

**Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš
Katedra spoločenských vied a jazykov**

Organizovala pod záštitou Rektora Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika

brig. gen. doc. Ing. Miroslava KELEMENA, PhD.

v spolupráci s

European Association for Security

Medzinárodnú vedeckú konferenciu

**KOMPLEXNÉ SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE
VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA**

Liptovský Mikuláš 21. – 22. 10. 2010



Odborní garanti konferencie:

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI., FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav
prof. Dr. Dušan POLONSKÝ, CSc., FPV ŽU Žilina
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., ved. KSVaJ AOS gen. M.R.Štefánika

Vedecký výbor konferencie:

Dr.h.c.prof.Ing. Vladimír JANEČEK, DrSc., AOS gen. M.R.Š.
prof. PhDr. Anna TOKÁROVÁ. CSc., Prešovská univerzita, Prešov
doc. dr. Leszek KORZENIOWSKI, prezident EAS Krakow
doc. Vasyl M. ZAPLATYNSKYI, MOV Ukrajina,
doc.PhDr. František ŠKVRNDA., FMV EU Bratislava
doc. Mária PETRUFOVÁ, PhD., AOS gen. M.R.Š.

Organizačný výbor konferencie:

PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD.
PhDr. Mária MARTINSKÁ
Mgr. Dušan MALÍK
Mgr. Eva ZÁVODNÁ
 Tatjana PAULÍKOVÁ

Recenzenti:

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI., FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav
Dr. h. c. prof. Ing. Vladimír JANEČEK, DrSc., AOS gen. M.R.Š.
prof. Dr. Dušan POLONSKÝ, CSc., FPV ŽU Žilina
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., ved. Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika
doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI, MOV Ukrajina
doc. Pavol HAMAJ, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš

Redakcia zborníka:

Doc. Pavol HAMAJ, PhD.
PhDr. Mária MARTINSKÁ
Mgr. Eva ZÁVODNÁ

Zborník elektronických verzií recenzovaných príspevkov na CD – nosiči
Rukopis neprešiel jazykovou úpravou.

ISBN: 978-80-8040-405-5 (Zborník anotácií)
978-80-8040-406-2 (Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)

OBSAH

MATIS Jozef TEORETICKO-EMPIRICKÁ ANALÝZA VYBRANÝCH PROBLÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY <i>(THEORETICAL-EMPIRICAL ANALYSIS OF SELECTED PROBLEMS OF SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIERS IN THE ARMED FORCES OF SLOVAK REPUBLIC)</i>	9
CZIRÁK Pavel EMPIRICKÁ REFLEXIA SOCIÁLNEJ POLITIKY REZORTU OBRANY <i>(EMPIRICAL RECTIONS OF SOCIAL POLITICS OF THE DEPARTMENT OF DEFENSE)</i>	9
BERKY Ľuboš ANALÝZA PROBLÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJAKOV A NÁVRHY MOŽNÝCH RIEŠENÍ <i>(SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIERS PROBLEMS ANALYSIS AND SUGGESTIONS OF POSSIBLE SOLUTIONS)</i>	10
BUDZIANOWSKA Sylwia PROFESJONALIZACJA WOJSKA POLSKIEGO A ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH <i>(PROFESSIONALIZATION OF POLISH ARMY AND SOCIAL WELFARE OF SOLDIERS)</i>	10
CZUBA Beata ZADOWOLENIE Z PRACY KOBIET ŻOŁNIERZY. ASPEKTY SOCJOLOGICZNE <i>(SATISFACTION WITH THE WORK OF WOMEN SOLDIERS. ASPECTS OF SOCIOLOGICAL STUDY)</i>	11
ČUKAN Karol K PROBLEMATIKE SOCIÁLNEJ SITUÁCIE VÝSLUHOVÝCH DÔCHODCOV A VOJENSKÝCH VETERÁNOV <i>(SELECTED ISSUES OF RETIREMENT PENSIONERS AND MILITARY VETERANS' SOCIAL SITUATION)</i>	25
ДЕМИДОВА Татьяна ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕШТАЛЬТ-МЕТОДА В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА С ПСИХОСОМАТИЧЕСКИМИ РАССТРОЙСТВАМИ <i>(THE USE OF THE GESCHTAL METOD IN WORK OR A PSYCHOLOGIST WITH PSYCHOTOMATIC DISORDERS)</i>	11
FRIANOVÁ Viera VYBRANÉ PROBLÉMY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRÍSLUŠNÍKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY <i>(SELECTED SOCIAL WELFARE PROBLEMS OF THE ARMED FORCES OF SR MEMBERS.)</i>	12
HAMAJ Pavol KOMPLEXNOSŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA Z HĽADISKA ČASU A OBSAHU <i>(COMPLEXITY OF SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIER IN TERM OF TIME AND CONTENT)</i>	12

HOLLÁNOVÁ Ľubica RODINA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA, PROBLÉMY VZNIKAJÚCE ODLÚČENÍM OD RODINY <i>(PROFESSIONAL SOLDIER'S FAMILY, PROBLEMS CAUSED BY SEPARATION FROM FAMILY)</i>	13
CHALMURADOV Batyr, MARTINSKÁ Mária HISTORICKÉ A SÚČASNÉ CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNEJ OCHRANY V EURÓPE A NA UKRAJINE <i>(HISTORICAL AND CURRENT CHARACTERISTICS OF SOCIAL PROTECTION IN EUROPE AND UKRAINE)</i>	13
ХРАПКО Татьяна ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ <i>(PROFESIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALIST)</i>	14
JEFREMOV Volodymyr САМЫЕ ВАЖНЫЕ ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПРОФЕСИОНАЛЬНЫМИ ВОЕННЫМИ <i>(THE MOST IMPORTANT AREAS OF SOCIAL WORK WITH THE MILITARY)</i>	14
JUSZCZAK Krzysztof RYZYKO STAROŚCI - PROBLEMY ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO <i>(THE RISK OF OLD AGE – RETIREMENT WELFARE PROBLEMS)</i>	15
KALASHNYK Nataliya Grigorievna ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСТАНОВАХ НА ПРИВЕДЕНИЕ ПРИГОВОРА В ИСПОЛНЕНИЕ НА УКРАИНЕ - ИНСТРУКЦИЯ ИСПОЛНЕНИЯ <i>(THE PROVIDING OF OBSERVANCE OF HUMAN RIGHTS IN PENAL ESTABLISHMENT OF UKRAINAIN STATE CRIMINAL – EXECUTIVE SERVICE)</i>	15
KMOŠENA Miroslav ÚLOHA SOCIÁLNEJ OPORY PRI ZVLÁDANÍ ZÁŤAŽOVÝCH SITUÁCIÍ VOJENSKÉHO PERSONÁLU V NASADENÍ <i>(THE ROLE OF SOCIAL SUPPORT OF MILITARY PERSONEL WHEN MANAGING DIFFICULT SITUATIONS ON OPERATIONS)</i>	16
KOKIEL Andrzej ŻOŁNIERZ -ZAWÓD - MISJA A PERSPEKTYWA SOCJALNA <i>(SOLDIER – OCCUPATION – MISSION AND SOCIAL PERSPECTIVE)</i>	16
KORČOKOVÁ Zuzana, PLACHÁ Jana SOCIÁLNE PORADENSTVO – SÚČASŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA <i>(SOCIAL COUNSELLING – A COMPONENT OF PROFESSIONAL SOLDIER'S SOCIAL WELFARE)</i>	17
KORZENIOWSKI Leszek, F. PROFESJA ŻOŁNIERZA ZAWODOWEGO <i>(REGULAR SOLDIER'S PROFESSION)</i>	17

<p>KOZERAWSKI Dariusz WSPARCIE SPOŁECZNE MIĘDZYNARODOWYCH DZIAŁAŃ STABILIZACYJNYCH Z UDZIAŁEM ŻOŁNIERZY WOJSKA POLSKIEGO 2001-2010 <i>(SOCIAL SUPPORT OF INTERNATIONAL STABILIZATION ACTIVITY WITH POLISH SOLDIERS PARTICIPATION 2001-2010)</i></p>	18
<p>КРАВЧЕНКО Ж. Д., ВОЛНЕНКО Д.К., ЛИТВИНЕНКО И.В., ВОЛНЕНКО Т.Н. МЕДИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ ЦЕНТРОВ ПЕРВИЧНОЙ МЕДИКО-САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ. <i>(MEDICAL-ECONOMICAL REASONS OF REORGANIZATION OF EMERGENCY ROOMS FOR ENHANCING THE COLLEGE STUDENTS' HEALTH LEVEL)</i></p>	18
<p>KUŹNIAR Zbigniew SOCJOLOGICZNA CHARAKTERYSTYKA PROCESU PROFESJONALIZOWANIA WOJSKA POLSKIEGO . WYBRANE ASPEKTY <i>(SOCIOLOGICAL CIRCUMSTANCES OF PROFESSIONALIZATION IN THE POLISH ARMY. SELECTED ASPECTS)</i></p>	19
<p>MACIEJEWSKI Jan ETAPY PROFESJONALIZACJI W WOJSKU <i>(STAGES OF PROFESSIONALIZATION IN ARMY)</i></p>	12
<p>MARTINSKÁ Mária HISTORICKÉ PREMENY SOCIÁLNEJ POZÍCIE ŽIEN OD ZABEZPEČENIA BOJOVÉHO PERSONÁLU K BOJOVÝM POZÍCIA <i>(HISTORICAL CHANGES OF WOMEN'S SOCIAL POSITION FROM PROVIDING THE MILITARY STAFF TO BATTLE POSITIONS)</i></p>	19
<p>MAZUR Jadwiga VYUŽITIE KONCEPCIE NEW PUBLIC MANAGEMENT V SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ. SOCIOLOGICKÝ PRÍSTUP <i>(UTILIZATION OF NEW PUBLIC MANAGEMENT CONCEPTION IN THE SOCIAL WELFARE. SOCIOLOGICAL APPROACH)</i></p>	20
<p>NEKORANEC Jaroslav, JIRÁSKOVÁ Soňa STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV AKO ZÁKLADNÁ FUNKCIA PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU A PRÁVNA PODSTATA TVORBY A VYUŽÍVANIA SOCIÁLNEHO FONDU <i>(EMPLOYEES' WELFARE AS THE BASIC FUNCTION OF PERSONAL MANAGEMENT AND LEGAL NATURE OF CREATING AND UTILIZATION OF SOCIAL FUND)</i></p>	20
<p>PIATOVA Angela V., TIMOSHIK, Andriy K. СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ИЗ СМИРЕНИЯ <i>(SOCIAL ADAPTATION OF RESIGNEE)</i></p>	21
<p>PIATOVA, Angela V., KHIL, Julia A., DASHKOVSKA, Olena V. СОЦИАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ВОЕННЫХ ДЛИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ <i>(SOCIAL INTEGRATION OF LONG-SERVICE PERSONNEL)</i></p>	21

PIOTROWSKI Andrzej, PICH Sebastian POJĘCIE BEZPIECZEŃSTWA ZDROWOTNEGO PERSONALU W ZAKŁADU KARNIEM <i>(THE SENSE OF SECURITY OF THE MIDLE MEDICAL PERSONEL IN THE PENITENTIARY INSTITUTION)</i>	21
POKLEK Robert MOTYWACJA ZAWODOWA PERSONELU WIĘZIENNEGO W UJĘCIU KONCEPCJI FREDERICKA I. HERZBERGA <i>(WORK MOTIVATION OF PRISON PERSONNEL BASED ON FREDERICK I. HERZBERG'S THEORY)</i>	22
SADOWSKA Karolina ZAOPATRZENIE EMERYTALNE W WOJSKU POLSKIM <i>(PENSION SALARY SYTEM IN POISH ARMY)</i>	23
SMETANOVÁ Vanda VYBRANÉ PROBLÉMY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRÍSLUŠNÍKOV POLICAJNÉHO ZBORU SLOVENSKEJ REPUBLIKY <i>(SELECTED PROBLEMS OD SOCIAL WELFARE OF POLICE FORCE OF SLOVAKIA)</i>	23
STOCHMAL Małgorzata MIĘDZY DWOMA INSTYTUCJAMI CHCIWY. PROBLEMY RODZINY WOJSKOWYCH <i>(BETWEEN TWO GREEDY INSTITUTIONS. PROBLEMS OF MILITARY FAMILY)</i>	35
SWERDAK Joanna WSPÓŁCZESNA RODZINA ŻOŁDNIERSKA <i>(CURRENT MILITARY FAMILY)</i>	24
TAJBOŠOVÁ Zuzana ÚLOHA ETIKY V MEDZINÁRODNEJ POLITIKE A SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ <i>(THE ROLE OF ETHICS IN THE INTERNATIONAL POLITICS OF SOCIAL ERLFARE)</i>	24
УРЯДНИКОВА Инга, УРЯДНИКОВА Мария ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ <i>(THE MAIN PRIORITES OF THE STATE POLICY IN THE SPHERE OF ECOLOGY SECURITY IN UKRAINE)</i>	25
ВОЛНЕНКО Н.Б., БОГАТОВ О.И., ЛИТВИНЕНКО В.Н., БОГАТОВА В.В. ВОСПИТАНИЕ ВЕРОТЕРПИМОСТИ КАК ЗАДАЧА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>(EDUCATION TO TOLERANCE AS AN OBJECTIVE OF HIGHER EDUCATION)</i>	45
VRBKA Karel VÝZNAM TELESNEJ VÝCHOVY PRE SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV <i>(THE ROLE OF PHYSICAL EDUCATION WITHIN THE SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIERS)</i>	25

<p>VYHNALOVÁ Michaela SPÔSOB ŽIVOTA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV V KONTEXTE STAVU SOCIOLOGICKÉHO VÝSKUMU (PROFESSIONAL SOLDIERS' LIFESTYLE IN THE CONTEXT OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)</p>	26
<p>ZAPLATYNSKYI Vasyl NEBEZPEČNÉ VPLYVY NETRADIČNÉHO NÁBOŽENSTVA A MYSTICKÉHO HNUTIA NA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV <i>(DANGEROUS EFFECTS OF NON-TRADITIONAL RELIGION AND MYSTICAL MOVEMENT ON THE PROFESSIONAL SOLDIERS)</i></p>	26
<p>ZÁVODNÁ Eva, MALÍK Dušan JAZYKOVÁ PRÍPRAVA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA V AKADÉMII OZBROJENÝCH SÍL GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNKA <i>(LANGUAGE EDUCATION OF PROFESSIONAL SOLDIERS AT THE ARMED FORCES ACADEMY OF GENERAL MILAN RASTISLAV ŠTEFÁNIK)</i></p>	27

TEORETICKO-EMPIRICKÁ ANALÝZA VYBRANÝCH PROBLÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

THEORETICAL-EMPIRICAL ANALYSIS OF SELECTED PROBLEMS OF SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIERS IN THE ARMED FORCES OF SLOVAK REPUBLIC

*MATIS Jozef**

ABSTRACT: In this article the author deals with the issue of social welfare in a military organization which is seen as a bureaucratic organization. Social welfare is seen as an inseparable component of social and personal work in a given organization in connection to its transformation and gradual change from personal administration to personal management and later human resources management. In the article there is a brief theoretical and empirical analysis of selected problems in social welfare of a military organization. The author emphasized the necessity of social welfare of professional armed forces of Slovak Republic.

KEY WORDS: Armed forces, Professional soldier, social work, social security, social benefits of professional soldiers.

ÚVOD

Proces profesionalizácie ozbrojených síl Slovenskej republiky, uskutočnené zmeny základných legislatívnych noriem a to Zákona č. 346. o štátnej službe profesionálnych vojakov a Zákona č. 328 o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov, prijatie Dlhodobého plánu rozvoja OS SR do roku 2010, ako aj prijatie dokumentu Systém manažmentu vojenského personálu, vychádzali z vízie rozvoja ozbrojených síl, ktorá považovala za hlavný cieľ profesionalizovať ozbrojené sily Slovenskej republiky. Tieto dokumenty sledovali rovnakú filozofiu ich fungovania. Aj neskôr vypracovávaný Dlhodobý plán rozvoja ozbrojených síl Slovenskej republiky do roku 2015 bol ešte v intenciách danej filozofie. Zmenou vonkajšej a vnútornej bezpečnostnej a ekonomickej situácie postupne dochádza k radikálnym zmenám, ktoré sa dotkli predovšetkým personálneho manažmentu. Zastavili jeho premenu od administratívnych činnosti k riadeniu ľudských zdrojov, čo prinieslo ozbrojeným silám určité problémy. Celá spoločnosť a jej ozbrojené sily sa musia vyrovnáť s kvalitatívnou zmenou bezpečnostnej situácie v Európe a vo svete, so skončením úlohy veľkých formálnych byrokratických organizácií, čo do značnej miery mení pohľad na základnú funkciu a úlohy profesionálnych ozbrojených síl, ktorých príslušníkov bude potrebné komplexne materiálne a sociálne zabezpečiť, s dôrazom na kvalitu ich života.¹

* doc., RSDr., PhD., Vedúci Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika, Tel:+421-0960-423 122; e-mail: jozef.matis@aos.sk.

¹ **Poznámka:** Zmena bezpečnostného prostredia bude do značnej miery limitovať zmenu národných ozbrojených síl (ozbrojené sily SR) do roku 2020, kde je potrebné zobrať do úvahy dva významné limitujúce faktory a to:

a) Lisabonskú zmluvu (nahrádza Európsku ústavu), ktorá vo svojej podstate od 1.12.2009 odštartovala proces vzniku európskych ozbrojených síl (aj iný názov), ktorý môže pozostávať z niekoľkých etáp:

- *prvej*, charakterizovanej vznikom bojových skupín (2-3 štáty) na kvótnom princípe (vyčleňovanie dohodnutých počtov vojakov z počtu národných ozbrojených síl), ktorá v súčasnosti už prebieha;
- *druhej*, charakterizovanej kvótnym dopĺňovaním európskych ozbrojených síl jednotlivcami, ktorých vojenskú profesiu a odbornosť stanoví a bude pripravovať už Európska únia;

1 OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY TYP ORGANIZÁCIE

V postindustriálnej (postmodernej) spoločnosti postupne dochádza k odklonu chápania armády ako samostatnej profesionálnej entity (podstaty) k jej chápaniu ako určitého typu sociálnej formálnej byrokratickej organizácie¹ patriacej medzi totálne inštitúcie.² Preto je potrebné aby ozbrojené sily (armáda) uskutočnili komplexnú a podrobnú sebareflexiu svojho postavenia v súčasnej spoločnosti a analýzu procesu prerastania formálnych organizácií, dosahujúcich vrchol byrokratizmu, v novú formu a to tzv. siete.

Na prelome 20. a 21. storočia začína silnieť kritika byrokracie a organizovanej spoločnosti ako inštitúcií, ktoré zbavujú jednotlivca všetkej nezávislosti, slobody a spontaneity za prísľub stále väčšieho zabezpečenia. Táto kritika spolu s neustálymi výzvami po zoštiehlení, flexibilitu, väčšej dynamike a kreativite formálnych organizácií napokon vyvoláva krízu „organizovanej modernity“³ a snahy po jej riešení debyrokratizáciou formálnych organizácií v ich novú organizačnú formu, tzv. siete. Tie môžu na prvý pohľad skrývať pretrvávajúce, ba až zvyšujúce sa nerovnosti v distribúcii moci a vplyvu.⁴

-
- tretej, charakterizovanej dopĺňovaním európskych ozbrojených síl regrutovaním euro občanov (nie euro obyvateľ), ktorí splnia stanovené podmienky vstupu (prijatia) do ozbrojených síl Európskej únie a budú ňou financovaní (národné štáty budú prispievať na zabezpečenie obrany stanovenými percentami z HDP).
 - b) Existenciu národných štátov s obmedzenou suverenitou (dobrovoľné odovzdanie časti národnej suverenity Európskej únii), ktorá podstatne ovplyvní kvalitu a počty národných ozbrojených síl, ktoré sa môžu vytvoriť na: profesionálnom (integrácia s policajnými a záchrannými zbraňami) alebo miličnom (aktívne zálohy ako domobrana, či národná garda) základe.

¹ **Poznámka:** Formálne organizácie predstavujú umelo vytvorený nástroj koordinácie aktivít väčšieho počtu ľudí usilujúcich o spoločný pevne stanovený cieľ. Ich formálnosť spočíva najmä v tom, že princípy ich fungovania sú podobné. Vznikli ako výsledok pocitu vylúčenia más obmedzenej liberálnej spoločnosti 19. storočia z projektu spoločnosti zloženej z drobných vlastníkov a ich úsilia o sociálnu integráciu: 1. v oblasti výroby, kde sa stávajú zamestnancami mohutných firiem a koncernov; 2. v oblasti spotreby, kde sa stávajú zákazníkmi veľkých obchodov; 3. v oblasti sociálneho zabezpečenia, kde sa stávajú občanmi sociálneho štátu; 4. v sektore informácií a kultúry, kde sa stávajú konzumentmi veľkých mediálnych agentúr; 5. v oblasti politickej participácie, kde sa stávajú členovia a voliči masových politických strán a hnutí a napokon 6. na vojnovom poli, kde sa stávajú príslušníkmi armád a členmi vojensky organizovaného zázemia.

² Pozri bližšie: KELLER, J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. 2. vydanie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2007. s. 117 – 126. ISBN 978-80-86429-74-8

³ **Poznámka:** Tento výraz spopularizoval nemecký sociológ Peter Wagner v súvislosti s periodizáciou vývoja modernej spoločnosti vo vzťahu k vývoji sociológie. Prvú etapu vývoja súčasnej spoločnosti (modernita), vznikajúcej na prelome 19. a 20. storočia, ktorej jadro tvoria formálne organizácie nazval „organizovanou modernitou“. Súčasnú (modernú) spoločnosť (modernitu) vymedzil ako systém s vysokým stupňom generalizácie (zovšeobecnenie) vzťahov, ako funkčne diferencovaný a vysoko racionalizovaný systém, v rámci ktorého dochádza k výraznej individualizácii jednotlivých členov.

⁴ **Poznámka:** V súčasnosti v tzv. prechodnom období (prechod veľkých formálnych organizácií na siete) existujú dve odlišné typy siete:

- *Prvý typ* sú siete prechodných a dočasných trhových kontraktov medzi jadrom organizácie a perifériou, vzniknuté postupnou reštrukturalizáciou pyramidálnych formálnych organizácií na voľnejšie a pružnejšie zoskupenie, tvorené jadrom (kmeňoví zamestnanci) a perifériou dodávateľov a subdodávateľov (zamestnanci iných firiem alebo živnostníci na kontrakt). Premena trvalého zamestnaneckého vzťahu na vzťah dočasný, prináša nielen zníženie nákladov, ale aj prenos maxima trhovej neistoty na perifériu. Táto štruktúra organizácie umožňuje jadrú plnú kontrolu každého článku organizácie bez toho, aby malo aj konkrétnu zodpovednosť. Vznikol tak veľmi voľný vzťah medzi jadrom organizácie a perifériou, so silnou kontrolou jadra.
- *Druhý typ* sú siete neformálnych vzťahov nadväzovaných a udržiavaných medzi kmeňovými zamestnancami (jadro) – nazývanými tiež sociálnym kapitálom, ktoré na strane jednej podporujú spoluprácu, prispievajú k lepšej výmene informácií, vedú k poklesu fluktuácie a celkovo znižujú náklady. Na strane druhej môžu organizácii aj škodiť, ak tieto neformálne vzťahy prerastú vo vzťahy intímne, pretože takéto vzťahy vytvárajú jednak demotivačné prostredie, ktoré neumožní maximálny pracovný výkon, jednak vedú k podpore rodinkárstva a korupcie alebo vedú k prílišnému vyhraneniu protikladu medzi jadrom (my) a perifériami (oni), čo vedie k nedôvere voči všetkému cudziemu. Napriek tomu nemôže dôležitosť tohto typu siete (sociálny kapitál) nič

Z uvedeného vyplýva, že veľmi závažným problémom formálnych organizácii bola a neustále je *byrokratizácia*, vymedzovaná ako nepretržitý proces zavádzania cieľavedomých opatrení k zvýšeniu účinnosti formálnych organizácii, ktoré vytvárajú ako vedľajší produkt brzdiaci účinok znemožňujúci im naplňať stanovené ciele a jej subjekt *byrokracia*¹. Jej brzdiaci účinok má dve stránky: brzdí nielen tvorivú, ale aj deštruktívnu energiu ľudí. Ako taká nie je produktom zámerného obmedzovania racionality formálnej organizácie, ale je sprievodným javom ľudského úsilia o stále účinnejšiu koordináciu spoločnej činnosti o vytvorenie tzv. ideálneho byrokratického modelu.² Moderná byrokracia je teda vedľajším produktom snahy racionalizovať chod veľkých formálnych organizácii a ochrániť administratívno-správny aparát pred sebou samým.³ Je vedľajším dôsledkom činnosti tých veľkých formálnych organizácii, ktoré umožňujú ľuďom civilizovaný život na dnešnej úrovni. Byrokracia ako zdegenerovaný systém, pracujúci iba pre seba, je emancipovaná (oslobodená) od podstatných úloh, pre ktoré bola byrokracia vytvorená. Byrokrata potom už nezaujíma obsah vybavovanej veci alebo plnenej úlohy, ale jeho úlohou je iba formálna stránka spojená s jej zaradením a klasifikáciou a už vôbec sa nezaujíma o ľudskú stránku danej úlohy. Forma sa tak stáva pre byrokrata a byrokraciu dôležitejšia ako obsah.⁴

Každá progresívna organizácia – vojenskú organizáciu akou sú profesionálne ozbrojené sily Slovenskej republiky nevynímajúc, má eminentný záujem na vlastnom poznávaní s cieľom neustále sa zdokonaľovať a vyvíjať. Rozhodujúcu úlohu v tomto procese zohrávajú jej riadiaci pracovníci – velitelia a náčelníci všetkých stupňov, ktorí tendujú k racionalizácii a optimalizácii nielen svojej riadiacej činnosti, ale aj riadiacej činnosti všeobecne – teda k zvýšeniu vedeckosti riadenia organizácie. Ich zvýšený záujem o zvedečt'ovanie riadiacej práce našiel svoj odraz v obsahu vojenskej reformy a vo vzniku a tvorbe rozličných teórií o pôsobení človeka vo výrobe,⁵

spochybnit' a zastaviť ďalší rast jeho významu, pretože naplnia dve funkcie: prvou je využívanie pozitívnych medzi osobnostných väzieb pre splnenie cieľov organizácie a druhou funkciou je udržiavanie a zvyšovanie miery dôvery v organizácii, ktorá umožní lepšie zvládať neistotu prostredia, z čoho má profit daná organizácia. Význam druhého typu siete (sociálneho kapitálu) sa bude v budúcnosti zvyšovať.

(Pozri: KELLER, J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. Praha: Sociologické nakladatelství. 2007. ISBN 978-80-86429-74-8)

¹ **Poznámka:** *Byrokracia* je hierarchicky organizovaný riadiaci systém (a jeho nositeľ – úradníctvo), používaný na riadenie procesu veľkých organizácií, firiem prípadne projektov. Teóriou byrokratického procesu sa zaoberajú okrem iného aj kybernetika a teória systémov. Ak sa vzťahuje na zbytočné alebo prebytočné úkony (tzv. papierovačky) potom sa dá hovoriť skôr o byrokratizme, čo je prehnaná forma byrokracie, kde sú predpisy dôležitejšie ako človek. (Pozri bližšie: WEBER, M.: *Autorta, etika a spoločnosť: pohľad sociologa do dejín*. Praha: Mladá fronta. 1997. s. 65 – 77. ISBN 80-20406-11-5)

² **Poznámka:** Ideálny byrokratický model organizácie vyjadruje skutočnosť, že: 1. rozsah činnosti je presne určený a rozdelený na časti, ktoré sú funkcionálne prepojené; 2. jednotlivé činnosti sú pridelované pracovníkom podľa ich kompetencie (kvalifikácie), pričom je zároveň stanovený aj rozsah ich zodpovednosti; 3. pracovníci majú svoje pracovné pozície stanovené hierarchicky (vertikálne) a ich jednotlivé stupne v tejto hierarchii sú presne vymedzené rozsahom ich právomoci a kompetencií, činnosti sú vykonávané podľa spresne stanovených noriem a predpisov; 4. vzťahy medzi pracovníkmi, podriadenými a nadriadenými, sú jasne vymedzené predpismi a napokon 5. jednotlivé činnosti sú sformalizované a spôsoby ich vykonávania, materiálneho zabezpečenia a kontroly sú tiež jasne a presne vymedzené predpismi. (Podľa: SZCZEPAŃSKI, J.: *Spektrum spoločnosti*. Praha: Mladá fronta. 1968. s. 31)

³ Pozri KELLER, J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. 2. vydanie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2007. s. 10 – 12. ISBN 978-80-86429-74-8

⁴ Pozri bližšie: KUPKOVIČ, M. a kolektív: *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava: Sprint. 2002. s. 13–21. ISBN 80-88848-93-8 a tiež SZCZEPAŃSKI, J.: *Spektrum spoločnosti*. Praha: Mladá fronta. 1968. s. 31 a 32.

⁵ **Poznámka:** V ozbrojených silách nemožno hovoriť o človeku vo výrobe (pracovná činnosť), pretože ich príslušník – profesionálny vojak, nevyrába ale bojuje. Vojenská práca vyjadruje obsah činnosti vojaka a je zameraná na dosahovanie politických a vojenských cieľov sociálnych skupín (náboženské, triedne, politické) a štátov osobitými

Klasická predstava zo začiatku 20. storočia o vojenskej organizácii ako jednom z typov formálnej organizácie, ktorej cieľom je pripraviť svojich príslušníkov (vojakov) na víťaznú vojnu, v ktorej neosobné (formálne) vzťahy prevládajú nad ostatnými, budovaná vertikálne zhora nadol, relatívne sebestačná, no pritom otvorená, plniaca rad nevojenských rol, dynamická, s napätím medzi tendovaním k premenám a zotrvačnosťou nemeniť sa, dostáva na prelome 20. a 21. storočia vážne trhliny.

Nové bezpečnostné prostredie, vyznačujúce sa asymetrickým nebezpečenstvom a kombinovaním „mäkkej“ a „tvrdej“ bezpečnosti,¹ stanovuje pred spoločnosť úlohu prehodnotiť platnosť znakov vojenskej organizácie,² zabezpečujúcich jej efektívne fungovanie celé 19. a 20. storočie.

Zároveň musia vojenské organizácie (národné, nadnárodné i medzinárodné), reagovať na snahu najmä ekonomických a štátnych organizácii k zmene svojich štruktúr s dôrazom na ich zoštíhľenie, pri zachovaní efektívnosti a kvality výkonov. Táto ich reakcia musí postupne vyústiť do novej funkčnej, pritom pružnej štruktúry (štandardná), ktorá bude tvorená jej plne profesionalizovaným jadrom (profesionálni vojaci)³ a perifériou (siete), tvorenou prenajatými službami⁴ alebo príslušníkmi vojenskej organizácie, ktorí vykonávajú dočasné zamestnanie.⁵

Jadro novej (štandardnej) vojenskej organizácie musí zmeniť svoju štruktúru, pretože zoštíhľovanie štruktúry ekonomických a štátnych organizácii sa dotýka tiež štruktúry jadra

prostriedkami. Pre vojaka je pracovnou činnosťou (výrobou). (Pozri bližšie práce: MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995. s. 20–24; POLONSKÝ, D.– MALÁTEK, V.– MATIS, J.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. s. 69–70. ISBN 80-8040-019-9; POLONSKÝ, D.– HAMAJ, P.: *Úvod do sociológie práce*. L. Mikuláš: LIA. 2002. s. 27. ISBN. 80-968746-2-4 a tiež MATIS, J. – HAMAJ, P – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 112 – 134. ISBN 978-80-8040-361-4).

¹ **Poznámka:** „Mäkká bezpečnosť“ sa často definuje ako inteligentnejšia alternatíva hrubej „tvrdej“ bezpečnosti. Nevystihuje to podstatu, pretože tzv. „inteligentnosť“ je práve v schopnosti kombinovať prvky tvrdej a mäkkej sily pri napĺňaní cieľa – dosiahnutia prijateľného stupňa bezpečnosti. Je to teda spôsob vplyvu v medzinárodných záležitostiach, bez použitia vojenskej sily. Tento koncept prevládal v európskej diplomatickej stratégii. Vo všeobecnosti predstavuje „mäkká bezpečnosť“ oblasti, v ktorých štát musí riešiť konflikty a potlačovať negatívne tendencie v záujme udržania svojej stability a bezpečnosti, ale ktoré nie sú priamo viazané na ozbrojené sily a nesúvisia priamo s vojenským ohrozením krajiny inou krajinou. (Podľa: RÜHLE, M.: Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č.: 3 z roku 2006, s. 6 – 7.)

² **Poznámka:** K základným znakom vojenskej organizácie patrí: prísna centralizácia, hierarchizácia a formalizácia vzťahov a činností, reglementácia (podrobný popis a úprava) konania a správania svojich príslušníkov, prísne vymedzenie svojej kompetencie a vlastné prostriedky kontroly, osobitný hodnotový systém a napokon relatívne samostatný a uzavretý informačný systém. (Pozri bližšie: POLONSKÝ, D. – MATIS, J. – MALÁTEK, V.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. s. 24 – 25. ISBN 80-8040-019-9, MATIS, J.– HAMAJ, P.– MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 59 – 61. ISBN 978-80-8040-361-4)

³ **Poznámka:** Sú to profesionálni vojaci, ktorých kontrakt je dlhodobý (minimálne 15 rokov). U týchto profesionálnych vojakov je najväčší predpoklad, že výkonom vojenského povolania získajú kvality vojenského profesionála (tzv. vojenský profesionáli). Vojenská organizácia preto do ich výcviku a tiež komplexného zabezpečenia môže investovať viac prostriedkov.

⁴ **Poznámka:** Sú to prenajaté služby civilných organizácii, ktoré zabezpečujú fungovanie vojenskej organizácie buď mimo bojového nasadenia (najmä logistika) alebo tiež v bojovom nasadení a to: *súkromných vojenských spoločnosti* (SVS) a *súkromných bezpečnostných spoločnosti* (SBS), ako subjektov, ktoré sú konkurentom alebo aspoň blízkym spolupracovníkom pravidelnej armády. Tieto služby vojenská organizácia iba platí a to fixnou sumou, dohodnutou na trhovom princípe.

⁵ **Poznámka:** Sú to profesionálni vojaci, ktorých kontrakt je dočasný (krátkodobý záväzok 3–6 rokov). U týchto profesionálnych vojakov nie je predpoklad, že výkonom vojenského povolania získajú kvality vojenského profesionála (tzv. poloprofesionáli alebo vojaci na kontrakt). Vojenská organizácia preto môže investície do tejto kategórie vojakov diferencovať na investície do ich výcviku (tam nešetriť) a na investície do komplexného zabezpečenia (tam môže šetriť). Túto skupinu môžu tvoriť aj príslušníci aktívnych záloh a teritoriálneho vojska (napr. domobrana).

týchto organizácii. Z viacstupňovej štruktúry postupne prechádzajú na iné, ktoré zabezpečia predošlú kvalitu naplnenia funkcií, ale sú omnoho pružnejšie a tým aj efektívnejšie. Nie je úmyslom tohto referátu zaoberať sa podrobnosťami novej možnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky aj keď je potrebné jasne vymedziť novú filozofiu prístupu k tomuto procesu, ktorú možno vyjadriť pomocou nasledovných úloh:

- zefektívniť a spružniť fungovanie jadra vojenskej organizácie, čo nezabezpečí automaticky iba úsilie o plošné znižovanie počtov, toto úsilie môže mať niekedy skôr opačný efekt (znefunkčnenie organizácie), preto musí byť znižovanie počtov jednotlivých prvkov a zložiek danej organizácie v súlade so zmenou jej štruktúry a naplňovaním jednotlivých funkcií organizácie;
- zabezpečiť pružnosť (flexibilitu) vojenskej organizácie a to cestou zjednodušenia jej organizačnej štruktúry, t. zn., že medzi bojovou jednotkou a riadiacim (veliacim) aparátom (veliteľstvo) musí byť čo najmenej riadiacich (veliacich) stupňov, čo ale vyžaduje riešiť dva problémy:
 - presne a zrozumiteľne vymedziť, čo vlastne tvorí bojovú jednotku (aký celok) – prápor alebo brigáda;¹
 - jasne definovať riadiaci (veliaci) aparát (veliteľstvo), jeho stupeň a to buď veliteľstvá síl alebo generálny štáb;²
- jednoznačnejšie, kompetentnejšie a najmä komplexnejšie riešiť personálnu prácu (riadenie ľudských zdrojov) v danej vojenskej organizácii najmä so zamestnancami jadra (vojenský profesionál).³

¹ Poznámka: Prápor ako bojová jednotka možno považovať za najpružnejší a najjednoduchší prvok bojového systému, ktorý môže plniť úlohy buď samostatne alebo v rámci vyšších bojových systémov a to buď na národnej, nadnárodnej alebo medzinárodnej úrovni. Jeho nasadenie však musí byť logisticky zabezpečené, preto vzniká potreba vyššieho veliteľstva (štáb brigády alebo veliteľstvo síl – pozemného vojska, letectva a PVO alebo výcviku a podpory) s prostriedkami logistiky a podpory boja, čo je určitým nedostatkom.

Brigáda ako bojová jednotka už možno považovať za zložitejší no samostatný prvok bojového systému. Nevyžaduje vytvoriť medzi sebou a integrovaným ministerstvom obrany ďalšie veliteľstvo. Jej pružná štruktúra (štáb, bojové prápory, prápory logistiky a podpory boja) môže nedostatok, vyplývajúci z veľkosti tohto bojového prvku buď zmierniť alebo celkom eliminovať.

² Poznámka: Za bojovú jednotku je najvýhodnejšie považovať brigádu alebo jej ekvivalent základňu, ktorá by bola priamo riadená generálnym štábom cestou zástupcu náčelníka generálneho štábu. Zástupca náčelníka generálneho štábu pre pozemné vojsko so svojim štábom môže veliť 2 – 3 brigádam pozemného vojska (2 brigády na plných počtoch – Topoľčany, Michalovce a 1 brigáda rámcová, tvorená bojovým profesionálnym jadrom a aktívnymi zálohami – Trenčín). Zástupca náčelníka generálneho štábu pre letectvo a PVO so svojim štábom môže veliť 2 bojovým leteckým základňam (Sliač a Prešov), 1 záložnej (rámcovej) leteckej základni (Piešťany, tu umiestniť aj Vojenské múzeum, Vojenský historický ústav a možno tiež archív), 1 leteckej výcvikovej základni (Kuchyňa) a 1 brigáde PVO (Nitra). Zástupca náčelníka generálneho štábu pre výcvik a podporu (lepší názov logistika) môže so svojim štábom veliť: 1 výcvikovej základni (Lešť), 2 základňam logistiky (Hlohovec, Martin), 1 základni vojenského školstva (L. Mikuláš, Mokrad'), 1 zdravotníckej základni (Vojenská nemocnica Ružomberok, zdravotné sklady a poľná vojenská nemocnica L. Mikuláš).

³ Poznámka: *Personálna práca* sa vo vojenskej organizácii realizuje prostredníctvom celého radu činnosti (personálne činnosti), ktoré naplňajú tri základné úlohy: *strategickú*, *konzultatívnu* a *servisnú*. Je základným nástrojom plnenia cieľov vojenskej organizácie s dôrazom na: aktívnu a cieľavedomú podporu jej hlavného cieľa, ktorým je: 1. udržanie a rozvoj vojenskej organizácie a zvyšovanie jej bojového potenciálu s dôrazom na kvalitu ľudského potenciálu, ktorá má vplyv na dynamiku vojenskej organizácie; 2. všestranné skvalitňovanie ľudských zdrojov a ich čo najefektívnejšie využitie. Má tieto podoby (formy):

- *tvrdú*, v ktorej sa kladie dôraz na kvantitatívne, praktické a ekonomicky strategické stránky riadenia príslušníkov vojenskej organizácie (vojaci a zamestnanci); – v tejto forme sa ľudia považujú za ľudský kapitál, ktorý musí prinášať ak nie zisk tak úžitok, teda človek (voja alebo zamestnanec) sa chápe ako tovar;

- jasne diferencovať príslušníkov jadra vojenskej organizácie a príslušníkov periférie, čo presne vyjadriť v diferencovaných privilégiách, kontrole a hodnotení výkonov, lojality, korporatívnosti a napokon zodpovednosti a tomu zodpovedajúcej odmene, v spracovaných popisoch činností (štandardy vojenských profesií) a vzdelávacích štandardov (profily absolventov vojenských škôl a kariérnych kurzov)¹ a v jednotlivých vojenských kariérach.

Z uvedeného vyplýva, že bolo potrebné nielen reformovať ale aj redefinovať poslanie a úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktoré sú integrálnou súčasťou a zároveň jedným z rozhodujúcich nástrojov suverénneho štátu. Ich hlavnou úlohou je zaručovať bezpečnosť štátu pred vonkajším napadnutím cudzou mocou a plniť záväzky medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná.²

Za jeden z hlavných prostriedkov pre splnenie úloh vojenskej reformy sa považuje profesionalizácia ozbrojených síl, ktorá sa realizuje v týchto navzájom sa prelínajúcich rovinách: *všeobecnej, osobitnej a jednotlivej*.³ Zo sociologického hľadiska je to makro sociálny proces, vedúci k postupnému zániku masových armád, ktoré sú založené na konskripčnom základe. Tento makro sociálny proces kvalitatívne mení staré postavenie armády v súčasnej spoločnosti, charakterizovanej ako postmoderná, globálna spoločnosť.

- *mäkkú*, ktorá vychádza z tzv. „školy ľudských vzťahov“ a kládne dôraz na komunikáciu, motivovanie a vedenie svojich príslušníkov (vojakov a zamestnancov), pritom zdôrazňuje potrebu získať ich oddanosť prostredníctvom ich zapojenia do rozhodovania a spolupodpovednosti, komunikácie a ďalších metód vytvárania vysokej miery oddanosti a dôvery v danú organizáciu.. (Pozri bližšie práce: ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s. 29. ISBN 80-247-0469-2 a tiež: KUPKOVIČ a kol.: *Podnikové hospodárstvo* Bratislava: Sprint vŕa. 2002 s. 217, 220-222. ISBN 80-88848-93-8)

¹ Poznámka: *Profil absolventa* je dokument, ktorý stanovuje kvality, akými by sa mal vyznačovať končiaci študent (absolvent) daného inštitucionálneho vzdelávania (škola alebo kurz) po úspešnom dokončení štúdia, súčasťou čoho je aj získanie príslušného dokladu (certifikátu), ktorý môže byť akreditovaný alebo neakreditovaný na národnom stupni (ministerstvo) alebo medzinárodne. Obsahuje presne stanovené vzdelávacie a výchovné ciele. *Vzdelávací štandard* vyjadruje precíznejšie a jednoznačnejšie vymedzenie obsahu učiva jednotlivých predmetov a je tvorený obsahovým (vymedzenie učebnej látky predmetu a je záväzný pre učiteľa) a výkonovým (stanovuje, čo si má osvojiť žiak aby postúpil do vyššieho ročníka, je normou pre žiaka) štandardom. (Pozri: JANEČEK, V. a kol.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. s. 5. ISBN 978-80-969362-1-2 a JANEČEK, V. – MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 37. ISBN 978-80-8040-312-6)

² Poznámka: Redefinícia poslania a úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky je uskutočnená najmä v *Zákone o ozbrojených silách SR č. 321/2002*. Poslanie a úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky je pretavené do *Bezpečnostnej stratégie SR*, ktorá zohľadňuje zásadné zmeny bezpečnostného prostredia Slovenska, jeho nové záväzky a zodpovednosť a poskytuje zásadné východiská realizácie bezpečnostnej politiky Slovenskej republiky. Z nej vychádza *Obranná stratégia SR*, ktorá formuluje politicko-vojenské východiská obrany Slovenska, rozširuje podchádzajúcu stratégiu o kolektívny rozmer bezpečnosti, identifikuje tendencie vývoja bezpečnostného prostredia a určuje základný cieľ, požiadavky a spôsobilosti ozbrojených síl SR a ostatných súčastí systému obrany štátu.

³ Poznámka: Profesionalizácia ozbrojených síl je cyklicko-lineárny, spätno-väzobný proces, obsahujúci dve neoddeliteľné stránky a to stránku: kvalitatívnu a kvantitatívnu. Uskutočňuje sa buď plošne alebo bodovo. Môže byť aj kombinovaná. Pozostáva, podľa niektorých autorov, z troch fáz (etapy): *regrutácie* (získavanie dobrovoľníkov pre výkon profesionálnej vojenskej služby), *retencie* (schopnosť, udržať najschopnejších ľudí v ozbrojených silách) a napokon *migrácie* (vytvorenie predpokladov pre obojstranný bezporuchový prechod medzi vojenskou a civilnou kariérou). Podľa iných, zdôrazňujúcich jej individuálnu rovinu (utváranie vojenských profesionálov), ktorej výsledkom je profesionálny vojak, formovaný v dvoch navzájom sa prelínajúcich etapách: 1. *prípravnej*, ktorá pozostáva z regrutácie, socio-profesiovej prípravy a napokon teoreticko-praktickej identifikácie s vojenským povoláním a 2. *realizačnej*, tvorenej z prakticko-teoretickej identifikácie s vojenským povoláním a kariéry, súčasťou ktorej je dokvalifikácia a requalifikácia. Svojím obsahom však obidva pohľady naplňajú obsah procesu profesionalizácie. (Pozri bližšie prácu: POLONSKÝ, D.: K vybraným aspektom profesionalizácie ozbrojených síl. In: *Sociológia* č. 5, ročník 35. Bratislava. Sociologický ústav SAV. 2003. s. 465–478. ISSN 0049-1225 atiež prácu: MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 91–110. ISBN 978-80-8040-361-4)

Tato významná zmena postavenia plne profesionálnej armády v spoločnosti je neoddeliteľne spojená: 1. so zmenou zamerania jej funkcie a úloh; 2. s premenami činnosti, ktoré vykonáva; 3. s usporiadaním vzťahov vo vnútri armády a napokon 4. tiež so zmenou vzťahov spoločnosti a verejnosti k takejto armáde (profesionálne ozbrojené sily).

Nové momenty profesionalizácie výstižne charakterizoval F. Škvrnda.¹ Upozornil na moment *asymetrie* (medzinárodný a vnútroštatný aspekt), ktorý profesionalizácia armády obsahuje.² Vymedzil riziká, ktoré výrazne ohrozujú budovanie profesionálnych ozbrojených síl v jednotlivých krajinách. Jedným je tiež “mcdonaldizmus” – proces, vzbudzujúci nielen obdiv a rešpekt, ale aj určité pochybnosti.

Ak sa tento proces vymkne z rúk, môže zmeniť profesionalizáciu na “mcdonaldizáciu” so všetkými jej rozmermi a to: *efektivitou, vypočítateľnosťou, predpovedateľnosťou, kontrolou* a tiež *iracionalitou racionality*.³ Mcdonaldizácia armády môže spôsobiť, že spoločnosť postupne stratí nad ozbrojenými silami kontrolu, pretože racionalizácia v trhovom prostredí umožňuje postupne dostať ozbrojené sily do súkromných rúk.⁴ Toto nebezpečenstvo je o to významnejšie, že sa nedotýka len budovania národných, ale tiež nadnárodných a medzinárodných ozbrojených síl.

Tak ako sa výrazne mení obsah pracovnej činnosti v trhovom hospodárstve, tak isto sa mení obsah bojovej činnosti po skončení studenej vojny. Súčasný boj⁵ sa stáva súčasťou

¹ Pozri bližšie: POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl* (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava: MO SR. 2005. s. 13 – 37. ISBN 80-8040-267-1

² Pozri bližšie práce: MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 91 a 92. ISBN 978-80-8040-361-4 a tiež POLONSKÝ, D. a kolektív: *Profesionalizácia ozbrojených síl* (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava: MO SR. 2005. s. 13 – 37. ISBN 80-8040-267-1

³ Pozri: RITZER, G.: *Mcdonaldizace společnosti*. Praha. Academia, 2003. ISBN 80-200-1075-0 a tiež MATIS, J.: *Profesionalizácia alebo McDonaldizácia ozbrojených síl?* In: *Slovensko v nových kontextoch – výzva pre sociologickú vedu. Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV a UKF. 2007. ISBN 978-80-85447-14-9

⁴ **Poznámka:** Výsledkom privatizácie a komercializácie bezpečnostného sektora je vznik kvalitatívne nových ekonomických subjektov: *súkromných vojenských a súkromných bezpečnostných spoločností*, ako subjektov, ktoré sú konkurentom a blízkym spolupracovníkom armády. Tieto spoločnosti sa od súkromných bezpečnostných služieb odlišujú obsahom svojich činností a nadnárodným pôsobením. Podľa vzdialenosti od bojiska možno diferencovať tri základné úrovne pôsobenia týchto subjektov:

- *poskytovateľské* (dodávateľské) *firmy*, operujúce priamo v bojových zónach a ponúkajúce služby žoldnierskeho charakteru

- *podporné firmy*, ktoré sa zaoberajú logistikou, pričom sa pohybujú aj v oblastiach boja;

- *konzultačné firmy*, ktoré síce ponúkajú rôzne formy bojového výcviku, konzultácií, poradenstva a pod., ale nezúčastňujú sa priamo boja a to štátnym, ale i neštátnym subjektom.

(Pozri: ŠKVRNDA, F.: *Žoldnieri 21. storočia*. In: *Slovo*, roč. IX, č. 41 z 10. – 16. októbra 2007. s. 12.)

⁵ **Poznámka:** Boj medzi ľuďmi, v ktorom sa cieľ dosahuje aj na úkor vlastného života a zdravia a tiež života a zdravia protivníka sa od boja zvierat odlišuje prostriedkami, ktoré sú použité (prostriedky masového ozbrojeného násillia). Boj a masové ozbrojené násillie možno stotožniť. Nemožno ale stotožniť boj a ozbrojený zápas, ktorý je spolu s politikou jedna z dvoch stránok vojny, charakterizovanej ako pokračovanie politiky inými, totiž násillnými prostriedkami. Ozbrojený zápas totiž legalizuje boj (masové ozbrojené násillie) – teda pravidlá zabijania a deštruovania. Zabíjanie a deštrukcia (boj), sa tak vo vojne stáva legálnym prostriedkom dosahovania politických (náboženských, národnostných) cieľov, na čo sa ľudia cieľavedome pripravujú. (MATIS, J.: *Sociológia boja*. In: *Sociológia pre armádu a bezpečnosť*. Zborník príspevkov členov voj. sekcie SSS na Výroč. vedeckú konferenciu. Bratislava: MO SR. 2008. s. 54 – 68. ISBN 978-80-89261-17-8)

osobitného druhu vojny, ktorá pozostáva z jednotlivých operácií medzinárodného krízového manažmentu.¹

Tieto operácie sú ucelené, asymetrické, multifunkčné, komplexné, viacdimenzionálne, nepretržité, podporované novými technológiami, výrazne ovplyvnené vnútroštátnymi konfliktami, uskutočňované v tesnej spolupráci s medzinárodnými organizáciami a vedené podľa medzinárodne platných právnych noriem. Kladú vysoké požiadavky na boj a jeho realizátora a to profesionálne ozbrojené sily.²

Charakter a špecifiku vojenskej organizácie je možné vyjadriť predovšetkým z pohľadu jej: *predmetu činnosti, politiky, spôsobu riadenia* a napokon *sociálnych a organizačných noriem* organizácie a tiež *stimulov a sankcií*.³ Vojenská organizácia (armáda, ozbrojené sily) predstavuje špecifický spôsob združovania ľudí, naplňujúcich vo svojej činnosti spoločensko-politické ciele. Tomu zodpovedá aj usporiadanie ich vzťahov a činností. To sa vyznačuje určitými osobitými znakmi, na ktoré nie je jednoznačný názor.⁴

Vojenská organizácia dosahuje zjednotenie ľudí (sociálny systém), zbraní a vojenskej techniky (technický systém) do osobitého tzv. vojenského systému dvojitou redukciou sociálneho modulu. Prvou redukciou sociálneho modulu, ktorá vychádza zo starostlivosti o človeka je *vojensko-administratívna*, uskutočňovaná na základe všeobecných vojenských noriem a možnosti. Druhá redukcia, tzv. *vojensko-profesionálna*, je robená pre čo najefektívnejšie využitie zbraní a bojovej techniky a tiež bojovej činnosti vojakov k splneniu cieľa vojenskej organizácie majúceho dve stránky: 1. *vzťahovú*, usilujúcu o takú úpravu vzťahov vo vojenskej organizácii, ktorá zabezpečí efektívne a účinné využitie masového ozbrojeného násillia a 2.

¹ **Poznámka:** Prudký rozvoj prostriedkov masového ozbrojeného násillia, núti ľudí zmeniť jeho pravidla a obsah. Keďže účinok zabíjania súčasných zbraní už nevyhovuje naplňaniu politických cieľov, začína vývoj nových druhov týchto prostriedkov, ktoré sa postupne menia na prostriedky eliminácie a náhrady. Táto ich kvalitatívna zmena mení obsah a ciele ozbrojeného zápasu. Ten sa humanizáciou svojich prostriedkov postupne stáva buď zápasom (súťažou) medzi ľuďmi (sociálne skupiny) alebo pomocou ľuďom či sociálnym skupinám. Táto cesta však nie je jednoduchá a bude veľmi dlhá. Bude závislá aj od toho, kedy sa stanú prostriedky eliminácie živej sily účinnejšie a efektívnejšie ako prostriedky zabíjania a ničenia.

² Podľa: Konceptia spôsobilostí budúcich Ozbrojených síl Slovenskej republiky (skrátene vydanie). Bratislava: MO SR. 2007. s. 7 – 8.

³ **Poznámka:** Činnosť vojenskej organizácie sa diferencuje na: bojovú, výcvikovú a výchovnú. Za predmet činnosti vojenskej organizácie sa označuje produkcia vojakov a jednotiek schopných bojovej činnosti. Za cieľ politiky vojenskej organizácie sa považuje presadenie celkovej efektívnosti svojej činnosti, pričom kritériom úspešnosti je kvalita a čas. Autoritatívny a hierarchický spôsob riadenia vojenskej organizácie má vyjadrenie v prísnej centralizácii a formalizácii vzťahov a činností. Sociálne a organizačné normy, príznačné pre vojenskú organizáciu, sú vytvárané a pôsobia jednotne a sledujú naplňovanie cieľov a poslania vojenskej organizácie. Stimuly, limity a sankcie vo vojenskej organizácii sú potenciálne i aktuálne realizované a vedú ku štandardizácii ozbrojených síl ako vojenskej organizácie a unifikácii nielen vojakov, ale aj jednotiek a útvarov.

(Pozri práce: NOVÝ, I. – SYRUNEK, A.: *Sociologie pro ekonomy a manažéry*. Praha: Grada Publishing a.s. 2006. s. 71 – 72. ISBN 80-247-1705-0 a tiež MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 59 – 61. ISBN 978-80-8040-361-4)

⁴ Poznámka: Vojenskú organizáciu, ako osobitný typ organizácie (združenie ozbrojených ľudí), ktorej cieľom je pripraviť svojich členov (vojakov) na víťaznú vojnu, možno teda najstručnejšie charakterizovať ako organizáciu:

- *formálnu*, v ktorej depersonálne vzťahy prevládajú nad vzťahmi ostatnými;
- *byrokratickú*, pretože je budovaná zhora nadol na základe pyramidálneho alebo lineárneho štábneho modelu;
- *relatívne sebestačnú*, no pritom *otvorenú*, plniacu celý rad nevojenských (nie však nevojových) rolí;
- *dynamickú*, so špecifickým napätím medzi tendenciou k vysokej akcelerácii premien jednotlivých svojich štruktúr a tendenciou konzervatívnej zotrvačnosti nemeniť sa.

(Pozri práce: POLONSKÝ, D. – MALÁTEK, V. – MATIS, J.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. s. 24. ISBN 80-8040-019-9 a tiež MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 61. ISBN 978-80-8040-361-4)

činnosťou, ktorá zabezpečí pripravenosť vojenskej organizácie efektívne a účinne realizovať masové ozbrojené násilie.

Tento proces sa nemôže vyhnúť globalizačným tlakom na prechod veľkých formálnych organizácii na voľnejší typ, ktorých predstaviteľom v ekonomickej sfére sú tzv. siete, čo vyžaduje riešiť celý rad úloh, ktoré s týmto postupným prechodom ozbrojených síl na siete súvisia. Medzi najzákladnejšie úlohy patria: 1. štandardizácia štruktúry vojenskej organizácie; 2. zmena spôsobu riadenia; 3. nové požiadavky na výber (predpoklady), prípravu (nové kompetencie), výkon (štýl riadenia), hodnotenie a kontrolu riadiacich pracovníkov a napokon 4. zmena personálnej práce a zabezpečenia členov organizácie.

Za základného menovateľa (jednotiaci prvok) naplnenia týchto úloh možno považovať práve poslednú z úloh, ktorou je zmena *personálnej práce*, ktorej obsahom bude prechod z personálnej administratívy na personálne riadenie ako predpoklad kvalitného riadenia ľudských zdrojov a zmena *sociálneho zabezpečenia* príslušníkov ozbrojených síl, ktorá bude obsahovať prechod k vyššej kvalite poskytovania služieb a efektívite využívania zdrojov, dosahovanej jeho väčšou diferencovanosťou a komplexnosťou.

2 KOMPLEXNÉ SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PRÍSLUŠNÍKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Pojem *sociálne zabezpečenie*¹ vyjadrujúci v sociálnej práci najmä aktivity štátu, ktorých cieľom je zabrániť, aby sa jednotlivec dostal z ohrozenia svojej sociálnej bezpečnosti a dôstojnosti sa niektorými autormi navrhuje zameniť za pojem „sociálna ochrana“, ktorý výstižnejšie vyjadruje charakter sociálnych dávok a ďalších sociálnych opatrení. Sociálna politika daného štátu ma podľa nich skôr zaisťovať *sociálnu ochranu* jednotlivca a rodiny, ako ich *sociálne zabezpečovať*. Podľa nášho názoru možno týmito pojmi rozlíšiť užší (sociálna ochrana) a širší (sociálne zabezpečenie) význam sociálneho zabezpečenia.² V sociálnej práci všeobecne a osobito v sociálnej práci vo vojenskej organizácii (vojenský systém)³ je potrebné odlišiť aj pojem *komplexné zabezpečenie*⁴, ktorého súčasťou je pojem *komplexné sociálne zabezpečenie*.¹

¹ **Poznámka:** Sociálne zabezpečenie sa poníma v dvoch významoch: v užšom význame iba ako dôchodkové zabezpečenie a určité služby sociálnej starostlivosti alebo sa stotožňuje iba s klasickým sociálnym poistením, ktoré zabezpečuje príjem občana v prípade jeho nemoci, úrazu, staroby a nezamestnanosti; v širšom poňatí obsahuje právne, finančné a organizačné nástroje a opatrenia s cieľom kompenzovať nepriaznivé finančné a sociálne dôsledky rôznych sociálnych udalostí alebo situácií, sociálnym štátom uznaných a tiež predchádzať takýmto sociálnym udalostiam a situáciám. (Podľa: VEČEŘA, M.: *Sociální stát – východiska a přístupy*. Praha: SLON. 1996. s. 86–88. ISBN 80-85850-16-8).

² **Poznámka:** Zabezpečenie možno vo všeobecnosti vymedziť ako súhrn opatrení a činností. Ich cieľom je udržať potenciálnu a reálnu funkčnosť systému (technický a sociálny) s dôrazom na efektívnosť a účinnosť jeho fungovania. Z toho vyplýva, že: *materiálno-technické zabezpečenie* je súhrnom opatrení a činností, ktorých hlavným cieľom je udržať potenciálnu a reálnu funkčnosť technického systému s dôrazom na efektívnosť a účinnosť jeho fungovania a *sociálne zabezpečenie* je súhrnom opatrení a činností, ktorých hlavným cieľom je udržať potenciálnu a reálnu funkčnosť sociálneho systému s dôrazom na efektívnosť a účinnosť jeho fungovania.

³ **Poznámka:** Vojenský systém, za aký sú plne profesionálne ozbrojené sily považované, vyjadruje zjednotenie *vojensko-technického* a *vojensko-sociálneho podsystemu*. Jeho kvalita sa vytvorí vtedy, ak sa pre efektívne použitie vojensko-technického podsystemu zodpovedajúco pripraví podsystem vojensko-sociálny. (Pozri: MATIS, J.: *Kultúra vojenskej organizácie – multidimenzionálny fenomén*. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky [elektronický zdroj]*: L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-351-5)

⁴ **Poznámka:** *Komplexné zabezpečenie profesionálneho vojaka* tvorí súhrn opatrení činností (legislatívne, ekonomické, politické, kultúrno-výchovné, sociálne), tvoriacich ucelený systém. Ich cieľom je vytvoriť podmienky pre potenciálnu a reálnu schopnosť profesionálneho vojaka: realizovať základné funkcie ozbrojených síl v mierových a vojnových (bojových) podmienkach; existovať vo všetkých sférach života danej spoločnosti

Pre potreby tohto referátu zahŕňa sociálne zabezpečenie v ozbrojených silách oblasti: finančného; dôchodkového; zdravotného zabezpečenia a zabezpečenia regenerácie síl; starostlivosti o rodinu a zabezpečenia bývania a to metódami sociálnej práce (starostlivosti, pomoci a poradenstva).

System komplexného sociálneho zabezpečenia príslušníka vojenskej organizácie (profesionálny vojak a zamestnanec) tvorí vzájomné prepojenie troch rovín a to: 1. *roviny utvárania vojenského profesionála*, 2. *roviny sociálnych skupín* tvoriacich vojenskú organizáciu a napokon 3. *rovinou* už spomínaných *oblastí sociálneho zabezpečenia*.² Z uvedeného vyplýva, že komplexné zabezpečenie príslušníkov ozbrojených síl nemožno riešiť plošne, ale diferencovane a to podľa zvolených diferenciačných znakov, pretože je prienikom jednotlivých komponentov (prvok, zložka) už spomínaných rovín a uskutočňuje sa v čase a priestore – v časopriestore.³

a) Sociálne zabezpečenie prípravy vojenského profesionála

Sociálne zabezpečenie v tejto etape bude potrebné analyzovať v jej častiach – regrutácii (nábor, výber), socio-profesijnej príprave a teoreticko-praktickej identifikácii s vojenským povoláním, v jeho jednotlivých oblastiach akými sú: finančné, dôchodkové a zdravotné zabezpečenie; zabezpečenie v nezamestnanosti, regenerácia síl; starostlivosť o rodinu a bývanie a to metódami sociálnej práce, s dôrazom na sociálnu starostlivosť, pomoc a poradenstvo.

Sociálne zabezpečenie regrutácie (nábor a výber)

Hlavné ťažisko sociálneho zabezpečenia v tejto časti etapy prípravy vojenského profesionála je položené na sociálne zabezpečenie zregrutovaných do ozbrojených síl a to v hladine mužstva – čakateľ a v hladine dôstojníkov – kadet (alebo tiež čakateľ). Kvalitný nábor, kde hlavnú úlohu zohráva personálny marketing, je zameraný nielen na získavanie pracovnej

(ekonomická, kultúrna, politická a sociálna) a dosahovať efektívny výkon vo všetkých etapách jeho služby (prípravná; rozvojová a odchod alebo regrutácia, retencia a migrácia a pod.).

¹ Poznámka: *Komplexné sociálne zabezpečenie profesionálneho vojaka* tvorí súhrn opatrení (legislatívne, ekonomické, politické, kultúrno-výchovné, sociálne), ktoré tvoria ucelený systém. Ich cieľom je kompenzácia nepriaznivých finančných a sociálnych dôsledkov rôznych sociálnych udalostí alebo situácií (radí sa k nim: chudoba alebo aj bieda, invalidita, nemoc a úraz a tiež nemoce z povolania a pracovné úrazy, závislé detstvo a mladosť, materstvo a rodičovstvo, staroba, nezamestnanosť, smrť živiteľa atď.), ktoré sú štátom uznané a tiež predchádzanie týmto sociálnym situáciám, čím vytvorí podmienky aby sa profesionálny vojak a jeho rodina nedostali do ohrozenia svojej sociálnej bezpečnosti a dôstojnosti. Vytvorí predpoklady pre potenciálnu a reálnu schopnosť profesionálneho vojaka podávať efektívny výkon vo všetkých situáciách a etapách jeho služby.

² Poznámka: *Rovina utvárania vojenského profesionála* je tvorená: prípravnou etapou (výber, socio-profesijna príprava a identifikácia) a etapou rozvoja (identifikácia, kariéra, rekvifikácia). *Rovina sociálnych skupín* tvoriacich vojenskú organizáciu (prípravná služba: kadet a čakateľ; profesionálny vojak : mužstvo, poddôstojník, dôstojník a generál; zamestnanec a dôchodca) a napokon 3. *rovinou* už spomínaných *oblastí sociálneho zabezpečenia*.

³ Poznámka: *Priestor* sa chápe ako trojdimenzionálne (trojrozmerné) usporiadanie skutočne existujúcich miest (entita), ktoré možno navzájom jedno od druhého oddeliť. Priestor vyjadruje existenciu javov a procesov „vedľa seba“, t. zn. ich vzájomnú polohu, ich vzdialenosť a rozloženie (rozlohu).

Čas vyjadruje existenciu javov a procesov „po sebe“, t. zn. ich postupnosť, etapovitnosť (etapy, fázy) a tiež ich trvanie. V spojení s činnosťou je obsahom pojmu proces. Čas, ktorý nie je činnosťou alebo udalosťami delený sa nazýva *nedelený* (lineárny a cyklický) čas. Meraný čas, ktorý je pre všetkých aktérov rovnaký sa označuje ako objektívny, na aktérovi nezávislý čas (kvantitatívny) – teda ako *chronologický čas*. Aktér síce koná v objektívnom, merateľnom teda chronologickom čase, no vníma ho subjektívne, tento čas sa nazýva *prežitý čas*. Rozdeľovanie činnosti v čase sa označuje ako temporálna segregácia. Z nej vyplýva, že čím viac sa čas delí, tým väčší význam pre aktéra má čas nedelený, ktorého je čoraz menej. Čas plynie od minulosti cez prítomnosť do budúcnosti. Aktér v prítomnosti reinterpretuje minulosť a redefinuje svoju budúcnosť. V reálnom svete (realita) sa nemôže žiadny jav alebo proces pohybovať (vyvíjať) mimo priestor a čas. (Pozri bližšie: Kolektív: Heslo „čas a priestor“ *In: Slovník – Filozofia a prírodné vedy*. Bratislava: Pravda. 1987. s. 92 – 99. a NOVOTNÁ, E.: *Sociologie organizace*. Praha: Grada Publishing a.s. 2008. s 10 – 18. ISBN 978-80-247-2428-7)

sily v požadovanej kvalite a štruktúre, k zaplneniu voľných pracovných miest, ale aj na jej udržanie.¹

Regrutačné zdroje pre ozbrojené sily sa na Slovensku nepriaznivým demografickým vývojom, ale aj otvorením európskeho trhu práce a tiež poklesom atraktívnosti vojenského povolania podstatne znížili.

Aj napriek tomu že podpora prechodu na plne profesionálne ozbrojené sily na Slovensku stále pretrváva,² nízky je vážny záujem o službu v týchto ozbrojených silách. Podľa výsledkov z výskumov sa pohybuje od 5% do 3,1%. No počet tých, ktorí službu v profesionálnej armáde za určitých podmienok nevyklučujú – tých, s ktorými sa dá ešte pracovať, je viac a to približne okolo 22 – 25 %.³

Nie menším problémom regrutácie je zabezpečiť *kvalitu zregrutovaných*, čo je spojené s *ich motiváciou pre službu*. Kvalitu zregrutovaných sa darí dodržiavať aj napriek tomu, že objem regrutačných zdrojov sa významne znižuje.⁴ Jeho ďalšie rozširovanie sa rieši aj cestou prijímania žien do ozbrojených síl (v roku 2010 je cieľom až 10% žien).⁵ Ďalšia cesta je zvýšenie hornej vekovej hranice regrutovaných pre niektoré vojenské odbornosti v logistike a zdravotnej službe. Pre výber vojenskej profesie sú u mladých ľudí na Slovensku hlavnou motiváciou ekonomické faktory. Na druhom mieste sú to sociálne istoty po skončení služby a na mieste tretom bola zaujímavá práca.⁶

Možno teda konštatovať, že jadro sociálneho zabezpečenia regrutácie tvorí tzv. sociálny marketing vojenskej organizácie, ktorému bude potrebné v ďalšom období venovať zvýšenú pozornosť, pretože sa ním zabezpečí kvalita vojenského personálu. Najväčším nedostatkom sociálneho zabezpečenia regrutácie je slabá diferenciácia prístupu k tomuto procesu. Málo sa zvyrazňuje skutočnosť, že regrutácia pre službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky sa uskutočňuje v dvoch základných, síce neoddeliteľných, pritom však jasne stratifikovaných hladinách a to: hladine mužstva a poddôstojníkov a hladine dôstojníkov a generálov.

¹ **Poznámka:** Pozri: Slovník modernej personalistiky. In: Personálny a mzdový poradca. č. 13 – 14, z roku 2003. Žilina: 2003. s. 184. ISSN 1335-1508. Michael Armstrong používa ekvivalent pojmu „personálny marketing“ a to: „zabezpečovanie ľudských zdrojov pre organizáciu“. Sociálny marketing chápe užšie a zahŕňa pod jeho obsah tieto stránky: plánovanie a získavanie ľudských zdrojov, výber, uvádzanie nových pracovníkov na funkciu, zabezpečenie kariéry a prepúšťanie. Pozri bližšie: AMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s. 325 – 424. ISBN 80-247-0469-2

² Pozri bližšie práce: ČUKAN, K. a kolektív: *Mládež a armáda*. Bratislava: MO SR. 2005. s. 100. ISBN 80-88842-91-3 a ČUKAN, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti, armádu*. Bratislava: MO SR. 2008. s. 27. ISBN 978-80-89261-15-4

³ Pozribližšie práce: ČUKAN, K. a kolektív: *Mládež a armáda*. Bratislava: MO SR. 2005. s. 100. ISBN 80-88842-91-3 a tiež ČUKAN, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti armádu*. Bratislava: MO SR. 2008. s. 27. ISBN 978-80-89261-15-4

⁴ **Poznámka:** Nepremyslenou transformáciou vojenských gymnázií a vojenských stredných odborných škôl a neskôr ich zrušením sa znížil regrutačný zdroj pre ozbrojené sily o vekovú skupinu 15 – 18-ročných a to najmä pre skupinu vysokokvalifikovaných poddôstojníkov a praporčikov. Nad obdobným krokom uvažuje ministerstvo obrany a generálny štáb v prípade vysokoškolákov, keď polemizuje s myšlienkou nakupovať absolventov civilných vysokých škôl na dôstojnícke funkcie a zrušiť vojenskú vysokú školu. Takýmto nepremysleným krokom by si rezort obrany opäť znížil regrutačný zdroj o vekovú skupinu 18 – 20-ročných, čo by sa pri otvorení trhu práce (Európska únia) a zvýšení konkurencie na ňom, nemuselo ozbrojeným silám vyplatiť. V obidvoch prípadoch sú dané riešenia výsledkom toho, že rezort obrany nemá vypracované strategické plány v oblasti sociálneho marketingu. Zrušením sekcie ľudských zdrojov na ministerstve obrany sa touto oblasťou činnosti nemá kto kvalifikovane zaoberať, pretože Personálny úrad vykonáva skôr administratívne personálne činnosti ako manažment ľudských zdrojov.

⁵ Pozri bližšie: MARTINSKÁ M.: Sociálna pozícia žien v armáde. In: Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV. Nitra: SSS pri SAV, 2007. s. 123–125. ISBN 978-80-85447-14-9.

⁶ Pozri bližšie práce: ČUKAN, K. a kolektív: *Mládež a armáda*. Bratislava: MO SR. 2007. s. 93. ISBN 80-88842-91-3 a tiež ČUKAN, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti armádu*. Bratislava: MO SR. 2008. s. 37. ISBN 978-80-89261-15-4

Sociálne zabezpečenie vojenskej socio-profesijnej prípravy

Vojenská socio-profesijná príprava ako súčasť prvej etapy utvárania vojenských profesionálov – etapy ich prípravy, je dvojstranný proces: poprvé osvojovanie profesijných vedomostí, spôsobilosti a návykov potrebných pre výkon vojenského povolania a podruhé ich sprostredkovávanie (odovzdávanie) predovšetkým prostredníctvom inštitúcie, akými sú v ozbrojených silách Slovenskej republiky vojenskej školy všetkých typov.

Ak vychádzame z toho, že socio-profesijná príprava je všeobecne považovaná za spoločenský proces kooperácie medzi pripravujúcimi sa na povolanie (profesiou) a školským systémom, možno vojenskú socio-profesijnú prípravu považovať za osobitú kooperáciu medzi budúcimi vojenskými profesionálmi (prípravná služba – čakateľ alebo kadet) a vojenským školským systémom.¹ Táto osobitá kooperácia však predpokladá uspôbiť nielen systém vojenskej socio-profesijnej prípravy ale aj účastníkov tohto systému prípravy a ich sociálne zabezpečenie,² čo predpokladá dodržiavať diferencovaný prístup k jednotlivým hladinám výkonu vojenského povolania (mužstvo a poddôstojníci a dôstojníci).³

Sociálne zabezpečenie socio-profesijnej prípravy mužstva a poddôstojníkov, musí vychádzať z toho, že táto socio-profesijná skupina je najmasovejšou skupinou každej aj plne profesionálnej armády (ozbrojených síl). Bola tvorená veľmi dlhú dobu vojakmi povinnej služby (vojaci základnej, prípravnej a náhradnej služby). Keďže prechod tejto socio-profesijnej skupiny na profesionálnu službu sa musí odraziť na jej kvalite, inakšie by nemal zmysel, je potrebné dôkladne premyslieť *socio-profesijnú prípravu, dĺžku a priebeh vojenskej kariéry* tejto socio-

¹ **Poznámka:** Vojenské školstvo ozbrojených síl Slovenskej republiky je v súčasnosti tvorené: základnou výcvikovou školou, odbornými výcvikovými školami (pozemného vojska a letectva a PVO), poddôstojníckou akadémiou a Akadémiou ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši.

² **Poznámka:** V súčasnosti sa ešte stále vojenská socio-profesijná príprava nesprávne stotožňuje s celou etapou prípravy vojenských profesionálov a v niektorých prípadoch aj s celou etapou ich utvárania a potom splyva s procesom *rekvalifikácie* alebo *dokvalifikácie* a veľmi ťažko sa zabezpečí diferencovaný prístup podľa už spomínaných hladín. Podmienkou vstupu do vojenskej socio-profesijnej prípravy v ozbrojených silách Slovenskej republiky v súčasnosti je absolvovanie základnej vojenskej prípravy a to buď v základnej výcvikovej škole, kedy je čakateľom – vojakom prípravnej služby alebo vo vojenskej akadémii, v ktorej je kadetom – vojakom v prípravnej službe.

Až po absolvovaní základnej vojenskej prípravy sa prechádza k jednotlivým typom vojenskej socio-profesijnej prípravy, ktoré sú pre prehľadnosť odlišené a to v horizontálnej (chápeme ich ako rovnocenné druhy prípravy) a vo vertikálnej (chápeme ich ako jednotlivé stupne prípravy) rovine. Absolvovaný typ prípravy je predpokladom pre výkon vojenskej služby v určitej kvalifikačnej hladine a to po určitú dobu, počas ktorej sa zo získaných vedomostí, spôsobilostí a návykov môže čerpať. Po vyčerpaní týchto predpokladov sa musí vojenský profesionál ako aj vojenská organizácia rozhodnúť, čo ďalej. Tento bod obojstrannej novej voľby – *bod rozhodnutia*, je možné brať ako bod, kde si obidve strany môžu vybrať z týchto možností:

- buď vojenský profesionál nechce už ďalej slúžiť, alebo vojenská organizácia už jeho službu nepotrebuje. Potom vojenský profesionál podľa presne stanovených podmienok, ktoré zohľadnia predošlý priebeh jeho služby (dĺžku, kvalitu atď.) – z vojenskej činnosti odíde.
- alebo vojenský profesionál chce ďalej slúžiť a chce to aj vojenská organizácia, potom podľa stanovených podmienok vo vojenskej činnosti pokračuje a má opäť možnosti výberu:
 - buď chce pokračovať v danej profesii na danom stupni, čo od neho vyžaduje obnovu vedomostí, spôsobilosti a návykov formou *dokvalifikácie*;
 - alebo chce zmeniť profesiu a to na tom istom stupni, potom absolvuje formu *rekvalifikácie*, v ktorej nielenže obnovuje vedomosti, spôsobilosti a návyky, ale tiež získava nové, ktoré sú potrebné pre inú profesiu;
 - môže ale tiež chcieť predĺžiť vojenskú službu a slúžiť vo vyššej hladine, potom musí prejsť *vyšším stupňom dokvalifikácie* ak by však pritom chcel zmeniť aj profesiu, potom musí absolvovať *vyšší stupeň rekvalifikácie*.

(Pozri bližšie: MATIS, J. – HAMAJ, P – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 103 – 104. ISBN 978-80-8040-361-4)

³ **Poznámka:** Diferencovaný prístup musí byť dodržaný tiež k novo tvoriacej sa sociálnej skupine v ozbrojených silách Slovenskej republiky a to príslušníkom aktívnych záloh všetkých hodnostných skupín mužstvom a poddôstojníkmi poňúc a dôstojníkmi a generálmi v zálohe končiac.

profesijnej skupiny tak, aby boli objektívne vytvorené podmienky pre získanie kvalít vojenského profesionála. Najmä túto socio-profesijnú skupinu je potrebné presne diferencovať na skupinu profesionálov a skupinu poloprofesionálov.

Rozdiel medzi týmito skupinami je v tom, že dĺžka kontraktu skupine poloprofesionálov nedovolí získať kvality vojenského profesionála (príslušníci mužstva). Výhodou tohto prístupu je ich menej problematický návrat do civilného života (proces tzv. resocializácie). Iba z radov poddôstojníkov, by niektoré skupinky získali taký kontrakt (nadrotmajstri a štábni nadrotmajstri), ktorý by svojou dĺžkou umožnil tejto skupine kvality vojenského profesionála získať. Odrazilo by sa to aj v diferencovanom zabezpečovaní skupiny mužstva a poddôstojníkov.

To ale znamená, že za vojenských profesionálov nie je možné považovať všetkých profesionálnych vojakov tejto kategórie, ale iba tých, ktorí sa v profesionálnych ozbrojených silách (armáde) stanú osobnosťou a to svojou presvedčivosťou a silou, t.zn. schopnosťou presadiť sa (doba 3 – 5 rokov – t. zn. až druhý kontrakt).¹

Preto nestačí mať iba osobnostné a socio-profesijné kvality. Tieto kvality musia vyústiť do schopnosti vojenského profesionála vykonávať sociálne roly, vyplývajúce z jeho sociálnej pozície v danom vojenskom systéme, čo sa vymedzuje ako *kompetentnosť* a to so svojou technickou, humanitnou a koncepčnou zložkou.² Velenie ozbrojených síl Slovenskej republiky si

¹ **Poznámka:** Doba 3 – 5 rokov je čas potrebný k tomu, aby sa z profesionálneho vojaka stal kvalitný vojenský profesionál. Je to optimálna doba k zvládnutiu:

- socio-profesijnej prípravy členenej na: 1. základnú vojenskú prípravu (základný vojenský výcvik) v trvaní do jedného mesiaca, v ktorom sa zregutovaný občan (čakateľ) stáva profesionálnym vojakom (vojacom na kontrakt), schopným byť v ozbrojených silách, ale neschopným vykonávať žiadnu funkciu v hodnosti vojak, tento výcvik sa vykonáva v základnej výcvikovej škole; 2. zdokonaľovací vojenský výcvik v trvaní dva mesiace, v ktorom sa profesionálny vojak pripravuje na výkon najjednoduchších funkcií v ozbrojených silách a to v odbornej výcvikovej škole, tu sa pripravujú aj poddôstojníci špecialisti a napokon 3. kariérny kurz na poddôstojníka v trvaní tri mesiace v poddôstojníckej akadémii, ktorá pripravuje poddôstojníka – veliteľa družstva (vodcu, lídra)
- a na výkon profesie (vojenskú prax), ktorý jediný rozvinie získane predpoklady v skutočné kvality vojenského profesionála a to: 1. službou u bojových útvarov, ktorá je popretkávaná kvalitným bojovým výcvikom a 2. reálnym bojovým nasadením vo vojenských operáciách rôzneho charakteru.

Je si potrebné uvedomiť, že jedine kvalitný bojový výcvik, ktorý je popretkávaný reálnym bojovým nasadením a kariérnymi kurzami utvára kvality a spôsobilosť vojenského profesionála. Vojenský profesionál, chápaný ako sociálny typ osobnosti, je najčastejšie charakterizovaný týmito profesijnými kvalitami: *odbornosťou (súčasťou je kompetentnosť)*, *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.

Spomenuté kvality zároveň tvoria najširší základ pre utváranie týchto vlastností osobnosti každého veliteľa: *psychické vlastnosti bojovníka* (motivačné a mravné vlastnosti; vojensko-odborné vedomosti, návyky, zručnosti a spôsobilosti a napokon vôľové a morálno-bojové vlastnosti); *špecifické vlastnosti vojenského vychovávateľa a manažéra* (pedagogické a manažérske schopnosti) a nakoniec tiež všeobecné sociálno-psychické vlastnosti (profesijná orientácia; mravná a sociálna zrelosť; intelektuálna a všeobecná kultúrna úroveň; sociálna prispôsobivosť a interpersonálna vnímavosť).

Ak sa tieto vlastnosti pretavia do získania neformálnej autority, stáva sa z daného veliteľa vodca, schopný realizovať tieto základné faktory vodcovskej činnosti: *faktor uznania významu podriadených*; *faktor iniciatívy*; *faktor dôrazu na výkonnosť* a napokon *faktor spoločenskej citlivosti*. (Pozri bližšie: MATIS, Jozef: Veliteľ – vodca vojenskej jednotky. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách*. L. Mikuláš: AOS. 2004, s. 23 – 28. ISBN 80-8040-249-3)

² **Poznámka:** *Technická zložka kompetentnosti* vojenského profesionála vyjadruje rozsah vedomosti a zručnosti, ktoré mu umožňujú účelne a efektívne realizovať základné funkcie, ku ktorým možno zaradiť funkciu: aktivizačnú, poznávaciu, metodickú, organizačnú, sociálne-rolovú, socializačnú a výchovno-vzdelávaciu, zabezpečovaciu, interakčnú, komunikačnú a facilitačnú. Vyjadruje požiadavky na vedomosti a zručnosti z vojenských a bojových činností – vojenskú odbornosť.

konečne začína uvedomovať, že kompetentnosť vojenského profesionála je to najcennejšie čím môžu disponovať. Zároveň je to aj najcitlivejšie miesto, z ktorého im môžu vzniknúť straty alebo odkiaľ môže byť ohrozená ich ďalšia existencia.

Úsilie o plnú profesionalizáciu znamená vznik novej sociálnej skupiny – profesionálneho mužstva a poddôstojníkov. V podstate je to cyklicko-lineárny proces tranzície (prechodu) vojakov povinnej služby (t. zn. základnej, náhradnej a prípravnej služby) na profesionálnych vojakov.¹ Po zrušení povinnej vojenskej služby a tým aj základnej vojenskej prípravy (prijímač), poddôstojníckych škôl a odborných kurzov, preberá za socio-profesijnú prípravu profesionálneho mužstva a poddôstojníkov zodpovednosť novo vznikajúce základné vojenské školstvo, ktoré je tvorené základnými a odbornými výcvikovými školami a poddôstojníckou akadémiou. Túto skutočnosť si ozbrojené sily Slovenskej republiky nie celkom uvedomujú.²

Najdôležitejšiu úlohu v tomto tvoriacom sa výcvikovej systéme budúcich vojenských profesionálov (čakatel' a príslušník mužstva), zohrávajú *poddôstojníci – inštruktori výcviku*. Ich postaveniu sa v ozbrojených silách, najmä v systéme výcviku, nevenuje zo strany velenia ozbrojených síl zodpovedajúca pozornosť. Ak sa totiž poddôstojníkmi – inštruktormi výcviku, majú stať naozaj najkúsenejší a najkvalitnejší poddôstojníci z bojových jednotiek, potom je nevyhnutné, aby bol jasne zadefinovaný ich socio-profesijný status (pozícia), daný nielen hodnotou, dĺžkou služby, osobnými vlastnosťami a predpokladmi, ale tiež špeciálnou prípravou na ich výchovno-vzdelávaciu a výcvikovú činnosť a tiež aby bolo zadefinované ich osobitné sociálne zabezpečenie (počas služby a v zálohe).³

Humanitná zložka kompetentnosti vojenského profesionála (nazývaná aj sociálna kompetentnosť) vyjadruje jeho schopnosť pracovať s ľuďmi (v sociálnej skupine, tíme) a to nielen vo vertikálnej rovine (vzťah nadriadený alebo podriadený), ale aj v rovine horizontálnej (vzťah k svojim spolupracovníkom).

Koncepcná zložka kompetentnosti vojenského profesionála vyjadruje schopnosti, umožňujúce mu dané sociálne roly vykonávať. Sú to činnosti a aktivity, ktoré spolu súvisia a sú navzájom poprepájané tak, aby zabezpečili postupné naplňovanie cieľov. (Pozri bližšie: MATIS, J.: Sociálno-pedagogické aspekty utvárania kompetencie veliteľa v oblasti všeobecnej bezpečnosti. In: *Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie*. 1 CD ROM. L. Mikuláš: AOS, 2006. ISBN 80-8040-302-3)

¹ **Poznámka:** Ich profesionalizmus sa v kontexte vstupu Slovenskej republiky do NATO prejaví najmä zjednotením ich kompetentností a kvalifikácie a zmenou ich štýlu práce. Vojenský profesionáli aj tejto kategórie musia byť pripravovaní tak, aby: dokázali vytvárať a efektívne využívať tvorivé a podnetné prostredie; boli vzorom pre ostatných svojou zaujatou pre danú vojenskú odbornosť; boli osobnosťou, schopnou pohotovo sa orientovať a najmä konať v zložitých situáciách; vedeli taktne a priamo jednať s ostatnými, včas im poradiť a pomôcť, byť pre nich spoľahlivou oporou; dôkladne ovládali svoju vojenskú odbornosť a mali zodpovedajúcu všeobecnú kultúru (kvalita vojensko-odborného a všeobecného vzdelania); boli schopní neustále sa seba vzdelávať (v dobre premyslenom a vybudovanom systéme ďalšieho vzdelávania vojakov ako neoddeliteľnej súčasť celoživotného vzdelávania) a napokon dokázali uplatňovať požiadavky na vojnovú a profesijnú etiku vo vojenskom povolání (etický kódex a kódex vojenského profesionála je súčasťou). (Pozri: MATIS, J.: Príprava vojenských profesionálov – neoddeliteľná stránka individuálnej roviny profesionalizácie OS SR. In: *Aktuálne otázky profesionalizácie OS SR vo svetle prístupových procesov do NATO*. L. Mikuláš, VA, 2003, s. 23 – 32. ISBN 80-8040-222-1 a MATIS, J. – HAMAJ, P – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4)

² **Poznámka:** Tieto školy sú pre ozbrojené sily Slovenskej republiky významné tým, že poskytujú: 1. *budúcim vojenským profesionálom – čakatel'om*, základnú vojenskú prípravu (výcvik jednotlivca) – základné výcvikové školy; 2. *vojenským profesionálom – príslušníkom mužstva*, základné vojenské vzdelanie (taktika družstva, orientačne čaty) v danej odbornosti – odborné výcvikové školy a 3. *vojenským profesionálom – poddôstojníkom*, základné vojenské vzdelanie vodcu (veliteľ družstva, osádka, obsluhy a zástupca veliteľa čaty).

³ **Poznámka:** Kvalita poddôstojníka – inštruktora výcviku sa dosiahne najmä tým, že sa od bojových útvarov do vojenských škôl získajú poddôstojníci, majúci prax viac ako 6 rokov (po predĺžení prvého kontraktu), ktorí majú absolvované minimálne 1–2 zahraničné misie. Tento poddôstojník už má nielen kvality vojenského profesionála a identifikoval sa s vojenskou službou, ale aj ozbrojené sily poznajú jeho výkon vojenskej služby. Môže byť zaradený do výberu na funkciu: „poddôstojník–mladší inštruktor výcviku“ a to buď všeobecný (veliteľ družstva výcvikovej čaty), alebo špecialista (príslušník družstva veliteľskej čaty v základnej alebo odbornej výcvikovej škole ako odborník na jeden alebo dva predmety). Aby však daný poddôstojník chcel ísť do výberu na túto pozíciu, musí

Okrem poddôstojníkov – inštruktorov výcviku je vo vojenských školách všetkých typov potrebné venovať zvýšenú pozornosť tiež výberu veliteľov výcvikových rôt (dôstojníci) a zabezpečiť im možnosť získať pedagogickú spôsobilosť (doplnkové pedagogické štúdium).¹ Pedagogickú spôsobilosť by mali mať všetci velitelia vojenských škôl (ZVŠ, OVŠ a PA) a ich zástupcovia. Ak sa taký personálny zámer podarí dosiahnuť, významne sa skvalitní a tiež zefektívni výchova a výcvik profesionálnych vojakov sociálnej skupiny mužstvo a poddôstojníci.

Sociálne zabezpečenie socio-profesijnej prípravy dôstojníkov a generálov vychádza z toho, že pre získanie dôstojníckej hodnosti v ozbrojených silách Slovenskej republiky tvorí základnú podmienku absolvovanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa (bakalár Bc.). Hodnosť poručíka sa ale môže získať dvomi spôsobmi.

– Prvým je „regrutácia“ (kontrakt na určitú dobu) občana Slovenskej republiky absolventa civilnej vysokej školy 2. stupňa (magister alebo inžinier) a jeho vojenská príprava na službu vojenského profesionála.² Tento spôsob prípravy poručíka je vhodnejší skôr na vojenskú kariéru, zameranú vojensko-odbornotechnicky ako veliteľsky, najmä v jednotkách podpory boja a logistického zabezpečenia, než na prípravu veliteľa bojovej jednotky.³

byť motivovaný vyššou hodnosťou ako má veliteľ družstva bojovej čaty. *Poddôstojník – mladší inštruktor výcviku* by mal mať hodnosť „nadrotmajster“ (veliaci poddôstojník roty). *Poddôstojník – starší inštruktor výcviku* by mal mať hodnosť „štábný nadrotmajster“ (najvyššia sociálna pozícia poddôstojníka v danej výcvikovej škole, pretože je buď veliteľom výcvikovej čaty alebo príslušníkom veliteľskej čaty – príslušník štábu). Okrem praxe a absolvovaní zahraničných misií musí poddôstojník – inštruktor výcviku absolvovať dva typy prípravy. *Prvým* je všeobecná príprava výcvikového poddôstojníka alebo špeciálna príprava v odbornosti, na ktorú sa špecializuje. *Druhým* je príprava na získanie pedagogickej spôsobilosti. Oba typy môže nahradiť bakalárska forma štúdia v študijnom odbore „andragogika“ (výchova a vzdelávanie dospelých). Bolo by vhodné, aby poddôstojníci – inštruktori výcviku, ktorí školia nielen „čakateľov“ (ZVŠ), ale aj „poddôstojníkov – odborníkov“ (OVŠ), či tiež samotných „poddôstojníkov veliteľov družstiev bojových čiat“ (PA), boli školení tak ako práporčiaci na Akadémii ozbrojených síl a to v kurze pre poddôstojníkov – inštruktorov výcviku.

¹ **Poznámka:** Presnejšie túto sociálnu pozíciu (status a roly) dôstojníkov ozbrojených síl Slovenskej republiky vyjadruje pojem *veliteľ školských jednotiek* (čata, rota, prápor, škola), pretože výchova a výcvik vojaka a poddôstojníka sa realizuje aj u bojových útvarov a jednotiek. Vo vojenských školách sa uskutočňuje zložitý komplexný proces ich prípravy nazývaný ako *vojenské vyučovanie a výcvik*.

² **Poznámka:** Táto príprava sa ešte rozdeľuje okrem 4-týždňového základného bojového výcviku v Martine, ktorý tvorí podmienku pre vstup do 1. fázy prípravy, na dve fázy, kde:

- 1. fázu tvorí 3-mesačný dôstojnícky kurz pre absolventov vysokej školy, ktorý je všeobecného vojensko-manadžerského zamerania, kde absolvent získa manažérske zručnosti veliteľa čaty a hodnosť poručíka,
- 2. fázu tvorí 1–13-mesačný (podľa danej odbornosti) vstupný odborný dôstojnícky kurz, kde absolvent rozvíja svoje všeobecné manažérske zručnosti veliteľa čaty v konkrétnej vojenskej odbornosti a získava vojensko-odbornú spôsobilosť,

³ **Poznámka:** V ozbrojených silách Slovenskej republiky a na ministerstve obrany však nie je na tento problém jednotný názor. Skupina, ktorá chce aby táto cesta bola hlavnou v príprave dôstojníkov, má dva silné argumenty: šetrenie finančných prostriedkov (jednorázový aktivačný príspevok od 5.000,- eur do 10.000,- eur sa nepovažuje za vysoký) a efektívnosť prípravy z aspektu pružnosti obsahu a dĺžky času. Hlavným nedostatkom ich argumentov je nekomplexný, rezortný a technokratický prístup k bezpečnosti a ochrane občanov Slovenskej republiky. Tento nedostatok tvorí silný protiargument druhej skupiny, ktorá vychádza z potreby budovania „učiacej sa spoločnosti“ vo všetkých jej sférach a to aj v sfére bezpečnosti. To vyžaduje nielen prípravu kvalitných ľudí, ale aj rozvoj vedy, ktorá sa musí stať hybnou silou rozvoja daného rezortu a to aj obrany a ochrany. T. zn., že je potrebné aj naďalej rozvíjať vojenskú vedu. Preto prostriedky investované do vojenskej vedy aj cestou prípravy vysokoškolsky pripravených vojenských odborníkov (veliteľov a technikov) sú efektívnejšie vynaložené ako prostriedky vynaložené na nájom (nákup, kontrakt) týchto odborníkov. Je však potrebné zväziť, na ktorú kategóriu položiť dôraz pri nákupe a na ktorú pri komplexnej príprave. Tu sa opäť vynára už spomínaný problém vymedzenia novej štruktúry ozbrojených síl (armády) – jej štandardizácia na jadro (profesionálna zložka) a perifériu (nakúpené služby z civilu a aktívna záloha). Ak sa bude štruktúra ozbrojených síl naďalej riešiť iba plošným znižovaním počtov, dostanú sa ozbrojené sily do personálnych problémov a v podstate sa znefunkčnia.

– Druhým je „regrutácia“ občana Slovenskej republiky absolventa strednej školy s maturitou na štúdium štátnej vojenskej vysokej školy, ktorou je v súčasnosti Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši,¹ ktorá by mala byť vhodnejšia na prípravu poručíka ako veliteľa bojovej jednotky alebo jednotky zabezpečenia boja.

Aby táto cesta prípravy poručíka² bola vhodnejšia na vojenskú kariéru, zameranú najmä vojensko-veliteľsky a to v bojových jednotkách a v jednotkách priamej podpory boja, je potrebné odstrániť nielen nedostatky vojenského programu, ktoré boli zapríčinené jeho nepripravenosťou zo strany rezortného vzdelávacieho a výcvikového centra – Národnej akadémie obrany maršala A. Hadíka v L. Mikuláši (2004 – 2008), ktorej činnosť bola v roku 2008 ukončená jej zrušením a začlenením do štruktúr Akadémie ozbrojených síl M. R. Štefánika v L. Mikuláši,³ ale tiež otázky vyplývajúce zo zrušenia materiálno-technickej základne pre bojový výcvik kadetov už spomínaným rezortným výcvikovým centrom.⁴

Záverom možno konštatovať, že obsahom sociálneho zabezpečenia socio-profesijných skupín v oboch hladinách ozbrojených síl Slovenskej republiky (mužstvo a poddôstojníci a dôstojníci a generáli) v ich prípravnej etape profesionalizácie tvorí okrem *zabezpečenia bezplatnej prípravy na dané povolanie (vojenské vyučovanie a výcvik)* tiež: *odmeňovanie (plat), bývanie (ubytovanie a byty), regenerácia síl, preventívna zdravotná starostlivosť a poradenstvo.*

¹ **Poznámka:** Od vzniku Slovenskej republiky sa vystriedali celkom tri vzdelávacie inštitúcie, ktoré sa podieľali na príprave budúcich dôstojníkov ozbrojených síl Slovenskej republiky: 1. štátna univerzita Vojenská akadémia v L. Mikuláši (1993 – 2004), 2. rezortné vzdelávacie a výcvikové centrum Národná akadémia obrany maršala A. Hadíka v L. Mikuláši (2004 – 2008) a 3. štátna vysoká škola Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v L. Mikuláši (od 2004).

² **Poznámka:** Tento spôsob prípravy poručíkov už ako kadetov sa tiež rozdeľuje okrem 4-týždňového bojového výcviku, ktorý tvorí podmienku pre vstup do 1. fázy prípravy na dve fázy, kde:

- 1. fázu tvorí vojenský program počas 4-ročného (3-ročného) vysokoškolského štúdia v 1. stupni (bakalár), všeobecného vojensko manažérskeho zamerania, kde absolvent získa manažérske zručnosti veliteľa čaty a hodnosť poručíka,
- 2. fázu tvorí 1–13-mesačný (podľa danej odbornosti) vstupný odborný dôstojnícky kurz, kde absolvent rozvíja svoje všeobecné manažérske zručnosti veliteľa čaty v konkrétnej vojenskej odbornosti a získava vojensko-odbornú spôsobilosť,

³ **Poznámka:** Pre skvalitnenie vojenského programu kadetov považovaného za 1. fázu prípravy dôstojníka ozbrojených síl Slovenskej republiky bude potrebné splniť tieto základné úlohy:

- prepojiť študijný program s programom vojenským,
- jasne nadefinovať profesijne štandardy a z nich profily absolventov (odborný a vojenský),
- vyriešiť MTZ vojenskej školy (vybudovať „Mokrad“ a „Demänová“ – simulačné centrá alebo prenajímať „OVŠ Martin a Leš“ pre pozemné vojsko a Zvolen s Nitrou pre letectvo a PVO)
- skvalitniť spoluprácu s druhými síl počas prípravy kadetov aj po ich vyradení ako poručíkov pri uvádzaní na funkciu a ďalšej kariérnej príprave;
- začleniť vojenskú vysokú školu do vedeckej a expertíznej činnosti v prospech ozbrojených síl a tiež ministerstva obrany, ministerstva vnútra a ministerstva zahraničných vecí, k čomu zamerať obsah vojenského programu a záverečné práce kadetov a študentov 2. a 3. stupňa;
- premyslieť užšiu spoluprácu s vojenskými výskumnými ústavmi a obranným priemyslom ako jednu z možných ciest prepojenia vojenských a študijných programov.

⁴ **Poznámka:** Riešiť otázky spojené so zabezpečením materiálno-technickej základne pre bojový výcvik kadetov možno dvoma spôsobmi:

- prvým spôsobom je vybudovať takúto základňu ako súčasť AOS (priestor na Mokradi), čo je síce veľmi nákladná záležitosť, ale priniesla by v budúcnosti efekt pre celé ozbrojené sily;
- druhým jednoduchším a na rozbehnutie menej nákladným spôsobom je využívať na bojový výcvik kadetov už vybudovanú materiálno-technickú základňu jednotlivých síl

Obidvomi spôsobmi riešenia sa musí prelínať veľmi tesná, dobre premyslená a koordinovaná spolupráca akadémie ozbrojených síl a jednotlivých druhov vojsk (sily), pre ktoré sú vo vojenskom programe kadeti školení a to bez ohľadu na fázy a typ prípravy.

Celý obsah ich sociálneho zabezpečenia je osobitý, vychádzajúci z osobitosti ich sociálnej pozície v ozbrojených silách. V súčasnosti možno sociálne zabezpečenie tejto socio-profesijnej skupiny ozbrojených síl Slovenskej republiky hodnotiť ako nadštandardné a to ako v podskupine „čakatel“¹, tak podskupine „kadet“².

b) Sociálne zabezpečenie rozvoja vojenského profesionála

Aj v tejto etape (etapa rozvoja vojenského profesionála), tvorenej jednotlivými časťami (prakticko-teoretická identifikácia s vojenským povolaním, kariéra – jej typy, dokvalifikácia a rekvalifikácia), je sociálne zabezpečenie analyzované v oblasti: finančného, dôchodkového a zdravotného zabezpečenia a regenerácie síl; starostlivosti o rodinu a zabezpečenia bývania metódami sociálnej práce (sociálna starostlivosť, pomoc a poradenstvo). Ústredným pojmom tejto etapy je pojem „kariéra“ profesionálneho vojaka.

Vojenská kariéra

Kariéra profesionálneho vojaka označuje priebeh jeho vojenskej socio profesijnej dráhy. Ako osobitý typ socio profesijnej kariéry³ je súčasťou jeho celkovej životnej dráhy a súvisí s jeho občianskym a rodinným životom. Podstatným spôsobom ovplyvňuje jeho dosiahnutý typ vzdelania, spoločenské postavenie a rodinný život. Závisí od množstva faktorov. Niektorí autori špecifikujú vojenskú kariéru iba ako posun z nižších socio profesijných pozícií do vyšších. Kariérny pohyb v armáde však nemôže byť a ani nie je iba vzostupom na rebríčku vojenských funkcií a hodností, tak ako sa ho snažia vykresliť niektorí armádni funkcionári.⁴ Vojenská

¹ **Poznámka:** Do podskupiny „čakatel“ sú zaradení príslušníci ozbrojených síl, ktorí sú v *základnom* (t.zn. čakatel', pripravujúci sa v ZVŠ aj regrutovaný dôstojník vysokoškólák pred vstupom do 1. etapy svojej prípravy) a *zdokonal'ovacom* výcviku (t.zn. 1. príprava po odbornej stránke, uskutočňovaná v OVŠ).

² **Poznámka:** Do podskupiny „kadet“ sú zaradení príslušníci ozbrojených síl, ktorí sa pripravujú na vojenské povolanie v hladine dôstojníka vo vojenskej vysokej škole (v súčasnosti Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika v L.Mikuláši), kde absolvujú *základný výcvik* a *vojenský program*.

³ **Poznámka:** *Profesijná kariéra* odráža sociálny pohyb jednotlivca (horizontálny a vertikálny) z jednej socio profesijnej pozície do druhej, ktorý sa uskutočňuje na pozadí celkovej životnej dráhy človeka a to v sieti rôznych inštitúcií, formálnych organizácií a tiež neformálnych väzieb (vzťahov a sociálneho styku). Má teda svoj konkrétny čas trvania, začiatok a koniec (časová dimenzia), odohráva sa v reálnom spoločenskom priestore (priestorová dimenzia) a podlieha axiologickej reflexii – t.zn. je permanentným objektom hodnotenia (axiologická – hodnotová, dimenzia). Chápaná ako sociálny proces je vnútorne členená na jednotlivé životné fázy (obdobia) človeka. Obsahom *prípravného obdobia* je: sledovanie a skúšanie rôznych socio profesijných rol, ujasňovanie a uplatňovanie si vlastných záujmov a to na základe rozvíjania svojich schopností, zručností a spôsobilostí. *Rozvojové obdobie* začína po úspešnom výbere kariéry a jej obsah tvorí začiatočné zoznamovanie sa nielen s realitou konkrétnych socio profesijných rol, s daným prostredím a napokon aj s jednotlivými spolupracovníkmi ale aj odozvou na svoj pracovný výkon na strane druhej. *Vrcholové obdobie* je charakteristické tým, že sa už človek stáva dôležitým a uznávaným členom pracovnej organizácie (pracovný kolektív), sú už využívané jeho skúsenosti organizáciou a on využíva svoje postavenie v organizácii (plat, prestíž, prístup k moci atď.). Niekedy je toto obdobie tiež obdobím kritického prehodnocovania zamerania dosiahnutého stupňa kariéry. *Útlmové obdobie* je charakteristické klesajúcim pracovným zapojením a vplyvu človeka v danej organizácii a jeho postupnou prípravou na ukončenie svojej kariéry. (Pozri bližšie: MURDZA, K.: Vojenská kariéra ako aktuálny sociologický problém. In: *Vojenské obzory*, 1995. č.: 2. Bratislava. MO SR.)

⁴ **Poznámka:** Vojenský profesionál aktívne vykonáva vojenské povolanie v týchto socio profesijných dráhach:

- *inertnej*, kde účastník zotrval v tej istej socio profesijnej pozícii a obsah a charakter práce sa nezmenil;
- *zostupnej*, pri ktorej účastník síce menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce, ale orientácia dráhy je vzhľadom na počiatočnú socio profesijnú pozíciu jednosmerne dole;
- *vzostupnej*, pri ktorej síce účastník menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce, ale smer dráhy je vzhľadom na počiatočnú socio profesijnú pozíciu jednosmerne hore;
- *binárno vzostupno-zostupnej negatívnej*, kde účastník síce menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná, ale posledná socio profesijná pozícia vzhľadom k počiatočnej je nižšie;
- *binárno vzostupno-zostupnej pozitívnej*, kde účastník menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná, ale posledná socio profesijná pozícia vzhľadom na počiatočnú je vyššie;

kariéra, ako špecifický pohyb v rámci armády ako mocenskej inštitúcie štátu, je determinovaná celým radom spoločenských (úroveň demokracie v spoločnosti, rozvoj vedy a techniky, úroveň vzdelania a pod.) a vnútro armádnych (transformácia, redislókácia a reorganizácia) faktorov.

Preto je potrebné, aby si vojenský profesionál s pomocou vojenskej organizácie vytvoril svoj vlastný prístup k vojenskej kariére a to ako v mikro, tak i v makro rovine.¹ Zároveň si je potrebné uvedomiť, že pri preberaní sociálnych pozícií a realizácii sociálnych rol zohráva pre profesionálneho vojaka veľký význam socio-profesijná štruktúra, rozčleňujúca vojenské povolanie na súbor nielen vojenských, ale aj civilných profesií, semiprofesií, odborností a špecializácií, tvoriace sústavy činnosti diferencujúce ich vykonávateľov (profesionálny vojak) na tieto možné typy: *veliteľ-bojovník*, *štábný dôstojník*, *dôstojník (práporčík) pre zabezpečenie služieb (materiálnych, sociálnych a tiež duchovných)* a napokon *dôstojník (práporčík) špecialista*. Profesionalizáciou armády vznikli nové typy ako: *poddôstojník* alebo *vojak-bojovník a poddôstojník* alebo *vojak-špecialista*.²

- *binárno vzostupno-zostupnej neutrálnej*, kde účastník menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná, ale posledná socio profesijná pozícia voči počiatkovej je rovnaká (neutrálna). (Pozri bližšie: PICHŇA, J.: Sociologické problémy povolania. Bratislava: Práca. 1980. s. 24 a 25 a tiež JANEČEK, V. – MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 22 – 25. ISBN 978-80-8040-312-6)

¹ **Poznámka:** V mikro rovine sa môže profesionálny vojak, vykonávajúci vojenské povolanie, prikloniť k týmto základným modelom vojenskej kariéry (vojenského povolania):

- *model celoživotného povolania* (inštitucionálna stratégia) charakterizovaný dlhodobou, celoživotnou vojenskou kariérou, nízkou schopnosťou uplatniť sa v civilnom živote, príslušnosťou k vnútornej referenčnej skupine, kde dominujú tradičné vojenské hodnoty a normy;
- *model dočasného povolania* (individuálna stratégia), kde prevládajú individuálne záujmy nestotožnenia sa s vojenským povolaním, jeho dočasný výkon rieši iba momentálnu potrebu v mene vyšších cieľov a je charakterizovaný: krátkou službou s výhľadom na iné civilné povolanie, vysokou schopnosťou uplatnenia sa v civile, príslušnosťou k vonkajšej referenčnej skupine, u ktorej prevládajú individualistické hodnoty;
- *osobitý model vojenského povolania* (pospolitostný, povzbudzujúci) charakterizovaný vstupom do malej exkluzívnej a náročnej komunity (prepadové oddiely, výsadkári, bojovní letci atď.), ktorá je obmedzená na danú pospolitosť a hodnoty a normy, ktoré vyplývajú z nepísaného kódexu tejto komunity;
- *model nestálej a existenčne neurčitej kariéry*, ktorému sa je potrebné vyhnúť pretože je charakterizovaný malou premyslenosťou, veľmi slabým naviazaním na určitú referenčnú skupinu a stabilné hodnoty a normy.

Popísané typy vojenských kariér v mikro rovine sa v praxi realizujú v makro rovine (rovina, určená vojenskou organizáciou). Ak sa prikloníme k názorom, deliacich armádny systém na subsystém *bojový* a *technicko-administratívny*, potom je možné tieto typy kariér realizovať vo veliteľských alebo technicko-administratívnych pozíciách. Na základe toho je možné sa orientovať buď na roly *vojenského profesionála-bojovníka* alebo na roly *vojenského profesionála-technika, manažéra, vychovávateľa* a pod.

² **Poznámka:** *Veliteľ-bojovník* je organizátor bojovej činnosti s vysokou mierou zodpovednosti za jej výsledok, k čomu je vybavený rozsiahlymi právomocami, povinnosťami a zodpovednosťou. Svojou činnosťou je riadením pracovník (manažér) bojového výcviku, bojovej činnosti (boja) a výchovnej práce s ľuďmi, čomu zodpovedá aj dĺžka, rozsah a kvalita jeho socio-profesijnej prípravy. *Štábný dôstojník* je prevažne tvorivý pracovník, ktorý je zameraný na zber, spracovávanie a vyhodnocovanie informácií, k príprave návrhov pre možné vedenie bojovej činnosti, výchovy, výcviku, atď. Stanovené úlohy neprenáša, ale rozpracováva do konkrétnych návrhov v daných podmienkach. Koordinuje rozmanité činnosti jednotlivých podsystémov vojenského útvaru. *Dôstojník (práporčík) pre zabezpečenie služieb* je odborník na zaisťovanie rôznych služieb, potrebných pre vedenie bojovej činnosti, výcviku a výchovy. Hlavný obsah jeho činnosti tvorí materiálno technické (logista), sociálne (vojenský psychológ, sociológ, personalista atď.) a duchovné (vojenský duchovný) zabezpečenie príslušníkov armády. *Dôstojník (práporčík) špecialista* je odborník na určitý spôsob vedenia bojovej činnosti, ktorá je špeciálne nacvičená. Táto činnosť sa uskutočňuje pomocou zložitej techniky. Zodpovedá za nácvik a zvládnutie tejto špeciálnej činnosti a za efektívne využívanie techniky v boji, za zabezpečenie jej prevádzky schopnosti a za spôsobilosť obsluh s ňou kvalifikovane zaobchádzať a pod. *Poddôstojník (vojak)-bojovník* je buď veliteľ malej bojovej skupiny (odborník na vedenie bojovej činnosti a výcvik družstva, osádka a obsluhy) alebo je to dobre vycvičený (vysoko kvalifikovaný) príslušník takejto vojenskej jednotky. *Poddôstojník (vojak)-špecialista* je kvalifikovane vycvičený buď na prípravu, používanie, ošetrovanie, opravovanie a ďalšiu činnosť so zbraňami, bojovými a ďalšími vojenskými technickými

Determinanty, ovplyvňujúce socio-profesijnú pozíciu vojenských profesionálov sa môžu rozčleniť na *vonkajšie* (vojenská organizácia a vojenské povolanie) a *vnútorné* (znaky vojenského profesionála, veliteľské kvality a faktory vodcovstva), ktoré sú súčasťou *vnútro armádnych* faktorov. Do úvahy je však potrebné zobrať tú skutočnosť, že na socio profesijnú pozíciu každého vojaka ako občana pôsobia aj celospoločenské faktory (vonkajšie) a vnútorné faktory (rôzne povolania, rôzne sociálne skupiny, organizácie a inštitúcie).

Aby sa profesionálny vojak dokázal počas výkonu vojenského povolania (vojenská kariéra) s tlakom týchto faktorov vyrovnáť a dokázal eliminovať niektoré faktory, znižujúce kvalitu výkonu jeho vojenskej služby a spôsobu života, je na to buď priamo pripravovaný alebo vie, že mu pomôže jeho nadriadený (veliteľ, náčelník), ktorý počas socio-profesijnej prípravy na veliteľskú funkciu získava základy andragogickej spôsobilosti (sociálna kvalifikácia a kompetencie) alebo špeciálne pripravený príslušník ozbrojených síl – sociálny pracovník (*vojenský andragóg priameho kontaktu alebo špecialista*).¹

Sociálne zabezpečenie dokvalifikácie a rekvalifikácie

Dokvalifikácia a rekvalifikácia tvoria súčasť vojenského povolania (vojenská kariéra), ktoré je uskutočňované v dvoch cykloch: *prípravy na bojové nasadenie* (výcvik) a *bojového nasadenia* (boja). Obidva cykly sú navzájom prepojené tzv. *oddychovým* (regeneračno-relaxačno-liečebným) cyklom. Aby sme mohli položiť dôraz na jednotlivé metódy sociálnej práce (sociálne zabezpečenie) v tom, ktorom cykle, je potrebné poznať ich obsah.

Pri **sociálnom zabezpečení bojového nasadenia (boja)** sa vychádza z vymedzenia boja ako: nasadenia ozbrojených síl do zápasu s reálnym protivníkom, ktorého chceme za pomoci zbraní a bojovej techniky oslabiť a zničiť pritom berieme do úvahy, že úsilie nášho protivníka smeruje k našej likvidácii. Uskutočňuje sa v dvoch základných formách: *individuálnej* (boj – bojová činnosť jednotlivca) alebo *skupinovej* (boj – bojová činnosť družstva, osádka, obsluhy, čaty, roty, práporu atď.).² Zo sociologického aspektu sa chápe ako dvojstranný proces

prostriedkami alebo na určitý spôsob realizácie boja, ktorý je špeciálne nacvičený. (Pozri bližšie: MATIS, J.: Aktuálne problémy vojenského povolania a profesionalizácie armády. In: *ARMÁDA*, č. 3 z roku 1995. s. 35.)

¹ Pozri bližšie práce: JANEČEK, V. – POLONSKÝ, D. – MATIS, J. – KMOŠENA, M. – TOMÍČEK, F. – KORČOKOVÁ, Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie (pre potreby príslušníkov OS SR)*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. s. 7 – 8. ISBN 978-80-969362-1-2; MATIS, J.: Sociálno-profesijná pozícia vojenského andragóga. In: „*Charakteristika profesie vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy*“. Zborník z vojensko-vedeckej konferencie. L. Mikuláš. VA. 1999. s. 97 -100. ISBN 80-8040-105-5 a tiež VOPRAVIL, L.: Príprava vojenských andragógov na špecifika výchovy a vzdelávania v armáde. In: „*Charakteristika profesie vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy*“. Zborník z vojensko-vedeckej konferencie. L. Mikuláš. VA. 1999. s. 38 - 40. ISBN 80-8040-105-5

² **Poznámka:** V porovnaní s inými činnosťami ľudí sa boj (bojová činnosť) vyznačuje týmito konkrétnymi osobitosťami:

- je výrazne spoločenská činnosť, v ktorej sa môže mimoriadne vyostriť vzťah medzi základnými potrebami jednotlivca a požiadavkami spoločnosti, pričom je nevyhnutné uprednostniť záujmy a potreby spoločnosti;
- svojráznosť cieľov a výsledkov (likvidácia protivníka, ničenie techniky, objektov, obsadzovanie územia atď.);
- dosiahnutie cieľa špecifickými prostriedkami (zbrane, bojová technika);
- zvláštny charakter objektu pôsobenia, ktorým je aktívny protivník, disponujúci zbraňami a bojovou technikou;
- extrémny charakter podmienok, v ktorých sa uskutočňuje (zložitnosť uspokojovania základných životných potrieb, hlučnosť, prašnosť, nedostatok osvetlenia a súkromia, ohrozenie zdravia a života, nedostatok spánku a odpočinku a pod.);
- mimoriadne vysoké požiadavky na psychickú reguláciu správania sa jednotlivcov (pomerné vysoké zaťaženie všetkých úrovní psychickej regulácie a nevyhnutnosť optimálnej integrácie);
- mimoriadna zložitosť počiatočného obdobia, pretože jednotlivcov (vojakov) nie je možné do boja postupne začleňovať a zapracovávať ich, ale sú do boja nasadení priamo;

(interakčná stránka sociálneho styku – sociálna interakcia), ktorý tvorí vojensko-technickú stránku vojny a vo svojej podstate znamená uvedomelý, cieľavedomý a neľútostný zápas, v ktorom sa jedná strana snaží zničiť stranu druhú a obidve strany si v tejto činnosti vzájomne bránia. Charakter súčasného boja sa zmenil, ale podstata nie. Vždy ide o činnosť pri ktorej je život vojaka-bojovníka (kombatant) alebo vojaka-ochráncu (misionár) v ohrození.

Pre sociológiu¹ to znamená prestať chápať vojaka (sociálny typ osobnosti) ako príslušníka taktickej jednotky (jednotka – čata a rota, teda tak ako ho chápajú vojenské poriadky a predpisy) a začať ho vnímať ako zospoločenšteného človeka (člen spoločnosti či sociálnej skupiny). V nich nie je len pešiak na šachovnici, s ktorým sa hrá, ale tiež aktívny a všestranný sociálny človek (individuum), ktorý chce a tiež musí vstupovať do rôznych sociálnych väzieb majúcich dve stránky: *štruktúralnu* (sociálne vzťahy – formálne a neformálne) a *procesuálnu* (sociálny styk s interakčnou, komunikačnou a percepčnou stránkou).

Pre sociálnu prácu² to znamená, že všetky oblasti sociálneho zabezpečenia príslušníkov ozbrojených síl, najmä vojakov, budú v tomto cykle napĺňané v extrémnych podmienkach, ohrozujúcich nielen zdravie, ale aj životy ľudí (aktéri: klient a sociálny pracovník). Ozbrojené sily a spoločnosť, ktorá ich nasadzuje musí v jednotlivých oblastiach sociálneho zabezpečenia túto osobitosť (extrém) zohľadniť a to buď kompenzáciami (rôzne benefity, príplatky) alebo koeficientami (násobky k jednotlivým oblastiam sociálneho zabezpečenia). Cieľom musí byť všestranne a komplexne zabezpečený príslušník ozbrojených síl (vojak), ochotný splniť svoju povinnosť (prevzatý záväzok) aj s nasadením života.

- nevyhnutnosť vedieť skĺbiť vedomú seba reguláciu jednotlivcov (vojakov) a pôsobenie nadriadených na ich správanie.

(Pozri bližšie základné doktrínálne dokumenty Ozbrojených síl Slovenskej republiky: *Doktrína Ozbrojených síl Slovenskej republiky*. [http // www. mosr. sk / dokumenty/ doktrina 1. pdf](http://www.mosr.sk/dokumenty/doktrina1.pdf); *Taktická doktrína vzdušných síl*. [http // www. mil.sk/ vvzs/ TDVzS 32-01](http://www.mil.sk/vvzs/TDVzS32-01). Vojenské poriadky a predpisy sú utajované).

¹ **Poznámka:** *Sociológia boja* je osobitná sociologická disciplína, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť odvetvovej sociológie – sociológie armády (vojny a armády). Predmetom takto definovanej sociológie boja nie je ani armáda (sociológia armády), ani vojna (sociológia vojny), ani jej jedna zo stránok politika (sociológia politiky), ale druhá neoddeliteľná stránka vojny – boj, chápaný ako sociálny jav (fenomén). Boj sa z tohto aspektu chápe ako súčasť vojny (pokračovanie politiky inými, totiž násilnými prostriedkami), ako vojensko-technická stránka vojny. Druhú, vojensko-politickú stránku vojny, tvorí politika. Predmetom sociológie boja je charakterizovať boj ako sociálny jav, vymedziť jeho postavenie a vzťahy s inými javmi a to najmä vojny a politiky, stručne charakterizovať jeho prvky (štruktúra) a procesy a napokon stanoviť postupy a techniky ako ich hlbšie skúmať. (Pojem Sociológia boja použili viacerí sociológovia, pozri napríklad práce: CHALUPNÝ, E.: *Sociologie soutěže, boje a války*. Praha: VPA KG. 1969, alebo MOSKOS, Ch. C.: *Sociologie boje*. In: *Sborník vojenských sociologických témat (Výběr statí ze zahraničních sociologických výzkumů)*. Praha: Správa sociálního řízení FMO. 1992).

² **Poznámka:** *Sociálna práca*, sa vymedzuje ako činnosť, ktorej poslaním je: pomoc jednotlivcom, sociálnym skupinám alebo spoločenstvám pri riešení daných sociálnych problémov a snaha o ich sociálne zdravie a blaho, pričom vyžaduje vzájomné prispôsobenie sa ľudí a ich okolia. Sociálna práca má ľuďom pomáhať prispôbovať neustále meniacim sa podmienkam života a práce v meniacej sa spoločnosti (sociálnej skupine). (Pozri: POTOČAROVÁ, M.: *Vzájomný vzťah sociálnej pedagogiky a sociálnej práce*. In: *Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Sociálna práca – ľudské práva – vzdelávanie dospelých*.“ Prešov: FF PU. 1998. s. 341. ISBN 80-88885-49-3)

Predpokladom úspešnosti sociálnej práce – jej efektívnosti a účinnosti, je poznanie životných problémov jednotlivca (sociálnej skupiny), jeho miesta a úloh – teda sociálnej pozície danej sociálnym statusom a sociálnymi rolami. Preto sociálna práca neustále analyzuje sociálnu pozíciu jednotlivca (sociálnej skupiny) a napomáha mu tak otvárať vlastný sociálny priestor sebarealizácie v jeho každodennosti. Každodennosť pritom vníma ako súhrn základných reprodukčných činností jednotlivca (sociálnej skupiny), ktoré sú časopriestorovo usporiadané a do značnej miery predvídateľné. (Podľa: STRIEŽENEC, Š.: *Súčasný stav sociálnej práce na Slovensku a jej tendencie*. In: *Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Sociálna práca – ľudské práva – vzdelávanie dospelých*.“ Prešov: FF PU. 1998. s. 346 – 347. ISBN 80-88885-49-3)

Pri **sociálnom zabezpečení prípravy na bojové nasadenie (výcvik)** vychádzame z toho, že tento cyklus je okrem iného popretkávaný rôznymi inštitucionálnymi formami dokvalifikácie a rekvalifikácie, ktorých obsah je možno pri určitom zjednodušení stotožniť s obsahom už rozoberanej socio profesijnej prípravy. Zásadný rozdiel medzi nimi je v tom, že formy dokvalifikácie a rekvalifikácie (spravidla kariérne kurzy) sú nielen predpokladom pre voľbu danej socio profesijnej pozície (dráhy), ale sú zároveň aj jej súčasťou. Skutočný profesionál nie je spokojný so získanými socio profesijnými kvalitami pre výkon povolania, preto sa neustále snaží nielen o ich rozvoj ale aj o získavanie nových. Vojenská organizácia má preto povinnosť nielen zabezpečiť svojim príslušníkom ďalší odborný rast, ale aj vytvoriť preň podmienky.

Musí preto veľmi dobre premyslieť obojstrannú efektívnosť ich pobytu v armáde. Bez komplexného a nadrezortného chápania to však nie je možné. Vojenské školstvo, ponímané ako súčasť ozbrojených síl Slovenskej republiky, musí zabezpečiť nielen ich vstupnú prípravu (prípravu na vojenské povolanie) a výcvik (prípravu na boj), ale tiež ich celoživotné vzdelávanie, súčasťou ktorého je vzdelávanie profesijne – tzv. kariérne.¹ Zároveň musí zabezpečiť aj prípravu občanov, pracujúcich v štátnej a verejnej správe na úseku bezpečnosti, ochrany a obrany štátu.

Znamená to, že je potrebné okrem iného venovať pozornosť sociálnym aspektom zabezpečenia prípravy príslušníkov ozbrojených síl a rezortu obrany na bojové nasadenie (boj), s veľkým dôrazom na diferencovanosť tejto prípravy a to na: výcvik v jednotkách a útvaroch (útvarové cvičiská a strelnice), komplexný a špecializovaný výcvik druhov vojsk (výcvikové priestory druhov síl a ozbrojených síl) a napokon strednú, vysokoškolskú a kariérnu prípravu mužstva, poddôstojníkov, dôstojníkov a generálov vo vojenských školách doma (základná výcviková škola, odborná výcviková škola, poddôstojnícka akadémia a akadémia ozbrojených síl) a v zahraničí (podľa ponuky štátov NATO). Ozbrojené sily musia takto dobre premyslený systém prípravy druhov vojsk, jednotiek a jednotlivcov na bojové nasadenie (výcvik) diferencovane zabezpečiť metódami a formami sociálnej práce.²

¹ **Poznámka:** Z *pedagogického aspektu* možno celoživotné vzdelávanie vymedziť ako komplex pedagogických procesov, zahrnujúci aj materiálne, finančné a personálne zložky, ktorých cieľom je nepretržite (celoživotne) sa učiť človek a to vo formalizovanom alebo neformalizovanom spoločenskom vzdelávacom a v individuálnom seba vzdelávacom systéme. Poníma sa nielen ako podstatná zložka občianstva, spoločenskej súdržnosti a zamestnanosti, ale tiež ako základ pre uplatnenie jednotlivca v spoločnosti, najmä však na trhu práce.

Zo *sociologického hľadiska* možno celoživotné vzdelávanie definovať ako zmiešaný cyklicko-lineárny proces zámernej socializácie, ktorý sa začína narodením a končí smrťou každého príslušníka ľudskej spoločnosti, pričom pozostáva z jednotlivých etáp, tvorených cyklami pedagogického pôsobenia spoločnosti a pedagogickej aktivity (pasivity) jednotlivca (aktivačná stránka). Uskutočňuje sa permanentne, a to v rôznych hladinách (základná, stredná a vyššia) a úrovniach (všeobecné, odborné) vzdelávania (prípravy). Celoživotné vzdelávanie možno vymedziť aj ako vzostupný, vzostupno-zostupný alebo neutrálny proces, ktorý je popretkávaný formálnymi a neformálnymi aspektmi získavania kvalifikácie, rekvalifikácie a dokvalifikácie.

(Pozri práce: MATIS, J.: Celoživotné vzdelávanie ako sociálny proces. In: Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie Miesto a úloha celoživotného vzdelávania v kariére profesionálneho vojaka. L. Mikuláš: VA. 2001. s. 82 – 86. ISBN 80-8040-162-4 a JANEČEK, V. – POLONSKÝ, D. – MATIS, J. – KMOŠENA, M. – TOMÍČEK, F. – KORČOKOVÁ, Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie (pre potreby príslušníkov Ozbrojených síl Slovenskej republiky)*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. s. 147 – 149. ISBN 978-80-969362-1-2).

² **Poznámka:** Vychádzajúc z rôznych prístupov k diferencovaniu metód sociálnej práce môžeme sa prikloniť k názoru Matouška, ktorý na základe jednotlivých úrovni člení metódy sociálnej práce:

- na mikrosociálnej úrovni: práca s jednotlivcom a prípadová práca (vedenie prípadu)
- na strednej úrovni (mezo úroveň): práca skupinová (malá sociálna skupina – rodina)
- na makrosociálnej úrovni: práca s veľkými skupinami, organizáciami, komunitami a celou spoločnosťou.

(Pozri bližšie: MATOUŠEK, O. a kolektív: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s.r.o. 2003. s. 14. ISBN 807178-548-2.)

Pri **sociálnom zabezpečení oddychu (regenerácia, relaxácia a liečba)** sa vychádza z toho, že oddych možno charakterizovať ako čas, v ktorom profesionálny vojak a jeho najbližšie sociálne prostredie (bojový tím a rodina):

- obnoví svoje psychické a fyzické sily (kvality, spôsobilosti a kompetencie.), vyčerpané v príprave na bojové nasadenie a v samotnom boji – *regenerácia*;
- uvoľní, odstráni rušivé napätie a prekoná negatívne emočné stavy z náročnej prípravy na bojové nasadenie a samotného boja – teda dosiahne odstránenie všetkých vzťahov (tzv. vyprázdnenie psychického a sociálneho poľa), čo možno vymedziť ako *psychickú a sociálnu relaxáciu*;
- obnoví, ozdraví, zmierni alebo zlepši zdravotný stav vojaka, ktorý bol poškodený jeho bojovým nasadením (bojom) alebo prípravou na boj – teda odstráni alebo zmierni následky zranenia (úrazu) a to: telesného (trauma) alebo psychického (psychická trauma), čo možno definovať ako *liečbu* (terapiu – telesnú, duševnú a sociálnu).¹

Tento cyklus možno na základe dĺžky trvania (čas) a jednotlivých prevládajúcich činností diferencovať na:

- *čiasť oddych*, uskutočňovaný po výcviku pred bojovým nasadením, kedy prevláda najmä regenerácia síl;²
- *komplexný oddych*, uskutočňovaný po bojovom nasadení (boji), kedy prevláda relaxácia a liečba (terapia).³

¹ **Poznámka:** *Sociálna terapia* sa vymedzuje ako sociálny proces, ako súhrn činnosti, zameraných na obnovenie, ozdravenie, zmiernenie alebo zlepšenie určitého sociálneho stavu, v ktorom sa klient (v našom prípade profesionálny vojak a jeho rodina) nachádza. Odstránenie porušenej rovnováhy medzi klientom a prostredím, je to vlastná činnosť sociálneho pracovníka s klientom s využívaním profesionality a tímovej práce. Východiskom je stanovenie objektívnej sociálnej diagnózy. Sociálna terapia má tieto etapy: *sociálnu evidenciu a prvý kontakt; sociálne diagnostikovanie; plán sociálnej terapie; sociálnu terapiu a napokon ukončenie terapie.*

² **Poznámka:** *V čiastočnom oddychovom cykle* prevláda regenerácia síl, ktorá je veľmi potrebná po tvrdom výcviku pred bojovým nasadením (bojom). Táto regenerácia síl by mala nemala trvať viac ako 14 dní, preto by mala byť veľmi intenzívna, spravidla vo vojenskom rekreačno-regeneračnom zariadení. V súčasnosti existujúce zariadenia by sa už ďalej nemali rušiť, pretože tvoria optimálne množstvo (Smrekovica, Širava a Tatranské Zruby). Na túto čiastočnú regeneráciu síl by mala slúžiť preventívna rehabilitácia 1 (PR-1), ktorej obsah by sa mal jednoznačne zmeniť. Mal by okrem fyzickej obnovy síl po náročnom výcviku zabezpečiť aj psychickú a etickú prípravu na bojové nasadenie. Profesionálny vojak a jeho rodina by sa počas tejto čiastočnej regenerácii síl museli vyrovnáť s týmito náročnými psychickými, etickými, právnymi a ekonomickými otázkami, ako napr.:

- *zabíjať (zraňovať) alebo byť zabitý (zranený)*, t. zn. psychicky a eticky sa vyrovnáť s faktom, že v boji používa vojak k potlačeniu ozbrojeného odporu protivníka legalizované prostriedky masového ozbrojeného násillia a výsledkom ich použitia bude smrť alebo zranenie protivníka alebo tiež samotného vojaka;
- *urobiť právne a ekonomické kroky k zabezpečeniu rodiny a najbližších*, t. zn. spracovať testament, aby v prípade zabitia vojaka sa dedičné konanie uskutočnilo bez vážnejšieho narušenia; doriešiť záruky banke za pôžičky, aby v prípade smrti alebo ťažkého zranenia vojaka v boji nenastali pre najbližších príbuzných či jeho rodinu ekonomické ťažkosti;
- *pripraviť seba i rodinu na dlhodobé vzájomné odlúčenie* (neplnenie rodičovských rol), t. zn. dobre premyslieť a v spolupráci s ozbrojenými silami pripraviť eliminačné (zmiernovacie) programy;
- *pripraviť sa na pôsobenie v kultúrnej odlišnosti, spravidla neznámom prostredí nasadenia*, t. zn. už dopredu získavať čo najviac informácií o prostredí bojového nasadenia a to cestou využitia zdrojov ozbrojených síl alebo mimo nich, oficiálnych i neoficiálnych.

³ **Poznámka:** *V komplexnom oddychovom cykle* prevláda relaxácia a liečba (terapia). Tento cyklus by mal trvať viac ako 14 dní, no nemal by presiahnuť 30 dní. Bol by tvorený zo 14 dňovej preventívnej rehabilitácie 2 (PR-2), ktorej obsah by sa opäť výrazne zmenil a zo 14 dňovej riadnej dovolenky (povinné čerpanie zákonom povolené). Obsah komplexného oddychového cyklu by mohol byť tvorený z troch častí: adaptačnej (týždeň), relaxačno-terapeutickej (14 dní) a konsolidačnej (týždeň):

- *adaptačná časť* by bola bez najbližších príbuzných a rodinných príslušníkov a jej obsah by tvorila adaptácia po nasadení a karanténa, pričom súčasťou by bol aj relax a potrebná liečba;

Oddychový cyklus v čiastočnej alebo komplexnej podobe zohráva pre udržanie bojaskopnosti jednotlivca (vojak) a celých ozbrojených síl (armády) veľký význam, ktorý si predstavitelia štátu a ozbrojených síl nie vždy plne uvedomujú.

Začína sa síce hovoriť o „životnom cykle vojenskej jednotky“, ale len v zmysle zabezpečenia jej bojaskopnosti (veľký dôraz položený na jej možnú štruktúru, ktorá zabezpečí túto kvalitu). O podceňovaní oddychového cyklu svedčí aj jeho najslabšie logistické zabezpečenie.¹

Záverom je potrebné zdôrazniť, že celý systém sociálneho zabezpečenia kariéry vojenského profesionála musí byť nastavený tak, aby profesionálnemu vojakovi a jeho rodine vytváral podmienky pre nastolenie kvalitného životného štýlu nielen počas vojenskej služby, ale aj po jej ukončení alebo prerušení – po odchode z činnnej služby vojaka (migrácia).

c) Sociálne zabezpečenie migrácie

Výstup z armády a zaradenie sa do života spoločnosti je etapou, v ktorej sú vytvorené predpoklady pre obojstranný a bezproblémový prechod medzi vojenskou a civilnou kariérou, realizovaný v časovo odlišnom období výkonu vojenskej kariéry. Cieľom každej spoločnosti je dosiahnuť, aby bol pre väčšinu odchádzajúceho vojenského personálu (vojakov) vytvorený taký kvalifikačný systém ich prípravy, ktorý by umožnil uplatnenie kvalifikácie získanej v ozbrojených silách aj v civile. Pre ostatných vytvoriť systém eliminácie alebo rozvoja ich vojenskej kvalifikácie a systém kompenzácií (výsluhový príspevok a dôchodok, odchodné).²

Analýza procesu migrácie vojakov prináša okrem pozitív tiež poznatky o možných ohrozeniach vnútornej bezpečnosti danej spoločnosti. Podľa Čukana, Polonského a Škvrndu, akútnym problémom neriadenej migrácie môže byť prechod väčšieho počtu ľudí do civilných podmienok. Spomínaní autori publikácie prezentujú následne tri možné scenáre:

- *optimistický* – po odchode z ozbrojených síl sa bývalí vojaci pomerne bezproblémovo uplatnia na trhu práce a služieb a budú o ozbrojených silách vytvárať vcelku dobrý dojem,
- *realistický* – bývalí vojaci sa po odchode z ozbrojených síl uplatnia len čiastočne a budú o nich vytvárať viacero obrazov, ktoré budú striedavo priaznivé,

– *relaxačno-terapeutická (liečebná)* časť by bola aj za prítomnosti rodinných príslušníkov, no bola by diferencovaná pre: 1. nezranených, 2. zranených (ľahko, stredne a ťažko) a 3. umierajúcich, pričom osobitý obsah by mala mať pre najbližších príbuzných a rodiny v boji padlých profesionálnych vojakov;

– *konsolidačná časť* by sa už uskutočňovala v prostredí najbližších príbuzných a rodiny a jej obsah by bol tvorený najmä regeneráciou síl (iný obsah by bol pre zranených a umierajúcich a tiež pre najbližších príbuzných a rodiny padlých v bojovom nasadení).

Pre takto ponímaný komplexný oddychový cyklus je potrebné pripraviť legislatívu, pretože súčasne existujúca síce niektoré nastolené otázky rieši, no pretože je veľmi roztrieštená, neumožňuje nielen komplexný pohľad na danú problematiku, ale ani sústredenie a efektívne a účinné využitie všetkých síl a prostriedkov, preto je neúčinná.

¹ **Poznámka:** Ak má oddychový cyklus v kariére profesionálneho vojaka naplniť stanovené funkcie, je potrebné zo strany vedenia rezortu obrany venovať väčšiu pozornosť jeho inštitucionalizácii, obsahujúcej:

- vybudovanie personálnej zložky (odborne pripravená a organizačne začlenená), ktorá zabezpečí jednotlivé činnosti k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;
- vytvorenie zodpovedajúcej materiálno-technickej (logistickej) základne (materiálna zložka každej inštitúcie), ktorá umožní realizáciu jednotlivých činností k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;
- spracovanie legislatívy, ktorá by zabezpečila danú personálnu zložku potrebnými kompetenciami k realizácii jednotlivých činností k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;
- spracovanie kvalitných projektov, obsahujúcich komplexný systém premyslených činností, ktoré zabezpečia kvalitné splnenie úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie.

² Pozri: POLONSKÝ, D.: K vybraným aspektom profesionalizácie ozbrojených síl. In: *Sociológia* č. 5, roč. 35. Bratislava: SAV. 2003. s. 468. ISSN 0049-1235.

– *pesimistický* – po odchode z ozbrojených síl sa budú bývalí vojaci uplatňovať väčšinou s ťažkosťami a o ozbrojených silách budú vytvárať prevažne negatívny obraz.¹

Problém sa pre danú spoločnosť môže vyvinúť do vážnejších rozmerov, ako je len vytváranie viac či menej pozitívneho obrazu o bývalom zamestnávateľovi (ozbrojené sily). Väčšie nebezpečenstvo môže pre spoločnosť prinášať najmä získaná vojenská odbornosť migrujúcich vojakov, pretože ich príprava na plnenie funkcií počas vojenskej kariéry bola zameraná na utváranie vedomostí, schopností, spôsobilostí a návykov, orientovaných najmä na deštruktívne činnosti.

Ak totiž daná spoločnosť prostredníctvom svojej inštitúcie – štátu, nedokáže zabezpečiť túto premenu na adekvátne sociálno-ekonomické odmeny v rámci legislatívnych noriem, jednotlivci alebo sociálne skupiny bývalých vojakov budú ľahšie zneužiteľné najmä kriminálnym prostredím a to hlavne vo sfére organizovaného zločinu². Vychodiskom je skutočnosť, že sa bezpečnosť v súčasnosti významne komercializuje. Už nielen veľké firmy, ale aj firmy malé alebo živnostníci, či dokonca jednotlivci si *môžu* „kúpiť“ – iní však vzhľadom na povahu svojich ekonomicko-sociálnych aktivít, *sú donútení* „zaplatiť si“, nielen svoju bezpečnosť, ale aj bezpečnosť pracoviska, domácnosti, bezpečnosť svojich detí na ceste do školy atď.³ V tejto súvislosti sa rozširuje pôsobenie rôznych súkromných podnikateľských subjektov v oblasti bezpečnostných služieb (vo vnútri štátu i medzinárodne), čo prináša celý rad problémov a komplikácií. Verejným tajomstvom, avšak právne nerelevantným, je fakt, že organizácie, zabezpečujúce „silové“, ochraňujúce funkcie, fungujú legálne ale aj nelegálne.

Problémom však nie je len činnosť týchto organizácií, ale aj ich personálne dopĺňovanie. Tieto organizácie nenajímajú iba produkt posilňovní v podobe mocných chlapov do úloh biletárov v zábavných podnikoch, ale aj ľudí, vycvičených v zabíjaní, ničení, či deštruovaní. Pre tieto účely sú najvhodnejší bývalí vojaci, a to predovšetkým v regiónoch, kde je vysoká nezamestnanosť.⁴ Bývalí profesionálni vojaci sú teda použiteľní v kriminálnom prostredí (organizovanému zločinu) v rôznych oblastiach.⁵ Väčšinou ide o najímanie bývalých vojakov dobre platiacimi predstaviteľmi organizovaného zločinu a to najmä na činnosti, ktoré sú zamerané na: *nelegálnu migráciu; reguláciu proliferácie*⁶ drog, zbraní, streliva, výbušnín, deštruktívnych zariadení a *ochranu osôb a útok voči osobám*.⁷

¹ Pozri: ČUKAN, K. – POLONSKÝ, D. – ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: VIA MO SR 2005. s. 120. ISBN 80-88842-91-3

² Poznámka: Proces globalizácie prináša v transformujúcich sa postkomunistických krajinách po roku 1990 *zmenu štruktúry kriminality*. Organizovaný zločin sa aj v podmienkach Slovenskej republiky rýchlo etabloval, pretože dôležitú rolu pri zaistení bezpečnosti zohrávajú peniaze. Aj preto je bezpečnosť čoraz výnosnejším tovarom nielen v makrorovine, ale aj vo vzťahu k súkromným právnickým subjektom a jednotlivým občanom. (MURDZA, K.: *Bezpečnosť občana: spoločenské ilúzie a každodenná realita*. In: *Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV*. Bratislava: SSS pri SAV, 2005. s. 122-124. ISBN 80-85447-12-6.)

³ ČUKAN, K. – POLONSKÝ, D. – ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: VIA MO SR 2005. s. 34. ISBN 80-88842-91-3

⁴ Pozri bližšie: ČUKAN, K.: *Uplatnenie vojenských výsluhových dôchodcov na trhu práce*. (poznatky zo sociologického výskumu) Bratislava: MO SR 2005

⁵ ČUKAN, K. – POLONSKÝ, D. – ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: VIA MO SR 2005. s. 24-25. ISBN 80-88842-91-3

⁶ Poznámka: Proliferácia (angl. slovo: „proliferate“ – prudko vzrastať) vychádza z latinských slov „proles“ (to čo rastie) a „ferre“ (nesie, nositeľ). V oblasti bezpečnosti začal byť tento pojem, najmä v anglosaskej oblasti, používaný k označeniu procesu rozširovania zbraní a s tým súvisiacich technológií. Proliferáciu možno rozčleniť podľa rôznych aspektov na: *vertikálnu a horizontálnu, štátnu a subnacionálnu* a napokon na *proliferáciu vedomosti a proliferáciu materiálov*. (Pozri: MAREŠ, M.: *Aktéri proliferace zbraní hromadného ničení*. In: *Obrana a strategie*. Brno: Univerzita obrany. roč. 5. č. 2 z roku 2005. s. 7–20. ISSN 1214-6463)

⁷ Poznámka: *Nelegálna migrácia* (prevádzacstvo) využíva najmä také schopnosti a spôsobilosti vojakov akými sú: plánovanie činnosti v čase a priestore; organizovanie súčinnosti; orientácia v teréne najmä v noci; vedenie ľudí,

Aj z tohto dôvodu je dnes v Slovenskej republike etapa odchodu profesionálnych vojakov z ozbrojených síl a ich začlenenia do civilného života zatiaľ najlepšie premyslená a materiálne a legislatívne zabezpečená. Uskutočnené empirické výskumy¹ však ukázali, že je ešte potrebné riešiť problémy:

- *bývania*, ktoré je u profesionálnych vojakov riešené cestou paušálneho príplatku na bývanie (koeficientom sa rieši diferenciácia nielen medzi mestami posádok, ale aj medzi dosiahnutou hodnotou), s ktorým je zo strany profesionálnych vojakov vyjadrená spokojnosť, čo odráža aj celková spokojnosť profesionálnych vojakov s kvalitou bývania a ich prístup k rozvoju vlastnej aktivity riešiť bytovú otázku;²
- *lekárskej starostlivosti*, ktorej dostupnosť a tiež kvalita je profesionálnymi vojakmi považovaná za viac ako uspokojivú, pretože ju veľmi často využíva menej ako 30% profesionálnych vojakov,³ pritom až takmer 89% profesionálnych vojakov je ochotných z vlastného príjmu investovať prostriedky do nadštandardnej zdravotnej starostlivosti;
- *úmrtiu profesionálneho vojaka* (vojenský pohreb), pretože sa legislatívne riešili tieto otázky len na území Slovenska, no príslušníci ozbrojených síl Slovenskej republiky plnia svoje úlohy aj mimo jej územia;
- *stabilizácie sociálneho zabezpečenia*, čím sa zabezpečí nielen kvalita samotného priebehu sociálneho zabezpečenia, ale aj spokojnosť profesionálnych vojakov počas priebehu ich vojenskej kariéry, pretože neustála snaha o otvorenie zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Zákon 328) ich do značnej miery znepokojuje a je jednou z hlavných príčin odchodu vojakov z činnnej služby (prerušenie vojenskej kariéry);

maskovanie; odhad a hodnotenie nepredpokladaných problémov a rozhodovanie pri ich riešení a napokon v krajných prípadoch schopnosť použiť zbraň pre dosiahnutie cieľa; *Regulácia proliferácie* (drogy, zbrane, strelivo, výbušniny atď.) využíva okrem manažérskych schopností všetky vojenské odbornosti, najmä znalosti a schopnosti, zamerané do oblastí: technicko-výzbrojnej; manažérskej; evidenčnej; technicko-automobilovej; spojenia a utajenia skutočných činností a použitia zbrane. *Ochrana a útok voči osobám* súvisí s najzávažnejšou trestnou činnosťou. Ide v nej o záchranu zdravia (života) zverenej osoby za každú cenu alebo o zabitie (zranenie zväčša s trvalými následkami) určenej osoby (osôb), kde sa využívajú: všetky prostriedky „nemasového“ násillia, ovládané bývalými vojakmi; žienijné a pyrotechnické prostriedky a schopnosti mučiť, týrať alebo vybraným spôsobom zabiť určeného človeka. (Pozri bližšie: HAMAJ, P.: Profesionalizácia armády ako hrozba pre vnútornú bezpečnosť krajiny. In: *Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV a UKF. 2007. s. 121. ISBN 978-80-85447-14-9)

¹ Pozri výsledky výskumov: CZIRÁK, P. a kolektív: „OMNIBUS 2008“ (Záverečná správa zo sociologického prieskumu realizovaného od januára do apríla 2008 v Ozbrojených silách SR). Bratislava: GŠ OS SR. 2008. Príloha k IS č. p.: ŠbPeM-69-11/2008 a tiež VYHNALOVÁ, M. a kolektív: *Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka* (signálna správa). Bratislava: OS SR. 2009.

² *Poznámka*: Určitý krok dopredu, pre ozbrojené sily i pre ich príslušníkov, by priniesla diferenciácia bývania vojakov podľa dosiahnutého stupňa profesionalizmu. Ak chcú ozbrojené sily riešiť bývanie spolu s mobilitou je potrebné ho diferencovať na:

- *nárok na ubytovanie* (profesionálny vojak mužstva a poddôstojník, slúžiaci do 5 rokov), ktorým ozbrojené sily zabezpečia: buď bezplatné ubytovanie vo vojenskej ubytovni slobodárenského typu alebo adekvátny finančný príplatok (do 130,- EUR);

- *nárok na byt* (profesionálny vojak mužstva a poddôstojník, slúžiaci nad 5 rokov, dôstojník a generál), ktorým ozbrojené sily zabezpečia prenájom bytu (vojak a poddôstojník do hodnoty rotný – 2-izbový, poddôstojníkom od hodnoty rotný, práporčíkom a dôstojníkom do hodnoty kapitán – 3-izbový, dôstojníkom do hodnoty plukovník – 4-izbový byt a generálom vilu), alebo im diferencovane vyplatí adekvátny paušálny finančný príplatok po splnení podmienky, že bude v posádke s rodinou bývať. Ak danú podmienku nenaplní, ozbrojené sily mu zabezpečia iba jeho nárok na ubytovanie (vojenská ubytovňa alebo paušálny poplatok na ubytovanie vo výške 130,- EUR).

³ Podľa: VYHNALOVÁ, M. a kolektív: *Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka* (signálna správa). Bratislava: OS SR. 2009. s. 16 (Tabuľka – 6).

- zabezpečenia potreby pracovať pre bývalého profesionálneho vojaka, pretože možnosť pracovať aj po vojenskej kariére je potrebné chápať nielen ako cestu k získaniu prostriedkov pre uspokojenie záujmov a potrieb, ale aj ako kvalitu ich spôsobu života;¹
- možnosť dovzdelávania (rekvalifikovania sa) a expertízna činnosť pre OS SR, je spôsob ako efektívne a účinne naplniť splnenie predchádzajúceho problému, len si to musia ozbrojené sily Slovenskej republiky viac uvedomovať.

V závere tejto časti teoretickej analýzy je potrebné ešte raz zdôrazniť, že stranou záujmu štátu a celej spoločnosti nemôžu zostať problémy prechodu profesionálnych vojakov späť do civilného života po ukončení ich kontraktu. Sú rôzne modely tohto prechodu.² Nech sa už konkrétna spoločnosť rozhodne pre ktorýkoľvek z týchto modelov, musí vychádzať z toho, že ich hlavným zmyslom je pomôcť profesionálnemu vojakovi začleniť sa do civilného života bez poklesu jeho kvality života a kvality života jeho rodiny. Ak sa to nepodarí, môže byť jeho profesionalizmus zneužitý kriminálnym podsvetím, žoldnierskymi a v súčasnosti tiež súkromnými armádami a pod.

ZÁVER

Záverom možno konštatovať, že ozbrojené sily Slovenskej republiky už od svojho vzniku reagujú na zmeny bezpečnostnej situácie v Európe a vo svete neustálym komplexným transformačným procesom, na čo musia vo svojej riadiacej práci (manažovaní) brať ohľad aj veliteľia a náčelníci (vojenský manažéri), ktorí ich manažujú. V pripravovanej transformácii ozbrojených síl Slovenskej republiky na model 2020 musí mať ich vrcholový manažment jasnú predstavu o nevyhnutnom rozsahu transformácie štruktúry ozbrojených síl v kontexte zmien vonkajších podmienok a vnútorných možností. Pretože často dochádza k účelovým tzv. deformačným transformáciám, ktoré sa uskutočnili buď z neznalosti objektívnych zákonitostí zmien (nevzdelanosť a nekompetentnosť manažmentu) alebo v dôsledku posudzovania transformácie cez rôzne záujmy a ambície jednotlivých manažérov (subjektivismus).³

Ak majú byť ozbrojené sily Slovenskej republiky do roku 2020 agilné, svojim charakterom expedičné, nasaditeľné do širokého spektra operácií, veľmi rýchlo rozmiestniteľné, mobilné a udržateľné v závislosti na intenzite, tempe a rozsahu operácii, potom naplňovaniu tohto ich poslania musí zodpovedať aj ich štruktúra, ktorá by mala vyhovovať požiadavkám na: integráciu síl a prostriedkov v súlade s koncepciou spoločných operácií, rýchlu aktiváciu, flexibilitu a napokon na vyššiu voľnosť konania veliteľov na taktických stupňoch velenia.⁴

¹ Poznámka: Určitý počet možno využiť v štátnej a verejnej správe a tiež v súkromnom sektore v oblasti služieb a bezpečnosti. Niečo môže prejsť do iných silových rezortov (najmä ministerstvo vnútra). Aj tak ale zostáva veľká skupina, ktorú je potrebné riešiť a to ich rekvalifikáciami a efektívnym ich využitím v aktívnych zálohách.

² Poznámka: Jedným z modelov prechodu vojaka z vojenského do civilného života je taký, ktorý využíva kvality vojenského profesionála pre výkon štátnej a verejnej služby. Iný model je postavený na rôznych formách rekvalifikácie, uskutočňovaných alebo hradených ozbrojenými silami. Ďalší model prechodu využíva finančné kompenzácie a to úplne (výsluhový príspevok), čiastočne (jednorazové odchodné) alebo kombinované (jednorazové odchodné a výsluhový príspevok).

³ Poznámka: Nekompetentnosť a subjektivismus v projektovaní novej štruktúry ozbrojených síl SR v modely 2020 možno minimalizovať vtedy ak sa vezme do úvahy: *systemovosť*; *efektívnosť*; *štrukturovanosť* a *účelnosť*. (Pozri bližšie: ŽÍDEK, R.: Transformácia ozbrojených síl. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 35. ISSN 1336-9202)

⁴ Poznámka: *Integrácia síl a prostriedkov v súlade s koncepciou spoločných operácií* vyjadruje požiadavku na totožnosť štruktúry budovania národných ozbrojených síl so štruktúrou spoločných nadnárodných operačných zoskupení, čím sa urýchli adaptačný proces v priestore nasadenia. Vyžaduje to posun spoločného velenia zo stupňa brigáda (operačný stupeň) na stupeň taktický – teda prápor, oddiel, letka (krídlo).

Rýchla aktivácia vyjadruje požiadavku na aktiváciu v dvoch smeroch: prvým je aktivácia úplného bojového potenciálu ozbrojených síl Slovenskej republiky ako súčasť koalícieho Spoločného operačného zoskupenia

Pri tvorbe organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky platnej v roku 2020 (model 2020) by sa malo vychádzať z predpokladu, že:

- je veľmi malá pravdepodobnosť vedenia bojovej operácie na území Slovenskej republiky a ak, tak by boli jej ozbrojené sily nasadené v mnohonárodnostnom spoločnom operačnom zoskupení pod velením NATO (čl. 5 Washingstonskej dohody);
- ťažisko činnosti ozbrojených síl Slovenskej republiky bude položené do plnenia záväzkov, vyplývajúcich z členstva v NATO, EÚ a OSN a to spravidla participáciou v operáciách zabezpečujúcich bezpečnostné záujmy týchto organizácií;
- mimo územia Slovenskej republiky sa jej ozbrojené sily zúčastnia vojenských alebo aj nevojenských operácií len ako súčasť mnohonárodného spoločného operačného zoskupenia a to pod velením NATO, EÚ alebo OSN;
- rozsah plnohodnotného plnenia taktických a operačných úloh bude s prihliadnutím na bojový potenciál Slovenska obmedzený, čo by sa malo odraziť tiež v znížení jeho národného príspevku do mnohonárodnostného spoločného operačného zoskupenia a to: zo stupňa operačného (brigádna skupina) na stupeň taktický (samostatné roty a prápor).¹

v prípade vedenia vojny na vlastnom území a *druhým* je aktivácia národného príspevku síl do mnohonárodného Spoločného operačného zoskupenia pod velením NATO, EÚ, OSN, OBSE)

Flexibilita vyjadruje pružnosť pri vytváraní účelových zoskupení a to v závislosti na: charaktere operácie (vojnová a krízová operácia); geografickom priestore operácie (vlastné, spojenecké alebo cudzie územie) a rozsahu angažovania ozbrojených síl (národná operácia či participácia na mnohonárodnej spoločnej operácii).

Vyššia voľnosť konania veliteľov taktických jednotiek vyjadruje presun niektorých právomoci na veliteľov týchto jednotiek – prápor, oddiel, letka (krídlo), ktoré sú v podmienkach Slovenskej republiky základným prvkom národného kontingentu síl vyčlenených do mnohonárodného spoločného operačného zoskupenia.

(Pozri bližšie: ŽÍDEK, R.: Transformácia ozbrojených síl. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 36. ISSN 1336-9202)

¹ Poznámka: V odborných vojenských kruhoch začína prevládať názor, že súčasná aktuálna štruktúra ozbrojených síl Slovenskej republiky sa výrazne odklonila od požadovanej štruktúry v roku 2020 a to najmä:

- existenciou samostatných veliteľstiev síl (pozemné, vzdušné, logistika), ktoré uzatvorením sa do seba (silná autonómnosť) bránia vytvoreniu plne integrovaných spoločných síl;
- logistika a jej súčasti sa vyvíjali v štruktúrach útvarov pre ich bojové nasadenie výlučne na území Slovenska, čo už v súčasnosti nevyhovuje logistickej podpore bojových skupín nasadených mimo územia Slovenska;
- nepodarilo sa zastaviť a postupne znížiť počty profesionálnych vojakov v štábných a veliteľských štruktúrach v prospech výkonných bojových pozícií;
- zložité štvorstupňové velenie nielen zabraňuje vyššej voľnosti konania veliteľov taktických jednotiek (jednotky samostatne vyčleňované do mnohonárodnostných spoločných operačných zoskupení) ale aj nepripravuje týchto veliteľov na takýto spôsob konania;
- legislatíva je prevažne zameraná na aktivity ozbrojených síl vojnového typu a len okrajovo sa dotýka aktivít nevojnového typu;
- súčasná štruktúra ozbrojených síl Slovenskej republiky najmä počty jednotiek (bojové, podpory boja a bojového zabezpečenia) neumožňujú pravidelné striedanie jednotiek v silách vysokej pripravenosti (zásah mimo územie Slovenska), čo znamená, že niektoré jednotky sú do týchto síl zaradené veľmi dlho a niektoré vôbec nie;
- nebol navedený (nebola ani snaha naviesť) systém výstavby, prípravy a nasadenia vojenských jednotiek podľa štandard vyspelých armád NATO – napríklad trojfázový model pozemných síl USA: 1. znovu-obnovenie a výcvik (Reset and Train), 2. operačná pripravenosť (Ready) a 3. zaradenie do operačnej použiteľnosti síl (Available force pools);
- veľká opotrebovanosť a zastaranosť bojovej techniky, výzbroje a výstroja.

(Pozri bližšie práce: POLONSKÝ, D.: K vybraným aspektom profesionalizácie ozbrojených síl. In: *Sociológia* č. 5, ročník 35. Bratislava. Sociologický ústav SAV. 2003. s. 475– 476. ISSN 0049-1225 POLONSKÝ, D. a kolektív: *Profesionalizácia ozbrojených síl: (komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike)*. Bratislava: MO SR, 2005. ISBN 80-8040-267-1; ČUKAN, K. – POLONSKÝ, D. – ŠKVRNDA, F.: *Sociologický pohľad na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: MO SR. 2005. ISBN 80-88842-91-3; MATIS, J.:

Z týchto predpokladov vyplýva, že manažment ozbrojených síl Slovenskej republiky sa musí začať urýchlene zaoberať otázkami životného cyklu jednotiek, teda procesom, ktorý umožní vytvoriť, vycvičiť, nasadiť a obnoviť operačnú pripravenosť jednotiek v štandardných cykloch. Jeho výsledkom bude zvýšená bojová efektívnosť, znížené riziko strát a tým aj nákladov na výcvik.¹

Do roku 2020 bude potrebné premyslieť a vytvoriť nový systém komplexného, pritom však diferencovaného zabezpečenia vojakov týchto základných kategórii:

- a) profesionálneho vojaka európskych ozbrojených síl (nie ale medzinárodných),² ktorý sa postupne bude vytvárať z vojaka nadnárodných síl a nebude platený národným štátom priamo, ale cez jeho príspevok na obranu, Európskou úniou;

Profesionalizácia alebo McDonaldizácia ozbrojených síl. *In: Slovensko v nových kontextoch – výzva pre sociologickú vedu. Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV. Nitra: SSSp pri SAV. 2007. s. 116 – 118. ISBN 978-80-85447-14-9; HAMAJ, P.: Profesionalizácia armády ako hrozba pre vnútornú bezpečnosť krajiny. In: Slovensko v nových kontextoch – výzva pre sociologickú vedu. Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV. Nitra: SSSp pri SAV. 2007. s. 119 – 125. ISBN 978-80-85447-14-9; ŠKVRNDA, F. a kol.: Slovenská vojenská sociológia na začiatku 21. storočia. Bratislava: 2008. ISBN 978-80-89261-20-0; MATIS, J. – HAMAJ, P – MARTINSKÁ, M.: Sociológia armády. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4; ŽÍDEK, R.: Transformácia ozbrojených síl. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 37. ISSN 1336-9202 a tiež PACH, I.: Životný cyklus vojenských jednotiek. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 83 – 86. ISSN 1336-9202 atď.)*

¹ **Poznámka:** Smernice pre obrannú politiku stanovujú, že v rokoch 2008 – 2013 budú ozbrojené sily Slovenskej republiky pripravené pôsobiť minimálne v dvoch súbežných operáciách medzinárodného krízového manažmentu (MKM) a prispievať do rotačných cyklov pohotovosti NATO a EÚ najlepšie pripravenými jednotkami síl vysokej pripravenosti v rozsahu práporu s bojovou podporou a vojenským zabezpečením. Kvalitné splnenie tejto úlohy nie je možné urobiť klasickým byrokratickým uvažovaním, ale uvažovaním modulárnym, ktoré by pomohlo v novom modeli ozbrojených síl Slovenskej republiky 2020 konečne zaviesť životný cyklus jednotiek a eliminovať súčasné problémy výstavby, prípravy a nasadenia jednotiek ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Základným východiskom je rozhodnúť koľko modulov a s akým obsahom vytvoriť. Už v súčasnosti majú vzdušné sily vytvorených päť dvojíc MiG-29 s technickým podporným obložením jednotiek a materiálu a sily výcviku a podpory vytvárajú tri multifunkčné podporné logistické skupiny, čo možno vo svojej podstate považovať za spomínané moduly. Jedine pozemné sily majú problém s vytváraním modulov, pretože zatiaľ nie je štandardizovaná ani výzbroj a výstroj mechanizovaných práporov a ani ich organizačná štruktúra.

Pravdepodobne najideálnejšie by bolo postaviť päť integrovaných modulov (každý modul tvorený leteckou jednotkou s technickou podporou, vševojskovou jednotkou o sile mechanizovaného práporu s podporou a podpornou logistickou skupinou), ale prijateľnými by boli aj štyri alebo dokonca tri integrované moduly. Vzdušné sily a sily výcviku a podpory by príspevok do integrovaného modulu mali v podstate vyriešený. Zložitejšie je to s pozemnými silami.

V modeli 2020 by bolo vhodné zmeniť organizačnú štruktúru mechanizovanej brigády posilnením voľnosti veliteľov taktických jednotiek (rota, prápor). Brigáda by mala štyri veliteľstvá práporov, z toho tri veliteľstvá mechanizovaných (skôr vševojskový) práporov a jedno veliteľstvo tzv. doplňujúceho práporu. Jadro mechanizovaného (vševojskového) práporu by mohli tvoriť dve mechanizované rotý a delostrelecká batéria, ostatné jednotky čata by boli pridelované z doplňujúceho práporu tvoreného jednou tankovou rotou, jednou ženijnou, jednou prieskumnou, jednou spojovacou a jednou chemickou (RCHBO) rotou (tieto rotý by boli po čatách začlenené do modulov a fáz výcviku).

Takto modulárne postavená brigáda pozemných síl by mala už spomínané štyri veliteľstvá práporov, šesť mechanizovaných rôt (štandardizovaných), tri delostrelecké batérie (8 hlavné) a jednu tankovú, ženijnú, prieskumnú, spojovaciu a chemickú rotu. Takto modulárne postavené integrované a štandardizované štruktúry by umožnili zaviesť nielen životný cyklus jednotiek, ale aj vystavať akékoľvek aj väčšie jednotky na splnenie potrebnej úlohy – tzv. jednotky prispôbenej úlohe (task force). Zároveň by bolo k dispozícii viacej jednotiek, pretože jednotky vo vyššom stave prípravy akou je 1. fáza sú použiteľné na plnenie nepredvídateľných úloh.

(Pozri bližšie: PACH, I.: Životný cyklus vojenských jednotiek. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 90 – 95. ISSN 1336-9202)

² **Poznámka:** Možno predpokladať, že jednotky do Severoatlantickej aliancie (NATO) bude vyčleňovať Európska únia so svojich počtov a až títo vojaci Európskej únie budú vojaci medzinárodných síl. To isté by sa malo diať pri vyčleňovaní počtov do jednotiek Organizácie spojených národov (OSN).

- b) profesionálneho vojaka integrovaných národných ozbrojených síl, ktorí bude platený národným štátom a bude slúžiť a môcť byť nasadený k obrane len na území národného štátu;
- c) vojak dobrovoľník (príslušník domobrany alebo národnej gardy a pod., nie však aktívnej zálohy), ktorý bude požívať iba benefity a jeho služba bude neplatená a len na území národného štátu;
- d) príslušník aktívnych záloh, ktorý bude získavaný zo všetkých predchádzajúcich kategórií vojakov, najmä však z kategórie profesionálnych vojakov, ktorí skončili aktívnu službu a odišli do zálohy.

Takto na jednotlivé kategórie vojakov diferencovaný systém ich komplexného zabezpečenia, bude potrebné ešte ďalej rozčleniť na sociálne zabezpečenie socio- profesionálnych skupín: mužstva a poddôstojníkov, práporčíkov, dôstojníkov a generálov. Prítom je potrebné aj naďalej skvalitňovať sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov na základe etáp profesionalizácie jednotlivca.

Zamerat' sa na vymedzenie dvoch základných kategórií vojakov: profesionálny vojak na kontrakt (výkon vojenskej profesie do 6 rokov) a vojenský profesionál (výkon vojenskej profesie viac ako 10 rokov, teda výkon vojenského povolania). Čo úzko korešponduje s diferencovaním príslušníkov ozbrojených síl na profesionálne jadro (vojenský profesionál) a perifériu alebo siete (vojak na kontrakt). Táto diferenciácia významne napomôže harmonizovať dĺžku služby profesionálnych vojakov na základe dvoch limitov:

- vnútorných (osobnostné), tvorených nielen časom potrebným k získaniu kvalít vojenského profesionála (minimálne 6 rokov), ale aj časom, ktorý odráža fyzické a psychické opotrebovanie (limity) človeka vo vzťahu k jeho veku (do 35 max. 40 rokov);
- vonkajších (sociálne alebo spoločenské), tvorených nielen prostriedkami, ktoré spoločnosť má k dispozícii (výsluha, odchodné, dôchodok), ale aj postojom danej spoločnosti k ozbrojeným silám a tým aj ochotou tieto prostriedky pre ozbrojené sily vyčleniť.

Na základe výsledkov teoretickej analýzy a empirického výskumu možno konštatovať, že sa vytvoril systém sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov, s ktorým bola v roku 2008 vyslovená spokojnosť, pretože do veľkej miery stabilizoval podmienky pre výkon vojenskej služby, ktorý podstatne neznižoval kvalitu života profesionálnych vojakov a ich rodín. No nekompetentné a nesystémové zásahy do daného systému, ktoré ho mali vylepšiť, túto spokojnosť v roku 2009 výrazne narušili. V ďalšom období preto odporúčame:

- ukončiť čiastočné, nesystémové a nekompetentné zásahy do súčasného systému sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov;
- nepretržite a kvalitne analyzovať kvalitu života vojenských profesionálov, nielen všeobecne, ale tiež po kategóriách profesionálnych vojakov a jednotlivých typov ich rodín;
- vytvoriť systém sociálnej práce v ozbrojených silách (sociálna starostlivosť, pomoc a poradenstvo), ktorá by eliminovala pnutia v živote vojenského profesionála a jeho rodiny;
- zabezpečiť systematickú prípravu kvalifikovaných pracovníkov, ktorí zabezpečia sociálnu prácu v ozbrojených silách.
- pravidelne oboznamovať vojenských profesionálov z problematikou sociálnej politiky a sociálnej práce všeobecne a v ozbrojených silách zvlášť;
- vymedziť základné sociálne ukazovatele charakterizujúce kvalitu života vojenských profesionálov a zaviesť systém ich pravidelného monitoringu;
- znovu prehodnotiť doteraz spracované štandardy profesií a vzdelávania v oblasti sociálnej práce v ozbrojených silách Slovenskej republiky s cieľom zabezpečiť v personálnej práci prechod od personálnej administratívy k riadeniu ľudských zdrojov;
- vypracovať metodické postupy prípravy veliteľov a ostatných profesionálnych vojakov, na krízové situácie, vyplývajúce najmä z osobitosti vojenskej služby profesionálnych vojakov, najmä však možného bojového nasadenia;

- spracovať kvalitné metodiky výcviku tímov špecialistov pre psychologickú podporu a pomoc vojenským profesionálom a ich rodinám v krízových situáciách;
- zabezpečiť primeranú, logicky usporiadanú prípravu vojenských profesionálov na riešenie problémov kvality života s dôrazom na plnenie základných funkcií rodiny vojenských profesionálov;
- vytvoriť sociálne programy pre primeranú elimináciu napätia vznikajúceho v kvalite života vojenských profesionálov a ich rodín;
- spracovať a rozbehnúť vedecko-výskumné projekty zamerané na problematiku sociálnej práce vo vojenskej organizácii.

LITERATÚRA

- ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s. 29. ISBN 80-247-0469-2
- CZIRÁK, P. a kolektív: „OMNIBUS 2008“ (Záverečná správa zo sociologického prieskumu realizovaného od januára do apríla 2008 v Ozbroyených silách SR). Bratislava: GŠ OS SR. 2008. Príloha k IS č. p.: ŠbPeM-69-11/2008
- ČUKAN, K.: *Uplatnenie vojenských výsluhových dôchodcov na trhu práce*. (poznatky zo sociologického výskumu) Bratislava: MO SR 2005
- ČUKAN, K. a kolektív: *Mládež a armáda*. Bratislava: MO SR. 2005. ISBN 80-88842-91-3
- ČUKAN, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti armádu*. Bratislava: MO SR. 2008. ISBN 978-80-89261-15-4
- ČUKAN, K.–POLONSKÝ, D.–ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: VIA MO SR 2005. ISBN 80-88842-91-3
- Doktrína Ozbroyených síl Slovenskej republiky*. [http // www. mosr. sk / dokumenty/ doktrina 1. pdf](http://www.mosr.sk/dokumenty/doktrina1.pdf);
- HAMAJ, P.: Profesionalizácia armády ako hrozba pre vnútornú bezpečnosť krajiny. In: *Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV a UKF. 2007. s. 121. ISBN 978-80-85447-14-9
- CHALUPNÝ, E.: *Sociologie soutěže, boje a války*. Praha: VPA KG. 1969
- JANEČEK, V. a kol.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. s. 5. ISBN 978-80-969362-1-2
- JANEČEK, V. – MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 37. ISBN 978-80-8040-312-6
- KELLER, J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. 2. vydanie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2007. ISBN 978-80-86429-74-8
- Kolektív: Heslo „čas a priestor“ In: *Slovník – Filozofia a prírodné vedy*. Bratislava: Pravda. 1987
- Koncepcia spôsobilostí budúcich Ozbroyených síl Slovenskej republiky (skrátene vydanie). Bratislava: MO SR. 2007
- KUPKOVIČ, M. a kolektív: *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava: Sprint. 2002. ISBN 80-88848-93-8
- MAREŠ, M.: Aktéři proliferace zbraní hromadného ničení. In: *Obrana a strategie*. Brno: Univerzita obrany. roč. 5. č. 2 z roku 2005. s. 7–20. ISSN 1214-6463
- MARTINSKÁ M.: Sociálna pozícia žien v armáde. In: *Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV, 2007. s. 123–125. ISBN 978-80-85447-14-9.
- MATIS, J.: Aktuálne problémy vojenského povolania a profesionalizácie armády. In: *ARMÁDA*, č. 3 z roku 1995.
- MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995
- MATIS, J.: Sociálno-profesijná pozícia vojenského andragóga. In: „*Charakteristika profesie vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy*“. *Zborník z vojensko-vedeckej konferencie*. L. Mikuláš. VA. 1999. s. 97 -100. ISBN 80-8040-105-5
- MATIS, J.: Príprava vojenských profesionálov – neoddeliteľná stránka individuálnej roviny profesionalizácie OS SR. In: *Aktuálne otázky profesionalizácie OS SR vo svetle prístupových procesov do NATO*. L. Mikuláš, VA, 2003, s. 23 – 32. ISBN 80-8040-222-1
- MATIS, Jozef: Veliteľ – vodca vojenskej jednotky. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách*. L. Mikuláš: AOS. 2004, s. 23 – 28. ISBN 80-8040-249-3
- MATIS, J.: Profesionalizácia alebo McDonaldizácia ozbrojených síl? In: *Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV a UKF. 2007. ISBN 978-80-85447-14-9

- MATIS, J.: Kultúra vojenskej organizácie – multidimenzionálny fenomén. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky [elektronický zdroj]*: L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-351-5
- MATIS, J.: Sociálno-pedagogické aspekty utvárania kompetencie veliteľa v oblasti všeobecnej bezpečnosti. In: *Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie*. 1 CD ROM. L. Mikuláš: AOS, 2006. ISBN 80-8040-302-3
- MATIS, J.: Sociológia boja. In: *Sociológia pre armádu a bezpečnosť*. Zborník príspevkov členov voj. sekcie SSS na Výroč. vedeckú konferenciu. Bratislava: MO SR. 2008. s. 54 – 68. ISBN 978-80-89261-17-8
- MATIS, J.–HAMAJ, P.–MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4
- MATOUŠEK, O. a kolektív: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, s.r.o. 2003. s. 14. ISBN 807178-548-2
- MOSKOS, Ch. C.: Sociologie boje. In: *Sborník vojenských sociologických témat (Výběr statí ze zahraničních sociologických výzkumů.)* Praha: Správa sociálního řízení FMO. 1992
- MURDZA, K.: Vojenská kariéra ako aktuálny sociologický problém. In: *Vojenské obzory*, 1995. č.: 2. Bratislava. MO SR
- NOVOTNÁ, E.: *Sociologie organizace*. Praha: Grada Publishing a.s. 2008. ISBN 978-80-247-2428-7
- NOVÝ, I. – SYRUNEK, A.: *Sociologie pro ekonomy a manažéry*. Praha: Grada Publishing a.s. 2006. ISBN 80-247-1705-0
- PACH, I.: Životný cyklus vojenských jednotiek. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 83 – 86. ISSN 1336-9202 atď.
- PICHŇA, J.: Sociologické problémy povolania. Bratislava: Práca. 1980
- POLONSKÝ, D.: K vybraným aspektom profesionalizácie ozbrojených síl. In: *Sociológia* č. 5, ročník 35. Bratislava. Sociologický ústav SAV. 2003. s. 465–478. ISSN 0049-1225
- POLONSKÝ, D.–HAMAJ, P.: *Úvod do sociologie práce*. L. Mikuláš: LIA. 2002. ISBN. 80-968746-2-4
- POLONSKÝ, D.–MALÁTEK, V.–MATIS, J.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. ISBN 80-8040-019-9
- POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl* (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava: MO SR. 2005. ISBN 80-8040-267-1
- POPRENDA, J. – ROZENBERG, R. – ČEKAN, P. – ČEKANOVÁ, T.: *Ludský faktor v letectve*. Študijný materiál. Košice, Letecká fakulta TU v Košiciach 2009. ISBN 978-80-8086-107-0.
- POTOČAROVÁ, M.: Vzájomný vzťah sociálnej pedagogiky a sociálnej práce. In: *Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Sociálna práca – ľudské práva – vzdelávanie dospelých.“* Prešov: FF PU. 1998. s. 341. ISBN 80-88885-49-3
- RITZER, G.: *Mcdonaldizace společnosti*. Praha. Academia, 2003. ISBN 80-200-1075-0
- RÜHLE, M.: Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č.: 3 z roku 2006, s. 6 – 7
- STRIEŽENEC, Š.: Súčasný stav sociálnej práce na Slovensku a jej tendencie. In: *Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Sociálna práca – ľudské práva – vzdelávanie dospelých.“* Prešov: FF PU. 1998. s. 346 – 347. ISBN 80-88885-49-3
- ŠKVRNDA, F.: Žoldnieri 21. storočia. In: *Slovo, roč. IX, č. 41 z 10.* – 16. októbra 2007. s. 12.
- ŠKVRNDA, F. a kol.: Slovenská vojenská sociológia na začiatku 21. storočia. Bratislava: 2008. ISBN 978-80-89261-20-0
- VOPRAVIL, L.: Príprava vojenských andragógov na špecifika výchovy a vzdelávania v armáde. In: *„Charakteristika profesie vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy“*. Zborník z vojensko-vedeckej konferencie. L. Mikuláš. VA. 1999. s. 38 - 40. ISBN 80-8040-105-5
- Taktická doktrína vzdušných síl*. http // www. mil.sk/ vvzs/ TDVzS 32-01.
- VYHNALOVÁ, M. a kolektív: Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka (signálna správa). Bratislava: OS SR. 2009
- VEČEŘA, M.: *Sociální stát – východiska a přístupy*. Praha: SLON. 1996. s. 86–88. ISBN 80-85850-16-8
- WEBER, M.: *Autorta, etika a společnost: pohled sociologa do dejin*. Praha: Mlada fronta. 1997. ISBN 80-20406-11-5
- ŽÍDEK, R.: Transformácia ozbrojených síl. In: *Vojenské reflexie* 1/2009. L. Mikuláš: AOS. s. 35. ISSN 1336-9202

Príspevok recenzoval: Dr.h.c. Prof. Ing. Vladimír JANEČEK, DrSc.
Prof. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.

EMPIRICKÁ REFLEXIA SOCIÁLNEJ POLITIKY REZORTU OBRANY

EMPIRICAL REFLECTIONS OF SOCIAL POLITICS IN THE DEPARTMENT OF DEFENSE

*CZIRÁK Pavel**

ABSTRACT: Article presents chosen outputs from sociological researches, which dealt with individual elements of the department of defense social politics. Realized projects give us information about soldier opinion on contemporary social politics of department from obtained outputs. These information helps us to identify its strong and weak pages, helps us to identify problems of soldiers with which they meet during lengths of military service.

KEY WORDS: social politics, social work.

ÚVOD

Tomeš (2010) definuje sociálnu politiku ako sústavné a cieľavedomé úsilie jednotlivých sociálnych subjektov vo svojom záujme udržať alebo dosiahnuť zmeny vo fungovaní alebo podporiť rozvoj svojho či iného sociálneho systému alebo sústavy nástrojov k realizácii svojej či inej sociálnej politiky. Výsledkom tohto sústavného a cieleného úsilia je činnosť (fungovanie), rozvoj (zdokonalenie) či zmena (transformácia) systému vlastného alebo iného alebo sústavy nástrojov. Prejavuje sa rozhodovaním (alebo nerozhodovaním) a činnosťou (nečinnosťou) sociálnych subjektov.

Sociálna politika sa zameriava na dve základné oblasti spoločenského života: 1. na zlepšenie základných životných podmienok jednotlivcov a konkrétnych skupín a tiež 2. na zabezpečenie a udržanie sociálnej suverenity a sociálneho bezpečia (sociálnych istôt) v rámci daných hospodárskych a politických možností štátu.¹

V Slovenskej republike môžeme základné oblasti sociálnej politiky rozdeliť na: politika zamestnanosti, politika sociálneho zabezpečenia, zdravotná politika, politika vzdelávania, politika bývania, rodinná politika a napokon politika ochrany životného prostredia.²

Večeňa vymedzuje sociálne zabezpečenie ako právne, finančné a organizačné nástroje a opatrenia, ktorých cieľom je kompenzovať nepriaznivé dôsledky rôznych sociálnych udalostí a situácií, ktoré sú uznávané ako také sociálnym štátom, alebo takýmto situáciám predchádzať.³

Sociálne zabezpečenie sa tak zameriava najmä na neutralizáciu negatívnych dopadov rizikových udalostí a situácií, ktoré svojim charakterom môžu byť sociálnym ohrozením pre určité skupiny osôb. Kým sociálna politika sa zaoberá komplexnou optimalizáciou parametrov

* kpt., PhDr., Oddelenie psychologických a sociologických činností Personálneho úradu. Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel: +421-0960-428 132; e-mail: pavel.czirak@mil.sk

¹ Pozri: Žilová, A., 2003. Vybrané kategórie. In: Sociálna práca. Monografia (Tokárová, A. et al.). 2. vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 573 s. ISBN 80-968367-5-7. s. 33.

² Pozri: Žilová, A., 2003. Vybrané kategórie. In: Sociálna práca. Monografia (Tokárová, A. et al.). 2. vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 573 s. ISBN 80-968367-5-7. s. 34.

³ Pozri: Kováčiková, D., 2003. Vybrané kapitoly z dejín sociálnej práce. In: Sociálna práca. Monografia (Tokárová, A. et al.). 2. vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 573 s. ISBN 80-968367-5-7. s. 114

životného prostredia s cieľom obstarat' a posilňovať sociálnu suverenitu a sociálne bezpečie obyvateľstva, resp. definovaných cieľových skupín populácie.

Výkon vojenského povolania¹ svojim charakterom je spätý s určitými obmedzeniami a rizikami, ktoré majú priamy vplyv na sociálnu suverenitu a sociálne bezpečie samotného vojaka ako aj jeho rodiny. Samotná vojenská profesia je pomerne značne diferencovaná a aj keď niektoré typy sociálnych ohrození sú spoločné pre celú skupinu vojakov, jednotlivé sociálne skupiny vojakov sa stretávajú aj so špecifickými druhmi ohrození².

Z toho vyplýva, že aj sociálna politika rezortu obrany by mala tieto špecifiká adekvátne reflektovať. Z oblastí sociálnej politiky Ministerstva obrany SR je v súčasnosti podrobnejšie rozpracovaná najmä oblasť sociálneho zabezpečenia vojakov, ktorá pokrýva určité sociálne udalosti a situácie súvisiace s výkonom vojenského povolania.³ Ostatné oblasti sú riešené skôr parciálne.

Celkovo môžeme vidieť v sociálnej politike rezortu obrany významný priestor pre transformáciu a modernizáciu, aby lepšie plnila svoje funkcie a zodpovedala možnostiam a potrebám rezortu. Netreba zabúdať ani na to, že sociálna politika rezortu obrany má dôležitý vplyv na bojový potenciál ozbrojených síl, konkrétne jej morálnej zložky a ovplyvňuje tak efektívnosť plnenia úloh a cieľov, ktoré na ozbrojených sily kladie spoločnosť.⁴

VYBRANÉ VÝSTUPY ZO SOCIOLOGICKÝCH PROJEKTOV

Komplexný sociologický výskum zameraný na existujúce sociálne ohrozenia súvisiace s výkonom vojenského povolania bude vykonané rezortnými sociologickými pracoviskami Ministerstva obrany v roku 2011. V tomto príspevku budeme prezentovať údaje z výskumov realizovaných v minulom období Oddelením psychologických a sociologických činností Personálneho úradu, najmä z projektu OMNIBUS 2008, ktorý bol zameraný na sociálne, finančné a zdravotné zabezpečenie profesionálnych vojakov.

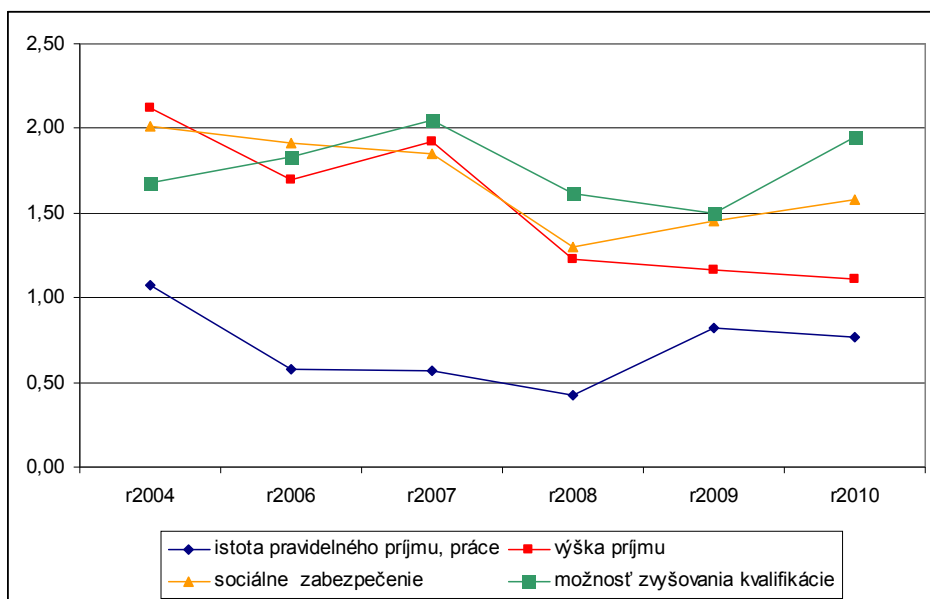
Obrázok č. 1 – Vývoj napätia vybraných prvkov pracovnej spokojnosti (0 – žiadne napätie, ..., 4 – maximálne napätie)

¹ Pozri bližšie práce: Matis, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995. Polonský, D.– Malátek, V.– Matis, J.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. ISBN 80-8040-019-9, Polonský, D.– Hamaj, P.: *Úvod do sociológie práce*. L. Mikuláš: LIA. 2002. ISBN. 80-968746-2-4 Matis, J. – Hamaj, P – Martinská, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4

² Podrobnejšie sa tejto téme venuje doc. Matis v hlavnom referáte tejto konferencie.

³ Zákon č.328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁴ Podrobnejšie je táto téma rozpracovaná v sociologickom projekte „Bojová morálka profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR“. Záverečná správa projektu bude publikovaná v októbri 2010.



Dlhodobo najmenšie napätie vojaci pociťujú v oblasti istoty príjmu a práce. Pozitívny trend môžeme pozorovať s prežívaním napätia v oblasti výšky príjmu. Naopak posledné roky sme zistili nárast napätia v oblastiach sociálneho zabezpečenia a možnostiach zvyšovania kvalifikácie.

Respondenti si vybrali z ponuky 31 prvkov sociálneho zabezpečenia, ktoré boli mixom existujúcich a neexistujúcich opatrení v sociálnom zabezpečení vojakov. Odpovede respondentov boli triedené od odpovedí s najvyššou prioritou (1) a z najnižšou prioritou (5) pre dané opatrenie. Vybrali sme 12 najatraktívnejších pre vojakov, ktoré zaujali cca. Aspoň polovicu vojenskej populácie. Najzaujímavejšie pre vojakov sú existujúce prvky týkajúce sa najmä výsluhového zabezpečenia a príspevku na bývanie.

Z opatrení, ktoré v súčasnosti nie sú zavedené v sociálnom systéme vojakov bolo pre nich najatraktívnejší benefit nadštandardné zdravotné služby, ktoré budú hradené zamestnávateľom.¹

Ďalej ich zaujala možnosť a to najmä podpora odborného vzdelávania podľa vlastného výberu a možnosť uprednostnenia bývalých profesionálnych vojakov pri ich záujme vstúpiť do služby k policajtom, hasičom, príslušníkom väzenskej a justičnej stráže, na miesta vo verejnej a štátnej službe² (Pozri bližšie Tabuľka č. 1).

Sú to opatrenia, ktoré súvisia najmä s odchodom z ozbrojených síl a prípravou na pracovný trh. Možnosť vstupu do iných druhov zbrojených zborov je najatraktívnejšia v skupine vojakov do 6 rokov a s pribúdajúcou dĺžkou služby postupne klesá, takže je zaujímavé opatrenie najmä pre ľudí na konci prvého kontraktu s ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Tabuľka č.1 – Výber najatraktívnejších prvkov sociálneho zabezpečenia

¹ Z ponúkaných opatrení, ktoré by sme mohli zahrnúť do produktu nadštandardné zdravotné služby je v OS SR len časť legislatívne doriešená, z tohto dôvodu sme ju zaradili medzi neexistujúce prvky sociálneho zabezpečenia, väčšina opatrení je totiž rovnaká aj v civilnom sektore, takže nemôžeme vyslovene hovoriť o nadštandardnej starostlivosti. Podrobnejšie sa predstave o nadštandardnej zdravotnej starostlivosti venujeme v ďalšej časti príspevku.

² Z ďalších to bolo napríklad: podpora získavania vyššieho stupňa vzdelania (maturitné štúdium, vysokoškolské, postgraduálne), či balíček výhodnejších bankových produktov (napr.: nižšie úrokové sadzby pri úveroch, dostupnejšie pôžičky, nižšie poplatky pri investovaní, bez bankových poplatkov,...).

p. č.	Prvky sociálneho zabezpečenia - Opatrenia kompenzujúce psychickú a fyzickú náročnosť vojenského povolania	Priemer	Vysoko + skôr prioritné (%)	Smer. odch.
1.	Nárok na výsluhový dôchodok po 15-tich rokoch	1,58	84,05	1,04
2.	Príspevok na bývanie	1,69	81,02	1,11
3.	Nárok na výsluhový príspevok po 5-tich rokoch	2,26	65,00	1,39
4.	Nárok na odchodné po 5-tich rokoch	2,33	63,05	1,36
5.	Nadštandardné zdravotné služby, ktoré budú hradené zamestnávateľom	2,41	60,01	1,36
6.	Náhrada cestovného na návštevu rodiny	2,43	58,00	1,41
7.	Protirizikové zabezpečenie (invalidný, vdovský/vdovecký, sirotsky dôchodok)	2,56	55,70	1,33
8.	Podpora odborného vzdelávania podľa vlastného výberu (kurzy, konferencie,...)	2,68	46,60	1,3
9.	6 týždňov riadnej dovolenky / 7 týždňov RD po 20 rokoch služobného pomeru (čiže o 1 týždeň riadnej dovolenky viac oproti Zákonníku práce)	2,69	49,00	1,32
10.	Príspevky na úrazové, životné poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie	2,69	49,04	1,31
11.	Príspevky na dovolenkové pobyty vo vojenských rekreačných zariadeniach	2,75	44,07	1,19
12.	Uprednostnenie bývalých PrV pri ich záujme vstúpiť do služby k policajtom, hasičom, príslušníkom väzenskej a justičnej stráže, na miesta vo verejnej a štátnej službe	2,76	48,03	1,34

Vybrali sme niektoré tabuľky druhého triedenia (Tabuľka č. 2, 3 a 4), ktoré vypovedajú o atraktivite jednotlivých prvkov sociálneho zabezpečenia pre vybrané cieľové skupiny vojakov¹. Na základe takýchto údajov je možné nastaviť sociálny systém tak, aby čo najviac odrážal potreby vojakov.

Na základe získaných údajov môžeme napríklad predpokladať, že približne 10. rok služby je určitým bodom zlomu v uvažovaní vojakov, či svoju vojenskú službu berú ako dočasnú a rátajú s prechodom mimo ozbrojené sily alebo chcú naďalej slúžiť v rámci ozbrojených síl. Vidíme to v ich rozdielnej preferencii príslušných benefitov.

Tabuľka č. 2 – prvky sociálneho zabezpečenia vs. veková skupina (priemer)

Prvky sociálneho zabezpečenia						
	do 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 a viac	Priemer spolu
Protirizikové zabezpečenie (invalidný, vdovský/vdovecký, sirotsky dôch.)	2,47	2,70	2,65	2,16	2,38	2,56
Vytvorenie zariadení sociálnych služieb pre bývalých PrV	3,32	3,61	3,27	3,12	3,23	3,39
Uprednostnenie bývalých PrV k vstupu do služby k policajtom, hasičom, a pod.	2,48	2,82	2,84	2,98	3,31	2,76
Nárok na výsluhový príspevok po 5-tich rokoch	1,90	2,20	2,41	2,96	2,25	2,25
Príspevok na dovolenkové pobyty vo VRZ	2,76	2,83	2,83	2,38	2,23	2,75
Príspevky na vybrané zahraničné rekreácie	3,01	3,09	2,90	2,33	3,00	2,94
Zabezpečenie rekreačných šekov (poukážka na pobyt v RZ mimo rezort)	3,23	3,16	2,95	2,53	2,77	3,05

¹ Zverejnené sú len tie údaje, kde sa potvrdila štatisticky významná súvislosť, pri ostatných prvkoch je názorová hladina približne rovnaká.

Tabuľka č. 3 – prvky sociálneho zabezpečenia vs. hodnotná kategória (priemer)

Prvky sociálneho zabezpečenia	Hodnotná kategória				
	Mužstvo	Poddôst.	Práporčici ¹	Dôstojníci	Priemer
Pohyblivá pracovná doba	3,30	2,89	3,00	2,90	3,06
Možnosť rodiča odpracovať viac hodín v zime, v lete ich čerpať ako dovolenku	3,16	3,01	3,30	3,58	3,21
Vytvoriť rodinné programy (jasle, atď.)	3,48	3,08	3,45	3,15	3,26
Uprednostnenie bývalých PrV k vstupu do služby k policajtom, hasičom, a pod.	2,44	2,86	2,20	3,20	2,76
Nárok na výsluhový príspevok po 5-tich rokoch	1,88	2,40	3,09	2,61	2,25
Nárok na odchodné po 5-tich rokoch	2,09	2,42	3,09	2,52	2,32
Možnosť výberu neplateného pracovného voľna podľa potreby	2,94	3,22	3,64	3,29	3,14
Príspevky na úrazové, životné poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie	2,84	2,76	2,27	2,37	2,69

Ako môže nastavenie sociálnej politiky ozbrojeným silám pomôcť pri realizácii jej zámerov? Napríklad podľa našich zistení jedným z najúčinnějších opatrení na podporu mobility vojakov by bolo zavedenie sociálnej asistencie, ktorá by zahŕňala aj rodinu: (napr. hľadanie vhodného bývania, práce pre manželku, školy pre deti, atď.).

Tabuľka č. 4 – prvky sociálneho zabezpečenia vs. dĺžka služby (priemer)

Prvky sociálneho zabezpečenia							Priemer spolu
	0 – 3	4 – 6	7 – 10	11 – 14	15 – 19	20 a viac	
Pohyblivá pracovná doba	3,37	3,17	3,09	2,53	2,87	2,92	3,05
Možnosť prerušeného čerpania RD do 5 r. veku dieťaťa	3,59	3,24	3,50	3,62	3,62	3,89	3,51
Uprednostnenie bývalých PrV k vstupu do služby k policajtom, hasičom, a pod.	2,46	2,60	2,86	2,85	3,03	3,28	2,76
Nárok na výsluhový dôchodok po 15-tich rokoch	1,77	1,56	1,63	1,47	1,39	1,51	1,58
Nárok na výsluhový príspevok po 5-tich rokoch	1,88	1,89	2,16	2,54	2,97	3,47	2,26
Nárok na odchodné po 5-tich rokoch	2,16	2,01	2,17	2,69	2,83	2,95	2,32
Možnosť výberu neplateného pracovného voľna podľa potreby	2,74	3,09	3,24	3,19	3,25	3,67	3,13
Náhrada cestovného na návštevu rodiny	2,27	2,46	2,17	2,90	2,60	2,56	2,43

Tabuľka č. 5 – priorita opatrení podporujúcich ochotu k premiestneniu – priemer – r.2008
(1-veľmi vysoká priorita, ..., 5 – veľmi nízka priorita)

p.č.	Opatrenia podporujúce ochotu k premiestneniu	Platné odpovede	Chýbajúce odpovede	Priemerná priorita
1	získanie vyššieho príjmu	47,95%	52,05%	2,51
2	premiestnenie bude spojené s kariérnym rastom	45,34%	54,66%	2,58
3	sociálna asistencia pri premiestnení	38,13%	61,87%	2,37
4	lepšie pracovné podmienky	36,66%	63,34%	3,18
5	nepresvedčí nič	31,91%	68,09%	—
6	získanie služobného byt	29,79%	70,21%	2,88

¹ Pre nízky počet respondentov nie je možné generalizovať údaje pre celý hodnotný zbor práporčikov

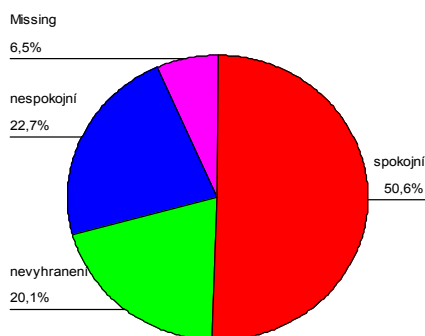
7	příplatok za službu v afirmovanom útvare	27,17%	72,83%	3,28
8	zavedenie systém do premiestňovania	24,06%	75,94%	2,95
9	byť tam premiestnený aspoň na 2 roky	18,66%	81,34%	3,54
10	bude tam dôveryhodný veliteľský zbor	17,51%	82,49%	3,44
11	pozitívne informácie o novom útvare	13,09%	86,91%	3,49
12	adekvátny poradenský servis po premiestnení	10,15%	89,85%	3,50

Všetky testované opatrenia sa ukazujú ako pomerne dôležité, líšia sa najmä rozsahom vojakov, ktorých dokážu osloviť. Z tohto pohľadu môžeme za najefektívnejšie opatrenia značiť: „získanie vyššieho príjmu“, „premiestnenie bude spojené s kariérnym rastom“, „sociálna asistencia pri premiestnení“ a „lepšie pracovné podmienky v novom útvare“. Takmer 32% respondentov uviedlo, že ich nepresvedčí nič. Čo približne korešponduje s ďalšími zisteniami.

Výskumy, ktoré sme realizovali, nám často indikujú na významné zhoršenie subjektívne vnímaného zdravotného stavu vojakov najmä v kontexte dĺžky služby, intenzity výcviku a psychickej vyčerpanosti (Pozri obrázok – 2). Toto subjektívne vnímanie vlastného zdravia sa pretavilo aj do vysokého záujmu o nadštandardné zdravotné služby (Pozri bližšie Tabuľka - 5). A ako si ich vojaci predstavujú? Pri zisťovaní sme sa ich pýtali na spokojnosť s existujúcou zdravotnou starostlivosťou a ponúkli sme niektoré teoreticky možné prvky nadštandardnej starostlivosti (Tabuľka – 6). Z dôvodu rozsiahlosti pomenovaní jednotlivých položiek sme zvolili ich plné pomenovanie v jednej tabuľke a ich skrátené verzie v nasledujúcej. Z uvedenej ponuky si mali respondenti vybrať päť opatrení a tie zoradiť podľa priority, ktorú im prikladajú.

Obrázok č. 2:

Spokojnosť so zdravotnou starostlivosťou



Tabuľka č. 6 – zoznam ponúknutých prvkov nadštandardnej zdravotnej starostlivosti

a	Širší výber liekov, očkovaní, protéz, rehabilitačných pomôcok, ktoré by zdravotné poisťovne preplácali úplne, resp. pacienti by doplácali menej ako v súčasnosti
b	Možnosť výberu nemocnice a lekára pri operačnom zákroku
c	Väčší rozsah a frekvencia preventívnych prehliadok
d	Zabezpečenie preventívnej prehliadky v certifikovaných zariadeniach
e	Možnosť diagnostiky ochorení v zariadeniach s lekárom, či konzíliom podľa vlastného výberu (aj v zahraničí)
f	Bolestné v prípade úrazu
g	Zahrnutie pripoistenia zákroku horskej záchranej služby, pripoistenia na úhradu liečebných nákladov pri pobyte v zahraničí
h	Pracovné rehabilitácie v špecializovaných rehabilitačných pracoviskách
i	Dostupnejšie zdravotné kúpele v kúpeľných domoch (vojenských i civilných)

j	Nadštandardná zubná starostlivosť (prevencia, kvalitnejšie materiály za lepšiu cenu, prípadne zadarmo, širší okruh bezplatných zákrokov)
k	Finančné vyrovnanie Vašich ušlých príjmov pri pobyte v nemocnici
l	Možnosť objednať sa k lekárom na určitú hodinu, prednostné ošetrenie u lekárov
m	Iné (napíš):

Tabuľka č. 7 – priorita prvkov nadštandardnej zdravotnej starostlivosti – r.2008
(1-veľmi vysoká priorita, ..., 5 – veľmi nízka priorita)

p.č.	Prvky nadštandardnej zdravotnej starostlivosti	Odpovede		Priemer	Medián	Modus	Smerod. odchýlka
		platné	chýbajúce				
1	Viac preplácaných liekov, pomôcok	61,21%	38,79%	2,53	2	1	1,59
2	Nadštand. zubná starostlivosť	53,03%	46,97%	2,62	2	2	1,39
3	výber nem. a lekára pri operácii	51,72%	48,28%	2,28	2	1	1,39
4	bolestné v prípade úrazu	50,57%	49,43%	2,75	3	1	1,41
5	„PR“ v špec.rehab.strediskách	47,30%	52,70%	2,94	3	3	1,37
6	prednostné ošetrenie lekárom	46,15%	53,85%	2,98	3	4	1,39
7	dostupnejšie kúpele	44,19%	55,81%	2,86	3	1	1,48
8	vyrovnanie ušlých príjmov pri hospitalizácii	41,41%	58,59%	3,00	3	3	1,37
9	diagnostika s lekárom	40,26%	59,74%	2,84	3	1	1,43
10	prev. prehliadky v certif.zariad.	39,93%	60,07%	2,64	2	2	1,36
11	viac preventívnych prehliadok	39,28%	60,72%	2,61	2	2	1,30
12	pripoistenie zákroku horskej sl.	26,35%	73,65%	3,11	3	4	1,56

Z tabuľky - 6 môžeme sledovať, že atraktivnosť jednotlivých prvkov nadštandardnej zdravotnej starostlivosti, ktoré boli respondentom ponúknuté je pomerne vyrovnaná a vojaci majú o ne záujem.

ZÁVER

V závere svojho príspevku by som chcel ešte raz zdôrazniť skutočnosť, že na vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky všetkých kategórii sú kladené vysoké požiadavky na ich zdravotnú, fyzickú, či psychickú spôsobilosť, na špecifickú odbornú prípravu a vycvičenosť. Profesionálni vojaci našich ozbrojených síl musia byť mobilní nielen v rámci Slovenska a Európskej únie (celej Európy), ale aj v rámci sveta a to podľa aktuálnych štátnych záujmov, aby ich dokázali realizovať a presadiť. Ozbrojené sily spravidla realizujú svoje poslanie (funkciu) v náročných podmienkach ohrozujúcich život a zdravie vojakov.

Je si potrebné uvedomiť, že štát – základná inštitúcia každej modernej spoločnosti, legislatívnymi opatreniami nielen obmedzuje ústavné práva a slobody vojakov ale aj posilňuje vynútiteľnosť rozhodnutí voči vojakom práve za účelom efektívnejšieho spôsobu riadenia ozbrojených síl, pri napĺňaní základného cieľa – obrany svojho teritória a záujmov (funkcia armády, majúca dve stránky – vonkajšiu a vnútornú).¹ Toto sú podstatné faktory a činitele, ktoré znižujú kvalitu života a zvyšujú riziko sociálneho ohrozenia profesionálnych vojakov a ich rodín.

Preto si je znova a znova potrebné uvedomovať, že sociálna politika v rezorte obrany nie je synonymom pre „sociálny ústav“, v ktorom vojaci za ničnerobenie poberajú veľký plat a neskôr veľké dôchodky a celý čas sa nemusia o nič starať, ale že je synonymom pre zodpovednú kompenzáciu nárokov a obťažnosti vojenskej služby. Pričom táto kompenzácia nie je samoučelná, ale jej hlavným zmyslom je neutralizácia účinkov tzv. „piesku v súkolí činnosti“, ktoré ozbrojené sily vykonávajú, zvyšujúc tak ich kvalitu a efektívnosť.

¹ Pozri bižšie: Matis, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995. s. 41 – 44.

LITERATÚRA:

Czirák, P. et al., 2008. „OMNIBUS 2008“ (Záverečná správa zo sociologického prieskumu realizovaného od januára do apríla 2008 v Ozbrojených silách SR). Bratislava: GŠ OS SR. 2008. Príloha k IS č. p.: ŠbPeM-69-11/2008.

Kováčiková, D., 2003. Vybrané kapitoly z dejín sociálnej práce. In: Sociálna práca. Monografia (Tokárová, A. et al.). 2. vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 573 s. ISBN 80-968367-5-7. s. 80 – 130.

Matis, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995.

Matis, J. – Hamaj, P – Martinská, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4

Polonský, D.– Hamaj, P.: *Úvod do sociológie práce*. L. Mikuláš: LIA. 2002. ISBN. 80-968746-2-4

Polonský, D.– Malátek, V.– Matis, J.: *Sociologický pohľad na armádu*. L. Mikuláš: VA SNP. 1994. ISBN 80-8040-019-9,

Tomeš, I., 2010. Úvod teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydanie. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

Zákon č. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Žilová, A., 2003. Vybrané kategórie. In: Sociálna práca. Monografia (Tokárová, A. et al.). 2. vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 573 s. ISBN 80-968367-5-7. s. 31 – 45.

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

ANALÝZA PROBLÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJAKOV A NÁVRHY MOŽNÝCH RIEŠENÍ

SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIERS PROBLEMS ANALYSIS AND SUGGESTIONS OF POSSIBLE SOLUTIONS

BERKY Ľuboš *

ABSTRACT: Unique position of soldiers within the social security system has its rationalization from the historical as well as the pragmatic point of view. Its objective is to compensate the exceptional character of military profession in comparison with other professions. Series of researches realized in the recent years, not only within the MoD SR, but also among the Slovak youth, being a potential source of new recruits, showed that the social policy of the department of defense plays an important role as a significant motivation factor to serve under MoD SR. Therefore, when speculating about changes in social security system of soldiers, it is important to take these conclusions into consideration and to choose a very sensible and forethoughtful approach not only in the process of their implementation, but also in contact with the media.

KEY WORDS: social policy, social security, system of personal management, career, motivation, stimulation.

ÚVOD

Témou našej konferencie sme sa dostali na veľmi nebezpečnú pôdu, ktorá pripomína viac mínové polia než sociálne istoty a stabilitu. Rokmi zneužívania tejto témy na rôzne politické hry v rámci predvolebných bojov mnohých politických strán sme dosiahli stav, keď akákoľvek zmienka o pripravovaných zmenách v sociálnom zabezpečení vojakov vyvoláva priam hysterickú davovú psychózu. Tým sa stalo, že okrem sociálneho zabezpečenia daného zákonmi, zahŕňajúceho mzdovú a ubytovaciú politiku a zabezpečenie vojakov pri chorobe, či pri skončení

* Mgr., SEOPMVL MO SR, Kutuzovova 8, Bratislava. Slovenská republika. Tel. +421-0960-313333, e-mail: lubos.berky@mil.sk

služobného pomeru, nie sú dlhodobo rozvíjané žiadne sociálne programy. Napriek rastúcemu počtu vojakov s rodinami neexistujú žiadne funkčné koncepcie rozvoja práce s rodinami, práce so ženami v OS SR, práce s dôchodcami, nie sú hľadané alternatívy k spracovávaniu novej sociálnej politiky smerom k vojakom, ktoré by akceptovali novodobý vývoj v slovenskej spoločnosti a pripravili alternatívne riešenia pre prípad vynútených zmien v stávajúcom systéme sociálneho zabezpečenia vojakov.

Sociálna politika rezortu ministerstva obrany musí spĺňať voči profesionálnym vojakom slúžiacim v dočasnej štátnej službe dve úlohy.

1. **Kompenzačnú** – kde konkrétnymi opatreniami v rámci sociálneho zabezpečenia kompenzuje profesionálnym vojakom a rodinám profesionálnych vojakov odopierané ústavné občianske práva, fyzickú, zdravotnú a psychickú náročnosť vojenskej služby, dôsledky, ktoré má takáto služba na rodiny profesionálnych vojakov a zároveň zohľadní výnimočnosť vykonávania vojenskej práce, ktorej vykonávanie nie je možné neskôr uplatniť v civilnom povolani.
2. **Motivačnú** - ktorá má za úlohu motivovať fyzicky, zdravotne a psychicky vhodne disponovaných civilných občanov na vstup do OS SR a zároveň udržať takýchto ľudí v OS SR podľa potrieb obrany Slovenskej republiky.

Vykonávanie vojenskej činnosti profesionálnymi vojakmi má **rovinu spoločenskú** vo vzťahu k plneniu úloh obrany a ochrany územnej celistvosti a obrany štátnych záujmov a **rovinu individuálnu** vo vzťahu k samotným profesionálnym vojakom, ich osobnosti, k ich osobnému a rodinnému životu.

Obidve tieto roviny výrazným spôsobom zasahujú každého, kto sa rozhodne stať vojakom. Menia jeho postavenie ako občana Slovenskej republiky tým, že mu berú časť jeho ústavných práv, vrátane ochrany jeho zdravia a života ako najvyššej osobnej hodnoty, a menia ho aj ako človeka, jeho osobnosť, postoje, motiváciu a hodnoty, aby bol schopný splniť úlohy, ktoré mu ako príslušníkovi ozbrojených síl vyvstávajú.

Osobitosť vojenskej služby, fyzické, psychické aj morálne nároky kladené na každého príslušníka OS SR sú určujúcimi limitmi pre život profesionálnych vojakov, ktorí sa musia zriecť mnohých osobných slobôd a musia nielen svoj súkromný, ale aj rodinný život prispôbiť požiadavkám vojenského povolania. **Vojenská organizácia zámerne a cieľavedome spôsobuje silnú závislosť každého profesionálneho vojaka na nej samotnej a tým preberá na seba aj zodpovednosť za udržiavanie a rozvoj životnej úrovne profesionálnych vojakov. Spoločnosť prostredníctvom poskytovania finančného ohodnotenia a potrebných sociálnych programov ovplyvňuje a do veľkej miery reguluje životnú úroveň profesionálneho vojaka počas celej jeho vojenskej kariéry a tejto zodpovednosti sa z morálneho hľadiska nemôže vzdať ani po skončení vojenskej kariéry najmä ak táto závislosť trvá dlhší čas.**

PRÍČINY ZMIEN V SOCIÁLNEJ POLITIKE REZORTU

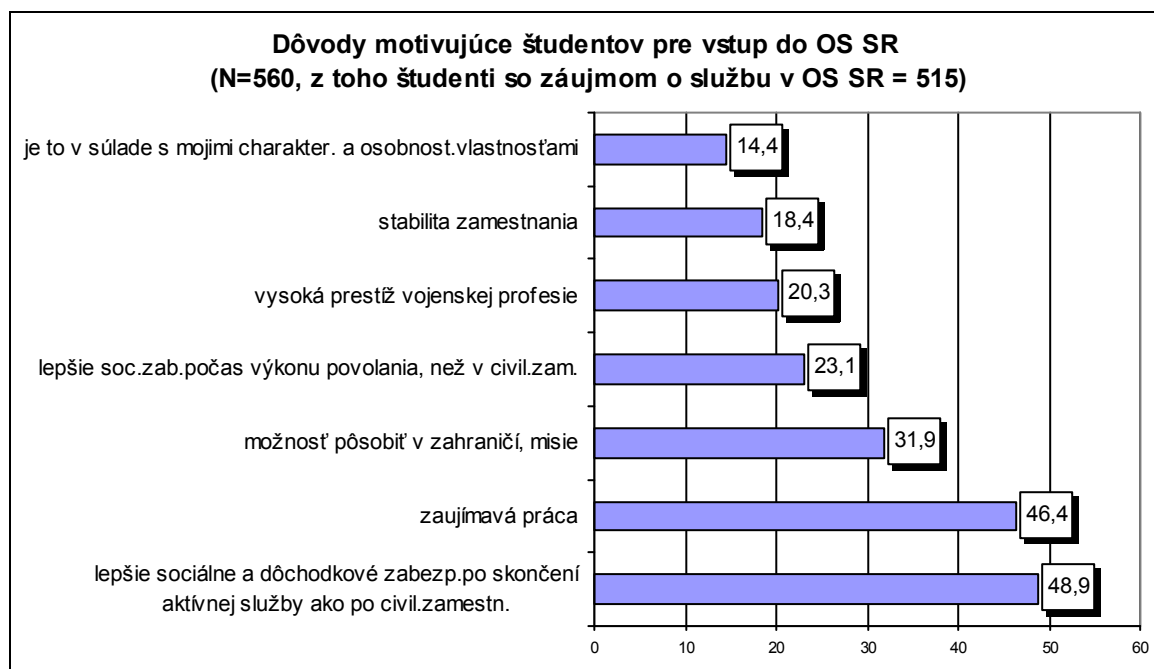
Po roku 2002, v ktorom sa posledný krát výrazným spôsobom zmenila sociálna politika rezortu obrany. Reštrukturalizácia a výrazné znižovanie početného stavu OS SR, ktoré boli NR SR odsúhlasené prijatím budovania „Modelu OS SR 2010“ viedli automaticky k zvýšenému odchodu nielen starších profesionálnych vojakov do výsluhového dôchodku, ale aj k odchodu časti mladých a vo svojej podstate perspektívnych ľudí, pre ktorých však už armáda nebola schopná nájsť miesto. Práve kvôli týmto dlhodobo plánovaným zmenám v počtoch a zložení OS SR bola v roku 2002 skrátená doba možnosti odchodu do výsluhového dôchodku z 20 na 15 rokov služby. Bolo to opatrenie, ktoré malo kompenzovať mnohým ešte perspektívnym profesionálnym vojakom skutočnosť, že armáda už pre nich nemá miesto. Pri následných sociologických výskumoch rezortu obrany, ktoré mali preveriť schopnosť prepustených vojakov

uplatniť sa na civilnom trhu práce po dlhých rokoch strávených v uniforme sa ukázalo, že hranica 15 rokov pre začiatok vyplácania výsluhového dôchodku vo výške adekvátnej predchádzajúcej výške platu a odpracovaným rokom bola zvolená správne. (Vo veľkej časti krajín NATO sa vypláca výsluhový dôchodok po odslúžení 15 rokov v armáde.)

Veľká časť prepustených profesionálnych vojakov si nedokázala ani do 6 mesiacov od prepustenia nájsť v civile zamestnanie a bez výsluhového príspevku by sa mnohí ocitli v sociálnej núdzi. **Záujem vojenských výsluhových dôchodcov o zamestnanie narážal na viaceré prekážky súvisiace s ich špeciálnou vojenskou kvalifikáciou nepoužiteľnou na civilnom trhu práce a sociálnymi väzbami orientovanými prevažne na vojenské prostredie. Išlo paradoxne najmä o mladších výsluhových dôchodcov vo veku okolo 40 rokov a bývajúcich na vidieku v regiónoch východného Slovenska.** Dnešnú situáciu na trhu práce je možné v niektorých regiónoch porovnávať so situáciou v rokoch 1997 – 2000, kedy bol veľký nedostatok pracovných miest. V tej dobe si až 37% bývalých profesionálnych vojakov nevedelo nájsť zamestnanie.

Novo definovaná sociálna politika rezortu obrany dostala širší rozmer po rozhodnutí o plnej profesionalizácii OS SR. Sociálne zabezpečenie sa stalo spolu s platom profesionálnych vojakov výrazným motivačným nástrojom na vstup do plne profesionálnych ozbrojených síl čo potvrdili aj výskumy medzi stredoškolskou mládežou. Po všetkých uskutočnených zmenách, radikálnom prepúšťaní vyšších hodností profesionálnych vojakov, a po uskutočnení politickej myšlienky – scivilniť čas funkcií, ktoré vykonávajú vojaci a ponúknuť tieto scivilnené miesta bývalým vojakom, aby sa zachovala odbornosť a znalosť vojenského prostredia, prichádza k tendenciám obrátiť všetky vykonané opatrenia od konca roku 2000 až doteraz v neprospech profesionálnej armády a v neprospech stabilizácie systému fungovania OS SR.

Je smutné, že na snahy zaradiť profesionálnych vojakov do všeobecného systému sociálneho poistenia má vplyv najmä zmena civilného systému a nie zmeny týkajúce sa osobitného systému.



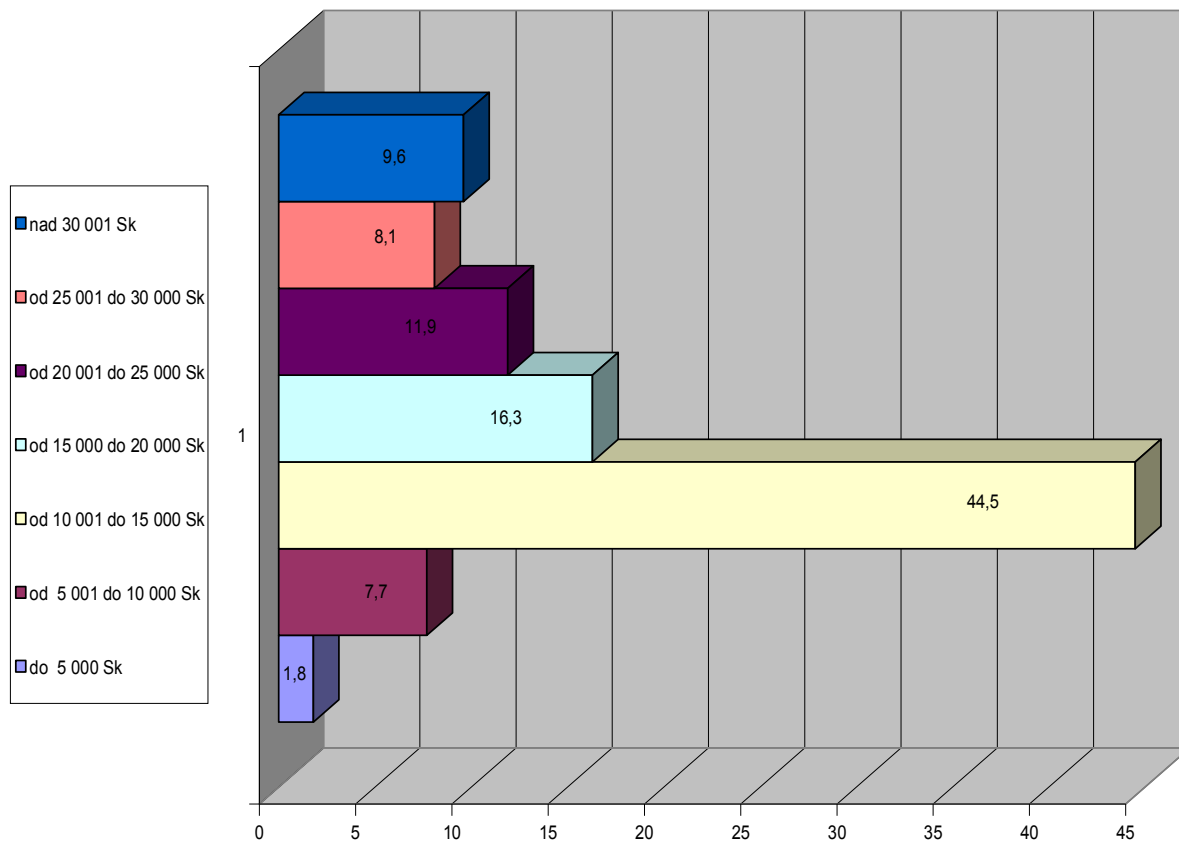
Graf č. 1: Z výskumu „Záujem študentov stredných škôl o profesionálnu službu v OS SR“, ktorý uskutočnilo oddelenie analýz a verejnej mienky KaMO MO SR v roku 2008.

Pod vplyvom spoločenských zmien v sociálnom a najmä dôchodkovom systéme, a najmä krízy a z nej vyplývajúceho nedostatku finančných prostriedkov je rezort obrany kritizovaný za veľký počet výsluhových dôchodcov (aj mladých okolo 35 rokov), je kritizovaný za veľký počet civilných zamestnancov (aj keď bol tlak na scivilňovanie mnohých funkcií vyžadujúcich si odborné vojenské znalosti), aj za zamestnávanie bývalých vojakov, aj keď všade vo svete je považované využívanie skúsených a osvedčených ľudí na prácu prednosťou. Dokonca sa u nás objavujú už aj myšlienky o obštrukciách voči bývalým vojakom pracujúcim, alebo uchádzajúcim sa o prácu v štátnych službách, aj keď práve pre tento štát nasadzovali svoje zdravie a svoj život. V konečnom dôsledku sa v posledných rokoch ocitá v paľbe kritiky najviac osobitný systém sociálneho zabezpečenia vojakov, ktorý však má opodstatnenie všade vo svete. Pokusy o jeho zrušenie dokonca aj v našej histórii skončili neúspechom a jeho opätovným zavedením.

Je pritom potrebné upozorniť na skutočnosť, že v SR nie sú iba dva typy sociálneho zabezpečenia občanov, ako sa to médiami prezentuje (všeobecný a silových zložiek štátu), ale v samotnom všeobecnom systéme sú ustanovené odlišnosti (napr. výsluhový dôchodok pre baníkov, baletky...) a navyše okrem toho, vymedzené kategórie občanov, ktoré štát považuje za špecifické (napr. sudcovia a prokurátori) po odchode do dôchodku až do smrti poberajú príplatok, ktorý im je vyplácaný rezortom v ktorom vykonávali štátnu službu. V dôsledku toho ich celkový príjem na dôchodku (dôchodok a príplatok k dôchodku) je vyšší než napr. výsluhové dôchodky vojakov.

ARGUMENTY PRE ZACHOVANIE OSOBITOSTI SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJAKOV

Súčasnú snahu zrušiť osobitný systém sociálneho zabezpečenia sú sprevádzané rôznymi mýtmi na jeho štedrosť a neopodstatnenosť. Zavádzajúce sú napríklad tvrdenia, že po 15 rokoch služby – v cca. 35 rokoch veku, odchádzajú vojaci do dôchodku so 697 eurami (cca. 20.000,- Sk). Ich dôchodok sa odvíja od platu – teda dosiahnutej hodnoty a funkcie, ktorú vykonával a od dĺžky trvania služby. Ak niekto odchádza po 15 rokoch služby, nedosiahol ešte spravidla nijako vysokú funkciu a jeho dôchodok osciluje okolo hranice 300 eur mesačne. **Zároveň je však tiež potrebné dodať, že jeho zamestnateľnosť na trhu práce je veľmi nízka.** Svoje armádne skúsenosti spravidla nevie prepustený vojak využiť a jeho sociálne väzby sú spojené predovšetkým s prostredím, z ktorého odchádza. Keďže štát ani rezort obrany nijako nepomáha prepusteným vojakom nájsť si zamestnanie, nie je od spoločnosti celkom morálne považovať výsluhový dôchodok za akýsi nezaslúžený nadštandard. Je potrebné ju považovať za kompenzáciu spoločensky vynúteného štartu do novej kariéry vo veku, v ktorom ju vrstovníci majú už dávno naštartovanú, a zároveň akúsi sociálnu dávku pre bývalého vojaka na ochranu pred prepadom na sociálne dno spoločnosti.



Graf č. 2 Na otázku aký je Váš čistý mesačný príjem (dôchodok + mzda + iné príjmy spolu.) odpovedalo 5171 respondentov. (Výskum bol spracovaný pred prijatím eura preto sú sumy v grafe aj následnom texte ku grafu uvádzané v slovenských korunách.)

Obraz o finančnej situácii, vojenských dôchodcov ponúka napríklad odpoveď na otázku súčasnej výšky súhrnu ich čistého mesačného príjmu v nasledujúcom grafe, ktorá pochádza z reprezentatívneho výskumu medzi vojenskými výsluhovými dôchodcami (prieskum KaMO MO SR v roku 2007).

„Z odpovedí respondentov, ktoré znázorňuje graf č. 2 vyplýva, že takmer 70% vojenských dôchodcov sa výškou príjmu pohybuje okolo priemernej mesačnej mzdy na Slovensku, teda okolo 19 000,- Sk. Iba 30% dosahuje úroveň príjmov nad 20 000,- Sk mesačne a iba 10 % zo všetkých vojenských dôchodcov má súhrn dôchodku a mesačného príjmu nad 30 000,-Sk. To znamená, že 90% vojenských dôchodcov ak má okrem dôchodku aj ďalší mesačný príjem, tak tento príjem je menší ako dôchodok. Priemerný vojenský dôchodok má v súčasnej dobe hodnotu 16120,- Sk (za rok 2008). Z týchto dodatočných informácií a údajov získaných analýzou dát je možné urobiť aj ďalší záver. Bývalí profesionálni vojaci si nedokážu prevažne nájsť na trhu práce miesto, ktoré by zodpovedalo úrovni ich pôvodnej vojenskej kvalifikácie, dosiahnutému stupňu vzdelania a dĺžke rokov pracovnej praxe. Podľa údajov štatistického úradu sa **totiž priemerná mzda vysokoškolsky vzdelaných ľudí** pohybuje na úrovni cca. 27 000,-Sk, a na úrovni stredoškolákov s maturitou na úrovni cca. 20 000,-Sk (údaje ŠÚ SR za rok 2008).“

Vojenská služba je dnes výberovým povoláním, ktoré vykonáva najzdravšia časť populácie Slovenskej republiky. Splnenie striktné stanovených a dôsledne kontrolovaných zdravotných podmienok pre každého uchádzača o vstup do armády zároveň stavia vojakov aktívnej služby na jednu pomyselnú „zdravotnú štartovaciu čiaru“. Pri odchode vojakov do výsluhového dôchodku po odslúžení minimálne 15 rokov vojenskej služby je však už ich zdravotný stav veľmi odlišný. Vojenská práca má v sebe atribúty ťažkej fyzickej práce, vykonávanej v náročných klimatických

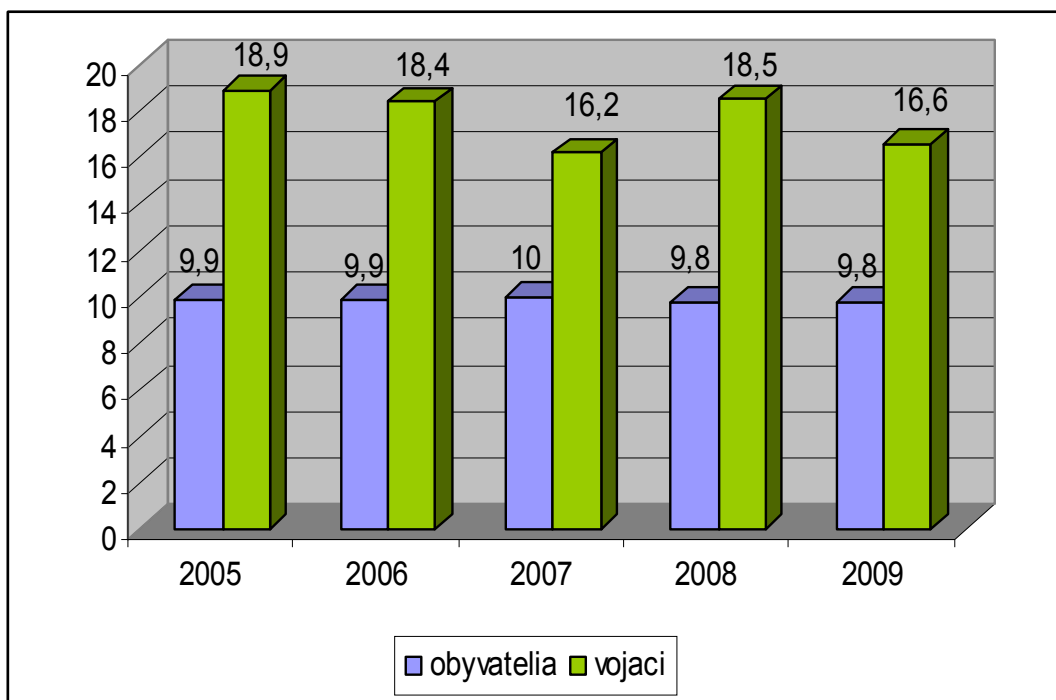
podmienkach, spojenej s vysokým rizikom ujmy na zdraví a odohrávajúcej sa pod veľkým psychickým tlakom. V konskripčnej armáde podstupoval každý vojak v hodnostiach mužstva a poddôstojníkov takéto podmienky na krátky čas maximálne dvoch rokov. V profesionálnej armáde podstupujú vojaci v hodnostiach mužstva a poddôstojníkov takéto pracovné zaťaženie minimálne tri až päť rokov, a často viac ako desať rokov. Vojaci v hodnostiach dôstojníkov a praporčíkov sú vystavovaní viac psychickému tlaku a záťaži duševnej práce spojenej s veľkou zodpovednosťou za prijímané rozhodnutia na úkor veľkého fyzického vypätia. V súčasnej dobe prispieva do zmien zdravotného stavu vojakov vo významnej miere aj ich rozsiahle nasadzovanie do zahraničných operácií. Nasadení vojaci sa musia podrobovať rôznym očkovaniam proti exotickým chorobám, sú v priamom kontakte s civilným obyvateľstvom rôznych krajín so všetkými zdravotnými a psychickými rizikami, ktoré to prináša. Ich organizmus je zároveň bežne i počas výcviku vystavovaný neobvyklým klimatickým a stravovacím podmienkam.

Do akej miery sa na zmenách zdravotného stavu vojakov odrazili vplyvy genetických predispozícií, preferovaného osobného životného štýlu, či osobnej starostlivosti o svoje zdravie a nakoľko ho ovplyvnilo práve vykonávanie vojenského povolania je otázka, ktorú si spoločnosť nekladie a nevie na ňu dať ani relevantnú odpoveď. Dnes napríklad nie sme v OS SR schopní odpovedať ani na otázku, aké sú najčastejšie príčiny úmrtia občanov, ktorí v minulosti vykonávali dlhšiu dobu aktívnu vojenskú službu. Pričom, ako ukazuje graf č. 3, priemerná ročná miera úmrtnosti vojenských výsluhových dôchodcov je oproti civilnému obyvateľstvu takmer dvojnásobná a to aj v prípade ak by sme porovnávali iba hrubú mieru úmrtnosti u mužov, ktorá je v civile o cca. 1 % bod vyššia ako u žien. **Pri istom zjednodušení by sa dalo dokonca tvrdiť, že príčinou takto vysokej úmrtnosti medzi bývalými profesionálnymi vojakmi, ktorí pôvodne tvorili jednoznačne najzdravšiu časť populácie na Slovensku je práve vykonávanie vojenského povolania.**

POTREBA ZMIEN SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJAKOV

Hlavným neuralgickým bodom sociálnej starostlivosti o vojakov je pre časť spoločnosti dôchodkové zabezpečenie. Aj rezort obrany si v súčasnej dobe uvedomuje, že personálna politika musí vo vzťahu k profesionálnym vojakom reflektovať na finančné možnosti osobitného účtu Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia. OS SR nechcú do budúcnosti „vyrábať“ relatívne mladých výsluhových dôchodcov.

Zároveň je však potrebné v záujme schopnosti plniť kontinuálne úlohy obrany Slovenskej republiky, aby služba v armáde bola atraktívna pre mladých ľudí s potrebnými fyzickými, zdravotnými aj psychickými predpokladmi a zároveň, aby sa postarala v primeranej miere o profesionálnych vojakov, ktorí po splnení svojich záväzkov odchádzajú do zálohy.



Graf č. 3 Porovnanie hrubej miery úmrtnosti obyvateľov SR a vojenských výsluhových dôchodcov. (Počet úmrtí na 1000 obyvateľov, respektíve vojenských výsluhových dôchodcov. Z údajov Štatistického úradu SR a Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia.)

Súčasnú politickú vedu rezortu obrany hovorí o zachovaní systému sociálneho zabezpečenia pre profesionálnych vojakov, ktorí v súčasnej dobe obliekajú uniformu, aj o tom, že pripraví nové podmienky sociálneho zabezpečenia pre budúcich profesionálnych vojakov. Osobne si myslím, že by sa nám mohlo podariť nájsť takú cestu, ktorá bude aj za súčasne platnej, alebo len o málo pozmenenej legislatívy efektívna, spravodlivá a motivujúca pre vojakov, aj pre záujemcov o vojenské povolanie.

NÁVRHY RIEŠENÍ

Koncepciu sociálnej politiky rezortu obrany je možné aj za súčasnej legislatívy upraviť tak, aby sa počty vojenských výsluhových dôchodcov ďalej významne nezvyšovali. K celkovému zníženiu finančnej náročnosti systému sociálneho zabezpečenia je potrebné prijať opatrenia na úrovni personálnej práce respektíve v oblasti starostlivosti o ľudské zdroje v OS SR.

V oblasti plátov profesionálnych vojakov – dosiahnuť **relatívnu stabilizáciu** hodnostnej a vekovej štruktúry OS SR a tým aj ročných výdavkov v oblasti miezd. Cestou k dosiahnutiu tohto cieľa, samozrejme za predpokladu udržania súčasných počtov OS SR je:

- **rýchlejšie prepúšťanie** vojakov v hodnostiach mužstva a nižších poddôstojníckych hodností a stanovenie maximálnej možnej doby služby na 10 rokov pre tieto hodnostné kategórie, (pozitívny vplyv tohto opatrenia je aj v zabezpečení vycvičenosti väčšieho počtu občanov, ktorých je možné v prípade potreby povolať na výkon mimoriadnej služby),
- každoročné prijatie cca. 550 – 600 nováčikov priamou regrutáciou,
- **rýchlejšie prepúšťanie** v hodnostnej kategórii poručík a nadporučík a stanovenie maximálnej doby služby na 10 – 12 rokov pre tieto hodnosti,

- každoročné prijatie cca. 60 – 70 nováčikov cestou AOS LM, a z radov absolventov civilných VŠ v potrebných odbornostiach,
- prepracovanie tabuliek hodnotných plátov pre profesionálnych vojakov tak, aby ich výška platu rástla kontinuálne po rokoch a vo vybraných hodnotiach až do dosiahnutia vekovej hranice 55 rokov.

V oblasti výsluhových dôchodkov – dosiahnuť priaznivejší stav v oblasti príjmov a výdavkov VÚSZ na osobitnom účte. Cestou k dosiahnutiu tohto cieľa je:

- nevytvárať predpoklady na zvyšujúci sa počet vojenských výsluhových dôchodcov, k čomu rozhodne prispeje najmä rýchlejšie prepúšťanie personálu,
- využívať vo väčšej miere kontrakty do 5 rokov vojenskej služby, pri ktorých sa osobitný účet nezaťažuje žiadnymi výdavkami a nad 5 rokov si nechávať len perspektívnych vojakov;
- nedopustiť, aby sa posúvali hranice vojenskej služby nad 15 rokov pre personál, ktorý nemôže a nebude slúžiť do budúca 25 a viac rokov v OS SR,
- nescivilňovať zbytočne vojenské funkcie, ktorých obsah práce si vyžaduje dlhoročné vojenské skúsenosti a môže ich plniť iba vojak, alebo bývalý vojak ako je to po mnohých reorganizáciách v súčasnosti
- zvážiť možnosť zvýšiť počet poistencov VUSZ o pracujúcich výsluhových dôchodcov, ktorí by odvody odvádzali namiesto do všeobecného systému na osobitný účet a aj prípadný druhý dôchodok by vyplácal týmto ľuďom VUSZ, samozrejme po splnení zákonných podmienok.

V oblasti prechodu na civilný trh práce – dosiahnuť, aby profesionálni vojaci, ktorí slúžia viac než 7 a menej ako 15 rokov v OS SR mali možnosť:

- pokračovať v služobnom pomere v rezorte ministerstva vnútra, alebo ministerstva spravodlivosti, pričom by sa im služba pre potreby dôchodkového zabezpečenia počítavala tak ako doteraz,
- tí vojaci, ktorí by nemali záujem pokračovať v služobnom pomere policajta, hasiča a podobne, dostali možnosť rekvalifikácie na náklady rezortu obrany v dĺžke 3 – 6 mesiacov (v závislosti od dĺžky služby), aby sa zvýšila ich šanca zamestnať sa v civilnom zamestnaní.

ZÁVER

Vo väčšine armád sveta je jedným z motivačných faktorov vstupu do radov profesionálnych vojakov a zároveň cieľom ich pracovného úsilia a dlhodobého prekonávania obtiažnosti vojenskej služby výsluhový dôchodok. V ňom vidia zhodnotenie svojich útrap, odriekania a prežitého nebezpečenstva zo strany štátu a spoločnosti, pre ktorú túto službu vlasti vykonávajú.

Existencia výsluhových dôchodkov však má aj iné objektívnejšie vysvetlenie. Vysoké nároky na fyzickú a psychickú pripravenosť vojakov sú dôvodom, prečo je potrebné vojenský personál meniť skôr, než v iných profesiách. Proces starnutia je častokrát považovaný za určité tabu, prípadne je vyhlasovaný za pracovnú diskrimináciu, ak sa ním argumentuje v pracovnom procese. Sú však povolania, v ktorých chtiac-nechtiac vek je obmedzujúcim faktorom. Starnutie, aj keď je vysoko individuálnym procesom, je neodvratnou súčasťou života každého človeka.

Fyzické sily kulminujú u človeka okolo 30. roku života. „Po dovŕšení 31. roku nasleduje veľmi prudký pokles atletickej a športovej výkonnosti a trvá približne do 46. roku.“¹ Psychické danosti kulminujú v 40. roku života. Vodcovstvo a autorita prichádzajú v živote pomerne neskoro, zvyčajne po dovŕšení štyridsiatky. Z určitého dôvodu vojenský veliteľia dosahujú vrchol

¹ Denis B. Bromley, vydavateľstvo Smena, 1974, Bratislava, s. 293, In: Psychológia ľudského starnutia

svojej kariéry medzi 40. a 44. rokom...“¹. Tieto dôvody sú príčinou, prečo vojenské povolanie nie je možné považovať za celoživotné a prečo je potrebné posielat' z ozbrojených síl ľudí, v inak ešte produktívnom veku, do zálohy.

Osobitný systém sociálneho zabezpečenia pre profesionálnych vojakov ukázal z medzinárodného i historického hľadiska svoju opodstatnenosť preto, že dokáže zohľadniť všetky aspekty vojenskej služby, výnimočnosť vykonávania vojenskej práce, motivačný potenciál pre časť mladých ľudí v spoločnosti aj aspekt satisfakcie pre ľudí, ktorí na seba dobrovoľne prevzali záväzok služby vlasti za podmienok určených osobitnými zákonmi a normami. O existencii takéhoto osobitného systému samozrejme vždy rozhoduje spoločnosť reprezentovaná štátnou mocou. Mala by sa však rozhodovať s ohľadom na otázky schopnosti dlhodobého a nepretržitého zabezpečenia úloh obrany a nie s ohľadom na iné aspekty, ktoré môžu mať iba krátkodobý charakter.

V prípade, že by pretrvávala snaha zrovnoprávniť vojakov s civilnými občanmi a zapojiť ich do univerzálneho systému sociálneho zabezpečenia, zmenila by sa vojenská organizácia na organizáciu zamestnaneckého typu, v ktorej by mali mať profesionálni vojaci všetky práva ako občania Slovenskej republiky v štátnej službe:

- zrušenie povinnosti pri výkone štátnej služby nasadiť aj vlastný život,
- uplatnenie práva odmietnuť splnenie rozkazu veliteľa z osobných dôvodov,
- zrušenie výnimky z práva na ochranu zdravia pri práci,
- zrušenie výnimky právo na štrajk,
- zrušenie výnimky z práva na združovanie,
- zrušenie výnimky z petičného práva,
- uplatnenie práva, že nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby,
- uplatnenie práva na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- zrušenie povinnosti, že na základe rozhodnutia svojich nadriadených (vedúcich služobných úradov) vykonávať štátnu službu na ktoromkoľvek mieste v SR, resp. na základe rozhodnutia ústavných orgánov kdekoľvek na svete.

LITERATÚRA

BROMLEY, D. B.: *Psychológia ľudského starnutia*. Bratislava: Vydavateľstvo Smena, 1974, s. 293,

Výskum „Záujem študentov stredných škôl o profesionálnu službu v OS SR“, ktorý uskutočnilo oddelenie analýz a verejnej mienky KaMO MO SR v roku 2008.

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

PROFESJONALIZACJA WOJSKA POLSKIEGO A ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH PROFESSIONALIZATION OF POLISH ARMY AND SOCIAL WELFARE OF SOLDIERS

¹ Denis B. Bromley – tamtiež, str.291

BUDZIANOWSKA Sylwia*

ABSTRACT: The paper on this subject includes the following contents: introduction professionalisation and its definition in terms of sociological professionalisation - the essence, the criteria knowledge and the professionalization - the tasks of modern military schol professional qualifications and competence benchmarks professionalisation changes in social structure of the army and the professionalization the concept of social security understanding of social security in terms of narrower and broader system of salaries of professional soldiers and its changes in relation to the professionalisation attempt to evaluate selected elements of the social security of professional soldiers summary, the final reflections

KEY WORDS: social work, cosial security, social benefits of professional soldiers.

Recenzia: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

**ZADOWOLENIE Z PRACY KOBIEŃ ŻOŁNIERZY.
ASPEKTY SOCJOLOGICZNE**

**WOMEN SOLDIERS' WORK SATISFACTION.
SOCIOLOGICAL ASPECTS**

CZUBA Beata*

* Mgr., Uniwersytet Wrocławski Instytut Socjologii, ul. M. Bacciarellego 11/7 51-649 Wrocław. Rzeczpospolita Polska. Tel. 0048 660 317 730, e-mail: sbudzianowska@wp.pl

ABSTRACT: Satisfaction with their profession is one of important indicators of human adaptation to work. Article presents the results of survey among women soldiers, about their satisfaction with the work. Results obtained in test enables them to establish that women soldiers are generally satisfied with the work. Taking these results into consideration you can expect good adaptation of women in the army. It seems reasonable also to observe the dynamics of social change in this area.

KEY WORDS: women soldiers, satisfaction with the work, adaptation

WSTEP

Zmiany zachodzące obecnie w armii znajdują swój wyraz również w obszarze wzrastającej liczby kobiet w wojsku. W polskiej armii proces ten staje się coraz bardziej widoczny, ze względu na zwiększający się zakres funkcji jakie obecnie pełnią i – należy się spodziewać – będą pełnić kobiety we wszystkich strukturach wojska¹.

Zainteresowanie służbą kobiet w armii wpisuje się w ogólniejszy nurt badań nad grupami dyspozycyjnymi społeczeństwa, które odgrywają ważną rolę w zapewnieniu poczucia bezpieczeństwa społeczeństwom, żyjącym w świecie niepewności i ryzyka. W ciągu ostatniej dekady (2000-2010) obserwujemy coraz większe zainteresowanie diagnozą funkcjonowania kobiet w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa².

W wojsku, w kontekście zmian związanych z uzawodowieniem armii, doniosłym zagadnieniem staje się dobór kandydatów do służby wojskowej, aby byli jak najlepiej „dopasowani”, czyli mieli szanse zaadaptować się do wymagań instytucji, a w konsekwencji czuli satysfakcję z wykonywanego zawodu. Szczególnie interesujący wydaje się ten problem w odniesieniu do kobiet, które stosunkowo niedawno zaczęły obejmować stanowiska wojskowe.

Nie ma nic szczególnie nowego w tym, że zawody różnią się między sobą, jeśli idzie o stopień dostarczania zadowolenia. Niektóre były zawsze poszukiwane jako ogromnie satysfakcjonujące i „przynoszące spełnienie”, podczas gdy wiele innych uznawano za zwykłą harówkę. Pewne zawody były „znaczące” i stąd łatwiej od innych postrzegane jako powołanie oraz źródło dumy i poczucia wartości³.

Zadowolenie z pracy jest wynikiem wielu czynników o charakterze materialnym i pozamaterialnym. Jednostka zadowolona ze swojej pracy ma poczucie równowagi pomiędzy tym, czego pragnie i oczekuje w związku z wykonywaną pracą a możliwością realizacji owych potrzeb⁴. Według podziału zaproponowanego przez S.W. Gallermana, zadowolenie z pracy zależy od: osobistej motywacji pracownika, która skłoniła go do wykonywania danej pracy, od działania pracodawcy i przełożonych pracownika, do rodzaju mitów i wyobrażeń pracownika, powstających w wyniku błędnej oceny siebie i warunków pracy⁵.

Czynniki decydujące o zadowoleniu z pracy wymieniane przez L. Friedenburga to: gwarancje pewności zatrudnienia, dobre warunki pracy, dobre relacje z przełożonymi, szanse na awans i możliwość podnoszenia kwalifikacji, dobra płaca, uwzględnianie pomysłów pracownika będących wynikiem jego inicjatywy, czas pracy zgodny z oczekiwaniami pracownika, lekka praca⁶.

* Mgr, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa, ul. Króla Maciusia 7a/90, 04-526 Warszawa. Rzeczpospolita Polska. Tel. 794 583 216, mail: bczuba@mon.gov.pl

¹ Niepublikowane dane statystyczne Departamentu Kadr MON, będące w posiadaniu autorki. Liczba kobiet w armii zwiększyła się na przestrzeni ostatnich 8 lat z 303 w 2001 roku do 1549 w 2009 roku.

² W. Forysiak, *Kobiety w straży miejskiej Wrocławia. Kontekst socjologiczny* [w:], J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojna (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s. 643.

³ Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006, s. 69.

⁴ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 1998, s. 178.

⁵ *Ibidem*, s. 178.

⁶ *Ibidem*, s. 178.

F. Herzberg zaproponował dwuczynnikową teorię satysfakcji pracy. Zdaniem autora zasadniczymi czynnikami wpływającymi na zadowolenie z pracy są czynniki higieny i motywatory. Do czynników higieny zalicza: sposób sprawowania nadzoru, relacje interpersonalne (stosunki z przełożonymi i z współpracownikami), pewność pracy, regularność otrzymywanego wynagrodzenia oraz innych świadczeń, sposób zarządzania firmą, fizyczne warunki pracy, status zajmowany przez pracownika. Czynniki higieny mają znaczenie jako potencjalne źródło niezadowolenia. Motywatory natomiast są czynnikami wpływającymi na zadowolenie z pracy. Należą do nich: uznanie za wykonywaną pracę, rodzaj wykonywanych zadań (ambitne bądź nie), poziom odpowiedzialności, szanse na awans, rozwój zawodowy, otrzymywane uznanie, wysokość zarobków¹.

Badania przeprowadzone przez M. Juchnowicz pozwalają na wyodrębnienie najważniejszych czynników determinujących zadowolenie z pracy Polaków². Zadowolenie pojawia się wtedy, gdy następuje oczekiwana relacja pomiędzy nakładem pracy a uzyskaną korzyścią. Ponadto, reakcja zadowolenia powstaje gdy jednostka ma dobre warunki pracy i pozytywnie ocenia swoje stosunki ze współpracownikami i przełożonymi³.

Reakcja zadowolenia powstaje wówczas gdy działania jednostki doprowadzają do wzbogacenia jej wiedzy, umiejętności – następują zmiany rozwojowe, dotyczące intelektu, osobowości, możliwości działania i innych, ważnych dla jednostki sfer. Powstawaniu uczucia zadowolenia sprzyja praca dająca swobodę działania oraz możliwość uzyskiwania informacji zwrotnych o wyniku działania⁴.

Zadowolenie wzrasta wraz z poziomem wykształcenia oraz wiekiem pracowników. Najniższe zadowolenie deklarują osoby w wieku do 25 lat. Poziom zadowolenia rośnie u ludzi po 35 roku życia⁵. Ważnym czynnikiem determinującym zadowolenia z pracy jest poczucie dumy z wykonywanej pracy⁶. Autorka podjęła próbę diagnozy zadowolenia z pracy kobiety żołnierzy w polskiej armii. Badania przeprowadzono metodą sondażu ankietowego. Objęły one grupę 420 kobiet żołnierzy i przeprowadzone zostały w okresie od października do grudnia 2009 r. Wypełniając ankietę, respondenci wypowiadały swoje opinie na temat: zadowolenia z charakteru wykonywanej pracy, miejsca pracy, garnizonu, jednostki wojskowej, pododdziału, stanowiska, fizycznych warunków pracy, stosunków ze współpracownikami, stosunków z bezpośrednim przełożonym, swobody wyboru metod pracy, szacunku za dobre wykonywanie pracy, zakresu powierzonej odpowiedzialności, wysokości wynagrodzenia, możliwości wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności, stosunków między przełożonymi i pracownikami, szans na awans, sposobu kierowania swoją pracą, sposobu przyjmowania przez przełożonych uwag na temat pracy, godzin pracy, różnorodności zadań, pewności pracy, obciążenia pracą. Z uwagi na ograniczenia redakcyjne, artykuł przedstawia tylko część wyników badań.

CHARAKTERYSTYKA BADANEJ POPULACJI

W badaniu wzięło udział 420 kobiet, reprezentujących trzy korpusy kadry zawodowej – korpus szeregowych, podoficerski i oficerski. Badania przeprowadzone zostały przy użyciu ankiety w jednostkach wojskowych na terenie kraju. Strukturę badanej populacji pod względem przynależności do poszczególnych korpusów zawodowych kadry przedstawia Rys. 1.

¹ *Ibidem*, s. 180-181.

² M. Juchnowicz, *Paradygmat człowieka usatysfakcjonowanego w polskich realiach* [w:], M. Juchnowicz (red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wyd. Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2009, s. 121-147.

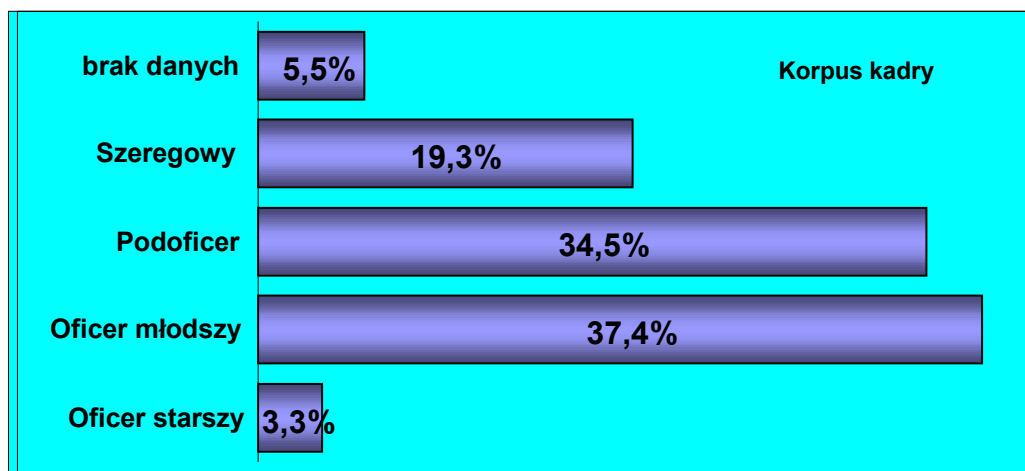
³ *Ibidem*, s. 134.

⁴ *Ibidem*, s. 136.

⁵ *Ibidem*, s. 136-137.

⁶ *Ibidem* s. 138.

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



Tab. 1 Struktura badanej populacji według kryterium przynależności do korpusu kadry zawodowej

Struktura respondentek ze względu na kryterium przynależności do korpusu kadry odzwierciedla proporcje struktury w populacji kobiet żołnierzy w Wojsku Polskim. Największą grupę stanowią kobiety oficerowie, drugą co do liczebności są podoficerowie, najmniej liczna jest grupa szeregowych zawodowych. W polskiej armii służy obecnie 1549 kobiet żołnierzy, w tym:

- 782 w korpusie oficerów (co stanowi ok. 50% ogólnej populacji kobiet żołnierzy),
- 612 w korpusie podoficerów (co stanowi ok. 40% populacji kobiet żołnierzy),
- 155 szeregowych zawodowych (co stanowi ok. 10 % populacji kobiet żołnierzy)¹.

Dla charakterystyki badanej populacji ma znaczenie rodzaj stanowiska służbowego zajmowanego przez badane respondentki. Rodzaj zajmowanego stanowiska może wpływać na satysfakcję z pracy. Tabela 2 ukazuje strukturę stanowisk, na których zawodową służbę wojskową pełnią badane respondentki.

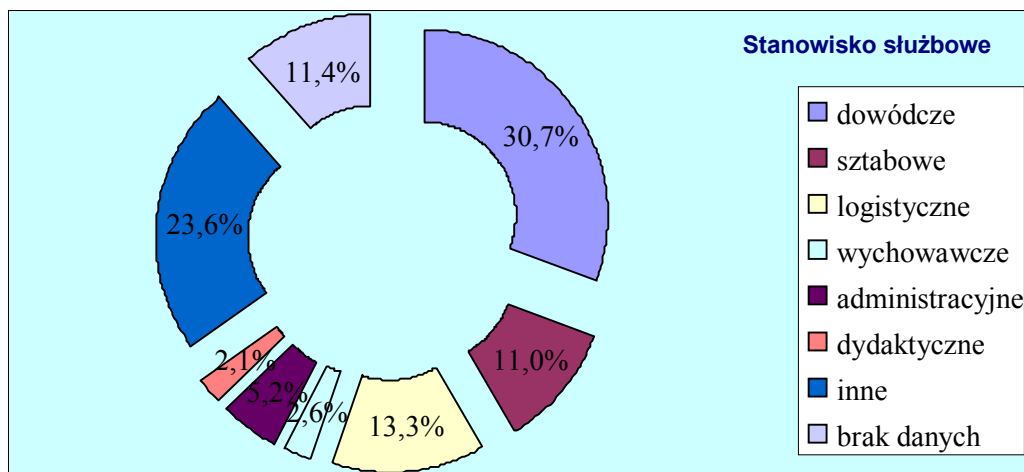
Największa grupa badanych respondentek zajmuje stanowiska dowódcze (30,7%). Z danych Departamentu Kadr MON wynika, że są to stanowiska dowódców plutonów, zespołów, drużyn, działów, kompanii. Nie ma wśród nich stanowisk dowódców batalionów, pułków, czy jednostek wojskowych². Prawdopodobną przyczyną jest młody wiek kobiet służących w polskiej armii i ich niewielkie doświadczenie dowódcze, co uniemożliwia obejmowanie funkcji dowódców związków taktycznych w rodzaju – batalion, pułk, czy brygada. Kolejną grupą stanowisk jakie zajmują respondentki są stanowiska logistyczne (13,3% badanej populacji) oraz stanowiska sztabowe (11,4%), tradycyjnie obejmowane przez kobiety w polskiej armii od 1988 r. Najmniej liczne grupy stanowisk to wychowawcze (2,6%) i dydaktyczne (2,1%).

Odpowiedzi respondentek na pytania dotyczące satysfakcji z wykonywanej pracy

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostki wojskowe)

¹ Dane Departamentu Kadr MON z dnia 31.12.2009 r. będące w posiadaniu autorki.

² *Ibidem*.



Rys. 2 Rodzaj stanowiska służbowego zajmowanego przez kobiety

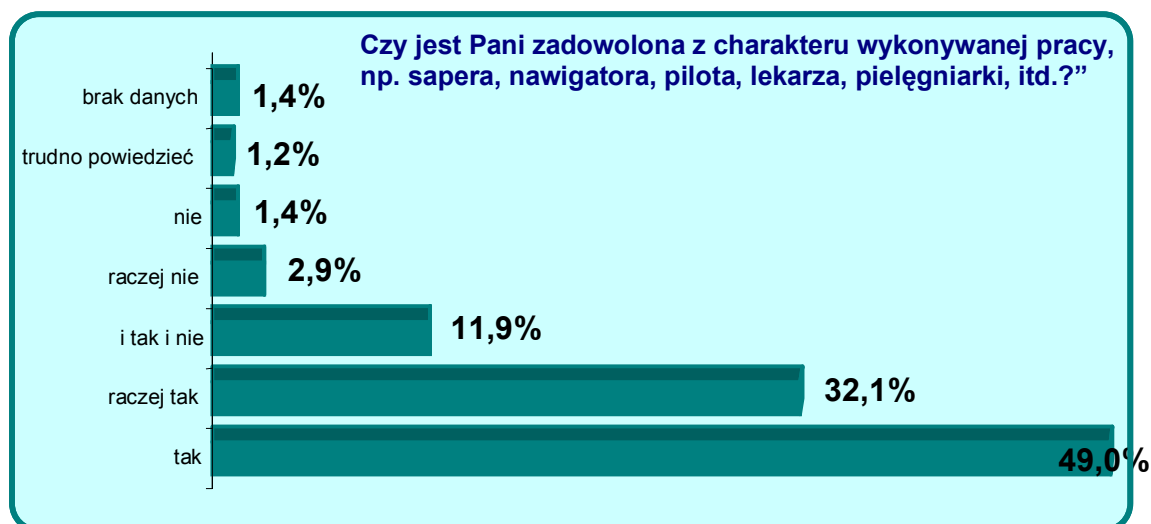
W ankiecie zadano respondentkom 23 pytania dotyczące stopnia zadowolenia z różnych aspektów wykonywanej pracy. Pytania dotyczyły następujących wymiarów satysfakcji z pracy:

- satysfakcji z wykonywanego zawodu;
- satysfakcji z warunków materialnych;
- satysfakcji z relacji społecznych;
- satysfakcji z organizacji pracy.

Ocena satysfakcji kobiet z wykonywanego zawodu

Jednym z pytań dotyczących zadowolenia z wykonywanego zawodu było: „Czy jest Pani zadowolona z charakteru wykonywanej pracy, np. sapersa, nawigatora, pilota, lekarza, pielęgniarki, itd.?” Uzyskane odpowiedzi ilustruje Rys. 3:

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



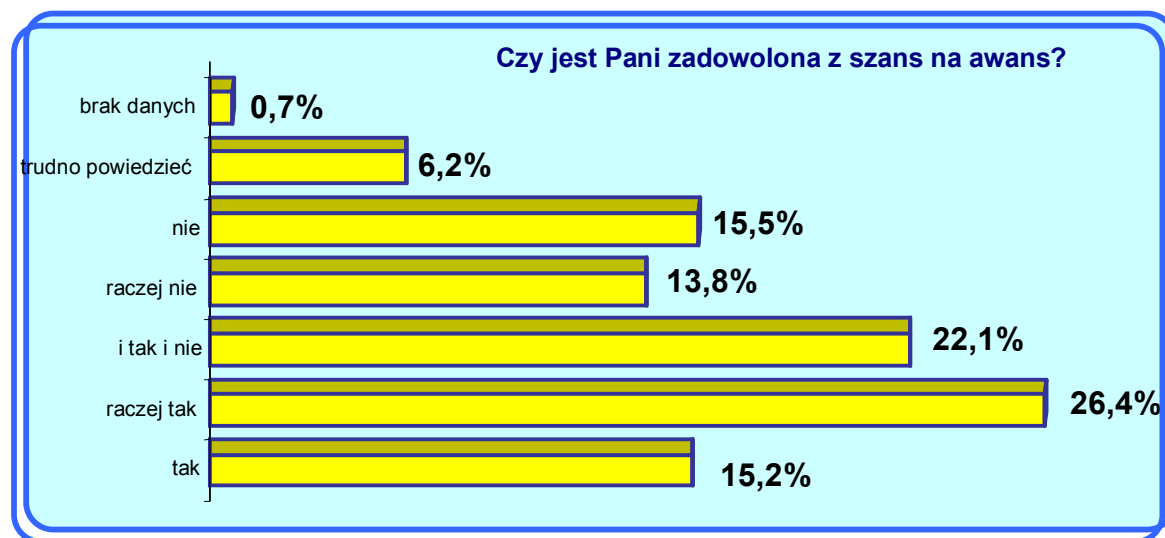
Rys. 3 Poziom zadowolenia kobiet żołnierzy z charakteru wykonywanej pracy

Przedstawione wyniki pokazują, że prawie połowa respondentek jest zadowolona z funkcji, którą wykonuje w pracy (49%). Ponad 1/3 jest raczej zadowolona (32,1%). 11,9% badanych kobiet ma ambiwalentny stosunek do charakteru wykonywanej pracy, odpowiadając

na to pytanie: „i tak i nie”. Prawie 3% badanych jest raczej niezadowolonych i 1,4% - niezadowolonych z pełnionej funkcji w pracy.

Kolejnym aspektem zadowolenia z wykonywanej pracy jest ocena, na ile daje ona możliwość rozwoju, awansu. Jest to szczególnie istotny problem w organizacji o hierarchicznej strukturze. Rys. 4 zawiera zestawienie częstości odpowiedzi na pytanie: „Czy jest Pani zadowolona z szans na awans?”

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



Rys. 4 Poziom zadowolenia kobiet żołnierzy z szans na awans

Ponad ¼ respondentek jest raczej zadowolona z szans na awans (26,4%). 15,2% respondentek wskazało na zadowolenie. Ponad 20% badanych odpowiedziało, że ma ambiwalentny stosunek do tej kwestii (22,1%). 15,5% badanej populacji wyraziło swoje niezadowolenie z szans awansowania. Ponad 10% respondentek wyraziło opinię, że jest raczej niezadowolona z możliwości awansu (15,5%). Uzyskany wynik świadczy o raczej sceptycznej ocenie większości respondentek co do możliwości rozwoju zawodowego w armii. Omawiana tendencja jest zbieżna z wynikami uzyskanymi przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych w 2007. r., w którym kobiety bardzo nisko oceniały swoją możliwość przejścia na wyższe stanowisko służbowe, awansu w stopniach wojskowych i kariery wojskowej¹.

SATYSFAKCJA Z MATERIALNYCH WARUNKÓW PRACY

Warunki socjalno bytowe, a także wyposażenie w niezbędny sprzęt i urządzenia są źródłem satysfakcji lub niezadowolenia z pracy. W badaniu J. Maciejewskiego, respondentki - kobiety żołnierze, podkreślały zły stan warunków socjalno-bytowych w jednostkach wojskowych, jako jeden z poważniejszych czynników wywołujących frustrację: *Na samopoczucie żołnierzy w trakcie pełnienia służby wojskowej mają wpływ warunki zakwaterowania oraz warunki sanitarno-higieniczne w jednostkach. Ocena ich stanu przez kobiety-żołnierzy jest bardzo krytyczna. Najczęstsze zastrzeżenia są kierowane pod adresem warunków socjalno-sanitarnych, które oceniane są w kategoriach „koszmarnych” lub „tragicznych”.* (...)

Ankietowanym nie marzy się nawet dostosowanie wymogów sanitarnych do potrzeb kobiet,

¹ M. Baran-Wojtachnio, *Służba wojskowa kobiet*, Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych, Warszawa 2007, s. 33

chciałyby, aby dostosowano je do potrzeb ludzi.¹

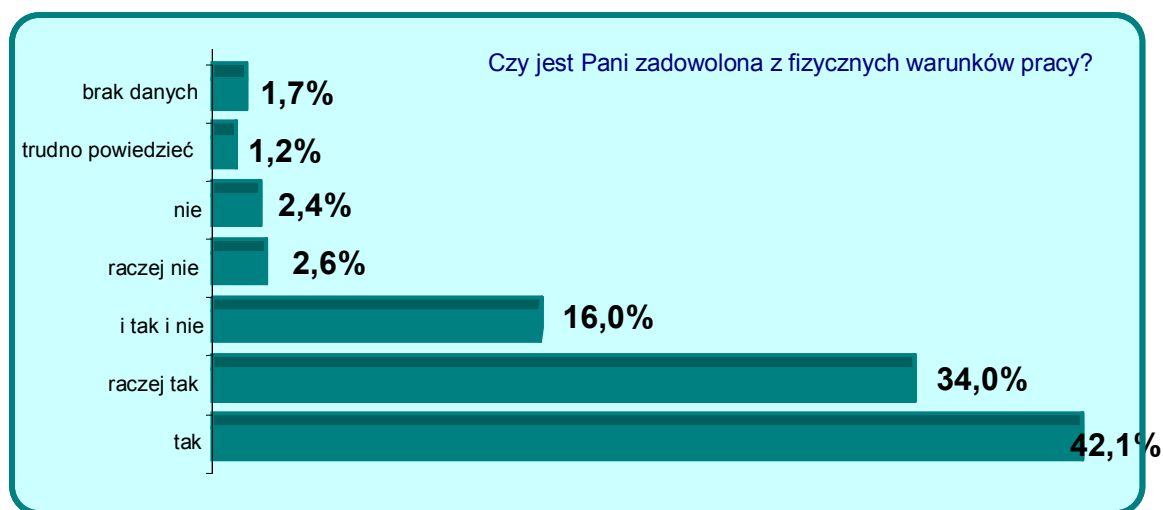
Złe warunki pracy, na które składa się m.in. hałas, zawodny sprzęt, ciasne pomieszczenia, brak oświetlenia słonecznego (słabe oświetlenie), nieodpowiednia temperatura – mogą być źródłem problemów adaptacyjnych. Należy wnosić, że ocena warunków materialnych może być jednym z czynników wpływających na zadowolenie z pracy kobiet żołnierzy. W przeprowadzonym przez autorkę badaniu, zadowolenie z materialnych aspektów pracy diagnozowano m. in. na podstawie odpowiedzi respondentek na pytanie: „Czy jest Pani zadowolona z fizycznych warunków pracy?” Wyniki uzyskane w ankiecie przedstawia Rys. 5.

Zdecydowana większość respondentek jest zadowolona (42,1%) i raczej zadowolona (34,0%) z fizycznych warunków pracy. 16% respondentek udzieliło odpowiedzi „i tak i nie”, 2,6% jest raczej niezadowolonych i 2,4% - niezadowolonych z warunków, w jakich pracuje. Uzyskane wyniki mogą wskazywać na dokonujący się postęp w polskiej armii pod względem poziomu zabezpieczenia logistycznego kobiet.

ZADOWOLENIE Z RELACJI SPOŁECZNYCH

W wojsku, jako instytucji hierarchicznej, szczególnego znaczenia nabierają relacje przełożony-podwładny. Żołnierza obowiązuje droga służbowa załatwiania spraw, co oznacza, że nie może pominąć szczebla wyższego przełożonego, chcąc zwrócić się z problemem wymagającym kompetencji wyższych przełożonych. W tym układzie niebagatelne znaczenie ma jakość relacji z bezpośrednim przełożonym, który nadzoruje, kontroluje i współpracuje ze swoim podwładnym w realizacji określonych zadań.

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



Rys. 5 Zadowolenie kobiet żołnierzy z fizycznych warunków pracy

Sposób w jaki ta relacja się kształtuje, określana jest przez regulamin wojskowy, zakres zadań i kompetencji przełożonego i podwładnego wynikający z opisu stanowisk, które zajmują. Te same zadania można jednak realizować przy zastosowaniu różnych sposobów komunikowania się przełożonego z podwładnym, przy użyciu różnych stylów dowodzenia.

Od stylu, w którym przełożony polega wyłącznie na sobie, sam podejmuje decyzje i

¹ J. Maciejewski, *Socjograficzna sylwetka kobiety-żołnierza w Wojsku Polskim na początku XXI wieku* [w:], A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Wyd. MON, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa 2008. s. 69.

jedynie komunikuje podwładnemu swoje oczekiwania co do zakresu realizowanych zadań, po sposób, w którym podwładny uczestniczy w formułowaniu zadań, nie jest jedynie wykonawcą rozkazów, lecz wpływa na cel oraz sposób jego realizacji¹.

W przeprowadzonym badaniu kobiety żołnierze odpowiadały na pytania dotyczące ich satysfakcji z relacji społecznych w miejscu służby. Rys. 6 zawiera częstości odpowiedzi respondentek na pytanie: „Czy jest Pani zadowolona ze stosunków między przełożonymi i pracownikami w miejscu pracy?”.

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



Rys. 6 Satysfakcja kobiet żołnierzy z relacji społecznych w miejscu służby

Ponad 1/3 kobiet żołnierzy jest zadowolona (34,5%) i raczej zadowolona (37,1%) ze stosunków międzyludzkich w swoim miejscu pracy. 18,8% respondentek udzieliło odpowiedzi „i tak i nie”, co wskazuje na ich niejednoznaczny stosunek do tej kwestii. 3,6% jest raczej niezadowolonych a 3,1% wyraziło swoje niezadowolenie z relacji społecznych obserwowanych w zawodowej służbie wojskowej.

Zadowolenie z organizacyjnych warunków służby

Według L. Friedenburga na zadowolenie z pracy wpływają również gwarancje pewności zatrudnienia, czas pracy zgodny z oczekiwaniami pracownika, a także lekka praca². Do czynników wywołujących problemy z przystosowaniem, przybierające postać abstynencji w pracy, niskiej motywacji, odreagowania przez picie alkoholu, niską samoocenę, zalicza się także przeciążenie pracą oraz nieprawidłowości w pełnieniu roli zawodowej. Przyczyną owych nieprawidłowości może być konflikt roli – gdy wobec pracownika formułowane są sprzeczne oczekiwania, a także wieloznaczność roli – gdy pracownik nie otrzymuje wystarczająco dużo istotnych informacji aby prawidłowo wykonywać zadania w pracy³.

Organizacja czasu pracy, obciążenie obowiązkami stają się zatem ważnymi aspektami wpływającymi na poczucie zadowolenia z pracy.

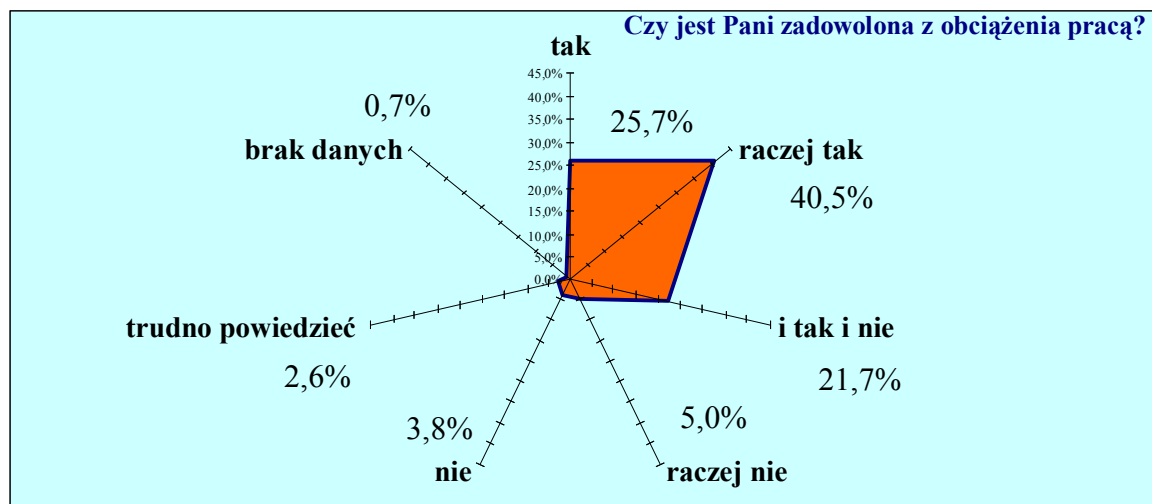
¹ L. Kanarski, *Przywództwo we współczesnych organizacjach*, Wyd. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2005, s. 97-102.

² H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, op. cit., s. 178.

³ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Wyd. Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006, s. 34-35.

W badaniu przeprowadzonym przez autorkę jednym z pytań diagnozującym zadowolenie kobiet żołnierzy z organizacyjnych warunków służby było: „Czy jest Pani zadowolona z obciążenia pracą?”. Tabela 7 przedstawia częstość odpowiedzi uzyskanych na to pytanie.

Źródło: Badania własne, 2010 (N=420, jednostka wojskowa)



Tab. 7 Satysfakcja kobiet żołnierzy z obciążenia pracą

W przeprowadzonym badaniu ankietowym ponad 40,5% respondentek stwierdziło, że jest raczej zadowolona z obciążenia wykonywaną pracą. Ponad ¼ badanych kobiet (25,7%) jest zadowolona z tego aspektu pracy. 21,7% wyraziło ambiwalentny stosunek do kwestii obciążenia obowiązkami. 5,0% jest raczej niezadowolona z obciążenia pracą, a 3,8% jest niezadowolona. Poziom zadowolenia stwierdzony tych badaniach wydaje się lepszy niż uzyskany w podobnym badaniu Wojskowego Biura Badań Socjologicznych w 2007 r. „Organizacja pracy i służby” znalazła się wśród czynników wzbudzających najmniejsze zadowolenie kobiet żołnierzy, obok takich czynników jak: świadczenia socjalne, bezpieczeństwo zawodowe (pewność zachowania pracy), możliwości regeneracji sił psychofizycznych, wypoczynku i szanse na rozwój zawodowy¹.

WNIOSKI

Zadowolenie z pracy jest jednym z najbardziej oczywistych wskaźników poziomu adaptacji jednostki do pracy: *Zadowolenie z pracy jest uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról*². Jednostka dzięki dobremu przystosowaniu odczuwa satysfakcję.

Jeśli zadowolenie jest jednym ze wskaźników prawidłowej adaptacji jednostki do środowiska pracy, warto analizować opinie na temat obszarów pracy zawodowej będących źródłem zadowolenia i braku zadowolenia. Szczególnym przypadkiem adaptacji jest bowiem adaptacja zawodowa definiowana jako: *Proces przystosowywania się pracownika na konkretnym stanowisku pracy do wymagań, wynikających z zadań zawodowych. Wynikiem a.z. jest opanowanie przez pracownika sprawności w wykonywaniu zadań zawodowych*³.

¹ M. Baran-Wojtachnio, *op. cit.*, s. 33.

² A. Bańka, *Psychologia organizacji* [w:], J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Gdańsk 2000, s. 329.

³ T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2000, s. 9.

Interesującym zagadnieniem jest badanie zadowolenia z pracy kobiet żołnierzy, gdyż kobiety w polskiej armii dopiero od 10 lat mają szansę równoprawnego z mężczyznami rozwoju zawodowego.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na stwierdzenie, że respondentki generalnie są zadowolone z wykonywanej pracy. Deklarowane zadowolenie dotyczy charakteru wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska, funkcji i zakresu odpowiedzialności. Jednocześnie respondentki raczej sceptycznie oceniają własne szanse na awans i jest to wynik podobny do uzyskanego w badaniu Wojskowego Biura Badań Socjologicznych w 2007 r. Kobiety żołnierze deklarują również zadowolenie z materialnych i organizacyjnych warunków służby. Respondentki pozytywnie oceniają relacje społeczne w miejscu służby. Uzyskane wyniki pozwalają z optymizmem prognozować możliwości adaptacyjne kobiet żołnierzy w polskiej armii. Wydaje się również zasadne aby obserwować dynamikę zmian społecznych w tym obszarze zjawisk.

BIBLIOGRAFIA:

- Bańka A., *Psychologia organizacji* [w:], J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Gdańsk 2000.
- Baran–Wojtachnio M., *Służba wojskowa kobiet*, Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych, Warszawa 2007.
- Bauman Z., *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 1998.
- Juchnowicz M., *Paradygmat człowieka usatysfakcjonowanego w polskich realiach* [w:], M. Juchnowicz (red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wyd. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2009.
- Kanarski L., *Przywództwo we współczesnych organizacjach*, Wyd. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2005.
- Maciejewski J., Bodziany M., Dojwa K., (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.
- Maciejewski J., *Socjograficzna sylwetka kobiety-żołnierza w Wojsku Polskim na początku XXI wieku* [w:], A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Wyd. MON, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa 2008.
- Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2000.
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Wyd. Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006.

Recenzia: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI.

K PROBLEMATIKE SOCIÁLNEJ SITUÁCIE VÝSLUHOVÝCH DÔCHODCOV A VOJENSKÝCH VETERÁNOV

**SELECTED ISSUES OF RETIREMENT PENSIONERS AND MILITARY
VETERANS' SOCIAL SITUATION**

ABSTRACT: This article contains the analysis of retirement pensioners and military veterans' social welfare situation. It includes the results of a research in 2008 that are not familiar to the military and nonmilitary public. The research deals particularly with the military pensioners and veterans' interest in military establishments for pensioners – rest homes, hospices, or medical institutions for pensioners. The article mentions the change of attitude towards this form of social welfare, foremostly with younger generations of military retirement pensioners. This creates pressure on innovation of department social politics. It should react to this social need and complete the whole mosaic of forms and means of complex social welfare of the professional soldier.

KEY WORDS: military pensioner, military vetera, complex social welfare of professional soldier, social establishments, social services

ÚVOD

Komplexné sociálne zabezpečenie vojaka tvorí celý súbor opatrení a náležitostí, ktoré prináležia vojakom počas služby v ozbrojených silách, ale aj po jej skončení. Spektrum sociálnych náležitostí, ktoré dostáva profesionálny vojak je v porovnaní s civilom oveľa širšie a bohatšie. Nadštandardné sociálne zabezpečenie je jedným z dominantných motívov, ktoré uvádzajú mladí chlapci a dievčatá, ktorí majú záujem slúžiť v armáde¹.

Vojenská sociológia v rezorte ministerstva obrany sa dlhodobejšie zaoberá problematikou sociálnej situácie a sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov, špeciálne aj vojenských výsluhových dôchodcov. Tejto téme bolo venovaných niekoľko výskumov od roku 1999².

Obsahom tohto príspevku je prezentácia vnímania vlastnej sociálnej situácie súčasných vojenských výsluhových dôchodcov a komparácia ich názorov na vlastnú sociálnu situáciu s názormi skupiny vojnových veteránov³, ktorí sú mimochodom viazaní na dôchodkovo zabezpečenie realizované civilnou sociálnou poisťovňou.

Empirický výskum, z ktorého čerpáme bol realizovaný v polovici roku 2008. Tento výskum je vojenskej, ale aj nevojenskej verejnosti zatiaľ málo známy. Výskum nebol zameraný len na zisťovanie sociálnej situácie a problémy vojenských dôchodcov a vojnových veteránov, ale aj na zistenie záujmu oboch týchto skupín o niektoré nové formy sociálnych služieb, o ktoré sú vo svete bežné, ale u nás nie sú, alebo sú rozšírené len v minimálnej miere.

Skúmali sme záujem vojenských dôchodcov a vojnových veteránov o špeciálne sociálne vojenské zariadenia⁴ pre dôchodcov – domovy dôchodcov, hospice, prípadne liečebne pre dôchodcov.

SPÔSOB REALIZÁCIE VÝSKUMU A ZLOŽENIE VÝBEROVÉHO SÚBORU

Výskum sa realizoval formou poštovej ankety. Boli oslovení náhodne vybraní výsluhoví vojenský dôchodcovia vo veku od 60 rokov, v počte 800. Dotazníky boli rozoslané rovnomerne po celom území republiky.

* PhDr., PhD., zamestnanec Ministerstva obrany Slovenskej republiky, Kutuzovova 8. Bratislava, Slovenská republika. Mail: cukanK@mod.gov.sk

¹Z výskumu mládeže z konca roku 2007 vyplynulo, že je dôchodkové zabezpečenie po skončení profesionálnej služby vojaka, je druhým najvýznamnejším motívom pre prácu v armáde. Pozri bližšie K. Čukan, 2008, Názory mládeže na obranu vlasti a armádu, Bratislava MO SR, str.37.

² Pozri bližšie: F. Škvrnda a kol., 2008, Bratislava MO SR, s. 91 až 94.

³ Pod vojnovými veteránmi sme v tomto výskume zahrnuli účastníkov domáceho a zahraničného odboja počas druhej svetovej vojny.

⁴ V čase konania výskumu sa uvažovalo o zriadení takýchto zariadení, ktoré by mohli využívať aj vojnoví veteráni, nielen vojenský výsluhoví dôchodcovia.

Zároveň bolo rozoslaných 300 dotazníkov vojnovým veteránom, ktorí sú v evidencii oddelenia vojnových veteránov a osvedčení MO SR¹.

Spracovateľom výskumu² sa vrátilo celkovo 646 dotazníkov, z toho 512 bolo od vojenských výsluhových dôchodcov (boli zaslané cestou Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia) a 134 bolo d vojnových veteránov (boli zaslané cestou oddelenia vojnových veteránov a osvedčení MO SR).

Vysoká návratnosť vyplnených dotazníkov – vyše 63% u vojenských výsluhových dôchodcov a 45% u vojnových veteránov ukazuje, že medzi výsluhovými dôchodcami ako aj vojnovými veteránmi existuje veľký záujem o podobnú formu komunikácie s ministerstvom obrany a kompetentnými armádnymi inštitúciami, čo možno považovať za jeden nie nevýznamný poznatok z tohto výskumu.

Väčšina respondentov boli muži, podiel žien je len 5% (žien bolo o niečo viac v skupine vojnových veteránov - 7%), 72% respondentov bolo ženatých.

Z pohľadu miesta bydliska sú vo výberovom súbore zastúpené všetky kraje, najviac respondentov bolo z Bratislavského kraja (25%), najmenej z Trenčianskeho kraja (4,3%). Väčšina respondentov výskumu boli poberateľmi vojenských dôchodkov - výsluhových (51%).

Poberateľov starobných dôchodkov bolo 24%; poberateľov invalidných vojenských bolo len 5%.

Celkovo 80% z respondentov výskumu boli vojenský dôchodcovia v správe Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia a 20% dôchodcovia, ktorým dôchodky vypláca sociálna poisťovňa.

BYTOVÁ A FINANČNÁ SITUÁCIA DÔCHODCOV

Vo výskume sme okrem iného zisťovali, ako respondenti bývajú a aká je ich súčasná finančná situácia (konkrétne sme sa pýtali na výšku dôchodku a výšku mesačných príjmov, resp. aj na to, či majú okrem dôchodku aj iné príjmy).

Väčšina respondentov býva vo vlastných bytoch (62%), menej v rodinných domoch (28%). **V zariadeniach sociálnych služieb je umiestnených len niečo viac ako 1% respondentov**, ostatní (zhruba 8%) bývajú v podnájme alebo v prenajatých priestoroch, prípadne uviedli iné bývanie.

Z pohľadu výšky príjmu bolo najviac respondentov (57%) takých, ktorí mali príjem medzi 15 001 a 20 000 Sk (od 500 do 666 €). Tento príjem bol v drvivej väčšine tvorený dôchodkom.

Dôchodcov, ktorí majú nižší dôchodok (príjem) ako 15 000 Sk, je 32%. Vyššie dôchodky (príjmy) ako 20 000 Sk má 11% respondentov nášho výskumu.

V spôsobe bývania, ale najmä vo výške dôchodku sa navzájom odlišujú skúmané podskupiny - vojenský výsluhoví dôchodcovia a vojnoví veteráni.

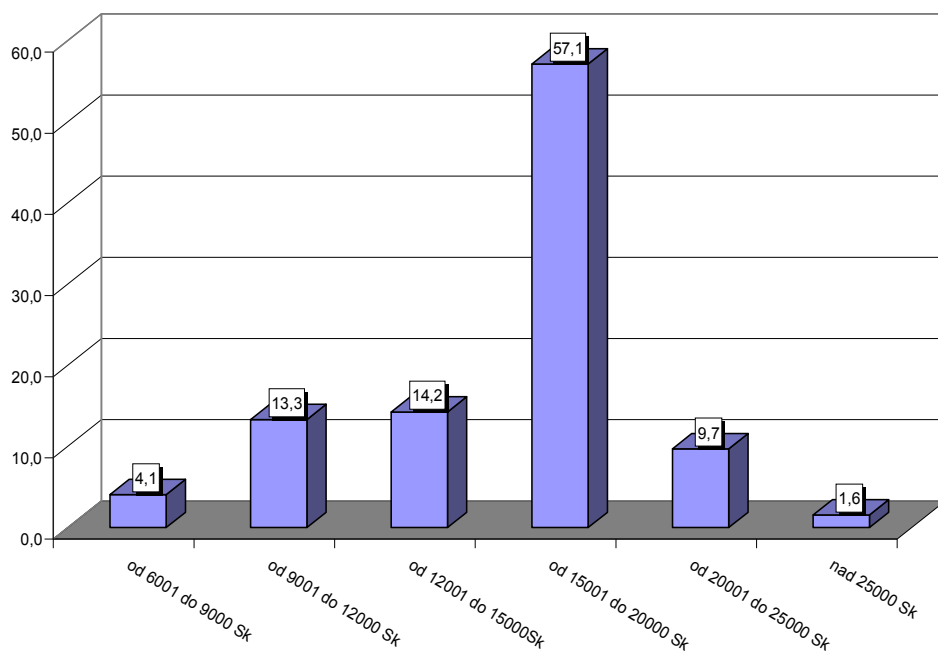
Vojnoví veteráni viacej ako vojenský výsluhoví dôchodcovia bývajú vo vlastných domoch (53%), z vojenských výsluhových dôchodcov len 21% býva vo vlastných domoch. **Pre túto skupinu dôchodcov je typické bývanie vo vlastných bytoch (70%).**

Graf č. 1

¹ Ako som uviedol vyššie išlo o príslušníkov domáceho a zahraničného odboja z rokov druhej svetovej vojny, držiteľia osvedčenia podľa zákona č. 255 z roku 1947 (tzv držiteľia 255-ky). Boli to respondenti, ktorí v drvivej väčšine boli vo veku nad 80 rokov.

² Výskum realizovali pracovníci MO SR: Mgr. L. Berky, K. Čukan a L. Škorvágová

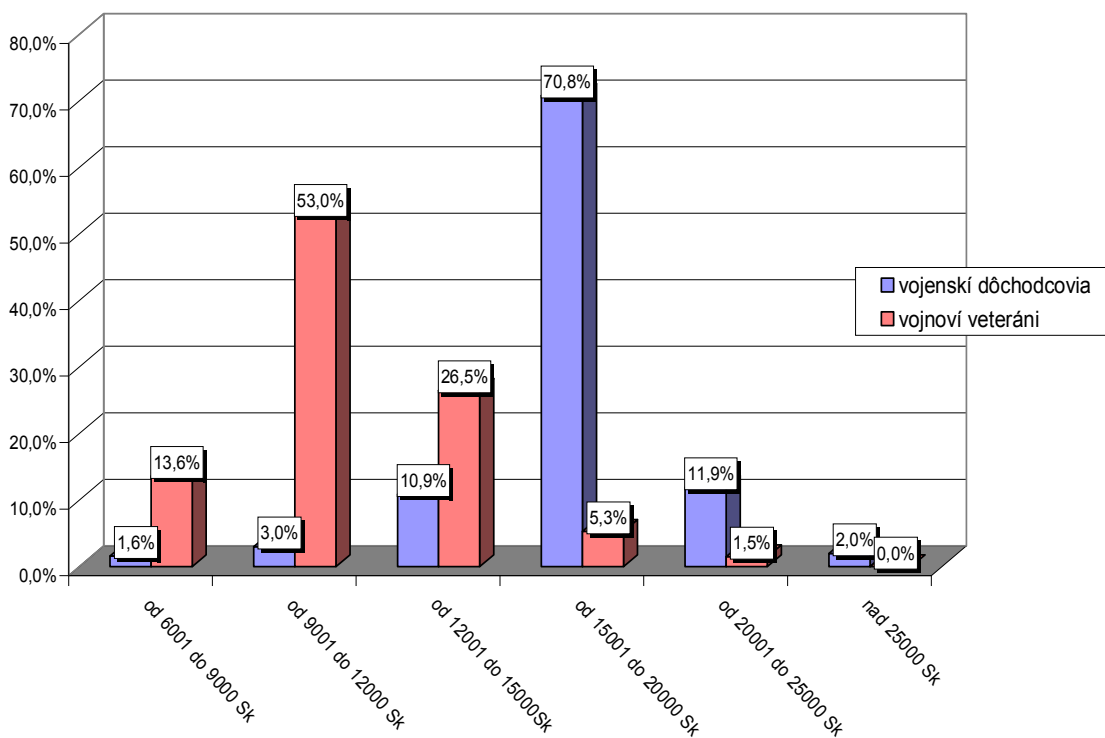
Rozdelenie dôchodcov podľa výšky dôchodku



Kvalitatívny rozdiel medzi vojnovými veteránmi a vojenskými výsluhovými dôchodcami je vo výške ich príjmu (dôchodku) .

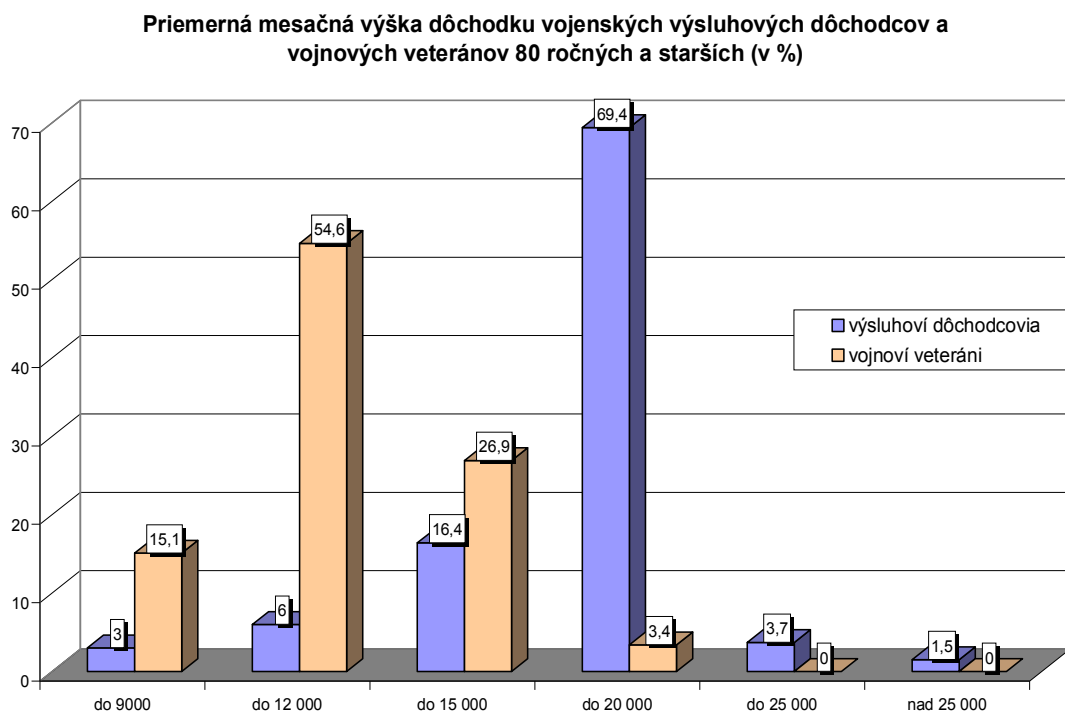
Graf č.2

**Priemerná výška dôchodku respondentov výskumu
(n = 645)**



Vojenski výsluhoví dôchodcovia majú rádovo o 10 000 Sk vyššie mesačné dôchodky (príjmy). Tento záver platí všeobecne, teda aj vtedy, ak porovnáme skupinu vojenských výsluhových dôchodcov 80 ročných a starších a skupinu vojnových veteránov v tomto veku¹.

Graf č.3



Výsluhoví dôchodcovia sú na tom lepšie aj z pohľadu celkového mesačného príjmu.

Dôchodok je pre väčšinu výsluhových dôchodcov a vojnových veteránov jediný zdroj ich príjmu. Len 8,3 % respondentov uviedlo, že má aj iný zdroj príjmu. Väčšinou tí, ktorí si ešte privyrábajú, sú vojenski výsluhoví dôchodcovia vo veku od 60 do 70 rokov².

HODNOTENIE VLASTNEJ SOCIÁLNEJ A ZDRAVOTNEJ SITUÁCIE

Vo výskume sme zisťovali taktiež aj rodinné a sociálne pomery a jedna otázka v dotazníku bola obsahovo zameraná na hodnotenie vlastného zdravotného stavu respondentov.

Vojenski výsluhoví dôchodcovia a vojnoví veteráni žijú väčšinou v rodine s manželkou alebo manželom (60%), každý piaty žije však sám. Osamelo sa môžu cítiť³ najmä vojnoví veteráni, z nich až 34% uviedlo, že žijú sami (čo má súvis aj s ich vysokým vekom). Nezaopatrené deti má len málo respondentov (3%).

Našich respondentov sme sa tiež pýtali, ako hodnotia svoju sociálnu situáciu z hľadiska finančných príjmov, ktoré majú.

Ako to dokumentujú údaje v grafe č.4, pozitívnejšie hodnotia svoju sociálnu situáciu vojenski výsluhoví dôchodcovia. Ako zlé hodnotí svoju sociálnu situáciu len 11% vojenských výsluhových dôchodcov vo veku nad 80 rokov, zatiaľ čo medzi veteránmi bolo takýchto v čase konania výskumu takmer 40%.

Vojenski výsluhoví dôchodcovia sú aj relatívne zdravší (aspoň podľa ich vyjadrení).

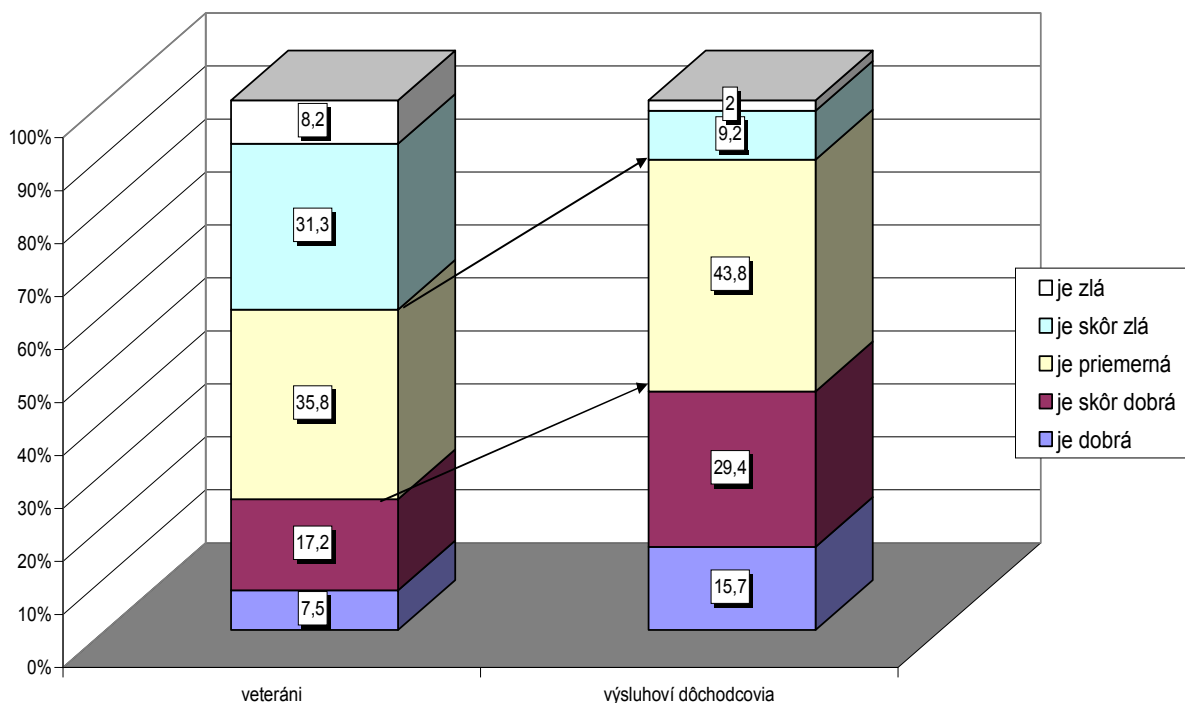
¹ Ako som už uviedol vyššie, vojnoví veteráni sú prevažne v tomto veku.

² Z vojnových veteránov, len jeden uviedol, že má aj iný zdroj príjmu.

³ Takýto predpoklad sa však nepotvrdil, len 8% z nich uviedlo, že nemá ako tráviť voľný čas, že sa cíti osamelo.

Graf č.4

**Hodnotenie sociálnej situácie vojakmi dôchodcami a vojnovými veteránmi
80 ročnými a staršími
(v %)**



Kritickejšie svoju situáciu v tomto smere hodnotili vojnoví veteráni, až 40,5% z nich uviedlo, že majú vážne zdravotné problémy, z výsluhových dôchodcov vo veku od 80 rokov je takých len 29%.

Držiteľom preukazu zdravotne ťažko postihnutých je až 42% vojnových veteránov a 17% vojenských výsluhových dôchodcov¹.

TRÁVENIE VOĽNÉHO ČASU A KONTAKT S VOJENSKÝMI POSÁDKAMI

Významným článkom v práci s vojakmi dôchodcami sú vojenské posádky. Kontakt s vojakmi posádkami má 26% respondentov, sú to najmä vojakí výsluhoví dôchodcovia, záujem o takýto kontakt má však ďalších 51%, nezáujem uviedlo len 24% opýtaných.

Záujem o kontakt s vojakskou správou (útvarmi) majú aj vojnoví veteráni. Kontakt s vojakmi útvarmi uviedol každý desiaty vojnový veterán a až 54% z nich vyslovilo o takýto kontakt záujem.

Medzi najviac uvádzané formy trávenia voľného času vojakských výsluhových dôchodcov a vojnových veteránov patria:

- stretávanie sa s rodinou, starostlivosť o vnukov a pod.,
- venovanie sa koníčkam a záľubám,
- sledovanie televízie.

Sledovanie televízie označili ako spôsob trávenia času viacej starší respondenti a vojnoví veteráni.

¹ Z vojakských výsluhových dôchodcov vo veku nad 80 rokov je to 19%.

Prácou v spolkoch a združeníach sa zaoberá tiež relatívne vysoký počet vojenských dôchodcov a veteránov, každý piaty uviedol, že je aktívny v niektorej organizácii alebo združení. Medzi vojnovými veteránmi je takých, ktorí sa spoločensky angažujú 10%.

PONUKA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB A ŠPECIALIZOVANÝCH SOCIÁLNYCH ZARIADENÍ

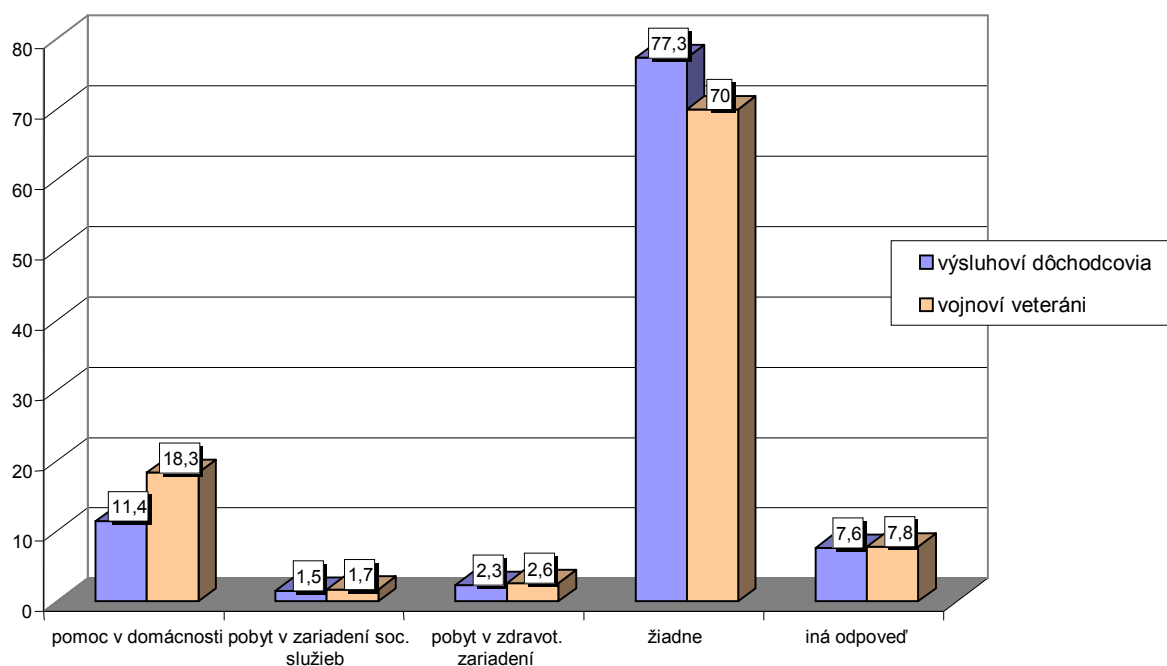
Sociálne služby je oblasť, na ktorú by sa mala v budúcnosti zamerať viac sociálna politika rezortu obrany.

Z výskumu vyplýva, že špeciálne sociálne služby využívajú vojenský, ale aj vojnoví veteráni pomerne málo. V čase výskumu žilo v domove sociálnych služieb (v domove dôchodcov) len necelé dve percentá respondentov¹, iné sociálne služby (opatrovanie v domácnosti, osobný asistent, stravovanie pre dôchodcov,...) využíva tiež len malý počet respondentov - niečo viac ako 8%.

Vyššie 80% respondentov (presne 83%) uviedlo, že nevyužíva žiadne sociálne služby.

Graf č.5

Využívanie sociálnych služieb
(80 roční a starší)



Sociálna a zdravotná situácia vojnových veteránov logicky spôsobuje, že v tejto skupine je aj väčší (v porovnaní s rovnako starými vojenskými výsluhovými dôchodcami)² podiel tých, ktorí takéto služby využívajú. Takýchto je 17%. Sú to však len formy, ako osobná asistancia, stravovanie v sociálnych zariadeniach (dovoz stravy) a pod. Ako to dokumentuje graf č. 5 na predchádzajúcej strane, aj v skupine starších (vo veku nad 80 rokov) vojnových a vojenských dôchodcov (veteránov) je veľká väčšina takých, ktorí nevyužívajú sociálne služby (77% v skupine vojenských dôchodcov a 70% v skupine vojnových veteránov)

¹ Vyššie dve percentá uviedlo, že je v zdravotníckom zariadení.

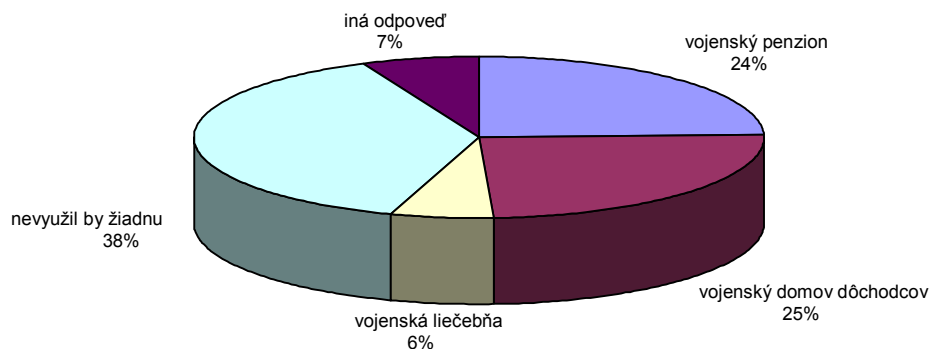
² Sú to však len formy, ako osobná asistancia, stravovanie a pod. (17%).

Zaujímalo nás aký je záujem u respondentov výskumu o prípadne umiestnenie vo vojenských penziónoch alebo vojenských domovoch dôchodcov, resp. o špecializované liečebne?¹

O vojenský penzión resp. o vojenský domov dôchodcov mala záujem dovedna polovica respondentov výskumu². Len 6% respondentov má záujem o vojenskú liečebňu pre dôchodcov.

Graf č.6

**Celkový záujem o ponuku sociálnych služieb
(n = 644)**



O ponúknuté formy sociálnych služieb majú väčší záujem vojenski výsluhoví dôchodcovia. Až 56,3% z nich má záujem o niektorú z ponúknutých možností sociálnych služieb (vojenský penzión, vojenský domov dôchodcov alebo liečebňa), najväčší záujem vojenských výsluhových dôchodcov je o vojenský domov dôchodcov. Medzi vojnovými veteránmi záujem o vojenský penzión alebo domov dôchodcov prejavilo 29%. **Tento fakt sa dá vysvetliť vekom a zavedeným spôsobom života.**

Menší záujem o tieto formy sociálnych služieb zo strany vojnových veteránov môže byť spôsobený aj inými faktormi, môže vyplývať aj z rozdielu výšky ich dôchodkov (mesačných príjmov)³.

O vojenský penzión majú najväčší záujem respondenti vo veku od 70 do 79 rokov (34%), záujem majú skôr respondenti z Bratislavy a okolia (33%). Relatívne menší záujem o túto formu sociálnych služieb prejavili respondenti z iných krajov Slovenska. Nadpriemerný záujem o vojenský domov dôchodcov majú respondenti z Košického kraja (37%).

O vojenské penzióny majú záujem skôr rozvedení a respondenti, ktorí bývajú v bytoch.

Záujem o vojenský penzión rastie s výškou dôchodku, čo svedčí o tom, že s rastom solventnosti vojenských výsluhových dôchodcov bude (môže) rásť aj záujem o nadštandardné služby v starobe, akou je aj umiestnenie vo vojenskom penzióne.

¹ V roku 2007 sa vážne na Ministerstve obrany uvažoval nad myšlienkou zriadiť takéto zariadenia v objektoch , ktoré vojenská správa mal ak dispozícii.

² Záujem je rovnomerný v pomere 1 :1 (penzión : domov dôchodcov).

³ V otázke bolo uvedené, či by mali záujem o umiestnenie v špecializovanom vojenskom sociálnom zariadení za úhradu.

AKÉ AKTIVITY REZORTU OBRANY V PROSPECH DÔCHODCOV BY RESPONDENTI UVÍTALI

Na otvorenú otázku, v ktorej sme sa pýtali, aké aktivity by uvítali zo strany rezortu smerom k vojenským dôchodcom a vojnovým veteránom, odpovedala takmer polovica respondentov (47%).

Na prvom mieste medzi požiadavkami dôchodcov je žiadosť o dorovnanie dôchodku starším vojenským dôchodcom a zvýšenie dôchodkov vojnovým veteránom.

Na druhom mieste sa objavila požiadavka zvýšiť informovanosť tejto skupiny o sociálnych službách, ktoré im poskytuje rezort obrany, resp. všeobecne zvýšiť ich informovanosť, najmä tam, kde nie sú vojenské útvary.

Mnohí respondenti sa zaujímali (mali požiadavku) o kúpeľnú liečbu a poskytovanie zdravotnej starostlivosti vojnovým veteránom.

Medzi frekventovanejšími požiadavkami respondentov sa objavili aj požiadavky: zriadiť vojenské penzióny a organizovať spoločné stretnutia vojenských dôchodcov, viac pozývať vojnových veteránov na stretnutia pri príležitosti výročia konca vojny, SNP a pod..

ZÁVER

Naše poznatky a to nielen z výskumu z roku 2007, ale potvrdzujú to aj staršie výskumy, ukazujú, že medzi vojenskými výsluhovými dôchodcami (platí to aj o vojnových veteránoch) je veľký záujem o komunikáciu s ministerstvom obrany. Vojenský výsluhoví dôchodcovia, ako aj vojnoví veteráni sú ochotní spolupracovať s rezortom a vyjadrovať sa k otázkam ich sociálnej a zdravotnej situácie. Je pomerne badateľný rozdiel vo finančnom zabezpečení vojenských výsluhových dôchodcov a vojnových veteránov, čo sa prejavuje aj v miere ich spokojnosti s vlastnou sociálnou situáciou. Vojenský výsluhoví dôchodcovia sú spokojnejší so svojou sociálnou situáciou a zdravotným stavom, ako vojnoví veteráni.

Celkovo možno konštatovať, že skúmané skupiny dôchodcov relatívne málo využívajú existujúce formy sociálnych služieb. Najviac je využívaná forma osobných asistentov, služba poskytovania lacnejšej stravy a pod. Minimálny počet respondentov je umiestnených v sociálnych či zdravotníckych zariadeniach. Záujem o prípadné umiestnenie za úhradu vo vojenskom penzióne, v domove dôchodcov, či vo vojenskej liečebni pre dlhodobo chorých vyjadřila niečo viac ako polovica respondentov výskumu (55%). Väčší záujem bol zaznamenaný v skupine vojenských výsluhových dôchodcov.

O vojenské penzióny majú záujem najmä dôchodcovia vo veku od 70 do 79 rokov, vojenský výsluhoví dôchodcovia s vyššími dôchodkami, takí dôchodcovia, ktorí sú rozvedení, prípadne nebývajú vo vlastných domoch. Tieto skutočnosti navodzujú záver, že myšlienka zriadenia špecializovaných zariadení (penziónov, hospicov,...) môže mať v budúcnosti ešte pozitívnejší ohlas medzi vojenskými dôchodcami, ako je tomu v súčasnosti. **Zriadenie takýchto zariadení by sa mala stať imanentnou súčasťou komplexného zabezpečenia profesionálnych vojakov vojakov.**

LITERATÚRA

ČUKAN, K. – POLONSKÝ D. – ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: MO SR. 2005. ISBN 80-88842-91-3

ŠKVRNDA F. a kol., *Slovenská vojenská sociológia na začiatku 21. storočia*. Bratislava: MO SR, 2008, ISBN 978-80-89261-0

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕШТАЛЬТ-МЕТОДА В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА С ПСИХОСОМАТИЧЕСКИМИ РАССТРОЙСТВАМИ

THE USE OF THE GESCHTAL METOD IN WORK OR A PSYCHOLOGIST WITH PSYCHOTOMATIC DISORDERS

ДЕМИДОВА Татьяна*

ABSTRACT: In article is considered one of the mechanisms of the interruption of the contact gestalt-method - retroflexion, as the source of the shaping psychosomatic diseases. Shown methods of the visual diagnostics and ways of the work with retroflexion, which can be used in working the psychologist.

KEY WORDS: the contact gestalt-method - retroflexion, methods of the visual diagnostics.

* PhD, Assistant Professor, head the department of psychology and pedagogy art education, Kherson State University, Ushakova avenue build. 32, apt.10, Kherson, Ukraine, 73000, Tel.: home +380-552 229084; cell +380-679 940194; e-mail: demydova@mail.ru

VYBRANÉ PROBLÉMY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRÍSLUŠNÍKOV OZBROJENÝCH SÍL SR

SELECTED SOCIAL WELFARE PROBLEMS OF THE ARMED FORCES OF SLOVAKIA MEMBERS

*FRIANOVÁ Viera**

ABSTRACT: This article deals with the social security of the servicemen of The Armed Forces of The Slovak Republic, forming as an organic part of social policy of The Armed Forces of The Slovak Republic. Particular attention in this paper is concentrated on issues relating to the financing of social security of servicemen of The Slovak Armed Forces, namely on the detailed analysis of the items constituting the incomes and expenditures of the special account from which are provided benefits and social security services to servicemen of The Armed Forces of The Slovak Republic under Act no. 328/2002 "Social security of policemen and soldiers". Presented theoretical knowledge is supplemented by the conclusions of the survey focused on social security issues.

KEY WORDS: social security, social policy, financing

ÚVOD:

Sociálna politika je súčasťou hospodárskej politiky každej krajiny. Jej koncepcia sa odvodzuje od momentálnej sociálnej sféry a jej vývoja. Je vždy spojená s realizáciou sociálnych istôt, sociálnej starostlivosti a sociálneho vzostupu. Sociálna politika je nástrojom, ktorým štát zabezpečuje sociálne práva svojich občanov a súčasne sa podieľa na zabezpečovaní funkcií, ktoré podporujú fungovanie ekonomických procesov. „Sociálna politika predstavuje súbor aktivít a opatrení, ktoré cieľavedome smerujú k rozvoju človeka, k zlepšovaniu životných podmienok a k zabezpečeniu sociálnej istoty“ [1]. Základné východiská sociálnej politiky krajiny tvoria aj rámec sociálnej politiky OS SR. Sociálna politika a v širšom ponímaní sociálna politika Ozbrojených síl Slovenskej republiky (OS SR) patrí medzi hlavné motivačné činitele pri rozhodovaní sa o vstupe do ozbrojených síl. Sociálna politika OS SR sa (vrátane poskytovaných benefitov) snaží eliminovať určité sociálne riziká, ktoré sú spojené s nástupom nového trendu. Pokiaľ v minulosti bolo vojenské povolanie povolaním celoživotným, nastúpený nový trend výkonu vojenskej profesie na dobu určitú (podľa dĺžky záväzku) vytvára z profesionálnej služby zamestnanie dočasné.

VYMEDZENIE SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRÍSLUŠNÍKOV OS SR V KONTEXTE SOCIÁLNEJ POLITIKY

Jedným z nástrojov, ktorými sa realizuje sociálna politika je aj sociálne zabezpečenie. „Hlavnou funkciou sociálneho zabezpečenia je zabezpečenie priaznivých životných podmienok pre občanov, ktorých potreby nie je možné z objektívnych dôvodov zabezpečovať rozdeľovaním podľa pracovného výkonu. Systém sociálneho zabezpečenia tvoria tri samostatné podsystémy: sociálne poistenie, štátna sociálna podpora a sociálna pomoc“ [2]. Celospoločenský systém sociálneho zabezpečenia a sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov vykazujú určité rozdielnosti. Kým celospoločenský systém politiky sociálneho zabezpečenia – sociálne poistenie sa dotýka nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, úrazového poistenia, poistenia v nezamestnanosti, sociálne zabezpečenie vojakov niektoré vyššie spomenuté druhy poistenia neobsahuje. Nielenže sú teda určité služby sociálneho zabezpečenia v celospoločenskom systéme štandardne zaradené do iných oblastí sociálnej politiky štátu (napr. rehabilitácie do zdravotnej starostlivosti) a určité služby patria do kategórie tzv. benefitov a osobnej angažovanosti zamestnanca (napr. rekreácie).

* Ing., PhD., Katedra manažmentu Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel.+421-0960-42 3534, e-mail: viera.frianova@aos.sk

Ale sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov navyše obsahuje iné zložky, ktoré sú spoločensky vnímané ako už spomínané benefity (ide najmä o služby sociálneho zabezpečenia ako sú rekreačná starostlivosť, kúpeľná starostlivosť a zabezpečenie pohrebu pre bývalého profesionálneho vojaka). Dôvodom rozdielneho pojmového a obsahového vymedzenia celospoločenského systému sociálneho zabezpečenia a systému sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov je ponímanie profesionálnej služby ako štátnej služby so všetkými rizikami a požiadavkami z nej vyplývajúcimi, čo štát ako zamestnávateľ, resp. zadávateľ spoločenskej objednávky kompenzuje, zatiaľ čo celospoločenský systém zahŕňa celé spektrum profesií a vytvára tak priestor na participáciu občana. Práve uvedené rozdiely často motivujú mladých ľudí vstúpiť do profesionálnej služby, čo potvrdzujú aj mnohé uskutočnené prieskumy či výskumy. Výsledky jedného z nedávno (november 2009) uskutočnených kvantitatívnych prieskumov¹ realizovaných na vzorke 120 respondentov (profesionálnych vojačiek vo vekovej štruktúre 20-50 rokov slúžiacich vo vojenských útvaroch v podriadenosti Veliteľstva pozemných síl v Trenčíne, ktoré sa nachádzajú v rôznych krajoch Slovenska, čím sa zabezpečila zovšeobecniteľnosť získaných údajov) ukázali, že až pre 40% respondentov zohralo sociálne zabezpečenie hlavnú úlohu pri rozhodovaní sa o vstupe do OS SR (pre 28% okrajovú úlohu, 24% mu nepripisovalo dôležitosť a 8% respondentov nemotivovalo vôbec) [3].

Oblasť sociálneho zabezpečenia sa vo všeobecnosti vyznačuje najmä dynamikou legislatívnych zmien. Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov upravuje zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol platnosť 1. júla 2002. Každú legislatívnu zmenu v danej oblasti možno považovať za významnú, pretože viac-menej zlepšuje východiskový stav z roku 2002. Prijatím zákona č. 328/2002 Z. z. sa nielenže zdokonalil dovtedy platný systém výsluhového zabezpečenia príslušníkov ozbrojených síl, ale ich zabezpečenie bolo rozšírené aj o úrazové zabezpečenie. V súčasnosti tak komplexné sociálne zabezpečenie príslušníkov OS SR pozostáva z nemocenského zabezpečenia, úrazového zabezpečenia, výsluhového zabezpečenia a zo služieb sociálneho zabezpečenia [4]. Až 42% respondentov, ktorí sa zúčastnili vyššie spomínaného dotazníkového prieskumu považovalo za najvýznamnejší motivačný faktor pre vstup do OS SR práve oblasť výsluhového zabezpečenia príslušníkov OS [3]. Prostredníctvom ponúknuť škály odpovedí respondenti tiež odpovedali na otázku, či považujú súčasný systém sociálneho zabezpečenia v OS SR za dobre prepracovaný a postačujúci. Na danú otázku odpovedalo 15% respondentov „áno“, 42% „skôr áno“, 16% „nie“, 16% „skôr nie“ a zvyšných 11% respondentov sa vyjadrilo, že to „nedokážu posúdiť“. Na otázku, či je sociálne zabezpečenie OS SR v súčasnosti na vysokej úrovni, odpovedalo až 23% respondentov „áno“ a 35% „skôr áno“. Uvedené naznačuje, že väčšina respondentov považuje súčasný systém sociálneho zabezpečenia príslušníkov OS za kvalitný a vyjadrila s ním spokojnosť. Za najlepšie prepracovanú oblasť sociálneho zabezpečenia v OS SR až 35% opýtaných považovalo už spomínané výsluhové zabezpečenie [3].

FINANCOVANIE SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRÍSLUŠNÍKOV OS SR

Dávky a služby sociálneho zabezpečovania poskytované v zmysle zákona č. 328/2002 Z. z. sa uhrádzajú z osobitného účtu, ak tento zákon neustanovuje inak [4]. Ide o osobitný účet Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Správcom osobitného účtu ministerstva je útvar sociálneho zabezpečenia ministerstva. Správou osobitného účtu ministerstva obrany je poverený orgán štátnej správy – Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia (VUSZ) [5]. Rozpočty a účtovné závierky osobitných účtov na kalendárny rok schvaľuje vo svojej pôsobnosti ministerstvo.

¹ Prieskum, ktorý bol realizovaný formou dotazníka bol súčasťou riešenia diplomovej práce na tému: „Sociálne zabezpečenie príslušníkov Ozbrojených síl SR“ na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne.

Osobitný účet má svoju príjmovú a výdavkovú stránku, pričom na úhradu rozdielov medzi príjmami a výdavkami osobitného účtu sa poskytujú príspevky z rozpočtu ministerstva. Príjmami osobitného účtu sú [4]:

- a **poistné na sociálne zabezpečenie**, t. j. poistné na nemocenské, úrazové a výsluhové zabezpečenie, ktoré platia profesionálni vojaci, služobné úrady a služobné orgány alebo právnické osoby, ktoré profesionálnym vojakom vyplácajú služobný príjem ako zamestnávateľa,
- b **poistné na dôchodkové a invalidné poistenie** profesionálnych vojakov, ktorí sa osobne celodenne a riadne starajú o dieťa vo veku do šiestich rokov alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov veku, ktoré platí štát,
- c **finančné prostriedky poskytované štátom** na úhradu nákladov na: dôchodok manželky, sociálny dôchodok, zvýšenie dôchodku z dôvodu jediného zdroja príjmu, zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť, zvýšenie dôchodku z dôvodu účasti v odboji a rehabilitácie, kúpeľnú starostlivosť, zvýšenie dôchodku podľa zákona č. 305/1999 Z. z. o zmiernení niektorých krívd osobám deportovaným do nacistických koncentračných táborov a zajateckých táborov, ďalej na vianočný príspevok a na úhradu nákladov spojených s jeho výplatom a napokon na príplatok k dôchodku a na úhradu nákladov spojených s jeho výplatom.

Výdavkami osobitného účtu sú výdavky na:

- a **dávky a služby sociálneho zabezpečenia** podľa tohto zákona,
- b **prevody poistného na dôchodkové poistenie** a poistné na poistenie v nezamestnanosti do Sociálnej poisťovne,
- c **zabezpečenie povinnosti zaslať platcovi dávky sociálneho zabezpečenia**, dávky sociálneho zabezpečenia odovzdávané príslušníkom SIS alebo profesionálnym vojakom Vojenského spravodajstva,
- d **trovy**, ktoré súvisia s výkonom posudkovej činnosti sociálneho zabezpečenia,
- e **úhradu nákladov na zdravotné výkony**.

Z hľadiska druhového členenia výdavkov osobitného účtu sa v rámci dávok výsluhového zabezpečenia účtujú: starobné a invalidné dôchodky, čiastočné invalidné dôchodky, dôchodky za výsluhu rokov, vdovské dôchodky, dôchodky manželky, vdovecké dôchodky, sirotské jednostranné alebo obojstranné dôchodky, výsluhové príspevky, odchodné, úmrtné, výsluhové dôchodky, plné a čiastočné invalidné výsluhové dôchodky, vdovské výsluhové dôchodky, vdovecké výsluhové dôchodky, sirotské výsluhové dôchodky jednostranné aj obojstranné, dávky sociálnej starostlivosti a vianočné príspevky. Dávky nemocenského zabezpečenia zahŕňajú výdavky na: materské, ošetrovné, vyrovnávacie dávky, náhrady služobného príjmu počas dočasnej neschopnosti vykonávať vojenskú službu a nemocenské. Dávky úrazového zabezpečenia zahŕňajú výdavky na: náhrady za stratu na služobnom príjme, náhrady za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrady za účelne vynaložené náklady spojené s liečením, jednorazové odškodnenie pozostalých, jednorazové mimoriadne odškodnenie, náklady spojené s pohrebom a náklady na pomník. Služby sociálneho zabezpečenia zahŕňajú výdavky na: rekreačnú starostlivosť profesionálnych vojakov, občianskych zamestnancov, vojnových veteránov, poberateľov výsluhových dávok, ďalej výdavky na kúpeľnú starostlivosť profesionálnych vojakov, poberateľov výsluhových dávok a vojnových veteránov a napokon výdavky na zabezpečenie pohrebu zomretého vojaka [5].

Až 27% z celkového počtu oslovených respondentov v rámci vyššie spomínaného dotazníkového prieskumu odpovedalo na otázku, či sú spokojní s výškou vyplácaných dávok sociálneho zabezpečenia „áno“ a ďalších 28% „skôr áno“ [3].

ZÁVER

Špecifickosť systému sociálneho zabezpečenia príslušníkov Ozbrojených síl SR vyplýva z osobitostí profesionálnej služby ako takej. V súčasnosti už nie je vojenské povolanie celoživotným zamestnaním, tak ako tomu bolo ešte pred niekoľkými rokmi, kedy nebolo vzácné, že profesionálni vojaci odchádzali zo svojich pozícií rovno do dôchodku po dosiahnutí dôchodkového veku. Nepotrebovali riešiť problémy s hľadáním uplatnenia sa na trhu práce tak, ako sa to deje v súčasnosti s odchádzajúcimi profesionálmi, ktorí sa po splnení záväzku snažia viac či menej úspešne zaradiť do pracovného pomeru. Preto je potrebné, aby existoval mechanizmus, ktorý by dokázal čo najviac eliminovať negatíva, spojené s danými skutočnosťami. Konkrétne možnosti riešenia načrtnutého problému tak možno vidieť nielen v úrovni služobných príjmov profesionálnych vojakov, ale práve v optimálne nastavenom systéme ich sociálneho zabezpečenia.

LITERATÚRA

[1] VINCÚR, P. 2006. *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: SPRINT, 2006. ISBN 80-89085-60-1.

[2] REKTOŘÍK, J. a kol. 2002. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*. Praha: Ekopress, 2002. ISBN 80-86119-60-2

[3] TOMÁNKOVÁ, I. 2010. *Sociálne zabezpečenie príslušníkov Ozbrojených síl SR*: diplomová práca. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2010. 91 s.

[4] Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[5] <http://www.vusz.sk/>

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

KOMPLEXNOSŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA Z HĽADISKA ČASU A OBSAHU

COMPLEXITY OF SOCIAL WELFARE OF PROFESSIONAL SOLDIER IN TERMS OF TIME AND CONTENT

*HAMAJ Pavol**

ABSTRACT: This article deals with the issue of complexity of social welfare in the Armed Forces of SR from two aspects. The first one is the time aspect, which deals with the question of training, professional soldiers' performing their activities and their transition to nonmilitary life conditions. The other aspect handles content questions of securing individual time periods, foremostly the content of providing optimal transition and integrating into the life and work in nonmilitary conditions.

KEY WORDS: complexita of social welfare in the Armed Forces of Slovakia.

ÚVOD

Základné postuláty sociálnej politiky štátu ako systému tvoria istý rámeč, podklad či pozadie sociálnej politiky v jeho jednotlivých podsystémoch, teda aj v ozbrojených silách. Sociálna politika v Ozbrojených silách Slovenskej republiky patrí medzi hlavné a rozhodujúce motivačné faktory pri voľbe jednotlivcov vstúpiť do ozbrojených síl, ale aj pri voľbe dĺžky zotrvania v nich.

Zložitý fenomén komplexnosti sociálneho zabezpečenia možno postihovať z mnohých aspektov. Prinajmenšom je možné bližšie určovať ho a diferencovať z hľadiska jeho rozsahu či obsahu, z hľadiska miery konkrétnosti či z hľadiska stupňa všeobecnosti, ale aj z mnohých ďalších aspektov. V uvádzanej stati pôjde predovšetkým o čiastkový pokus a snahu o analýzu sociálneho zabezpečenia vojenských profesionálov z aspektov časových a z aspektov obsahových.

1 KOMPLEXNOSŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA Z ČASOVÝCH ASPEKTOV

Z hľadiska časovosti možno diferencovať problém analýzy sociálneho zabezpečenia vojenských profesionálov na jednotlivé etapy či obdobia. Predovšetkým môže ísť o obdobie:

- *prípravy* vojenského profesionála,
- *rozvoja* vojenského profesionála,
- zabezpečenia plynulého *prechodu* vojenského profesionála do atribútov *života a práce v nevojenských podmienkach*.

Nasledujúca podkapitola je zameraná na predovšetkým na čiastkovú analýzu časového aspektu obsahu a činností kompetentných prvkov systému v oblasti sociálneho zabezpečenia prípravy vojenských profesionálov.

1.1 SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PRÍPRAVY VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

Sociálne zabezpečenie vojenských profesionálov v tomto období bude potrebné identifikovať v čase regrutácie, ktorá zahŕňa predovšetkým opatrenia počas náboru a zároveň výberu do personálnej základne ozbrojených síl. Otázka miery využívania zásad marketingu pri získavaní kvalitných osôb pre službu v ozbrojených silách je predmetom diskusných stretov

* doc., PhD., Katedra spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel.: +421-0960 423 175, mail: pavol.hamaj@aos.sk.

minimalistov, reprezentujúcich čo najmenšiu snahu o využívanie marketingu, a tiež maximalistov, ktorí sa snažia niekedy až preceňovať faktory a činitele marketingových činností v tejto oblasti. V každom prípade je dobre, že názorové stety oboch krajností sú obsahom a predmetom diskusie.

Ďalšou súčasťou tohto obdobia je čas vymedzený sociálno-profesijnej príprave, ktorý je prezentovaný predovšetkým pobytom vo vojenských školách. V týchto inštitúciách sa budúci výkonní vojenský profesionáli pripravujú formou vzdelávania, výcviku a výchovy v súlade s potrebami vojenskej organizácie.

Za vyvrcholenie obdobia prípravy je často označovaný čas teoretického a praktického identifikovania sa s vojenským povoláním. Túto identifikáciu vo vzťahu k sociálnemu zabezpečeniu možno postihovať v rôznych oblastiach, či už v oblasti finančného, dôchodkového, zdravotného, zabezpečenia v nezamestnanosti, v oblasti zabezpečovania regenerácie síl, starostlivosti o rodinu a bývanie a podobne. Toto obdobie však úzko súvisí a plynule prechádza - najmä čo sa týka jeho obsahu - do obdobia rozvoja vojenského profesionála.

1.2 ROZVOJ VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

Do obdobia rozvoja vojenského profesionála možno zaradiť tiež pojem *kariéra*, ktorý sa pre laickú verejnosť stáva často príznačným, no nie celkom správnym a presným synonymom pre ascendentnú - vzostupnú - časť priebehu a výkonu služby vojenského profesionála.

S ascendentnosťou priebehu služby veľmi úzko súvisí aj čas dokvalifikácie, prípadne rekvalifikácie profesionálneho vojaka. Tieto, predovšetkým inštitucionálne vzdelávacie procesy a procesy premeny osobností na osobnosti potrebné pre bojové použitie v ozbrojených silách prebiehajú väčšinou vo vojenských vzdelávacích a výcvikových zariadeniach.

Vo vzťahu ku komplexnému sociálnemu zabezpečeniu možno uviesť, že tieto činnosti a aktivity sú vykonávané vo väčšine prípadov takmer vždy na území vlastnej krajiny. Teda z hľadiska komplexnosti sociálneho zabezpečenia sú to všetko aktivity a výkony, ktoré sa obvykle nevymykajú z rámca bežnej služby profesionálneho vojaka, vykonávanej na vlastnom teritóriu.

Za osobitný komplex sociálneho zabezpečenia možno považovať opatrenia v čase, kedy je vojenský profesionál mimo vlastného teritória v bojovom nasadení. Mnohí laici vnímajú túto časť jeho služby iba ako možnosť dobrého zárobku, vysokého finančného ohodnotenia vykonávanej vojenskej práce s množstvom poskytovaných benefitov. Taktiež za istú a nadpriemernú formu benefitov sú často v laickej verejnosti považované sociálne situácie a činnosti, ktoré možno zahrnúť pod pojmy oddych, alebo regenerácia síl, relaxácia či liečba.

1.3 Zabezpečenie prechodu vojenského profesionála do nevojenských podmienok

Z aspektu času možno tento moment označiť ako obojstrannú novú voľbu, teda ako voľbu vojenskej organizácie v otázkach ďalšej potrebnosti osoby, alebo tiež v rámci toho istého - ako voľbu dotknutej osoby z vojenskej organizácie odísť.

Teda: buď vojenská organizácia nepotrebuje už službu vojenského profesionála, alebo vojenský profesionál nemá v úmysle ďalej vo vojenskej organizácii zotrvať. Potom vojenský profesionál - podľa v zákone presne stanovených podmienok, ktoré zohľadňujú predošlý priebeh jeho služby v zmysle predovšetkým dĺžky a druhu - z vojenskej činnnej služby odíde.

Pretože táto fáza života i komplexného sociálneho zabezpečenia profesionálneho vojaka je z personálneho, skupinového, ale predovšetkým z celospoločenského hľadiska najzložitejšia a najdôležitejšia, bude jej v rozsiahlejšej miere venovaná pozornosť v nasledujúcej časti.

2 KOMPLEXNOSŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA Z ASPEKTOV OBSAHU

Pri snahe o komplexnosť ponímania sociálneho zabezpečenia vojenského profesionála nemožno opomínať – ako už bolo naznačované v úvode stati – ani jeho obsahové hľadisko. Z hľadiska obsahu snád' možno spojiť sociálne opatrenia pre zabezpečenie profesionálneho vojaka v *období prípravy* aj v *období jeho rozvoja*. Profesionálny vojak je totiž po obsahovej stránke takmer rovnako komplexne sociálne zabezpečovaný v oboch týchto obdobiach svojej služby.

2.1 OBSAH SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA V PRÍPRAVE A ROZVOJI VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

V čase prípravy a rozvoja vojenského profesionála sa ukazuje potrebné obsah sociálneho zabezpečenia kreovať z nasledujúcich východísk:

1. Zmenšenie a zároveň paradoxne aj zväčšenie možností regrutačných zdrojov ozbrojených síl ako dôsledok predovšetkým:
 - *negatívnej situácie*, ktorá je daná priamo okrem iného aj čiastkovo nepriaznivým demografickým vývojom v Slovenskej republike; tiež nepriamo otvorenosťou európskeho trhu práce a tiež poklesom ekonomickej i statusovej atraktívnosti vojenskej profesie¹;
 - istým *pozitívnym stavom* v regrutácii, vyvolaným stúpajúcou nezamestnanosťou a teda z toho vyplývajúcim zvýšeným záujmom o službu v ozbrojených silách;
2. Problém potrebnosti udržať istý stupeň kvality zregrutovaných osôb², čo býva veľmi často spojené predovšetkým s ich pôvodnou, či postupne sa vyvíjajúcou motiváciou pre službu.
3. Dôsledné, avšak operatívne umné uskutočňovanie zásad marketingu³ ako činnosti, ktorá zabezpečuje prostredníctvom subjektu splnenie požiadaviek kvality personálu v súlade s potrebami a objednávkou odberateľa, používateľa – teda Ozbrojených síl Slovenskej republiky.
4. Vojenská profesijná príprava je dvojstranný proces:
 - osvojovanie profesijných vedomostí, spôsobilosti a návykov potrebných pre výkon služby vojenského profesionála objektom tohto procesu,
 - ich odovzdávanie zo strany subjektu - predovšetkým prostredníctvom edukačných inštitúcií v Ozbrojených silách Slovenskej republiky - vojenskými školami všetkých typov.
5. Potrebnosť diferencovať nielen profesijnú prípravu samotnú, ale aj jej účastníkov a ich sociálne zabezpečenie (napríklad diferencovaný prístup k jednotlivým činnostiam výkonu vojenského povolania - kadet, účastník kurzu, vojak vo vojenskej jednotke a pod.). Ako súčasť sociálneho zabezpečenia v prípravnej etape profesionalizácie vnímať okrem zabezpečenia bezplatnej prípravy na povolanie formou vojenského vyučovania a výcviku tiež odmeňovanie, ubytovanie, regeneráciu síl, preventívnu zdravotnícku starostlivosť a poradenstvo.

¹ Čukan, K. a kolektív: *Mládež a armáda*. s. 100.

² Čukan, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti, armádu*. MO SR. 2008.

³ Veľký slovník cudzích slov, s. 746.

Ak bola v predchádzajúcom bode zvýraznená potrebnosť diferenciacie profesijnej prípravy a teda aj personifikačnej diferenciacie jej účastníkov, treba vychádzať aj zo špecifik sociálnych pozícií a špecifik komplexného sociálneho zabezpečenia žien v ozbrojených silách. Veď v roku 2010 má byť cieľom dosiahnuť v Ozbrojených silách Slovenskej republiky podiel 10% žien¹.

Tiež sa ukazuje účelné aj dôležité vychádzať z diferencovaných potrieb Ozbrojených síl Slovenskej republiky a možností sociálneho zabezpečenia v prípadoch zvýšenia hornej vekovej hranice regrutovaných pre vybrané odbornosti. Napríklad by išlo o niektoré funkcie v logistických odboroch alebo vo vybraných odboroch zdravotníckej služby (v prípadoch lekárov a podobne, kde vyšší vek môže byť skôr predpokladom pre vyššiu kvalitu osoby ako v prípade iných odborností).

Obsah sociálneho zabezpečenia v čase prípravy a rozvoja je osobitý, odráža niektoré osobitosti typu² sociálnej pozície profesionálneho vojaka v malej sociálnej skupine i vo veľkej sociálnej skupine v ozbrojených silách ako celku.

2.2 OBSAH SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRECHODU VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA DO NEVOJENSKÝCH PODMIENOK

Analýza procesu migrácie vojakov prináša okrem pozitív tiež poznatky o možných ohrozeniach vnútornej bezpečnosti celej spoločnosti, v ktorej je migrácia uskutočňovaná. Spoločenská prax ukazuje, že problémom môže byť aj prechod značného počtu ľudí do civilných podmienok. „Úplnou neznámou je, ako budú pôsobiť vojaci, odchádzajúci z ozbrojených síl“³. Tí istí autori v ďalšom prezentujú následne aj tri budúce možné scenáre prechodu - scenár:

1. *optimistický* – po odchode z ozbrojených síl sa bývalí vojaci pomerne bezproblémovo uplatnia na trhu práce a služieb, o ozbrojených silách budú vytvárať vcelku dobrý dojem,
2. *realistický* – bývalí príslušníci sa po odchode z ozbrojených síl uplatnia len čiastočne a budú o nich vytvárať viacero obrazov, ktoré budú striedavo priaznivé,
3. *pesimistický* – po odchode z ozbrojených síl sa budú uplatňovať väčšinou s ťažkosťami a o ozbrojených silách budú vytvárať prevažne negatívny obraz.

Problém sa však môže vyvinúť do vážnejších celospoločenských rozmerov, ako je len vytváranie pozitívneho, či viac-menej negatívneho obrazu o bývalom zamestnávateľovi – Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Nebezpečnejšia môže byť pre spoločnosť práve ich - vo vojenskej organizácii či v organizácii Policajného zboru – získaná vojenská alebo policajná odbornosť. Príprava na plnenie funkcií vojakov i policajtov počas služby je zameraná na utváranie a formovanie vedomostí, schopností, spôsobilostí a návykov, orientovaných často, niekedy až v prevažujúcej miere aj na deštruktívne aktivity a dedštruktívne činnosti.

Vzhľadom na skutočnosť, že služba v ozbrojených zboroch zabezpečuje jej vykonávateľom istý životný štandard, snažia sa títo po skončení služobného pomeru životnú úroveň svoju i životnú úroveň svojej rodiny zabezpečiť vo väčšine prípadov tiež prostredníctvom následného zamestnania sa. Na Slovensku sa v súčasnosti, napriek určitým progresívnym posunom vyskytujú problémy, ktoré:

- majú ťažké, niekedy až vonkajškovo neriešiteľné dôsledky pre celý rad sociálnych skupín,

¹ Martinská, M.: *Sociálna pozícia žien v armáde*. In: Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV. Nitra: SSS pri SAV, 2007. s. 123–125. ISBN 978-80-85447-14-9.

² Radičová, I.: *Typologická metóda v sociológii*, s. 19-20.

³ Čukan, K., Polonský, D., Škvrnda, F., s. 120

- výrazne prispievajú k vnútornej sociálnej diferenciacii spoločnosti,
- následne či súčasne prispievajú k diferenciacii sociálno-priestorovej.

Posledná sa prejavuje regiónmi, kde sa viac ako inde sústreďujú problémy hospodárskeho, sociálneho, infraštruktúrneho charakteru. Práve tu sa často oslabuje identifikácia s územím, ktoré sa pre občana stáva „nepriateľským“. Postupne sa tu vytvára podhubie pre nárast sociálnej patológie rozličného druhu.

Problémom je však nielen činnosť sociálno-patologických skupín, ale aj ich personálne dopĺňovanie. Skupiny, ktorých hlavnou náplňou činnosti je príprava a vykonávanie aktivít, ktoré možno nazvať aj organizovaným zločinom, nenajímajú a neangažujú iba mocných chlapov do úloh ochranky, ale aj ľudí, naučených a vycvičených deštruovať, ničiť, zabíjať.

Pre tieto účely sú jedným z najvhodnejších zdrojov dopĺňovania personálu pre takéto sociálno-patologické aktivity práve sociálne skupiny bývalých vojakov a policajtov. Bývalí vojaci majú schopnosti, teda sú použiteľní v kriminálnom prostredí a najmä v službách organizovaného zločinu v rôznych oblastiach¹.

Modelovo je možné uviesť využiteľnosť schopností bývalých vojakov väčšinou pri ich najímaní dobre platiacimi subjektmi, ktorých činnosť býva pre spoločnosť neželateľná a často priam škdlivá. Býva zameraná najmä na²:

- organizovanie nelegálnej migrácie,
- reguláciu proliferácie drog,
- obchodovanie so zbraňami a strelivom,
- manipuláciu s výbušnami,
- ochranu vlastných osôb,
- rôzne diferencované útoky voči cudzím (niekedy však aj voči vlastným) osobám.

Z hľadiska psychológie, sociológie a pedagogiky tu v neposlednom rade patrí aj problematika vodcovstva a vedenie skupín³ a ďalšie.

Príčiny patologického sociálneho správania však nemusia spočívať iba v evidentných zložkách sociálneho zabezpečenia. U nás nie dávne, medializované a verejnosti dobre známe prípady zneužívania deštruktívnych schopností (najmä prípad v Devínskej Novej Vsi) sú ešte riešené, nie je ani možné ich na tomto mieste teraz serióznejšie analyzovať. Ved' aj retrospektívna analýza zatiaľ priniesla len obmedzené poznatky a empirické opisné charakteristiky sú zatiaľ veľmi nedostatočné.

Vzhľadom na to, že vonkajšie podmienky nestačia na dostatočné vysvetlenie bezhlavého zabíjania nevinných, aj neznámych osôb, zásadný význam býva prisudzovaný osobnostným faktorom páchatel'a. Sústreďovať sa v tejto stati iba na signály a nie fakty - ktoré veľmi často predkladajú printové, no predovšetkým elektronické média - by bolo prinajmenšom nezodpovedné. Hromadné oznamovacie prostriedky sa správajú vždy viac trhovo ako racionálne. Využívajú predovšetkým skutočnosť, že verejnosť je extrémnym výbuchom agresie jednotlivca či sociálnej skupiny vždy otrasená. Tiež samotný fakt, že , že väčšina šialených hromadných vrahov (s výnimkou psychotických páchatel'ov) koná úmyselne a na čin sa dlhodobejšie pripravuje, teda vie a chce urobiť presne to, čo následne aj urobí.

¹ Čukan, K., Polonský, D., Škvrnda, F., s. 24-25.

² Hamaj, P., s. 7-8.

³ Kmošena, M., s. 14.

Z času na čas je pre oznamovacie prostriedky výhodné anticipovať napríklad motív sociálno-patologického správania jednotlivcov alebo skupín do rasových či podobných sociálno-demografických prvkov a atribútov. Viac sa potom môžu zoberať atribútmi ako príčinami a účinkami alebo dôvodmi a dôsledkami. Rasový motív je pre média pohodlný a zároveň otvára možnosti pre nové správy a správy o reakciách významných prvkov sociálneho systému na ich vlastné správy.

Rola anticipienta podobných neštandardných a nešťasných udalostí preto ostáva štátnym orgánom, ktoré sú kompetentné prijímať opatrenia na predchádzanie konkrétnym masakrám, zvyšovaním šancí zabrzdiť výskyt takejto extrémnej podoby agresie. Aj keď konkrétnej masakre možno len ťažko predísť, napriek tomu je správne domnievať sa, že šance nie sú úplne beznádejné. Sociológovia a psychológovia by mali byť o pozadí tohto javu informovaní.

Amok či vražedné šialenstvo predsa nie sú dielom okamihu, ale predchádza im fáza postupného dozrievania. V nej sa obvykle objavujú varovné príznaky, nezriedka i tzv. amokové reči. Psychológovia by mali byť na varovné signály citliví, riziká vražednej zúrivosti by nemali podceňovať. V prípade čo i len intuitívneho podozrenia treba hľadať účinné brzdy proti krutej a nezmyselnej agresii širšie, no vždy podľa konkrétneho pozadia prípadu.

Odborný výraz pre šialených strelcov kriminálna psychológia zatiaľ nemá. Snáď pre sociálnych psychológov môže byť typickým príznakom aj dobrovoľná sociálna izolácia, jednotlivec sa sťahuje do ústrania, často mení svoje návyky, vypadáva z rytmu denných povinností. Potom dochádza k pomalému posunu celkových duševných nálad, mení sa stav vedomia i správania. V mysli môže prevládať buď uvedomovaný či neuvedomovaný pocit strachu, alebo pocit hnevu.

To sú signály blížiaceho sa výbuchu násilia s typickými prejavmi ako sú divoké výkriky, likvidačné napádanie osôb či zvierat alebo ničenie vecí či zakladanie ohňa. Medzi možné vedľajšie znaky patria tiež záľuba v zbraniach a strelive, ale aj ťažkosti s nadväzovaním a udržiavaním trvalejších interpersonálnych vzťahov. Prudké deštruktívne konanie môže vyústiť do samovražednej aktivity alebo aj do okamihov zdanlivého upokojenia, po ktorých môže opäť striedavo prepuknúť pôvodné deštruktívne konanie.

Analýzy neželanej minulosti sú zatiaľ málo prepracované, aby mohli byť prijímané účinné zásahy na úrovni legislatívy a opatrenia celospoločenského rozsahu. Hrozí neustále, že bude pre krátkosť času - ale rýchlo ako politický moment a zároveň reakcia na silnejúci tlak verejnosti - nedostatočne analyzovaná príčina a účinok či dôvod a dôsledok takých patologických sociálnych konaní jednotlivcov s minulosťou v ozbrojených zboroch či bez nej.

ZÁVER

Profesie - ktorých obsahom sú aj silové, ozbrojené a deštruktívne činnosti, pre spoločnosť, predstavovanú v tomto zmysle štátom - sú pravdaže objektívne potrebné. Avšak spôsobilosti, ktoré získavajú vykonávatelia týchto profesií počas služby pre štát, je potrebné istým spôsobom v sociálnom zabezpečení legislatívne, ekonomicky, morálne aj pedagogicky ošetrovať.

Možnosť „vyrovnávať“ schodok v príjme prepustených príslušníkov ozbrojených zborov predávaním ich profesionalizmu zločineckým skupinám je potrebné nielen anticipovať, ale vytvárať proti nemu aj účinné bariéry. Pritom nemôže ísť len o - pre spoločnosť takmer neúnosné ekonomické riešenia - zvyšovanie plátov či úrovne sociálneho zabezpečenia, ako sa to často zdôvodňuje napríklad v prípade zabraňovaní korupcie sudcov a prokurátorov.

Problematika je značne širšia. Cieľom *komplexnosti* totiž je nielen jej objekt - budúci, terajší, alebo bývalý vojak, policajt, hasič - ale nepriamo celá spoločnosť.

Organizácie (v službách štátu) - ktoré majú od spoločnosti kompetenciu (teda nielen smú, ale aj musia) takúto potenciú násilnosti či zločinnosti kreovať, formovať, rozvíjať a udržiavať (teda predovšetkým vojenské a policajné štruktúry), by mali byť zo zákona povinné vo svojej

činnosti (v spolupráci so štátom) vytvárať aj prekážky zneužívaniu tejto potencie. Prekážkami pre zneužívanie takýchto spôsobilostí môže byť aj premyslená politika v oblasti komplexného sociálneho zabezpečenia budúcich, terajších i bývalých policajtov a vojakov.

Informácie o tom poskytujú respondentmi uvedené sociálne skupiny príslušníkov Policajného zboru páchajúce trestnú činnosť, označené ako „domnievajúci sa, že sankcie sú malé oproti ziskom“, kde priemerná hodnota dosahuje 3,46 bodu.¹

Príprava je nielen v sociálnom zabezpečení ale aj vo formovaní vlastností a kvalít osobnosti vojaka či policajta - aj kvality jeho života² ako zodpovedného občana. Priestor pre to určite je v oboch akadémiách, ale aj v iných odborných školiacich armádnych aj policajných zariadeniach. Spúšťače asociálneho správania je potrebné pokiaľ možno obmedzovať, likvidovať, eliminovať všetkými prostriedkami.

LITERATÚRA

ČUKAN, K. a kol.: *Mládež a armáda*. Bratislava: MO SR. 2005. ISBN 80-88842-91-3.

ČUKAN, K.: *Názory mládeže na obranu vlasti, armádu*. Bratislava: MO SR. 2008. ISBN 978-80-89261-15-4.

ČUKAN, K., POLONSKÝ, D., ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl*. Bratislava: VIA MO SR 2006. ISBN 80-88842-91-3.

HAMAJ, P.: Zamestnateľnosť vojakov vo výslužbe a vnútorná bezpečnosť. In: *Zborník anotácií a elektronických verzií recenzovaných príspevkov na CD-nosiči z Medzinárodnej vedeckej konferencie „Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie“*. ISBN:80-8040-301-5

HAMAJ, P. - KMOŠENA M.: Kultúra organizácie a inštitucionalizovaná moc. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* [elektronický zdroj]: medzinárodná vedecká konferencia. Liptovský Mikuláš: AOS gen. M. R. Štefánika, 2008. ISBN 978-80-8040-351-5.

KMOŠENA, M.: Vybrané problémy vedenia a vodcovstva v jednotkách v teórii a praxi. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie „Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika 2004. S. 7 – 16. ISBN 80-8040-249-3

MARTINSKÁ M.: *Sociálna pozícia žien v armáde*. In: *Zborník referátov z výročnej konferencie Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV*. Nitra: SSS pri SAV, 2007. s. 123–125. ISBN 978-80-85447-14-9.

MATIS, J.: Kultúra vojenskej organizácie – multidimenzionálny fenomén. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* [elektronický zdroj]: L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-351-5,

RADIČOVÁ, I.: Typologická metóda v sociológii. Bratislava, UK 1991. S. 19-20. ISBN 80-223-0448-4.

ŠALING, S., IVANOVÁ-ŠALINGOVÁ, M., MANÍKOPVÁ, Z.: *Veľký slovník cudzích slov*. Bratislava - Veľký Šariš: SAMO – AAMM 1997. ISBN: 80-967524-0-5.

VYHNALOVÁ, M. a kolektív: *Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka (signálna správa, tabuľka 6)*. Bratislava: MO SR 2009.

Recenzoval: prof. Dr. Dušan POLONSKÝ, CSc.,

¹ Hamaj, P., Kmošena, M.: tabuľka 8.

² Matis, J., s. 22.

RODINA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA, PROBLÉMY VZNIKAJÚCE ODLÚČENÍM OD RODINY

PROFESSIONAL SOLDIER'S FAMILY, PROBLEMS DUE TO DETACHMENT FROM FAMILY

*HOLLÁNOVÁ Eubica**

ABSTRACT: The article focuses on the professional soldier's family, problems related to individual members of a specific professional soldier's family and the influence of military profession on its functioning. It contains statements of professional soldiers in relations to their families and work, separation from their families whether when fulfilling tasks abroad or by direct posting in SR. And last but not least it contains the opinion of a specialist in the scope of psychology on the given issue.

KEY WORDS: professional soldier's family, professional soldiers in relations to their families and work.

ÚVOD

Zámerom nášho výskumu bolo upriamiť pozornosť na problémy, ktoré vznikajú v rodinách profesionálnych vojakov, na možnosti, ako stabilizovať mladé rodiny, ako postupovať a podporovať jednotlivých členov rodiny pri odlúčení, pri plnení si služobných povinností, či už na Slovensku alebo pri vyslaní do zahraničia.

Zamerali sme sa predovšetkým na zistenie problémov týkajúcich sa odlúčenia rodiny profesionálneho vojaka počas jeho vyslania do zahraničia, do akej miery ovplyvnilo nasadenie v zahraničí vzťahy v jeho rodine a pohľad na prácu kompetentných osôb/tímu zodpovedných za prácu s rodinou profesionálneho vojaka.

Všestranné sociálne zabezpečenie príslušníkov ozbrojených síl a ich rodín je zložitá a veľmi náročná úloha, ktorú nie je možné v žiadnom prípade zredukovať len na finančné alebo zdravotné zabezpečenie, čo sa však v praxi častokrát stáva. Vyplýva to z nesprávneho ponímania pojmu sociálne zabezpečenie.

Sociálne zabezpečenie rodín profesionálnych vojakov je vymedzené ako komplex spoločenských vzťahov, prostredníctvom ktorých sa zabezpečujú potreby ich príslušníkov v situáciách, kedy tieto potreby nemôžu byť zabezpečené ich vlastnými silami. Realizuje sa sociálnou politikou, ktorú môžeme ponímať ako komplex opatrení, zabezpečujúci nerušený priebeh činnnej služby príslušníkov ozbrojených síl. Dotýka sa to riešenia náročných a zložitých úloh:

- v oblasti služobného režimu
- v oblasti finančného a materiálno-technického zabezpečenia
- v oblasti stavebno-ubytovacieho zabezpečenia
- v oblasti zdravotného a nemocenského zabezpečenia
- v oblasti kultúrneho rozvoja osobnosti a jej vzdelávanie

Ak sa majú tieto úlohy naplniť v praxi, znamená to, že ozbrojené sily a tým aj celá spoločnosť, musia vyčleniť personálne sily a finančné prostriedky na to, aby sa jednotlivé oblasti sociálneho zabezpečenia príslušníkov ozbrojených síl rozšírili aj na ich rodinných príslušníkov.

* kpt., Ing., vedúca staršia dôstojníčka – špecialistka, Oddelenie rozpočtu a financovania Odbor rozpočtu a financovania. Štáb strategického plánovania a rozvoja spôsobilostí. GŠ OS SR. Slovenská republika. Tel. +421-0960-312 385, e-mail: lubica.hollanova@mil.sk

2 PROFESIONÁLNY VOJAK A JEHO NASADENIE V ZAHRANIČÍ A V MIEROVÝCH MISIÁCH

O rodine profesionálneho vojaka je možné hovoriť ako o samostatnej sociálnej skupine, ktorá má špecifické ciele a úlohy. Pri určitom zjednodušení je možné hovoriť o skupine osôb, ktoré vzájomnou interakciou napomáhajú pri plnení úloh profesionálneho vojaka doma a v zahraničí. Profesionálny vojak pritom svoju hlavnú úlohu plní a realizuje až pri nasadení v bojovej činnosti doma, v zahraničí a v mierových misiách. Špecifickým typom profesionálneho vojaka je profesionálny vojak vyslaný na misiu. Jeho nasadenie a návrat z nej do značnej miery ovplyvňuje jeho život a v konečnom dôsledku aj napĺňanie základných funkcií rodiny profesionálneho vojaka.

Nová obranná a bezpečnostná politika priniesla zásadné zmeny do výkonu služby v Ozbrojených silách Slovenskej republiky, je to angažovanie a účasť profesionálnych vojakov v zahraničných mierových misiách. Tento proces zmien niektoré problémy rodín profesionálneho vojaka zvýraznil, niektoré nové nastolil. Rodiny sa musia pred odchodom do misie, počas jej trvania, ale aj po jej skončení vyrovnávať s mnohými problémami, ktoré majú vplyv na mnohé faktory, najmä na rodinné a partnerské vzťahy.

Rôzne zdroje uvádzajú, že 10 až 20% príslušníkov personálu kontingentov v Mierových misiách OSN trpí po návrate posttraumatickým stresovým ochorením. Podľa Americkej psychiatrickej asociácie je posttraumatické stresové ochorenie definované ako „behaviorálne ochorenie, ktoré mohli spôsobiť tie psychické stresujúce udalosti, ktoré sú mimo rámec bežnej ľudskej skúsenosti“.

Návrat týchto novodobých veteránov zo zahraničnej misie k rodine nie je vždy ľahkou záležitosťou, veteráni si prinášajú zážitky, ktoré môžu výrazne zmeniť ich charakterové vlastnosti a zameranosť. To sa môže dostávať do rozporu s predstavami rodiny a vyústiť do problémov, konfliktov. Často i samotné uvažovanie rodinných príslušníkov „on je iný“ ako predtým môže byť spúšťacím momentom rôznych nezhôd. Napriek radosti z návratu, bola rodina zvyknutá žiť samostatne, bez partnera, otca a jeho znovuzačlenenia predstavuje záťaž, ktorú je potrebné zvládnuť. Musí dôjsť k reštrukturalizácii vzťahov a jeho začleneniu do sociálnej štruktúry rodiny. Niektorí si tento dôležitý moment neuvedomujú a pociťujú sklamanie, či začínajú upodozrievať partnera. Znovuzačlenenie do rodiny je asi taký istý náročný proces ako odvykanie si od rodiny v podmienkach misie. Nie všetci to dokážu zvládnuť. Sú aj takí, ktorí prepadnú alkoholu, nemôžu nájsť svoje miesto, nechápu, že prečo im ostatní nerozumejú a napriek tomu, že je im poskytovaná pomoc, tú odmietajú.

V súčasnosti celý svet rieši globálnu ekonomickú krízu, vrátane našej republiky. Táto situácia sa dotýka aj našich príslušníkov ozbrojených síl. Prejavuje sa to najmä šetrením kde sa dá, často aj na úkor výcviku, ale najmä v oblasti ľudských zdrojov a to znížením počtov. Prakticky sa to prejavuje tak, že nie sú predĺžené záväzky profesionálnym vojakom, čím sa ich pracovný pomer končí. Táto situácia núti riešiť otázky rodín profesionálneho vojaka s problémami, ktoré s tým súvisia.

Sociálna politika Ozbrojených síl Slovenskej republiky je jedným z hlavných motivačných činiteľov pri rozhodovaní sa mladých ľudí (mužov i žien) pre profesionálnu vojenskú službu. Istota zamestnania na dobu určitú v rámci daného odborného zaradenia s možnými rizikami, udržiavaním si výborného zdravotného stavu a permanentným vzdelávaním sa. Benefity poskytované profesionálnym vojakom v priebehu vojenskej kariéry sú často aj ich povinnosťami. Nastavené parametre sociálnej politiky umožňujú profesionálnym vojakom určiť a udržať si primeranú kvalitu života, a to aj po vzniku nároku na výsluhové zabezpečenie. Faktom je to, že vojenské povolanie významnou mierou kladne alebo záporne ovplyvňuje fungovanie rodiny vojenského profesionála, najmä napĺňovanie jej základných funkcií. Kvalita života ako jedna zo stránok životného štýlu danej spoločnosti sa dotýka aj jej sociálnych skupín zamestnancov a profesionálnych vojakov vykonávajúcich úlohy v oblasti riešenia krízových situácií.

V konečnom dôsledku ovplyvňuje ich životný štýl a rodinné vzťahy. Častým javom sa stáva nestabilita, či dokonca rozpad rodiny profesionálneho vojaka, či už pri plnení úloh na území štátu, problémy, alebo pri odlúčení rodín profesionálneho vojaka po jeho nasadení do mierovej misie, či vojenskej operácie mimo územia štátu. Mnohokrát stabilný vzťah a fungujúca rodina stráca pôdu pod nohami a jednotliví členovia rodiny sa nedokážu vyrovnat' so situáciou, ktorá nastala.

Vzťahy a pocity vojakov v misiách –pohľad odborníka

„Nasadenie vojakov v zahraničných misiách a operáciách predpokladá aj ich odolnosť voči citovej deprivácii v dôsledku odlúčenia od blízkych, rodiny, priateľov, detí a partnerky,“ konštatuje psychologička PhDr. Eva Jaššová, PhD.

„Mali by mať stabilnú nerovnú sústavu, nepodliehajúcu v situácii krízy labilitě, sebaúlosti, bez sklonov odreaťovať frustráciu na svojom okolí, nemali by byť vznětliví, výbušní, agresívni, voči okoliu,“ zdôrazňuje odborníčka, ktorá v 90-tych rokoch pôsobila štyri roky na Ministerstve obrny SR ako vedecko-výskumná pracovníčka vtedajšieho Vojenského ústavu rozvoja ľudských zdrojov.

Zníženie rizikových činiteľov

E. Jaššová (Obrana – Marec 2010) pripomína, že ani najlepšie psychologické vyšetrenie pred nasadením však nedokáže s úplnou istotou predvídať správanie človeka v zmenenom prostredí. Navyše, ak je možná aj zmena rodinných, priateľských či citových pomerov z jeho strany alebo zo strany jeho partnera. „Velenie zahraničnej operácie by malo vytvoriť všetky podmienky na to, aby sa prípadné stresujúce a rizikové činitele znížili na čo najnižšiu mieru. Predovšetkým treba umožniť čo najčastejší kontakt s blízkymi prostredníctvom telefonátov či elektronickej komunikácie. Odstraňuje sa tým pocit neistoty v rámci vzťahu a zníži sa riziko citového strádania.“

Podľa psychologičky odlúčenie dvoch partnerov môže byť lúčavkou kráľovskou stability ich vzťahu. Ak trvá okolo pol roka nemalo by to dobrý, hlboký citový vzťah mladých ľudí narušiť. Napomáha tomu veľmi často aj spoločná motivácia smerujúca k vytvoreniu lepších životných podmienok pre spoločný budúci život. „Pri všetkom optimizme však treba pripustiť, že najmä opakované dlhšie odlúčenie môže byť veľmi vážnou skúškou odolnosti voči odcudzeniu, vrátane nástrah nevery.“

Profit nie je všetko

„Ochladnutia vzájomných vzťahov, nárast vzájomnej nedôvery, či skepticizmu môže ju niekedy podmieniť aj fakt, ak partner až príliš zdôrazňuje možnosť finančného zisku pred stabilitou svojho vzťahu. To môže u partnerky (partnera) vyvolať pocity roztrpčenia a znížiť pocit záväznosti vzťahu.“ E. Jaššová, ktorá dva roky pôsobila aj v policajnom zbore, odporúča, že mnohé z možných príčin narastajúcej nedôvery možno zastaviť jasnou a častou komunikáciou. Dlhšie odmlčanie môže niekedy prebudiť zbytočné obavy. „Napokon – láska ja najvyššou formou komunikácie. Treba čo najviac využívať možnosti komunikovať aj na diaľku a nenechávať niekoho čakať na odozvu.“

„Osobne si myslím, že je otázka morálky, sebadisciplíny a hodnôt. Tam, kde tieto veci absentujú alebo sú oslabené, by zrejme k problémom prišlo tak či tak. Odlúčenie, hoci kvôli vojenskej misii, je iba urýchľovacím katalyzátorom rozpadu vzťahu“ (plk. MUDr. Mikuláš Hudák. V misiách a operáciách strávil 53 mesiacov a je ženatý v prvom manželstve.)

3. PRIESKUM V RADOCH PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV A VOJAČIEK NASADENÝCH V ZAHRANIČNÝCH OPERÁCIÁCH, MIEROVÝCH MISIÁCH, PLNIACICH ÚLOH MIMO ÚZEMIA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Uskutočnený prieskum bol zameraný predovšetkým na zistenie problémov týkajúcich sa odlúčenia rodiny profesionálneho vojaka počas jeho vyslania do zahraničia, po jeho návrate domov, ale aj počas jeho ďalšej služby a plnenia úloh na území Slovenskej republiky.

Cieľom prieskumu (formou rozhovoru) bolo zistiť na konkrétnej vzorke profesionálnych vojakov, akým spôsobom a v akej miere ovplyvnilo ich vyslanie do zahraničia vzťahy v ich rodinách, ako hodnotia prácu kompetentných osôb/tímu zodpovedných za prácu s rodinou profesionálneho vojaka.

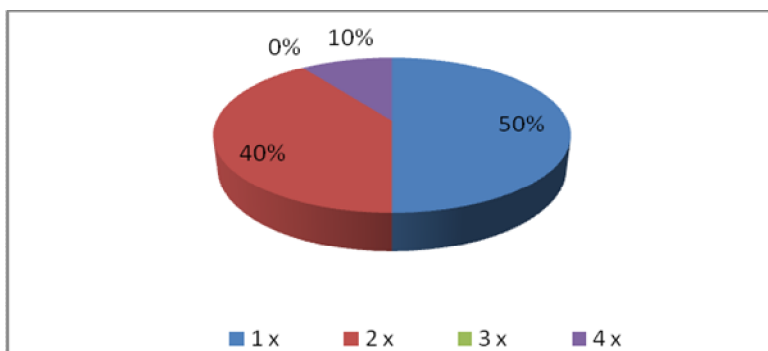
Objektom prieskumu sú profesionálni vojaci/vojačky Ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorí boli nasadení v zahraničných operáciách, mierových misiách, alebo na plnenie iných úloh mimo územia Slovenskej republiky.

Čiastkovým cieľom výskumu bolo na základe konkrétnej vzorke profesionálnych vojakov zistiť:

- koľkokrát boli profesionálni vojaci vyslaní na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky
- ako dlho trvalo ich nasadenie
- či ovplyvnilo nasadenie rodinný život a vzťahy v rodine profesionálnych vojakov
- ako hodnotia kvalitu práce/prístup tímu zodpovedného za prácu s rodinou profesionálneho vojaka pred/počas/po ich nasadení v zahraničí

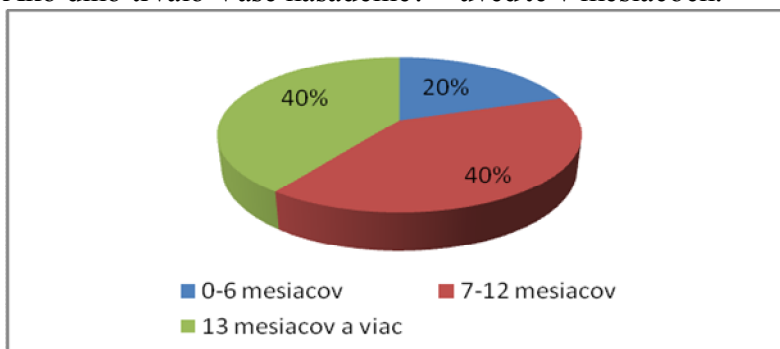
Otázky na rozhovor:

1. Koľkokrát ste boli vyslaný na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky (mierová misia, štruktúry EÚ/NATO, vojenská operácia)?



Graf 1

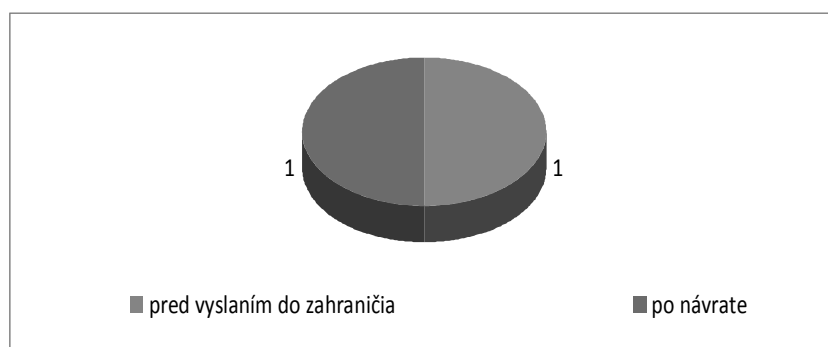
2. Ako dlho trvalo Vaše nasadenie? – uveďte v mesiacoch.



Graf 2

3. Myslíte si, že Vaše odlúčenie od rodiny ovplyvnilo jej rozpad/rozvod rodiny ? (pre rozvedených respondentov)

Z vybranej vzorky rozvedených respondentov uviedli dvaja, že sú rozvedení. Len jeden z nich uviedol, že odlúčenie prehĺbilo už skôr pretrvávajúce problémy v rodine, a tým sa výrazne urýchlil jej rozpad.



Graf 3

4. Ovplyvnilo negatívne Vaše nasadenie Váš rodinný život a vzťahy v rodine, či naopak upevnilo Vaše nasadenie vzťahy s členmi Vašej rodiny?

Väčšina opýtaných odlúčenie vnímalo skôr ako pozitívny jav pri upevňovaní rodinných vzťahov, väzieb a často si prehodnotili hodnoty rodinného spolužitia. Význam rodinného puta si najviac uvedomili po návrate do vlasti. Citujem jedného z opýtaných: „Myslím, že nás to v žiadom prípade neovplyvnilo a ak áno, aj to pozitívne. Pravdou je fakt, že istý čas som sa musel postupne zaraďovať do systému, zaužívaným pravidlám chodu rodiny, ktorý vznikol počas mojej neprítomnosti. Odlúčenie od rodiny je veľmi individuálna záležitosť, žil som skoro tri roky sám v zahraničí bez manželky, bez detí a nemám pocit, že správanie jednej alebo druhej strany by viedlo k akýmkoľvek rozporom. Naše vzájomné odlúčenie prinieslo mnoho nových prvkov do celého fungovania rodiny, a to myslím v dobrom slova zmysle. Donútilo naše deti k väčšej samostatnosti a zodpovednosti, manželku prinútilo robiť činnosti inak prislúchajúce mužovi a mňa to naučilo načúvať či už deťom a samozrejme svojej obetavej manželke. Prinieslo nám to fenomén väčšej vzájomnej úcty, pochopenia a porozumenia.“

Predpokladali sme, že kompetentní zamestnanci rezortu obrany zodpovení za prácu s rodinou profesionálneho vojaka aktívne pracovali s profesionálnymi vojakmi i členmi ich rodín, riešili vyskytujúce sa problémy, ktoré sa vznikli pred nasadením, po nasadení i po ich návrate z nasadenia. Respondentom sme položili tieto otázky:

1. Ako hodnotíte kvalitu práce/prístup tímu zodpovedného za prácu s rodinou profesionálneho vojaka pred/počas/po Vašom nasadení?
2. Vaše postrehy, prípadne návrhy, čo by bolo vhodné zmeniť, zlepšiť, či prehodnotiť z Vášho pohľadu v súvislosti so starostlivosťou, zabezpečením rodín i samotného profesionálneho vojaka, vyslaného na plnenie úloh do zahraničia.

Predpokladali sme, že kompetentní zamestnanci rezortu obrany zodpovení za prácu s rodinou profesionálneho vojaka pomohli samotným profesionálnym vojakom i členom ich rodín s problémami, ktoré sa vyskytli pred nasadením, po nasadení i po ich návrate z nasadenia. Otázky: „Ako hodnotíte kvalitu práce/prístup tímu zodpovedného za prácu s rodinou

profesionálneho vojaka pred/počas/po Vašom nasadení?“ a „Uvedte Vaše postrehy, prípadne navrhnite, čo by bolo vhodné zmeniť, zlepšiť, či prehodnotiť z Vášho pohľadu v súvislosti so starostlivosťou, zabezpečením rodín i samotného profesionálneho vojaka vyslaného na plnenie úloh do zahraničia.“

Po overovaní tohto predpokladu sa táto hypotéza nepotvrdila, nakoľko 100 % respondentov uviedlo, že žiadny tím a kompetentní pracovníci nepracovali v ich prospech a neboli vôbec poučení a informovaní o činnosti takéhoto povereného zoskupenia ľudí a že v prípade potreby je možné kontaktovať kompetentné osoby. Viacerí uviedli, že pred samotným nasadením vyplnili dotazník s údajmi o manželke a najbližších rodinných príslušníkoch, no po celú dobu ich plnenia úloh v zahraničí sa práca s rodinou úplne zastavila a stagnovala až do návratu vojakov zo zahraničia. Po celú dobu nasadenia nikto nepracoval a nekontaktoval vyslaných vojakov ani jeho rodinou.

Z uvedených skutočností na základe rozhovorov s respondentami sme zistili, že nasadenie profesionálneho vojaka pri plnení úloh v zahraničí je zaťažujúcou skúškou, ako pre samotného vojaka, tak i pre celú jeho rodinu. Zmeny vzťahov v rodine sú v tomto období najčastejšie podmienené celkovou klímou rodinného krbu už pred odlúčením. Ak má rodina dostatočné silné puto a pevné základy, nedochádza k zmenám správania, postojov, dôvery, lásky, komunikácie medzi jej členmi, či sa jedná o rodičov vojaka, detí a samozrejme manželku, ktorá je v prvom rade najpodporujúcejším článkom, spojivom nahrádzajúcou rodičovskou polovičkou v odlúčenej rodine. Samotná prax ukazuje, že v tomto prípade nie je potrebné zasahovať a riešiť problémy dotknutej rodiny.

4. ODPORÚČANIA

Čo sa týka zodpovedných pracovníkov za prácu s rodinou profesionálneho vojaka pred/počas/po nasadení v zahraničí, tomuto javu treba venovať maximálne zvýšenú pozornosť zo strany kompetentných v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Absentuje informovanosť a vedomosť o prípadnej pomoci a podpory pre rodiny vyslaných profesionálnych vojakov. Z uvedených rozhovorov vyvstali rôzne postrehy, ktoré uviedli vojaci, ktorých sa táto situácia v minulosti týkala a ich názory a postrehy sú najrelevantnejšími návrhmi k danej situácii. Citujem:

„Bolo by potrebné zriadiť nepretržitú telefónnu linku – call centrum, prostredníctvom ktorej by sa mohli rodinní príslušníci profesionálneho vojaka vyslaného na plnenie úloh v zahraničí informovať na všetky podstatné udalosti, vojenský incident, čím by sa uvádzali na správnu mieru skreslené mediálne správy. Právna služba a poradňa, ktorá by bola nápomocná v prípade potreby. Jednalo by sa o pomoc pri vybavovaní potrebných tlačív, splnomocnení a iných dokumentov, ktoré sa bezprostredne týkajú doby nasadenia rodinného príslušníka v zahraničí.“

Ďalší s respondentov uviedol: *„Ak som chcel komunikovať s rodinou, musel som si kupovať telefónne karty.“* V tomto prípade ide o nedostatok vyčlenených finančných prostriedkov, noriem a limitov pre jednotlivých vojakov.

Nasledujúci návrh znel: *„Každá misia, operácia by mala mať jedného styčného dôstojníka, ktorý by pracoval so samotnými vyslanými vojakmi a bol by akýmsi mostom k rodinám v Slovenskej republike. V prípade potreby by odporučil odborníka, podľa toho, akej oblasti sa vniknutý problém vzťahuje. Členovia rodín by mali možnosť kedykoľvek sa s ním skontaktovať a riešiť vzniknuté problémy a požiadavky. Bolo by vhodné kontaktovať rodinu už pred nasadením, aby bola aspoň čiastočne informovaná, čo daná misia, operácia obnáša a ako riešiť vniknuté problémy smerom k partnerovi po návrate do vlasti. Navrhujem zlepšiť informačný systém pre rodinných príslušníkov.“*

V neposlednom rade uvádzam návrh profesionálneho vojaka, ktorý sa zúčastnil dvoch misíí a z pozície svojej terajšej funkcie sa zúčastňuje zahraničných služobných ciest do krajín, kde je oblasť starostlivosti o profesionálneho vojaka ponímaná z viacerých úrovní: „*Je potrebné vytvoriť fungujúci systém starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov. Inšpiráciou môže byť excelentný systém v US Army. Podklady je možné získať z Camp Atterbury – Výcviková základňa NG Indiana, Oddelenie Soldier Readiness Center, s ktorou majú Ozbrojené sily Slovenskej republiky viacročnú spoluprácu a ročne ho navštívi desiatka profesionálnych vojakov a delegácií zo Slovenska.*“

Vo výsledkoch, záveroch vykonaného prieskumu a v odporúčaníach priamo pre prax sme iba naznačili možné prístupy k vymedzeniu týchto zložitých sociálnych javov v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Niektoré naznačené, no nevyriešené otázky majú tvoriť priestor pre širokú odbornú a tvorivú diskusiu.

ZÁVER

Záverom je potrebné zdôrazniť, že apelovaním na problémy, a to hlavne vyčlenením potrebného množstva finančných prostriedkov pre jednotlivé misie, vojenské operácie, ale aj na plnenie úloh na území Slovenskej republiky, skvalitnením práce kompetentných zamestnancov rezortu v oblasti práce s profesionálnymi vojakmi, ich kvality života v priebehu činnnej služby a v neposlednom rade i s členmi ich rodín by sa predišlo mnohým problémom, ťažkostiam a dosiahlo by sa tým kvalitnejšie, jednoduchšie a bezproblémovjšie plnenie pracovných úloh a povinností.

LITERATÚRA:

KOVÁCS, K.: *Vplyv krízových situácií na profesionálneho vojaka a jeho rodinu*
MATIS, J.: *Spôsob života a životný štýl*, L. Mikuláš: 2002, ISBN 80-968719-8-6
OBRANA – marec 2010 Pavol VITKO, Eva JAŠŠOVÁ

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

HISTORICKÉ A SÚČASNÉ CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNEJ OCHRANY V EURÓPE A NA UKRAJINE

HISTORICAL AND CURRENT CHARACTERISTICS OF SOCIAL PROTECTION IN EUROPE AND UKRAINE

*CHALMURADOV Batyr**

*MARTINSKÁ Mária***

ABSTRACT: The article contains information about historical development of social protection in various states of present-day Europe. It also describes the priorities and legislative base of social protection in Ukraine. Modern system of social-economic measures focused on the maintenance and supply of citizens in case of social risks (illnesses, disablement, old age, lost of the breadwinner, unemployment, occupational accident or occupational disease etc.). requires comparing and searching for options of innovation of social insurance in favour of increasing the living standard of citizens.

KEY WORDS: social risk, social protection, social insurance,

ÚVOD

V najširšom zmysle sú všetky riziká, ktoré postihujú ľudí počas ich života sociálneho charakteru, pretože sú spôsobené sociálnou existenciou jednotlivca v spoločnosti. Riziko je odrazom konkrétnej **sociálnej** situácie. Na základe toho a podľa účelu môžeme rozlíšiť dve rôzne podoby rizika:

- a) riziko ako možné ohrozenie, ako nebezpečenstvo, ako možnosť škody,
- b) riziko ako neurčitosť, neistota (z hľadiska vývoja), ako možnosť odlišného výsledku od očakávaného.

Z nejasností a mnohoznačnosti definícií vyplýva i nejasnosť obsahu pojmu *sociálne riziko*. Klasifikácia rizík je často nejasná, účelová, poznamenaná neusporiadanosťou kritérií. Len v dostupnej literatúre **možno** nájsť vyše sto rôznych typov rizík. Sociálne riziká sa objavujú ako skupina ekonomických ale aj podnikateľských rizík. Avšak v súvislosti s reálnymi sociálnymi dôsledkami spoločenských a ekonomických premien v súčasnom svete sa zdá účelnejšie rozlišovať:

- *sociálne riziká v užšom zmysle (societal risk)*, ako možné ohrozenie sociálnych vzťahov jednotlivcov, malých skupín, komunít a častí spoločnosti, ohrozenie ich sociálnej bezpečnosti, ich potrieb a funkcií, ich kultúry a podmienok všeobecného rozvoja;
- *spoločenské riziká - sociálne riziká v širšom zmysle - (social risk)*. V tomto prípade ide o všeobecne sociálny charakter rizík a ohrození, rizík pre spoločnosť krajín, národy ako aj celé ľudstvo.

* Doc., MUDr.,CSc, Národná letecká univerzita., Prospekt Komarova 1 Kyejv, Ukrajna. Tel. 03068; mail: batyrk@yandex.ru

** PhDr., asistent Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Slovenská republika. Tel. +421-0960 423 120; maria.martinska@aos.sk

Existencia a nárast sociálnych rizík môže za určitých predpokladov predznamenávať budúce sociálne krízy. Ako príčiny vzniku sociálnych rizík a kríz v súčasnosti vystupujú tri skupiny javov:

1. Zmeny sociálnych vzťahov v jednotlivých krajinách sveta ako aj v celej svetovej spoločnosti spôsobené najmä ekonomickými dôsledkami globalizačných procesov. Zníženie sociálnej bezpečnosti a nárast sociálne zraniteľných skupín obyvateľstva.
2. Pretrvávajúce vojnové konflikty v rôznych častiach sveta, národnostné, etnické a náboženské konflikty, humanitárne katastrofy a neschopnosť vyspelých krajín sveta efektívne riešiť z toho vyplývajúce problémy.
3. Prírodné katastrofy, technologické havárie, environmentálne krízy a iné katastrofy spôsobujú čím ďalej väčšie ekonomické škody. Ich dôsledkami sú často najpostihnutejší práve sociálne najzraniteľnejší obyvatelia, sociálne odkázaní, starí a chorí, dlhodobo nezamestnaní, minoritné komunity, vrátane imigrantov a pod. (Míka, V. T. : 2009, s. 469-474.)

Sociálne riziká, ako základ získania ľudských práv na sociálne zabezpečenie, boli stanovené v medzinárodných aktoch – Konvenciách a odporúčaniach, napríklad Medzinárodná organizácia práce (MOP) č. 102 o minimálnych štandardoch sociálneho zabezpečenia (z r. 1952), č. 128 o podpore pri zdravotnom postihnutí, starobe a pri strate živiteľa rodiny (z r. 1967) a ďalšie; a taktiež v Európskom zákonníku sociálneho zabezpečenia (Rada Európy, z r. 1964, upravené vydanie z roku 1990), Európskej sociálnej charty (Rada Európy, z r. 1961, upravené vydanie z roku 1996), Európskej charty o základných sociálnych právach pracovníkov (Európska únia, r. 1989).

Podľa uvedených medzinárodných aktov, týkajúcich sa sociálnych rizík ktoré tvoria základ pre získanie ľudských práv, do sociálneho zabezpečenia patria: dočasná pracovná neschopnosť, tehotenstvo a pôrody, starostlivosť o maloleté dieťa alebo zdravotne postihnuté dieťa, starostlivosť o invalidnú osobu, alebo o staršieho člena rodiny; choroby, invalidita, staroba (vek odchodu do dôchodku), smrť živiteľa rodiny, nezamestnanosť, ktorá nezávisí od danej osoby, pracovné úrazy, choroby z povolania, úmrtie a niektoré ďalšie. Sociálne zabezpečenie (Sociálna ochrana) je systém sociálno-ekonomických opatrení zameraný na materiálne zabezpečenie obyvateľstva v prípade sociálnych rizík (chorôb, invalidity, staroby, straty živiteľa rodiny, nezamestnanosti, pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, a pod).

Z makroekonomického hľadiska sociálneho zabezpečenia je to sociálny systém riadenia rizík s cieľom náhrady škody, zníženia alebo zamedzenia ich činnosti na proces rozšírenej reprodukcie obyvateľstva. *Z hľadiska sociálno-ekonomickej kategórie* sociálne zabezpečenie predstavuje vzťahy prerozdelenia národného dôchodku s cieľom zabezpečenia stanovených sociálnych noriem života pre každého človeka v podmienkach fungovania sociálnych rizík.

Štát uskutočňuje sociálnu starostlivosť o občanov prostredníctvom sociálnej politiky. Sociálna politika formuje usporiadanie v konkrétnej spoločnosti, stanovuje rozsah sociálnej ochrany, sociálne zábery, prevenciu dezintegračných procesov, dotvára komplexné životné podmienky, zdravotné, vzdelávacie, pracovné sociálno-ochranné a pracovno-právne vzťahy vrátane starostlivosti o životné prostredie a pracovné prostredie. Je to „cieľavedomá činnosť štátu, organizácií, inštitúcií, subjektov, ktorá zabraňuje vzniku príčin sociálnej nerovnováhy, vytvára priestor spolupodieľania sa na vyváženom vývoji jednotlivcov, skupín a spoločnosti. Podstatnou stránkou života občanov sú ich komplexné sociálne podmienky (životné, vrátane pracovných reprodukčných, ekologických a pod.)“ (Strieženec, Š., 1999, s. 54)

1 HISTORICKÉ ASPEKTY SOCIÁLNEJ OCHRANY V NIEKTORÝCH KRAJINÁCH EURÓPY

Problém sociálnych rizík má historicky charakter. V závislosti od toho, ako sa menil zoznam rizík, ktoré vrámci štátnej legislatívy boli akceptované štátom, je možné sledovať vývoj politiky sociálnej ochrany a posúdiť jej stav v konkrétnom štáte. Je potrebné poznamenať, že zákon uznal "Katalóg" sociálnych rizík, ktorý prešiel historickou cestou vývoja, a nebol vždy úplný. Tento vývoj bol dlhodobý, vrcholí až koncom 19. storočia keď na legislatívnej úrovni v Európe dočasná pracovná neschopnosť a pracovné úrazy boli uznané za sociálne poisťovacie riziká a náklady spojené s nástupom týchto rizík boli rozdelené medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Priorita v tejto oblasti patri Nemecku, kde v rokoch 1883-1889 boli prijaté takzvané Bismarckove právne predpisy o sociálnom poistení.

Nemecko

Zakladateľom štátneho sociálneho zabezpečenia je nemecký kancelár Otto von Bismarck. Najprv on zaviedol právne predpisy o nemocenskom poistení, invalidnom poistení, úrazovom poistení a starobnom dôchodku. Svoj sociálny program Bismarck pomenoval ako "príkladné kresťanstvo". Cieľom týchto inovácií bolo zvýšenie produktivity práce. V zákone o dôchodkovom zabezpečení Bismarck stanovil vek odchodu do dôchodku na 70 rokov, zatiaľ čo priemerná dĺžka života zamestnancov v Nemecku v tom čase bola okolo 45 rokov. Dobré životné podmienky podľa Bismarcka boli určené na zabezpečenie rizika zo straty príjmu v dôsledku pracovnej neschopnosti, konkrétne sa to týkalo tých pracovníkov, ktorí dočasne alebo natrvalo stratili schopnosť pracovať, a rodinných príslušníkov poistenca. Postupne táto tendencia rozširuje tradičný okruh sociálnych rizík a stanovuje mechanizmus ich zabezpečenia na legislatívnej úrovni. K sociálnym rizikám začínajú patriť iné okolnosti, ako sú chudoba, osamelosť a pod.

Švédsko

Sociálni demokrati, ktorí prišli k moci vo Švédsku, z dôvodu nedostatku potravín počas prvej svetovej vojny upustili od koncepcie triedneho boja, a namiesto toho rozpracovali koncepciu «Folkhemmet» («Národný dom»). Uvedené prvky plánovaného hospodárstva umožnili efektívne prerozdeľovať bohatstvo prostredníctvom sociálneho zabezpečenia. V poslednej dobe švédsky model sociálneho zabezpečenia je ohrozený demografickou krízou: podiel dôchodcov rastie, kým počet ekonomicky aktívnych obyvateľov sa znižuje. Avšak vysoká úroveň fiškálnej(?) disciplíny Švédov zachraňuje situáciu: nikto sa nevyhýba plateniu vysokých daní.

Veľká Británia

V roku 1942 britský ekonóm lord William Beveridzh predložil v parlamente Referát o sociálnom poistení a ďalších službách. Navrhol zaviazat' všetkých občanov v produktívnom veku platiť týždenné príspevky do národného poisťovacieho systému, ktorý bude vydávať finančnú podporu v prípade choroby, straty zamestnania, odchodu do dôchodku a strate živiteľa rodiny.

Okrem toho, lord Beveridzh navrhol založiť Národnú zdravotnícku službu (National Health Service, NHS) - štátny úrad, ktorý poskytuje všetkým občanom bezplatnú zdravotnú starostlivosť. Ďalší návrh Beveridzha bolo poskytnutie finančnej pomoci pre mladých rodičov pri narodení dieťaťa. Vďaka tomuto povojnová demografická kríza v Británii bola rýchlo prekonaná a začal sa baby-boom.

Značný vplyv na referát lorda Beveridzha spôsobili myšlienky J. M. Keynesa ohľadom toho, že dynamika spoločenskej výroby a zamestnanosti sa určuje faktormi platobnej spôsobilosti a dopytu a teda prerozdelením zisku pre sociálne skupiny, ktoré majú nízke príjmy, umožňujú zvýšiť peňažný dopyt masových kupujúcich.

Ukrajina

Prvé zákony na ochranu zamestnancov boli prijaté v roku 1854 v čase, keď Ukrajina patrila pod Rakúsko-Uhorsku monarchiu, ale len pre banský priemysel (na ukrajinských územiach takmer žiadny). V roku 1902 uplatnili podobnú ochranu pre železničiarov. Jednotlivé zákony stanovili opatrenia na ochranu žien a detí. Na toto bol vytvorený tzv. priemyselný inšpektorát (1883). Zákon z roku 1887 zaviedol povinné poistenie zamestnancov proti pracovným úrazom (príspevky hradili zamestnávateľia), od roku 1888 v prípade choroby, a od roku 1906 povinné poistenie zamestnancov (dôchodkové a v prípade invalidity). Obyvatelia dedín a pracovníci v poľnohospodárstve žiadne poistenie nemali.

Ruské impérium v oblasti sociálneho zabezpečenia bolo zaostalou krajinou. Len v roku 1912 boli vytvorené podnikové fondy pre povinné zdravotné poistenie v prípade nemoci. Na Ukrajine takéto fondy boli vytvorené iba v Donbase a v niektorých veľkých mestách.

Podľa poľských právnych predpisov z roku 1924 sa používalo rakúske poistenie pre prípady nehôd, a tie taktiež platili aj pre ukrajinské územia, ktoré do roku 1914 patrili pod Ruské impérium. V roku 1927 bol vydaný zákon o dôchodkovom a invalidnom poistení zamestnancov (aj pre prípad nezamestnanosti), v roku 1933 bol vydaný jednotný zákon o sociálnom poistení ako pre zamestnancov tak aj pre úradníkov. Na ukrajinskom území, ktoré patrilo Rumunsku, platili rumunské právne predpisy v oblasti sociálneho poistenia od roku 1912. Až v roku 1933 bol vydaný jednotný zákon o sociálnom zabezpečení.

Najprogresívnejšie sociálne právne predpisy platili v Československu. V Zakarpatsku v roku 1924 platil maďarský zákon z roku 1907 o povinnom poistení pracovníkov v prípade choroby, invalidity a staroby. V roku 1924 bol vydaný jednotný zákon pre celé Československo, ktorý sa neskôr niekoľkokrát zmenil a doplnil. V roku 1929 začal platiť zákon o dôchodkovom zabezpečení zamestnancov.

Vo všetkých týchto krajinách, okrem povinného sociálneho zabezpečenia, existovali taktiež nepovinné zabezpečenia za základe dohody medzi zamestnancom a súkromnou spoločnosťou. Povinné sociálne zabezpečenie predstavovalo spoluprácu poistených pracovníkov a zamestnancov v podobe úhrady príspevkov, stanovených zákonom. V niektorých prípadoch tieto príspevky platili zamestnávateľia (poistenie proti chorobám a pracovným úrazom).

2 SOCIÁLNA OCHRANA V NIEKTORÝCH KRAJINÁCH EÚ

V dôsledku spoločenských premien (hovorí sa o prechode spoločnosti industriálnej v post-industriálnu), globalizačných vplyvov, v európskom kontexte aj v dôsledku rozširovania Európskej únie vznikajú nové problémy súvisiace s diferenciáciou sociálnej štruktúry, so zmenami na trhu práce. Tieto a ďalšie zmeny prinášajú so sebou novú podobu sociálnych rizík. Ide najmä o tieto problémy:

- nestabilita zamestnanosti, znižuje sa dostupnosť stabilného zamestnania, obmedzená schopnosť reagovať na zmeny na pracovnom trhu,
- nárast dlhodobej nezamestnanosti u čoraz väčšej skupiny obyvateľstva vytvára podmienky pre sociálne deviantné správanie, domáce násilie, kriminalitu, alkoholizmus a pod.
- zmeny vo vzdelanosti a postavení žien prinášajú ich zrovnoprávnenie na pracovnom trhu, na druhej strane dochádza k ťažko zvládnutej zmene v zabezpečení sociálnej starostlivosti v rodinách a k jej finančnému podhodnoteniu,
- nárast potreby sociálnej starostlivosti o starých, chorých, hendikepovaných, rozpor medzi štátnymi a súkromnými poskytovateľmi sociálnych služieb,
- pokles životnej úrovne a kvality života u určitých skupín obyvateľstva s dopadom na úroveň vzdelanosti a na kultúru minoritných skupín a i.

Tieto tendencie sa rôznym spôsobom odrážajú v systémoch sociálnej ochrany v jednotlivých štátoch.

Nemecko

Hlavné miesto v nemeckom systéme sociálnej ochrany patrí sociálnemu poisteniu. Podľa princípu samosprávy, úrady sociálneho poistenia majú právnu, finančnú a organizačnú nezávislosť od inštitúcií štátnej správy. Avšak štát vytvára právny základ a vykonáva právny dohľad a kontrolu činnosti orgánov sociálneho zabezpečenia.

V Nemecku sa vyplácajú materské dávky; rodičovský príspevok; príspevky na výchovu detí; na vzdelávanie; platia daňové úľavy pre študujúce deti; výhody pri úhrade daní z majetku; daňové výhody pre rodičov s dôchodkovým poistením; výhody pri poskytovaní bývania; pomoc pri stavbe domu; finančné podpory matkám počas prerušenia odborného vzdelávania alebo rekvalifikácie na dobu päť rokov pri každom dieťati atd.

Súčasne v systémoch sociálnej ochrany rodiny s deťmi ešte nie je dosiahnuté uznanie ekvivalentu: profesionálna práca a neplatená práca v rodine, ktorá stavia ženu, ktorá vychováva deti do nerovného postavenia s mužmi. Najmä sa nepredpokladá použitie väčšieho koeficientu pre výpočet odpracovaných rokov za tie roky, keď žena nepracovala, alebo pracovala na skrátenej pracovnej úväzok v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o deti, a pre vyrovnanie mzdy.

Popri sociálnom poistení existujú mechanizmy sociálnej výpomoci pre prípad keď všetky druhy poisťovacích sociálnych výplát sú vyčerpané.

Francúzsko

Zvláštnosťou francúzskeho systému sociálneho zabezpečenia je veľmi zložitá organizačná štruktúra a vysoký podiel výdavkov na sociálne programy, ktorý je vyšší ako priemerná úroveň v EÚ. Zvláštnosti francúzskeho systému možno vymedziť:

- rozsiahly systém odborných a rezortných schém sociálneho poistenia,
- pokročilý systém výplát pre rodiny, ktorý je výsledkom dlhodobého vývoja,
- dôležitá úloha doplnkového systému sociálnej ochrany, a to najmä v oblasti dôchodkového a zdravotného poistenia.

Rozdeľovací princíp financovania je základom fungovania nie len štátnych schém sociálneho poistenia, ale aj povinných doplnkových odborných systémov poistenia.

Hlavným zdrojom financovania sociálneho zabezpečenia vo Francúzsku je poisťný poplatok zamestnancov a zamestnávateľov. Výnimkou je poistenie v prípade nezamestnanosti a rodinných prídavkov, časť štátnych dotácií v ktorých je výrazne vyššia, a taktiež úrazové poistenie, ktoré je financované výlučne zamestnávateľom.

Veľká Británia

Zvláštnosti britského systému sociálneho zabezpečenia:

- neexistujú špeciálne, organizované inštitúcie pre poistenie konkrétnych určitých druhov sociálnych rizík - starobné poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti, poistenie pracovných úrazov a nehôd apod. Všetky programy sociálnej ochrany sú zlúčené do jednotného systému sociálneho zabezpečenia.
- dôležitá úloha štátnych inštitúcií pri poskytovaní sociálnych služieb a dávok, ako aj ich tesná spolupráca so súkromnými poisťovacími programami.

Britský systém nepredpokladá cieľové poisťné dávky, ktoré sú určené pre udržiavanie konkrétnych poisťných programov: dôchodkového, zdravotného poistenia, invalidných dôchodkov a tak ďalej.

Štruktúra financovania systému sociálnej ochrany vo Veľkej Británii je stanovená rozdelením tohto systému na dve časti: národné zdravotné a národné sociálne poistenie. Prvá sa financuje čiastkou 90% zo štátneho rozpočtu, a druhá – z poisťovacích príspevkov zamestnancov a podnikateľov. Okrem zdravotníctva daňové financovanie je typické pre poistenie proti pracovným úrazom a rodinných dávok.

Poľsko

Príspevky na zdravotné poistenie, spolu s príspevkami na sociálne poistenie, sú povinné pre každého pracujúceho obyvateľa, t.j. ktorý má trvalé pracovné miesto na dobu neurčitú, alebo ktorý pracuje na základe dohody na dobu určitú. Toto sa týka aj cudzincov, ktorí pracujú v Poľsku. Ako aj v prípade povinných príspevkov na sociálne poistenie, príspevky na zdravotné poistenie platí zamestnávateľ.

Slovensko

Sociálne poistenie je základnou časťou sociálneho zabezpečenia. Na Slovensku je to povinné verejnoprávne poistenie, založené na platení odvodov a poberaní dávok, napr. dôchodkov, úlohou ktorého je ochrana väčšej časti obyvateľstva pred rizikami života, ako aj zabezpečenie prerozdelených príjmov do štátneho rozpočtu. Právne ho ustanovuje Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. Druhy sociálneho poistenia:

- nemocenské poistenie
- dôchodkové poistenie
- poistenie v nezamestnanosti
- garančné poistenie
- úrazové poistenie

Nemocenské poistenie je druh sociálneho poistenia. Je to poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materskej dovolenky. Delí sa na nasledovné nemocenské dávky:

- nemocenské
- ošetrovné
- vyrovnávacía dávka
- materské

Nemocenské poistenie by sa nemalo mýliť so zdravotným poistením.

Povinné nemocenské poistenie má každý zamestnanec. Povinné nemocenské poistenie sa nevzťahuje na osoby, ktoré dostávajú dôchodok, ktorým bol priznaný starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 percent.

Dobrovoľné nemocenské poistenie platí pre osoby staršie ako 16 rokov s trvalým, alebo prechodným pobytom na území SR.

Dôchodkové poistenie je na Slovensku jedným z piatich typov sociálneho poistenia, ktoré od 1. januára 2004 zaviedol Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Poistenie v nezamestnanosti je na Slovensku druh sociálneho poistenia. Je to poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti. Je povinné pre každého zamestnanca. Dobrovoľne poistená v nezamestnanosti môže byť každá osoba staršia ako 16 rokov s trvalým alebo prechodným pobytom na území SR. Zamestnávateľ nemusí byť poistený v nezamestnanosti. Ak je zamestnávateľom fyzická osoba, v prípade ochorenia sa na ňu vzťahujú podmienky ako pre SZČO.

Garančné poistenie je na Slovensku sociálne poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Úrazové poistenie je na Slovensku druh sociálneho poistenia. Je to povinné poistenie zamestnávateľa, ktoré ho má ochraňovať pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnancom, ktorá mu vyplýva zo Zákonníka práce

3 SOCIÁLNA OCHRANA NA UKRAJINE

Sociálna ochrana na Ukrajine má tieto hlavné ciele:

- pre zárobkovo nečinné obyvateľstvo zabezpečiť takú životnú úroveň, ktorá by neklesla pod úroveň životného minima, ktoré stanovil štát;
- odporovať sociálnemu napätiu v spoločnosti, ktoré môžu byť spôsobené majetkovou, etnickou, náboženskou či inou nerovnováhou.

Hlavné funkcie sociálnej ochrany na Ukrajine sú nasledujúce:

- rehabilitácia, ktorá má zmierniť dopady chudoby a iných negatívnych spoločenských javov;
- preventívna, ktorá má zabrániť vzniku negatívnych spoločenských javov.

Sociálna ochrana na Ukrajine sa skladá z nasledujúcich častí:

1. Sociálne poistenie - ochrana občanov pred sociálnymi rizikami, ktoré ovplyvňujú ich pracovnú výkonnosť: choroba, úraz, staroba, a ďalšie prípady stanovené zákonom;
2. Sociálna pomoc - rôzne typy sociálnych platieb, dotácií, výhod, subsídií pre osoby, ktoré potrebujú sociálnu ochranu;
3. Sociálna spravodlivosť (sociálna solidarita) - kompenzácia vplyvu nepredvídaných negatívnych vplyvov, takých ako technologické katastrofy, alebo iné prírodné katastrofy.

Na Ukrajine sú určené nasledujúce druhy štátnej pomoci:

- pri tehotenstve a materstve;
- jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa;
- príspevok na starostlivosť o dieťa;
- materský príspevok matkam (rodičom), ktoré sa starajú o tri a viac detí mladších ako 16 rokov;
- príspevok na starostlivosť o zdravotne postihnuté dieťa;
- príspevok na dočasnú práceneschopnosť v súvislosti so starostlivosťou o choré dieťa;
- pre deti do 16 (študujúcim - do 18 rokov);
- pre deti slobodných matiek;
- pre deti vojakov;
- pre deti, ktoré sú v poručníctve a opatrovníctve;
- dočasná pomoc pre maloleté deti, rodičia ktorých sa vyhýbajú plateniu výživného alebo keď vymáhanie je nemožné.

ZÁVER

Vývoj spoločnosti je najmä v posledných rokoch spojený s nárastom disproporcií medzi potrebami a možnosťami, medzi tempom ekonomického rastu v jednotlivých oblastiach sveta, medzi cieľmi a záujmami subjektov svetovej politiky. Okrem toho sa výrazne menia aj ďalšie externé i interné podmienky rozvoja jednotlivých krajín, ekonomické škody vyplývajúce z rôznych prírodných, environmentálnych a technologických katastrof majú rastúcu tendenciu. Je zrejmé, že nárast sociálnych rizík a možnosť vzniku sociálnych kríz rôzneho charakteru na miestnej, regionálnej ale aj globálnej úrovni bude vyžadovať hlbšie analýzy a komplexnejší prístup k ich riešeniu.

V procese redukcii sociálnych rizík rastie úloha štátu, súkromného sektora ako aj neziskových organizácií. Vo väčšine verejnosti pretrváva očakávanie, že garantom aj vykonávateľom sociálnych istôt je iba štát, sociálna politika štátu sa vníma len ako poskytovanie sociálnych dávok, len pomaly a nedostatočne sa presadzuje funkcia sociálnej práce a sociálnych služieb, ako nedeliteľnej súčasť sociálnej politiky.

LITERATÚRA:

- АНТРОПОВ В.В. Социальная защита в странах Европейского союза. - М.: Экономика, 2006.
- АНТРОПОВ В.В. Здравоохранение и медицинское страхование в Швеции // Проблемы управления здравоохранением. 2006. №1
- БОЛОТІНА Н.Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять // Право України. – 2000. – №4. – С. 39-41
- HAMAJ, P.: *Sociologické aspekty vojenskej práce a profesie*. Liptovský Mikuláš: AOS 2005. ISBN 80-8040-252-3. s. 95-96.
- МАЧУЛЬСКАЯ Е.Е. Право социального обеспечения. Перспективы развития. – М.: Городец, 2000.
- МІКА, V. T. : Sociálne riziká ako problém krízového manažmentu. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Riešenie krízových situácií v špecifickom prostredí“*. Žilina: FŠI ŽU, 2009, s. 469-474. ISBN 978-80-554-0016-7
- Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року // Законодавство про соціальне забезпечення. – Львів, 2001.
- STRIEŽENEC, Š. : *Úvod do sociálnej práce*. Trnava : AD, 1999.
- ŠIMÁK, L. *Manažment rizik*. Elektronické skriptá. [on line]. Žilina : FŠI ŽU, 2006. FŠI ŽU, 2006. Dostupné na: http://fsi.uniza.sk/kkm/publikacie/mn_rizik.pdf
- ТОКАРОВА, А.: *Politika rovnosti šancí žien a mužov, edukácia a sociálna práca*. Prešov: FF PU 2006.

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

PROFESIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALIST

*ХРАПКО Татьяна**

ABSTRACT: In article are considered main trends of the study to professional adaptation, psychological structure and factors to adaptation future specialist. It is motivated optimum adjustment to personalities to work. The chosen criteria of the adjustment and functional structure to professional adaptation.

KEY WORDS: adaptation, professional adaptation, structure to adaptation, factors to adaptation

Одной из наиболее важных социально-психологических проблем современного общества является проблема адаптации молодых специалистов. Адаптация молодых специалистов это механизм "активного включения" в систему деятельности, вхождение в коллектив это сложный диалектический процесс, который ощущает влияние многих факторов (социально-экономических, политических т др.). Теоретические и эмпирические исследования философов, психологов, педагогов позволяют рассмотреть проблему адаптации с позиции системного подхода. Такая постановка вопроса требует:

- 1) комплексного анализа проблемы,
- 2) выбора наиболее значительного с практической точки зрения объекта исследования.

Важный фактор, который влияет на адаптационный процесс - условия жизни и деятельности. Соответствие некоторых качеств индивидуальности особенностям деятельности, в первую очередь, профессиональной, есть одной из условий показателей адаптованности личности. Важным влиянием адаптации является профессиональная адаптация. Профессиональная адаптация характеризуется не только приспособлением, но вхождением в активную деятельность. Для молодого специалиста профессиональная адаптация - это усвоение профессиональных и социальных функций, активное включение в жизнь трудового коллектива. Приступая к работе на предприятии, человек вступает в процесс адаптации к нему. Это может быть первичная профессиональная адаптация (начало трудовой деятельности) или вторичная (при изменении места работы). Это чрезвычайно сложный процесс. Уже в самой профессии как объективной реальности заложена двойственность: профессия как результат частного или одиночного разделения труда принадлежит работающему производству.

На субъективной стороне находится совокупность определенных знаний, умений, навыков, а на базе производства - определенный вид трудовой деятельности, в процессе которого используются эти знания, умения, навыки. Профессия характеризуется комплексом производственных социальных функций, определенным содержанием характером работы, уровнем заработной платы, возможностями продвижения по службе. Таким образом, понятие профессии, включает не только степень подготовки, но и форму социального определения, средства реализации профессиональных знаний и навыков в конкретных условиях производства.

Профессиональная адаптация, имеет как объективный, так и субъективный моменты деятельности. Важным есть совпадение или несовпадение между этими моментами. По мнению исследователей, для молодого специалиста, характерным есть отсутствие профессионального опыта. Правильность выбора профессии еще не стала объектом

* (PhD), Assistant Professor, Department of Labor Education, Kherson State University Tekstilshchikon avenue build. 14, apt. 2, Kherson, Ukraine, 73000. Tel.: home.+380-552 340167, cell +380-679 765513; e-mail: thrapko@yandex.ru

практической проверки, сам этот выбор трактуется как предварительный. Поэтому всегда есть возможность перехода молодого работника в другую социальную группу, другой социальный слой. Очевидно, степень соответствия субъективных и объективных моментов профессиональной адаптации в значительной мере определяется тем, насколько место, которое занимает работник, отвечает его социально-профессиональной ориентации. Приспособление личности возможно только тогда, когда человек избирает не профессиональную специальность, а более или менее широкую область работы [3]. Наибольшее значение при выборе сферы труда приобретают не свойства личности, которые он имеет на данный момент, а отношения личности.

Оптимальное приспособление личности к работе достигается лишь в том случае, когда работа отвечает наиболее глубоким обобщениям, активным и стойким свойствам личности. Опираясь на вышеизложенное можно выделить два основных критерия такого приспособления:

- 1) уровень приспособления личности к деятельности тем высший, чем она больше отвечает социальным потребностям нормам, чем она успешнее;
- 2) уровень приспособления тем высший, чем больше деятельность удовлетворяет личность и оказывает содействие ее развитию.

Эти оба признака приспособления тесно связаны между собой. Если деятельность недостаточно успешная, то отрицательная оценка может стать источником глубокого неудовольствия личности. Если личность не удовлетворяет ее деятельность, то это может привести к низкой производительности труда. Базовыми характеристиками адаптивности рабочего (работающего) на производстве есть его включение в трудовую деятельность и его эмоциональное самочувствие. Профессиональная адаптация - это сложный и внутренне противоречивый процесс вхождения работника в разные структурные элементы производственной среды, для выполнения им определенных социальных функций в данном коллективе [2].

Подобно с тем, как каждое новое поколение людей, вступая в жизнь не свободно в выборе тех или иных общественных отношений, так же и человек, который вступает в производственный коллектив, занимает на предприятии определенную социальную среду, перед ним возникает проблема адаптации в этой среде. Конечно, человек не является только пассивным объектом среды. Наоборот, подвергаясь влиянию социальной системы, субъект сам выступает средством ее изменения. Человек не просто приспосабливается к окружающим его условиям социальной среды, а и активно изменяет их. Активность человека неотделима от его адаптации, является его оборотной стороной: не усвоив условий среды, не утвердив себя в этой среде, нельзя активно влиять на нее. Адаптация и активность выступают как не существующие одна без одной диалектически противоречивые стороны одного процесса освоения человеком окружающей его среды.

Существенную роль в процессе адаптации играет система ценностей и ориентаций, установок личности, которая вступает в производственный коллектив. То, в какой мере последние совпадают с системой ценностей, которые существуют на данном предприятии, определяет уровень социальной совместимости индивида с коллективом. Большое значение имеет также степень подготовленности человека к адаптивности в данном коллективе. Процесс адаптации разворачивается одновременно по двум главным, органически взаимосвязанным направлениям, которые олицетворяют три основных структурных компонента социальной среды предприятия: совокупность производственно-технологических факторов, социально-психологических и личностных факторов. Все стороны играют определенную роль в непосредственном процессе адаптации работника к среде производства. Включаясь в систему отношений на производстве, постоянно решая проблемы, человек формирует свое лицо, занимает в организации определенное место.

С одной стороны адаптация на производстве имеет большое влияние на становление личности, а с другой стороны - характер адаптационного процесса в значительной мере регулируется и направляется личностью, зависит от личных качеств работника. Именно поэтому, существуют разные адаптивные стратегии поведения личности на производстве, которые оказываются в формально-внешнем приспособлении к условиям производства, ситуационно-реактивном типе поведения.

Процесс профессиональной адаптации - чрезвычайно важен для молодых специалистов. Профессиональная адаптация молодежи - это процесс привлечения подрастающего поколения к трудовой деятельности. Процесс профессиональной адаптации В.С. Немченко [4] разбивает на четыре периода:

- 1) подготовка к работе в общеобразовательной школе;
- 2) выбор профессии;
- 3) профессиональная подготовка;
- 4) начало трудовой деятельности.

В процессе адаптации важное место занимает верный выбор профессии, рода занятий. Б.М. Коган [1] выделяет в процессе адаптации:

- внутреннюю адаптацию (полное внутреннее приспособление индивида к нормам, обычаям, взглядам поведения общества);
- внешнюю адаптацию (приспособление формальное, в поведении, в проявлении которого сохраняется внутренняя автономия и резерв);
- действительная адаптация - успешное приспособление за счет изменения личности. Она может быть активной - в результате самостоятельной и сознательной работы, пассивной - в результате изменения отношений за счет положительных факторов извне;
- псевдоадаптация - изменение отношений в результате благоприятных жизненных ситуаций.

Если рассматривать проблему профессиональной адаптации на уровне отдельно взятой личности, то необходимо учитывать ее индивидуальную неповторимость. При этом подходе критерии адаптации необходимо соотносить с индивидуально-психологическими особенностями личности. В структуре профессиональной адаптации разные авторы выделяют равные элементы: производственные, производственно-бытовые, социально-психологические, организационные и др.

Профессиональная адаптация - это процесс освоения характерных особенностей работы, условий работы по специальности. Она отображается в дальнейшем овладении избранной специальностью, трудовыми привычками, в формировании некоторых профессиональных качеств личности, необходимых для овладения специальностью в зависимости от задач, функций избранной специальности. В ходе профессиональной адаптации происходит быстрое накопление профессиональных знаний.

Молодые работники должны иметь представления о собственных перспективах профессионального роста, дальнейшее повышение квалификации. Должны возрастать уровень информированности молодых специалистов в период адаптации. Процесс профессиональной адаптации, как усовершенствование профессионального мастерства, может продлеваться всю жизнь. Молодой специалист достигает довольно быстро такого уровня адаптации к специальности, который есть достаточным для выполнения производственных задач без особых трудностей. Скорость усвоения молодым специалистом специальных знаний во многом определяется квалификацией и образованием работника.

Сущность профессиональной адаптации составляет приспособление человека к производственным условиям. Выделяют период первичной адаптации, когда человек, который приходит на производство, привыкает к своей социальной роли. Период первичной трудовой адаптации завершается в основном на протяжении трех лет, работающий приобретает определенную квалификацию, оценивает возможности перспективы продвижения по службе, находит место в коллективе.

В структуре профессиональной адаптации можно выделить функциональную ее часть, которая отображает особенности формы и содержания деятельности молодых работников, которые преследуют конечную цель - стабилизацию в данном социальном организме.

В функциональную структуру профессиональной адаптации включены такие этапы:

- 1) институционально-персональное распределение специалистов, согласно запросам;
- 2) стихийная корректировка планов и программ распределения в связи с незапланированными действиями субъектов адаптации, вхождение стабилизация молодых работников в профессиональные коллективы.

Кряжева И.К. и Зотова О.И.[2] выделяют такие критерии адаптивности личности, как:

- критерии, которые характеризуют общую референтную направленность личности;
- критерии, которые характеризуют референтную группу личности, то место, которое занимает в ней производственный коллектив.

Также можно выделить такие критерии адаптивности личности:

- деловое включение личности в трудовой процесс;
- эмоциональное самочувствие личности;
- личностные диспозиции;
- социально-психологический климат производственного коллектива.

Важным компонентом профессиональной адаптации является личностная адаптация. Доминирующее влияние на процесс, характер профессиональной адаптации осуществляет соответствие "мотивационного ядра" личности содержания, цели и условиям действительности. Стойкое "мотивационное ядро" является решающим моментом адаптации личности. [5]. Особой легкости и успеху адаптации личности оказывают содействие некоторые черты характера. Адаптация личности обеспечивается активной регуляцией собственного поведения, зависит от сформированности средств. По Н.А. Свиридову[6], процессы адаптации зависят и от индивидуально-психологических особенностей нервной системы человека. Возраст, пол, уровень общей образованности и другие социально-демографические характеристики также влияют на процесс адаптации.

Роль в адаптации указанных факторов оказывается в соотношении с конкретными условиями и обстоятельствами. Таким образом, процесс профессиональной адаптации чрезвычайно сложный и многогранный.

Методические проблемы исследования профессиональной адаптации на основе анализа качественных особенностей психологической структуры этого процесса предусматривают определение некоторых ключевых характеристик. Как считает Н.О. Чайкина[7], поскольку адаптация выражается на определенном уровне присвоения особенностей и условий измененной жизни, то ее результатом может быть:

- с одной стороны - изменение личностных характеристик;
- с другой стороны - изменения условий жизни.

Исходя из этого, надо понимать социальную адаптацию как сложный, динамический, непрерывный процесс активного регулирования взаимодействия личности и социальной среды в направлении изменения как личностных образований, так социальной адаптации. Главным элементом и основой социальной адаптации любого специалиста выступает его профессиональная адаптация. Профессиональная адаптация - завершающий этап профессионального самоопределения (профессионализации) человека. Профессиональная адаптация делает возможной профессиональную деятельность.

Механизм адаптации оказывается в эмоциональной идентификации, т.е. умении владеть собой, умении с коррекцией проявлять свои индивидуально-типологические свойства, активизации способностей к профессиональной деятельности, осмысленности поступков и всей жизни. Результатом этого процесса будет нахождение личностно-профессионального смысла, т.е. изготовление стойкого и положительного отношения к профессии. Психологически профессиональная адаптация молодого специалиста проявляется в формировании представлений о ситуационной желательной реальности. Когда же представления будут максимально близкими, то можно сделать вывод, который итогом профессиональной адаптации молодого специалиста станут личностные новообразования - слияние образа "Я" с образом выбранной профессии.

ЛИТЕРАТУРА

- КОГАН Б.М. Стресс и адаптация. - М., 1990. – 96 с.
- КРЯЖЕВА И.К., ЗОТОВА О.И. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации личности // Методология и методы социальной психологии. -М, 1977.-195 с.
- МЕРЛИН В.С. Пути приспособления личности к деятельности // Проблемы экспериментальной психологии личности. Ученые записки. - Пермь., 1970.- 254с.
- НЕМЧЕНКО В.С., КОЛОСОВА Р.П. Профессиональная адаптация молодежи. -М., 1996. - 156с.
- ПАРОХИН В.Н. Социально-психологические исследования личности и группы в условиях отрыва от адаптационной среды. - Л., 1993. – 93 с.
- СВИРИДОВ Н.А. Социальная адаптация личности к сложным производственным условиям// Соц. исследования. - 1980. - №3. - С. 67-73.
- ЧАЙКІНА Н.О. Комплекс психологічних методів дослідження професійної адаптації молодого вчителя. - К., 1997.79с.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

**САМЫЕ ВАЖНЫЕ ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ
С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ВОЕННЫМИ**
THE MOST IMPORTANT AREAS OF SOCIAL WORK WITH THE MILITARY
NAJDÔLEŽITEJŠIE OBLASTI SOCIÁLNEJ PRÁCE V ARMÁDE

*JEFREMOV Volodymyr**

ABSTRACT: The material deals with the study and systematization of the most important areas of social work with the military. The study is integrated methods of social work of various social relations existing in the military activities of the state. The object of research are technologies of social work among the soldiers..

KEY WORDS: The social work with the military. The methods of social work.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

* M. Jukova st.15. app.122. 02156, Kiev, Ukraine. Tel.+380-934659060, e-mail: vovik-e@yandex.ru

RYZIKO STAROŚCI - PROBLEMY ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO

THE RISK OF OLD AGE – RETIREMENT WELFARE PROBLEMS

*JUSZCZAK Krzysztof**

ABSTRACT: The author deals with the current issue of preparing meaningful, in practice usable regulations of social welfare of soldiers in the active military service. He emphasizes that the retirement welfare should be a factor arousing interest in the active military service in spite of the difficulties and dangers related to health damage or lost of life. The accepted regulations must not make the society believe that there is an unreasonable preference for professional soldiers.

KEY WORDS: The social welfare of soldiers in the active military service.

WSTĘP

Starzenie demograficzne ludności staje się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem w skali całego świata. Dotyczy ono wielu krajów rozwiniętych cywilizacyjnie i gospodarczo. Z kwestią tą boryka się dzisiaj także Polska.

Już w 2000 roku w Polsce było 12,1% osób powyżej 65 roku życia, a według aktualnej prognozy demograficznej odsetek ten wzrośnie w 2030 roku do 26,9%. Prognozowany wzrost determinantów ryzyka starości wpłynie na zwiększenie problemów związanych z zabezpieczeniem społecznym tej grupy społeczeństwa. Dominujący stanie się zwłaszcza temat zaopatrzenia emerytalnego. Tym bardziej, że mamy jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia na tle Europy. W Polsce pracuje 52,8% osób w wieku produkcyjnym, a w UE wskaźnik ten wynosi 65,2%. Obecnie na jednego emeryta przypada czterech pracujących, a w 2030 roku będzie ich zaledwie dwóch.

Aby zapewnić stabilność systemów emerytalnych w dłuższej perspektywie należy dokładnie przeanalizować kwestię równowagi między czasem spędzonym na pracy i na emeryturze. Wybór, przed jakim obecnie stoimy, to albo niższe emerytury, albo wyższe składki emerytalne, albo dłuższa i cięższa praca – Stwierdził László Andor, komisarz UE ds. zatrudnienia, spraw społeczności i równości szans.

RYS HISTORYCZNY I STAN OBECNY ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO WOJSKOWYCH

Prawo obywateli do zabezpieczenia społecznego zostało wyrażone w art. 67 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Konstrukcja tego prawa pozostawia ustawodawcy zwykłemu określenie zakresu i form zabezpieczenia społecznego. I choć ustawa określa szerokie granice swobody kształtowania zarówno samego modelu zabezpieczenia społecznego, jak i poszczególnych jego elementów, nie pozwala na dowolność w stanowieniu prawa z tego zakresu. Ustawy zabezpieczeniowe powinny być tworzone tak, aby z jednej strony uwzględniały istniejące potrzeby, a z drugiej możliwości ich zaspokojenia.

Regulacja ta pozwala na tworzenie takich systemów emerytalnych, w których warunki nabywania prawa do emerytury mogą być ustalone odmiennie niż w systemie powszechnym. Dotyczy to rolników, sędziów i prokuratorów, funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych, żołnierzy zawodowych. W odniesieniu do świadczeń emerytalno-rentowych służb mundurowych jako przesłankę uzasadniającą ich zróżnicowanie w stosunku do świadczeniobiorców objętych systemem powszechnym wskazuje się rodzaj służby i szczególne warunki jej wykonywania, udział w obronie kraju, a także kwestie związane z dyspozycyjnością w sytuacjach krytycznych dla kraju¹.

* Akademia Pomorska w Słupsku, Rzeczpospolita Polska

¹ P. Kuźma, *Jakie zmiany w wojskowym systemie emerytalnym?*, „Praca i zabezpieczenie społeczne”, nr 3, 2010.

Pierwsza polska ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych została uchwalona 11 grudnia 1923 roku¹. Wedle jej przepisów zabezpieczenie emerytalne żołnierzy było realizowane za pomocą metody zaopatrzeniowej. Z tej też przyczyny założenia i koncepcja systemu emerytalnego wojskowych znacznie różniły się od zasad przyjętych w systemie powszechnym, stworzonym w oparciu o metodę ubezpieczeniową. Choć w obu systemach występował fundusz tworzony ze składek, to jedynie w powszechnym systemie emerytalnym pracodawcy i pracownicy ponosili koszty jego tworzenia. W przypadku zabezpieczenia emerytalnego wojskowych składka była płacona ze środków skarbu państwa. Ponadto o wysokości świadczenia emerytalnego w systemie powszechnym decydował okres opłacania składki ubezpieczeniowej, natomiast w wojskowym systemie składka nie odgrywała większej roli. O wysokości emerytury przesądzała wysługa lat w służbie².

Ustawa z 1923 roku, chociaż wielokrotnie nowelizowana, obowiązywała aż do 1 lipca 1954 roku³. Kolejne regulacje były dokonywane w latach pięćdziesiątych oraz siedemdziesiątych XX wieku. Obowiązująca obecnie ustawa (z 10 grudnia 1993 roku) o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin weszła w życie 1 marca 1994 roku⁴.

We wszystkich wyżej przytoczonych aktach prawnych wskazano jako warunek konieczny do nabycia prawa do emerytury zwolnienie żołnierza z zasadniczej służby wojskowej. Wysługa lat wymagana do uzyskania uprawnień emerytalnych wynosiła od 10 do 25 lat. Maksymalny wymiar tego świadczenia wahał się od 60 do 100% podstawy wymiaru. Jako podstawę wymiaru przyjmowano wysokość uposażenia z ostatniego miesiąca służby.

W obowiązującym obecnie stanie prawnym żołnierzom zwolnionym ze służby przysługuje, finansowana z budżetu państwa, emerytura wojskowa z tytułu wysługi lat. Prawo do świadczenia przysługujące po spełnieniu dwóch przesłanek: zwolnieniu ze służby i posiadaniu co najmniej 15 lat służby w Wojsku Polskim, liczonej z okresami równorzędnymi, tj. przypadającymi po 1 września 1939 roku okresami działalności w ruchu oporu, służby w armiach sojuszniczych, pobytu w niewoli lub w obozach dla internowanych żołnierzy.

Emerytura wojskowa dla uprawnionego legitymującego się 15-letnią wysługą wynosi 40% podstawy jej wymiaru. Stanowi ją uposażenie należne w ostatnim miesiącu pełnienia zawodowej służby. Żołnierzowi zawodowemu, który pozostawał w służbie przed 2 stycznia 1999 r. przysługują wzrosty emerytury w wysokości 2,6% podstawy wymiaru za każdy dalszy rok służby (ponad 15 lat) oraz za poprzedzające służbę okresy składkowe, nie więcej niż za 3 lata, 1,3% podstawy za każdy rok okresów składkowych ponad 3 lata i 0,7% za okresy nieskładkowe. Ponadto emerytura ulega podwyższeniu w zależności od rodzaju służby (miejsca jej pełnienia) o 2% (w składzie personelu latającego na samolotach ponaddźwiękowych, w składzie załóg okrętów podwodnych, w charakterze nurków i płetwonurków, w zwalczaniu fizycznym terroryzmu) lub 1% (w składzie personelu latającego na pozostałych samolotach i śmigłowcach, w składzie załóg nawodnych wojskowych jednostek pływających, w charakterze skoczków spadochronowych i saperów, w służbie wywiadowczej za granicą, w oddziałach specjalnych) bądź 0,5% za każdy rozpoczęty miesiąc służby na froncie w czasie wojny lub w strefie działań wojennych, o 15% emerytowi-inwalidzie, którego inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą. Kwota emerytury nie może przekraczać 75% podstawy jej wymiaru. Jednakże w przypadku osoby, która była członkiem Wojskowej Rady Ocalenia Narodowego, wysokość emerytury wynosi 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok służby w Wojsku Polskim po 8 maja 1945 roku.

Wszystkimi sprawami związanymi z wojskowymi emeryturami zajmuje się Departament Spraw Socjalnych Ministerstwa Obrony Narodowej, a w terenie - podlegające mu biura emerytalne MON.

¹ DzU z 1924 r. nr 6, poz. 46.

² T. Żyliński, *Zaopatrzenie emerytalne służby państwowej w okresie międzywojennym*, Wrocław 1984.

³ DzU nr 30, poz. 116.

⁴ DzU z 1994 r. nr 10, poz. 36; ostatni tekst jednolity – DzU z 2004 r. nr 8, poz. 66.

ZAGADNIENIE ODREBNOŚCI SYSTEMU EMERYTALNEGO WOJSKOWYCH

Jak podaje J. Jończyk prawo emerytalne jest zróżnicowane według co najmniej czterech zasad wyznaczonych przez: potrzebę, pracę, zasługę i szkodę. Z podziałem tym wiąże się pewna hierarchia wartości – szkoda lokuje się przed zasługą, zasługa przed potrzebą, a potrzeba przed pracą. Z hierarchii tej wynikają bardziej uprzywilejowane regulacje prawne. Szkoda stanowi kryterium przyznania świadczeń dla ofiar wojny, służby i zatrudnienia, zasługa dla przedstawicieli służb mundurowych, potrzeba dominuje w systemie pracowniczym, a praca w systemie rolniczym¹.

Kontynuując, uzasadnienie dla wyodrębnienia systemu emerytalnego wojskowych stanowi fakt, że pełnienie służby jest szczególnym rodzajem zatrudnienia, które łączy się z możliwością narażenia życia oraz jest obwarowane surową dyscypliną. W orzeczeniu z 23 września 1997 roku Trybunał Konstytucyjny stwierdził: „odrębne, a zarazem korzystniejsze zasady nabywania uprawnień emerytalno-rentowych oraz ustalania ich rozmiaru w odniesieniu do służb mundurowych są najczęściej uzasadniane szczególnymi warunkami pełnienia służby. Istotnymi składnikami tej służby jest pełna dyspozycyjność i zależność od władzy służbowej, wykonywanie zadań w nielimitowanym czasie pracy i trudnych warunkach, związanych nierzadko z bezpośrednim narażeniem życia i zdrowia w czasie udziału w obronie kraju lub bezpieczeństwa obywateli, wysoka sprawność fizyczna i psychiczna wymagana w całym okresie jej pełnienia, niewielkie możliwości wykonywania dodatkowej pracy i posiadania innych źródeł utrzymania, ograniczone prawo udziału w życiu politycznym i zrzeszania się. Uprzywilejowane zasady przyznawania i wysokości świadczeń dla omawianej kategorii uprawnionych są także wyrazem szczególnego znaczenia przypisywanego przez państwo pełnionej przez nich służbie”².

Akceptowanie odrębności wojskowego systemu emerytalnego nie oznacza, że obowiązujących regulacji nie ocenia się krytycznie. Z uwagi na to przy okazji prawie każdej inicjatywy ustawodawczej, mającej na celu zmiany zabezpieczenia emerytalnego wojskowych, pojawiały się głosy przemawiające za ograniczeniem, a nawet likwidacją istniejących różnic.

Przed dylematem takim stanął także polski ustawodawca po 1989 roku, przystępując do unormowania zagadnienia emerytur wojskowych. Wówczas to, pomimo głosów nawołujących do redukcji przywilejów, uchwalono w 1993 roku wojskową ustawę emerytalną, utrzymując odrębny charakter zabezpieczenia wojskowych. Kolejne lata były czasem walki o zmianę istniejących rozwiązań prawnych. Podejmowane działania doprowadziły w 1998 roku, w związku z reformą ubezpieczeń społecznych, do objęcia nowym, powszechnym systemem zabezpieczenia emerytalnego także żołnierzy zawodowych, którzy podjęli służbę po 1 stycznia 1999 roku. Jednakże na mocy ustawy z 23 lipca 2003 roku o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nastąpił powrót do jednolitego systemu zaopatrzenia emerytalnego wojskowych, odrębnego wobec powszechnych, ubezpieczeniowych regulacji prawnych³.

Koncepcja zlikwidowania zaopatrzeniowego charakteru zabezpieczenia emerytalnego wojskowych jest jednak nadal żywa. Dowodzą tego założenia do zawarcia umowy społecznej, opublikowane w 2007 roku przez Międzyresortowy Zespół do spraw Umowy Społecznej pod nazwą „Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog”, w których zaproponowano włączenie żołnierzy i funkcjonariuszy służb mundurowych, sędziów i prokuratorów do powszechnego systemu emerytalnego⁴.

¹ P. Kuźma, op. cit.

² OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 36.

³ R. Babińska, *Systemowe zagadnienia zabezpieczenia emerytalnego wojskowych*, (w:) T. Kołodziejczyk, D.S. Kozerański, J. Maciejewski, *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wrocław 2008.

⁴ Ibidem.

Przepisy przyznające prawo do emerytur wojskowych kwestionuje także Rzecznik Praw Obywatelskich. W 2010 roku zaskarżył je do Trybunału Konstytucyjnego. Zdaniem J. Kochanowskiego przywilej przechodzenia na emeryturę po 15 latach służby jest niezgodny z konstytucją. Według oceny Rzecznika nie ma przeszkód, aby z punktu widzenia przesłanki wieku emerytalnego jako podstawowego warunku nabycia prawa do emerytury, wszystkie osoby nabywające prawo do tego świadczenia traktować jako podmioty podobne, niezależnie od przyjętej formy zabezpieczenia emerytalnego i przynależności do poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

Inicjatywę Rzecznika Praw Obywatelskich popierają ekonomiści z Forum Obywatelskiego Rozwoju, którzy apelują, aby każdy Polak niezależnie od wykonywanego zawodu nabywał prawa emerytalne w taki sam sposób. W przypadkach zaś, gdy rodzaj pracy uniemożliwia jej wykonywanie do ustawowego wieku emerytalnego, powinien być stworzony specjalny fundusz na wyuczenie się nowego zawodu lub pomoc takiej osobie. Przy czym po przekwalifikowaniu się takie osoby powinny pracować do ustawowego wieku emerytalnego.

PROPONOWANE ZMIANY W WOJSKOWYCH PRZEPISACH EMERYTALNYCH

Rozważając problematykę ewentualnych zmian w wojskowym systemie emerytalnym należy określić, jakie czynniki mają wpływ na ten system.

Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na zmieniające się warunki demograficzne. Od kilku lat mamy w Polsce do czynienia z rzeczywistym ubytkiem ludności. Wskutek zmniejszania się liczby urodzeń oraz ujemnego salda migracji zagranicznych liczba ludności zmniejsza się. Zjawisku temu towarzyszy niekorzystna struktura demograficzna społeczeństwa. Malejąca dzietność i wzrastająca długość życia przyczyniają się do starzenia populacji. W efekcie zwiększa się liczba osób uprawnionych do świadczeń emerytalnych, a maleje obowiązanych do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. W efekcie rosnąć będzie presja na system podatkowy i finanse publiczne, co prowadzić może do wzrostu kosztów pracy i spadku potencjału gospodarczego. Emerytury żołnierzy zawodowych są finansowane z budżetu państwa, dlatego wszystkie zagrożenia dotyczące bilansowania wydatków publicznych mogą oddziaływać na wojskowy system emerytalny.

Przygotowany w Ministerstwie Obrony Narodowej projekt nowelizacji wojskowej ustawy emerytalnej zakłada trzy istotne zmiany w stosunku do istniejącego stanu prawnego:

1. wydłużenie minimalnej wysługi lat do 20 lat czynnej służby,
2. przyjęcie jako podstawy wymiaru świadczenia średniego uposażenia z ostatnich dwunastu miesięcy służby,
3. ustalenie minimalnej emerytury (po 20 latach wysługi) na poziomie 45% podstawy wymiaru.

Zapowiadane zmiany mają być wdrożone od 1 stycznia 2011 roku i dotyczyć tylko żołnierzy, którzy rozpoczną służbę po tej dacie. W założeniach nowego systemu przewiduje się ponadto przyznawanie wyższych świadczeń oraz pozostawienie żołnierzom, pełniącym służbę przed wejściem w życie nowych regulacji, możliwości wyboru zasad ustalania prawa do emerytury¹.

Obligatoryjnie objęcie proponowanymi zmianami tylko żołnierzy rozpoczynających służbę po dniu wejścia w życie znowelizowanych przepisów, pozwoli na uniknięcie sporów dotyczących praw nabytych w odniesieniu do żołnierzy, którzy wcześniej rozpoczęli służbę. Z kolei rozpoczynający służbę będą mieli pełną wiedzę, na jakich warunkach mogą uzyskać prawo do emerytury. Rozwiązanie takie pozostaje w zgodzie z wywodzoną z demokratycznego państwa prawa zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego prawa².

¹ P. Kuźma, op. cit.

² Ibidem.

Wskazane rozwiązania nie wpłyną na charakter prawa do emerytury wojskowej. Emerytura będzie należna z dniem zwolnienia żołnierza ze służby, a warunkiem jej nabycia będzie odpowiednio długa wysługa lat. Świadczenie to będzie przysługiwało bez względu na wiek żołnierza kończącego służbę. Nadal utrzymany będzie silny związek pomiędzy świadczeniem emerytalnym a wynagrodzeniem otrzymywanym w czasie służby wojskowej.

PODSUMOWANIE

Pomimo podejmowanych inicjatyw wciąż aktualnym problemem jest przygotowanie takich regulacji, które dałyby żołnierzom pełniącym służbę poczucie socjalnego bezpieczeństwa. Przepisy emerytalne powinny być także czynnikiem budzącym zainteresowanie w podejmowaniu tej służby pomimo jej trudów i związania z niebezpieczeństwem utraty zdrowia lub życia. Jednocześnie istotne jest aby przyjęte zasady nie wzbudzały w społeczeństwie przekonania o nieuzasadnionym uprzywilejowaniu żołnierzy zawodowych.

BIBLIOGRAFIA

BABIŃSKA, R.: *Systemowe zagadnienia zabezpieczenia emerytalnego wojskowych*, (w:) T. Kołodziejczyk, D.S. In: KOZERAWSKI, D. – MACIEJEWSKI, J.: *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wrocław 2008.

KUŹMA, P.: Jakie zmiany w wojskowym systemie emerytalnym?, „Praca i zabezpieczenie społeczne”, nr 3, 2010.

ŻYLIŃSKI T.: *Zaopatrzenie emerytalne służby państwowej w okresie międzywojennym*, Wrocław 1984.

DzU z 1924 r. nr 6, poz. 46.

DzU nr 30, poz. 116.

DzU z 1994 r. nr 10, poz. 36.

DzU z 2004 r. nr 8, poz. 66.

OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 36.

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСТАНОВАХ НА ПРИВЕДЕНИЕ
ПРИГОВОРА В ИСПОЛНЕНИЕ НА УКРАИНЕ - ИНСТРУКЦИЯ
ИСПОЛНЕНИЯ

**THE PROVIDING OF OBSERVANCE OF HUMAN RIGHTS IN PENAL
ESTABLISHMENT OF UKRAINIAN STATE CRIMINAL – EXECUTIVE SERVICE**

*KALASHNYK Nataliya Grigorievna**

ABSTRACT: The article deals with the social aspect and human rights of prisoners and detainees in Ukrainian penalty establishments and pre/trial institutions. The author of the article gives detailed information and statistics on imprisoned population in Ukraine, and the conditions they face in penal establishments. The article also provides the information on the Ukrainian legislative – Criminal Executive Code of Ukraine-and its application in real conditions, as well as the information about cooperation with foreign institution, e.g. Switzerland, within a common projects“ Mode-pre Trial Establishment “ and “Support of reforming process on pre-trial detention procedure”. The article gives a detailed picture about constitutional prisoner’s rights on labor, health-care and religious life.

KEY WORDS:

The society has drawn principle concern towards problems of Criminal-Executive Service that's closely connected with the observance of human rights.

The civilized society has been starting since the public acknowledgement of highest social human spiritual values stipulated in Article 3, Constitution of Ukraine, being the fundamental basis of Ukrainian State.

The observance of human rights in penal establishments and pre-trial institutions is under the constant monitoring of President of Ukraine, Parliament Commissioner of Verhovna Rada of Ukraine (Ombudsman), human rights agencies, PR and social active bodies. State Department of Ukraine on Enforcement of Sentences implements the single governmental policy on enforcement of sentences that was established on April. 22. 1998.

According to Council of Europe' Recommendations the Department was extracted from the authority of Ministry of Interior by the Decree of President of Ukraine. Having concentrated all operations in one official body and excluded of other officials interference in its activity the prison system has become simplified, more flexible and effective.

While joining the Council of Europe Ukraine undertook an obligation on demilitarization of Criminal-Executive System and extracting from authority of Ministry of interior. At present the Department's headed by civilians.

Taking into account the importance of human rights observance, Department has taken appropriate steps on reforming process of Criminal-Executive System of Ukraine with bringing it to conformity with European standards, real implementation of constitutional regulations thus the prisoner has all human rights under legal issues and decisions passed by court with any limitation.

The reforming and enhancement process of Criminal-Executive System of Ukraine is based on International legal regulations, as General Declaration of human rights, European Convention on prevention of torture and inhuman or degrading treatment or punishment (CPT), which focused primarily the human rights' observance.

The general legislatives acts, as: Laws of Ukraine “On Ukrainian State Criminal-Executive Service” and “On Imprisonment before Trial”, Criminal-Executive Code of Ukraine govern the prisoners/detainees' legal status as well as Constitution of Ukraine.

* Deputy Head of the State Department of Ukraine on Enforcement of Sentences, Doctor of pedagogical Sciences, honored worker of education of Ukraine, Kyiv. Ukraine.

On November, 1, 2006 the total prison population 162,6 thousand in 182 penal establishments:

- 31,7 thousand persons - in 32 pre-trial institutions;
- 128,2 thousand persons - in 136 open/closed penal establishments;
- 285 persons - 2 labor treatment institutions.

Also there're 1435 persons sentenced, to life imprisonment in penal establishments, in two penitentiary establishments for female there are 69 children up to 3 years old whose mothers are incarcerated, Also, total population of sentenced to alternative measures to imprisonment as: revocation of right to take an appointed post or engage in definite activity, community service, conditional sentence under probation supervision) is 161,5 thousand persons, among them 7,8 thousands juvenile ;.

Within the activity of Criminal-Executive System of Ukraine the total prison population's 324,1 thousand persons

The crime structure of prisoners is complicated and has the tendency to worsen. In penitentiary establishment there're prisoners sentenced for crimes against the person: 20 thousand – murder (9,7 thousand — violent murder), 27,6 thousand – assaults and robbery, 20,1 thousand - drug crimes (trafficking and dealing), 11,3 hard person' bodily injury, 2,9 thousand rape and sexual offences, 1,4 thousand blackmail, 704 - brigandage, 704 - androlepsy, 6,3 thousand - hooliganism and 45,4 thousand -theft and other property offences.

At the same time we realize clearly that the infeasible rights on life, health and justice, human treatment and prevention of degrading torture are available for persons sentenced to deprivation of liberty.

Criminal -Executive System of Ukraine has changed recently focusing the observance of human rights and general freedoms, and this is our priority direction. As a result, since January, 1 2004 the new Criminal-Executive Code of Ukraine has entered in force. The given Code was elaborated by scientists and experts in law field under international standards of prisoners' treatment.

In particular Article 7, Criminal-Executive Code of Ukraine it's stipulated that the rights, freedoms and legitimate interests are available for prisoners under state provision with some exceptions envisaged by Ukrainian legislation and the given Code. The prisoners' legal status is assigned by regulations governing the treatment of prisoners and conditions of the concrete sentence serving.

The general prisoners' rights are stipulated in Criminal-Executive Code of Ukraine:

- to be provided with information about rights and obligations, regulations governing the treatment of prisoners and conditions of sentence serving;
- to make request or complaints under legislation to authority of the institution or higher official bodies, the prosecutor office, courts, Ombudsman of Ukraine, local agencies of self-government and NGO;
- to give the explanations and run the correspondence in native language;
- to have the appropriate health-care treatment;
- to have the social maintenance and obtain the pension as well.
- The prisoners have the right on legal assistance. The lawyers, others specialists subject: to their legal status are allowed to meet with the prisoner.

The correspondence of prisoners with Parliament Commissioner (Ombudsman of Ukraine), European Court on human rights, prosecutors and other respective official international organizations those Ukraine is a full member is sent towards appropriate address without censorship as to substance being sealed up within 24 hours.

Prisoners who are foreign nationals are allowed to communicate with diplomatic and consular representatives of the State to which they belong. The prisoners have the right on personal security under monitoring of institution's authority.

The administration guarantees have the right for the prisoners on personal security.

The progressive system of sentence serving provides the changes of treatment conditions of prisoner subject to his/her conduct and remainder of sentence.

Aiming the humanization of sentences' enforcement the quantity of parcels is increased three times for prisoners, the long-stay visits ~ twice, short-time visits are allowed more than four times, the restriction on correspondence has been removed. Under Law of Ukraine "On State Budget 2006" it's withdrawn some legal acts of Criminal-Executive Code of Ukraine and Law of Ukraine "On Imprisonment Before the Trial" those restrict the quantity of parcels for prisoners and detainees obtained. As the matter of fact the new Code has been in operation for 36 months and at present there're some propositions to improve it

The program is focused on enhancement of law-organization maintenance of State Criminal-Executive Service of Ukraine, improvement of prisoners' treatment, health-care provision, and enhancement of material and technical basis of training centers, support of prison enterprisers' activity, monitoring of installation (interconnection, security) activity. The program runs all necessary issues and provides the observance of legal regulations and human rights in places of liberty's deprivation.

The observance of human rights in pre-trial establishments is very important because persons are held untried there yet.

Due to legal acts of international records Department has taken necessary steps within recent years to bring the treatment of detainees in conformity with European standards.

The total detainee population is reduced on 5,5 thousand persons. In fact the individual slipping places are available for all detained persons.

According to experts' recommendations of the Council of Europe the bars on cell windows were removed just to obtain the fresh air's access to premises. In premises the living space's equipment was fully provided, the night lighting system was installed and the sanitary facilities were shared under sanitary norms.

Being under reconstruction the exercise areas are provided with sport installations allowing, the prisoners out of their cells for walks and physical training.

Under Department's initiative the Law of Ukraine "On Imprisonment Before Trial" was amended on following:

- the head of pre-trial establishment is allowed to release the detainee from custody subject to the court verdict on extension of person's detention term has not reached yet on the final day of custody period;
- the young people (up to 35) being in detention are allowed to meet with the specialist of social service on youth, children and family aiming to provide the social-psychological consultations;
- the disciplinary punishment as revocation of prisoner's right on parcels or purchasing the products per month has been cancelled.
- the restriction on weight of parcels has been also cancelled;

The collaboration project "Model-Pre-Trial Establishment" between Switzerland Government and State Department of Ukraine on Enforcement of Sentences has started in order to enhance the detainees' treatment. The new joint project "Support of reforming process on pre-trial detention procedure" has also begun. The new unit for juveniles is foreseen to build in the pre-trial establishment in Kyiv at the cost of 1 million Swiss francs.

Subject to proper budgeting it's planning to built new pre-trial establishments with capacity of 11800 places in ARC, Dnepropetrovsk, Zhytomyr, Zaporizhia, Kyiv, Lviv, Poltava and Khemeinytsk Regions, Separately it's foreseen to build the new- pre-trial establishment on 500 places in Sevastopol and one on 400 places in Ternopil.

The reason of sizable detainees' population is the increase of persons awaiting trial under legal procedure. Unfortunately, the courts disregard the terms of persons detention in pre-trial establishments envisaged by Criminal-Procedural Code of Ukraine. The number of persons registered by courts is 215(32 (67,8 % of total detainees) dated November 1,2006.

Focusing on reducing the number of detainees in pre-trial establishments

Department has introduced the propositions to Ministry of Justice of Ukraine on amending the Article 155, Criminal-Procedural Code of Ukraine. They're going to foresee the detention procedure to apply towards persons who arrested for grave offences and could be sentenced to deprivation of liberty on 5 (five) year-term. In fact the current legislation stipulates the application of preventive detention measure towards offences to be punished by 3 year-term of incarceration.

Taking into consideration the regulations of Article 6, European Convention on human rights and freedoms, on reasonable term of criminal investigations and legal procedure, Department suggested the amendment to Article 156, Criminal-Procedural Code of Ukraine on the fixed term of pre-trial investigation or inquiry procedure not to be exceeded or prolonged.

The Council of Europe delegation visited with inspection the Ukraine from 31 May to 2 June 2006 on pre-trial establishments' activity, and namely: the treatment of arrested persons or awaiting trial and human rights observance. This official delegation estimated the Department's activity on Maintenance of detainees¹ treatment and human rights observation.

The practice reveals the one-sided Department's attempts aren't enough to provide the proper treatment of detainees. The joint operations of governmental bodies could resolve these challenges.

in penal establishments the sufficient number of prisoners sentenced to short-term incarceration (25,1 thousand persons - serving three years imprisonment (15%) for offences of non-society risk. This given category is 17% of total prisoners in 2005,

The Department doesn't interfere in court's practice but we consider the necessity of widely-use of alternative measures to imprisonment.

Separately, I'd like to point on involvement of spetsnaz (detachment of special assignment) on practice assistance to authority of penal establishments within the procedure of searches. The searches of prisoners are the common reason of prisoners' allegations and complaints to NGO and human rights organizations.

'The units of special assignment set up and operate according to Laws of Ukraine "On State Criminal-Executive Service of Ukraine" and "On terrorism prevention".

The general functions of given units are participation in preventive measures of terrorism character within penitentiary system and searching procedures of prisoners and facilities. The operation of unit of special assignment is done under strict maintenance of legal regulations, the preliminary developed plans. The prosecutor who monitors the legal observance on court decision is also pontificated about the following procedure. The searching is conducted at head of department's territorial administrations and Prosecutor Office representatives. Having done the searching procedure the inspection of territory, premises of penal establishments and the meeting with prisoners on personal issues, claims or requests are available.

The observance of human rights of prisoners means the provision of the substantial living space per person.

Keeping in mind that the Ukraine used to be the part of Soviet Union the penal establishments were built under barracks scheme with capacity of 100 -150 places.

During former soviet times the Correctional-Labor Code envisaged the living standards: 2,5 m² per person in penal institutions, 2,0 m² - pre-trial establishments. Under such conditions the observance of human rights was really impossible. When the Ukraine become independent European Committee for the prevention of torture and inhuman or degrading treatment or punishment (CPT) drawn attention to that situation thereof the Correctional-Labor Code has been gradually amended.

Due to new Criminal-Executive Code of Ukraine (that passed in force January, 1, 2004) the living space per prisoner in penitentiary establishment is over 3 m², per juvenile and sentenced woman - 4 m², in prison hospital facilities - 5 m². The observance of human rights in places of liberty's deprivation and the new tendencies of its development was stimulates therewith.

At given moment under Criminal-Executive Code of Ukraine about 3,5 thousand prisoners (2,1%) are held beyond the fixed standard of living space,

European standards of living space is 5 m² per detainee/prisoner. On Department's initiative the Resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine Ks 1090, August 3, 2006 "On Approval of State Program on improvement of detainees/prisoners' treatment in 2006-2010" was passed a law and it's planning to use 2,3 milliard Hrv on its implementation.

The maximum-security units for persons sentenced to life imprisonment with capacity of 1227 places were equipped in 2001-2005, and it's planning to arrange 100 places extra.

We've studied the European experience of abovementioned and developed the necessary steps. If the Parliament of Ukraine (Supreme Council) doesn't commute by legislative acts the treatment of persons sentenced to life imprisonment Department should take appropriate measures.

But at present the lifers are allowed by legislation receive the correspondence and watch TV-set All appropriate means are used for life-long inmates to meet with representatives of any religion out of cells and get the external secondary education. If a person sentenced to life imprisonment served ten years of prison sentence shows the honest behavior and works well he could partake in group recreational/sport events.

We'd point out the improvement of budgetary financing of State Criminal-Executive Service of Ukraine. The budget allocation on its development in 2006 is 1167,8 mln Hrv (45,1 % of general needs). The purchasing of goods/products for total prison

population is 42,8 % of total needs, power supply is 73,9%, salary of budget sphere's staff - 59,3%, medical supplies - 15%, clothing- 5,2%.

In spite of fact that there's the finance shortage the Department takes the sufficient steps on improvement of detainees/prisoners' food standards. The home-made bread is produced in penal establishments. 170 mini-bakeries, 23 mills, 130 grits cutters, 43 oil-mills and 128 pasta presses are operating in penal establishments. This year the food provision for prison system needs was bought to the sum of 39 mln Hrv at the expenses of prison production activity. These measures could ensure the sufficient food supply in penitentiary sphere.

The health-care service in places of deprivation of liberty is fulfilled according to Law of Ukraine "General grounds of Ukrainian legislation on health-care" and the joint Decree of department and Ministry of Health H% 3/6, January 18, 2000, The legal regulations based on adequacy principle: The standard of medical care in penitentiary sphere is corresponding with one of ordinary population in outside world.

The health-care staff*with other services realizes the following programs;

- improvement of medical care of staff/prisoners in 2004-2008;
- prevention measures on TB within the penitentiary establishments in 2006;
- prevention measures on HIV-AIDS within the penitentiary establishments in 2004-2008.

Under the assumed measures the death rate in penitentiary establishments has reduced on 20%, pre-trial establishments - on 26%. In medical facilities on TB treatment the death rate has also sufficiently decreased on 30%.

The complex of measures on prevention TB in penitentiary establishments has great impact on TB-diseased persons' rate-it's diminish on 14%.

At present specialized and multifield health-care assistance of 22 medical facilities is organized for prisoners: 10 (ten) medical facilities on TB treatment (on basic medical facility

of Kherson penitentiary establishment), 9 multifield health-care facilities, one specialized psychiatric hospital and one health-care for disable persons.

But the material-technical base of medical facilities, medical equipment should be improved. The surgery equipment units are obsolete and rudimentary; needs renewing of theatres, The present dentist technology can't provide the patients examination to be filled. The measures focusing on infections prevention stabilizes the epidemic situation on general ones.

The shortage of disinfection substances and detergents in penal establishments precludes the operation on epidemic preventive steps. Especially this situation is difficult in medical facilities on TB treatment.

The World Bank Project "Monitoring on TB and HIV/AIDS in Ukraine" supports by sufficient funds the development of health-care service in penitentiary system. At present the reconstruction of education centers and bacteriological laboratories of 1 and 2 levels have been fulfilled.

Authorities of penitentiary establishments contribute the provision of constitutional prisoner's rights on labor. The labor itself is the important instrument of correctional base of prisoner and their further adjustment in society.

132 production and 11 agriculture enterprisers operate in Department's structure. The prisoners are involved in society-efficient activity with adequacy of real production capacity, prisoners' health-state, age, gender and professional background. The labor activity performs in shops of prisons, the enterprisers of public/private patterns of ownership under security regime and appropriate prisoners' segregation.

During the current year 37,4 thousand of prisoners work within penitentiary system, it's 35,5 % of prisoners who are able to work. The practical absence of government order on penitentiary system's production, the equipment's inveteracy, the low level of newcomers-offenders has reduced the total amount of working prisoners.

15 thousand of prisoners who had no professions background entered the penitentiary establishments.

Taking into consideration the competition b/n the enterprisers of different patterns of ownership, the penitentiary plants/works can't hold in business position.

The average wage of working prisoners has been increased on 38,51 Hm (24,8% -in comparison with last year) and it's now 163,86 Hrn. The integration of industrial and economic activity of prison enterprisers in Regions economics is one of the priority directions of theirs development. The primary task of Criminal-Executive System of Ukraine is to enforce the criminal sentences, provide the adequate security for the people and community. But also it is ought to create the necessary conditions for correction and re-socialization of persons sentenced to deprivation of liberty.

The given activity is tightly, connected with the observance of human rights in places of deprivation of liberty.

Article 2, European Prison Rules stipulates the regime of prisoners' treatment, development of their personal dignity and responsibility with better equipment of person's adjustment in society.

Therefore, the modern moral means that the offender shouldn't isolate from society. The Criminal-Executive System of Ukraine together with community impacts on the person who commits the crime to return to society.

All staff of correctional bodies' implements the activity on correction and re-socialization of prisoners. But the direct social-psychological work has been conducted by nearly 2,6 thousand of specialists and psychologists. They are in the constant contact prisoners with resolving their problems and giving psychological assistance.

In Article 25, Criminal-Executive Code of Ukraine the principle of community participation is legally confirmed within the process of prisoners' correction and re-

socialization. The monitoring of society implements through the activity of supervisory committee.

The Resolution of Cabinet of Ministers, April 1, 2004, governs the order of activity of supervisory committees that set up at local self-government and local state administrations. The supervisory committees are empowered to visit the penitentiary establishments and monitor the observation on human rights of persons sentenced to imprisonment.

The cooperation with non-government organizations implements at first within the programs of International Foundation "Renaissance" that contributes the realization of combined initiatives.

Department collaborates fruitfully with NGO "Penal Reform International", British Council. Under their support the range of programs is realizing with community participation.

Department with national NGO developed and printed the Daily Order Prison Rules, also there was edited its English version.

Access to representatives of any religion isn't refused to any prisoner, They could satisfy their needs of religious life attending services holding by Ukrainian Orthodoxy Church every Monday and Religious confession "New Generation" every Sunday.

Mission "Spiritual and charitable trusteeship in places of deprivation of liberty" consists of 12 general religious organizations.

The issue on social adaptation of released persons is very relevant. Department collaborates on the given question with Ministry of Labor, Ministry of family, Youth and Sport, Ministry of Interior.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI
Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

ÚLOHA SOCIÁLNEJ OPORY PRI ZVLÁDANÍ ZÁŤAŽOVÝCH SITUÁCIÍ VOJENSKÉHO PERSONÁLU V NASADENÍ

THE ROLE OF SOCIAL SUPPORT OF DEPLOYED MILITARY STAFF WHEN COPING WITH DIFFICULT SITUATIONS

*KMOŠENA Miroslav**

ABSTRACT: The author of the article analyses social support as a part of complex welfare of soldiers in the deployment areas. He defines the category „coping“, external sources of coping and the significance of social support when dealing with difficult situations of professional soldiers in operations. He classifies the types and sources of social support of the staff when deployed. In the conclusion he defines the assumptions of efficient social support of soldiers in the course of deployment.

KEY WORDS: social support, complex welfare of soldiers, the category „coping“

Celý rad asymetrických ohrození, ktorým je vystavený vojenský personál v priestoroch nasadenia vytvára predpoklady pre vznik množstva situácií, ktoré svojou povahou pôsobia na jednotlivých vojakov a celé jednotky záťažovo. Rozdielna úroveň psychickej pripravenosti vojakov sa prejavuje i v tom, že pri zvládaní záťažových, prípadne traumatizujúcich situácií využívajú rôzne externé zdroje zvládania. Jedným z nich je aj sociálna opora od kolegov, veliteľov, blízkych, rodiny alebo špecialistov. Reálne poskytnutá a prijímateľom – vojakom akceptovaná sociálna opora má svoj situačný význam – pomáha zvládnuť konkrétnu situáciu a zároveň bráni tomu, a dlhodobý význam – bráni tomu, aby takéto situácie zanechali na vojakovi dlhodobé následky v podobe posttraumatickej stresovej poruchy, porúch správania alebo negatívne ovplyvnili jeho osobnostnú štruktúru. Sociálna opora je teda v naznačenej podobe neodmysliteľnou súčasťou komplexného sociálneho zabezpečenia vojaka v nasadení. Cieľom príspevku je objasniť niektoré teoretické východiská skúmania sociálnej opory vo všeobecnosti i v špecifických podmienkach nasadenia, klasifikovať druhy a zdroje sociálnej opory vojakov v nasadení a vymedziť činitele, ktoré ovplyvňujú efektivitu sociálnej opory v priestoroch nasadenia personálu.

Tematikou sociálnej opory sa v psychológii najčastejšie zaoberá psychológia zdravia a psychologické disciplíny, ktoré priamo, či sprostredkovane analyzujú psychickú záťaž. Preto aj vymedzenie samotného pojmu sociálna opora (social support) úzko súvisí s problematikou záťaže, stresu a zvládania. Viacerí autori chápu sociálnu oporu ako faktor, ktorý tlmí negatívne účinky stresu, znižuje našu bezmocnosť a napomáha zvyšovať dôveru zvládnuť záťažovú situáciu – ide o tzv. nárazníkový model (Quamma, Greenberg, 1994, Kovařík, 2001). Takéto užšie poňatie spojuje hľadanie, poskytovanie a prijímanie sociálnej opory so spôsobmi, pomocou ktorých jednotlivci či sociálna skupina zvláda záťaž. Širšie chápanie sociálnej opory sa stotožňuje s fenoménom vzťahovej opory v prostredí, v ktorom človek žije (Hartl, Hartlová, 2001), alebo je obsah tohto pojmu označovaný ako teoretický konštrukt, zahrňujúci psychosociálne zdroje, prípadne činnosť, ktorá človeku uľahčuje prekonať určitú krízu, pomoc poskytovanú inými ľuďmi (Křivohlavý, 2001). Koubeková (1997) definuje sociálnu oporu ako súbor vzťahov, ktoré jednotlivci percipujú v komunikačnej sieti ako subjektívne významné pre zachovanie vlastnej identity a psychickej rovnováhy. Uvedené prístupy sa zhodujú v tom, že :

- sociálna opora sa prejavuje mnohými spôsobmi a predstavuje jeden z pilierov duševného a telesného zdravia,
- zvyšuje odolnosť voči záťaži,

* PhDr., PhD., Katedra spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. tel.: 00421/0960 423 174, mail: miroslav.kmosena@aos.sk

- podporuje prijímateľa v sebahodnotení a utvára presvedčenie o tom, že zvláda vlastný život aj v období určitej krízy.

Vzhľadom na to, že vojenské povolanie je charakteristické aj častým výskytom záťažových situácií rôzneho typu a intenzity, v príspevku je analyzovaná sociálna opora skôr ako súčasť copingových stratégií.

Vo všeobecnosti sa zvládanie (coping) definuje ako súbor kognitívnych a behaviorálnych snažení zameraných zvládnuť, redukovať alebo tolerovať vnútorné a vonkajšie požiadavky, ktoré ohrozujú alebo prevyšujú zdroje individua (Lazarus, Folkman, 1984). Štruktúru zvládania tvoria zvládacie procesy, zvládacie schopnosti, zvládacie vzorce – stratégie a štýly a zvládacie zdroje. Sociálna opora vystupuje potom pri rešpektovaní uvedeného prístupu k štruktúre zvládania v podobe stratégie, procesu alebo externého zdroja zvládania. Isté je to, že má dôležitý význam pri zvládaní životných kríz a záťažových situácií človeka.

Pri analýze problematiky sociálnej opory pri zvládaní záťažových situácií vojenského personálu je nutné hľadať odpoveď najmä na tieto otázky:

1. Akú ma teda sociálna opora v priestoroch nasadenia svoju konkrétnu podobu, alebo akú by ju eventuálne mohla mať?
2. Aké druhy sociálnej opory majú vojaci reálne a potencionálne k dispozícii ?
3. Aké sú zdroje sociálnej opory pri zvládaní záťažových situácií ?
4. Aké sú predpoklady, zásady efektívnej sociálnej opory pre personál v priestoroch nasadenia?

Vyrovňavanie sa vojakov zo záťažou v priebehu nasadenia môže mať rôzne podoby závislé na mnohých činiteľoch subjektívneho a objektívneho charakteru, ktoré sa viažu na vznik, priebeh i samotné vyrovňavanie sa s jednotlivými záťažovými situáciami – individuálne zvláštnosti jednotlivca, jeho aktuálny psychický a fyzický stav, vycvičenosť, sociálne klíma jednotky, štýl práce nadriadeného, kultúrne a klimatické podmienky priestoru nasadenia a podobne. Z celého množstva aktívnych a pasívnych stratégií zvládania majú najbližší vzťah k sociálnej opore dve stratégie. Prvá je charakteristická hľadaním sociálnej opory z praktických dôvodov. Vojak sa napr. pýta iných príslušníkov jednotky, ktorí prešli podobnou skúsenosťou, čo v obdobnej situácii robili. Druhá sa vyznačuje emocionálnym motívom – chcem hovoriť s niekým o tom, čo aktuálne prežívam. Niekedy ich autori spájajú dohromady, kedy sa človek pri zvládaní stresu obracia na druhých ľudí so žiadosťou o pomoc – o odbornú radu, útechu, upokojenie, posilu, sociálnu oporu a pod.

Týmto stratégiám zodpovedajú aj konkrétne alebo aj eventuálne podoby sociálnej opory pri zvládaní záťaže v priestoroch nasadenia. Existuje viacero kritérií, podľa ktorých by sme mohli jednotlivé druhy sociálnej opory v priebehu nasadenia klasifikovať – napr. akým spôsobom uspokojuje potreby vojaka, aký má vzťah k sociálnej sieti, kto je poskytovateľom, alebo ako ju vníma príjemca. Jedno z možných členení na základe predchádzajúcich kritérií sa dá vyjadriť nasledujúcim spôsobom:

- veľmi často sa personál stretáva s rôznymi variantmi **psychickej a praktickej opory**. **Psychická opora** zahŕňa **pozitívne city** – dôvernosť a schopnosť dôverovať, vyjadrenie porozumenia, vcítenie a záujem, **potvrdenie hodnoty** – vyjadrenie súhlasu, úcty, ocenenia a obdivu, **spoľahlivé spojenectvo** – pocit bezpečia a spoľahnutie sa na toho, kto pomáha, **spoločenské začlenenie** – patím práve do tejto jednotky, **príležitosť starať sa o druhého vojaka** – pomoc dodáva nositeľovi pocit potrebnosti. Príjemca psychickej opory by mal cítiť, že ho ostatní príslušníci jednotky majú radi, má pre nich hodnotu, že sa môže na iného kolegu obrátiť so žiadosťou o pomoc a že aj on môže byť jednotke nápomocný (Porovnaj: Baštecká, a kol., 2005).

V príručke NATO s názvom „Sprievodca veliteľa jednotlivými fázami nasadenia“ Final Report of HFM – 081 je tento druh psychickej opory označovaný ako neformálna vzájomná podpora (buddy support) poskytovaná jedným príslušníkom jednotky druhému. Vzájomná kolegiálna pomoc závisí od existencie osobných vzťahov a zdieľaní spoločných zážitkov a prejavuje sa staraním sa príslušníkov jednotky o seba navzájom. Vzájomná podpora je unikátna, pretože príslušníci jednotky si navzájom rozumejú tak, ako nikto iný z vonku nedokáže. Zdieľajú spoločné zážitky, hodnoty, presvedčenie. Preto sú spolubojovníci tak efektívny vo vzájomnej pomoci aj pri zvládaní dôsledkov traumatizujúcich udalostí (s. 64). Praktická opora, nazývaná niekedy aj podporou sa u vojakov vyjadruje konkrétnou materiálnou a hlavne informačnou pomocou.

- **očakávaná a obdržaná - naplnená sociálna opora** . Očakávaná sociálna opora je presvedčenie vojaka o tom, že i v priestore nasadenia existujú ľudia, ktorí sú pripravení mu v prípade potreby pomôcť. Dôležitejšia je očakávaná opora než naplnená, nakoľko v sebe nenesie nechcenú závislosť alebo utvrdenie v človeku, že situáciu nezvláda sám (Baštecká, Goldman, 2001).
- **formálna a neformálna sociálna opora** súvisí s jej poskytovateľom, subjektom. V priestoroch nasadenia je formálna sociálna opora profesionalizovaná a personálne ju zabezpečujú priamo alebo sprostredkovane velitelia, zdravotníci, psychológovia a duchovní, či dokonca vycvičení peeri. Neformálna sociálna opora má základ v medziosobných vzťahoch v jednotke, veľmi blízko má k psychickej opore, prípadne je s ňou identická. Subjektom sú jednotliví príslušníci jednotky.
- **poskytovaná a prijímaná sociálna opora** sa líšia v tom, že poskytovaná je k dispozícii a prijímaná predstavuje všetko, čo vojak, jednotka v kríze skutočne dostane (Porovnaj: Křivohlavý, 2001).

Jednotlivé členenia navzájom do seba prechádzajú, dopĺňajú sa a modifikujú sa v závislosti na konkrétnej záťažovej situácii v dobe nasadenia.

Pri hľadaní odpovede na otázku **zdrojov sociálnej opory** personálu pri riešení a zvládaní situácií psychickej záťaže je východiskom abstrahovanie od vnútorných, interných zdrojov zvládania a orientácia na vonkajšie, externé zdroje zvládania. Interné zvládacie zdroje sú tie, ktorými disponuje jednotlivec. Zaradujeme sem biologické premenné (napr. genetická výbava, vek, pohlavie, prekonané choroby ich rozdelenie) a osobnostné premenné (psychická odolnosť, tolerancia na záťaž, kvalifikácia pre určitú činnosť – vycvičenosť, zdravý životný štýl atď.).

Pod označením **externé zdroje zvládania** sa v odbornej literatúre myslia najčastejšie tie, ktoré predstavujú vonkajšiu pomoc pri zvládaní záťažových situácií. Neodstraňujú záťaž ani jej dôsledky, ale zmierňujú ich dosah na človeka. Uvádzajú sa aj pod označením paliatívne-podporné zdroje copingu, moderátory – zmierňovače copingu a tiež mediátory – sprostredkovateľov zvládania záťaže (Bratská, 2001).

Opora sociálneho prostredia, alebo sociálna opora ako sme už skôr naznačili patrí medzi najvýznamnejšie externé zdroje copingu. Staršie prístupy uprednostňovali pri vymedzení jednotlivých zdrojov sociálnej opory hlavne rozsah sociálnej siete alebo počet sociálnych kontaktov človeka v kríze. Novšie dávajú do popredia skôr potrebu uvedomovania si spolupatričnosti.

Ak berieme do úvahy situačný kontext pri uvažovaní o zdrojoch sociálnej opory v nasadení, zákonite je pre odborníka ale aj zasiahnutého pomerne ťažké určiť, aký zdroj dotýčaný vojak potrebuje, od koho ho má dostať a či je skutočne k dispozícii. V tomto zmysle je nevyhnutné zohľadniť aj to, ako sú hodnotené potencionálne zdroje opory – kolegovia, rodina, príbuzní, priatelia, prípadne odborníci, či sú skutočne tieto zdroje podporujúce, pomáhajúce a v akej miere.

Medzi **hlavné zdroje sociálnej opory** personálu v nasadení patria:

- **prirodzené systémy opory** (rodiny vojakov, príbuzní, priatelia, známi, humanitné organizácie, pomáhajúce profesie atď.),
- **podporné skupiny organizované odborníkmi** (profesionálna podpora),
- **svojpomocné skupiny** (hlavne v prípadoch, kedy úlohy dlhodobejšieho charakteru v odlúčení plnia malé bojové skupiny, osádky, družstvá).

Za najsilnejšie zdroje sociálnej opory sú považované rodiny. Je to za predpokladu, že nenesú znaky patológie rodinného života a sami nepredstavujú zdroj záťaže pre profesionálneho vojaka v nasadení. Rovnako aj samotný návrat k rodine z misie nemusí byť ľahkou, príjemnou a bezkonfliktnou záležitosťou. Skúsenosti a zážitky, ktoré si vojak prináša z nasadenia môžu spôsobiť osobnostné zmeny a zmeny v správaní. To sa dostáva do rozporu s predstavami rodiny a partnerov a ústiť do problémov a konfliktov. Potom sa v praxi stretávame aj s únikovou reakciou, ktorá je charakteristická snahou vojaka opäť, čo najskôr absolvovať ďalšiu misiu, s víziou potlačiť či eliminovať patologické prvky rodinného života. Záťažovo určite bude na vojaka pôsobiť vzťahová strata, ktorá súvisí s rozchodom, rozvodom alebo stratou milovanej osoby. Znamená ukončenie príležitosti byť v kontakte, komunikovať, mať spoločné zážitky, milovať sa alebo byť ináč v emocionálnej a fyzickej prítomnosti s určitou osobou. Vzťahová strata môže byť dočasná – hospitalizácia v nemocnici, čiastočná – rozchod, trvalá – úmrtie blízkej osoby (Porovnaj: Špatenková a kol., 2004). Účinnosť pôsobenia rodiny ako zdroja opory je podmienená aj dobre fungujúcimi rodinnými programami a projektmi v rámci sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov.

Napriek deklarovanému významu má sociálna opora aj svoje úskalia, nepriaznivé podoby a limity, ktoré znižujú jej efektivitu a majú aj nepriaznivý vplyv na samotného príjemcu sociálnej opory. Napr. Koubeková (1997) dospela pri vlastnom skúmaní k záveru, že **vysoká miera sociálnej opory** zvyšuje aj mieru očakávania, pomoci, podpory, menej mobilizuje repertoár zvládacích stratégií, podporuje viac závislosť od sociálneho prostredia, zneisťuje sebavedomie, zvyšuje napätie, podráždenosť, hnevливость a iné agresívne prejavy. K obdobným záverom dospeli aj iní odborníci. Podľa nich vysoká miera sociálnej opory vedie k zníženiu počtu a frekvencie účinných zvládacích stratégií v dôsledku straty potreby experimentovať s množstvom zvládacích mechanizmov. Vysoká miera sociálnej opory tak vedie k útlmu nezávislého zvládania (McCOLL, M.A. – LEI, H. – SKINNER, H., 1995).

Profesionálni vojaci tiež môžu vnímať sociálnu oporu neprijemne v tom, že ohrozuje ich slobodnú voľbu, svojbytnosť, navodzuje určitú závislosť a ohrozuje ich sebaúctu. Sociálna opora ako vzťah medzi poskytovateľom a príjemcom nemusí byť teda vždy podporujúca. Jej efektivitu v priestoroch nasadenia ovplyvňuje celý rad činiteľov. V prvom rade na jej efektivitu bude vplývať to, ako ju príjemca vníma. Napr. pri poskytovaní formálnej opory cestou odborníka môže prijímateľovi – vojakovi vadieť to, že odborník nebol zainteresovaný na situácií, ktorá viedla k zlyhaniu vojaka, prijímateľa. Čiže poskytovateľ nebol na mieste a v situácií, ktoré pôsobili záťažovo. Tým je oslabená miera dôvery i ochota prijať zásah odborníka. Zo strany ostatných príslušníkov jednotky môže vnímať ochotu pomôcť prijímateľ dokonca aj ako provokáciu alebo pokus o zosmiešnenie, či diskreditáciu.

Tu veľa záleží od úrovne medziosobných vzťahov a celkovej sociálnej klímy v jednotke. Vnímanie sociálnej opory budú u vojaka ovplyvňovať aj také činitele ako je jeho životný štýl (je zvyknutý prijímať pomoc), sebaopätie, sebaúcta a hodnotový systém (je pod jeho úroveň aby pomoc vôbec prijal). Vnútorňý konflikt v podobe prijať – neprijať môže mať svoj základ aj v uvažovaní, či bude môcť poskytnutú službu vrátiť. Dôležitú úlohu vo vnímaní majú i predchádzajúce zážitkové stavy s poskytovaním sociálnej opory.

Ďalšie činitele efektivity sociálnej opory majú skôr externý charakter a týkajú sa najmä jej dostupnosti, včasnosti, rýchlosti, odbornej kompetencie poskytovateľa, komunikačných bariér, situačných charakteristík, stupňa záťaže a postihnutia, mediálnych vplyvov, kultúrneho

a fyzikálneho prostredia v priestoroch nasadenia atď. Existuje celý rad kritérií podľa, ktorých sa dá efektívnosť posudzovať. Hodgkinson a Stewart (1998) tvrdia, že by mala byť:

- terénna, to znamená na mieste vzniku situácie, kde sa vyžaduje pomoc,
- dôveryhodná, čiže ponúknuť oporu, ktorú prijímateľ hodnotí ako užitočnú,
- prijateľná – neponižuje príjemcu,
- dosiahnuteľná, teda je k dispozícii na blízku,
- dlhodobá, hlavne pri traumatizujúcich udalostiach,
- ukončiteľná – právo ukončiť spoluprácu a pomoc,
- dôverná, aby sa prijímateľ necítil byť stigmatizovaný (Porovnaj: Baštecká a kol., 2005).

Sociálna opora predstavuje iba jeden z mnohých prvkov komplexného zabezpečenia vojaka v priestoroch nasadenia. O tom akým spôsobom je reálne profesionálnym vojakom v operáciách poskytovaná by najlepšie vedeli hovoriť tí, ktorí absolvovali misie v rizikových oblastiach sveta. Pre kompetentných pracovníkov rezortu, odborníkov na sociálnu politiku, psychológov, duchovných, či iných potencionálnych poskytovateľov formálnej sociálnej opory predstavuje celá problematika určitú výzvu.

V záujme efektivity sociálnej opory poskytovanej v priestoroch nasadenia je nevyhnutné preskúmať a dať odpoveď predovšetkým na otázky:

1. Aký druh sociálnej opory najlepšie vyhovuje potrebám profesionálneho vojaka v nasadení vo vzťahu k určitým typom záťažových situácií?
2. V akých podmienkach v priestoroch nasadenia sa mobilizuje alebo tlmí sociálna opora?
3. Ako pripraviť samotných prijímateľov sociálnej opory – vojakov na skutočnosť, že im môže byť poskytnutá?
4. Ako sociálna opora ovplyvňuje interné zdroje zvládania samotných vojakov?

LITERATÚRA:

BAŠTECKÁ, B. A KOL.: Terenní krizová práce. Praha: Grada Publishing, a. s., 2005. s. 86. ISBN 80-247-0708-X

BAŠTECKÁ, B. – GOLDMANN, P.: Základy klinické psychologie. Praha: Portál, 2001.

BRATSKÁ, M.: Zisky a straty v záťažových situáciách alebo príprava na život. Bratislava: Práca, 2001. s.110 – 111. ISBN 80-7094-292-4.

HARTL, P. - HARTLOVÁ, B.: Psychologický slovník. Praha: Portál, 2001.s. 374. ISBN 80-7178-303-X

KOUBEKOVÁ, E.: Charakteristiky sociálnej podpory pubescentov v kontexte copingu. In.: Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 32, 2, s. 107-114.

KOVAŘÍK, J.: Sociálněekologický model a fenomenologická tradice. In.: Matoušek, O. a kol.: Základy sociální práce. Praha: Portál. 2001.

KŘIVOHLAVÝ, J.: Psychologie zdraví. Praha: Portál, 2001.

LAZARUS, R. S.- FOLKMAN, S.: Stress, appraisal and coping. New York: Springer, 1984. s.141.

McCOLL, M.A. – LEI, H. – SKINNER, H.,: Structural Relationship Between Social Support and Coping. In: Soc. Sci. Med. Vol. 41, 1995, no. 3, p. 395-407.

QUAMMA, J. P.. – GREENBERG, M. T.: Children's Experience of Live Stress. The Role of Family Social Support and Social Problem Solving Skills as Protective Factor. In: Journal of Clinical Child Psychology. Vol. 23, 1994, no. 3, p. 295-304.

ŠPATENKOVÁ, N. a kol.: Krizová intervence pro praxi. Praha: Grada Publishing, a. s. 2004. s. 69. ISBN 80-247-0586-9.

Final Report of HFM – O81. Personálny úrad ozbrojených síl slovenskej republiky. 2009.

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

ŻOŁNIERZ -ZAWÓD - MISJA A PERSPEKTYWA SOCJALNA

SOLDIER – OCCUPATION – MISSION AND SOCIAL PERSPECTIVE

*KOKIEL Andrzej**

ABSTRACT: Taking the Polish society as a reference point it has to be highlighted that the soldiers, as a professional group with a peculiar character, is enclosed with special privileges from the country's side. Their salaries often surpass the country's average what places the employees of the army in a rather privileged position towards other professional groups. Also, it has to be added that to a basic salary are additionally counted bonuses connected with achievements or a performed speciality within the framework of a job, what definitely constitutes a motivational factor for a soldier. There also exist procedures activated in economically difficult situations. A soldier can count on a financial support for themselves as well as for their whole families. Such situation guarantees the professionalism of actions from a soldier's side who when withdrawn from material issues can fully devote to striving for perfection and to a professional job.

KEY WORDS: special privileges, professional groups, financial support, professional job

Powiązanie dwóch kwestii, mianowicie powołania człowieka do pełnienia określonej roli zawodowej oraz jego sytuacji socjalnej, w pierwszym odruchu może wydawać się dość absurdalne, niestosowne. Niemniej jednak, przyglądając się podjętemu tematowi w odniesieniu do kontekstu aksjologicznego należy wskazać, iż ulega przewartościowaniu hierarchia potrzeb człowieka, ważnym staje się dążenie do swoście rozumianej równowagi materialnej, homeostazy, trudna sytuacja socjalna burzy ten stan. Człowiek, pozbawiony stabilności ekonomicznej koncentruje się na sprawach prywatnych, funkcjonowaniu rodziny, przeżywa liczne rozterki. Tym samym maleje jego poczucie misji, tworzenia czegoś ważnego, niezbędnego, pożądanego społecznie. Spada jego morale, poczucie dobrze pełnionego obowiązku. Powstaje potrzeba zmiany, wyjścia z trudnej sytuacji, lub poczucie bezsensu, braku perspektyw, absencja, którą można określić jako ucieczkę od powstałych, a w rezultacie narastających problemów osobistych, wynikających z niemożności zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych.

W niniejszym ujęciu poczyniono celowy zabieg polegający na rozróżnieniu zawodu rozumianego jako wykonywanie roli sprowadzającej się do zachowania człowieka wynikającego z jego pozycji i pełnionych obowiązków¹ poszerzając tą myśl o aspekt powołania, zatem wewnętrznej potrzeby człowieka do pełnienia pewnego rodzaju misji, poświęcenia dla dobra innych, co wydaje się bardziej zasadne przy omawianiu zawodu żołnierza, bezwzględnie powiązanego z obowiązkami względem przełożonych i społeczeństwa. Sam Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego wskazuje na słuszność podjęcia tej perspektywy. Bowiem „zawodowa służba wojskowa jest powołaniem i świadomym wyborem. Stawia żołnierza w szczególnej dyspozycji wobec ojczyzny, obrony jej niepodległości i bezpieczeństwa z gotowością poniesienia ofiary życia włącznie”².

Można zatem stwierdzić, że jest to specyficzny zawód wymagający specyficznego traktowania, szacunku, uznania, zarówno ze strony społeczeństwa jak również władz. Podjęcie tego tematu jest również zasadne, ponieważ z jednej strony polskie wojsko przechodzi szeroką restrukturyzację, powiazaną między innymi z profesjonalizacją i uzawodowieniem, z drugiej natomiast strony, Polska podobnie jak inne kraje Europy i całego świata walczy z problemami natury ekonomicznej, co z kolei może przełożyć się, na tak zwane zamrożenie rewaloryzacji wynagrodzeń również w sektorze obronności.

* Dr., Akademia Pomorska w Słupsku, 71-425 Szczecin, ul. Lutniana 32/1. Polska. tel. 517 034 091; e-mail: andrzejkokiel@wp.pl

¹ H. Januszek, J. Sikora, Socjologia pracy. AE, Poznań 2000, s. 39.

² Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego, s. 1.

Zmniejszenie wydatków na obronność i wynagrodzenia może skutkować kolejnymi zagrożeniami dotyczącymi wyposażenia wojska przede wszystkim na misjach pokojowych pełnionych, między innymi w Afganistanie, co stwarza realne zagrożenie dla zdrowia i życia żołnierzy.

Obecnie podstawowym źródłem dochodów żołnierzy zawodowych jest otrzymywane co miesiąc uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, uzależniona jest od stopnia etatowego zajmowanego stanowiska służbowego. Należy podkreślić, że 26 listopada 2008 r. Minister Obrony Narodowej wdrożył podwyżki na rok 2009, których głównym celem jest finansowe „uatrakcyjnienie” warunków służby.

Od pierwszego stycznia 2009 roku średnie uposażenie miesięczne (bez dodatków) wynosi dla szeregowego 2.500 zł., dla starszego szeregowego kwota ta zwiększa się o 50 zł. Żołnierz w stopniu kaprała otrzymuje 2.940, natomiast w stopniu podporucznika 3.800 zł., z kolei pensja porucznika waha się w granicach 3.850 do 3.910 zł. a kapitana wynosi od 4,030 do 4.200 zł. Biorąc pod uwagę średnie wynagrodzenie, wynoszące obecnie w Polsce 3.346 zł. (brutto)¹, można powiedzieć, iż żołnierz otrzymuje pensję podstawową mieszczącą się w granicach średniej krajowej. Przy czym należy dodać, że wszyscy żołnierze zawodowi są uprawnieni do otrzymywania dodatku za długoletnią służbę wojskową. Dodatek ten przysługuje po 3 latach pełnienia czynnej służby, w wysokości 3% kwoty należnego żołnierzowi uposażenia zasadniczego oraz wzrasta maksymalnie do 30% po 30 latach służby.

Przyjmując, iż służba wojskowa jest swoistym powołaniem, z tytułu szczególnych właściwości pracy przewidziano również dodatek do pensji. Jest on przydzielany, między innymi za:

- wykonywanie lotów w składzie załóg wojskowych statków powietrznych - od 750 zł. do 2.700 zł. dla pilotów (piloci przeszkoleni do wykonywania lotów na F-16 mogą otrzymywać zwiększenie dodatku specjalnego o dodatkową kwotę od 300 zł. do 2.250 zł. miesięcznie) oraz od 450 zł do 1.500 zł dla pozostałych członków załóg,
- wykonywanie bezpośredniej obsługi wojskowych statków powietrznych - od 150 zł do 600 zł,
- pełnienie służby w składzie załóg jednostek pływających Marynarki Wojennej wychodzących na morze - od 225 zł do 900 zł,
- wykonywanie pod wodą zadań z użyciem sprzętu nurkowego - od 450 zł do 1.350 zł,
- wykonywanie skoków ze spadochronem - od 300 zł do 675 zł,
- pełnienie służby polegającej na bezpośrednim fizycznym zwalczaniu terroryzmu lub szkoleniu w tym zakresie (wypłacany wyłącznie żołnierzom JW GROM) - od 1.200 zł do 3-300 zł;
- wykonywanie czynności operacyjno-rozpoznawczych lub dochodzeniowo-śledczych w Żandarmerii Wojskowej albo czynności operacyjno-rozpoznawczych lub analityczno-informacyjnych w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego lub Służbie Wywiadu Wojskowego - do 750 zł; obecnie są prowadzone prace w kierunku podwyższenia dodatku dla żołnierzy SKW i SWW- od 60 zł do 3.750 zł,
- wykonywanie czynności polegających na rozminowywaniu terenu lub jego oczyszczaniu z przedmiotów wybuchowych albo niebezpiecznych - do 750 zł; obecnie są prowadzone prace w kierunku podwyższenia dodatku do kwoty 900 zł,
- pełnienie służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych - od 75 zł do 180 zł.

¹ Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

Oprócz wyżej wymienionych dodatków żołnierze zawodowi mogą również otrzymywać dodatek służbowy, który przysługuje za pełnienie zawodowej służby wojskowej na określonych stanowiskach dowódczych i kierowniczych lub samodzielnych, albo w określonych jednostkach wojskowych. Dodatek ten jest obecnie wypłacany żołnierzom zawodowym zajmującym następujące stanowiska służbowe:

- dowódcy batalionu, dywizjonu, eskadry, okrętu II rangi lub grupy okrętów albo głównego księgowego w jednostce sektora finansów publicznych realizującej wydatki publiczne – od 150 zł. do 450 zł.,
- dowódcy kompanii, baterii, kluczą szwadronu, grupy pomocniczych jednostek pływających lub grupy ratownictwa morskiego albo okrętu III lub IV rangi - od 75 zł. do 150 zł.,
- szefa pododdziału lub bosmana okrętowego – od 45 zł. do 75 zł.,
- lekarza lub lekarza dentysty- 150 zł. do 750 zł.,
- oraz pełniącym służbę w: ataszacie obrony przy przedstawicielstwie dyplomatycznym od 150 do 750 zł.

Należy dodać, że niezależnie od otrzymywanych uposażeń, żołnierze zawodowi są uprawnieni do otrzymywania środków pieniężnych o charakterze okazjonalnym oraz uznaniowym, należy do nich zaliczyć: zasiłek na zagospodarowanie, dodatkowe uposażenie roczne, nagrody i zapomogi, nagrody jubileuszowe, należności za podróże i przeniesienia służbowe, gratyfikacje urlopowe, dodatkowe wynagrodzenie za dodatkowo powierzone czasowe pełnienie obowiązków służbowych i za wykonywanie czynności powierzonych wykraczających poza zadania wynikające z zajmowanego stanowiska służbowego, należności związane z pełnieniem zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, należności związane ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej. Ponadto w przypadku śmierci żołnierza zawodowego lub członka jego rodziny, przysługuje kompleksowe wsparcie finansowe.

Zapewnienie odpowiedniego uposażenia dla żołnierza podyktowane jest poza względami dotyczącymi specyfiki pracy również motywowaniem do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Przewidywane podwyżki uposażeń zostały ukierunkowane na żołnierzy zajmujących stanowiska szeregowych zawodowych i podoficerów. Założeniem takiego rozwiązania jest zachęcenie osób cywilnych do podejmowania służby wojskowej. Dodatkowo, w celu motywowania kandydatów na żołnierzy zawodowych, przewiduje się wprowadzenie nowego (stałego) dodatku motywacyjnego, dla podoficerów i szeregowych - za uzyskanie bardzo dobrej oceny z opiniowania służbowego oraz odpowiedniej klasy specjalisty wojskowego. Umożliwi to żołnierzom korpusu podoficerów i szeregowych otrzymywanie wyższych uposażeń, bez konieczności zmiany stanowiska służbowego

Zapewnienie odpowiedniego poziomu funkcjonowania materialnego poza odpowiednim wynagrodzeniem zasadniczym, dodatkami oraz premiami realizowane jest także poprzez kształtowanie resortowego systemu uposażeń żołnierzy, realizację polityki kadrowej oraz doskonalenia zawodowego żołnierzy, działalność wczasowo-turystyczną, pomoc rekonwersyjną, rozwijanie innych form pomocy socjalnej, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin żołnierzy znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej a także stabilny system emerytalny.

Dodać należy, iż żołnierzom przysługują dodatkowe uposażenia socjalne takie jak, ryczałt remontowy wypłacany żołnierzowi służby stałej przed zasiedleniem lokalu mieszkalnego na podstawie decyzji o prawie zamieszkiwania. Bezpłatny przejazd raz w miesiącu w celu odwiedzenia rodziny – żołnierzom, którzy służą w miejscowościach oddalonych od miejsca stałego zamieszkania przysługuje miesięcznie jeden przejazd na koszt wojska w celu odwiedzenia członków rodziny. Bezpłatny przejazd raz w roku do dowolnie obranej miejscowości w kraju wraz z członkami rodziny lub ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany

przejazd na koszt wojska. Funkcjonuje również w szerokim zakresie działalność wypoczynkowa obejmująca całe środowisko wojskowe żołnierzy, emerytów i rencistów wojskowych, pracowników wojska, emerytów i rencistów - byłych pracowników wojska oraz członków ich rodzin, przy zastosowaniu preferencyjnych cen.

Przechodząc do kwestii szczególnie istotnej z punktu widzenia niniejszych rozważań należy podkreślić, iż formy pomocy socjalnej przewidziane są głównie dla gorzej sytuowanych materialnie rodzin żołnierzy. Pomoc ta polega między innymi na dofinansowaniu wypoczynku dzieci w formie kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z leczeniem albo pobytem na leczeniu sanatoryjnym. Prowadzone są także dopłaty do turnusów rehabilitacyjnych dzieci żołnierzy zawodowych oraz do wypoczynku w ramach programu funkcjonującego pod nazwą „Tanie wczasy”.

Program realizowany w formie wypoczynku rodzinnego, poza sezonem, na bazie resortowych, całorocznych ośrodków wypoczynkowych. Takie formy pomocy kierowane są do rodzin żołnierzy, w których przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie nie przekracza 50% kwoty najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego, jak również do żołnierzy zawodowych poszkodowanych w czasie pełnienia służby poza granicami państwa (którzy zostali ranni lub zachorowali w związku z pełnieniem tej służby) oraz członków ich rodzin - bez względu na wysokość dochodów uzyskiwanych w rodzinie żołnierza zawodowego.

Zapomogi finansowe z kolei mogą być udzielane żołnierzom na ich wnioski lub z urzędu w przypadku zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci członka rodziny oraz z innych przyczyn powodujących istotne pogorszenie warunków materialnych. Przy czym, w ramach „funduszu na nagrody i zapomogi dla żołnierzy zawodowych” wypłaca się zapomogi żołnierzom, którzy ulegli wypadkowi podczas wykonywania zadań służbowych w operacjach pokojowych i stabilizacyjnych poza granicami państwa oraz małżonkom albo dzieciom lub rodzicom żołnierzy zawodowych, którzy ponieśli śmierć lub zaginęli podczas wykonywania zadań służbowych.

Na zakończenie należy dodać, iż planowane są zmiany w systemie zabezpieczeń MON. Zakładają one między innymi zwiększenie procentowe wymiaru gratyfikacji urlopowej, gratyfikację z tytułu posiadania wysokiej sprawności fizycznej. Ponadto wychodząc naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom żołnierzy poszkodowanych w misjach wojskowych prowadzonych poza granicami Polski, resort obrony narodowej podejmuje wysiłki w celu zadośćuczynienia wszelkim stratom poniesionym przez tych żołnierzy, zarówno zdrowotnym, moralnym jak również psychicznym. Przygotowany i realizowany w resorcie obrony narodowej pakiet świadczeń socjalnych skierowany do żołnierzy poszkodowanych, jak również ich rodzin obejmuje między innymi: świadczenia odszkodowawcze, ochronę ubezpieczeniową, zapomogi pieniężne, renty inwalidzkie i rodzinne, należności przy zwolnieniu ze służby i pośmiertne. Dodatkowo żołnierze poszkodowani w operacjach pokojowych uprawnieni są również do pomocy psychologicznej oraz świadczeń opieki zdrowotnej.

Człowiek zakładając mundur, musi liczyć się zarówno z oczekiwaniami, jakie kierują wobec niego przełożeni oraz społeczeństwo, jak również obowiązkami jakie ma do spełnienia względem ojczyzny i jakie może to nieść za sobą koszty. Ten przywilej, powiązany z szacunkiem, wysoką pozycją, obarczony jest szeregiem utrudnień, włącznie z utratą życia. Tak przedstawiony problem wymaga szczególnego zabezpieczenia socjalnego dla służb mundurowych czy mówiąc za prof. J. Maciejewskim „służb dyspozycyjnych społeczeństwa”¹.

Przyjmując za punkt odniesienia społeczeństwo polskie, należy podkreślić, iż żołnierze, jako grupa zawodowa o specyficznym charakterze, objęta jest ze strony państwa szczególnymi przywilejami. Pensje, często przewyższają średnią krajową, co stawia pracowników wojska w dość uprzywilejowanej względem innych grup zawodowych pozycji. Dodać należy, iż do pensji zasadniczej naliczane są dodatki powiązane z osiągnięciami czy wykonywaną specjalnością w

¹ J. Maciejewski, Wstęp. [W:] Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli społeczeństwie. (red. J. Maciejewski, i inni). Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2009, s. 11.

ramach pracy, co bezwzględnie stanowi czynnik motywujący dla żołnierza. Istnieją także procedury aktywowane w sytuacjach trudnych ekonomicznie. Żołnierz może liczyć na wsparcie finansowe zarówno dla siebie jak również całej rodziny. Taka sytuacja gwarantuje profesjonalizm działań ze strony żołnierza, odsunięty od kwestii materialnych, może w pełni poświęcać się doskonaleniu i pracy zawodowej. Potwierdzają to słowa uczonego dr K. Juszcza, który dowodzi, iż warunkiem prawidłowego funkcjonowania jest poczucie bezpieczeństwa, zatem zaspokojenie podstawowych potrzeb, także socjalnych¹.

LITERATURA:

JANUSZEK, H. – SIKORA, J.: *Socjologia pracy*. AE, Poznań 2000, s. 39.

JUSZCZAK, K.: *Świadomość praw dziecka wśród uczniów szkół podstawowych przyczynkiem do wzrostu poczucia bezpieczeństwa*. [W:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa*. WSzB, Poznań 2007, s. 199.

Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego, s. 1.

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

¹ K. Juszcza, *Świadomość praw dziecka wśród uczniów szkół podstawowych przyczynkiem do wzrostu poczucia bezpieczeństwa*. [W:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa*. WSzB, Poznań 2007, s. 199.

SOCIÁLNE PORADENSTVO – SÚČASŤ SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA

SOCIAL COUNSELLING – A COMPONENT OF PROFESSIONAL SOLDIER'S SOCIAL WELFARE

*KORČOKOVÁ Zuzana**
*PLACHÁ Jana***

ABSTRACT: The article deals with the increased need of social counselling as part of the social welfare of professional soldiers. We assume that many people in difficult situations which result from the military profession cannot orientate and some of them even cannot solve their problems. Therefore it is necessary to create a unique network of social counselling in the armed forces.

KEY WORDS: Professional soldier, social work, social counselling, social counselling in the armed forces, social welfare.

Vývoj personálnej práce od personálnej administratívy k personálnemu riadeniu, kedy sa prestáva praktizovať potláčanie problémov súvisiacich s výkonom profesie a začína prevládať preventívne riadenie ľudí, založené na stratégii predchádzania problémov a ich čo najrýchlejšom odstraňovaní, sa nevyhol ani ozbrojeným silám. Cieľom personálnej a sociálnej politiky, ktorej neoddeliteľnou súčasťou je aj sociálne poradenstvo, je sformulovať a zaviesť takú stratégiu personálnej a sociálnej politiky v ozbrojených silách Slovenskej republiky, ktorá vytvorí pre jej príslušníkov (vojaci a zamestnanci) dynamické a žičlivé pracovné prostredie a pracovné podmienky. Pri tvorbe a realizácii personálnej a sociálnej politiky v ozbrojených silách je potrebné uvedomiť si, že vojenská služba (vojenská práca), je pre príslušníka ozbrojených síl jednou z najdôležitejších oblastí, ktorá mu umožňuje uspokojovať nielen primárne, ale i vyššie tzv. „sociálne“ potreby a záujmy. Zároveň je potrebné vychádzať z toho, že v súčasnosti nie je možné oddelovať osobné a pracovné problémy, pretože väčšina osobných problémov vyplýva z problémov pracovných (vojenská služba) a osobné problémy sa výraznou mierou podieľajú na vzniku problémov pracovných.

Rozvoj sociálnej práce a tým aj sociálneho poradenstva v ozbrojených silách nastal v rokoch 1990 – 92, kedy bol k skvalitneniu personálneho riadenia a budúceho riadenia ľudských zdrojov vytvorený ucelený systém sociálneho riadenia. Začala aj ucelená vysokoškolská príprava kvalifikovaných sociálnych pracovníkov (vojenský andragóg). Tento pozitívny vývoj sa po vzniku Slovenskej republiky a jej armády postupne zastavil.

Systém sociálnych služieb (riadenia) bol úplne anulovaný po vzniku profesionálnych ozbrojených síl v roku 2006.¹

* PhDr, zamestnankyňa Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš. Slovensko. Tel. +421-0960 423303, e-mail zuzana.korcokova@aos.sk. Externá doktorandka Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava.

** PhDr, zamestnankyňa Sociálnej poisťovne pobočky Liptovský Mikuláš, Slovensko. tel. 421 44 54 34 191, e-mail: jana.placha@socpoist.sk. Externá doktorandka Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava.

¹ **Poznámka:** Profesionálny vojak je vojenskou organizáciou (ozbrojené sily SR) považovaný za zamestnanca, vykonávajúceho štátnu službu dobrovoľne, s vedomím všetkých ťažkostí a strádání, ktoré na seba preberá. Keďže je za túto službu finančne ohodnotený (plat), nepotrebuje žiadnu mimoriadnu sociálnu starostlivosť a pomoc, ktoré sú považované za hlavné atribúty sociálnej práce všeobecne a sociálnej práce v organizácii osobitne. Preto sa systém sociálneho riadenia, považovaný najmä za nástroj pomoci adaptácie vojakov povinnej služby, postupne od roku 2006 demontuje. V súčasnosti ako ucelený systém sociálneho riadenia neexistuje a ani sa s ním v modely OS SR 2020 nepočíta. Personálna práca v ozbrojených silách Slovenskej republiky sa tak vracia z etapy riadenia ľudských zdrojov do etapy personálnej administratívy a evidencie a preto ju opäť môžu uskutočňovať nekvalifikovaní úradníci (aj keď majú vysokoškolské vzdelanie).

Úlohy personálneho manažmentu sa stali súčasťou riadiacej práce všetkých veliteľov a náčelníkov, ktorí však na plnenie tejto úlohy neboli pripravovaní, pretože mali mať k dispozícii kvalifikovane pripravené odborné orgány (personálny úrad, personálne oddelenia, personalistov a orgány sociálneho riadenia). Po vzniku profesionálnych ozbrojených síl, v ktorých sa počet personálu (vojakov) radikálne znížil, sa znižujú počty a zmenšuje sa i štruktúra týchto orgánov do takej miery, že prestávajú byť funkčné a postupne, na úkor orgánov personálnej práce, zanikajú.

V riadení ľudských zdrojov (personálny manažment) začína v ozbrojených silách Slovenskej republiky po úspešných rokoch demokratizácie a humanizácie opäť prevládať technokratizmus a administratívny byrokratizmus. V súčasnosti sa to najviac odráža v nízkej kvalite personálnej a riadiacej práce veliteľov (náčelníkov) a v sociálnom zabezpečení príslušníkov ozbrojených síl. Sociálne zabezpečenie príslušníkov ozbrojených síl má dnes veľké nedostatky, ktoré napriek určitej stabilizácii (rok 2008), stále trpí nekomplexnosťou a nesystémovosťou prijímaných opatrení, teda nekompetentnosťou.

Odráža sa to aj v rozpade vybudovaného modelu poradenstva v ozbrojených silách. Je preto nevyhnutné zistiť názory príslušníkov ozbrojených síl – podľa jednotlivých kategórií (mužstvo a poddôstojníci, dôstojníci a generáli), na potrebu existencie systému poradenstva v ozbrojených silách, ktorý by pomáhal zabezpečiť kvalitu života profesionálnych vojakov nielen v jednotlivých etapách ich utvárania (prípravná – tvorená: regrutáciu, socio-profesijnou prípravou a teoreticko-praktickou identifikáciou; rozvojová – tvorená: prakticko-teoretickou identifikáciou, vojenskou kariérou, popretkávanou dokvalifikáciou a rekvalifikáciou a napokon migráciou), ale tiež základných cykloch života jednotiek – *príprava na nasadenie* (boj), *nasadenie* (boj) a napokon *oddych* (regenerácia síl). Je to veľmi tesne prepojené s oblasťami sociálneho poradenstva všeobecne (celá spoločnosť) a osobito (daná organizácia – teda ozbrojené sily).

Ak má sociálne poradenstvo v ozbrojených silách Slovenskej republiky pri zabezpečení kariéry¹ profesionálneho vojaka naplniť stanovené funkcie, je potrebné zo strany vedenia rezortu obrany venovať väčšiu pozornosť jeho inštitucionalizácii, obsahujúcej:

¹ **Poznámka:** *Kariéra* sa v oblasti spoločenskej del'by práce definuje predovšetkým ako typ *profesijnej kariéry*, ktorý má svoj konkrétny čas trvania, začiatok a koniec (časovú dimenziu), odohráva sa v reálnom spoločenskom priestore (priestorová dimenzia) a napokon podlieha axiologickej (hodnotovej) reflexii – t.zn. je permanentným objektom hodnotenia (axiologická – teda hodnotová, dimenzia).

Profesijná kariéra odráža sociálny pohyb jednotlivca (horizontálny a vertikálny) z jednej socio profesijnej pozície do druhej, ktorý sa uskutočňuje na pozadí celkovej životnej dráhy človeka a to v sieti rôznych inštitúcií, formálnych organizácií a tiež neformálnych väzieb (vzťahov a sociálneho styku). Chápaná ako sociálny proces je vnútorne členená na jednotlivé životné fázy človeka:

- Obsahom *prípravného obdobia* je: sledovanie a skúšanie rôznych socio profesijných rol, ujasňovanie a uplatňovanie si vlastných záujmov a to na základe rozvíjania svojich schopností, zručností a spôsobilostí.

- *Rozvojové obdobie* začína po úspešnom výbere kariéry a jej obsah tvorí začiatkové zoznamovanie sa nielen s realitou konkrétnych socio profesijných rol, s daným prostredím a napokon aj s jednotlivými spolupracovníkmi ale aj odozvou na svoj pracovný výkon na strane druhej.

- *Vrcholové obdobie* je charakteristické tým, že sa už človek stáva dôležitým a uznávaným členom pracovnej organizácie (pracovný kolektív), sú už využívané jeho skúsenosti organizáciou a on využíva svoje postavenie v organizácii (plat, prestíž, prístup k moci atď.). Niekedy je toto obdobie tiež obdobím kritického prehodnocovania zamerania dosiahnutého stupňa kariéry.

- *Útlmové obdobie* je charakteristické klesajúcim pracovným zapojením a vplyvu človeka v danej organizácii a jeho postupnou prípravou na ukončenie svojej kariéry.

(Pozri bližšie: MURDZA, K.: Vojenská kariéra ako aktuálny sociologický problém. In: *Vojenské obzory*, 1995. č.: 2. Bratislava. MO SR, 1995).

- vybudovanie personálnej zložky (odborne pripravená a organizačne začlenená), ktorá zabezpečí jednotlivé činnosti k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;
- vytvorenie zodpovedajúcej materiálo-technickej (logistickej) základne (materiálna zložka každej inštitúcie), ktorá umožní realizáciu jednotlivých činností k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;¹
- spracovanie legislatívy, ktorá by zabezpečila danú personálnu zložku potrebnými kompetenciami k realizácii jednotlivých činností k splneniu úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie;
- spracovanie kvalitných projektov, obsahujúcich komplexný systém premyslených činností, ktoré zabezpečia kvalitné splnenie úloh, vyplývajúcich z naplňovania danej funkcie.

System sociálneho poradenstva počas kariéry vojenského profesionála (vojenská kariéra)² je nastavený tak, aby profesionálnemu vojakovi a jeho rodine vytváral podmienky pre kvalitný životný štýl počas vojenskej služby a po jej ukončení či tiež prerušení – teda po odchode z činne služby vojaka (migrácia). Poradenstvo môže byť cieleňé (v ozbrojených silách Slovenskej republiky napr. výcvik či usmerňovanie kariéry vojaka) alebo necieleňé (neformálne), riešiacie osobné problémy. Osobitosť poradenstva v ozbrojených silách (vojenská organizácia) je v tom, že s osobnými alebo služobnými problémami sa vojaci podľa vojenských poriadkov a predpisov obracajú vždy na veliteľa (najbližší nadriadený).

¹ Poznámka: Zodpovedajúca logistická základňa znamená skutočnosť, že každá personálna činnosť a sociálne zabezpečenie (starostlivosť a poradenstvo) je finančne, inštitucionálne a inak materiálne zabezpečené – t. zn. rekreačno-rehabilitačné oddychové strediská, klubové zariadenia, finančné prostriedky na sociálne a zdravotné dávky a poistenie vojakov a zamestnancov, osobitý dôchodkový systém, doriešená bytová otázka a mobilita najmä vojakov, vzdelávacie inštitúcie, možnosť čerpania prostriedkov z úverových programov bánk atď. a to všetko k zabezpečeniu zodpovedajúcej úrovne kvality života profesionálneho vojaka.

² Poznámka: *Vojenská kariéra* (kariéra vojenského profesionála) označuje priebeh vojenskej socio profesijnej dráhy profesionálneho vojaka. Ako špecifický typ socio profesijnej kariéry je súčasťou celkovej životnej dráhy vojenského profesionála a úzko súvisí s jeho občianskym, osobným i rodinným životom. Vzťah vojenská kariéra a životná dráha vojenského profesionála je obojstranný a navzájom podmienený. Vojenská kariéra môže na jednej strane podstatným spôsobom zasiahnuť do produktívneho života profesionálnych vojakov a ovplyvniť dosiahnutý typ vzdelania, spoločenské postavenie ba aj ich rodinný život. Na strane druhej pranie robiť vojenskú kariéru závisí od množstva faktorov (zdravotný stav, vzdelanie, rodinná situácia apod.). Kariérny pohyb v armáde však nemôže byť a ani nie je iba vzostupom na rebríčku vojenských funkcií a hodností, tak ako sa ho snažia vykresliť niektorí armádni funkcionári.

Vojenský profesionál aktívne vykonáva vojenské povolanie v týchto socio profesijných dráhach:

- *inertnej* (nulovej), pri ktorej účastník zotrval v tej istej socio profesijnej pozícii a aj obsah a charakter práce sa nezmenil;
- *zostupnej*, pri ktorej účastník síce menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce, ale orientácia dráhy je vzhľadom na počiatočnú socio profesijnú pozíciu jednosmerne dole;
- *vzostupnej*, pri ktorej síce účastník menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce, ale smer dráhy je vzhľadom na počiatočnú socio profesijnú pozíciu jednosmerne hore;
- *binárno vzostupno-zostupnej negatívnej*, pri ktorej účastník síce menil socio profesijné pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná (hore a dole), ale posledná socio profesijná pozícia vzhľadom k počiatočnej je nižšie;
- *binárno vzostupno-zostupnej pozitívnej*, pri ktorej síce účastník menil socio profesijné pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná, ale posledná socio profesijná pozícia vzhľadom na počiatočnú je vyššie;
- *binárno vzostupno-zostupnej neutrálnej*, pri ktorej účastník síce menil socio profesijne pozície pri zmene povahy práce a orientácia dráhy je dvojsmerná, ale posledná socio profesijná pozícia vzhľadom na počiatočnú je rovnaká – teda neutrálna.

(Podľa: PICHŇA, J.: Sociologické problémy povolania. Bratislava: Práca. 1980. s. 24 a 25 a tiež JANEČEK, V. – MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 22 – 25. ISBN 978-80-8040-312-6).

Pre každého veliteľa, ako nadriadeného je to vysoký prejav osobnej dôvery. Aby túto dôveru svojich podriadených nesklamal je vhodné aby bol na takéto situácie pripravený a bol schopný poradiť a pomôcť. Dôležité je aby vedel, ako sa v takejto situácii správať a ako zaobchádzať so zverenými informáciami. Inak sa totiž pracuje v situácii, kedy chceme vojaka motivovať k vyššiemu výkonu, úplne inak, ak sa riešia služobné (pracovné) problémy so skupinou či jednotlivcom a celkom inak sa riešia súkromné (osobné) problémy jednotlivca (vojaka).

Význam prípravy veliteľa na poradenstvo je v tom, že vždy musí vedieť odhadnúť mieru diskretnosti, miesto a čas, formu alebo typ rady a najmä aký postoj k záverom zaujme. Veliteľa je potrebné pripraviť na to, aby si uvedomil, že v poradenstve vždy dáva niečo zo seba, zo svojich skúseností, postojov, hodnôt, ochoty angažovať sa pre blaho a prospech toho druhého. Motiváciou pre takto pripraveného veliteľa by mal byť úspech a vyrovnanosť jeho podriadených a výsledky, ktoré ním vedená vojenská jednotka (pracovisko) dosahuje.

Efektívne poradenstvo je pre každého veliteľa dôležitým nástrojom k dosahovaniu cieľov. Schopnosť poradiť je jednou z dôležitých vodcovských zručností. Poradenstvo sa vykonáva zodpovedne a vníma sa ako súčasť práce každého veliteľa, ako niečo prirodzené a potrebné, preto môže byť vykonávané kedykoľvek a kdekoľvek. No pre jeho výkon je dôležitá efektívna komunikácia medzi zúčastnenými.

Prvoradým účelom poradenstva v ozbrojených silách (vojenská organizácia) je *motivácia* vojakov k splneniu úlohy. Jeho efektivita sa odvíja od kvality splnenia úlohy, čo je navzájom prepojené s rozvojom kvalít osobnosti vojaka vo výcvikovom procese (príprava vojaka na bojovú činnosť – boj). Vo výcviku znamená nepretržitú motiváciu vojakov k vytrvalosti a k zdokonaľovaniu už nadobudnutých zručností. Osobitný dôraz sa kladie na nové situácie a na situácie, kedy sa pracuje s novými vojakmi. Ak veliteľ poradenským procesom sleduje splnenie úlohy, musí vedieť navodiť takú situáciu, ktorá priaznivo vplýva na motiváciu vojaka a celej jednotky (družstvo, čata). Veliteľ musí byť schopný vplývať na ostatných, aby splnili úlohu. Možností, ako to urobiť je viac. Vždy závisí od veliteľa, ktorú možnosť využije.

Poradenstvo môže napomôcť *odkomunikovať* vzájomné nedorozumenia a tak ich vyjasniť. Vzájomná komunikácia pomáha lepšie chápať požiadavky a očakávania nadriadeného. V tomto procese sa môže vojak naučiť riešiť i vlastné problémy, môže sa naučiť, ako postupovať pri riešení problémov všeobecne, čím si upevňuje a zvyšuje sebadôveru. Proces vzájomnej komunikácie zvyšuje motiváciu vojaka tým, že sa mu poskytujú ďalšie inštrukcie, informácie. V ňom sa dáva najavo individuálny záujem veliteľa na tom, aby vojak bol lepší. Poradenstvo vytvára veliteľom príležitosť hovoriť s podriadenými, spoznať ich, spoznať problémy, s ktorými sa stretávajú jednotlivci i skupiny.

V poradenstve je vyjadrený *záujem* o blaho vojakov ako podriadených, ktorý najmä v individuálnej forme môže udržať dobrého vojaka vo vojenskej organizácii tým, že mu ukáže, akú má hodnotu. Vyriešenie problémov, ktoré vojakovi môžu prekážať v zotrvaní v ozbrojených silách je prinajmenšom žiaduce. Poradenstvo pri riešení osobitých situácií je náročnejšie na profesionalitu, preto je vhodné v týchto prípadoch aby sa veliteľ obrátil na odborníkov, ktorí mu môžu byť nápomocní.

Poradenský proces je proces *osobného kontaktu*. Veliteľ v úlohe poradcu pracuje s informáciami, ktoré formuluje do rád a usmernení. Z jeho strany je preto vhodné stavať na vytváraní pocitu úspešnosti, uznania a zodpovednosti; na perspektíve osobného rozvoja, zaujímavosti a prítlačivosti výcviku a na posilňovaní celkovej spokojnosti vojaka (pracovná a osobná spokojnosť).

Získať potrebné vedomosti a zručnosti v poradenstve môže veliteľ štúdiom alebo skúsenosťami (praxou). Veliteľ sa môže naučiť jednu alebo dve techniky, no stále mu budú chýbať zručnosti potrebné na to, aby bol efektívnym poradcom. Preto narastá význam profesionálnych poradcov – špecialistov aj vo vojenskej organizácii.

Veliteľ musí zobrať do úvahy, že do sociálneho poradenstva vo vojenskej organizácii zasahujú už skôr spomínané tematické okruhy sociálneho poradenstva rozvíjaného pre jednotlivé cieľové skupiny v celej spoločnosti (sociálne poradenstvo: pre rodičov a deti, pre slobodné matky, v náhradnej rodinnej starostlivosti, rozvodové a sociálne poradenstvo, pre týraných a zneužívaných, pre klientov vyššieho veku, resociálne, zamestnanecké a pastoračné poradenstvo, poradenstvo v oblasti závislosti, vzájomnej pomoci, svojpomocných skupín a pri práci s marginálnymi skupinami).¹

Napriek tomu kladie hlavný dôraz na špecifické okruhy pre sociálne poradenstvo v ozbrojených silách, ktoré umožnia: kvalitný výcvik, bezproblémovú kariéru a riešenie osobných problémov (inak povedané služobná a mimoslužobná oblasť). Poradenstvo zabezpečujúce kvalitný výcvik dáva vojakovi informáciu o jeho priebežnej, alebo celkovej výkonnosti a tým ho motivuje, stimuluje a napomáha mu v osobnej kariére. Najčastejšie je poradenstvo v tejto oblasti vykonávané s dôrazom na zvýšenie výkonnosti vojaka. Poradenstvo pri riešení osobných problémov vojaka nemožno jednoznačne obsahovo vymedziť, pretože obsahuje viacero osobitých okruhov problémov, ktoré je v ozbrojených silách s ich príslušníkmi potrebné riešiť.

V ozbrojených silách Slovenskej republiky možno pre sociálne poradenstvo vyčleniť tieto základné okruhy problémov: osobné problémy vojakov, problémy spojené s výkonnosťou a kariérou vojakov a napokon osobité problémy (finančné, právne, zdravotné).

Poradenstvo pri osobných problémoch vojakov je veľmi časté a náročné pre obe zúčastnené strany (veliteľa – poradca, vojak – klient). V tomto procese má každý zo zangažovaných strán svoje očakávania. Úspech závisí od otvorenosti oboch zúčastnených strán. Je postavený na dôvere a istote. Klient očakáva nestrannosť a diskretnosť od poradcu. Špecifikum poradenstva v ozbrojených silách v tejto oblasti je v tom, že o radu nadriadeného môže požiadať vojak sám, z vlastnej vôle (kedy sa očakáva iniciatívne správanie sa vojaka – klienta), alebo radu môže poskytnúť na základe svojho vlastného rozhodnutia veliteľ ako poradca. Samozrejme tomuto rozhodnutiu veliteľa – poradcu by mala predchádzať určitá analýza situácie klienta (kedy sa neočakáva ochota a ústretovosť zo strany vojaka – klienta). Táto osobitosť vyplýva z postavenia veliteľa ako nadriadeného, ktorý nesie plnú zodpovednosť za svojho podriadeného. Veliteľ ako poradca môže byť aktívny a iniciovať kontakt v rámci, alebo nad rámec služobných povinností. Neustále však má na zreteli, že cieľom poradenského procesu je dospieť k vhodnému riešeniu nastolených otázok u oboch zúčastnených strán. Povinnosťou veliteľa je poradiť, preto keď na radu nie je pripravený, musí vedieť využiť inštitúcie a osoby ktoré sú na poradenskú činnosť odborne pripravené (je to ich profesia). V osobnom poradenstve je efektivita dosahovaná kvalitnou a plynulou komunikáciou (rozhovor), ktorá predpokladá spätnú väzbu, najmä v situáciách, kedy sa obaja zúčastnení zhodnú na spoločných cieľoch.

Poradenstvo spojené s výkonnosťou a kariérou vojakov pomáha u nich udržať, alebo zlepšiť výkonnosť, ktorá je pre výkon danej kariéry potrebná (dosahuje štandard). Poradenstvo v tejto oblasti práce veliteľa predstavuje jednu z najväčších zodpovedností, ktoré veliteľ má, pretože zodpovedá za výkon svojich podriadených. Veliteľ je hodnotený aj podľa toho, ako im dokáže poradiť a pomôcť. Vojaci môžu naplňať očakávania a požiadavky svojho nadriadeného iba za istých podmienok, ktoré možno zhrnúť: do požiadavky na pravidelnosť poradenstva; do konkrétnosti v podávanej spätnej väzbe; do zameranosti na dosiahnutie vytýčených cieľov; do primeranosti stanovených cieľov; do informovanosti o postavených kritériách a spôsobe hodnotenia a napokon do nezaujatosti a objektivity v hodnotení.

(1) Pozri bližšie práce GABURA, J.: *Sociálne poradenstvo*. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca. 2005. s. 41-51. ISBN 80-89185-10-X; SCHAVEL, M. – OLÁH, M.: *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava: VŠZ a SP sv. Alžbety Bratislava. 2008. s. 62-78. ISBN 80-8068-487-1.

Každý veliteľ v poradenstve spojenom s výkonnosťou a kariérou vojakov musí poskytnúť v hodnotení jasnú spätnú väzbu (rada a usmernenie), v ktorej musí i jasne povedať, čo bude hodnotiť, čo hodnotil. Mal by dospieť k vhodnému riešeniu problémov a tým zvýšiť výkonnosť podriadených. Je dôležité, aby boli vojaci pravidelne informovaní o tom ako na sebe pracujú, a aká je ich ďalšia perspektíva v ich kariére. Východiskom pre veliteľa by malo byť poznanie, že úspech je dôležitým motivačným faktorom každého jednotlivca a prispieva k vyrovnanosti podriadených. Konkrétnosť spätnej väzby znamená, že vojak vie, kde urobil chybu, kde má rezervy, kde sa má zlepšiť. Pravidelné informovanie podriadených o podávaných výkonoch a plnení úloh na základe jasných a vopred postavených kritérií zlepši výkonnosť každého člena skupiny. Výkonnostné poradenstvo informuje vojakov, aký štandard sa od nich očakáva a poskytuje spätnú väzbu v konkrétnej situácii výkonu, preto by veliteľ mal vstupovať do konkrétnej výcvikovej fázy. Aby veliteľ dobre poradil, musí najskôr zatriediť vojaka do jednej zo štyroch výkonnostných kategórií. Ciele musia byť dosiahnuteľné. Ak sa to nepodari, namiesto motivácie, majú opačný účinok. Len za takýchto podmienok realizované výkonnostné poradenstvo má svoj význam a efekt.¹

Poradenstvo v špecifických oblastiach ozbrojených síl Slovenskej republiky vyjadruje skutočnosť, že plnenie úloh príslušníkmi ozbrojených síl vyžaduje neustále riešiť množstvo problémov ktoré vyplývajú z plnenia úloh vojenskej profesie. Keďže vo vojenskej organizácii (ozbrojené sily Slovenskej republiky) zatiaľ nefungujú špeciálne vytvorené pracoviská, ktoré by mohli profesionálni vojaci využívať a ktoré by boli schopné tieto problémy riešiť, musí túto poradenskú činnosť vykonávať veliteľ a jeho odborní náčelníci. Príslušníci ozbrojených síl Slovenskej republiky tak majú vytvorenú možnosť získať informácie v rôznych špecifických oblastiach vojenskej organizácie. Sú však odkázaní na ochotu pracovníkov, ktorí poradenskú činnosť nemajú v náplni práce, čo sa môže odraziť nielen na úrovni poskytnutej rady, ale aj na nespokojnosti a znížení výkonu tzv. klientov. Z uvedeného vyplýva, že je v ozbrojených silách potrebné vybudovať v týchto špecifických oblastiach kvalitný poradenský systém, ktorý by bol tvorený: psychologickým poradenstvom (nie je súčasťou sociálneho poradenstva a v OS SR funguje ako psychologická služba); duchovným (pastoračné); personálnym (súčasť kariérne poradenstvo); finančným; právnym a medicínskym poradenstvom a poradenstvom s rodinou profesionálneho vojaka.²

Na základe jednotlivých oblastí a typov poradenskej činnosti v ozbrojených silách Slovenskej republiky možno vymedziť teoretické východiská pre poradenskú činnosť v ozbrojených silách. Keďže ozbrojené sily Slovenskej republiky vo svojej legislatíve nerobia v súčasnosti rozdiel medzi sociálnym poradenstvom a poradenskou činnosťou uskutočňovanou v rámci psychologických činností (tzv. psychologické poradenstvo), nemožno tvrdiť, že teoretické predpoklady pre poradenskú činnosť sa premietli do praktického modelu sociálneho poradenstva v ozbrojených silách a to aj napriek tomu, že sa prakticky uskutočňuje v týchto oblastiach:

- oblasť zvládania záťažových situácií v pracovnom a súkromnom živote
- oblasť optimalizácie medziľudských vzťahov na pracovisku

¹ Pozri bližšie: KLIMEKOVÁ, A. – TENÍK, J.: *Výbrané témy zo psychológie pre Poddôstojnícku akadémiu v Martine*. Bratislava: Ministerstvo obrany SR. 2006. ISBN 80-88842-96-4.

² Pozri bližšie vojenské predpisy: Psych –1–1. Vojenský predpis – Vykonávanie psychologickej činnosti v rezorte Ministerstva obrany. Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. Bratislava 1998; DS–2. Vojenský predpis – Duchovná služba v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Bratislava 2006; Vych 1-1. Vojenský predpis o výchove profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky. Bratislava. 2004; S–Vševojsk–1. Vojenský predpis – Povinnosti funkcionárov zväzkov, útvarov a jednotiek Armády Slovenskej Republiky. Ministerstvo obrany Slovenskej Republiky. Trenčín 1996.

- oblasť prevencie vo výchove a starostlivosti o deti, ich ochrane pred negatívnymi sociálno-patologickými javmi
- oblasť riešenia partnerských a manželských problémov
- oblasť zvládania rôznych extrémnych životných situácií vedúcich k zhoršeniu zdravotného stavu a pocitu životnej nepohody.

Je preto potrebné získané skúsenosti využiť k spracovaniu možného teoretického modelu poradenskej činnosti v ozbrojených silách, v ktorom by sa prelínali jednotlivé typy a oblasti poradenskej činnosti, zabezpečujúce nielen kvalitný výcvik ale aj efektívne nasadenie príslušníkov ozbrojených síl Slovenskej republiky do priestorov bojovej činnosti.

LITERATÚRA:

- FRK, V.: *Človek v sociálnom systéme organizácie*. Prešov: Akcent Print. 2006. ISBN 80-969419-5-X, EAN 9788096941957.
- GABURA, J.: *Sociálne poradenstvo*. Občianske združenie Sociálna práca. 2005. ISBN 80-89185-10-X.
- JANEČEK, V. – POLONSKÝ, D. – MATIS, J. – KMOŠENA, M. – TOMÍČEK, F. – KORČOKOVÁ, Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. ISBN 978-80-969362-1-2.
- KLIMEKOVÁ, A. – TENÍK, J.: *Vybrané témy zo psychológie pre Poddôstojnícku akadémiu v Martine*. Bratislava: Ministerstvo obrany SR. 2006. ISBN 80-88842-96-4.
- MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš. VA SNP. 1995.
- MATIS, J.: Kvalita života vojenských profesionálov a vojenský andragóg. In: *Zborník abstraktov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou Kvalita života a rovnosť príležitostí z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešovská univerzita, Filozofická fakulta, Prešov. 2004. s. 623–633. ISBN 80-8068-425-1. EAN 9788080684259.
- MURDZA, K.: Vojenská kariéra ako aktuálny sociologický problém. In: *Vojenské obzory*, 1995. č.: 2. Bratislava. MO SR, 1995.
- PICHŇA, J.: Sociologické problémy povolania. Bratislava: Práca. 1980. s. 24 a 25.
- POLONSKÝ, D.: *Úvod do sociologického výskumu*. Topolčany : Prima Print 2000. ISBN 80-968110-2-9.
- Psych –1–1. Vojenský predpis – Vykonávanie psychologickéj činnosti v rezorte Ministerstva obrany. Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. Bratislava 1998; DS–2.
- SCHAVEL, M. – OLÁH, M.: *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava: VŠZ a SP sv. Alžbety Bratislava. 2008. s. 62–78. ISBN 80-8068-487-1.
- S–Vševojsk–1. Vojenský predpis – Povinnosti funkcionárov zväzkov, útvarov a jednotiek Armády Slovenskej Republiky. Ministerstvo obrany Slovenskej Republiky. Trenčín 1996.
- TOKÁROVÁ, A.: K metodologickým otázkam výskumu a hodnotenia kvality života. In: *Kvalita života v kontextoch globalizácie a výkonovej spoločnosti*. Prešov: FF PU. 2002. ISBN 80-8068-087-6.
- TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Sociálna práca*. Prešov: Akcent Print. 2007. ISBN 978-80-969419-8-8.
- Vojenský predpis – Duchovná služba v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. Bratislava 2006; Vych 1-1.
- Vojenský predpis o výchove profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky. Bratislava. 2004; S–Vševojsk–1.
- Vojenský predpis – Povinnosti funkcionárov zväzkov, útvarov a jednotiek Armády Slovenskej Republiky. Ministerstvo obrany Slovenskej Republiky. Trenčín 1996.

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD

**PROFESJA ŻOŁNIERZA ZAWODOWEGO
PROFESIA VOJAKA**

REGULAR SOLDIER'S PROFESSION

KORZENIOWSKI Leszek, F.*

ABSTRACT: In the hitherto analyses of the regular soldier's profession, attention was usually paid to non-commissioned officers and officers. Their features and actions are also often compared to those of managers. Less attention was, instead, paid to private soldiers, mainly workers-soldiers, and one of the causes was that this phenomenon is quite new both in Poland and Slovakia. The article is aimed at trying to determine personal traits, motifs and satisfaction of regular soldiers who are employed in the armed forces.

KEY WORDS:

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI
Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

* prof. nadzw. dr hab., kierownik Zakładu Zarządzania Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha al. Jana Pawła II 78 (paw. IV, p. 317), 31-571 Kraków. Polska. tel. +48 (12) 683 1417 e-mail: leszek.korzeniowski@awf.krakow.pl

**WSPARCIE SPOŁECZNE MIĘDZYNARODOWYCH DZIAŁAŃ
STABILIZACYJNYCH Z UDZIAŁEM ŻOŁNIERZY WOJSKA
POLSKIEGO (2001-2010)**

**SOCIAL SUPPORT OF INTERNATIONAL STABILIZATION ACTIVITY WITH
POLISH SOLDIERS PARTICIPATION (2001-2010)**

*KOZERAWSKI Dariusz**

ABSTRACT: In report will be presented the outline of the engagement of Polish military contingents into international activities coalition and allied in Afghanistan and Iraq. Besides approximate will become the level of the social support concerning of the participation of soldiers of the Polish Army in international stabilization-activities conducted within the framework of the operation “Enduring Freedom”, ISAF and “Iraqi Freedom” in the last decade. In the pronouncement will be talked over also reasons of such situation and the relation of themselves participants of these operations (soldiers) to this problem based on unique results of researches conducted by the author in the Republic of Iraq and in Afghanistan.

KEY WORDS:

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI
Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

* Płk. dr hab. prof. AON – kierownik Katedry Strategii i Geostrategii, Wydział Bezpieczeństwa Narodowego, Akademia Obrony Narodowej w Warszawie. Polska. (Col. dr hab. assist. prof. – chief of Strategy an Geostrategy Chair, National Security Faculty, National Defence University, Warsaw. Poland.

МЕДИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ ЦЕНТРОВ ПЕРВИЧНОЙ МЕДИКО-САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ.

MEDICAL-ECONOMICAL REASONS OF REORGANIZATION OF EMERGENCY ROOMS FOR ENHANCING THE COLLEGE STUDENTS' HEALTH LEVEL

*КРАВЧЕНКО Ж. Д.**

*ВОЛНЕНКО Д. К., ЛИТВИНЕНКО И. В., ВОЛНЕНКО Т. Н.***

ABSTRACT: The problems of the structurally-functional providing primary health care was analysed here are the key features of the changes, which are needed for providing a more high-quality functioning of the system in primary health care to help.

KEY WORDS:

Направленность теории и практики государственного управления на реформирование сферы здравоохранения в Украине обуславливает обновление механизмов государственного регулирования на региональном уровне. Это требует доработки и внедрения более усовершенствованного структурно-организационного механизма, который бы объединил и сконцентрировал усилия органов местной исполнительной власти, деловых кругов и общественности на решении противоречий и устранении несоответствия между фактическими потребностями населения и в медицинском обслуживании и реальными возможностями системы здравоохранения в отношении качественного удовлетворения этих потребностей в условиях трансформационных преобразований.

Механизмы государственного управления, которые существуют на сегодняшний день на уровне региона и мегаполиса, не полностью учитывают особенности территориальной организации здравоохранения, не обеспечивают полноценное развитие медицинских учреждений различных форм собственности, а также упорядочения их взаимоотношений в условиях конкуренции на рынке медицинских услуг. Нерешенные вопросы обеспечения равных условий медицинского обслуживания различных по численности населения территориальных общин, реализации единых подходов к управлению, функционированию и финансированию медицинских учреждений различного подчинения, сбалансирование взаимоотношений между государственным и коммунальным секторами отрасли. Важно, чтобы развитие первичной медико-санитарной помощи рассматривалось, как главное ведущее стратегическое направление развития системы здравоохранения Украины. Существует много проблем, решения которых еще не принято. Это касается в первую очередь подходов к управлению и финансированию первичного звена, оплаты труда медицинского персонала, информационного обеспечения, но др. Немало проблем здравоохранения возникают от разрозненности, «многочисленности» медицинских заведений

* Национальная академия государственного управления при президенте Украины, Харьковский региональный институт государственного управления, Харьков.

** Харьковская медицинская академия последипломного образования, Харьковский, национальный автомобильно- дорожный университет, Харьков, Украина

Указанные проблемы требуют научного анализа возможных инструментов, путей и направлений усовершенствования структурно-организационного механизма государственного управления здравоохранением на региональном уровне.

Ключевые особенности эволюционных изменений, которые необходимы для обеспечения функционирования системы первичной медико-санитарной помощи заключаются в приведении системы управления охраной здоровья Украины в соответствие с определенными в странах Евросоюза стандартами и нормами. Условия трансформационного периода нуждаются в разработке и внедрении комбинационной модели организации медицинского обслуживания с учетом особенностей политического и экономического строя, нормативной базы, реального состояния экономики и развития гражданского общества, в стране. Основным условием реформирования первичной медико-санитарной помощи является сохранение стабильного и полного обеспечения гарантированного государством уровня и объемов соответствующей помощи населению Украины.

Современной важной проблемой структурно-функционального механизма управления здравоохранением является обеспечение доступности медицинского обслуживания в условиях ограниченного бюджетного финансирования. Сохранение высокого уровня централизации управления существенно влияет на государственную политику в области здравоохранения. Внедрение элементов децентрализации создает равные условия для всего населения в получении медицинских услуг и равные возможности для всех объектов управления относительно осуществления этого вида деятельности. Для улучшения координации и согласованности действий в организации и функционировании существующих Центров ПМСД необходимо структурно функциональное превращение Областной студенческой больницы (ОСБ), которое предусматривает создание координационного межвузовского центра первичной медико-санитарной помощи (КМЦ ПМСП) на базе ОСБ.

С 28.01.2002 г. в структуре ОСБ на базе Харьковского Национального автомобильно-дорожного университета (ХНАДУ) работает Центр первичной медико-санитарной помощи (ПМСП). Создание Центра ПМСП ХНАДУ является следствием реализации Программы «Усовершенствование предоставления медицинской помощи студентам вузов Харьковской области», принятой решением Харьковского областного совета от 25.09.2001г., проведенной в рамках партнерства с Американским Международным Союзом здравоохранения и Агентством по Международному Развитию США по программе «Первичная медико-санитарная помощь» (партнерство Харьков - Ла Кросс). В основу программы положены предложения по приближению медицинской помощи к студенческой молодежи, пропаганде здорового образа жизни, профилактике алкоголизма, химической зависимости и курения, улучшению материально-технической базы для предоставления первичной медико-санитарной помощи при учебных заведениях. Целью работы Центра есть предоставления доступной, качественной и квалифицированной медицинской помощи студентам. Важным аспектом в работе Центра со студенческим контингентом стало усиление санитарно-профилактической работы. Сотрудники Центра совместно со специалистами ОСБ активно участвуют в организации и проведении лекционного курса о здоровом образе жизни и адаптации к учебному процессу для студентов ХНАДУ. В 2008 году был проведен социальный опрос студентов ХНАДУ по их удовлетворенности от посещения медицинского Центра, и 96% высказали полную удовлетворенность предоставленной им медицинской помощи в Центре ПМСП ХНАДУ. Полученные результаты свидетельствуют о тенденции увеличения удовлетворенности студентов университета уровнем, доступностью, эффективностью и качеством оказываемой медпомощи в Центре. Одним из средств санитарно-просветительной работы является вузовская газета «Автодорожник», в которой обязательно печатаются материалы на лечебно-профилактические темы 1 раз в месяц.

Новыми подходами в усовершенствовании структурно-функционального обеспечения системы ПМСП на примере Центра ПМСП ХНАДУ могут быть: создание единого координационного межвузовского центра первичной медико-санитарной помощи (КМЦ ПМСП) на базе ОСБ, а также усовершенствование структуры и ресурсного обеспечения соответствующих центров ПМСП на основе научно обоснованной методики оптимального соотношения (в зависимости от количества подчиненного контингента и ресурсного потенциала организации). Целью создания КМЦ ПМСП является структурно-функциональное обеспечение и внедрение оптимальной ресурсно-функциональной структуры Центров ПМСП, а также усовершенствование координации деятельности, относительно предоставления ПМСП студентам на уровне мегаполиса в условиях единого медицинского пространства.

Исходя из собственного опыта функционирования Центра ПМСП ХНАДУ и опыта работы подобных центров, а также учитывая необходимость ее усовершенствования на основе оптимального соотношения средств ресурсообеспечения и в зависимости от количества контингента, который обслуживается, предложена ресурсно-функциональная структура Центра ПМСП.

На сегодня в ОСБ на базах 14 вузов проведены преобразования оздоровительных пунктов в центры ПМСП, но в структуре ОСБ они остаются оздоровительными пунктами. По нашему мнению, нужно считать, что объединение Центров ПМСП ОСБ является единой многофункциональной системой, руководство которой должно осуществляться автономной единицей, а не руководителем среднего звена (заведующего терапевтическим отделением поликлиники ОСБ). Всё это противоречит теории организации, согласно которой руководство подобной структурой должно осуществляться не по горизонтали, а по вертикали подчинения, учитывая отсутствие у заведующих отделениями определенных полномочий и надлежащей системы информирования относительно ситуации в подчиненных центрах.

Итак, на сегодня существует проблема, которая состоит в чрезмерной автономизации и несогласовании подчиненности Центров ПМСП. Поэтому, возникает потребность в единой координации действий относительно организации работы существующих Центров ПМСП на базах ВУЗов мегаполиса.

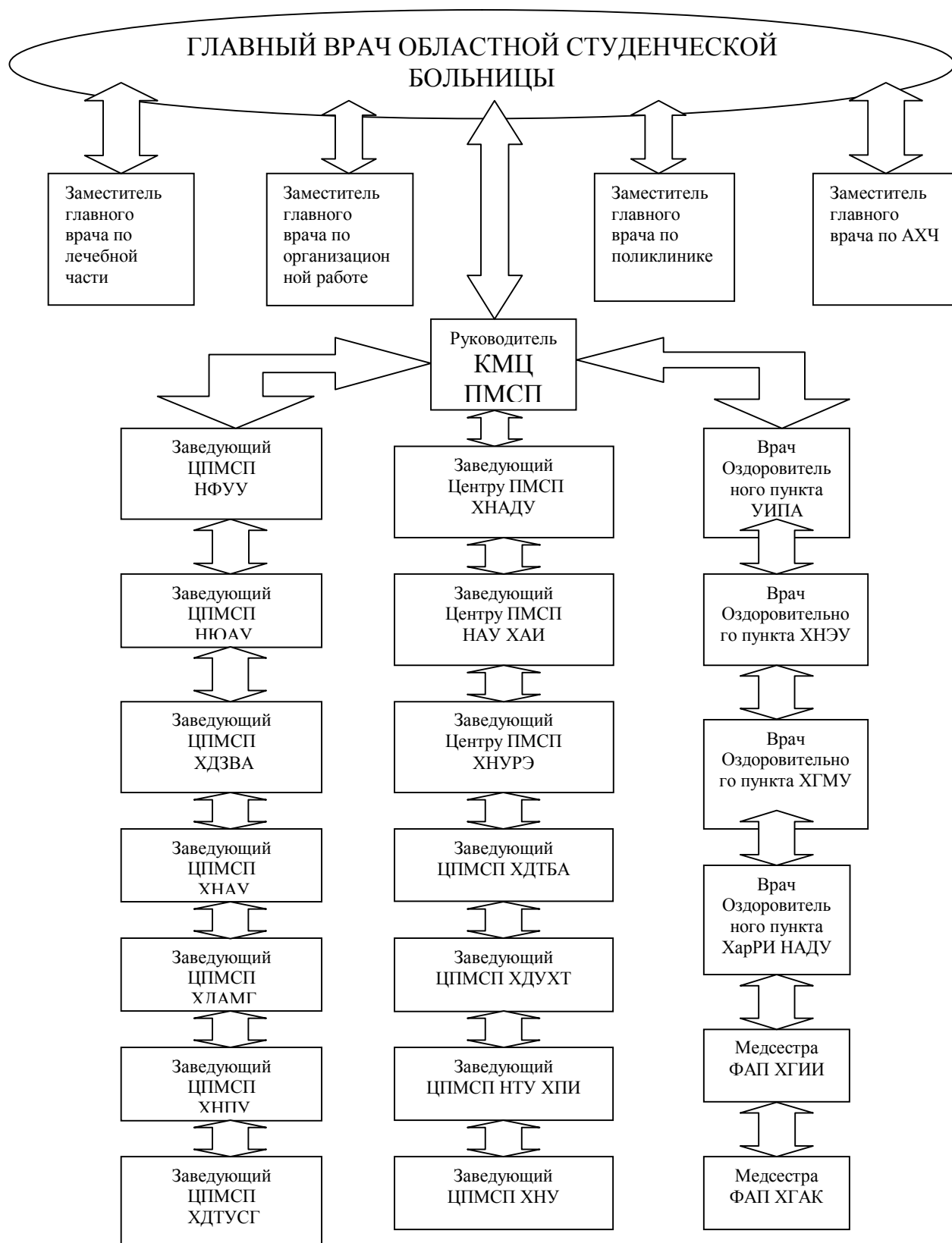
Пути решения проблемы состоят в создании Координационного межвузовского центра ПМСП (КМЦ ПМСП) на базе ОСБ в виде: руководителя КМЦ ПМСП, подчиненного главному врачу (схема).

С целью оптимизации предоставления первичной медико-санитарной помощи населению, в частности, лицам молодого возраста (студенчеству) и предотвращения возникновения хронических заболеваний предлагаем создать пилотные Координационные Центры ПМСП в больших городах (свыше 1 миллиона населения) с дальнейшим покрытием всех областей Украины.

Это разрешит:

1. повысить доступность и качество медпомощи в Центрах ПМСП;
2. усилить санитарно-профилактическую, диагностическую и лечебную работы Центров ПМСП;
3. привлечь дополнительные источники финансовых ресурсов;
4. укрепить материально-техническую базу Центров ПМСП;
5. усилить мощность Центров ПМСП за счет обоснованного введения новых штатных единиц.

Схема структурно-организационного функционирования КМЦ ПМСД



В результате ожидается значительное улучшение доступности, качества, эффективности оказываемой первичной медицинской помощи и выявляемости хронических не инфекционных и инфекционных заболеваний. Это должно повлиять на общую социально-экономическую и медико-профилактическую эффективность функционирования системы здравоохранения в Украине.

ЛИТЕРАТУРА:

Лехан В.М., Рудый В.М., Нолт Е. Системы здравоохранения в переходном периоде: Украина. Копенгаген, Европейское региональное бюро ВОЗ от имени Европейской Обсерватории по системам и политике здравоохранения, 2004. – Том 6, №7. - С. 25-90.

Гладун З.С. Державне управління в галузі охорони здоров'я. – Тернопіль: Укрмедкнига, 1999. – 312 с.

Скуратівській В.А. Проблеми централізації та децентралізації управління охороною здоров'я // Українські медичні вісті. - 1997. - Том 1 (57-58). - С. 49-51.

Коротко О. Провідні напрямки реформування охорони здоров'я в Україні // Українські медичні вісті. - 1997. - Том 1 (57-58). - С. 25-26. (64)

Біла С.О. Структурна переорієнтація регіональної економіки - важливий фактор відродження України // Актуальні проблеми державного управління: Науковий збірник. - 2000. - № 2 - С. 76-86.

Міжгалузева комплексна програма "Здоров'я нації" на 2002 – 2011 р.р. - К., 2002. - 88 с.

Галацан О.В. Основні складові організаційно-економічного механізму управління охороною здоров'я в регіоні з позицій системного підходу // Управління сучасним містом. - 2002. - № 1-3 (5). - С. 70-73.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

SOCJOLOGICZNA CHARAKTERYSTYKA PROCESU PROFESJONALIZOWANIA WOJSKA POLSKIEGO . WYBRANE ASPEKTY

SOCIOLOGICAL CIRCUMSTANCES OF PROFESSIONALIZATION IN THE POLISH ARMY. SELECTED ASPECTS.

*KUŹNIAR Zbigniew**

ABSTRACT: This article describes a sociological perspective on professionalization in the Polish army and what sociology of army is about. It also explains a contemporary process of professionalization, its transformation and behavioural manifestations. Furthermore, it describes the job of soldiers, required knowledge, as well as competencies and education. The article also explains a collection of universal and multi-tasking competencies and moral principles in representing the desired attitudes, behaviours and characteristics. Moreover, it describes transformations which are happening in the Polish army.

KEY WORDS: sociology of army, process of professionalization , the job of soldiers,

„Socjologia wojska zajmuje się wojskiem jako instytucją społeczną, jego rolą w społeczeństwie, wpływem na inne dziedziny życia społecznego, a zarazem wpływem warunków społecznych na rozwój i funkcjonowanie armii oraz wewnętrznymi stosunkami społecznymi, powstającymi w wojsku jako swoistym środowisku społecznym.”¹ Tak więc socjologia wojska zajmuje się wojskiem jako specyficzną zbiorowością, w ramach której pełniona jest rola wiążąca się z wykonywaniem określonego zawodu wojskowego. „Aspekt socjologiczny polega na tym, że praca zawodowa absorbuje aktywność życiową znacznej części ludności, kształtuje porządek dnia i plany jednostek w perspektywie długofalowej. Z racji nabytych w przeszłości doświadczeń zawodowych, które wywierają wpływ na zachowania i orientacje, wpływ ten rozciąga się na pozostających poza rynkiem pracy emerytów, rencistów, bezrobotnych i matki na urloпах wychowawczych. Pośrednio zaś pozycja zawodowa pracujących osób determinuje sytuację społeczno – ekonomiczną członków ich rodzin, którzy nigdy nie pracowali.

Role zawodowe są przedmiotem potocznych ocen, dokonywanych z punktu widzenia kryteriów hierarchizujących miejsce ludzi na drabinie stratyfikacyjnej. Tym samym zawód jest wyznacznikiem społecznego statusu jego wykonawców. Socjologowie rozpatrują zawód jako charakterystykę (wyznacznik) obiektywnego położenia społecznego jednostek lub grup społecznych. Jest to wypadkowa rozmaitych atrybutów, które uznaje się za ważne dla zachowań, postaw i losów życiowych. Integralnymi komponentami tego pojęcia są : kariera, pozycja społeczno – ekonomiczna , mobilność, klientela, ideologia i kultura środowisk zawodowych, profesjonalizacja, rekrutacja oraz selekcja, gratyfikacje i wynagrodzenia, kontrola zachowań członków grupy zawodowej, a wreszcie – struktura społeczna.”² „Mówiąc o zawodzie wojskowym, należy wziąć przede wszystkim pod uwagę kwalifikacje specjalistyczne oraz wartości moralne, a także funkcje instruktorsko-wychowawcze, których ostatecznym celem jest przygotowanie obywateli do obrony suwerenności kraju.

* Mgr., Doktorant Uniwersytetu Wrocławskiego, ul. Gołęzicka 40/10, 54-152 WROCLAW, Rzeczpospolita Polska
Tel. 501565750, e-mail: zbigniewkuzniar@interia.pl

¹ J.J. Wiatr, *Socjologia wojska*, Wydawnictwo MON, Warszawa 1982, dz. cyt. za. J. Maciejewski, *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska, Studium socjologiczne*, Wrocław 2002, s. 11.

² J. Maciejewski, *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne.*, Wrocław 2002, s. 14.

Podjęcie służby wojskowej przez oficera stawia go w szczególnej dyspozycji wobec ojczyzny, do obrony wolności, niepodległości i bezpieczeństwa z ofiarą życia włącznie. Uczelnie wojskowe, kształcąc i wychowując przyszłych oficerów, oprócz przygotowania specjalistycznego, zapewniają także absolwentom niezbędne przygotowanie psychiczne i moralne do skutecznego i świadomego zachowania się w różnych sytuacjach zawodowych.”¹

„Współczesne społeczeństwa podlegają procesowi profesjonalizacji, czyli uzawodowienia”. Owa profesjonalizacja społeczeństw dokonuje się w świadomości jednostek i wyraża się w ich postawach, w wartościach, do których osiągnięcia dążą, ma jednak swoje przejawy behawioralne, to znaczy przejawia się w obserwowalnych zachowaniach. Profesjonalizacja w sferze świadomości wyraża się w tym, że „posiadanie określonego zawodu”, nabycie kwalifikacji zawodowych i przygotowanie się do wykonywania w życiu określonej profesji staje się jedną z naczelných wartości w systemie tzw. wartości życiowych. (...) Profesjonalizacja to także proces, przez który konkretny zespół umiejętności i czynność i zostaje społecznie określony i zdefiniowany jako zawód, wraz z wyznaczeniem wymaganego zakresu wiedzy, który obejmuje kompetencje danej profesji; proces uaktywniania, wzmacniania i wykształcenia się relacji typu klient – usługodawca.”²

„Zawód wojskowy ma dwoistą naturę, ponieważ można go traktować w kategoriach pracy zawodowej, jak i działalności wykonywanej w ramach organizacji. Oznacza to, że oficerowie zawodowi mają pewne cechy charakterystyczne, przypisywane „wolnym” zawodom oraz cechy wywodzące się ze statusu. Owa pozycja organizacyjna jest zdefiniowana według kryteriów biurokratycznych, które wywołują napięcia pomiędzy wymogami organizacyjnymi i zawodowymi tak w organizacjach wojskowych, jak i w cywilnych.”³ „Organizacja oznacza zbiorowość społeczną, mającą jakiś cel. Zbiorowość ta jest wyodrębniona z otoczenia, charakteryzuje się przewagą formalnie uporządkowanych stosunków wewnętrznych, realizuje cele i utrzymuje równowagę wewnętrzną za pomocą środków społecznej regulacji zachowań uczestników, takich jak wartości, normy, mity czy symbole, które wyznaczają obszar pełnionych w niej ról.”⁴

„Zawód wojskowy obowiązkowo musi być rozpatrywany instytucjonalnie, ponieważ może on być wykonywany tylko w ramach organizacji, która z racji swej pozycji i funkcji w społeczeństwie staje się instytucją. Jednakże organizacja wojskowa ma w pewnym sensie dwoistą naturę. Jest oczywiście organizacją biurokratyczną, gdzie przeważają procesy racjonalne i skierowane na cel, ale jest jednocześnie organizacją, która legitymizowana jest również w ramach określonych systemów wartości, a zatem jej istnienie i kondycja stają się żywotną sprawą ogólnospołeczną”.⁵

Armia aby istnieć musi realizować wspólne cel, oraz istnieje po to aby je realizować. Jest organizacją o specyficznej strukturze, umożliwiającą dostęp do władzy tylko niektórym członkom, podczas gdy pozostali poddani są kontroli i kierownictwu tej władzy, jest instytucją formalną, ma hierarchiczny charakter struktury biurokratycznej. Występuje tutaj podział na określone szczeble kariery, zależność służbową.⁶

„Organizacja wojska opiera się na hierarchicznym podporządkowaniu żołnierzy. Wyznaczniakiem usytuowania żołnierza w hierarchii służbowej jest stopień wojskowy. Z uwagi na posiadany stopień wojskowy żołnierz w stosunku do innych żołnierzy może być, starszym,

¹ Ibidem, s. 36.

² J. Maciejewski, I. Wolska – Zogata, *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*. Wrocław 2004, s. 11- 12.

³ J. Maciejewski, op. cit., s. 76.

⁴ Ibidem, s.20.

⁵ M. Kloczkowski, *Orientacje społeczne i zawodowe kadry Wojska Polskiego w okresie transformacji systemowej.*, Wrocław 2005, s. 126.

⁶ J. Maciejewski, op. cit., s. 20-22.

młodszy, jak również równym stopniem. Nie jest to tożsame z określeniem przełożonego i podwładnego, chociaż ma z tym nierozzerwalny związek. Starszy jest żołnierz, który ma wyższy, a młodszy niższy stopień wojskowy. Zgodnie z zasadą wyrażoną w Regulaminie Ogólnym Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej przełożony powinien posiadać stopień wyższy lub równy swoim podwładnym. Podczas wspólnego działania żołnierzy, których nie łączy podległość służbowa, przełożonym zostaje posiadający wyższy stopień wojskowy, a przy równych stopniach o starszeństwie decyduje kolejno: wysługa lat w danym stopniu i staż służby wojskowej.”¹

„Armia wraz z oficerami, mają postać związku instytucjonalnego o charakterze organizacji formalnej. Pozycja jej w strukturze społecznej, rozumianej jako wzajemnie przyporządkowane elementy składowe zbiorowości społecznych, jest określana prawem, które dotyczy nie tylko armii jako całości, ale także poszczególnych oficerów. (...) Formalnym wyrazem statusu społecznego oficera jest stopień wojskowy, który określa miejsce zajmowane przez niego w hierarchii organizacji. Jest też wewnętrzną oznaką prestiżu.(...) Hierarchia w wojsku stanowi kryterium oceny oficera, na jej podstawie ocenia się wartość i prestiż społeczny w środowisku, jak również wpływa na ocenę rodziny, kolegów. Miejsce oficera w organizacji hierarchicznej decyduje też o posiadaniu przywilejów nie tylko w strukturze armii, ale także społecznej.”²

„Szkolnictwo wojsk lądowych to podstawowa baza pozyskiwania kadry zawodowej oraz specjalistów niezbędnych do funkcjonowania wszystkich rodzajów wojsk. W czasie studiów, nauki i szkolenia absolwenci opanowują niezbędny zakres wiedzy ogólnej i specjalistycznej wymaganej przy objęciu pierwszego oraz kolejnych stanowisk służbowych. Placówki szkolnictwa wojsk lądowych są przeznaczone do kształcenia (szkolenia) kandydatów na żołnierzy zawodowych w korpusie oficerów, podoficerów i szeregowych zawodowych oraz szkolenia rezerw na potrzeby Sił Zbrojnych RP, a także do realizacji permanentnego szkolenia kursowego żołnierzy i pracowników wojska przed objęciem kolejnych stanowisk służbowych. (...) Szkolenie w armii jest procesem ciągłym i integralną sferą egzystencji sił zbrojnych, bez której trudno jest mówić o potencjale bojowym jakiejkolwiek organizacji o charakterze militarnym. Szkoli się każdy i na każdym szczeblu, od szeregowych do generałów. Największą liczebnie grupą podlegającą szkoleniu są jednak żołnierze szeregowi, szkoleni przez podoficerów.”³ „Uzyskanie stopnia oficerskiego oraz przydziału służbowego do jednostki wojskowej otwiera nowy etap w życiu oficera, etap funkcjonowania w roli dowódcy i wychowawcy podległych żołnierzy”⁴.

W wyznaczaniu oficera na stanowisko niezbędne jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji. „Pełnienie ról wewnątrz Sił Zbrojnych regulowane jest przez ustawę o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w postaci przepisów określających status korpusów osobowych, grup i specjalności wojskowych”⁵ „Stosunek oficera do zawodu zaczyna kształtować się już w momencie jego wyboru. Nauka w uczelni wojskowej to kolejny etap rozwoju. Od chwili jej ukończenia zaczyna się etap adaptacji do zawodu oficera przez nabywanie doświadczeń, doskonalenia umiejętności nabytych podczas nauki i podczas praktyki. W tym czasie oficer staje się członkiem zespołu, kolegą, współpracownikiem, podwładnym i przełożonym. Osobisty stosunek oficera do wykonywania zawodu kształtuje się przez cały okres prowadzenia czynnego życia zawodowego, przyjmując w różnych okresach różne formy identyfikacji z zawodem. Proces identyfikacji zależy od aspiracji zawodowych jednostek i postaw wobec zawodu i wykonywanej pracy.

¹ B. Rosa, A. Zalewski, *Wojsko z wyboru. Przewodnik po przepisach służby niezawodowej.*, Warszawa 2008, s. 105

² J. Maciejewski, op. cit., s. 46-49.

³ J. Maciejewski, T. Haduch, T. Iwanek, A. Pieczywok, L. Wętyczko, K. Dojwa, *Podoficerowie zawodowi Wojska Polskiego, Studium socjologiczne.*, Wrocław 2008, s. 12-14.

⁴ J. Maciejewski, op. cit., s. 39.

⁵ Ibidem, s. 44.

Satysfakcja z wykonywanej pracy kształtuje pozytywną motywację zawodową i emocjonalne związki z zawodem oficera, z grupą zawodową. O stosunku do zawodu w dużym stopniu decyduje jego prestiż.”¹ „Wykonywanie zawodu oficera zawodowego wymaga podporządkowania się systemowi norm społecznych, moralnych i zawodowych w większości zbieżnych z obowiązującymi w demokratycznym społeczeństwie. Od nowoczesnych kadr oficerskich wymaga się nieustannego uzupełnienia wiedzy i samodzielnego doskonalenia kwalifikacji zawodowych.”²

„Istotne jest też określenie, jaką funkcję pełni określony zawód w społeczeństwie, jaką daje on pozycję społeczną, jaki zapewnia standard życia jednostce, z jakim stylem życia wiąże się i dodatkowo – jakiego wymaga zaangażowania fizycznego i psychicznego jednostki.”³ Dokonując wyboru zawodu kierujemy się różnymi przesłankami, mogą to być aktualne fakty społeczne, wpływ mediów. Do innych motywów wpływających na wybór takiego zawodu możemy doliczyć brak pracy, względy finansowe, tradycje rodzinne, zamiłowanie do takiej pracy. „Badania z udziałem podoficerów pokazały, że determinanty wyboru przez nich kariery zawodowej związanej z Wojskiem Polskim oscyływały wokół zamiłowania do munduru i chęci pracy w wojsku oraz względów finansowych. Nie bez znaczenia był także fakt niemożności znalezienia odpowiedniej i satysfakcjonującej pracy w cywilu. Ważne były tu także tradycje rodzinne, aczkolwiek respondenci nieczęsto wskazywali na nie jako na jedną z determinant wyborów zawodu.”⁴

„Kolejnym pojęciem związanym z zawodem oficera jest kariera. Pomimo istotnych różnic w interpretowaniu pojęcia kariera, tym, co łączy różne ujęcia, jest ruchliwość społeczna o charakterze pionowym. Oznacza to skuteczne wznoszenie się na wyższe poziomy hierarchii, czyli osiąganie wyższych pozycji w strukturze społecznej, a dla oficerów – w strukturze wojska. Pojęcie kariera można używać dla pokazania szczególnego powodzenia w życiu zawodowym i osobistym oraz dla przedstawienia drogi życiowej jednostki.(...) W sensie socjologicznym kariera oznacza obiektywne fakty społeczne, polegające na przesuwaniu się jednostek z pozycji niższych na wyższe. Jednostką miary w tym przypadku jest władza i przywileje oraz zadania wynikające ze stopnia trudności wykonywanej pracy i prestiż, jakim się cieszy w danej społeczności.”⁵ „Słowo „kariera” definiowane jest jako szybkie zdobywanie coraz wyższych stanowisk w działalności zawodowej, naukowej, w życiu. Zrobić karierę to szybko osiągnąć taki sukces w jakiejś dziedzinie, z którym łączy się zdobywanie większych uprawnień, dochodów, uznania, zajęcie wyższego stanowiska (...) Kariere rozumie się najczęściej jako sekwencję funkcji zawodowych pełnionych przez jednostkę w różnych fazach cyklu życiowego. Może oznaczać nie tylko awans, ale również stabilność lub degradację. (...) W wymiarze socjologicznym pojęcie „kariera” odnosi się do opisu przesunięć w obrębie hierarchii statusu, jakie dokonują się w trakcie trwania biografii zawodowej jednostek.”⁶

Kariera jest też ściśle związana z profesjonalizacją zawodu wojskowego. Samo pojęcie profesja oznacza z łac. rzemiosło lub pracę. „ W ujęciu socjologicznym prestiż zawodu odzwierciedla stratyfikację społeczną, a zawód traktowany jest jako kryterium odróżniające poszczególne grupy zawodowe. Ma on charakter dynamiczny, gdyż rozwija się lub zanika wraz z rozwojem naukowo – technicznym i społeczno – ekonomicznym.” Zdaniem Tadeusza Oleksyna to „zdolność do samodzielnego, wydajnego i skutecznego działania w szerszym zakresie. Nie może być profesjonalistą osoba, która ukończyła szkołę średnią bądź wyższą, ale

¹ Ibidem, s. 59-60.

² J. Maciejewski, I. Wolska – Zogata, op. cit., s. 26.

³ J. Maciejewski, T. Haduch, T. Iwanek, A. Pieczywok, L. Wełyczko, K. Dojwa, op. cit., s. 192.

⁴ Ibidem, s. 197.

⁵ J. Maciejewski, op. cit., s. 60-61.

⁶ A. Rusak, *Kariery podoficerów zawodowych wojska polskiego. Wybrane aspekty socjologiczne.*, [w]: J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego.*, Wrocław 2006, s. 353-354.

brakuje jej doświadczenia. Profesjonalista bowiem to mistrz w określonej profesji, który wykonuje to, co uważa za słuszne i zgodne ze swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym.¹ Dalej pisze, że profesjonalizacja to „proces dochodzenia żołnierzy zawodowych do profesjonalizmu poprzez efektywną, instytucjonalno - organizacyjną strukturę armii, edukację i system doskonalenia zawodowego. A ponadto, wykonywane zadania zawodowe i specjalistyczne oraz system społeczny wojska, oparty przede wszystkim na wartościach i zasadach moralnych, wysokich kwalifikacjach zawodowych, kompetencjach oraz doświadczeniu wojskowym przejawiającym się w dojrzałości poglądów, a także odpowiedzialności za podejmowane decyzje i zachowania.”² „Profesjonalizm wojskowy opiera się na opanowaniu specjalistycznej wiedzy, procedur i standardów (...) wymagających nawet poświęcenia życia czy zdrowia.”³

„Pod pojęciem kariery zawodowej oficera rozumieć będziemy całokształt działalności służbowej, począwszy od pierwszego stanowiska, poprzez zajmowanie kolejnych, wyższych stanowisk służbowych, aż do zakończenia funkcjonowania w wojsku, czyli odejścia do rezerwy. Tak rozumiana kariera zawodowa jako warunek niezbędny nakazuje osiąganie wyższych stanowisk służbowych, z czym wiąże się zarówno obowiązek „marszu na przód”, jak i konieczność dostosowania się do wymogów obowiązujących na nowym, wyższym poziomie zawodowym.”⁴

„Dokonując analizy porównawczej zawodu wojskowego z większością zawodów, profesjonalizacja w wojsku uwidacznia procedurę osiągania profesjonalizmu wojskowego: szkoła wojskowa, promocja, praktyka, akademia wojskowa, wysoki status socjalny i kodeks etyczny są na pierwszym miejscu. Jednakże żołnierze zawodowi, liderzy współczesnych sił zbrojnych, są również profesjonalistami. Ich rola łączy elementy wyspecjalizowanej fachowości i kompetencji, odpowiedzialności publicznej, formalnych uprawnień (przez akt mianowana) oraz zazwyczaj dość silnej izolacji socjalnej we własnym środowisku zawodowym.”⁵ Ze słowem kariera wiąże się pewna „ruchliwość społeczna o charakterze pionowym, która jest następstwem większego lub choćby niewielkiego sukcesu życiowego danego człowieka i związanych z tym awansów, co przejawia się na zewnątrz we wzroście jego autorytetu i prestiżu.”⁶

„W procesie osiągania wysokiego profesjonalizmu istotnym jego wyznacznikiem jest poziom kwalifikacji i kompetencji, dzięki którym możliwe jest odróżnienie profesjonalistów od amatorów. (...) Żołnierza profesjonalistę określa się jako lojalnego wobec przedstawicieli legalnej władzy, kompetentnego w zakresie władzy ogólnej, wojskowej i specjalistycznej, wszechstronnie przygotowanego pod względem zastosowania swoich umiejętności do zagwarantowania bezpieczeństwa w wymiarze narodowym i sojuszniczym, zgodnie z obowiązującym prawem oraz zasadami etyki wojskowej.”⁷

Włodzimierz Chojnacki uważa, że „profesjonalizacja w wojsku powinna być rozumiana jak zbiór uniwersalnych i wielozawodowych kwalifikacji i kompetencji oraz zasad moralnych żołnierzy zawodowych przejawiających się w prezentowaniu pożądaných postaw, zachowań i cech, takich jak godność, honor i odpowiedzialność za podejmowane działania w zmiennych warunkach i sytuacjach.” i współczesny profesjonalizm wymaga dobrze sprecyzowanych standardów i wartości integrujących ze światem zewnętrznym; wspierania pokoju, wrażliwości

¹ W. Chojnacki, *Profesjonalizacja wojska w teorii i badaniach socjologicznych.*, Warszawa 2008, s. 17-20.

² Ibidem, s. 50.

³ Ibidem, s. 130.

⁴ J. Maciejewski, *Oficerowie zawodowi wojska polskiego a kariera. Wybrane aspekty socjologiczne.* [w]: J. Maciejewski(red.), *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego.*, Wrocław 2001, s. 139.

⁵ M. Kloczkowski, op. cit., 60-61.

⁶ J. Maciejewski, *Oficerowie zawodowi wojska polskiego a kariera. Wybrane aspekty socjologiczne.* [w]: J. Maciejewski(red.), *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego.*, Wrocław 2001, s.134.

⁷ W. Chojnacki, op. cit., 20- 88.

społeczne, tolerancji i świadomości obywatelskiej.”¹ Do czynników określających daną jednostkę jako profesjonalistę w ramach wykonywania zawodu wojskowego możemy zaliczyć odpowiednie umiejętności, wiedza oraz równie ważne doświadczenie zawodowe, później cechy osobowościowe, ciągle dokształcanie się, a czynnikami negatywnymi, utrudniającymi rozwój kariery są znajomości i układy.²

„Wojsko jest ważnym segmentem społeczeństwa i tak jak cała zbiorowość ulega przekształceniom transformacyjnym. Jest ono jednym z elementów rzeczywistości społecznej, struktury segmentacyjnej, złożonej ze zbiorów i grup społecznych. Jako segment struktury społecznej, zapewnia bezpieczeństwo zewnętrzne społeczeństwa, którego jest częścią.(...) W obrębie rzeczywistości wojskowej strukturę organizacyjną konstituuje armia. Armia, jako element systemu organizacyjnego społeczeństwa, umożliwia zaspokajanie lub dążenie do zaspokojenia potrzeb militarnych, a w dzisiejszej Polsce głównie potrzeb transformacyjnych i integracyjnych.”³

„Sytuacja społeczna i ekonomiczna oficerów WP będzie w coraz większym stopniu zależała od posiadanej i zdobywanej wiedzy. Społeczeństwo jutra będzie inwestować w wiedzę i stanie się społeczeństwem uczenia się i nauczania, w którym każdy będzie podwyższał swoje kwalifikacje i profesjonalizm.”⁴ „Realizacja planów życiowych i oczekiwań związanych ze służbą pełnią w charakterze żołnierza zawodowego (podoficera) dziś jest dużo lepsza i przede wszystkim bardziej satysfakcjonująca, wbrew obiegowej opinii w środowisku wojskowym. Większość zarówno nowo przyjętych podoficerów zawodowych, jak i już będących w służbie traktuje swój zawód w kategoriach aspiracji i zamiłowań, jako wypełnienie szczytnego obowiązku wobec kraju i narodu. Mają świadomość, iż jest to zawód szczególnie poważany w narodzie, co pokazują od wielu lat sondaże o opinie publiczne.”⁵

Bibliografia

- Chojnacki W. (2008), „Profesjonalizacja wojska w teorii i badaniach socjologicznych.”, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Kloczkowski M. (2005), „Orientacje społeczne i zawodowe kadry Wojska Polskiego w okresie transformacji systemowej.”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Maciejewski J. (red.) (2001), „Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego.”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Maciejewski J. (2002), „Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska . Studium socjologiczne.”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Maciejewski J. (red.) (2006), „Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego.”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Maciejewski J., Wolska – Zogata I. (2004), „Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Maciejewski J., Haduch T., Iwanek T., Pieczywok A., Węlyczko L., Dojwa K. (2008), „Podoficerowie zawodowi Wojska Polskiego. Studium socjologiczne.”, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Rosa B., Zalewski A. (2008), „Wojsko z wyboru. Przewodnik po przepisach służby niezawodowej. , Towarzystwo Wiedzy Obronnej, Warszawa.

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

¹ Ibidem, s. 105.

² Ibidem, s. 274.

³ J. Maciejewski, op. cit. , s. 26-27.

⁴ J. Maciejewski, *Oficerowie zawodowi wojska polskiego a kariera. Wybrane aspekty socjologiczne.* [w]: J. Maciejewski(red.), *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego.*, Wrocław 2001, s. 132.

⁵ A. Rusak, *Kariery podoficerów zawodowych wojska polskiego. Wybrane aspekty socjologiczne.* , [w]: J. Maciejewski (red.) , *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego.*, Wrocław 2006, s. 359.

ETAPY PROFESJONALIZACJI W WOJSKU

STAGES OF PROFESSIONALIZATION IN ARMY

*Jan MACIEJEWSKI**

ABSTRACT: In this paper, I will identify what I consider to be the sociology is not unimportant to temporal changes and resulting from this the new structures in armies of present societies. The author visualizes the lack of worldwide co-ordination in building the property of sociology of army. Polish tests are recognized in Europe and on world and this mainly by professor J. J. Wiatr. Continuation of his scientific accomplishments is led in Polish Army (the Military Office of Social Investigations) and in to the Department of Sociology of Disposable Groups at the University of Wrocław.

KEY WORDS: army, sociology, sociology of army, profesjonalization, model of army.

Współczesny rozwój socjologii wojska wynika z zainteresowań badawczych badaczy tej instytucji na całym świecie. Różnorodność podejścia teoretycznego, metodologicznego jak i filozoficznego jest najczęściej uwarunkowana poprzez narodowy kontekst funkcjonowania wojska w danym społeczeństwie. W tej perspektywie dyscyplina ta rozwija się od klasycznych dzieł socjologicznych, na które zwracał uwagę zarówno H. Spencer, M. Weber czy E. Durkheim. O tyle perspektywy poznawcze wojska jako instytucji są różne, że Spencer koncentrował się na rozwoju wojska jako jednej z form społecznych, a Weber dostrzegał jego rolę jako organizacji biurokratycznej, to zawsze był to pryzmat rozważań około-narodowych.

Wkład socjologii klasycznej w rozwój dyscypliny socjologii wojska jest niepodważalny, jednak nie wszystkie z teorii są tak aktualne jak ówczesnie. Wielkie ideologie o politycznej roli armii, zarówno teorie marksistowskie, socjalistyczne czy kapitalistyczne utraciły na znaczeniu na rzecz teorii demokratycznych. Ich dezaktualizacja jest wynikiem temporalnych zmian całych społeczeństw, w tym instytucji elementarnych z jakich się one składają. Zaznaczyć jednak należy, iż „w rozwoju poszczególnych społeczeństw wojsko wielokrotnie odgrywało znaczącą rolę w jego modernizacji, i na tej płaszczyźnie jest wyraźna zgoda pomiędzy socjologami, ekonomistami i politologami. Nawet w nowoczesnych społeczeństwach, gdzie wojsko nie odgrywa już tak dużej roli, wciąż oddziałuje na życie znaczącej liczby mieszkańców, poprzez wpływ ekonomiczny, polityczny, rodzinny i edukacyjny”¹.

Zasadnicza zmiana zainteresowań instytucją wojska w dwudziestym wieku wywołana była licznymi konfliktami zbrojnymi. Od czas drugiej Wojny Światowej, socjologia wojska odnotowała szybki rozwój, szczególnie poprzez liczne badania empiryczne dokonywane w armii poprzez badaczy ze Stanów Zjednoczonych. W perspektywie dorobku tej dziedziny można wymienić zasadnicze okresy badawcze, które objęły swoim zasięgiem: okres II Wojny Światowej, okres Zimnej Wojny okres wojny Wietnamskiej. Od zakończenia tych okresów badacze na całym świecie dokonują fragmentarycznych badań, aby dyscyplina socjologii wojska stała się interdyscyplinarną platformą poznawczą w tym obszarze nauki.

Obecna problematyka eksploracyjna socjologii wojska, relatywnie aktualna w każdym regionie świata koncentruje się na relacjach pomiędzy armią a społeczeństwem. Wraz z demilitaryzacją struktur wojskowych następuje jej profesjonalizacja, którą interpretować możemy jako jedną z nowoczesnych form modeli wojska². Proces ten pokrywa się z koncepcją

* *Prof. D.Sc.* Director of the Institute University of Wrocław Faculty of Social Science Sociology Institute, The Institute of Sociology Uniformed Groups, Wrocław. Polska. Mobile: 0-601-58-01-35, E-mail: jmaciejewski@op.pl www.socjologia.uni.wroc.pl

¹ D.R. Segal, *Current developments and trends in social research on the military* [w:] *Social Sciences and the Military An interdisciplinary overview*, edited by: G. Caforio (2007), London & New York: Routledge, s. 46.

² Instytucjonalne modele organizacji opisał: Ch.C. Moskos (1977) “From Institution to Occupation: Trends in Military Organization” in *Armed Forces & Society*, vol. 4, No. 1/1977, s. 41-50.

społecznej profesjonalizacji, rozumianej w kategoriach zawodu określanego w ramach „wykonywanych przez ludzi ról społecznych (...) stanowiących konfigurację trzech aspektów: techniczno-organizacyjnego, ekonomicznego i społecznego”¹. W procesie tym dokonano samoistnej transpozycji roli armii od masowej siły militarnej, do obrońców pokoju, którzy biorą udział w licznych misjach pokojowych i stabilizacyjnych. Dowodem na tę zmianę są studia E. Canetti, który pisał o „morderczych mundurach”. W jakimś momencie naszego stulecia stało się jasne, że ludzi w mundurach należy obawiać się trzeba bardziej, niż wszystkich innych. Mundur był znamiem przedstawiciela państwa, owego źródła przemocy tym groźniejszej i trudniejszej do odparcia, że uwolnionej dekretem państwowym”². Stąd też pogląd na ówczesną tożsamość wojska była dość brutalna w realizacji swoich celów. Obecnie profesjonalizacja ma na celu przedkładanie demokratycznych rozwiązań konfliktów nad eliminację fizyczną wroga oraz ich masową zagładę.

W kontekście dorobku socjologicznego profesjonalizację możemy identyfikować na trzech płaszczyznach. „Dla Janowitza profesjonalizacja jest socjologicznym terminem odnoszącym się do zakresu, którego żołnierze stają się profesjonalną grupą zawodową obok innych profesjonalnych grup zawodowych w społeczeństwie. Drugie, obciążone pewną wartością poznawczą podejście Huntingtona zakłada, że armia nie tylko posiadają profesjonalne normy, ale też krytycznie akceptują podległość demokratycznie wybranych władz. Ta argumentacja dowodzi, iż współczesny profesjonalizm wymaga norm, którym armia jest podporządkowana w demokratycznym społeczeństwie, wskazując na ‘demokratyczny profesjonalizm’. Transpozycja roli wojska następuje wokół czterech zasadniczych modeli, jakie wyodrębnił M. Weber. Ich strukturę przedstawia tabela 1.

Tab. 1. Źródłowe modele idealnych typów europejskich sił zbrojnych

Idealny typ / model	Centrum konfliktu	Podstawowa misja	Doktryna siły	Filozofia siły reform
Expeditionary Warfare	Pełny zasięg od wysokiego do niskich operacji	Wojenno-waleczne	Łączenie i kombinowanie	Transformacja z nie kończącym się celem
Territorial Defence	Zdolność do krycia zadania w środku niskiego spektrum konfliktu	Obrona narodowego terenu z jakimiś ograniczonymi międzynarodowymi misjami bezpieczeństwa, na przykład utrzymywanie pokoju	Wszystkie armie	Modernizacja
Late Modern	Ograniczone aspiracje i zdolność zabezpieczenia pełnego zasięgu	Międzynarodowe misje bezpieczeństwa – głównie utrzymywania pokoju	Wszystko zbroi się z jakimś ograniczonym połączeniem i związanymi elementami	Transformacja dla niektórych elementów, by działać obok ekspedycyjnych sił zbrojnych
Post-Neutral	Niska intensywność operacji	Obrona narodowego terenu z jakimiś bardzo ograniczonymi międzynarodowymi misjami bezpieczeństwa, ograniczone do utrzymywania pokoju	Siły milicyjne	Modernizacja

Źródło: A. Forster (2006) *Armed Forces and Society in Europe (Palgrave Texts in International Relations)*, New York: Palgrave Macmillan, s. 45.

¹ *Encyklopedia socjologii. Suplement.*, (2005) Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 433.

² Z. Bauman (2000) *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa: Sic, s. 36.

Trzecia koncepcja profesjonalizacji armii utworzona jest w ramach synonimicznego modelu armii zachodnich, polegających na ograniczaniu liczebności¹. Demilitaryzacja wojska, jako instytucji o zasadniczym znaczeniu dla bezpieczeństwa państwa nie wpływa ujemnie na zmniejszenie zainteresowania badaczy socjologii wojska. Wręcz przeciwnie, istota zawodu wojskowego w tym nowym wydaniu staje się aktywnym terenem badawczym, gdzie specjalizacja zawodu wojskowego zalicza się do tworzonej obecnie socjologii profesji.

‘Expeditionary Warfare’ jest modelem “Zrzutu Władzy” w formie wojsk, które brały udział w akcjach militarnych poza granicami własnego kraju. W tym ekspedycyjnym modelu zasadniczym celem jest ukierunkowany na szybkie rozmieszczenie sił zbrojnych na terenie innego Państwa. Zasadniczo armia USA jest tym wojskiem, ale i aspirują do tego zarówno Wielka Brytania jak i Francja, które stały się siłami wspomagającymi amerykańskie akcje militarne. Taki model ‘terytorialnej obrony’ koncentruje się głównie na ochronie terytorium narodowego, jednak wykazuje także minimalne zainteresowanie międzynarodowymi misjami pokojowymi. Specyfika wyposażenia tego modelu powoduje, iż są to kontyngenty wojskowe z ciężkim sprzętem, gdzie filozofia ich rozwoju koncentruje się na wykorzystywaniu całego potencjału zbrojnego.

W trzecim modelu ‘późno-nowoczesnym’, armie koncentrują się na ograniczaniu swego składu do minimum, przy jednoczesnym wyposażaniu oddziałów w nowoczesny sprzęt. Środek ciężkości położony jest na jakości kapitału ludzkiego (żołnierzy) i specjalistycznego sprzętu, a nie na ilości. Pomimo ograniczonej rekrutacji do wojska w celu utrzymania narodowych rezerw obronnych dopuszcza się w przypadku zagrożeń ogólną mobilizację i pobór do wojska, w celach zapewnienia skutecznej obronności. Z kolei ostatni model ‘Post-Neutralny’ charakteryzuje się prawie całkowitym ukierunkowaniem na obronę granic narodowych. Siły te w dość ograniczonym zakresie uczestniczą w misjach pokojowych, a głównym celem zmian jest modernizacja i transformacja swoich szeregów.

Przedstawione cztery główne modele wojsk w przestrzeni transeuropejskiej czy też ogólnonarodowej dokonują kategoryzacji wojsk narodowych.

Tab. 2. Typologia sił zbrojnych Europy

Idealne typy	Poszczególne kraje
Expeditionary Warfare	Francja, Wielka Brytania
Territorial Defence	Albania, Białoruś, Bośnia i Hercegowina, Bułgaria, Chorwacja, Czechosłowacja, Estonia, Finlandia, Gruzja, Grecja, Węgry, Łotwa, Litwa, Macedonia, Mołdawia, Norwegia, Polska, Rosja, Serbia i Czarnogóra, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Turcja, Ukraina
Late Moder	Belgia, Dania, Niemcy, Włochy, Holandia, Portugalia, Hiszpania
Post-Neutral	Austria, Irlandia, Szwajcaria
Poza kwalifikacją*:	Andora, Cypr, Holy See , Islandia, Liechtenstein, Luksemburg; Malta, Monako, Marino San

* te Państwa albo nie mają sił zbrojnych albo ich skład ilościowy jest tak mały, że wyłączono je z powyższej typologii.

Źródło: A. Forster (2006) *Armed Forces and Society in Europe (Palgrave Texts in International Relations)*, New York: Palgrave Macmillan, s. 53.

Patrząc na powyższą tabelę widzimy, że większość państw europejskich w dalszym ciągu utrzymuje model „Territorial Defence”, co zdaje się wskazywać na powolną transformację swoich armii i jest konsekwencją trwającej tam transformacji ustrojowej.

¹ A. Forster (2006) *Armed Forces and Society in Europe (Palgrave Texts in International Relations)*, New York: Palgrave Macmillan, s. 42-43.

Koszty społeczne i ekonomiczne przejścia do wyższego modelu "Late Moder" są ciągle za wysokie dla budżetów tych państw i proces ten przesuwa się w bliżej nieokreśloną przyszłość. Cieniem na tym przejściu kładzie się wymiar polityczny, gdyż systemy demokratyczne są młode i niestabilne, a armie tych społeczeństw są zależne od polityki.

W każdym społeczeństwie wojsko jest produktem zmian strukturalnych, politycznych, prawnych jak również demograficznych. Z punktu widzenia analizy socjologicznej, rozbieżności te są jak najbardziej uzasadnione. Pamiętać trzeba, iż „państwo wyrastało ewolucyjnie, w ciągu długiego okresu historycznego, z różnych form ustroju rodowo-plemiennego (...) Ewolucja państwa w jego załazkowym okresie polegała na stopniowym wyodrębnianiu się wydzielonych instytucji sprawujących władzę, w szczególności siły zbrojnej i aparatu finansowego”¹. Ekstensja problematyki władzy aparatury jej egzekwowania uwidacznia jak ważna w strukturach społecznych jest armia. W wymiarze ogólnospołecznym bezpieczeństwo w ramach danego państwa jest powszechnym dobrem publicznym. Chociaż bezpieczeństwo jako imponderabilia nie jest do końca uchwytne, to jego brak w sposób natychmiastowy jest wyczuwalny jako zagrożenie. Dlatego sprawne funkcjonowanie w strukturach państwa wojska i innych grup dyspozycyjnych jest działaniem zapobiegawczym jak i praktycznym w utrzymaniu różnego rodzaju obszarów bezpieczeństwa.

Kolejnym etapem profesjonalizacji armii staje się według J. Zajdzika demokratyczna i cywilna kontrola nad armią. Autor ten wskazuje, że „dogmatem i standardem demokracji jest demokratyczna cywilna kontrola polityczna nad siłami zbrojnymi wynikająca z istoty zasad państwa demokratycznego, w którym wojsko jako instytucja nie jest podmiotem polityki i realizuje część funkcji zewnętrznej, obronnej państwa stosując przemoc (lub będąc w gotowości do jej stosowania) w interesie państwa”². Taki stan obserwuje się aktualnie w Polsce, co zdaje się świadczyć o przyśpieszeniu w naszym społeczeństwie zmian mentalnych w stosunku do wojska, które w wyniku naszej historii było poza wszelką krytyką czy pogłębioną eksplorację naukową.

Następny czyli postmodernistyczny okres w obszarze rozważań socjologii wojska ściśle wiąże się z jego narodowym charakterem, gdzie wyodrębnić można pięć zasadniczych zmian. „Pierwszy polega na przenikaniu sfer wojskowych i cywilnych, drugi odnosi się do redukcji wojskowych i branżowych (zbrojeniowych) elementów, trzeci dotyczy zmiany wynikającej z prowadzenia walk zbrojnych do prowadzenia misji, czwarty dopuszcza użycia międzynarodowego arsenału wojskowego legitymującego o znaczeniu ponadnarodowych instytucji, a piąty obejmuje udział międzynarodowych sił zbrojnych”³. Powyższe kierunki zmian wskazują na zupełnie nowe obszary badawcze eksplorowane w poszczególnych krajach autonomicznie.

Przechodząc do ogólnych konstatacji widzimy, że socjologia nie jest obojętna na zmiany temporalne i wynikające z tego nowe struktury w armiach współczesnych społeczeństw. Stąd też subdyscyplina socjologii jaką jest socjologia wojska podejmuje badania trwającej profesjonalizacji armii i wskazuje na ich autonomiczny charakter. Widać tu brak koordynacji ogólnoswiatowej a jest to dość ważki problem gdyż już luminarze socjologii to podnosili. Polskie próby są uznane w Europie i na świecie a to głównie za sprawą profesora J.J. Wiatra. Kontynuacja jego dokonań naukowych jest instytucjonalnie prowadzona w Wojsku Polskim (WBBS) oraz w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego (Zakład Socjologii Grup Dyspozycyjnych).

¹ J.J. Wiatr (2009) *Socjologia polityki*, Warszawa: EWSPA, s. 237.

² J. Zajdzik *Niektóre skutki profesjonalizacji sił zbrojnych i ich wpływ na bezpieczeństwo. O czym się nie mówi* [w:] *Bezpečnost a bezpečnostná veda*, eds. Hofreiter L. (2009) *Liptovský Mikuláš - Liptovský Ján*, s. 212.

³ A. Forster (2006) *Armed Forces and Society in Europe (Palgrave Texts in International Relations)*, New York: Palgrave Macmillan, s. 255.

Bibliografia:

- Bauman Z. (2000) *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa: Sic,
- Encyklopedia socjologii. Suplement.*, (2005) Warszawa: Oficyna Naukowa,
- Forster A. (2006) *Armed Forces and Society in Europe (Palgrave Texts in International Relations)*, New York: Palgrave Macmillan,
- Moskos Ch.C. (1977) "From Institution to Occupation: Trends in Military Organization" in *Armed Forces & Society*, vol. 4, No. 1/1977,
- Segal D.R., *Current developments and trends in social research on the military* [w:] *Social Sciences and the Military An interdisciplinary overview*, edited by: Caforio G. (2007), London & New York: Routledge,
- Wiatr J.J. (2009) *Socjologia polityki*, Warszawa: EWSPA,
- Zajdzik J., *Niektóre skutki profesjonalizacji sił zbrojnych I ich wpływ na bezpieczeństwo. O czym się nie mówi* [w:] *Bezpečnost a bezpečnostná veda*, eds. Hofreiter L. (2009) Liptovský Mikuláš - Liptovský Ján

Recenzoval: Prof. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.,
Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD

HISTORICKÉ PREMENY SOCIÁLNEJ POZÍCIE ŽIEN OD ZABEZPEČENIA BOJOVÉHO PERSONÁLU K BOJOVÝM POZÍCIAM

HISTORICAL CHANGES OF WOMEN'S SOCIAL POSITION FROM PROVIDING THE MILITARY STAFF TO BATTLE POSITIONS

*MARTINSKÁ Mária**

ABSTRACT: The article deals with the relation of women and wars, analysis of the changes of social position of women in the context of historical events. Women have always been directly or indirectly part of war events, they had a more complex roles such as booty, traditional victim searching for strategies to survive the war situations or a sutler providing the needs of military staff. Modern war outgrows the traditional restrictions in the role predestination and employs women in all battle positions, including terrorist attacks. Women are not non-fighters in passive roles. This opens not only the question of their integration and need of innovation of social welfare, but also a philosophical dimension of a new wave of violence, which the mankind did not know up to now.

KEY WORDS: women and war, the changes of social position of women, social welfare

ÚVOD

Pojem „sociálne zabezpečenie“ vyjadruje súbor inštitúcií a inštitútov, ktoré poskytujú ochranu a pomoc ľuďom v prípadoch ohrozenia zdravia, choroby, nezamestnanosti, zdravotného postihnutia, invalidity, pracovného úrazu, staroby, tehotenstva a materstva, rodičovstva, smrti.¹ Z historického hľadiska však k týmto „sociálnym istotám“ dochádzalo len veľmi pomaly. Konkrétne vo vojenskom prostredí sociálne zabezpečenie vojenského personálu bolo v minulosti riešené skôr živelne a predstavovalo materiálne výhody, podiel zo zisku a „koristi“, povýšenie spoločenského statusu, či bolo súčasťou stratégií prežitia² počas vojnových konfliktov alebo po ich ukončení. V našom príspevku sa zameriame na historické premeny sociálnej pozície žien, ktoré pracovali viac či menej dobrovoľne v tradičných oblastiach sociálnej podpory a všestrannej sociálnej pomoci vojenskému personálu. Popíšeme stručne ich postupné preberanie rol bojových. Tento posun vyžaduje potrebu inovácie sociálneho zabezpečenia v prospech uplatňovania princípov genderovej rovnosti. Zvyšuje tiež uznanie potreby integrovať rodovú optiku do plánovania, navrhovania a realizácie humanitárnej pomoci a vyčleňovania primeraných zdrojov v tejto oblasti.

Antropologické výskumy popisujú a potvrdzujú snahu chrániť ženy - nositeľky života ako dôležitý imperatív ľudského rodu. To znamená, že existujú dobré evolučné dôvody držať ženy ďaleko od ohniska vojnového nebezpečenstva. V textoch o histórii žien v modernej vojne je ich podoba však oveľa komplexnejšia ako príbehy žien –zjednocujúcich symbolov národa či myšlienky, žien - matiek, žien - obetí, žien nebojujúcich alebo tých, ktoré si všimame ako bojujúce výnimky.³

* PhDr., Katedra spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, SR. tel.: 00421/0960 423 120, mail: maria.martinska@aos.sk.

¹ MATOUŠEK, O a kol.: *Základy sociální práce*. Praha : Portál, 2001.

² Dudeková, G.: *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska*. In Forum Historiae, 2009, roč. 3. č. 1. s2/online/

³ Väčšinou je príbeh žien a vojny v histórii popisovaný tak, že ženy sa stali buď priamo, alebo nepriamo obeťami vojny, boli súčasťou vojrovej koristi či častokrát vyhnané zo svojich domovov sa spolu s deťmi stávali utečencami. Tradične sú opisované ako bytosti, ktoré skôr trúchlia či oslavujú alebo verne ochraňujú potomstvo, ako tie, ktoré bojujú. Výnimky tvoria v histórii archaické Amazonky, Boadicea, ktorá sprevádzala Britov do vojny s Rimami, Arabka Hind al Huna, ktorá mobilizovala svoj klan do vojny proti okupácii Mekky či neohroziteľný symbol predstavuje svätica Johanka z Arku. Ale aktivizujúcu funkciu v prospech „vojnového nadšenia“ majú aj mýtické symboly Bellony či Athény, starorímskej bohyně vojny a múdrosti, slovanské obrazy poľky Wandy, českej Vlasty a Šárky, symbolov dívčí války, či Ukrajinskej Berehyne, mobilizujúce vojakov k ochrane „rodnej zeme“. V slovenských mýtoch vystupuje Morena bohynia smrti a zimy, kedysi aj personifikácia pre mor. V čase vojny bola zástupcom vojakov. Je teda aj bohyňou vojny, zbrani a bojového umenia. Matky, ktoré obetovali synov

Nie je možné zachytiť ich sociálnu pozíciu a status v celej komplexnosti, no najvýraznejšie sú v histórii zastúpené tzv. „vojenské ženy“, ktorých cieľom bolo prežiť vojnové obdobie a zároveň viac menej dobrovoľne v ťažkej vojenskej situácii zaistiť vojakom starostlivosť, prístup k vhodnej a primeranej potrave a výžive, čistej vode, hygienickým a sanitárnym zariadeniam, dočasnému ubytovaniu, duchovnej ale aj telesnej úteche a vzdelaniu, zdravotníckym službám.

VOJNA Z RODOVEJ PERSPEKTÍVY

Ak sa chápanie mužskosti a ženskosti spája s predstavou neprekročiteľnej hranice medzi nimi, vzniká bariéra a očakávané vzory správania sa stávajú diktátom. Akékoľvek vybočenie z hraníc sa potom považuje v spoločnosti za porušenie normálnosti a trestá sa výsmechom, nátlakom na „znormálnenie“, odsudzovaním, vylúčením zo spoločnosti, v niektorých kultúrach dokonca smrťou. Neprekročiteľná hranica medzi pohlaviami je základným predpokladom „fungovania“ rodových stereotypov.¹ Neoddeliteľnou súčasťou vývoja národných štátov v modernej forme, je predstava žien ako nebojujúceho celku.

Na konci 18. storočia sa robil rozdiel medzi vzťahom mužov a žien k násiliu. Mužské násilie bolo ospravedlniteľné jedine vo vojne, ženské násilie bolo mimo akýchkoľvek hraníc normálneho očakávania.² Násilie žien bolo považované za skazonosné, a individuálne. Násilie mužov v období vojny mohlo byť regulované a riadené pravidlami. Zároveň sa objavili veľmi ostré rozpory medzi osobným životom a verejným životom – medzi rodinou a štátom. Ženy boli strážkyňami rodiny, muži ochrancami štátu. Cez prizmu tejto konštrukcie, videli muži v konaní skutkov ochrany, obrany a smelosti povznášajúce príbehy odvahy, služby, cti a slávy: boli to heroické činy. Ženy videli vo svojich skutkoch ochrany a neheroickej starostlivosti povznášajúce príbehy šľachetnosti, obetavosti, služby, nesmrteľnosti.³

Vojna je jednou z príčin „krízy rodiny“, ktorá je charakterizovaná najmä odlúčením mužských členov rodiny, zmenou demografického vývoja, posunom tradičného postavenia žien v rodine, uvoľnením sociálnych väzieb a „stratou morálky“ (prejavujúcou sa v korupcii, sexuálnej neviazanosti, nevere, homosexualite).⁴ Absencia mužov v rodine nútila ženy nahradiť mužskú prácu, prevziať rozhodovacie právomoci a zodpovednosť za existenčné zabezpečenie rodiny, nájsť alternatívne zdroje príjmov. Nebolo to jednoduché, pretože počas vojny stáli v rozpore snaha zabezpečiť základné suroviny pre vlastnú potrebu a prežitie oproti potrebám vyšších celkov, mesta, štátu.⁵ Odchod mužov do vojny znamenal stratu živiteľa rodiny. Rápidny

vojne, boli ctené vo všetkých bojujúcich štátoch. Tak napríklad v Spojených štátoch ženy, ktoré stratili syna, dostali od svojej vlády odznak „Zlatej hviezdy“ a boli oficiálne označované ako „Matky zlatej hviezdy“. Dramatické spojenie „matka - domov - vlast“ bolo súčasťou rétoriky a propagandistického arzenálu všetkých štátov, v ktorom sa staroveké mýty a pamiatky zmiešavali s modernou realitou. Jedným z najdramatickejších príkladov bola Stalinova výzva národu, aby bojoval proti fašistickým votrelcom nie v mene komunizmu ale za „svätú matičku Rus“. Zdá sa, že Stalin nemal najmenšie pochybnosti o tom, že ikona matky predstavuje najvlasteneckšiu výzvu.

¹ KICZKOVÁ, Z.: O štruktúre a funkcii rodových stereotypov. In: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých. Prešov: FF 2002. s. 313. ISBN 80-8068-088-4.

² Pozri bližšie prácu: JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.

³ Charles TOWNSHEND: *Histórie moderní války*. – Jean Bethke Elshain *Ženy a válka*, str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0)

⁴ Dudeková, G.: *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska*. In Forum Historiae, 2009, roč. 3. č. 1. s. 2/online/

⁵ Mestá napr. v roku 1912 boli povinné zabezpečiť vojsku potraviny, krmivo, kurivo, a ďalšie potreby ako aj vykonať nepopulárnu rekviráciu (nútený výkup) koní a povozov na vojenské účely. Pozri bližšie: Dudeková, G.: *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska*. In Forum Historiae, 2009, roč. 3. č. 1. s. 2/online/

pokles životnej úrovne nedokázali kompenzovať ani vojnové príplatky na rodinu a ďalšie sociálno-politické opatrenia k udržaniu stability a zmiernu.

Z genderového (rodového) hľadiska je zaujímavé pozorovať, ako sú nielen ženy ale aj muži obeťami rodových stereotypov. Po vypuknutí vojny muži spravidla nemali na výber. Všeobecná branná povinnosť, podporená etickými a ušľachtilými ideálmi ich vytrhli zo sociálnych väzieb a hrozba poškodenia zdravia a života ich desili a vyvolávali u nich snahu vyhnúť sa narukovaniu. Rodový stereotyp potvrdzovali aj ženy podporujúce v prvej svetovej vojne protipacifistické myšlienky. Tieto mladé ženy zahanbovali bielymi pierkami, symbolmi zbabelosti, mladých mužov, ktorí neboli v uniforme. Prostriedky na vyhnutie sa narukovaniu boli skoro neobmedzené (od žiadostí, prosieb, korupciu až po anonymné udania).

Únikom z frontu bola aj dezercia, útek do zajatia, simulanstvo, sebaopoškodzovanie.¹ Zaujímavá je aj legálna možnosť „nezaradenia do vojska“ alebo „vyreklamovanie“ z titulu, že ide o osobu nenahraditeľnú pre hospodárstvo. No boli prípady, kedy sa muži chceli dostať na front. Dôvodom takéhoto postupu bola možnosť zabezpečiť rodinu (manželku). Napr. v memoároch a korešpondencii Janka Jesenského a Ivana Thurzu nachádzame príznačný citát: *Nič som viac nechcel, len dostať sa do nejakej dôstojníckej školy a ísť na bojisko s nejakou hodnotou, aby manželka pre prípad mojej hrdinskej smrti mohla dostať príslušnú penziu. Ako peňažník som penzijné nároky ešte nemal a nechcel som, aby manželka s rodinou v prípade mojej nečakanej smrti prišla do biedy.*²

Dlhodobá absencia mužov v rodinách a ich návrat s psychickou traumou či telesným a zdravotným handicapom, spôsobovala sociálno-ekonomické a psychické problémy a premenu sociálnych rolí, ktoré nebolo jednoduché a často ani možné po vojne obnoviť.

VOJNA, ŽENY A SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ V HISTORICKÝCH OBRAZOCH

V staroveku nachádzame obrazy žien, ktoré vojnou trpia, ale zároveň ju pokladajú za nevyhnutú arénu mužského boja a cti. Prototypom je najmä obraz Spartskej matky, ktorá vychováva svojich synov, aby boli obetovaní na oltár občianskej nutnosti. Taká matka radšej počuje, že jej syn umrie spôsobom hodným jej, svojej vlasti a svojich predkov, než aby naveky žil ako zbabelec. Ďalším obrazom je tzv. Madona, trpiaca matka, ktorá je obeťou vojny, mobilizujúcou protivojnové aktivity a mier je pre ňu vytúženou hodnotou.

Historik J. R. Hala člení vzťah žien a vojny do klasických rovín: 1. ženy ako obeť vojny, ukrutností, 2. ženy ako manželky, trpiteľky vojen a v neposlednej rade 3. ženy ako súčasť sprievodu armády, ako dodávateľky materiálnych statkov a sexuálnych služieb teda ako klasické martykánky. Markytánka je odvodená od slova "markytán", čo je počeštený "der Marktmann" - trhovník, inak obchodník uskutočňujúci svoju živnosť pri vojsku buď nastálo alebo príležitostne. Markytánka teda znamenala trhovkyňu - nemecky "die Marktfrau" a tiež "Kampfrau". Markytánky po česky kantýrské, práčky volané aj vivandières (a tiež markytáni) sa starali o stravu a mali právo predávať tie najnutnejšie predmety za rozumné ceny. Boli vyberané správnu radou regimentu. Udelenie „oprávnenia markytánky“, upresňovalo, že majú povinnosť uposlúchnuť vojenské nariadenia, mať stále pri sebe pre vojakov najdôležitejšie predmety a tie predávať za prijateľné ceny. Často to však boli aj manželky, ktoré nasledovali svojich manželov a zdieľali s nimi služobné ťažkosti vojenského života.

V historických prameňoch sa uvádzajú ďalší ľudia, ktorí nasledovali armádu na pochode. S nástupom profesionálnych trvalých armád pod dohľadom štátu zmizli nesúrodé tlupy ľudí a zvierat, ktoré charakterizovali predmoderné vojenstvo. Bolo to otrhané zoskupenie bojujúcich mužov, osadenstvo lazaretov, divákov, markytánov a markytánok, manželiek, prostitútok, množstvo koní a iných zvierat určených na ťažné či spotrebné účely. V prvom rade boli z tohto

¹ Dudeková, G.: Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska. In Forum Historiae, 2009, roč. 3. č. 1. s. 2/online/

² Thurzo, I. Medzi vrchmi a na rovine. Spomienky. Bratislava: Tatran 1987, s. 187-192.

zskupenia vyradené manželky, ktoré boli zaistené časťou žoldu či vdovským dôchodkom. Nasledovali pokusy regulovať a obmedziť sexuálne služby, potláčať dlhodobjšie vzťahy so ženami žijúcimi mimo základňu, odradiť vojakov od viazania sa a pretrvávania na jednom mieste a to všetko vzhľadom na upevňovanie bojaskhopnosti a morálky. V 19.storočí nebolo ešte ženy nasadzované do boja. Slúžili najmä ako poľné sestry, čo bola čestná a nezastupiteľná služba. Mnoho žien sa tak dostalo veľmi blízko k miestam skutočných vojnových bojov, ale zároveň bola potvrdená ich archetypálna rola liečiteľiek, nie bojovníčok. Ženy slúžili ako kuriérky a občas sa objavila nejaká vyzvedačka, či agentka.¹

SOCIÁLNE POZÍCIE ŽIEN V PRVEJ SVETOVEJ VOJNE

Ani v 1. svetovej vojne neboli ešte ženy nasadzované do boja. Slúžili bližšie k miestam bojov no najmä ako ošetrovatelky a poľné sestry, čo bola tradičná a najmä nezastupiteľná podporná funkcia žien v armáde. Zvláštne postavenie mali ženy občianskej vojny v Rusku (1917-1921), ktorej charakteristickým znakom boli ukrutnosti nevídaných rozmerov. Konanie oboch bojujúcich strán v tomto konflikte výrazne prekračovalo vtedajšie vojenské štandardy. Normou tejto vojny boli popravy a pacifikácie civilného obyvateľstva a to tak zo strany Červenej armády ako aj bielogvardejov.

Takéto zaobchádzanie spôsobovalo hlad a masové migrácie obyvateľstva, z ktorého najmä ženy hľadali ochranu a pomoc u spojeneckých intervenčných vojsk v Rusku. Tieto ženy (najmä Rusky) uzrozumené s vlastným ponížením sa rozhodli pre spoločný život s vojakmi. Tzv. „vojenské ženy“ ako tieto ženy nazývali – často zdieľali služobné ťažkosti svojich ochrancov – vojakov. Na tomto mieste je potrebné sa zamyslieť nad pojmom „vojenská žena“. Ťažko by sme mohli do tejto kategórie zaradiť ženy nazývané prostitútkami, ktoré predávajú svoje sexuálne služby náhodným partnerom. Neboli to ani ženy prinútené – či jednorázovo alebo mnohokrát - silou resp. násilím k poslušnosti. Boli to naopak ženy, ktoré ťažká materiálna situácia alebo iné osobné dôvody prinútili „zveriť sa“ pod ochranu dôstojníkov alebo vojakov(či iných mužov). Za toto krízové riešenie svojej situácie museli vojakom poskytovať rôzne služby – od zašívania odevov, varenia a upratovania, cez starostlivosť ranených a doplňovanie zásob až po služby útechy a sexuálneho charakteru. Vďaka tomu mali zabezpečené životné prostriedky, ochranu a dosť často aj úkryt počas prebiehajúcich bojov. Ich partnermi boli spravidla príslušníci armády, ktorí dlhšiu dobu prebývali veľmi ďaleko od svojho bydliska.

Objavenie sa väčšieho počtu „vojenských žien“ v kasárňach a vojenských vlakoch intervenčných vojsk bolo zapríčinené dvoma faktormi. Prvým bol prechod československých a čiastočne poľských vojsk do tylovej a strážnej služby. Druhým rozmiestnenie týchto oddielov pozdĺž Transsibírskej magistrály, kde plnili strážne a tylové úlohy, čo umožnilo vojakom viesť pravidelnejší a „spokojnejší“ spôsob života. Viacerí z nich boli viac ako tri až päť rokov mimo domova a žijúci v ohrození života necítili sa už natoľko spojení s rodinou a domácim prostredím vo vlasti. Rozhodnutie začať nový život neraz pramenilo z absencie akýchkoľvek informácií o osudoch svojich blízkych doma.

„Vojenskými ženami“ sa nestávali len ženy pochádzajúce z tzv. okrajových alebo nižších vrstiev ruskej spoločnosti. Pre takýto krok sa v dôsledku straty majetku alebo smrti osôb od ktorých boli závislé (otec, manžel), či ich vydržovali (muži - rodinní príbuzní, milenci) museli rozhodnúť aj ženy z tzv. vyšších vrstiev, ktoré sa v cárskom Rusku tešili vysokému statusu. Tieto sa dostávali spravidla „pod ochranu“ dôstojníkov, alebo úradníkov. Často sa stávali partnerkami vojakov aj ženy, ktoré mali problémy so zákonom, chceli sa vyhnúť trestu resp. zodpovednosti za podozrivú činnosť, spravidla komunistickú.

Otázka „vojenských žien“ začala byť pálcivá pre intervenčné vojska vtedy, keď začala všeobecná ofenzíva celého boľševického východného frontu. V priebehu niekoľkých týždňov

¹ Cwienk,H.: Rola kobiet w dzialnosci wywiadu Ilrzeczyospolitejw Niemczech.In Kobiety w grupach dyspozycyjnych spolecenstwa ,Wroclaw 2007. ISBN 978-83-229-2816-5

vojská "červených" prinútili Kolčakovu armádu k rýchlemu a nekoordinovanému ústupu. Rozhodnutia ruských žien prebývať s vojakmi boli ovplyvnené nielen ich ťažkými životnými podmienkami či mimoriadnym nedostatkom pocitu bezpečia, ale aj tým, že československí legionári a poľskí a rumunskí vojaci dostávali na vtedajšie pomery veľmi vysoký žold. Vďaka nemu mohol aj obyčajný koaličný vojak viesť život nadmieru vysokej životnej úrovne, nedostupnej dokonca ani pre ruské zámožnejšie spoločenské vrstvy. Vojaci a dôstojníci míňali svoje peniaze predovšetkým na uspokojenie svojich telesných potrieb - vodku a ženy. Československá a poľská štátna reprezentácia sa snažila predchádzať tomuto mrhaniu financiami prostredníctvom vytvárania rôznych sporiteľní (napr. československá Vojenská sporiteľňa čs. vojaka v Rusku) a vyzývaním vojakov, aby si odkladali časť svojho žoldu. Súčasne zo zhoršujúcou sa vojenskou situáciou vojsk admirála Kolčaka ako aj s čoraz zjavnejším úpadkom disciplíny v ich radoch začal výrazne stúpať počet uzavieraných manželských zväzkov medzi vojakmi a Ruskami, ale aj ženami iných národností, ktoré boli súčasťou vojenského prostredia. Ženili sa najčastejšie dôstojníci, brali si najmä Poľky. Títo boli častokrát aj s rodinou nevesty spolu evakuovaní do Európy, čomu sa snažili velenia vyhnúť neudelovaním povolenia na sobáš. Podľa oficiálnych údajov československého Ministerstva národnej obrany bolo v období 1919 - 1920 evakuovaných zo Sibíri a Ďalekého Východu 72 644 osôb, medzi ktorými malo byť 1726 manželiek a 717 detí.¹ Osud "vojnových žien", ktoré neuzavreli formálne manželské zväzky bol však oveľa horší. Československé veliteľstvo počas evakuácie československých vojsk zo Sibíri koncom roku 1919 riešilo tento problém dosť radikálnym spôsobom. Časť žien jednoducho vyhnali z vojenských vlakov, pričom ich často nechali bez prostriedkov živobytia. Avšak podľa niektorých prameňov v druhej časti vojenských vlakov s „ruskými ženami“, boli údajne ponechané v uzamknutých vagónoch na veľmi silnom mraze. Neskôr bolo potrebné zamrznuté ostatky doslova vysekávať z vagónov.²

1. Svetová vojna vyvolávala u žien zároveň protivojnové aktivity. Pre tieto aktivistky bola opozícia proti vojne logickým pokračovaním ich snahy o získanie volebného práva, pretože v rozšírení volebného práva videli ženy humanizáciu vlád. Tak napr. v Spojených štátoch bola založená Ženská strana mieru. V obdobiach svojho najväčšieho rozkvetu mala 400 členiek. Ženská strana mieru bola jednou zo sekcii ženského medzinárodného výboru pre trvalý mier, neskôr premenovaného na ženskú medzinárodnú ligu za mier a slobodu. Po vojne mali ženy veľkú zásluhu na presadení Kellogg – Briandovho paktu, ktorý v roku 1928 prehlásil vojnu za protiprávnu a stali sa členkami Národnej komisie, skúmajúcej príčiny a možnosti odstránení vojny, ktorá zhromaždila 10 miliónov podpisov pod petíciou odzbrojenie v roku 1932 .

SOCIÁLNE POZÍCIE ŽIEN V DRUHEJ SVETOVEJ VOJNE

Ženy sa dostali do popredia novým spôsobom, ktorý ich posúva z roly podpornej do aktívnej bojovej najmä v období druhej svetovej vojny. Niektoré odhady, koľko žien sa zúčastnilo odboja s nacistami v okupovanej Európe, hovoria o tak vysokých číslach ako „desiatky tisíc“ žien zapojených iba do francúzskeho odbojového hnutia samotného, v ktorom plnili roly „spojok, vyzvedačiek, sabotérok a ozbrojených bojovníčok“. Vo Francúzsku za druhej svetovej vojny v duchu tradície Johanky z Arku ženy viedli partizánske jednotky do boja. Pri oslobodzovaní Paríža ženy bojovali v uliciach spoločne s mužmi. Niektoré ženské príslušníčky ozbrojených síl sa ešte po mnohých rokoch pri spomienkach na tieto udalosti hnevali kvôli obmedzovaniu toho, čo mohli a čo nemohli robiť (napr. ženské pilotky britských leteckých transportných síl), v kontraste s vojenským kamarátstvom a rovnocennými vzťahmi s mužmi.

¹ WIŚNIEWSKI, Jan. :Problém "vojenských žien" na príklade národných vojsk (československého, poľského s rumunského) na Sibíri v rokoch 1918 – 1920. In Forum Historiae, 2009, roč. 3, č. 1 s. 8 (online) Dostupné na internete :<http://forumhistoriae.sk/FH1-2009/wisniewski.pdf>

² tamtiež

Francúzske bojovníčky odboja rovnako ako sovietske príslušníčky armády sa považovali za „súdrhov ... vojakov ...“ rovnakých ako muži.

Jedna z najmenej známych histórií druhej svetovej vojny sa týka sovietskych žien v boji. Sovietske ženy vytvorili počas vojny jediné pravidelné ženské bojové jednotky. Slúžili ako ostreľovačky, guľometčíčky, u protiletadlového vojska, delostrelectva, letectva a tankového vojska. Ich počty dosiahli svoj vrchol na konci roku 1943, podľa odhadov v tej dobe slúžilo vo vojsku 800 000 až 1 000 000 žien, teda 8 percent z celkového počtu príslušníkov armády. Sovietske ženy tiež tvorili tri letecké pluky a zúčastňovali sa odminovávacích prác. Po vojne 92 žien obdržali titul hrdina Sovietskeho zväzu, jedna tretina z nich boli letkyne. Je nutné poznamenať, že ženy, ktoré slúžili v týchto funkciách, boli dobrovoľníčky a na rozdiel od svojich amerických kolegyň (ženy-pilotky leteckej služby) neboli určené výhradne k nebojovým činnostiam. Aj napriek ojedinelej skúsenosti (vzhľadom k množstvu angažovaných žien a úloh, ktoré dostávali) sa Sovietsky zväz po vojne vrátil k štandardnému modelu, kedy ženy sú určené len k nebojovým funkciám. V dobe zániku Sovietskeho zväzu ako geopolitickej entity hrali ženy v armáde okrajovú rolu, predovšetkým rolu kancelárskych síl.¹

Ďaleko dôležitejšia a samozrejme rozšírenejšia bola pozícia a úlohy žien v druhej svetovej vojne povolaných do služby na domácom fronte. Niektoré ženy boli priamymi obeťami vojny (ženy vo vybombardovanom Nemecku, okupovanom Francúzku a vo východnej Európe), ale takmer všetky ženy v štátoch zúčastňujúcich sa vojny pocítili na svojich životoch dotyk tejto najrozsiahlejšej zo všetkých moderných vojen. Iné ženy sa podieľali na vojenskej produkcii v továrňach, aby nahradili nedostatok mužskej pracovnej sily, vzhľadom k tomu, že do vojny odišlo množstvo mužov. Ženy sa museli vyrovnáť s nedostatkom potravín a nefungujúcej infraštruktúry ale aj inými útrapami vo všetkých možných ohľadoch.

ČESKOSLOVENSKÉ VOJAČKY POČAS PRVEJ A DRUHEJ SVETOVEJ VOJNY

Počas prvej a druhej svetovej vojny sa stali ženy v uniforme čoraz častejšie niečím úplne bežným, no skôr z dôvodu národnej nevyhnutnosti ako z osobnej túžby po dobrodružstve. Nároky moderného štátu na ľudské sily boli počas vojny také rozsiahle, že v rokoch 1914-1918 a 1939-1945 slúžili v uniformovaných zložkách státisíce žien po celom svete – dobrovoľníčok, aj nasilu odvedených, v ohromnom rozsahu špecializácii a preberali od mužov všetky povinnosti potrebné pre bojovú službu. Vo východnej Európe niekoľko tisíc žien dokonca prekročilo poslednú bariéru a bojovalo so zbraňou v ruke po boku mužov.²

Aktivácia žien v čs. armáde bola schválená na návrh L. Svobodu parlamentom v roku 1947, z histórie sú nám najviac známe československé vojačky ako parašutistky a to počas druhej svetovej vojny. Z historického pohľadu „bojovali“ slovenské ženy po boku mužov prevažne ako ambulantné sestry už v 15. storočí, neskôr na našom území mali spravidla do armády vstupovať zakázané. Až Ludvík Svoboda, veliteľ československej vojenskej jednotky v ZSSR svojím rozkazom č. 41 povolil vstup do armády aj ženám. Počas druhej svetovej vojny boli ženy zaradené ako telefónne operátorky, zdravotníčky, ale aj ako obsluhy protiletadlových zbraní. Slúžili v radoch britských vzdušných síl a pozemného vojska na Blízkom východe a vo Veľkej Británii.

Londýnske velenie čs. armády sa bránilo zaradeniu žien do armády, čo odôvodňovalo zdravotným stavom, psychikou pri výsluchoch atď. O tom, že tieto úvahy neboli na mieste, nás presvedčilo asi 15 žien, ktoré prešli parašutistickým výcvikom 2. československej paradesantnej

¹ Charles TOWNSHEND: *História moderní války*. – Jean Bethke Elshain *Ženy a válka*, str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0)

² Cassin-Scott, J. : *Ženy ve válce 1939-1945*. 1. vydanie. Brno: Computer Press, a.s., 2007. s. 3. ISBN 978-80-251-1790-3

brigády a pôsobili ako zdravotníčky, spojárky, odstreľovačky atď. Pôvodne boli v náhradnom pluku v Buzuluk, para - výcvik absolvovali v Jefremove. Ženy sa aktívne zúčastnili bojov v SNP. Bohužiaľ, nezmapovaná je účasť ošetrovateliek slovenského červeného kríža¹.

SÚČASNÉ SOCIÁLNE POZÍCIE ŽIEN V OZBROJENÝCH KONFLIKTOCH

Nie je pochyb o tom, že nástup totálnej vojny v modernej ére pridal k obrazu žena vo vojne niekoľko znepokojujúcich detailov – mestá zrovnané so zemou, cesty preplnené utečencami, hladomor a choroby. Ale sila prijatého povedomia nikdy nestratila svoju účinnosť, a pojem „smrť nevinných žien a detí“ je obrazom prototypu žien ako pasívnych obetí, nebojujúcich, mimo okruh kolektívneho násillia, dokonca aj keď história vojen dvadsiateho storočia ich postavila do epicentra vojnovkej skazy (bombardovanie nemeckých miest za druhej svetovej vojny či zhodenie atómových bômb na japonské mestá Hirošimu a Nagasaki). Ženy sa tak ďaleko energickejšie dostávajú do vojenského obrazu – nie tak ako boli prezentované v predmodernej ére, ale v roli partizánok, bombometkýň, vražedkýň, ako provokatérky, vyzvedačky a nakoniec ako samotné bojovníčky v uniformách, podriadené vojenským požiadavkám a disciplíne.²

Európa unavená vojenskými excesmi sa obrátila k obchodu a politike studenej vojny pod jadrovou hrozbou veľmocí. Množstvo žien sa zapojilo do aktívneho protestu proti jadrovej hrozbe, samozrejme podľa politických pomerov, a najmä v Británii a Spojených štátoch. Sovietsky zväz a politický kontext neumožňoval prejaviť svoj názor či už za podporu alebo proti vojne. Spojené štáty majú v súčasnej dobe vo svojich ozbrojených silách vyššie percento žien než ktorýkoľvek štát, zhruba 12% z celkového počtu príslušníkov. Tento nárast počtu ženských vojakov je úplne výnimočný. Do polovice roku 1948 klesol počet žien v dôsledku povojnovej mobilizácie približne na 8 000-asi 0,25 percenta z celkového počtu. V roku 1991 vojna v perzskom zálive nielenže priviedla do bezprostrednej blízkosti bojov oveľa viac žien v uniforme ako predtým v histórii USA, ale znamenala definitívny signál, že USA sú ďaleko ochotnejšie oficiálne vystaviť ženy nebezpečenstvu vojenskej zóny ako akákoľvek iná priemyselná krajina.³

Tak napríklad Izrael považovaný za štát so „ženskými vojakmi“, oslobodzuje všetky vydaté ženy z povinnej vojenskej služby (vrátane zálohy) a ženské príslušníčky Izraelských obranných síl sa nezúčastňujú bojových akcií ani na pevnine, ani na mori. Americká spoločnosť na konci 20. storočia bola v tejto otázke rozdelená. V období vojny v Zálive 74% žien a 71% mužov dávalo prednosť vysielaniu žien na bojové misie, celkom 64% odmietalo posielat' do vojenskej zóny matky malých detí. Avšak armády boli povolávané a do Zálivu posielané dokonca i matky iba šesťtyždenných detí. To vyvolalo diskusiu, čo je v záujme detí a aké zhubné účinky to môže pre nich mať, keď sú odtrhnuté od najdôležitejšieho rodiča. (Odhaduje sa, že v dobe vojny v zálive bolo bez opatery ponechaných nejakých 17 500 detí.) Väčšina populácie sa uprostred všeobecného zápalu Američanov pre „našich mužov a ženy v Zálive“ diskusii vyhýbala.⁴

Súčasnú počty žien v armáde ukazujú nevyrovnaný obrat v prospech mužov. Ženy tvorili 6% celkového počtu vojakov v operácii Púštna búrka, čiže 32 350 príslušníčok ozbrojených síl z celkového počtu zhruba 540 000. Veľa žien upadlo do zajatia a prežilo. Okrem otvorenia

¹ Pozri <http://www.druhasvetova.sk/view.php?navezclanku=zeny-%E2%80%93-parasutistky-v-ii-svetovej-vojne&cislocclanku=2007020009>

² Charles TOWNSHEND: História moderní války. – Jean Bethke Elshtain Ženy a válka, str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0)

³ Charles TOWNSHEND: História moderní války. – Jean Bethke Elshtain Ženy a válka, str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0

⁴ Collins, Allan.: Contemporary security studies. Oxford university Press 2006 Printed in great britain s.75-89. Isbn 0-19-928469-5.

nových rovín vo vzťahu k vojnovému násiliu, ktoré prináša so sebou služba žien, je to posun, konštatujú historici aj v názoroch a skúsenostiach žien – pretože dovtedy rezonovali najmä príbehy ošetrovateliek zranených a umierajúcich vojakov z vietnamskej vojny, pracujúcich častokrát v neznesiteľných podmienkach .

Aj keď účasť žien vo vojne v Perzskom zálive bola obmedzená a v porovnaní s počtami nasadených mužov vystavených nebezpečenstvu nepatrná, začalo sa v rokoch 1992 a 1993 posilňovať nadšenie pre zrušenie všetkých doteraz platných pravidiel o vylúčení z boja. V dôsledku toho vojenské námorníctvo Spojených štátov začalo v roku 1994 zaradovať do svojej bojovej flotily aj ženy. Aj keď ženy tvorili menej než 10% z 5 500 príslušníkov posádky lietadlovej lodi USS Eisenhower, pripravili cestu pre ďalší príliv žien do bojového letectva. Letectvo a vojenské námorníctvo tiež otvorilo ženám pilotujúcim bojové letúne (opäť ako prví) v roku 1994. V súčasnej dobe ženy nemajú dovolené slúžiť u pozemného vojska či v špeciálnych silách. Tieto posledné obmedzenia, vychádzajúce z filozofie a poslania o nevyhnutných fyzických predpokladoch, zvlášť telesnej zdatnosti, sú neprijateľné pre tých, ktorí sa najviac angažujú pre myšlienku obsadiť ženy do všetkých bojových rolí.

Spojené štáty americké sa pustili do bezprecedentného experimentu, ale len niektoré vojačky vidia v bojovej pozícii príležitosť ku kariérnemu postupu do vyšších hodností a iba 10% z celkového počtu žien v armáde považuje neschopnosť k bojovému nasadeniu za „veľmi dôležitú“ a iba „jedna z deviatich by sa ak takejto službe „dobrovoľne prihlásila“. Pre veľkú väčšinu žien v americkej profesionálnej armáde riziko bojového nasadenia vysoko prevažuje potenciálne výhody. Bezpochyby to v histórii platilo i pre veľkú väčšinu mladých mužov. Rozdiel je zrejme v tom, že oni nemali spravidla vôbec možnosť výberu.

Vždy existovali ľudia, ktorí prehlasovali, že vojna bude jedného dňa zastaralá, že ľudstvo bude natoľko civilizované, že nebude považovať vojnu za riešenia konfliktov. Autor¹ sa zamýšľal filozoficky nad tým, že ženy boli označované za nebojujúce a mali zjavný vplyv na zmiernenie zbesilosti vojny. Dnes už nie sú nebojovníčkami, nič ich nevyraďuje do pasívnej roly a preto môže nastať nová vlna násilia, ktoré sme doteraz nepoznali.² Dokonca stúpajúci fenomén ženských teroristických samovražedných atentátov upozorňuje nielen na ich odvahu a odhodlanie, ale často aj na vývoj spoločnosti. Z filozofického hľadiska tento jav upozorňuje na tzv. paradox rovnosti. Ženy nemôžu byť rovné mužom v živote, ale im môžu byť rovné v mučeníckej smrti, ktorá vzbudzuje väčšiu mediálnu publicitu a spoločenskú odozvu ako u mužov a rodine prináša veľkú úctu. ³Pri masovom vraždení v Rwande neboli ženy ušetrené, takisto ženy vo vojne na Balkáne. Palestínske ženy sú dnes v popredí boja za plnoprávnu štátnu suverenitu pre svoj národ. V následníckych štátoch , vzniknutých z bývalého Sovietskeho zväzu, nie sú ženy o nič menej nacionalistické či šovinistické než muži, pokiaľ je možné posúdiť či už v mene obrany alebo útoku. Aj keď občania a vojaci v západnej histórii pevne prepojení dnes tomu už tak nie je. Ale i dnes si ctíme vojakov, ktorí sa správajú čestne. Rozdiel je v tom, že sa dá očakávať príliv žien do radov týchto vojakov v takých rolách, aké boli v minulosti nepredstaviteľné. Stále však je možné konštatovať, že je to mizivé percento oproti množstvu žien, ktoré sa venujú každodenným úlohám výživy, starostlivosti, opatery a vytrvalej každodennej práce súvisiacej s rodovým stereotypným predurčením.

¹ Charles TOWNSHEND: *Histórie moderní války* . – Jean Bethke Elshain *Ženy a válka* , str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0

² Tamtiež

³ Danics, Štefan; Tuček, Leoš (2009). *Ideový a sociokulturní kontext sebevražedných útoků: proliferace mučednické subkultury*, in: *Vojenské rozhledy* č. 2, ročník XVIII. (L.), MO ČR v Praze. ISBN 1210-3292

GENDEROVÁ PERSPEKTÍVA SOCIÁLNEJ POLITIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Po skončení 2. svetovej vojny sa za hranicami našej vlasti objavili naše profesionálne vojačky až po zmene spoločenského systému po roku 1989. Bolo to v rámci armády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky. Vtedy sa slovenské ženy objavili v rote rýchleho nasadenia práporu mierových síl OSN UNPROFOR na území bývalej Juhoslávie - najmä vo funkciách radistu či spojára. Po osamostatnení Slovenska a vzniku armády Slovenskej republiky prejavil ešte väčší počet profesionálnych vojačiek záujem o prácu v zahraničných misiách. Pôsobili a dodnes pôsobia aj na hlavných vojenských štáboch misií.

V roku 2001 sa percentuálne zastúpenie žien v Armáde SR pohybovalo okolo tri a pol percenta. Pri podrobnejšom skúmaní ich pozícií je možné zistiť, že takmer osem stoviek vojačiek vykonávalo profesionálnu službu v kategóriách vojenských hodností od rotnej po plukovníčku. Profesionálne vojačky pôsobili v pozemných silách ako aj vo vzdušných, najmä v letecko-inžinierskej službe. Ženy sa uplatňovali aj pri plnení úloh v mierových misiách.

Vtedajšia generálna riaditeľka sekcie pre personálnu a sociálnu prácu na Ministerstve obrany SR pani JUDr. Eleonóra Kišová k problematike vytvárania podmienok pre prácu žien v rezorte obrany povedala: *"I keď sa podiel žien na personálnom obsadení v rámci ministerstva obrany stále zvyšuje, nemáme zatiaľ vytvorený nejaký osobitný sociálny program pre ženy, ale realizujú sa ucelenejšie sociálne programy rodinného typu, na ktorých sa aktívne podieľajú profesionálne vojačky, občianske zamestnankyne, manželky profesionálnych vojakov v rámci rezortu."*

Cieľom reorganizačných procesov z rodového aspektu v profesionálnej armáde nie je samoučelne dosiahnuť rodovú paritu, ale využiť jedinečný a silný spôsob, akým môžu ženy prispieť k riešeniu problémov. Po skončení studenej vojny sa významnou súčasťou medzinárodnej politiky stalo „budovanie mieru“ (peacebuilding). To sprevádza aj narušenie obrazu bojovníka, ktorý tvorí jadro tradičnej armádnej kultúry. Armády stoja v medzinárodnom mierovom nasadení pred celkom inou úlohou, centrom ich úsilia už nie sú „boj“, „víťazstvo“, ale prevencia konfliktov, ukončenie vojen a zachovanie mieru. Vojenskú misiu 21. storočia možno zhrnúť do slov „ochraňovať, pomáhať, zachraňovať“. Už netreba brániť iba svoju vlasť, ale urovnávať konflikty v iných štátoch.¹

Zástancom vytvorenia konceptu tzv. *ľudskej bezpečnosti* a legislatívnu nevyhnutnosť zaistenia bezpečnosti jednotlivca presadzuje Organizácia spojených národov. *„Ľudská bezpečnosť ... musí položiť dôraz na človeka, nielen na štáty a národy... Koncept bezpečnosti sa musí zmeniť - z výlučného konceptu bezpečnosti národa na koncept, ktorého cieľom bude bezpečnosť človeka. Musí sa zmeniť z bezpečnosti, ktorú je možné dosiahnuť len zbrojením, na bezpečnosť, ktorou môžeme dosiahnuť podporu rozvoja, z teritoriálnej bezpečnosti na istotu v otázkach zaistenia potravín, zamestnania a zdravého životného prostredia.“*² Tieto ambície sa nevyklučujú ani s typickými ženskými vlastnosťami starostlivosti, opaterky a ochrany, ba práve naopak prinášajú ich rozšírenie z rodiny v prospech organizácie a celku a vyžadujú si mužské aj ženské skúsenosti, zručnosti, vzdelanie. Ženské modré prilby tzv. „pozorovateľky“ v oblasti ľudských práv a ďalšie ženy pôsobiace na misiách, ponúkajú nové zručnosti a spôsoby fungovania tejto neustále sa rozvíjajúcej oblasti udržiavania mieru. Často dokážu rýchlejšie nadviazať kontakt z civilným obyvateľstvom a získavať informácie, komunikovať s miestnymi ženami, dokážu vytvoriť pocit bezpečia pre deti, seniorov, obeť násilia, živelných katastrof. Tým, že sú do ozbrojených zložiek zaradené ženy vojačky, policajtky, mediátorky, lekárky,

¹ www.genderandpeacekeeping.org

² Human Development report 1993. In: Waisová Š.: *Řešení konfliktů v mezinárodních vztazích*. s. 68.

sociálne pracovníčky¹ je možné posilniť bezpečné prostredie pre obeť, ale aj naštartovať procesy postkonfliktnej rekonštrukcie nielen na oficiálnych jednaniach o mierových dohodách ale aj posilnenie ich pozície pri rekonštrukcii občianskej spoločnosti a základnej infraštruktúry. V súlade so Selmou Sevenhuijsen² a Joan Toronto nie je možné redukovat' starostlivosť na vykonávanie „väčšinou ženskej“ práce v tradičnom zmysle slova, ale chápe sa v širšom zmysle ako starostlivosť o seba, o iných o svet. Tradičný pojem starostlivosti je potrebné redefinovať. Po prvé zbaviť ho esencialistického základu, teda chápania starostlivosti ako prirodzenej ženskej vlastnosti a uznať, že každý sa môže starať, aj muži aj ženy. Starostlivosť je síce z historického hľadiska rodový pojem, v súčasnosti potrebuje odčleniť od rodu a rozšíriť o mužskú perspektívu. Po druhé je potrebné nestotožňovať starostlivosť so ženským sebaobetovaním, ale rozšíriť jej chápanie tak, aby sa vzťahovala nielen k iným ľuďom, ale aj k sebe a k prírodnému a sociálnemu prostrediu. A nakoniec prekročiť privátnu sféru a vidieť starostlivosť v širšom rámci, aby sa perspektíva starostlivosti mohla stať politickým konceptom, zakotveným v legislatíve.

Moderné organizácie ale nevznikli v prostredí, ktoré by sa vyznačovalo genderovou neutralitou, existovali tradičné „ženské a mužské“ spoločenské pozície a roly, odrážajúce sa vo výbere profesie. Vzhľadom na skutočnosti, že v tradičných organizáciách a ich manažmente tradične pracovali muži, je „prirodzené“, že oblasť pracovného a organizačného života bola utváraná v súlade s hodnotami zodpovedajúcimi maskulínnemu modelu správania. Takéto organizácie nazývame *genderované*³. V zhode z Křížkovou organizačný život takýchto organizácií je na formálnej i neformálnej úrovni dlhodobo určený princípmi preferujúcimi tzv. „mužské vlastnosti“ pred tzv. „ženskými vlastnosťami“ pribojnosť a agresivitu pred solidaritou, súťaživosť pred spoluprácou, aktuálny výkon pred potenciálnym, racionalitu pred emóciami a intuíciou, prácu pred súkromným a rodinným životom, vnútorné organizačné záujmy pred vonkajšími, kvantitatívne ukazovatele úspechu pred kvalitatívnymi.

Moderné *genderovo integrované organizácie* a ich kultúra práce je založená na rodovej neutralite, na hodnotách, normách a metódach, ktoré presadzujú princípy genderovej rovnosti do každodennej praxe, ale vyžaduje si to od odstraňovania tradičných predsudkov v myslení aj komplexný návrh sociotechnických inovácií. Európska komisia stanovila šesť prioritných oblastí tvoriacich vykonávací rámec na podporu rovnosti žien a mužov do roku 2010:

- ⇒ odstránenie rodových stereotypov,
- ⇒ zosúladenie súkromného a pracovného života,
- ⇒ rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov,
- ⇒ rovnocenné zastúpenie v rozhodovacom procese,
- ⇒ odstránenie všetkých foriem násilia a diskriminácie založeného na rodovej príslušnosti,
- ⇒ podporovanie rovnosti žien a mužov vo vonkajšej a rozvojovej politike.

Stratégia rodovej rovnosti je prezentáciou verejného záujmu a politickej vôle uplatňovať gender mainstreaming vo verejných politikách na všetkých úrovniach a vo všetkých štádiách ich realizácie. Uplatňovanie rodového hľadiska bude vyžadovať procedurálne zmeny pri tvorbe a realizácii politík, novú organizačnú kultúru a spoluprácu aktérov na všetkých úrovniach. Bez príslušnej spoločenskej podpory by však politiky rodovej rovnosti mohli vyústiť iba do vzniku nefunkčného byrokratického mechanizmu. Nerovnaké zaobchádzanie nielenže narušuje jednu zo základných zásad Európskej únie, ale je aj obmedzujúcim faktorom pre hospodársky rast, prosperitu a trvalo udržateľný ekonomický, spoločenský a environmentálny vývoj.⁴ Cieľom

¹ TOKÁROVÁ, A.: K metodologickým otázkam výskumu a hodnotenia kvality života. In: *Kvalita života v kontextoch globalizácie a výkonovej spoločnosti*. Prešov: FF PU. 2002. ISBN 80-8068-087-6.

² Sevenhuijsen, S. Starostlivosť bez hierarchie. ASPEKT, 1999, číslo 2. s. 118-120.

³ Křížková, A.-Pavelica, K.: *Management genderových vzťahů*. Management Press, Praha 2004, str. 38. ISBN 80-7261-117-8

⁴ Stratégia rodovej rovnosti 2013

Stratégia je začlenená rodové hľadisko do tvorby a realizácie politik na všetkých úrovniach a stupňoch riadenia.

ZÁVER

Historické premeny sociálnej pozície žien, ktoré pracovali viac či menej dobrovoľne v tradičných oblastiach sociálnej podpory a všestrannej sociálnej pomoci vojenskému personálu sa postupne menili na preberanie rol bojových. Jedným z ukazovateľov pohybu k postvojenskej spoločnosti je rozširovanie civilných princípov a občianskych práv vojenského personálu. Preto je možné chápať rozšírenie vojenskej roly žien ako prehlbovanie občianskych práv a ukazovateľ širšieho historického pohybu od spoločnosti orientovanej na predpísaný status, ku spoločnosti orientovanej na výkon. Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.¹ Je to výzva na väčšie zapojenie žien do mierových rokovaní, keďže ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy rozdielny dopad a vplyv. Princíp ich "rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti", v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 sa nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú často prijímané bez účasti žien.² Cieľom nie je nahrádzať ženami mužské pozície, ale rozšíriť možnosti, využiť jedinečný a silný spôsob, akým sa môžu ženy a muži navzájom inšpirovať, dopĺňať a spolupracovať v zaistení bezpečnosti a mieru. Tento posun vyžaduje potrebu inovácie sociálneho zabezpečenia v prospech uplatňovania princípov genderovej rovnosti. Zvyšuje tiež uznanie potreby integrovať rodovú optiku do plánovania, návrhov inovácií komplexného zabezpečenia vojenského personálu a vyčleňovania primeraných zdrojov v tejto oblasti.

LITERATÚRA:

- CWIENK, H.: Rola kobiet w działalności wywiadu II Rzeczypospolitej w Niemczech. In: *Kobiety w grupach dyspocyjnych społeczeństwa*, Wrocław 2007. ISBN 978-83-229-2816-5
- Červené baretý č. 2, ročník V z 15. 5. 2005 s. 11.
- DANICS, ŠTEFAN; Tuček, Leoš (2009). Ideový a sociokultúrny kontext sebevražedných útoků: proliferace mučednické subkultury, in: *Vojenské rozhledy* č. 2, ročník XVIII. (L.), MO ČR v Praze. ISBN 1210-3292
- DOWNS, J.: *Druhá svetová vojna: Tragédia OSS na Slovensku*. Magnet Press, Slovakia (2004).
- DUDEKOVÁ, G.: Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska. In *Forum Historiae*, 2009, roč. 3. č. 1. s2/online/
- Human Development report 1993. In: *Waisová Š.: Řešení konfliktů v mezinárodních vztazích*. s. 68.
- <http://www.druhasvetova.sk/view.php?nazevclanku=zeny-%E2%80%93-parasutistky-v-ii-vojne&cislocclanku=2007020009> svetovej
- JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.
- KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006*.
- KICZKOVÁ, Z.: O štruktúre a funkcii rodových stereotypov. In: *Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Prešov: FF 2002. s. 313. ISBN 80-8068-088-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A-PAVELICA, K.: *Management genderových vztahů*. Management Press, Praha 2004, str. 38. ISBN 80-7261-117-8
- MATOUŠEK, O a kol.: *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001.

¹ KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006*.

² *Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007*. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. <http://www.snspl.sk>.

SEVENHUIJSEN ,S.: Starostlivosť bez hierarchie.ASPEKT,1999,číslo 2.s.118-120.

Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. <http://www.snslp.sk> .

Stratégia rodovej rovnosti 2013

TOKÁROVÁ, A.: K metodologickým otázkam výskumu a hodnotenia kvality života. In: *Kvalita života v kontextoch globalizácie a výkonovej spoločnosti*. Prešov: FF PU. 2002. ISBN 80-8068-087-6.

TOWNSHEND Charles: Histórie moderní války . – Jean Bethke Elshtain *Ženy a válka* , str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta 2007. ISBN 978-80-204-1540-0)

WISNIEWSKI,JAN.: Problém „vojenských žien na príklade národných vojsk (československého, poľského a rumunského) na Sibíri v rokoch 1918 -1920. Korpus Czechoslowacki w Rosji 1917-1920, Torun 2007(rukopis), s.458-463,531-532.

www.genderandpeacekeeping.org

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD

VYUŽITIE KONCEPCIE NEW PUBLIC MANAGEMENT V SOCIÁLNO ZABEZPEČENÍ. SOCIOLOGICKÝ PRÍSTUP

UTILIZATION OF NEW PUBLIC MANAGEMENT CONCEPTION IN THE SOCIAL WELFARE. SOCIOLOGICAL APPROACH

MAZUR Jadwiga *

ABSTRACT: The issue of female soldiers may be considered from many aspects: From areas connected with functioning on the professional field, as well as the social field which can significantly help in a comprehensive fulfilling of both family and professional roles. It is very important to enrich the cultural and social capital with the help of women and men, which in turn helps in developing new professional roles for female soldiers.

KEY WORDS: The family and professional roles. The new professional roles for female soldiers.

Professionalisation, technical modernization of the military, a change in the command philosophy- those are some of the after-effects that resulted from the changes in the military. Another result is the extent of participation of women, who decided to become regular soldiers. The history of the stories about women taking part in their country's defence is traced back to insurrections and World War II.

It has been 20 years since the enlistment of women for the military, and their share currently amounts to 1.45 %. According to research, women would like to have a 20%-50% share in the military whereas men accepted 10% of women in their ranks. Both sexes share however their opinions on the character a soldier should possess, motives leading to the choice of profession, and factors determining professional success.¹ The modern tendency in an organization's management is to promote equal treatment of the employees regardless of their age, sex, religion or race. The so-called diversity management helps in equalizing chances, and making cultural diversity more appreciated, which in turn is beneficial for the company.² A lot of attention is drawn to the substantial benefits of organizations that have brought into effect the 'equal opportunities' policy, in the form of more effective of human resources usage and recruiting better qualified employees. However among Polish employers there is still tendency to perceive employees in the context of demographical features.³

Diversity management requires a different way of perceiving management itself. It requires openness for change which is not easy, especially in organizations being total institutions. Cultural gender stereotype and perceiving people through the prism of demographical features is in many cases still in place and can have influence on the resistance towards introducing any changes. Diversity management also requires the board to have a wider perspective and to be open-minded about all the rapidly progressing changes, enforced by both the law, and the diversity that occurs in every area of life.

* dr., Małopolska Wyższa Szkoła Zawodowa w Krakowie, ul. Spółdzielców 4/38, 30-682 Kraków. Polska. Tel.: 048606271737, e-mail: jadwigamazur@interia.pl

¹ A. Dębska: Zawód żołnierza wykonywany przez kobiety w opiniach mężczyzn. In: Społeczne aspekty zawodu wojskowego edited by M. Baran –Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski, Adam Marszałek Publishing House, Toruń 2010, pg. 220.

² See: R.R Thomas Jr., Building on the Promise of Diversity. How We Can Move to the Next Level in Our Workplace, Our Communities and Our Society. American Management Association, New York 2006, pg. 103

³ See: Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Ed. Ewa Lisowska, EQUAL, UNDP, Warsaw 2007.

This change results from globalization and identity processes alike, which causes the amendment of both the fulfilled roles, and their cultural patterns. An individual becoming a member of an organization, especially disposable groups like military, redefines its identity through acquiring new skills connected with the fulfilled role. The role in this organization is defined by formal norms, and complemented by informal norms and has a great impact on the way the individual functions outside the organization. The ambience of the organization also influences the process of redefining the identity, especially during a period of rapid change.

An individual coming to this world automatically acquires a place in the social structure, in the place where its primary group is situated. Furthermore, social structures themselves give rise to changes in structure, which come to pass through the choices made by people.¹

Enabling women to become regular soldiers is a great example. It contributes to the change in understanding of place and role of sex in performed professions, especially those culturally assigned to men. In hard times, the change process naturally speeds up. In a natural and rapid manner both World Wars forced women to enter professions that were previously reserved for men only, such as in factories. That the women were picking the challenges from areas reserved for men is visible during World War II in the female soldiers' roles, not only doctors and nurses but also actively participating soldiers.

In the socialization process an individual internalizes norms, and values; makes capital: cultural, social, and with time even economical which all together can become a chance to change ones place in the social structure. It shapes the identity connected with gender, region, nation, and organization in which a person functions. The individual learns different roles, modified with time, to adapt more or less flexibly to changing circumstances. Redefining the identity is necessary; it helps to keep pace with change, to interpret it, and to adapt to its requirements.

It is necessary, even essential, in disposable groups where the change, especially in the cultural dimension, can go much slower than organizational change especially in the time of peace.

Redefining the identity relates to both sexes - To men, in terms of accepting women as soldier, and to women, in terms of developing their own cultural model of a female soldier. Shaping the individuals' expectations connected with the role they fulfil and the place they take in the social structure is influenced by limitations following from social and cultural resources. During a social change, values, rules, and institutional norms having their impact on the system's rationality are modified and oftentimes created anew. Social institutions take part in it on the macro and micro social level. As a result, operating strategy models and patterns are created.² Where the cost of developing and applying the new operating strategy exceeds the direct benefits that can be achieved with it, people will probably display the tendency for either habitual or random behavior.³ It is quite evident in the way a female soldier is perceived in different points of organizational structure from the top one connected with introducing new solutions within the scope of regulations, to the lowest one connected with the way female soldiers are treated when on duty.

¹ R. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Polish Scientific Publishers PWEN Warsaw 2002, pgs. 15- 19. An interesting description of contemporary capitalism, and poverty of the society is given by L.CF. Thurow, *The Future of Capitalism*, Wrocław 1999

² M. Marody, A. Rychard, A. Giza-Poleszczuk, *Strategie i systemy. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. The IFiS PAN Publishing House Warsaw 2000, pg. 39 and following

³ M. Marody, A. Rychard, A. Giza-Poleszczuk, *Strategie i systemy. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. The IFiS PAN Publishing House Warsaw 2000, pg. 20

Rather significant is also the dynamics of the cultural capital which is conducive to its accumulation (social mobility) in the areas of individual and community life. According to Pierre Bourdieu, cultural capital consists of two elements: the first is knowledge, education, skills and an individual's professional preparation (which I would call a personal capital), and the second element- the level and type of cultural equipment called the habitus.¹ The cultural capital and the ability to accumulate it enables even faster redefinition of identity. This in turn can have a significant influence on the social capital and habitus.

A. Kłosowska writes that habitus "... gives ... pretences of rationality to actions, although behaviour is not as a matter of fact driven by rational motivation ... The inculcation of the 'game rules' is so strong that it is imperceptible as a factor imposed from outside, and so effective that it ensures almost automatic adaptation to the situation recognized as a situation ruled by the old principals."²

The social and cultural capital is also connected with different ways of using it in society, in sort of social games, even though the possessed capital does not always provide equal start because it is a reflection of social diversity i.e. 'what the social stratum is, such is the capital'. Accumulating the social capital can be influenced by the esteem that other players accord to the individual. It is a confirmation of the capital; a regard towards the individual's dispositions and competence resulting from its fixing in specific social structures.³ Confirmation of the social esteem for female soldiers is connected with their perception which is shaped by many factors, among other things personal experiences, mass media and partnership in creating professional reality. The process of exchange and reproduction in the group is significant - the unwitting inheritance of certain behaviour acquired during both preparation for active service in the process of trainings as well as contacts within the professional group.

In countries where female active service has a long tradition, the situation is quite simple. The regulations and norms are already internalized, accepted and culturally approved. Whereas, in countries where female active service has just recently began, it needs both time and a certain cohesion of regulations, procedures and their internalization and introduction in a natural way into the culture of functioning. As an aid to solving current cases connected with the functioning of women in the military services, the Council of Women in the Armed Forces of the Republic of Poland exists a social advisory organ for the National Defence Department's management, advising in terms of women's permanent and contractual active duty and women as candidates for regular soldiers.

The council's main goal is to extend the range of posts available for women in the Polish Military, and representing Armed Forces of the Polish Republic on the international arena, especially in the Committee on Women, and the Women in the NATO Forces Office. The Council's work concerns, amongst others, legislative processes where the amendments to the Act on military service for professional soldiers were prepared. They regulate the matter of maternity leave of the candidates for regular soldier, and the matter of equalizing the retirement age of men and women.

There is a proposal concerning broadening the possibility of women serving in the officers' corps and non-commissioned officer's service and the possibility of doing compulsory military service by volunteers.

¹ Habitus understood as a group of dispositions developed in individual's own environment, unconscious adoption of the "game rules". See: Ziółkowski M, *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie, tendencje, interpretacje*. Poznań Wydawnictwo Fundacji Humaniora Publishing House 2000, pgs. 174-180.

² A. Kłosowska, *Teoria socjologiczna Pierre'a Bourdieuv* in: Bourdieu P., Passeron J.C. - *Reproduction in education, society and culture*, Warsaw 1990, pg. 10.

³ M. Jacyno, *Iluzje codzienności. O teorii socjologicznej Pierre'a Bourdieu*, Warsaw 1997, pg. 17 and 112

A collaboration concerning promotion was established with the National Defence Board as well as with national and international organizations acting in aid of equality of rights. An example is preparing the “Women in Polish Military” movie - an informational brochure about women in military service. In logistic matters too - complementing the documents concerning clothing and improving the situation concerning uniforms. Furthermore, in terms of cooperation with the management of the National Defence Department, a constant monitoring of the situation of women in the Polish Military is run and an annual report is presented to the Minister of National Defense.¹

In the situation of women in military, the matter of family should also be taken into consideration. This is an issue concerning not only the organization of family life (especially when both partners are soldiers), but also social functioning like day care centers and kindergartens. Those issues, together with the issue of professional mobility, require further consideration. This in turn requires creating a new and adequate infrastructure securing soldiers’ families, and further changes in identity dimension.

BOBLIOGRAFIA:

DEBSKA, A.: Zawód żołnierza wykonywany przez kobiety w opiniach mężczyzn. In: *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*. edited by M. Baran –Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski, Adam Marszałek Publishing House, Toruń 2010,

Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Ed. Ewa Lisowska, EQUAL, UNDP, Warsaw 2007,

JACYNO, M.: *Iluzje codzienności. O teorii socjologicznej Pierre’a Bourdieu*, Warsaw 1997,

KŁOSKOWSKA, A.: Teoria socjologiczna Pierre’a Bourdieu In: *Bourdieu P., Passeron J.C.- Reproduction in education, society and culture*, Warsaw 1990,

MARODY, M.- RYCHARD, A - GIZA-POLESZCZUK, A.: Strategie i systemy. Polacy w obliczu zmiany społecznej. The IFiS PAN Publishing House Warsaw 2000,

MERTON, R.: Social Theory and Social Structure, Polish Scientific Publishers PWEN Warsaw 2002, pgs. 15- 19. An interesting description of contemporary capitalism, and poverty of the society is given by L.CF. Thurow, *The Future of Capitalism*, Wrocław 1999,

THOMAS, R.R. (Jr.): Building on the Promise of Diversity. How We Can Move to the Next Level in Our Workplace, Our Communities and Our Society. American Management Association, New York 2006, pg. 103

ZIÓŁKOWSKI M, *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie, tendencje, interpretacje*. Poznań Wydawnictwo Fundacji Humaniora Publishing House 2000,

<http://www.wojsko-polskie.pl/articles/view/216/38/rada-ds-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp.html>

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

¹ See: <http://www.wojsko-polskie.pl/articles/view/216/38/rada-ds-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp.html>

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV AKO ZÁKLADNÁ FUNKCIA PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU A PRÁVNA PODSTATA TVORBY A VYUŽÍVANIA SOCIÁLNEHO FONDU

EMPLOYEES' WELFARE AS A BASIC FUNCTION OF PERSONAL MANAGEMENT AND THE LEGAL NATURE OF CREATING AND USING THE SOCIAL FUND

*NEKORANEC Jaroslav**

*JIRÁSKOVÁ Soňa***

ABSTRACT: This paper deals with some issues of social fund such as factor of personnel motivation. It presents some conclusions of empirical research which was realised at Department of Management at Armed Forces Academy of General M. R. Štefánik in Liptovský Mikuláš.

KEY WORD: social fund, personal management, social policy

ÚVOD

Ak sa v súčasnom období v organizáciách diskutuje k problematike *starostlivosti o zamestnancov*, ktorú možno považovať za dôležitú funkciu *personálneho manažmentu*, nie je to náhoda. Kvantitu i kvalitu starostlivosti o zamestnancov determinujú zväčša ekonomické, ale tiež právne ako aj sociálne faktory organizácie. Manažmenty organizácií by preto mali dôkladne zvažovať, akým spôsobom a do ktorých oblastí nasmerujú pozornosť v starostlivosti o zamestnancov. Praktickým argumentom v prospech starostlivosti o zamestnancov je to, že orientácia na túto oblasť pomáha zlepšovať povest' organizácie ako dobrého zamestnávateľa, čo môže napomáhať pri získavaní zamestnancov. Mnohokrát sa diskutuje o motivačných faktoroch, ktoré sú v rámci motivačných programov a starostlivosti o zamestnancov organizáciami využívané v prospech zvyšovania ich výkonnosti. Aj keď starostlivosť o zamestnancov nemusí mať priamy vplyv na rast ich výkonnosti, môže zvýšiť ich oddanosť a môže pomôcť organizácii v tom, aby si udržala svojich kľúčových zamestnancov.

Otázky a argumenty v prospech starostlivosti o zamestnancov nemožno preto formulovať „*Prečo starostlivosť o zamestnancov?*“, ale „*Aký druh starostlivosti o zamestnancov?*“. Na túto otázku možno zodpovedať vo všeobecnej rovine, pretože starostlivosť o zamestnancov možno rozdeliť do dvoch základných kategórií.

Je známe, že manažmenty organizácií využívajú v rámci *personálneho manažmentu* *individuálne alebo osobné služby* podpory a pomoci pri osobných problémoch zamestnancov. Jedná sa napríklad o rodinné problémy, problémy v zamestnaní a pod.

Druhou významnou kategóriou sú *skupinové služby*, ktoré sú v organizáciách poskytované všetkým zamestnancom. Ide najmä o *sociálny fond*, ktorý je zamestnávateľ povinný tvoriť zo zákona a je aj súčasťou kolektívneho vyjednávania.

V našom príspevku sa zameriavame na dva aspekty. Prvý aspekt sa dotýka *právnej podstaty* sociálneho fondu v rámci realizácie sociálnej politiky organizácie. Druhý je venovaný prieskumu k využívaniu sociálneho fondu zamestnancami Personálneho úradu OS SR v Liptovskom Mikuláši.

* PhDr., PhD., Katedra manažmentu, Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel. +421-0960 3159, mail: jaroslav.nekoranec@aos.sk

** Ing., Katedra manažmentu, Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel. +421-0960 3525, mail: sona.jiraskova@aos.sk.

SOCIÁLNY FOND NÁSTROJ REALIZÁCIE SOCIÁLNEJ POLITIKY ORGANIZÁCIE

Sociálny fond je dôležitým nástrojom realizácie sociálnej politiky, ktorým organizácia prispieva k motivácii svojich zamestnancov. Pokiaľ bude čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov dostatočne zaujímavé, s najväčšou pravdepodobnosťou sa to prejaví v podobe zvýšenia produktivity práce, v záujme zamestnanca dosahovať podnikové ciele a celkovo stúpne aj jeho náklonnosť k organizácii. Možnosti čerpania prostriedkov z fondu nie sú podmienené pracovnými výsledkami zamestnancov, pôsobia plošne, každý zamestnanec má pri čerpaní z neho rovnaké práva. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu je predmetom úpravy zákona *Národnej rady Slovenskej republiky číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde* v znení neskorších predpisov. S účinnosťou od 1. januára 2008 novela tohto zákona číslo 591/2007 Z. z. výraznou mierou zmenila podmienky jeho tvorby i čerpania. Tento zákon sa zaoberá rozvojom podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. V roku 2008 predseda národnej rady Slovenskej republiky vyhlásil úplné znenie tohto zákona aj s dovtedy vydanými novelizáciami a to v zákone číslo 77/2008 Z. z.

Medzi *subjekty povinné vytvárať sociálny fond* patrí každá *fyzická alebo právnická osoba*, ktorá zamestnáva občanov v pracovnom pomere, alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (príslušníci Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR, príslušníci Železničnej polície, colníci, sudcovia a prísediaci, štátni zamestnanci, členovia Hasičského a záchranného zboru, profesionálni vojaci) je považovaná pre účely zákona o sociálnom fonde za zamestnávateľa a riadi sa týmto zákonom. Sociálny fond tvorí povinne každý zamestnávateľ s bydliskom alebo miestom podnikania, resp. sídlom v Slovenskej republike bez ohľadu na to, či je fyzickou alebo právnickou osobou, bez ohľadu na počet zamestnancov alebo na právnu formu. Povinnosť tvorby sociálneho fondu sa *nevzťahuje* na tých zamestnávateľov, u ktorých vykonávajú pracovníci činnosť len na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo na základe dohôd o vykonaní práce, dohôd o brigádnickej práci študentov, dohôd o pracovnej činnosti, na základe zmlúv o vytvorení diela podľa autorského zákona.

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Ak vychádzame z legislatívy EU a Slovenskej republiky môžeme povedať, že Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

1. *povinného prídeltu* vo výške 0,6 % až 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "základ"),
2. *ďalšieho prídeltu* vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán), najviac vo výške 0,5% z rovnakého základu, z ktorého sa vypočítava povinný prídel *alebo* sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorý dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou a ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za rok predchádzajúci dva roky bežnému roku.
3. *ďalšími zdrojov fondu*, ktorými môžu byť zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu, alebo zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, môže prispievať do fondu prídelmi z použiteľného zisku; tým nie je dotknutá povinnosť takéhoto zamestnávateľa tvoriť fond.

Zamestnávateľ, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídela do výšky 1 %. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z uvedených podmienok, tvorí povinný prídela do fondu vo výške 0,6 %. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia alebo nedošlo k uzavretiu kolektívnej zmluvy s dohodnutím rozsahu zvýšeného prídela do sociálneho fondu, nemôže byť uplatnený pre zamestnancov zvýšený 1% prídela. Zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, môže prispievať do fondu aj prídela z použiteľného zisku, čím však nie je nijako dotknutá jeho povinnosť tvoriť fond formou tu uvedenou.

Zamestnávateľa, ktorých predmet činnosti nie je zameraný na dosiahnutie zisku a u ktorých je povinný prídela súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov, tvoria sociálny fond v rámci možnosti svojho rozpočtu.

Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Základom na určenie prídela do fondu u zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí, a u štátnych zamestnancov dočasne vyslaných na vykonávanie štátnej služby do cudziny je súhrn určených funkčných plátov alebo služobných plátov pred prepočtom platovým koeficientom alebo objektivizovaným platovým koeficientom.

*Pri výpočte zo zákonníka práce, podľa ktorého je mzda *peňažné plnenie* alebo *naturálna mzda* poskytovaná zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa ďalej považuje plnenie poskytované zamestnancovi prídela u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva pracovníkov v pracovnom pomere sa vychádza za prácu pri príležitosti jeho *pracovného* alebo *životného výročia*, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu. *Za mzdu sa nepovažuje :**

- náhrada mzdy,
- odstupné a odchodné,
- cestovné náhrady,
- príspevky zo sociálneho fondu,
- výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií,
- daňový bonus,
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej práceneschopnosti,
- plnenia poskytované zamestnancovi zo zisku po zdanení,
- náhrada za pracovnú pohotovosť.

Vedenie a čerpanie fondu sa realizuje na osobitnom analytickom účte fondu alebo na osobitnom účte v banke prípadne na pobočke zahraničnej banky. Fond sa súlade z platným zákonom od 1. januára 2008 vytvára v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Ak má zamestnávateľ vyplácanie miezd rozdelené do viacerých výplatných termínov, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za predošlý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa.

Ak sa zrušuje zamestnávateľ bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný v súlade s platným znením zákona o sociálnom fonde prerokovať tvorbu a použitie sociálneho fondu s odborovou organizáciou. Kolektívna zmluva upresňuje špecifiká dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. *Oblasti kolektívneho vyjednávania* sú nasledovné:

- tvorba fondu,
- výška fondu,
- použitie fondu,
- podmienky poskytovania príspevkov z fondu pre zamestnancov,
- spôsob preukazovania výdavkov zamestnancov,
- výška príspevku z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených pri vypracovaní analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. U zamestnávateľa, kde nepôsobí odborová organizácia sa vo *vnútornom predpise* upravujú podmienky na:
 - tvorbu fondu,
 - výšku fondu,
 - použitie fondu,
 - podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom,
 - spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.

ZÁSADY POUŽITIA PROSTRIEDKOV SOCIÁLNEHO FONDU

Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu. Povinnosti zamestnávateľa pri čerpaní prostriedkov z fondu závisia najmä od skutočnosti, či bola alebo nebola v organizácii dohodnutá kolektívna zmluva. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok:

- *na stravovanie* – zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa prispievať na stravu na úkor vlastných nákladov v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Okrem toho môže prispievať na stravu aj zo sociálneho fondu, pričom výška príspevku nie je limitovaná. Tento nepenažný príspevok je od dane oslobodený.
- *na dopravu do zamestnania a späť* podmienky poskytnutia tohto príspevku, jeho výška a spôsob preukazovania je predmetom dohody v rámci kolektívnej zmluvy prípadne internej smernice, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.
- *účasť na kultúrnych a športových podujatiach* - zamestnávateľ môže zakúpiť permanentky napr. na plaváreň, do telocvične. Ak by však zamestnávateľ preplácal zamestnancom výdavky vynaložené zamestnancom na takéto akcie, tak táto peňažná úhrada sa stáva predmetom dane z príjmu.

- *rekreácie a služby* ak zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily konkrétne druhy služieb musia byť vymedzené v kolektívnej dohode alebo vo vnútornom predpise. V praxi sa jedná o zakúpenie permanentiek respektíve vstupeniek na rôzne športové a kultúrne podujatia (napríklad služby v kúpeľných zariadeniach, masážne služby, kozmetické, kadernícke služby).
- *zdravotnú starostlivosť* nejde tu o povinné preventívne lekárske prehliadky, ktoré je zamestnávateľ povinný vykonávať, ale ide o zdravotnú starostlivosť vo forme napríklad vyšetrenia žien - mamografia, onkologické prehliadky, vyšetrenie zraku, alebo úhradu niektorých liekov.
- *sociálna výpomoc a peňažné pôžičky* ide o nenávratné alebo návratné finančné príspevky na výpomoc ak sa zamestnanec ocitne v nepriaznivej finančnej situácii.
- *doplnkové dôchodkové sporenie* zamestnávateľ je povinný zo zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení prispievať zamestnancovi najmenej 2 % z vymeriavacieho základu pre príspevky na sociálne poistenie. Okrem uvedených príspevkov môže zamestnávateľ prispievať zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie aj zo sociálneho fondu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise zamestnávateľa.
- *d'alšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky* v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Má sa na mysli napríklad dobrovoľná starostlivosť o životné a pracovné podmienky zamestnancov, vzdelávanie, poskytovanie darov pri jubileách, narodení dieťaťa, odchode do dôchodku, na vianočné kolekcie a podobne.

Príspevok zo sociálneho fondu možno okrem oprávnených zamestnancov poskytnúť:

- rodinnému príslušníkovi zamestnanca,
- poberateľovi starobného dôchodku,
- predčasného starobného dôchodku,
- invalidného dôchodku,
- výsluhového dôchodku,
- invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku; za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel alebo manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Príspevok zo sociálneho fondu nemôže byť poskytovaný :

- na účely odmeňovania za prácu,
- na kúpu, udržiavanie alebo opravu rekreačného zariadenia,
- vybavenie posilňovne, kúpu solária, športových potrieb.

Organizácie na Slovensku každodenne zažívajú boj o schopných a perspektívnych ľudí. Okrem rôznych druhov benefitov používajú firmy sociálny fond ako jednu z možností konkurenčného nástroja na trhu práce pri získavaní a udržiavaní si kvalitných zamestnancov. Organizácie vyjadrujú v možnostiach čerpania prostriedkov z fondu postoj, ktorí zastávajú pri realizácii podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Práve od nastavenia štedrosti sociálneho fondu sa do určitej miery odvíja motivácia a lojalita zamestnanca ku zamestnávateľovi pri plnení cieľov organizácie.

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU NA PERSONÁLNOU ÚRADE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY V LIPTOVSKOM MIKULÁŠI.

Príspevky poskytované zo sociálneho fondu sú preplácané civilným zamestnancom na personálnom úrade jedenkrát v roku a to v decembri ako finančný príspevok, ktorý sa vytváral zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu od decembra minulého roka, pričom zamestnanec má nárok na príspevky zo sociálneho fondu len za odpracované mesiace.

Použitie sociálneho fondu na personálnom úrade upravuje kolektívna zmluva uzatvorená medzi Ministerstvom obrany Slovenskej republiky a Slovenským odborovým zväzom zamestnancov obrany. Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov ministerstva a zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme. Zmluva nadobudla účinnosť 1. januára 2010 a jej platnosť končí 31. decembra 2010. Zásady použitia sociálneho fondu sú uvedené v piatej časti kolektívnej zmluvy.

V zmluve je dohodnutý prídelený podiel do sociálneho fondu vo výške 1,5% zo súčtu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Sociálny fond poskytuje príspevok odborovému zväzu na úhradu nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo súčtu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom. Príspevok sa poskytne polročne, a to do 30. dňa po skončení 2. štvrtroku.

Zmluvné strany sa dohodli na poskytnutí príspevku na zabezpečenie stravovania nad rozsah zákona vo výške 50% z vytvoreného sociálneho fondu. Na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, na dopravu do zamestnania a späť, vo výške 30% z vytvoreného sociálneho fondu. Na sociálnu výpomoc, na rekreácie, na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov vo výške 20% z vytvoreného sociálneho fondu.

Na základe uvedených podmienok, ktoré dávajú predpoklad čerpania sociálneho fondu v uvedenej zložke OS SR, bol katedrou manažmentu v rámci riešenia bakalárskej práce vykonaný prieskum - anketa k uvedenej problematike. Výskumnú vzorku 46 respondentov tvorili zamestnanci vo verejnom záujme na Personálnom úrade ozbrojených síl Slovenskej republiky. Cieľom prieskumu bolo zistiť aká je úroveň znalosti zamestnancov na personálnom úrade o možnostiach čerpania príspevkov zo sociálneho fondu, ako aj vplyv na ich motiváciu, ktoré z čerpania sociálneho fondu môžu vyplývať.

Na otázku či majú zamestnanci dostatočné informácie o možnostiach čerpania prostriedkov zo soc. fondu bolo zistené, že väčšina respondentov nemá dostatočné informácie o možnostiach čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu, čo signalizuje, že informovanosť zamestnancov o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu nie je dostatočná a je treba ju zlepšiť.

Na otázku: "Aké príspevky čerpáte zo soc. fondu Vašej organizácie?" jednoznačne vyplynulo, že takmer všetci respondenti vedia o príspevku na stravu. O príspevkoch na dopravu do zamestnania a späť sa vyslovila približne polovica účastníkov prieskumu. O príspevku na regeneráciu pracovnej sily vedelo takmer 40%. Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zakrúžkovalo 33% respondentov. V menšom počte sa vyjadrili respondenti v oblastiach športových aktivít (12%) a detskej rekreácie (2%).

Na otázku do akej miery sú zamestnanci spokojní s poskytovaním príspevkov zo sociálneho fondu sa do popredia prekvapivo dostali dve odpovede. Na jednej strane až 40% respondentov je *skôr spokojných* s poskytovaním príspevkov zo sociálneho fondu, ale na druhej strane 42% pracovníkov *nemá vyhraný názor*, čo znamená, že čerpanie príspevkov zo sociálneho fondu nepovažujú za podstatný problém.

Na otázku či respondenti považujú využívanie sociálneho fondu za motivujúci faktor, ktorý ovplyvňuje ich pracovné výkony, priniesli veľmi zaujímavé zistenia, že až 55% respondentov nepovažuje príspevok zo sociálneho fondu za motivujúci faktor, 17% sa k otázke nevedelo vyjadriť a len 28% respondentov považuje sociálny fond za motivujúci faktor, ktorý ovplyvňuje aj ich pracovné výkony.

Na otázku, aké ďalšie formy príspevkov zo sociálneho fondu by ste uvítali od svojho zamestnávateľa, bol ponechaný priestor na vymenovanie ďalších možných príspevkov zo sociálneho fondu. Žiaľ až 42% respondentov sa k tejto otázke nevyjadrilo, čo mohlo spôsobiť viacero faktorov ako neznalosť alebo nezáujem o danú problematiku. V najčastejších odpovediach na túto otázku uviedli respondenti príspevok na kultúru (6x), príspevok na dovolenku (6x), regenerácia pracovnej sily (4x), príspevky na športové aktivity (4x), zvýšenie príspevku na stravu (2x) a dvaja účastníci prieskumu by uprednostnili gastro lístky pred príspevkom za stravovanie v kuchynskom zariadení. V niektorých odpovediach bolo vidieť, že respondenti nemajú jasno čo je sociálny fond a uvádzali skôr firemné benefity ako je 13. a 14. plat, platená dovolenka/rekreačný pobyt zamestnávateľom a platené jazykové kurzy.

Analýzou informácií sa čiastočne potvrdilo, že je potrebné zo strany nadriadených ako aj odborovej organizácie zvýšiť informovanosť zamestnancov o možnostiach využívania sociálneho fondu. Akceptovať podľa možnosti návrhy čerpania fondu od zamestnancov, čo môže pôsobiť ako motivačný faktor ich výkonnosti.

ZÁVER

Sociálne motivované prístupy manažmentov organizácií sú založené na uspokojovaní potrieb ich zamestnancov. K napĺňovaniu časti potrieb zamestnancov dochádza práve poskytovaním príspevkov zo sociálneho fondu. Sociálny fond je v súčasnosti považovaný za jeden z motivačných nástrojov sociálnej politiky organizácie. Zákonom ustanovená povinnosť zamestnávateľov k jeho tvorbe a jeho efektívne využívanie sú predpokladom k vyššej výkonnosti, oddanosti a lojalite ich zamestnancov.

LITERATÚRA:

ARMSTRONG, M. 2001. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2010.

ISBN 978-80-247-1407-3

CINGELOVÁ, Z. 2008. *Tvorba a čerpanie sociálneho fondu, zmeny v roku 2008*.

In: *Práce a mzdy*. ISSN 1337-060X, 2008. č.2, s. 6-9.

MINTÁL, J. 2008. *Sociálny fond – čo o ňom treba vedieť*. In: *Práce a mzdy*. ISSN 1337-060X, 2008. č.1, s. 32-41.

MINTÁL, J. 2010. *Sociálny fond – všetko čo o ňom treba vedieť*. In: *Poradca*. ISSN 1335-1583, 2010. č.3, s. 207-221.

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ИЗ СМИРЕНИЯ

SOCIAL ADAPTATION OF RESIGNEE

PIATOVA Angela V. TIMOSHIK, Andriy K*

ABSTRACT: The article deals with the problem of social adaptation of resigned military professionals. Some aspects of social adaptation are analyzed herein.

KEY WORDS: social adaptation, military professional.

According to sociologists 9 to 17% resigned military have easy-chair gambling characteristic. According to statistics, in countries where gambling is legalized, 60% of the population has ever tried their luck at casinos or slot machines. The lid is on gambling in many countries. In the U.S., France to play for money is allowed only in specially allocated areas. In Budapest there is certain quota - not more than five casinos. And in Finland, for example, casinos are municipal - at least people are paying for their wickedness with local community and lowered their money goes to pay teachers and doctors.

Someone once lost, is losing interest, from time to time someone tickles a nerve, and someone becomes a frequenter player. Recently doctors have been diagnosed these features of a person as "gambling" or "pathological gambling propensity to games. According to the sociologists, this tend drives 2-3% of residents of large cities.

To recognize pathological players is easy. To stop the game, the average person needs to lose quite a time. Motives of the regular gamers are not logic. Modern psychiatrists concluded that gambling is even more destructive than alcoholism. Gambling acts as a drug. Moreover, the expected reaction of the brain (prize) is always less severe than unexpected (loss). And that loss is equivalent to the influence of drug comforting. This explains the painful desire the loser to win by all manner of means.

There are people who need constant mental concussion, psychological stress. The military, who resigned, are also in this category. They suffer from adrenalin addiction. People used to the extreme conditions of their profession, do it more often, we mean gambling, because the daily measured and peaceful existence after retirement, when there is no risk in their lives - they are not interested in such life pattern. The person finds out free time in his schedule and any game being a form of compensatory behavior turns people from boring life to non-live reality, - television, computer, etc.

Two universal components - an abstract "cold" probability theory that underlies all the games and inherent real "ardent" desire to experience strong feelings and emotional surge - turn gambling a profitable business in any cultural environment.

There are people who are focused on winning. Others play for the result - victory or defeat. Mostly result is not important for military retired, but the process of the game. There are people who start walking regularly, spend money and trouble when they start to borrow money. Individual consciousness ceases to be a whole becomes diffusive, and melted away confused. People no longer understand what is good and what is bad. They see their lives for years to come. No line of constructive behavior. Appearance of a legality nihilism. And the more a person has free time, the more he plays, and play activity in this way begins to replace the critical behavior.

* National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute". Kiev. Ukraine. Mail: angela.65@mail.ru, a.piatova@kpi.ua

These are aspects of social adaptation of retired military professionals which are being analyzed.

LITERATÚRA:

<http://www.dt.ua/3000/3050/40274/>

<http://www.zerkalo-nedeli.com>

<http://www.life.ammu.org.ua/suicide>

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

СОЦИАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ВОЕННЫХ ДЛИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

SOCIAL INTEGRATION OF LONG-SERVICE PERSONNEL

*PIATOVA, Angela V., KHIL, Julia A.**

*DASHKOVSKA, Olena V.***

ABSTRACT: The article deals with the problem of social integration of long-service personnel. The main reasons for reducing level of social integration are analyzed herein.

KEY WORDS: social integration, long-service personnel

The problem of social integration is a question of present interest in reference to military personnel - professionals. "Anomiz" - the type of social and psychological isolation, which comes with weakening connections, linking any individual and his/her social environment. The problem of social integration arises as a result of confusing the differences between the individual and his/her surrounding environment.

Such problems are caused, as a rule, not by one, but several simultaneously operating and interacting motifs that create a comprehensive system of motivation of action and deeds.

Motives may be aware, high (interests, convictions, aspirations, passions, ideals), and unconsciously, low (installation, trains, etc.).

The main driving force of vital human activity that defines it, next to various needs (natural, cultural, etc.) is *the goal*. The goal may vary, transform in the lifetime, but *there must be a goal*, otherwise any human's life becomes hopeless.

Among variety of reasons that affect the appearance of the destructive processes of social integration of military personnel - professionals, we should emphasize those associated with general trends of human civilization.

1. The weakening of social ties. With the development of human civilization the number of individual human communities also grew up. The smaller community was, the closer were uniting ties. In a modernized society, the number of people living nearby is incredibly increasing, but social relations between them become sensibly smaller. Earlier in a small group of familiar people everyone felt himself/herself a part of the community. Now any person feels himself/herself alone in a crowd of strangers. Increasing person's loneliness is one of the most common causes of the weakening of social integration nowadays.
2. Reducing of the role of traditional religions, while increasing the number of various cults and sects. That weakening of social integration that occurs in our time greatly concerned with increasing religious indifference and atheistic sentiments. People do not want to take more on faith and religious dogma to seek independent thinking. But to live "their mind", not far from everyone. On the other hand, in the 20 century there appeared a lot of cults, using elements of traditional ceremonies, which not only do not want to defend the person, but on the contrary, are ready and willing to use it.

* National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute" Kiev. Ukraine. Mail: angela.65@mail.ru. a.piatova@kpi.ua

** Institute of Innovative Technologies and Maintenance of Education, Ministry of Education and Science of Ukraine, studnauka@mail.ru

3. Growth of ordering while the growth of household stress. Scientists have long noted the paradoxical phenomenon - if the problem gets acute survival (during wars, epidemics), it automatically raises value of an individual life. That's comfort and well-being often reduces the level of social integration. The fact is that high level of life "purchased" in exchange for increased daily background stress. So it turns out that military professional's calm life causes reduction of his/her social integration.

The item touched upon in this work is the question of the day and the data need further consideration.

Literatúra:

<http://vzglyad.ru/society>

<http://www.zerkalo-nedeli.com>

<http://www.life.ammu.org.ua/suicide>

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

POJĘCIE BEZPIECZEŃSTWA ZDROWOTNEGO PERSONALU W ZAKŁADU KARNIEM

THE SENSE OF SECURITY OF THE MIDDLE MEDICAL PERSONEL IN THE PENITENTIARY INSTITUTION

*PIOTROWSKI Andrzej,**

*PICH Sebastian,***

ABSTRACT: Performing a professional role in disposal group such as Prison Services demands special psycho – physical predispositions. Working as a nurse in closed environment, direct contact with prisoners of whom a large percent is connected with brutal crimes together with high level of deprivation as well as mental disorder is a source of peculiar psychological strain. The awareness of permanent contact with this social group may result in constant lowering the feel of safety. To verify this hypothesis the examination has been held with the usage of The Sense Of Security Questionnaire. by Z. Uchnast, in which the main result of The Sense Of Security is divided into scales: the sense of intimacy, the sense of stabilisation, the feeling of trust to yourself. The article presents the analysis of the sense of security as well as all closely connected components depending on education, marital status, family and financial situation, period of service, type of penitentiary unit and the amount of work time spent in the close contact with the prisoners.

KEY WORDS: professional role, special psycho – physical predispositions, social group

INTRODUCTION

The intensity of interactions of a human being in social life and in contacts with others in a manner that is acceptable for the general public is preceded by the proper fulfilment of one's living needs. It starts at the early stages of individual development and continues all life, while only the scope of situations and the mode of their fulfilment change.

A need implies the sense of lack, which is felt by an individual as a necessary or at least desired element of its life or self-realization (Olechnicki, Załęcki, 1999). Maslow's concept (1986) adopts the existence of two basic motivational mechanisms: the deficit needs (D – needs) and growth needs (B – needs). The fulfilment of physiological needs such as air, food and sleep arouses consecutive needs, which are described by Maslow as the needs of safety.

Safety is the condition in which an individual, a social group, an organization or a state does not feel any threats to their existence or basic interests. It is an important element that forms the social reality. The need for safety is also an important element of human needs and its fulfilment is the pre-condition for the proper operation of individuals and groups (Markiewicz, 2006).

The basic source of the deprivation of needs is unstable environment, conflicts and hazards to one's life or health. Penal institutions are an unfavourable place for the employed personnel in terms of fulfilling the need for safety. Notorious assaults against their officers, bothersome behaviour of inmates and an instable situation at a workplace may reduce the sense of safety. According to the statistics provided by the Penal Service¹, in 2009 there were 76 assaults against officers on duty and 29 out of duty, some of which were related to their job (Kantor, 2009).

* PhD., Uniwersytet Gdański, Instytut Psychologii; Zakład Psychologii Penitencjarnej i Resocjalizacji Gdańsk, Polska. tel.: +48 507 454 744, mail: piotrowski_andrzej@wp.pl

** kapitan, mgr., Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu; Polska. Tel.. +48 691 751 207, mail: ioseba@interia.pl

¹<http://sw.gov.pl/STATYSTYKI/Roczna%20informacja%20statystyczna%20-%202009%20rok.pdf> Downloaded on 15.09.2010.

Hence, the rate of assaults has risen by 60% since 2007 (Stec, 2010). Moreover, it may be expected that some of the assaults and threats by the inmates are not reported by the officers. This situation results from the time-consuming procedures and their low efficiency as well as the concern that an inmate will learn personal data of an officer by reading the files of the case (**Żebrowski, 2010**). The victims of assaults are usually the Security Department officers; however, assaults against medical personnel, which have low chances of defending themselves against an attacker due to the lack of adequate training, also take place. The sense of safety is further compromised by the observation of drastic elements of prison subculture and self-aggression. Another hazard for the sense of safety comes from situations where an assailant is a carrier of an infectious disease. There are about five thousand of such inmates in Polish prisons. Other stressful situations occur when an officer cuts herself/himself with a needle used during a procedure used on a HIV or hepatitis positive inmate (Cegielska, 2009). The analysis of situations that take place at penal institutions has been an inspiration to test the sensed level of safety among the employed female mid-level medical staff.

METHODOLOGY OF TESTS

Tested persons

The research covered officers of the Penal Service employed in the Healthcare Department in nursing positions and representing various penal institutions. 59 women participated in the research, which constitutes almost 6.8% of all medical personnel. There were 858 nurses employed in the Penal Service in 2009. Persons in the 31-35 age band amounted to 41.4%, and in the 36-40 age band to 37.9% of the tested group. Secondary education was held by 38.6%, the bachelor degrees were held by 36.8% and there were 24.6% graduates of master's courses. Married women amounted to 79.3% of the tested group. There were 56.9% warrant officers and 43.1% non-commissioned officers. 42.1% of the tested group worked in a multi-shift system. Most respondents had a short service period – up to 5 years – they represented more than 83% of the test population. Questionnaires were fulfilled individually and the participation in the research was voluntary and anonymous.

Method

The Sense of Safety Questionnaire developed by Z. Uchnast (1991) was applied in the research. The Questionnaire is used to determine variables that are responsible for the syndrome of safety or its shortage. It measures three sources of the sense of safety: the sense of proximity (Pr), the sense of stability (St) and the sense of self-confidence (Sc). The Pr scale determines the level of one's integration with other people and the world, the St scale measures the sense of stability and order, while the Sc scale measures the level of trust in oneself and self-affirmation. The general score (maximum 30 points) is achieved by summing up the results of individual scales (max. 10 points each). Moreover, the research included a questionnaire where respondents checked the following frequencies of situations at workplaces: 1 – never, 2 – hardly ever, 3 – sometimes, 4 – often, 5 – usually. The statistical analysis was carried out with the SPSS statistical package.

Results

The first item in the statistical analysis was to determine the average results in individual sub-scales, the average general result of the Sense of Safety Questionnaire and the average results of responses to the questions asked in the questionnaire. The results have been presented in Tables 1 and 2. Due to the limits of this work, only selected results of responses are presented. Table 1. Averaged results in the Sense of Safety Questionnaire for the whole tested group.

Sense of Safety Questionnaire	M	SD	Skewness	Kurtosis
Sense of proximity	7.68	2.38	0.966	0.078
Sense of stability	6.21	2.84	0.303	0.784
Sense of confidence	7.07	2.52	0.556	0.682
Total result	20.89	6.31	0.118	1.20

Table 2. Average results of answers given by the respondents.

Closed-end items	M	SD	Skewness	Kurtosis
I do not feel safe at work.	2.50	1.03	0.543	0.432
Inmates feel safer at prison than officers.	4.00	0.929	0.426	0.880
Aggressive behaviour against officers is frequent.	3.05	0.937	0.336	0.950
I may be attacked by inmates.	3.22	1.08	0.244	0.666

The results obtained in the Sense of Safety Questionnaire (Table 1) are slightly higher than an average outcome. Therefore, it may be concluded that female officers have a low sense of safety. In the tested group, the lowest is the sense of stability and the highest is the sense of proximity. The reason for the low score in the sense of stability (Inmates feel safer at prison than officers – 4.00) is the present situation where officers are more often subject to disciplinary or penal liability than inmates who commit offences or even crimes. Inmates use the present regulations that give them the liberty to write complaints without any consequences, even if they accuse innocent officers. The present administrative procedure of handling complaints has an unfavourable impact on the work of prison personnel. Officers, to protect their stability at a workplace that is related to their financial security, agree to write extensive and detailed explanations during the examination of complaints filed by inmates. A large part of nurses who responded to the questionnaire indicated also frequent aggressive behaviours of inmates (frequent aggressive behaviour against officers – 3.05) and the awareness of the potential assault by inmates (I may be attacked by inmates – 3.22). Such situations do not give the grounds for the sense of stability.

Results obtained from the research indicate that the sense of proximity is highest, followed by the sense of self-confidence. This fact comes probably from the awareness of women that when they perform work in direct contact with inmates they are usually secured by male officers (I do not feel safe at work – 2.50).

Another step in the statistical analysis was to determine whether any organizational or demographic variables had any major impact on female officers with high and low results in specific scales and the general result in the Sense of Safety Questionnaire. At first, the results of the Pr scale will be presented, followed by the St scale and Sc scale and finally the general score. Due to the limits of this work, only the most important statistical outcome has been presented.

Results in the Proximity Scale vs. organizational and demographic variables.

The statistical analysis has shown that the results in the Proximity Scale are not differentiated due to age, education, marital status, the number of children, the rank in the Prison Service, the type of a penal institution (a temporary detention facility vs. a penal institution), the period of work performed in direct contact with inmates, the general period of service and service in the Prison Service. The variables that differentiate officers of various results in the Pr scale are the work in the shift system and the material situation. The results have been presented in Tables 3 and 4.

Table 3. Work in the shift system vs. the results in the proximity scale.

Work in the shift system	M	SD
Yes	6.87	2.45
No	8.21	2.20

$$F = 0.868 \quad P = 0.036$$

Female officers who work in the shift system experience a much lower sense of proximity statistically than the officers who are employed in a single shift. This may probably be due to the reduced and irregular family and social contacts resulting from work during evening and night hours. Table 4 presents the results of the Proximity scale depending on the material level of the respondents' families.

Table 4. Material situation vs. results in the Proximity scale

Material situation	N	M	SD
Very good	4	6.75	1.50
Good	23	8.52	2.10
Rather good	20	8.05	2.11
Neither good nor bad	11	5.63	2.57

$$F = 4.81 \quad P = 0.005$$

The highest difference in responses to the question about the material situation occurred among the officers who have a good or very good material situation and the officers of average material situation (neither good nor bad). No officers checked the responses 'rather bad', 'bad' or 'very bad'. Officers with a 'good' and 'rather good' material situation have a much higher sense of proximity compared to officers with an average material situation. Due to a low number of persons who checked the response 'very good', the interpretation is difficult.

Results in the Stability scale vs. organizational and demographic variables.

The statistical analysis has revealed that the results in the St scale are not differentiated due to age, education, marital status, the number of children, the type of a penal institution (a temporary detention facility vs. a penal institution), the period of work performed in direct contact with inmates, the general period of service and service in the Prison Service. The variables that differentiate officers of various results in the St scale are their rank in the Prison Service and the work in the shift system. The results have been presented in Tables 5 and 6.

Table 5. The rank in the Prison Service vs. the results in the Stability scale.

Corps	N	M	SD
Warrant officers	32	5.40	2.91
Non-commissioned officers	25	7.24	2.43

$$F = 0.765 \quad P = 0.14$$

Officers who represent the non-commissioned corps have significantly higher results in the Stability scale compared to the warrant officers. Probably, it results from the fact that nurses from the warrant corps have a higher level of stability, namely permanent employment and systematic financial incomes.

On the other hand, warrant officers with higher education are willing to change a position or department, which lowers their stability level. Table 6 presents the results in the Stability scale vs. work in the shift system.

Table 6. Work in the shift system vs. Stability scale results.

Work in the shift system	N	M	SD
Yes	23	5.30	3.03
No	33	6.81	2.61

$$F = 0.274 \quad P = 0.051$$

Officers who work in the shift system have a much lower level of stability compared to officers employed in a single shift. The irregular mode of work, the lack of stability in contacts with family and personal relations due to shift work may reduce the sense of stability.

Result in the self-confidence scale vs. organizational and demographic variables.

None of the analysed demographic and organizational variables differentiates significantly and statistically the examined groups of the middle-level medical personnel.

General result of the Sense of Safety Questionnaire vs. organizational and demographic variables.

Out of the analysed variables, only the work in the shift system has significant statistically differentiating impact on officers as regards the general results in the Questionnaire. The detailed analysis has been presented in Table 7.

Table 7. Work in the shift system vs. the general results of the Questionnaire.

Work in the shift system	N	M	SD
Yes	23	18.52	6.30
No	33	22.39	5.94

$$F = 0.004 \quad P = 0.023$$

The statistical analysis has shown that officers who work in the multi-shift system experience a lower general sense of safety compared to officers who work in the single-shift system.

SUMMARY

The research has revealed a major impact of the multi-shift system in individual areas and the general result in the sense of safety. It may be concluded that the tested persons are characterised by average results in the sense of safety measured with the Sense of Safety Questionnaire, which is very positive considering their place of work.

BIBLIOGRAPHY:

CEGIELSKA, J. (2009). *Zakluty igłą*. Forum penitencjarne nr 06. Warszawa, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Ministerstwo Sprawiedliwości.

KANTOR, A. (2009). *Odparty atak*. Forum penitencjarne nr 10. Warszawa, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Ministerstwo Sprawiedliwości.

MASŁOW, A. H. (1986). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa, PAX

MARKIEWICZ M., (2006). Metodologiczne dylematy bezpieczeństwa narodowego. [W:] J. Maciejewski, (red.) *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

UCHNAST, Z. (1991). Metoda pomiaru poczucia bezpieczeństwa. [W:] Januszewski A., Z. Uchnast, T. Witkowski (red.). *Wykłady z psychologii w KUL*, s.95-108, t. 5. Lublin, RW KUL.

OLECHNICKI, K., ZAŁĘCKI, P. (1999). *Słownik socjologiczny*. Toruń, Graffiti.

STEC, Ł. (2010). *Raport: Coraz więcej napaści na funkcjonariuszy*. Forum penitencjarne nr 05. Warszawa, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Ministerstwo Sprawiedliwości.

ŻEBROWSKI, P. (2010). *Powstrzymać napaści*. Forum penitencjarne nr 04. Warszawa, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Ministerstwo Sprawiedliwości.

Internet:

<http://sw.gov.pl/STATYSTYKI/Roczna%20informacja%20statystyczna%20-%202009%20rok.pdf>

Downloaded on 15.09.2010

Recenzował:

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

MOTYWACJA PRACOWNICZY VEZENSKY PERSONEL PODSTAWLENNA DO NAUKY FREDERIKA HERZBERGA

WORK MOTIVATION OF PRISON PERSONNEL BASED ON FREDERICK I. HERZBERG'S THEORY

POKLEK Robert *

ABSTRACT: A uniformed prison personnel belongs to disposable groups of a society which are responsible for homeland security. Specific character of work done for a total institution requires specific psycho-physical features. The question to be asked refers to work motivation of prison personnel. Although there are a lot of theories of work motivation, the one which has been used for research is the two-factor Herzberg's motivation theory. This paper is of empirical character and presents the findings of the study of 242 officers who underwent a psychological test of Herzberg's work motivation. The findings show a motivation framework of prison personnel. While doing statistical analyses the researcher also took into consideration variables which are gender and ranking within officer corps (non-commissioned officers, warrant officers and officers).

KEY WORDS: prison personnel, prison service, disposable group officers, work motivation, Herzberg's motivation theory

INTRODUCTION

Prison service belongs to so called disposable groups which are responsible for homeland security. Members of such groups make for a living by obeying orders, organisational ranking, discipline, wearing uniform and other restrictions in family life¹. People working for uniformed organisations are a specific social group because their freedom is partly limited, e.g. the freedom of spending their free time. They must be aware of the fact that they must be available for service purposes which influences their everyday life². The question is what is the motivation of people working in disposable groups, particularly for prison service.

There are a lot of theories of motivation. However in his thesis I used the two-factor Motivation-Hygiene Theory by Frederick I. Herzberg. It is a popular but a bit controversial theory of motivation³. The main objection to the theory is the fact that it was introduced in a completely different market system of 1950s, it regards mainly white-collar workers and business area, which cannot be directly applied to current economic conditions and other professional groups⁴. Nevertheless the theory has its supporters and it can be confirmed in practice, particularly with reference to positive psychology when the assumptions of the theory are interpreted in a proper way⁵.

* Kpt., PhD. Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, ul. Armii Krajowej 15/16, 62-800 Kalisz, Polska. (senior lecturer, the Training Centre of Prison Service in Kalisz, Poland). Tel. +48 604 601 892, e-mail: poklek@interia.pl

¹ Z. Zagórski, Grupy dyspozycyjno – mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej [in:] Leczykiewicz T., Zagórski Z. (ed) Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej, „Zeszyty Naukowe. Poglądy i Doświadczenia”, Wrocław 2000, p. 25.

² E. Gnieciak, Kobiety jako zawodowi żołnierze – wybrane aspekty socjologiczne [in:] Dojwa K., Maciejewski J. (ed) Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych, Wrocław 2007, p. 140.

³ C.C. Pinder, Work motivation in organizational behavior. Simon & Schuster, New York 1998, 26; J.J. Foster, Motywacja w miejscu pracy [in:] N. Chmiel (ed) Psychologia pracy i organizacji, Gdańsk 2003, 349.

⁴ J.E. Gawel, Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical Assessment, “Research & Evaluation”, 1997, 5(11).<<http://PAREonline.net/getvn.asp?v=5&n=11> 25.05.2010>

⁵ E.J. Nussel, W. Wiersma, Ph.J. Rusche. Work Satisfaction of Education Professors, “Journal of Teacher Education” 1988; 39; p. 45-50; D.A. Sachau, Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement, “Human Resource Development Review” 2007; 6; p. 377-393.

The fundamental paradigm of Herzberg's theory is the thesis stating that job satisfaction or dissatisfaction (satisfaction *versus* lack of satisfaction) is caused by two different groups of factors¹. There are factors called motivators by Herzberg which must be present to assure a worker's satisfaction. These include: feedback on the results of work done, recognition of job achievements, opportunities to be promoted and make personal growth, interesting job duties, the sense of autonomy and responsibility for results. Another group of factors, called hygiene factors, include: salary, other fringe benefits (a bonus, a trip etc.), comfortable working conditions, stability of employment, position within the group of colleagues, the status of job, interpersonal relations between co-workers, good relations with senior officers or company's policy. These factors must be on adequate level so as to avoid the feeling of discomfort and dissatisfaction². Motivators are required for intrinsic motivation, which is long-lasting and stronger one. On the other hand hygiene factors are of extrinsic character. They are intensive when a person cannot satisfy their needs but their influence on effectiveness of work is of transient character³.

To motivate employees in a successful way, it is important to realise the fact that high level of hygiene factors, which helps to avoid discomfort, does not raise work motivation on its own. Although employees do not feel dissatisfied, their commitment in work does not necessarily have to be higher. On the other hand when the level of hygiene factors is low, the effectiveness of work falls down⁴. Consequently, effective management requires not only optimum level of hygiene factors but also motivators which will stimulate intrinsic work motivation⁵.

The research project aimed at determining motivation structure and exploitation of factors which motivate Prison Service officers to take up a job in special work conditions. The questions asked during the research were:

1. What is the dominating factor of prison service officers' motivation?
2. What is the motivation structure of the surveyed officers?
3. Is gender a differentiating factor as far as the structure of motivation factors is concerned?
4. Are there any differences between non-commissioned officers, warrant officers and officers as far as the structure of motivation factors is concerned?

The answers to the questions presented above help to design a list of priorities connected to work and to determine which factors are the most important and influence the level of work motivation and satisfaction in prison service corps.

MATERIAL AND METHODOLOGY

The research covered prison personnel who participated in the training organised by The Central Training Centre of the Prison Service for non-commissioned officers, warrant officers and officers. 114 non-commissioned officers constituted 47, 11% of the surveyed group, 52 warrant officers constituted 21, 49% of the surveyed group and 76 officers constituted 31, 40% of the surveyed group. The structure of the surveyed group in relation to gender is presented in chart 1. The researchers examined 242 prison service officers. The research was carried out between January 2007 and May 2009.

¹ F.I. Herzberg, B. Mausner, R. Peterson, D Capwell, Job attitudes: Review of research and opinion, Pittsburgh 1957; F.I. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman, The Motivation to Work, New York 1959; J.L. Crompton, Adapting Herzberg: A Conceptualization of the Effects of Hygiene and Motivator Attributes on Perceptions of Event Quality, "Journal of Travel Research" 2003; 41; 305-310.

² F.I. Herzberg, Work and nature of man, New York 1966, 57-70; F.I. Herzberg, R.M., Hamlin, A motivation-hygiene concept of mental health, "Mental Hygiene", 1961, vol. 45, 394-401

³ R. L. Oliver, Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer, New York 1997

⁴ F.I. Herzberg, E. Rafalko, Efficiency in the military: Cutting costs with orthodox job enrichment, „Personnel”, 1975, 52(5), 38-48

⁵ F.I. Herzberg, The managerial choice: To be efficient and to be human, Salt Lake City 1982, 286

Chart 1. Numerical and proportional structure of the surveyed group in relation to gender and type of school

Type of school for Prison Service Officers	Male		Female	
	N[m]	%[m]	N[k]	%[k]
for non-commissioned officers	75	42,86	39	58,21
for warrant officers	49	28,00	3	4,48
for officers	51	29,14	25	37,31
Total:	175	100	67	100

Source: (the author's own research)

An independent variable was the type of school. A dependent variable was the level of motivation factors measured by a psychological test. Researchers applied the diagnostic poll method and the technique of psychological test and Herzberg's Motivation Test as tools. The test consists of 8 scales (A-H) incorporated in 28 pairs of contradictory statements. The surveyed person is expected to choose one of the statements and mark a letter next to the preferred statement. The results obtained in each scale range from 0 to 7 and the total sum of all scales equals to 28.

Individual scales of motivation mean¹: **A** Scale – financial instruments of motivation (salary, a bonus, a pay rise); **B** Scale – non-financial instruments of motivation (a praise, recognition); **C** Scale – responsibility (the opportunity to make independent decisions); **D** Scale - interpersonal relations with senior officers; **E** Scale - promotion (aspirations, career); **F** Scale – reaching goals (proving that I am able to do the task); **G** Scale – type of work (flexibility – non-flexibility); **H** Scale – group work (relations with co-workers). The results of the test reflect work motivation structure of the surveyed person. On the basis of the results obtained one can design a rating list of values connected to work and determine which elements are the most important ones and have positive influence on the level of work motivation and satisfaction (salary, non-financial instruments, relations with senior officers, promotion, a praise and recognition, the opportunity to do ambitious tasks)².

A descriptive interpretation of results was done after average results in all scales had been rounded. While choosing the methods of statistical analysis for quantitative analysis the researchers used the algorithm of optimal statistical test designed by Jerzy Brzeziński³. They used the test of significant differences (t) and one-factor variation analysis (F). To be precise in identifying differences between each group Duncan's new multiple range test was used as a tool for *post hoc* analysis.

THE RESULTS

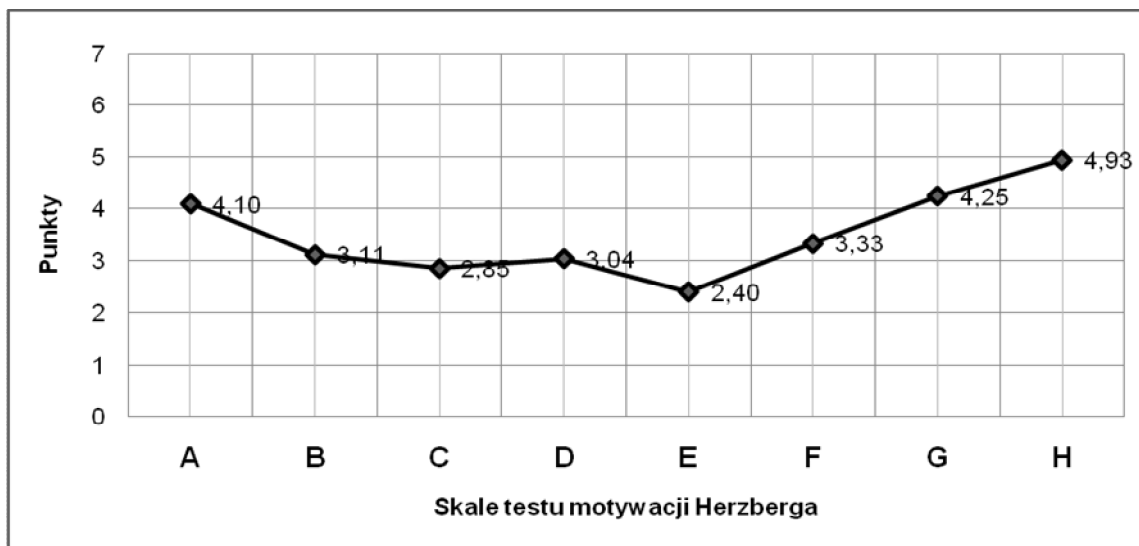
A dominant motivation factor of the surveyed group of officers is group work (H scale). They tend to enjoy group work and good interpersonal relations are of key significance for them. They are ready to give up their personal goals in favour of working in a group as well as to submit to a group.

As far as financial motivation factors are concerned (A scale) officers realise that financial incentives are required but they do not determine their activity at work. Similar opinion applies to non-financial motifs (B scale). The surveyed officers expect senior officers to praise them and show recognition to them but this does not determine their work motivation. Responsibility for one's own decisions (C scale) is a neutral area for work motivation. Interpersonal relations with senior officers (D scale) as a motivation factor are placed on average level, which means that the surveyed officers appreciate good relations with senior officers but this does not determine their activity at work.

¹ <http://new-arch.rp.pl/artykul/345428_Co_cie_motywuje_do_pracy.html> 02.05.2010.

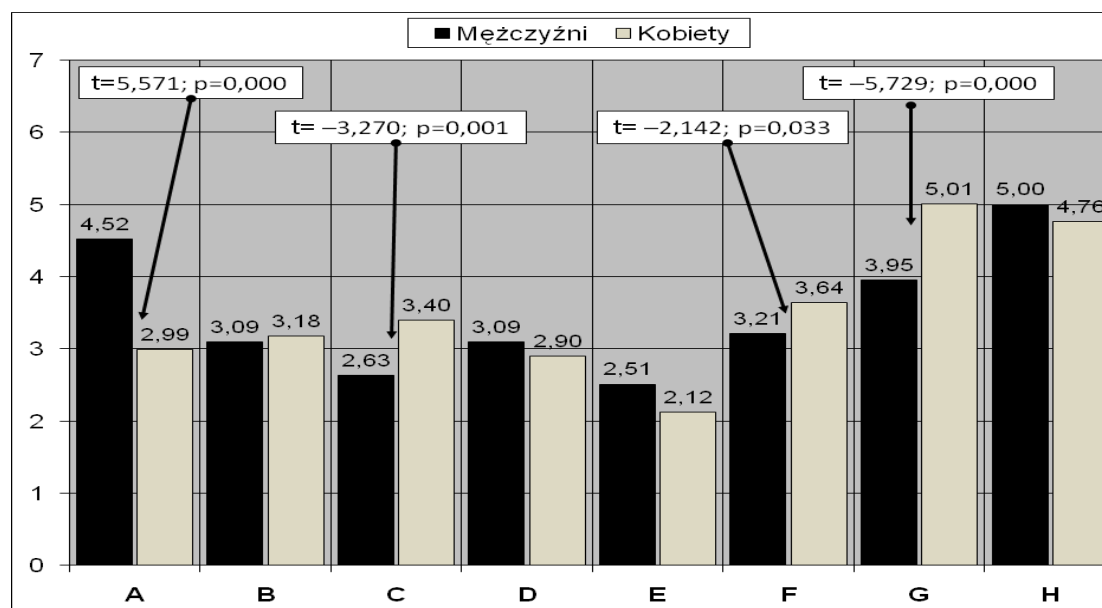
² <http://new-arch.rp.pl/artykul/345541_Wyniki_testow-Komentarz_specjalistki.html> 02.05.2010.

³ J. Brzeziński, Metodologia badań psychologicznych, Warszawa 1996, p. 267.



Graph 1. Motivation structure of prison service officers (Source: the author's own research)

An opportunity to be promoted (E scale) does not motivate surveyed officers to work. They also do not aspire to hold a formal leadership. Reaching goals (F scale), which includes completing tasks, is of average significance for surveyed officers and does not influence their work activity. The type of work (G scale) is on the level which shows flexibility of officers who are ready to change the type of work if needed. Nevertheless they realise that specialisation is very important and they need fixed duties assigned to their job.



Graph 2. Ranges of motivation structure of prison service officers in relation to gender (Source: the author's own research)

Gender is a significant statistical variation factor as far as 4 motivation factors are concerned (compare Graph 2). The dominant motivation factor for women is the type of work they do which is connected to narrow specialisation and high professionalism (G scale). Men prefer motivation to group work (H scale). In comparison with women, men attach much greater importance to financial motivation stimuli (A scale).

They are also motivated by work which requires responsibility and deep analysis before making a decision (C scale). For women far more important motivation factor is the opportunity to complete tasks and to reach ambitious goals (F scale).

Chart 2. Average results obtained in (A – H) scale of Herzberg's motivation test in particular types of schools for Prison Service and the results of one-factor variation analysis (F) and level of relevance (p).

	A	B	C	D	E	F	G	H
School for non-commissioned officers	4,965	2,754	2,851	2,842	2,526	2,772	4,175	5,114
School for warrant officers	3,442	3,404	2,731	3,212	2,288	3,885	4,327	4,712
School for officers	3,237	3,447	2,921	3,211	2,289	3,776	4,303	4,816
variation analysis (F)	23,599	6,026	0,200	2,299	0,753	18,755	0,304	0,743
Level of relevance (p)	0,0000	0,0028	0,8190	0,1026	0,4721	0,0000	0,7379	0,4770

(Source: the author's own research)

The surveyed groups selected according to the type of school are statistically different as far as 3 motivation factors are concerned (Chart 2). Deep analysis done by means of Duncan's test proved no relevant statistical differences between candidates for warrant officers and officers. Nevertheless these two groups are different than a group of non-commissioned officers. Non-commissioned officers attach much greater importance to salary, a bonus, a pay rise (A scale). The range between this group and the groups of warrant officers and officers equals to $p=0,00001$. Warrant officers and officers attach much greater importance to non-financial motivators connected to praising and recognition (B scale). The statistical range equals to $p=0,00953$ in the group of warrant officers and $p=0,00785$ in the group of officers. For non-commissioned officers completing job duties is on the higher level whereas the willingness to prove self-esteem is lower than in the group of warrant officers and officers (F scale). The range between these groups equals to $p=0,00001$.

CONCLUSIONS

On the basis of the research one can draw the following conclusions:

1. The dominant motivation factor for the surveyed officers is group work. Good interpersonal relations at work are the most important for them. It mostly applies to men than women whose motivation is boosted by professionalism and narrow specialization.
2. The surveyed officers have an average level of the majority of motivation factors. On one hand, this shows that they are universal and able to adapt to job duties. On the other hand their attitude to job is based on professionalism and sense.
3. There are significant differences between work motivation of men and women, which is a common phenomenon. Women pay less attention to financial issues. They care about reaching ambitious goals which are concordant to their job specialisation. On the other hand, men prefer responsible and well-paid job.
4. Service corps, which determines the type of a position occupied by a person, has an influence on the structure of motivation of prison personnel. Personnel occupying the lowest level in officer's hierarchy (non-commissioned officers) are more likely to be motivated by financial factors when compared to warrant officers and officers for whom non-financial stimuli and opportunity to show their best side at work are much more important.

BIBLIOGRAPHY

- BRZEZIŃSKI, J.: Metodologia badań psychologicznych, Warszawa 1996
- CROMPTON J.L.: Adapting Herzberg: A Conceptualization of the Effects of Hygiene and Motivator Attributes on Perceptions of Event Quality, "Journal of Travel Research" 2003; 41; 305-310
- FOSTER J.J.: Motywacja w miejscu pracy [w:] N. Chmiel (red.) Psychologia pracy i organizacji, Gdańsk 2003
- GAWEL J.E., Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical Assessment, "Research & Evaluation", 1997, 5(11)
- GNIECIAK E., Kobiety jako zawodowi żołnierze – wybrane aspekty socjologiczne [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.) Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych, Wrocław 2007
- HERZBERG F.I. - HAMLIN R.M., A motivation-hygiene concept of mental health, "Mental Hygiene", 1961, vol. 45, 394-401
- HERZBERG F.I. - MAUSNER B. - PETERSON R. - CAPWELL D.: Job attitudes: Review of research and opinion, Pittsburgh 1957
- HERZBERG F.I. - MAUSNER B. - SNYDERMAN B.: The Motivation to Work, New York 1959
- HERZBERG F.I. - RAFALKO E.: Efficiency in the military: Cutting costs with orthodox job enrichment, „Personnel”, 1975, 52(5), 38-48
- HERZBERG F.I.: The managerial choice: To be efficient and to be human, Salt Lake City 1982
- HERZBERG F.I.: Work and nature of man, New York 1966
- NUSSEL E.J. - WIERSMA W. - RUSCHE PH.J.: Work Satisfaction of Education Professors, "Journal of Teacher Education" 1988; 39, 45-50
- OLIVER R. L.: Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer, New York 1997
- PINDER C.C.: Work motivation in organizational behavior. Simon & Schuster, New York 1998
- SACHAU D.A.: Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement, "Human Resource Development Review" 2007, 6, 377-393
- ZAGÓRSKI Z.: Grupy dyspozycyjno – mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej [w:] Leczykiewicz T., Zagórski Z. (red.) Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej, „Zeszyty Naukowe. Poglądy i Doświadczenia”, Wrocław 2000

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

ZAOPATRZENIE EMERYTALNE W WOJSKU POLSKIM

PENSION SALARY SYTEM IN POISH ARMY

*SADOWSKA Karolina**

ABSTRACT: Growing society development causes not only quantitative but also qualitative army transformation process. Well developed soldiers pension salary system is nowadays necessary requirement. Soldiers and policemen in Poland can retire after 15 years of service regardless their age. They are in Poland one of the most privileged working group. Total transformation process of Polish army has started in profesionalization process. Present amendment of soldier's pension system is the inevitable process. So far soldier pensions were higher from civil pensions. It was caused by the need of ensuring soldiers conditions, in which soldiers could totally serve their country without concerning about their financial life. Nowadays financial problems and need to earn savings in the budget is the reason of changing structures and procedures in Polish army.

KEY WORDS: Total transformation process of Polish army, soldier pensions.

Growing society development causes not only quantitative but also qualitative army transformation process. Well developed soldiers pension salary system is nowadays necessary requirement. Soldiers and policemen in Poland can retire after 15 years of service regardless their age. They are in Poland one of the most privileged working group¹. Soldiers and policemen pensions differ from civil ones. One of the most distinguished feature is early period of retirement and the payer of theirs salary. Ministry of Defense is its payer, not like for civil pensions Social Security².

Ministry of Defense announced that there are about 104 thousands people that are entitled to army pension that is paid from Ministry of Defense budget. Pensioner's number differs depending on the period of service required. In NATO the period of service is not standardized:

- Italy – the right to soldier pension is gained after 20 years of service
- Netherlands – soldiers are exempted after being 55 years old in air and land forces, after 52 year in marines.
- Denmark – obligatory age of retirement is 60 years
- Great Britain – officers can retire after 16 years of service, non-commissioned officers after 22 years of service
- USA – soldiers gain the right to old age pension benefits after 20 years of service, after 30 years of service there must obligatory retire³.

Current law basis for soldiers pension system in Poland are two acts. The first one is from 10th of December of 1993 about overall soldier's salary system and benefits to their families; the second one is from 18th of February 1994 about pension system of police, Interior Home Office officers, soldiers and others⁴. In year 2010 the amount of 5.457,6 million is set in Polish national budget for army needs.

* Karolina Sadowska, PhD student of Wroclaw University of Economics Management, Computer Science and Finance Faculty. E-mail: karolina.sadowska@ue.wroc.pl, Phone +48 600 906 616

¹ <http://www.zzsflorian.pl/pokaz.php?id=198> (picked up 28.07.2010)

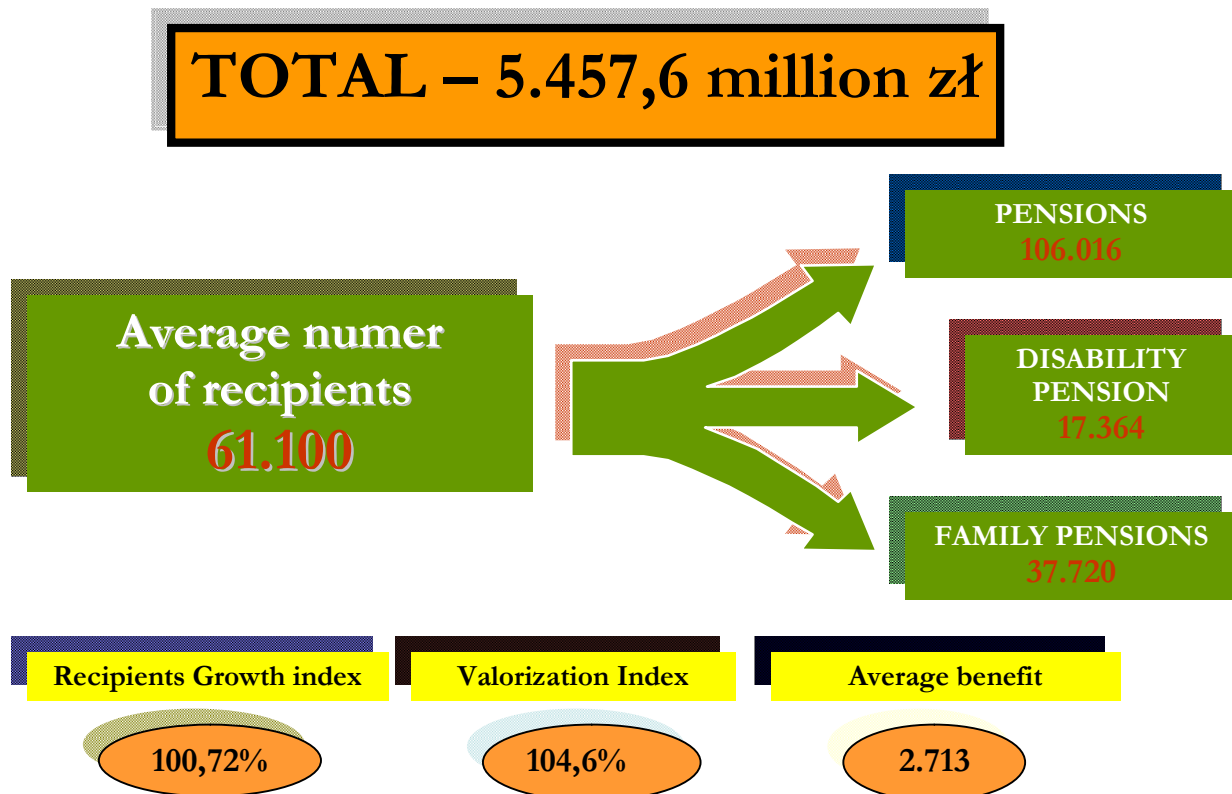
² Maciejewski J., Dojwa K., Kobiety w grupach dyspozycyjnych [w:] Rutkowska M.. (red.), Emerytury wojskowe po zmianie systemu repartycyjnego na system kapitałowo-repartycyjny, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, page 379.

³ http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/408407,zolnierze_jak_cywile_koniec_przywilejow_emerytalnych_dla_sluzb_mundurowych.html (picked up 28.07.2010)

⁴ <http://www.zzsflorian.pl/pokaz.php?id=198> (picked up 28.07.2010)

Nearly 20% of it is allocated for pensions, disability and family pensions of soldiers. Following drawing shows that there are about 61 thousands of recipients, 66% of which are old age pensioners, 10% pensioners and 24% soldier's families. Recipients growing index shows that there is constant number of recipients, but valorization index shows that average benefit is 4% higher than previous year. Average benefit is 2 713 zł per person.

Draw 1. Pension system in Poland in numbers



Source: Basic information of Ministry of Defense budget in year 2010

Soldier's pension system in Poland aim is to secure soldiers that are excused from military service or became totally unfit to serve any longer and soldiers families in case of death of family breadwinner. Soldier's pension system in Poland is composed of:

1) cash benefits:

- a) military retirement pay
- b) war disablement pension
- c) family pensions
- d) benefits to retirement pay or pension,
- e) funeral benefit

2) other services and benefits

- a) medical treatment
- b) social benefits
- c) right to soldier's pensioner home¹

¹ Act of 10th of December 1993 r. about soldier's pension system and soldier's families benefits

The minimum time of service in Poland for professional soldiers is 15 years. To this period also are included the time of service in the Resistance, service in allied armies or prisoner-of-war camp period. After serving 15 years soldier pension will be 40% of the last salary. For every additional year of service to the basis of pension 2,6% will be added. If soldier before joining the army was working for 3 years, 2,6% for one year will be added to their pension basis, for more than 3 years 1,3% per year will be added. Also the type of service is counted.

2% of the pension basis will be added for every year of service

- on submarine
- as diver or scuba diver
- on supersonic aircraft
- fighting against terrorism

1% of the pension basis will be added for every year of service

- as personnel in aircrafts or helicopters
- on warships
- as parachutist
- as sapper
- working in intelligence

Also for every month on war front soldier will gain 0,5% to their pension basis. If during the service soldier will be disabled from being a soldier, he will gain 15% of pension basis. The benefits don't sum up, it means that in one time soldier can only gain one benefit, excluding disablement pension. Being convicted excludes from the profit of soldier pension.

Soldier pensions are about 20% of army budget. In quantitative and qualitative army transformation process and also financial crisis there is need to reduce the cost of pensions. In year 2008, as below drawing shows, there were about 3 million pensioners. Their pensions differ from average 1814 to 4608zł.

Ministry of Defense is working on introduction of amendment of soldier's pension system. The changes are to be applied only for professional soldiers, which will join the army after introduction of the act¹. The aim is to treat soldiers as civil employees. The plan of development and consolidation of finance for years 2010-2011 contains including military service to National Pension Fund. Deadline for this action is the first of January 2012. The need of changes in soldier's pension system is defined by the need of savings in military budget. The action will be taken till year 2040. The effects of transformation will be visible in year 2020 in the amount of 283 millions zł of savings, which are to be bigger. In year 2050 the savings should be about 9 billion zł and in year 2060 - 17 billion zł².

Total transformation process of Polish army has started in professionalization process. Present amendment of soldier's pension system is the inevitable process. So far soldier pensions were higher from civil pensions. It was caused by the need of ensuring soldiers conditions, in which soldiers could totally serve their country without concerning about their financial aspect of their life. Nowadays financial problems and need to earn savings in the budget are the reasons of changing structures and procedures in Polish army.

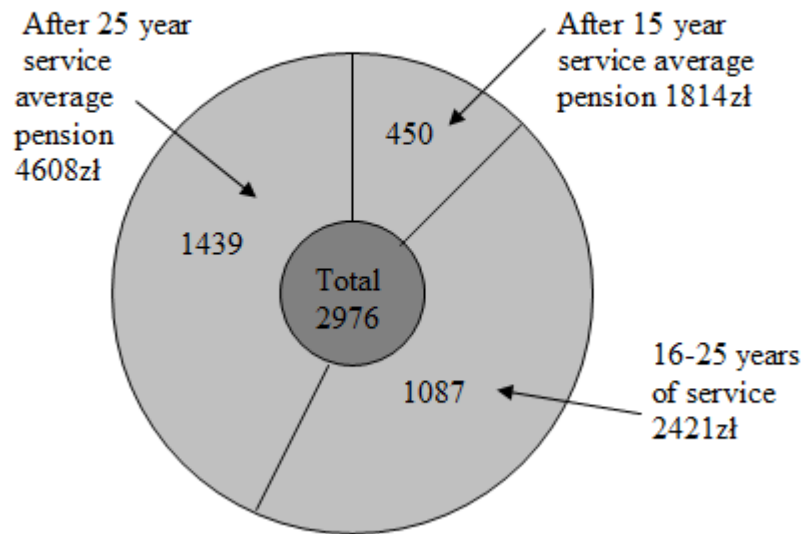
¹http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/340392,w_2011_roku_reforma_systemu_emerytalnego_zolnierzy.html (picked up 28.07.2010)

²http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/408407,zolnierze_jak_cywile_koniec_przywilejow_emerytalnych_dla_sluzb_mundurowych.html (picked up 28.07.2010)

Draw 2. Average amounts of soldier's pensions

SOLDIERS PENSIONS

The number of soldier's retirements in 2008



Source: Ministry of defense

BIBLIOGRAPHY

Act of 10th of December 1993 r. about soldier's pension system and soldier's families benefits

Basic information of Ministry of Defense budget in year 2010

MACIEJEWSKI J. – DOJWA K.: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007

http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/340392,w_2011_roku_reforma_systemu_emerytalnego_zolnierzy.html

http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/408407,zolnierze_jak_cywile_koniec_przywilejow_emerytalnych_dla_sluzb_mundurowych.html

<http://www.bip.mon.gov.pl/pliki/file/wersja%20polska.ppt> Basic

<http://www.zzsflorian.pl/pokaz.php?id=198>

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

**VYBRANÉ PROBLÉMY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA
PRÍSLUŠNÍKOV POLICAJNÉHO ZBORU SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

**SELECTED PROBLEMS OF SOCIAL WELFARE OF POLICE FORCE OF
SLOVAKIA**

*SMETANOVÁ Vanda**

ABSTRACT: This article solves possible problems of the members of the police force, that can be caused by change of the view on their job at present. In this article, the job of a members of a police force is defined as a social profession (also helping profession). There are problems, that cause stress between a members of a police force (policeman) and citizen mentioned. The quality complex system of the casework in a .police force can help with elimination of this problems and can help the members of the police force, too.

KEY WORDS: the police force, social profession (also helping profession), complex system of the casework in a .police force

Ak si chceme postaviť otázku čo je to vlastne sociálne zabezpečenie, potom neexistuje jedna či jediná definícia sociálneho zabezpečenia., a preto uvádzame charakteristiky viacerých autorov.

Potůček, M. „Sociálne zabezpečenie je súbor právnych, finančných a organizačných nástrojov a opatrení, ktorých cieľom je kompenzovať nepriaznivé finančné a sociálne dôsledky rôznych životných okolností a udalostí alebo ktorých cieľom je predchádzať takýmto životným situáciám.“¹

Matoušek, O., „Sociálne zabezpečenie je súbor inštitúcií a inštitútov, ktorý poskytuje ochranu a pomoc ľuďom v prípadoch ohrozenia zdravia, choroby, nezamestnanosti, zdravotného postihnutia, invalidity, pracovného úrazu, staroby, tehotenstva a materstva, rodičovstva, smrti.“²

Vo všeobecnosti *sociálne zabezpečenie* je v širšom zmysle súbor inštitúcií, zariadení a činností na predchádzanie, zmierňovanie a odstraňovanie ťaživých sociálnych situácií občanov, ktorí v dôsledku sociálnej situácie uznanej štátom takú pomoc potrebujú.

Sociálne zabezpečenie poistencov silových rezortov upravuje zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý sa vzťahuje na príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, colníkov a príslušníkov ozbrojených síl. Pozostáva:

- 1) z nemocenského zabezpečenia,
- 2) z úrazového zabezpečenia,
- 3) z výsluhového zabezpečenia,
- 4) zo služieb sociálneho zabezpečenia.³

V rokoch 2007 a 2008 bol šesťkrát novelizovaný zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície a sedemkrát zákon sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov.

* PhDr., zamestnankyňa Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, odbor dohľadu nad poskytovaním sociálnych služieb, ulica Špitálska č. 4–8, Bratislava, 816 43, Slovenská republika. Kontakt: tel. +421-903 853 853, e-mail: vandasmetanova@gmail.com.

¹ POTŮČEK, M.: Sociální politika. Praha, Slon 1995, ISBN 80-85850-01.

² MATOUŠEK, O.: Slovník sociální práce, Portál, 2003, ISBN 8071785490.

³ Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Dá sa povedať, že v rokoch 2007 a 2008 bola právna úprava sociálneho zabezpečenia a odmeňovania policajtov zásadne rekonštruovaná, preto bola spracovaná publikácia obsahujúca úplné znenia oboch zákonov, vzhľadom na to, že uvedené zákony musí poznať a ovládať každý policajt. Je potrebné si uvedomiť, že policajti majú oveľa výhodnejší sociálny systém, ako občania pracujúci v súkromnej sfére v pracovnom pomere. Tento systém robia výhodnejším tzv. "kompenzačné opatrenia" ako výsluhový dôchodok po 15 rokoch služby, nadštandardná dĺžka dovolenky (6 týždňov), 100% práce neschopnosť po dobu jedného mesiaca a iné, ktoré boli štátom dané policajtom z dôvodu oveľa širšieho spektra povinností, ktoré sú policajti povinní pri výkone služby (ale aj mimo nej) dodržiavať, na rozdiel od ostatných zamestnancov. Systém je v súčasnosti nastavený tak, že sám zvláda svoje fungovanie a na rozdiel od všeobecného systému, ktorý podlieha veľkému problému a tým je starnutie obyvateľstva, že sociálny systém policajtov, nepodlieha tomuto trendu, teda negatívnej populačnej krivke, nakoľko počet policajtov bol, je a bude v zásade rovnaký. Výška mnohých policajných aj vojenských dôchodkov predstavuje sumu nad 1000 €, ale zároveň je pravdou, že je mnoho policajných a vojenských dôchodcov, ktorých výška zďaleka nedosahuje uvedené hodnoty, napriek tomu, že odslúžili v ozbrojených zložkách aj viac ako dvadsať rokov. Mnohí policajti *princíp absolútnej solidarity v sociálnom poistení odmietajú*, pôsobi diskriminačne voči tým občanom, ktorí sa pripravovali na svoje povolanie štúdiom a dosiahli najvyššie možné vzdelanie, iniciatívne si po celú svoju pracovnú kariéru dopĺňali vzdelanie, aby boli konkurencieschopní na trhu práce, platili zo svojich miezd nadpriemerné dane, aby mali priemerný dôchodok, ktorý sa navrhuje považovať za „veľmi vysoký“ a ktorý sa navrhuje zdaňovať.¹

Je potrebné priznať, že v celom Policajnom zbore dnes vládne neistota.² Medzi príslušníkmi kolujú zaručené fámy o plošnom rušení policajných dôchodkov. Možno konštatovať, že vrátane policajtov, ktorí dávajú pokuty a zabezpečujú verejný poriadok, je v polícii veľká skupina odborníkov, ktorých skúsenosti a znalosti sú nenahraditeľné. V špecializovaných útvaroch pracujú v súčasnosti odborníci s niekoľkoročnou praxou a skúsenosťami. V prípade, že by väčšina z nich opustila rady Policajného zboru, nebola by ohrozená len funkčnosť Policajného zboru, ale aj samotná bezpečnosť štátu z dôvodu absencie pracovníkov na odhaľovanie organizovaného zločinu, či policajtov pracujúcich v kriminálnom prostredí. Sme svedkami toho, že v médiách sa v súčasnom období veľmi často diskutuje práve na tému sociálneho zabezpečenia policajtov, vojakov a ich výsluhových dôchodkov. Je to citlivá téma.³ Dôvod prečo zmeniť systém sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov je údajne zapríčinený vysokou náročnosťou a nesolventnosťou systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov, pretože osobitné účty, z ktorých sa dávky výsluhového zabezpečenia poskytujú sú v súčasnosti dotované zo štátneho rozpočtu. Štátny záujem na zabezpečení obranyschopnosti a bezpečnosti Slovenskej republiky vyžaduje, aby službu vykonávali osoby, ktoré spĺňajú tieto základné predpoklady: veľmi dobrý zdravotný stav, osobitná psychická spôsobilosť a odolnosť, fyzická zdatnosť, špecifická kvalifikácia a iné. Takže nie každý môže spĺňať tieto predpoklady. Ak nebudú poskytnuté adekvátne a rovnoprávne podmienky a isté sociálne výhody osobám, ktoré spĺňajú tieto podmienky, tak potom každý takýto špecialista radšej odíde do súkromného sektora. Ako sa zaplatia špecialisti na hospodársku kriminalitu, na informatiku, na právo a iné špecifické oblasti, ak im nebudú poskytnuté sociálne výhody?

¹ <http://www.zvazvojakov.sk/2010/06/26/>.

² BAKŠA, Jozef.2010. Policajné dôchodky. Dostupné na: <http://baksa.blog.sme.sk/c/232847/Policajne-dochodky-Mozne-bezpecnostne-riziko.html>.

³ BAKŠA, Jozef.2010. Policajné dôchodky. Dostupné na: <http://baksa.blog.sme.sk/c/232847/Policajne-dochodky-Mozne-bezpecnostne-riziko.html>.

Povolanie policajta považujeme za veľmi náročné po stránke profesionálnej, psychickej, ale i po stránke morálnej. Len málo povolání vyžaduje takú náročnosť, ako povolanie policajta. Je potrebné vyvíjať snahu, aby policajti boli aktívne podporovaní spoločnosťou morálne a materiálne. Policajt neprestajne prichádza do kontaktu so zlom, pričom od polície sa očakáva, aby pôsobila viac preventívne než represívne. Na základe mediálnej kampane ju spoločnosť skôr odmieta. Zároveň dostáva riskantné ponuky nad rámec hranice zákonnosti. To všetko pôsobí na policajtov. Ovplyvňujú ich limity citlivosti na hranicu medzi dobrom a zlom, spravodlivosťou a nezákonnosťou, trpezlivosťou a agresivitou.

Policajný zbor je ozbrojený bezpečnostný zbor, ktorý plní úlohy vo veciach vnútorného poriadku štátu, bezpečnosti, boja proti zločinnosti vrátane jej organizovaných foriem a medzinárodných foriem a úlohy, ktoré pre Policajný zbor vyplývajú z medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky. Vo svojej činnosti sa riadi ústavou, ústavnými zákonmi, zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Prísne kritériá prijatia uchádzačov o službu v Policajnom zbore sú stanovené z dôvodu vysokej fyzickej a psychickej náročnosti práce policajta. Policajt musí službu vykonávať za každého počasia, v noci a v rôznom prostredí. Musí vedieť komunikovať s ľuďmi z podsvetia aj s vysokovzdelenými ľuďmi z rôznych profesií a s rôznym postavením, musí ovládať množstvo zákonov a predpisov, musí sa vedieť rýchlo a správne rozhodnúť. Svoju fyzickú zdatnosť musí vedieť uplatniť pri zákrokoch voči páchatelom tak, aby neohrozil svoj život a zdravie, a aby ochránil život, zdravie a majetok občanov. Pri svojej práci prichádzajú policajti do styku s obeťami dopravných nehôd a násilných trestných činov s rôznym poškodením ľudského tela, čo môže negatívne vplývať na ich psychiku. Psychická a fyzická náročnosť práce a charakterové vlastnosti policajta vyplývajú už zo samotného znenia služobnej prísahy.

Ivana Bartlová – policajná psychologička tvrdí, že: „... vykonávané testy pri prijímaní záujemcov o povolanie policajta odhalia osobnostné kvality človeka len do istej miery. Aj to iba v prípade, ak sú zodpovedané úprimne a nie účelovo. Človek sa totiž stále môže ocitnúť v situácii, kedy urobí niečo, čo by za normálnych okolností neurobil a čo sa prieči jeho morálnym i všeobecným zásadám“. Podľa nej je „... potrebné pátrať po príčinách, prečo sa dostal do situácie, ktorá ho prinútila konať v rozpore so svojimi presvedčeniami. Jeho konanie nemôžeme vysvetľovať či pripisovať vstupnému psychologickému vyšetreniu. Nie je to problém testov. Z môjho pohľadu sú dosť náročné. A okrem toho, nie je možné dávať do vzťahu páchanie trestnej činnosti s výberom k polícii“. Žiaden test neodhalí to, či človek niekedy v budúcnosti zlyhá a trestný čin vykoná. Emocionálna a sociálna inteligencia uchádzača sa v testoch zisťuje len v malej miere a práve to je schopnosť od ktorej závisí ako sa človek dokáže presadiť so svojimi schopnosťami v určitom sociálnom prostredí.¹ Od výšky emocionálnej inteligencie závisí ako pristupuje policajt k výkonu svojej práce, ako reaguje v krízových situáciách. Policajti sa pri výkone služby musia rozhodovať rýchlo, pod tlakom situácie, často krát riskujú svoje životy v prospech záchrany životov iných. Medzi policajtmi, napokon ako všade inde sa nájdú aj takí, ktorí sú postupom času čoraz viac demotivovaní.

Hlavným riešením by podľa nej mala byť finančná motivácia. Žijeme v dobe, kedy všetko začína aj končí pri peniazoch, a potom je opodstatnené, že v Policajnom zbore vládne neistota o plošnom rušení policajných výsluhových dôchodkov. Na druhej strane, pocit moci, ktorý policajtom dáva zákon, v nich veľakrát prebúda aj tie nie práve najpozitívnejšie ľudské vlastnosti. Často zneužívajú svoje postavenie. Pozitívne správanie je žiaduce vždy a na každej úrovni, nie len v práci príslušníkov Policajného Zboru. Za zlyhaním policajta stoja vo väčšine prípadov rodinné problémy, rozvody, alebo frustrácia z práce. Takýto policajti už väčšinou v polícii nezostávajú. Odídu sami alebo sú prepustení.

¹ BARTLOVÁ, Ivana. 2007. Dostupné na: <http://korzar.sme.sk/c/4448023/ziaden-test-neodhali-to-ci-clovek-niekedy-v-buducnosti-zlyha-tvrdi-policajna-psychologicka-mgr-ivana.html>.

Policajt vykonáva svoju profesiu ako sociálne povolanie.¹ Vychádzame totiž z toho, že policajné služby možno so zreteľom na niektoré osobitosti predmetu a náplne ich práce zaradiť medzi tzv. sociálne povolania. Tie sa vyznačujú tým, že predmetom ich činnosti sú ľudia a poslaním týchto povolani je zaobchádzanie s ľuďmi, alebo pôsobenie na ľudí. Vykonávajú sa rôznymi spôsobmi v dvoch základných formách činnosti: prvou formou je *pôsobenie na ľudí a starostlivosť o nich* – tzv. *kuratívne činnosti*, ku ktorým patrí výchova, vzdelávanie, opatrovanie, liečenie, poradenstvo, ochrana a zabezpečovanie; druhou formou je *vedenie ľudí a usmerňovanie ich činnosti* – tzv. *organizačno-normatívne činnosti*, ktoré zahrnujú organizáciu a vedenie práce, kontrolu dodržiavania predpisov a noriem, hodnotenie výkonu i jeho oceňovanie (sankcie). Sociálne povolania vyžadujú neustály styk s ľuďmi, ktorý sa môže uskutočňovať buď vo forme *interpersonálno-percepčnej* (pozorovanie, dozor, sledovanie ľudí) alebo *komunikačnej* (rozhovor, príkaz, zákaz, rada, polemika) a či vo forme *interakčnej* (aktívne vzájomné vzťahy, organizovanie práce, nadväzovanie spolupráce).²

Dôležitým prístupom Policajného zboru v riešení problémov v spoločnosti je aj pomoc integrovať sa handicapovaným ľuďom do spoločnosti (najmä vozičkári, slepci, nepočujúci a pod.) Ide o ohrozenú skupinu ľudí s nerovnakým postavením najmä z hľadiska ich osobnej bezpečnosti (obmedzená možnosť obrany a ochrany pred zámermi delikventov napr. podvody, okradnutia, zneužitia podpisov na dokumentov a pod.) Pomoc týmto občanom zo strany policajného zboru má dve stránky: vonkajšiu (vzťah policajta a handicapovaného občana) a vnútornú (zamestnávanie handicapovaných občanov v policajnom zbore).

Osobitú pozornosť je potrebné venovať problematike starostlivosti o tých príslušníkov policajného zboru, ktorí svoj handicap získali počas výkonu policajnej služby. Doposiaľ nie je premyslený systém zotrvania handicapovaných príslušníkov policajného zboru v aktívnej službe na pozícii, ktorá by zodpovedala ich zdravotnému stavu.

V roku 2006 vznikla na Slovensku „*Asociácia policajtov vo výslužbe v Slovenskej republike*“, ktorá bola zaregistrovaná na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky ako nepolitické, dobrovoľné záujmové občianske združenie príslušníkov policajno-bezpečnostných služieb, ktorí sú v zmysle platných zákonov poberateľmi výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku. Cieľom činnosti asociácie policajtov vo výslužbe je združovanie bez rozdielu hodnosti, pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka a náboženstva bývalých príslušníkov policajno-bezpečnostných služieb s cieľom vytvoriť spolupatričnosť, súdržnosť s príslušníkmi policajno-bezpečnostných služieb, ktorí sú v aktívnej službe. Hlavnou myšlienkou a heslom je povinnosť, úcta a priateľstvo. Celkový počet registrovaných v súčasnosti je 4900 členov.³

V závere treba konštatovať, že s rozvojom právneho štátu sa naliehavou stala potreba vniesť do organizácie a činnosti štátu „sociálny aspekt“. Následkom je vznik „sociálneho štátu“, kde do Ústavy Slovenskej republiky, zákonov a činností inštitúcií sa premieta zásada, že sociálne podmienky ľudí, v ktorých žijú, sú vecou verejnou. Cieľavedomá činnosť štátu, obcí a ďalších subjektov za účelom zlepšenia životných podmienok ľudí, realizácie ľudských práv, predovšetkým sociálnych, a rozvoja osobnosti každého jednotlivca smeruje k fungovaniu alebo zmene sústavy vzťahov medzi ľuďmi ako prvkov tohto systému. Prejavuje sa presadzovaním záujmov, činností smerom k zmene alebo udržaniu chodu systému, sleduje záujmy vo vnútri systému (riešenie sociálnych záujmov členov spoločnosti), ako aj mimo systému (pomoc ľuďom, stojacim mimo systému, napr. pomoc štátu alebo právnických či fyzických osôb krajinám postihnutým živelnými pohromami, chorobami, atď.).

¹ MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4

² ERNEKER, J. a kol.: *Profesia policajta*. Bratislava: APZ. 2000.str. 63-64., ISBN 80-8054-124-8

³ www.asociaciapolicajtov.sk, dostupné na: <http://www.sociaciapolicajtov.sk>

Sociálna politika štátu je obvykle stotožňovaná so sociálnou politikou vlády. Nové trendy vo vývoji sociálnej politiky je presun časti týchto činností štátu do sféry nezávislých verejnoprávných inštitúcií, samosprávy a súkromnoprávných subjektov. Systémy, ktoré sa orientujú sociálne, môžu svoju sociálnu politiku deklarovať v sociálnom programe a zverejniť ju. Vo svojom príspevku som iba sčasti naznačila problémy sociálneho zabezpečenia príslušníkov Policajného zboru Slovenskej republiky. Na spoločensky prijateľnej úrovni treba aj naďalej prispievať ku zmene postoja verejnosti voči polícii – zmena vnímania polície ako silovej a represívnej zložky na inštitúciu, ktorá je tu pre občanov a poskytuje im svoje služby.

LITERATÚRA

- BALŠA, Jozef.: 2010. Dostupné na: <http://baksa.blog.sme.sk/c/232847/Policajne-dochodky-Mozne-bezpecnostne-riziko.html>.
- BARTLOVÁ, Ivana.: 2007. Dostupné na: <http://korzar.sme.sk/c/4448023/zia-den-test-neodhali-to-ci-clovek-niekedy-v-buducnosti-zlyha-tvrdi-policajna-psychologicka-mgr-ivana.html>.
- ERNEKER, J. a kol.: Profesia policajta. Bratislava: APZ. 2000. ISBN 80-8054-124-8.
- MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4.
- MATOUŠEK, O. Slovník sociální práce, Portál, 2003, ISBN. 8071785490/.
- POTÚČEK, M.: Sociální politika. Praha, Slon 1995, ISBN 80-85850-01ERNEKER,
- SMETANOVÁ, Vanda.: zamestnankyňa Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny, odbor dohľadu nad poskytovaním sociálnych služieb, Špitálska č. 4 – 8, Bratislava, 816 43, kontakt: vandasmetanova@gmail.com.
- www.zvazvojakov.sk2010. Dostupné na: <http://www.zvazvojakov.sk/2010/06/26/>.
- www.asociaciapolicajtovvovysluzbe.sk. Dostupné na: <http://www.asociaciapolicajtov.sk/>.
- Zákon č. 328/2002 z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

MIĘDZY DWOMA INSTYTUCJAMI CHCIWY. PROBLEMY RODZINY WOJSKOWYCH

BETWEEN TWO GREEDY INSTITUTIONS. PROBLEMS OF MILITARY FAMILY

*STOCHMAL Małgorzata**

ABSTRACT: In this paper I would like to focus on the problems of military families in Poland. This is very specific field of inquiries within greater subject of sociology of the military. Unfortunately, the literature on this topic is not available in Poland. There are not many researches who concentrate on military families and the access to official statistics is limited. Military agendas do not publish any studies or statistics (or it is difficult to reach for a civilian) and that is why I will base my essay not only on Polish but also on American sources. I would like to build my examinations on the concept of greedy institution which was introduced by Lewis Coser. It will explain dual expectation dilemma: at the same time family members have to respond to the requirements of a military structure and to the requirements of their civilian roles such as fathers or husbands (or mothers and wives). Family life encounters various limitations such as deployment, necessity of availability or subordination to the systems of professional norms. All these factors influence common decisions and plans and have to be taken into consideration at each stage of a family life. In the second part I will analyze the public debate on problems of a military family. I have chosen an example of soldiers who are coming back to Poland from peacekeeping missions. These so called “missionaries” claim to suffer from various psychological disorders which have serious consequences not only on their own lives but also their relatives. My aim would be to present the reaction of the highest command and their propositions of solving the problem.

KEY WORDS: Family, institutions, sociology, army, professionalization.

Each individual fulfils many different social roles during lifetime. These are for example: student, professor, friend, woman or aware citizen. Each of these roles has certain expectations and rules which should be obeyed. In the rhetoric of Goffman we could use the notion: script¹. Person should act in accord with the codes outlined by cultural script which gives us ready made patterns that we can choose in every day situations. Member of a military family should play many diverse roles. When it comes to private sphere he² should be a loving husband and caring father. He should spent time with his family members and take part in upbringing of children. In the promoted family model both spouses share their responsibilities and housework. But in the professional sphere he should be a soldier, who is ready for deployment and who subordinates his behavior to the hierarchical rules. Performing these two roles require commitment and obeying certain rules.

Both groups: family and the armed forces demand total dedication. Coser called such groups “greedy institutions³”. “The armed forces and the family both have a greedy character because of the claim on the devotion of the individual⁴”. “Full- time soldiers negotiate their identity within the competing demands of these two greedy institutions⁵”.

It may be difficult to combine all these requirements and to avoid moments of long- term separation. Polish Army is actively taking part in peacekeeping and stabilizing missions abroad. It means that soldier has to leave the family and then all domestic and parental responsibilities fall to his wife. He has chosen to go on a mission and it results in temporary absence.

* MA, University of Wroclaw, PhD student Faculty of Social Science Sociology Institute. The Institute of Sociology Uniformed Groups. Wroclaw. Polska. Tel. +48, 601-93-95-80 mail: mstochmal@vp.pl

¹ Compare: Stets J., Turner J., *Handbook of the Sociology of Emotions*, Springer Science+ Business Media LLC, USA 2007, p 270.

² In this paper I use expression “he” which refers to the soldier in order to simplify the written language.

³ Coser L., *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*, Free Press, New York, 1974, p. 15.

⁴ Caforio G., *Handbook of the sociology of the military*, Springer Science+ Business Media LLC, USA 2006, p. 208.

⁵ Musheno M., Ross S., *Deployed: how reservists bear the burden of Iraq*, The University of Michigan Press, USA 2008, p. 153.

In this scheme the individual is caught between two greedy institutions and has a dual loyalty problem¹. Military family combines two different institutions and that is why it faces more problems than a civilian family. Its members have to deal with various factors. "Military families share all the life course issues that challenge families in our society- raising children, coping with financial problems, managing career and the family, dealing with the marital problems including domestic violence and transitioning into retirement. However, the military family faces challenges not shared with their civilian counterparts: these challenges set them apart and make them different²". In the next paragraph I would like to analyze various structural limitation which the family encounters because of membership in the army.

Army may be described as an exclusive group which has precise criteria of membership. Individual has to obey certain procedure in order to become a member of military and later has to follow various regulations and conventions. One of the basics rules is availability. It means that a soldier subordinates his behavior to the superior's authority and is at his disposal. So he is ready to subordinate to general requirements and current dispositions. It results from special mission of armed forces as well as from its hierarchical structure and the specific of professional bond: the rule of superiority- subordination in social relations. The necessity of being at disposal is additionally strengthened by the rules of military discipline³. "There are frequent periods of family separation associated with the military member's deployment for training or military operations⁴". Even when a soldier is not taking part in the peacekeeping or stabilizing mission abroad it does not mean that the family is living together all this time.

All this factors may evoke stress connected with professional role: the difficulty to combine professional and family duties⁵. In American studies we may find different areas that are thought to be important influences on stress and satisfaction associated with military family life. These are: mission related stress, financial well- being, housing and community, military community services, spouses' unit, family support activities and the military- family interface. Typically they are considered core components of overall military family quality of life⁶. Unfortunately I have not found any polish studies on military families and problems that they are facing. In my opinion a qualitative research would be a useful method to find out what are the basic difficulties of a military family. For example a narrative interview could give us information about the expectations of family members toward formalized support programs and its efficiency. In accordance with Polish Ombudsman⁷ army officers complain about their insecure future results from constant restructuration and reduction in the army. Lack of confidence of further employment or the place of fulfilling military service has negative influence on the family situation which results in tensions within the family. Also the sense of high social position has decreased among army officers. It can be measured for example with the salaries rates. As it turns out, around 40% of military families are indebt⁸.

¹ Caforio G., *Handbook of the sociology of the military*, Springer Science+ Business Media LLC, USA 2006, p. 208

² Martin J., Rosen L., Sparacino L., *The military family: a practice guide for human service providers*, Praegers Publishers, USA 2000, p. XV.

³ Maciejewski J. (red), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006, p. 36.

⁴ Martin J., Rosen L., Sparacino L., *The military family: a practice guide for human service providers*, Praegers Publishers, USA 2000, p. XV

⁵ Maciejewski J. (red), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006. p. 366.

⁶ Martin J., Rosen L., Sparacino L., *The military family: a practice guide for human service providers*, Praegers Publishers, USA 2000, p. 57

⁷ Polish: Rzecznik Praw Obywatelskich

⁸ Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, p.123.

But is Polish Army providing any support programs or the families would prefer to seek for help outside military structures? In the American sources we may read that “more and more civilian counselors are working with military families and couples, both because military families are going off base for assistance and because the military is now employing, through employment- assistant- type programs (EAP), civilians counselors to help with the enormity of a task¹”. My hypothesis is that in the Polish Army the problems of the military family have not been fully recognized. Due to the transformation, the Polish Army had to adjust to new requirements and change its previous structures. The beginning of the XXIst century is a widely initialized cooperation of polish military service with others armies². It was necessary to provide better equipment and training. All the effort has been made in order to buy modern vehicles and weapons which would enable polish military to assist in peacekeeping missions and will provide safety measures and all necessary precautions. But there is also a second dimension of restructuring: social and psychological preparation and support of the soldiers. Additional responsibilities demand adaptation and settlements of new procedures. Polish soldier has to learn how to cope with stress and how to function within an international group. When he goes on a peacekeeping mission he has to leave the family. Separation of a family is a difficult moment; it is additionally strengthen by hard professional situation. Peacekeeping missions demand full commitment and are a great challenge for a soldier (cultural shock, tense situation, life danger). In the next part I would like to present the situation of a military family which is presented in the media and in general public discussion.

Polish army since more than 30 years has been actively taking part in foreign peacekeeping and stabilizing missions (lead by UN, OSCE and NATO)³. It means that polish soldiers are on duty not only in their own country but they are also serving in foreign regions. Such a situation is a great professional as well as personal challenge. Soldiers have to get accustomed to new surrounding and responsibilities. But what are the problems and consequences of peacekeeping missions? Is it always success for the Polish Army?

The Parliamentary Analysis Office⁴ publishes a bulletin “Infos”. In the 14th issue of “Infos”⁵ from October 2008 we may read that it is necessary to treat the soldier of contemporary battlefield in a complex way. He should be given not only the right weapons and training but also comfortable shoes which will not unglue on the desert’s sand. Additionally we should remember about the legal and social system, which is essential for the right functioning of the soldier. There is still unsatisfactory psychological and financial support of wounded soldiers who are coming back to Poland. Missions in Iraq and in Afghanistan have placed polish soldiers in the situation of real war rather than the stabilizing or peacekeeping mission. They had to take part in a regular fight which resulted in soldiers’ deaths. Only in Iraq, between 2003 and October 2008, 22 polish soldiers died. From the bulletin we get the information that there are problems which still need to be solved. These are psychological and financial support. Does this awareness lead into development and implementing of social programs?

Media claim that there is a huge problem with support programs for individual and families. The information which we can find in the press coverage is rather negative and pessimistic. We can read articles about soldiers who cannot come back to reality and are left

¹ Hall L., *Counseling Military Families: What Mental Health Professionals Need to Know*, Routledge, New York 2008, p. 4.

² Świderski K., *Zmiany zawodów w Polsce w kontekście przemian ustrojowych na przykładzie oficerów zawodowych Wojska Polskiego* [w:] Maciejewski J., Nowosielski W. (red) *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, p. 191.

³ [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/E4E7F1F08A718DD5C12574DA00354E59/\\$file/infos_41.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/E4E7F1F08A718DD5C12574DA00354E59/$file/infos_41.pdf) (Downloaded 15.7.2011)

⁴ op. cit.

⁵ op. cit.

alone, without any help. Is it only a “moral panic” in the term used by Stanley Cohen¹? Or is it a serious problem which will have severe consequences? For moral panic to exist the reaction have to be out of all proportion to the actual threat or danger². I would like to present two articles from Polityka³ and Wprost⁴ which were taken from an internet page. In Polityka we may read the story of the standard-bearer who came back from a mission in Iraq. His name is not given, just the first letter of his name: R. He admits that few months after his return he started to have many mental problems and could not function in a regular way in the army. He was stressed, impetuous and was not able to bear all the tension in the real life. He received diagnosis: Combat Stress Symptom. There are more examples of soldiers who have serious problems with psychics and are no longer capable of military service. They suffer from insomnia and are constantly alerted. All of the soldiers whose stories were described in an article indicate that mental problems in the army are seen as a weakness and stigmatization. That is why many soldiers refuse to take part in the treatment within their military because they are afraid of their superior’s reaction. We can find similar stories in Wprost. In the article we read that from the beginning of peacekeeping mission in Iraq (up to October 2004) 34 soldiers had been evacuated due to the posttraumatic stress disorder. During the first shift PTSD has been diagnosed among 7 soldiers but during the second shift the number of soldiers reached 23. It is a new situation with which the army has to cope and develop appropriate strategy.

Such problems are just beginning to be recognized by command. The Department of Social Affairs of the Ministry of National Defense published at the end of 2009 the information about social services which the soldier and his family may obtain in case of an accident while serving on the mission⁵. In the document we may read what kind of medical treatment is available for the soldiers. The health control includes many general examinations which aim is to find physical and somatic problems. The specialist examination means: “internal- cardiologic, dermatological, neurological, laryngological, ophthalmological and *in case of necessity* psychiatric examination⁶”. So it means that psychiatric examination is not compulsory for each soldier. It is advisable just in “case of necessity” as we may read.

In 2006 four Members of Parliament who represented Polish People’s Party (PSL) wrote an interpellation to the Minister of National Defense Radosław Sikorski⁷. The interpellation focused on the dramatic situation of polish soldiers’ families whose members were coming back from missions in Iraq and Afghanistan. The MPs claim that they received many letters of complaint from military families. These are mainly the information about family’s breakdown and prolonged psychological disorder. The MPs want to find out why the Resort of National Defense neglects these problems and does not conduct any studies. They put some questions and await the answer from Minister.

In the response for an interpellation we may read that functioning in the traumatic situations, in the conditions of permanently strong stress, in the fear of loosing and health may cause Posttraumatic Stress Disorder, which may affect not only soldiers but also policemen, firefighters and other professional groups. The influence of these factors is very difficult to estimate because most of the soldiers treat family problems as personal and discrete and do not want to reveal it. The Minister assures that there is a systematical monitoring of these concerns. All the soldiers before they leave the country undergo psychological training. They discuss not

¹ Cohen Cohen, S., 2002. *Folk devils and moral panics: the creation of the Mods and Rockers*. Routledge.

² Macionis, J., Plummer, K., 2008. *Sociology, A global introduction*. Pearson Education LCD. p. 723

³ <http://www.polityka.pl/kraj/280386,1,stres-pokojowy.read> (Downloaded 3.07.2011)

⁴ <http://www.wprost.pl/ar/68908/Zaburzenia-psychiczne-polskich-zolnierzy-aktl> (Downloaded 3.07.2011)

⁵ http://www.wp.mil.pl/pliki/File/Misje/swiadczenia_powypadkowe.pdf (Downloaded 3.07.2011)

⁶ http://www.wp.mil.pl/pliki/File/Misje/swiadczenia_powypadkowe.pdf (Downloaded 3.07.2011)

⁷ <http://www.gover.pl/k5/poslowie/szczegolyInterpelacji/posel/ozga-krystyna/interpelacja/interpelacja-w-sprawie-dramatycznej-sytuacji-polskich-rodzin-zolnierzy-powracajacych-do-kraju-z-misji-w-iraku-i-afganistanie> (Downloaded 15.7.2011)

only issues connected with quick adaptation, ability of coping in the crisis situations or friends' help but also how to cope with separation and contact with children. During the mission each soldier may visit the psychologist. In the garrisons Families Support Centers (Centrum Pomocy Rodzinie) have been established. Together with Association Military Family (Stowarzyszenie Rodzina Wojskowa) they organize cultural and tourist events for the families which are left in Poland. In this way the families may integrate and get to know to each other. Each soldier who had been to Iraq or Afghanistan as well as their families may take part in the practical organized in the hospitals.

In this response Minister names many different initiatives which have been created in order to help the soldiers and avoid negative consequences for the family as well as for an individual. He assures that the problem of militaries is regularly monitored. In 2005 the Ministry of National Defense decided to establish the Psychiatry and Combat Stress Clinic¹. There are 29 places for all the soldiers who need help. The official statistic show that the percentage of soldiers who are suffering from Posttraumatic Stress Disorder is low and affect about 1 percent of all soldiers who went on a mission. The Director of the clinic says: there are no official statistics about Posttraumatic Stress Disorder, because many soldiers undergo treatment on their own. The studies conducted in other armies where the soldiers go for a mission show that the percentage is higher².

Posttraumatic Stress Disorder is a psychiatric disorder that can develop after the direct, personal experiencing or witnessing of a traumatic event, often life-threatening. The essential characteristic of PTSD is a cluster of symptoms that include:

- Re-experiencing- intrusive recollections of a traumatic event, often through flashbacks or nightmares.
- Avoidance or numbing- efforts to avoid anything associated with the trauma and numbing of emotions.
- Hyperarousal- often manifested by difficulty in sleeping and concentrating and by irritability³.

Specific working environment influences in a great deal every- day family life and it is extremely important to take it into consideration. Each soldier is somehow connected with other people: may it be family or friends and that is why it is crucial to understand his position in a systemic way. Psychological problem influence not only soldier as an individual but also his nearest environment. It is a good idea for military families to support each others: to share problems with people who are in the same position. Association Military Family may be seen as a forum for such an action. It should bond families and foster military traditions.

Family as well as military belongs to institutions which demand full commitment and devotion. Sharing these two roles may be very difficult particularly when some requirements lead into contradiction. Military families face different problems as their civilian counterparts. Their situation has changed a lot after Poland's support in different peacekeeping missions. The fact is that peacekeeping missions have changed the structure and strategy of the Polish Army. It is important not only to guarantee technical training and efficient weapons but also the right psychological support. Individual problems have great impact on the large number of people. Many soldiers suffer from various psychological disorders and it changes the situation of their families. These problems of military families have been recently widely discussed.

¹ http://www.wim.mil.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=309&Itemid=301 (Downloaded 15.7.2011)

² Polska Zbrojna nr 41/2008.

³ Posttraumatic Stress Disorder Diagnosis and assessment. Institute of medicine of the national academies 2006, p. 2.

The Ministry of National defense claims to have taken necessary precautions. But the public opinion expressed in the media suggests something different. Unfortunately it is impossible to verify this information because there are no studies which deal with the problems of military families. That is why it would be very interesting to conduct sociological study, which would not focus on psychological effects but on the social dimension of problems of military families.

BIBLIOGRAPHY:

- Caforio G., *Handbook of the sociology of the military*, Springer Science+ Business Media LLC, USA 2006,
- Cohen Cohen, S., 2002. *Folk devils and moral panics: the creation of the Mods and Rockers*. Routledge.
- Compare: Stets J., Turner J., *Handbook of the Sociology of Emotions*, Springer Science+ Business Media LLC, USA 2007,
- Coser L., *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*, Free Press, New York, 1974,
- Hall L., *Counseling Military Families: What Mental Health Professionals Need to Know*, Routledge, New York 2008,
- Maciejewski J. (red), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006,
- Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002,
- Macionis, J., Plummer, K., 2008. *Sociology, A global introduction*. Pearson Education LCD.
- Martin J., Rosen L., Sparacino L., *The military family: a practice guide for human service providers*, Praegers Publishers, USA 2000,
- Musheno M., Ross S., *Deployed: how reservists bear the burden of Iraq*, The University of Michigan Press, USA 2008,
- Polska Zbrojna nr 41/2008
- Posttraumatic Stress Disorder Diagnosis and assessment. Institute of medicine of the national academies 2006,
- Świdorski K., *Zmiany zawodów w Polsce w kontekście przemian ustrojowych na przykładzie oficerów zawodowych Wojska Polskiego* [w:] Maciejewski J., Nowosielski W. (red) *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009,

Internet side:

- [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/E4E7F1F08A718DD5C12574DA00354E59/\\$file/infos_41.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/E4E7F1F08A718DD5C12574DA00354E59/$file/infos_41.pdf)
- <http://www.gover.pl/k5/poslowie/szczegolyInterpelacji/posel/ozga-krystyna/interpelacja/interpelacja-w-sprawie-dramatycznej-sytuacji-polskich-rodzin-zolnierzy-powracajacych-do-kraju-z-misji-w-iraku-i-afganistanie>
- <http://www.polityka.pl/kraj/280386,1,stres-pokojowy.read>
- http://www.wim.mil.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=309&Itemid=301
- http://www.wp.mil.pl/pliki/File/Misje/swiadczenia_powypadkowe.pdf
- <http://www.wprost.pl/ar/68908/Zaburzenia-psychoiczne-polskich-zolnierzy-aktl>

Recenzia: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI.

WSPÓŁCZESNA RODZINA ŻOŁDNIERSKA

CURRENT MILITARY FAMILY

*SWERDAK Joanna**

ABSTRACT: Family – synonymous with peace, warmth, love and security, for most of us represents the highest value. Since ancient times, it occupied the philosophers and social reformers. Today, the family is subject to increasingly transformation, in all areas of life, from attitudes through communication, values, culture change, and the social roles. Military Family meets with many additional difficulties, which are related, inter alia, with the participation of soldiers in various peacekeeping, as well as increasingly frequent battles with the effects of the elements. In his article I would like to answer the question: to what extent the contemporary Polish family of the military fulfills its basic functions, as well as soldiers' families cope with situations such as stress and separation.

KEY WORDS: Family, Military Family, social reformers, communication, values, culture change.

Rodzina – synonim spokoju, ciepła, miłości i bezpieczeństwa, dla większości z nas stanowi najwyższą wartość. Od najdawniejszych czasów zajmowała ona uwagę filozofów oraz reformatorów życia społecznego. Współcześnie, rodzina podlega coraz większym transformacjom, we wszystkich obszarach życia, począwszy od postaw poprzez komunikację, wartości, zmiany kulturowe, oraz role społeczne.

Rodzina wojskowa, której dotyczy niniejszy artykuł, spotyka się z wieloma dodatkowymi trudnościami, związanymi między innymi z uczestnictwem żołnierzy w licznych misjach wojskowych i pokojowych, a także w coraz częstszych walkach ze skutkami żywiołów. Sformułowanie „rodzina wojskowa“, w większości, budzi skojarzenia związane z powszechnie panującym stereotypem mężczyzny-męża-ojca żołnierza. Należy jednak podkreślić, że współcześnie, wraz ze wzrostem zjawiska autonomizacji jednostki, coraz więcej kobiet podejmuje się profesji wojskowej, realizując w ten sposób swoje marzenia i cele osobiste. Dlatego też termin – kobieta żołnierka, w literaturze przedmiotu nie należy już do żadkości, a problemy kobiet wykonujących zawód żołnierza poruszane są w licznych artykułach i publikacjach¹.

Współcześnie żyjący badacze scharakteryzowali podstawowe funkcje, jakie pełni rodzina w życiu jednostki, a także w różnych środowiskach. Między innymi Z. Tyszka proponuje następujący podział funkcji na: seksualną, materialno – ekonomiczną, kontrolną, socjalizacyjno – wychowawczą i emocjonalno – ekspresyjną². Pominię omawianie poszczególnych, skupiając się bardziej na współczesnych przeobrażeniach jakim owe funkcje ulegają, w odniesieniu do rodziny wojskowej.

Relacje seksualne we współczesnej rodzinie cenione są bardziej niż w przeszłości, a „w cenie jest jakość przeżyć, pełna satysfakcja obojga małżonków³“ Funkcja seksualna w rodzinie wojskowej niejednokrotnie poddawana jest wielu próbom, między innymi w związku z licznymi wyjazdami żołnierzy na misje wojskowe. Fora internetowe pełne są wypowiedzi żon żołnierzy zawodowych czekających w domu na powrót męża z misji.

* Mgr., Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie, ul. Paderewskiego 5 m 40, 98-220 Zduńska Wola, Rzeczpospolita Polska. tel. 663-705-221, e-mail: asiaswedrak@wp.pl

¹ Dojawa K. Maciejewski J. *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007; Hofreiter L. *Bezpieczeństwo a bezpieczeństwo wada*, Liptovsky Mikulas – Liptovsky Jan 2009; Maciejewski J., Nowosielski W. *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009; Maciejewski J., Bodziany M., Dojwa K. *Grupy dyspozycyjne w Obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.; Baran-Wojtachnio M., Dziedzic J., Kloczkowski M., Maciejewski J., Nowosielski W. *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009

² Tyszka Z. *Socjologia rodziny* Wyd. PWN, Warszawa 1976, s.69

³ Tyszka Z. *Rodzina we współczesnym świecie*, Wyd. UAM, Poznań 2003, s.45

Kobiety te piszą o tęsknocie, niepewności, lęku, o nieumiejętności samodzielnego radzenia sobie w codziennych sytuacjach. Pojawiają się opinie namawiające wręcz do pozamałżeńskich kontaktów seksualnych, do zaprzestania martwienia się o innych i zadbania o siebie. Jednocześnie żołnierze, którzy wyjechali od swych rodzin, z dala od domu poddawani są także licznym pokusom zaspokojenia potrzeby bliskości i czułości, co w związku z ciągle ewaluującymi przemianami kulturowymi dla niektórych nie jest trudne. Kontakty seksualne współcześnie stanowią często podłoże licznych konfliktów w rodzinie, niejednokrotnie doprowadzając do rozpadu związku.

Kolejną, jest funkcja materialno-ekonomiczna, która obecnie przejawia się w partykularyzacji dochodów członków rodziny. Jednakże w rodzinach wojskowych, często obserwuje się, że praca żołnierza jest jedynym dochodem rodziny. Sytuacja taka występuje przeważnie u młodych małżeństw, zmuszonych do przeniesienia się do innego miasta, o czym pisze jedna z żon: „*W małych garnizonowych dziurach, tworze sztucznym, niepodobnym ani do wsi ani do miasta, nie ma pracy dla kobiet, więc trzeba rodzinę utrzymać z jednej pensji*”¹ Tak więc sytuacja materialna w wielu rodzinach jest trudna.

Z drugiej strony zawód żołnierza jest również, gwarancją odpowiedniego zabezpieczenia finansowego i daje możliwość podniesienia standardu życia. Jak wykazują badania A. Orzyłowskiej stopniowo wzrasta odsetek żołnierzy usatysfakcjonowanych z zarobków, co przekłada się na zadowolenie z życia, w tym również szczęście rodziny. Nie sposób pominąć dodatkowego źródła dochodu żołnierzy, jakim stały się w ostatnich latach udziały w misjach wojskowych. Wyjazdy te, okupione wielkim wysiłkiem, często trudnymi i konfliktowymi sytuacjami dla rodziny żołnierskiej, poprawiają jednak kondycję ekonomiczną wielu gospodarstw domowych².

Funkcja kontrolna rodziny, we współczesnych czasach związana jest przede wszystkim z autonomizacją jej członków, co „*wyraża się w narastającym, coraz większym prymacie interesów i dążeń osobistych jednostki, w stosunku do interesów i celów grupowych. W sferze subiektywnej wyraża się to w dążeniu jednostki do autonomii i względnej przynajmniej niezależności, w upominaniu się o własne, szeroko pojęte korzyści (nie tylko materialne), w ograniczeniu skłonności do poświęceń*”³. Ze zjawiskiem autonomizacji związana jest niewątpliwie coraz większa liczba kobiet pragnących realizować się w zawodzie żołnierza. Ustawa z dnia 01 lipca 2004 roku daje kobietom możliwość obejmowania stanowisk w korpusach szeregowym, podoficerskim i oficerskim, ale nie można pominąć przypisywanej im od wieków roli żony i matki, której to, według opinii mężczyzn (badania L. Wełyczko) kobiety nie są w stanie pogodzić z pracą żołnierza zawodowego⁴. Mężczyźni wyrażają pogląd, iż rola matki i żony jest zadaniem bardzo trudnym, wymagającym poświęcenia, ogromnego zaangażowania, w związku z tym nie wyobrażają sobie kobiety wyjeżdżającej na szkolenia, poligony czy misje. Kobiety – żony i matki sądzą jednak inaczej. Podejmując pracę żołnierza są przekonane o swojej sile i umiejętności pogodzenia podejmowanych ról społecznych z zawodową. Badania J. Maciejewskiego przeprowadzone wśród kobiet pełniących zawodową służbę wojskową wskazują wyraźnie, że rodzina stanowi dla nich jedną z najważniejszych sfer życia. Jedną, ale nie jedyną⁵.

¹ <http://interia360.pl/artykul/ona-zolnierza,19004>, wgląd dn. 04.09.2010r

² Orzyłowska A. *Sytuacja materialna żołnierzy zawodowych* w kontekście transformacji sił zbrojnych RP, w: M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Toruń, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s.207-215

³ Tyszka Z. *Rodzina we współczesnym świecie*, Wyd. UAM, Poznań 2003, s.41

⁴ Wełyczko L. *Kobieta jako żona, matka i żołnierz zawodowy*, w: K. Dojawa, J. Maciejewski (red.) *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, s.460

⁵ Maciejewski J. *Sylwetka kobiety w siłach zbrojnych RP*, w: *Wojskowa służba kobiet a restrukturyzacja sił zbrojnych*, MON, Wyd. ULMAK, Pruszków 2002, s.27

Bowiem współczesne kobiety dążą do realizacji swych marzeń, planów, do spełnienia, często w zawodach, które do niedawna zarezerwowane były tylko dla mężczyzn. Czynnikiem nie sprzyjającym życiu rodzinnemu, według badanych kobiet, jest czas, który mógłby być poświęcony rodzinie. *„Kobiety czują się przez to winne, że nie są w stanie poświęcić większej ilości czasu na sprawy związane z domem i rodziną (...). Można przypuszczać, iż dzieje się tak dlatego, gdyż w naszym kraju kobiety nadal czują się bardziej odpowiedzialne za obowiązki związane z domem i rodziną¹“*. Niemniej otaczająca nas rzeczywistość pokazuje, że kobiety bardzo często wychodzą poza przypisywane im role społeczne, sprawdzają się w nowych zawodach, są inteligentne, ambitne i wbrew powszechnej opinii starają się być dyspozycyjne. Obecność kobiet w strukturach służb mundurowych jest wynikiem zmian kulturowych, staje się ona symbolem współczesnego społeczeństwa² oraz codziennością w wielu rodzinach wojskowych.

Z funkcją socjalizacyjno – wychowawczą rodziny związane jest wprowadzanie dzieci, młodzieży w świat kultury, wartości, przygotowywanie ich do funkcjonowania w społeczeństwie, zarówno przez matkę jak i przez ojca. W rodzinie wojskowej proces socjalizacji i wychowania może przebiegać zupełnie normalnie, ale może też zostać znacznie zaburzony w związku z konfliktami, licznymi wyjazdami oraz sytuacjami trudnymi, związanymi z wykonywaniem przez jednego z rodziców zawodu żołnierza. Spokój w domu coraz częściej zakłócany jest na przykład przez żołnierzy – ojców powracających z misji pokojowych, którzy nie potrafią poradzić sobie z odczuwanym stresem; zdarza się, że krzyczą przez sen, są nadmiernie czujni, budzą się w nocy, czasami wychodzą z domu. Takie sytuacje bardzo negatywnie wpływają na ich rodzinne życie. *„Dochodzi do kłótni małżeńskich i nieporozumień z dziećmi, życie rodzinne bywa wystawione na ciężką próbę. Żołnierz wracający z misji pragnie czułości, spokoju i odpoczynku, tymczasem żona, która pod jego nieobecność musiała wziąć na siebie więcej obowiązków, oczekuje od niego tego samego. Rozmijanie się oczekiwań staje się źródłem konfliktów. Niestety wielu weteranów unika kontaktu z psychologiem lub lekarzem z obawy przed środowiskową stygmatyzacją. Żołnierz, który wraca z problemami psychicznymi, uważany jest często za słabeusza, bo żołnierzowi nie wypada się załamywać. Dlatego wielu woli cierpieć w samotności, niż szukać specjalistycznej pomocy. Niektórzy szukają złudnego ukojenia w alkoholu³“* Powyższe okoliczności niewątpliwie nie sprzyjają prawidłowemu wzrastaniu dzieci, niemożnością wręcz staje się przekazywanie podstawowych wartości i zasad w tak trudnym środowisku rodzinnym.

Ale prawidłowo funkcjonująca rodzina wojskowa może także posiadać w sobie ogromny potencjał cennych przymiotów kształtujących młode pokolenia w duchu patriotyzmu, odpowiedzialności za losy innych, bezinteresownej pomocy i zapewnianiu bezpieczeństwa. Badania dotyczące wartości żołnierzy zawodowych, w których brały udział zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazują na posiadanie przez nich wielu cennych walorów, godnych przekazania innym. Są to między innymi: motywacja do zdobycia uznania, szacunek dla przełożonych, umiar w zaspokajaniu potrzeb, oszczędność, poczucie dumy narodowej, wykształcenie, zdrowie, udane małżeństwo, dzieci, pieniądze, praca⁴.

Bardzo ważną wartością jest także wiara, która u żołnierzy, jak mówi ks. ppłk Marek Strzelecki *„ jest raz lepsza, raz gorsza. To zależy od tego, z jakich rodzin się wywodzą. Hasło naszych przodków: "Stajemy jak ojce, by służyć Ci znów" jest w wielu przypadkach aktualne*

¹ Wolaniecka M. *Kulturowe aspekty ról zawodowych kobiet – żołnierzy*, w: J. Maciejewski, M. Bodziany., K. Dojwa *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s.687

² Baszak K. *Zmiana kulturowa a jakość życia kobiet w grupach dyspozycyjnych*, w: J. Maciejewski, M. Bodziany., K. Dojwa *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s.610

³ Krzyszkowska R. *Stres pola walki*, w: Przewodnik Katolicki, nr 50/2007

⁴ Teclaw S., Nowosielski W. *Wartości żołnierzy zawodowych* (komunikat z badań), w: M. Baran-Wojtachnio, J. Dziejic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s.88-90

także dzisiaj. To nie jest tylko slogan. Rzeczywiście, wielu żołnierzy tak przeżywa swoją wiarę i religijność. "Bóg, Honor, Ojczyzna" wypisane na wojskowych sztandarach dla wielu młodych ludzi nie są pustymi słowami, ale oznaczają autentyczne wartości¹". Tak więc, funkcja socjalizacyjno – wychowawcza w rodzinie wojskowej może być zaspakajana, co więcej, dzięki specyfice pracy, która jest służbą, młody człowiek, przygotowywany do życia w społeczeństwie otrzymuje bagaż niezbędnych cech, niewątpliwie pożądanym we współczesnym świecie.

Zawód żołnierza nierozłącznie związany jest z licznymi wyjazdami, poligonami, również ze wspomnianymi już misjami wojskowymi. Problemem, który może pojawić się w rodzinie wojskowej, związanym z funkcją emocjonalno-ekspresyjną jest niezaspakajanie podstawowych potrzeb emocjonalnych poszczególnych członków rodziny. Każdy człowiek odczuwa potrzebę kochania i bycia kochanym. Pozytywne, wzajemne relacje małżonków, rodziców w stosunku do dzieci, jak również między rodzeństwem, są podstawą zaspokojenia psychicznego i emocjonalnego. Ekspresja w rodzinie wyraża się z kolei w możliwości zaznaczania przez członków rodziny swojej indywidualności i odrębności. W rodzinie wojskowej, w której dominującą jest służba jednego z rodziców, może często brakować poczucia bezpieczeństwa. Żyjące w ciągłym strachu o los męża, żony, tęskniące dzieci, to codzienna rzeczywistość wielu rodzin: *jest ciężko, czasami bardzo ciężko, gdy nie ma się żadnej informacji, a podświadomość przyciąga te najgorsze myśli...., strach o życie i zdrowie ukochanego, depresja, codzienne problemy....,nieprzespane noce, samotność, trwoga o męża, dzieci i dom na głowie, nie można męża stresować, bo i tak ma dosyć problemów, a żyć trzeba i radzić sobie niestety samej, nie raz w bardzo trudnej sytuacji....wzyskim się wydaje, że to takie kokosy i takie super życie, zazdrościć rodzinom spokoju i bliskości siebie*²

W przytoczonych wypowiedziach dominuje uczucie lęku, niepokoju, a jak wskazuje L. Korzeniowski „na poczucie bezpieczeństwa osobistego największy wpływ mają doświadczenia własne i osób najbliższych³“. W zdezorganizowanej i konfliktowej rodzinie realizacja funkcji emocjonalno – ekspresyjnej może być głęboko zaburzona. W tym miejscu należy wspomnieć również o tym, że praca w wojsku jest służbą, dlatego też czas pracy żołnierza związany jest z licznymi wyjazdami, poligonami, szkoleniami, byciem w ciągłym pogotowiu, „na rozkaz“. Nie wszystkie rodziny potrafią poradzić sobie z takim tempem, co więcej – z niemożliwością planowania życia rodzinnego.

Jednakże, również w licznych rodzinach wojskowych zaplecze emocjonalne może mieć głębokie korzenie, a zgoda na samodzielną ekspresję siebie wynikać właśnie ze wspomnianych wcześniej wyznawanych i przekazywanych wartości. Przykładem może być kobieta – matka i żona – żołnierka, wyróżniająca się niewątpliwie cenną umiejętnością jaką jest empatia. Umiejętność współodczuwania jest jednym z podstawowych komponentów prawidłowych kontaktów międzyludzkich. Zdolność ta jest niezbędna w rozumieniu innych, a wykazanie się sztuką empatii czyni życie tak rodzinne jak i zawodowe pełnym harmonii i fantastycznych relacji z drugim człowiekiem⁴. Rozumienie empatyczne jest przyczyną lepszego postrzegania stanów oraz zachowań innych ludzi, w tym członków rodziny, jak również przyczynia się do rozwiązywania pojawiających się konfliktów. Zatem wysoki poziom empatii kobiet jest niezbędną zdolnością wpływającą na powodzenie podczas służby wojskowej, a także w sytuacjach życia rodzinnego. Reasumując rozważania dotyczące współczesnej rodziny wojskowej należy stwierdzić, iż poruszone zagadnienie jest bardzo ciekawe i szerokie, a wymienione w niniejszym artykule refleksje mogą być bodźcem do poważniejszych badań.

¹ Augustyn J *Żołnierska codzienność*, w: *Życie Duchowe*, nr 45/2006 <http://www.zycie-duchowe.pl/?0645,artykul,ZolnierskaCodziennosc>

² <http://interia360.pl/artykul/zona-zolnierza,19004>, komentarze, wgląd 04.09.2010r

³ Korzeniowski L. *Kobiety i mężczyźni w warunkach ryzyka*, w: K. Dojawa, J. Maciejewski (red.) *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007 s.230

⁴ Konrad S., Hendl C. *Inteligencja emocjonalna*, Wyd. Videograf II, Katowice 2000, s.12

Rodzina wojskowa, w dzisiejszych czasach boryka się z wieloma problemami; liczne wyjazdy, wydłużony czas pracy, zbyt niskie zaplecze materialne młodych małżeństw, stres, tęsknota, strach, niemożność planowania. Tym samym wyodrębnić można wiele pozytywnych aspektów, dzięki którym rodzina żołnierska może mieć zapewniony odpowiedni status ekonomiczny, a młodzież wychowywana przez ojców żołnierzy i matki żołnierki wzrasta w poczuciu patriotyzmu, obowiązkowości, pomocy i odpowiedzialności za innych.

Dzisiejszy świat daje zarówno kobietom jak i mężczyznom możliwość realizowania siebie w bardzo trudnym do pogodzenia z życiem rodzinnym zawodzie żołnierza. Nadal jednak będą oni wyjeżdżać na misje, poligony, szkolenia, by podwyższać swoje kwalifikacje, zdobywać nowe doświadczenia, umiejętności, oraz poprawiać warunki materialne rodziny. Nadal również towarzyszyć im będzie strach, obawa i niepewność jutra. Ale wszystkie te czynniki wpisane są niejako w funkcjonowanie rodziny żołnierskiej. Wybierając taką profesję żołnierze rozważają zapewne wszystkie za i przeciw. Są również świadomi tego, że to oni sami tworzą, bądź będą tworzyć rodzinę, czego potwierdzenie odnaleźć można na stronach powieści Carlosa Ruiza Zafon pt. „Cień wiatru” – *Małżeństwo i rodzina są tylko i wyłącznie tym, co sami z nich czynimy*¹.

LITERATURA

- AUGUSTYN J. (2006) *Żołnierska codzienność*, w: *Życie Duchowe*, nr 45, <http://www.zycie-duchowe.pl/?0645,artykul,ZolnierskaCodziennosc>
- BARAN-WOJTACHNIO M., DZIEDZIC J., KLOCZKOWSKI M., MACIEJEWSKI J., NOWOSIELSKI W. (2010) *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego*, Toruń, Wyd. Adam Marszałek
- BASZAK K. (2010) *Zmiana kulturowa a jakość życia kobiet w grupach dyspozycyjnych*, w: J. Maciejewski, M. Bodziany., K. Dojwa *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s.610
- ZAFON C., R. (2007) *Cień Wiatru*, Warszawa, Wyd. MUZA
- DOJWA K. MACIEJEWSKI J. (2007) *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego
- HOFREITER L. (2009) *Bezpieczeństwo a bezpieczeństwo wada*, Liptovsky Mikulas – Liptovsky Jan
- KONRAD S., Hendl C., (2000) *Inteligencja emocjonalna*, Katowice, Wyd. Videograf II, s.12
- KORZENIOWSKI L. (2007) *Kobiety i mężczyźni w warunkach ryzyka*, w: K. Dojawa, J. Maciejewski (red.) *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s.230
- KRZYSZKOWSKA R. (2007) *Stres pola walki*, w: *Przewodnik Katolicki*, nr 50
- MACIEJEWSKI J. (2002) *Sylwetka kobiety w siłach zbrojnych RP*, w: *Wojskowa służba kobiet a restrukturyzacja sił zbrojnych*, MON, Pruszków, Wyd. ULMAK, s.27
- MACIEJEWSKI J., NOWOSIELSKI W. (2009) *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego
- MACIEJEWSKI J., BODZIANY M., DOJWA K. (2010) *Grupy dyspozycyjne w Obliczu Wielkiej Zmiany*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego
- ORZYŁOWSKA A. (2010) *Sytuacja materialna żołnierzy zawodowych w kontekście transformacji sił zbrojnych RP*, w: M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (2010) *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego*, Toruń, Wyd. Adam Marszałek, s.207-215
- TECŁAW S., NOWOSIELSKI W. (2010) *Wartości żołnierzy zawodowych (komunikat z badań)*, w: M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (2010) *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego*, Toruń, Wyd. Adam Marszałek, s.88-90
- TYSZKA Z. (1976) *Socjologia rodziny*, Warszawa, Wyd. PWN, s.69
- TYSZKA Z. (2003) *Rodzina we współczesnym świecie*, Poznań, Wyd. UAM, s.45

¹ Zafon C., R. *Cień Wiatru*, Wyd. MUZA, Warszawa 2007

WELYCZKO L. (2007) *Kobieta jako żona, matka i żołnierz zawodowy*, w: K. Dojawa, J. Maciejewski (red.) *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s.460

WOLANIECKA M. (2010) *Kulturowe aspekty ról zawodowych kobiet – żołnierzy*, w: J. Maciejewski, M. Bodziany., K. Dojwa *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wrocław, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s.687

<http://interia360.pl/artykul/ona-zolnierza,19004>, wgląd. 04.09.2010r

<http://interia360.pl/artykul/zona-zolnierza,19004>, komentarze, wgląd 04.09.2010r

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI

ÚLOHA ETIKY V MEDZINÁRODNEJ POLITIKE A SOCIÁLNO ZABEZPEČENÍ

THE ROLE OF ETHICS IN THE INTERNATIONAL POLITICS OF SOCIAL WELFARE

*TAJBOŠOVÁ Zuzana**

ABSTRACT: The analysis of the current state of provision of social issues in the field of forces in the context of social and political ethics is presented at this paper. It points to the interdependence and the conditionality of social and political ethics in military environment. The main theme is the definition of social requirements in the comprehensive provision of targeted social groups - military professionals and their relatives. An important part is discussion of public and social affairs. The final section discusses the possibility of qualitative changes in social support and assurance of individuals using ethical strategies. The output is the application of ethical ideas of social justice and the common good in the private, national and transnational space.

KEY WORDS: The social and political ethics, The ethical strategies. The social support.

ÚVOD

V tejto práci sa budeme zaoberať etikou najdôležitejších politických oblastí. Budeme obhajovať a bližšie zdôvodníme základnú tézu, že politika sociálneho zabezpečenia vojenských profesionálov síce musí vždy zodpovedať etickým meradlám, ale nemôže byť určovaná len nimi samotnými. Tento poznatok má ústredný význam pre kultiváciu a zlepšenie súčasnej situácie nielen v problematike sociálneho zabezpečenia ozbrojených síl, ale aj v riešení pretrvávajúceho politického sporu.

Viacere oblasti modernej politiky zhrnieme pre zjednodušenie do troch oblastí. Nasledovné zjednodušenie je možné preto, že nám nepôjde o komplexný výklad politiky, ale o základné aspekty politickej etiky. Etický aspekt našej interpretácie nachádza vyjadrenie v dvoch ústredných otázkach.

Po prvé, priradením všeobecných cieľových hodnôt k skúmaným politickým oblastiam zadefinujeme, čím sa má riadiť konanie smerujúce k spoločnému dobru, zviazané s dôstojnosťou osoby a ľudskými právami:

1. Vnútorná politika: sloboda
2. Hospodárska a sociálna politika: spravodlivosť
3. Medzinárodná politika: mier

Uvedené schematické priradenie je zjednodušené a uvádza hlavný cieľ činnosti jednotlivých oblastí. Problémové situácie v politickej etike vznikajú do istej miery práve tým, že vo všetkých z troch uvedených oblastí sa musí vyvíjať aktivita na dosiahnutie každého z uvedených cieľov.

- Úlohou politického usporiadania je zabezpečiť vnútorný mier a presadzovať spravodlivosť v zmysle distributívnej spravodlivosti¹

* Mgr., doktorandka Prešovskej univerzity v Prešove. Prešov. Slovenská republika. Telefón: 0907 191 129, e-mail: ztajbosova@gmail.com

¹ Distributívna, alebo rozdeľovacia spravodlivosť. Týmto sa myslí spravodlivosť vládnucich voči ovládaným, „spravodlivosť voči každému“. V tejto súvislosti mnohí vidia v štáte iba veľkú rozdeľovaciu mašineriu, ale v modernom sociálnom štáte musí byť okrem prerozdeľovania materiálnych dohier, pridelovania sociálnych možností, položený hlavný dôraz na pravidlá spravodlivej deľby. Štát nesmie robiť svojvoľné rozdiely, ale má zaobchádzať adekvátne s každou skupinou v rámci spoločenstva, na základe jej rozdielností a špecifik.

Pri výmennej spravodlivosti sa uplatňuje *princíp ekvivalencie*: služba a protislužba si musia navzájom odpovedať. V distributívnej spravodlivosti sa naproti tomu meria výkon celku pre občanov požiadavkami spoločného dobra, teda na základe možností celku. V tomto prípade nie je možné aritmetické vyrovnanie, ale iba pomerné vyrovnanie: *princíp proporcionality*.¹

- Hospodársky a sociálny poriadok sa hodnotí predovšetkým podľa kritérií sociálnej spravodlivosti². „*Hospodárska politika nachádza v sociálnej politike zdroje a impulzy ďalšieho možného vývoja.*“³

Sociálna spravodlivosť úzko súvisí a je podmienená politickou spravodlivosťou a to až do takej miery, že poriadok slobodného právneho štátu je predpokladom spravodlivého sociálneho rozvoja. Zájmy jednotlivcov a cieľových sociálnych skupín sú ohraničované záujmami vyplývajúcimi z pravidiel poriadku. Preto sú mnohé konflikty záujmov súčasne spormi o platný poriadok a často účinné riešenie spočíva skôr v zmene pravidiel a inštitúcií ako v snahe urovnať vzniknuté nezhody. Z toho dôvodu sú dôležité také inštitúcie, ktoré všetci zúčastnení pociťujú ako spravodlivé, lebo sú založené na vzájomnosti. Práve preto, že *obsahovo* nie je ľahké vymedziť pole pôsobnosti *sociálnej spravodlivosti*, potrebujeme *formálnu politickú spravodlivosť* ako možnosť zúčastňovania sa všetkých na hľadaní spoločného dobra.

- Medzinárodná politika by mala predovšetkým zabráňovať vojne a zabezpečovať mier medzi národmi. V súčasnej dobe je evidentné, že to nie je možné bez minimálnej miery sociálnej spravodlivosti pre všetky národy a že na to musia mať národy možnosť slobodného rozvoja vlastných síl.⁴

Ak platí naša základná téza, že sporné otázky v sociálnej politike majú síce aj morálnu stránku, ale nemožno o nich rozhodovať jedine na základe etických reflexií, potom je úloha etiky v medzinárodnej politike významná do tej miery, do akej pomáha poskytovať orientáciu v cieľových problémoch zabezpečovania sociálnych istôt a vo väčšine zložitých situácií v rámci spoločnosti. Umenie politiky formovanej eticky teda nespočíva v presadzovaní (maximalizácii) cieľových hodnôt na úkor iných, ale v ich vzájomnom zosúladovaní (optimalizácii).

Po druhé, v úvahách o sociálnom zabezpečovaní vojenských profesionálov, nás bude viesť otázka o úlohe a možnostiach etiky dosiahnuť ciele špecifickými politickými prostriedkami, konkrétne zákonnými normami, inštitúciami a ovplyvňovaním sociálnych štruktúr. V popredí teda stojí sociálnoetická otázka primeraného vonkajšieho poriadku spoločnosti a medzištátnych vzťahov. To neznamená, že by v tomto momente individuálnoetická otázka postojov a spôsobov správania konajúcich nebola významná, Samozrejme predpokladáme, že vojenský činitelia a občania vcelku chcú slobodu, spravodlivosť a mier.

Politická etika spočíva na oboch pilieroch – na individuálnej aj na sociálnej etike. Podľa slov súčasného nemeckého teológa a publicistu Bernarda Suthora „*Ľudské správanie a inštitúcie, či štruktúry sa navzájom podmieňujú, môžu sa navzájom silne obmedzovať, ale aj podporovať.*“⁵ V etike orientovanej na medzinárodnú politiku ide predovšetkým o sociálnoetickú otázku správneho vonkajšieho poriadku spolunažívania ľudí a národov, potreby a možnosti formovania normatívnych a inštitucionálnych podmienok pre slobodu, spravodlivosť a mier. Lebo toto

¹ Príklad: štát vyplatí občanom odškodné za zničený majetok (napríklad vo vojne). Poškodeným nebude poskytnutá úplná úhrada škody, ale iba pomerné vyrovnanie podľa miery toho, čo je pre spoločnosť ako celok zvládnuteľné.

² Pri riešení sociálnej otázky v západných demokraciách sa ukazuje, aké nenahraditeľné sú politické inštitúcie v zápase o sociálne zlepšenie. Zároveň sa ukazuje aj to, ako sociálne zmeny usmerňujú politický poriadok.

³ BRDEK, M. et al. *Trendy v európskej sociálnej politike*. Praha: ASPI, 2002. s. 14.

⁴ Porov. SUTHOR, B. *Politická etika*. Trnava: Dobrá Kniha, 1999. s. 153.

⁵ Tamže

formovanie je hlavnou úlohou politickej etiky. Redukcia politickej etiky na problém individuálnej morálky a zámerov štátnych orgánov a občanov, je neuspokojujúca. Individuálna morálka v otázke sociálneho zabezpečenia bude účinná len vtedy, keď bude nadviaže spojenie s politickým konaním a inštitucionálnymi opatreniami.

PLURALIZMUS A HODNOTOVÝ KONSENZUS

Skutočnosť, že žijeme v „pluralistickej spoločnosti“ sa už dlhší čas prijíma v debatách o súčasnej spoločnosti ako samozrejmosť. V kontexte morálnej filozofie a etiky sa pluralizmus charakterizuje ako „(...)stanovisko rozdielnosti rešpektujúcej mnohorakosť v ontologickej, epistemologickej, náboženskej, etickej, politickej a sociálno-kultúrnej oblasti.“¹ Pluralizmus je v tomto zmysle zakladajúci, teda konštitutívny prvok prirodzenej a sociálnej spoločnosti.

Hodnoty, ktorých nositeľom je aj oblasť sociálneho zabezpečenia ozbrojených síl, a ktoré majú byť chránené základnými právami, sa interpretujú a posudzujú podľa rozličných kritérií. Základné práva však predstavujú potenciál konfliktov.² Práve vo verejnom spore o interpretáciu základných práv sú evidentné veľké rozdiely v hodnotovom presvedčení spoločenských skupín, ako aj v hodnotovom povedomí. V tomto momente sa dostáva do popredia otázka *diskurzívnej racionality*, teda potenciál viesť dialóg a schopnosť dohodnúť sa.

Za zachovanie konsenzu v základných hodnotách sú spoluzodpovedné všetky sily spoločnosti, ale značnú mieru zodpovednosti majú pri tom aj štátne orgány. Pre objasnenie významu zodpovednosti v problematike sociálneho zabezpečovania všehgggkých zložiek spoločnosti musíme aspoň v hrubých kontúrach načrtnúť princípy vzťahu spoločnosti a štátu.

Spoločnosť a štát tvoria tí istí ľudia. Prirodzene tí istí ľudia tvoria na jednej strane „spoločnosť“ a na strane druhej – pokiaľ majú občianske práva – štátotvorný ľud. Z tohto vymedzenia zreteľne vidieť, že štát a spoločnosť musíme aj rozlišovať. Štát je spoločnosťou v jeho právnej a politickej jednote, ale spoločnosť sa nerozvíja iba politicky, ale aj kultúrne, nábožensky, hospodársky a sociálne. Práve táto variabilita a diferencovanosť by mala zabezpečiť slobodu v spoločnosti, z ktorej štát preberá svoje špecifické právne úlohy, svoje hodnoty a silu, svoje idey a svoje prostriedky.³

Podmienkou slobodnej a progresívne sa vyvíjajúcej spoločnosti je nadviazanie vzťahu so štátom, ktorý bude postavený na základe *diskurzívnej racionality*, spoluúčasti a angažovanosti. V tomto chápaní musí byť ľud vo vzájomnom dialogickom vzťahu so štátom. Požiadavkou súčasnej, doby nie je ani slabý, ani totalitný štát. Sociálne vyspelá a rozvíjajúca sa spoločnosť potrebuje štát, ktorý sa obmedzí na svoje úlohy, namiesto toho, aby chcel všetok spoločenský život viesť a preniknúť sebou. Medzi jednotlivcami a prirodzeným spoločenstvom rodiny na jednej strane a štátom na strane druhej by mali existovať slobodné spoločenské združenia, „societas liberae“, ktoré samy o sebe nie sú od prírody potrebné, ale patria k rozvoju existencie osoby v spoločnosti.⁴

Hodnoty, ktoré stoja v základoch štátu a na ktoré štát orientuje svoju politiku, môžu vychádzať jedine zo spoločnosti, z presvedčení, ktoré sú v nej zažité, z postojov jednotlivcov, z orientácie vôle a záujmov rozhodujúcich sociálnych skupín. V tomto bode je na mieste sa kriticky pýtať, či je toto presvedčenie v súčasnej národnej a nadnárodnej sociálnej politike dostatočne silné. Narastajúci pluralizmus, celosvetové prenikanie kultúr, rýchle sociálne zmeny zrušili tradičné formy života.

¹ HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*. Trnava: TYP UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS. Bratislava: VEDA, 2005. s. 198.

² Napríklad právo na život síce nie je najvyššie zo všetkých ľudských práv (inak by ani politické spoločenstvo nemohlo očakávať, alebo dokonca vyžadovať od vojakov a policajtov nasadenie života za vyššie právne hodnoty), ale ako fundamentálne právo (predpoklad na uplatňovanie iných práv) má takú váhu a naliehavosť, že ho možno porušiť iba v konflikte s právami rovnakého stupňa.

³ Por. SUTHOR, B. *Politická etika*, 1999. s. 157.

⁴ Por. Tamže

V dnešnej spoločnosti narastajúcej spotreby a nerovnomerného blahobytu vidia pozorovatelia (renomovaní analytici verejného diania, sociológovia, ekonómovia, teológovia aj ekológovia) skôr „spotrebiteľa hodnôt“ ako tvorca hodnôt. Na druhej strane táto skutočnosť vyvoláva protipohyb – narastá potreba jednotlivcov a skupín angažovať sa a verejne sa zasadzovať za znevýhodnených, postihnutých ľudí a ohrozené dobrá. Napriek negatívnym skutočnostiam zatiaľ prebieha každodenný život v jednotlivých oblastiach spoločenského života pomerne usporiadane a civilizovane. Sociálne a politické inštitúcie plnia svoje ciele, ale prirodzene nie je možné, aby riešili krízové situácie svojpomocne.

Existuje spätná väzba pôsobenia sociálnych a politických inštitúcií na postoje spôsoby správania ľudí. Bez ich usmerňujúceho a stabilizačného účinku nie je kvalitný život v spoločnosti možný.¹ To platí aj pre vnútroštátnu politiku a sociálne zabezpečenie vojenských profesionálov, a práve preto nemožno štát vynechať so spoluzodpovednosti za konsenzus týkajúci sa základných hodnôt spoločnosti. Práve naopak, keďže sa v štátnych inštitúciách formálne realizuje dohoda spoločnosti o základných veciach spoločného, majú ony samy určujúci význam pre tento konsenzus.

Závislosť a vzájomná podmienenosť politického poriadku a nedisponibilných ľudských a sociálnych predpokladov stojí v centre politicky orientovanej etiky. „*Len potom možno zhodnotiť, čo to znamená, keď sa povie, že práva a povinnosti, sloboda a solidarita patria k sebe.*“² V Novovekej predstave o sociálnom zabezpečení mala a byť sloboda zmluvne zabezpečená proti štátnej moci. Učenie sociálnej etiky v otázke spoločnosti naproti tomu hovorí o *solidárnom rozvoji slobodne usporiadaných životných oblastí*.

Len v sociálnej zodpovednosti a zodpovedajúcich inštitúciách je možný rozvoj osôb vrátane členov ozbrojených zložiek štátu. Otázka sociálneho zabezpečenia je jednou z najťažších otázok politického poriadku, pretože vychádza z ustanovenej povinnosti rozhodnúť sa, koľko solidarity má štát zachytiť v zákonných povinnostiach a inštitucionálne zabezpečiť.

Aké sú teda hodnoty, ktoré má garantovať slobodná demokraticky a humánne usporiadaná spoločnosť? Z hľadiska etiky je ústrednou a základnou hodnotou zabezpečenia kvalitného života v spoločnosti *dôstojnosť ľudskej osoby*. Humánnosť a dôstojnosť tvoria podstatu obsahu spoločného dobra a sú najvyššími hodnotami o ktoré sa má človek ako osoba a spoločnosť ako celok usilovať.³ Je esenciálnou zložkou v poriadku spolunažívania. V nej sú stabilizované ľudské práva ako vyjadrenie práva osoby na sebarealizáciu v rámci spoločnosti. Pretože tento rozvoj a ľudská realizácia hodnôt sú možné jedine v spolunažívaní, majú dôstojnosť osoby a ľudské práva sociálnu a inštitucionálnu podobu. K základným hodnotám patrí teda inštitúcia *manželstva a rodiny a politický poriadok*, ktorý je schopný zabezpečiť základné *hodnoty spoločného dobra*, konkrétne *sociálnu spravodlivosť, slobodu a mier*.

RODINA A PODPORA POLITIKY RODINY

Rodina sa v súčasnosti stáva súkromnou oblasťou. Jej sociálne väzby sa redukujú. Manželské vzťahy čím ďalej tým menej nachádzajú vonkajšiu sociálnu podporu, zakladajú sa viac na osobnej náklonnosti. Tento proces, v ktorom sa rodina odsúva na okraj spoločnosti, označuje sociológia rodiny hodnotovo neutrálne ako jej dezintegráciu. Do dnešných dní tento proces nevedol k jej dezorganizácii, alebo nebodaj k zrušeniu inštitúcie rodiny. Ďalší vývojový krok našej doby však bude musieť bezodkladne vyriešiť otázku rodiny.

¹ Tieto regulujúce štruktúry oslobodzujú človeka od nutnosti nepretržite nanovo rozmýšľať a rozhodovať sa, ako by sa mal v opakujúcich sa procesoch spoločenského života orientovať a správať. Dávajú spoločenským procesom stabilitu a trvácnosť zároveň poskytujú slobodu pre nové iniciatívy a formy. Preto možno povedať, že inštitúcie práve ich stabilizačným charakterom umožňujú zmenu. (Por. Suthor, s. 27 – 28.)

² SUTHOR, B. *Politická etika*, 1999. s. 188.

³ GLUCHMAN, V. (ed.). *Reflexie o humánnosti a etike*. Prešov: L.I.M., 1999. s. 55.

V desaťročiach po druhej svetovej vojne, predovšetkým od šesťdesiatych rokov, sa sociálny a kultúrny kontext pre inštitúciu rodiny v krajinách západnej Európy tak dramaticky zmenil, že je namieste hovoriť o štrukturálnej premene samej inštitúcie. Rozhodujúce faktory premeny sú v podstate dva:

- Po prvé, rovnoprávnosť žien – zrovnoprávnenie žien s mužmi aj z hľadiska vzdelania a zamestnania, vedie k zrušeniu modelu manželstva so ženou v domácnosti. S narastajúcou pracovnou činnosťou žien vstupuje do popredia štrukturálne znevýhodnenie rodiny v hospodárstve a v sociálnom poriadku.
- Po druhé, manželský zväzok a rodičovstvo sa stále menej chápu ako prirodzené zložky a samozrejme pravidlo životnej cesty, ale iba ako jedna z možností, ktoré sú k dispozícii v individualizovanej spoločnosti.

Vývoj v sociálnej a kultúrnej oblasti a v hodnotových orientáciách človeka v každom prípade do značnej miery ovplyvňuje aj politika. „*Oproti tomu štrukturálne znevýhodnenie rodín v hospodárskom a sociálnom živote ponúka priame východiskové body a výzvy pre politiku rodiny.*“¹ Pre posúdenie a realizáciu ďalších možných krokov rozvoja je potrebné tieto východiská bližšie špecifikovať. Ekonomické znevýhodnenie spočíva predovšetkým v tom, že trhové hospodárstvo je voči rodine indiferentné, to platí pre trh práce, ako aj pre trh tovarov.

- Individuálne vyplácaná mzda za výkon neberie ohľad na to, či sa je príjemca musí starať sám o seba, alebo o rodinu.
- Trhová cena tovarov je rovnaká pre všetkých spotrebiteľov, či nakupujú pre jednu, alebo pre päť osôb.
- Ak sa jeden z manželov kvôli deťom vzdá zamestnania, prichádza nielen o doplnkový príjem, ale zároveň aj o zvyšovanie nárokov na dôchodkové poistenie.
- Čas venovaný deťom a prerušenie zamestnania znižujú šance v konkurencii a v kariére v rámci zamestnania.

Proti zdôvodneniu politiky rodiny sa často bojuje tým, že mať rodinu je osobná vec, do ktorej štát nemá zasahovať. Podľa kresťanského učenia sociálnej etiky je *politika rodiny* chápaná ako *podpora spoločného dobra* a stavia sa do opozície k jej liberalistickému odmietaniu. Politika rodiny podľa sociálnej etiky nerobí z rodiny predmet politiky, ale pokúša sa ovplyvniť sociálne štruktúry tak, aby sa znižovali ťažkosti v rodinách a aby sa im poskytovala pomoc pri plnení ich úloh.

Podpora politiky rodiny musí byť podľa toho subsidiárna, ako pomoc svojpomoci rodín.² Princíp subsidiarity je veľmi dôležitý má dbať o to, aby nedošlo k zasahovaniu so vnútorného života občanov v štáte. Zároveň sa zakladá na solidarite, v súvislosti so sociálnym zabezpečovaním vojenských profesionálov a ich rodín, konkrétne na solidarite spoločnosti s všetkými jej členmi, ktorí sa starajú o dorastajúcu generáciu a jej výchovu.

Jedným z hlavných výkonov, alebo úloh rodiny, je okrem prijatia nového ľudského života a starostlivosti oň aj celostný rozvoj všetkých členov rodiny. Dôverné vzájomné konanie členov rodiny umožňuje rozvoj najužšej formy solidarity a sprostredkúva jednotlivcom možnosť citového rozvoja, čo je zvlášť dôležité vo výkone vojenského povolania. V tomto zmysle sú funkcie rodiny pre spoločnosť najmä tieto:

- Zabezpečenie dorastajúcej generácie a rozvoj humánneho bohatstva spoločnosti.
- Zabezpečenie solidarity medzi generáciami.³ (Rodiny zabezpečujú túto solidaritu výchovou nasledujúcej generácie, čím si za to tiež zasluhujú solidaritu).

¹ SUTHOR, B. *Politická etika*, 1999. s. 279.

² V praxi ide o aplikáciu princípu v nižšom poriadku. Subsidiarita teda znamená v prvom rade rešpekt od vyššieho subjektu smerom k nižšiemu subjektu. (Por. Hrehová, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*, s. 101.)

³ moderný sociálny štát zakladá systémy sociálneho zabezpečenia na prerozdeľovaní medzi zárobkovo činnými a tými, ktorí z rôznych dôvodov zárobkovo činní nie sú.

- Starostlivosť o domácnosť a regenerácia. (Na prvý pohľad ide o ekonomickú činnosť, ale nakoľko je neoddeliteľná od ďalších rodinných životných procesov, predstavuje oveľa viac). Má veľký význam vo výchove, a je dôležitá pre efektívny rozvoj všetkých členov rodiny.

Základná otázka, pred ktorou dnes stojí politika rodiny znie, do akej miery a či vôbec „*(...)sú zákonodarstvo a politické ovplyvňovanie inštitúcií a štruktúr schopné podporovať tradičný model rodiny: totiž na manželstve založený intímny zväzok rodičov a detí?*“¹ Politika sociálneho zabezpečenia si musí byť vedomá toho, čo môže a čo nemôže. Čo je jednoznačne v jej kompetencii je možnosť zmierňovať nevýhody, ktoré sú s rodičovstvom spojené. Politika rodiny by preto nemala byť koncipovaná ako „populačná politika“, ale ako *politika sociálnej štruktúry*.² Pokiaľ sú teda znevýhodnenia rodiny do veľkej miery podmienené štruktúralne, znamená to politickú úlohu.

Z pohľadu individuálnej a sociálnej etiky je pri riešení otázky sociálneho zabezpečenia rodiny potrebné určiť možnosti a hranice politiky rodiny. Zároveň je nevyhnutné, nakoľko rodina, ako najzákladnejšia zložka spoločnosti ovplyvňuje hodnotovú orientáciu, mentalitu a celú kultúru, aby získala vyššie hodnotové pozície.

DISKUSIA A ZÁVER

Spoločnosť, ktorej cieľom je utváranie fungujúceho spoločenstva jednotlivcami a jednotlivými národmi, by sa mala opierať o tri životné princípy:³

- Spoločné dobro (alebo všeobecné uskutočňovanie sociálnej spravodlivosti v spoločnosti),
- Solidarita (v modernom zmysle slova pripomína predovšetkým povinnosť humánnosti, zodpovednosť aj spoluzodpovednosť),
- Subsidiarita (spresnenie limitov intervencií zo strany štátu a vymedzenie štátnych, národných a nadnárodných kompetencií)⁴

Úlohou štátu je pri vytváraní rozvojovej stratégie v problematike sociálneho zabezpečenia:

- a) Harmonizovať vzťahy medzi cieľovými sociálnymi skupinami (členovia ozbrojených síl) a štátnymi inštitúciami,
- b) Medzi spoločnosťou a štátom,
- c) Prispievať k všeobecnému poriadku.

Štát má prispievať k súdržnosti a integrálnemu rozvoju ako jednotlivcov, tak aj sociálnych skupín, má napomáhať jednotu, ktorá je základom každého spoločenstva a počiatkom spravodlivosti, a ktorá má pôvod nielen v mysli, ale aj v srdci. Ak bude objektívna spravodlivosť ukotvená v zákone a vyjadrená v etických normách, potom sa subjektívne prenesie aj do zvláštnych noriem spravodlivosti usilujúcich sa o harmóniu medzi právami jednotlivcov a povinnosťami vládnucich orgánov.

¹ SUTHOR, B. *Politická etika*, 1999. s. 287.

² Por. Tamže

³ V etike sú princípy sociálnymi zásadami konania, alebo aj ideami, podľa ktorých sa usporiada spoločnosť.

⁴ Por. HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*, s. 100 – 102.

Najlepšou zárukou progresívneho rozvoja spoločnosti a jej zložiek je spolupráca. „*Prospešná spolupráca je úsilím o súdržnosť a zároveň otvorenosťou pre univerzálnosť*“¹. Sociálna etika vo veľkom rozsahu prispieva ku kultivácii a rozvoju spoločenstva, teda k ľudskosti ľudí, oslobodeniu od ideológií, od moci a egoizmu, k sociálnej angažovanosti, ku kritickým a sebakritickým postojom. Vzťah a spolupráca sú v skutočnosti procesom komunikácie a sociálneho dialógu. Všetky sociálne problémy sa dajú riešiť cestou dialógu a solidarity. Morálnou požiadavkou pri riešení existujúcich problémov v spoločnosti, je v súčasnej dobe schopnosť dobre používať svoj rozum. Jedine tak sa úspešne napomôže inštitucionálnemu zabezpečeniu sociálnej spravodlivosti a dôstojného života ľudí v nej žijúcich.

LITERATÚRA:

BRDEK, M. et al. *Trendy v európskej sociálnej politike*. Praha: ASPI. 2002, 251 s. ISBN 80-86395-25-1

GLUCHMAN, V. (ed.). *Reflexie o humánnosti a etike*. Prešov: L.I.M., 1999. 141 s. ISBN 80-967778-5-8

HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*. Trnava: TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVENSIS. Bratislava: VEDA, 2005. s. 198.

SUTHOR, B. *Politická etika*. Trnava: Dobrá Kniha, 1999. 380 s. ISBN 80-7141-222-8

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

¹ HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*, s. 257.

ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ

THE MAIN PRIORITIES OF THE STATE POLICY IN THE SPHERE OF ECOLOGY SECURITY IN UKRAINE

*УРЯДНИКОВА Инга**
*УРЯДНИКОВА Мария***

ABSTRACT: The main priorities of state policy are to ensure the environmental safety of Ukraine at the present stage of development. It is shown that the development of the above priority must be to engage the experts on environmental safety, scientists and scientific schools, public and private organizations, administrations, as well as to stabilize the environmental situation in Ukraine to implement the current system of environmental safety and to ensure its operation at the legislative and administrative levels.

KEY WORDS: The state policy. The environmental safety. The experts on environmental safety.

В настоящее время в Украине большое значение придается экологической безопасности страны. В соответствии с законом Украины «Про охорону навколишнього природного середовища» пред'являються следующие требования к факторам влияющим на окружающую среду:

1. экологические требования к размещению, проектированию, строительству, реконструкции, введению в действие и эксплуатацию предприятий, сооружений и других объектов (Статья 51);
2. обеспечить охрану окружающей среды при использовании средств защиты растений, минеральных удобрений, нефти и нефтепродуктов, токсических химических веществ и других препаратов (Статья 52);
3. обеспечить охрану окружающей среды от неконтролируемого и вредного биологического влияния (Статья 53);
4. обеспечить охрану окружающей среды от акустического, электромагнитного, ионизирующего и другого вредного влияния физических факторов и радиоактивного загрязнения (Статья 54);
5. обеспечить охрану окружающей среды от загрязнения отходами (Статья 55);
6. требования экологической безопасности относительно транспортных средств (Статья 56);
7. требования экологической безопасности при проведении научных исследований, внедрении открытий, изобретений, использовании новой техники, импортного оборудования, технологий и систем (Статья 57);
8. требования экологической безопасности относительно военных, оборонных объектов и военной деятельности (Статья 58);
9. экологические требования к размещению и развитию населенных пунктов (Статья 57); [1].

* к.т.н., доцент кафедры «Управление системами безопасности жизнедеятельности» Одесского национального политехнического университета, г. Одесса, Украина, ingavictory@rambler.ru

** студентка Одесского национального политехнического университета, г. Одесса, Украина, ingavictory@rambler.ru

Охрана окружающей среды, в первую очередь, предусматривает защиту человека от негативного влияния техногенных и природных факторов и должна обеспечить его безопасность и жизнедеятельность. Поэтому **основной целью** экологической безопасности страны является охрана всей природной окружающей среды страны.

Однако, из-за недостатка финансовых ресурсов, развитой законодательной системы управления это сделать достаточно сложно.

Поэтому постановление Верховной Рады Украины от 5 марта 1998 года № 188/98-ВР «Про Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки» определило приоритетные направления экологической безопасности, которые должны быть решены в ближайшее время. А именно:

1. обеспечение экологической безопасности в энергетике и ядерной отрасли;
2. обеспечение экологической безопасности во время обращения с радиоактивными отходами;
3. разработка комплекса технологий, методик и технических средств для оценки экологической безопасности автомобилей при их эксплуатации;
4. достижение экологической безопасности при обращении с отходами;
5. достижение стабильной и гарантированной экологической безопасности военной деятельности и конверсии ВПК;
6. разработка научно-методологических основ регулирования и планирования техногенно-экологической безопасностью в рамках единой государственной системы предотвращения аварий, катастроф и чрезвычайных ситуаций;
7. разработка экологических требований к охране, рациональному использованию и восстановлению недр в новых экономических условиях;
8. определение приоритетных научных исследований в области использования природных ресурсов, охраны окружающей среды, обеспечения экологической безопасности.

Для разработки вышеперечисленных приоритетных направлений необходимо привлечь к сотрудничеству экспертов по экологической безопасности, ученых и специалистов научных школ, ученых Европейского Союза, государственных и частных организаций, госадминистраций и т.д. На современном этапе политического и социального развития Украины необходимо:

- провести реорганизацию соответствующих органов государственного управления с целью усовершенствования правовой и экономической системы экологической безопасности;
- обеспечить взаимодействие органной государственной власти, местного самоуправления и субъектов хозяйственной деятельности с целью обеспечения экологической безопасности;
- усовершенствовать законодательную и нормативно-правовую базу относительно сохранения и восстановления природных ресурсов и обеспечения экологической безопасности;
- усовершенствовать систему экологического контроля за выполнением экологического законодательства;
- разработать и внедрить экономические механизмы финансового обеспечения экологических программ;
- разработать и ввести в действие системы экологического страхования, экологического мониторинга и экологического аудита;
- разработать и внедрить системы региональных стандартов по оценке гранично-допустимых изменений окружающей природной среды [2], [3].

Несмотря на определенные достижения Украины в области экологической безопасности, еще трудно говорить о реальном экологическом улучшении. Эти улучшения можно рассматривать на примере некоторых областей Украины, где вследствие экономического кризиса произошло сокращение промышленного производства и уменьшились промышленные выбросы в атмосферу и сбросы в водные бассейны Украины. Единственное что можно сделать на современном этапе для стабилизации экологической ситуации, это внедрить в Украине действующую систему экологической безопасности и обеспечить ее функционирование на законодательном и административном уровнях. Это и является одним из важнейших условий решения задач национальной безопасности государства.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища». Постанова Верховної Ради України від 25.06.91 р. № 1264-IV.

[2] Постанова Верховної Ради України від 05.03.98 р. № 188/98-ВР «Про Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки».

[3] Напрямки вдосконалення природоохоронної діяльності в Збройних Силах України. Науково-методичний посібник/ За ред. О.І. Лисенка, С.М. Чумаченка, Ю.І. Ситника. – К.: ННДЦ Оті ВБ України, 2006. – 424 с.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

ВОСПИТАНИЕ ВЕРОТЕРПИМОСТИ КАК ЗАДАЧА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

EDUCATION TO TOLERANCE AS AN OBJECTIVE OF HIGHER EDUCATION

ВОЛНЕНКО Н.Б., БОГАТОВ О.И., ЛИТВИНЕНКО В.Н., БОГАТОВА В.В.*

ABSTRACT: The article deals with the issue of religious freedom and freedom of conscious as well as the questions of the relationships of different religious organizations and state. The authors stress the importance of education of the young generation in the sphere of religious tolerance. The authors present their experience with “religious pedagogy” at the school in Charkov, Ukraine.

KEY WORDS: Religion, religious freedom, religious pedagogy

Одним из фундаментальных духовных прав личности является свобода совести. Обеспечение конституционного права граждан на свободу совести – важнейшее условие функционирования демократического общества. Нетерпимость, экстремизм и основанное на них насилие представляют собой глобальную угрозу для мирной жизни человеческих сообществ и международной стабильности в целом. Распространенными проявлениями этого вызова являются этносепаратистские конфликты, дискриминация меньшинств, агрессия между людьми разных культур и вероисповеданий, деятельность расистских организаций и акты расового насилия, религиозный экстремизм, нетерпимость политических движений и идеологий. Недооценка процессов, которые происходят в духовно-гуманитарной сфере вообще и религиозной жизни, в частности, приводит к саморазрушительным конфликтам в государстве.

По данным комиссии по правам человека при ООН, преобладающая часть мировых конфликтов до сих пор возникает не на этнической или политической, а на религиозной почве. В то же время религия на сегодня остается одним из важнейших факторов формирования идентичности. Из трехсот этнических меньшинств Европы около ста образовались на религиозной основе, и во всех ста наблюдаются конфликты. Религия, таким образом, остается как основным фактором культурно-этнического самоопределения, так и важнейшим источником нестабильности в современном мире.

Проблема формирования новых социальных взаимоотношений является чрезвычайно актуальной и в современной Украине. Действия механизмов демократизации общества в Украине возможно при условии соблюдения права каждого человека и гражданина на свободу совести и вероисповедания. Эти механизмы предполагают обеспечение собственного духовно-религиозного суверенитета, этнокультурной целостности государства, формирование жизненного пространства народа в геополитическом измерении [1]. Нарушения принципов свободы совести негативно отображается на развитии государственно-церковных, межцерковных и внутрицерковных взаимоотношениях и может стать угрозой стабильного развития общества, реализации на практике прав и свобод граждан. Для Украины наиболее актуальными остаются проблемы игнорирования права исповедовать определенную религию или не исповедовать ни одной, передача имущества религиозным организациям, препятствования богослужебной деятельности, превентивные методы в отношении новых религиозных течений, реализации права на религиозное образование, нетерпимость в области образования, затягивание регистрации, работа в дни религиозных праздников, альтернативная служба, непризнание иерархической структуры некоторых религиозных организаций.

* Харьковський національний автомобільно-дорожній університет, кафедра метрології та безпеки життєдіяльності, Харків, Україна

Религиозная сеть в Украине по состоянию на 1.01.2010 г. представлена 55 вероисповедными направлениями, в которых действует 35184 религиозных организаций (на 719 больше относительно прошлого года), в том числе 33773 религиозных общины, 85 центров и 265 управлений, 439 монастырей, 347 миссий, 76 братств, 199 духовных учебных заведений, 12758 воскресных школ. Динамика роста институциональной сети свидетельствует об исчерпанности экстенсивного развития религиозной среды. Опережающими темпами, по сравнению с традиционными церквями, растет количество протестантских и неорелигиозных организаций, а также сохраняется исторически присуще доминирование православия.

Конституция Украины закрепила высокие международные стандарты в сфере прав человека, которые касаются свободы совести и вероисповеданий. В 1991 году на Украине приняли "Закон о свободе совести и религиозных организациях", в котором прописано, что «Все религии, вероисповедания и религиозные организации равны перед законом». Установление каких-либо преимуществ или ограничений одной религии, вероисповедания или религиозной организации в отношении других не допускается" (ст. 5). Необходимо отметить, что статьи Законов и нормативные акты в Украине обеспечивают реальную возможность пользования ими, способствуют развитию свободы совести и вероисповедания, гарантируют защиту прав религиозных организаций и таким образом предупреждают возникновение конфликтов на религиозной почве. В Украине осуществление государственной политики относительно религии и церкви определяется принципом обособленности церкви от государства и школы от церкви. Принцип обособления школы от церкви заключается в том, что: государственная система образования в Украине отделена от церкви (религиозных организаций), имеет светский характер, доступ к разным видам и уровням образования предоставляется гражданам независимо от их отношения к религии; не допускается ограничения на ведение научных исследований, в том числе финансируемых государством, пропаганду их результатов или включения их к общеобразовательным программам по признаку соответствия или несоответствия положениям любой религии или атеизма; граждане могут учиться религиозному вероучению и приобретать религиозное образование индивидуально или вместе с другими, свободно избирая язык обучения, в то же время преподаватели религиозных вероучений и религиозные проповедники обязаны воспитывать своих слушателей в духе терпимости и уважения к гражданам, которые не исповедуют религии и к верующим других вероисповеданий.

Внутренняя сущность современных взаимоотношений Украинского государства и религиозных организации концентрировано отражена в принципе взаимной лояльности, который выявляет себя через согласие между органами государственной власти и конфессиональными формированиями. Но это не означает, что эти отношения всегда строятся без разногласий и что не возникает никаких проблем. Иногда религиозные организации нарушают действующее законодательство и государству приходится употреблять соответствующие адекватные меры, например, в случае возникновения межконфессиональных стычек. В многоконфессиональном обществе с многочисленным преобладанием одной или нескольких конфессий возникает проблема правовой защиты религиозных меньшинств, поскольку господствующая конфессия (конфессии) может препятствовать свободной деятельности малых религиозных объединений и религиозных групп. Например, «множественность украинских церквей византийской традиции воспринимается не как конфессиональный плюрализм, обусловленный реальными гарантиями свободного выбора, который следует воспринимать толерантно, а как раскол, аномалия, которую надо исправить» [2]. Таким образом, правовое регулирование деятельности религиозных организаций обеспечивает соответствующий баланс церковно-

государственных отношений и дает возможность общаться церкви и государству в решении социальных вопросов.

16 ноября 1995 года в Париже государствами - членами ООН была провозглашена и подписана Декларация принципов толерантности. Этот день в целях мобилизации общественности, привлечения внимания к опасностям, кроющимся в нетерпимости, и укрепления приверженности и активизации действий в поддержку толерантности был объявлен Международным днем толерантности, а 1995 год - Международным годом толерантности. Кроме этого, первое десятилетие наступившего века провозглашено Международным десятилетием культуры мира и ненасилия в интересах детей планеты. 29-30 июня 2010 года в Астане состоялась Конференция ОБСЕ высокого уровня по толерантности и недискриминации. Цель мероприятия состояла в содействии выполнения обязательств и продвижении ценностей ОБСЕ, касающихся вопросов терпимости, недискриминации и межкультурного диалога – ключевых приоритетов казахстанского председательства в 2010 году. Более 600 политиков и общественных деятелей десятков стран обсудили значение законотворческих процессов, правоохранительных органов, национальных систем образования, средств массовой информации в борьбе с публичными проявлениями нетерпимости и продвижении идеи взаимопонимания посредством диалога.

Веротерпимость, без всякого сомнения, представляет одну из важнейших сторон толерантности. Однако, Украина отнюдь не является образцом в вопросе религиозной свободы. Не можем мы гордиться и уровнем религиозной толерантности в обществе, без которой не может быть ни равенства, ни покоя, ни гражданской свободы для всех граждан страны. И потому забота о толерантности должна быть одним из стратегических направлений внутренней политики государства. Курс на интеграцию в европейское сообщество также налагает в этом отношении ряд обязательств на нашу систему образования, поскольку воспитание толерантности объявлено одной из приоритетных задач международных образовательных и правозащитных организаций. Во всех последних резолюциях Совета Европы, комиссии по правам человека при ООН, ЮНЕСКО и других авторитетных международных организаций отмечается важная позитивная роль религиозного образования, и содержатся рекомендации правительствам стран - участниц ориентировать это образование в сторону воспитания толерантности и уважения к чужим религиозным традициям [3].

Однако при всей ясности поставленной перед образованием задачи в практической плоскости ее выполнение сопряжено с рядом трудностей и проблем, в том числе самого принципиального порядка. Конечно, можно пойти по легкому пути, ограничив процесс воспитания веротерпимости самыми общими декларациями вроде того, что все религии учат быть добрым или что у людей один Бог, только они его по-разному называют. Такая система воспитания помогает избежать многих проблем, но при этом она сохраняет один важный недостаток: коэффициент ее полезного действия равен нулю. Прежде чем учить человека уважать чужую веру, с ней надо хоть немного познакомиться, причем, по возможности, лучше так, чтобы видны были не только черты, роднящие ее с другими религиями, но и выделяющие ее. В противном случае предложенная идиллическая картина мирного сосуществования религий в некоем глобальном синкретическом пространстве разрушится при первом же ее соприкосновении с реальностью, а вместе с ней рухнет и все здание толерантного отношения к миру.

Так каким же должно быть образование, чтобы отвечать задаче воспитания толерантности к вероисповеданию? С учетом всех социально-правовых и культурно-исторических факторов, определяющих современное духовное состояние нашего общества, такое образование должно быть прежде всего внеконфессиональным [4]. Это означает, что ответственность за составление программ, методическое обеспечение, назначение и подготовку преподавательских кадров должна быть возложена не на

религиозные объединения, а на государственные органы управления образованием и, в частности, на «высшую школу». Следует отметить, что за последние десятилетия накоплен богатый международный опыт решения многих сложных проблем в этой новой бурно развивающейся области педагогики («религиозная педагогика») и опора на этот опыт может помочь Украине преодолеть свое отставание, обусловленное семидесятилетием государственного атеизма. Мировой опыт современного межконфессионального образования демонстрирует, что тактичное и педагогически выверенное обращение к религиозным вопросам в аудитории при совместном обучении студентов разных вероисповеданий содействует также укреплению чувства национальной и религиозной идентичности [4]. При этом, указанное укрепление происходит не на основе изоляционизма и противопоставления себя окружающим, а на почве взаимоуважения и гражданственности. Вступление студентов в диалог по вопросам веры с преподавателем и однокурсниками открывает им возможность критической переоценки своих религиозных представлений, благодаря чему может служить своеобразным средством профилактики религиозного экстремизма и других общественно опасных явлений [5]. Многовековые усилия по утверждению цивилизованных взаимоотношений между неодинаковыми в культурном, религиозном и социально-политическом отношении людьми, общностями и государствами приводят к выработке норм и принципов, которые носят гуманистический характер, получают поддержку общественного мнения, зафиксированы в национальных законодательствах, международных договорах и декларациях [6].

Таким образом, если говорить о роли высшего образования (высшей школы) в формировании толерантности в области вероисповедания, то необходимо: последовательно и повсеместно пресекать проповедование нетерпимости и насилия и подвергать правовому преследованию тех, кто осуществляет акты насилия по религиозному принципу; утверждать в вузовской системе образования концепцию многокультурности и многоукладности жизни в государстве; проводить подготовку школьных учителей и вузовских преподавателей на предмет знаний и установок в вопросах толерантности и межрелигиозного диалога; реагировать на случаи проявления среди молодежи негативных стереотипов, межрелигиозной розни и личностного унижения представителей других вероисповеданий; пресекать деятельность и запрещать символику экстремистских групп и организаций в высших учебных заведениях; индивидуально работать с теми, кто вовлечен в деятельность подобных групп или разделяет подобные взгляды.

С учетом специфики выпускающих кафедр Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (работа части выпускников университета в составе силовых структур), сотрудниками кафедр университета разработаны специальные методические разработки, касающиеся формирования у студентов толерантности к представителям различных религиозных конфессий, этнических групп и т.д.. Проводится освещение этих вопросов в ходе проведения лекций и практических занятий со студентами в ходе преподавания как дисциплин, связанных с вопросами безопасности человека, так и ряда философских дисциплин, что позволяет внедрять идеи распространения толерантности в отношении различных вероисповеданий в молодежную среду. Преподавателями университета наглядно демонстрируется несостоятельность и общественный вред, а также преступный характер идеологий, программ и действий, которые заключают в себе ненависть и вражду к людям других рас, национальностей и вероисповеданий, излагаются современные положения науки о роли и значении культурных традиций и межкультурного диалога. В перспективе необходимо создавать исследовательские группы междисциплинарного характера, а также наладить издание публикаций и методической литературы по проблемам толерантности, рассчитанных как на специалистов, так и на более широкую аудиторию.

ЛИТЕРАТУРА:

[1] Ананьева Е.П. Реализация принципа свободы совести в традициях гражданского общества / Е.П. Ананьева // Вестник СевНТУ: Сб. науч. тр. Вып.78. Философия. - Севастополь, 2006 - С.249-257.

[2] Щеткина Е. Толерантность: прокрустово ложе или свобода? «Зеркало» № 14 (643) 14 — 20 апреля 2007.

[3] Hans Spinder. School Education and Freedom of Religion // Committed to Europe's Future. Contributions from Education and Religious Education. Munster, 2002. P. 87-90; Recommendations of the Council of Europe (1993/1998) // Committed to Europe's Future. Contributions from Education and Religious Education. Munster, 2002. P. 43-48.

[4] Козырев Ф.Н. Воспитание веротерпимости как педагогическая задача Образование и гражданское общество (материалы круглого стола 15 ноября 2002 г. Серия «Непрерывное гуманитарное образование (научные исследования)». Выпуск 1. / Под ред. Ю.Н. Солонина. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2002. С.71-77

[5] Tolerancia a bezpečné multikultúrne prostredie / Mária Martinská.

In: Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie : 12.-13. október 2006, Hotel Bystrina, Demänovská dolina. - Liptovský Mikuláš : AOS, 2006. - ISBN 80-8040-301-5. - ISBN 80-8040-302-3. - s. - Tiež zborník

[6] Ананьева О.П. Державна політика України в контексті конфесійної ситуації / О.П. Ананьева // Культура народів Причерномор'я: Науч. журн. - 2006. - №84. - С.59-63.

Recenzoval: doc. Vasyl Mironovič ZAPLATYNSKYI

VÝZNAM TELESNEJ VÝCHOVY PRE SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

THE RELEVANCE OF PHYSICAL EDUCATION OF MILITARY PROFESSIONALS TO THEIR SOCIAL SECURITY

*VRBKA Karel**

ABSTRACT: Author of the article “The relevance of Physical Education of Military Professionals to their social security“ deals with one of the main kinds of military-members training. Comprehensive professional setup of military members has suffered certain changes and these have influenced the physical readiness, as well. Author draws attention to the negative trends that have appeared in this area after the creation of independent Slovak military forces. These trends could lead to a lower health and physical condition of military professionals and among other things also to a lower level of their social security during and after their military service. Author outlines a necessary solution to this problem

KEY WORDS: Comprehensive professional setup. The health and physical condition of military professionals. The social security during and after their military service

Transformácia Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej OS SR) je úzko spätá s množstvom opatrení a zmien vo všetkých oblastiach jej života. Hlavným cieľom transformačného procesu je vybudovať relatívne malé, moderné, dobre vyzbrojené a vycvičené ozbrojené sily, ktoré by zabezpečili bezpečnosť nášho štátu pred vonkajším napadnutím a boli schopné plniť záväzky vyplývajúce z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Ozbrojené sily vyžadujú nielen novú štruktúru, techniku a výzbroj, ale aj kvalifikovaných príslušníkov, ktorý sú vybavení vojensko odbornými a technickými vedomosťami, sú psychicky pripravení na plnenie náročných úloh aj v podmienkach s ktorými sa bežne nestretávajú a sú telesne pripravení na plnenie úloh v extrémne náročných podmienkach.

Náš príspevok je zameraný na posledne uvedenú oblasť – telesnú pripravenosť profesionálneho vojaka. Táto oblasť veľmi úzko súvisí s vykonávaním jeho profesie a kariéry. Pokiaľ chce byť vojak v profesnom živote úspešný, musí napredovať a zabezpečiť si sociálnu istotu v súčasnosti a sociálne zabezpečenie aj do budúcnosti. Medzi riziká, ktoré môžu ovplyvniť kariéru profesionálneho vojaka môžeme rátať okrem iného aj chorobu, úraz, invaliditu. Základným predpokladom využiteľnosti profesionálneho vojaka pri jeho činnosti je úroveň jeho zdravia. Zdravie je rozhodujúca kategória a je limitujúcim faktorom úspešnosti profesionálneho vojaka v príprave aj v situáciách jeho nasadenia.

Svetová zdravotnícka organizácia definuje zdravie nie ako absenciu choroby, ale ako stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody umožňujúci človeku aktívny život. Za aktívny vek sa považuje obdobie života, keď je človek úplne schopný sa sám o seba postarať, pociťuje radosť zo života a sleduje aj vlastné životné ciele. Vedeckými výskumami bolo dokázané, že zdravie a aktívny vek človeka podmieňuje genetika na 18 - 22%, prostredie a klimatické podmienky na 17 - 20%, zdravotnícka starostlivosť na 8 - 10%, zatiaľ čo spôsob života na 49 - 53%. Odborníci tvrdia, že správne zvolený a realizovaný program pohybovej aktivity môže spomaliť procesy starnutia a predĺžiť život človeka o 6 – 9 rokov. Pohybové aktivity u dospelaj populácie majú za cieľ okrem iného upevniť zdravie, čo najdlhšie zachovať dostatočnú úroveň funkčných možností organizmu. Predpokladom je venovať sa pohybovej aktivite 3 – 5 krát týždenne 1 – 2 hodiny.

* PeaDr., PhD., odborný asistent Katedry telesnej výchovy a športu Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Šterfánika, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel. +421-0960 42 ... mail: karol.vrbka@aos.sk.

V podmienkach OS SR sa pohybové aktivity profesionálneho vojaka, pokiaľ nerátame aktivity v mimo pracovnú dobu, realizujú v plánovaných hodinách telesnej prípravy a čiastočne v ostatných druhoch príprav (poradová, topografická, spojovacia, atď), pri ktorých dochádza k telesnej námahe. Doposiaľ platí vojenský predpis o telesnej výchove a športe v rezorte ministerstva obrany Tel – 1 -1, v ktorom je uvedené, že pre vojenského profesionála by mali byť plánované 4 hodiny telesnej prípravy týždenne. Telesná príprava by sa mala realizovať pod odborným a metodickým vedením vyškolených odborníkov.

Pred rozpadom Československa na dva suverénne štáty mal každý významnejší vojenský útvar funkciu telovýchovného náčelníka. Vyššie nadriadené zložky mali telovýchovné oddelenia. Tieto funkcie zastávali absolventi vojenského oboru Fakulty telesnej výchovy a športu univerzity Karlovy v Prahe, event. aktivovaní absolventi civilných vysokých škôl telovýchovného zamerania. Absolventi týchto škôl boli vzdelávaní v širokom spektre vedných oborov, ktoré súvisia s telesnou výchovou. Po vzniku samostatných OS SR prestal fungovať systém vzdelávania a dopĺňovania prirodzeného úbytku vysokoškolsky vzdelaných telovýchovných kádrov v ozbrojených silách. Na FTVS UK Bratislava ani na žiadnej inej vysokej škole telovýchovného zamerania nevznikol tzv. vojenský obor, ktorý by systematicky vzdelával vysokoškolsky vzdelaných odborníkov pre potreby ozbrojených síl. U útvarov boli postupne rušené tabuľkové miesta telovýchovných náčelníkov, telovýchovné oddelenia na vyšších stupňoch velenia zanikli, ostali tam iba jednotlivci.

Starostlivosťou o oblasť telesnej prípravy sú poverovaní jedinci bez telovýchovného vzdelania nielen na útvaroch, ale aj na vyšších stupňoch velenia. Často sú poverovaní úlohami nesúvisiacimi s oblasťou telesnej prípravy. Na ministerstve obrany SR je iba jeden vojenský profesionál, zhodou okolností s vysokoškolským telovýchovným vzdelaním, ktorý riadi a organizuje telesnú prípravu v celých OS SR. Rovnako aj on je poverovaný úlohami nesúvisiacimi s jeho odbornosťou. Domnievame sa, že tento stav je alarmujúci a treba prijať také opatrenia, aby sa telesná príprava dostala na takú úroveň, ktorá jej v rebríčku prípravy profesionálneho vojaka prináleží.

Ako riešenie, ktoré môže iba čiastočne zlepšiť danú situáciu je organizovanie špecializovaných kurzov. V priestoroch Akadémie ozbrojených síl V Liptovskom Mikuláši (ďalej AOS LM) na katedre telesnej výchovy a športu bol v mesiacoch máj – jún 2010 zorganizovaný 5 týždňový „Kurz inštruktorov špeciálnej telesnej prípravy“. Tohto kurzu sa zúčastnilo 11. príslušníkov OS SR (10 mužov a jedna žena), ktorí sú poverení vedením telesnej prípravy u vojsk a nemajú telovýchovné vzdelanie. Piaty mali ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou a šiesti boli vysokoškolsky vzdelaní - absolventi AOS LM. Cieľom kurzu bola príprava odborných pracovníkov pre organizovanie a vedenie praktických zamestnaní v špeciálnej telesnej príprave v rezorte ozbrojených síl. Absolvovanie kurzu umožní absolventom samostatne viesť praktické zamestnanie v špeciálnej telesnej príprave. Ako lektori pôsobili telovýchovní pracovníci katedry telesnej výchovy a športu a lektor z katedry spoločenských vied a jazykov.

Kurz bol v praktických a teoretických zamestnaniach obsahovo zameraný na boj zblízka, vojensko praktické plávanie, vojensko praktické lezenie, presuny a prekonávanie prekážok, teóriu a metodiku telesnej výchovy, pedagogiku a psychológiu, predlekársku prvú pomoc. Z dôvodu zistenia aktuálnej pohybovej výkonnosti absolvovali frekventanti v úvode kurzu preskúšanie telesnej výkonnosti z troch základných testov. Boli to zhyby na hrazde (u ženy šplh na tyči), plávanie na 300m a 12. min beh. Pre splnenie vstupných noriem bolo u zhybov a 12. min behu zvolené ako kritérium tabuľkovo minimálne výkony pre študentov Akadémie ozbrojených síl (6 zhybov a 2600m u 12. min behu pre mužov, šplh 4m za 9 s a 2100m u 12. min behu u ženy, v plávaní 300m vstupný limit v kurze plavcov záchranárov (muži 7:00, žena 7:10).

Dosiahnuté výkony ukázali, že aj jedinci ktorí majú ísť u svojich útvarov príkladom v telesnej zdatnosti majú problémy so splnením základných limitov. Jeden muž nesplnil zhyby, až siedmi frekventanti neuspeli v plávaní (dvaja vôbec nedoplávali) a štyria neuspeli v 12. min behu. Takmer dvesto hodín praktického výcviku, metodických vystúpení a teoretických vyučovacích hodín sa kladne prejavilo na všetkých účastníkoch kurzu. V záverečnom testovaní preukázali nárast svojej výkonnosti. Dosiahnuté výkony boli spracované štandardnými štatistickými metódami a bolo konštatované, že došlo k štatisticky významnému nárastu výkonnosti vo všetkých disciplínach. Neúspešní bežci z 12. min behu sú výrazne silové somatotypy s veľkým objemom aktívnej svalovej hmoty a tiež preukázali zlepšenie. Dvaja „neplavci“ z úvodného preskúšania ostali v záverečnom meraní veľmi tesne za limitom. Všetci frekventanti splnili kritériá v záverečnom teste, ktorý overoval osvojené teoretické vedomosti.

Priebeh kurzu ukázal, že pri správnom naplánovaní pohybových aktivít, vhodnej motivácii a pri odbornom vedení je možné v priebehu niekoľko týždňov kladne ovplyvniť telesnú zdatnosť bez druhotných zdravotných problémov a tým kladne vplývať na zdravotný stav. A to je, ako už bolo uvedené, jeden z cieľov telesnej prípravy. U profesionálneho vojaka nemá význam raz do roka absolvovať výročné preskúšanie s rizikom zdravotného poškodenia jeho organizmu. Treba na sebe systematicky pracovať, postupne zvyšovať, event. udržiavať svoju pohybovú výkonnosť a upevňovať svoje zdravie. A malo by to byť pod odborným vedením.

Záverom je možné konštatovať, že telesná príprava významným spôsobom ovplyvňuje zdravie profesionálneho vojaka, umožňuje mu zotrvať v služobnom pomere v ozbrojených silách a tým prispieva k jeho sociálnemu zabezpečeniu. Na základe celkového hodnotenia výberu účastníkov, priebehu kurzu, diskusií aj neformálnych rozhovorov s frekventantmi kurzu sa jednoznačne preukázal význam odborného vedenia telesnej prípravy u vojsk. Je to dôležitá oblasť prípravy profesionálneho vojaka, ktorú nie je možné trvale zanedbávať. Jedným z možných riešení je opätovné zavedenie funkcie telovýchovného náčelníka u jednotlivých útvarov OS SR a obsadzovanie týchto funkcií jedincami vysokoškolsky vzdelanými v telovýchovných vedách. Znamenalo by to, tak ako je to zavedené u iných odborností (lekári, právnici, atď), „náborovať“ týchto jedincov v civilnom sektore a po absolvovaní príslušného odborného kurzu z nich urobiť profesionálnych vojakov a ustanoviť ich na predurčené funkcie.

Ďalším riešením je umožniť profesionálnym vojakom, ktorí o to prejavia záujem, externé štúdium na vysokých školách telovýchovného zamerania (event. financovať štúdium zo zdrojov OS SR) a po ukončení štúdia ich zaradiť na telovýchovné funkcie. Tretím riešením, aj keď z nášho pohľadu dočasné a neriešiacie dôsledne situáciu, je zodpovedný výber profesionálnych vojakov poverených výkonom funkcie telovýchovného náčelníka a pravidelné organizovanie odborných telovýchovných kurzov.

LITERATÚRA:

ŠIMONEK, Jaromír: Môže človek bojovať o svoje zdravie a dlhý aktívny vek. In: Telesná výchova a šport, 1991, č.2, s.19-20.

VRBKA, Karel: Vplyv intenzifikačných faktorov vo výučbe telesnej výchovy na úroveň pohybovej výkonnosti študentov Vojenskej akadémie. Liptovský Mikuláš: Kandidátska dizertačná práca, VA Liptovský Mikuláš, 2000.

Tel-1-1. Vojenský predpis o telesnej výchove a športe v rezorte ministerstva obrany. Bratislava 2001.

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

SPÔSOB ŽIVOTA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV V KONTEXTE STAVU SOCIOLOGICKÉHO VÝSKUMU

PROFESSIONAL SOLDIERS' LIFESTYLE IN THE CONTEXT OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

*VYHNALOVÁ Michaela**

ABSTRACT: Content contribution towards the clarification of terms a way of life, lifestyle and quality of life, as well as a definition of areas - social indicators of a way of life (lifestyle). The main objective is to present the results of an empirical approach and the project "Quality of life and lifestyle of a professional soldiers" being implemented through selected indicators of lifestyle. Describe and understand the lifestyle and quality of life of professional soldiers represent a good base of informations to the application of possible variant of a comprehensive social security measures of professional soldiers in the context of improving its efficiency.

KEY WORDS: way of life, social indicators of a way of life, quality of life, way of life of professional soldiers in the empirical data.

ÚVOD

Potreba rozpracovať problematiku spôsobu života profesionálnych vojakov vznikla v súvislosti s procesom profesionalizácie armády Slovenskej republiky, ktorý sa pretavil cez všetky navonok pozorovateľné i vnútoro-štrukturálne latentné ukazovatele existencie plne profesionalizovaných ozbrojených síl. Empirická deskripcia a následné pochopenie spôsobu života profesionálnych vojakov znamená východiskový poznatkový základ smerujúci k procesu zavádzania opatrení týkajúcich sa komplexného sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov v kontexte jeho efektívneho skvalitnenia a optimalizácie.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKO

Životné prejavy umocnené v spôsobe života profesionálnych vojakov možno postrehnúť najmä systémom vykonávaných činností. Jednotlivé činnosti vykonávané profesionálnymi vojakmi obsahujú dve základné stránky: spoločenskú a individuálnu. Na jednej strane znamenajú spoločenské činnosti, javovú stránku vojenského povolania¹. Vojenská pracovná činnosť ako:

- a) aktuálna činnosť, ktorá plní konkrétne funkcie a úlohy výchovy a výcviku v miery,
- b) potenciálna (v mierovom období) príprava armády - vojakov na boj².

* PhDr., zamestnankyňa Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky, Oddelenie psychologických a sociologických činností. Zarevúca 2, 034 01 Ružomberok, Slovenská republika. Tel. +421-0960 428140, e-mail: michaela.vyhnalova@mil.sk.com

¹ *Vojenské povolanie* predstavuje špecifický, objektívne a nevyhnutne existujúci druh povolania v oblasti obrany, ktoré vzniklo a neustále sa rozvíja na základe spoločenskej deľby práce a vývoja ľudskej spoločnosti. (PLONSKÝ, D. – HAMAJ, P. 2002. *Úvod do sociológie práce*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 80-968746-2-4) Vojenské povolanie vyžaduje od svojich zamestnancov – profesionálnych vojakov taký druh spoločenskej činnosti, ktorou je zaručovať obranu Slovenskej republiky a bezpečnosť štátu pred vonkajším ozbrojeným napadnutím cudzou mocou a plnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná. (Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky)

² V prípade vojny dochádza ku zlievaniu tohto dvojitého charakteru činnosti. Plnenie vojenskej pracovnej činnosti v miery sa mení na aktuálnu bojovú činnosť. Pre väčšinu vojenských činností je charakteristické, že aj keď nejde o prácu v materiálnej výrobe, ale v spoločenskej nadstavbe, ide o riadenie, ovládanie a výchovu a výcvik jednotlivcov obsluhujúcich bojové prostriedky, zbrane a zariadenia, ktoré sa svojou konštrukciou a precíznosťou v postupe práce a obsluhy vyrovnávajú zložitosti technike nevojenského charakteru v materiálnej výrobe, v niektorých prípadoch ju aj prevyšujú. Vojenská činnosť materiálne statky neprodukuje (a keď, tak veľmi obmedzene a pre svoju vlastnú potrebu), ale prevažne užíva a spotrebúva, často i formou ničenia (napr. zbrane, rakety, munície a pod.) Je to činnosť, ktorej hlavná stránka nie je sústredená, na rozdiel od výrobnéj a inej činnosti v národnom hospodárstve, na produkciu nových hodnôt. Zmysel spočíva na ochrane a obrane celej spoločnosti. (CVRČEK a kolektív autorov. 1969. *Sociologie*. časť II, Praha: VPA KG. 459 s.)

Zároveň na druhej strane predstavujú subjektívnu základnú životnú činnosť, ktorá určuje celkový charakter, úroveň i smer reprodukcie života. Obe základné stránky, medzi ktorými by mala byť jednota a vyváženosť z hľadiska formovania spôsobu života jednotlivca sú pomerne striktne determinované existenciou objektívnych špecifických rysov vojenského povolania¹.

Stav spôsobu života profesionálnych vojakov v procese profesionalizácie ozbrojených síl možno čo najobjektívnejšie a najpresnejšie pozorovať a zaznamenať prostredníctvom vybraných ukazovateľov jednotlivých oblastí životného štýlu a ukazovateľov kvality života profesionálnych vojakov cestou empirického výskumu.

Výskumný projekt „Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka Ozbrojených síl Slovenskej republiky“ realizovaný v rokoch 2008/2009 vyvstal z potreby doteraz neexistujúcich základných údajov, ktoré by popísali jednotlivé oblasti života. Spôsob života alebo tiež životný štýl má isté spoločné znaky, ktoré sú charakteristické pre sociálne skupiny.

Ozbrojené sily Slovenskej republiky predstavujú systém, sú veľkou sociálnou skupinou s vlastnými mechanizmami fungovania a správania sa. Vytvárajú špecifický spôsob života prejavujúci sa v špecifických formách správania sa, vo vonkajších znakoch reflektujúcich a zdôrazňujúcich ich osobitosť. Na základe toho bolo potrebné zaoberať sa komplexne otázkami kvality života a otázkami životného štýlu jej príslušníkov – profesionálnych vojakov. Hlavným cieľom empirického výskumu bolo uskutočniť deskripciu (popis) stavu jednotlivých ukazovateľov tvoriacich materiálne a duchovné podmienky života² – životného štýlu profesionálnych vojakov.

Empirickým meraním získané a spracované údaje predstavujú dobrú bázu informácií umožňujúcich v celistvosti nahliadnuť na súčasný stav v skúmanej oblasti, zhodnotiť ho (poprípade nájsť optimálne riešenia a eliminovať nežiaduce skutočnosti). Informácie zisťované dotazníkom boli spracované:

- primárne prvostupňovým triedením: jednotlivé otázky boli vyhodnotené a spracované do grafov a tabuliek prostredníctvom percentuálneho zastúpenia jednotlivých odpovedí spolu s ich vysvetľujúcim popisom;
- sekundárne druhostupňovým triedením: spracovanie kontingenčných (krížových) tabuliek medzi jednotlivými otázkami a demografickými (triediacimi) údajmi navzájom, pričom v záverečnej správe boli uvedené len také kontingenčné tabuľky, v ktorých sa našla istá vzájomná štatistická závislosť.

Východiskom výskumného projektu bolo ponímanie spôsobu života ako socio-kultúrnej formy spôsobu výroby a spoločenskej praxe, pričom je zároveň i faktorom prírodnej histórie sveta ako objektívneho prejavu životnej ľudskej aktivity. Konkrétna úroveň spôsobu života aktívne reflektuje vo svojej dynamike s dynamikou vývoja spoločnosti³.

¹ Špecifické rysy vojenského povolania možno postrehnúť aj prostredníctvom nasledovných charakteristík:

- vojenská organizácia usmerňuje postoje a konanie, správanie príslušníkov a takéto usmerňovanie sa vyznačuje istým univerzalizmom,
- prísne hierarchizovaná sociálna výstavba ozbrojených síl,
- vojenská funkcia, ktorá má osobité miesto a ukladá profesionálnemu vojakovi povinnosť vykonávať prácu podľa potrieb OS SR aj mimo územia,
- nemožnosť preniesť vojenské kompetencie na kompetencie civilné.

² Materiálne podmienky predstavujú: mzdové ohodnotenie práce, pracovné prostredie, vybavenosť pracovísk, výstroj, zdravotná starostlivosť spolu s rehabilitáciami a prevenciami, ubytovanie, životné prostredie a podobne. Duchovné podmienky môžu obsahovať: systém vzdelávania príslušníkov, kultúrne podmienky v celom komplexe, úroveň vzťahov, zabezpečovanie duchovného života a iné.

³ Spôsob života spája objektívne i subjektívne podmienky života danej spoločnosti na jej určitom stupni vývoja. Predstavuje indikátor aktuálneho dosiahnutého politického, ekonomického, kultúrneho, sociálneho a duchovného rozvoja spoločnosti ako sociálneho celku. Znamená štruktúrovaný prejav objektívnych, subjektívnych, ako aj prírodných a sociálnych podmienok života. (MATIS, J. 2002. *Spôsob života a životný štýl*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 80-968719-8-6)

Spôsob života je veľmi často chápaný aj ako synonymum životného štýlu a niekedy ako pojem širší. Pre potreby výskumu sme vychádzali z toho, že tieto dva pojmy sú zrovnoprávnené v tom zmysle, že životný štýl predstavuje javovú stránku spôsobu života jednotlivcov.

Životný štýl profesionálnych vojakov je hlavným identifikačným znakom ako jednej z mnohých sociálnych skupín existujúcich v rámci sociálnej diferenciacie i stratifikácie spoločnosti.

Pojem kvalita života¹ úzko súvisí so životným štýlom (spôsobom života) a charakterizuje kvalitatívnu stránku. Je štandardom uspokojovania materiálnych a duchovných potrieb jednotlivcov.

V kontexte účelu výskumu by vymedzený syntetický obsah spôsobu života zahrňujúci komplex životných prejavov postrehnuteľný cez: *systém činností* (intenzita a kvalita činností v oblasti pracovnej, mimopracovnej i voľno-časovej), *systém vzťahov* (vznikajúci v procese uspokojovania potrieb a utváranie záujmov) a *systém hodnôt, noriem a ideí* (spätý so systémom činností a systémom vzťahov) nebol postačujúci, pretože by umožňoval zachytiť iba kvantitatívnu stránku. Avšak následným podrobnejším rozčlenením vymedzeného komplexu životných prejavov na jednotlivé čiastkové sociálne ukazovatele sa urobil priestor aj pre zmeranie kvalitatívnej stránky. Štruktúra spôsobu života² obsahovala nasledovné oblasti:

- *oblasť bio-sociálnej reprodukcie* meranej pomocou ukazovateľov: pôrodnosť, manželstvo a rodina;
- *oblasť zdravia* sledovaná cez: spoločenské podmienky zdravia a samotný zdravotný stav profesionálnych vojakov pociťovaný na fyzickej aj psychickej úrovni;
- *oblasť práce* postrehnutá prostredníctvom: postojov k vykonávanej vojenskej práci, organizácie práce, ako aj vzťahu k práci, t. j. miera osobnej stotožnenosti s vojenským povoláním;
- *oblasť spoločenských procesov* meraná sociálnym ukazovateľom občianska aktivita zameraná na usmerňovanie spoločenských procesov v mieste života (bydliska) profesionálnych vojakov;
- *oblasť príjmov* sledovaná príjmami v domácnosti a doplnkovými investíciami (investície do oblasti poistenia, sporenia a kúpy cenných papierov);
- *oblasť spotreby* postrehnutá osobnou spotrebou profesionálnych vojakov, mierou sporenia, ako aj spoločenskými podmienkami spotreby;
- *oblasť bývania* kvantifikovaná spoločenskými podmienkami bývania (dostupnosť a náklady na bývanie) a reálnym typom bývania vojenského personálu (kvalitatívna stránka bývania, spokojnosť s bývaním);

¹ Pojem *kvalita života* znamená tú stránku spôsobu života, ktorá súvisí s jeho kvalitou. Označuje také súčasti spoločenského, skupinového a individuálneho života, ktoré nie je možné zachytiť čisto kvantitatívnymi charakteristikami. Na najvšeobecnejšej úrovni predstavuje proces, v ktorom si človek pomocou sociálnych skupín v rámci konkrétnej spoločnosti vytvára svoje individuálne podmienky života. Znamená, že sám človek je tvorcom vlastnej, individuálnej kvality života. Kvalita života na jednej strane predstavuje objektívne podmienky pre dobrý život a na strane druhej subjektívne prežívanie dobrého života. Objektívnu stránku vystihuje proces naplňovania sociálnych a kultúrnych potrieb realizovaný v závislosti od materiálneho dostatku, fyzickej a psychickej kondície jednotlivca a jeho spoločenskej akceptácie. Subjektívna je výrazom subjektívne pociťovanej osobnej pohody, šťastia a spokojnosti so životom. Kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, zdravotných, ekonomických a environmentálnych podmienok týkajúcich sa ľudského života. (MATIS, J. – MARTINSKÁ, M. – HAMAJ, P. 2008. *Sociológia armády*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 978-80-8040-361-4)

² *Štruktúru spôsobu života* tvoria jednotlivé subsystemy predstavujúce akýsi skelet vnútornej štruktúry, ide o: subsystem činností, subsystem kvalít osobnosti, subsystem medziľudských vzťahov a stykov, subsystem prejavov, poznávaní, hodnotení a spotreby a napokon subsystem vplyvov tradícií, histórie a dedičnosti. (MATIS, J. 2002. *Spôsob života a životný štýl*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 80-968719-8-6) Vzhľadom na to, že uvedené subsystemy obsahujú široké a abstraktné poňatie opomínajúce kvalitatívny rozmer jednotlivých súčastí, bola konečná štruktúra rozšírená o ďalšie oblasti, ktoré sa stali východiskom merania.

- *oblasť mobility* (migrácie) meraná cez sociálne ukazovatele: sťahovanie sa za prácou, dochádzanie za prácou a taktiež migračné procesy v dôsledku rozkazu na prevelenie;
- *oblasť vzdelávania* sledovaná pomocou spoločenských podmienok vzdelania (počet vzdelávacích inštitúcií, náklady na vzdelanie) a vzdelávacích aktivít (vzdelávanie v ozbrojených silách i samostatné samoštúdium vo voľnom čase);
- *oblasť rozvoja kultúry* (kultúrne aktivity) meraná prostredníctvom spoločenských podmienok kultúrnych aktivít (sieť kultúrnych a zábavných zariadení, spoločenské výdaje na kultúru) a kultúrnymi aktivitami obyvateľov miest a obcí (pasívna alebo aktívna kultúrna účasť);
- *oblasť voľného času* (rekreačné aktivity) obsiahnutá ukazovateľmi: spoločenské podmienky pre rekreačnú aktivitu (kultúrne, športové, zábavné, relaxačné a rehabilitačné zariadenia) a samotné rekreačné aktivity (dovolenka, rehabilitácie, šport a iné voľno-časové rekreačné aktivity);
- *oblasť medziludských vzťahov* (komunikačné aktivity) sledovaná cez: spoločenské podmienky sociálnej komunikácie (masovo-oznamovacie prostriedky, počítačové siete a telekomunikačné siete a ich činnosť) a sociálno-komunikačné aktivity obyvateľov (sociálne kontakty a pomoc od iných);
- *oblasť prostredia a bezpečnosti* bola zaradená do štruktúry životného štýlu namiesto oblasti *protispoločenského konania* (sociálna patológia) v dôsledku realizovaného samostatného výskumu zameraného čisto len na oblasť sociálnej patológie. *Oblasť prostredie a bezpečnosť* bola meraná pomocou názorov profesionálnych vojakov na vnímanie kvality prostredia, v ktorom žijú a cez ich vlastné skúsenosti, názory týkajúce sa bezpečnosti prostredia, v ktorom sa najviac zdržujú, v ktorom žije ich rodina.

2 VÝSLEDKY VÝSKUMU

Realizovaný výskum sa uskutočnil v spolupráci s vyškolenými anketármi tvoriacimi anketársku sieť ozbrojených síl. Do terénu bolo rozdaných 950 dotazníkov v rámci celých Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Návratnosť dotazníkov bola vysoká, pričom sa reálne vrátilo 836 vyplnených dotazníkov. Konečná veľkosť platného štatistického súboru bola 833 respondentov. Z hľadiska reprezentatívnosti výberového súboru sa jednalo o tzv. kvázi reprezentatívny výber prostredníctvom kvótnych znakov: druh síl, pohlavie a hodnostná kategória. Reprezentatívnosť bola zachovaná vo všetkých znakoch, hoci v znaku hodnostnej kategórie došlo k miernemu percentuálnemu navýšeniu.

Dotazníkom získané údaje boli prezentované tabuľkami a grafmi spolu so stručnou slovnou interpretáciou. Vzhľadom na rozsiahlosť materiálu – záverečnej výskumnej správy, uvádzame vybrané čiastkové výsledky niektorých oblastí spôsobu života profesionálnych vojakov – prvostupňové triedenie.

2.1 Rodina (oblasť bio-sociálnej reprodukcie)

Rodina vo všeobecnosti znamená istý spoločenský útvar, ktorý je stále možné ponímať ako základnú (nukleárnu) bunku spoločnosti. Predstavuje skupinu osôb priamo spätých príbuzenskými a manželskými vzťahmi, ktorých dospelí členovia sú zodpovední za výchovu detí. Manželstvo možno charakterizovať ako sociálne akceptovaný a posvätený zväzok medzi dvoma dospelými jednotlivcami. Ide o legalizovaný bio-psycho-sociálny vzťah dvoch plnoletých partnerov opačného pohlavia. Okruh otázok smerujúcich k zisteniu názorov profesionálnych vojakov na rodinu, manželstvo a hodnoty viažuce sa k danej téme pozostával zo štyroch častí:

- *Prvý okruh* bol zameraný na otázku vzťahujúcu sa na všeobecné výroky o rodine a manželstve (tabuľka 1). Vzhľadom na to, že príslušníci OS SR v prevažnej miere tvoria mladšiu časť populácie nebol názor na manželstvo až taký striktný. Manželstvo ako inštitúciu pre rodinný alebo partnerský život nepokladalo 28,4 percent opýtaných iba za jedinú vhodnú formu. Vo

všeobecnosti však prevládala názorová zhoda vo výroku „vždy som túžil/a po vlastnej úplnej rodine“, kde sa ku kladnej možnosti odpovede priklonilo až 81,6 percent profesionálnych vojakov. Rovnako súhlasné stanovisko deklarovalo vyše 80 percent respondentov v oblastiach života a vyrastania v úplnej rodine. Potvrďuje to, že profesionálni vojaci sú rodinne založení a preferenciami najviac inklinujú k tomuto typu.

Tabuľka 1 Označte prosím, nakoľko sú dané výroky pravdivé (v % odpovedí)

Výroky	áno	nie	nepremýšľal som o tom	N
Manželstvo je jediná vhodná inštitúcia pre rodinný život alebo partnerský život	55,3	28,4	16,3	828
Vyrastal/a som v úplnej rodine	87,7	11,9	0,5	827
Žijem v úplnej rodine	82,7	16,7	0,6	827
Vždy som túžil/a po vlastnej úplnej rodine	81,6	4,7	13,7	825

- Druhá časť smerovala k zisteniu uprednostňovaného typu spolužitia, vyjadruje tabuľka 2. Odpovede sa ukázali ako nie príliš jednotné. Predpokladáme, že nejednoznačnosť bola spôsobená tým, že profesionálni vojaci, ktorí boli v manželskom zväzku pravdepodobne tvorili najpočetnejšiu skupinu, avšak vyjadrovali sa aj k ostatným typom spolužitia, čím došlo k istému prekryvaniu vo vyjadreniach.

Tabuľka 2 Vyjadrite sa, ktoré z nasledujúcich typov partnerstva uprednostňujete (v % odpovedí)

Výroky	áno + skôr áno	nepremýšľal som o tom	nie + skôr nie	N
Uprednostňujem manželstvo	79,2	13,6	7,2	828
Uprednostňujem partnerské spolužitie pred manželstvom	45,2	24,2	30,6	817
Uprednostňujem samostatný život – byť „single“	13,6	8,3	67,7	818

- Tretia oblasť (okruh otázok) skúmala vyjadrenia týkajúce sa postojov na rozvod a deti vyrastajúce v neúplnej rodine, uvedené v tabuľke 3. Postoj k neprípustnosti rozvodov z akýchkoľvek dôvodov nepotvrdilo až 66 % respondentov. Zrejme to vyplýva z trendu, ktorý sa stáva v súčasnosti čoraz viac rozšírenejším, a to, že rozvody sa stali viac spoločensky akceptovateľné a nepretrvávajú prísny postoj udržiavať nefungujúce manželstvo za každých okolností. Takmer polovica je presvedčená, že deti by mali vyrastať v prítomnosti oboch rodičov – 48,6 percent opýtaných.

Tabuľka 3 Aký máte postoj k nasledujúcim tvrdeniam? (v % odpovedí)

Výroky	súhlasím + skôr súhlasím	nepremýšľal som o tom	nesúhlasím + skôr nesúhlasím	N
Rozvody sú neprípustné z akýchkoľvek dôvodov	11,7	22,3	66	828
Prekáža mi ak deti vyrastajú v neúplnom rodinnom prostredí	48,6	22,6	13,9	827

- Štvrtý okruh otázok sa dotýkal kvalitatívnej stránky sledovanej cez: vernosť, spokojnosť a kvalitu osobného života smerom do budúcnosti. Až 93,2 percent opýtaných považuje vernosť za veľmi dôležitú hodnotu. Zrejme väčšina profesionálnych vojakov (87,9 percent) sa vyjadrila, že v súčasnosti sú s osobným životom spokojní. Avšak aj napriek tomu bolo zistené vysoké percento tých, ktorí by si s ohľadom na budúcnosť radi skvalitnili osobný život (tabuľka 4).

Tabuľka 4 Vyjadrite prosím Váš súčasne pociťovaný stav k uvedeným výrokom (v % odpovedí)

Výroky	áno + skôr áno	nemám vyhranený názor	nie + skôr nie	N
Vernosť ako partnerská hodnota (manželská) je pre mňa veľmi dôležitá	93,2	5,1	1,6	826
Momentálne som spokojný/á so svojim osobným životom	87,9	3,4	8,7	828
S ohľadom na budúcnosť by som chcel/a skvalitniť svoj osobný (rodinný alebo manželský) život	85,8	7,8	6,4	824

2.2 Vojenská práca (oblasť práce)

Uvedená oblasť bola sledovaná prostredníctvom postojov profesionálnych vojakov na výroky viažuce sa k vojenskej práci. Ďalej sme sledovali názory respondentov na mieru organizácie práce na pracovisku, ako aj mieru ich stotožnenia sa s vojenským povoláním.

Uvádžeme dve tabuľky vyjadrujúce postoj k vojenskej práci a mieru stotožnenia s vojenským povoláním (tabuľka 5 a 6). Prevládali kladne ladiace tendencie k vykonávanej práci. Takmer 80 percent opýtaných neľutuje svoj výber povolania. Práca vojakov baví a naplňuje, považujú ju za porovnateľnú s inými zamestnaniami, ako aj samotnej pracovnej náplni pripísali status zaujímavosti.

Tabuľka 5 Aký je Váš postoj k vykonávanej práci? (v % odpovedí)

Postoj k vojenskej práci	súhlasím	skôr súhlasím	nemám vyhranený názor	skôr nesúhlasím	nesúhlasím	N
Lutujem výber povolania	4,7	4,5	11,4	23,7	55,7	827
Moja práca ma baví	44	35,7	10,4	6,9	3	829
V práci sa cítim často nevyužitý/á	6,4	13	14,8	28,8	36,8	825
Práca je porovnateľná s inými prácami	26,2	19,2	19,8	19	15,8	828
Silím sa do práce	4,1	7,5	13,1	34,7	40,6	827
Zaujímavá pracovná náplň	34,9	35,8	13,7	10,8	4,8	827
V práci sa nudím	2,2	5,3	8,5	27,1	57	827
Práca ma naplňa	24,7	38,9	19,8	8,5	8,1	827

Výsledky výskumu ukázali, že viac ako 70 percent respondentov bolo z nejakých príčin donútená k vstupu do OS SR. Napriek tomu, až 80 percent opýtaných potvrdilo osobnú stotožnenosť s vojenským povolaním.

Tabuľka 6 Ste stotožnený s výkonom vojenského povolania podľa potrieb OS SR? (v % odpovedí)

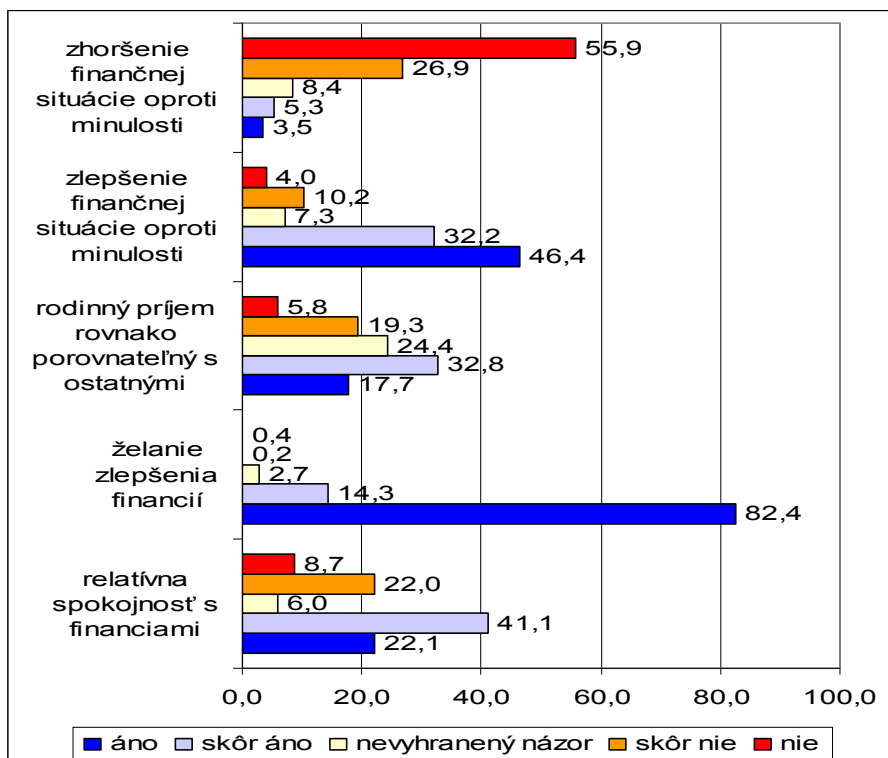
Stotožnenosť s vojenským povolaním	k vstupu do OS SR ma priviedli okolnosti	stotožnenosť s povolaním	prekáža mi práca mimo rozvrh
súhlasím	48,9	45,2	13,3
skôr súhlasím	22,5	35,5	14,3
nemám vyhranený názor	12,3	13,0	17,4
skôr nesúhlasím	7,0	4,1	28,5
nesúhlasím	9,3	2,3	26,5

2.3 Príjem (oblasť príjmov)

Oblasť príjmov bola meraná pomocou skupiny otázok zameraných na príjem domácností profesionálnych vojakov, na ich spokojnosť so súčasnou finančnou situáciou, ďalej na ich názory na výšku hrubého domáceho príjmu v porovnaní s inou bežnou rodinou, a tiež, i na oblasť investícií, t. j. investovanie do rôznych služieb doplnkového poistenia.

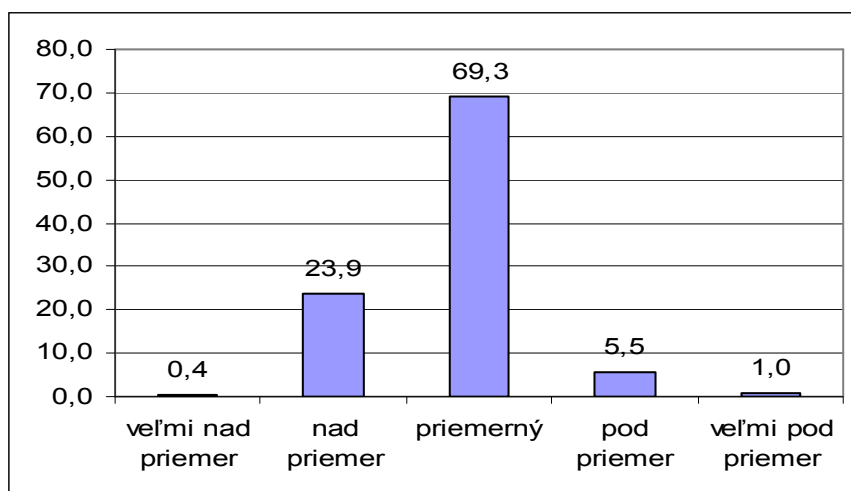
Takmer všetci vojaci (96,7 percent) by si želali zlepšenie svojej finančnej situácie. Hoci svojimi odpoveďami potvrdili tento fakt, viac ako 78 percent sa zhodlo, že oproti minulosti sa ich finančná situácia zlepšila. Polovica opýtaných si myslí, že ich rodinný príjem je rovnako porovnateľný s ostatnými (uvedené v grafe 1).

Graf 1 Ako by ste charakterizovali svoju terajšiu finančnú situáciu. (v % odpovedí)



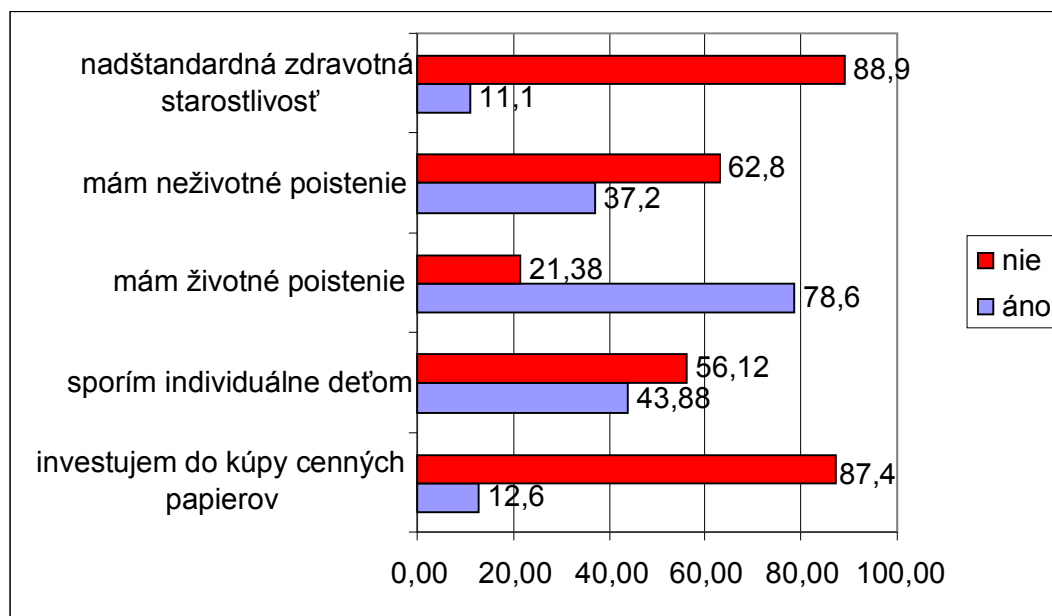
Hrubý rodinný príjem v porovnaní s inou bežnou rodinou respondenti vyjadreniami hodnotili ako „priemerný“ a „trochu nadpriemerný“, znázorňuje graf 2.

Graf 2 Mohli by ste povedať, že Váš hrubý rodinný príjem je v porovnaní s bežnou rodinou: (v % odpovedí)



Vkladanie časti peňazí do rôznych investícií sa prejavilo ako konzervatívne, t. j. štandardný prístup v investovaní, prehľadne zobrazené v grafe 3. 78 percent profesionálnych vojakov si platí životné poistenie. Skoro polovica opýtaných sporí svojim deťom na osobitných účtoch. Do kúpy cenných papierov a rovnako tak, aj do nadštandardnej zdravotnej starostlivosti investuje iba malé percento opýtaných.

Graf 3 Vyjadrite sa prosím ohľadom vkladu vašich investícií (peňazí) do oblastí.
(v % odpovedí)



2.4 Bývanie (oblasť bývania)

Oblasť bývania v nemalej miere ovplyvňuje kvalitu života vojenského personálu. Zároveň predstavuje sociálny ukazovateľ životného štýlu (spôsobu života). Bytová otázka sa v minulosti riešila najmä výstavbou vojenských bytov, vojenských ubytovacích zariadení alebo výstavbou internátov priamo na útvaroch.

Prechodom ozbrojených síl na plne profesionalizované, sa všetky ubytovacie možnosti ukázali ako nepostačujúce. Profesionálni vojaci boli často nútení, v dôsledku prevelenia na iný útvar, presťahovať sa spolu s celou rodinou, čo spôsobilo, že vojenské byty a ani ubytovne neboli schopné pokryť tento trend.

V súčasnosti sa situácia do istej miery vyriešila nárokom na príspevok na bývanie. Avšak otázka ubytovania ostáva aj naďalej otvoreným problémom, preto poznanie aktuálneho stavu v tejto oblasti – prevládajúceho typu bývania profesionálnych vojakov – zohráva pri koncipovaní sociálneho zabezpečenia významnú úlohu. Uvádzame výsledky výskumu týkajúce sa: typu ubytovania (tabuľka 7), spokojnosti s bývaním (tabuľka 8) a kvality bývania (graf 4).

Ubytovací „súčasný trend“ bývania v podnájme alebo v prenájme deklarovala tretina opýtaných. Štvrtina profesionálnych vojakov ako druhý najčastejší typ ubytovania uviedla bývanie v byte, ktorý je v osobnom vlastníctve, ale ešte nie je splatený.

Tabuľka 7 Uved'te prosím, kde v súčasnosti bývate. N = 802

Typ bývania	v % odpovedí
Bývam v byte, ktorý je v mojom vlastníctve a je splatený	13,5
Bývam v byte, ktorý je v mojom vlastníctve, ale ho ešte splácam	26,7
Bývam v dome, ktorý je v mojom vlastníctve a je splatený	5,2
Bývam v dome, ktorý je v mojom vlastníctve, ale ho ešte splácam	13,6
Bývam v podnájme alebo v prenájme	35,8
Bývam v služobnom byte	5,2

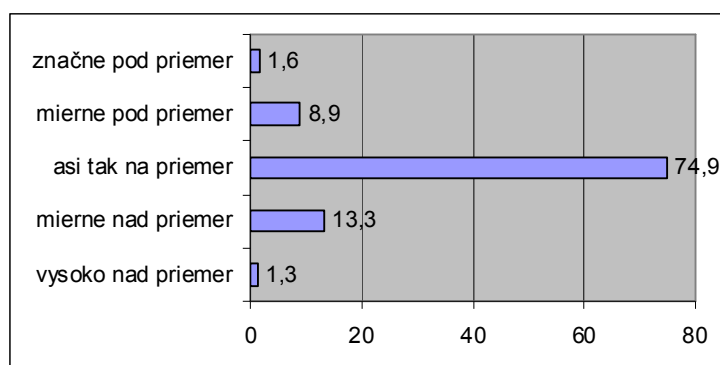
Kvalitatívnu stránku bývania ohodnotili profesionálni vojaci vcelku v pozitívnom ladení. Miesto, v ktorom žijú pokladajú za príjemné a majú ho radi. Vyše 65 percent súhlasilo s dobrou rozvinutosťou bytovej výstavby v mieste ich súčasného bydliska. Možnosť kúpy bytu bola zhodnotená nadpolovičnou väčšinou opýtaných ako nie veľmi dostupná z hľadiska možnosti príležitostí k nej.

Tabuľka 8 Pokúste sa charakterizovať miesto kde žijete – bývate. (v % odpovedí)

Charakteristika miesta života - bývania	áno	nie	N
Bytová výstavba je v mieste kde žijem dobre rozvinutá	65,6	34,4	819
Bytová výstavba je v mieste kde žijem na dostatočnej úrovni	35,4	64,6	815
V mieste kde žijem (bývam) dopyt po bytoch prevyšuje ponuku	57	43	813
V mieste kde žijem (bývam) je dostatočné množstvo príležitostí kúpy bytu (domu)	45,5	54,5	814
Miesto kde žijem (bývam) hodnotím ako príjemné	87,2	12,8	819
Miesto kde žijem (bývam) mám rád/a	87,9	12,1	821

Profesionálni vojaci vyjadrovali svoj názor na subjektívne pociťovanú kvalitu bytu alebo rodinného domu v závislosti od priemernej úrovne bývania. Tri štvrtiny opýtaných pokladalo kvalitu úrovne vlastného bývania za priemernú, vyše 13 percent respondentov úroveň bývania zhodnotilo ako mierny nadpriemer.

Graf 4 Ako by ste ohodnotili kvalitu bytu, rodinného domu kde žijete vo vzťahu k priemernej úrovni bývania v SR? (v % odpovedí)



ZÁVER

V článku uvedené stručné údaje zo záverečnej správy sociologického výskumu potvrdzujú, že komplexnosť zaznamenania a poznania obsahu spôsobu života prostredníctvom jednotlivých oblastí má pre účely koncipovania sociálneho zabezpečenia svoje významné miesto. Uvedený príspevok mal poukázať na rozsiahlosť a rôznorodosť skúmanej problematiky. Jednotlivé oblasti spôsobu života (životného štýlu) a jeho kvality si vyžadujú dlhodobejšie sledovanie.

LITERATÚRA

CVRČEK a kolektív autorov. 1969. *Sociologie*. časť II, Praha: VPA KG. 459 s.

MATIS, J. 2002. *Spôsob života a životný štýl*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 80-968719-8-6

MATIS, J. – MARTINSKÁ, M. – HAMAJ, P. 2008. *Sociológia armády*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 978-80-8040-361-4

PLONSKÝ, D. – HAMAJ, P. 2002. *Úvod do sociológie práce*. Liptovský Mikuláš: AOS LM. ISBN 80-968746-2-4

VYHNALOVÁ, M. a kolektív. 2009. *Kvalita života a životný štýl profesionálneho vojaka OS SR (záverečná signálna správa)*. Bratislava: CPŠČ PÚ OS SR

VYHNALOVÁ, M. 2008. *Kvalita života, životný štýl a psychológia zdravia*. Bratislava: CPŠČ PÚ OS SR. ISBN 978-80-89261-24-6

Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky

Recenzoval: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

NEBEZPEČNÉ VPLYVY NETRADIČNÉHO NÁBOŽENSTVA A MYSTICKÉHO HNUZIA NA VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

DANGEROUS EFFECTS OF NON-TRADITIONAL RELIGION AND MYSTICAL MOVEMENT ON THE PROFESSIONAL SOLDIERS

ZAPLATYNSKYI Vasyl *

ABSTRACT: The article presents some of the economic consequences of extreme and emergency situations. The analysis of the economic interest in improving education on safety. Showing the parties interested and uninterested in the development of education on security issues. The forecast of the development of education on safety.

KEY WORDS: risk, alternative religion, mystical movement, negative, attraction.

ВСТУПЛЕНИЕ

Вера – имеет одно из наиболее сильных влияний на психику человека. Сильнее идеалов веры может быть только любовь. Вера – это сила созидающая и разрушающая. Вера сплачивает людей, делает их духовно чище, богаче, терпимее и т.д., вместе с тем вера может вызвать конфронтацию, ненависть, жестокость. Человек может отдать свою жизнь ради тех идеалов в которые он верит. История человечества полна примерами нетерпимости основанной на вере: инквизиция, большие и малые войны на религиозной основе, террористические акты и т.д. Совсем другой вопрос какова эта вера, что она несёт человеку, кто стоит за идеями, посеянными в умах людей?

Каждый человек свободен в выборе своей веры будь то известные и большие религии: христианство, буддизм, иудаизм, мусульманство или ответвления больших религий (культы, созданные на их основе и зачатую именуемые сектами ¹), новые, нетрадиционные, мистические культы или атеизм (что фактически также является верой в отсутствие высшего начала во вселенной).

Такую же свободу выбора имеют и военнослужащие. Военнослужащие могут исповедовать любую религию или не исповедовать никакой, отправлять религиозные обряды, открыто выражать и свободно распространять свои религиозные или атеистические убеждения. Однако религиозные убеждения воинов не должны препятствовать прохождению ими воинской службы.

Причём, согласно законодательства, никто не вправе притеснять человека (в том числе и военного) на основании его веры. Вопрос веры в среде военнослужащих рассматривается как вещь само собой разумеющаяся. Сегодня военные капелланы уже работают даже в армиях постсоветских стран, где ещё 20 лет назад господствовал дух атеизма и политпросвещения заменявший веру.

Проблема с религиозными взглядами и верой начинается тогда, когда военнослужащий вступает в опасную религиозную организацию.

*Vasyl ZAPLATYNSKYI, docent, PhD, kand. of sciences; President of Academy of Safety and Bases of Health; Vice-president of the European Association for Security; docent (associate professor), deputy of chief of Department of Safety of Life Activities of National Aviation University; Adresa: st. Milyutenko 17, fl. 67, Kiev, 02156, Ukraine; Telephone: home (38044) 544-14-49; office (38044) 406-78-91; mobile (+38097)-28-44-687; e-mail: zvm7@mail.ru

¹ Секта (от лат. secta — учение, направление, школа) — религиозная группа, община или другая подгруппа, отколовшаяся от господствующего религиозного направления.

1 ОПАСНЫЕ РЕЛИГИИ И КУЛЬТЫ

В категорию опасных культов и сект попадает большое количество религиозных, псевдорелигиозных и других организаций. Некоторые организации к сектам и культам не относят, и их не считают отдельными видами религий. Это, зачастую, эзотерические объединения, хотя ряд авторов [1] относит их к наукологическим культам.

В современном мире существует от нескольких сотен до нескольких тысяч сект. Существует множество классификаций сект и культов, одна из них [2] приводится ниже. В данную классификацию попали секты и культы наиболее распространенные в России и Украине.

1. Конфессии и секты, являющиеся относительно традиционными - баптисты, адвентисты, лютеране, пятидесятники. Традиционно эти конфессии были распространены в определенных этнических групп - немцев, поляков, литовцев и др. общин. Однако сегодня эти конфессии заняты активной прозелитической¹ деятельностью среди православных.
2. Тоталитарные секты псевдохристианской ориентации, такие как "Церковь Христа", "Новоапостольская церковь", харизматические движения, например, "Завет", корейские протестантские секты, "Семья". Они ссылаются на Библию как на основной источник своего вероучения, произвольно подбирая и извращая смысл вырванных из контекста цитат для доказательства нужных положений. Настоящая история секты от adeptов² скрывается. Это лишний раз подтверждает, что с традиционным христианством сектанты ничего общего не имеют.
3. Секты, претендующие на обладание "новым откровением" - мормоны (или "церковь Иисуса Христа святых последних дней"), "Свидетели Иеговы", Белое братство, "Богородичный центр", движение Муна (Церковь Объединения с ее фронтальными организациями), "Аум Синрике", "Церковь последнего завета" Виссариона, бахаизм.
4. Учения и секты из движения New Age ("Новая эра", "Век водолея"), имеющие оккультный характер, ставящие своей задачей развитие в человеке паранормальных и экстрасенсорных способностей, целители и колдуны, восточные культы - кришнаизм, йогические практики, в том числе сахаджа-йога, трансцендентальная медитация, неоведантизм, теософия, "живая этика" (агни-йога) Рерихов, антропософия, секта П. Иванова, секта сайентологии Л. Рона Хаббарда (центр "Дианетика", "нарконон", "криминон" и т.д.), астрология, "Академия фронтальных проблем" ("Академия Золотова"), неоязыческий центр "Юнивер", валеология, "Троянова тропа" и др. В настоящее время наблюдается процесс объединения и консолидации различных участников движения "Новая Эра", примером чего может служить возникновение в Новосибирске объединений типа ассоциации "Колыбель Сибири" или "Новосибирского комитета миротворчества".
5. Сатанинские культы, носящие изуверский характер и опирающиеся в основном на молодежь. В такие группы молодых людей толкают юношеский нигилизм, отрицание авторитета родителей, общества, Бога, жажда безнаказанности. Вербовка в них осуществляется на различных молодежных сборищах, чаще всего рок-концертах. Ребятам привлекают оккультными фокусами, наркотиками, половой распущенностью, культом насилия. Иногда сатанисты прячутся под вывеской философских или

¹ Прозелитизм – привлечение в какую-либо религиозную организацию представителей других конфессиональных общин.

² Адепт - последователь, приверженец какого-либо учения, часто используется аналогичное понятие – культист.

культурных обществ. Подростков соблазняют обещанием чудесной силы, полной свободы, обогащением сексуального опыта. Девиз "делай все, что хочешь, ты имеешь право на все, и можешь убить тех, кто посягает на твои права". Все моральные преграды сознательно разрушаются, безнравственность возводится в принцип, сила и безжалостность - в культ.

Обращает на себя внимание, что в список сект попали центр "Норканон" а также валеология. Это связано с некоторой предвзятостью в трактовке организаций отдельными представителями православного духовенства. Например, центр "Норканон" ставит своей задачей избавление от наркотиков, действует как самокупаемая общественная организация. И даже в личных беседах с автором данной статьи представители центра "Норканон", в т.ч. Марина Грибанова никоим образом не вели деятельности схожей с культом или сектантством какого либо толка. Валеология вообще не является сообществом – это научное направление о формировании, восстановлении и сохранении здоровья человека. Таким образом, валеология ничего сходного с культом не имеет. Однако, эта отрасль науки до сих пор находится в некоторой тени, из-за ряда вопросов которые не согласуются с некоторыми взглядами христиански пастырей, которые считают, что под видом валеологии распространяются опасные идеи, пропаганда американского образа жизни с его крайне примитивным представлением о человеке и смысле его бытия, проводится политика разрушения основ русской духовной культуры. Они считают, что валеология, претендующая на статус самостоятельной научной дисциплины, на самом деле не является наукой и не имеет собственного предмета исследования. Такие заявления делают даже некоторые педагоги, медики, юристы, представители Русской Православной Церкви.

Они отмечают, что наиболее деструктивными направлениями деятельности валеологов являются сексуальное просвещение и приобщение к оккультизму.[3] Так, М.П. Стурова, доктор педагогических наук, профессор академии МВД, юрист, определяет этот предмет как "синтез сексуального просвещения, мистического оккультизма и вульгарного материализма" и считает, что подобные программы "нацелены на разрушение менталитета русского народа, на лишение нас духовности, а тем самым и будущего России". Доктор медицинских наук Р.Я. Татаринцева оценивает программы по валеологии как варварское вторжение в здоровье и душу ребёнка.[4]

Такой негативизм был вызван двумя причинами, а именно непониманием и нежеланием понять направление новой науки отдельными людьми и мягко скажем ошибками самих валеологов, школьных учителей и т.д. Сегодня ситуация с гонением на валеологию значительно улучшилась. В России и в Украине созданы кафедры валеологии, утверждена специальность учитель валеологии. Тем не менее, отдельные негативные взгляды до сих пор присутствуют, как инерция общественной мысли.

Данная ситуация показывает, что прежде чем причислить ту или иную организацию к опасным течениям необходимо разобраться не скрывается ли под личиной абсолютно положительной теории человек решивший сыграть на чужих взглядах. Собственно большинство культов и мистических движений построены на общепринятых и вполне приемлемых принципах. В опасные их превращают специфические догматы введенные основателями или руководителями данных направлений.

Наибольшую опасность для человека представляют тоталитарные и деструктивные секты.

Тоталитарная секта — религиозная или псевдорелигиозная авторитарная организация, деятельность каждого члена которой (в том числе финансовая и личная жизнь) полностью контролируется религиозной общиной или её духовными лидерами. Понятие «тоталитарная секта» впервые ввел в употребление А. Л. Дворкин

предположительно в 1993 году, определив его следующим образом: ” ...особые авторитарные организации, лидеры которых, стремясь к власти над своими последователями и к их эксплуатации, скрывают свои намерения под религиозными, политико-религиозными, психотерапевтическими, оздоровительными, образовательными, научно-познавательными, культурологическими и иными масками.

Деструктивные секты или деструктивные культы, иначе называемые также секты-убийцы, — крайняя форма тоталитарных сект, которые обвиняются в самоубийствах и убийствах других людей. Для вероучения большинства таких сект характерно апокалиптическое ожидание скорого "конца света" и "последнего суда", что является толчком для совершения убийств и самоубийств. [5]

2 РЕЛИГИЯ В АРМИИ

В вооруженных силах Украины деятельность по удовлетворению религиозных потребностей верующих военнослужащих основана на Конституции Украины, Законах Украины «О Вооруженных Силах Украины», «О свободе совести и религиозных организациях», «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей», а также других законодательных и нормативно-правовых актах Украины.

Не допускается какого-либо принуждения относительно определения военнослужащим своего отношения к религии, к исповеданию или отказу от исповедания религии, к участию или неучастию в богослужениях, религиозных обрядах и церемониях, к обучению религии; придерживаться принцип равенства всех церквей (религиозных организаций), осуществляющих удовлетворение религиозных потребностей своих верующих, которые служат в Вооруженных Силах Украины; не допускается разжигание межконфессиональных споров среди военнослужащих.

Допуск духовенства и представителей религиозных организаций на территории воинских частей осуществляется в установленном порядке с соблюдением требований по охране государственной тайны. [6]

Армия представляла и будет представлять большой интерес для различных сект и мистических движений. В частности, армия является лакомым кусочком для неопятидесятников. Наиболее активна в своем стремлении установить прочный контакт с Вооруженными силами Российской Федерации Межрегиональная общественная организация "Ассоциация общественных объединений, содействующих воспитанию военнослужащих на принципах христианства, "Союз христиан-военнослужащих" (МОО "СХВ"). "Христиане-военнослужащие" помимо исповедуемого ими баптизма представляют интересы таких религиозных организаций, как "Адвентисты седьмого дня" и, что, несомненно, самое важное, "Российский объединенный союз христиан веры евангельской" (РОСХВЕ) под председательством так называемого епископа Сергея Ряховского. "РОСХВЕ – жесточайшая тоталитарная неопятидесятническая секта оккультного типа, признанная во всем мире как особо опасная и деструктивная. [7]

Такие же тенденции прослеживаются и в Украинских вооружённых силах, с некоторой поправкой на разновидности культовых и мистических организаций. Однако, действия культов не ограничиваются лишь армией. Они простираются на всё общество.

Например, Мормоны готовят Украине высокую миссию. Они планируют построить в Киеве один из крупнейших мормонских храмов в мире - третий по величине после США и Швеции. По некоторым свидетельствам, им уже отдано несколько гектаров земли под строительство "духовно-просветительского центра Церкви Иисуса Христа святых последних дней". Украина рассматривается ими и другими организациями как коридор для экспансии в страны Ближнего Востока. [8]

Известны случаи вовлечения не только простых солдат но и высшего руководства вооружённых сил в различные культовые организации, в частности такие как "Орден тамплиеров". "Орден святого Станислава", «Посольство Божье», "Хабат" и многие другие.

3 МЕТОДЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ ПРИМЕНЯЕМЫЕ МИСТИЧЕСКИМИ И КУЛЬТОВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Членство в секте является результатом двух взаимодействующих сил: тактики, которой пользуются сектанты, чтобы вербовать, обращать, обрабатывать и удерживать людей, и личной уязвимости потенциального новичка.

Вербовщики секты, искусные в оценке предполагаемых клиентов, чаще всего обращаются к тем, кто находится в данный момент в непривычном, неустойчивом или неприятном социальном и психологическом положении. А ведь практически на любом этапе службы у военного могут создаться специфические условия (в семье, в отношениях с руководством и т. д.) облегчающие вербовку. Различные мотивы могут подтолкнуть человека к вступлению в такую организацию – это неудовлетворение жизнью, стремление к самопознанию, желание выделиться из толпы. а иногда и перспективы карьерного роста.

Руководители культов в целях привлечения новых членов используют различные приёмы и методы, в т. ч. последние достижения науки и техники. Особое внимание уделяют изучению психологии. Часто используют гипноз и другие методы влияния на психику. Специальные аппараты, созданные для прямого влияния на мозг использовали и очевидно используют и сегодня "АУМ Синрикё", "Церковь Саентологии", и другие. Вовлекать в секты помогает и разного рода религиозная литература. Ложные обещания вербовщиков и руководителей сект распространено повсеместно. Именно словесный обман – основное оружие руководителей сект. В процессе проведения культовых мероприятий члены общин нередко достигают экстаза и становятся своеобразными наркоманами. Для достижения экстаза многие культовые объединения используют арсенал восточных религий, в частности разнообразные психотехники, которые могут напрямую влиять на центр удовольствия мозга. Активно используются такие методики как медитация, монотонное пение, глоссолалия, продолжительные посты, контролируемые упражнения, самогипноз и т.д.

Контроль времени и деятельности (поведения), то есть подчинение рассчитанному строгому временному графику, в пределах которого каждый момент связан с физически и эмоционально напряженной деятельностью. Это оставляет мало времени или вовсе его не оставляет для размышления.

Основным оружием тоталитарных культов является страх. Страх перед одиночеством, перед жизненными проблемами, и в конце концов страх преследования членами религиозной общины.

Выбор тех или иных методов зависит от множества факторов, в первую очередь от реальной уязвимости человека, цели влияния, особенностей проведения акции, собственных установок исполнителя. В практике чаще всего используются:

- убеждение;
- внушение;
- гипноз;
- нейролингвистическое программирование;
- нарковлияние;
- секс-мероприятия;

- фармакоуправление;
- технотропные приёмы – ультразвук, инфразвук, свч- излучение, электрошок, подпороговая стимуляция, торсионные излучения;
- зомбирование,
- подкуп;
- запугивание. [9]

4 СЛЕДСТВИЯ ВОВЛЕЧЕНИЯ В ОПАСНЫЕ МИСТИЧЕСКИЕ И КУЛЬТОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Члены сект чувствуют себя посвященными, они начинают ощущать себя более удобно, общаясь с сектантами и чувствуют себя заторможено в общении с людьми вне секты. Сектанты испытывают чувство вины из-за сомнений, вопросов или использования своих интеллектуальных способностей для оценки секты. Многие даже начинают рассматривать свой разум как нарушителя спокойствия, генератор ядовитых сомнений, оружие Сатаны и тому подобное. [10]

В результате направленного действия специфических методов влияния у человека начинается развал личности, что происходит под действием таких форм:

- физических – ограничение в питании, ограничение сна, изнурительная работа;
- психических – негативные изменения в психике и поведении, неспособность к критическому мышлению;
- умственных – сужение интеллектуальной и культурной сферы личности;
- социальных – регрессия способности общения, тотальное враждебное отношение ко всей системе функционирования общества.

Особая практика, применяемая к членам секты, это исповедальные сессии, во время которых сектантов принуждают выдавать крайне личную информацию о прошлых и настоящих проступках и грехах. Лица, которые открывают такую информацию, могут испытывать начальное чувство вины и стыда, а затем ощущение облегчения после признания. Они могут даже стать зависимыми от этой самоопорочивающей деятельности как от способа облегчения чувства вины. Таким образом, военнослужащие могут становиться тем каналом через который будет передаваться секретная военная информация. Кроме того, нет никакой уверенности, что военнослужащий состоящий в секте выполнит приказ командира, а не своего духовного гуру.

Опасность в тесном воинском коллективе состоит ещё и в хорошей возможности привлечения новых членов, особенно это легко сделать командирам. Потому, первоначальной целью сект становятся не простые солдаты, а первую очередь, высшее военное руководство. Это выгодно как с точки зрения широты дальнейшего влияния в военных структурах, так и с экономической стороны. Ведь они ведут широкую коммерческую деятельность, используя для её успеха своё влияние на ответственных чиновников.

ЗАВЕРШЕНИЕ

Опасные мистические движения и культы вдвойне опасней при проникновении в военную среду. Ведь опасность состоит не только в отрицательном влиянии на отдельных солдат и командиров но и, прежде всего, в деструктивной работе, которая может быть направлена на подрыв экономического базиса армии, снижение её боеспособности, что, в конце концов, приведёт к невозможности выполнения поставленных перед ней задач по обеспечению безопасности страны.

Методов противодействия в арсенале государства и общества не так уже и много. В первую очередь, государство определяет различный правовой статус для традиционных религий (православие, греко-католики и др.), которые пользуются поддержкой государства и "признанны" в военной среде. На втором месте стоят религии не несущие деструктивного влияния, но не имеющие полномочий вступать в соглашения с государством. И особое внимание уделяется остальным культовым и мистическим объединениям, среди которых довольно много потенциально и реально опасных.

В Германии, например, большинство государственных органов, некоторые политические партии и деловые структуры требуют от своих новых членов заявление о том, что они не принадлежат к тоталитарным или потенциально опасным религиозным организациям.

Не очень мешает деятельности сект разъяснительно-образовательная работа. Общим рекомендациям и мероприятиям проводимым в государственном масштабе секты противопоставляют индивидуальную работу с людьми, хорошо отлаженный механизм привлечения, законодательную базу не позволяющую повлиять на них в судебном порядке.

Разъяснительно-образовательная деятельность декларируемая государством зачастую не реализуется на практике, в частности, в образовательной системе Украины специальные мероприятия немногочисленны и зачастую неэффективны. Только в последнее время в школах появился курс христианской этики, однако достаточно сложно оценить его влияние на снижение распространение сектантства. В высшей школе предлагаемый во времена Советского союза курс научного атеизма действительно был направлен на противодействие религии (любой религии). Современный курс "Религиоведение" предлагаемый студентам высшей школы является ознакомительным и несёт минимальную нагрузку по противодействию опасным верованиям. Не хватает учебного времени, а зачастую желания и понимания коллег, а также ответственных работников соответствующих министерств и ведомств для включения вопросов просвещения относительно опасных верований в существующий курс безопасности жизнедеятельности.

Вместе с тем Рекомендация парламентской ассамблеи Совета Европы №1178 от 5 февраля 1992 года предлагает для стран членов внести в базовые образовательные программы объективную и всестороннюю информацию о распространении религий в мире, потенциальной опасности некоторых религиозных направлений, а также о правах человека относительно религии.

Рекомендации парламентской ассамблеи Совета Европы №1412 от 1999 года "Противоправная деятельность сект" направлены на широкое использование законодательства в случаях противоправной деятельности сект, нарушении ими человеческих прав и т.п. Особую обеспокоенность в этом плане вызывают дети. В рекомендациях подчёркивается о необходимости внесения в учебные программы, в первую очередь для подростков, специальных сведений о некоторых верованиях, в первую очередь опасных.

Духовно-религиозный фактор непосредственно влияет и может существенно повысить опасность основных угроз национальной безопасности страны. В частности в военной сфере это может произойти вследствие нарушения принципа разъединения церкви и государства, что проявляется как неконтролируемое и несанкционированное сотрудничество отдельных религиозных организаций с силовыми структурами, создание незаконных военизированных формирований для защиты определённой веры или церкви.

Сбалансированная государственная политика относительно религий относительно и надлежащее образование будут лучшими мероприятиями в борьбе с сектанством. Ведь образованные люди по утверждению аналитиков значительно тяжелее поддаются постороннему воздействию, гипнозу и т.п.

LITERATÚRA

- [1]. Парахонський Б.О. Сьомін С.В. Нетрадиційні релігійні культу як питання національної безпеки України // Стратегічна панорама. – 2000. № 1-2.
- [2]. Сектовед. Сайт о сектах, лжеучениях, и деструктивных культурах. Сайт создан для поддержки Информационно-консультационного центра по вопросам сектантства при новосибирском Соборе Святого Благоверного Великого Князя Александра Невского. *Доступно в Интернете:* <http://www.sektoved.ru/index.php>
- [3]. Елена Плотникова. Валеология - орудие духовной интервенции.// Смоленские епархиальные ведомости, №3, 1999. *Доступно в интернете:* http://www.patriotica.ru/actual/plotn_valeology.html
- [4]. Что скрывается под маской валеологии? Вып. 20. - М., 1999. – 59 С.
- [5]. Все религии мира. От древнего мира до наших дней. *Доступно в интернете:* <http://religiya.com.ua/>
- [6]. Про впорядкування питань задоволення релігійних потреб військовослужбовців Збройних Сил України Директива Міністерства оборони України № Д-25 від 21 квітня 2006 року. *Доступно в Інтернеті:* http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=472:1&catid=63:va&Itemid=86&lang=uk
- [7]. Тоталитарные секты стремятся проникнуть в Вооруженные силы России/ – Новосибирск, 1 февраля 2006 г. *Доступно в Интернете:* <http://www.pravoslavie.ru/news/16104.htm>
- [8]. Дан Берест. Християнські секти. *Доступно в Інтернеті:* <http://pravoslavu.narod.ru/sektu.htm>
- [9]. Петрик В.М., Ліхтенштейн Є.В., Сьомін С.В. Новітні та нетрадиційні релігії, містичні рухи у суспільно-політичній сфері України.: Монографія (навч. посібник). – К.: Вид-во Європейського університету. 2002. – 331 с.
- [10]. Волков Е. Н. Методы вербовки и контроля сознания в деструктивных сектах // Журнал практического психолога. – М.: Фолиум. 1996.

Recenzovali: Doc. RSDr. Jozef Matis, PhD.,
Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

JAZYKOVÁ PRÍPRAVA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA V AKADÉMII OZBROJENÝCH SÍL GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNKA

LANGUAGE EDUCATION OF PROFESSIONAL SOLDIERS AT THE ARMED FORCES ACADEMY OF GENERAL MILAN RASTISLAV ŠTEFÁNIK

*ZÁVODNÁ Eva **
*MALÍK Dušan***

ABSTRACT: This article focuses on the role of English language competence in professional soldiers' careers and private lives. As a tool of communication, this competence is considered a very significant aspect of soldiers' education and prospective career. In this article we also give examples of our conception of teaching English at the Department of Social Sciences and Languages.

KEY WORDS: communication, English language, language competence, professional soldiers' career, peacekeeping missions, education

Professional soldiers' welfare is a very complex notion, including many different activities and procedures from different areas of life. Social welfare incorporates health care, pension, financial issues, sports, many other areas and not least education. In this article we would like to emphasize the importance of soldiers' language competence, particularly English language competence.

The well-known saying says: „The more languages you know, the more you are a person.“ or its variant: „You live a new life for every new language you speak.“ These words have stood the test of time. Learning languages helps increase memory, creativity and critical thinking. It exposes us to other ways of looking at the world. It enables us to get to information of world character, it broadens our horizons, reinforces our identity, it contributes to our self-confidence and personality, foreign languages give us access to other cultures, we can exchange our opinions, experience and views. Learning a language opens up a whole lot of opportunities and dimensions.

Modern English is often considered the first *lingua franca*. There is no need to prove its importance, since it is a dominant language and often even required international language in many branches, such as IT, communications, sciences, technology, business, medicine, entertainment, diplomacy, military etc. Many of the world's largest companies conduct their business in English. It is a common practice that in many Slovak or international companies the employees are required and obliged to speak English, communicate with other companies in English and even if they speak some other foreign languages, English is always preferred. It is, without any shadow of a doubt, the language of global business.

Approximately 400 million people speak English as their first language. Most people from British or American colonies speak English as their native language, too. The language is also very wide learned as a foreign language, often to a very high standard. So, to sum up the numbers, about one-and-a-half billion (1 500 000 000) people spoke English at the start of the 21st century (source www.englishclub.com).

The influence of international conflicts and the follow-up peacekeeping duties and missions require organizations and units, as well as individuals to cooperate and to supply military personnel and support. Forces from many countries participate in peacekeeping

* Mgr., asistentka Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel.: 00421/0960 423 107, e-mail: eva.zavodna@aos.sk

** Mgr., asistent Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovenská republika. Tel.: 00421/0960 423 515, dusan.malik@aos.sk

operations. In order to interact and be able to communicate they need to speak one working language. The need to understand one another is a prerequisite. Misunderstanding and errors in translation can have dramatic or even fatal impact on international missions. In hostile situations soldiers often have to negotiate to achieve a satisfactory agreement, they have to report, inform etc. It is often detailed, accurate or sensitive information and providing interpreters is in most cases impossible. If soldiers have only rudimentary understanding of the language, they are handicapped, they cannot move around and communicate independently, their operation range is considerably restricted. The chosen working language is English, military English to be more precise.

The importance of at least satisfactory capability in English in soldiers' professional life is, thus, unquestionable. We can see the trends and efforts of many armies to educate their soldiers to develop their both cultural and language capability. Let us now talk about the situation in Slovakia. Our country also participates in peacekeeping missions. Slovakia has 198 military personnel deployed worldwide for United Nations – led peace support operations. Slovakia committed to increase number of its troops in Afghanistan to around 500 men by the end of year 2010. Slovak troops are deployed in Southern Afghanistan (source <http://pediaview.com/openpedia/Military-of-Slovakia>).

Although some might argue that it is easier to take a linguist and train him to be a soldier than teach a foreign language to soldiers, that is not the common practice in our conditions. Professional soldiers need to be prepared for their tasks both in peacekeeping missions in foreign countries and in their regular everyday work. In order to make their training and education complex they have to get proper language education. The Armed Forces Academy of general Milan Rastislav Štefánik in Liptovský Mikuláš as the sole military education institution, provides training and education for both cadets (English classes in their full-time study) and its graduates (specialized courses).

The most difficult task in arranging English classes for students has been determining the balance between quantity and quality. As we have experienced over the years, it is not always advisable to provide students with a large number of English classes throughout a shorter period of time (e.g. first two terms of their study) and then no more classes in the rest of the study programme. At the beginning of their study they are overwhelmed, if not overloaded with the intensity and the bulk of information and the following years they gradually lose their acquired competence. Sadly, this practice has not proved very efficient. Another option is dividing English classes into all terms throughout the six-term-study programme. Students learn the language step by step and can develop their competence referring to a broader knowledge and experience.

The English study programme is in line with NATO STANAG 6001 procedures focusing on developing reading, writing, listening and speaking skills, taking advantage of a wide range of individual activities and including both general and military English. Apart from regular lessons, the cadets can sign in for extra speaking lessons or individually develop their language skills and competences at the Self-access centre.

Self-access centre is a language centre for English as a foreign language. It is open twice a week from 7a.m. to 6p.m. for all students and AFA employers. It includes a well-equipped library and computer room with internet access. It aims to help students start a self-study, provides them with dictionaries, studentsbooks, grammarbooks, English for special purposes material, online tests, exercises, magazines etc. There is an advisor available to offer guidance and assistance.

The Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik provides also lifelong education. Professional soldiers are offered the opportunity to attend language courses – either intense or the so called brush-up courses. Unfortunately the demand is often bigger than the offer. Professional soldiers are interested in studying English for both professional and personal reasons.

An example of a specialized military English course which caters for a complex set of professional soldiers's needs and requirements is The English Language Development Week (ELDW) within International Staff Officer's course (ISOC) held at The Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik. The strategic aim of ISOC is to support wider dissemination of NATO doctrine and procedures and to contribute to the officers' professional development, their interoperability in multinational staff posts in NATO-led operations, and possibly their career advancement after the completion of the course.

The aim of the course is to provide staff training in English for officers in the rank of Senior Lieutenant, Captain or Major from all services who work at company / battalion level appointments or their equivalents, in order to enable them to participate in the planning and conducting of military activities throughout the full spectrum of conflict in a multinational environment. (www.aos.sk)

English Language Development Week (ELDW), being Module 1 of the ISOC, aims to extend the students' skills of using English language in the following modules and to improve communication and the knowledge of army terminology. The objective is to revise and provide the basic vocabulary and skills participants are expected to take advantage of in the following three modules. The activities are focused on developing the military terminology by means of reading, writing, speaking and listening activities, but also communicative skills of exchanging information, negotiating, summarising, presenting ideas etc. Participants are involved in a variety of activities; pair, group and individual presentation activities are included, using a wide range of matching, gap filling, word association/formation, synonym/antonym search, multiple choice question, guessing meaning and other activities. Most of the activities are student-centred, promoting learner independence, autonomy, creativity and motivation.

The topics include :

- the basic terminology referring to **branches and structure of armed forces, ranks and appointments and military career** which results in preparing a short **5 minute presentation on an individual's military career**.
- **making presentations**. Participants learn the basic structure of a presentation, useful language to be used in different parts of a presentation and the tips concerning the use of visuals, pacing, body language and other aspects of an efficient presentation. On the final day each candidate makes a fifteen-minute presentation on a chosen topic from a list referring to the structures learned and revised over the whole week and is evaluated both by an instructor and the fellow participants.
- **Map reading**, in which students familiarize themselves with the basic topographic terms referring to topographic and geographical features necessary for map reading and tactical exercises. The theoretical part is followed by hands on section aimed at making an effective use of the terms learned in operation and exercise planning processes. The students are given a task of planning a route, following certain instructions and in the follow up stage discuss each individual route with respect to the possible drawbacks and obstacles, suggesting an alternative course of action.
- **Peace support operations** followed by **mission analyses** focusing on stages of mission analyses process and the terms. Students practice the skills learned in case study activities in which they perform the mission analyses themselves.
- **Military briefings**, analysing different types, the structure and the language, followed by listening tasks, where participant are expected to identify the types of briefings and the appropriate structures. Participants prepare a briefing of a given type on their own topic for the next day.

- **Counter terrorism operations**, developing the vocabulary referring to different types of terrorist activities and the ways of dealing with them.
- **Search and rescue operations**, and the basic terminology involved.
- **Current news review** . Each participant is to prepare a current affairs news activity based on listening to a current news item on military affairs with follow-up comprehension check activities, such as multiple choice, true/false, gap filling and correcting incorrect information activities.

The Department of social sciences and languages actively participates in educating AFA cadets and graduates. Educated and experienced lecturers with modern methods motivate the cadets and lead them on their way to both linguistic and communication competence. The social, economic, intellectual and linguistic benefits contribute to the complex social welfare of professional soldiers required for their professional and personal lives. The increasing demand for people speaking English at a sophisticated level has to be respected and filled.

Recenzoval: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.

Názov: **Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie
„Komplexné sociálne zabezpečenie vojenského profesionála“
(elektronická forma)**

Vydal: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika,
Liptovský Mikuláš

Zostavenie a redakcia: Doc. Pavol HAMAJ, PhD.
PhDr. Mária MARTINSKÁ
Mgr. Eva ZÁVODNÁ.

Náklad: 100 kusov

Počet strán: 212

Vydanie: prvé

Formát: elektronický

Vydané: 2010

ISBN: **978-80-8040-406-2**