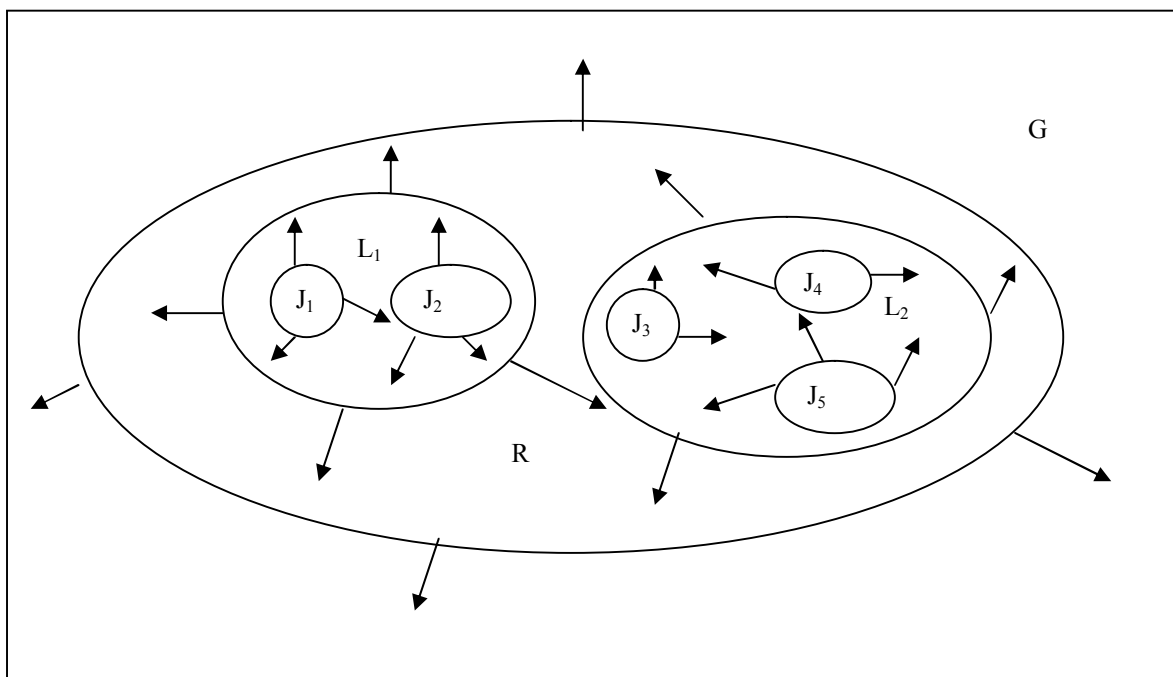
- väzby vnútorné - predstavujú väzby medzi jednotlivými prvkami vo vnútri daného systému,
- väzby vonkajšie - predstavujú vzťahy medzi prvkami a okolím systémového prostredia.



Pokiaľ hovoríme o systémovom prostredí, ktoré sa navonok prejavuje ako autonómny celok, definujeme ho vždy z hľadiska zvolenej hierarchickej / rozlišovacej/ úrovne. Z tohoto pohľadu môžeme aj každý prvok chápať ako systémové prostredie nižšej hierarchickej úrovne. V takomto systémovom prostredí prichádza k vzájomnému prepojeniu vnútorných a vonkajších väzobných síl a tým aj ku rôzne intenzívnej zmene jeho hmoty a energie v relatívne rovnovážnom stave. Za určitých podmienok, ale môže tento úbytok resp. prírastok hmoty alebo energie nadobudnúť také hodnoty, ktoré vyvolajú destabilizáciu nie len daného prvku, ale aj celého systémového prostredia. Tento prvok nestability sa potom „efektom domina“ prenáša z nižšej hierarchickej úrovne do prostredia s vyššou úrovňou. V takomto systémovom prostredí prichádza k vzájomnému prepojeniu vnútorných a vonkajších väzobných síl a tým aj ku rôzne intenzívnej zmene jeho hmoty a energie v relatívne

rovnovážnom stave.

V takto chápanom konflikte sa náboženský, národnostný alebo etnický konflikt v danej oblasti môže rozšíriť na územie celého štátu, následne destabilizovať situáciu i v okolitých štátoch a viesť k regionálnemu alebo dokonca globálnemu konfliktu.



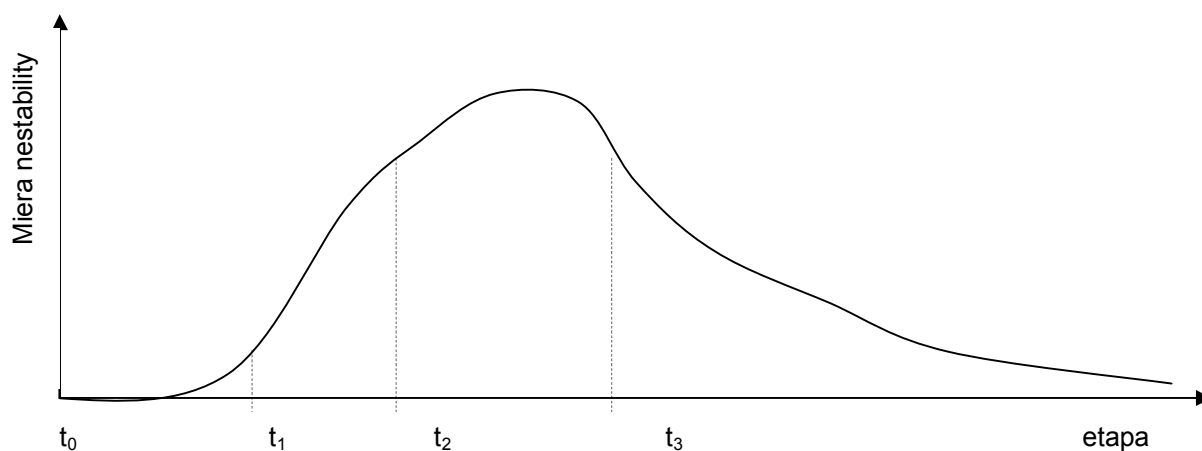
J<sub>i</sub> ..... jadro krízy ,L<sub>j</sub>..... lokálna kríza, R..... regionálna kríza, G..... globálna kríza

Určujúci význam pre stabilitu konkrétneho prvku systémového prostredia má teda rovnováha jeho vnútorných a vonkajších väzobných síl. Sily, ktorých pôsobenie ohrozuje stabilitu prvku v rámci daného systému, nazývame destabilizujúce sily. Sily, ktoré sú protiváhou týmto destabilizujúcim silám a napomáhajú tak udržaniu či obnoveniu rovnováhy prvku, nazývame stabilizujúce sily. Úroveň týchto síl v čase osciluje okolo hranice stability, ktorú môžeme určiť ako hornú hodnotu úrovne nestability, pri ktorej ešte prvok zostáva stabilný. Prekročenie tejto hraničnej hodnoty uvádza do pohybu procesy vedúce ku zmenám hmoty či energie daného prvku a k ich nežiadúcim účinkom. V pásme stability pôsobia samoregulačné procesy, ktoré stačia vznikajúce jadrá krízy včas odhaliť a uviesť vlastnými silami do rovnovážneho stavu. Pri narušení týchto síl nastáva efekt domina a expanzia nestability do okolia.

Pri každej krízovej situácii je možné určiť časovo ohraničené fázy, ktoré tvoria *životný cyklus krízy*. Z pohľadu časovej následnosti môžeme celý cyklus rozdeliť do štyroch častí:

- fáza elevácie – úvodná etapa charakteristická postupným nárastom úrovne nestability prvku, ktorý sa stáva zdrojom krízy pre dané systémové prostredie. Obyčajne sa v tejto počiatočnej fáze prejavujú niektoré varovné signály, ktoré upozorňujú na možnosť vzniku krízy. Záleží len na samotnom prvku, ako dlho táto varovná etapa trvá, aké sú príznaky a ako dlho sa prejavujú. V extrémnych prípadoch môže vzniknúť kríza bez toho, aby sa prejavili tieto varovné signály.
- fáza eskalácie – spúšťacie mechanizmy krízy sú už na takej úrovni, že nie je možné ich utlmiť vnútornými silami systému a nastoliť opäť rovnovážny stav. V systémovom prostredí existuje tento časovo a priestorovo neohraničený stav, ktorý prechádza do fázy eskalácie vznikom nejakej mimoriadnej udalosti v danom systéme. Vznik mimoriadnej udalosti v jednom prvku daného systémového prostredia má obyčajne za následok vznik mimoriadnych udalostí aj v iných, menej stabilných prvkoch daného systému. Takouto reťazovou reakciou prichádza vo veľmi krátkom čase k prudkému nárastu úrovne nestability daného systémového prostredia. Tento nárast je spojený so zvyšujúcou sa intenzitou pôsobenia škodlivých a ničivých síl.
- fáza kulminácie – začína v okamžiku spomalenia alebo zastavenia rastu intenzity škodlivých a ničivých síl na systémové prostredie. V tejto etape kríza vrcholí a prichádza k určitej stabilizácii miery nestability. Nevznikajú už nové krízové ohniská a nastáva dočasná stabilizácia rastu úrovne nestability. Dĺžka tejto fázy je podmienená veľkosťou zvyšného energetického potenciálu zdroja krízy a počtom možných destabilizujúcich faktorov. Táto fáza však môže byť tiež iba medzistupňom pri ďalšej eskalácii napätia a narastania krízy. Ak takáto eskalácia nenastane, nasleduje fáza konsolidácie.
- fáza konsolidácie – predstavuje etapu, kedy sú odstraňované vzniknuté škody a hľadá sa nová úroveň rovnováhy medzi stabilizujúcimi a nestabilizujúcimi prvkami daného systému a tým aj nová hranica stability.

Graficky môžeme vývojový cyklus krízy znázorniť pomocou krivky:



( $t_0;t_1$ )... fáza elevácie; ( $t_1;t_2$ )... fáza eskalácie; ( $t_2;t_3$ )...fáza kulminácie; ( $t_3 \rightarrow$ ) ....fáza konsolidácie.

Z predchádzajúceho rozboru krízy ako systémového javu je zrejmé, že v každom systémovom prostredí, ktoré sa navonok javí ako stabilné, môžeme v konkrétnom čase identifikovať niektoré prvky, ktorých miera stability je narušená a ktoré sa stávajú možným ohniskom nestability pre daný systém. Ide teda o prvky, v ktorých je naakumulovaná hmota a energia v takom množstve a zložení, že jej prípadná zmena či uvoľnenie môže spôsobiť vznik mimoriadnej udalosti.

Pri sledovaní zdrojov krízových javov, ktoré môžu negatívne ovplyvniť existenciu ľudstva, sa vychádza z predpokladu úzkej previazanosti medzi životným a sociálnym prostredím. Pre ľudskú spoločnosť môžu byť zdrojom krízy. Narušením stability systémového prostredia vzniká neštandardná, mimoriadna situácia, dôsledkom ktorej je prechod časti alebo všetkých prvkov systémového prostredia zo stavu rovnovážneho do stavu nerovnovážneho, t. j. mimoriadneho.

Zmena postojov verejnej mienky vyvoláva jednoznačne potrebu rozvíjať nie len priame metódy a schopnosti riešenia krízy, ale predovšetkým umenie im predchádzať. Na členov monitorovacích tímov sú kladené mimoriadne nároky na schopnosti hodnotiť, správne oceniť, vyhodnocovať získané údaje a tieto poznatky jednoznačne interpretovať. Pri členení rozhodovacieho procesu dostávame minimálne tri hierarchické úrovne:

Cieľ  $\rightarrow$  odhalenie bezpečnostných rizík, zachovanie stability a bezpečnosti

Kritériá  $\rightarrow$  zdroje napätia

Varianty  $\rightarrow$  určenie možných jadier krízy.

Najväčším problémom je určenie konečného počtu zdrojov napätia v oblasti a ich jednoznačný popis. Kritériá môžeme zaviesť ako znaky kvalitatívne a kvantitatívne. Popis, usporiadanie a ocenenie kvantitatívnych znakov nie je problém a aj menej skúsený manažér si s týmto problémom pomerne rýchle poradí. Už oveľa väčší problém nastáva pri určovaní a popise kvalitatívnych znakov. Vyjadrenie kvalitatívnych znakov pomocou kvantitatívnych hodnôt. Sila čísiel je najlepším argumentom, ak sú tieto čísla dostatočne určené, hodnoverné a presvedčivé. Na riešenie tohto problému sa ukázali ako vyhovujúce metódy multikritériálneho rozhodovania a analyticko-hierarchické postupy. Pri určovaní vzájomných väzieb medzi prvkami danej hierarchickej úrovne, rovnako ako aj medzi hierarchickými úrovňami sa osvedčila Saatyho metóda. Použitie tejto metódy dáva dostatočne priekazné výsledky aj početnejších súborov, umožňuje ich rýchle a prehľadné usporiadanie a vyhodnotenie. Výhodou tejto metódy je skutočnosť, že všetky kritériá a varianty sú vyhodnocované vzhľadom ku zvolenému cieľu a výsledky sú hodnoty funkcie viacnásobnej premennej- ohodnocovacia funkcia.

Ohodnocovaciú funkciu navrhujem zaviesť v tvare:

$$V_i = \sum_{1 \leq i \leq N} v(F_i) p(F_i) ,$$

$F_i, 1 \leq i \leq N$  ...faktory hodnotenia

$v(F_i)$  ..... je číselné ohodnotenie daného faktora

$p(F_i) \in \langle 0,1 \rangle$  ...expertná hodnota významnosti daného faktora.

Tento postup zachováva dostatočnú objektivitu a súčasne zohľadňuje subjektívne skúsenosti a schopnosti rozhodovacieho subjektu, ktoré majú najčastejšie charakter expertných odhadov.

## Záver

Bezpečnosť prostredia je hlavnou podmienkou pre rozvoj spoločnosti. Nárast bezpečnostných rizík si vyžaduje adekvátnu reakciu na tieto výzvy aj v podobe informovanosti širokej verejnosti. Odborníci pracujúcich v tejto oblasti sú postavení pred úlohu spracovať a vyhodnotiť neustále sa zvyšujúci počet prvkov, ktoré sa podieľajú na tvorbe bezpečnostného prostredia. Metódy hodnotenia prvkov tak kvantitatívneho ako aj



kvalitatívneho charakteru sú známe a na ich základe sú spracované mnohé softvérové aplikácie, ktoré prácu nie len urýchľujú, ale umožňujú rýchle a jednoznačné hodnotenie a orientáciu v problematike.

Obranná politika je významným prvkom zahraničnej a celkovej bezpečnostnej politiky štátu. Rozhoduje sa o nej kolektívne vo vláde. Formovanie bezpečnostného myslenia a správania sa vojenského profesionála je výsledkom výchovného procesu pre splnenie bezpečnostných cieľov.

Globalizácia ako veľmi protirečivý prvok spoločenského vývoja mení aj charakter bezpečnosti sveta v celku i v jeho rozmanitých detailoch. Musí získať aj kultivujúci rozmer, ktorý jej zatiaľ chýba. Globalizačné procesy novým spôsobom zvyrazňujú nedeliteľnosť bezpečnosti, najmä v jej medzinárodnom rozmere. Musia sa vytvoriť aj nové mechanizmy, ktoré budú svet chrániť pred ďalším globálnym nebezpečenstvom, akým sa v súčasnosti ukazuje terorizmus, ktorého zložitosť, mnohorozmernosť a rozmanitosť pôsobenia je neprehliadnuteľnou a naliehavou skutočnosťou, ktorú nemožno potláčať len represiami. Vyžaduje komplexný a systematický prístup.

## **Summary**

Globalization as a very inconsistent part of social development changes the character of world safety as a whole and its various details. It must also obtain a cultivating dimension, which it has hitherto lacked. The globalization processes prioritize a new method of safety indivisibility, mainly in its international dimension. They must also create new mechanisms which will protect the world from further global danger, which is at present demonstrated by terrorism, whose complexity, multi – dimensionality and diversity of activity is remarkable and pressing on reality, which can not be solved only by repression. It requires complex and systematic access.

## Literatúra :

1. DROPPA, M., MIKUŠ, P., HAJDUCH, M. : *Základy teórie riadenia II*. L. Mikuláš, Vojenská Akadémia, 2003.
2. KORZENIOWSKI, L.: *Firma w warunkach ryzyka gospodarczego*. European association for securite, Krakow, 2002.
3. LYSÁ Ľ.: *Využitie multikriteriálnych metód v rozhodovacom procese riadiaceho subjektu*. Vojenská akadémia, Liptovský Mikuláš 2002.
4. MIKOLAJ J.: *Rizikový manažment*. RVS- Fakulta špeciálneho inžinierstva Žilinskej univerzity v Žiline, Žilina 2001
5. MIKUŠ, P.: *Význam právnych noriem v systéme celoživotného vzdelávania* Zborník z vojensko–vedeckého seminára Vojenskej akadémie v Liptovskom Mikuláši, 2001.
6. OBERUČ, J.: *Systém vzdelávania a prípravy obyvateľov na civilnú ochranu v Slovenskej republike*. In: *Materiály z Miedzynarodowej Konferencji Naukowej w Zakopanem w dniach 11 – 12. 6. 2000 r.* Krakowska szkoła wysza im. A. F. Modrzewskoego. s. 349 – 356.
7. ŠVEC, V.: *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*. Brno, Masarykova univerzita, 1998.

## EUROPA AND NATO. OBJECTIVE STATE OF SECURITY AND THE SENSE OF SECURITY

dr inż. Leszek KORZENIOWSKI

President

European Association for Security

Śniadeckich 12 B (AWF)

31-531 Cracow

POLAND

**Profesionálne kompetencie ako produkt systematického karierného vzdelávania**

Security is an idea used very frequently and it seems that with lapse of time even more frequently. From global, regional and local security to traffic, work, intimate life and other forms of coexistence security<sup>4</sup>. The lack of security or the process of declining some level of security is treated as a threat, a phenomenon and a process which is dangerous for existence of life and its perspectives.

Security means an objective state relaying on the lack of threat, felt subjectively by individuals and groups<sup>5</sup>. By security is meant also "the state of calmness and certainty"<sup>6</sup> or "the psychical or the legal state in which an individual has the sense of certainty, support in other person or in the skillfully functioning legal system; reverse to threat"<sup>7</sup>.

When analyzing the idea of security it can be distinguished:

- Objective state of security (**the existence or lack of threats**) in a general, local or individual dimension,
- The sense of security (**the awareness of existence, lack or possibility of counteraction of danger**) in a general, local or individual dimension.

---

<sup>4</sup> Świniarski J., *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, Egros, Warszawa 1999.

<sup>5</sup> Korzeniowski L., *Menedżment. Podstawy zarządzania*, EAS, Kraków 2003, s. 183.

<sup>6</sup> *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1979, s. 147.

<sup>7</sup> *Słownik współczesnego języka polskiego* Reader's Digest Przegląd, Warszawa 1998, s. 50.

Analysis the problem of security and its political and social understanding, we emphasize correspondence and confirmation of acceptance the official governments of Central and East Europe<sup>8</sup>.

Nowadays terrorism has become one of the most important challenges that we have to face. The World Trade Center tragedy has changed the way we perceive the world, and it continues to alter our approach towards security. We profess the principle that the distance from the source of threat is no guarantee of security. Such phenomena as organised crime, drug and arms trafficking, financial crime, proliferation of weapons of mass destruction, illicit migration and crimes committed with the use of the internet are all connected with terrorism as the major threat to security.

The unconditioned reflex in the almost instinctive response of the international community was the unanimous condemnation of the September 11th attacks and the initiation of wide-ranging activities aimed at preventing new threats. The terrorists failed to attain their goal. They wanted to provoke fear and despair that would destabilise our lives. They reached the opposite effect to the one intended: the majority of the members of the international community formed a coalition in the fight against terrorism. We take concerted efforts to find the best possible solutions that would allow us to counteract terrorism and the related phenomena. The capacity to live up to the challenges of terrorism has become an important criterion in assessing international institutions.

However, the question of how this international solidarity can be sustained in the long term it is of great importance for the future of regional and global security. Combating terrorism and building regional stability require commitment to "economic security" which covers security in the energy sector, economic development and financial security. Ecological security becomes ever more significant for the quality of our lives.

Before our very eyes the once rigid borders between internal and external security, between economic and political cooperation disappear. More and more often not only states and the policies they pursue, but also the non-state agents on the international arena jeopardise security.

We have reached the point when we have to face multifarious challenges and threats to the security and stability of our region. It is worth mentioning here the "ethnization" of politics which over the last decade took a heavy toll in the Balkans, caused the increase of threats on

---

<sup>8</sup> Compare: Włodzimierz Cimoszewicz, The Foreign Affairs Minister, *Enhancing stability and security in*

part of organised criminal groups and problems accompanying system transformation which bring with themselves the potential exacerbation of intrastate conflicts resulting from differences in access to economic development. The above mentioned issues should be raised at an international debate, because the way in which we decide to tackle them will have an impact on our future and the future of our children.

We embark on the debate aware of the fact that security in Eastern and Central Europe is a constituent part of security and stability of our continent and the whole world. There is a number of international institutions and organisations active in this region which pursue a broad scope of activities, as well as several sub-regional organisations. They create a dense network of links that can and should supplement each other. Will their potential complementarity determine the collective sense of security? Will their diversity bear fruits of broader possibilities to take action? We have to seek answer to such questions.

The Organisation of Cooperation and Security in Europe exerts a substantial influence on shaping security in the region. Not only the human dimension of its activities deserves to be emphasised here, but also its instruments of preventive diplomacy, conflict prevention, building new democratic structures and – finally – its economic dimension. We are conscious of the challenges ahead of us, we also have at our disposal the instruments of international cooperation that can be harnessed in order to strengthen regional and sub-regional security. When the need arises we must modify and supplement these instruments. However, first and foremost we must use them harmoniously, in the way best tailored to our common strategy.

It seems that in a constant discussion about the future of Europe the prime topic is the security strengthened by the cooperation of regions and solving the ecological and social problems. From 2004 regions will be able to use from the variety of assistance programs worth 10,5 billion euro.

It is known that the European Union's financial funds within the program "Interreg" will be designed for seven border projects which are the subject of interest of Poles, Germans, Slovaks, Czechs, Byelorussians, Lithuanians, Ukrainians, and also Russians from Kaliningrad area. There are programs that will be accomplished and which are the subject of interest for the seaside "Baltic" regions and it concerns also the program of international cooperation CAD-SES.

Attention should be paid to an engagement of organizations that are outside the government which maybe linked to the European Union's support through the project "Equal". One of such organizations, which is involved in the problems of education of security in all dimensions, is Association EAS.

*EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY* was created during Cracovian conference on May 12<sup>th</sup> 2000 and has the status of legal person.

Main aim of the Association is education for security of people and companies in united Europe. Association achieves its aims through educational activities, consulting, popularising activities, publishing, as well as organising of scientific conferences, meetings and discussions; courses, the exchange of information, financing of scientific and educational scholarships, the assessment of activities for protection from dangers, the assessment of the safety of installations, recommending organisations and companies working for safety, representing of interests and protecting the rights of its members before state and local government authorities and other parties, shaping social and organisational conditions in order to improve safety, creating the organisational and economic conditions in order to increase the quality of educational services, expressing opinion in matters related to statutory aim of Association.

Association organises personalities as well as local and national organisations engaged in different aspects of protection from dangers. Among the members of Association are such an institutions as: Academy of Physical Education, Katowice, Andrzej Frycz Modrzewski Cracovian College in Cracow, College of Management, Słupsk, Westpomeranian Business School, Kołobrzeg (POLAND), Higher school of transport Todor Kableshkov, Sofia, (BULGARIA), Institute of Crisis Management of Economic College in Prague, (CZECH REPUBLIC) Kodolányi János University College, Székesfehérvár, (HUNGARY), The Faculty of Special Engineering of The University of Žilina, Department of Security Management-Košice (SLOVAKIA), International University RIEH, named after Academician Stiepan Demianchuk, Rivne (UKRAINE) and others, as well as renown personalities of scientific world and managers from Bulgaria, Czech Republic, England, Germany, Hungary, Poland, Russia, Serbia, Slovakia, Ukraine engaged in issues of education and safety.

Previous activities include international conferences and scientific seminars organised or co-organised by Association: 1) 11-12.05.2000. Cracow (POLAND); 2) 10-12.06.2001. Zakopane (POLAND); 3) 4-5.10.2001. Košice (SLOVAKIA); 4) 6-7.03.2002. Tatranská

Štrba (SLOVAKIA); 5) 16-18.05.2002. Rivne (UKRAINE); 6) 2-4.06.2002. Zakopane (POLAND); 7) 9-10.10.2002 Košice (SLOVAKIA); 8); 27-29.04.2003 Katowice (POLAND); 9) 16-19.09.2003. Kiev (UKRAINE); 10) 26.09.2003. Székesfehérvár (Hungary); 11) 9-11.09.2003. Rivne (Ukraine);

Upon a programmatic base elaborated by Association exist higher education studies in specialisation “security management ” (in Poland and Slovakia, and in Ukraine it is being adapted); postgraduate studies “ security management” and “education for safety”; post-high school schools for educating security workers (with rights of public school). Its own publishing house does publish Scientific Letters and other publications regarding education for security.

Undoubtedly, Europe has all the possibilities to eradicate ethnic conflicts, extreme divisions between poverty and wealth, to increase the chances in catastrophic situations, decrease threats and create circumstances to each citizen for better quality of security. So as not to smother these chances by union’s bureaucrats, it must be supported by such organizations like EAS.

### **Bibliography:**

Korzeniowski L., *Bezpečnosť ako kategória profesijných znalostí absolventa vojenskej školy*. /w:/ Stav a trendy teórie a praxe výučby sociálno-humanitných predmetov vo vojenských školách. Vojenská akadémia Liptovský Mikuláš, 1999, s. 38-41.

Korzeniowski L., *Menedžment. Podstawy zarządzania*, EAS, Kraków 2003.

Oberuč J., *Kształtowanie psychologiczne przyczynia się do odporności człowieka na wszelkie niebezpieczeństwa*, /in:/ *Zarządzanie bezpieczeństwem*, PSB Kraków 2000, s. 215-220.

*Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1979, s. 147.

*Słownik współczesnego języka polskiego* Reader’s Digest Przegląd, Warszawa 1998.

Świniarski J., *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, Egros, Warszawa 1999.

[www.poland-embassy.si/eng/politics/security.htm](http://www.poland-embassy.si/eng/politics/security.htm)

## **PROFESSIONALIZATION AS A TRANSITION FROM CONSCRIPTED TO THE ALL - VOLUNTEER ARMED FORCES**

**LTC. Dr. MOLNAR Ferenc, senior research fellow**

**ZMNDU, Centre for Strategic and Defence Studies**

**Hungary, 1581 Budapest, POB. :15.**

**Tel.: (+36-1) 432-9092**

**molnarf@zmne.hu**

Following the collapse of the Berlin Wall, and more importantly the Warsaw Treaty Organisation, a new period began for Europe and European security. The new security circumstances have changed the nature of main threats. New threats and risks arose such as regional, sub-regional conflicts, terrorism, etc. Naturally it made significant changes in the tasks, structures, basic concepts of the military, and its image concerning the future. It has influenced strongly the foundation of civil-military relations<sup>9</sup> and within this, the relationship among societies and armed forces. Although the new security context has resulted in a lot of changes, the question of compulsory military service has provoked almost the greatest amount of interest in this field. This is not surprising, given that it is the so-called “widest interface” between the society and the military.

Compulsory military service, more exactly the system for calling up conscripts has always been an important issue for families in Hungary. One might even say it is generally the first event when young men are confronted with a specific and personal obligation towards the state. It was also an issue of interest to most of society because young men had to leave their homes and their families in order to complete their service. Last but not least conscription was always topical issue because quite a lot of abuse and ill-treatment of conscripts has occurred during their time in service. Nevertheless, discussions about conscription changed during the 1990's. The widening gap between the society and the military (social acceptance of military service) met with the new personnel requirements of

---

<sup>9</sup> Civil-military relations: on the one hand the relations between the state and the AF's, and on the other hand, the civil society and the AF's. It encompasses first of all formal civilian control over the military, but also relations between the armed forces and civil society, including the media, the economy, the civilian education system, civilian scientists and research institutes and civilian organizations. See: Peter D. Fever, *Civil-Military Relations* (in: Annual Reviews Political Science 1999. 2.) 211



the military. The professionalization debate, which focused on the officer corps (in West) got a new meaning (mainly in CEE) and so observed the transition from the compulsory military service to the AVF's.

These changes are partly caused by the varied requirements of the armed forces (of state interests), partly by the decreased acceptance of the society that appears from surveys and the activity of the civil society. The aim of my presentation is to provide a brief survey of the mentioned transition in Hungary from the 1990's to today.

## **I. The compulsory military service in the 90's**

The transition of the conscript service started parallel with the democratic transition in the late 1980s in Hungary. The earlier existing braking mechanism (*if something is not permitted, it is prohibited*) had started to be replaced by a new concept (*if something is not prohibited, it is permitted*). As a consequence, slowly but surely, new tendencies, not visible to the general public, appeared and accelerated (*anti-military movements, media interest in military affairs, organisation of interest group structures for military and civil employees of the army etc.*). All these phenomena sped up the transformation of the army in accordance with social requirements. While conscription as a citizen's obligation was mainly unquestioned during the Cold War, it subsequently became open to criticism and opposition.

While in the Western countries the erosion of classical soldier/man values reached its deepest point at the end of sixties and the beginning of seventies,<sup>10</sup> the same process in Hungary came to its conclusion at the end of eighties.<sup>11</sup> In that time other social, political and economic processes supported debates around military service.

- Military service as a place for indoctrination seemed to be failed;
- The role of conscription in *pre-socialisation for the "the world of employment"* became outdated due to economic changes: most of the employees worked in the service sector and not in the industry since the mid 1980's. The gap between the service sector and the military seemed to be so broad.

---

<sup>10</sup> Jacques van Doorn: The decline of the Mass Army in West Armed Forces and Society 1975/1. van der Meulen- Manigart: Zero Draft in the Low Countries AFS 1997. 24.

<sup>11</sup> In the United States, John Lennon supported the soldiers publicly who escaped to Canada in 1966 – In Hungary it was officially announced the number of people who refused the military service firstly in 1988. (see: Csapodi, T.: Katonai szolgálatmegtagadás itthon és külföldön (1991) Kandidátusi értekezés, Budapest)

- Increasing service sector resulted in changing structure of expenses of people. This means that the money spent on services has been increasing, so - among other things - the way/quality of life has changed as well. These changes cannot be introduced in the barracks, so slowly but surely a much wider gap between the civilian and the military began to develop.

In fact, 1989 was a turning point in the political life in Hungary as well as in the system of conscription. That was the year when the service time was reduced to twelve months and the Council of Ministers introduced the alternative military service<sup>12</sup>. Further to the reduction, other significant changes took place, since the approach of the organisation towards soldiers (declared in several measures) became more “humane”:

- The requirements of selection during the recruitment became more rigorous;
- More and more soldiers could carry out their service close to their homes;
- Leisure time was increased;
- The commander’s possibilities for imposing discipline were restricted, etc.

These changes in Hungary’s conscription system were not only the result of *political changes*, but also the *downsizing of the armed forces* as well as the started *demographic wave*. The latter had strong impact on the system, as many young men reached the age of military service.<sup>13</sup> Last but not least the bases of these changes had been in preparation since the UN *declaration of alternative military service as a human right* in 1987.

Furthermore, Hungary started to run out of proper ideology backing for conscription in the early 1990’s. It was accelerated by the vision of a peaceful Europe after the transition, and the external security of the country has been being a secondary question next to economic and internal security challenges. A kind of ideological vacuum developed after the change of regime.

Conflicts in the former Yugoslavia and the process of NATO enlargement gave reasons to believe that the external security question was still important. Hungarians have also had opportunities to gain experience about internal security and public safety problems, such as those caused by extremely dangerous flooding and heavy snow falling in the recent past.

---

<sup>12</sup> MT (*Council of Ministers*) 75/1989

<sup>13</sup> Abortion was forbidden for a few years during the 1950s by a minister, namely Ratko. It caused a very significant second demographic wave at the very end of 1980s and early 1990s, who have popularly been referred to as “Ratko’s grandchildren”.

These moved defence matters to a more high profile position, but the anticipated solutions have rarely been linked to the nation-in-arms concept. They were much more linked to the foreign policy, to the government in term of finance, to the local governments in terms of management, and last but not least to international organisations.

A number of sociologists and experts have described the social, economic and security conditions<sup>14</sup> which led to the professional armed forces in Europe during the second half of the 20<sup>th</sup> century. All of their arguments can also be said to be true in Hungary but at the same time the history of Hungary and its social transition have given it special features. These include the lack of money, the crises of values, and the questioning of the new social order.

There are practical requirements also which led to the Hungarian Parliament adopting a decree on the concept of medium and long term development of the armed forces in 1995.<sup>1</sup> It stated clearly, that the Republic of Hungary, while maintaining universal conscription, would begin to increase the ratio of privets (so called contracted solders).

The biggest impetus for thinking around the introduction of the mixed form of military manning system in the military, and improving the ratio of volunteers can be characterised by four questions put by the new situation to the traditional military service:

- 1? The society is less receptive towards compulsory military service, and groups are more and more resolutely demanding to put an end to it.
- 2? The new security environment requires a new security policy and practice. International organisations, in particular NATO and the UN, and also the EU call for new military missions. These tasks are implemented by the military mostly among non-traditional circumstances, far from the motherland. It definitely requires well trained, volunteer military personnel.
- 3? The requirements of the new military technology, its maintenance and operation.
- 4? The wish to use human resources more efficiently. Here we have two ideas in mind. From one side an organisation, based on a clear calculation of figures, gives much more motivation than an organisation based on compulsion. From the other side the setting up of an up-to-date, highly developed organisational culture needs more time and more efforts than it was available in a system based on compulsory military service.

---

<sup>14</sup> Jacques van Doorn: The decline of the Mass Army in West Armed Forces and Society 1975/1. J. Burk: The Decline of the Mass Armed Forces and Compulsory Military Service (1992) Defence Analysis 8.

<sup>15</sup> 88/1995. Decree of the Hungarian Parliament

Since the mid 1990's the ratio of contracted soldiers increased continuously in the military, as well as the number of people who chose the alternative military service and opposed the conscription in Hungary. It resulted in a political decision (in 2002) abolishing compulsory military service not later than 2006. Few years after joining NATO, when the second round of the NATO enlargement is so close, Hungary decided to build a small, professional military. Nevertheless, working out feasible modernisation strategies and proper projects seems to be much more difficult than making the decision. Although the conscription is old-fashioned and caused many headaches, abolishing it and building a new, proper military organisation also raises serious difficulties.

## **II. Challenges today**

Although the Hungarian military not facing only with the new manning system, but also with restructuring, downsizing and technical modernisation as well. But here and now this presentation is focusing only on a few new challenges around the manning system, which aimed provide soldiers with high level of knowledge and skills, remarkable internal cohesion, and willingness to serve anywhere, anytime.

The planned structure of the Hungarian military is different than today. Nowadays the ration of privets is 25% of the entire military personnel. The aim is to increase it up to 35-40%. (Parallel with it decreasing the number of civil servants and officers, while the low-rank officers ratio is increasing. The ratio of NCOs is increasing definitely up to one third of the total military personnel.)

Thinking about the privets, defining the optimum of the length of service is not easy. The military need well trained, experienced soldiers, but society requires soldiers who would be able to find their place in the civilian society after completed their service. Hungary defined in 5-8 years as an optimum length of service, but a part of the soldiers would be able to build professional career as NCO in the military.

Important to note that latest experiences show that Hungarian military facing with two problems at the same time:

- Remarkable part of the volunteer soldiers is looking for stability in the military and wants to stay longer time than their contract state. Many of them has very limited options in the labour market.

- At the same time significant number of the volunteer soldiers give up serving in the military after a few months service because their experiences do not meet with their imagines, hopes.

It forces the decision-makers to develop the human research management in two direction:

- First, working out the proper way of human conversation back to the civilian life is very important. Those who have marginalised situation in the labour market want to leave the military with better conditions than they had earlier. If the military does not prove that they have chance in the labour market after the service, we will be facing serious manning problems. It demands a service, which provide skills and has high prestige as well as much smother co-operation between the MoD and other ministries (labour, education, interior).
- Second, it is not enough developing well working recruiting system, but parallel the conditions of the service (working and living conditions) require much more attention. Thinking about this, important to understand that salary is just one tool recruit and keep in soldiers. Other aspects of the service are so important, such as well organised and logistically, technically supported training, good housing, clear and foreseeable future career etc. are crucial.

Another significant issue concerning the small, professional Hungarian military is the volunteer reserved system. Such a small military needs number of reservists, who are willing to participate in training every year and/or stay in for longer time or even serving in out of area missions (abroad). Hungary started to organise it: defined the necessary number of reservists, their salaries and other benefits, and the way of training, but failed to create a proper compensation system for the employers. However, without it the whole system is not able to exist.

The number of reservists are far behind expectations and it became obvious that the most important reason is the missing employer support system. Employers need compensation such as tax reduction, educating employees, involvement to tenders etc. In other words: only mutually beneficial agreements are working in the market and the military is ultimately is on the market with the AVF system.

At the same time, only the MoD is not able to solve this problems the entire transition is call for interministerial cooperation and strong government support.

In summary:

The transition has been being a result of post-Cold War developments in the international and domestic politics, technological modernisation, as well as socio-cultural changes. In Hungary this process has been quite clear and visible. Nevertheless, building the new volunteer system contains so many controversial questions, and risks, which are call for quick and feasible solutions: such as keeping the soldiers in the service during the whole contracted period; working out proper human reconversion system, and building workable reservist system.

Finally I want to emphasise that the whole transition of the manning system requires paradigmatic changes in the perspectives of military leaders, as well as civil servants and politicians. This is a real nation-wide issue and not just the business of the military, but the military is the only organisation, which is able to examine and initiate cooperation in this field.

## **PROFESIONALIZÁCIA ARMÁDY VO SVETLE VEREJNEJ MIENKY**

**PhDr. Karol ČUKAN, CSc. MO SR - oddelenie sociálnych a personálnych analýz  
a verejnej mienky Kod KaMO**

### **Úvod**

V sociológii armádu ako fenomén možno posudzovať v dvoch rovinách, v rovine teoretickej a v rovine empirickej. Ak uvažujeme o empirickej rovine uchopenia problematiky armády častokrát zostávame len na empirickom poznaní na základe výskumov verejnej mienky. Takýto náhľad na armádu je bezosporu úzky, ale v našej sociológii je bohužiaľ zatiaľ dominantný. Domnievam sa, že aj napriek značnej obmedzenosti pohľadu na armádu cez prizmu verejnej mienky sme zostali veľa dlhší v poznaní a prehodnotení poznatkov z výskumov, ktoré boli realizované v posledných rokoch.

V tomto článku bude snaha prezentovať zatiaľ málo známe údaje a poznatky z celoslovenských výskumov verejnej mienky zameraných na problematiku profesionalizácie armády.

Professionalizácia armády môže byť vo verejnosti vnímaná v mnohých rovinách rovinách, sú to však roviny posudzovania procesu, ktorý sa deje mimo verejnosť. Verejnosť do tohto procesu môže zasiahnuť len sprostredkovane, resp. môže ho ovplyvňovať len minimálne. Preto ak sa verejnosti pýtame vo výskumoch verejnej mienky „Ako hodnotí fakt, že naša armáda bude v roku 2006 plne profesionalizovaná?“ Pýtame sa na niečo, čo verejnosť nemôže hlbšie posúdiť ani zásadne ovplyvniť.

Zatiaľ sme na Slovensku nedokázali zaangažovať hlbšie verejnosť v diskusií o profesionalizácii a transformácii armády, čo ja považujem za výraznú slabinu všetkých zmien, ktoré sa v armáde a s armádou dejú.

Teraz k údajom z výskumov verejnej mienky. Zameriam sa na tie stránky problematiky profesionalizácie armády vo svetle názorov verejnosti, o ktorých sa dá pomerne hodnoverne vypovedať na základe získaných údajov. Ide o hodnotenie samotnej myšlienky, resp. procesu profesionalizácie armády, t.j. ako verejnosť hodnotí fakt, že armáda na Slovensku bude v najbližšom období plne profesionalizovaná a názoru na samotný termín

plnej profesionalizácie. A tretí okruh problematiky bude venovaný otázke potencionálneho záujmu mladých a žien o službu v profesionálnej armáde.

Domnievam sa, že tieto okruhy sú vzájomne prepojené a vyjadrujú najcharakteristickejšiu časť záujmu (zaangažovanosti) verejnosti o problematiku profesionalizácie. Inými slovami, ak skúmame ako je reflektovaný vo verejnosti problém kvalitatívnej zmeny v charaktere armády, tak je to predovšetkým posúdenie práve týchto dvoch aspektov. Je zrejmé, že problematika profesionalizácie je širšia a zahrňuje viacero okruhov, stránok, o niektorých z nich máme empirické údaje. Záujmu verejnosti o otázku profesionalizácie sa bohužiaľ zužuje práve na tieto dva aspekty, resp. často krát len na jeden a to, či bude alebo nebude základná vojenská služba.

### **Názor verejnosti na zmenu v kvalite armády a názor na plnú profesionalizáciu armády na Slovensku**

O tom, aká má byť armáda štátu, aká má byť jej veľkosť- kvantita, ale najmä kvalita sa začalo diskutovať po spoločenských zmenách v roku 1989. Diskusie sa viedli najmä o tom, či profesionálna alebo "konskripčná" armáda. O charaktere armády, o profesionálnej či poloprofesionálnej armáde sa diskutuje dodnes a to napriek tomu, že politické rozhodnutie už padlo a ozbrojené sily SR smerujú k plnej profesionalizácii.

Slovenská verejnosť akceptovala vznik samostatnej armády, považuje ju za integrálnu súčasť inštitúcií vlastného štátu. Výskumy realizované od roku 1993 na reprezentatívnej vzorke obyvateľov Slovenska ukázali a ukazujú, že občania SR dôverujú armáde a táto dôvera je stabilná a dlhodobá. Armáda patrí k najdôveryhodnejším inštitúciám na Slovensku, občania sú za existenciu armády. Na pozadí tohto častokrát empiricky potvrdzovaného poznatku sa odohrávajú už vyššie spomenuté diskusie o samotnom charaktere armády. Domnievam sa, že fakt vysokej akceptácie a dôveryhodnosti armády v spoločnosti ovplyvnil charakter diskusie aj v samotnom armádnom prostredí.

Verejnosť veľakrát nepoznala podstatu sporu o profil armády a samotná otázka charakteru armády (ozbrojených síl) nepatrila k tým, ako som už uviedol, ktorá by bola dominantná vo verejnej mienke. Preto sa nemožno čudovať aj tomu, že názor verejnosti na to, aká by mala byť armáda na Slovensku bol a je dosť intuitívny, bez prieniku do podstaty vecí.



Pri posudzovaní armády sa stretávame s zdanlivo z protirečivým, nie jednoznačným názormi, napr. „armádu áno, ale za málo peňazí“.

Vývoj názoru verejnosti na profesionalizáciu môžeme dokumentovať na základe empirických výskumov od roku 1999. V roku 1999 sa začala systematicky sledovať miera podpory verejnosti vstupu SR do NATO<sup>16</sup> a v tomto kontexte sa skúmala a skúma pozícia armády vo verejnosti. Názor na jej kvalitu a zmeny, ktoré v nej prebiehajú. Treba uviesť, že od tohto obdobia aj samotná verejnosť získava viac informácií o tom kam smeruje armáda, aké sú zámery v oblasti zabezpečenia bezpečnosti a obranyschopnosti Slovenska. Problematika koncepcie armády sa dostáva do polohy vytvoriť malú, s armádami NATO kompatibilnú, armádu. Myšlienky o profesionalizácii začínajú v tomto období viac presakovať na pôdu laickej verejnosti.

Už v roku 1999 mal vo verejnosti najväčšiu podporu názor, podľa ktorého by armáda mala byť málopočetná, taká, v ktorej by prevládali profesionáli, teda armáda, aká mala byť podľa autorov vtedajšej koncepcie reformy rezortu obrany, ktorá bola v roku 1999 odštartovaná ministerstvom obrany (koncepcia bola o dva roky zmenená). K takémuto typu armády sa prihlásilo svojimi odpoveďami až 34% obyvateľov Slovenska<sup>17</sup>. Názor, podľa ktorého by armáda mala byť početná a zložená z profesionálnych vojakov, ako aj vojakov základnej služby zastávalo v roku 1999 len 20% obyvateľov Slovenska. Jedna štvrtina obyvateľov Slovenska sa domnievala, že by bolo najlepšie, keby armáda bola plne profesionalizovaná bez vojakov základnej služby.

Na tomto mieste by som upozornil na fakt, že ak pri otázkach vzťahujúcich sa k názorom na kvalitu armády (a také otázky kladieme taktiež v našich výskumoch) bolo percento vyhýbavých odpovedí pomerne vysoké 25 až 30%. Na túto otázku týkajúcu sa typu armády odpovedalo viac ako 83% respondentov. To svedčí nepriamo o tom, že napriek môjmu konštatovaniu, že problematika charakteru armády nie je vo verejnej mienke dominantná, verejnosť mala a zdá sa, že aj v súčasnosti má záujem o to, aká bude v budúcnosti armáda (ozbrojené sily) na Slovensku.

---

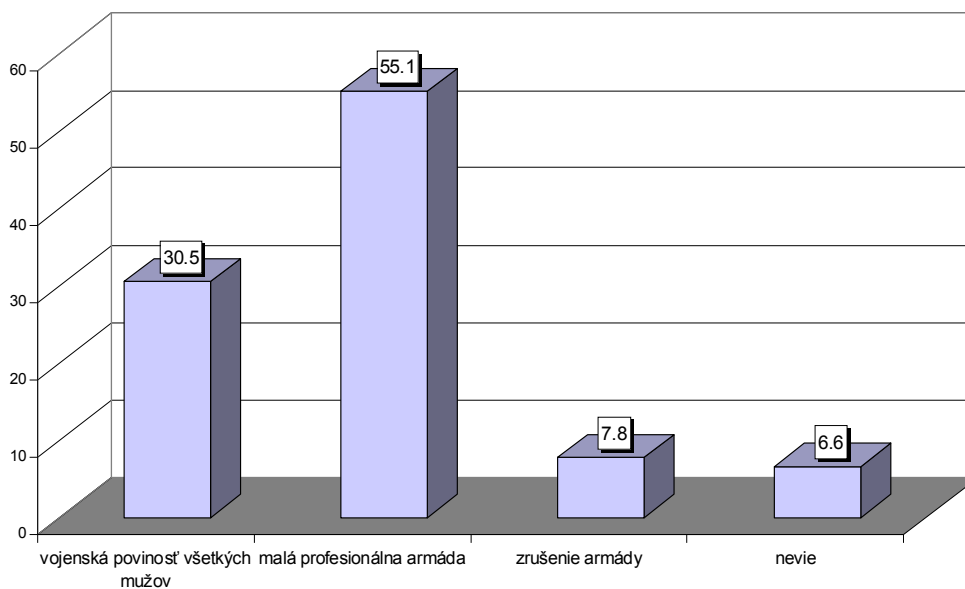
<sup>16</sup> Empirické výskumy verejnej mienky boli realizované v rámci vládneho programu PRENAME.

<sup>17</sup> Sociologický výskum názorov občanov Slovenska na armádu, ktorý za aktívnej účasti pracovníkov OSPaVM MO SR realizovalo Národné centrum mediálnej komunikácie v Bratislave koncom roka 1999. Aj ostatné výskumy, ktorých výsledky sú v mojom vystúpení uvádzané boli realizované týmto pracoviskom, resp. skupinou, ktorá v roku 2000 prešla do Národného osvetového centra v Bratislave.

Veľmi zaujímavý, z pohľadu rezortu obrany, je v tejto súvislosti aj fakt, že len mizivé percento respondentov sa priklonilo k názoru, že armádu treba zrušiť.

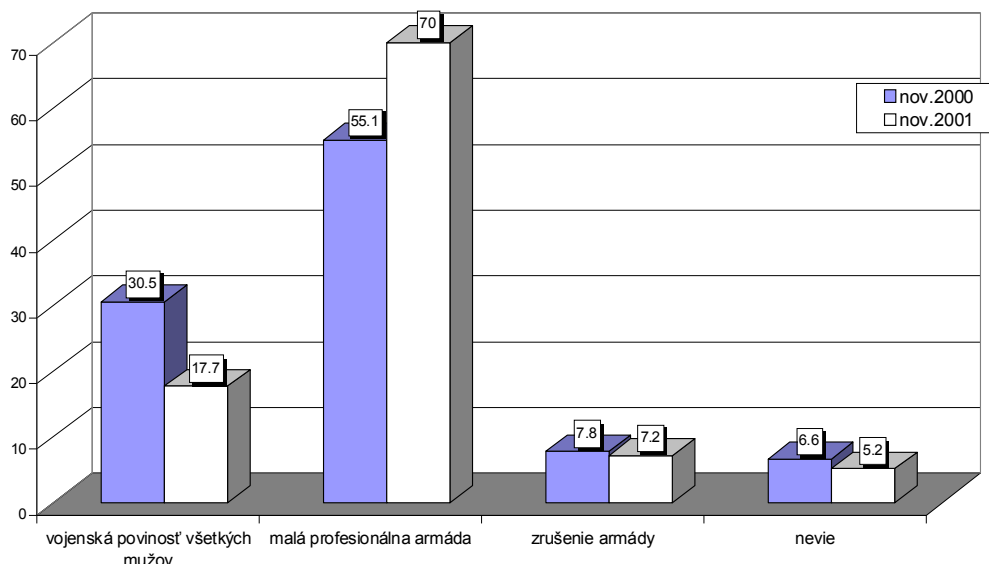
O rok neskôr v názoroch verejnosti už dochádza k preváženiu až dominancii názoru akceptujúceho myšlienku profesionálnej armády. V novembri 2000 viac ako 55% obyvateľov Slovenska sa priklonilo k názoru, že naša armáda by mala byť malá a profesionálna, za "konskripčnú" armádu bolo len 30,5%.

**Názor na typ armády na Slovensku**  
(november 2000, zdroj NOC v Bratislave, údaje sú v %)



Vo výskumoch, ktoré sa realizovali neskôr sa podiel zástancov profesionálnej armády ešte výrazne zvýšil. Čo korešpondovalo s tým, ako sa vo velení armády presadzoval názory presadzujúci plnú profesionalizáciu armády.

Názor na typ armády v roku 2000 a 2001  
(zdroj NOC, údaje sú v %)



Treba uviesť, že aj na údajoch, ktoré sú v predchádzajúcom grafe je vidieť, že vo verejnosti nebol v tom čase vyhraný názor na charakter armády.

Domnieva sa, že laická verejnosť reagovala a pozitívne hodnotila fakt, že by armáda mala byť málopočetná a malo by dôjsť k postupnému odbúraní povinnosti mladých mužov stráviť určitý čas nedobrovoľne povinnou službou v armáde. Domnieva sa, že profesionálna armáda bude lacnejšia a odbremení časť mužskej populácie od nepríjemnej povinnosti. Hlbšie súvislosti profesionalizácie armády zostávali mimo záujem a pochopenie verejnosti a bohužiaľ často krát aj odbornej verejnosti.

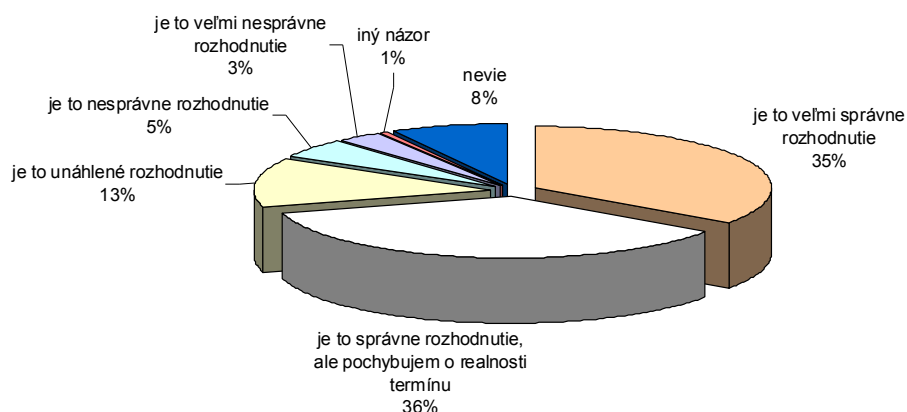
Koncom roku 2001 dochádza za pomerne nejasných okolností k rozhodnutiu, resp. k deklarovaniu, že armáda slovenskej republiky bude plne profesionalizovaná v neďalekom horizonte roku 2006<sup>18</sup> v jej radoch budú slúžiť len tí, ktorí zoberú na seba dobrovoľný záväzok a za svoju službu – prácu a dostanú za to adekvátny plat. V empirických výskumoch

<sup>18</sup> Osobne sa domnievam, že termín koniec roku 2006, ako termín plnej profesionalizácie neprešiel hlbšou analýzou a neexistuje žiaden oficiálny dokument, ktorý by bol schválený NR SR alebo vládou pred vyhlásením tohto termínu ministrom obrany.

sa preto začala klásť otázka, ktorou sa zisťoval názor verejnosti na samotný fakt plnej profesionalizácie armády na Slovensku a na termín plnej profesionalizácie. Po prvý krát to bolo v decembri 2001.

Prvá reakcia verejnosti na tento krok MO SR bola pozitívna, s tým však, že pomerene mnohí považovali termín rok 2006 za nereálny. Poznatky z tohto výskumu sú v nasledujúcom grafe.

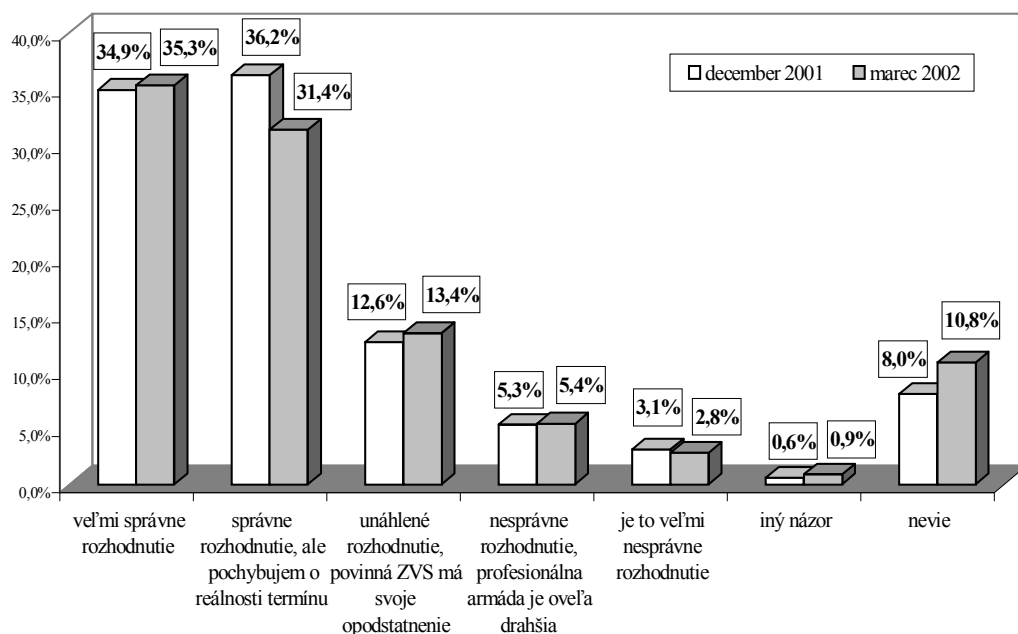
**Názor na vyhlásenie plnej profesionalizácie armády v roku 2006  
(december 2001, zdroj NOC Bratislava)**



Vo výskume v marci 2002 sa opätovne testoval názor verejnosti na rozhodnutie ministerstva obrany vytvoriť do roku 2006 plne profesionalizovanú armádu.

Potvrdila sa tendencia s konca roka 2001, väčšina verejnosti hodnotila rozhodnutie profesionalizovať armádu veľmi pozitívne, vyslovilo sa tak až 35,3 % obyvateľov SR a ďalších 31,4 % hodnotilo toto rozhodnutie MO SR za správne, ale vyslovilo opäť pochybnosť o reálnosti termínu plnej profesionalizácie.

### Ako hodnotíte zámer MO SR v roku 2006 plne profesionalizovať Armádu SR?



Toto rozhodnutie považovalo za nesprávne, prípadne unáhlené 21,6 % respondentov výskumu.

Celkovo možno konštatovať, že veľká časť obyvateľov Slovenska súhlasí s profesionalizáciou armády, s týmto zásadným krokom vo výstavbe kľúčovej zložky ozbrojených síl Slovenska. Potvrdili to aj údaje zatiaľ s posledného skúmania na túto tému, ktoré sú z októbra 2002.

Tento názor je vo verejnosti stabilizovaný názor verejnosti sa od marca 2002 do októbra 2002 na túto otázku výrazne nezmenil.

Zámer profesionalizovať ozbrojené sily do roku 2006 vítajú najmä ľudia vo veku od 18 do 44 rokov, tí ktorí sa hlásia k strednej a vyššej spoločenskej vrstve, rovnako muži aj ženy.

## **Záujem o službu v profesionálnej armáde**

Ako som už uviedol v roku 2006 by mali byť ozbrojené sily SR plne profesionalizované. Úspešnosť tohto procesu závisí najmä od záujmu mladých ľudí slúžiť v profesionálnej armáde. Ministerstvo obrany pravidelne monitoruje záujem o službu v ozbrojených silách. Robí sa to špeciálnymi výskumami, ale aj prostredníctvom celoslovenských reprezentatívnych výskumov verejnej mienky. Údaje z týchto výskumov sú len orientačné pre malopčetnosť vzorky mladých ľudí ktorí sú vo výskume zastúpení. Významnosť takýchto zisťovaní vidím najmä v kontinualite takýchto meraní a celoplošnosti zisťovania.

Na MO SR sme pravidelne začali zisťovať záujem o profesionálnu službu prostredníctvom výskumov verejnej mienky od roku 2001.

V apríli 2001 odpovedalo pozitívne na otázku zisťujúcu záujem pôsobiť v profesionálnej armáde takmer 18% mladých ľudí vo veku od 18 do 29 rokov.

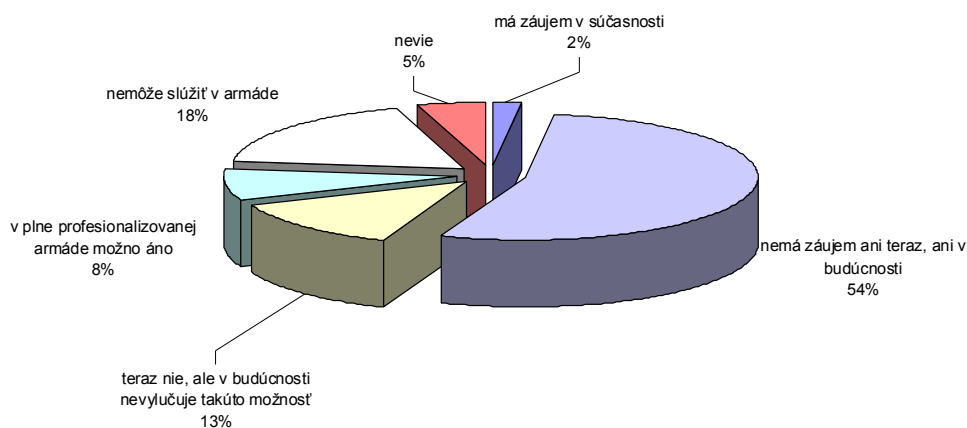
Postupne v roku 2001 až 2002 nabral proces profesionalizácie vyššie obrátky a do armády začalo prichádzať pomerne veľké množstvo nových profesionálnych poddôstojníkov a vojakov vo veku do 35 rokov, preto sa modifikoval aj spôsob, ako sme merali záujem o službu v profesionálnej armáde.

V októbri 2002 sme sa pýtali len mladých mužov, aký je ich záujem o službu v armáde. Záujem o profesionálnu službu v Armáde Slovenskej republiky malo vtedy len 5,8 % mladých mužov vo veku od 18 do 35 rokov. O prácu v armáde nemalo vtedy záujem, ale v budúcnosti takúto možnosť nevyklúčovalo 26,5 % opýtaných mladých mužov.

Celkovo teda záujem o armádu (súčasný alebo možný) pripustilo 32,3 % mladých mužov vo veku od 18 do 35 rokov. Jednoznačný nezáujem o službu v armáde uviedlo 45,7 % opýtaných a zhruba 12 % zo skúmanej skupiny mladých nemôže slúžiť v armáde.

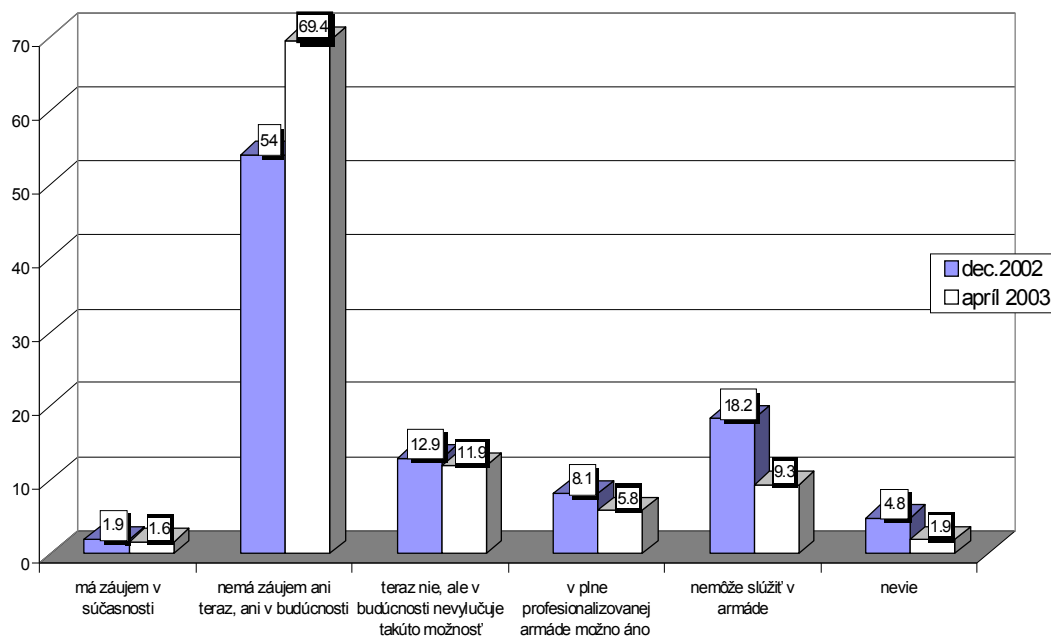
V decembri 2002 a v apríli 2003 sme zisťovali záujem o profesionálnu službu v armáde (ozbrojených silách) SR v celej mladej populácii vo veku od 18 do 35 rokov teda nielen u mužov, ale aj u dievčat. Výsledky tohto výskumu sú v nasledujúcom grafe.

**Záujem o profesionálnu službu v armáde  
(mladí vo veku od 18 do 35 rokov, december 2002, zdroj NOC)**



Opakované výskumy ukazujú, že záujem o službu, o profesionálnu službu v ozbrojených silách nie je vysoká, nemožno však tvrdiť, že medzi mladými nie je záujme o prácu v armáde. Zhruba dve tretiny mladých prácu v armáde vylučujú, ďalších zhruba 10% má objektívne prekážky k službe v armáde, možných potenciálnych profesionálnych vojakov je možné vidieť cca v každom piatom mladom človeku vo veku od 18 do 35 rokov.

**Záujem o profesionálnu službu v armáde v roku 2002 a 2003 (mladí vo veku od 18 do 35 rokov, zdroj NOC Bratislava)**



Toto číslo však treba brať so značnou rezervou a pri uvažovaní, či je medzi mladými dostatočný potenciál pre profesionálnu armádu treba ho niekoľko krát znížiť<sup>19</sup>. Nechcem špekulovať o tom aké vysoké sú potencionálne zdroje profesionalizácie. Podľa mňa sa pohybujú niekde okolo čísla vyjadrujúceho terajší záujem o službu pracovať v plne profesionálnych ozbrojených silách (od 1,6 % po 5,8%).

Tí, ktorí majú záujem o profesionálnu službu v armáde, resp. nevyklúčili možnosť pracovať v budúcnosti v ozbrojených silách, sú väčšinou stredoškolsky alebo vysokoškolsky vzdelaní, vekom patria do skupiny 18 – 20 alebo 26 – 28 ročných, najviac ich žije v malých sídlach, relatívne najväčší záujem o službu v armáde preukázali mladí zo Žilinského kraja.

Možno je až prekvapujúce, že skupinu záujemcov o vojenské povolanie, ktoré donedávna bolo v povedomí obyvateľstva výhradne „mužskou záležitosťou“ tvorí aj vysoké percento žien ( 38,5 % dievčat vo veku do 35 rokov nevyklučuje možnosť slúžiť v armáde)

<sup>19</sup> Takýto index, ktorý zrealňuje číslo záujemcov o službu v armáde majú kolegovia v Prahe.



V súčasnosti pracuje v ozbrojených silách približne 6 % profesionálnych vojačiek a v budúcnosti sa plánuje ich počet zvýšiť na 10 %. Podľa výsledkov výskumu sa zdá, že zo strany žien je o vojenské povolanie dostatočný záujem.

## **Záver**

Vzťah medzi verejnosťou a armádou sa prejavuje v mnohých rovinách a mnohorakým spôsobom. Armáda je v zornom poli verejnej mienky, je posudzovaná a hodnotená ako inštitúcia, ktorá by mala na niečo slúžiť, v ktorej sa veľká časť populácie aktívne angažuje a je hodnotená aj z hľadiska rozpočtu - peňazí, ktoré sú do nej investované.

Diskusie o charaktere armády však málo zasiahli samotnú verejnosť. Je to problém, ktorý verejnosť síce vníma, ale len okrajovo. Podstata záujmu verejnosti o otázku profesionalizácie sa často krát zužuje len na to, či bude alebo nebude základná vojenská služba.

Treba podľa mňa rozlišovať ako ľudia odpovedajú vo výskumoch verejnej mienky a o čom diskutujú medzi sebou.

Z výsledkov výskumov verejnej mienky vyplýva, že verejnosť pozitívne hodnotí to, že naša armáda sa postupne profesionalizuje, verejnosť má však určité výhrady k termínu plnej profesionalizácie.

Určitý, nie malý záujem o službu v profesionálnej armáde je, no nemožno ho považovať za postačujúci a trvalý. Výskumy verejnej mienky vypovedajú o názoroch postojoch ľudí, nevypovedajú o tom, čo človek skutočne robí, resp. ako sa v konkrétnej situácii rozhodne, nevypovedajú o činnom vedomí.

Empirické údaje ukazujú minimálny pohyb v záujme a určitej rajonizácii záujmu. V čase po vstupe SR do EÚ treba rátať s pohybom a to smerom dolu v záujme o službu v armáde ak sa nezmení súčasný stav v kvalite služby v armáde.

Záujem o profesionálnu službu v armáde majú aj ženy, čo by mohlo byť prísľubom na splnenie cieľa 10% žien v armáde.

Výskumy verejnej mienky na otázky týkajúce sa zmien v armáde sú podľa nás veľmi cenným zdrojom informácií, ambíciou sociológov na MO SR a GŠ OS SR je venovať sa hlbšie tejto problematike.

# NÁZORY ČESKÝCH VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ NA PROFESIONALIZACI A SOUVISEJÍCÍ REFORMNÍ KROKY

PhDr. Jiří HENDRYCH, CSc., Mgr. Eva PAVLÍKOVÁ, Bc. Blanka ŠÍMOVÁ<sup>20</sup>

## Abstract

This text brings pieces of knowledge from the Czech part of international sociological survey „Professionalization 2003“ which was performed among professional soldiers of Armed Forces. The aim of this survey was to identify attitudes of professional soldiers to the professionalization and its consequences and to other changes in Armed Forces. Czech professional soldiers prefer all-volunteer forces but they insist on preservation of inactive reserves. They are not critical to current changes caused partly by professionalization, partly by reduction of defence budget. They evaluate especially operational readiness of Armed Forces and declare also that they are professionally prepared to deployment. Czech professional soldiers wish to continue serving even after finishing their contemporary contract.

## Úvod

Předkládaná zpráva přináší poznatky z výzkumu „Profesionalizace 2003“ provedeného mezi vojenskými profesionály AČR. Sběr dat proběhl v rámci mezinárodního reprezentativního výzkumu vojenských profesionálů k problematice profesionalizace armád ČR, SR a Maďarska<sup>21</sup> a v útvech AČR byl realizován s využitím vnitroarmádní tazatelské sítě na přelomu května a června 2003. Dotazník vyplňovali vojenští profesionálové samostatně s předchozí individuální nebo skupinovou instruktáží školeného tazatele. Výzkumu se zúčastnilo 935 vojáků u 55 útvarů jednotlivých druhů vojenských sil (pozemních, vzdušných, specializovaných, územní obrany, logistiky a zdravotnické služby).

---

<sup>20</sup> Příspěvek byl zpracován za využití *Informací z výzkumů č. 156 – 164, skupina výzkumů PersS MO*, červenec 2003, analyzovaných výše uvedenými autory.

<sup>21</sup> Kompletní údaje o celém výzkumu mezi vojenskými profesionály AČR jsou obsaženy v číselníku „*Profesionalizace 2003 – 1. etapa vojenští profesionálové AČR*“, skupina výzkumů PersS MO, červenec 2003.

Výzkum mezi vojenskými profesionály AČR přináší informace o atmosféře mezi vojenskou veřejností v průběhu přípravy profesionalizace české armády. Proto je i tento text zaměřen zejména na identifikaci postojů nejen k profesionalizaci samotné, ale i k jejím důsledkům a ostatním změnám v armádě. Obsah předchozích výzkumů také umožňuje srovnání některých postojů v čase. V průběhu sběru dat došlo k rozhodnutí vlády o krácení armádního rozpočtu a následné demisi ministra obrany J. Tvrdíka, což determinovalo některé názory respondentů. Nabízí se tak možnost srovnání názorů dvou skupin vojenských profesionálů, kteří se výzkumu zúčastnili před a po demisi tehdejšího ministra obrany. Postoje respondentů v tomto výzkumu se však vesměs vztahují k reformě před redukcí armádního rozpočtu. V současné době je nutné u vojenských profesionálů počítat s mnohem silnější reflexí reformních změn.

Postoje k profesionalizaci

Čeští profesionální vojáci jsou již několik let v naprosté většině přesvědčeni, že by Česká republika měla mít plně profesionální armádu; tento názor během posledních let ještě nepatrně posílil až na 93 % podporu.

#### **Profesionální armáda je jediná možnost**

Podpora plně profesionální armády je mezi vojenskými profesionály natolik masivní, že jde napříč všemi skupinami vojáků bez ohledu na jejich věk, vzdělání, pohlaví, hodnost nebo služební zařazení.

**Tabulka 1** Budoucnost armády. *Odpovědi v %; výzkum Prof 6/2003.*

<b>Které z následujících řešení ve vztahu k armádě vy osobně do budoucnosti upřednostňujete?</b>	
Plně profesionální armádu	92,9
Je třeba zachovat povinnou základní vojenskou službu	6,1
Armáda je pro Českou republiku zbytečná a měla by být zrušena	1,0

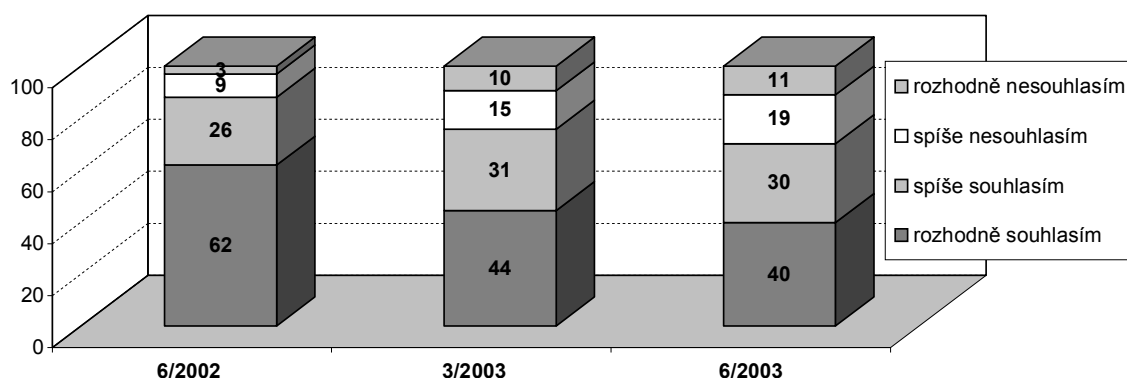
Vojáky nesouhlasící s profesionalizací lze charakterizovat jako zastánce konskripčního modelu armády, kteří často uvádějí, že jen doslouží do konce současného kontraktu a odejdou, případně že si již požádali o propuštění z armády. Profesionalizaci vidí její odpůrci spíše jako politické rozhodnutí vlády či dohodu parlamentních stran, než jako důsledek tlaku veřejnosti či vnitřní zájem armády. Pro zachování vojenské základní služby jsou častěji

vojáci, kteří se nedomnívají, že opakovaný krátkodobý výcvik dobrovolných záloh bude účinnější než vojenská základní služba. Tito vojáci také považují AČR za málo prestižní a častěji tvrdí, že by veřejně nepřiznali, že jsou vojenskými profesionály<sup>22</sup>. Nejsou zastánci zahraničních misí, obvykle se žádné z nich nezúčastnili, nesouhlasí se snížením počtu posádek AČR ani s větším počtem žen v armádě.

### Branná povinnost v případě profesionální armády

Profesionalizaci armády většina vojenských profesionálů neztotožňuje se zrušením branné povinnosti. Přesně 70 % vojáků se naopak domnívá, že by i v případě profesionální armády měla být branná povinnost zachována, aby v případě potřeby bylo možné mobilizovat velký počet lidí. V porovnání s daty z června 2002 a března 2003 však zastánců branné povinnosti významně ubývá. Přesto vojáci pocítují potřebu zachování branné povinnosti výrazněji než česká civilní veřejnost, z níž si zachování branné povinnosti přeje jen 40 %.<sup>23</sup>

Graf 1 Branná povinnost by měla být zachována i v případě profesionální armády. *Údaje VZP v %, výzkumy 6/2002, 3/2003 a 6/2003.*



### Hodnocení stavu armády

Čeští vojáci mají vysoké mínění o bojeschopnosti české armády; schopnost armády obstát v boji předpokládají 2/3 vojáků, o své vlastní připravenosti k bojovému nasazení jsou přesvědčeny dokonce 3/4 vojáků. Pokud však hodnotí vycvičenost celé armády v ovládnutí bojové techniky a zbraní, jsou skeptičtější (59 %). Výrazně horší mínění mají o morálce a kázni v armádě, kterou jako vysokou hodnotí jen 39 % vojáků. Ukazatele vycvičenosti a ukázněnosti jsou v názorech VZP zřejmě ovlivněny kritičtějším pohledem na kvality vojáků

<sup>22</sup> Znění otázky: „Představte si, že jste na společenské akci – např. lékařském večírku. Budete ochoten(a) přiznat, že jste voják(yně) z povolání?“

základní služby. Nejkritičtěji se čeští vojenští profesionálové vyjadřují k výzbroji, kterou jako moderní označilo jen 13 % z nich.

Na hodnocení schopnosti AČR obstát v boji mají jednotlivé kategorie vojenských profesionálů jednotný názor, tj. bez ohledu na vzdělání, věk, příslušnost k hodnostnímu sboru apod. tuto schopnost posuzují z 71 % kladně. AČR z hlediska vycvičenosti v ovládnutí bojové techniky a zbraní pozitivně posuzuje 59 % dotazovaných, avšak již zčásti odlišně v závislosti na věku, vzdělání a zastávané funkci. Vycvičenost nejvýše hodnotí vojáci s nižším vzděláním bez maturity (68 %) a specialisté druhu vojsk (69 %), zatímco méně jich je mezi VZP v náčelnických funkcích (49 %), ve věku 31-35 let (51 %) a s odslouženou dobou 11-15 roků (52 %). Je pochopitelné, že vojáci jsou rozhodněji než civilisté přesvědčeni o kvalitách armády. Největší rozdíly nacházíme v hodnocení schopnosti armády obstát v boji (o 32 % více pozitivních hodnocení od VZP než od civilistů) a v hodnocení vysoké morálky a kázně (o 21 %), menší, ale významný rozdíl je v hodnocení vycvičenosti (o 14 %) a téměř shodně VZP i civilisté velmi nízko hodnotí modernost výzbroje v AČR (o 4 %).

### **Důvěra v armádu souvisí především s bojeschopností**

Vojenští profesionálové bojeschopnost armády spojují zejména s její vycvičeností, morálkou a tím, jak jí důvěřuje obyvatelstvo, přičemž moderní výzbroj armády v její bojeschopnosti hraje sice významnou, avšak méně důležitou roli. Podobné souvislosti vykazuje i důvěra VZP v armádu - lze proto tvrdit, že hlavním příznakem důvěry vojáků v armádu je přesvědčení o její bojeschopnosti.

Mezi vojenskými profesionály v období 1996-2003 narůstalo pozitivní hodnocení předpokladů k bojové připravenosti armády poněkud pomaleji než jejich důvěra v armádu. Nejvíce a téměř shodně oceňují připravenost k bojovému nasazení jak svou, tak i celé armády. Za sedm let se zhruba o 25 % posílilo přesvědčení VZP o vycvičenosti armády i její morálce a kázni. Za trvale nejproblematictější však považují výzbroj armády, pouze 13 % ji hodnotí jako moderní, zatímco s tvrzením „naše armáda má moderní výzbroj“ nesouhlasí 86 % vojenských profesionálů (spíše nesouhlasí 54 % a zcela nesouhlasí 32 %) a 1 % odpovídá „nevím“. Tento kritický postoj se od roku 1996 prakticky nezměnil. Podobně konstantně skeptické hodnocení má v posledních 3 letech (tj. za dobu, kdy je tato problematika mezi občany sledována) zhruba 70 % civilistů.

---

<sup>23</sup> Veřejnost byla na toto téma dotazována naposledy v kontinuálním výzkumu koncem roku 2002. Analýzy a interpretace jsou obsaženy v Informaci č. 143, skupina výzkumů, Personální sekce MO.

## **Vývoj důvěry v armádu**

Důvěra vojáků a občanů v armádu procházela v minulých letech určitým vývojem a měnila se i představa vojenských profesionálů na to, jakou podporu a důvěru má armáda u obyvatelstva. Od roku 1996 se jedná o velmi výrazný nárůst důvěry v armádu jak u občanů (o 21-26 % v závislosti na údajích dvou výzkumných agentur), tak u VZP (o 34 %). Nejvíce se však za posledních 7 let zlepšila představa VZP o důvěře občanů v armádu (o 45 %). Je zřejmé, že vojenští profesionálové pocítují rostoucí zájem civilní veřejnosti o profesionální armádu, což mění i jejich názor na vztah civilistů k armádě a k vojenské profesi.

## **Hrdost na profesi**

Změny ve vnímání vojenské profese civilisty se promítají i do vztahu samotných vojenských profesionálů ke své profesi. Hrdost na vojenské povolání byla zjišťována nepřímo pomocí kontrastu mezi tradičně prestižním povoláním lékaře a ambivalentně přijímaným povoláním vojáka.<sup>24</sup> Naprostá většina vojenských profesionálů (95 %) by se mezi lékaři ke své profesi přiznala, 77 % vojáků bezvýhradně (určitě ano).

Z tohoto pohledu není překvapivé, že čeští vojenští profesionálové jsou většinou spokojeni s prací, kterou vykonávají ve své funkci. Nespokojeno je pouze 17 % z nich. Ve srovnání s rokem 2002 je patrný nárůst úplné spokojenosti vojenských profesionálů. Zcela spokojeno jich je o téměř 9 % více než v předchozím roce. Nejspokojenější jsou vojáci ve věku 41 – 45 let, celkovou spokojenost s činností ve své funkci vyjádřilo 90 % z nich (26 % je zcela spokojeno a 64 % je spíše spokojeno). Úplnou spokojenost nejčastěji uvedli vojáci do 25 let (38 %). Celková spokojenost vojenských profesionálů se také liší dle jejich příslušnosti k hodnostnímu sboru. Nejvíce jsou spokojeni rotmistři (87 %), nejméně praporčíci (79 %). V kontextu současných změn je kritičtější postoj praporčíků, především déle sloužících, pochopitelný<sup>25</sup>. Spokojenost rotmistřů do značné míry souvisí s jejich věkem a délkou služby, které dlouhodobě patří mezi faktory ovlivňující spokojenost.

---

<sup>24</sup> Znění otázky: „Představte si, že jste na společenské akci – např. lékařském večírku. Budete ochoten(a) přiznat, že jste voják(yně) z povolání?“

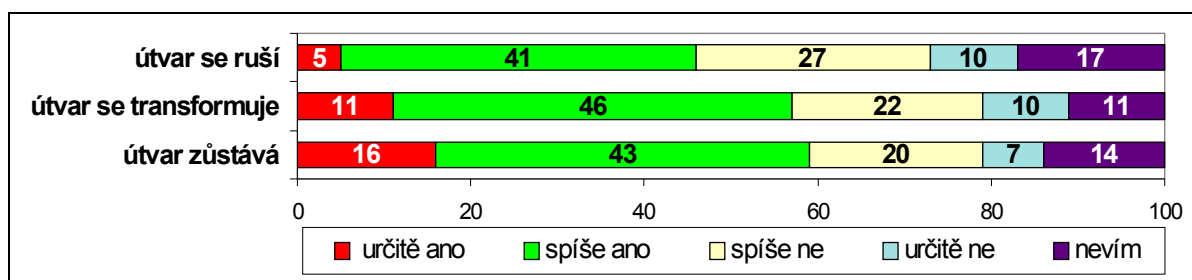
<sup>25</sup> V souvislosti s profesionalizací je nutné výrazně změnit zastoupení jednotlivých hodnostních sborů ve prospěch rotmistrovského. Rychlý nábor i hodnostní postup vojáků v nejnižších hodnostech je déle sloužícími praporčíky vnímán jako nespravedlivý. V současné době je sice nábor pozastaven, nicméně nevraživost mezi „staršími“ praporčíky a „novými“ rotmistry a praporčíky lze s dalším doplňováním nižších hodnostních sborů očekávat.

Postoje k důsledkům armádní reformy

### Redukce armády – redukce posádek

Nadpoloviční většina vojenských profesionálů se domnívá, že zmenšení počtu posádek a dislokačních míst přispěje k lepšímu fungování armády<sup>26</sup>. Soudí tak 57 % dotázaných, redukci odmítá 29 % a poměrně značná část to nedokáže posoudit (14 % volí odpověď „nevím“). Je pochopitelné, že jiné názory mají VZP z lokalit, kde věděli, že jejich útvar bude zrušen nebo přemístěn než ti, jichž se tyto změny neměly dotknout, přesto i v rušených a transformovaných útvarech mají redukce posádek přibližně poloviční podporu.

Graf 2 „Profesionální armáda bude dislokována v menším počtu posádek a dislokačních míst než dosud. Myslíte si, že nové rozmístění přispěje k lepšímu fungování armády?“ v závislosti na záměrech s jednotlivými posádkami v době sběru dat. *Odpovědi vojáků v %, výzkum Prof. 6/2003.*



Nejvstřícnější ke změnám v dislokaci či k případnému rušení vojenských útvarů jsou vojáci s odslouženou dobou do 5 let, příslušníci rotmistrovského sboru, muži, svobodní, zařazení na stupni četa a dislokovaní v Praze. Redislokaci a rušení útvarů jako prostředek zvýšení efektivity armády častěji odmítají důstojníci, VZP s odslouženou dobou 16-20 let, příslušníci logistiky, ženy a specialisté druhu vojsk.

### Ochota ke stěhování

Kromě rušení posádek dochází i ke změnám v umístění jednotlivých útvarů, respektive druhů vojsk. To sebou pro vojáky nese i nutnost stěhovat se do vzdálených lokalit. Za situace nabídky služby ve „výrazně vzdálené posádce“ by 28 % českých vojenských profesionálů volilo variantu přestěhování, většina (57 %) by však volila dojíždění – ať už týdenní nebo

<sup>26</sup> Uvedené poznatky byly zjišťovány v době krátce před a po demisi ministra Tvrdíka, tj. za situace, kdy ještě nebyly známy konkrétní dopady snížení armádního rozpočtu na stávající pojetí reformy ozbrojených sil a rušení dalších posádek.

denní, podle možností, a 15 % by raději odešlo z armády než aby přijali místo ve vzdálené posádce.

Tabulka 2 Ochota vojenských profesionálů pracovat ve vzdálené posádce (**údaje v %, výzkum Profesionalizace 6/2003**)

Kdyby Vám bylo nabídnuto místo výrazně vzdálené od vašeho bydliště, jak se zachováte?	
Přestěhuji se (i s rodinou, pokud ji máte)	28,4
Najdu si ubytování v místě posádky, ale na víkendy se budu vracet domů	42,6
Budu denně dojíždět, stěhovat se každopádně nebudu	13,9
Místo ve vzdálenější posádce bych nepřijal/a, raději bych odešel/a z armády	15,1

Větší či menší souhlas s prací mimo trvalé bydliště je veden především rodinnými důvody. Hlavně kvůli dětem nejsou vojáci ochotni akceptovat dojíždění a pokud by přesto měli být převeleni, až 20 % vojáků, kteří mají ekonomicky závislé děti, by raději odešlo z armády. Bezdětní, zejména příslušníci sboru rotmistrů a praporčíků, by v takovém případě nejčastěji volili týdenní dojíždění. Výjimkou však jsou VZP ze vzdušných sil, kteří by více než ostatní zvažovali, zda pro ně nebude přijatelnější odchod z armády než dojíždění. Obecně platí, že mladší jsou přístupnější ke změně místa služby s tím, že jim až tolik nevadí týdenní dojíždění. K přestěhování jsou ochotnější vojákyně (z 40 %), především proto, že dojíždění pro ně často nepřipadá v úvahu<sup>27</sup>, z vojáků pak ti, jejichž manželky nebo partnerky pracují v armádě (jako občanské zaměstnankyně).

### **Představy o službě a realita**

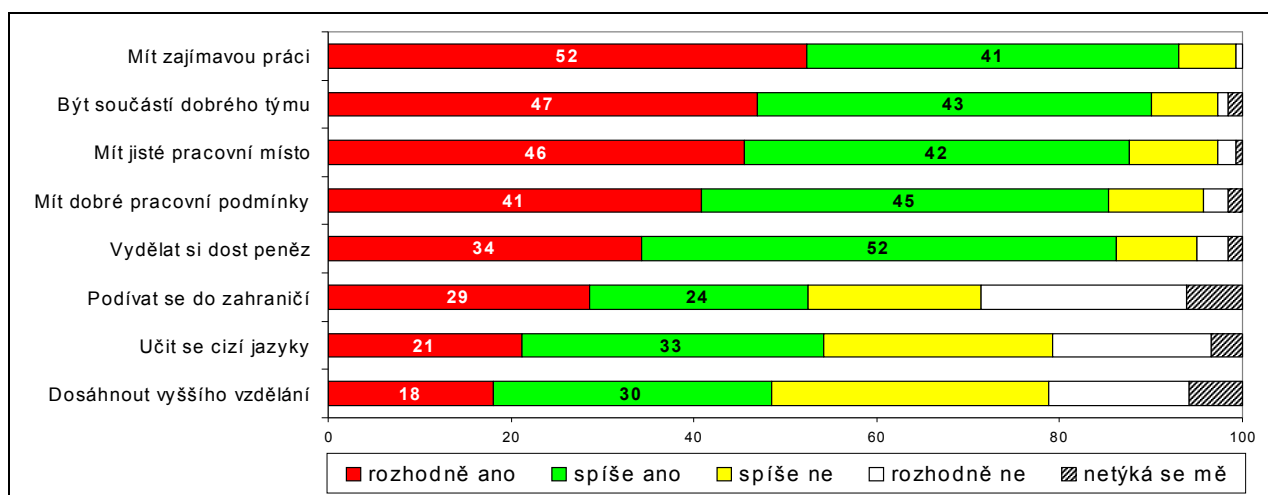
Počáteční pracovní očekávání nových vojenských profesionálů se do jisté míry liší od skutečnosti, kterou poznávají a které se postupně přizpůsobují v dalším průběhu služby. Zřetelně to dokreslují názory VZP, kteří do armády nastoupili v posledních čtyřech letech (2000-2003). V převážné míře jsou jimi příslušníci sboru rotmistrů (70 %), částečně praporčíků (26 %) a pouze malá část patří do sboru nižších důstojníků (4 %). Z odpovědí vyplývá zřetelná převaha splněných očekávání před nesplněnými. Nejvíce byla naplněna jejich očekávání v charakteristikách jako: mít zajímavou práci; být součástí dobrého týmu; mít jisté pracovní místo; mít dobré pracovní podmínky; vydělat si dost peněz. Poloviční

<sup>27</sup> Reakce profesionálů na změnu posádky významně souvisí s rodinnou situací. Vzhledem k tomu, že v české armádě jsou vojákyně několikanásobně častěji rozvedené (s dětmi) než vojáci, mají při nutnosti změnit místo pracoviště pochopitelně jiné preference.



naplnění očekávání vyjádřili v ukazatelích: podívat se do zahraničí; učit se cizí jazyky; dosáhnout vyššího vzdělání.

Graf 3 Naplnění původních očekávání od služby vojáka z povolání. *Výpovědi VZP, kteří do armády nastoupili v roce 2000 a později; údaje v %.*



Zobecněním poznatků se ukazuje, že naplnění původních očekávání vojenských profesionálů o službě se s délkou služby zhoršuje i přesto, že se podmínky vojenského života rok od roku prokazatelně mění k lepšímu (a to i podle názorů VZP). Úbytku naplněných představ však není nutné přikládat velký význam. Je to zřejmě důsledek stupňujících se nároků zkušenějších vojáků na kulturu práce v armádě, posunu jejich hodnotících kritérií v důsledku postupného zvyšování kvality civilního života a časového faktoru (jinak vnímá „původní očekávání“ voják po roce profesionální služby a jinak ten, který slouží mnohem déle a na své tehdejší pocity již pozapomněl).

### Propouštění

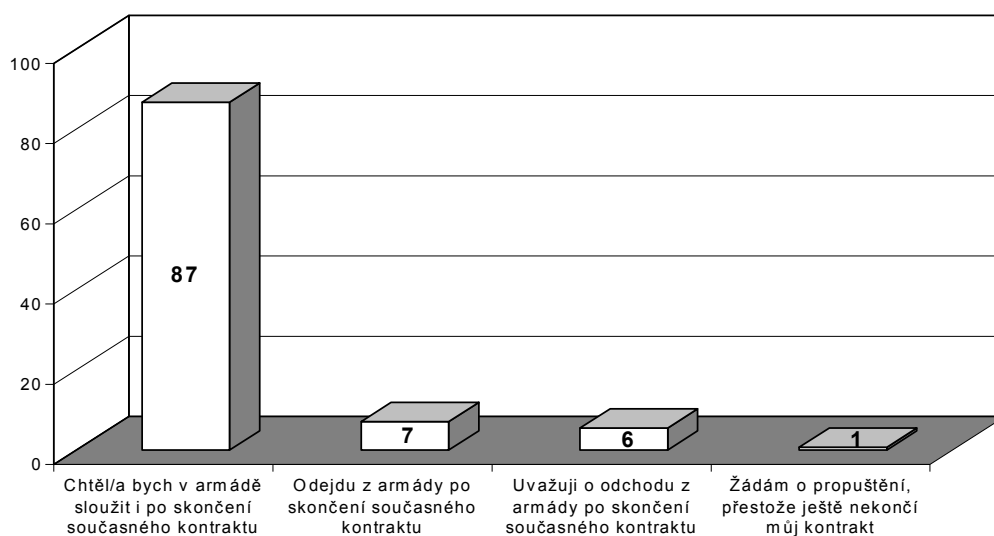
K redukcím armády patří i propouštění, které si v červnu 2003 připouštěla méně než polovina českých vojáků. V jejich pracovních plánech nelze nalézt žádný směr, ke kterému by výrazně inklinovali, protože i ti, kteří předpokládají, že se jich propouštění může týkat, zatím svou budoucnost neřeší – chtějí se o ni starat až po propuštění. Tyto údaje však odpovídají situaci, kdy reforma ozbrojených sil neměla být tak dramatická. Reforma OS s redukováním rozpočtem, která přináší podstatně větší redukce posádek i lidí, se patrně odrazí i ve vyšší profesní nejistotě. Do této relativní bezstarostnosti se promítají i mnohaleté zkušenosti vojenských profesionálů AČR s reorganizacemi. Mnozí z nich již několikrát během své kariéry zažili situace, kdy se rušily jejich místa a posádky a oni měli být propouštěni.

Pravděpodobně i proto v současné době zaujímají vyčkávací postoj a o své pracovní kariéře mimo armádu příliš neuvažují.

### **Představy o další službě v armádě**

Současné změny v armádě, které jsou částečně vyvolány profesionalizací a částečně redukováním armádním rozpočtem, mohou vyvolat i větší nespokojenost vojáků, která se projeví jejich přáním odejít z armády. Alespoň prozatím je však v české armádě takových vojáků jen velmi málo. Ať už proto, že většina vojáků souhlasí se současným směřováním armády, nebo proto, že bez ohledu na přání jednotlivých vojáků je hrozba propouštění některých z nich reálná, si drtivá většina vojáků přeje v armádě setrvat a prodloužit kontrakt, který mají v současné době uzavřený.

Graf 4 Představy vojenských profesionálů o své další službě (*Odpovědi VZP v %, výzkum 6/2003*)



Do sběru dat v tomto výzkumu zasáhla demise ministra obrany Jaroslava Tvrdíka, která byla vyvolaná snížením armádního rozpočtu. Mezi vojáky, kteří dotazník vyplňovali ještě před ministrovou demisí, bylo pouze 1 % těch, kteří plánovali odchod do konce roku 2003. Ti, kteří dotazníky vyplňovali těsně po ohlášení demise, volili tuto variantu častěji (5 %). U vojáků, kteří označili jako rok odchodu jiný rok než letošní, nebyl zaznamenán významný rozdíl mezi těmi, kteří odpovídali před demisí J. Tvrdíka a po ní. To vše nasvědčuje tomu, že uvedených 5 % VZP odpovídalo spíše emotivně. Dá se tedy předpokládat, že se jednalo pouze o krátkodobou reakci na nejistotu vzniklou rezignací bývalého ministra, tj. v době, kdy ještě

nebyly známy konkrétní dopady omezení finančních zdrojů na další průběh reformy ozbrojených sil.

### **Dobrovolné zálohy v profesionální armádě**

V české republice se předpokládá vybudování sboru dobrovolných záloh, které budou nasazovány v případě potřeby. Občané sloužící v dobrovolných zálohách absolvují několikrát ročně předepsaný výcvik v celkové délce 18 dní/rok a za tuto službu budou pobírat měsíční příspěvek 500 Kč a v době výcviku náhradu mzdy a služné.

S vybudováním dobrovolných záloh, tvořených lidmi, kteří mimo svá běžná civilní zaměstnání budou zařazeni v dobrovolných zálohách, souhlasí 2/3 vojenských profesionálů (6/2003 = 67 %, 3/2003 = 81 %, 6/2002 = 71 % VZP). Ještě častěji - 80 % - se vojáci domnívají že opakovaný krátkodobý výcvik těchto záloh bude účinnější než vojenská základní služba.

Nicméně, z nejrůznějších důvodů každý čtvrtý voják považující dobrovolné zálohy za účinnější než výcvik VZS nesouhlasí s jejich vybudováním. Je tedy zřejmé, že efektivita dobrovolných záloh není jediným kritériem, které berou vojáci v úvahu.

To podtrhuje i zjištění, že někteří vojáci chtějí vybudovat dobrovolné zálohy i přesto, že nejsou přesvědčeni o jejich větší efektivitě než je výcvik vojáků základní služby. Mnoho vojáků tedy neslučuje efektivitu těchto záloh se svým postojem k jejich vybudování, a rozhodují se značně nezávisle na tom, zda je považují za účinné či nikoli.

Bývalé vojenské profesionály lze v budoucnu považovat za významný zdroj doplňování dobrovolných záloh, zájem o tuto službu má téměř každý druhý. Nejčastěji jsou to však nejmladší vojáci a ti, kteří plánují zůstat v armádě minimálně dalších patnáct let a déle. Jde tedy většinou o plány do vzdálené budoucnosti.

Dlužno dodat, že mezi vojáky mají o tuto službu výrazně větší zájem muži (50 %) než ženy (34 %). Ve srovnání s vojáky má česká civilní veřejnost o službu dobrovolných záloh menší zájem, ale nikoli zanedbatelný. O tuto službu má zájem 20 % občanů, mezi občany do 45 let dokonce 25 %.

### **Závěr**

- Čeští vojenští profesionálové jsou zastánci profesionální armády s tím, že i po zrušení vojenské základní služby je nutné zachovat brannou povinnost; podpora zachování branné povinnosti však v červnu 2003, kdy byli vojáci zatím naposledy dotazováni, oproti předchozím měřením klesla. Při hodnocení armády vojáci hodnotí pozitivně její

bojeschopnost a deklarují i svou osobní připravenost k bojovému nasazení. Naopak velmi kriticky se vyjadřují k výzbroji armády, kterou jako moderní označuje jen osmina profesionálů.

- Vojáci jsou hrdí na svou profesi a také jejich důvěra v armádu v posledních letech stále rostla až na současných 87 %, nicméně jen 37 % armádě velmi důvěřuje (ostatních 50 % spíše důvěřuje).
- K současným změnám v armádě vyvolaným převážně profesionalizací a částečně redukcí armádního rozpočtu, se nevyjadřují příliš kriticky, v hodnocení změn lze najít mezi různými skupinami profesionálů rozdíly. Redukce posádek přispěje podle nadpoloviční většiny vojáků k větší efektivitě ozbrojených sil a dokonce i v rušených nebo transformovaných posádkách s redukcí souhlasí téměř polovina profesionálů. Horší je to s ochotou profesionálů se stěhovat v případě změny posádky. Pouze 28 % profesionálů by se v případě potřeby přestěhovalo, ostatní by tuto situaci řešili denním nebo týdenním dojížděním a 15 % by raději odešlo z armády, než by přijali místo ve vzdálené posádce.
- Čeští vojenští profesionálové si přejí v armádě setrvat a to i po skončení současných kontraktů, toto přání však zřejmě nebude možné u řady z nich akceptovat, protože se předpokládá výraznější propouštění, které začalo již v tomto roce.

## **Resumé**

Čeští vojenští profesionálové jsou zastánci profesionální armády s tím, že i po zrušení vojenské základní služby je nutné zachovat brannou povinnost. Při hodnocení armády vojáci hodnotí pozitivně její bojeschopnost a deklarují i svou osobní připravenost k bojovému nasazení. Naopak velmi kriticky se vyjadřují k výzbroji armády, kterou jako moderní označuje jen osmina profesionálů. K současným změnám v armádě vyvolaným převážně profesionalizací a částečně redukcí armádního rozpočtu, se nevyjadřují příliš kriticky, v hodnocení změn lze najít mezi různými skupinami profesionálů rozdíly. Čeští vojenští profesionálové si přejí v armádě setrvat a to i po skončení současných kontraktů, toto přání však zřejmě nebude možné u řady z nich akceptovat, protože se předpokládá výraznější propouštění, které začalo již v tomto roce.

# **VOJACI POVINNEJ SLUŽBY AKO POTENCIONÁLNE ĽUDSKÉ ZDROJE PRE OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

**Mgr. Peter PIPÍŠKA, Mgr. Peter BREZOVSKÝ**

/výsledky empirického výskumu/

Výskum bol realizovaný na základe požiadavky štábu personálneho manažmentu Ministerstva obrany SR pracovníkmi skupiny sociologických činností Centra psychologických a sociologických činností Personálneho úradu. Ide o kontinuálny výskum vykonávaný od roku 1999. Reprezentatívnu vzorku tvorilo 669 respondentov z 19 útvarov a zariadení OS SR.

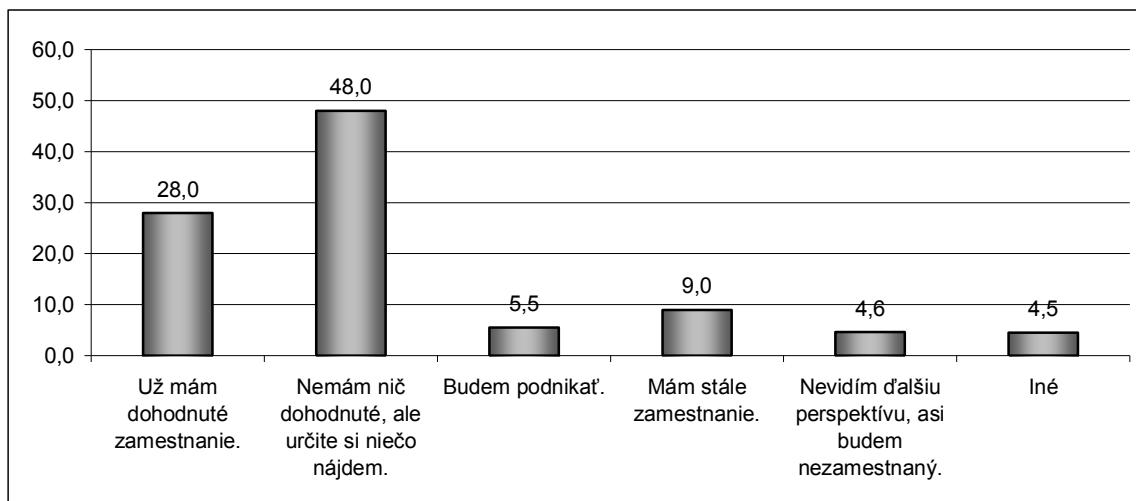
Základným cieľom tohto výskumu bolo určiť veľkosť marketingového priestoru pre regrutáciu do OS SR v skupine vojakov povinnej služby /ďalej len VPS/, ktorá je v súčasnosti hlavným regrutačným zdrojom OS SR do poddôstojníckych hodností. Ďalšou úlohou bolo zistiť možné smery marketingového pôsobenia pri získavaní ľudí do profesionálnej služby, na ktoré sa treba v tejto skupine zamerať v budúcnosti.

Predmetom výskumu bol vzťah vojakov povinnej služby k možnosti stať sa vojenským profesionálom a empirické zmeranie veľkosti tejto skupiny (t. j. aké percento VPS by prejavilo záujem o službu v OS SR). Chceli sme tiež zistiť, či sú súčasné motivačné faktory na vstup do profesionálnej služby postačujúce. Zber údajov bol realizovaný formou štandardizovaného dotazníka prostredníctvom kontaktných osôb jednotlivých útvarov a zariadení OS SR a pracovníkov Centra psychologických a sociologických činností Personálneho úradu.

## **Zhrnutie výskumných výsledkov**

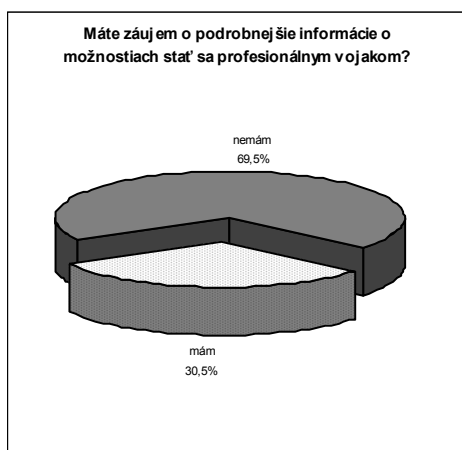
Vojaci povinnej služby veľmi optimisticky hodnotia svoje možnosti zamestnať sa po skončení ZVS. Viac ako polovica respondentov si myslí, že hoci nemá nič dohodnuté, určite si niečo po skončení štúdia nájde, alebo bude podnikateľ. Len necelých 5 % respondentov nevidí ďalšiu perspektívu a realisticky pripúšťa možnosť, že po skončení ZVS zostanú nezamestnaní. Tento optimizmus je pochopiteľný vzhľadom na to, že po skončení VPS dochádza v mužskej časti populácie k lepšiemu uplatneniu na trhu práce /viď graf č. 1/.

**Graf č. 1: Hodnotenie možnosti zamestnať sa po skončení zákl. voj. služby v % odpovedí**



Pozitívne je, že takmer tretina vojakov prejavila záujem o podrobnejšie informácie o možnosti stať sa profesionálnym vojakom a viac ako polovica z nich uviedla, že už niekedy zvažovali túto možnosť/vid' graf č. 2 a graf č. 3/

**Graf č. 2**



**Graf č. 3**



Na zistenie reálnych možností presadenia sa OS SR na trhu práce pri regrutácii mladých mužov po skončení základnej povinnej služby sme respondentom ponúkli inzerát, v ktorom sme namodelovali ponuku pracovného miesta so súčasnými reálnymi podmienkami poddôstojníka. Uvádzame jeho presnú podobu. (Pre lepšie pochopenie vojakmi sme OS SR nahradili termínom Armáda SR.)

### Ako by ste zareagovali na nasledujúci inzerát v ponuke pracovných miest?

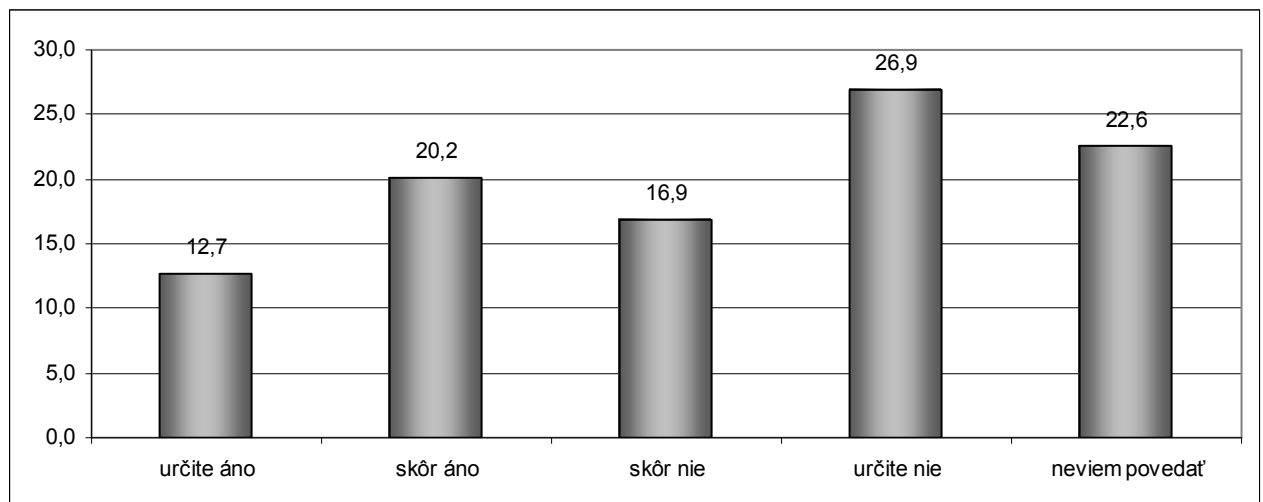
Armáda SR prijme do služobného pomeru profesionálneho poddôstojníka - vodič BVP, kuchár, veliteľ družstva, guľometčík, pancierovník, skladník, strelec, strojník, mechanik.

Ponúkame:

- základný čistý plat 8.750,- Sk pre maturantov, 10.300,- Sk pre specialistov + rôzne druhy príplatkov;
- dovolenku 6 týždňov a viac, s možnosťou rodinnej rekreácie vo vojenských rekreačných zariadeniach i v zahraničí;
- po odpracovaní šiestich rokov 1 hrubý plat a za každé dva odpracované roky navyše jeden plat ako odchodné;
- zvláštne dôchodkové zabezpečenie; po odpracovaní 15 rokov garanciu doživotnej renty;
- nadštandardné sociálne a zdravotné zabezpečenie;
- reálna možnosť získať služobný byt, alebo príspevok na bývanie po troch až šiestich rokoch trvania služobného pomeru

Zo zozbieraných údajov vyplýva, že OS SR majú pomerne veľký marketingový priestor pri získavaní personálu do poddôstojníckych hodností z radov vojakov povinnej služby, keďže jedna tretina respondentov by na takéto ponúknuté miesto v OS SR reagovala kladne. Kategoricky túto možnosť odmieta len necelá tretina vojakov povinnej služby /viď graf č. 4/

**Graf č. 4: Prejavili by ste záujem o takéto ponúkané miesto? (v % odpovedí)**



Na základe skúseností z predošlých výskumov sme očakávali klesajúci záujem o prácu v OS SR v závislosti od dĺžky vojenskej povinnej služby (od nástupného termínu). Prekvapivé a súčasne veľmi pozitívne bolo zistenie, že vojaci povinnej služby najmladšieho nástupného termínu prejavili nižší záujem (28,9 %) ako staršie nástupné termíny (35 %) /pozri tabuľku č. 1/.

**Tabuľka č. 1: Záujem VPS o službu v OS SR podľa nástupného termínu**

Nástupný termín	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
apríl 2002	215	32,2	75	34,9
júl 2002	234	35,1	82	35
október 2002	218	32,7	63	28,9
<b>Spolu</b>	<b>667</b>	<b>100</b>		

Významné rozdiely sú v prejavenej záujme o službu v OS SR v závislosti od kraja, z ktorého respondenti pochádzajú /viď tabuľka č. 2/

**Tabuľka č. 2: Záujem VPS o službu v OS SR podľa kraja**

Kraj	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
Bratislavský	29	4,4	8	27,5
Trnavský	48	7,3	12	25,0
Nitriansky	104	15,6	31	29,8
Prešovský	104	15,6	34	32,7
Košický	115	17,3	42	36,5
Trenčiansky	109	16,4	45	41,3
Žilinský	81	12,2	25	30,8
Banskobystrický	74	11,2	23	31,1
<b>Spolu</b>	<b>664</b>	<b>100</b>		



Najväčší záujem o službu v OS SR je v Trenčianskom (41,3 %) a Košickom kraji (36,5 %). Naproti tomu výrazne najnižší záujem je v Trnavskom (25 %) a Bratislavskom kraji (27,5 %). OS SR nebudú v týchto regiónoch pri súčasnej ponuke podmienok pravdepodobne schopné konkurovať ostatným ponukám trhu práce. Zber údajov tohto výskumu sa uskutočnil krátko po oznámení úmyslu firmy Citröen vytvoriť 6.000 priamych pracovných miest v Trnavskom kraji. Tento fakt pravdepodobne negatívne poznamenal záujem o prácu v OS SR v Trnavskom a susediacich krajoch. Je zrejmé, že marketingovému pôsobeniu bude potrebné venovať zvýšenú pozornosť najmä v západoslovenských regiónoch.

Záujem o profesionálnu službu súvisí aj s veľkosťou obce(mesta), z ktorého VPS pochádzajú /viď tabuľka č. 3/.

**Tabuľka č. 3: Záujem VPS o službu v OS SR podľa veľkosti obce**

Veľkosť obce	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
do 1999 obyv.	191	29	61	31,9
2000 - 9999 obyv.	188	28,5	64	34,0
10000 - 49999 obyv.	168	25,5	61	36,3
50000 - 99999 obyv.	58	8,8	20	34,4
nad 100000 obyv.	54	8,2	14	25,9
<b>Spolu</b>	<b>659</b>	<b>100</b>		

Mierne nižší záujem o službu v OS SR majú VPS, pochádzajúci z väčších miest (s viac ako 100.000 obyv.) a z malých obcí (do 2.000 obyv.) V sídlach od 2.000 do 100.000 obyvateľov sa záujem pohybuje na pomerne vysokej úrovni (cca 35 %).

Vzdelanostná štruktúra záujemcov o službu v OS SR je vcelku vyhovujúca. Najväčší záujem prejavili vojaci so stredoškolským vzdelaním s maturitou (35,6 %) a s nadstavbovým vzdelaním (34,6 %), čo predstavuje takmer štvrtinu (23,2 %) z celkového počtu odpovedajúcich.

Nepotvrdil sa náš predpoklad, že najväčší záujem o profesionálnu službu bude z radov tých vojakov, ktorí boli pred nástupom na vojenskú povinnú službu nezamestnaní. Naopak

najväčší záujem prejavili študenti (osoby bez pracovnej skúsenosti) a zamestnanci /viď tabuľka č. 4/.

**Tabuľka č. 4: Záujem VPS o službu v OS SR podľa ekonomického statusu**

Práca pred VPS	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
študent	250	37,7	85	34,0
zamestnanec (nie brigádnik)	229	34,5	75	32,7
podnikateľ	14	2,1	4	28,5
nezamestnaný	170	25,7	55	32,3
<b>Spolu</b>	<b>663</b>	<b>100</b>		

Ďalším cieľom výskumu bolo zachytiť faktory, ktoré by mohli podstatne ovplyvniť záujem vojakov povinnej služby o profesionálnu službu v OS SR.

Z analýzy údajov vyplýva, že pri rozhodovaní sa pre konkrétne zamestnanie sú pre vojakov povinnej služby určujúce výška platu, dobré vzťahy na pracovisku a príťažlivosť práce (zhodné výsledky sme získali aj v predchádzajúcich výskumoch). Tieto kľúčové faktory môžu najúčinnnejším spôsobom zvýšiť záujem vojakov povinnej služby o profesionálnu službu v OS SR.

Poslednou úlohou výskumu bolo zistiť akú prestíž má v očiach verejnosti povolanie profesionálneho vojaka. Chceli sme vedieť, ktoré miesto v poradí 14 stupňového rebríčka profesiovej prestíže zaujíma profesionálny vojak. Respondenti hodnotili jednotlivé povolania číslami od 1 do 14 (1 - najprestížnejšie, 2 - menej prestížne až 14 - najmenej prestížne). Na základe aritmetického priemeru jednotlivých hodnotení vytvorili VPS nasledovné poradie:

1. právnik 3,7
2. lekár 4,0
3. podnikateľ 4,5
4. úradník 6,6
5. policajt 6,7
6. politik 7,2

7.	umelec	7,3
8.	vodič	8,0
<b>9.</b>	<b>profesionálny vojak</b>	<b>8,2</b>
10.	automechanik	8,3
11.	murár	9,3
12.	železničiar	9,4
13.	lesný robotník	9,4
14.	predavač	9,9

V porovnaní z predchádzajúcimi rokmi sa v poradí jednotlivých zamestnaní neudiali takmer žiadne zmeny a hoci aritmetický priemer hodnotení má len orientačný charakter, prestíž vojenského povolania zostáva na neutešenom deviatom mieste.

### Zhrnutie

Výskum preukázal, že existuje pomerne veľký záujem vojakov povinnej služby o možnosť stať sa profesionálnym vojakom OS SR. Záujem o službu ovplyvňuje regionálne hľadisko. Pravdepodobne z dôvodu zvyšovania počtu pracovných príležitostí v západoslovenských regiónoch je v Trnavskom, Bratislavskom a okolitých krajoch záujem nižší ako v regiónoch stredoslovenských a východoslovenských. Výnimkou je len Trenčiansky kraj, známy svojou "vojenskou tradíciou" (väčšia a kvalitnejšia informovanosť o OS SR, keďže v tejto lokalite boli donedávna koncentrované vyššie zložky velenia OS SR a viac profesionálnych vojakov, ktorí sú doteraz jedným z najdôležitejších zdrojov informácií o OS SR pre ostatné obyvateľstvo).

Rovnako dôležitým zdrojom informácií o OS SR sú aj vojaci povinnej služby. Ako nepriaznivú a negatívnu možno označiť skutočnosť, že iba necelá pätina (18,8 %) vojakov povinnej služby má dostatok informácií na to, aby vedeli poradiť v prípade, že by sa niekto z ich známych, priateľov či príbuzných chcel stať profesionálnym vojakom. Väčšina odpovedajúcich VPS (81,2 %) tvrdila, že má iba čiastočné alebo nemá žiadne informácie na to, aby mohli byť "radcami" pre svoje okolie.

## **ABSTRACT (Conscripts as a potential human resources of AF (Armed Forces) of Slovak Republic)**

*The research showed the existence of relatively big interest of conscripts in possibility to become a professional soldier of AF. The interest in service is influenced by regional viewpoint. Raising of number of working occasions in the western regions of Slovakia is probably the reason of lower interest in region of Trnava, Bratislava and surrounding ones than in the middle and eastern regions of Slovakia. The exception is region of Trenčín, which is well known for its „military tradition“ (bigger and better quality of information about AF, because of recent concentration of higher commanders of AF in the region and more professional soldiers, who are until now one of the most important source of information about AF for the rest of people).*

*Equally important source of information about AF are conscripts. As a unfavorable and negative can be signed the fact, that only 18,8% of conscripts are informed enough to advise in the case that someone of their acquaintances, friends or relatives wanted to become a professional soldier. Most of answered conscripts (81,2%) claimed, that they have only partial or no information to be „an adviser“ for their surroundings.*

# ŠTUDENTI CIVILNÝCH VYSOKÝCH ŠKÔL V SLOVENSKEJ REPUBLIKE AKO POTENCIÁLNE ĽUDSKÉ ZDROJE PRE OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

mjr. Mgr. Peter PIPÍŠKA, kpt. Mgr. Peter BREZOVSKÝ, Mgr. Alica KONDÁŠOVÁ

/výsledky empirického výskumu/

Výskum bol realizovaný na základe požiadavky štábu personálneho manažmentu Ministerstva obrany SR pracovníkmi skupiny sociologických činností Centra psychologických a sociologických činností Personálneho úradu. Ide o kontinuálny výskum vykonávaný od roku 2001. Reprezentatívnu vzorku tvorilo 756 respondentov, študentov 68 fakúlt štrnástich vysokých škôl v SR.

Základným cieľom výskumu bolo určiť veľkosť marketingového priestoru pre regrutáciu do OS SR v skupine študentov vysokých škôl (u ktorých sa predpokladá, že sa stanú hlavným regrutačným zdrojom pri regrutácii dôstojníckeho zboru), teda získať prehľad o možnosti získavať ľudské zdroje za súčasnej situácie (platové podmienky, sociálne zabezpečenie, pracovné podmienky a vzťahy). Ďalšou úlohou bolo zistenie možných smerov marketingového pôsobenia pri získavaní ľudí do profesionálnej služby, na ktoré sa treba zamerať v budúcnosti.

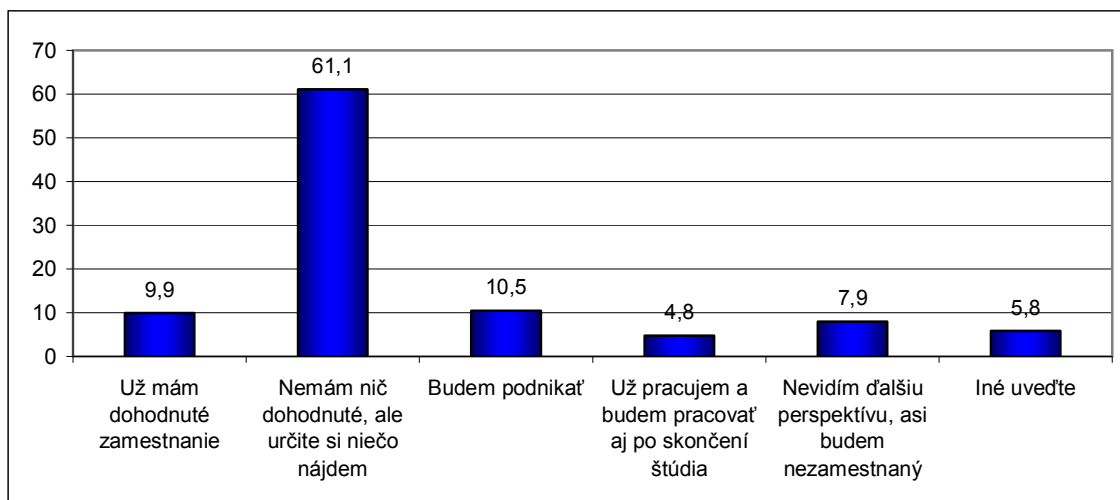
Predmetom výskumu bol vzťah mužskej časti študentov vysokých škôl k možnosti stať sa vojenským profesionálom, empirické zmeranie veľkosti tejto skupiny (aké percento študentov by prejavilo záujem o službu v OS SR) a identifikácia dostatočnosti motivačných faktorov na vstup do profesionálnej služby. Zber údajov bol realizovaný formou riadeného rozhovoru a v malej miere formou dotazníka prostredníctvom pracovníkov Centra psychologických a sociologických činností za pomoci pracovníkov Centra personálneho marketingu Personálneho úradu.

## **Zhrnutie výskumných výsledkov**

Študenti vysokých škôl veľmi optimisticky hodnotia svoje možnosti zamestnať sa po skončení štúdia. Viac ako dve tretiny respondentov si myslí, že hoci nemá nič dohodnuté,

určite si niečo po skončení štúdia nájde alebo bude podnikat'. Len necelých 8 % respondentov nevidí ďalšiu perspektívu a realisticky pripúšťa možnosť, že po skončení štúdia budú nezamestnaní /pozri graf č. 1/

**Graf č. 1. Hodnotenie možnosti zamestnať sa po ukončení VŠ štúdia v % odpovedí**



Je pozitívne, že pri takomto optimistickom pohľade respondentov na možnosť svojho uplatnenia po skončení štúdia až 22,9 % z nich prejavilo záujem o podrobnejšie informácie o možnosti stať sa profesionálnym vojakom. Takmer štvrtina vysokoškolákov dokonca uviedla, že už niekedy zvažovali túto možnosť /viď graf č. 2 a graf č. 3/

**Graf č. 2**



**Graf č. 3**



Na zistenie reálnych možností presadenia sa OS SR medzi ostatnými subjektami na trhu práce pri regrutácii absolventov vysokých škôl sme respondentom ponúkli inzerát, v ktorom sme namodelovali ponuku pracovného miesta so súčasnými reálnymi podmienkami nižšieho dôstojníka. Uvádzame jeho presnú podobu. (Pre lepšie pochopenie študentami sme OS SR nahradili termínom Armáda SR.)

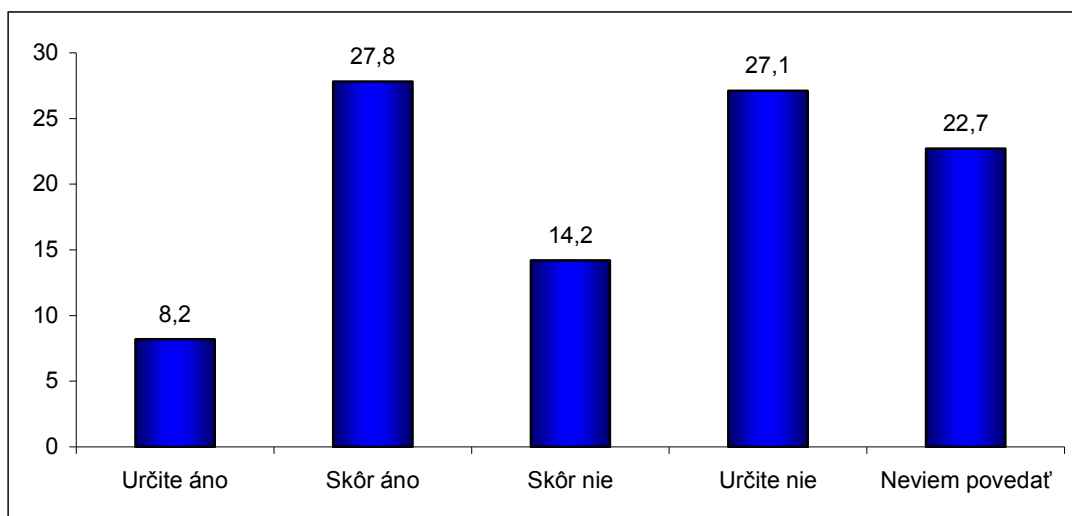
**Ako by ste zareagovali na nasledujúci inzerát v ponuke pracovných miest?**

Armáda SR prijme do služobného pomeru profesionálneho dôstojníka. Ponúkame:

- *základný hrubý plat cca 20 000,- Sk + rôzne druhy príplatkov;*
- *dovolenku 6 týždňov a viac, s možnosťou rodinnej rekreácie vo vojenských rekreačných zariadeniach i v zahraničí;*
- *za každých päť odpracovaných rokov vernostné;*
- *po odpracovaní šiestich rokov 1 hrubý plat a za každé dva odpracované roky navyše jeden plat ako odchodné;*
- *zvláštne dôchodkové zabezpečenie; po odpracovaní 15 rokov garanciu doživotnej renty;*
- *možnosť náborového príplatku;*
- *nadštandardné sociálne a zdravotné zabezpečenie;*
- *perspektívnu možnosť získať služobný byt, resp. získať príspevok na nájomné*

Zo získaných údajov vyplýva, že OS SR majú veľký marketingový priestor pri získavaní vysokoškolsky vzdelaného personálu, keďže viac ako tretina respondentov by na takéto ponúkané miesto v OS SR reagovalo kladne. Kategoricky túto možnosť odmieta len necelá tretina respondentov /viď graf. č. 4/

**Graf č. 4: Prejav záujmu vysokoškolákov o inzerované miesto v % odpovedí**



Napriek tomu, že sme očakávali klesajúci priebeh záujmu o prácu v OS SR v závislosti od ročníka štúdia, podobne ako u vojakov povinnej služby, študenti vysokých škôl oscilujú na sínusoide bez zjavného, týmto výskumom postihnuteľného dôvodu. Pozitívny je fakt, že záujem neklesá v žiadnom z ročníkov štúdia pod 26 % /pozri tabuľku č.1/

**Tabuľka č. 1: Záujem vysokoškolákov o službu v OS SR podľa ročníka štúdia**

Ročník	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
1	120	15,9	64	53,3
2	164	21,7	69	36
3	184	24,3	59	37,5
4	184	24,3	49	26,6
5	96	12,7	31	32,4
6	8	1,1	–	–
<b>Spolu</b>	<b>756</b>	<b>100</b>		

Významné rozdiely sú však v prejavenom záujme o službu v OS SR v závislosti od kraja, z ktorého respondenti pochádzajú /pozri tabuľku č. 2/



**Tabuľka č. 2: Záujem vysokoškolákov o službu v OS SR podľa kraja**

Kraj	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
Bratislavský	80	10,6	10	12,6
Trnavský	48	6,4	15	31,0
Nitriansky	108	14,3	32	29,6
Prešovský	134	17,7	56	41,7
Košický	141	18,5	46	32,6
Trenčiansky	69	9,2	33	47,9
Žilinský	95	12,6	45	47,4
Banskobystrický	81	10,7	33	41,8
<b>Spolu</b>	<b>756</b>	<b>100</b>		

Najväčší záujem o službu v OS SR je v Trenčianskom kraji (47,9 %) a Žilinskom kraji (47,4 %), teda v regiónoch s "vojenskou tradíciou". Naproti tomu výrazne najnižší záujem je v Bratislavskom kraji (12,6 %), kde možno predpokladať značné problémy pri regrutácii vysokoškolsky vzdelaného personálu. OS SR nebudú v tomto regióne pri súčasnej ponuke podmienok pravdepodobne schopné konkurovať ostatným ponukám trhu práce. Na tomto mieste je nutné poznamenať, že zber údajov tohto výskumu sa uskutočnil ešte pred oznámením úmyslu firmy Citroën vytvoriť 6.000 priamych pracovných miest v Trnavskom kraji. Je teda pravdepodobné, že tento fakt negatívne poznamená záujem o prácu v OS SR v Trnavskom a susediacich krajoch. V tomto závere nás utvrdzuje fakt, že v Bratislavskom kraji, ktorý jediný je porovnateľný so štandardom EÚ a ktorý ponúka dostatok pracovných príležitostí, je záujem o službu v OS SR niekoľkonásobne nižší ako v krajoch ostatných.

Rovnako významné rozdiely sú aj v záujme o službu v OS SR v závislosti od študijného odboru (fakulty), ktorý respondenti študujú /viď tabuľka č. 3/

**Tabuľka č. 3: Záujem o službu v OS SR podľa študovaného odboru (fakulty)**

Odbor štúdia (fakulta)	Počet	%	Záujem o službu v OS SR (určite áno + skôr áno)	
			Počet	%
<b>strojársky</b>	238	31,5	76	31,2
<b>pedagogický a humanitný</b>	166	21,9	48	29,0
<b>prírodné vedy</b>	110	14,5	57	51,8
<b>ekonomický a manažerský</b>	110	14,5	41	27,2
<b>stavebný</b>	49	6,5	17	34,5
elektrotechnický	28	3,7	11	39,3
právo	27	3,6	9	33,3
chemickotechnologický	19	2,6	12	63,2
lekársky	9	1,2	1	11,1
<b>Spolu</b>	<b>756</b>	<b>100</b>		

Validnosť výsledkov môže byť poznamenaná u fakúlt s nízkym počtom respondentov (v tabuľke ich preto uvádzame pod hrubou čiarou). Je zrejmé, že budúce marketingové pôsobenie by malo byť cielene orientované na odbornosti, o ktoré budú mať OS SR záujem. Respondentov, ktorí uviedli, že by neprejavili záujem o ponúknuté miesto sme v otvorenej otázke požiadali o uvedenie dôvodu.

Najčastejšie uvádzanými dôvodmi nezáujmu boli tieto (zostupne zoradené podľa početnosti v %):

- Nemám vzťah k armáde / nechcem byť vojakom..... 24,6%
- Chcem pracovať v zahraničí..... 12,9%
- Mám isté zamestnanie / budem podnikat'..... 11,4%
- Chcem robiť niečo iné / mám inú predstavu o budúcnosti..... 8,6%
- Mám odpor k násiliu / som pacifista / náboženské dôvody..... 8,6%
- Nevyhovujúce podmienky / v civile zarobím viac.....5,4%

Najtypickejšie boli vyhýbavé odpovede ako napr. "Nemám vzťah k armáde, neláka ma táto práca, nechcem byť vojakom, nemám záujem". Táto skupina respondentov zväčša

odpovedala bez rozmyslenia a nejavila veľký záujem o otázky ani ochotu odpovedať. Zo sociologického hľadiska je významné, že deklarovaný záujem vysokoškolákov odísť po skončení štúdia pracovať do zahraničia sa medzi týmito dôvodmi umiestnil s takmer 13 % na druhom mieste. Je veľmi pravdepodobné, že po vstupe SR do EÚ a po získaní práva voľného pohybu pracovnej sily sa tento záujem ešte zvýši. Pozitívom je skutočnosť, že nevyhovujúce podmienky (resp. málo peňazí) sa medzi dôvodmi odmietnutia pracovného miesta v OS SR umiestnili len s 5,4 % až na 6. mieste.

### **Zhrnutie**

Výskum preukázal, že existuje pomerne vysoký záujem študentov vysokých škôl (a to už za podmienok, ktoré v súčasnosti OS SR reálne ponúkajú) o možnosť stať sa profesionálnym vojakom OS SR. Záujem o službu je podmienený regiónom. Pravdepodobne z dôvodu zvyšovania počtu pracovných príležitostí v západoslovenských regiónoch je v bratislavskom a okolitých krajoch záujem nižší ako v stredoslovenskom a východoslovenskom regióne. Výnimkou je iba Trenčiansky kraj (jedným z dôvodov môže byť väčšia a kvalitnejšia informovanosť o OS SR, keďže v tejto lokalite boli donedávna koncentrované vyššie zložky velenia OS SR a viac profesionálnych vojakov, ktorí sú doteraz jedným z najdôležitejších zdrojov informácií o OS SR pre ostatné obyvateľstvo.

Podmienky, ktoré ponúkajú OS SR sa ukazujú ako málo konkurencieschopné len v Bratislavskom kraji. Zvyšovaním životnej úrovne, vytváraním pracovných príležitostí (napr. aj príchodom veľkých zahraničných investorov) sa môže súčasný stav zhoršiť i v ďalších regiónoch Slovenska, najmä po vstupe SR do EÚ. Preto je potrebné už teraz venovať zvýšenú pozornosť práci s civilnou verejnosťou, vytváraniu pozitívneho imidžu propagáciou a prezentáciou OS SR ako súčasťou celkového public relations. Iba takto sme schopní pri nezmenených podmienkach na trhu práce zabezpečiť zvýšenie záujmu o profesionálnu službu v OS SR.

Vcelku možno konštatovať, že na súčasnom trhu práce majú OS SR dobrú pozíciu. Aby si ju však v stále sa zväčšujúcej konkurencii udržali i do budúcnosti, musia sa už dnes snažiť všetkými prostriedkami podporovať aktivity orientované smerom k získaniu kvalitného personálu.

**ABSTRACT (The students of civile universities in Slovak Republic as a potential human resources of AF of SR)**

*The research showed that there is relatively big interest in possibility to become a professional soldier of AF among students of universities (even in conditions offered by AF at present). Raising of number of working occasions in the western regions of Slovakia is probably the reason of lower interest in region of Bratislava and surrounding ones than in the other regions of Slovakia. The only exception is region of Trenčín (because of recent concentration of higher commanders of AF in the region and more professional soldiers, who are until now one of the most important source of information about AF for the rest of people).*

*The conditions offered by AF seem to be little able to compete only in the region of Bratislava. Raising a living standard, creating working occasions (for example due to arrival of big foreign investors) can make the present situation worse also in other regions of Slovakia. That's why it's necessary already now to devote attention to work with civil public, to create positive image by propaganda and presentation of AF as a part of whole public relations.*

# INTERPERSONÁLNE VZŤAHY MEDZI PROFESIONÁLNYMI VOJAKMI OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

**Mgr. Peter PIPÍŠKA, Mgr. Peter BREZOVSKÝ**

/výsledky empirického prieskumu/

Tento výskum vznikol na základe požiadavky štábu personálneho manažmentu Ministerstva obrany SR.

Bol realizovaný na vzorke 539 respondentov, v 21 útvaroch a zariadeniach OS SR. Výskum vypovedá o situácii dvoch základných skupín vojenských profesionálov. Prvú skupinu tvoria vojenský profesionáli „nového“ typu (ďalej len PrV nového typu). Do tejto skupiny pre potreby nášho výskumu zaraďujeme vojenských profesionálov, ktorí boli prijatí do dočasného služobného pomeru po roku 2000 v hodnostiach mužstva alebo poddôstojníkov. Títo respondenti boli z civilného sektoru prijímaní s ukončenou povinnou vojenskou službou s vekovou hranicou do 35 rokov. Vzorka tejto kategórie zahŕňala 299 respondentov. Druhú skupinu tvoria vojenský profesionáli "starého" typu (ďalej len PrV starého typu). Kritériom na zaradenie do tejto kategórie bolo absolvovanie špecializovaných vojenských škôl. Vo vzorke bolo zastúpených 240 respondentov.

Základným cieľom výskumu bolo získať objektívne údaje o kvalite vzťahov medzi týmito dvomi kategóriami vojenských profesionálov a identifikácia prípadných nedostatkov a problémov. Výskum bol na základe potrieb personálneho marketingu rozšírený o ďalší cieľ, ktorým bolo zistenie subjektívnej miery spokojnosti jednotlivých skupín vojenských profesionálov s prácou a jej aspektmi.

V projekte výskumu sme chceli overiť tri hypotézy:

H0: Faktory spokojnosti a nespokojnosti sú štatisticky významne odlišné v jednotlivých skupinách profesionálnych vojakov.

H1: Vzťahy medzi profesionálnymi vojakmi sú diferencované po kategóriách.

H2: Úžitkovú hodnotu profesionálneho mužstva a poddôstojníkov vnímajú ostatní profesionálni vojaci ako nízku.

### **V nasledujúcom texte zhrnieme najdôležitejšie zistenia**

Respondenti mali z predloženého zoznamu vybrať faktory, ktoré ovplyvňujú ich spokojnosť s výkonom vojenského povolania (výška príjmu, vzťahy na pracovisku, istota stáleho príjmu, istota a stabilita zamestnania, možnosť kariérneho postupu, možnosť získania bytu, možnosť rekreácií, dĺžka dovolenky, sociálne zabezpečenie, možnosť ďalšieho vzdelávania, zmeny v ozbrojených silách súvisiace s modelom 2010 možnosť slúžiť v zahraničných misiách).

Obe skupiny ako najpozitívnejší faktor výkonu vojenského povolania uviedli istotu stáleho príjmu (PrV starého typu - 33,2 %, PrV nového typu 66,4 %). V ostatných faktoroch sa však už významne rozchádzajú: zatiaľ čo pre PrV starého typu sú na druhom mieste vzťahy na pracovisku (23,7 %) a na treťom sociálne zabezpečenie (22,2 %). V skupine PrV nového typu prevažuje možnosť slúžiť v zahraničných misiách (36,6 %) a istota a stabilita zamestnania (31,5 %).

Rovnako pri otázke "Ktoré z nasledujúcich faktorov vplývajú negatívne na Vašu spokojnosť s výkonom vojenského povolania?" sa obidve skupiny PrV zhodli na najnegatívnejšom faktore, ktorým je stres na pracovisku (PrV starého typu 49,4 %, PrV nového typu 34,3 %), a nezhodujú sa v ostatných faktoroch. Pre PrV starého typu je druhým najnegatívnejším faktorom časová náročnosť povolania (26,8 %) a tretím výška príjmu (23,8 %). Pre PrV nového typu je to výška príjmu (34,2 %) a nedostatok informácií (27,6 %). Najväčší rozdiel medzi jednotlivými skupinami PrV je v pôsobení zmien v OS SR v súvislosti s modelom 2010 na spokojnosť týchto skupín. Ako faktor spôsobujúci nespokojnosť ich označilo až 22,5 % PrV starého typu a len 3,4 % PrV nového typu.

Analýza získaných údajov potvrdila hypotézu o štatisticky významnej odlišnosti faktorov spokojnosti a nespokojnosti v jednotlivých skupinách PrV. Vypovedá však len o tom, že takéto faktory existujú a nie o tom, do akej miery sú jednotlivé skupiny PrV s výkonom vojenského zamestnania spokojné či nespokojné.

Odpoveď na túto otázku môžeme nájsť vo vyjadreniach respondentov o užitočnosti ich práce, o ich pocitoch z vykonávanej práce a v ich hodnotení príležitosti pracovnej náplne.

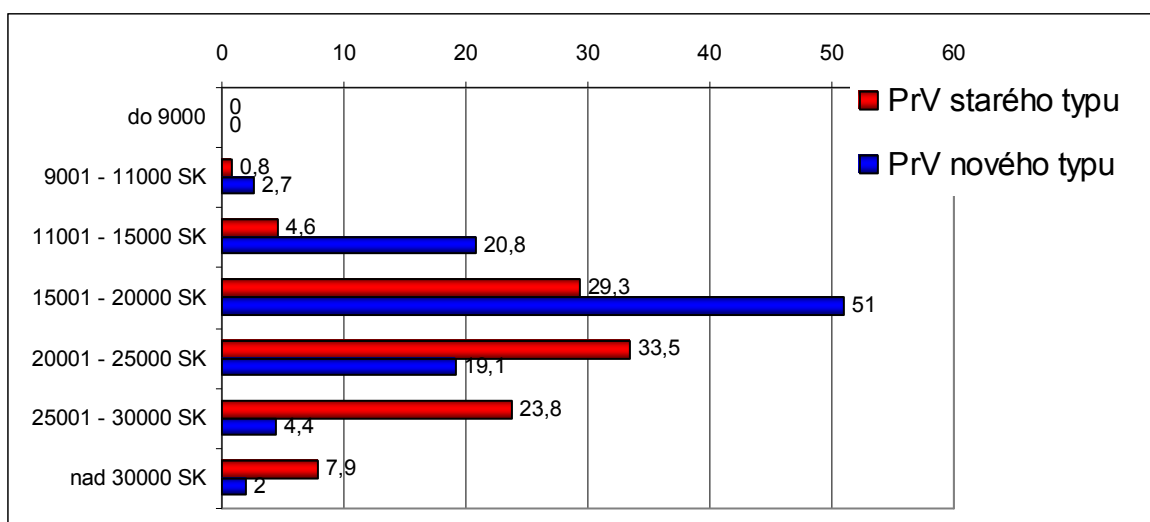
Väčšina PrV starého typu a PrV nového typu hodnotí svoju prácu ako dôležitú, zmysluplnú a užitočnú. Iba 5 % PrV starého typu a 8,4 % PrV nového typu má o jej zmysluplnosti a užitočnosti pochybnosti, alebo v nej nevidia žiadny zmysel.

Dobré pocity zo svojej práce má nadpolovičná väčšina vojakov (60,2 % PrV starého typu a 68,1 % PrV nového typu). 14,6 % PrV starého typu a 12,1 % PrV nového typu si myslí, že inde by sa uplatnili lepšie, alebo službu v OS SR považuje za stratené roky svojho života.

Svoju pracovnú náplň hodnotí ako príťažlivú alebo skôr príťažlivú 43,5 % PrV starého typu a 34,6 % PrV nového typu. 32,2 % PrV starého typu a 41,9 % PrV nového typu ju považuje za prácu ako každú inú a neposudzuje ju ani ako príťažlivú, ani ako nepríťažlivú. Iba pre 13,4 % PrV starého typu a 11,8 % PrV nového typu je ich práca nepríťažlivú alebo skôr nepríťažlivú.

Hoci sa pri výkone vojenského povolania vyskytuje množstvo faktorov, ktoré na spokojnosť jednotlivých skupín PrV vplývajú pozitívne aj negatívne, výsledkom ich vzájomného pôsobenia je relatívne vysoké hodnotenie dôležitosti, zmysluplnosti a užitočnosti práce, pocitov z vykonávania práce a príťažlivosti pracovnej náplne. Získané údaje dokazujú, že faktory spokojnosti výrazne prevyšujú faktory nespokojnosti. Tento záver podporuje aj fakt, že až 75,8 % PrV nového typu by predĺžilo alebo pravdepodobne predĺžilo svoj "kontrakt", ak by im to bolo umožnené. 9,1 % o tom nepremýšľalo a len 14,1 % by pravdepodobne alebo v žiadnom prípade "kontrakt" nepredĺžilo.

**Graf č. 1: Čistý mesačný príjem, ktorý by PrV potrebovali na pokrytie bežných mesačných výdavkov tak, aby ešte aj ušetrili**

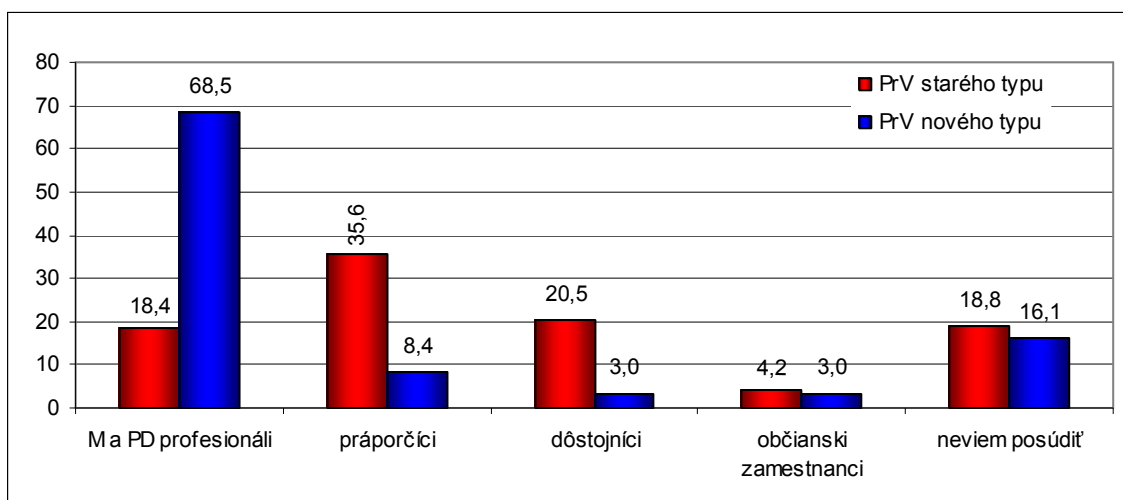


Tieto rozdiely súvisia hlavne s demografickými charakteristikami rodinným stavom a vekom. Viac ako polovica (53,3 % ) PrV starého typu je ženatých a má deti, zatiaľ čo viac

ako 2/3 PrV nového typu je slobodných (68,8 %), ako aj tým, že vek PrV starého typu je oveľa vyšší ako u PrV nového typu.

Pri overovaní hypotézy o rozdielnych vzťahoch medzi dvoma kategóriami vojakov sme sa zamerali na dve základné oblasti vzťahov, a to na vzťahy formálne a neformálne.

**Graf č. 2 ukazuje, ako odpovedali PrV na otázku "S ktorou skupinou sa vám najlepšie spolupracuje?"**

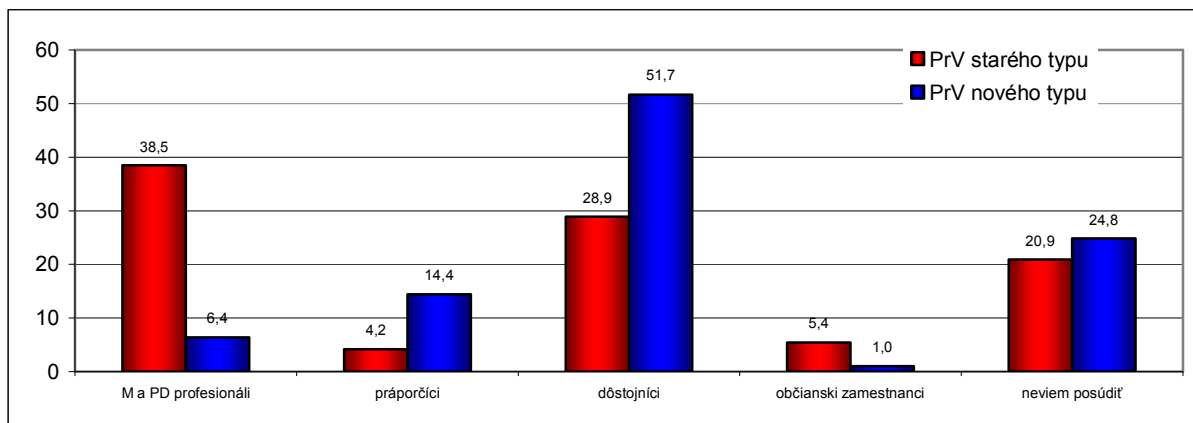


V otázke spolupráce medzi jednotlivými skupinami vojenských profesionálov považovali PrV starého typu za najlepšiu spoluprácu so skupinou práporčíkov (35,5 %) a dôstojníkov (20,5 %) S profesionálnymi poddôstojníkmi sa dobre spolupracuje len 18,4 % PrV starého typu. Naproti tomu PrV nového typu ako najlepšiu hodnotili spoluprácu so skupinou profesionálnych poddôstojníkov (68,5 %), pričom práporčíkov a dôstojníkov uprednostňuje len 11 %.

Z uvedených údajov možno usudzovať, že skupina PrV nového typu tvorí uzavretejšiu a kompaktniejšiu skupinu. V skupine PrV starého typu sa vyskytuje oveľa viac tzv. medziskupinových komunikátorov, ktorí dobre spolupracujú a komunikujú s viacerými skupinami na jednotlivých pracoviskách.



**Graf č. 2 prezentuje odpovede PrV na otázku "Ku ktorej skupine máte najväčšie výhrady?"**



PrV starého typu majú najväčšie výhrady ku skupine profesionálneho mužstva a poddôstojníkov (38,5 %) a ku skupine dôstojníkov (28,9 %). Naopak PrV nového typu majú najväčšie výhrady ku skupine dôstojníkov (51,7 %) a práporčíkov (14,4 %).

Druhou významnou vzťahovou oblasťou sú neformálne vzťahy, teda vzťahy jednotlivých skupín vojenských profesionálov mimo pracoviska. Tieto vzťahy sú len potvrdením zistenia o formálnych pracovných vzťahoch. V neformálnych vzťahoch sa ešte väčšmi prejavuje rozdielnosť týchto dvoch základných skupín. Skupina PrV starého typu (78 %) obdobne ako skupina PrV nového typu (80,2 %) vypovedá, že má na pracovisku veľa priateľov. Rozdiel je však vo frekvencii stretnutí (denne sa s priateľmi stretáva 36 % PrV starého typu a 56 % PrV nového typu). Dôvody týchto rozdielov súvisia s druhom ubytovania a spôsobom trávenia voľného času.

Najvýraznejším rozdielom správania oboch skupín v neformálnych vzťahoch je však výber skupiny, s ktorou tieto vzťahy udržiavajú. Kým PrV starého typu udržiavajú neformálne vzťahy so všetkými podskupinami na pracovisku bez výrazného štatistického rozdielu, až 75 % PrV nového typu sa kontaktuje výhradne so skupinou PrV nového typu. Funkciu medziskupinových komunikátorov plní takmer tretina PrV starého typu oproti necelým desatine v skupine PrV nového typu.

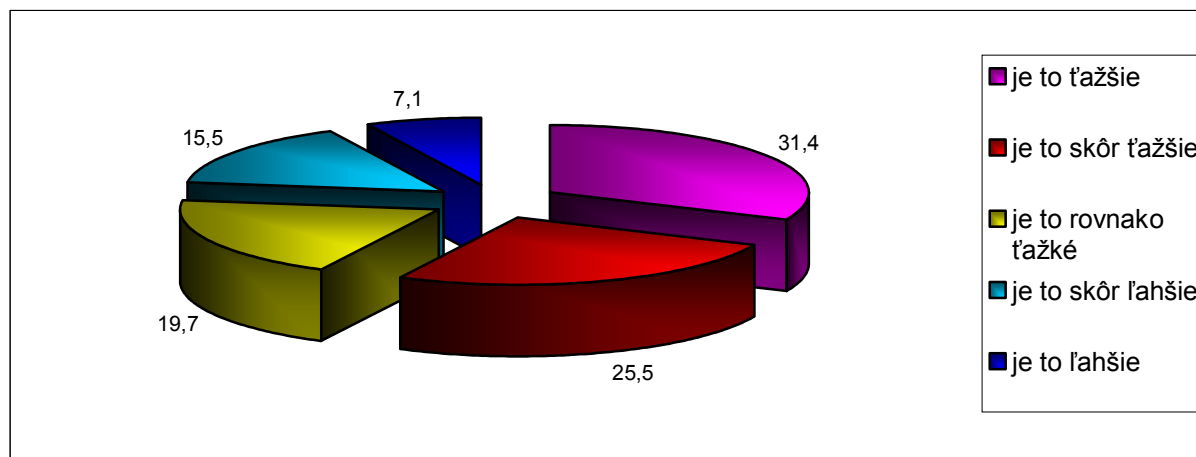
Zaujímavé je, že až 17 % PrV starého typu nevyhľadáva alebo odmieta neformálne stretnutia, kým v skupine PrV nového typu je to len 6 %. Získané údaje potvrdili našu hypotézu o diferenciácii vzťahov podľa príslušnosti k skupine PrV starého alebo nového typu.

Na záver sme PrV starého typu sme položili otázku, ako hodnotia PrV nového typu po odbornej stránke. Celkove iba štvrtina PrV starého typu a považuje PrV nového typu za kvalifikovaných odborníkov, pričom sú s nimi viac-menej spokojní. Skoro 2/3 PrV starého typu však má voči nim výhrady, prípadne s nimi nie sú spokojní a 5 % ich považuje za úplne neschopných. Naproti tomu PrV nového typu majú o sebe lepšiu mienku, keďže až 2/3 si myslia, že PrV starého typu sú s nimi spokojní a považujú ich za kvalifikovaných odborníkov alebo sú spokojní len s malými výhradami. Iba necelá desatina z nich si myslí, že PrV starého typu s nimi nie sú spokojní alebo k nim majú výhrady.

Podobne sa prejavili rozdiely medzi skupinami v hodnotení PrV nového typu v oblasti vojenského vystupovania a pripravenosti.

Na dokreslenie hodnotenia PrV nového typu sme sa PrV starého typu spýtali, či je ťažšie riadiť PrV nového typu, alebo vojakov základnej služby. Nadpolovičná väčšina PrV starého typu odpovedala, že je to ťažšie alebo skôr ťažšie. Päťina deklarovala, že je to rovnako ťažké a 22,6 %, že je to ľahšie alebo skôr ľahšie /pozri graf č. 3/

**Graf č. 3: Odpovede PrV starého typu v % na otázku "Je ťažšie riadiť PrV nového typu ako vojakov základnej služby?"**



Predchádzajúce výsledky potvrdzujú pravdivosť hypotézy, že úžitkové vlastnosti PrV nového typu vnímajú ostatní PrV ako nízku. Ukazujú však, že PrV nového typu o tomto nízkom hodnotení svojej odbornosti a vojenskej zručnosti zo strany PrV starého typu nielenže nevedia, ale dokonca si myslia, že ich hodnotia veľmi vysoko. Tieto výrazné rozdiely môžu poukazovať na chybu v komunikácii medzi jednotlivými skupinami PrV a na absenciu spätnej väzby.

### **ABSTRACT 3 (Interpersonal relationships among professional soldiers of AF of SR)**

*According to results of the research both of compared categories (“new-type” professional soldiers and “old-type” professional soldiers) agree on the most important positive (certainty of regular income) and also negative (stress at the work-place) factors, which influence their satisfaction on a job. Importance of other factors differs in the categories. Whole satisfaction on job is among professional soldiers markedly higher than their dissatisfaction.*

*In the question of formal relationships between groups of professional soldiers, “new-type” seems to be more closed and compact group, while among “old-type” more inter-group communicators appear. The same difference can be seen in informal relationships too.*

*Useful value of “new-type” professional soldiers is considered by the others as a low one. “New-type” soldiers don’t know about this consideration, even they think, that they are high appreciated. This finding points out defect in communication between these categories.*

# POZITÍVNE A NEGATÍVNE FRAGMENTY PROFESIONALIZÁCIE AKO SOCIÁLNEHO PROCESU

**Pavol HAMAJ, PhD. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši, Katedra andragogiky  
a sociálnych vied**

## *Abstract*

The task is solving the problems of professionalisation of military forces in Slovak republic. As the instrument is used the SWOT - analyses. There are showed the strengths, weaknesses, opportunities and threats of this process as well. Author defines the words “professionalisation” and “professionalism” and some differences in social positions of professional soldiers.

Profesionalizácia ozbrojených síl v jednotlivých krajinách stredoeurópskeho priestoru, najmä však v súčasných i nastávajúcich členských štátoch NATO, je zložitý a vnútorne široko diferencovaný sociálny proces. Jeho význam v tomto čase je predurčovaný okrem iného aj istým transformačným vývojom vo vnútri samotnej aliancie, no najmä neustálymi morfologicky pestrými ale i z hľadiska času relatívne vysoko frekventovanými zmenami v bezpečnostnej politike a teda aj príslušných opatreniach, ktoré s touto politikou súvisia. Vývoj v oblasti vojenskej činnosti a vojenskej práce na prelome tisícročí prináša i do procesu profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky zmeny v sociálnej praxi, zároveň však i potrebu anticipácie a reagencie na tieto zmeny v oblasti teórie.

Obsah pojmu „profesionalizácia“ možno chápať predovšetkým ako *proces*, počas ktorého určité zamestnanie alebo pracovná rola, ktoré sa až doteraz nepočítali za profesiu, získavajú tento atribút. Profesie všeobecne zaujímajú vyššiu pozíciu na stupnici klasifikácie pracovných miest, z tohto dôvodu je možné profesionalizáciu považovať tiež za vzostup (ascendenciu) v sociálnej mobilite celých pracovných odvetví. Na rozdiel od pojmu profesionalizácia však pojem „profesionalizmus“ vyjadruje *schopnosť* premeny jedného druhu vzácnych zdrojov (znalostí a spôsobilostí) na iný druh – na sociálno-ekonomické

odmeny. Úsilie o dosiahnutie profesionalizmu je spojené so snahou premeniť zdroje, ktorými disponuje skupina (ktorá prechádza procesom profesionalizácie – v našom prípade Ozbromené sily SR) na zdroje vzácne a tým zvýšiť ich cenu na trhu práce a služieb (1; s. 852 – 853). V tomto chápaní zachovať si profesionalizmus znamená predovšetkým udržať si expertnú pozíciu na trhu práce a vysoký status v systéme sociálnej stratifikácie. Ako prostriedky k tomu slúžia najmä formálne vzdelanie, osvedčenie, kvalifikačné skúšky, atestácie či registrácie. Tieto prostriedky, najmä v americkej spoločnosti, slúžia ako významný selektívny sociálny mechanizmus, ktorého funkciou je nielen skvalitňovať niektoré spoločensky významné aktivity, ale súčasne zaisťovať monopol na ich výkon (v civilnom prostredí napríklad iba pre členov komory, asociácie a pod.; v prostredí ozbrojených síl pre vojenských profesionálov).

Proces premeny vojenského povolania na profesiu a súčasne aj proces utvárania vojenských profesionálov je ovplyvňovaný mnohými činiteľmi i v podmienkach Slovenskej republiky. Okrem iného je to celý komplex zmien v rolových očakávaniach aj v praktickej realizácii týchto očakávaní. Ide o nové obsahy činností, ktoré profesionálni vojaci v zložitých a náročných podmienkach môžu, resp. budú musieť vykonávať. Od tradičných činností vojaka prechádzajú (najmä v zahraničných misiách) často k činnostiam, ktoré sú charakteristické pre diplomatov, manažérov, kontrolórov, policajtov, arbitrov, osvetárov, zdravotníkov a podobne. Súhrnnými nositeľmi týchto činností (2; 38 – 39), istými sociálnymi typmi v procese profesionalizácie sa stávajú:

1. veliteľ – bojovník,
2. štábny pracovník.
3. špecialista služieb,
4. špecialista – bojovník,
5. výkonný bojovník.

Zmeny v charaktere vojenskej práce však pre jednotlivých nositeľov uvedených vojenských činností znamenajú aj rozširovanie rolových očakávaní a realizácie rolových činností. Keďže sociálna rola, rovnako ako status, je násobná, jednotlivým typom pribúdajú v procese profesionalizácie postupne ďalšie sociálne roly. Napríklad::

- veliteľovi – bojovníkovi: - organizátor, vedúci, kontrolór, kritik, krotiteľ, dôverník, sudca, rečník, diplomat a ďalšie;
- štábnemu pracovníkovi: skrutátor, interpret, analytik, syntetizátor, vyhodnocovateľ, navrhovateľ, poradca, prognostik, koordinátor a iné;
- špecialistovi služieb: vedúci, organizátor, kontrolór, expert, údržbár (opravár, mechanik a pod.), gastrológ, chemik, pyrotechnik a ďalšie;
- špecialistovi – bojovníkovi: pozorovateľ, analytik, inštruktor, expert, operátor, technik, športovec, záchranár a podobne;
- výkonnému bojovníkovi: vykonávateľ, pomocník, obranca, dobyvateľ, pozorovateľ, dozorca, policajt, kritik, zdravotník a mnohé ďalšie.

Premenlivosť a násobnosť sociálnych rol však nie je jediným charakteristickým rysom procesu profesionalizácie. Pre hodnotenie tak zložitého sociálneho procesu, akým je profesionalizácia, by bolo možné využiť tzv. SWOT analýzu (v americkej literatúre SLOT – L = limitations), v ktorej sú osobitne posudzované silné a slabé stránky tohto procesu a zároveň možnosti a ohrozenia (3; 63), kde

S = strenghts (silné stránky, klady, prednosti),

W = weakness (slabosť, slabé stránky, obmedzenia),

O = opportunities (možnosti),

T = threats (ohrozenia).

Pritom S a W predstavujú isté vnútorné podmienky (kvality subjektov procesu profesionalizácie) a O spolu s T ako vonkajšie vplyvy a faktory (kvalitu sociálneho prostredia, v ktorom je proces realizovaný). Podľa tohto prístupu je možné označiť za *silné stránky* v procese profesionalizácie Ozbrojených síl SR predovšetkým:

- a) inštitucionálne (materiálne, personálne, kompetenčné a činnostné) zabezpečenie procesu profesionalizácie vytvorením príslušných organizačných prvkov v pôsobnosti rezortu obrany;
- b) isté (dnes už trojročné) skúsenosti z profesionalizácie, ktoré umožňujú niektoré korekcie činnosti a elimináciu chýb a nedostatkov;

- c) transformáciu vzdelávacích inštitúcií v rezorte MO SR (s funkciou pripravovať profesionálnych vojakov);
- d) vstup SR do NATO a z toho vyplývajúce vnútrorezortné opatrenia s cieľom časovo i materiálne podporovať proces profesionalizácie;
- e) činnosť jednotlivcov a vojenských sociálnych skupín vo vojenských misiách v zahraničí, ktorá objektívne preveruje a zvyšuje kvalitu ich pripravenosti a zároveň sa podieľa na vytváraní „nového typu“ profesionálneho vojaka;
- f) súčasťou filozofie znižovania počtov v jednotlivých subsystemoch Ozbrojených síl SR je skvalitňovanie (vek, vzdelanie, telesná zdatnosť, jazykové spôsobilosti a ďalšie atribúty) zostávajúceho menšieho počtu profesionálnych vojakov.

Ako *slabé stránky* procesu profesionalizácie možno uviesť nasledujúce skutočnosti:

- a) administratívne (plošné) znižovanie počtov profesionálnych vojakov má za následok často odchod aj kvalitných jednotlivcov z radov Ozbrojených síl SR;
- b) zmeny v charaktere vojenskej práce a s tým súvisiace - už uvádzané - zmeny v rolových očakávaníach a rolových činnostiach zvyšujú nároky jednak na prípravu vojenských profesionálov, jednak na pružné reagovanie všetkých vojenských vzdelávacích inštitúcií na tieto zmeny;
- c) uvádzané trojročné skúsenosti z procesu profesionalizácie svedčia aj o početných negatívnych skúsenostiach „nových“ profesionálnych vojakov, najmä v oblastiach logistického zabezpečenia (výstroj, ubytovanie, stravovanie, sľúbené príplatky, a pod.) a interpersonálnych vzťahov (napr. „starí“ profesionálni vojaci sa k nim správajú ako k vojakom základnej služby). Kolegovia - sociológovia z MO a GŠ OS SR takéto poznatky zo svojich výskumov prezentovali na rokovaníach vojenských sociológov už v roku 2002;
- d) oktrojovaný časový horizont ukončenia procesu profesionalizácie (rok 2006) môže istým spôsobom zapríčiniť, že „proces“ bude ukončený administratívne (profesionál = platený, dobrovoľne slúžiaci vojak), na relatívne nízkej úrovni však potom môže byť - už parciálne analyzovaný - „profesionalizmus“ ako vlastnosť jednotlivca resp. sociálnej skupiny, ktorý má byť výsledkom procesu profesionalizácie;
- e) slabou stránkou sa javí i stav a kvalita výzbroje a výstroja, lepšie vyjadrené - ich isté technické, morálne a tým aj bezpečnostné (z aspektu spoľahlivosti) zastarávanie;

- f) ďalšou, nie však poslednou súčasťou slabých stránok procesu profesionalizácie OS SR je i relatívne nízka a klesajúca úroveň vojenskej disciplíny oproti pôvodným očakávaniam.

Medzi *šance*, alebo *možnosti* (opportunities) procesu profesionalizácie OS SR, dané predovšetkým vonkajšími vplyvmi a faktormi, možno zaradiť:

- a) stav zamestnanosti v SR, ktorý môže byť najmä predpokladom širších možností pri výbere záujemcov o profesionálnu službu. Pri premene tejto možnosti na skutočnosť však stúpa význam kvality kritérií a ich bezpodmienečného rešpektovania pri selekcii záujemcov;
- b) pozitívum predstavuje verejná mienka (4), naklonená procesu profesionalizácie, i keď pri jej zisťovaní väčšina respondentov chápe „profesionalizáciu armády“ značne nejednotne a diskutabilne;
- c) nesporným kladom a obrovskou šancou je možnosť vzájomnej informovanosti jednak medzi aktérmi tohto procesu (pôsobiacimi v organizačných prvkoch profesionalizácie) i medzi sociológmi, psychológmi a ďalšími odborníkmi nielen zo Slovenska, ale i z Čiech, Poľska, Maďarska a ďalších krajín;
- d) činnosť jednotlivcov a vojenských sociálnych skupín vo vojenských misiách v zahraničí, ktorá sa podieľa na zvyšovaní prestíže profesionálnych vojakov a profesionalizácie doma i v zahraničnom prostredí;
- e) v neposlednom rade možno uviesť i možnosť využitia prostriedkov, určených vládou SR na podporu procesu profesionalizácie. Tento sa tak istým spôsobom stáva nielen vnútornou záležitosťou Ozbrojených síl SR, ale nadobúda celospoločenský rozmer.

Z vonkajších vplyvov a faktorov, ktoré predstavujú pre proces profesionalizácie OS SR isté *ohrozenia*, možno uviesť:

- a) prenikanie tzv. mäkkých hodnôt do ozbrojených síl z vonkajšieho sociálneho prostredia na prelome tisícročí, ktoré sa prejavujú napr. v chápaní vzťahu „sloboda – disciplína“ nie v prospech fungovania ozbrojených síl ako vojenskej organizácie. Zároveň možno brať do úvahy vedľa „mäkkých“ hodnôt aj „tvrdé“ drogy, prípadne gamblerstvo (v OS SR zatiaľ nebol zaznamenaný významný prienik, predsa aj toto ohrozenie nemožno v budúcnosti podceňovať);
- b) skutočnosť, že podľa predbežných výsledkov prieskumov záujem o službu v Ozbrojených silách SR prejavujú iba asi 2 % mužskej populácie vo veku od 18 do 35 rokov;



- c) súvislosť so vstupom SR do NATO v tých intenciách, že niektoré vojenské akcie alebo zásahy USA či aliancie nie sú pozitívne hodnotené značnou časťou civilnej i vojenskej verejnosti, čo sa odráža okrem iného nielen v úrovni podpory vstupu SR do aliancie, ale aj v menšej naklonenosti verejnosti procesu profesionalizácie a nižšej dôveryhodnosti armády SR v spoločnosti (5);
- d) istá konkurencia iných inštitúcií a organizácií na trhu práce v SR vo vzťahu k regrutačným strediskám, kedy mnohé zamestnávateľské subjekty v súkromnom i verejnom sektore (nehovoriac o možnosti pracovať v zahraničí, čo bude po vstupe SR do EÚ aktuálnejšie) môžu ponúknuť schopným a kvalitným absolventom vysokých i stredných škôl oveľa lukratívnejšie podmienky, ako Ozbrojené sily SR.

V každodennej sociálnej praxi všetky uvádzané silné a slabé stránky, možnosti i ohrozenia zložitého procesu profesionalizácie existujú, pôsobia a fungujú diferencovane, zároveň však súčasne a v totalite. Niektoré z nich (jedni a tie isté) sú osobitné tým, že v jednom prípade výrazne napomáhajú, v inom zasa brzdia tento proces. Dokonca dosiahnutie vysokého stupňa profesionalizmu ako schopnosti sa môže za istých podmienok stať hrozbou s konkvenciami pre celú spoločnosť, ak táto prostredníctvom svojej inštitúcie (štátu, zastupovaného v tomto prípade rezortom obrany) nedokáže - jednotlivcom alebo sociálnym skupinám ktoré nadobudli takúto schopnosť - zabezpečiť jej premenu na adekvátne sociálno-ekonomické odmeny v rámci legislatívnych noriem. Dôsledok takejto situácie – neakceptácie vojenských profesionálov spoločnosťou s uplatnením trhových mechanizmov (konkurencia výšky sociálno-ekonomických odmien) - by mohol viesť k využívaniu schopností jednotlivcov a skupín najmä v prostredí organizovaného zločinu, ako sa to stáva napríklad v niektorých štátoch bývalého Sovietskeho zväzu, na Balkáne, ale aj v iných častiach sveta.

### *Resumé*

Zložitý sociálny proces – profesionalizácia Ozbrojených síl SR - je v článku hodnotený a diferencovaný pomocou SWOT- analýzy. Uvedená analýza diferencuje silné a slabé stránky (ponímané ako vnútorné kvality subjektov v procese profesionalizácie) a zároveň možnosti (príležitosti) a ohrozenia (ako vonkajšie podmienky a faktory) realizácie tohto procesu. Autor vymedzuje obsahy pojmov „profesionalizácia“ a „profesionalizmus“, ich rozdielnosť a vzájomný vzťah, ako i niektoré zmeny sociálnych rol typov profesionálnych vojakov.

## Zoznam bibliografických odkazov

1. Kolektív: *Velký sociologický slovník* Praha: Karolinum 1996. ISBN 80 – 7184 – 164 – 1.
2. Matis, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. Liptovský Mikuláš: VA 1995.
3. Vetráková, M. – Seková, M. – Ďurian, J.: *Ludské zdroje a ich riadenie*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB 2001. ISBN 80 – 8055 – 581 –8.
4. Murdza, K.: *Dôvera občanov Slovenska k Armáde SR – dôvod na optimizmus alebo problém*. In: *Vojenské obzory*, 1995, roč. 2, č. 4, s. 71 – 77.
5. Čukan, K. a kol.: *Zborník výskumných správ zo sociologických výskumovv rezorte Ministerstva obrany SR*. Bratislava: MO SR 2001.
6. Oberuč, J.: *Sociálny výcvik významná a nenahraditeľná požiadavka kvalitnej prípravy vojenského profesionála*. In.: *Zborník z vojensko-vedeckého seminára „Miesto a úlohy sociálno-psychologického výcviku v príprave profesionálneho vojaka“*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2002, s. 23 - 30.

# NEODDELITEĽNOU SÚČASŤOU PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY JE AJ PREBUDOVÁVANIE VOJENSKÉHO ŠKOLSTVA

**prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc. Katedra andragogiky a sociálnych vied**

Jedným zo základných cieľov činnosti vlády Slovenskej republiky stanovených v jej programovom vyhlásení v oblasti bezpečnosti a obrany štátu je dosiahnutie členstva Slovenskej republiky v NATO.

Získanie členstva Slovenskej republiky v NATO si však vyžaduje dôsledné uplatňovanie komplexného prístupu k reforme ozbrojených síl Slovenskej republiky. V roku 2002 bol pre dosiahnutie cieľov reformy vytvorený potrebný legislatívny základ tým, že v Národnej rade Slovenskej republiky boli schválené príslušné zákony, napríklad ústavný zákon o bezpečnosti v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, Zákon o obrane Slovenskej republiky, zákon o ozbrojených silách a zákon o brannej povinnosti.<sup>1</sup>

Uvedené zákony a od nich odvodené vykonávacie dokumenty – zákony, smernice, rozkazy, nariadenia, plány a podobne, sa plne vzťahujú aj na proces tvorby Koncepcie vojenského školstva Slovenskej republiky. Je objektívnou naliehavosťou, aby sa systémom vojenského vzdelávania a výchovy, ako aj sústavou vojenských škôl podporilo úsilie vlády Slovenskej republiky.<sup>2</sup>

Reforma vojenského školstva je neoddeliteľnou súčasťou reformy ozbrojených síl. Hlavným zámerom reformy vojenského školstva je premeniť ustálené chápanú vojenskú výchovu, vzdelávanie a výcvik s prevahou elementov všestranne poučujúceho charakteru a výchovu špecialistov ozbrojených síl zväčša technického zamerania na tvorivú vojenskú výchovu, vzdelávanie a výcvik, kde sa kladie dôraz na aktivitu, zodpovednosť a schopnosti osobnosti utvárať progresívny a kreatívny spôsob svojho bytia plnením odborných, líderských a manažérskych funkcií v ozbrojených silách.

---

<sup>1</sup> Koncepcia vojenského školstva Slovenskej republiky. Príloha III. Bratislava, MO SR 2002, s. 1.

<sup>2</sup> OBERUČ, J.: Flexibilita vojskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1999, s. 40.

Hlavným poslaním vojenského školstva je sformovať, rozvíjať a zdokonaľovať vojenskú odbornú pripravenosť, psychickú odolnosť, fyzickú zdatnosť, sociálnu, mravnú, intelektuálnu a kultúrnu vyspelosť vojenského profesionála na plnenie úloh ozbrojených síl.

Hlavnou úlohou vojenského školstva teda je:

- ◆ vychovávať, vzdelávať a cvičiť vojenský a civilný personál ozbrojených síl na základe najnovších poznatkov vojenskej vedy a techniky, v súlade s tendenciami rozvoja vojenského umenia v 21. storočí a podľa štandardov NATO;
- ◆ formovať, rozvíjať a zdokonaľovať osobnostné a sociálno-psychologické predpoklady pre kvalitný a efektívny výkon vojenskej služby na všetkých organizačných stupňoch novej štruktúry ozbrojených síl;
- ◆ tvorivo vedecky skúmať v oblasti vojenských vied, bezpečnosti a obrany štátu a na základe vedeckých poznatkov zdokonaľovať prípravu príslušníkov ozbrojených síl.

Príprava profesionálnych vojakov na výkon funkcií s plánovanou poddôstojníckou, práporčickou a dôstojníckou hodnosťou sa bude uskutočňovať s dôrazom na získanie kvalifikácie vo vojenských odbornostiach v nadväznosti na predtým získaný stupeň vzdelania a na kariérne vzdelávanie profesionálnych vojakov ako lídrov a manažérov vojenských jednotiek a útvarov.

Tento zámer je i bezprostredným dôvodom na návrh Zákona o zriadení Národnej akadémie obrany. Ako zdôraznil plukovník Švec, základnou zložkou Národnej akadémie obrany, ktorá by podľa návrhu mala vzniknúť 1. júla 2004, bude Centrum kariérneho rozvoja a Akadémia ozbrojených síl.<sup>3</sup>

Poslaním Centra kariérneho rozvoja bude celoživotný výcvik, vzdelávanie a príprava dôstojníkov a práporčikov v neakreditovaných kurzoch. Akadémia ozbrojených síl bude vysokoškolskou inštitúciou určenou na vzdelávanie a prípravu budúcich dôstojníkov – kadetov v akreditovaných civilných študijných programoch.

Z hľadiska určenia stratégie osobnostného rozvoja vojenského profesionála má veľký význam analyzovať a vysvetľovať tak psychické predpoklady pre výkon funkcie vojenského profesionála, ako aj prejavy správania, činnosti, konania a spôsob psychického prežívania, ktoré sú už stabilizované v jeho osobnostnom profile. Z tohto pohľadu je nutné sústrediť pozornosť hlavne na:

---

<sup>3</sup> Zmena systému vzdelávania. OBRANA. Roč. 11, 4. 8. 2003, č. 16, s. 29.

1. vymedzenie nárokov na psychické vlastnosti a schopnosti;
2. vymedzenie nárokov na psychické procesy;
3. vymedzenie nárokov na zručnosti.

#### Nároky na psychické vlastnosti a schopnosti vojenského profesionála.

Vlastnosť je tá stránka ľudskej osobnosti, ktorú človeku prisudzujeme na základe jeho osobitného, pomerne stáleho správania.<sup>4</sup> Vlastnosti vojenského profesionála sú vo všeobecnosti charakterizované ako základné psychické danosti, ktoré v súhrne tvoria základ jeho osobnosti a individuálnu diferencovanosť jeho psychického ustrojenia. V zásade sa členia na:

- ◆ telesné a výrazové vlastnosti,
- ◆ temperament,
- ◆ charakterové vlastnosti.

Všetky tri uvedené skupiny vlastností sa ďalej špecifikujú z hľadiska funkcií vojenského profesionála, ktoré v danej organizácii vykonáva. Rozlišuje sa najmä medzi určitou kombináciou psychických vlastností, ktoré sú nevyhnutné pre výkon jeho funkcie a určitou kombináciou psychických vlastností, viažúcich sa na štruktúru moci a autority v danej organizácii.

Z tohto dôvodu je veľmi ťažké určiť jednoduchý základný vzor psychických vlastností vojenského profesionála, ktorý by bol charakteristický pre všetkých. Rozličné výskumy však ukazujú, že vojenský profesionáli by mali byť bystrejší, lepšie prispôsobiví, vytrvalejší v sledovaní svojich osobných cieľov, výkonnejší, pracovitejší, s vysokou mierou zodpovednosti a poctivosti voči sebe i druhým.

Nároky na schopnosti vojenského profesionála sú významnou skupinou psychických javov, tvoriacich osobnostný profil vojenského profesionála. Na ich vznik a vývoj má vplyv rozvoj spoločnosti, špecializácia v pracovných činnostiach, kvalita medziľudských vzťahov a podobne. Z hľadiska stratégie osobnostného rozvoja vojenského profesionála ich rozdeľujeme na všeobecné a špeciálne.

Medzi všeobecné schopnosti pre výkon jeho funkcie zaraďujeme primeranú úroveň jeho všeobecnej rozumovej kapacity, respektíve mentálnu úroveň vojenského profesionála ako aj

---

<sup>4</sup> OBERUČ, J.: Psychológia osobnosti. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1998, s. 21.

základné pracovné návyky a stereotypy, napr. dôslednosť, schopnosť dodržiavať časovú následnosť v práci, schopnosť rozhodnúť sa a rozhodnutie realizovať a iné.

K špeciálnym schopnostiam potrebným pre vojenského profesionála môžeme zaradiť hlavne – schopnosť vytvárať si podmienky na efektívnu prácu, schopnosť vybrať si spolupracovníkov a s nimi spolupracovať, schopnosť motivovať spolupracovníkov ako aj schopnosť sebapoznávania, sebahodnotenia a sebakontroly.<sup>5</sup>

### **Nároky na kvalitu psychických procesov vojenského profesionála.**

Dôležitou požiadavkou na osobnosť vojenského profesionála sú nároky na kvalitu psychických procesov, ktoré výrazne ovplyvňujú výkonnosť a úspešnosť jeho práce. Vojenský profesionál by mal nielen poznať kvalitu svojich psychických procesov, ale by mal vedieť aj určiť, ktoré z nich chce a vie rozvinúť, resp. utlmiť v súlade so svojím osobnostným profilom a požiadavkami interakcie s vonkajším svetom.

Ide hlavne o tieto psychické procesy:

- ◆ Vnímanie – schopnosť postihnúť detail, nové súvislosti, znaky javu a pod. Momentálny psychický stav by nemal skresliť vnímaný jav.
- ◆ Pozornosť – schopnosť vysokej koncentrácie a rozdeľovanie pozornosti podľa účelu.
- ◆ Pamäť – osobitne rýchle zapamätávanie, trvalosť podržania zapamätaného, pohotovosť pri jeho vybavovaní a pod.
- ◆ Myslenie – u vojenského profesionála by malo byť vysoko rozvinuté najmä:
  - *Strategické myslenie* – schopnosť predvídať vývoj a vznik určitých nových javov a situácií a nasmerovať svoju činnosť v zmysle vývojových tendencií.
  - *Tvorivé myslenie* – schopnosť reorganizovať predchádzajúce vedomosti a skúsenosti a vytvárať nové kombinácie. Je podmienené rýchlym vybavovaním si myšlienok, predstáv a skúseností. Potláča rutinu a návykové pracovné stereotypy v myslení.
  - *Pružné myslenie* – je založené na schopnosti vojenského profesionála postihnúť široký okruh problémov, ich hĺbku aj rozsah. Je preň charakteristické chápanie javu a situácie v jej mnohotvárnosti, v rôznorodých vzťahoch a súvislostiach. Súčasťou pružného myslenia je logickosť a samostatnosť pri tvorbe súdov a úsudkov.

---

<sup>5</sup> OBERUČ, J.: Problémy seba výchovy. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1996, s. 12 – 17.

- Citová zrelosť – vyrovnanosť a schopnosť citového preladenia, ktorá je spojená so schopnosťou vojenského profesionála tvoriť primerané psychosociálne prostredie na pracovisku a dobré medziľudské vzťahy.

Kvalitu psychických procesov nemôžeme odtrhnúť od psychických vlastností a schopností vojenského profesionála. Je integrujúcou zložkou jeho osobnosti. Na rozdiel od vlastností sú však psychické procesy vo väčšej miere ovplyvniteľné výchovno-vzdelávacím systémom a procesom.<sup>6</sup>

#### Nároky na zručnosti vojenského profesionála.

Za zručnosť rátame činnosť, vykonávanie ktorej dosiahlo po určitom tréningu istý stupeň dokonalosti. Pre úspešné vykonávanie funkcie vojenského profesionála, by mal mať hlavne tieto profesionálne zručnosti:

- ✓ komunikácia,
- ✓ rozhodovanie,
- ✓ komplex riadiacich činností.

#### Komunikácia

Vo všeobecnosti komunikácia predstavuje proces výmeny informácií medzi ľuďmi. Komunikačný proces obsahuje prvky kultúry, kultivovanosti, etiky, úcty, ako aj vyrovnávanie sa s malou schopnosťou prispôbiť sa situácii, zvykom, ľuďom a pod.

Pre vojenského profesionála má zvlášť veľký význam zvládnutie všetkých hľadísk profesionálnej komunikácie,<sup>7</sup> ktorej súčasťou je i umenie počúvať a zručnosť aktívne zvládnuť predovšetkým základné komunikačne okolnosti, s ktorými sa často stretáva zo strany podriadených aj nadriadených.

Prítom by sa v komunikácii mal vyvarovať chybám, ako je vyhrážanie sa, hrubosť, povýšenecké správanie, vyhýbanie sa riešeniu problému, uštipačne poznámky a pod. Komunikačne zručnosti a ich profesionálne využívanie je predpokladom a zárukou úspešnosti vojenského profesionála v pracovnom procese. Získavajú sa však dlhodobým tréningovým procesom a systematickým nácvikom.

<sup>6</sup> KMOŠENA, M.: Výber špecialistov v armáde. Zálôady výchovného poradenstva. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia, 2000, s. 42

<sup>7</sup> OBERUČ, J. – VOPRAVIL, L.: Základy spoločenského styku. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1998, s. 5–6.

## Rozhodovanie

Vyjadruje spojenie medzi vnútornou (psychickou) činnosťou vojenského profesionála a jeho vonkajším správaním a konaním. K základným psychickým prvkom tvoriacim zručnosť patri: schopnosť pracovať s informáciami, schopnosť predvídať, schopnosť riskovať, schopnosť situačného odhadu, kvalita myslenia a pamäti, motivácia vojenského profesionála, jeho túžba niečo dosiahnuť a pod.

V stratégii osobnostného rozvoja vojenského profesionála je nutné sústrediť pozornosť na rozvoj tých psychických vlastností, procesov a schopností, ktoré sú v jeho osobnostnom profile z rôznych dôvodov utlmené a v rozhodovacom procese mu spôsobujú ťažkosti s rozhodnutím sa.

## Komplex riadiacich zručností

Pod týmto termínom sa spravidla začleňujú zručnosti, ktoré sa priamo viažu na psychické javy súvisiace a podmieňujúce kvalitu jednotlivých prvkov riadiacej činnosti – plánovanie, organizovanie, motivovanie, kontrolovanie a hodnotenie. Patria k nim najmä:

- ◆ zručnosť budovať si autoritu,
- ◆ zručnosť vymedziť pracovné kompetencie každému členovi systému,
- ◆ zručnosť prideľovať úlohy a s tým súvisiacu zodpovednosť a právomoc,
- ◆ zručnosť vybrať správnych ľudí na správne miesto,
- ◆ zručnosť viesť podriadených k vytýčeným cieľom,
- ◆ zručnosť vytvoriť najpriaznivejšiu pracovnú atmosféru a primerane riešiť pracovné konflikty.

Formovanie vojenských profesionálov by sa teda malo v svojich cieľoch a realizačných procesoch výchovy zameriavať na ich plnohodnotnú prípravu ako členov spoločnosti, ako osobností zodpovedajúcich jej záujmom, požiadavkám a potrebám.

Vychádzame zo skutočnosti, že vysokoškolský učiteľ je rozhodujúcim činiteľom, ktorý garantuje kvalitu výchovno – vzdelávacieho procesu. Je činiteľom, ktorý projektuje jeho ciele a obsah, využíva pritom nové vedecké poznatky, ktoré musí premietnuť do obsahu vzdelávania. Obsah musí vychádzať z najnovších poznatkov, ku ktorým dospel výskum.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> MIKUŠ, P.: Zvyšovanie právneho vedomia absolventov VA. Zborník vojenskej akadémie v Liptovskom Mikuláši, roč. X, č. 1, 2003, s. 1030104.



- Cieľové osobnostné kvality by sa mali rozvíjať vo vzdelávacej inštitúcii, ktorá by podľa J. A. Komenského mala byť „dielňou ľudskosti“ a „verejnou“
- I. ozdravovňou, kde sa budú učiť zdravo žiť;
  - II. ihriskom, kde si budú zvykať cvičiť sa v čulosti a živosti, užitočnej po celý život;
  - III. dielňou osvety, kde sa myseľ všetkých ožiari svetlom vied;
  - IV. dielňou rečníctva, kde budú všetkých viesť k obratnému používaniu jazyka a reči;
  - V. pracovňou, kde sa nikomu nedovolí žiť v škole (a neskôr v živote) tak, ako žijú na lúkach svrčky, ktoré márnia čas nečinným cvrlikaním, ale tak ako v mravenisku mravce, čo sú vždy usilovné;
  - VI. dielňou cnosti, v ktorej sa zušľachtia všetci vzdelávajúci sa;
  - VII. obrazom občianskeho života, kde sa všetci naučia striedavo poslúchať a prikazovať, a tak si navyknú vládnuť nad vecami, nad sebou samým a nad inými.<sup>9</sup>

#### Literatúra

1. KMOŠENA, M.: Výber špecialistov v arnáde. Základy výchovného poradenstva. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 2000.
2. KOMENSKÝ, J. A.: Všeľvýchova (Pampaedia). Bratislava, Obzor 1992.
3. Koncepcia vojenského školstva Slovenskej republiky. Príloha III. Bratislava, MO SR 2002.
4. MIKUŠ, P.: Zvyšovanie právneho vedomia absolventov VA. Zborník Vojenskej akadémie v Liptovskom Mikuláši, roč. X, č. 1, 2003.
5. OBERUČ, J.: Flexibilita vojenskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1999.
6. OBERUČ, J.: Problémy seľvýchovy. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1996.
7. OBERUČ, J.: Psychológia osobnosti. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1998.
8. OBERUČ, J. – VOPRAVIL, L.: Základy spoločenského styku. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1998.
9. Zmena systému vzdelávania. OBRANA. Roč. 11, 4. 8. 2003, č. 16.

---

<sup>9</sup> KOMENSKÝ, J., A.: Všeľvýchova (Pampadea). Bratislava, Obzor 1992, s. 92.

## **KOMPLEXNOSŤ PRÍPRAVY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV - GARANT KVALITY**

**doc. RSDr. Bohumír HULAN, CSc. Katedra andragogiky a sociálnych vied Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši**

Resumé:

Autor sa v príspevku zaoberá kvalitami vojenských profesionálov vo vzťahu k modelu ich prípravy. Zdôrazňuje predovšetkým spoločensko-vedný rozmer prípravy v nadväznosti na súčasné procesy v ozbrojených silách v súvislosti s ich možným použitím pri riešení krízových situácií vo svete.

Pretože však dochádza k istým disproporciám v tomto procese, zdôrazňuje potrebu systémových zmien v tejto oblasti, ktoré musia byť komplexné, platné pre celý systém celoživotného vzdelávania vojenských profesionálov.

Abstrakt:

The author in his scene aims attention to realization of complex access for a process of preparation for professional soldiers.

He emphasizes mostly all the tasks a commission of social sciences, neimly philosophical sciences – military ethics and polithology.

He warns that this requirement should respect an acknowledgement especially during the time of program preparation for new study forms.

Súčasná doba prináša pre vysoké vojenské školstvo množstvo zásadných zmien, na ktoré ani študenti, ale ani pedagógovia nie sú schopní vždy adekvátne a najmä správne reagovať. Neraz sa zdá, akoby zmeny prechádzali mimo tých, ktorí by na ich riešení mali byť priamo zainteresovaní a ktorí by ich mali dokonca riadiť a byť zodpovední za to, aby nastupujúce formy prípravy vojenských profesionálov boli efektívne, aby zodpovedali svetovým trendom v tejto oblasti, aby boli v súlade s potrebami vojenského školstva a hlavne aby zodpovedali potrebám národných i koalíčných ozbrojených síl a ich záujmom.

Keď sledujeme v súčasnosti tieto procesy, nemožno nevidieť čiastočnú živelnosť, presadzovanie lokálnych záujmov odborných, ale neraz aj personálnych. Takéto

voluntaristické a nesystémové prístupy by však nemali mať v týchto procesoch miesto, pretože v budúcnosti môžu vyvolávať potrebu množstva korekcií, zmien, neraz i zásadných.

Nie som kompetentný hovoriť a posudzovať odborné predmety, ale chcel by som sa stručne zastaviť u spoločensko-vednej problematiky, ktorá mi nemôže byť ľahostajná, nakoľko v tejto oblasti pôsobím desiatky rokov a v niektorých oblastiach som realizoval niektoré svoje predstavy i ambície. Za obdobie trvania Vojenskej akadémie sme totiž dosiahli stavu, ktorý možno u niektorých predmetov označiť za takmer optimálny, niektoré predmety filozofickej triedy, ako estetika, dejiny umenia, ale i ďalšie, sme museli zvládať v priebehu výučby, nakoľko sme ich prebrali od bývalej Vysokej vojenskej pedagogickej školy v Bratislave. Možno povedať, že zatiaľ čo predmetov pribúdalo, učiteľov naopak ubúdalo a tak sme postupne dosiahli pomerne vysokého stupňa univerzálnosti, v žiadnom prípade nie však na úkor kvality, ktorá bola pre nás vždy prvoradá a rozhodujúca.

Štruktúra predmetov a počty hodín, ktoré sú venované niektorým predmetom v novom modeli však nevyjadruje ich význam a miesto v štruktúre spoločensko-vedných predmetov, čo je v rozpore s „Konceptným dokumentom pre pokračujúcu reformu programu vzdelávania a výcviku dôstojníkov“. Nebudem hovoriť o pedagogických vedách, psychológii, o sociológii, kde je situácia odlišná, možno povedať priaznivejšia a nebudem sa zmieňovať ani o predmete Dejiny Slovenska, ktorý je v tomto dokumente tiež uvedený, ale reálne vlastne neexistuje.

Chcem v prvom rade hovoriť o predmetoch, ktoré sú v súčasnosti zaradené pod pojem „sociálne vedy“, čo si myslím, že dostatočne nevyjadruje ich podstatu. Treba vidieť, že tieto vedy majú svoje opodstatnenie v každých spoločenských podmienkach, ktoré sa ich snažia neraz „obohatiť“ istým ideologickým nánosom, ktorý im nie je príliš osožný, ako nás o tom presvedča minulosť i súčasnosť. No na druhej strane istý prvok „servilizmu“ je charakteristický pre všetky spoločenské vedy a pre každú dobu, pretože sa od nich očakáva, že budú akýmsi svedomím spoločnosti, že budú odôvodňovať prosperitu či neprosperitu, spravodlivosť či nespravodlivosť, ale aj humánnosť či nehumánnosť jednotlivých spoločenských systémov. Jednoducho, ich historický charakter sa premieta do ich obsahu.

Dovoľte, aby som sa zastavil u jednotlivých predmetov a u ich obsahu.

Na prvom mieste sa treba zmieniť o opodstatnenosti *filozofických* disciplín. Či chceme alebo nie, v súčasnej pluralitnej dobe sme obklopení množstvom filozofických názorov, ktoré úplne alebo čiastočne rešpektujú súčasné vývojové trendy a pomáhajú ľuďom v ich orientácii, v ich humanistickom úsilí o zachovaní pozitívnych vývojových trendov ľudskej spoločnosti, o

zachovaní života na našej planéte, keď toto úsilie prevažne treba spájať práve s tými najpozitívnejšími ľudskými kvalitami.

Súčasná filozofia však registruje a učí ľudí vidieť aj celý rad negatívnych javov a vplyvov, ktoré tiež sú vlastné každej, teda aj súčasnej populácii, ktoré sú ale neraz prijateľné najmä pre mladú generáciu, nakoľko prezentujú vlastnosti, ktorými by mnohí mladí ľudia chceli disponovať, pretože práve tieto vlastnosti predstavujú istý ľudský ideál spájaný so schopnosťou presadiť sa, byť úspešný, predovšetkým podľa ich vlastných kritérií. Nesmieme však nevidieť, že tieto vlastnosti sa neraz spájajú s násilím, hrubosťou, teda predovšetkým prezentujú tie vlastnosti, ktoré sú proti humanizmu a ktoré v konečnom dôsledku nie sú ani zárukou prežitia.

Aj takéto názory sú produktom filozofického myslenia a možno povedať, že predstavujú akúsi predimenzovanú individualistickú sebareflexiu, ktorá nie je výsledkom súčasného filozofického myslenia, ale jej korene treba skôr hľadať v minulosti, vtedy, keď si človek začal uvedomovať svoje *ego*, svoje osobitné postavenie vo svete, vo vzťahu k živočíšnej i rastlinnej ríši. Práve tento spôsob myslenia bol zdrojom vzniku rôznych foriem násilia rozličnej intenzity a rozsahu, vo forme revolúcií, ale predovšetkým vojen.

V súčasnosti, keď ľudstvo už nemá k dispozícii veľa alternatív na riešenie svojho prežitia je potrebné, aby ľudia poznali príčiny svojho ohrozenia a aby sa ich pokúsili vylúčiť zo svojho života a lebo aby boli aspoň schopní obmedziť vplyv násilia. Tým viac to platí o ľuďoch, ktorí si zvolili povolanie, ktoré je spojené s fenoménom násilia; buď ho využiť proti ľuďom alebo ho ako nástroj ovládania ľudí eliminovať. Preto považujeme za dôležité, aby táto sociálna kategória ľudí poznala podrobne podstatu násilia – jeho vznik, historický vývoj, možnosti obmedzovania jeho pôsobnosti v histórii, v súčasnosti, ale predovšetkým možnosti jeho likvidácie v budúcnosti.

Určite to nie je úloha jednoduchá s ohľadom na charakter vojenského povolania, v ktorom i v budúcnosti bude dominovať vôľa jedného človeka – veliteľa, ktorý bude využívať nemalé kompetencie, ale bude niesť aj osobnú zodpovednosť za svoje rozhodnutia, ktorý bude na plnenie úloh využívať aj fenomén násilia a ktorý bude zodpovedný za jeho použitie nielen pred zákonom, ale aj pred vlastným svedomím.

Mimoriadne dôležité miesto vo filozofických disciplínach patrí *morálke* a jej teoretickej reflexii – *etike*. Trvalo pomerne dlho, kým sa podarilo zaradiť etiku, menovite *vojenskú etiku* do systému prípravy vojenských profesionálov. Žiaľ, stále sme iba na začiatku nášho úsilia.

Problémy morálky sa zatiaľ nestali organickou súčasťou prípravy vojenských profesionálov na všetkých stupňoch ich prípravy. To znamená, že prebehne dvadsať hodinový kurz v základnej príprave na vysokej škole, ale nasledujúce kariérne kurzy, prípadne cvičenia už s týmto fenoménom nerátajú. Je to nesmierna škoda, nakoľko etiku radíme medzi praktické filozofické disciplíny a preto každé praktické zamestnanie môže prispieť k zdokonaleniu jej teoretických základov a získavať potrebné praktické návyky, bez ktorých by bola iba neúčinnou teóriou.

Nesnažíme sa tieto prístupy zdôrazňovať samoučelne, ale s vedomím, že väčšina príslušníkov mierových misií sa bežne dostáva do situácií, kedy sa musí rozhodnúť v krátkom čase o spôsobe riešenia konkrétnej situácie. Ale na to, aby sa vojenský profesionál správne rozhodol, musí ovládať isté pravidlá, zásady, ktoré mu uľahčia proces prijímania konkrétneho rozhodnutia. A súčasný svet ukazuje, aký vie byť zlý a aké zložité rozhodnutia núti človeka prijímať. Ved' ako je možné charakterizovať rozhodnutie izraelských pilotov, možno povedať, elity izraelskej armády, ktorí sa rozhodli nebombardovať palestínske územie s vedomím, že okrem príslušníkov ozbrojených síl by zahynuli aj nevinné civilné osoby. Na tomto príklade je možné dokumentovať, akú silu má morálka, aj keď som presvedčený, že izraelský štát nebude mať pre spomínaných pilotov mimoriadne pochopenie.

Možno však aj na tomto prípade dokumentovať, že v jednej komunite môže pôsobiť viac morálnych systémov, keď ich hodnotový základ môže byť odlišný. Treba pochopiť, že celý problém je umocnený faktom, že výsledná morálka každého človeka je výsledkom jeho osobného *étosu*, *myšlienkových pochodov*, jeho *hodnotového zamerania*, jeho *životných skúseností*, ale aj *vplyvu sociálneho prostredia* v ktorom žije, že teda výsledné morálne vedomie každého človeka je *individuálne*, neopakovateľné ale aj nezvratiteľné, aj keď konkrétny človek nemôže za svoj čin očakávať žiadne výhody. Skôr naopak. Z toho je zrejmé, že formovanie morálneho vedomia u tak zložitého systému, ktorým ozbrojené sily sú, je mimoriadne zložitým a komplikovaným procesom. Tí, ktorí sú za formovanie morálnych kvalít zodpovední, by tieto skutočnosti mali brať do úvahy a naopak, nemali by opomenúť nijakú „maličkosť“. Tie totiž v tejto oblasti neexistujú.

Z uvedeného je zrejmé, že „vojenská morálka“, ako významný prvok prípravy vojenských profesionálov na plnenie úloh v čase mieru by mala byť prepracovaným systémom, nakoľko môže pomerne výrazne ovplyvniť kvalitu ozbrojených síl. Je rozdiel, ak človek bude tento proces, ktorý vzhľadom na svoje zameranie môže byť na jednej strane mimoriadne náročný,

ale na druhej strane môže človeka svojou stereotypnosťou doslova ubíjať a vyvolávať v ňom až pocity odcudzenosti, považovať za potrebný a dôležitý alebo ho bude spochybňovať.

Ešte viac vystupujú do popredia otázky morálky v súvislosti s definovaním obsahu pojmu „vojnová morálka“. Tá predstavuje súhrn mimoriadne špecifických a náročných požiadaviek na kvality vojenského profesionála v súvislosti s plnením bojových úloh. Treba si uvedomiť, že vojnové podmienky mimoriadne ohrozujú človeka tým, že sa používajú zbrane s cieľom eliminovať alebo zlikvidovať živú silu. Netradičné spôsoby bojovej činnosti ohrozujú človeka bez varovania, nakoľko sú založené na prekvapení a na ľsti.

Nechceme zbytočne situáciu dramatizovať, ale nacvičené reakcie na rôzne situácie môžu človeku – vojenskému profesionálovi, do značnej miery uľahčiť prežitie i v komplikovaných situáciách.

Ešte viac vystupuje do popredia tento problém pri plnení úloh v mierových misiách, pri plnení *mierotvorných* úloh. Vieme, že situácie pri plnení týchto úloh sa príliš nelíšia od vojnových podmienok. Reakcie príslušníkov misií sa však zásadne musia líšiť od riešenia vojnových situácií, lebo sa spravidla riešia vo vzťahu k civilnému obyvateľstvu, čo si vyžaduje úplne iné formy reakcie. Ide predovšetkým o oveľa zdržanlivejšie a premyslenejšie reakcie, nakoľko opačné prístupy by mohli spôsobiť nesmierne škody, zrejme by sa jednalo o stratu dôvery k príslušníkom misií a možno uvažovať i o odvetných akciách.

Je zrejmé, že pri riešení týchto problémov sme na začiatku úsilia a treba otvorene priznať, že ani počty hodín na túto problematiku, ani jej metodická rozpracovanosť nie sú zatiaľ na potrebnej úrovni, možno dokonca povedať, že nie sú dostatočne doceňované.

Ako naznačuje výučba predmetu *politológie*, nebudeme ďaleko od pravdy, keď povieme, že táto problematika úzko súvisí so vzťahom študentov k politickým procesom. Vzťah jednotlivcov k tejto problematike je prinajmenšom deformovaný. Vyplýva to pravdepodobne z úrovne politickej kultúry v spoločnosti a z dopadov politickej sféry na život spoločnosti, ale i jednotlivcov. Navyše ľudia, ktorí robia praktickú politiku majú u väčšiny príslušníkov spoločnosti veľmi nízky morálny kredit, keď o autorite je naozaj veľmi sporné hovoriť. Možno tak predpokladať, že prostredie, ktoré formuje tieto vzťahy je k politike nežičlivé a vyvoláva skôr negatívne reakcie, predovšetkým u mladej generácie.

Nemožno však považovať za normálne, ak nezáujem o politické otázky deklarujú študenti štvrtých a piatych ročníkov a robí im problémy študovať i súvislosti, ktoré sa bezprostredne dotýkajú ich služby v ozbrojených silách. Ide predovšetkým o otázky politického či

apolitického charakteru ozbrojených síl, charakteru vojen, otázky vzťahu demokracie a výstavby ozbrojených síl, kedy demokraciu chápu spravidla deformovane a pripisujú jej v podmienkach ozbrojených síl miesto, ktoré ona nemá a s ohľadom na charakter ozbrojených síl ani mať nemôže.

Aj keď zvyčajne neadekvátne chápanie týchto problémov u študentov základného štúdia, tieto otázky by sa mali stať prirodzenou a stálou vedomostnou výbavou všetkých profesionálnych vojakov, pretože prispievajú k celkovej úrovni orientácie jednotlivcov v súčasnom svete s dôrazom na problémy vnútroštátneho i medzinárodného vývoja.

Ak sa zamýšľame nad ďalším vývojom ozbrojených síl našej krajiny, ale i vo všeobecnom rozmere, zákonite porovnáваме. Nemožno tvrdiť, že by v minulosti a v súčasnosti absolventi našej školy boli zle pripravení. Neraz sme kritizovali neopodstatnenú predimenzovanosť niektorých predmetov na úkor spoločensko-vedného rozmeru, ale postupne sa nám darilo jednotlivé, predovšetkým proporcionálne disproporcie riešiť. No tvorba nových programov pre nový systém prípravy nám naznačuje, že prístupy tejto činnosti sú neraz nesystémové, ako by nesledovali hlavné ciele.

Literatúra:

HULAN, Bohumír: Možno riešiť súčasné globálne procesy? Liptovský Mikuláš: VA, 1998.

KMOŠENA, Miroslav: Niektoré problémy evaluácie systému vzdelávania profesionálnych vojakov. In: Zborník VA 1/2003, Ročník X. Liptovský Mikuláš: VA, 2003, s. 95 – 100. ISSN 1335 – 0935.

Ženevské dohovory a dodatkové protokoly. Bratislava: Slovenský Červený kríž, 2002.

## **PROFESIONALIZÁCIA, REFORMA A PRÍPRAVA PRÍSLUŠNÍKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

**kpt. Ing. Jana GREGOCKÁ, Výcvikové stredisko Vojenskej polície, Liptovský Mikuláš**

*Na úvod:*

Rezort obrany je poverený realizovať jednu z najdôležitejších funkcií štátu, v zjednodušenej forme vymedzujú ako **zabezpečenie suverenity, nezávislosti a teritoriálnej integrity krajiny**. Je to úloha, ktorej zabezpečenie si v kontexte spoločenského vývoja súčasnosti, zmien v oblasti vojenskej vedy a techniky, žiada vytvorenie ozbrojených síl úplne nového charakteru a organizácie. Výsledkom snáh zachytiť všetky vývojové trendy realizáciou zodpovedajúcich zmien v oblasti budovania ozbrojených síl je koncepčný dokument **Ozbrojené sily Slovenskej republiky – Model 2010**, ako základný dokument, orientujúci sa na základné smery, úlohy a ciele reformy a modernizácie ozbrojených síl.

Skvalitnenie systému výchovy a vzdelávania sa v plnom rozsahu týka aj vojenskej výchovy a vzdelávania, pretože je integrálnou súčasťou spoločenského a globálneho systému výchovy a vzdelávania. V rezorte ministerstva obrany je dominantným východiskom fakt, že splnenie požiadaviek na transformáciu a reformu ozbrojených síl je závislé od pripravenosti a schopnosti ich príslušníkov splniť svoje úlohy a to kvalitne, zodpovedne, tvorivo a kreatívne. Len na požadovanej úrovni vzdelaní, dostatočne pripravení a vycvičení vojenský profesionáli a zamestnanci budú schopní plniť úlohy budovania a fungovania ozbrojených síl v ich novom ponímaní.

Pri formulovaní základných princípov vychádza ministerstvo obrany zo stavu ozbrojených síl, ktorý napriek niekoľkým predchádzajúcim pokusom o reformu nie je vyhovujúci. Bolo to hlavne preto, pretože predchádzajúce pokusy nemali podporu v základných strategických dokumentoch a boli podfinancované.

Vážne nedostatky boli konštatované v rade hodnotiacich dokumentoch (Hodnotenie bojaskopnosti Armáda Slovenskej republiky za rok 2000, Štúdia reformy obrany Slovenskej republiky z roku 2000 – tzv. Gerretova štúdia, Správa o stave Obrany Slovenskej republiky z roku 2001, tzv. Cubic Applications), ktoré konštatovali, že ozbrojené sily sa nedokázali pretransformovať dostatočne rýchlo na ozbrojené sily založené na západných doktrínach a realistickejších podmienkach ohrození, že jednotky a útvary nie sú vycvičené na úrovni



noriam bojovej pripravenosti a sú v značnej miere produktom zdedenej štruktúry, ktorá je neefektívna a finančne nedostupná.

Toto všetko sú východiská podmieňujúce reformu a modernizáciu Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Cieľom tejto reformy musia byť: **relatívne malé, ale vysokokvalitné, primerane vyzbrojené a veľmi dobre vycvičené ozbrojené sily, schopné brániť slobodu, nezávislosť, územnú celistvosť a suverenitu štátu, kompatibilné s vojenskými organizáciami NATO a schopné navzájom sa podporovať.** (Model – 2010, 2001, s.4)

## **PROFESIONALIZÁCIA, REFORMA A PRÍPRAVA**

Vláda Slovenskej republiky si vo svojom programovom vyhlásení stanovila náročné úlohy v oblasti bezpečnosti a obrany štátu. Dosiahnutie členstva Slovenskej republiky v NATO prezentovala ako jeden zo základných cieľov svojej činnosti. Zároveň sa zaviazala, že uskutoční reformu ozbrojených síl, zníži ich početný stav s perspektívou rastu profesionalizácie, prijme opatrenia na zvýšenie kvality a intenzity vojenského výcviku, pripraví a uskutoční ďalšiu etapu v reforme vojenského školstva s dôrazom na posilnenie kvality vojenskej vzdelávacej sústavy.

Získanie členstva Slovenskej republiky v NATO si vyžadovalo a naďalej vyžaduje dôsledné plnenie komplexného prístupu k reforme ozbrojených síl. Nevyhnutným predpokladom pre tento zložitý proces bolo schválenie **Bezpečnostnej stratégie, Obranej stratégie a Vojenskej stratégie Slovenskej republiky**. Uvedené dokumenty schválené Národnou radou Slovenskej republiky v roku 2001, vytvorili pevnú orientačnú bázu pre reformu a modernizáciu ozbrojených síl. Na ich základe bol vypracovaný a následne vládou schválený koncepčný dokument charakteru **Ozbrojené sily Slovenskej republiky – model 2010**, ktorý je uceleným materiálom, priamo zameraným na reformu a modernizáciu ozbrojených síl, uskutočnenie systémových zmien a uplatňovanie komplexného prístupu v procese strategických zámerov a koncepčných ideí v živote a práci rezortu ministerstva obrany.

V roku 2002 bol pre dosiahnutie cieľov reformy vytvorený potrebný legislatívny základ tým, že v Národnej rade Slovenskej republiky boli schválené dokumenty, napríklad ústavný zákon o bezpečnosti v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu, zákon o obrane Slovenskej republiky, zákon o ozbrojených silách a zákon o brannej povinnosti.

Uvedené dokumenty strategického a koncepčného charakteru spolu s príslušnými a od nich odvodenými dokumentmi (zákony, smernice, rozkazy, plány a pod.) sú dokumentmi, ktoré determinujú tvorbu koncepcií a príslušných vykonávacích dokumentov. Toto konštatovanie sa vzťahuje aj na proces tvorby **Koncepcie vojenského školstva Slovenskej republiky**. Cieľom tohto dokumentu je prezentovať nový systém vojenského vzdelávania a novú vojenskú vzdelávaciu sústavu, ktorá zabezpečí prípravu ozbrojených síl v súlade s modelom 2010 a právnym poriadkom Slovenskej republiky. Prínos tejto koncepcie spočíva v tom, že predstavuje súhrnný koncepčný dokument obsahujúci optimálnu alternatívu systému vzdelávania a výcviku vojakov a civilného personálu ozbrojených síl a zároveň optimálnu sústavu vojenských vzdelávacích a výcvikových ustanovizní, ktoré tento systém budú realizovať. Disponovanie ozbrojenými silami, ktoré spĺňajú parametre modelu 2010 vyžaduje, aby výchova, vzdelávanie a výcvik vojenského a civilného personálu boli permanentne považované za rozhodujúcu prioritu a hybnú silu ich výstavby, rozvoja a zdokonaľovania. K tomu, aby takýto stav v ozbrojených reálne existoval je potrebná zmena cieľov, obsahu aj prostriedkov prípravy všetkých kategórií vojenského a civilného personálu.

**Proces reformy ozbrojených síl, jej profesionalizácia, ako aj potreby a požiadavky samotných vojenských profesionálov nás významne orientujú na bezpodmienečnú modernizáciu a zásadnú premenu celého systému výchovy, vzdelávania a výcviku ozbrojených síl.** Táto potreba vyplýva z mnohých faktorov, ako v procese reformy ozbrojených síl, tak i z dôvodu celospoločenského vývoja nielen v našom štáte, ale aj na celom svete. Naše ozbrojené sily musia, v rámci splnenia zámerov prameniacych z národno-štátnych záujmov, reštrukturalizovať a prispôbiť celú svoju štruktúru, organizáciu a fungovanie na požadovanú úroveň efektívnosti z dôvodu včasného a kvalitného napĺňania svojho poslania. Splnenie týchto požiadaviek však v prevážnej miere závisí na pripravenosti a schopnosti jej príslušníkov splniť tieto úlohy, pretože aj tie najmodernejšie zbraňové systémy a dostatok zdrojov sú bez nich iba nepoužiteľnou mŕtvou hmotou. **Len dostatočne vzdelaní, pripravení a vycvičení profesionálni vojaci zabezpečia premenu a vybudovanie novej, modernej armády a jej ďalšie fungovanie a trvalý rozvoj.** Tento, v súčasnosti sa rozbiehajúci proces zdokonaľovania a premeny celého systému výchovy profesionálnych vojakov v širokom ponímaní nám musí takýchto ľudí zabezpečiť. Procesy profesionalizácie ozbrojených síl a výchovy profesionálnych vojakov sú teda medzi sebou úzko prepojené, vzájomne späté a vzájomne sa ovplyvňujúce a doplňujúce. Ozbrojené sily musia rozvinúť

intenzívne vzdelávanie a výcvik, ktoré im zaručia vysokú kvalifikovanosť a pripravenosť vojenských profesionálov a tým i vysoký výkon všetkých jej zložiek. Nemôže ísť o jednorázové opatrenia, ale o súbor zásadných zmien, ktoré zabezpečia efektívnosť, správnosť a ich neustály rozvoj.

Z uvedeného vyplýva, že tieto procesy nie je možné oddeliť z dôvodu ich nadväznosti, prepojenosti a vzájomného ovplyvňovania vo všetkých oblastiach a v celej hĺbke reformy a premeny ozbrojených síl. Otázka už dnes nestojí, či ovplyvní profesionalizácia vojenského profesionála, ale ako sa navzájom ovplyvnia, ako dôkladne, hlboko a kvalitne k obojstrannému prospechu. Vyššia profesionalita príslušníkov ozbrojených síl zabezpečí jej vyššiu profesionálnosť, ako pri plnení úloh, tak aj v neposlednom rade v oblasti výchovy, vzdelávania a výcviku. Táto oblasť spätne zabezpečí ešte kvalitnejšiu a vyššiu profesionálnu pripravenosť jej príslušníkov a ďalší kvalitný rozvoj ozbrojených síl.

Do ozbrojených síl sa prijímajú iba tí, ktorí prejdú transparentným výberom. Zavedie sa spravodlivý a nezaujatý výber formou konkurencie tak, aby sa umožnil postup tým, ktorí budú mať najväčšie možnosti na dlhodobú službu. Pre personál na všetkých úrovniach sa spracovávajú a uplatňujú personálne štandardy. S novým systémom hodnotenia, ktorý si vyžaduje častejšie hodnotenie výkonnosti, je úzko spojená požiadavka poskytovať informácie o hodnotiacom a hodnotenom subjekte. To umožňuje účinnejšie porovnávať jednotlivcov, ich celkové vedomosti, zručnosti spôsobilosti a skúsenosti. Súčasťou prechodu na profesionálne ozbrojené sily je **aj zmena štruktúry hodností**, ako aj zmena pomeru medzi kategóriami personálu. **Počet dôstojníkov sa znižuje**, zatiaľ čo **počet poddôstojníkov a mužstva narastá**. Štruktúra hodností sa skladá z dôstojníkov (O1 - O10 podľa kódu NATO), praporčikov (WO1 - WO3), poddôstojníkov (E5 - E9), mužstva (E1 - E4) a občianskych zamestnancov. Ozbrojené sily sú zložené z podstatne menšieho počtu vysokých hodností. Časť profesionálnych vojakov sa umožňuje prechod do inej hodnostnej kategórie s cieľom využiť ich odbornú kvalifikáciu požadovanú v danej hodnostnej kategórii, čím sa súčasne predíde ich predčasnému odchodu z vojenskej služby. Títo jednotlivci musia spĺňať schválené kritéria.

Záverom môžeme konštatovať, že problematika vplyvu profesionalizácie ozbrojených síl na výchovu a vzdelávanie ich príslušníkov je v ozbrojených silách novým fenoménom vyplývajúcim z potreby vychovať profesionálneho vojaka na kvalitatívne vyššej úrovni. Potreba zmeny a skvalitnenia výchovy a vzdelávania je a bude vyvolávaná potrebami

plnenia nových úloh a poslání, ako aj vznikom nových bezpečnostných rizík a celkovou geopolitickou situáciou vo svete. Výchova a vzdelávanie sa tak stáva jedným z kľúčových faktorov reformy v ozbrojených silách, naplnenia našich národnoštátnych a bezpečnostných ambícií a záujmov a tak isto aj kvality, pripravenosti každého príslušníka a efektivity výchovno-vzdelávacej práce v jednotkách a útvaroch ozbrojených síl. Rezort ministerstva obrany sa v súčasnosti nachádza v stave podstatných zmien, ktoré sú vyvolané predovšetkým snahou o získanie členstva v Severoatlantickej aliancii a rozhodnutím vybudovať plne profesionálne Ozbrojené sily Slovenskej republiky.

Prebiehajúci proces postupnej profesionalizácie a z nej vyplývajúce objektívne požiadavky prípravy personálu ako ľudského zdroja vyžadujú uskutočniť korekcie v doterajšom chápaní výchovy v ozbrojených silách v jej zameraní, obsahu ako aj foriem a používaných prostriedkov v súčasnom systéme výchovy. **Hlavnou požiadavkou** na systém výchovy **je mať** v rezorte ministerstva obrany **k dispozícii kvalitný, odborne kvalifikovaný personál**, ktorý bude ctíť všeobecne uznávané etické hodnoty spoločnosti ako aj špecifické úlohy Ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktoré sa odrážajú v profesionálnej etike každého jednotlivca, prejavujú sa v kultivovanom výkone funkcií, vo formálnych a neformálnych vzťahoch a v konečnom dôsledku v profesionálnom plnení stanovených úloh.

Navrhované zloženie ozbrojených síl sa zameriava na mobilitu, flexibilitu a správne využívanie nových technológií vo výzbroji, komunikácii, informačnom manažmente, v spravodajstve, prieskume a zameriavacích systémoch tak, aby mohli pôsobiť a víťaziť na bojisku budúcnosti. **Profesionálne ozbrojené sily zabezpečia lepšie vycvičených vojakov a zvýšenie operačnej pripravenosti.** Budú vysoko spôsobilé čeliť ohrozeniam skoršieho obdobia, ako aj podporovať medzinárodné mierové operácie. Tiež poslúžia ako základ na vytvorenie väčších ozbrojených síl pre prípad, ak by boli potrebné z dlhodobejšieho hľadiska. Tento prístup umožní Slovenskej republike, aby si poradila s praktickými výzvami na bezpečnosť strednej a východnej Európy dnes, aj v budúcnosti.

**Namiesto záveru:**

**„AK SI ALE NIEKTO POVIE, NA ČO TO VLASTNE ROBIŤ, TOMU DÁME TAKÚTO RADU: NEMUSÍTE NIČ ROBIŤ, PREŽITIE NIE JE POVINNÉ.“**

(Tuma)

## **ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV:**

MATULČÍKOVÁ, M.: *Celoživotné vzdelávanie ako významný činiteľ pracovnej flexibility a výkonnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2000

POLONSKÝ, D. – MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. Liptovský Mikuláš: VA SNP, 1994, s.31

TUMA, M.: *Metódy výchovy a vzdelávania dospelých*. Bratislava: Obzor, 1987

TŮMA, M.: *Stratégia rozvoja ľudského zdroja*. In: *Technológia vzdelávania*. Príloha Slovenský učiteľ. 1998, č. 3, s.8 –10

*Koncepcia vojenského školstva SR schválenej MO SR 19. júla 2002*

*Výnos ministerstva obrany č. SELP 4246 z 13. októbra 2000, ktorým sa upravuje vykonávanie niektorých ustanovení zákona č. 370/97 o vojenskej službe.*

*RMO SR č.41/2002: Určenie kvalifikačných požiadaviek na výkon funkcie a na vymenovanie alebo povýšenie profesionálneho vojaka.*

*Vestník MO SR č.2/2001: Koncepcia ďalšieho vzdelávania profesionálnych vojakov v rezorte ministerstva obrany.*

*Zákon č.386/1997 Z.z.: Zákon o ďalšom vzdelávaní v znení zákona 567/2001.*

*RMO č. 58/1996, RMO č. 50/1999, RMO č. 83/1999, RMO č. 12/2000*

## **SPOLOČENSKOVEDNÉ VZDELÁVANIE – DÔLEŽITÁ SÚČASŤ PRÍPRAVY VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA**

**RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši Katedra andragogiky a sociálnych vied**

Žijeme v dynamickej dobe, kde stále zmeny majú ako následok výrazné premeny charakteru práce, nové požiadavky na pracovnú silu i na jej vzdelanie a prípravu, to sa týka aj vojenského prostredia. V dynamicky meniacom sa prostredí Ozbrojených síl Slovenskej republiky je nevyhnutný neustály inovačný proces, vysoký stupeň tvorivosti, individuálnej iniciatívy a vzájomnej spolupráce a to nielen v organizácii, v manažmente, v štáboch velenia, vojenskom školstve, ale aj u všetkých vojenských profesionálov a pracovníkov pôsobiacich v tomto prostredí.

Stabilné a hierarchické pracovné štruktúry s pevne vymedzenými rolami miznú, rovnako ako očakávanie stáleho zamestnania na celý život. Vojenský profesionáli musia byť výkonní a iniciatívni v rýchlo sa meniacom a turbulentnom prostredí. Musia sa prispôbovať novým situáciám a zvládať nové úlohy a činnosti. Ľahká dosiahnuteľnosť, až záplava informácií vyžaduje schopnosti kritického myslenia a vlastného úsudku, ktoré musia byť opreté o znalosti solídnej kostry základných pojmov a vzťahov.

Poslaním vzdelávacieho systému je poskytnúť každému jednotlivcovi vzdelanie, ktoré rozvinie jeho schopnosti a kultivuje jeho charakter a postoje. Vybaví ho znalosťami tak, aby sa v živote čo najlepšie uplatnil a dokázal využívať svoje práva a plniť povinnosti slobodného občana v demokratickej spoločnosti. Cieľom vzdelávania je prispieť k utváraniu osobnosti, spájajúcej v sebe slobodu so zodpovednosťou.

Dnešný rozvoj vojenstva je súčasne aj odrazom vplyvu svetových spoločenskovedných, pedagogických a psychologických tendencií, medzi ktorými je jedna z najsilnejších humanistická, t. j. osobnostne orientovaná koncepcia výchovy a vzdelávania. V podmienkach Ozbrojených síl Slovenskej republiky v súčasnosti táto tendencia ide markantne do popredia. Humanistická orientácia výchovy a vzdelávania znamená orientáciu na individuálnu osobnosť ako na ústredný princíp, stredobod výstavby pedagogickej teórie a praxe. Uprednostňuje potreby a záujmy sebarealizujúceho sa jedinca, ktorý si postupne

uvedomuje a rozvíja sám seba a svoje možnosti, aby bol stále viac a viac sám sebou (1). Z tohoto hľadiska považujeme vojenského profesionála za hodnotnú osobnosť, za autonómneho, slobodného a nezávislého aktéra procesu výchovy a vzdelávania, spoluautora sebarozvoja, ktorý je spoluzodpovedný za vlastnú výchovu a vzdelávanie. Vojenského profesionála v širokom mysle slova chápeme ako osobnosť, ktorá sa profesionálne podieľa na riadení, vedení a vzdelávaní.

Vo filozofii výchovy je charakterizovaná plnohodnotná osobnosť šiestimi charakteristikami ako osobnosť autentická, tvorivá, slobodná, zodpovedná, totálna (všestranná) a celistvá (harmonická, integrovaná) (2).

Aj v príprave vojenského profesionála nám ide o plnohodnotnú osobnosť (3,5), ktorá musí byť predovšetkým autentická, teda pravá, skutočná, ktorá je sama sebou. V procese personalizácie, v procese smerovania k autenticite si osobnosť uvedomuje seba samého, spoznáva sa po všetkých stránkach, reálne posudzuje vlastné možnosti a schopnosti, snaží sa pretvárať seba samého, zdokonaľovať sa (6).

Ako východisko našich úvah o spoločenskovednej príprave ako základe prípravy vojenského profesionála, využijeme skutočnosť, že vo vzťahu k vojenským profesionálom v rozborových materiáloch v etape transformácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky často sa uvádza, že dôstojnícky, resp. veliteľský zbor popri získavaní moderných vojensko odborných poznatkov a zručností je handicapovaný nižšou pripravenosťou viesť ľudí, sociálne riadiť svojich podriadených. Vojenským profesionálom sa vytýka nedostatočná moderná spoločenskovedná príprava (z filozofie, politológie, sociológie, psychológie), z právnej vedy, z moderného riadenia v príprave absentuje všeobecný kultúrny rozhľad, znalosť histórie Slovenska, Európy a sveta, stále je nízka úroveň znalosti cudzích jazykov, citeľne u mnohých chýbajú návyky spoločenského správania a kultúrnosti jednanja s ľuďmi. Pozornosť je potrebné venovať postupnému rozširovaniu vzdelania, prehlbovaniu morálnych vlastností, ako aj etickému pracovnému telovýchovnému rozvoju. V rámci zložiek výchovy sledovať a hodnotiť vedomosti, spôsobilosti, návyky, postoje, poznávacie procesy, záujmy, nadanie, ale i ťažkosti (4).

Uvedené nedostatky možno s určitou dávkou zjednodušenia zhrnúť do problému úrovne **sociálnej kvalifikácie vojenských profesionálov**. Vstupujú sem vlastnosti a schopnosti optimálne sa orientovať a sebaapresadzovať v sociálnych situáciách, prijímať adekvátne sociálne rozhodnutia a efektívne ich realizovať v procese **vedenia ľudí**.

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kvalifikácie sú **komunikačné schopnosti**, znalosti medzilidských vzťahov a schopnosť regulovať sociálnu štruktúru vojenských organizmov.

Prečo zdôrazňujeme práve kultiváciu sociálneho potenciálu osobnosti vojenského profesionála?

- a) Príprava vojenského profesionála musí rešpektovať potreby transformácie ozbrojených síl na ozbrojené sily demokratickej spoločnosti a zásadné trendy rozvoja vojenstva, ktoré akcentujú nie kvantitu, ale činné sebauplatnenie, tvorivú duchovnú činnosť, kvalitu profesionálneho potenciálu formovaného ako vojensko odborne, tak aj sociálne.
- b) Oblasť vojenstva a procesy prípravy vojenských profesionálov prechádzajú v súčasnosti dynamickými zmenami (súčasná organizácia podlieha mnohým zmenám, ktoré sa v plnej miere dotýkajú organizačnej štruktúry Ozbrojených síl Slovenskej republiky, velenia, hierarchie i ich autority.

Uvedené zmeny zároveň zvyrazňujú skutočnosť a to si musíme uvedomiť, že vstup spoločenských vied do systému prípravy vojenských profesionálov je **mnohodborový, široko dimenzionálny a interdisciplinárny**. Prakticky každá spoločenská veda, niektorá viac iná menej vstupuje do uvedeného systému. Ten nepredstavuje nemenný statický model, ale musí byť schopný adekvátne reagovať na relatívne rýchle zmeny vonkajšieho prostredia. Úplne novú podobu preto dostáva požiadavka **adaptability spoločenských vied** na zmeny vyplývajúce z procesu transformácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky, trendov jej profesionalizácie a úloh vyplývajúcich zo vstupu Slovenska do Severoatlantickej aliancie.

Nemalo by to byť iba prispôsobenie sa, ale aktívna účasť na profilácii modelu vojenského profesionála a systému jeho prípravy.

Celý tento problém môžeme skrátene nazvať nutnosťou **kompability spoločenskovedného poznania s reálnymi potrebami systému prípravy vojenských profesionálov**.

Položme si otázku aký prínos spoločenských vied môžeme v tomto smere očakávať?

- a) Obrazne povedané mali by učiť vojenských profesionálov schopnostiam personalizácie a socializácie. Učiť ich vypracovávať a realizovať vedecky zdôvodnené návrhy smerujúce k rozumnej sociálnej regulácii jednaní ľudí v ozbrojených silách taktiež k usmerňovaniu vzťahov v ich sociálnej štruktúre. To predpokladá dať im do rúk nielen poznávacie nástroje pre sociálnu analýzu, ale taktiež metodické postupy na



riešenie problémov. Spoločenské vedy mali by poskytovať hlboký teoretický základ formujúci jednotu teoretickej a praktickej pripravenosti ovplyvňovať myslenie a jednanie podriadených a účinne s nimi komunikovať.

Sociálna kvalifikácia sa prejavuje predovšetkým vo vedení ľudí a spoločenským vedám môžeme pripísať úlohu formulovať u vojenských profesionálov umenie žiť, myslieť a pociťovať – dosahovať harmóniu troch zložiek – poznatkov, činností a citov. Vojenský profesionál musí byť preto všestranne vzdelaný a jeho osobnosť formovaná trojakým vplyvom – pôsobením informácii, činností a premýšľaním.

- b) Nové vstupy spoločenských vied do kvalifikačného profilu vojenského profesionála musia mať výraznú hodnotovú dimenziu.
- c) Spoločenské vedy plnia vo vzťahu k príprave vojenských profesionálov taktiež významnú funkciu humanizačnú a kultúrotrvnú. Veď procesy humanizácie vojenstva a Ozbrojených síl Slovenskej republiky sa dotýkajú všetkých kategórií vojenských profesionálov, ale aj ostatných pracovníkov Ozbrojených síl Slovenskej republiky, musia stále vstrebávať základné kultúrne hodnoty, všeľudské normy ľudského spolužitia a vzájomného ovplyvňovania.

Záverom:

Z toho čo bolo uvedené vyplýva, že spoločenské vedy predstavujú významný a nezastupiteľný most medzi spoločenskovednými poznatkami sociálneho charakteru a činnosťou vojenských profesionálov. Súčasne sprehľadňujú pozície vojenskoodborného a sociálneho charakteru.

Vstup spoločenských vied do života vojenských profesionálov je evidentný, tieto vedy môžu hodne, ale nie sú všemocné, potrebujú určitú inováciu, serióznosť pri tvorbe učebných programov, kvalitných pedagógov, ale to je už reč o niečom inom, čo si zasluhuje samostatnú širokú diskusiu a potom i konkrétne opatrenia.

**Literatúra:**

- KOSOVÁ, B.: *Vybrané kapitoly z teórie personálnej a sociálnej výchovy*. Banská Bystrica: PF UMB, 1998 s. 6
- KUČEROVÁ, S.: *Úvod do pedagogickej antropologie a axiologie*. Brno: 1990 s. 38 - 39
- KUDLIČKA, J.: *Podmienenosť kvality vedenia ľudí úrovňou spoločenskovedného vzdelania*. Zborník z vojensko vedeckej konferencie 14. 10. 1998. VA Liptovský Mikuláš, s. 99
- LACKO, A.: *Špecifiká vzdelávania vojenských profesionálov so zreteľom na objektivizáciu vývoja stresovej situácie*. Monografia. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2003, s. 32
- PÁPAY, J.: *Projekt telesnej výchovy vojenských profesionálov v Armáde SR*. Zborník FTVŠ UK Bratislava, 1997, s. 101
- ŠVEC, Š.: *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava: 1995, s. 135

# ŠTANDARDY POVOLANÍ A PROCES PROFESIONALIZÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

**pplk. Mgr. Miroslav KMOŠENA, PhD. Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši  
Katedra andragogiky a sociálnych vied**

Efektívne plnenie úloh Ozbrojených síl Slovenskej republiky je v súčasnosti aj v budúcnosti bezprostredne ovplyvňované celým radom činiteľov. Medzi tie základné patrí bezpochyby kompetentnosť personálu, a to najmä jeho najdôležitejšej zložky – profesionálnych vojakov. Odborníci pre oblasť ľudských zdrojov v ozbrojených silách štátov NATO vymedzujú pre požiadavku zabezpečenia výstavby a udržania kvalitných, plno profesionálnych ozbrojených realizovanie týchto činností:

- získanie a udržanie požadovaného počtu kvalifikovaného personálu,
- optimálna základná a nadväzná odborná príprava profesionálnych vojakov,
- vytvorenie zodpovedajúcich podmienok pre prácu a poskytnutie vízie určitej služobnej kariéry,
- napomáhanie k zvyšovaniu kvality života profesionálnych vojakov, poskytnutie pomoci pri adaptácii na civilné prostredie po ukončení služobnej kariéry.<sup>1</sup>

V tejto súvislosti sa ako aktuálna nevyhnutnosť plánovitého, koncepčného a pružného procesu profesionalizácie javí dopracovanie, doplnenie a inovácia štandardov vojenských povolání. Pre personálnu politiku, personálne plánovanie, tvorbu profilov absolventov vojenských škôl a tvorbu učebnej dokumentácie boli doposiaľ čiastočne využívané štandardy povolání z roku 1999, ktoré majú charakter informácií o práporčických a dôstojníckych povolaniach. Aj keď v dobe svojho vzniku boli štandardy veľmi progresívnym počínom, otáznou bola vždy ich praktická využiteľnosť pre rozvoj ľudských zdrojov v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Ak chceme obhájiť opodstatnenosť štandardov pre teóriu a prax personálneho manažmentu nutne teda musíme pristúpiť k dopracovaniu chýbajúcich a doplneniu, inovácii stávajúcich. Východiskom je využitie štruktúry štandardov povolání

---

<sup>1</sup>OBERUČ, J.: Flexibilita vojenskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1999, s. 37-41

z roku 1999, ktorá má takúto podobu:

- POPIS POVOLANIA
- PRÍPRAVA NA POVOLANIE
- NÁROKY NA SPÔSOBILOSTI
- PRACOVNÉ UPLATNENIE SA
- OBMEDZENIA PRE VÝKON POVOLANIA.<sup>2</sup>

Najmä psychológom pripomína táto štruktúra profesiografickú schému ako základnú metodickú pomôcku pre zostavenie profesiogramu. Pre porovnanie zvyčajne vyzerá takto:

- VŠEOBECNÝ CHARAKTER PRÁCE
- OBSAH PRACOVNEJ ČINNOSTI
- PREDMET PRÁCE
- NÁROKY NA PSYCHICKÉ PROCESY A VLASTNOSTI
- NÁROKY NA MOTORIKU, PSYCHOMOTORIKU, KOORDINÁCIU, POHYBOVÉ ZAŤAŽENIE
- ĎALŠIE PSYCHOLOGICKÉ, SOCIÁLNE, MEDICÍNSKE, EKONOMICKÉ, TECHNICKÉ ASPEKTY PRACOVNÉHO PROCESU A VÝKONY ČLOVEKA<sup>3</sup>.

Obsahuje teda všetky psychologicky relevantné charakteristiky práce, ktorá je vykonávaná v rámci konkrétnej profesie. Uvedené porovnanie štandardu povolania a profesiografickej schémy je využiteľné práve pre metodiku tvorby a inovácie štandardov vojenských povolání.

Aké sú teda hlavné dôvody, ktoré evokujú potrebu zmeny obsahu informácií o vojenských povolaniach? Je ich niekoľko:

#### **1. Dôraz na profesionalizáciu kategórie mužstva a poddôstojníkov.**

Pre užstvo a poddôstojníkov – jednotlivé ČVO nie sú štandardy spracované vôbec. To následne ovplyvňuje proces regrutácie v tejto kategórii, výber, základnú a odbornú prípravu, ďalší profesionálny rast, prípadne uplatnenie sa na civilnom trhu práce po skončení kariéry. Bližšia špecifikácia popisu povolania, ale najmä nárokov na

---

<sup>2</sup> Kolektív: Štandardy povolání s prípravou na vojenských školách. Bratislava: MO SR, 1999, s. 14-17

<sup>3</sup> FÁBRY, R.: Profesiografia a možnosti jej využitia v armáde. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1993, s. 6-7

spôsobilosti vytvára priestor pri efektívnejšiu činnosť kompetentných orgánov v rámci jednotlivých stupňov výberu a získanie kvalitných záujemcov pre výkon profesionálnej služby. Zároveň štandardy slúžia ako zdroj profesijných informácií potrebných pre prvotnú orientáciu záujemcov o vojenské povolania a tiež pre ďalšie účely marketingu a náboru. Vytvorenie štandardov pre mužstvo a poddôstojníkov má nenahraditeľný význam aj pre oblasť ich prípravy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Základná učebná dokumentácia vzdelávacích inštitúcií určených pre túto kategóriu by mala odrážať práve požiadavku štandardov (škola základného výcviku, odborné školy, poddôstojnícka akadémia).

## **2. Radikálne zmeny v personálnej a obsahovej stránke vzdelávania práporčikov a dôstojníkov.**

Príprava práporčického zboru z radov poddôstojníkov vybraných pre kariérny rast, vstupná a ďalšia príprava dôstojníkov v Akadémií Ozbrojených síl Slovenskej republiky a Centre kariérneho rozvoja musia nevyhnutne rešpektovať štandardy povolání pre obe kategórie. Obsahovo by mali tieto štandardy zrejme vyznievať ako kompromis kompaktilitou študijného odboru s príbuzným civilným študijným odborom a medzi aktuálnymi potrebami intrarezortného vzdelávania. Význam tvorby a inovácie štandardov podčiarkuje tiež dynamika zmien náplne jednotlivých vojenských povolání vplyvom nových technológií, vojenskej legislatívy, koncepčných, plánovacích dokumentov, vojenských poriadkov a predpisov porovnateľných s ozbrojenými silami členských štátov NATO.

## **3. Nová hodnostná štruktúra, ktorá bude postavená na odlišnej roli hodnostných kategórií.**

V súvislosti so systematizáciou služobných miest a typovou zlučiteľnosťou hodnostnej štruktúry s obvyklou štruktúrou ozbrojených síl štátov NATO sú hodnostné stupne rozdelené do troch kategórií:

- poddôstojníci vykonávajúci základné bojové činnosti založené na exploataciách zbraní a bojovej techniky a rutinné práce prevažne manuálneho charakteru,
- práporčici, ako najnižší stupeň velenia a stredný odborný-technický personál,
- dôstojníci, ako stredný a vrcholový stupeň velenia a najvyšší, odborný-technický personál; generáli, ako vrcholový manažment Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Na všetky tieto súvislosti musia opäť reagovať tvorcovia štandardov vojenských povolání.

#### **4. Nové postupy v hodnotení a odmeňovaní profesionálnych vojakov.**

Definovanie štandardov umožní presné stanovenie funkčnej náplne, stanovenie platových podmienok, zvýši objektivitu v odmeňovaní jednotlivcov a uľahčí postupy pri kontrole plnenia povinností. Pri spracovaní hodnotenia podriadených majú štandardy význam v tom, že predstavujú vlastne štandard výkonu vyžadovaného na konkrétnej funkcii, vystupujú ako normatívna kategória, ktorá obsahuje relatívne stále charakteristiky, znaky ČVO.

#### **5. Ďalšie dôvody.**

Užitočnosť štandardov nachádzame tiež v oblasti optimalizácie práce vo vojenských podmienkach. Upozorňujú na neúnosné pracovné zaťaženie, neracionálne pracovné postupy, ergonomické nedostatky bojovej techniky, prístrojov a podobne, rušné škodlivé vplyvy pracovného prostredia, stavy monotónie, saturácie, únavy, určité bezpečnostné riziká ČVO a tak ďalej.

Z vyššie uvedených dôvodov je teda nevyhnutné pre potreby efektívnej politiky rozvoja ľudských zdrojov v Ozbrojených silách Slovenskej republiky dopracovať, inovovať štandardy povolání. Otázka znie: Akým spôsobom? Vo veľkej miere je využiteľná metóda, ktorú zvolili tvorcovia štandardov vydaných v roku 1999. Jej základom je analýza povinností funkcionárov, koncepčných dokumentov pre oblasť vzdelávania profesionálnych vojakov, dotazník a rozhovor s vykonávateľmi daného povolania a ich nadriadenými. Ide v podstate o to, aby sa zhromaždil čo najkomplexnejší materiál o konkrétnom ČVO v záujme detailného opisu pracovných činností.

Skúsenosti ukazujú, že pri zbere takýchto informácií vyvoláva zrejme rozpaky otázka „Aké vlastnosti konkrétne ČVO (špecializácia) vyžaduje, prečo sú tie – ktoré kvality potrebné?“ Vtedy sa obyčajne stereotypne opakujú tie isté vlastnosti, ako sú napríklad pracovitosť, svedomitosť, zodpovednosť, dôslednosť, vytrvalosť a podobne. Je to do istej miery samozrejmé, pretože každé povolanie vyžaduje akúsi základnú normalitu, ktorá sa vyjadruje aj týmito vlastnosťami. Snáď oveľa viac konkrétnych a pre tvorbu štandardov použiteľných informácií môžu dať odpovede na otázku „Ktoré vlastnosti sú nežiaduce – a aké môžu byť ich následky -ktoré nedostatky nesmie mať profesionálny vojak na konkrétnej funkcii?“ Na negatívne vlastnosti si ľudia oveľa ľahšie spomínajú a to na základe kritiky

pracovnej výkonnosti „zlých“ vojakov. Ich negatívne vlastnosti sa označujú za bezprostredné príčiny zlyhania a je ich možné zovšeobecniť ako kontraindikácie pre dotyčnú špecializáciu s oveľa väčšou pravdepodobnosťou, než s akou sa dá predpovedať úspech v špecializácii (odbornosti).

Pre objektivizáciu získaných poznatkov uvedenými postupmi, ktoré využili tvorcovia je potrebné ich doplniť pozorovaním práce (výkonu funkcie) priamo na pracovisku na základe pozorovacej schémy. Dotazník by bolo vhodné podrobnejšie rozpracovať najmä v časti, ktorá zisťuje požiadavky ČVO na profesionálneho vojaka. Hodnotiacia stupnica v rozpätí škály 1 – 5 nevymedzuje presne význam konkrétnej požiadavky pre úspešný výkon funkcie. Kriteériálne vymedzenie môže napríklad v požiadavke na pamäťovú výkonnosť vyzerat' v päť stupňovej škále takto:

1. práca si vyžaduje vojaka s výbornou pamäťou pre vzájomné súvislosti a pre zapamätanie si údajov, predpokladá zapamätanie mnohých jednotlivých údajov a po dlhšiu dobu;
2. práca si vyžaduje vojaka so spoľahlivou operatívnou pamäťou;
3. práca si vyžaduje vojaka s priemernou situačnou a operatívnou pamäťou;
4. požiadavky na pamäť sú malé, alebo sú k dispozícii pomôcky pre zapamätanie;
5. práca nekladie žiadne požiadavky na pamäť.

Podobným spôsobom sa dajú kriteériálne definovať všetky požiadavky povolania (ČVO) na vojaka, nakoľko doterajší spôsob má evidentne nižšiu výpovednú hodnotu (1= povolanie kladie minimálne požiadavky, 5 = vysoké požiadavky).<sup>4</sup>

### **Záverom:**

Cieľom príspevku je poukázať na aktuálnosť riešenia problematiky štandardov povolaní v procese profesionalizácie Ozbromených síl Slovenskej republiky a rozvinúť konštruktívnu diskusiu k predmetnej téme. Obsahom diskusie môžu byť aj tak citlivé problémy ako je vôbec používanie pojmu štandard povolania, jeho štruktúra, metodologické otázky jeho tvorby alebo personálne zabezpečenie dopracovania a inovácie štandardov.

---

<sup>4</sup> KMOŠENA, M.: Výber špecialistov v armáde. Základy výchovného poradenstva. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2000, s. 41-42

**Literatúra:**

Kolektív: Štandardy povolání s prípravou na vojenských školách. Bratislava: MO SR, 1999

FÁBRY, R.: Profesiografia a možnosti jej využitia v armáde. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1993

KMOŠENA, M.: Výber špecialistov v armáde. Základy výchovného poradenstva. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2000

OBERUČ, J.: Flexibilita vojenskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1999



# PROFESIONÁLNE KOMPETENCIE AKO PRODUKT SYSTEMATICKÉHO KARIÉRNEHO VZDELÁVANIA

**PaedDr. Lubomír MIHÁL**

## **Anotácia:**

Príspevok akcentuje spojitosť kariérneho vzdelávania so získavaním adekvátnych profesionálnych kompetencií vojaka ozbrojených síl. Pripomína potrebu profesionalizácie odborníkov v oblasti výchovy a vzdelávania, pretože oni sú zárukou efektívneho vzdelávania ostatných.

Úspech veľkých zmien je často závislý na správaní ich účastníkov. Tvorcovia zmien, ich podporovatelia a niekedy tiež indiferentní pozorovatelia určujú intenzitu a kvalitu prebiehajúcich procesov. Usilujú sa získať prevahu. Súperia medzi sebou o právo na vlastné hodnotenie a interpretáciu výsledkov. Vzťahy sa zostrujú ak sa zmeny týkajú veľkých skupín ľudí a nezvratne menia podmienky ich ďalšej existencie. To je aj prípad historicky ojedinelého pokusu vytvoriť na Slovensku profesionálne ozbrojené sily, ktorý má svojich stúpcov, skeptických hodnotiteľov aj rozhodných odporcov.

Mnohorakosť postojov k profesionalizácii nás nemusí znepokojovať. Sú prirodzené a obohacujúce. Nie sú deštruktívne. Sú prevažne budujúce a kreatívne. Sú tiež spontánne a úprimné. Stret rôznych argumentov typu „pre a proti“ dynamizuje procesy zmien a zachováva šancu napraviť prípadné omyly. Prináša okrem mnohých iných aj upozornenie, že profesionalizáciu nemožno redukovať len na prepúšťanie „starých“ a prijímanie „nových“ a že jej úspešnosť nie je merateľná len počtom regrutovaných budúcich vojakov. Obracia našu pozornosť na kvalitatívne stránky personálnych a organizačných zmien. Jednou z nich je aj potenciál súčasných a budúcich vojakov (zamestnancov) získať a zveľaďovať profesionálne kompetencie teda: „vysokú úroveň zvláštnych schopností, ako odraz kvalifikovaného uplatňovania špecializovaného vzdelania, výcviku a skúseností... sprevádzaná zmyslom pre zodpovednosť a prijatím uznávaných noriem“. (M.Armstrong, 1999 s.105).

Rozhodujúcim zdrojom profesionálnych kompetencií je vzdelávanie. Usilujeme sa

nadobudnúť presvedčenie, že základné vojenské vzdelanie aj pokračujúce kariérne vzdelanie bude v dostatočnom rozsahu poskytovať vojenské školstvo v „primárnej, sekundárnej a terciálnej sfére prípravy“ (M. Jelenák, D. Križan, 2003 s.67). Funkcionálne a intencionálne vzdelávanie však pokračuje aj mimo prostredia vojenského školstva – vo vojenských útvaroch a zariadeniach. Predchodcovia nám zanechali rozsiahly projekt kariérneho vzdelávania vojakov a zamestnancov, ktorý môže byť v mnohých položkách prínosný pre edukačné potreby profesionálnych ozbrojených síl. Máme na mysli napríklad Koncepciu ďalšieho vzdelávania profesionálnych vojakov v rezorte ministerstva obrany, ktorá veľkú časť hlavne adaptačného, zdokonaľovacieho a rekvalifikačného štúdia navrhuje organizovať v teréne vo vojenských útvaroch a zariadeniach, alebo Zámer rozvoja výchovy v rezorte ministerstva obrany na roky 2003 až 2006 s výhľadom do roku 2010, ktorý sa takmer výlučne orientuje na oblasť sociálnych a humanitných vied, ale aj rad vojenských predpisov, ktoré upravujú obsah a organizačné formy špecializovanej prípravy na výkon odbornej funkcie. (Napríklad Osnova pozemnej prípravy létajícího personálu a prílušníku štábú /Let-3-9/ predpokladá v priebehu roka uskutočniť takmer 500 hodín teoretických lekcií, nácvikov a tréningov v prospech tohto druhu vojenských odborností.)

Ako vidno východiskové podmienky pre kvalitnú prípravu vojakov a zamestnancov na kompetentný výkon funkcie sú priaznivé. V praxi sa však často stretávame s tým, že ambiciózne zámery neprinášajú očakávané efekty. Príčin je zaiste viac, ale jednou z hlavných je dlhodobý prehliadaný nedostatok kvalifikovaných odborníkov na výchovu a vzdelávanie, ktorých počty sa v predpokladaných personálnych štruktúrach ďalej redukovujú. Tento trend treba zastaviť. Prípravu ľudí nemožno prepožičať komukoľvek. Táto oblasť už neunesie povrchnosť a prehliadanie. Ak sa usilujeme o dosiahnutie profesionality v úplnom význame tohto pojmu, potom je jedným z prvých krokov dosiahnutie profesionality vzdelávateľov. Oni sú zárukou, že si personál ozbrojených síl zachová schopnosť zlepšovať profesijne kompetencie.

*PaedDr. Ľubomír Mihál*

*Tulská č.19*

*960 01 Zvolen (SR)*

## **LITERATÚRA:**

ARMSTRONG,M. 1999. Personální management. Praha, Grada, 963 s. ISBN 80-7169 -614 -5.

JELENÁK,M., KRIŽAN,D.2003. Vojenské školstvo v roku 2002. In:*Ročenka slovenskej republiky rok 2002*, s. 67, ISBN 80-88842-62-X.

LET-3-9.1983. Osnova pozemní přípravy létajícího personálu, vojenský předpis.

VYSZTAVEL,Cs.2003. Trendy a perspektívy celoživotného vzdelávania profesionálnych vojakov vzdušných síl. Diplomová práca.

## **RESUMÉ**

### **Professional competence as a product of career education**

Lubomír MIHÁL, Tulská 19, Zvolen, Slovak Republic

This contribution emphasizes that career education is connected with obtaining the adequate professional competences by soldiers of armed forces. This article suggests requirement that specialists in department of breeding and education must be professionalized, because they are guarantying the effective education other members of armed forces.

## K DIŠTANČNÉMU VZDELÁVANIU

**doc. Ing. Dušan MACHÁČIK, CSc., Fakulta prírodných vied Žilinskej univerzity**

Abstrakt: V článku sú objasnené základné pojmy súvisiace s dištančným vzdelávaním. Hlavná pozornosť je venovaná metodológii tvorby programu pre potreby dištančného vzdelávania (e-learningu) s využitím systému LMS e Doceo. Pozornosť je venovaná aj projektu PROLIB a niektorým poznatkom z jeho prípravy a realizácie.

Súčasná doba vyžaduje používanie rôznych foriem vzdelávania, jednou z nich je aj dištančné vzdelávanie. J. Kalnický charakterizuje dištančné vzdelávanie (štúdium) ako: „...prevažne samostatnú študijnú prácu na základe materiálov, študijných textov, akustických a videokaziet, televíznych či rozhlasových (špeciálne pre tento účel) vzdelávacích programov, kombinovaných s plánovanými či sporadickými (na základe subjektívnej potreby účastníka) konzultáciami a tzv. blokovými (myslí sa podľa tematických blokov) intramurálnymi – prezenčnými, skupinovými sústredzeniami“. (1)

M. Tetřevová chápe dištančné vzdelávanie ako súčasť otvoreného vzdelávania a charakterizuje ho nasledovne: „Je to vzdelávacia technológia, ktorá umožňuje študentom vzdelávať sa individuálne pomocou špeciálne vyvinutých výučbových materiálov bez každodenného kontaktu s učiteľom a ostatnými študentmi. Tento kontakt je väčšinou pravidelný, ale realizuje sa vzdialene (dištančne), čo rozširuje študijné možnosti pre dospelých ľudí, ktorí si nemôžu dovoliť pravidelne dochádzať do vzdelávacej inštitúcie. (2)

Obe charakteristiky je možno prijať, v druhom prípade sa charakteristika viacej približuje súčasným možnostiam a potrebám, kde sa predpokladá spracovanie študijného materiálu zvyčajne v elektronickej podobe. Aj preto sa v súčasnosti používa v odbornej literatúre v súvislosti s dištančným vzdelávaním aj termín e-learning. V tomto článku budeme tieto pojmy považovať za rovnocenné.

Pre úplnosť je nutné objasniť aj pojem „otvorené vyučovanie“. E. Petlák tento pojem objasňuje nasledovne: „...patrí k najrozšírenejšiemu alternatívnemu hnutiu v Západnej Európe. Jeho podstata spočíva v tom, že sa usiluje o celkovú zmenu pedagogického postoja

k deťom (v zmysle nových metod a organizácie učebnej činnosti) a otváranie vyučovania navonok (kontakt školy s mimovyučovacím prostredím). Priebeh vyučovania a jeho obsah nie je určený primárne učiteľom, ale závisí od záujmov, želaní a schopností žiakov...“ (3) Otvorenosť vyučovania môže mať rôzny stupeň, to však nie je predmetom tohto článku.

Podľa J. Kalnického je forma otvoreného štúdia (open learning systém) v podstatných rysoch s dištančnou formou totožná. U „open“ formy sú navyše odstránené akékoľvek bariéry, podmienky pre prijatie ale aj účasť na danej forme štúdia. (4)

Dištančné vzdelávanie (televzdelávanie), alebo tiež e-learning budeme v tomto článku chápať ako : „...technický systém, ktorý umožňuje získať, spracovať, uchovať, preniesť a prezentovať informačný obsah vzdelávania rôznymi informačnými typmi a ich integráciou do multimedialnej aplikácie.“ (5) V podstate si budeme všímať možnosti elektronického spracovania učiva pre potreby dištančného vzdelávania s využitím príslušných softvérov pre osobné počítače a s možnosťou napojenia sa na Internet, alebo Intranet vzdelávacej inštitúcie.

V nasledujúcej časti článku bude venovaná pozornosť príprave a realizovaniu projektu PROLIB pre dištančné vzdelávanie pracovníkov knižníc na Slovensku. (6) Celý projekt zahrňoval niekoľko etáp: 1. Plánovacia. 2. Prípravnú. 3. Vývojovú. 4. Realizačnú. 5. Hodnotiacu. 6. Optimalizačnú. Ďalej bude venovaná pozornosť prípravnej a najmä vývojovej etape.

Prípravná etapa zahrňovala predovšetkým: -analýzu potrieb vzdelávania- definíciu strategických cieľov vzdelávania – návrh sylabov jednotlivých kurzov. Ale tiež študijné pobyty tvorcov kurzov a kurz pre tvorcov a lektorov.

Vývojová etapa zahrňovala nasledujúce aktivity:

- tvorbu výučbových materiálov pre každý kurz;
- návrh vzdelávacieho programu

(metodológia, organizačné zabezpečenie, podporný systém, informačný systém, hodnotiaci systém, monitorovanie výsledkov vzdelávania, stanovenie kritérií kvality)

- rekonštrukciu a prípravu výučbových miestností.

V projekte PROLIB bola použitá kombinácia klasického vzdelávania, tzv. „face-to-face teaching“ s dištančným vzdelávaním (DV) cez Internet (podporovaným príslušnými lektormi dištančného vzdelávania, tútorom dištančného vzdelávania a podporným systémom DV). Celý projekt sa osvedčil a našiel pozitívnu odozvu u vzdelávaných.

Na seminári k Moderným technológiám vo vzdelávaní dospelých konanom v Bratislave, v októbri 2002, bol rad zaujímavých vystúpení k danej problematike s využitím systému LMS e Doceo. V ďalšej časti tohto článku bude venovaná pozornosť vystúpeniu T. Hrdonku. (7) Podľa posledne menovaného je e-learning systém a ako taký vyžaduje aj náležitý prístup. Za základné piliere systému e-learning považuje: - prezentačný –testovací a aktualizčný podsystem. System LMS e Doceo s modulom „pedagóg“ umožňuje vytvoriť elektronické vzdelávacie programy pre potreby e-learningového vzdelávania, s prepojením na intranetovú stránku firemnej – školskej siete. Jeho súčasťou je aj testovanie, vyhodnocovanie a sledovanie výsledkov štúdia ako aj certifikovanie študentov. Jednou z podmienok jeho plného využitia je aj zavedenie kreditného systému.

Proces E-learningového vzdelávania môže prebiehať na základe spracovaných katalógových kurzov, alebo špeciálne pripravených zákazníckych kurzov. Kurz e-learningového vzdelávania môže mať podobu asynchrónneho (samoštúdijného), synchrónneho (s podporou tútora) alebo kombinovaného (doplneného živou výučbou) kurzu.

Celý postup tvorby e-L kurzu podľa T. Hrdonku, má prebiehať podľa nasledujúcej metodológie: (8)

- vytvorenie realizačného tímu,
- vytvorenie osnovy kurzu,
- vytvorenie scenára kurzu,
- príprava podkladov pre kurz,
- zostavenie štruktúry kurzu,
- návrh testovacieho modulu,
- výber použiteľných nástrojov pre prípravu podkladov,
- korektúry
- testvacia prevádzka.

Z uvedenej metodiky tvorby e-L kurzu si všimnime z priestorových dôvodov aspoň niektoré, z hľadiska jeho tvorby veľmi dôležité body aj z hľadiska názornosti pre tvorcov – pedagógov.

Vytvorenie osnovy, napr. vo Worde- znamená vytvoriť rámcový rozsah obsahu. Súčasťou tohto bodu môže byť i stanovenie ceny za autorsky honorár.

Scenár znamená v podstate komentovaný prepis osnovy s rozpisom grafiky (obrázokov), video sekvencií a zvukov po jednotlivých stránkach (vrátane času ich trvania). Je v podstate rovnaký ako sme zvyknutý pri tvorbe scenárov pre videonahrávky. Zároveň slúži k stanoveniu ceny za tvorbu kurzu.

Vytvorenie podkladov pre kurz znamená: výber odpovedajúcich zdrojov odborných informácií (kníh, skrípt, Internetu...); utriedenie podkladov a ich použiteľnosti; prevedenie do formy vhodnej pre e-L kurz (Word, Excel, Power point, HTML, ASP); doplnenie multimédií (zvuky, videa, animácie, simulácie); tvorbu vedomostnej databázy; technické riešenia a väzba na základňu (spojenie na databázu, HTML stránky, aktívne stránky, nové technológie, ...).

Pri výbere nástrojov pre tvorbu e-L kurzu je treba rozlišovať nástroje:

- pre tvorbu pokladov (Word, Excel, Power Point, Front Page 2000 ...);
- pre zostavenie kurzu (LRN 3.0 Tool Kit, ručne, ...);
- ktoré sú kombináciou oboch predchádzajúcich (Asymetrix Tool Book II Instructor).

V súvislosti s korektúrami je treba rozlišovať korektúry na:

- zrozumiteľnosť textu (nesmie robiť odborník),
- odbornú korektúru,
- a jazykovú korektúru.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že tvorba e-learningového kurzu v elektronickej podobe je veľmi náročnou záležitosťou a vyžaduje tím odborníkov (vedúci projektu, vlastník kurzu-odberateľ, špecialista na obsah – autor, web grafik kurzu, grafik kurzu, platformový špecialista – integruje vytvorený kurz do LMS e Doceo systému, a korektor).

Pri zamýšľaní sa nad aktuálnymi otázkami profesionalizácie OS SR z pohľadu prístupových procesov do NATO sa okrem cieľov a obsahu prípravy vojenského profesionála (9,10), musíme zamýšľať aj nad ich metódami a formami. Dištančné vzdelávanie (e-Learning) je progresívnou formou vhodnou najmä v jej kombinovanej podobe aj pre ďalšie vzdelávanie vojenských profesionálov, napr. v rámci rôznych kvalifikačných kurzov.

#### Literatúra:

- (1,4) Kalnický, J.: Progresívna andragogika. NOC, BA, 1994, s.38 a 39.
- (2,6) Tetřevová, M.: Kontinuálne vzdelávanie pracovníkov knižníc na Slovensku (Projekt PROLIB). In.: Caslin 2000 sborník, s. t. ([www.ics.muni.cz/caslin2000/tetrevova.html](http://www.ics.muni.cz/caslin2000/tetrevova.html))
- (3) Petlák, E.: Všeobecná didaktika. IRIS, BA, 1997, s. 255.
- (5) Krbařa, P.: Informačné a komunikačné technológie v multikultúrnej výchove. BA, Múzy v škole, č.1/2003.
- (7,8) Hrdonka, T.: Predstavenie e Doceo Partner (Vzdelávanie centrum Teledom, Ella.cz). In.: Moderné technológie vo vzdelávaní dospelých (Seminár). AIVD v SR, BA, 2002 ([www.aird.sk/seminar.htm](http://www.aird.sk/seminar.htm), alebo [www.ella.cz](http://www.ella.cz)).
- (9) Polonský, D.: Vojenské povolanie a vojenský profesionál v transformujúcej sa spoločnosti. In.: Zborník Vojenskej akadémie, č. 3. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2001.
- (10) Oberuč, J.: Flexibilita vojenskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1999.



# VPLYV SÚČASNÝCH PREMIEN V PROCESE BUDOVANIA A ROZVOJA OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY NA VZDELÁVANIE V TECHNICKÝCH ŠTUDIJNÝCH ODBOROCH NA VOJENSKEJ VYSOKEJ ŠKOLE

**Ing. Mária PÁLUŠOVÁ, Ing. Norbert ADAMEC, PhD.**

## Úvod

Koncepcia vojenského školstva Slovenskej republiky, ako dôležitý prostriedok dosiahnutia strategických zámerov a koncepčných ideí rezortu ministerstva obrany v procese budovania a rozvoja ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa modelu 2010, v konkrétnej rovine stavia prípravu a uskutočňovanie potrebných zmien v oblasti vojenského školstva, ktoré zabezpečia zblíženie systému vzdelávania a výcviku vojenského a civilného personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky so systémami vzdelávania a výcviku vojenského a civilného personálu ozbrojených síl členských štátov Aliancie. Cieľom koncepcie vojenského školstva je vymedziť rozhodujúce stránky (zložky) prípravy ozbrojených síl, určiť hlavné a dlhodobé smery ich rozvoja, vyšpecifikovať cieľový stav vo vojenskom školstve a opatrenia na jeho dosiahnutie. Na základe požiadaviek na prípravu ozbrojených síl postavila model ich prípravy, z ktorého je pre nás najzaujímavejší model prípravy dôstojníkov a práporčíkov a to najmä pre ich vysokoškolskú prípravu. Podľa tohoto dokumentu budú na budúcej Akadémii ozbrojených síl vykonávané dva technické študijné programy, jeden z odboru elektrotechnika, druhý z odboru strojárstvo. Novým prístupom pri vykonávaní študijného programu na vojenskej škole je skutočnosť, že uvedené študijné programy majú úplne civilný obsah(1).

## **Vplyv súčasných premien v procese budovania a rozvoja ozbrojených síl Slovenskej republiky na vzdelávanie v technických študijných odboroch na vojenskej vysokej škole.**

Chcem sa zamyslieť nad požiadavkami profilu absolventa v študijnom odbore Dopravné stroje a zariadenia (2) na pripravenosť pedagogického systému v súčasnej Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši vykonať úspešne tento program.

Študijný program je štvorročný, bakalársky. Je neoddeliteľnou súčasťou profesionálneho (líderského) rozvoja, ktorého cieľom je, aby absolvent uspel na domacom ako aj európskom pracovnom trhu v prípade uvoľnenia z profesionálnej služby zabezpečuje, aby jeho absolventi mohli získať v ďalšej príprave kvalifikačné predpoklady pre zaradenie na funkčné miesta u jednotlivých druhov vojsk a služieb OS SR v zmysle predpokladanej novely zákona NR SR č.370/ 1997 Z.z. o vojenskej službe.

Absolvent študijného programu Dopravné stroje a zariadenia (1. stupeň) nachádza široké uplatnenie vo všetkých sférach národného hospodárstva, keďže manipulácia s materiálom je významnou integrálnou súčasťou všetkých výrobných procesov a obslužných systémov. Jeho profesijná špecializácia umožňuje vykonávať prácu v oblasti konštrukcie, projekcie, údržby a prevádzky dopravných strojov a zariadení. Absolvent získa teoretické vedomosti v oblasti podstaty jednotlivých pojmov, základných princípov, metód a postupov v oblasti strojárstva, základov manažérskej a sociálnej komunikácie a jej špecifik, používania primeraných teórií, praktických postupov a nástrojov pri špecifikovaní, navrhovaní, implementovaní a hodnotení strojných systémov a častí. Taktiež získa praktické schopnosti a zručnosti špecifikovať, navrhovať, implementovať a prevádzkovať strojné systémy a ich časti, hodnotiť tieto systémy podľa kvality, uplatňovať zásady plánovania, tvorivého a flexibilného myslenia a prijímania rozhodnutí pri formulovaní a vydávaní úloh a ich kontrole, riadiť malé a stredné kolektívy, využívať informačného a databázového systému v oblasti strojárstva. Získa i ďalšie doplňujúce vedomosti, schopnosti a zručnosti, najmä prezentovať technické problémy a zdôvodňovať ich riešenia pri uplatňovaní zásad spoločenského styku, v udržiavaní kontaktu s posledným vývojom vo svojej disciplíne a pokračovaní vo vlastnom profesionálnom rozvoji, v komunikácii v anglickom jazyku, v uplatňovaní pedagogických a psychologických zásad v styku s podriadenými a nadriadenými.

Pre naplnenie tohoto profilu sú v študijnom programe rozhodujúce predmety zabezpečujúce takzvanú „strojársku špecializáciu“. Ide predovšetkým o predmety mechanika

tuhých látok, zobrazovacie metódy, pevnosť a pružnosť, termomechanika, hydromechanika, náuka o materiáloch, strojárenské technológie, časti a mechanizmy strojov a „balík“ predmetov súvisiacich s konštrukciou a používaním dopravných strojov a zariadení. V týchto predmetoch musia študenti dosiahnuť stav, aby mohli v budúcnosti úspešne pokračovať v štúdiu 2. stupňa vzdelávania a 3. stupňa vzdelávania.

V doterajšej príprave vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši bolo vzdelávanie vykonávané v päťročnom inžinierskom štúdiu s výnimkou krátkeho obdobia, keď bolo uskutočňované trojročné bakalárske štúdium paralelne s inžinierskym. Čo si od učiteľov, ktorí sa budú podieľať na tomto študijnom programe, bude tento vyžadovať?

ujasniť si špecifickosť štvorročného bakalárskeho štúdia a to v celom komplexe jeho existencie – cieľ štúdia – profil absolventa – úroveň subjektu vzdelávania – úroveň objektu vzdelávania – podmienky, v ktorých sa bude program naplňovať – prostriedky, či už materiálne, alebo nemateriálne;

pri ujasňovaní cieľa je veľmi dôležité myslieť na kontinuitu štúdia (i keď nie je jednoznačne zafinancovaná), a na tomto základe rozpracovať požiadavky na obsah a učivo. Rozhodujúca je filozofia vysokoškolského zákona, ktorá predpokladá, že študent má právo a možnosť pokračovať v druhom stupni štúdia na akejkoľvek vysokej škole, ktorá spĺňa stanovené podmienky;

rozpracovať stručnú osnovu predmetov z informačných listov v súvislosti s možnosťami súčasnej učebno-výcvikovej základne katedier (perspektívne jednej – katedry strojnictva) a perspektívnej základne, s ohľadom na najnovšie poznatky v odbore;

v závislosti na rozpracovaní stručnej osnovy predmetu a počtu vyučovacích hodín na predmet zodpovedne rozhodnúť o počte prednášok, cvičení, laboratórnych cvičení, prípadne seminárov v predmete. Pre praktické zamestnania urobiť rozpis predmetu len tak, ako to stroje, modely, laboratórna technika dovoľuje a v blízkej budúcnosti bude dovoľovať. Uvedomovať si, že najmä v predmetoch obsahujúcich konštrukciu a používanie dopravných strojov a zariadení nebude k dispozícii stav známy z bývalej katedry tankovej a automobilovej techniky, kde okrem množstva modelov bola ako učebné pomôcky aj skutočná a funkčná technika. Preto je potrebné premyslieť plnohodnotnú, ale modernejšiu náhradu s použitím výpočtovej techniky; veľmi dôležité je spracovať lekčné fondy a študijné texty, ktoré budú vychádzať z informačného listu predmetu a budú zohľadňovať ako zmeny v oblasti strojárstva, tak špecifickosť študijného odboru. Študijné texty podľa možnosti diferencovať

tak, aby dávali študentom jednak potrebné teoretické vedomosti, jednak perspektívu pre prípravu na cvičenia, laboratórne cvičenia, ako aj ďalšie úlohy pre splnenie kreditov v predmete; kvalitu vzhľadom k objektu a subjektu vzdelávania hodnotiť nebudeme, túto úlohu majú v náplni práce komisie pre výberové konania.

Práve súčasné prechodné obdobie nám dáva možnosť pripraviť sa na poskytovanie bakalárskeho študijného programu v odbore dopravné stroje a zariadenia. Najmä v súvislosti so spracovávaním projektov pre vzdelávanie a výcvik na nasledujúce roky je nutné sa zasaďovať a predkladať premyslené projekty, ktoré umožnia okrem iných pedagogických funkcií, naplniť počítačom podporované a počítačom riadené vyučovanie (3). Stav súčasných počítačov a ich programové vybavenie už umožňuje pomerne jednoducho postupovať od modelovania určitých pochodov, ktoré vedú k výchovno – vzdelávaciemu cieľu, až po simulovanie týchto pochodov, napríklad podľa skutočných interakcií určitých materiálov so získavaním výsledkov z rôznych zmien, ktoré pritom vznikajú. Pre zabezpečenie vyučovania predmetov náuka o materiáloch, prípadne strojárské technológie si vyžaduje súčasná doba zostavu pozostávajúcu napríklad z týchto komponentov:

PC AMD Athlon 2400+, 512 MB RAM, 80 GB HDD, CD ROM, DVD/CD RW, FDD, Ethernet 3 com, 19'' monitor;

DVD napalovačka Plextor;

grafická karta Matrox Parhelia PH-A128, 512 GPU, 128 MB, DDRAM, 256 bit memory interface s prenosom 20 GB/s;

Matrox RT.X100 real time strižňa;

Data videoprojektor;

digitálna kamera SONY so statívom;

zodpovedajúci softwér.

**Takéto zariadenie s perspektívou niekoľkých rokov zabezpečí spracovávať základné analýzy ako štruktúry, tak premien v stavbe materiálov, modelovať pochody a podobne. Spôsob využívania výpočtovej techniky na bývalej katedre materiálov, technológií a opráv je popísaný v článku Využívanie výpočtovej techniky a digitálnych didaktických prostriedkov vo výučbe na katedre materiálov, technológií a opráv, publikovanom v Zborníku VA (4).**

## Záver

Študijný program Dopravné stroje a zariadenia odráža požiadavky na vojenského profesionála v meniacej sa spoločnosti a v ozbrojených silách. Práve meniaci sa spoločnosť úzko súvisí s tempom rozvoja technických vied. Od výchovno-vzdelávacej sústavy si to potom vyžaduje zabezpečiť rozvoj nielen poznávacích, ale najmä tvorivých schopností ľudí a mládeže. Toto vyžadovanie rozvoja schopností sa musí prejavovať v praxi zdokonaľovaním cieľov, obsahu, uplatňovaním najúčinnjších a najefektívnejších metód a foriem vyučovacieho a výcvikového procesu s lepším využívaním súčasných, alebo zavádzaním primeraných materiálnych prostriedkov vyučovania, ktoré zodpovedajú dobe (5).

## Zoznam bibliografických odkazov

1. Koncepcia vojenského školstva Slovenskej republiky. Bratislava: MO SR, 2002.
2. Odporúčaný študijný plán bakalárskeho štúdia Dopravné stroje a zariadenia. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2003.
3. TUREK, I.: Zvyšovanie efektívnosti vyučovania. Bratislava: Metodické centrum, 1997.
4. ADAMEC, N., KÁPOLKA, P.: Využívanie výpočtovej techniky a digitálnych didaktických prostriedkov vo výučbe na katedre materiálov, technológií a opráv. Liptovský Mikuláš: Zborníku VA 2003.
5. OBERUČ, J.: Flexibilita vojenskej pedagogiky pri riešení úloh vzdelávania a výchovy vojenských profesionálov. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 1999.

# **PŘÍPRAVA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ NA VVŠ-PV VE VYŠKOVĚ V OBLASTI PREVENCE SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÝCH JEVŮ**

**Mgr. Ing. Radomír SALIGER, PhD., PaedDr. Eva PINDEŠOVÁ** Fakulta ekonomiky  
a managementu, Katedra sociálních věd a práva, Vyškov, Česká republika

Anotácia:

Príspevok je zameraný na riešenie aktuálneho problému možností prevencie sociálno patologických javov v AČR v priebehu vysokoškolskej prípravy vojenského profesionála na Vysokoj vojenskej škole vo Vyškove. Obsahuje tak analýzu stávajúceho riešenia tejto problematiky, ako aj konkrétne návrhy v štruktúre a obsahu výučby v nadchádzajúcom období.

Annotation:

This contribution deals with the topical issue of preventing socially pathological behaviour in the Army of the Czech Republic that may occur in the course of preparing military professionals at the Military University of the Ground Force, Vyškov, the Czech Republic. It analyzes the current solutions to the problem and makes recommendations for the future as regards the structure and contents of education programmes.

Zejména v posledních letech je v Armádě České republiky předmětem zvýšené pozornosti řešení otázky projektování a praktické realizace preventivních opatření, která mají za cíl eliminovat vznik a regulovat projevy nežádoucího chování člověka, které můžeme vymezit jako sociálně patologické.

Mladí lidé, nastupující do armády, mají z předcházejícího období života určité zkušenosti s takovýmto chováním, ať už přímé, či nepřímé. Po příchodu do armády je tedy žádoucí poznat jejich názory, zkušenosti a prostřednictvím vzdělávacích aktivit u nich vytvářet systém poznatků o normách, úkolech a opatřeních, která spadají do oblasti prevence sociálně patologických jevů (SPJ) v AČR.

Šíře projevů SPJ (problémy v mezilidských vztazích, nežádoucí agresivita, nezdravé návyky, rasová nesnášenlivost, patologické hráčství, nová náboženství, sexuální problematika a kriminalita) ukazuje, jak složité je v praxi projektovat a realizovat preventivní opatření.

Úkoly a způsob jejich plnění v oblasti prevence sociálně patologických jevů v podmínkách AČR jsou explicitně stanoveny v dokumentu „Koncepce a program prevence SPJ v AČR.“

Jedním z úkolů v tomto dokumentu na léta 2001 - 2004 je „i prostřednictvím vzdělávání v této souvislosti respektovat to, že studenti budou v rolích velitelů, tedy hlavních subjektů preventivního působení.“ **Jestliže má být budoucí velitel tím skutečně hlavním subjektem prevence SPJ, měl by být k této práci připraven už v období studia ve škole.** Tento úkol by měl být podle našeho názoru realizován napříč obsahem ve všech vyučovaných předmětech.

Optimální podmínky systémového uplatňování poznatků z této oblasti se jeví v rámci humanitních předmětů, tedy obecně věd o člověku. Do popředí by se tak měly dostávat takové formy působení na jednotlivé studenty, které budou na jedné straně primárně preventivní, tzn. proti vzniku sociálně patologických jevů, na straně druhé pak půjde o vlastní přípravu budoucích velitelů, kteří se v praxi u svých jednotek s problematikou sociálně patologických jevů setkají a budou nuceni ji řešit.

Ve stávajícím systému vzdělávání vojenských profesionálů na Vysoké vojenské škole ve Vyškově je relativně optimální prostor pro výuku v oblasti prevence sociálně patologických jevů zejména v rámci předmětů pedagogiky, psychologie, sociologie a filozofie, kde se jeví možnost preventivního působení jako velmi vhodná. Problematika pojetí a prevence SPJ je tak řešena výukou některých vybraných témat, která by měl budoucí velitel znát.

S ohledem na potřeby armády jsme od zimního semestru školního roku 2002-2003 zařadili do výuky budoucích vojenských profesionálů volitelný vyučovací předmět „Prevence SPJ v AČR“, jehož prostřednictvím získají studenti navíc ucelené poznatky z oblasti preventivní práce v AČR.

**Obecným cílem výuky** tohoto předmětu, který je vyučován v rozsahu 30 vyučovacích hodin, je **dosáhnout zevrubné informovanosti** vojenských profesionálů o podstatě, příčinách vzniku, důsledcích SPJ a o možnostech prevence SPJ ve společnosti a Armádě České republiky.

**Dílčím cílem** je dosáhnout, aby budoucí velitelé **znali obsah** základních dokumentů, které se zabývají úkoly prevence a represe v celospolečenském a armádním měřítku.

Máme na mysli zejména znalosti Koncepce SPJ v AČR, rozkazů MO ČR, které řeší problematiku SPJ, povinnosti a práva velitelů v souvislosti s řešením otázek prevence a represe, ale i zákonů, které s problematikou prevence a represe souvisí.

**Specifickým cílem** je prostřednictvím řešení modelových situací a příkladů z reálné společenské a vojenské praxe **naučit** budoucí velitele možným postupům řešení konkrétních problémů souvisejících s negativními projevy SPJ jak u jednotlivce, tak u jednotky.

**Seznámit** je se zásadami zdravého životního stylu a možnými postupy zvládnání stresu, respektive zátěžových situací.

V neposlední řadě komplexně **rozvíjet** základní sociální dovednosti (percepce, interakce, komunikace, organizační a behaviorální dovednosti).

Obsah výuky tohoto předmětu jsme koncipovali jako teoreticko praktický. Hlavními metodami výuky jsou přednáška s diskusí, cvičení a semináře. K výuce některých témat předpokládáme přizvat specialisty na danou problematiku. V případě zájmu se nevyklučují individuální konzultace nad problémem i mimo vzdělávací proces, např. formou besed a exkurzí.

Na základě zkušeností a případných návrhů a doporučení z řad odborníků, zabývajících se problematikou sociálně patologických jevů, budeme obsah předmětu i metody a formy práce nadále inovovat a přizpůsobovat aktuálním potřebám současné společenské a vojenské praxe.

Abychom dokázali naplnit uvedené cíle a postihnout podstatné souvislosti vzniku příčin a projevů SPJ a stanovování úkolů pro vlastní preventivní práci, jsou v obsahu předmětu řešeny tyto hlavní okruhy problémů.

1. Příčiny, podstata, projevy a důsledky sociálně patologických jevů ve společnosti a armádě.
2. Obsah dokumentů MO ČR a zákonů, řešících problematiku SPJ a z nich vyplývající práva a povinnosti velitelů při provádění prevence SPJ
3. Možnosti využití poznatků v práci velitele.

Pokud chceme, aby vojenský profesionál disponoval nezbytnými informacemi a znal možné praktické postupy využitelné pro vlastní preventivní práci, bylo by žádoucí k problému vzdělávání v této oblasti přistupovat systémově. Tato skutečnost by měla být brána v úvahu



při projektování vzdělávacích programů, protože volitelného předmětu se zúčastní jen někteří studenti, kteří buď mají o tuto problematiku zájem, nebo pouze za účelem získání potřebných kreditů. Navíc otevření vlastního předmětu je pouze na úvaze pedagoga.

K prosazování výuky prevence SPJ u studentů vysoké vojenské školy nás vedou nejen potřeby praxe, ale i zkušenosti z několikaletého působení v realizaci kurzů prevence SPJ pro velitele AČR. Ty ukazují stále ještě na celou řadu rezerv, zejména ve znalosti systému práce a možnostech prevence sociálně patologických jevů u jednotky.

Vojenské školství prochází v současnosti celou řadou změn, včetně plánovaného obsahu a rozsahu výuky. Prostor pro výuku prevence SPJ pro budoucí velitele prostřednictvím humanitních předmětů je v programu uvažované Vojenské univerzity značně zúžen. Výuka sociálních věd je zastoupena předmětem „Sociologie a psychologie řízení.“ Pro tento předmět je prozatím vyčleněno celkem 28 hodin v bakalářském a 28 hodin v navazujícím magisterském studiu. Jedná se tak o radikální snížení (o 67%) hodinové dotace obecně pro společenské vědy oproti současnému stavu.

Proto zůstane pravděpodobně jednou z možných forem výuky, jak se dané problematice v rámci vzdělávacího procesu věnovat, volitelný předmět, který by mohl při vhodném obsahu a kvalitním provádění přispět k tomu, aby byl budoucí absolvent univerzity vybaven alespoň základními poznatky pro praxi. Následná školení a kurzy by poté mohly a měly dále **rozvíjet** schopnosti velitelů jednak pro preventivní práci, ale především pak v samotném procesu regulace možného nežádoucího chování některých příslušníků AČR. Kvalitní příprava odborníků v oblasti prevence tedy předpokládá, že postupně vybavíme jedince optimálním souborem znalostí a vědomostí, které potřebují pro práci v této oblasti.

Domníváme se, že negativní vliv sociálně patologických jevů zejména na zdraví, úroveň sociálních vztahů a kvalitu pracovní činnosti ve společnosti i armádě je natolik závažný, že tematika prevence a možností jejího řešení by neměla chybět v žádném typu vzdělávání a měla by jí být vedle celé řady organizačních, právních a jiných opatření věnována zvýšená pozornost všemi kompetentními vedoucími pracovníky.

Kontaktní adresa:

Mgr. Ing. Radomír SALIGER, Ph.D. e-mail: [Saliger@seznam.cz](mailto:Saliger@seznam.cz) PaedDr. Eva PINDEŠOVÁ  
e-mail: [pindesov@feos.vvs-pv.cz](mailto:pindesov@feos.vvs-pv.cz) Fakulta ekonomiky a managementu, Katedra sociálních věd a práva, VVŠ-PV 682-01 Vyškov, Česká republika

# **ROZVÍJENÍ SCHOPNOSTÍ VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ REGULOVAT ZÁTĚŽ JAKO POŽADAVEK MĚNÍCÍ SE SPOLEČNOSTI A OZBROJENÝCH SIL**

**Mgr. Ing. Radomír SALIGER, PhD. Katedra sociálních věd a práva Fakulta ekonomiky  
a managementu VVŠ-PV Vyškov**

Anotácia:

Príspevok pojednáva o teoretických východiskách a praktických možnostiach rozvíjania schopností vojenských profesionálov regulovať záťaž. Pozornosť je venovaná najmä zdovodneniu aktuálnosti tohto problému a možnostiam praktickej realizácie niektorých zásad duševnej hygieny vo výchovno vzdelávacom procese študentov vysokej vojenskej školy. Príspevok je námetom pre pedagógov a manažerov, ktorí projektujú vzdelávacie programy pre budúcich vojenských profesionálov v meniacich sa podmienkach.

Annotation:

The paper deals with theoretical prerequisites and practical possibilities for developing military professionals' abilities to cope with stress. Attention is focused especially on explaining the urgency of this issue and possibilities for the practical implementation of some principles of psychic hygiene in the students' educational process at the Military University. The paper is a topic for schoolmasters and managers, who plan the educational programmes for future military professionals under changing conditions.

Požadavky na psychickú pripravenosť vojaků Armády České republiky (například psychickou pohotovost, odolnost vůči zátěži, nebo funkční spolehlivost rozhodovacích procesů apod.) nabývají neustále na významu. Tento oprávněný požadavek umocňuje i členství České republiky v NATO, kdy dochází stále častěji k pobytu českých vojáků v misích mimo území České republiky, v neznámém prostředí a při činnostech, které v mnoha případech ohrožují zdraví i život vojáků.

Vojenská činnost v současných podmínkách se vyznačuje zejména častými změnami situace, fyzickými nároky, používáním moderní bojové techniky, technických zařízení apod. Tyto a další skutečnosti jsou zdrojem psychické zátěže osobnosti vojáků, zejména také jejich

velitelů. K tomu, aby tito velitelé byli připraveni zvládat psychické obtíže spojené s výkonem vojenské činnosti, musí být k tomu náležitě připravováni.

Velitelé armády České republiky jsou ke své práci připravováni mimo jiné i ve Vysoké vojenské škole pozemního vojska ve Vyškově. Jejich příprava probíhá v akreditovaných oborech podle schválené učební dokumentace. Student, připravující se na práci velitele Armády České republiky v průběhu studia absolvuje ve stanoveném rozsahu teoretickou a praktickou přípravu, za své vědomosti, návyky a dovednosti je hodnocen.

V profilu absolventa - velitele jsou stanoveny požadavky, které mají být naplněny obsahem v předmětech curricula, v předmětech vojensko-profesionální přípravy a v odborné přípravě. Kromě jiných je ve studijních programech vojensko-profesionálních předmětů požadavek „znát poznávání a formování osobnosti a sociálních skupin, zásady a metody velení podřízeným a možnosti využití psychologické přípravy při výcviku. Znat zásady pro práci s lidmi s důrazem na sociální řízení a výchovu podřízených.“

Změněné podmínky služby vojáků v armádě, potřeba reagovat na rychle se měnící situace, vede k tomu, aby metody, formy a prostředky výuky humanitních předmětů i předmětů odborné přípravy byly inovovány tak, aby odpovídaly nejnovějším poznatkům o vedení možné bojové činnosti v různých podmínkách.

Proto jsou oprávněně každoročně upřesňovány úkoly pro vojenské školy v oblasti přípravy nových vojenských profesionálů. V metodických pokynech jsou stanovovány požadavky k dostatečné pozornosti humanitním vědám jako jsou psychologie, pedagogika, sociologie a důrazu na získávání vědomostí a dovedností práce s lidmi.

Rovněž tak jsou stanoveny úkoly k zabezpečení užšího propojení teoretické výuky psychologie s procesem psychologické přípravy realizované při výcviku jednotlivce i malých jednotek a k prohloubení estetické složky výchovy s důrazem na všeobecný kulturní přehled. Objasňovat působení humanitní a psychologické služby a jejich spolupráci s duchovní a právní službou v Armádě České republiky je dalším významným úkolem ve vzdělávání vojenských profesionálů.

Důraz je kladen i na umění komunikace a rétoriky, protože budoucí velitel musí neustále a pohotově reagovat na nejrůznější problémy při vedení podřízených. I když je v průběhu přípravy budoucích velitelů těmto otázkám věnována pozornost, jeví se potřeba tento systém zdokonalovat.

Jako jedno z východisek se jeví zkvalitnit obsah a používané metody výuky humanitních věd, obecně věd o člověku, navrhnout změny v systému dalšího vzdělávání učitelů odborné přípravy, kteří v praktickém výcviku v polních podmínkách musí umět připravovat studenty nejen jak zvládat bojovou techniku a zbraně, ale zejména rozvíjet jejich schopnosti k překonávání psychických obtíží, se kterými se ve vojenské činnosti mohou setkat.

Naučit studenty v průběhu studia jak regulovat svoje chování i chování podřízených v zátěžových situacích je tedy důležitým úkolem pedagogů. K tomu je nutné vytvářet odpovídající podmínky časové, personální a materiální.

Zabývat se změnami v procesu přípravy budoucích velitelů požadují i závěry dokumentů ministerstva obrany a generálního štábu, týkající se reformy ozbrojených sil. V nich se uvádí mimo jiné, že “vážné nedostatky jsou v profesionální přípravě vojáka, v jeho vzdělávání i výcviku. Nejsou přesně definovány požadované znalosti a dovednosti na každé systematizované místo – typovou pozici. Tím není zřejmé, jakou kvalifikaci voják potřebuje v jednotlivých uzlových bodech jeho profesionální kariéry.

Významným nástrojem managementu lidských zdrojů bude jednotná psychologická služba orientovaná na výběr personálu, psychologickou přípravu vojáků, poradenství a pomoc vojákům, výzkum a vzdělávání.“ Dílčí částí při řešení problému regulace psychické zátěže ve vojenských podmínkách je otázka znalostí a dovedností v oblasti psychohygieny.

Autorka Bedrnová (1996, s. 9) například uvádí: „V současné době je zařazení psychohygieny do vysokoškolského vzdělávání ekonomů a jiných specialistů jedním z pokusů o humanizaci jejich čistě profesní přípravy.

Její výuka jde spíše cestou upozorňování na některé zákonitosti podmiňující efektivní cestu životem, na hledání norem a pravidel sladění individuálních a sociálních aspektů života každého člověka, na objevování možností, jak stále zdokonalovat konkrétní způsoby sebevýchovy a sebevzdělávání, včetně optimalizace všech forem sebeřízení při výkonu jakékoli činnosti a ve všech případech interakce a komunikace v rámci sociálního styku.“

Mezi specifické případy interakce je řazen základní způsob společné činnosti lidí, tj. spolupráce, na druhé straně soutěžení či soupeření, které mají i významné psychohygienické souvislosti.

Podle Bedrnové (1996, s. 40) „spolupráce (kooperace) vyžaduje zralé partnery, kteří jsou schopni vzájemně se akceptovat, rozumějí si v jednání, potřebách, postojích a hodnotách.

Častěji se však setkáváme se soutěživostí až soupeřivostí.“

Soutěživost chápeme jako snahu vyniknout, soupeřivost však na místě partnera vidí spíše protivníka, kterého je možné svým jednáním likvidovat. Aby soutěživost a soupeřivost dostatečně přiměřeně stimulovaly individuální výkony lidí, musí je doprovázet a do určité míry předcházet spolupráce. Pokud tomu tak není, může mít soutěživost a soupeření výrazně škodlivé účinky.

Lze souhlasit s Bedrnovou (1996, s. 41), když uvádí, „že ve společnosti pak vítězí princip „kdo z koho“, který ve svých důsledcích vede až k nátlakovým formám jednání a k otevřenému nepřátelství.“ Uvedené se projevuje zejména v komunikaci mezi lidmi. Každý z nás si v průběhu života osvojuje určitý komunikační styl.

Komunikačnímu stylu obvykle odpovídá i celý styl jednání člověka. Oblast komunikace je zajímavá v souvislosti s duševní hygienou proto, že v souladu s Bedrnovou (1996, s. 41) „určitou osobou uplatňovaný komunikační styl se již sám o sobě může stát závažnou překážkou normálního dorozumění mezi lidmi.“

Konkrétní způsoby interakce a v jejím rámci uplatňované komunikační styly zpravidla vyjadřují mimo jiné i míru duševního zdraví jedinců a stav rozvoje jejich osobnosti. Vojenská činnost probíhá při společné činnosti lidí, kde komunikace a komunikační styl bude významně ovlivňovat v interakci mezi lidmi. Proto se potvrzuje potřeba věnovat výcviku v komunikaci pozornost nejen u studentů, ale i u pedagogů kterékoli školy.

Při nárůstu technických prostředků komunikace lidé mezi sebou méně komunikují, nemají zpětnou vazbu o výsledku komunikačního aktu a mohou se objevit náznaky „funkční negramotnosti,“ kdy lidé budou mít potíže komunikovat „tváří v tvář,“ i když prostřednictvím technických prostředků jim to obtíže dělat nebude.

Předmětem psychohygieny je mimo jiné poskytovat návody řešení situací, kdy je člověk ve stresu, nebo se hůře vyrovnává s problémy životních a pracovních podmínek.

O tom, jak zvládat stres, jaké metody volit pro prevenci působení negativních vlivů zátěže, duševní hygienou se zabývá celá řada autorů, k nimž patří například Míček (1976, 1984), Hennig, Keller, (1995), Křivohlavý (1994), Bedrnová (1996), Bartko (1980) atd.

I když právě o problému duševní hygieny a o zdravém způsobu života byla napsaná celá řada publikací, mnozí lidé nedokáží přesto zvládat mnohé obtíže života a práce. U části z nich jde o neznalost problému, u části není ochota hledat pomoc v nouzi, část spoléhá na působení léků, či jiných drog k eliminaci obtíží.

Jako přínosný se jeví přístup Bedrnové(1996, 43-115), která řeší systémově problém duševní hygieny zdůrazněním určitých oblastí života. K nim patří zejména:

- základní problémy životosprávy
- rytmus spánku a bdění
- sny a snění
- zásady správné výživy
- režim práce a odpočinku
- hospodaření s časem
- optimalizace duševní práce

Velmi přínosná je další část týkající se realizace první pomoci v situaci aktuálního stresu a popisu relaxačních a autoregulačních technik. Jedná se zejména o autogenní trénink, jógu, Jacobsonovu progresivní relaxaci a Machačovu relaxačně aktivační metodu.

Významnost použití relaxačních a autoregulačních technik je zejména v tom, že v mnoha případech se užívají jako metody samopomoci bez nároku na finanční prostředky.

V literatuře, například Míček (1976), Nešpor (1998), nebo Míček, Zeman (1992) jsou techniky popsány spolu s dalšími pokyny k jejich provádění.

Pro uplatňování relaxačních metod ve školních podmínkách hovoří i zkušenosti z jejich provádění. Tyto zkušenosti popisuje Míček (1976, s. 206), který uvádí, že „podstatou těchto zkušeností je to, že při uplatňování relaxačních technik proškolenými učiteli v jedné základní škole klesl u žáků statisticky významně počet neurotických symptomů.“

Jiní autoři, například Lokšová, Lokša (1999, s. 85) vedle popisu relaxačních technik uvádějí, že „využití relaxace přímo ve vyučovacím procesu na základní škole představuje její originální uplatnění a otevírá nové perspektivy pedagogické teorie a praxe.“ Je možné usoudit, že podobná teze platí i na jiné úrovni vzdělávání, v jiných podmínkách, které jsou specifické svými nároky a průběhem působení.

Učení se základnímu užití autoregulačních technik by mělo být obsahem výuky i ve vojenské škole. Tak by mělo být naplněno poslání školy v tom, že bude učit člověka pro praktický život a ne jen pro verbální znalost pouček a frází.

I pro pedagogy je potřebná znalost takových možností autoregulace. Práce pedagoga je velmi náročná a z praxe je známo, že přetížený, nervózní, nevyrovnaný pedagog nemůže odvést ve výchovně vzdělávacím procesu kvalitní práci.

Kromě celé řady přístupů k realizaci opatření k udržení psychického zdraví je velmi přínosný přístup autorů Henniga a Kellera (1995, s. 39-95), který řeší zevrubně problém zvládnání stresu ve školních podmínkách. Autoři navrhují ucelený přístup k boji proti stresu ve škole, spočívající realizací opatření v těchto oblastech:

- pracovní (změna myšlenkových a pocitových vzorců, vyvolávajících stres, přerušování negativních pocitových stavů, sebejisté vyrovnávání se s nároky druhých, zvyšování pracovní kvalifikace, zlepšování komunikace a spolupráce v učitelském sboru, účast v případové diskusní skupině)
- soukromé vztahy (partnerství, přátelské vztahy, děti apod.)
- životní postoj (objevit sílu pozitivního myšlení, orientace na budoucnost, organizování času, hledání smyslu života)
- zdraví (vést fyzicky zdravější život, zejména v oblasti stravování, pohybu a spánku, pravidelně relaxovat)
- stanovení osobní strategie.

Znalost a dostatek vůle k realizaci popisovaného přístupu umožní studentům, ale i pedagogům, školským manažerům i ostatním zájemcům, řešit problematiku zachování a udržení duševního zdraví a tím i výkonnosti v širokém slova smyslu skutečně systémově a s důrazem na podstatné souvislosti.

U studentů a některých pedagogů půjde zpočátku o to, aby získali kvalifikovanou odpověď „jak lze problém řešit,“ teoreticky a potom metodami sociálně psychologického výcviku zažít reálné postupy, které vytvoří předpoklad k jejich zkvalitňování.

Realizace tohoto přístupu u studentů by měla být předmětem praktické výuky psychologie a pedagogiky ve stanoveném počtu hodin, u pedagogů půjde o realizaci jejich dalšího vzdělávání formou blokového výcviku v kurzu, organizovaném v rámci fakulty a školy.

Opodstatněnost významu duševní hygieny pro vysokoškolského studenta i pedagoga zdůrazňuje Míček (1984, s. 15-16), když uvádí, že „v kterémkoli povolání je význam psychohygieny nepochybný, nejvíce však vyniká její důležitost v těch povoláních, jejichž

podstatou je působení na lidi“. To se týká velmi výrazně například učitelské profese, vychovatelství, ale i výkonu vojenské služby v armádě. Ve vojenské činnosti jde navíc o to, že kromě práce s lidským potenciálem jde o činnost zahrnující obrovské materiální hodnoty.

Duševní hygiena, její teorie a praxe poskytuje dostatek informací, rad a postupů, které je možné využít při studiu a práci. Objevují se někdy i názory studentů, že není dost dobře možné různé rady a postupy v uplatňování zásad duševní hygieny zcela využít.

Autor Míček (1984, s. 16) uvádí, že „vždy je třeba praktikovat to, co je v dané situaci vhodné a možné. Svou aktivitou se denně sami měníme, také na naši duševní hygienu působí lidé, s nimiž se stýkáme, s nimiž komunikujeme a řešíme problémy.“

Intenzitu zvládnutí jednotlivých pravidel duševní hygieny v každodenním životě vymezují podle něj tyto čtyři stupně:

- znalost pravidel duševní hygieny
- promýšlení pravidel, jejich zkonkrétnění ve vlastním životě
- praktické provádění pravidel duševní hygieny
- ztotožnění se s určitými pravidly.

Ve starší literatuře, (například Timko 1986, s. 165-168) se uvádějí některé zkušenosti přístupu k regulaci zátěže ve vojenských podmínkách. Možné je využít relaxačně aktivační metodu, Schultzův autogenní trénink, situačně a simulačně tréninkovou a verbálně aktivační metodu.

K jejich využívání se objevují některé připomínky. Timko (1986, s.168) uvádí, že „natrénovanost jakéhokoli druhu a rozsahu nemůže postihnout širokou škálu možného lidského chování a reagování v podmínkách soudobého možného bojového nasazení, že cílevědomá všestranná příprava na bojovou činnost zabezpečuje úspěšné chování a jednání vojáků v podmínkách možného reálného použití.“

Praktická doporučení ke zvládnání obtíží ze stresu ve vojenských podmínkách uvádí Cenin, Chelpa (1998), budování kompetence vojáků ve způsobech zvládnání obtíží z vojenské činnosti zevrubně objasňuje Dyrda (1997). O významu duševního zdraví pro výkon práce ve vojenských podmínkách pojednává Florkowski (2000).

Domnívám se, že voják, nebo jiný manažer znalý a schopný používat relaxační techniky, který má vytvořenu svoji specifickou strategii životního stylu a má vžita pravidla duševní hygieny, dokáže efektivněji reagovat na vzniklé obtíže v praktické činnosti.



Tomu by měla být věnována zvýšená pozornost při projektování výuky vysokoškolských vojenských studentů.

Literatura:

BARTKO, D. *Moderní psychohygienu*. Praha: Panorama, 1980.

BEDRNOVÁ, E. *Duševní hygiena a sebeřízení*. Praha: VŠE, 1996. 190 s.  
ISBN 80-7079-019-9.

CENIN, M., CHELPA, S. *Psychologia wojskowa*. Warszawa: MON, 1998. 187 s.  
ISBN 83-87676-03-9.

DYRDA, M. J. *Psychologia w wojsku*. Warszawa: MON, 1997. ISBN 83-904938-9-6.

FLORKOWSKI, A. *Zdrowie psychiczne żołnierzy*. Łódź: WA medyczna. 2000.

HENNIG, C., KELLER, G. *Antistresový program pro učitele*. Praha: Portál, 1996. 99 s.  
ISBN 80-7178-093-6.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. 190 s.  
ISBN 80-7169-121-6.

LOKŠOVÁ, I., LOKŠA, J. *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole*. Praha: Portál, 1999. 199 s. ISBN 80-7178-205-X.

MÍČEK, L. *Sebevýchova a duševní zdraví*. Praha: SPN, 1976. 222 s.

MÍČEK, L. *Duševní hygiena*. Praha: SPN, 1984.

MÍČEK, L., ZEMAN, V. *Učitel a stres*. Brno: Masarykova univerzita, 1992. 169 s.  
ISBN 80-210-0521-1.

NEŠPOR, K. *Uvolněně a s přehledem*. Praha: Grada Publishing, 1998. 95 s.  
ISBN 80-7169-652-8.

TIMKO, J. *Voják v psychické zátěži*. Praha: Naše vojsko, 1986, 251 s.

Kontaktní adresa autora:

Mgr. Ing. Radomír SALIGER, Ph.D. - Katedra sociálních věd a práva  
Fakulta ekonomiky a managementu VVŠ-PV Vyškov Česká republika  
e-mail: Saliger@seznam.cz

# **SUPERVÍZIA AKO MOŽNÝ SPÔSOB PSYCHOHYGIENY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV**

**PhDr. Viera VAVREČKOVÁ, školská skupina Fakulty pozemného vojska**

## **Resumé**

Autorka príspevku poukázala na problém zvládania záťažových a stresových situácií v meniacej sa spoločnosti, v OS SR v súvislosti s ich reorganizáciou, u vojenských profesionálov pomocou účinnej psychohygieny. Ako absolventka certifikovaného 240-hodinového supervízneho výcviku, poukázala autorka na možnosť účinnej psychohygieny pomocou poradenstva a supervízie, ktoré poskytuje v rámci poradensko-informačnej služby vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši.

## **Abstract**

The author of this article referred problem to cope stress situations, in variable society, in reorganization of Slovak military forces and professional soldiers with support of psychohygiene. She has certificate of 240-hourly supervision training. She referred possibility of effectual psychohygiene with support of advicing and supervision. She gives advice - information services like advicer and supervision in Military Academy in Liptovsky Mikulas.

## **Úvod**

Zameraním tejto konferencie je, okrem iného, aj problematika vojenského profesionála v meniacej sa spoločnosti a v ozbrojených silách (ďalej OS). Vo svojom príspevku by som chcela zdôrazniť, ako mnohí vojenský profesionáli pociťujú zmeny v spoločnosti a v ozbrojených silách ako záťažovú a stresovú situáciu. Mnohí z nich sú vystavení tlaku, rozhodovaniu, či prijať iné pracovné miesto v rámci OS, alebo odísť do zálohy (civilu). Aj napriek tomu, že väčšina vojenských profesionálov má odslúžených toľko rokov, že má nárok na výsluhový dôchodok, resp. výsluhový príspevok, tzn. že sú finančne zabezpečení, pre mnohých je táto otázka tak záťažová a stresujúca, že sa dostávajú

do depresívnych stavov, stavov nezájmu až letargie, mnohí sa dostanú až do stavu tzv. "vyhorenia".

Vyvstáva otázka: Ako predchádzať takýmto záťažovým situáciám, resp. ako ich efektívne riešiť? Jednoznačne účinnou psychohygienou. Medzi overený spôsob psychohygieny môžeme zaradiť aj supervíziu. Dovoľte mi, aby som Vás zoznámila so supervíziou ako spôsobom psychohygieny vojenských profesionálov a zamestnancov OS SR. Supervízia je určená pre všetky pomáhajúce profesie, ale veľmi dobre sa dá uplatniť aj pri riešení problémov v skupinách, či pri riešení problémov jednotlivca v rámci OS SR.

### **Supervízia ako dynamický proces učenia sa**

Čo to vlastne tá supervízia je? Supervízia je dynamický proces učenia sa, postavený na vzájomnej interakcii, kedy sa obidve strany učia a rastú zároveň. Supervízia je druh poradenstva, v ktorom vedenie a učenie prebieha naraz. Supervidovaný hľadá vlastné riešenie problému pod odborným vedením supervízora. Supervízia je metóda kontinuálneho zvyšovania profesionálnej kompetencie jednotlivca, vedie pracovníka k samostatnému vykonávaniu profesie, chráni klienta pred nekompetentnými a jatrogenizujúcimi intervenciami a súčasne chráni status profesie. Je prevenciou pred syndrómom "vyhorenia", ale aj účinne pomáha odstraňovať tento syndróm. Supervízia sa v súčasnosti stala samostatnou profesionálnou činnosťou. Supervízia pomáha získavať vhl'ad do situácie - je to spoločné hľadanie riešenia - ako výsledok pátrania a objavovania. Supervízia, aj keď nie je terapiou, má - ako každý dobrý ľudský vzťah - liečebný účinok. Supervízia je vzťah, v ktorom sa sprevádza, lieči aj učí. Učenie však neprebieha ako v škole, ale odohráva sa v terapeutickej praxi, spravidla analógovými prostriedkami. Schopnosť empaticky počúvať a dávať spätnú väzbu je v živote človeka veľmi dôležitá, o to viac pri práci s klientom vo všetkých pomáhajúcich profesiách. Z času na čas je potrebné sadnúť si a pozrieť sa na svoju prácu z odstupu - vyhodnotiť pokrok a stav súčasných vzťahov. Takáto rekapitulácia spoločných snáh pomáha všetkým zúčastneným monitorovať vlastnú profesionalitu a kvalitu práce. Podporuje profesionálny rast a kompetencie supervidovaných. V supervízii nedávame supervidovanému konkrétne riešenie, spoločne hľadáme a ponúkame spektrum možných riešení. Konečné rozhodnutie o tom, ktoré riešenie si vyberie, však vždy zostáva na supervidovanom.

## Ciele a typy supervízie

Aké sú hlavné ciele supervízie?:

- verifikácia správnosti postupov pri práci s klientom (podriadeným), rodinou alebo skupinou;
- rozširovanie možností a alternatív práce s určitým prípadom;
- korigovanie neefektívnych postupov;
- prevencia poškodzovania klientov poradcom;
- učenie sa a zbieranie skúseností;
- hľadanie a nachádzanie možností a spôsobov, ako pracovať s klientom v jeho najlepšom záujme.

Kedy je prospešné využiť pomoc supervízora?:

- ak ste sa v práci s klientom (podriadeným, študentom) dostali do slepej uličky a neviete ako ďalej (všetky doteraz osvedčené spôsoby zlyhali);
- ak sa atmosféra na Vašom pracovisku stáva neznesiteľnou a Vy ste už vyčerpali svoje možnosti;
- ak cítite, že Vaša organizácia potrebuje zmenu stratégie, produktov alebo cieľovej skupiny;
- ak ste znechutený, až deprimovaný prácou, vzťahmi, prejavuje sa u Vás syndróm "vyhorenia";
- ak sa neviete rozhodnúť ako ďalej na križovatke života, vo svojej kariére, práve vtedy je možné vyhľadať supervízora a využiť jeho odbornú pomoc.

Aké sú najrozšírenejšie typy supervízie?:

- tútorská (orientovaná najmä na vzdelávanie, pomáha študentom alebo začínajúcim pracovníkom osvojiť si základy práce s klientom);
- vzťahová (pomáha zlepšiť vzťahy v skupine);
- individuálna (s jednotlivcom);
- skupinová (s kolektívom, so skupinou, môžu to byť aj náhodne zoskupení ľudia, ktorí sa navzájom nepoznajú);
- riadiaca (orientovaná na skvalitnenie práce podriadených);
- interná (supervízor z vlastných pracovníkov);
- externá (supervízor z vonku, mimo pracoviska).

Možnosť vypovedať svoj problém, alebo spolu s odborníkom získať nový pohľad a vhl'ad do problémovej situácie, často rozbehne aj samotné riešenie problému. Ako absolventka dvestoštyridsať hodinového výcviku supervízie mám praktickú skúsenosť zažitia pozitívneho účinku na klientoch pri samostatnej práci s nimi. Druhý rok robím sociálne poradenstvo v rámci poradensko-informačnej služby vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši. Mám klientov z radov profesionálnych vojakov, zamestnancov i študentov (denného i externého štúdia). V rámci tohto poradenstva robím s klientmi aj supervízie a poradenské rozhovory. Na základe vlastných skúseností môžem konštatovať, že supervízia môže pomôcť riešiť problém jednotlivca, skupiny, pracovného kolektívu, riadiaceho pracovníka, poradcu, učiteľa i veliteľa. Svoje tvrdenie mám potvrdené na základe spätnej väzby od svojich klientov. Napr. robila som skupinovú supervíziu s profesionálnymi vojakmi - študentmi tretieho ročníka externého štúdia. Spätná väzba od študentov bola veľmi pozitívna. Hovorili, že takéto cvičenie by bolo užitočné pre všetky študijné skupiny externých študentov. Skupinová dynamika, ktorá sa pri tejto skupinovej supervízii využíva, pozitívne prispela k výsledku supervízie, pozitívne ovplyvnila vzťahy v študijnej skupine a v neposlednom rade bola prospešná pre supervidovaného študenta tým, že mu ukázala možné cesty riešenia problému.

## **Záver**

Na záver príspevku chcem Vám všetkým ponúknuť služby supervízora a sociálneho poradcu. V prípade, že vo svojom okolí (pracovnom i rodinnom) máte takého človeka, ktorý pomoc supervízora potrebuje, som Vám k dispozícii v poradni zvyčajne jedenkrát týždenne od 15. do 20. hodiny. Služby sú zverejňované v rozkazoch rektora VA. Ak by ste mali záujem o supervíziu mimo poradensko-informačnej služby, môžete ma kontaktovať na e-mailovej adrese: [vieravav@valm.sk](mailto:vieravav@valm.sk), prípadne si môžete vybrať supervízora z Vašho bydliska. Zoznam certifikovaných supervízorov je zverejnený na internetovej stránke Asociácie supervízorov a sociálnych poradcov [www.changenet.sk/assp](http://www.changenet.sk/assp).

Literatúra:

Mydlíková, E., Gabura, J., Schavel, M.: Sociálne poradenstvo. Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, Bratislava 2002

Svobodová, P., Valášek, M.: Úvod do supervize. Cyklický model. Sdružení SCAN, Tišnov 2002

Vavrečková, V.: Ovpływňovanie kvality života študentov študujúcich popri zamestnaní. Rigorózna práca. VA, Fakulta pozemného vojska, L. Mikuláš 2003

Poznámky z 240-hodinového výcviku supervízorov vedeného zahraničnými lektormi Scherpner, M., Sitzenstuhl, I., 2002-2003

[www.changenet.sk/assp](http://www.changenet.sk/assp)

Kontaktná adresa:

[vieravav@valm.sk](mailto:vieravav@valm.sk)

# OKAMŽITÁ TVORIVOSŤ - VLASTNOSŤ DÔSTOJNÍKA ŠTÁBU V OZBROJENÝCH SILÁCH NATO

pplk. Ing. Zdeněk VAVREČKA, PhD., Katedra logistiky, VA L. Mikuláš

## Resumé

Príspevok poukazuje na nevyhnutné vlastnosti dôstojníka NATO. Jednou z týchto vlastností je aj tvorivosť. Autor článku ukazuje na jednu z možností ako rozvíjať tvorivosť študentov vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši. Je to program rozvoja tvorivosti. Autor ďalej odporúča zaviesť nový pojem "okamžitá tvorivosť" alebo "okamžité tvorivé riešenie problémov". Ako dôvod uvádza nutnosť pracovať veľmi rýchlo, napr. vo vojne alebo v krízových situáciách. V takýchto situáciách musí dôstojník štábu NATO hľadať riešenia okamžite a tvorivo.

## Abstract

This article is engaged in characters of officer in NATO. One of characters is creativity. The author of this article shows one of variants how to develop creative of students in Military Academy. It is creative development program.

In third part he proposes new word "immediate creativity" or "immediate creative solution of problems". Why? Because officers of NATO staffs must work very quickly for example in war or after crisis. They must find solutions immediately and creatively in these situations.

## Úvod

Prioritnou úlohou programového vyhlásenia našej vlády je vstup Slovenskej republiky do Európskej únie (EÚ) a NATO. Už dnes môžeme konštatovať, že tieto priority budú s najväčšou pravdepodobnosťou splnené. V máji 2004 sa Slovenská republika stane členským štátom EÚ a NATO. Východiskom pre dosiahnutie členstva v NATO bola a stále je aktívna účasť Slovenskej republiky na programe "Partnerstvo za mier" s cieľom dosiahnuť taký stupeň kompatibility a interoperability, ktorý by umožnil požadovanú úroveň spolupráce. V Ozbrojených silách SR (OS SR) sa preto prijalo a stále prijíma množstvo opatrení, ktoré majú zabezpečiť potrebnú kvalitu, ktorá sa vyžaduje od členov NATO. Jednou z veľmi

dôležitých oblastí je aj kvalita personálu. Tento fakt je podložený aj skutočnosťou, že OS SR do roku 2006 sa majú stať plne profesionálne.

### **Charakteristika dôstojníka štábu NATO**

Manažérmi a lídrami OS SR sú profesionálni dôstojníci. Nutne vzniká otázka: "Aká by mala byť kvalita dôstojníka?" Čiastočná odpoveď na túto otázku je uvedená v návrhu materiálu "Metodické postupy používané pri plánovaní a riadení operácií na taktickom stupni velenia", v kapitole 1. 7. Charakteristika dôstojníka štábu (Trenčín, 2000). V uvedenej kapitole sa uvádza: "Každý dôstojník štábu plní svoju úlohu pre veliteľa rôzne, ale uvedené vlastnosti sú spoločné pre všetkých úspešných dôstojníkov štábu. Zoznam nie je úplný, venuje sa iba niektorým dôležitejším vlastnostiam. Táto podkapitola môže predstavovať základ pre poradné stretnutia veliteľa a dôstojníkov štábu, ich profesionálny rozvoj a rast, na identifikáciu toho, čo veliteľ od svojich dôstojníkov štábu očakáva. Dobrý dôstojník štábu musí mať a preukazovať: kompetentnosť, iniciatívu a úsudok, tvorivosť, pružnosť, dôveryhodnosť, lojálnosť, ďalej musí byť platný v tímovej práci, musí byť účinný manažér a musí byť komunikatívny." Podrobný rozbor uvedených vlastností je publikovaný v metodických postupoch.

### **Rozvoj tvorivosti študentov logistiky**

Vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši pripravujeme pre OS SR budúcich dôstojníkov. Je teda logické, že uvedené vlastnosti by mali byť zakotvené v každom profile absolventa. Jednou z požadovaných vlastností dôstojníka, ktorej chcem venovať pozornosť, je tvorivosť. Ako učiteľa katedry logistiky ma zaujímalo, či sa tvorivosť ako vlastnosť budúceho dôstojníka, nachádza v profiloch absolventa katedier fakulty logistiky. Vzhľadom na to, že v súčasnosti na fakulte logistiky sú dve schválené učebné dokumentácie (z roku 1995, tzv. dobiehajúca a nová z roku 2000), analyzoval a vzájomne porovnával som obidve. Z porovnania vyplýva, že u piatich profilových katedier fakulty logistiky sa podľa dobiehajúcich študijných programov v profiloch absolventa špecializácií logistiky neobjavuje požiadavka mať samostatné tvorivé myslenie. Naproti tomu v nových študijných programoch (z roku 2000) je táto požiadavka uvedená vo všetkých profiloch absolventa fakulty logistiky. Ako príklad uvádzam výňatok z profilu absolventa špecializácie "tylové služby": "absolvent na základe rýchleho a logického usudzovania dokáže správne reagovať, uplatňovať



samostatné tvorivé myslenie a má primeranú úroveň kombinačných schopností, praktickej vynachádzavosti a improvizácie" (Q-270).

Na záver tohto hodnotenia môžem konštatovať, že je pozitívne mať zakotvenú požiadavku tvorivosti v profile absolventa, ale to ešte nemusí byť zárukou jej rozvoja v edukačnom procese. Značnú úlohu v tomto procese zohrávajú učitelia. Každý učiteľ by si mal preto položiť otázku: "Ako môžem prispieť k rozvoju tvorivosti študentov?". Jednou z mnohých možností je aj možnosť realizovať rôzne programy rozvoja tvorivosti. Príkladom môže byť "Program rozvoja tvorivosti určený pre študentov logistiky", ktorý som podrobne popísal v Zborníku VA č. 4/2001 s. 59.

### **Okamžitá tvorivosť**

Pojem tvorivosť sa často spája s rôznymi prívlastkami, ako napr. vedecká, umelecká či technická. Tieto prívlastky vyjadrujú špecifickosť tvorivosti. Preto vzniká otázka, aký prívlastok priradiť tvorivosti dôstojníka štábu v ozbrojených silách NATO? Veľmi dôležitým faktorom pri tvorivom riešení problémov v rôznych krízových situáciách, ktoré musia dôstojníci riešiť, je čas. Časový faktor tzn. rýchlosť riešenia, často rozhoduje o úspechu či neúspechu, o víťazstve či prehre, o ľudských životoch a materiálnych statkoch. Na základe tejto skutočnosti som vo svojej dizertačnej práci priradil tomuto druhu tvorivosti prívlastok okamžitá tvorivosť. Nový pojem "okamžitá tvorivosť" (immediate creativity) alebo "okamžité tvorivé riešenie problémov" (immediate creative solution of problems) predstavuje tvorivý proces, v ktorom sa jeho jednotlivé etapy časovo skracujú, alebo aj vypúšťajú. V odbornej civilnej literatúre sa tvorivý proces najčastejšie rozdeľuje do štyroch etáp:

- prípravnej (preparačnej) etapy, v ktorej sa spresní podstata problému a problém sa definuje,
- inkubačnej (latentnej) etapy, ktorá slúži na premýšľanie o probléme, často aj na podvedomej úrovni,
- inšpiračnej (iluminačnej) etapy, ktorá sa prejavuje náhlym, neočakávaným objavom riešenia,
- overovacej (verifikačnej) etapy, v ktorej sa overuje správnosť riešenia alebo sa nápady realizujú. (Turek, 1999, In: Lokšová, Lokša, 2001)

Vo vojenskej terminológii poznáme a používame rozhodovací proces, ktorý má obdobné etapy uvedeného tvorivého procesu. Do prípravnej etapy môžeme zaradiť východzie informácie, ujasnenie situácie a časovú kalkuláciu. Inkubačná etapa vo vojenskej terminológii predstavuje hodnotenie situácie a inšpiračná etapa - to sú informácie a návrhy, ktoré sa predkladajú nadriadenému. Overovacia (verifikačná) etapa predstavuje schválenie či neschválenie informácií a návrhov nadriadeným. Čím kratší bude rozhodovací proces, tým viac času zostane na realizáciu návrhov. Opodstatnenosť zavedenia pojmu "okamžitá tvorivosť" potvrdzujú aj "Metodické postupy používané pri plánovaní a riadení operácií v štátoch NATO". V plánovacom procese štátov NATO existuje tzv. tvorba variantov bojovej činnosti, tzn., že proti pravdepodobnému variantu protivníka sa vytvorí niekoľko variantov našich vojsk. V bojovej činnosti tento proces prebieha tzv. metódou skráteného rozhodovacieho procesu. Z toho vyplýva, že aj tvorba variantov sa časovo skracuje. Od dôstojníkov štábu, kde patrí aj náčelník logistiky, si to vyžaduje schopnosti okamžitého tvorivého riešenia problémov, resp. okamžitej tvorivosti. Toto je ďalší z podstatných dôvodov, prečo zaviesť uvedený pojem, ktorý bude lepšie vystihovať jednu z dôležitých vlastností dôstojníkov štábu v ozbrojených silách NATO.

## **Záver**

Na záver môjho príspevku chcem požiadať účastníkov konferencie, aby vyjadrili svoje názory k návrhu na zavedenie nového pojmu "okamžitá tvorivosť". Názory privítam aj písomne na moju e-mailovú adresu [vavrecka@valm.sk](mailto:vavrecka@valm.sk).

## Literatúra:

Lokšová, I., Lokša, J.: Teória a prax tvorivého vyučovania. ManaCon, Prešov 2001

Vavrečka, Z.: Rozvoj tvorivosti vo vybraných vojensko-odborných predmetoch logistiky, dizertačná práca, VA, L. Mikuláš 2002

Študijná dokumentácia Q-270, VA, L. Mikuláš 2000

Metodické postupy používané pri plánovaní a riadení operácií na taktickom stupni velenia. (návrh), Veliteľstvo pozemných síl, Štáb operačnej a bojovej prípravy č. p. 34803, Trenčín 2000

# UPLATŇOVANIE PRINCÍPU SUBSIDIARITY V NIEKTORÝCH OBLASTIACH SOCIÁLNEJ POLITIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

**PhDr. Zdenka PILLÁROVÁ, Katedra andragogiky a sociálnych vied, Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši**

## Úvod

Sociálna politika patrí medzi hlavné motivačné činitele mladých ľudí v rozhodovacom procese pre profesionálnu službu v Ozbrojených silách Slovenskej republiky (ďalej OS SR). Charakter služby profesionálnych vojakov kladie zvýšené nároky na ich psychickú i fyzickú prípravu. Preto sa im zamestnávateľ snaží niektoré činnosti z oblasti sociálnej politiky zabezpečiť v plnom rozsahu, iné výberovo tak, aby pôsobili podporne na podmienky a požiadavky profesionálnej služby.

## Subsidiarita v sociálnej politike

Sociálna politika v celej svojej rozmanitosti (zamestnanosť, sociálne zabezpečenie, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, bývanie, sociálna starostlivosť, rodina) sa riadi štyrmi základnými princípmi. Princíp subsidiarity, participácie, spravodlivosti a solidarity. Princípy sociálnej politiky nie sú právne zakotvené, sú však morálne veľmi citlivo vnímané, posudzované a subjektívne prežívané každým človekom.

Princíp subsidiarity je založený na zodpovednosti človeka. Subsidiarita znamená *povinnosť postarať sa sám o seba a svojich blízkych, hľadať riešenia vzniknutých sociálnych situácií tak, aby pomáhajúci boli ľudia blízki (rodina, priatelia, susedia ...), potom blízke inštitúcie (obec, charita, mimovládne organizácie ...) a poslednou pomocnou rukou v reťazci je štát.*

K princípu subsidiarity sa radí aj požiadavka, aby vzniknuté problémy boli riešené v tom prostredí, kde vznikajú. V sociálnopolitickom kontexte to predpokladá také aktivity občana, ktoré vedú k zabezpečeniu sa pre prípad možnosti vzniku takých sociálnych udalostí

alebo situácií, o ktorých vieme, že môžu nastať. Zodpovednosť za seba a osoby na ňom závislých, nesie každý občan sám. Zákony vytvárajú určitý právny rámec možných riešení.(2)

Na druhej strane má však štát povinnosť vytvárať také právne podmienky, ktoré budú každého občana dostatočne motivovať k prevzatiu plnej zodpovednosti za seba. Ústava SR zabezpečuje každému občanovi životné minimum. Prejav zodpovednosti a vlastné pričinenie sa každému jednotlivcovi zabezpečí viac a to už podľa vlastnej zásluhy. V prejavenej zodpovednosti človek vyjadruje svoje hodnoty a vlastné postoje k situáciám, či udalostiam o ktorých vie, že nastanú (staroba) alebo môžu nastať (choroba, nezamestnanosť). Aj nečinnosť (nezodpovednosť, neschopnosť, neochota) vypovedá o hodnotovom rebríčku človeka a vyjadruje jeho postoj voči sebe, blízkym i spoločnosti. Štát nemá právne možnosti donútiť občana k tomu, aby sa správal zodpovedne. Môže naňho pôsobiť výchovne, ale vždy mu musí zabezpečiť určité minimum, čo určitá časť obyvateľstva využíva. Zároveň to však poukazuje na neúčinnosť krokov štátu vo výchove obyvateľstva a zaručením tohto minima vytváranie slušného sociálneho pohodlia.

Škola, ako inštitúcia štátu vytvorená na prípravu novej generácie obyvateľov na život v spoločnosti, v uhle pohľadu sociálnej politiky, zlyháva. V školskom systéme, ako zámernej výchove, sa sociálnej politike v celej jej šírke nevenuje žiadna pozornosť. Ak samozrejme berieme do úvahy to, že samotná školská politika je jednou zo súčastí sociálnej politiky. Spoločnosť si vytvorila právny mechanizmus zabezpečenia prípravy mladej generácie na život v nej (školská politika). Dáva možnosť mladým ľuďom, či po povinnej časti vzdelávacieho systému (základné školstvo) budú študovať ďalej (stredná, vysoká škola), alebo sa zapoja do pracovného procesu v spoločnosti. Záujem o túto pracovnú silu (politika zamestnanosti) je minimálny, takmer žiadny, nakoľko ide o nekvalifikovanú pracovnú silu a ešte aj s obmedzeniami pre mladistvých. Podľa Ústavy SR musí nastúpiť štát ako garant životného minima (politika sociálnej starostlivosti), ktorý si takto vytvoril skupinu občanov, ktorých bude živiť po celý ich život, bez ich aktívneho prispenia spoločnosti. Navyše v detskom veku nevytvoril ani v rodine, ani inštitucionálne (v škole) priestor pre aktívne ovplyvňovanie týchto detí k tvorbe hodnôt a postojov smerujúcich k zodpovednosti. Väčšina detí však štúdiom pokračuje na stredných i vysokých školách (požiadavky rozpracúva Projekt Milénium), čím pre pracovný trh vzniká kvalifikovaná pracovná sila.

Nedostatočná súhra jednotlivých typov sociálnej politiky sa prejavuje vo výsledku – absolventi povinnej školskej dochádzky odchádzajú na trh práce, ktorý o nich nemá záujem a o odvodovej povinnosti voči jednotlivým fondom ako zodpovednosti za seba samého v základnej škole nepočuli. Škola si v tomto prípade nesplnila úlohu voči tejto kategórii svojich absolventov a pre život v spoločnosti ich nepripravila.

Zodpovednosť nie je vrozená, zodpovednosti sa treba učiť. O zodpovednosti sa môže teoretizovať, v praxi sa prejavuje iba konaním. O podstate zodpovednosti môžeme byť hlboko presvedčení, ak potrebné neurobíme, výsledok je rovnako nezodpovedný ako u človeka, ktorý sa neobťažuje o vlastnej zodpovednosti ani uvažovať. Problematika sociálnej politiky nám dáva príklad. Zdravie, ktoré je podľa Svetovej zdravotníckej organizácie pocit spokojnosti fyzickej, psychickej a sociálnej. Ako hodnota stojí u väčšiny obyvateľstva na piedestále najvyššom. Zdravý človek nemá potrebu o svoje zdravie bojovať, zlepšovať ho. Akonáhle sa objavia príznaky zdravotných problémov začne uvažovať ako sa ich zbaviť a nadobudnúť niekdajšiu rovnováhu. Hodnota zdravia stúpa. Problémy pominú a oät' nastáva ten istý životný rytmus, ktorý predtým spôsobil v organizme disharmóniu. Ešte stále však značná časť Slovákov za jedinú povinnosť voči svojmu zdraviu považuje návštevu lekára. Je prinajmenšom diskutabilné či ide o uvedomelú povinnosť voči svojmu zdraviu, alebo iba o potrebu bazálneho pocitu zbaviť sa nerovnováhy, teda nepohody. Obdiv, ktorý pacienti očakávajú pri neskorom príchode k lekárovi a považujú to za hrdinstvo „veď voľačo znesiem“, je rovnako nezodpovedné voči sebe, ale hlavne sebecké voči ostatným spoluobčanom. Liečba, ktorá sa mohla zvládnuť s menšou námahou lekárov, s lacnejšími liekmi a s menšou psychickou ujmom pacienta stojí namiesto niekoľkých stoviek niekoľko tisíc, či desaťtisíc, s intenzívnou starostlivosťou lekárov a sklamaním pacienta zo značne poškodeného zdravia, či jeho trvalých následkov na celý život. To hrdinstvo vyšlo len na desaťtisíce, či doživotne aj milióny, ktoré zaplatí „spoločnosť“.

Princíp sledovania všeobecného blaha, solidarity a subsidiarity je podľa Vajdu (3) konkretizáciou základného, východiskového princípu humanizmu, t.j. sociálnej spravodlivosti. Sociálna politika v celom svojom kontexte sa o humanizmus snaží, stojí na ňom.

Moderná doba prináša veľmi rýchly postup výskumu, vedy a techniky, čo sa prejavuje zefektívňovaním pracovných postupov a pracovísk. To si vyžaduje počtom menej zamestnancov, ale vzdelaním kvalifikovanejšiu pracovnú silu. Z trhu práce ubúda

manuálnych zamestnaní. Nahrádzajú ich stroje, zautomatizované linky. Rýchlo napredujúci výskum však vyžaduje aj od kvalifikovaných pracovníkov ďalšie vzdelávanie (celoživotné vzdelávanie, učiaca sa spoločnosť), nakoľko informácie rýchlo zastarávajú. V súčasnosti už človek nemôže rátať s tým, že raz nadobudnutá kvalifikácia mu vystačí na celý jeho produktívny život. Zavádzaním nových technológií, rušením nepotrebných profesií sa určitá časť populácie v produktívnom veku ocitá mimo trh práce (nezamestnanosť). Zároveň každý pracujúci musí počítať s možnosťou ochorenia. Liečebná časť choroby (zdravotná politika) je pre každého vysoko subjektívne prežívaná hodnota, ale i postoj. Druhá stránka tejto sociálnej udalosti (nemocenské poistenie), ktorú chorí často prežíva ako nespravodlivú.

Nástupom do zamestnania začína pre každého človeka aj finančné osamostatňovanie sa. Vlastné bývanie (bytová politika) sa v našich kultúrnych podmienkach zvyčajne rieši s pomocou rodičov. Spoločnosť očakáva od mladých ľudí založenie vlastnej rodiny (rodinná politika) a v rámci nej reprodukciu obyvateľstva a teda pracovnej sily.

Skončením produktívneho obdobia života človeka nastupuje politika sociálneho zabezpečenia, jej dôchodková časť. Na toto obdobie sa človek môže aktívne pripravovať po celý život tak, aby bolo pre neho obdobím dôstojného života alebo často aj začiatkom plnenia si niektorých túžob, snov, záľub a pod. Život človeka v postproduktívnom veku vypovedá o jeho zodpovednom (alebo aj nezodpovednom) konaní počas celého produktívneho obdobia. Táto časť sociálnej politiky (politika sociálneho zabezpečenia) v našej spoločnosti začína ľudí zaujímať až vtedy, keď sami na sebe zbadajú znaky, pripisujúce sa seniorskému veku. Teda objavenie sa chorôb, osamostatnenie sa detí, zmena záujmov, tempo produktivity (v práci, záujmov, záujmy priateľov a blízkeho okolia a pod.). Väčšinou stačí jeden z príznakov a človeka donúti k zamysleniu. Vtedy si často uvedomí, že už patrí do strednej generácie a dôchodkový vek sa nezadržateľne blíži. Tento impulz je zväčša dostatočný na to, aby človek zaktivizoval svoje sily a začal si pripravovať vhodné podmienky života na postproduktívne obdobie.

Vzhľadom na práve prebiehajúcu dôchodkovú reformu kompetentní len nárazovo informujú občanov o zamýšľaných dôsledkoch reformy. Na druhú stranu na tak vysokú zodpovednosť akú reforma očakáva od občanov, nie sú pripravovaní. Obdobie pätnástich rokov od rýdzo paternalistického prístupu štátu (1989) po prevzatie zodpovednosti za seba (2004) bez permanantného informovania a vysvetľovania mechanizmov fungovania, sa môže stretnúť s nepochopením dobrého, ale zároveň aj nutného úmyslu.

Subsidiarita, v rámci nej aj zodpovednosť občana i štátu, sa musia prejavovať pre kategóriu odkázaných. Či už sú to deti, zdravotne postihnutí, ale aj seniori, či z iných dôvodov ľudia neschopní sa o seba postarať. Právne normy stále umožňujú zneužívanie týchto kategórií (politika sociálnej starostlivosti). Zároveň toto je oblasť, kde je veľmi veľký nedostatok potrebných služieb, ktoré sekundárne zaťažujú iné oblasti (zdravotníctvo, školstvo). Navyše poskytujúca možnosť vzniku slušného počtu perspektívnych pracovných miest v každej obci, či meste.

Nedocenenosť potrebnosti sociálnych služieb vnáša do života občana nespokojnosť so systémom ako takým, ale hlavne do rodín, ktoré často niektoré sociálne situácie zvládajú len s vypätím (hlavne dlhodobé).

Rodina je základom spoločnosti. Zodpovednosť za jej efektívne fungovanie nesú jej zakladatelia (rodičia), čo sa prejaví spôsobom života v nej. Nie je túto zodpovednosť im musí pomáhať štát svojimi právnymi normami, podpornými prostriedkami, ale aj ochranou. Aktívny postoj rodičov k zodpovednosti za rodinu vo všetkých spomínaných oblastiach sociálnej politiky si do svojho celého budúceho života odnášajú deti. Pozorovanie správania sa rodičov deťmi sa v rodine deje ako nezámerná výchovná činnosť. Správanie sa je deťmi vnímané ako štandard a správanie iných s týmto štandardom porovnávané. V našej spoločnosti je zodpovedné správanie sa nedocenené, neoceňované, ba často dehonestované. Výsledný efekt medzi zodpovedným zamestnancom a nezodpovedným je často rovnaký (rovnaká mzda) a potom aj rovnaký dôchodok. Naspravodlivosť, ktorá v systéme sociálnej politiky vládne niekedy len vďaka predpisom štátu, je občanmi veľmi citlivo vnímaná a dotyčných často zraňujúca až na úroveň ponižujúcu ľudskú dôstojnosť. Zodpovednosť je preukazateľná len patričným správaním každého občana, je však potrebné občanom vysvetliť očakávania a predpokladané efekty ich snaženia.

## Subsidiarita v OS SR

Z problematiky sociálnej politiky sú v OS SR najširšie rozdiskutované problémy dôchodkového zabezpečenia, zdravia a bývania.

V prípade dôchodkového systému v OS SR sa princíp subsidiarity a participácie neuplatňuje vôbec. Právne normy počítajú len s paternalistickým postojom zamestnávateľa (OS SR) v rámci zákonom stanoveného povinného sociálneho zabezpečenia. Zostávajú len

možnosti v rámci individuálneho zabezpečenia sa v komerčných poisťovniach, či fondoch. Postoj zamestnávateľa (OS SR) k motivačnému správaniu sa zamestnancov (profesionálnych vojakov) smerom k vlastnému dôchodkovému zabezpečeniu neexistuje

Forma doplnkového dôchodkového poistenia je pre profesionálnych vojakov málo zaujímavá, nakoľko nemôže byť podložená zamestnávateľsko-zamestnaneckým vzťahom (teda aj s príspevkom zamestnávateľa), ale iba vzťahom poisteneckým, ktorý počíta len s vkladmi poistenca. Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov je však oproti občanom pracujúcim v nesilových rezortoch natoľko výhodné, že vytvára prostredie sociálnej spokojnosti pre profesionálnych vojakov odchádzajúcich z OS SR do výsluhového dôchodku. Nenúti budúcich výsluhových dôchodcov rozmýšľať nad svojim dôchodkovým zabezpečením. Pri motivačnom správaní sa OS SR ako zamestnávateľa by z dlhodobého hľadiska (perspektíva minimálne pätnástich rokov spolúčasti zamestnávateľa a zamestnanca na svojej budúcnosti) bola obojstranne výhodnejšia. Zamestnanec by za svoj vklad s príspevkom presne stanovenej čiastky zamestnávateľa dostal v dôchodkovom veku viac a zamestnávateľ (OS SR) sa zbavil zodpovednosti hľadať dlhodobo vo vlastnom rozpočte rezortu stále sa zvyšujúce finančné čiastky na výplatu výsluhových dôchodkov. Možnosť participácie každého zamestnanca podľa vlastného uváženia dáva šancu každému realizovať svoje predstavy o vlastnej budúcnosti. Nie čakať na to, kto, kedy a či vôbec mu niečo dá, bez možnosti ovplyvnenia. Bezmocnosť každý človek subjektívne vníma ako manipuláciu so svojou osobou až nedôstojnosť.

Poberatelia výsluhových dôchodkov rezortu MO SR sú síce voči ostatnému obyvateľstvu zvýhodňovaní, ale smerom do vnútra rezortu aj medzi nimi rezonuje ďalší z princípov sociálnej politiky – princíp sociálnej spravodlivosti. Z rozhovorov, či otázok poberateľov výsluhových dôchodkov vyplýva, že za spravodlivejšie by považovali ďalšiu vnútornú diferenciaciu výsluhových dôchodkov, zohľadňujúcu charakter služby. Nasadzovanie vlastného zdravia, či života nie je vo vnútri systému dostatočne zohľadňované.

Princíp subsidiarity v starostlivosti o vlastné zdravie si môže profesionálny vojak uplatňovať. Zákon o Spoločnej zdravotnej poisťovni č.280/1997Z.z. v paragrafe 10 ukladá každému profesionálnemu vojakovi povinnosť byť poistený práve v tejto poisťovni. Nakoľko zdravotný stav profesionálnych vojakov je dôležitou podmienkou ich zotrvania vo vojenskej službe, zamestnávateľ si touto formou zabezpečuje poskytovanie zdravotnej starostlivosti o



svojich zamestnancov, zároveň im poskytuje aj potrebnú špecifickú zdravotnú starostlivosť v požadovanom rozsahu.

V poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ako aj kúpeľnej starostlivosti, je v rámci rezortu MO SR možnosť subsidiárneho riešenia a efektívnejšieho využívania rozpočtovaných financií smerom k väčšej spokojnosti profesionálnych vojakov i ostatných zamestnancov. Osobná participácia zamestnancov na riešení situácií vždy vytvára väčší priestor na zodpovednosť, vyššiu aktivitu a efektívnosť,

Pri zabezpečovaní si vlastného bývania, či ubytovania je princíp subsidiarity uplatňovaný, aj keď v obmedzenom rozsahu. Čítočne to vyplýva z povahy vojenskej služby (nutnosť pracovať podľa požiadaviek OS SR), ale aj z finančných možností OS SR a profesionálnych vojakov. Zároveň subsidiarita a participácia smerom do budúcnosti, na obdobie po skončení služobného pomeru, čaká na svoje riešenia.

## Záver

Princíp subsidiarity dáva každému človekovi možnosť ovplyvňovať podmienky svojho života. Pre profesionálnych vojakov, vzhľadom na charakter ich služby, sú niektoré z nich pripravované. Mali by však mať vytvorené podmienky na participáciu v tých oblastiach, ktoré bezprostredne ovplyvňujú kvalitu ich života počas profesionálnej vojenskej služby, ale aj po jej skončení. OS SR majú možnosť vytvoriť také motivačné podmienky, ktoré umožnia profesionálnym vojakom ovplyvňovať vlastnú budúcnosť a zároveň zbavujú ozbrojenú silu časti zodpovednosti, ktorá je zatiaľ ich povinnosťou.

## Použitá literatúra:

Hamaj,P.: Vojenská práca a sociálne činnosti profesionálnych vojakov. In: Zborník Vojenskej akadémie č.4/2002, str.81 – 89, ISSN 1335-0435

Polonský, D., Pillárová,Z.: Kapitoly zo sociálnej politiky. Liptovský Mikuláš 2002, ISBN 80-968753-6-1

Vajda,J.: Etika. Enigma, Nitra 1995

Zákon č.328/2002Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov, vojakov ..... v znení neskorších predpisov

Zákon č. 280/1997Z.z. o Spoločnej zdravotnej poisťovni, v znení neskorších predpisov

## **GLOBÁLNA BEZPEČNOSŤ A MANAŽÉR**

**pplk. Ing. Pavel MIKUŠ, PhD. - RNDr. Ludmila LYSÁ, PhD., Katedra vojenského manažmentu**

Každá spoločnosť, organizácia, inštitúcia, ak chce byť úspešná, snaží sa vychovať a neustále vychovávať personál, aby čo najlepšie boli naplnené úlohy spoločnosti občanom – vojakom, či zamestnancom pri predchádzaní a riešení bezpečnostných situácií.

Proces globalizácie vo svete a nerovnomernosť vývoja regiónov sú faktory, ktoré ovplyvňujú celosvetové bezpečnostné prostredie. Narastá počet a rôznorodosť ťažko špecifikovateľných bezpečnostných výziev, rizík, ohrození a krízových situácií, ktoré môžu vzniknúť zo vzťahu medzi štátmi.

Charakteristickou črtou bezpečnostných procesov je formovanie spolupracujúcich a vzájomne sa doplňujúcich bezpečnostných, politických, ekonomických a enviromentálnych organizácií. Rozhodujúcim faktorom formovania bezpečného prostredia je transfér stability v bezpečnostnej organizácii.

Ozbrojené sily, v systéme celoživotného vzdelávania zabezpečujú a musia aj naďalej zabezpečovať výchovu svojich príslušníkov v zhode so spoločenskou potrebou pri zabezpečovaní životných záujmov republiky, ktoré vychádzajú zo základných dlhodobých potrieb a majú rozhodujúci význam pre zaručenie života a bezpečnosti občanov, existenciu a fungovanie každého štátu. Výchovná funkcia vyjadruje potrebu rozvinutia kognitívnych, intelektových, citových a vôľových, veliteľských a vodcovských schopností príslušníkov ozbrojených síl, na zodpovedné plnenie najčestnejšej povinnosti, akou je obrana vlasti a zabezpečenie vonkajšej bezpečnosti štátu, spoločnosti, ľudí, udržanie mieru a stability vo svete, predchádzanie napätiam a krízam, prípadne ich včasné a efektívne riešenie mierovými prostriedkami, vnútropolitická stabilita.

Pozitívny vývoj bezpečnostného prostredia v Európe a vo svete po skončení studenej vojny podstatne znížil pravdepodobnosť vzniku globálnej vojny. Jednotlivé štáty pri vytváraní svojej bezpečnostnej politiky a pri zabezpečovaní svojej bezpečnosti a obrany vychádzajú z analýz a prognóz vývoja situácie vo svete, v Európe a na vlastnom území. Jedným z charakteristických znakov bezpečnostného prostredia súčasného sveta, naďalej zostáva

pravdepodobnosť rozsiahleho ozbrojeného konfliktu. Pre súčasný svet sú však veľkými hrozbami pretrvávajúce regionálne konflikty, a žiaľ, nemožno vylúčiť aj vznik nových.

Terorizmus, ako najväčšie riziko ohrozenia ľudí kdekoľvek na svete je širšie, bezprostrednejšie a rozvíja sa čoraz viac. Preto terorizmus najviac vplýva na zmeny bezpečnostného prostredia v oblasti tzv. nevojenských ohrození. Navyiac, terorizmus je motivovaný fanatickým extrémizmom, ktorého cieľom je globálna ideologická konfrontácia so súčasným svetom, ťažko sa zisťuje a odhaľuje, boj s ním je ťažký a zložitý. Väčšinou sa prejaví až v tej záverečnej fáze – fáze realizácie.

Slovenská republika sa nachádza v tomto globálnom nebezpečnom prostredí a spolu s inými štátmi prispôsobujú svoju bezpečnostnú politiku a charakter ozbrojených síl novým ohrozeniam. Ide o hľadanie účinnej odpovede na situáciu, v ktorej nepriateľ a miesto jeho operácie nie sú vopred známe.

#### Budúci vojenský manažér – uskutočňovateľ bezpečnosti, by mal :

- rozpoznať a definovať stav ohrozenia a porušenia bezpečnosti,
- konať, správne uplatniť naučené zásady predchádzania ohrozenia a porušenia bezpečnosti,
- konať v súlade s plánmi pri uplatňovaní zásad bezpečnosti a vedieť konať pri odstraňovaní následkov stavu, ktorý bol spôsobený porušením bezpečnosti,
- zhodnotiť stav, ktorý viedol k porušeniu bezpečnosti, odhaľovať príčiny pre zníženie budúcich následkov,
- znižovaním omylov zlepšiť kvalitu a efektívnosť konania, zlepšiť rozhodovací proces pri uplatňovaní vodcovstva pri riešení stavu ohrozenia bezpečnosti,
- vedieť komunikovať na rôznych úrovniach ( nielen s podriadenými pri vedení výcviku a výchovnom pôsobení, s nadriadenými pri služobnej činnosti, ale aj pri komunikácii s kolegami pri predchádzaní ale aj riešení krízových situácií,
- do komunikácie by mal vložiť celú svoju osobnosť, využívať svoje silné stránky, potláčať slabé, využívať skúsenosti z doterajšej praxe a od svojich vzorov, využívať vlastnosti, ktoré sú pre takúto komunikáciu žiaduce.
- mal by rozvíjať svoju osobnosť tak aby bol schopný pozitívne reagovať na zmeny v požiadavkách na jeho osobu, na zmeny bezpečnostných situácií z globálneho

hľadiska, pri sebvzdelávaní využívať moderné informačné technológie, nebát sa pri svojej práci inovácie a experimentu.

- využívať logiku pri riešení vzniknutých situácií a pri praktickej činnosti, inovovať súčasné bezpečnostné postupy, primerane a správne reagovať na vzniknuté situácie, predvídať, využívať teoretické vedomosti získané na vysokej škole.
- využívať aktivizujúce formy a metódy vedenia zamestnania so svojimi podriadenými, ktoré využívajú a podnecujú aktivitu, samostatnosť a tvorivosť, podporovať prejavenu iniciatívu u svojich podriadených, podporovať logické postupy.

Obranná politika je významným prvkom zahraničnej a celkovej bezpečnostnej politiky štátu. Rozhoduje sa o nej kolektívne vo vláde. Formovanie bezpečnostného myslenia a správania sa vojenského profesionála je výsledkom výchovného procesu pre splnenie bezpečnostných cieľov.

Úsilie o vyššiu účinnosť výchovy k bezpečnosti by mala vždy predchádzať starostlivosť o jej náležitú účelnosť a cieľavedomosť, o jej správnu orientáciu k plnej ľudskej emancipácii. Svojim obsahom musí zodpovedať spoločenským požiadavkám.

Gradácia prípravy a výchovy vojenského profesionála sa odráža v stanovených životných cieľoch každého jednotlivca. Odraz jeho pripravenosti je v schopnosti zúčastniť sa aktívne na výchovno – vzdelávacom procese podriadených, plnení úloh vojenského života, presadzovaní svojich individuálnych schopností v súlade so svojimi cieľmi, v kontinuite s požiadavkami kladenými na vojenského manažéra v rezorte národnej obrany pri zabezpečovaní bezpečnosti.

Globalizácia ako veľmi protirečivý prvok spoločenského vývoja mení aj charakter bezpečnosti sveta v celku i v jeho rozmanitých detailoch. Musí získať aj kultivujúci rozmer, ktorý jej zatiaľ chýba. Globalizačné procesy novým spôsobom zvýrazňujú nedeliteľnosť bezpečnosti, najmä v jej medzinárodnom rozmere. Musia sa vytvoriť aj nové mechanizmy, ktoré budú svet chrániť pred ďalším globálnym nebezpečenstvom, akým sa v súčasnosti ukazuje terorizmus, ktorého zložitosť, mnohorozmernosť a rozmanitosť pôsobenia je neprehliadnuteľnou a naliehavou skutočnosťou, ktorú nemožno potláčať len represiami. Vyžaduje komplexný a systematický prístup.

Literatúra :

DROPPA, M. - MIKUŠ, P. - HAJDUCH, M.: *Základy teórie riadenia II.* L. Mikuláš: Vojenská Akadémia, 2003

MIKUŠ, P.: *Význam právnych noriem v systéme celoživotného vzdelávania.* Zborník z vojensko–vedeckého seminára Vojenskej akadémie, Liptovský Mikuláš, 2001

OBERUČ, J. : *Systém vzdelávania a prípravy obyvateľov na civilnú ochranu v Slovenskej republike.* In: Materiály z Miedzynarodowej Konferencji Naukowej w Zakopanem w dniach 11 – 12. 6. 2000 r. Krakowska szkoła wysza im. A. F. Modrzewskiego. S. 349 – 356

ŠVEC, V. : *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku.* Brno: Masarykova univerzita, 1998

# NIEKTORÉ PRÍSTUPY K VEDENIU ĽUDÍ ZO STRANY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

**doc. RSDr. Ján POPRENDA, CSc., Vojenská letecká akadémia Košice**

Funkcia vedenia sa zameriava na ľudí a znamená ovplyvňovanie ich správania tak, aby sa títo usilovali dosiahnuť ciele organizácie. Efektívne vedenie je veľmi významná schopnosť manažérov, nie je však totožná len s činnosťou manažéra. Vedenie podriadených - je atribútom, neoddeliteľnou súčasťou riadiacej činnosti veliteľa a je prítomné prakticky vo všetkých funkciách a fázach riadenia. V systéme riadenia jednotky je tvorené vzťahom medzi ľudskými zložkami riadiaceho procesu (veliteľom a jeho podriadenými) a je zamerané na zaistenie cieľavedomého a trvalého súladu záujmov a potrieb podriadených s cieľmi a úlohami vojenskej organizácie. Vo vzťahu k riadiacej činnosti veliteľa predstavuje vedenie dynamizujúcu a akcelerujúcu zložku, pretože riadiaci proces ovplyvňuje prostredníctvom motivačnej štruktúry vedených vojakov a cez interpersonálne vzťahy, čím aktivizuje ich správanie v duchu vojenských noriem a pravidiel. (1)

Vedenie môže vzniknúť v každej situácii, kde ľudia spájajú svoje úsilie k splneniu úlohy. Preto vedúci (vodcovia) môžu, ale nemusia byť manažérmi. V rámci organizácie existujú neformálne skupiny a v nich ľudia, ktorí vplývajú na správanie iných členov skupiny. To sú neformálni vedúci. Manažér je osoba formálne uznaná v organizačnej hierarchii, a preto jeho úlohou je ovplyvňovať správanie im určených skupín, t. j. vykonávať funkciu vedenia. Na základe toho možno konštatovať, že dobrý manažér je vždy dobrý vedúci, ale dobrý vedúci nemusí byť nevyhnutne dobrý manažér.

Vedenie je dôležitá a nevyhnutná schopnosť každého manažéra pre dosiahnutie výkonu jednotlivca, skupiny a organizácie. Manažéri bez ohľadu na svoje postavenie ovplyvňujú postoje a očakávania, ktoré povzbudzujú alebo nepovzbudzujú výkon nimi riadených ľudí. Ovplyvňovanie je jadrom správania vedúceho.

Úsilie o analýzu efektívneho vedenia sa sústreďuje na tri všeobecné oblasti: osobné charakteristiky vedúcich, správanie sa vedúcich a situácie, v ktorých sa vedúci nachádzajú. Podľa toho možno určiť tri hlavné prístupy k štúdiu vedenia (2) (vedúceho) v organizáciach, na ktoré sa sústreďuje diskusia. Sú to:

- prístup na základe črt (znakov) vedúceho,

- prístup spočívajúci v správaní a štýle vedúceho,
- situačný prístup.

Prístup na základe črt (znakov) vedúceho: rozdiely vo výkone medzi zamestnancami sa prisudzujú individuálnym charakteristikám (črtám) vedúcich. Mnohí ľudia veria, že efektívne vedenie (vodcovstvo) má svoje korene v osobitných osobnostných črtách. Niektorí sa dokonca domnievajú, že pokiaľ niekto nemá tieto vlastnosti, je odsúdený k neúspechu. Štúdie, ktoré sa pokúšajú identifikovať tieto črty, predkladajú ich dlhý zoznam. Tieto sa zvyknú zoskupovať do šiestich kategórií, pri ktorých sa uvádzajú konkrétne znaky. Sú to:

1. fyzické charakteristiky - vek, výška, váha
2. charakteristiky týkajúce sa profilu - výchova, skúsenosti, sociálny pôvod, mobilita,
3. inteligencia,
4. spôsobilosť, úsudok, znalosť,
5. osobnosť - agresivita, ostražitosť, dominantnosť, rozhodnosť, entuziazmus, nezávislosť, sebadôvera, autoritatívnosť,
6. charakteristiky, vzťahujúce sa na úlohy - zodpovednosť, iniciatívnosť, vytrvalosť,
7. sociálne charakteristiky - schopnosť dohliadať, kooperatívnosť, prestíž, taktnosť, diplomacia.

Hoci niektorí odborníci, zaoberajúci sa výberom manažérov veria, že táto teória platí, porovnanie vedúcich pomocou rôznych charakteristík ukazuje, že je s ňou malý súhlas. Ba prejavilo sa sklamanie z výsledkov skúmania črt.

### **Definícia vodcovstva**

Vodcovstvu prisudzujú rôzni autori rozdielny význam. Často sa vodcovstvo definuje ako vplyv, t.j. ako umenie alebo proces takého ovplyvňovania ľudí, aby sa snažili ochotne a nadšene dosahovať skupine ciele.

Ideálne by bolo, keby ľudia neboli povzbudzovaní iba k tomu, aby iba pracovali, ale aby pracovali ochotne, s nadšením a sebadôverou. Nadšenie znamená, že ľudia vykonávajú prácu horlivo a usilovne. Sebadôvera sa týka využívania ich skúseností a technických schopností.

Podľa svojich schopností pomáhajú manažéri skupine dosiahnuť jej ciele. Nesmú stáť mimo skupinu a iba ich nútiť a podnecovať. Ich miesto je vpredu pred skupinou - musia sa snažiť zjednodušovať im cestu a inšpirovať ich k dosiahnutiu pod podnikových cieľov.

Vhodný príklad predstavuje dirigent orchestra, ktorého úlohou je produkovať koordinované zvuky v správnom tempe pomocou integrovaného úsilia hudobníkov. Je jasné, že kvalita výkonu orchestra bude závisieť na kvalite jeho vedenia. Prakticky všetky úlohy v organizovanej inštitúcii je možné urobiť príťažlivejšími pre tých, ktorí sú schopní pomáhať ľuďom plniť ich želania týkajúce sa peňazí, postavenia, moci a hrdosti.

Základný princíp vodcovstva znie: Pretože ľudia majú snahu nasledovať toho, kto je podľa ich názoru schopný uspokojovať ich osobné ciele, pochopili mnohí manažéri, čo ich podriadených motivuje a ako motivácia funguje, a tieto znalosti uplatňujú vo svojich manažérskych aktivitách. Čím efektívnejšie ich aplikujú, tým väčšia pravdepodobnosť je, že sa stanú lídrami. (3)

Prístup, založený na správaní a štýle vedúceho: Sústreďuje sa na skúmanie nie charakteristík efektívnych vedúcich, ale ich správania. V popredí je otázka, čo efektívni vedúci robia v porovnaní s neefektívnymi vedúcimi. V tejto súvislosti sa skúma, či správanie efektívnych vedúcich je:

- demokratické alebo autokratické,
- liberálne alebo direktívne,
- orientované na osobu alebo úlohu, resp. či ich charakterizuje rovnováha.

Tieto pojmy sa všeobecne týkajú toho, či správanie vedúceho odráža jeho primárny záujem o prácu (vedenie orientované na úlohu), alebo o ľudí, ktorí vykonávajú prácu (vedenie orientované na osobu).

Vedenie orientované na úlohu: V tomto prípade sa zdôrazňuje potreba špecifikácie pracovných aktivít a pracovných cieľov skupiny ako celku a každého jej člena. Aby sa zabezpečilo, že každá úloha sa vykoná podľa plánov, stanovujú sa pracovníkovi štandardy (normy) výkonu a tento sa odmeňuje podľa množstva vykonanej práce zodpovedajúcej kvality. Vo vzťahu k správaniu vedúceho, ktorý sa primárne zaoberá úlohami, týkajúcimi sa výrobkov a činností, sa používajú pojmy ako direktívna, na výrobu orientovaná autokratická a iniciujúca štruktúra.



Hoci každý z týchto pojmov sa v súčasnosti používa, pôvod vedenia orientovaného na úlohu bol v literatúre publikovaný pred viac ako 70 rokmi. Niektorí terajší vedúci stále veria, že je to najefektívnejšie správanie na dosiahnutie výkonu.

Vedenie orientované na osobu: Podľa tohto najefektívnejší vedúci sú tí, ktorí sa zameriavajú na ľudské aspekty skupín a jednotlivcov a nie na úlohu, pričom sa usilujú o vybudovanie efektívnej tímovej práce. Táto myšlienka je výsledkom behavioristického prístupu k manažmentu, najmä ľudských vzťahov. Koncepcia, že ľudia hľadajú v práci širokú škálu uspokojenia, sa stala jadrom mnohých manažérskych praktík. Ak by sa akceptovalo to, že efektívny vedúci sa orientuje buď na prácu, alebo na osobu, a nie na obidvoje, potom by z toho vyplývalo, že aspirujúci vedúci potrebujú len úzky rozsah schopností, a to v prvom prípade z oblasti plánovania a organizovania ľudí a v druhom prípade z oblastí ľudských vzťahov a osobitne interpersonálne schopnosti.

Existuje názor, ktorý má značnú podporu, že najlepším spôsobom ako viesť ľudí efektívne je rovnováha medzi správaním orientovaným na úlohu a na osobu. V tomto smere sú v teórii a praxi vedenia veľmi známe dva prístupy, a to dvojdimenzionálna teória a teória manažérskej sieťky (uvádza 81 možných stavov, ale pozornosť sa venuje hlavne 5 z nich) .

Štúdium správania vedúceho je krokom na určenie toho, čo vedúci robia. Väčšine vysvetlení založených na správaniach vedúcich chýba špecifikácia ako správanie podriadených ovplyvňuje vedúceho, ako aj analýza situácie, v ktorej musí vedúci konať.

Rastie počet manažérov, ktorí sú naklonení veriť, že vedenie v praxi je príliš zložitý, aby sa dalo vyjadriť jedinečnými črtami alebo správami sa, a že efektívne vedenie závisí skôr od situácie. Tak vzniká teória situačného vedenia a vedúceho. (4) Ale ani pri nej nie je jednotnosť výkladu. Pri jednom variante sa predpokladá, že vedúci musia meniť svoje správanie tak, aby zodpovedalo situačným potrebám. Druhý variant predpokladá, že správanie vedúcich ťažko zmeniť, a preto treba zmeniť samotnú situáciu, aby bola táto kompatibilná so správaním vedúcich.

Situačná teória vedenia a vedúcich je omnoho komplexnejšia ako prístupy pomocou črt alebo správania. Nepopiera pritom dôležitosť osobných charakteristík správania vedúceho. Podľa nej je pre efektívne vedenie potrebné brať do úvahy obidva prístupy a uvažovať s nimi v kontexte situácie. Efektívne vedenie závisí na interakcii osobných charakteristík vedúceho, jeho správania a faktorov charakterizujúcich situáciu vedenia, akými sú potreby a motivácia, skupinová klíma, postavenie vedúceho, úloha skupiny. Podstatou tohto prístupu je dosiahnuť

flexibilitu (prispôsobivosť) vedenia. Pri nej môže ísť o tieto druhy prispôsobení: prispôsobenie štýlu vedenia situácii, prispôsobenie štýlu úrovni zrelosti podriadených, prispôsobenie situácie štýlu vedenia.

Pri prispôsobovaní štýlu vedenia situácii je stále sa objavujúcou témou koncepcia participácie podriadených na rozhodovaní. Extrémnymi prípadmi sú: vedenie sa sústreďuje u vedúceho ( manažér sám robí rozhodnutie a toto len oznamuje podriadeným) a vedenie sa sústreďuje na podriadených (vedúci umožňuje podriadeným plne robiť rozhodnutia). Medzi nimi môžu byť rôzne varianty, ktoré predstavujú rozličné kombinácie manažérskej právomoci a slobody podriadených.

Prispôsobenie štýlu vedenia úrovni zrelosti podriadených je založené na presvedčení, že najefektívnejší štýl vedenia sa mení podľa zrelosti podriadených, ktorú tvoria dva komponenty : zrelosť vzťahujúca sa k práci (schopnosť vykonávať úlohu) a psychologická zrelosť (ochota osoby vykonávať prácu).

Pri prispôsobení situácie štýlu vedúceho môže ísť o tri dôležité situačné faktory alebo dimenzie, o ktorých sa predpokladá, že ovplyvňujú efektívnosť vedúceho. Sú to:

- vzťahy vedúceho a členov (stupeň dôvery podriadených k vedúcemu),
- štruktúra úlohy (je to skôr problém stupňa rutinnosti než nerutinnosti zamestnania podriadených),
- pozícia vedúceho.

Najdôležitejším záverom teórie vedenia je, že manažéri musia chápať svoje vlastné schopnosti a ich vplyv na iných a tiež rozumieť svojim podriadeným a ich situáciám.

## LITERATÚRA

- 1/ Polonský, D.: Veliteľ ako subjekt vedenia a výchovy v armáde (Habilitationná práca), Liptovský Mikuláš: VA SNP, 1995, s. 25.
- 2/ Sedlák, M.: Základy managementu. Bratislava: Ekonomická univerzita, 1994, s. 237 - 249.
- 3/ Koontz, H., Weihrich, H.: Management. Praha: Victoria Publishing, 1993, s. 466.
- 4/ Poprenda, J.: Základy managementu. Košice: VLA, 1997, s.208.

# ZÁKLADNÍ LIDSKÁ PRÁVA A SVOBODY: MEZE A MOŽNOSTI JEJICH UPLATŇOVÁNÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

**JUDr. Miroslav PINDEŠ, PhD.**

Podpora a ochrana základních lidských práv a svobod by měla být prioritní záležitostí každého demokratického státu. Samotná realizace dodržování či respektování lidských práv a svobod musí být proto uskutečňována spravedlivým a vyváženým způsobem, stejnou mírou pro všechny. Na druhé straně, s poukazem na adresáta, ale i nositele základních lidských práv a svobod, je nezbytný podíl každého jedince na jejich realizaci.

Všechna základní lidská práva a svobody jsou určena jedinci (byť se např. podle Listiny na první pohled jeví práva a svobody národnostních a etnických menšin, jako práva a svobody, která ve své komplexní podobě náleží pouze těmto vymezeným skupinám jako celku), a proto je tento subjekt jejich hlavním nositelem a realizátorem.

Jejich přirozeně-právní původ je vyjádřen nezadatelností, nezczitelností, nepro-mlčitelností a nezrušitelností. Svému nositeli umožňuje právo svobodně určovat svůj politický, ekonomický, sociální ale i kulturní rozvoj. I proto je podpora a ochrana základních lidských práv a svobod považována za prioritní úkol společnosti. Jejich plná a účinná realizace je do značné míry odvislá od státního uznání, zejména ve formě právně státních garancí prostřednictvím státních institucí ochrany lidských práv a svobod.<sup>1</sup>

„Základní práva a svobody jsou v našem ústavním systému současně hodnotami, kterými je stát vázán ve své činnosti.“<sup>2</sup>

Obrana státu je věcí celospolečenské povahy, přesahující běžný rámec každodenních povinností občanů. Přitom je nutné zabezpečit základní podmínky pro zajištění výkonu práv a svobod všem členům společnosti. Zajišťují se prostřednictvím občanů.

Na realizaci obrany státu se v rámci své působnosti, kromě občanů, podílejí i všechny ústavní orgány státu, orgány státní správy, územní samosprávy a právnické osoby.<sup>3</sup> Hlavním prostředkem zajištění obrany země vůči vnějšímu ohrožení je armáda.<sup>4</sup> „*Obrana státu a jeho vojenská síla představují v historii lidstva podstatnou existenční záležitost pro nezávislost,*

<sup>1</sup> Např. poradenskou a nápravní činností orgánů státní správy.

<sup>2</sup> FILIP, J., Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva, Brno 1997, s. 61.

<sup>3</sup> Viz k tomu čl. 1 a 3 odst. 2, ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky

<sup>4</sup> Armáda je jednou se složek které označujeme jako ozbrojené síly státu. Její činnost vychází především z branné povinnosti v souladu s obsahem čl. 4, citovaného ústavního zákona

*celistvost a svrchovanost státu, pro život a svobodu obyvatelstva, územních a etnických celků".<sup>5</sup>* Obrana státu musí být proto chápána jako komplex opatření, která mají zajišťovat svrchovanost a suverenitu státu, především ve vztahu k jiným subjektům mezinárodního práva. Problematika obrany státu je bezesporu společenským zájmem, spočívajícím v činnosti jednotlivců. S tím úzce souvisí zachování společenského řádu, ochrana života, zdraví a majetku všech příslušníků společnosti. Projevuje se především jako zájem být připraven vlastními silami a prostředky chránit národní, resp. státní zájmy.

Vzhledem ke svému zvláštnímu postavení ve společnosti a s přihlédnutím k charakteru činnosti, lze armádu charakterizovat jako organizovaný ozbrojený útvar (celek), skládající se ze skupin a jednotek, podléhajících jednotné vnitřní organizaci a velení, vytvořený za účelem vedení přímých ozbrojených bojových (válečných) operací.

Armáda je institucí, která je ve státě jednou z hlavních složek, zabezpečující státní suverenitu a politickou nezávislost. Odlišující se od ostatních především zvláštním vnitřním uspořádáním, založeným na přísné disciplině a subordinaci. Její zvláštnost spočívá zejména v tom, že jde o instituci, která má zabezpečovat ochranu a obranu politického zřízení především před destrukcí zvenčí i v souladu s ústavními normami státu.<sup>6</sup> Jsou-li k tomu vytvořeny zákonné podmínky může armáda vykonávat určité činnosti, které se dotýkají bezpečnostní činnosti uvnitř státu. Armáda tedy patří ke zvláštním institutům ochrany společnosti a státu,<sup>7</sup> které někdy nazýváme také mocenskou silou státu.

Armáda je jednou z institucí, která zabezpečuje ochranu státní nezávislosti a územní celistvosti státu. Její postavení a činnost vycházejí z potřeb a zájmů státní moci. Stát řídí armádu svojí personální a finanční politikou, zejména pak vytvářením velitelského sboru, kontrolní činností parlamentu atd.<sup>8</sup>

Prioritním posláním armády je odvrácení ohrožení suverenity včasným přijetím odpovídajících opatření (zpravidla se jedná o mobilizaci) a v případě ozbrojeného útoku, účinně odrazit jak pozemní, tak i vzdušný útok jakéhokoliv nepřítele, útočícího z kteréhokoliv

---

<sup>5</sup> ŠÍN, Z., K zásadám ústavního základu obrany České republiky, Právní rádce, 1995, č.1, s. 7.

<sup>6</sup> Armáda má v první řadě vnější funkce, která spočívá v odvrácení agrese. Nicméně může plnit i některé bezpečnostní úkoly jenž by jinak měla plnit policie. V tomto případě hovoříme o tzv. funkci vnitřní. Má-li armáda plnit vnitřní funkce musí být předem stanoveny zákonné podmínky. V České republice je tato problematika bez bližšího vymezení, řešena ústavním zákonem č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky a branným zákonem.

<sup>7</sup> Blíže k tomu viz FILIP, J., Ústavní právo České republiky, I. díl, Základní pojmy a instituty, Ústavní základy ČR, 2. vydání, Brno 1997, s. 369 a násl.

<sup>8</sup> K tomu blíže viz Kolektiv, Slovník vojenského profesionála, Praha 1993, s. 14 a 15.

směru, na kteroukoliv část státního území. Armáda tímto zabezpečuje uchování územní celistvosti a politické nezávislosti státu.

Uplatňování základních práv a svobod v podmínkách armády

Uplatňování základních práv a svobod je zdrojem častých konfliktů mezi armádou a občany, kteří v ní vykonávají vojenskou činnou službu. V tomto směru sehrává velkou roli samotný systém řízení a velení v armádě.

Armáda je nedílnou součástí naší společnosti. Tvoří jí občané státu na základě všeobecné branné povinnosti nebo dohody s orgánem vojenské správy.<sup>9</sup> Vojáci tak, jak ostatní občané státu mají rovněž svá práva a občanské povinnosti. Tak jako každý jiný příslušník státu, jsou i vojáci povinni dodržovat zákony a řídit se jimi.

Základní práva a svobody jejichž smyslem je zabezpečení individuální svobody před zásahy ze strany státní moci, vycházejí především ze vztahu občan-stát, přičemž dominantní postavení zde sehrává stát. Stát je uznává a zároveň garantuje jejich zajištění a ochranu. Zasahovat do sféry svobody jednotlivce může státní moc toliko na základě zákona, v jeho mezích a způsobem zákonem stanoveným. Toto ustanovení zároveň vytváří předpoklady pro dobré fungování právního státu.

Listina základních práv a svobod zaručuje všem občanům českého státu rovná práva a svobody, ale zároveň, v určitých případech, tato práva a svobody přímo omezuje anebo pro realizaci některých omezení předvídá zákonnou úpravu. Tak je tomu i v případě armády. Omezení základních práv a svobod je pro zabezpečení fungování vojenského systému nezbytností. Tato nezbytnost vyplývá ze specifického postavení armády ve společnosti.

Článek 44 Listiny vypočítává možný okruh subjektů resp. nositelů, kterým zákon omezuje nebo může omezit výkon jejich ústavně zaručených základních práv a svobod. Rovněž hovoří o tom, ve kterých případech je možné tyto práva a svobody omezit.

Jaká jsou ve skutečnosti základní práva a svobody a jejich omezení v armádě z hlediska Listiny základních práv a svobod ?

Listina je základním dokumentem pro vytváření vztahů mezi demokratickým státem a občanem. Působí a zasahuje téměř do všech oblastí společenského života lidí.

---

<sup>9</sup> K tomu blíže viz např. § 4, 20, 25, 27, 28, 37 branného zákona a 23 a násl. zák.č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků

Meze základních práv a svobod mohou být (a některé jsou) ve stanovených případech a za podmínek, na které Listina odkazuje, upraveny jednak samotnou Listinou nebo konkrétním zákonem.

Nejčastější důvody omezení výkonu základních práv a svobod vychází z generální klauzule, podle níž je možné základní práva a svobody omezit v případech, je-li to v demokratické společnosti nezbytné pro bezpečnost státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, ochranu života a majetku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých. Norma která, zasahuje do výkonu základních práv a svobod a která upravuje výkon těchto práv a svobod některým kategoriím občanů, musí respektovat zásady nezbytnosti a účelnosti takových omezení.

Armáda patří k těm specifickým složkám, pro jejichž příslušníky jsou základní práva a svobody do značné míry omezeny. Na druhé straně, všechna tato omezení jsou nezbytná pro zabezpečení hlavního úkolu armády; obrany a ochrany státní suverenity a politické nezávislosti státu. Mimo to je zde vyjádřen princip vlády zákona,<sup>10</sup> zejména ve smyslu možností státní moci zasahovat do zaručených práv a svobod lidí.<sup>11</sup>

Subjekty, na něž se vztahují ustanovení Listiny základních práv a svobod mají zvláštní postavení. Jejich postavení je dáno především charakterem a posláním armády, a to jak z hlediska vnitřní, tak i z hlediska vnější bezpečnosti státu. Proto nositelem základních práv a svobod, které jsou aplikovány v podmínkách vojenství, může být každý občan státu, který podléhá podle zvláštního zákona všeobecné branné povinnosti. Zcela dominantní postavení v této hierarchii zastávají vojáci v činné službě.

Příslušníkům ozbrojených sil jsou omezena některá práva a svobody bez rozdílu funkčního zařazení a hodnosti (např. právo na stávkou) t.j. bez rozdílu, zda vykonává činnou službu jako své povolání nebo jako povinnou vojenskou službu na základě všeobecné branné povinnosti. Ostatní, jsou omezena s přihlédnutím k povaze výkonu vojenské služby (např. zákaz vykonávat samostatnou výdělečnou činnost pro vojáky z povolání). Obdobně zákon omezuje výkon některých práv a svobod i kategoriím občanů, kteří vykonávají jinou službu, namísto povinné služby vojenské. Povětšinou však dochází k omezení základních práv a svobod z důvodů zajištění bezpečnosti státu s přihlédnutím ke specifčnosti vojenské služby.

---

<sup>10</sup> Viz ustanovení čl.4 Listiny.

<sup>11</sup> K tomu srovnej ustanovení čl.2 odst. 2 a 3, čl. 3 odst. 3 a čl. 4 Listiny.

Nejvýznamnějšími omezeními, která vyplývají pro příslušníky armády z Listiny základních práv a svobod jsou :

- a) omezení výkonu práva na stávkou ,
- b) omezení výkonu práva být členem politické strany nebo hnutí,
- c) omezení vytvářet odborové organizace a sdružovat se v nich,
- d) omezení výkonu práva svobodného pobytu a pohybu ,
- e) omezení petičního práva ve věcech služebních,
- f) omezení výkonu práva vykonávat podnikatelskou činnost .

Kromě těchto nejdůležitějších omezení existuje řada dalších, která jsou z hlediska svého významu méně podstatná (např. zákaz nošení služebního stejnokroje při politických akcích apod.).

Podle Listiny základních práv a svobod, náleží práva a svobody v ní zakotvené, každé lidské bytosti bez rozdílu společenského postavení, nezávisle na politické či státní příslušnosti apod. Jsou právy a svobodami, které svou působností zasahují do všech oblastí společenského života a proto se nevyhýbají ani armádě.

Příslušníci ozbrojených sil jsou svým způsobem občané, kteří vykonávají dočasně na základě zákonné úpravy vojenskou činnou službu. Z tohoto pohledu jsou tyto osoby nositeli základních práv a svobod, které jim vyplývají z Listiny, ale také z jejich specifického postavení příslušníků armády. Obecná ustanovení Listiny zaručují svobodu a rovnost v důstojnosti i právech všem příslušníkům armády, tak jako všem ostatním lidem a občanům.

Hodnotíme-li základní lidská práva a svobody z pohledu implementace ustanovení Listiny v podmínkách armády jde především o práva a svobody, které mohou být určitou skupinou lidí, pro něž je charakteristické specifické postavení ve společnosti využívána či omezena po dobu, pro kterou se z občana stává voják v činné službě.<sup>12</sup> Byť je toto jejich postavení dočasné, přesto lze dospět k závěru, že práva a svobody založené Listinou charakterizují příslušníka ozbrojených sil jako lidskou bytost.

Z hlediska ústavnosti základních práv a svobod Listina základních práv a svobod vnáší do soudobého vojenství vizi občana v uniformě, kteréhožto považuje za svobodnou bytost, požívající stejná práva a svobody jako občané v civilu. Listina z obecného hlediska předpokládá omezení některých práv a svobod pouze určité kategorii lidí.

Omezení svobody pohybu a pobytu

---

<sup>12</sup> Např. obviněným či obžalovaným ze spáchání vojenského trestního činu může být pouze voják v činné službě.

V souvislosti s výkonem vojenské činné služby dochází v ozbrojených silách ve vztahu k vojákům v činné službě k zásahu do práv a svobod, které by jinak nebylo možné omezit. Jde o omezení svobody pohybu a pobytu podle ustanovení čl.14 Listiny. Výkon vojenské služby, zejména však základní, náhradní či vojenská cvičení neumožňuje plné využívání práva svobody pobytu a pohybu. V podmínkách armády jsou tyto svobody omezeny zákonem a to především v zájmu obrany a bezpečnosti státu.

Důvodem omezení není jenom příprava k obraně formou vojenského výcviku, ale také mezinárodní situace, což znamená neustále udržovat část Armády České republiky v bojové pohotovosti k obraně a ochraně nezávislosti a územní celistvosti státu. Branný zákon stanoví v § 20 odst.3 povinnost konat službu osobně podle svých duševních a tělesných schopností, tudíž stanovuje, v případě branné povinnosti, nezastupitelnost. Branci, vojáci a osoby, jež byli určeni k zvláštní službě podle § 51 branného zákona mají ohlašovací povinnost vůči vojenské správě o skutečnostech, důležitých pro vojenskou evidenci osob.

Jedná se především o hlášení změny trvalého, či přechodného bydliště, změnu zaměstnavatele nebo zaměstnání, úrazy a vážné nemoci, které mají podstatný vliv na výkon branné povinnosti atd.

Za branné pohotovosti státu nebo v době mimořádných opatření lze osobám, podléhajícím branné povinnosti, omezit vystěhování do ciziny nebo jejich pobyt v cizině.

Definiční kritéria pro posuzování omezení svobody pobytu a pohybu, pro vojáky vykonávající vojenskou činnou službu jako své povolání, jsou upraveny v § 11 zákona o některých služebních poměrech vojáků, ve znění pozdějších předpisů (zák. č.76/1959 Sb). Rozlišuje přitom tři základní pojmy, a to :

pojem služba - který zahrnuje výkon zaměstnání včetně všech úkonů, které je voják povinen plnit k zabezpečení připravenosti ozbrojených sil - trvá po celou dobu vojenské činné služby.

pojem pohotovost - již se rozumí přítomnost vojáka ve vojenských objektech nebo na místech určených k plnění stanovených úkolů - je určována velitelem. Pohotovostí se tedy rozumí být připraven ve vojenských objektech nebo na místech určených k okamžitému plnění určitého úkolu.

pojem dosažitelnost - jako povinnost každého vojáka hlásit svému veliteli (nadřízenému) místo pobytu a pohybu v době mimo zaměstnání a jeho připravenost na stanovený signál a ve stanovené době se dostavit na určené místo – nařizuje ji velitel a proto nemá trvalý ráz, může být nařízena kdykoliv.



Kromě uvedených základních předpokladů pro posouzení omezení svobody pohybu a pobytu, definuje zákon zaměstnání vojáka, jako činnost vojáka přesně vymezenou místem, dobou a plněním funkčních povinností. Z tohoto pohledu pak vojenská služba zahrnuje výkon zaměstnání na přesně vymezeném místě a ve stanovené době.

Každý voják je povinen hlásit svému nadřízenému (veliteli) místo pobytu mimo dobu zaměstnání a na smluvený signál je povinen dostavit se na pracoviště. Podle výše uvedeného jsou velitelé oprávněni stanovovat jak dosažitelnost, tak i pohotovost a to i v době osobního volna, t.j. v době mimo zaměstnání. Svoboda pohybu a pobytu je de facto blokována v zájmu bojové pohotovosti svolením nejbližšího nadřízeného velitele (resp. toho funkcionáře, který je oprávněn podle předpisů volno udělovat).

Otázky omezení pohybu a pobytu se ve vztahu k ostatním kategoriím vojáků v činné službě dotýkají pouze na omezení práva opuštění ubytovacího prostoru vojenského útvaru popř. zařízení, a to v době mimo zaměstnání.<sup>13</sup> Zákon umožňuje této sociální skupině vojáků v činné službě, v době svého osobního volna, pobyt a pohyb kdekoliv, pokud mu v tom nebrání jiné okolnosti.<sup>14</sup> O tom kde voják stráví vycházku nebo dovolenou rozhoduje sám, o realizaci opuštění vojenského ubytovacího prostoru rozhoduje nadřízený velitel.

Voják v činné službě může se svolením velitele opustit území České republiky a pobývat ve kterémkoliv státě světa. Ustanovení o hlášení pobytu a pohybu není zde dotčeno. Voják v činné službě je povinen svému veliteli hlásit přesnou adresu svého pobytu, jak na území našeho státu, tak i v zahraničí.

### **Omezení petičního práva**

Právo petiční je v podmínkách armády výrazně omezeno. Zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků v § 2a, omezuje výkon petičního práva vojákům v činné službě ve věcech souvisejících s výkonem této služby na podávání žádostí, stížností a návrhů pouze jednotlivých osob.

Každý voják má právo obrátit se služebním postupem,<sup>15</sup> k řešení svých osobních nebo jiných problémů, a to buď formou písemnou nebo ústní. Povinností každého nadřízeného je prověřit a pečlivě posoudit opodstatněnost každého návrhu, žádosti nebo stížnosti, a pokud je

---

<sup>13</sup> Zaměstnáním je činnost vojáka, která je přesně vymezena místem výkonu činnosti a dobou výkonu určité činnosti, obsahem zaměstnání je výkon resp. plnění povinností, které vojákovi vyplývají z jeho funkčního zařazení. K tomu viz § 11 odst. 3 zák. č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků v platném znění.

<sup>14</sup> Např. stanovená hodina návratu

<sup>15</sup> Cestou od svého nejnižšího velitele až po ministra obrany.

oprávněn o některé rozhodnout, musí tak učinit. Při nesplnění rozhodovací podmínky je povinen každou žádost, návrh nebo stížnost postoupit nadřízenému stupni s rozhodovací pravomocí a zároveň je povinen o tom uvědomit vojáka, který „petici“ podal. Každý, kdo podává žádost, stížnost nebo návrh, činí tak sám písemně (např. zápisem do knihy žádosti) nebo tak může učinit i ústně při inspekčních prohlídkách.

Za vojáka může podat žádost nebo stížnost i jeho nejbližší příbuzný.<sup>16</sup> K zahájení řízení, o takto podané žádosti nebo stížnosti, je zapotřební dodatečného písemného souhlasu toho, ve prospěch koho byla „petice“ podána.

Petiční právo bylo vojákům (i když nepřímě) přiznáno již za první republiky. Toto právo bylo ovšem omezeno pouze na podávání proseb a stížností, a to pouze v případech, bylo-li jim ukřivděno. Za vojáka nesměl podávat stížnost nikdo jiný a taková stížnost musela být odůvodněna. Stížnost musela být podána do tří dnů ode dne, kdy došlo k události, a to služebním postupem. Nadřízený měl za povinnost odůvodněným stížnostem vyhovět. Za neopodstatněnou stížnost nebo za pokračování ve stěžování si poté, co byla stížnost uznána jako bezdůvodná mohl být voják kázeňsky svým velitelem potrestán.<sup>17</sup>

V současné době (dosavadní praxi) se petiční právo využívá v převážné míře k podávání žádostí o propuštění ze služebního poměru, zkrácení vojenské základní služby, přemístění k jinému útvaru a jako protipól dominují stížnosti zejména na nevhodné chování nadřízeného vůči podřízenému. Minimálně se vyskytují petice ve formě návrhů.

Vyřizování žádostí, stížností a návrhů má v armádě přesně stanovený postup. V jednoduchých případech se tyto řeší podle možností ihned na místě, ve složitých případech, kdy je k vyřízení nutné prověření pravdivosti, řeší se tyto podle stupně podřízenosti (u útvarů je lhůta pro vyřízení stanovena na 15 dnů, u vyššího stupně se tyto žádosti musí vyřešit do 30 dnů ode dne doručení). Rozhodnutí, jako výsledek řízení, je velitel, který petici řešil, povinen vojákovi oznámit a v případě negativního rozhodnutí je povinen toto odůvodnit (v minulosti se zamítavé rozhodnutí vyhlašovalo, ale nezdůvodňovalo).

Za vědomé poskytnutí nepravdivých údajů nebo jejich zkreslování nebo porušení zásad pro vyřizování žádostí, návrhů či stížností jsou odpovědní vojáci bráni ke kázeňské odpovědnosti.

---

<sup>16</sup> K pojmu nejbližší příbuzný viz ustanovení § 115až 117 zák.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (např. manželka, rodiče, děti atd.).

## Omezení práva sdružovacího a shromažďovacího

Úkolem Armády České republiky je hájit nezávislost (svrchovanost) a územní celistvost České republiky, její ústavní svobodu a zákonný pořádek v ní, zejména proti vnějším nepřátelům.<sup>18</sup> Budování nové armády vychází důsledně z její apolitičnosti a nestrannosti. Z povahy věci vyplývá, že dnešní armáda není pouze nástrojem pro ochranu politické moci, ale především garantem bezpečnosti státu, jeho politické nezávislosti a celistvosti státního území. Povinností každého je podílet se na zajišťování bezpečnosti státu.<sup>19</sup> O to víc to platí pro příslušníky armády. Dá se říci, že v souvislosti s výkonem vojenské činné služby platí zásada povinnosti každého příslušníka armády podřídit stranické a osobní zájmy zájmům státu.

### Omezení politických aktivit – zákaz členství v politických stranách a hnutích

Článek 20 Listiny zaručuje všem občanům právo zakládat politické strany a politická hnutí a svobodně se v nich sdružovat. V ozbrojených silách České republiky je ovšem jakákoliv činnost politických stran a hnutí zakázána.

Vojáci v činné službě nesmí provozovat žádné politické aktivity a ve vojenských objektech je zakázáno i propagovat jakoukoliv politickou stranu či hnutí. Velitelé (nadřízení) nesmí nijak politicky ovlivňovat své podřízené.

Podle § 2b odst. 2 zák. č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, nesmějí být vojáci z povolání členy politických stran ani hnutí s politickým zaměřením. I když se tento paragraf nevztahuje na vojáky v základní službě ani vojáky v záloze není jim dovoleno aktivně vykonávat politickou činnost v politických stranách nebo hnutích a to až do doby faktického ukončení jejich vojenské činné služby. Vojákům v záloze, povolaným na vojenské cvičení, se po dobu výkonu tohoto cvičení členství v politických stranách a hnutích přerušuje.

Tato omezení vycházejí z ustanovení §2b zákona č.76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků a branného zákona.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> K tomu srovnej LOSCHNER, R., DOSTAL, A., Kapesní vojenská příručka pro poddůstojníky, poddůstojnický dorost, frekventanty poddůst. a důst. škol, jakož i vojiny, I. vydání, Praha 1921, s.105 a 106.

<sup>18</sup> Blíže viz čl. 2 ústavního zák. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky.

<sup>19</sup> Čl. 3 odst.2 ústavního zák.č.110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky.

<sup>20</sup> Ne ve všech Evropských státech nemohou být příslušníci ozbrojených sil politicky organizováni. Např. příslušníci Bundeswehru jsou pojímáni z hlediska společnosti jako občané v uniformě. Ústava SRN tak nečiní rozdíl mezi občany v uniformě a občany v civilu. Integraci ozbrojených sil do společnosti zajišťuje program, který se nazývá „Innere Führung.“ Tento projekt uskutečňuje vizi občana v uniformě jako svobodnou bytost, požívající stejná práva a svobody jako občané v civilu. Příslušníci ozbrojených sil se běžným způsobem účastní společenského a politického života v SRN. Mohou se přitom věnovat politickým aktivitám a vstupovat do politických stran. Nesmí však tuto činnost vykonávat v kasárnách a vojenských objektech, a ani nesmí svými politickými názory ovlivňovat podřízené vojáky.

Nepřípustná je i jakákoli politická agitace ve vojenských objektech. Ovšem právo vyjádřit v rozhovoru své politické přesvědčení zůstává nedotčeno. Nikdo nesmí nikoho nutit, aby se držel názorů vyjádřených velitelským sborem, což znamená, že nadřízení nesmí svými politickými názory ovlivňovat podřízené nebo jim bránit ve vyjadřování svých politických názorů a postojů. Názory na problematiku zákazu členství a činnosti v politických stranách a politických hnutích pro vojáky v činné službě jsou ve vojenské veřejnosti předmětem nejrůznějších diskusí. Zákonná úprava služebního poměru vojáka z povolání jde tak daleko, že vstup do politické strany zakládá důvod k propuštění ze služebního poměru vojáka.<sup>21</sup>

Já osobně se domnívám, že omezení resp. zákaz členství a činnosti v politických stranách a hnutích je bez většího významu a nijak neovlivní politické postoje a názory příslušníků armády. Nezastávám názor, že by voják neměl být členem politické strany a to ze dvou pohledů. Za první, přesto, že vojáci nejsou členy politických stran jsou nepřímě politicky aktivní. Jejich politická aktivita se projevuje zejména v utváření si vlastních politických názorů, které jsou pak následně přenášeny do společenského života např. při volbách zástupců do Parlamentu. Za druhé, pokud má být voják chápán jako občan státu nelze spoléhat na to, že zákazem členství v politických stranách bude paralyzován z politického dění a že toto omezení ovlivní jeho politické názory. Poté, zkusme člověka zbavit jeho politického názoru ...

Na druhé straně a vzhledem k výše uvedenému se lze domnívat, že ačkoliv politické názory příslušníků armády nelze ovlivňovat, přesto vojáci v činné službě, a to všech skupin, souhlasí s omezením jejich práva sdružovat se v politických stranách nebo hnutích.

### **Omezení práva vykonávat podnikatelskou činnost**

Článek 26 Listiny zaručuje každému právo na svobodnou volbu povolání, přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Vycházejí z článku 44 Listiny, zákon může omezit právo na podnikání nebo jinou hospodářskou činnost, mimo jiných, i příslušníkům ozbrojených sil. Toto omezení se dotýká příslušníků ozbrojených sil, kteří vykonávají vojenskou činnou službu ve služebním poměru jako své povolání tj. vojáků z povolání nebo vojáků v další službě.

---

<sup>21</sup> K tomu viz § 26 odst.2 písm.f) zák.č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků.

Na rozdíl od vojáků z povolání a v další službě, zákon přímo nezakazuje provozování podnikatelské činnosti, či jiné hospodářské činnosti vojákům v základní, náhradní službě, ani vojákům v záloze povolaným na vojenské cvičení.<sup>22</sup> Přesto je však na místě říci, že i těmto kategoriím vojáků v činné službě je právo na podnikatelskou aktivitu omezeno, a to již dnem, kdy započali vykonávat vojenskou základní, náhradní nebo vojenské cvičení. Na rozdíl od kategorie vojáků z povolání a v další službě mohou vojáci v základní službě a vojáci na vojenském cvičení vyvíjet podnikatelskou aktivitu, a to např. prostřednictvím jiné osoby, v průběhu výkonu vojenské činné služby. Proto při hodnocení této oblasti se zaměřím na kategorii příslušníků armády, kteří vykonávají vojenskou činnou službu jako své povolání. Názory na tuto problematiku se ve vojenské veřejnosti různí.

Zákon o některých služebních poměrech vojáků charakterizuje povolání vojáka jako „*službu, kterou je voják povinen plnit k zabezpečení připravenosti ozbrojených sil.*“

Tato služba je charakterizována jako výkon zaměstnání, jehož obsahem je plnění povinností, vyplývajících z funkčního zařazení. Vychází z potřeb a požadavků pro zabezpečení připravenosti ozbrojených sil. Nejedná se tedy o pracovní či obdobný poměr podle současně platných pracovně právních předpisů, ale o zvláštní formu zaměstnání, kterou zákon označuje jako poměr služební.

Zvláštností služebního poměru je skutečnost, že právní vztahy, které vznikají, mění se nebo zanikají, se neřídí zákoníkem práce, ale zvláštním zákonem.<sup>23</sup> Služební poměr vzniká na základě žádosti občana, dohodou s orgánem vojenské správy, na dobu určitou.<sup>24</sup>

Podle článku 26 odst.1 Listiny základních práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i svobodně podnikat nebo vykonávat jinou hospodářskou činnost. Na druhé straně podle Listiny, může zákon omezit výkon určitých povolání.<sup>25</sup>

V souvislosti se služebním poměrem vojáků dochází při výkonu tohoto povolání k omezením, která souvisí s realizací hospodářských, sociálních a kulturních práv příslušníků

---

<sup>22</sup> K tomu srovnej zák.č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, ve znění změn a doplnění; zejména § 29.

<sup>23</sup> Na pracovně právní vztahy příslušníků ozbrojených sil v činné službě se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy. Blíže viz § 4 zákoníku práce.

<sup>24</sup> K tomu viz např. § 25 branného zákona.

<sup>25</sup> Čl. 26 odst. 2 Listiny základních práv a svobod hovoří, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání.

ozbrojených sil. Tato omezení můžeme rozdělit do tří oblastí, které jsou patrné z ustanovení zákona číslo 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků<sup>26</sup>

Podle současně platné zákonné úpravy voják z povolání nesmí :  
vykonávat soustavnou výdělečnou činnost na základě pracovního nebo obdobného poměru. Uvedené ustanovení má na mysli všechny druhy pracovního nebo obdobného poměru. Voják z povolání tedy nesmí vykonávat soustavnou výdělečnou činnost na základě pracovní smlouvy, volby, jmenování, ale ani na základě smlouvy o vedlejším pracovním poměru. Obdobným pracovním poměrem pak bude například pracovněprávní vztah, jako člen družstva, nebo služební poměr příslušníka obecné policie a pod.;  
provozovat živnost nebo jinou podnikatelskou činnost.<sup>27</sup> V prvním případě půjde o provozování soustavné samostatné výdělečné činnosti, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku, na základě živnostenského listu nebo koncesní listiny.<sup>28</sup> Jinou podnikatelskou činností, která není živností, činnou službu ve služebním poměru jako své povolání tj. vojáků z povolání nebo vymezuje § 3 zákona 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání.<sup>29</sup> Podle tohoto ustanovení není dovoleno vojákům z povolání vykonávat např. výkon povolání soukromého lékaře, advokáta, daňového poradce, znalce a jiné; být členem řídicích a kontrolních orgánů právnických osob, pokud cílem jejich činnosti je dosahování zisku. Těmito právnickými osobami jsou jednotlivé obchodní společnosti podle obchodního zákoníku, jako veřejná obchodní společnost, společnost komanditní, s ručením omezeným, akciová společnost, ale i družstva, státní podniky, spořitelny, banky, burzy a jiné. Není ovšem zakázáno, za určitých podmínek, být podílníkem některých výše uvedených právnických osob. Tak například podle obchodního zákoníku by voják z povolání nemohl být společníkem ve veřejné obchodní společnosti, protože řídicím a kontrolním orgánem této společnosti jsou všichni jednotliví společníci. V komanditní společnosti by mohl voják z povolání vyvíjet své ekonomické aktivity pouze jako komanditista. V akciové společnosti a ve společnosti s ručením omezeným může být voják z povolání jako kapitálový společník. Jako podílník má zde právo účasti na správní, řídicí a kontrolní činnosti společnosti, zejména ve formě účasti na valné hromadě.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Např. § 29 zák.č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, ve znění změn a doplňků

<sup>27</sup> Co se rozumí živností nebo jinou podnikatelskou činností, upravuje zákon číslo 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

<sup>28</sup> Viz § 2 zák.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

<sup>29</sup> Jde o podnikání jejichž obsah a předmět je upraven zvláštními zákony.

<sup>30</sup> Doporučuje se ke srovnání ELIÁŠ,K., Kurz obchodního práva, právnické osoby jako podnikatelé, Praha 1998.

Zákaz činnosti v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob, jejichž účelem je dosahování zisku, je nutné posuzovat v návaznosti na obchodní zákoník. Na druhé straně voják z povolání může být statutárním orgánem právnických osob, které vykazují znaky neziskových organizací (např. nadace, zájmová sdružení atd.).

Podnikatelské aktivity byly vojákům z povolání a v další službě omezeny zákonem č.226/1992 Sb., jímž se doplňoval a měnil zákon číslo 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, s účinností od 13. května 1992.

Mimo výše uvedené, přímo stanovil vojákům z povolání, kteří doposud vyvíjeli podnikatelskou činnost na základě zákona č.105/1990 Sb., o soukromém podnikání, aby tuto činnost ukončili do dvou měsíců od nabytí účinnosti novely zákona.

Na základě výše provedeného rozboru lze dospět ke skutečnosti, že voják z povolání nesmí ze zákona podnikat, ale může svoji ekonomickou aktivitu vykonávat formou dohod o pracích, konaných mimo pracovní poměr resp. služební poměr, v souladu s částí třetí zákoníku práce,<sup>31</sup> nebo na základě smluvních závazků podle občanského a obchodního zákoníku.<sup>32</sup>

Názory na omezení „*podnikatelské činnosti*“ se ve vojenské veřejnosti rozcházejí. Nemožnost uplatnění jednoho ze základních práv, tj. práva podnikatelské aktivity v plném rozsahu, má často za následek předčasné ukončování služebního poměru a odchod do civilního sektoru zejména ze strany mladých vojáků z povolání.

Z hlediska postavení armády ve společnosti a jejího poslání, lze souhlasit s určitým zásahem ze strany státu do oblasti podnikatelské aktivity vojáků z povolání. Ovšem podle mého názoru, ustanovení § 29 zákona č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků lze akceptovat v plné míře toliko odst.1, protože, podle mého mínění není nevyhnutelností, aby vojáci z povolání vykonávali soustavnou výdělečnou činnost na základě pracovní smlouvy, nebo na základě smlouvy o vedlejší či obdobném pracovním poměru.

Diskutabilní se jeví otázka provozování živnosti nebo jiné podnikatelské činnosti, jakož i otázka členství v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob, jejichž cílem je dosahování zisků. Zde daný problém spočívá v tom, do jaké míry a v jakém rozsahu je

---

<sup>31</sup> Viz § 236 a 237 zákoníku práce

<sup>32</sup> Tak např. voják z povolání může uzavřít dohodu o provedení práce, nebo dohodu o pracovní činnosti, dohodu o zhotovení díla, nájemní smlouvu, smlouvu zprostředkovatelskou apod. Podstatou těchto forem podnikání však nesmí být jejich soustavnost za účelem dosažení zisku, nebo výkon takové činnosti, která vyžaduje zvláštního oprávnění (např. živnostenský list).

nezbytné toto právo omezit z hlediska personálního postavení jednotlivých funkcionářů armády.

Současná právní úprava zakazuje podnikatelské aktivity vojákům z povolání, bez rozdílu funkčního zařazení (bez ohledu na to, kdo jakou funkci zastává). Zkušenosti však ukázaly, že pro určité skupiny příslušníků ozbrojených sil není nezbytností omezit právo na podnikání tak, jak to stanovuje §29 zákona o některých služebních poměrech vojáků. Chci poukázat především na skutečnost, že nelze do nekonečna zdůvodňovat nezbytnost tohoto omezení, platného pro všechny vojáky z povolání bez rozdílu, poněkud dětinskou frází „*o dvou židlích*“<sup>33</sup> v důsledku čehož by poklesla kvalita práce na obou stranách. Nelze souhlasit ani s teorií tzv. ochrany vojáka z povolání, odůvodňovanou např. tím, že se voják zaváže k nějakému úkonu a v důsledku jeho odvelení nebude schopen dostát smluvnímu závazku. Chránit občana, způsobilého k právním úkonům, z hlediska dostát smluvnímu závazku zákonem, mi nepřipadá smyslné.

Nehodlám však význam omezení podnikatelských aktivit vojáků z povolání nijak znevažovat. Je nesporné, že tato omezení mají z hlediska poslání armády svůj význam. Chci jenom poukázat na skutečnost, že současná právní úprava zakazuje jakoukoliv podnikatelskou aktivitu všem vojákům z povolání bez rozdílu, což se mi jeví jako ne příliš vhodné opatření (řešení).

Vhodnější řešení této otázky vidím v určité diferenciaci subjektů a jejich aktivity, co do omezování podnikatelské činnosti a což by určitě přispělo ke stabilizaci stálého stavu v ozbrojených silách zejména co se týče odborností nebo lukrativních profesí.<sup>34</sup> Samotní vojáci nepovažují zákonné omezení hospodářských práv a svobod pro příslušníky ozbrojených sil jako omezení nezbytné pro činnost armády.

Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku, která se převážně dotýká vojáků z povolání, právě tato kategorie má k předmětnému omezení největší výhrady. Jako nesprávné opatření hodnotí toto omezení až 83,4 % vojáků z povolání.

Článek 27 Listiny zaručuje právo občanům svobodně se sdružovat s jinými na ochranu hospodářských a sociálních zájmů v odborových organizacích.

Vojáci z povolání tuto možnost nemají. Zakládat odborové organizace a vyvíjet v nich činnost není v armádě pro její příslušníky dovoleno. Toto omezení je v zájmu ochrany

---

<sup>33</sup> K tomu viz KLADIVO, J., Voják z povolání a jeho vedlejší příjem, Výběr statí, Říjen 1992, Praha MNO, s. 20.



a bezpečnosti státu. Služba v armádě je založena na vydávání rozkazů a jejich plnění, centralistický systém velení a řízení nepřipouští žádný zásah do této sféry.

Výkon služby vojáků je přesně stanoven předpisy a řídí se zásadou jednoho velitele s nedílnou velitelskou pravomocí, o přijatých opatřeních a rozkazech nepřipouští žádnou diskusi.

Omezení práva na stávkou

Kromě omezení práva sdružovat se v odborových organizacích, nemají vojáci v činné službě právo na stávkou. Toto právo je omezeno všem vojákům po dobu výkonu jejich činné služby. Nenáleží kromě vojákům z povolání ani vojákům v základní, náhradní a civilní službě. Právo na stávkou nenáleží rovněž vojákům v záloze, povolaným na vojenské cvičení. Zákaz stávkovat vychází přímo z ustanovení čl. 27 odst. 4 Listiny.

Toto ustanovení se jeví jako omezující ustanovení, které je vojenskou veřejností akceptováno bez větších připomínek ze 73,3 %.<sup>35</sup>

Armáda a její příslušníci patří k těm specifickým složkám společnosti, u nichž jsou základní práva a svobody do značné míry omezena. Na druhé straně všechna tato omezení jsou nezbytná pro zabezpečení hlavního úkolu armády - obrany a ochrany nezávislosti a demokratického zřízení státu.

Zkoumání lidských práv a svobod, fungování právní úpravy, postavení jednotlivce vůči státu (státnímu mechanismu) je věcí každého z nás a nelze ji považovat za okrajovou záležitost. Naopak, v demokratickém režimu je tuto problematiku zapotřebí zkoumat komplexněji, s důrazem na postavení nositelů lidských práv a svobod, tak i v jednotlivých oblastech společenského života, zejména pak v takových oblastech, jež se bezprostředně dotýkají státní moci anebo s ní úzce souvisí.

Závěr

Listina základních práv a svobod je těžištěm pro vytváření vztahů mezi demokratickým státem a občanem. Je jednou ze základních norem, která působí a zasahuje takřka do všech

---

<sup>34</sup> Moje úvahy vychází ze skutečného stavu věci. Plošné omezení podnikatelských aktivit je možné pouze v případě adekvátní kompenzace, zejména ve formě finančního příspěvku nebo patřičným platovým ohodnocením.

<sup>35</sup> Názory jednotlivých skupin vojáků na omezení práva na stávkou nejsou jednotné i když převážná většina vojáků s tímto omezením souhlasí. Blíže viz část 4, tab. 24-26, s.164 a násl.

oblastí společenského života lidí. Zároveň vytváří předpoklady pro dobré fungování právního státu Listina, v obecné rovině, obsahuje základní práva a svobody (záruky) všech lidí bez rozdílu. Na druhé straně, tyto poskytované záruky ve specifických případech sama přímo omezuje anebo jejich omezení předpokládá, prostřednictvím zákonné úpravy v souladu s čl. 4 odst.2. Nejčastější důvody pro omezení výkonu základních práv a svobod vychází z tzv. generální klauzule, podle níž je možné základní práva a svobody omezit ve všech případech, kdy to je nezbytné zejména pro zabezpečení bezpečnosti státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, ochranu života a majetku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých.

## IMPLEMENTACE ČLÁNKU 83 DODATKOVÉHO PROTOKOLU I K ŽENEVSKÝM ÚMLUVÁM NA OCHRANU OBĚTÍ OZBROJENÝCH KONFLIKTŮ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

**JUDr. Miroslav PINDEŠ, PhD.** Ředitel ústavu práva, Vysoké školy Karla Engliše v Brně

*Resumé :*

*Příspěvek pojednává o současném stavu šíření norem mezinárodního humanitárního práva v přípravě příslušníků Armády České republiky a o nastínění možných cest do budoucna.*

*This contribution deals with the current situation of dissemination of the norms of international humanitarian law in the training of members of the Czech Army and it outlines the potential ways forward for the future.*

Mezinárodní humanitární právo, aplikovatelné za ozbrojených konfliktů, je kodifikováno ve čtyřech Ženevských úmluvách z 12. srpna 1949 o ochraně obětí ozbrojených konfliktů a též ve dvou Dodatkových protokolech k nim, z 8.června 1977.

Základním cílem mezinárodního humanitárního práva v době jeho vytvoření bylo zlepšit podmínky strádajících osob v situacích válečných konfliktů, a podle možností upravit organizaci ochrany a pomoci obětem takových konfliktů.

I v našem století probíhá ve světě několik desítek ozbrojených konfliktů. Každý den jsme svědky bezmezného násilí páchaného jak na osobách přímo se účastnících na vedení vojenských operací, tak i na osobách, které jsou podle Ženevských úmluv označeny jako osoby se zvláštním režimem ochrany. Společenství lidí, jenž se stali oběťmi tohoto násilí se neustále zvyšuje. Jedním z prostředků jak tomuto stavu předcházet a základním pilířem ochrany všech obětí ozbrojených konfliktů jsou bezesporu normy mezinárodního humanitárního práva.

K naplnění obsahu všech čtyř Ženevských úmluv a jejich Dodatkových protokolů úmluv je nezbytné, aby zmíněné normy vstoupily do podvědomí všech adresátů, a zejména těch osob, které jsou zainteresovány na provádění jednotlivých ustanovení.

Po formální stránce je zapotřebí zkonstatovat, že šíření norem mezinárodního humanitárního práva je zpravidla v každém státě zabezpečováno jejich publikací

(vyhlášením), a to oficiálním vyhlášením v příslušné Sbírce zákonů či jinak nazvaném souboru.

Každá armáda je prioritním článkem, který se podílí na obraně státu a zabezpečení mírového stavu. Není-li úspěšné mírové urovnávání sporů, je obtížné vyhnout se válečnému stavu. V tomto krajním případě nastupuje válečné (humanitární) právo, které by mělo být respektováno v takovém rozsahu, v jakém je zakotveno v mezinárodních právních normách.

Ženevské úmluvy a jejich Dodatkové protokoly stanoví v této oblasti následující povinnosti :

- v době míru, jakož i v době ozbrojených konfliktů, šířit jejich text v co největší možné míře; zahrnout jejich studium do programů vojenské a civilní přípravy, podporovat jejich studium civilním obyvatelstvem tak, aby se s těmito dokumenty seznámily ozbrojené síly a civilní obyvatelstvo v co největší míře (článek 47 první Ženevské úmluvy, článek 48 druhé Ženevské úmluvy, článek 127 třetí Ženevské úmluvy a článek 144 čtvrté Ženevské úmluvy, článek 83 Dodatkového protokolu I a článek 19 Dodatkového protokolu II);
- již v době míru připravovat kvalifikovaný personál, který by napomáhal aplikaci Ženevských úmluv a jejich Protokolu I (článek 6 Dodatkového Protokolu I);
- v době míru i v době ozbrojeného konfliktu zajistit, aby byli k dispozici právní poradci, kteří by mohli v případě potřeby poskytovat vojenským velitelům na příslušné úrovni právní rady, pokud jde o aplikaci Úmluv a Protokolu I a o příslušné pokyny, které mají být v tomto směru ozbrojeným silám uděleny (čl. 82 Dodatkového protokolu I)

Jak vyplývá ze shora uvedeného, musí tedy každý stát již v době míru seznamovat své občany s normami humanitárního práva. Jde především o skutečnost, že podle zmíněných ustanovení je každý účastnický stát povinen šířit normy humanitárního práva do nejširší veřejnosti, především pak v rámci výcviku a výuky ve vojenských útvech či zařízeních.

Kromě zmíněných mezinárodních právních norem, regulujících činnost ozbrojených sil v případech ozbrojených konfliktů, byla Českou republikou, popř. jejím právním předchůdcem, přijata řada závazných norem, mající charakter politický či vojensko politický. Jde především o mezinárodní dohody sjednané v rámci působnosti Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě, z nichž jsou nejdůležitější zejména Vídeňské dokumenty z roku 1994 a 1999, jejichž součástí je i tzv. „Kodex chování ve vojensko-politických aspektech bezpečnosti“.

Česká republika je zemí, která se své mezinárodní závazky snaží plnit. Problematickou však zůstává otázka efektivního šíření přijatých norem MHP směrem k nejširší veřejnosti. Přestože se v této oblasti od roku 1989 provedlo několik opatření, situace není zcela uspokojivá. Doposud neexistuje komplexní systém výuky a šíření norem humanitárního práva, zejména pak v civilním sektoru.

Nejvýznamnější institucí v České republice, která by měla odpovídat za šíření a výuku mezinárodního humanitárního práva v ozbrojených silách je Ministerstvo obrany. Systematická snaha o šíření a výuku v této oblasti začala v České republice po roce 1993, tj. po převzetí závazků (po bývalé ČSFR) vyplývajících ze Ženevských úmluv a jejich Dodatkových protokolů.

Primární úsilí je zaměřeno na prohlubování znalostí práva ozbrojeného konfliktu zejména u kategorie vojáků, připravujících se pro výkon funkce v ozbrojených silách studiem na vojenských vysokých školách. Kromě toho je úsilí zaměřeno i na výuku základních pravidel chování komбатantů v době ozbrojeného konfliktu. Existence a stupeň takové výuky závisí na zaměření činnosti jejich účastníků. Základní pravidla by měla být vysvětlována především vojákům nižších hodností, zejména na stupni útvar. Důkladnější vzdělávání je poskytováno příslušníkům ozbrojených sil Armády České republiky (dále jen „AČR“) ve vojenských školách a specializovaných vojenských kurzech.

Ministerstvo obrany ve své působnosti provedlo řadu opatření, směřujících k zavedení výcvikových a výukových programů v ozbrojených silách. Ve vojenských školách se vyučuje předmět „Mezinárodní humanitární právo“ ovšem s různou intenzitou a rozsahem. V roce 1996, bylo na Vojenské vysoké škole pozemního vojska ve Vyškově (dále jen „VVŠ PV Vyškov“) zřízeno vědecko pedagogické pracoviště (Katedra humanitárního práva a vnitrostátních právních odvětví), jehož posláním je mimo jiné, garantovat výuku dané problematiky na vysokých vojenských školách a v rámci armádních odborných a specializačních kurzů.

Podobnou činnost organizuje i středisko pro výcvik budoucích příslušníků mírových sil v Českém Krumlově. Každoročně od roku 1997 je organizován pro velitele a právní poradce AČR kurz mezinárodního humanitárního práva v rozsahu cca 30 hodin v rámci projektu IMET. Pro představitele AČR, jenž mají vykonávat činnost ve strukturách NATO, jsou pak v rámci nejrůznějších specializačních kurzů vyčleněny hodiny pro přednášky z mezinárodního humanitárního práva (např. v rámci kurzu Conams na VVŠ PV ve Vyškově). Problém při

naplňování tohoto závazku spočívá v tom, že výuka humanitárního práva probíhá s určitou koncepčností pouze na vysokých školách. Vojáci v základní službě jsou s touto problematikou seznamováni minimálně.

Jak jsem již shora uvedl v AČR neexistuje prozatím komplexní systém přípravy vojáků v oblasti MHP. Na druhé straně je zapotřebí říci, že se připravuje určitá metodika přípravy příslušníků AČR v oblasti humanitárního práva, která bude základním východiskem k vytvoření komplexního systému pro výcvik a vzdělávání příslušníků AČR. Připravovaný projekt vytvoří příznivé podmínky pro další zkvalitnění šíření norem MHP a bude akceptovatelný co do rozsahu a obsahu nejen pro jednotlivé stupně velení, ale i pro jednotlivé druhy vojsk.

Dosavadní poznatky naznačují, že této oblasti není v AČR věnována dostatečná pozornost. Je proto na místě, daný stav řešit směrem k pozitivnímu.

Přesto se dá říci, že Ministerstvo obrany se pokouší vyrovnat zejména s problémem nedostatku kvalifikovaných osob pro výuku mezinárodního humanitárního práva, a to tím, že v rámci zvláštní přípravy vysílá do specializačních kurzů důstojníky a pedagogické pracovníky resortu na konference, semináře a kurzy s tematikou mezinárodního humanitárního práva (např. k účasti na kurzu MHP, které pořádá Institut humanitárního práva v San Remu), podporuje vědu a výzkum a v neposlední řadě podporuje a organizuje zaškolování velitelského sboru a civilních pracovníků ve specializačních kurzech pořádaných v rámci IMET, v kurzech MHP pořádaných Katedrou humanitárního práva a vnitrostátních právních odvětví ve Vyškově, atd.

Další směr v této oblasti byl měl být zaměřen na zajištění implementace mezinárodního humanitárního práva v souladu s jeho požadavky. K tomu byly provedeny nezbytné analýzy za účelem objektivního posouzení dosavadní přípravy. Následné vyhodnocení by mělo vyústit k vědecko pedagogické spolupráci s využitím zahraničních institucí, jakými jsou např. Institut mezinárodního humanitárního práva v San Remu, Mezinárodní výbor Červeného kříže v Ženevě a jeho regionální zastoupení sídlící v Budapešti, Institut Henryho Dunanta, Asser Institut v Haagu a v neposlední řadě Jagg School v Charlottesvillu (USA) a konec konců i NATO School v Oberammergau (SRN). Zde je možné najít dostatek kvalitních informací a zkušeností pro rozšíření dosavadních odborných znalostí a zkušeností.

Pro další účinnou implementaci mezinárodního humanitárního práva by nebylo na škodu vytvořit specializované armádní pracoviště (instituci), které by bylo odpovědné za přípravu,

výcvik a implementaci humanitárního práva zejména a zároveň v rámci plnění humanitárních úkolů, pověřeno řešením problémů vzniklých v souvislosti s krizovými situacemi nebo ozbrojeným konfliktem.

## **ZÁVERY MEDZINÁRODNEJ VOJENSKO-VEDECKEJ KONFERENCIE**

**doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc., Katedra andragogiky a sociálnych vied, Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši**

Medzinárodná vojensko-vedecká konferencia pod názvom „Aktuálne otázky profesionalizácie Ozbroyených síl Slovenskej republiky vo svetle prístupových procesov do NATO“ posúdila popri nosných problémových okruhoch profesionalizácie ozbrojených síl aj širšie – medzinárodné i vnútropolitické – súvislosti profesionalizácie Ozbroyených síl Slovenskej republiky zo zorného uhla integračných procesov do Severoatlantickej aliancie. Účastníci konferencie sa zamerali hlavne na riešenie týchto nosných problémových okruhov:

- aktuálnych problémov bezpečnosti a obrany krajín v stredoeurópskom priestore;
- profesionalizácie ozbrojených síl vo svetle vedeckej teórie a verejnej mienky;
- komparácie procesu profesionalizácie ozbrojených síl v jednotlivých krajinách, s dôrazom na členské krajiny NATO;
- reformných procesov v ozbrojených silách krajín NATO a ich dopadov na profesionalizáciu armád;
- súčasných premien vo vojenskom povolání pod vplyvom zmien v občianskej spoločnosti, v uplatňovaní výsledkov rozvoja vedy a techniky vo vojenstve, v premenách jednotlivých potenciálov obrany krajiny;
- miesta a úloh Slovenskej republiky v procese reformy ozbrojených síl a ich profesionalizácie - naliehavých problémov, výziev a perspektív, ktoré s tým súvisia;
- osobnosti vojenského profesionála v meniacej sa spoločnosti a v ozbrojených silách.

Možno hodnotiť, že vytýčené ciele medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie boli splnené. Hlavný referát k profesionalizácii ozbrojených síl vo svetle prístupových procesov do NATO, koreferát k individuálnej rovine profesionalizácie Ozbroyených síl SR (týkajúcej sa hlavne procesu prípravy a formovania osobnosti profesionálneho vojaka), vystúpenia zahraničných i domácich účastníkov konferencie, ktorí poukazovali na: medzinárodné i vnútropolitické súvislosti bezpečnosti našej krajiny a z nich vyplývajúcich konzekvencií reformy a profesionalizácie ozbrojených síl; bezpečnostnú orientáciu obyvateľov Slovenskej republiky; konkrétne postupy v procese profesionalizácie armád v Maďarskej a Českej republiky, ako aj na zistené údaje z empirických sociologických výskumov k predmetnej



problematike; zistenia z výskumov verejnej mienky k integračným procesom Slovenskej republiky do NATO - potvrdili oprávnenosť tematického zamerania konferencie a pripiseli k prehĺbeniu poznania a k výmene skúseností z predmetnej problematiky..

V diskusii boli okrem vytýčených tematických okruhov prerokované aj otázky, súvisiace s regrutačnými zdrojmi pre profesionálnu armádu, s kariérnym systémom a s migráciou profesionálnych vojakov po ukončení vojenskej služby v ozbrojených silách, s formami vzdelávania profesionálnych vojakov – hlavne v nižších hodnostných štruktúrach armády (mužstvo, poddôstojníci a práporčiaci), so systémom sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov, s interpersonálnymi vzťahmi medzi profesionálnymi vojakmi na úrovni jednotky a mnohé ďalšie.

Na záver rokovania sa programový výbor medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie a jej účastníci zhodli na tom, že aj v nasledujúcom období výstavby a fungovania ozbrojených síl je dôležité (diferencovane v jednotlivých zúčastnených krajinách):

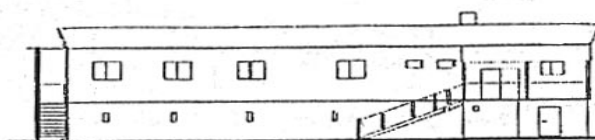
- podieľať sa na sústavnej analýze stredoeurópskeho bezpečnostného prostredia a na základe toho navrhovať v jednotlivých krajinách opatrenia na zaistenie aktívneho podielu na jeho utváraní;
- venovať systematickú výskumnú pozornosť vnútorným premenám v spoločnosti so zreteľom na zaistenie obranyschopnosti jednotlivých krajín – orientovaných hlavne na spoločné činnosti a účasť na operáciách pod gesciou NATO (Slovenská republika očakáva členstvo v NATO od roku 2004);
- pokračovať v plodnej diskusii o profesionalizácii jednotlivých armád, v uskutočňovaní empirických výskumov a na základe toho uplatňovať progresívne skúsenosti v procese profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky na rôznych úrovniach ich štruktúry;
- z hľadiska nepretržitej informovanosti občianskej i vojenskej verejnosti o procesoch profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky uskutočňovať v spolupráci s civilnými inštitúciami výskum verejnej mienky;
- z rokovania vojensko-vedeckej konferencie vydať zborník príspevkov a distribuovať ho účastníkom konferencie a pracoviskám v rezorte Ministerstva obrany Slovenskej republiky a zahraničným účastníkom.

Na záver chceme informovať, že k problematike profesionalizácie ozbrojených síl (a pre Slovenskú republiku aj k výskumu verejnej mienky k integrácii do NATO) prebieha medzinárodný komparatívny sociologický výskum, ktorého participantmi sú vedeckí a vedecko-pedagogickí pracovníci z armád Českej a Maďarskej republiky a z Ozbrojených síl Slovenskej republiky, ako aj príslušníci ministerstiev a štábov personálneho manažmentu generálnych štábov jednotlivých armád a vojskových sociológov.

**ORGANIZÁTORI VOJENSKO-VEDECKEJ KONFERENCIE  
VYJADRUJÚ POĎAKOVANIE FIRMÁM ZA SPONZORSKÝ  
PRÍSPEVOK, UMOŽŇUJÚCI JEJ BEZPROBLÉMOVÝ PRIEBEH**



*Chata Mariáš*



*ZEMPLÍNSKA ŠÍRAVA*

**AKTIVITY**

reklamné služby

Hviezdoslavova 1

033 01 Liptovský Hrádok

tel.: 044 / 5224 604, fax: 044 / 5280 539

mobil: 0905 206 866, 0905 229 804

e-mail: [aktivita.rs@stonline.sk](mailto:aktivita.rs@stonline.sk)

# coop

**JEDNOTA**  
**LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

# ZÁLOŽŇNA

MILAN PALLO  
Liptovský Mikuláš  
mobil: 0905 225 797  
tel.: 044 5621924



**Mgr. Jozef BUČKO**  
**Jana BUČKOVÁ**

Letná 75, 052 01 Spišská Nová Ves  
Tel.: 053/44 23 766, mobil: 0903 607 596, [web.stonline.sk/antik](http://web.stonline.sk/antik)

**SPIRIT** s.r.o.

**SBS**

Súkromná bezpečnostná služba  
SENTRY s.r.o.

*Pavol MARTINSKÝ*

M.R. Štefánika 73, 033 01 Liptovský Hrádok  
Tel.: 0903 501 054

## **Vojensko-vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou**

Aktuálne otázky profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky vo svetle prístupových procesov do NATO

Redakcia: z. doc. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.

Zostavila: z. Jarmila VENDÉGHOVÁ

Zborník neprešiel jazykovou úpravou. Za obsahovú stránku jednotlivých príspevkov zodpovedajú v plnom rozsahu autori príspevkov.

Do tlače dané: november 2003

Vytlačila: Stacionárna účelová tlačiareň Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši

Počet strán: 245

Náklad: 130

**ISBN 80-8040-**

**ISBN 80-8040**