



2022 - 2023

# VOJENSKÁ OSVETA

Spoločenskovedné semináre

1. časť



# **MÍLNIKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY**



**1. september 1992 – prijatie Ústavy Slovenskej republiky**

**1. január 1993 – vznik Slovenskej republiky**

**19. január 1993 – začlenenie do Organizácie spojených národov**

**1. júl 2002 – vznik Ozbromených síl Slovenskej republiky**

**29. marec 2004 – vstup do NATO**

**1. máj 2004 – vstup do Európskej únie**

**1. január 2006 – zánik povinnej vojenskej služby**

**21. december 2007 – vstup do Schengenského priestoru**

**1. január 2009 – vstup do Eurozóny**

**1. júl - 31. december 2016 – predsedníctvo v Rade Európskej únie**

# Vojenská OSVETA

Spoločenskovedné semináre

1. časť  
2022 - 2023

## Vydavateľ:

Personálny úrad OS SR  
Demänová 393  
031 01 Liptovský Mikuláš

## Redakčná rada:

Predseda: plk. Ing. František GRZNÁR  
Tajomník: Ing. František MATYÁŠ, PhD.  
Členovia:  
pplk. Ing. Tatiana VOJČINIÁKOVÁ  
pplk. Mgr. Oľga JANČOVÁ KOHÁRYOVÁ  
pplk. Mgr. Katarína GARGALÍKOVÁ  
mjr. Mgr. Zdenko BARANEC  
Dr. Imrich PURDEK, PhD.  
doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ, PhD.  
PhDr. Dominika ČERNÁKOVÁ

## Redaktor:

Ing. Iveta ČATLOCHOVÁ  
tel.: 0960 428166  
e-mail: iveta.catlochova@mil.sk

## Grafický redaktor:

Ing. Zdenko ZAŤKO  
tel.: 0960 428163  
e-mail: zdenko.zatko@mil.sk

## Recenzenti:

Ing. František MATYÁŠ, PhD.  
kpt. Mgr. PhDr. Andrea VITEKOVÁ  
PhDr. Karol ČUKAN, CSc.

**Rok vydania:** 2022

**Vydanie:** prvé

**Náklad:** 350 ks

**Nepredajné**

© Personálny úrad OS SR  
Liptovský Mikuláš

**ISBN 978-80-89609-30-7**

## Obsah:

- 1. Úvodné slovo** ..... 2
- 2. Migrácia ako spoločenský fenomén**  
Mgr. Lukáš **VOLENTIER**, PhD. .... 3
- 3. Vojenská rodina**  
npor. Mgr. Zuzana **ONDEROVÁ** ..... 15
- 4. 30 rokov Slovenskej republiky**  
Ing. František **MATYÁŠ**, PhD.  
Mgr. Marek **ORAVEC** ..... 28
- 5. Zamestnanecké benefity ako nástroj personálneho manažmentu**  
pplk. PhDr. Pavel **CZIRÁK**, PhD.  
Mgr. Júlia **MILANOVÁ** ..... 46

## 2. strana obálky:

Míľniky Slovenskej republiky  
Pripravil: Mgr. Marek ORAVEC

## 3. strana obálky:

Migrácia  
Pripravil: Mgr. Marek ORAVEC

Publikácia je určená pre vnútornú potrebu Ozbrojených síl Slovenskej republiky na zabezpečenie spoločenskovedných seminárov pre profesionálnych vojakov a vybrané skupiny zamestnancov Ozbrojených síl SR.

Jednotlivé odborné články boli posúdené recenzentmi.

Bezplatné rozširovanie do útvarov a zariadení ozbrojených síl zabezpečuje vydavateľ.

Publikácia je dostupná na [osveta.mil.sk](http://osveta.mil.sk)

## ÚVODNÉ SLOVO

Rok 2022 priniesol pre Ozbrojené sily Slovenskej republiky nové výzvy, s akými sa doteraz nestretli. Okupácia nášho východného suseda Ukrajiny je kritická aj pre Slovenskú republiku a jej ozbrojené sily. Na profesionálnych vojakov sú kladené vysoké nároky. Musia byť vycvičení a odborne pripravení čeliť aktuálnym bezpečnostným hrozbám, rovnako vojenského ako aj civilného charakteru.

Témy spoločenskovedných seminárov odzrkadľujú aj súčasnú situáciu. Na obdobie október 2022 – september 2023 sú pre príslušníkov OS SR pripravené témy týkajúce sa migrácie, pôsobenia OS SR v zahraničí, vojenskej rodiny, vlastenectva, inštitútu vojenského ombudsmana, zamestnaneckých benefitov alebo vodcovstva.

Oddelenie výchovných a kultúrnych činností PÚ OS SR pre lektorov spoločenskovedných seminárov bude naďalej pripravovať ozvučené prezentácie na všetky témy. Každý mesiac Vám zašleme novú prezentáciu s aktuálnou témou. Okrem toho budú prístupné aj na internetovej stránke osveta.mil.sk.

### Tematický plán spoločenskovedných seminárov na obdobie október 2022 - september 2023

Mesiac	Názov témy	Informačný zdroj
Október - december 2022	Hlavné úlohy vojenského útvaru na obdobie október 2022 – september 2023	Tematika zabezpečená VÚ
November 2022	Migrácia ako spoločenský fenomén	Vojenská osвета 1/2022-2023
December 2022	Vojenská rodina	Vojenská osвета 1/2022-2023
Január 2023	30 rokov Slovenskej republiky	Vojenská osвета 1/2022-2023
Február 2023	Zamestnanecké benefity ako nástroj personálneho manažmentu	Vojenská osвета 1/2022-2023
Marec 2023	Vojenské osobnosti Slovenska – Jozef Miloslav Hurban	Vojenská osвета 2/2022-2023
Apríl 2023	Právny inštitút vojenského ombudsmana v rámci rezortu obrany SR	Vojenská osвета 2/2022-2023
Máj 2023	Etické súvislosti pôsobenia OS SR v zahraničí	Vojenská osвета 2/2022-2023
Jún 2023	Líderstvo ako výzva v meniacom sa prostredí: od výcviku po misiu	Vojenská osвета 2/2022-2023
September 2023	Vlastenectvo ako súčasť morálneho profilu vojaka	Vojenská osвета 2/2022-2023

## MIGRÁCIA AKO SPOLOČENSKÝ FENOMÉN

Mgr. Lukáš **VOLENTIER**, PhD.

### VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

**Migrácia** – pochádza z latinského slova migration, čo znamená putovať, zmena, presun. Ide o dobrovoľný pohyb osôb alebo skupín v geografickom a sociálnom priestore spojený s prechodnou alebo trvalou zmenou miesta trvalého pobytu. Migrácia je z hľadiska miesta domáca a zahraničná, z pohľadu času nevratná, dočasná, sezónna a kyvadlová. S ľudstvom je spojená od jeho prvopočiatkov, kedy prvé skupiny ľudí opúšťali Afriku a putovali na ďalšie kontinenty. Z právneho hľadiska sa migrácia delí na legálnu a nelegálnu. Legálna migrácia je chápaná ako prekročenie hraníc s platnými dokladmi a povoleniami. Pri nelegálnej migrácii ide o vstup bez platných dokladov a povolení.

**Migrant** – človek, ktorý sa dobrovoľne rozhodne premiestniť sa v krajine alebo prekročiť jej hranice a dlhodobo alebo natrvalo opúšťa územie, kde má trvalý pobyt. Slovenský právny poriadok nepozná slovo migrant. Primárne sa používa označenie cudzinec alebo azylant, v európskom práve sa používa označenie osoba s udelenou medzinárodnou ochranou. Pre ľahšie porozumenie bude v ďalšom texte používaný pojem utečenec (osoba, ktorá má z rôznych príčin obavy o svoj život, a preto prišlo k jej premiestneniu).

**Imigrant** – človek, ktorý sa presúva a usadí na mieste, kde nemá trvalý pobyt.

**Reemigrácia** – spätná emigrácia, respektíve návrat do miesta pôvodného trvalého bydliska.

**Utečenec (cudzinec)** – človek, ktorý nedobrovoľne opúšťa svoju krajinu (medzinárodná resp. zahraničná migrácia) alebo časť krajiny (domáca migrácia), kde žil. Dôvodom môže byť jeho prenasledovanie kvôli zlej politickej situácii alebo vojne (nedobrovoľná alebo nútená migrácia). Primárnym dôvodom je ohrozenie vlastného života. Oficiálne je utečenec definovaný ako cudzinec, ktorému bolo priznané postavenie utečenca z dôvodu opodstatnenej obavy z prenasledovania pre rasovú, národnostnú alebo náboženskú príslušnosť, pre príslušnosť k určitej sociálnej skupine alebo pre zastávanie určitých politických názorov, pre ktoré sa cudzinec nechce alebo nemôže vrátiť do štátu, ktorého má štátne občianstvo a kde má trvalý pobyt.

**Zánik štatútu utečenca** – štatút utečenca zaniká, keď príčiny, kvôli ktorým dotyčná osoba opustila miesto svojho trvalého bydliska stratili svoju opodstatnenosť, alebo keď osoba získala občianstvo inej krajiny.

**Azyl** – ochrana cudzinca pred prenasledovaním z rasových, náboženských a národnostných dôvodov alebo z dôvodu príslušnosti k určitej sociálnej skupine alebo zastávania určitých politických názorov alebo ochrana cudzincov prenasledovaných za uplatňovanie politických práv a slobôd. V prípade azylu ide o trvalý pobyt cudzinca na území SR.

**Doplnková ochrana** – sa udeľuje, ak sú vážne dôvody domnievať sa, že v prípade návratu cudzinca do krajiny pôvodu by bol vystavený reálnej hrozbe vážneho bezprávia. V prípade doplnkovej ochrany ide o prechodný pobyt cudzinca na dobu jedného roka, ktorý na základe opodstatnených dôvodov možno opäť predĺžiť na ďalší rok.

**Azylové konanie** – utečenci čakajú v tábore na rozhodnutie, či im bude udelený azyl. V zariadení je im poskytnuté ubytovanie, strava, malé vreckové a všetky ostatné služby. Počas ich umiestnenia v tábore sú oboznamovaní s kultúrou Slovenskej republiky. Podľa zákona dostane žiadateľ o azyl rozhodnutie do šesť mesiacov od dátumu podania žiadosti. V prípade problémov alebo nezrovnalostí môžu úrady lehotu predĺžiť. Po získaní všetkých potrebných povolení prichádza na radu integrácia. Tá je chápaná ako dlhodobý proces. Veľké problémy robí naučenie sa jazyka, prispôbenie sa kultúrnym zvykom, získavanie sociálnych väzieb a mnohé ďalšie problémy, ktoré osoby s pomocou mnohých štátnych, ale aj neziskových organizácií postupne prekonávajú. Zabezpečenie tejto pomoci slúži ako ochrana pred nárastom nespokojnosti, čo by mohlo viesť k nárastu trestných činov.

**Udelenie azylu a doplnkovej ochrany na území Slovenskej republiky** – na základe platných dohôd sú štáty povinné poskytnúť utečencom azyl. Tieto povinnosti sú zakotvené v ženevskej dohode z roku 1951 (dohovor o právnom postavení utečencov). Ďalšie podrobnosti upravuje tzv. Newyorský protokol. Na Slovensku sú naše zákony doplnené aj zákonmi a smernicami Európskeho parlamentu a rady EÚ. Utečenci sú chápaní ako ľudia, ktorým ich vlastný štát nemôže poskytnúť ochranu, a preto sa obracajú o pomoc na druhý štát. Azyl nemôže byť udelený v prípade, že sa dotyčná osoba podieľala na vraždení, zločinoch proti ľudskosti alebo porušovaní ľudských práv. Na Slovensku platí zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o azyle“), ktorý pojednáva o udelení azylu alebo poskytnutí doplnkovej ochrany. Osoba so štatútom utečenca môže požiadať o azyl. Následne sa štátne orgány snažia preveriť, či spĺňa podmienky (azylové konanie). Tieto úkony realizuje migračný úrad Ministerstva vnútra SR. Akonáhle osoba požiada o azyl, získava štatút žiadateľa o azyl. Podľa § 8 zákona o azyle Slovenská republika udelí azyl takému žiadateľovi, ktorý má v krajine svojho pôvodu opodstatnené obavy z prenasledovania z rasových, národnostných alebo náboženských dôvodov, z dôvodov zastávania určitých politických názorov alebo príslušnosti k určitej sociálnej skupine a vzhľadom na tieto skutočnosti sa nemôže alebo nechce vrátiť do tohto štátu, a taktiež ak je žiadateľ prenasledovaný za uplatňovanie politických práv a slobôd. Azyl možno udeliť aj z humanitárnych dôvodov, ktoré môže zvážiť správny orgán. Na tento druh azylu nevzniká právny nárok.

Podľa § 13a zákona o azyle Slovenská republika poskytne doplnkovú ochranu v prípade, že sa žiadateľovi neudelil azyl, avšak sú vážne dôvody domnievať sa, že by v prípade návratu do krajiny pôvodu bol vystavený reálnej hrozbe vážneho bezprávia. Vážnym bezpráviom sa rozumie uloženie trestu smrti alebo jeho výkon, mučenie alebo neľudské a ponižujúce zaobchádzanie, trest, individuálne ohrozenie života alebo nedotknuteľnosti osoby z dôvodu svojvoľného násillia počas medzinárodného alebo vnútroštátneho ozbrojeného konfliktu. Zákon o azyle pamätá aj na udelenie azylu a poskytnutie doplnkovej ochrany na účel zlúčenia rodiny.

## 1 MIGRÁCIE SO ZRETEĽOM NA SLOVENSKO A OKOLITÉ ŠTÁTY

### 1.1 Migrácia po druhej svetovej vojne – obdobie rokov 1945 – 1948

Migrácia tu vždy bola, je a bude. V minulosti mala rôznu intenzitu a dopad na štátne útvary na území dnešnej Slovenskej republiky. Najväčšie vlny prebehli v dôsledku vojnových konfliktov a následných povojnových zmien. V súčasnosti sa objavuje aj veľké množstvo migrantov, ktorých život je ovplyvnený fenoménom klimatických zmien. V prípade, ak by všetci medzinárodní migranti založili štát, vytvorili by štvrtú najľudnatejšiu krajinu, po Číne, Indii a USA.

Počas druhej svetovej vojny bolo násilne presídlených viac ako 40 miliónov ľudí po celom svete. Koniec vojny však nepriniesol zastavenie masívnych presunov obyvateľstva. Mnoho ľudí sa vracalo z koncentračných a zajateckých táborov, ďalší sa vracali domov. Jedna z veľkých migračných kríz zasiahla Československo už v roku 1945. Cez naše územie prechádzalo viacero migračných koridorov. Najväčší prechádzal cez Bratislavu, ktorá bola prestupnou stanicou. Prešlo cez ňu viac ako 150 tisíc ľudí.

Po negatívnych skúsenostiach z druhej svetovej vojny sa v roku 1945 mnoho štátov rozhodlo zastávať myšlienku jednoliatych národov. Obávali sa nárastu nacionalistických myšlienok národnostných skupín, tak ako tomu bolo v roku 1938, keď Adolf Hitler využil myšlienku ochrany Nemcov v okolitých krajinách pre získanie územia. Túto taktiku využil pri „ochrane“ Nemcov v Rakúsku a následne aj v časti Československa (v Sudetách), ktoré si pripojil k nacistickému Nemecku. V Československu po roku 1945 išlo o vyriešenie národnostnej otázky s nemeckou a maďarskou menšinou. Do platnosti vstúpili tzv. Benešove dekréty, ktoré v prípade neobhájenia štátnej spoľahlivosti zbavovali týchto občanov občianstva a následne boli nútení opustiť Československo. Dekrét číslo 33/1945 upravoval viaceré otázky vzťahov k nemeckej a maďarskej menšine po vojne a napríklad aj v majetkových sankciách. O samotnom odsune Nemcov už predtým rozhodla postupimská mierová dohoda.



Obrázok 1: Odsun nemeckého obyvateľstva z Československa

Po skončení druhej svetovej vojny sa začala riešiť aj otázka Karpatských Nemcov na území Československa. Väčšina z nich bola pred rokom 1945 lokalizovaná na Slovensku v okolí banských miest, kde mala táto menšina dlhodobú tradíciu. S blížiacim sa koncom druhej svetovej vojny bola veľká časť Karpatských Nemcov evakuovaná do Nemecka. Po vojne sa väčšina z nich vrátila do svojich domovov na Slovensko.

Rozhodnutím prezidenta Eduarda Beneša bolo príslušníkom nemeckej menšiny, ktorí kolabovali s nacistami, odobraté československé štátne občianstvo. V roku 1945 začalo vysídľovanie Nemcov do Rakúska a Nemecka. Celkovo bolo vysídlených niekoľko stoviek tisíc československých Nemcov. Vysídľovanie malo prebiehať humanitárnym spôsobom, ale častokrát prebiehalo násilne a nútene.



Obrázok 2: Výměr na odsun z územia Československa

Druhou najpočetnejšou menšinou v obnovenj ČSR bola maďarská národnosť. Po prinavrátení južného územia Slovenska, ktoré bolo zabrané počas Viedenskej arbitráže (1938), získalo Československo naspäť svoje územia. Toto územie bolo osídlené prevažne maďarským obyvateľstvom. Československá vláda v spolupráci s maďarskou sa dohodli na tzv. koordinovanej výmene obyvateľov. Išlo o miernejšie presídlenie ako pri už spomínaných Nemcoch. Aj tak to však bolo násilné presídľovanie z jedného územia na druhé. Koľko obyvateľov malo byť presídlených zo Slovenska, toľko ich malo byť presídlených z Maďarska. Pre nízky záujem zo strany presídľovaných, bola časť obyvateľov južného Slovenska premiestnená do Sudet (hraničného územia Nemecka a Česka), kde zostalo veľké množstvo prázdnych domov po odsunutých Nemcoch.

V období rokov 1946 – 1947 bolo presídlených približne 50 tisíc rodín. Toto premiestňovanie sa stretlo s vlnou nespokojnosti od premiestňovaných, ktorí častokrát museli predávať svoj majetok hlboko pod cenu, prípadne tento majetok prepadol štátu. Tieto akcie boli časom zastavené a myšlienka vytvorenia jednotného, homogénneho národa v Československu sa stala nereálnou.

## 1.2 Migrácia v období studenej vojny – obdobie rokov 1948 – 1970

Po skončení druhej svetovej vojny sa svet presunul rovno do studenej vojny, ktorá rozdelila Európu železnou oponou na dva znepriatelené tábory. Pod pojmom železná opona je chápaná pomyselná hranica oddelujúca západ (NATO) a východ (krajiny Varšavskej zmluvy). Tiahla sa od Poľska až k Terstu na Jadrane. Symbolom studenej vojny sa stal Berlínsky múr.



Obrázok 3: Stavba Berlínskeho múru



Po vojne bolo Nemecko rozdelené na štyri okupačné zóny (francúzsku, britskú, americkú a sovietsku). Tak isto aj hlavné mesto Berlín bolo rozdelené na štyri sektory. Samotné okolie Berlína bolo v sovietskej zóne, preto sa spojenecká časť Berlína stala miestom útekov do demokratického sveta. V roku 1948 prebrali moc v Československu komunisti a postupne začali zavádzať veľké množstvo spoločensko-politických zmien.

Hlavní dvaja súperia studenej vojny, USA a Sovietsky zväz, na seba nikdy priamo nezaútočili. Navzájom sa zastrašovali použitím jadrových zbraní. Obe súperiace veľmoci podporovali viaceré menšie krajiny. Počas tohto obdobia vypuklo viacero vojnových konfliktov podporovaných týmito mocnosťami. Až v 60-tych rokoch prišlo k uvoľňovaniu napätia vo východnom bloku. Túto situáciu využili aj politické špičky v Československej socialistickej republike. Do popredia sa dostal Alexander Dubček, ktorý bol označovaný ako „politik s ľudskou tvárou“. V krajine bola zrušená cenzúra a zo spoločnosti sa vytrácal strach a teror, ktorý šírila komunistická strana.



Obrázok 4: Alexander Dubček

Sovietsky zväz (ďalej len „ZSSR“) si však nemohol dovoliť stratu strategického územia Československa, ktoré tvorilo pomyselnú nárazníkovú zónu medzi západom a východom. ZSSR preto tlačil na komunistov v ČSSR, aby za akýchkoľvek podmienok udržali v krajine režim a nenarušili spojenecké zmluvy. Členovia konzervatívneho krídla napísali pozývaci list so žiadosťou o pomoc, pretože sa obávali revolty, ktorá by ich mohla v krajine zvrhnúť. Tento list poslúžil ako zámienka vstupu vojsk Varšavskej zmluvy do Československa. Táto operácia dostala krycí názov operácia Dunaj. Začala 21. augusta 1968, kedy do ČSSR vstúpili jednotky ZSSR, Maďarska, Poľska, Bulharska a Nemeckej demokratickej republiky v celkovom počte 500 000 vojakov. Do operácie sa nezapojilo Rumunsko, ktoré sa obávalo, že ďalšie na rade bude práve ono. Proti postupujúcim armádam sa nepostavili žiadni vojaci. Mnoho civilistov však spomaľovalo postup jednotiek, či už zmenami značiek, alebo zastavovaním dopravy.

Už v prvých dňoch prestali platiť všetky reformy. Komunistická strana zaviedla tvrdý normalizačný režim, riadenú ekonomiku a potlačila základné ľudské a občianske práva. Mnoho obyvateľov preto začalo žiadať doložky o možnom vycestovaní na západ alebo aspoň na dovolenku na Jadran, odkiaľ by mohli utiecť s pomocou miestnych obyvateľov. Po splnení viacerých kritérií mohli títo ľudia odísť na západ, kde mnohí z nich zo strachu o svoj život zostali a žiadali o azyl. Viacero ľudí, ktorým nebolo umožnené odísť, sa rozhodlo prekročiť železnú oponu a utiecť na západ.



Obrázok 5: 21. august 1968 v Ostrave

Na hraniciach ich ale čakalo veľké množstvo pohraničníkov so psami, ostnaté drôty, mínové polia, ktoré tam neboli kvôli možnému útoku zo západu, ale preto aby zabránili prechodu občanov z východného bloku na západ. Tieto prechody štátnej hranice si vyžiadali stovky obetí.

### 1.3 Ekologickí utečenci – 1986

Ekologickí utečenci sú ľudia, ktorých z domovov vyhnali prírodné katastrofy a nezvratné zmeny životného prostredia. Environmentálna migrácia je dočasný alebo trvalý presun obyvateľstva z územia zasiahnutého nečakanými alebo stupňujúcimi sa zmenami prostredia, ktoré negatívne ovplyvňujú životné podmienky. Ide o ekologické katastrofy, ničivé záplavy, rozširovanie púští, zvyšovanie hladiny oceánov a podobne.

V roku 1986, konkrétne 26. apríla, došlo k havárii štvrtého bloku jadrovej elektrárne Vladimíra I. Lenina (známejšej pod názvom Černobyľ). Rádioaktívny mrak zamoril najprv celé okolie elektrárne a postupne ho vzdušné prúdy preniesli po celej Európe. Z mesta Pripjat' a okolitých obcí bolo evakuovaných viac ako 200 000 ľudí. Väčšina z nich sa domov už nikdy nevrátila. Obyvatelia boli presúvaní po ZSSR a niektorí sa dostali aj do ČSSR.



Obrázok 6: Havária jadrovej elektrárne v Černobyli

Takáto katastrofa je príkladom ekologického utečenectva. Väčšina z evakuovaných osôb zostala na území štátu, kde sa narodili.

Je však otázkou času, kedy zmena klímy alebo ďalšia podobná katastrofa rozhybe veľké množstvo ľudí, ktorí budú musieť opustiť svoje domovy. Do roku 2050 sa predpokladá, že niektoré územia budú z dôvodu nárastu výšky morskej hladiny zatopené a ľudia sa budú musieť presídliť.

#### 1.4 Pád železnej opony – obdobie rokov 1980 – 2000

Koncom osemdesiatych rokov prišlo k postupnému pádu viacerých komunistických režimov v Európe. Na území ČSSR nespokojnosť s režimom vyvrcholila 17. novembra 1989, kedy sa v Prahe odohral spomienkový akt na študentov, ktorí zahynuli v roku 1939. Spomienková akcia bola tvrdo rozohnaná štátnou políciou. Tento brutálny zásah pobúrila celú verejnosť, ktorá sa začala pridávať k protestujúcim.



Obrázok 7: 17. november 1989

Pod váhou protestov a zhoršujúcej sa situácie Gustáv Husák podal demisiu. Do politiky sa vrátil Alexander Dubček a Václav Havel. Po 42 rokoch zavládla v Československu demokracia. Bola zrušená cenzúra, zákaz vycestovať a mnohé ďalšie slobodu obmedzujúce zákony a nariadenia. Po páde železnej opony sa otvorili hranice európskych štátov a na cestovanie stačil len pas. Nebolo potrebné vybavovať povolenia, ani iné dokumenty. Ľudia mohli vycestovať kam chceli. Do Československa sa začali vracat obyvatelia, ktorí kvôli komunistickému režimu opustili krajinu. V roku 1993 vznikla samostatná Slovenská republika, ktorá sa začala uberať smerom k Európskej únii. Pre cestovanie mal veľký význam rok 2007, kedy sa Slovenská republika stala súčasťou Schengenského priestoru, ktorý oprávňuje voľný prechod hraníc, osôb a tovarov. Hraničné priechody so štátmi, ktoré sú súčasťou Schengenského priestoru boli zrušené 21. decembra 2007. Pasová kontrola je realizovaná len na hraničných priechodoch s Ukrajinou, ktorá nie je súčasťou Európskej únie.

#### 1.5 Utečenecké krízy vyvolané vojnovými konfliktmi – obdobie rokov 2000 – 2020

Utečenecké krízy vyvolané vojnovými konfliktmi na Blízkom východe a v severnej Afrike Slovensko veľmi nezasiahli. Naša krajina nebola pre utekajúcich ekonomicky zaujímavá a tí radšej putovali do západnej Európy. Navyše utečenecká kríza v roku 2015 bola plná predsudkov a stereotypov, kde sa každý obával niečoho, čo môže prísť spoza hraníc. Tento stav bol živený aj mé-

diami. V súčasnosti je len na Slovensku a jeho občanoch ako sa dokážu postaviť súčasným, ale aj budúcim utečeneckým krízam, ktoré určite nastanú v blízkej budúcnosti. Je na Slovensku, čo si zo súčasnej situácie odnesie, či bude schopné v budúcnosti v krátkom časovom horizonte pripraviť celé zázemie pre utekajúcich ľudí. Je samozrejmé, že bez pomoci verejnosti by to nešlo, ale celé to musí riadiť a koordinovať štát. V minulosti to boli aj Slováci, ktorí potrebovali pomoc a teraz je na nás, aby sme my pomohli iným, ktorí to potrebujú.

## 2 UTEČENECKÁ KRÍZA V DÔSLEDKU RUSKO-UKRAJINSKEJ VOJNY – 2022

Dňa 24. februára 2022 sa z pohľadu Slovenskej republiky zmenilo vnímanie bezpečnosti v strednej Európe, ale aj pojmu utečenecká kríza. Väčšina utečeneckých kríz z minulosti sa Slovenska týkala len veľmi okrajovo a prakticky sme sa iba učili ako pracovať s ľuďmi, ktorí chcú žiadať o azyl na Slovensku. Koncom februára 2022 sa však vnímanie utečeneckej krízy úplne zmenilo. Útokom Ruska na svojho suverénneho suseda Ukrajinu zažila Európa niečo, čo nebolo na tomto území od konca druhej svetovej vojny, čiže viac ako 76 rokov. Táto „špeciálna vojenská operácia“, ktorej cieľom bola, ako ruská strana deklarovala, „denacifikácia Ukrajiny“ je v skutočnosti vojnou Ruska proti suverénnemu Ukrajinskému štátu. Táto vojna dala do pohybu milióny ukrajinských utečencov, ktorí utekali aby si zachránili svoj holý život.



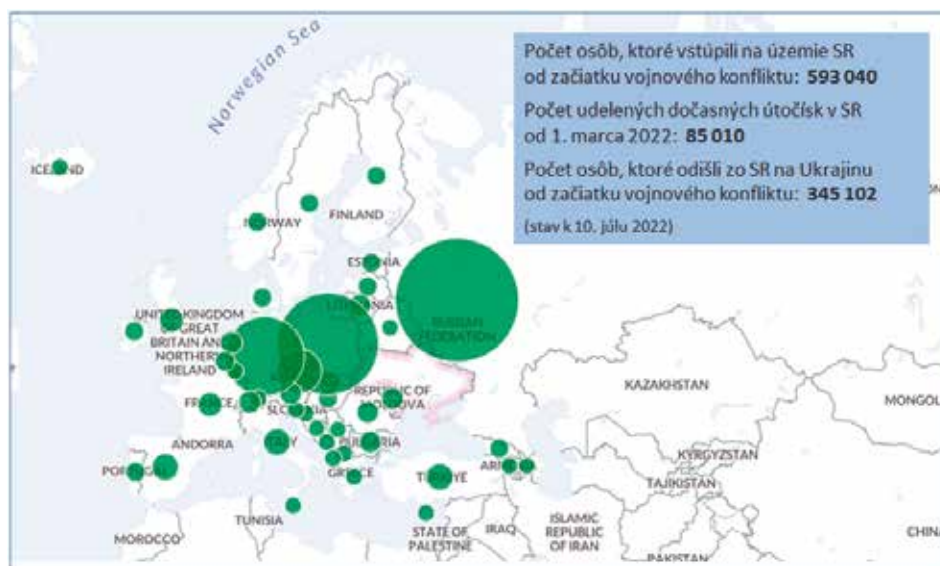
Obrázok 8: Ukrajinskí utečenci

Bojové operácie sa začali dňa 24. februára 2022 a prebiehali z viacerých smerov, či už priamo z Ruskej federácie, alebo z Bieloruska. V prvých dňoch vojny bolo hlavným cieľom Ruska ovládnuť alebo zničiť strategických cieľov a ovládnuť hlavného mesta Kyjev. Podľa viacerých informácií mala táto operácia trvať len niekoľko dní, no opak sa stal pravdou. Z Kyjeva sa stala pevnosť a Rusko si uvedomovalo, že bojmi o Kyjev by utrpelo obrovské straty a výsledok by bol neistý. Na mnohých miestach preto prerástli boje do zdĺhavej opotrebovávacej vojny. Postupom času sa jednotky Ruska stiahli z priestoru hlavného mesta. Následne Rusko zmenilo stratégiu a obrátilo svoju pozornosť na východ Ukrajiny, a to na Doneckú a Luhanskú oblasť. Tu boli už v roku 2014 umelo vytvorené samozvané republiky, Donecká a Luhanská, ktoré sú prorusky orientované a ich cieľom je odtrhnutie sa od Ukrajiny. Toto územie ako republiky výhradne Ruská federácia uznáva ako Novorusko. Štáty Európskej únie, a ani ďalšie štáty toto územie neuznávajú.

Bojové operácie vo východnej časti Ukrajiny prebiehajú aj v súčasnosti (júl 2022) a mierové ukončenie tejto vojny je stále v nedohľadne.

Kvôli tejto vojne utieklo do štátov Európy veľké množstvo utečencov. Primárne išlo o ženy a deti, nakoľko na Ukrajine bolo mužom v brannom veku (18 až 60 rokov) zakázané vycestovať. Krajiny susediace s Ukrajinou ako Slovensko, Poľsko, Maďarsko a iné za krátky čas prijali milióny utečencov, na čo nebol ich sociálny systém pripravený. V mnohých prípadoch hrozila humanitárna katastrofa, nakoľko v priebehu pár dní prekročilo hranicu niekoľko tisíc ľudí, ktorí potrebovali jedlo, ubytovanie, ale aj psychologickú a zdravotnú starostlivosť. Hlavná migračná vlna smerovala cez Poľsko, ktoré za 100 dní trvania konfliktu prijalo viac ako 3,5 milióna utečencov. Takmer jeden milión ľudí putoval ďalej do Európy a naopak opačným smerom putoval milión ľudí naspäť na Ukrajinu. Je potrebné spomenúť, že okrem utečencov, ktorí smerovali do západnej Európy sa našla aj určitá skupina utečencov, ktorá smerovala do Ruska a Bieloruska. Jednalo sa prevažne o obyvateľov hlásiacich sa k ruskej národnosti z prihraničných oblastí, kde prebiehali veľké bojové operácie. Počet týchto utečencov však tvoril iba mizivé percento.

Utečenci z vojnových oblastí boli v prevažnej miere ženy a deti, len s najnutnejšou batožinou, ktoré sa po niekoľkodňovej strastiplnej ceste dostali na hraničné priechody, ktoré boli ich vstupnou bránou do štátov Európskej únie. Boli to utečenci utekajúci najmä z územia východnej Ukrajiny a z hlavného mesta Kyjev. Ich cieľom boli trasy do rozličných štátov a miest v západnej Európe, kde mnohí išli do úplného neznáma. Väčšina utečencov sa po stabilizácii situácie chce vrátiť naspäť do vlasti. Dôkazom toho je aj skutočnosť, že po odchode ruských jednotiek z okolia hlavného mesta Kyjev sa mnoho utečencov vrátilo naspäť a snažia sa vrátiť do pôvodného života.



Obrázok 9: Cieľové destinácie ukrajinských utečencov

Utečenecká kríza neprestáva ani po viac ako 100 dňoch bojových operácií, znížil sa síce denný počet utečencov, no ich prílev stále pokračuje a je závislý na priebehu vojny.

### 3 SLOVENSKA REPUBLIKA A UTEČENECKÁ KRÍZA

Vzniknutá utečenecká kríza priniesla obrovskú vlnu spolupatričnosti ľudí na Slovensku, ktorí sa snažili utekajúcim ženám a deťom akokoľvek pomôcť, a to od malých zásob až po poskytnutie

dlhodobého ubytovania. Po celom Slovensku boli zriadené zberné centrá potravín a šatstva. Pomáhali nielen humanitárne, cirkevné a spoločenské organizácie, ale aj tisíce jednotlivcov. Pomoc bola poskytovaná na území Slovenska, ale smerovala aj na Ukrajinu.

Za prvý mesiac konfliktu prešlo cez slovensko-ukrajinské hraničné priechody viac ako 250-tisíc ľudí. Po prechode hraníc dostalo množstvo utečencov ihneď pomoc v podobe potravín a miesta, kde si mohli oddýchnuť. Boli vytvorené veľkokapacitné centrá v Humennom a Michalovciach. Súbežne bola poskytovaná zdravotnícka a psychologická pomoc, ako aj informačné poradenstvo. Po načerpaní síl nastala otázka, čo ďalej. Väčšina utečencov nemala mimo Ukrajiny žiadnych známych a musel im pomôcť štát alebo humanitárne a iné organizácie. Utečenci sa museli rozhodnúť, či zostanú na Slovensku, alebo pôjdu ďalej do Európy. Približne jedna pätina požiadala o dočasné útočisko. Také obrovské číslo žiadateľov o dočasné útočisko Slovenská republika od svojho vzniku nezažila. Udeľovanie štatútu dočasného útočiska je však len krátkodobé. Na Slovensku má platnosť jeden rok a v Európskej únii maximálne tri roky.

Utečenci, ktorí sa rozhodli zostať na Slovensku a požiadali o dočasné útočisko, museli riešiť ďalšie otázky. „Ako dlho tu budem? Z čoho budem žiť? Môžem sa zamestnať? Kde a čo budem robiť? Čo s deťmi?“ a ďalšie otázky, na ktoré sa len postupne hľadali odpovede. Vďaka veľkej mobilizácii ľudí na Slovensku, ktorí prejavili obrovskú spolupatričnosť, dostali títo ľudia všetky potrebné veci, ubytovanie, jedlo, oblečenie, hygienické potreby a ďalšiu pomoc, ktorú potrebovali. Centrálna banka v spolupráci s bankami umožnila zamieňať hrivny na eurá. Každý utečenec si môže zameniť hrivny do výšky 205 eur. Možnosť zamestnať sa je pri každom utečencovi diametrálne odlišná, nakoľko tu vstupuje do procesu veľké množstvo faktorov, ktoré sú často neovplyvniteľné. Na Slovensko väčšinou prichádzajú ženy s deťmi a starí ľudia. Je preto potrebné zabezpečiť výučbu jazyka a následnú stálu starostlivosť o deti. Štát pomáha utečencom, ktorí sa rozhodnú zostať na Slovensku a požiadali o dočasné útočisko dávkou v hmotnej núdzi. Utečenci z Ukrajiny mali nárok na rovnaké dávky a príspevky ako slovenskí občania. Výnimkami boli aktivačný príspevok a príspevok na bývanie, na ktoré nemali nárok. Jednotlivec si mohol požiadať o dávku v hmotnej núdzi vo výške 68,80 eura mesačne. Výška tejto dávky pre jednotlivca s jedným alebo najviac štyrmi deťmi bola 130,90 eura. Zároveň si mohli požiadať aj ochranný príspevok vo výške 70,40 eura a aj o príspevok na nezaopatrené dieťa v sume 19,30 eura.

Od 1. mája 2022, predbežne na tri mesiace, prešlo vyplácanie dávok v hmotnej núdzi na medzinárodné organizácie. Na pomoci sa podieľa Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Detský fond OSN (UNICEF), Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) a Slovenský Červený kríž s podporou Medzinárodnej federácie Červeného kríža a Červeného polmesiaca (IFRC). Jeden dospelý dostáva mesačne 80 eur, dieťa od troch do 18 rokov 60 eur a dieťa do troch rokov 160 eur. Maximum na jednu domácnosť je 380 eur mesačne.

### **Prínosy migrácie pre Slovenskú republiku**

Je možné konštatovať, že naša krajina môže vďaka utečeneckej kríze veľa získať. Začlenenie utečencov do spoločnosti môže priniesť omnoho viac ako Slovenská republika vložila a vloží do pomoci pri utečeneckej kríze. Nejde len o obsadenie dlhodobo neobsadených miest, ale aj o príchod mladých talentovaných ľudí, ktorí môžu pomôcť v celkovom rámci ekonomiky. Pracovných pozícií má Slovensko dostatok a nie je na mieste obava zabratia práce alebo prepustenia Slovákov na úkor utečencov. Pri zamestnaní musí pomôcť nielen miestna komunita, ale hlav-

ne štátne inštitúcie, ktoré môžu poskytnúť potrebné zázemie, ktorým disponujú. Ide o pomoc od dočasného ubytovania až po výučbu slovenského jazyka. Mnoho pracovných ponúk, ktoré sú na trhu práce voľné, sú už pre mnohých Slovákov ekonomicky nezaujímavé, ale pre iných môžu byť na začiatok výborným odrazovým mostíkom k lepšie plateným a kvalifikovaným zamestnaniam.

V prvom rade je však potrebné pochopenie a akceptácia utečencov, vyhýbať sa útokom voči nim a snažiť sa ich v rozumnom čase prijať do komunity. Pretože čím rýchlejšie sa začlenia, tým skôr budú môcť byť pre Slovensko prospešní. Spokojný človek so zázemím dokáže vyprodukovať omnoho viac ako človek, ktorý sa bojí o svoju existenciu.

Integrácia nie je len o nájdení práce a ekonomike. Je to aj čiastočná zmena pohľadu domáceho obyvateľstva. Tu je práve potrebná osвета oboch strán, aby bola integrácia úspešne akceptovaná a v domácej spoločnosti navyše chápaná bez akéhokoľvek rozdielu, ktorý by vytvoril neviditeľnú bariéru inakosti, ktorá oddelí obyčajných ľudí, ktorí utekajú pred vojnou od obyčajných ľudí na Slovensku. Na oboch stranách sa nájdu negatívne prípady, no je ich málo a vyskytovali sa aj pred utečeneckou krízou.

Netreba zabúdať, že prioritou utečencov je žiť v mieri, bez konfliktov diskriminácie, predsudkov a zákazov. Chcú ráno poslať deti do školy, ísť do práce, mať prístup k službám a informáciám. Sú ochotní rešpektovať pravidlá, ktoré má naša spoločnosť nastavené. No zároveň z opačnej strany očakávajú to isté, aby sa s nimi zachádzalo tak ako s ostatnými. Postupné začlenenie je beh na dlhé trate, kde sa Slovensko len učí a bude potrebné ešte veľké množstvo úsilia na postavenie kvalitných programov, ktoré pomôžu utečencov začleniť do našej spoločnosti.

#### 4 ZÁVER

Migrácia je stará ako ľudstvo samo. Ľudia, ktorí sa v jednej oblasti nedokázali užiť alebo im hrozilo nebezpečenstvo, sa rozhodli premiestniť z jedného miesta na druhé. V minulosti však neexistovali hranice v dnešnom chápaní. Koncom februára 2022 sa vytratil pocit bezpečia a nedotknuteľnosti mieru v strednej Európe. Vojnové operácie dali do pohybu milióny ľudí, ktorí putovali prevažne do Európy a len malá časť do Ruskej federácie. Európa začala čeliť obrovskému náporu utečencov. Na taký nápor však nikto nebol pripravený. V ťažkej situácii sa obyvatelia Európskej únie nepostavili chrbtom svojmu susedovi a podali mu pomyslenú pomocnú ruku pri ochrane jeho obyvateľov, ktorí utiekli pred hrôzami vojny. V čase dokončovania tohto článku ovládali ruské jednotky spolu s jednotkami samozvaných republík, Doneckej a Luhanskej, viac ako 20 % územia Ukrajiny. Utečenecká kríza síce oslaba, no stále prichádzajú ďalší a ďalší, o ktorých sa treba postarať. Po uspokojení základných potrieb prichádza na radu integrácia. Je to časovo a aj ekonomicky veľmi náročný proces, do ktorého sa musí zapojiť celá spoločnosť na čele so štátnymi úradmi. Tento proces však z dlhodobého hľadiska prinesie na Slovensko a do štátov Európskej únie aj mnohé pozitíva.

#### ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

*Lektorské texty k výstave „Ľudia v pohybe“.* Banská Bystrica : Múzeum SNP, 2022.

PETERKOVÁ, T.: Ak utečeneckú krízu zvládneme, Slovensko z nej môže vyjsť silnejšie, hovorí odborník [online]. Forbes, 2022 [cit. 2022-06-07]. Dostupné na internete: <<https://www.forbes.sk/ak-utecenecku-krizu-zvladneme-slovensko-z-nej-moze-vyjst-silnejsie-hovori-odbornik/>>.

ŠTEVULOVÁ, Z.: Kam ísť [online]. Goetheho inštitút, 2016 [cit. 2022-06-07]. Dostupné na internete: < <https://www.goethe.de/ins/sk/sk/kul/mag/20848069.html> >.

Univerzita spojených národov upozorňuje na existenciu ekologických utečencov [online]. Sme, 2005 [cit. 2022-06-07]. Dostupné na internete: < <https://svet.sme.sk/c/2420607/univerzita-spojonych-narodov-upozornuje-na-existenciu-ekologickych-utecencov.html> >.

Základné pojmy v oblasti migrácie a integrácie cudzincov [online]. IOM, 2022 [cit. 2022-06-07]. Dostupné na internete: < <https://www.iom.sk/sk/pre-media/zakladne-pojmy-o-migracii.html> >.

### **TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE**

1. Vysvetlite základné pojmy – migrácia, utečenec a azyl.
2. Definujte podmienky udelenia azylu na Slovensku.
3. Opíšte migráciu v období studenej vojny.
4. Aké boli dôvody migrácie po páde železnej opony?
5. Aké sú prínosy migrácie pre Slovensko?



## **VOJENSKÁ RODINA**

npor. Mgr. Zuzana **ONDEROVÁ**

### **ÚVOD**

Rodina je základným „stavebným“ prvkom spoločnosti. Mnohí z nás majú rodinu na najvyššej priečke hodnotového rebríčka. V nasledujúcich riadkoch sa pozrieme na rodinu trochu bližšie. Pokúsime sa definovať čo to rodina je, popísať jej rôzne formy, keďže v dnešnej modernej spoločnosti už nemožno rodinu charakterizovať len ako manželský pár a ich deti. Tak ako vo všetkých sociálnych interakciách, aj v rodine majú členovia svoje povinnosti. Tie charakterizujú funkcie rodiny, ktorých napĺňanie alebo zlyhanie definuje, či je rodina funkčná ako celok. Neplnenie základných funkcií rodiny má za následok jej disfunkčnosť. V nefungujúcej rodine nie sú jej členovia spokojní a šťastní. Aby sa predišlo najhoršiemu možnému variantu, a to rozpadu rodiny, je niekedy nutné vyhľadať odbornú pomoc. Tá môže byť zameraná na partnerov alebo na rodinu ako celok. Predchádzať rozpadu rodiny by malo byť prvoradým cieľom nielen jednotlivca, ale aj spoločnosti ako takej.

Keďže sa pohybujeme vo vojenskom prostredí, popíšeme si špecifiká vojenskej rodiny. Kariéra profesionálneho vojaka alebo vojačky môže v pozitívnom, ale aj negatívnom smere ovplyvňovať fungovanie rodiny a plnenie jej funkcií. Na druhej strane je to aj rodina a jej členovia, ktorí pôsobia na vojaka, a tak môžu zasahovať aj do jeho pracovnej sféry. Keď hovoríme o vojenskej rodine, tak najčastejšie sa stretávame s pojmom odlúčenie, ktoré je pre tieto rodiny charakteristické. Napríklad odlúčenie počas výcvikových dochádzaní do zamestnania, ak vojak neslúži v mieste bydliska a v neposlednom rade odlúčenie počas vyslania profesionálneho vojaka mimo územia Slovenskej republiky. V posledných rokoch sa problematika starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov stala kľúčovou témou v súvislosti so zastabilizovaním vojenského personálu, a tiež ako motivačný faktor k vstupu do Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

### **1 DEFINÍCIA RODINY**

Rodina je univerzálna, prirodzená sociálna skupina, ktorá umožňuje vytvoriť pevné sociálne väzby, silné emocionálne vzťahy, vytvára základ ďalšieho psychosociálneho vývoja človeka. Rodina nepredstavuje statický sociálny útvar, pretože sa vyvíja v čase a v rámci životného rodinného cyklu prechádza významnými zmenami.

Nie je možné určiť presnú definíciu rodiny, pretože v rôznorodom prostredí neexistuje univerzálny model rodiny. Existujú rôzne formy rodinného spolužitia, ktoré sa môžu líšiť štruktúrou rodiny, prioritami jej funkcií, usporiadaním moci, náplňami rodinných rolí. <sup>1)</sup>

Zákon o rodine definuje rodinu ako jednotku založenú na monogamnom manželstve. Rodina je teda založená - definovaná manželstvom. Predstavuje základnú bunku spoločnosti a spoločnosť chráni všetky formy rodiny, ktoré existujú v súlade s platnou legislatívou. V Ústave Slovenskej republiky je tiež zakotvená ochrana rodiny, manželstva a rodičovstva. <sup>2)</sup>

1) GABURA, J. - GABURA, J. ml.: Rodinný konflikt a rodinná mediácia, 2016.

2) Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb., čl. 41.



Obrázok 1: Rodina je základný „stavebný“ prvok spoločnosti

### 1.1 Charakteristika rodiny

„Rodina je najprirodzenejšou sociálnou skupinou schopnou vo vzájomnej spolupráci a solidarite zaručovať starostlivosť o svojich členov a uspokojovať ich hmotné a duchovné potreby už od detstva“. <sup>3)</sup>

Význam rodiny nie je len v tom, že sa dieťa do nej narodí a tým zdedí genetickú výbavu, ale aj v tom, ako rodičia ovplyvňujú životnú cestu dieťaťa, ako formujú jeho osobný rozvoj, a tiež postoj k ostatným spoločenským skupinám. Rodič predstavuje pre dieťa vzor, a preto je dôležité, aby to bol vzor pozitívny. Rodina formuje osobnosť dieťaťa nielen úmyselnou starostlivosťou a výchovou, ale aj nezámerným pôsobením vyplývajúcim zo vzájomných vzťahov. <sup>4)</sup>

### 1.2 Formy rodín

V dnešnej modernej dobe za rodinu nemožno považovať len partnerov žijúcich v manželskom zväzku a ich deti, kedy hovoríme o nukleárnej rodine. Stále častejšie sa stretávame s partnermi, ktorí spolu dlhodobo žijú, vedú spoločnú domácnosť, majú deti, ale zosobášení nie sú. Taktiež aj samostatný rodič s deťmi sa identifikuje ako rodina. V mnohých prípadoch, najmä kvôli ekonomickej situácii, žijú generácie rodičov a detí v spoločnej domácnosti. Vtedy hovoríme o rodine viac-generačnej. Často sa stretávame s tým, že sú do protikladu dávané tradičné rodiny a formy, ktoré vznikajú tak, že rodina je v súčasnej dobe v kríze a rodinné hodnoty sa rozpadajú. Z historického hľadiska sa forma rodín vždy menila a tiež vždy existovali rodiny odlišné od majoritného modelu. <sup>5)</sup>

### 1.3 Funkcie rodiny

Miesto rodiny v spoločnosti určuje niekoľko funkcií. Aby sme mohli hovoriť o funkčnej rodine, tak musí pre svojich členov zabezpečovať napĺňanie jej základných funkcií.

3) HUDECOVÁ, A. - GREGOROVÁ, A. B. a kol.: Sociálna práca s rodinou, 2009.

4) NAKONEČNÝ, M.: Psychologie osobnosti, 2009.

5) GJURIČOVÁ, Š. - KUBIČKA, J.: Rodinná terapie, 2009.

### **Biologicko-reprodukčná funkcia**

Súvisí s reprodukciou rodiny, a tým aj s reprodukciou spoločnosti. Je dôležitá aj pre manželov kvôli uspokojovaniu ich sexuálnych potrieb. Reprodukčná funkcia rodiny úzko komunikuje s populačnou politikou štátu. Podľa niektorých odborníkov súvisí so zabezpečovaním základných fyziologických potrieb členov rodiny. O poruche biologicko-reprodukčnej funkcie hovoríme vtedy, ak sa v rodine deti nerodia alebo sa rodia nejakým spôsobom hendikepované. Patrí sem aj neplánované rodičovstvo a mnohodetnosť (ak sa rodičia nedokážu o deti postarať alebo sa deti rodia do nepriaznivých životných podmienok).

### **Ekonomická funkcia**

Predstavuje zodpovednosť rodiny za uspokojovanie potrieb jej členov v ich životných fázach. Cieľom je udržať životaschopnosť rodiny. Zabezpečenie ekonomickej funkcie závisí od príjmov rodiny a jej spotreby. Súčasťou ekonomickej funkcie rodiny je spotrebné správanie rodiny, prerozdeľovanie finančných prostriedkov a tvorba rodinného rozpočtu. Porucha ekonomickej funkcie je neschopnosť rodiny zabezpečiť základné životné potreby členov rodiny, čo môže byť dôsledkom nezamestnanosti, zvyšovania životných nákladov alebo aj napríklad alkoholizmom niektorého člena rodiny. Nedostatočné plnenie ekonomickej funkcie sa premieta aj do iných oblastí rodinného života. Môže dochádzať k narušeniu medziľudských vzťahov, celkového zhoršenia rodinnej atmosféry a k narušeniu vzťahov so širším sociálnym prostredím.

### **Výchovná funkcia**

Rodičia sú pre deti prvými výchovnými vzormi, preto je dôležité, aby to boli vzory pozitívne. Dieťa si v rodine osvojuje základné pravidlá a normy správania, základné hodnoty, názory, postoje, sociálne roly a spôsoby riešenia rôznych situácií. Rodina je primárnou sociálnou skupinou, kde si dieťa osvojuje všetko to, čo bude potrebovať aj v iných sociálnych skupinách. Výchovná funkcia predstavuje vytvorenie optimálneho prostredia a vhodných podmienok pre úspešné začlenenie dieťaťa do spoločnosti.

### **Emocionálna funkcia**

Pre členov rodiny je zabezpečenie emocionálnej funkcie nevyhnutné pre priaznivú psychickú stabilitu. Kladné citové vzťahy sú základnou podmienkou pre zdravý osobnostný vývin všetkých členov (najmä detí). V rodine sa človek učí pozitívne emócie prijímať i dávať. Fungujúca rodina predstavuje pre človeka bezpečie, istotu, zdroj pozitívnych pocitov i vzťahov. Pre adekvátny rozvoj a fungovanie rodiny sú dôležité dobré citové vzťahy medzi rodičmi a deťmi, súrodencami navzájom, ako aj ostatnými členmi rodiny. Zlyhanie tejto funkcie sa môže prejaviť rôznymi poruchami, vrátane porúch psychických. Nedostatočné plnenie emocionálnej funkcie môže mať za následok citovú depriváciu, ktorá sa môže podpísať na vzniku rôznych foriem deviantného správania. Pri poruchách tejto funkcie môže nastať frustrácia, ktorá má za následok deformácie najmä v procese vývoja detí.

### **Ochranná funkcia**

Predstavuje okrem ochrany života a zdravia aj ochranu pred sociálno-patologickými javmi. Rodina vytvára priestor, kde sa členovia majú cítiť bezpečne, cítiť vzájomnú podporu a môžu sa tam uchýliť kedykoľvek, keď sa ocitnú v nebezpečenstve alebo potrebujú nabrať sily na riešenie svo-

jich problémov. Optimálne fungujúca rodina stojí za svojimi členmi, pomáha im zvládať náročné životné situácie, v čase krízy im poskytuje azyl. Ochranná funkcia je veľmi dôležitá v prvých rokoch života dieťaťa, ale nestráca svoj význam ani v ďalších etapách života. Má význam aj pre dospelých členov rodiny.

### **Socializačná funkcia**

Má význam pri vytváraní osobnosti jedinca, ktorý je spoločensky zrelý, prispôsobivý a zodpovedný. Modely správania, ktoré si dieťa osvojuje v rodine, prenáša aj do iných sociálnych skupín. Rodina ako primárny výchovný a socializačný faktor ovplyvňuje ako je človek pripravený do života, ako zvládne rôzne úlohy a zastane viaceré roly v budúcom období života. V rodine si dieťa osvojuje sociálne roly, učí sa budovať sociálne vzťahy, pripravuje sa na rešpektovanie sociálnych noriem. Socializačná funkcia rodiny nie je jednosmerne zameraná na deti, pretože saturuje aj sociálne potreby dospelých členov rodiny.

### **Kultúrno-hodnotová funkcia**

Rodina umožňuje kontinuálny transfer hodnôt minulosti, zvykov, tradícií, umeleckého cítenia a zručností. Predstavuje kultúrny priestor na formovanie estetického cítenia. V rodine si človek osvojuje etické normy, formuje svoj hodnotový systém a nachádza základy zmyslu života.

### **Výrobná funkcia**

V minulosti to bola významná funkcia rodiny. V súčasnosti sa týka iba niektorých rodín, ktoré vytvorili takzvané rodinné podniky, kde sa na pracovnom procese podieľajú všetci dospelí členovia rodiny alebo aspoň niekoľkí. Táto funkcia je úzko spätá s ekonomickou funkciou rodiny.

### **Odpočinkovo-rekreačná funkcia**

Efektívne fungujúca rodina je pre svojich členov miestom uvoľnenia, odpočinku, rezervoárom zbierania pozitívnej energie, regenerácie a významným faktorom zvládania syndrómu vyhorenia či stresu.<sup>6) 1)</sup>

Funkcie rodiny sa navzájom prelínajú, žiadna nepôsobí izolovane. Plnenie jednej funkcie ovplyvňuje kvalitu plnenia ďalších funkcií. Rodina preto musí klást dôraz pri plnení svojich povinností na všetky spomenuté funkcie.

## **1.4 Typológia rodín na základe plnenia jednotlivých funkcií**

**Funkčné (harmonické) rodiny** – plnia všetky funkcie, dokážu zabezpečiť optimálne prostredie pre rozvoj všetkých členov rodiny.

Členovia funkčnej rodiny majú pocit rodinnej identity, ktorá v sebe zahŕňa pocit a vedomie vzájomnej blízkosti, spolunáležitosti, prejavu záujmu, zachovávanie istých hodnôt a pravidiel. Ak rodina naplňa svoje dôležité funkcie, vzniká v nej stav homeostázy. Pre tento stav je typické, že členovia rodiny sú prevažne spokojní, rodinu vnímajú pozitívne, sú s ňou identifikovaní, aktívne sa zapájajú do naplňovania funkcií rodiny, efektívne komunikujú, vymieňajú si pozitívne emócie, snažia sa konštruktívne riešiť vzniknuté problémy. Funkčnosť rodiny nemusí korelovať s jej úplnosťou. Aj neúplné rodiny si môžu plniť svoje funkcie veľmi dobre. Funkčnosť rodiny nemusí byť trvalým stavom. Aj funkčná rodina niekedy prechádza obdobiami, kedy sa stav rovnováhy na krátky

6) LANGMEIER, J. - KREJČÍŘOVÁ, D.: Vývojová psychologie, 2006.

čas naruší, objaví sa nespokojnosť a problémy, ktoré môžu vyústiť do potreby zmeny. Ak je rodina funkčná, disponuje mechanizmami, ktoré jej umožnia rýchle a efektívne riešenie problémov a znova dosiahnutie potreby rovnováhy bez vonkajšieho zásahu alebo s minimálnou vonkajšou podporou.

**Konsolidované rodiny** – pri plnení niektorých funkcií sa môžu vyskytnúť problémy, ale nie je narušená funkčnosť rodiny.

Problémová rodina je typická tým, že v rodine vzniká závažnejší akútne problém alebo pretrvávajúca chronická problém, ktorý do určitej miery ovplyvňuje niektoré funkcie rodiny, ale zatiaľ neohrozuje jej stabilitu a celý rodinný systém. Problém v rodine môže byť spôsobený tým, že jedna základná funkcia rodiny je obetovaná druhej. Napríklad zvýšená potreba ekonomického zabezpečenia oslabuje emocionálnu funkciu, saturácia určitých potrieb člena rodiny môže ísť na úkor ostatných, prehnaná starostlivosť o dieťa môže ovplyvniť biologickú funkciu.

**Disfunkčné (disharmonické) rodiny** – pri plnení jednotlivých funkcií sa vyskytujú vážnejšie problémy, čo môže narušiť fyzický, psychický a sociálny vývin členov rodiny.

Disfunkcia charakterizuje rodiny, ktoré majú dlhodobo narušenú schopnosť saturovať materiálne, psychologické a sociálne potreby svojich členov. Disfunkčná rodina sa často ocitá v hmotnej núdzi, sprevádzajú ju problémy bývania, finančná negramotnosť, rôzne formy závislosti, problémy v starostlivosti o deti, zanedbávanie zdravia. <sup>6) 1)</sup>

## 1.5 Typy disfunkčných rodín

### Nezrelá rodina

Rodičia, najmä kvôli nízkemu veku, môžu byť nepripravení na plnenie rodičovských rolí. Zlyhávajú pri plnení základných funkcií, čo sa prejavuje nedostatočným stimulovaním dieťaťa podnetmi, nevhodnou komunikáciou, neschopnosťou zvládať starostlivosť o dieťa či dokonca zanedbávaním dieťaťa.

### Preťažená rodina

S týmto typom disfunkčnej rodiny sa môžeme častejšie stretnúť pri vojenských rodinách. Rodiny môžu byť preťažené práve kvôli povinnostiam súvisiacim s pracovnou zaťaženosťou. Preťaženosť môžu spôsobiť aj konflikty v rodine, choroba člena rodiny alebo ekonomické problémy. Prejavuje sa to tým, že rodičia nemajú čas na deti, sú pohltení svojimi ťažkosťami. V prípade pracovnej vyťaženia môžu rodičia nahrádzať nedostatok pozornosti deťom nadštandardným materiálnym zabezpečením, ale citová oblasť nie je saturovaná alebo absentuje.

### Ambiciózna rodina

Keď sa obaja rodičia snažia vyniknúť v práci, je pozornosť venovaná len profesionálnym úspechom a zanedbávajú sa potreby dieťaťa. Prejavuje sa to najmä nedostatočným plnením emocionálnej funkcie rodiny, čo spôsobuje nižšiu mieru stability rodiny.

### Perfekcionistická rodina

Rodičia majú na deti prehnané nároky, často v rozpore s ich schopnosťami alebo záujmami. Dieťa je tak vystavované neustálemu tlaku a jeho zlyhanie je často sprevádzané odmietaním zo strany rodiča, čo môže mať negatívny vplyv na jeho osobnostný rozvoj.



Obrázok 2: V disfunkčnej rodine trpia najmä deti

### **Autoritárska rodina**

Rodič je vo vzťahu dominantný. Nerešpektuje názory dieťaťa, ale vyžaduje jeho slepú poslušnosť. Dieťa môže byť nástrojom manipulácie alebo prostriedkom dosiahnutia vlastných cieľov.

### **Rozmznávajúca (protektionistická) rodina**

Vyznačuje sa neodôvodneným ochraňovaním a odmeňovaním. Dieťa nie je vedené k tomu, aby rešpektovalo ostatných. Má prehnané požiadavky, ktoré sú ale rodičia ochotní ihneď splniť. Dieťa sa tak stáva egocentrické, netolerantné, či dokonca týrajúce (psychicky alebo fyzicky) svojich rodičov.<sup>3)</sup>

## **1.6 Neúplné rodiny**

Neúplné rodiny vznikajú tehotenstvom slobodnej ženy, úmrtím jedného z manželov alebo najčastejšie rozvodom. Rozvodom zaniká veľký počet bezdetných manželstiev, ale aj veľký počet rodín s deťmi.

Rozvod je závažnou udalosťou v živote všetkých, ktorých sa nejakým spôsobom dotýka. Aj v prípade bezdetných manželov sú ich psychické reakcie často značné a len niekedy je možné hovoriť o vyriešení dlhotrvajúcej bezvýchodiskovej životnej situácie. Rozvod je závažná udalosť vo všetkých prípadoch, keď sú v rodine nezaopatrené deti, ktoré náhle viac alebo menej strácajú jedného z rodičov a majú sa vyrovať s mnohými zmenami. Najväčší vnútorný konflikt spôsobujú deťom dlhotrvajúce spory, ktoré pokračujú aj po rozvode, najmä v otázke návštev. Ak je dieťa zaťahované do sporov a stáva sa zbraňou vo vzájomnom boji bývalých manželov, je jeho duševná rovnováha veľmi často narušená.

Pretože rozvod znamená pre maloleté deti vždy traumy, mala by byť zvlášť zdôraznená morálna zodpovednosť rodičov za rozchod, ku ktorému niekedy dochádza aj z malicherných príčin. Tam, kde rozvodu zabrániť nemožno mali by byť vzťahy rodičov udržané na úrovni pre dieťa prijateľnej a nemali by zachádzať do vzájomného očierňovania alebo len naznačeného osočovania, ani

do kupovania dieťaťa darčekom či privilégiami. Optimálne pre dieťa môže byť vysvetlenie, že rodičia si síce nerozumejú, a preto sa rozišli, ale že dieťa o žiadneho z rodičov neprichádza, a že otec (mama) ho má stále rád a bude sa s ním často vídať. Takéto vysvetlenie situácie neberie dieťaťu vzor, podľa ktorého sa dovtedy formovala jeho vyvíjajúca sa osobnosť.<sup>4)</sup>



Obrázok 3: Niekedy je rozvod nevyhnutným riešením krízy

### 1.7 Rodinná terapia

V prípade začínajúcej krízy v manželskom (partnerskom) živote alebo problémov, ktoré sa týkajú rodiny ako celku je namieste vyhľadať odbornú pomoc. Iba dobre fungujúca rodina sa dokáže bez vonkajších zásahov dostať späť k opätovnému nastoleniu rovnováhy. Ak sú v rodine alebo medzi partnermi dlhotrvajúce konflikty, keď už bolo zaznamenané aj obmedzené plnenie niektorých funkcií rodiny nie je možné predpokladať, že nastolenie harmónie v rodinnom súžití nastane bez odbornej pomoci. Kratochvíl<sup>7)</sup> rozlišuje manželskú a rodinnú terapiu. Manželská terapia je forma psychoterapie, ktorá sa zameriava na manželskú dvojicu a ich problémy. Jej cieľom je pomôcť manželskej dvojici zvládnuť závažné konflikty a krízové situácie a zaistiť vzájomné uspokojovanie potrieb oboch partnerov. V manželskej terapii prevláda práca s dvojicou, ale patrí k nej aj terapeutická práca s jedným z partnerov orientovaná na manželský vzťah. Rodinná terapia sa na rozdiel od manželskej zameriava na celú rodinu vrátane detí, pričom je hlavná pozornosť venovaná vzťahu rodičov a detí. Je definovaná dvoma spôsobmi:

- a) ako terapeutická metóda, pri ktorej prebieha sedenie s celou rodinou,
- b) ako teoretický prístup, ktorý nepovažuje za pacienta jednotlivca, ale rodinný systém; je to špecifická orientácia terapie bez ohľadu na to, či sa sedenia zúčastňuje celá rodina alebo len jeden jej člen.

Rodinná terapia sa usiluje o zmenu vo fungovaní rodiny. Môže to vyzeráť ako jednoduchý koncept. Avšak rodiny, ktoré sa rozhodnú terapiu absolvovať, sa v mnohých prípadoch nestážujú na spôsob fungovania rodiny. Najčastejšie sú dôvodom terapie určité negatívne príznaky alebo problematické správanie. Pre odporúčenie rodinnej terapie by mali byť splnené nasledujúce podmienky: dôkaz o maladaptívnom fungovaní rodiny a dôkaz o tom, že narušená funkcia rodiny súvisí s problémami, kvôli ktorým bola pomoc vyhľadaná.<sup>8)</sup>

7) KRATOCHVÍL, S.: Manželská a párová terapia, 2009.

8) BARKER, P.: Rodinná terapia, 2012.

## 2 VOJENSKÁ RODINA

O vojenskej rodine hovoríme vtedy, ak je aspoň jeden z rodičov profesionálnym vojakom. V niektorých prípadoch sú obaja rodičia profesionálnymi vojakmi. Ak je profesionálnym vojakom dieťa, vtedy rodinu nepovažujeme za vojenskú. V tomto prípade nie je interakcia medzi životom vojenským a rodinným, pretože deti negarantujú napĺňanie základných funkcií rodiny. Vojenská rodina je vymedzená dvoma aspektmi: prvým je skutočnosť, že rodina významnou mierou (kladne alebo záporne) ovplyvňuje výkon vojenského povolania a druhým je fakt, že aj vojenské povolanie ovplyvňuje fungovanie rodiny vojenského profesionála, najmä napĺňovanie jej základných funkcií.<sup>9)</sup>

### 2.1 Charakteristika vojenskej rodiny

Rodinu profesionálneho vojaka možno diferencovať:

- z *aspektu dosiahnutia stupňa profesionalizmu* (úroveň stotožnenia sa s vojenským povolaním a úroveň výcviku, a tiež stupeň adaptácie sa s vojenským prostredím) vojaka na *rodinu vojenského profesionála* alebo len *rodinu profesionálneho vojaka*,
- z *aspektu počtu rodičov v profesionálnej službe* na rodinu profesionálneho vojaka, v ktorej je vojakom *iba jeden z rodičov* alebo *obidvaja rodičia*,
- z *aspektu druhu vojsk alebo vojenských profesií* na *rodinu vojenského letca, rodinu príslušníka PVO, rodinu vojenského lekára*, atď. alebo tiež na rodinu *veliteľa, štábného pracovníka* alebo *vojaka priamo realizujúceho úlohy*,
- z *aspektu dĺžky profesionálnej služby* jedného alebo oboch rodičov na: *rodinu začínajúceho profesionálneho vojaka* alebo *rodinu vojenského profesionála* (profesionálny vojak, ktorý získal kvality vojenského profesionála a rodina tento jeho status buď akceptuje, alebo aspoň neodmieta),
- z *aspektu bojového nasadenia* na: *vojenskú rodinu mimo bojové nasadenie* alebo *rodinu vojaka nasadeného do operácie* (vojenská misia).



Obrázok 4: Rodina profesionálneho vojaka

9) KORČOKOVÁ, Z. - MATIS, J.: Sociálna práca, sociálne poradenstvo... , 2012.



Takmer každá rodina profesionálneho vojaka prejde obdobím, keď je vojak nasadený do vojenskej operácie. Toto obdobie je len prechodné, preto aj táto kategória vojenskej rodiny je len dočasnou kategóriou označujúcou iba momentálny stav. V súčasnosti vzniká nový pojem – *rodina vojenského veterána*, teda rodina profesionálneho vojaka, ktorý sa zúčastnil vojenskej misie viackrát. Týmto rodinám je potrebné venovať zvýšenú pozornosť, pretože najmä nasadenie, ale aj návrat z vojenskej operácie, významne ovplyvňujú napĺňanie základných funkcií rodiny.<sup>10)</sup>

V súčasnosti prežívajú profesionálni vojaci náročné situácie. Sú na nich kladené vysoké nároky pri plnení úloh medzinárodného krízového manažmentu v priebehu misií, ale aj pri výcviku či plnení si funkčných povinností počas pracovného dňa. Boli realizované viaceré výskumy, ktoré sa zameriavali na posudzovanie najväčších stresových faktorov, ktoré pôsobia na profesionálnych vojakov počas nasadenia vo vojenských operáciách, počas výcvikov, ale aj pri plnení si povinností počas bežného pracovného dňa. Vo všetkých oblastiach sa práve odlúčenie od rodiny objavovalo na najvyšších pozíciách ako najsilnejší faktor, ktorý ovplyvňuje kvalitu života a pocit pohody.<sup>11)</sup>

V prípade rodín profesionálnych vojakov je časté odlúčenie, keď profesionálny vojak (väčšinou otec) pôsobí v inom mieste ako v mieste bydliska rodiny. Rodinný život je tak oklieštený len na víkendy, čo môže negatívne ovplyvňovať manželský život, ale aj výchovu detí. Tento typ života sa v mnohých ohľadoch podobá životu rozvedených párov. Na rodiča, ktorý je prítomný sú kladené zvýšené požiadavky, pričom táto nerovnováha môže spôsobovať rôzne partnerské nezhody. Rodič, ktorý trávi s deťmi menej času môže svoju neprítomnosť suplovať prílišnou zhovievavosťou („nemôžem byť na deti zlý, keď som s nimi len dva dni v týždni“) alebo kupovaním darčiekov. Má problém pri vymedzovaní pravidiel, keďže nepozná denný režim a nestretáva sa s bežnými problémami v takom rozsahu ako prítomný rodič.

Neprítomnosť jedného z manželov môže stať aj za problémami v manželskom (partnerskom) živote, pretože zo vzťahu sa častým odlúčením vytráca intimita. Potreba blízkosti je v partnerskom živote významná nielen na začiatku vzťahu, ale počas celého jeho trvania.

## 2.2 Keď rodičia milujú priveľmi

Rodič (väčšinou matka) sa môže dostať do stavu, kedy svoju starostlivosť v snahe nahradiť chýbajúceho rodiča (otca) dostane do stavu tzv. opičej lásky. Ide o rodičovský vzťah k dieťaťu, keď je rodičovská láska a starostlivosť prehnaná, a tiež vystavovaná na obdiv verejnosti. Takáto „láska“ bráni deťom stať sa samostatnými a plnohodnotnými dospelými ľuďmi. Prehnaná starostlivosť neprimeraná veku dieťaťa komplikuje jeho zdravý vývoj. Takíto rodičia izolujú deti od problémov bežného života, rozhodujú za nich v každej situácii alebo taja niektoré ich priestupky.

Na rozpoznanie či zahrňame deti zničujúcou opičou láskou, priblížime rozdiely medzi milujúcim a priveľmi milujúcim rodičom.

### 1. rozdiel

- **Rodičovská láska** znamená venovať dieťaťu čas, lásku a pozornosť. Snažiť sa o uspokojenie jeho fyzických a psychických potrieb.
- **Opičia láska** je zasahovanie do života dieťaťa (v každom veku). Rodič považuje dieťa za nadstavbu vlastného JA (pokračovateľ rodu, sprostredkovateľ vlastných nenaplnených cieľov, vlastný majetok).

10) MATIS, J.: Kvalita života rodiny vojenského profesionála, 2014.

11) KMOŠENA, M.: Psychické procesy a stavy u profesionálnych vojakov..., 2016.

## 2. rozdiel

- Pri **rodičovskej láske** sa rodič rozhodne byť čo najlepším rodičom, pričom si uvedomuje, že nemôže byť dokonalý.
- **Opičia láska** je snaha o dokonalosť za každú cenu. Priveľmi milujúci rodič to so starostlivosťou preháňa a priveľmi svoje dieťa chráni.



Obrázok 5: Príliš milujúcim rodičom sa hovorí aj „helikoptérovi rodičia“

## 3. rozdiel

- **Rodičovská láska** znamená podporovať nezávislosť a vývoj dieťaťa, pričom má vymedzené hranice. Rodič poskytuje dieťaťu bezpečné prostredie, v ktorom môže objavovať svet a budovať si tak vlastnú osobnosť.
- **Opičia láska** oslabuje nezávislosť dieťaťa. Rodič riadi myšlienky aj skutky dieťaťa, podvedome sa snaží sformovať svoje dieťa tak, aby spĺňalo jeho predstavy.

## 4. rozdiel

- Rodič milujúci **rodičovskou láskou** si uvedomuje, že jeho dieťa má silné aj slabé stránky. Snaží sa dieťa nekritizovať, ale vytvárať podmienky pre sebahodnotenie.
- **Opičia láska** predstavuje kritizovanie dieťaťa (vedome aj nevedome), pretože dieťa nie je schopné plniť nereálne očakávanie rodiča. Priveľmi milujúci rodič robí všetko PRE dieťa, ale nikdy nie SPOLOČNE s dieťaťom. Myslí si, že bez jeho pomoci by nič nedokázalo.

## 5. rozdiel

- **Milujúci rodič** vytvára atmosféru dôvery a istoty, rozpráva sa s dieťaťom otvorene a úprimne.
- **Príliš milujúci rodič** ženie dieťa do neistoty, hovorí nejasne alebo obšérne, pričom dieťa manipuluje.

## 6. rozdiel

- **Rodičovská láska** znamená počúvať svoje dieťa a snažiť sa uspokojovať jeho psychické a fyzické potreby.
- **Opičia láska** znamená uspokojovanie vlastných túžob a nenaplnených želaní, pričom potreby dieťaťa nepozná alebo ich len predpokladá.

## 7. rozdiel

- **Milujúci rodič** rozvíja vlastnosti dieťaťa a snaží sa budovať jeho vlastné hodnoty.
- **Príliš milujúci rodič** sa sústreďuje na vonkajšie prejavy dieťaťa, neustále ho porovnáva s ostatnými. <sup>12)</sup>

### 2.3 Starostlivosť o vojenské rodiny

Rodina na jednej strane výrazne ovplyvňuje výkon povolania vojenského profesionála (môže ho zvyšovať, ale aj značne oslabovať) a na strane druhej vojenské povolanie ovplyvňuje (kladne, ale aj záporne) fungovanie rodiny a najmä plnenie jej základných funkcií. <sup>13)</sup>

Starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov sa v súčasnosti zameriava najmä na obdobie vyslania profesionálneho vojaka do zahraničnej operácie a obdobie po návrate, čo je časť kariéry profesionálneho vojaka, ktorá najviac ovplyvňuje jeho rodinu. Čoraz častejšie sa stretávame so zlyhaniami v oblasti napĺňania základných funkcií rodiny aj u vojenských rodín, aj keď nemusia súvisieť s kariérou profesionálneho vojaka. V americkej armáde existuje sociálny program starajúci sa o zdravie a ďalšie potreby rodiny vojaka, ktorý upevňuje „Esprit de corps“ (bojového ducha) medzi vojakmi, spája ich ako celok. V rámci poskytovania starostlivosti o vojakov existuje organizácia „Family and MWR“ (Moral, Welfare and Recreation – Morálka, prosperita a rekreácia), ktorá sa špecializuje na rodinu, jej morálku, sociálnu starostlivosť a rekreáciu. Sociálne, športové a kultúrne programy sú poskytované nielen vojakom, ale aj civilným zamestnancom Ministerstva obrany USA. Organizácia MRW má na starosti aj rodinné programy a kultúrne akcie. Vždy majú nejaký cieľ: odbúranie nahromadeného stresu, zvyšovanie odolnosti (fyzickej aj psychickej), stabilizačnú poradenskú pomoc atď. Potom sú to služby pre deti, mládež a školy. V USA majú napríklad vojaci istotu miesta v škôlke pre svoje deti. Veľká pozornosť sa venuje rekreáciám, aktívnemu odpočinku, relaxácii a kultúrnemu vyžitiu, a to pre vojakov nasadených v zahraničí, ale aj v mieste bydliska. V rámci starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov by práve takýto model mohol byť v budúcnosti inšpiráciou. <sup>14)</sup>

V rámci Ozbrojených síl SR existujú rôzne projekty, ktorých úlohou je zvyšovanie podpory pre rodiny profesionálnych vojakov, ale aj pre vojnových veteránov vo forme detských táborov, organizovania dní otvorených dverí, rodinných rekreácií alebo rôznych športových a kultúrnych podujatí.

## 3 ZÁVER

Zlepšiť starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov je nutné nielen kvôli stabilizácii personálu, ale tiež ako motivačný faktor k vstupu do Ozbrojených síl SR. O kvalitný personál sa dnes firmy bijú rôznymi benefitmi, preto by aj starostlivosť o rodiny mala byť na minimálne takej úrovni, ako je to v civilných firmách, aby sa mohla vyrovnáť ostatným benefitom kariéry profesionálneho vojaka. Dopomôcť by tomu mal aj schválený „Systém programov starostlivosti o profesionálneho vojaka a jeho rodinu“. Chrániť rodinu je stanovené zákonmi a musí to platiť aj pre rodiny vojenské. Nie odlúčenie, ale zblížovanie by malo byť hlavným pravidlom pri starostlivosti o vojenské rodiny. Výstižne to pomenoval americký generál Norman H. Schwarzkopf: „*Môžete cvičiť svojich mužov*

12) ASHNEROVÁ, L. - MEYERSON, M.: Keď rodičia milujú priveľmi, 1995.

13) BERKÝ, Ľ.: Zamyslenie nad prognózou vývoja kvality života rodiny profesionálneho vojaka, 2014.

14) POSPÍŠIL, R.: Zvládání náročných situací rodiny vojenského profesionála, 2014.

*ako len chcete, ale čo myslíte, že sa stane, keby bola vojna a títo chlapci by bojovali s myšlienkami, že sa nikto nestará o ich rodiny? V žiadnom prípade nebudú bojovať tak efektívne...“*

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ASHNEROVÁ, L. - MEYERSON, M.: *Keď rodičia milujú priveľmi*. 1. vyd. Bratislava : INA, 1995. 294 s. ISBN 80-85680-37-8.

BARKER, P.: *Rodinná terapie*. 1. vyd. Praha : Triton, 2012. 324 s. ISBN 978-80-7387-530-5.

BERKY, Ľ.: Zamyslenie nad prognózou vývoja kvality života rodiny profesionálneho vojaka In: *Medzinárodná vedecko-odborná konferencia : Súčasný stav a možný vývoj kvality života rodiny profesionálneho vojaka, 23. – 24. októbra 2014* [online]. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2014, s. 65-88. ISBN 978-80-8040-499-4 [cit. 2022-07-12]. Dostupné na internete: <archiv.aos.sk/struktura/katedry/ksvj/index.php?go=5>.

CZIRÁK, P.: Kvalita života. Starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných do operácií medzinárodného krízového manažmentu. Zriadenie centier pre podporu rodiny. In: *Vojenská osвета 2013, 1. časť* [online]. Liptovský Mikuláš : PÚ OS SR, 2013, s. 61-91. ISBN 978-80-89609-01-7 [cit. 2022-07-12]. Dostupné na internete: <https://osveta.mil.sk/data/files/2785.pdf>.

GABURA, J. - GABURA, J. ml.: *Rodinný konflikt a rodinná meditácia*, 1. vyd. Nitra : Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2016. 254 s. ISBN 978-80-558-1120-8.

GJURIČOVÁ, Š. - KUBIČKA, J.: *Rodinná terapie : Systemické a naratívny prístupy*. 2. doplnené a prepracované vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 288 s. ISBN 978-80-247-2390-7.

HUDECOVÁ, A. - GREGOROVÁ, A. B. a kol.: *Sociálna práca s rodinou*, 2. vyd. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta, Univerzita Mateja Bela a OZ Pedagóg, 2009. 250 s. ISBN 978-80-8083-845-4.

KMOŠENA, M.: Psychické procesy a stavy u profesionálnych vojakov v záťažových situáciách In: *Vojenská osвета 2016, 2. časť* [online]. Liptovský Mikuláš : PÚ OS SR, 2016, s. 2-30. ISBN 978-80-89609-12-3 [cit. 2022-07-12]. Dostupné na internete: <https://osveta.mil.sk/data/files/4838.pdf>.

KORČOKOVÁ, Z. - MATIS, J.: Sociálna práca, sociálne poradenstvo a sociálno-psychologická podpora vojaka v nasadení a vojenská rodina In: *Metódy sociálnej práce s rodinou : Zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. 1. vyd. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2012, s. 284-294. ISBN 978-80-8132-050-7.

KRATOCHVÍL, S.: *Manželská a párová terapie*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 280 s. ISBN 978-80-7367-649-9.

LAMGMEIER, J. - KREJČÍŘOVÁ, D.: *Vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha : Grada, 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.

MATIS, J.: Kvalita života rodiny profesionálneho vojaka In: *Medzinárodná vedecko-odborná konferencia : Súčasný stav a možný vývoj kvality života rodiny profesionálneho vojaka, 23. – 24. októbra 2014* [online]. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2014, s. 7-27. ISBN 978-80-8040-499-4 [cit. 2022-07-12]. Dostupné na internete: <archiv.aos.sk/struktura/katedry/ksvj/index.php?go=5>.

NAKONEČNÝ, M.: *Psychologie osobnosti*, 2. vyd. Praha: Nakladatelství Academia, 2009. 620 s. ISBN 978-80-200-1680-5.

POSPÍŠIL, R.: Zvládání náročných situací rodiny vojenského profesionála In: *Medzinárodná vedecko-odborná konferencia : Súčasný stav a možný vývoj kvality života rodiny profesionálneho vojaka, 23. - 24. októbra 2014* [online]. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2014, s. 375-387. ISBN 978-80-8040-499-4 [cit. 2022-07-12]. Dostupné na internete: <archiv.aos.sk/struktura/katedry/ksvj/index.php?go=5>.

*Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.*

*Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

## **TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE**

1. Charakterizujte rodinu a vyjadrite čo znamená rodina pre vás.
2. Aké sú funkcie rodiny?
3. Opíšte disfunkčné rodiny.
4. Aké sú špecifiká vojenskej rodiny?
5. Ako by ste zlepšili starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov?

## 30 rokov SLOVENSKEJ REPUBLIKY

### Mílniky vývoja Slovenskej republiky a Ozbrojených síl Slovenskej republiky

Ing. František **MATYÁŠ**, PhD.

Mgr. Marek **ORAVEC**

#### ÚVOD

Vznik Slovenskej republiky pred tridsiatimi rokmi bol zavŕšením snáh generácií slovenských národovcov o národnú samostatnosť Slovákov. Program, ktorý utvárali už Štúrovci v revolučných rokoch 1848 – 1849 nezostal zabudnutý. Snahy o slovenskú autonómiu pokračovali v nasledujúcich stopäťdesiatich rokoch v rôznych intenzitách: spísanie Memoranda národa slovenského Štefanom Markom Daxnerom, zahraničný odboj na čele s Milanom Rastislavom Štefánikom, ktorého cieľom bol vznik spoločného štátu Čechov a Slovákov, alebo snahy o federalizáciu a väčšiu samostatnosť Slovenska v rámci Československa po druhej svetovej vojne. Boj predchádzajúcich generácií slovenských národovcov bol nakoniec zavŕšený vytvorením zvrchovanej Slovenskej republiky dňa 1. januára 1993.

Vzniku Slovenskej republiky predchádzalo obdobie vyrovnávania sa s totalitnou minulosťou a prechod zo socialistického režimu na demokratický. Do toho všetkého sa čoraz hlasnejšie ozývali hlasy verejnosti žiadajúce rozpad Československa. Aj obdobie po vzniku SR bolo náročné. Napriek tomu sa podarilo Slovensko pripraviť na integráciu do európskych a transatlantických štruktúr. Naša vlasť sa tak mohla zaradiť medzi najvyspelejšie štáty sveta a rozvíjať sa do svojej súčasnej podoby.

#### 1 VZNIK A VÝVOJ SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Pád socialistického režimu priniesol do Československa množstvo politických, ale aj spoločenských zmien. Nové demokratické zriadenie vyvolávalo v ľuďoch nádej aj na upravenie vzťahov medzi Českom a Slovenskom. Ukázalo sa však, že tieto vzťahy predstavovali väčší problém, ako sa pôvodne zdalo. Dôkazom bolo aj prijatie nového názvu štátu. Išlo o tzv. pomlčkovú vojnu. Jej výsledkom bolo pomenovanie Česká a Slovenská Federatívna Republika (ČSFR). Rovnako aj štátny znak federatívnej republiky prešiel zmenou. Slovenský znak bol pôvodne iba prívěskom českého leva. S tým sa slovenská strana odmietala zmieriť. Nakoniec bol dosiahnutý kompromis v podobe rozdelenia znaku na štyri časti a striedavým umiestnením českého a slovenského znaku. Názov a znak boli iba marginálne problémy, ktoré symbolizovali oveľa väčšie starosti. Slovenskí a českí politici museli vyriešiť kompetencie oboch republík v rámci federácie. Kým česká strana chcela udržať model federácie, slovenskí politici presadzovali väčšiu mieru samostatnosti pre obidve republiky.

##### 1.1 Deklarácia Slovenskej národnej rady o zvrchovanosti Slovenskej republiky

Situácia vo federácii bola neuspokojivá pre obidve strany. Slovenská národná rada (SNR) sa preto v súlade s medzinárodným právom rozhodla využiť právo národov na sebaurčenie. Ide o právo národa rozhodovať o vlastnom osude aj v podobe samostatného štátu. Deklarácia o zvrchova-

nosti Slovenskej republiky bola prijatá dňa 17. júla 1992. Tvorí základ suverénneho štátu Slovákov. V jej texte je vyhlásené, že slovenský národ chce slobodne utvárať spôsob a formu národného a štátneho života a rešpektovať práva všetkých jej občanov, národnostných menšín a etnických skupín, ako aj demokratické a humanistické odkazy Európy a sveta. Táto deklarácia bola zároveň prvým oficiálnym krokom ku rozdeleniu Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

## 1.2 Ústava Slovenskej republiky

Ďalším krokom ku slovenskej samostatnosti bolo konštituovanie ústavy. Práce na slovenskej ústave sa začali už v roku 1990. Dňa 12. decembra 1991 vyhlásila SNR verejnú diskusiu k novému návrhu ústavy. Vďaka publikovaniu tohto návrhu v dennej tlači evidovala SNR v priebehu mesiaca vyše 600 pripomienok z radov verejnosti. Vhodná politická situácia na jej prijatie nastala až po vyhlásení zvrchovanosti. Slovenský zákonodarný zbor začal rokovať o finálnej podobe ústavy v auguste 1992. Ústavnoprávny výbor riešil na svojom takmer týždennom zasadnutí aj Preambulu ústavy, ku ktorej mali všetky poslanecké kluby svoje návrhy. Vo verejnom hlasovaní dňa 1. septembra 1992 schválila SNR väčšinou hlasov Ústavu Slovenskej republiky. Slávnostne ju podpísali predseda SNR Ivan Gašparovič a predseda vlády SR Vladimír Mečiar dňa 3. septembra 1992 v Rytierskej sieni na Bratislavskom hrade. Ústava nadobudla účinnosť 1. októbra 1992. Ústava má chrániť občianske práva, ale zároveň žiada slušné správanie, úctu k spoluobčanom a dodržiavanie zákonov. Chráni aj politické práva, ale požaduje úctu k demokracii, toleranciu a rešpekt k pluralite názorov.

## 1.3 Vznik Slovenskej republiky

Na rokovaní slovenskej a českej politickej reprezentácie v Brne 27. augusta 1992 padlo definitívne politické rozhodnutie o zániku ČSFR od 1. januára 1993. Aj keď rozdelenie Československa nebolo prijaté referendum, dodnes to slúži ako vzor pokojnej dohody medzi národmi, čo vo svete ani dnes nie je pravidlom.



Obrázok 1: Oslavy vzniku SR 1. januára 1993 na Námestí SNP v Bratislave

V Československu platil ústavný zákon z roku 1991, ktorý stanovoval, že federáciu je možné rozdeliť len referendum. Politické reprezentácie sa však rozhodli prijať nový ústavný zákon, ktorý umožní rozpad federácie aj inými spôsobmi. Po mnohých rokovaníach a nezhodách medzi českou a slovenskou stranou sa prijal nový ústavný zákon o zániku federácie. Tento zákon schválilo Federálne zhromaždenie dňa 25. novembra 1992. Na jeho základe Česká a Slovenská Federatívna Republika zanikla 31. decembra 1992 o polnoci stredoeurópskeho času.

Dňa 1. januára 1993 tak vznikli dva nové štáty: Slovenská republika a Česká republika. V prvých dňoch po rozdelení diplomaticky uznalo Slovenskú republiku viac ako 60 štátov. Okrem toho ju prijali za člena Svetovej banky, Organizácie spojených národov a Organizácie spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru (UNESCO). Od 8. februára začala na Slovensku platiť aj nová oficiálna mena, slovenská koruna. V prvom polroku svojej existencie sa Slovenská republika stala aj členom Rady Európy a medzinárodnej policajnej organizácie Interpol.

#### 1.4 Štátne symboly Slovenskej republiky

Po rozdelení ČSFR bolo nutné prijať aj štátne symboly novej Slovenskej republiky. Podľa Ústavy SR sú nimi štátny znak, štátna vlajka, štátna hymna a štátna pečať. Podoba jednotlivých symbolov sa ustálila už v roku 1992. Štátny znak tvorí na červenom ranogotickom štíte dvojité strieborné kríž vztýčený na strednom vyvýšenom vršku modrého trojvršia. Štátna pečať je tvorená štátnym znakom a kruhopisom Slovenská republika. Štátna hymna sú prvé dve slohy piesne Nad Tatrou sa blýska od Janka Matuška z revolučného obdobia rokov 1848 – 1849. Podoba štátnej vlajky bola však neistá. Pôvodne bola tvorená tromi pruhmi, bielym, modrým a červeným. Táto vlajka však bola identická s vlajkou Ruskej federácie. Tento problém sa vyriešil pridaním štátneho znaku na jej pravú stranu. V takejto podobe ostáva štátna vlajka do súčasnosti.



Obrázok 2: Štátny znak, štátna vlajka a štátna pečať Slovenskej republiky

#### 1.5 Prezidenti Slovenskej republiky

Slovenská republika sa konštituovala ako parlamentná demokracia. Poslanci Slovenskej národnej rady aj členovia vlády Slovenskej republiky zostali vo svojom úrade, ktorý získali vo voľbách ešte v čase ČSFR. V novej republike však bolo potrebné zvoliť prezidenta. Toho v roku 1993 volili poslanci Národnej rady v tajnom hlasovaní na obdobie päť rokov. Kandidátov na prezidenta navrhovali samotní poslanci, pričom víťaz musel získať trojpäťtinovú väčšinu poslaneckých hlasov. V prvej voľbe sa nepodarilo zvoliť žiadneho z kandidátov, preto sa pristúpilo k druhej voľbe, v ktorej poslanci Národnej rady SR dňa 15. februára 1993 zvolili za prvého prezidenta Slovenskej republiky Michala Kováča. Do úradu nastúpil 2. marca 1993 a vo funkcii skončil 2. marca 1998.



Po skončení funkčného obdobia Michala Kováča nastalo turbulentné obdobie. Poslanci v piatich kolách prezidentskej voľby nedokázali zvoliť ani jedného z kandidátov. Vláda SR preto poverila vtedajšieho predsedu vlády Vladimíra Mečiara plnením niektorých právomocí hlavy štátu. Po viacerých neúspešných pokusoch zvoliť prezidenta v parlamente bol začiatkom roka 1999 prijatý ústavný zákon o priamej voľbe prezidenta občanmi SR. Prvé priame voľby boli stanovené na 15. mája 1999. Ich víťazom sa stal Rudolf Schuster. Jeho funkčné obdobie trvalo od 15. júna 1999 do 15. júna 2004.

Tretím prezidentom Slovenskej republiky a zároveň prvým prezidentom zvoleným na dve funkčné obdobia bol Ivan Gašparovič. Vo funkcii pôsobil od 15. júna 2004 do 15. júna 2014. V roku 2014 ho nahradil Andrej Kiska, ktorého funkčné obdobie trvalo od 15. júna 2014 do 15. júna 2019. Od 15. júna 2019 pôsobí vo funkcii prvá prezidentka Slovenskej republiky Zuzana Čaputová.

Vzhľadom na to, že Slovenská republika je parlamentná demokracia, jej prezident má menšie právomoci z hľadiska trojitého delenia štátnej moci. V právomoci slovenského prezidenta je schvaľovať zákony, uzatvárať medzinárodné zmluvy, vymenovávať členov vlády, vyšších štátnych funkcionárov a profesorov a udeľovať amnestie a vyznamenania a iné. Najdôležitejšou právomocou prezidenta SR je právo veta. To sa vzťahuje na prijímanie zákonov NR SR. Ak má prezident výhrady k zneniu zákona, ktorý schválila NR SR, môže ho vrátiť na opätovné prerokovanie do parlamentu. Vo vzťahu k bezpečnosti SR pôsobí prezident ako hlavný veliteľ Ozbromených síl Slovenskej republiky (OS SR). Ako hlavný veliteľ môže vypovedať vojnu na základe rozhodnutia NR SR, uzatvoriť mier, vyhlásiť výnimočný či vojnový stav, nariadiť mobilizáciu OS SR a vymenovávať generálov.

## 1.6 Integrácia do Európskej únie

Od vzniku Slovenskej republiky sa jej predstavitelia snažili o to, aby bola začlenená do európskych štruktúr. Tie predstavovala najmä Európska únia (EÚ). Snaha Slovenska o členstvo v Únii pramenila z toho, že sa chcelo stať súčasťou spoločenstva štátov, ktoré boli zárukou ekonomickej prosperity, demokratickej spoločnosti a ochrany ľudských práv. Tento proces začal už v roku 1993 podpísaním Asociačnej dohody v Luxemburgu 4. októbra 1993, kedy začala SR rokovania o vstupe do Európskej únie. V decembri 1993 odsúhlasil slovenský parlament dohodu o pridružení k EÚ. Slovensko sa stalo pridruženým členom Európskej únie v máji 1994. Oficiálna žiadosť o vstup do EÚ bola podaná 27. júna 1995 počas zasadnutia Európskej rady v Cannes. Lídri európskych krajín rozhodli, že Slovensko spolu s Litvou, Lotyšskom, Maltou, Rumunskom a Bulharskom bude pozvané na rokovania o vstupe do EÚ.

Negociačný proces, ako sa rokovania o vstupe nazývajú, sa začal v roku 2000. Tento proces spočíval v preberaní jednotlivých kapitol európskeho práva kandidátskou krajinou. Platila zásada, že pokiaľ nie sú uzavreté všetky kapitoly európskeho práva, nie je negociácia ukončená. Negociačný proces so Slovenskom bol ukončený na summite v Kodani v roku 2002, kedy Európska rada a Európsky parlament schválili prijatie 10 nových krajín do EÚ. Išlo o Cyprus, Česko, Estónsko, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Poľsko, Slovensko a Slovinsko. Po schválení nasledovala príprava prístupovej zmluvy, ktorú Slovenská republika podpísala 16. apríla 2003 v Aténach. Nasledovalo referendum o vstupe SR do EÚ, kde sa 92 % zúčastnených voličov vyjadrilo pozitívne. Po podpísaní prístupovej zmluvy a jej ratifikácii bola Slovenská republika oficiálne prijatá do Európskej únie dňa 1. mája 2004.

S členstvom v Európskej únii súvisí aj členstvo slovenských zástupcov v Európskom parlamente. Tento parlament prijíma zákony platné v celej EÚ, rozhoduje o rozpočte, dohliada na uplatňovanie európskeho práva v členských krajinách a podieľa sa na dôležitých zahranično-politických dohodách. Prvé voľby do Európskeho parlamentu sa na Slovensku konali už mesiac po vstupe krajiny do EÚ, v júni 2004. Od roku 2004 prebehli na Slovensku voľby do Europarlamentu už štyrikrát. V súčasnosti zastupuje Slovensko v Európskom parlamente štrnásť europoslancov.



Obrázok 3: Vlajka Európskej únie

### 1.7 Slovenská republika a Schengenský priestor

Slovensko sa stalo rovnocenným partnerom v rámci EÚ a stáli pred ním rovnaké úlohy ako pred ostatnými krajinami Únie. Najzávažnejšie výzvy, s ktorými sa muselo Slovensko vyrovať, boli integrácia do schengenského priestoru a prijatie spoločnej meny. Schengenský priestor v zásade znamená, že na vnútorných hraniciach členských štátov EÚ sa nebudú vykonávať systematické colné, pasové či hraničné kontroly. Problematickou však je tzv. vonkajšia hranica, teda hranica, kde členské krajiny EÚ susedia s nečlenskými krajinami. Slovensko je jednou z hraničných krajín Európskej únie, a to na hranici s Ukrajinou. Zabezpečenie tejto hranice sa riadi vlastnými pravidlami, ktoré Slovensko splnilo v roku 2007 čím sa stalo súčasťou Schengenského priestoru. Na hraniciach medzi starými a novými členmi EÚ preto prestali existovať hraničné kontroly. To sa však týkalo iba pozemných a vodných komunikácií. Letecké kontroly prestali existovať od roku 2008.

### 1.8 Vstup Slovenskej republiky do Eurozóny

Od svojho vstupu do EÚ sa Slovensko zaviazalo rešpektovať európske hospodárske a menové dohody. To znamená, že prijalo záväzok vstúpiť do tzv. Eurozóny, ktorá bola vytvorená za účelom zjednotenia ekonomík jednotlivých členských štátov Európskej únie. Najdôležitejším bodom bolo prijatie spoločnej európskej meny, ktorou je euro. Prijatie eura sprevádzali viaceré ekonomické požiadavky, ktoré sa týkali deficitu verejných financií, štátneho dlhu, inflácie alebo stabilného konverzného kurzu. Tieto podmienky Slovensko dokázalo úspešne splniť a od 1. januára 2009 je oficiálnym členom Eurozóny.

### 1.9 Predsedníctvo Slovenskej republiky v Rade Európskej únie

Rada EÚ je základný legislatívny orgán Európskej únie, ktorý schvaľuje rozpočet, medzinárodné zmluvy a koordinuje všeobecnú hospodársku politiku členských krajín. Predsedníctvo Rady Európskej únie rotuje medzi jej jednotlivými členskými štátmi. Doba trvania predsedníctva jedného štátu je šesť mesiacov. V tomto období vedie predsedajúca krajina všetky zasadnutia Rady. Pomá-

ha pri tom zabezpečiť kontinuitu práce EÚ. Predsedajúci členský štát úzko spolupracuje s ďalšími štátmi v trojčlenných skupinách. Trojica predsedníctiev stanovuje dlhodobé ciele a pripravuje spoločný program, ktorým sa bude Rada EÚ riadiť nasledujúcich 18 mesiacov. Na základe tohto programu potom každá predsedajúca krajina vytvorí vlastný podrobný program na konkrétnych šesť mesiacov.

Slovenská republika predsedala Rade EÚ v druhej polovici roku 2016. Hlavnými bodmi slovenského predsedníctva bolo prehľbovanie hospodárskej a menovej únie, ochrana hraníc schengenského priestoru, hodnotenie progresu kandidátskych krajín (Bosna a Hercegovina, Turecko) a hlavne riešenie situácie v Európe po odchode Veľkej Británie z Európskej únie. V rámci hraničnej bezpečnosti bola oficiálne vytvorená Európska pohraničná a pobrežná stráž. Dôležitým krokom bolo aj podpísanie obchodnej spolupráce medzi EÚ a Kanadou. Z hľadiska ochrany životného prostredia sa podarilo dosiahnuť, že Parížska dohoda, ktorá sa zaoberá celosvetovou reguláciou skleníkových plynov, vstúpila oficiálne do platnosti dňa 4. novembra 2016. Po uplynutí šiestich mesiacoch úlohu predsedníctva Rady EÚ od Slovenska prebrala Malta.

## 2 VÝZNAMNÉ MÍLNIKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Slovenská republika dosiahla od svojho vzniku mnoho úspechov. Nešlo len o politiku a medzinárodné vzťahy. Aj na poli ekonomiky, vedy, kultúry a športu Slovensko dosiahlo mnoho úspechov. Slovenskí vedci, odborníci, predstavitelia kultúry a športu tak dokázali, že sa môžu rovnať svojim partnerom z ostatných vyspelých štátov. Medzi úspešné udalosti môžeme zaradiť napríklad:

Dátum	Udalosť
2. apríl 1993	V Bratislave začala ako prvá v strednej Európe pôsobiť Bratislavská opčná a termínová burza.
1993	Do svetového zoznamu UNESCO zaradili ako prvé Vlkolínece, Banskú Štiavnicu a Spišský hrad.
29. jún 1995	Slovensko prvýkrát navštívil pápež Ján Pavol II.
9. február 1996	V Slovenskej republike bolo zriadené sídlo Delegácie Komisie EÚ.
1996	Slovenská republika získala prvú zlatú medailu na Olympijských hrách v Atlante. Zaslúžil sa o ňu Michal Martikán.
17. máj 1996	Do prevádzky bolo uvedené vodné dielo Gabčíkovo.
8. jún 1998	Spustenie atómovej elektrárne Mochovce.
20. február 1999	Z kozmického centra Bajkonur v Kazachstane odštartovala kozmická loď s prvým slovenským kozmonautom Ivanom Bellom na palube.
15. júl 1999	Slovenskú republiku navštívil Generálny tajomník OSN Kofi Annan.
2000	Bratia Hochschornerovci získali zlatú medailu na Olympijských hrách v Sydney.
28. júl 2000	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) zaradila Slovensko medzi najvyspelejšie štáty sveta.
2002	Slovenská republika sa stala predsedajúcou krajinou Stredoeurópskej dohody o voľnom obchode (CEFTA).
11. máj 2002	Slovenská republika získala prvú zlatú medailu na Majstrovstvách sveta v ľadovom hokeji.
26. november 2002	Slovenský režisér Matej Mináč získal ocenenie International Emmy Award v kategórii dokumentárnych filmov za snímku Sila ľudskosti – Nicholas Winton.

17. september 2003	Prvé zasadnutie OECD na Slovensku.
2004	Elena Kaliská a bratia Hochchornerovci získali olympijské zlato na Olympijských hrách v Aténach.
24. február 2005	V Bratislave sa konal summit prezidentov USA a Ruskej federácie Georga Busha a Vladimíra Putina.
1. február 2007	Slovenská republika sa stala predsedajúcou krajinou Bezpečnostnej rady OSN.
14. apríl 2007	Otvorenie novej budovy Slovenského národného divadla.
24. máj 2008	Film Slepé lásky režiséra Juraja Lehotského získal ocenenie Medzinárodnej konfederácie artových kín na filmovom festivale Cannes.
2008	Michal Martikán, Elena Kaliská a bratia Hochschornerovci získali zlaté medaily na Olympijských hrách v Pekingu.
2008	Do Reprezentatívneho zoznamu nehmotného kultúrneho dedičstva ľudstva bola ako prvá zo Slovenska zapísaná fujara.
31. júl 2009	Mincovňa v Kremnici vyhrala medzinárodnú súťaž Argentínskej centrálnej banky o výrobu argentínskej národnej meny peso.
2010	Anastasia Kuzminová získala zlatú medailu na Olympijských hrách vo Vancouveri.
14. december 2010	Miroslav Lajčák bol vymenovaný za výkonného riaditeľa diplomatických zborov EÚ pre Rusko, Východné partnerstvo a západný Balkán.
6. február 2012	Peter Tomka sa stal predsedom Medzinárodného súdneho dvora v Haagu.
7. január 2013	Slovenská technická univerzita v Bratislave získala certifikát ECTS label, ktorý potvrdzuje, že všetky študijné programy sú v súlade s európskym kreditovým systémom a sú tak uznávané aj v zahraničí.
1. február 2013	Slovenský vedec Ján Vilček získal v USA Národnú medailu za technológiu a inováciu vďaka pokroku v liečbe artritídy a iných zápalových ochorení.
2014	Anastasia Kuzminová získala zlatú medailu na Olympijských hrách v Soči.
16. február 2015	Slovenská republika sa stala členom Európskej vesmírnej agentúry.
12. november 2015	Slovenský vedec Radoslav Bučík objavil nový fyzikálny jav na Slnku: veľkorozmerné vlny v atmosfére vylučujúce energetické častice.
2016	Matej Tóth a bratia Škantárovci získali zlato na Olympijských hrách v Rio de Janeiro.
16. september 2016	V Bratislave sa konal summit lídrov členských krajín EÚ.
2017	Peter Sagan získal tretíkrát za sebou titul majstra sveta v cestnej cyklistike.
1. jún 2017	Bratislava získala ocenenie Golden Apple v oblasti turizmu.
31. október 2017	Košice sa stali súčasťou Siete kreatívnych miest UNESCO.
5. december 2017	Slovenskí vedci vyvinuli nový unikátny biomateriál s veľkým potenciálom v oblasti liečby a regenerácie pohybového aparátu u ľudí.
2018	Anastasia Kuzminová získala zlatú medailu na Olympijských hrách v Pchjongčangu.
9. október 2020	Slovenskí vedci vynašli efektívnejšiu metódu odhalenia ochorenia Covid-19.
2021	Zuzana Rehák-Štefčeková získala olympijské zlato na Olympijských hrách v Tokiu.
3. február 2022	Slovenskí vedci vyvinuli protilátky na neutralizovanie koronavírusového variantu omikron ochorenia Covid-19.
2022	Petra Vlhová získala zlatú medailu na Olympijských hrách v Pekingu.

Slovenským vedcom, diplomatom, odborníkom a športovcom sa podarilo presadiť sa aj v neľahkých medzinárodných podmienkach. Okrem toho, že dokázali byť úspešní v náročnom medzinárodnom prostredí, urobili dobré meno aj Slovenskej republike. Tieto úspechy preto posúvajú našu krajinu a jej obyvateľov stále ďalej za lepšími výkonmi.

### 3 OZBROJENÉ SILY SR – GARANT BEZPEČNOSTI SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Súčasne so vznikom Slovenskej republiky vznikla zákonom č. 3/1993 Z. z. aj Armáda Slovenskej republiky (ASR). Jej hlavnou úlohou bolo zabezpečenie obrany, nezávislosti a územnej celistvosti Slovenskej republiky. 30 ročná cesta ASR (neskôr OS SR) nebola jednoduchá. Okrem plnenia svojej hlavnej úlohy sa musela vyrovnáť aj so zložitými obdobiami vlastnej reformy, čakala ju niekoľkonásobná transformácia a reštrukturalizácia. V priebehu tohto obdobia plnila medzinárodné aj vnútorné požiadavky v rôznych oblastiach svojho pôsobenia ako zníženie stavov personálu a výzbroje, vytváranie veliteľských štruktúr, teritoriálne rozmiestnenie, príprava a vstup do NATO, profesionalizácia, modernizácia a desiatky ďalších jedinečných a neopakovateľných úloh a udalostí, ktoré ju formovali až do súčasnej podoby. V nasledujúcich kapitolách si pripomenieme niektoré z nich, ktoré boli kľúčové v jej tridsaťročnej histórii a upriamime pozornosť na jej súčasné medzinárodné a domáce pôsobenie v oblasti krízového manažmentu.

#### 3.1 Vznik Armády Slovenskej republiky (1993)

Proces rozdelenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky zasiahol aj Československú armádu. Politickými reprezentáciami oboch republík boli ešte v roku 1992 prijaté zásady, že delenie Československej armády prebehne veľmi rýchlo, bez dlhodobých prietahov a bez vzájomných konfliktov. Pre delenie majetku bol prijatý princíp pomeru 2:1 pre hnutelný majetok a teritoriálny princíp pre delenie nehnuteľného majetku. Následne ešte v roku 1992 boli na Slovensko postupne presunuté hlavné bojové jednotky s výzbrojou, technikou a materiálom. Od 1. októbra 1992 narukovali vojaci základnej služby zo Slovenskej republiky už len do jednotiek a útvarov na území Slovenska.

Národná rada SR schválila dňa 16. decembra 1992 zákon č. 3/1993 Z. z., ktorým bola dňom 1. januára 1993 vytvorená Armáda Slovenskej republiky. „Úlohou armády je brániť slobodu, nezávislosť, suverenitu a územnú celistvosť Slovenskej republiky, pomáhať pri predchádzaní živelným pohromám, katastrofám a haváriám ohrozujúcim ľudské životy alebo majetok vo veľkom rozsahu a pomáhať pri odstraňovaní ich následkov. Okrem uvedených úloh plní armáda aj úlohy v rámci mierových síl Organizácie Spojených národov, vojenských misíí a iných medzinárodných organizácií“.

Dňa 1. januára 1993 vzniklo aj Ministerstvo obrany SR v Bratislave a Veliteľstvo ASR v Trenčíne. Organizačne Armádu SR tvorilo Pozemné vojsko (dve vševojskové divízie s veliteľstvami v Topoľčanoch a Prešove), Letectvo a PVO (štyri letecké základne v Sliači, Prešove, Piešťanoch, Kuchyni a divíziou PVO vo Zvolene, iné samostatné útvary a jednotky (napr. delostrelecká brigáda, ženijná brigáda...), Vojenská polícia, Vojenské spravodajstvo, Vojenská správa a vojenské zariadenia. Úlohy zabezpečenia obranschopnosti a územnej celistvosti SR si však vyžiadali reorganizačné zmeny už v najbližších rokoch.

### 3.2 Zníženie počtu osôb a výzbroje ASR (1997)

So vznikom SR boli spojené aj medzinárodné záväzky, ktoré sa SR zaviazala dodržiavať. Jedným z nich bolo aj zníženie početných stavov a výzbroje ASR v súlade so Zmluvou o konvenčných ozbrojených silách z roku 1990 (KOS). Táto zmluva stanovovala prípustné počty osôb a počty základnej bojovej techniky pre jednotlivých signatárov tejto zmluvy. Po vzniku SR mala ASR viac ako 53 000 osôb, tieto počty boli v priebehu piatich rokov znížené o viac ako 30 %. SR takýmto znížením početného stavu išla vysoko nad rámec stanovených požiadaviek. Základné druhy výzbroje a bojovej techniky boli redukované prakticky o 50 %, čím sa naplnili požiadavky zmluvy KOS. Znižovanie počtov si vyžiadalo enormné úsilie v oblasti manažovania tohto procesu, personálnej práce a logistického zabezpečenia. Kladne je potrebné zhodnotiť, že medzinárodné záväzky SR na zníženie početných stavov a výzbroje boli dosiahnuté a v mnohých oblastiach aj prekročené (tabuľka 1).

Tabuľka 1: Počty osôb a výzbroje ASR v rokoch 1993 – 1997

ARMÁDA SR	OSOBY	TANKY	OBR.TRASPORTÉRY	DELOSTRELECTVO	LIETADLÁ/VRTUĽNÍKY
1993	53 037	995	1 370	1 058	146 / 19
1994	45 711	745	944	813	122 / 19
1995	42 620	644	749	632	116 / 19
1996	40 650	478	683	383	114 / 19
1997	35 275	478	683	383	113 / 19
ZMLUVA KOS	46 667	478	683	383	115 / 25

### 3.3 Konceptia výstavby ASR do roku 2000, vytvorenie Generálneho štábu (1994)

Už v prvých dňoch svojho pôsobenia čelila ASR množstvu zložitých úloh. Znižovanie početných stavov a výzbroje, nevyriešené personálne otázky, staré štruktúry velenia, nevýhodné teritoriálne rozmiestnenie, problémy s materiálom, infraštruktúrou a finančným zabezpečením. Ministerstvo obrany SR a velenie ASR si boli vedomé, že transformácia a reštrukturalizácia ASR je nevyhnutná. V roku 1994 sa pripravil materiál určujúci ďalšie smerovanie ASR, a to „Konceptia výstavby ASR do roku 2000“. Táto koncepcia stanovila cieľ vybudovať do roku 2000 „relatívne malú, primerane vyzbrojenú a vycvičenú armádu, ktorá po mobilizačnom a operačnom rozvinutí bude schopná brániť suverenitu a celistvosť teritória Slovenskej republiky“. Základom koncepcie bolo vytvorenie nových pružnejších organizačných štruktúr, zníženie počtov vojakov a výzbroje, zameranie sa na výcvik, bojovú prípravu a postupnú realizáciu programov prezbrojovania a modernizácie armády.

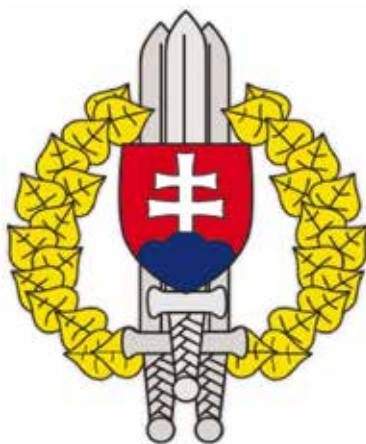
V rámci reorganizačných a štruktúrnych zmien je potrebné vyzdvihnúť vytvorenie Generálneho štábu ASR dňa 1. septembra 1994, ktorý vznikol transformáciou z Veliteľstva ASR v Trenčíne. O niekoľko rokov neskôr bol dňa 1. januára 2000 redislokovaný do Bratislavy do Kutuzovových kasární. Na základe uvedenej koncepcie výstavby ASR sa dosiahlo požadované zníženie počtu vojakov a výzbroje, súčasne prebiehala aj reorganizácia a tvorba novej organizačnej štruktúry ASR. Z veliteľstiev divízií boli vytvorené veliteľstvá armádnych zborov, pluky sa reorganizovali na brigády, časť útvarov a zariadení bola zrušená. Zákonom č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe bol zrušený výraz vojak z povolania. Tento bol nahradený novým pojmom – profesionálny vojak. Obe uvedené zmeny, vytvorenie Generálneho štábu OS SR ako aj prijatie názvu profesionálny vojak už súviseli s približovaním sa ASR k štruktúram NATO.

### 3.4 Ozbrojené sily SR – Model 2010, zmena názvu ASR na OS SR (2002)

Ďalšie smerovanie ASR bolo stanovené v koncepcii „Ozbrojené sily SR – Model 2010“. Tento dokument už stanovil cieľ profesionalizácie Armády SR a prípravu na členstvo SR v NATO. „Do roku 2010 zaviesť profesionálne, efektívne, ale dostupné ozbrojené sily, organizované, vyzbrojené a vycvičené v súlade s Vojenskou stratégiou Slovenskej republiky, modernizované tak, aby boli interoperabilné s vojenskými organizáciami NATO“. Ďalšími úlohami bolo aj naďalej zabezpečenie suverenity a bezpečnosti SR, ako aj plnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv.

V roku 2002 bol prijatý zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky. Došlo k zmene názvu Armáda Slovenskej republiky na Ozbrojené sily Slovenskej republiky (OS SR). Zmenila sa aj organizačná štruktúra ozbrojených síl. Bolo vytvorené Veliteľstvo pozemných síl s dvomi brigádami a delostreleckým plukom, Veliteľstvo vzdušných síl so základňami letectva a protiletadlovou raketovou brigádou, Veliteľstvo síl výcviku a podpory s jednotkami a základňami na zabezpečenie výcviku a logistickú podporu. ASR sa zlúčila s Vojskami Ministerstva vnútra a Železničným vojskom SR a následne vznikli jednotné OS SR.

Významnou udalosťou v napĺňaní cieľa profesionalizácie OS SR bolo prijatie zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov, ktorý vytvoril ďalšie legislatívne podmienky na úplnú profesionalizáciu OS SR. Cieľom prijatého zákona bolo stabilizovať kvalifikovaný a skúsený personál s dôrazom na veliteľský zbor. Naplnenie čiastkových cieľov koncepcie z tohto obdobia vytváralo predpoklady na ďalšie približovanie sa a vstup SR do NATO.



Obrázok 4: Znak Ozbrojených síl Slovenskej republiky

### 3.5 Vstup SR do NATO (2004)

Zahranično-politická a vojenská orientácia Slovenska bola už od začiatku smerovaná na transatlantické a západoeurópske politické a bezpečnostné štruktúry. Už v roku 1994 bola prijatá Obranná stratégia SR, ktorá definovala zabezpečenie obranyschopnosti štátu cestou kolektívnej obrany, ktoré bolo možné zabezpečiť len cestou členstva SR a jej ozbrojených síl v NATO. V súlade s touto stratégiou sa SR už vo februári 1994 zapojila do programu Partnerstvo za mier ako jedna z prvých krajín východného bloku. Cieľom tohto programu bolo nadviazanie spolupráce, zapojenie sa do aktivít NATO a postupné dosahovanie kompatibility a interoperability ASR s ozbrojenými silami NATO. Bol spracovaný Národný program prípravy SR na členstvo v NATO a boli prijaté alebo novelizované viaceré legislatívne normy ako zákon o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, zákon o brannej povinnosti, zákon o obrane SR a zákon o ozbrojených silách SR.



Obrázok 5: Vlajka NATO

Na samite vo Washingtone 1999 bol prijatý Akčný plán členstva, ktorý otvoril nové možnosti pre kandidátske krajiny vrátane Slovenska na ich vstup do Aliancie. Prvý slovenský Akčný plán pre členstvo sa volal NP PRENAME a bol odsúhlasený na jeseň v roku 1999. Na ďalšom samite NATO v Prahe v roku 2002 dostalo pozvánku na štartovacie rokovania o vstupe do NATO sedem krajín, medzi nimi aj Slovensko. V decembri 2002 sa uskutočnili rozhovory o slovenskom členstve v NATO, kde SR potvrdila svoju pripravenosť odsúhlasiť politické, vojenské, bezpečnostné a legislatívne zladenie sa s Alianciou. Dlhoročné úsilie prípravy SR na členstvo v NATO bolo úspešne zavŕšené dňa 29. marca 2004, kedy sa SR a jej ozbrojené sily stali plnohodnotným členom NATO.

### 3.6 Zrušenie vojenskej základnej služby (2006)

Jedným z najvýznamnejších medzníkov v živote OS SR bolo zrušenie vojenskej základnej služby dňa 1. januára 2006. Týmto dňom sa Ozbrojené sily stali plne profesionálnymi. Legislatívne upravoval koniec vojenskej základnej služby a nástup profesionálnej armády balík troch zákonov - o brannej povinnosti, alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu a novela ústavného zákona o bezpečnosti štátu v čase vojny a výnimočného stavu.

Vojakom sa do roku 1993 povinne stával každý mladý muž starší ako 18 rokov (okrem zdravotných výnimiek). Na vojenskú základnú službu nastúpil po dokončení štúdia na učňovskej, strednej alebo na vysokej škole. Dĺžka vojenskej základnej služby bola pred rokom 1993 dva roky, neskôr sa niekoľkokrát skracovala. Od januára 2004 sa základná vojenská služba skrátla na šesť mesiacov, čo platilo až do jej ukončenia. Posledných 214 vojakov základnej vojenskej služby z kasární v Kežmarku a bratislavských Vajnôr odišlo do civilu v decembri 2005. Na Slovensku sa tak skončila éra povinnej vojenskej služby.

Od januára 2006 má Slovenská republika iba profesionálne ozbrojené sily. Branná povinnosť pre mužov zostala však aj naďalej zachovaná. V čase vojny alebo vojnového stavu sú povinní podrobiť sa odvodu a nastúpiť k ozbrojeným silám.

### 3.7 Rozvoj OS SR v rokoch 2010 – 2020

Nové geopolitické a vojenské výzvy mali dosah aj na ďalší rozvoj OS SR. Okrem pôsobenia OS SR na území vlastného štátu vystupovali do popredia rastúce požiadavky NATO na nasaditeľnosť síl, budovanie spôsobilostí potrebných pre pôsobenie mimo územia štátu, posilňovanie prvkov bojovej podpory a bojového zabezpečenia vlastných jednotiek a jednotiek spojeneckých síl.



Uvedené skutočnosti si vyžiadali aktualizáciu modelu ďalšieho rozvoja OS SR. Pre toto obdobie bolo vytvorených niekoľko modelov ďalšieho rozvoja OS SR (Model 2015, Model 2020 a iné), ktoré už nevychádzali z princípu obrany územia, ale zo širšieho chápania obrany záujmov NATO. Základným cieľom sa stalo dosiahnutie porovnateľnej úrovne spôsobilostí s ozbrojenými silami ostatných členských štátov NATO a EÚ.

Nové úlohy a aktualizované modely mali priamy vplyv na ďalšie reorganizačné zmeny v štruktúre OS SR v rokoch 2013 až 2016. K hlavným zmenám patrilo zrušenie Síl výcviku a podpory (SVaP), prepodriadenie jednotiek SVaP ku generálnemu štábu a pozemným silám, vytvorenie brigády bojového zabezpečenia v Trenčíne, reorganizácia vnútornej štruktúry pozemných síl, reorganizácia práporu výcviku Martin na ZaVaMD, vytvorenie práporu ISTAR v posádke Prešov, vytvorenie 23. mopr Trebišov a iné.

Od 1. januára 2016 je v platnosti nový zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov. Cieľom tohto zákona je stabilizovať personál, zatriktívniť vojenskú službu a vytvoriť lepšie právne podmienky pre službu v OS SR. Nová právna norma vytvára také legislatívne prostredie, aby vojenská profesia bola na trhu práce konkurencieschopným povoláním, zavádza nové druhy štátnej služby, ruší konkurenčné výbery, umožňuje jednoduchšie povyšovanie, upravuje stabilizačný príspevok a systém odmeňovania. Prijatím tohto zákona sa podstatne zatriktívnilo vojenské povolanie, ako aj vlastný priebeh služby profesionálneho vojaka.

#### **4 SPOLUPRÁCA OS SR S NATO A EÚ V SÚČASNOSTI**

V rokoch 2020 a 2021 sa naďalej rozvíjali aktivity a spolupráca s transatlantickými a európskymi partnermi a organizáciami podporujúcimi obranu a bezpečnosť. Hlavným strategickým partnerom SR sú USA a EÚ, naďalej sa úspešne rozvíja obranná spolupráca v rámci krajín EÚ a V4, ako aj intenzívnejšie budovanie európskych obranných kapacít a spôsobilostí. OS SR prispievali k mieru, bezpečnosti a stabilite vo svete plnením náročných úloh v operáciách a misiách medzinárodného krízového manažmentu v rámci NATO, EÚ a OSN. Pokračovalo sa v príspevkoch do posilnenej aliančnej zostavy odstrašenia a obrany, ako sú Sily rýchlej reakcie NATO (NRF) a Posilnená predsunutá prítomnosť (eFP). Naďalej sa rozširovala činnosť Tímu na integráciu síl NATO (NFIU).

##### **4.1 Rozvoj medzinárodnej spolupráce v oblasti obrany a bezpečnosti SR**

V roku 2022 bol podpísaný významný dokument pre rezort obrany „Dohoda o spolupráci v oblasti obrany medzi vládami SR a USA“. Táto dohoda vytvára predpoklady na rozšírenie a prehĺbenie spolupráce v oblasti obrany vrátane amerických investícií do obranných spôsobilostí a infraštruktúry prostredníctvom Európskej iniciatívy na odstrašenie (EDI). Spolupráca v oblasti obrany s USA už aj v minulosti významne prispela k úspešnej transformácii a modernizácii Ozbrojených síl SR. V rámci technologickej adaptácie NATO na nové výzvy a zmenu bezpečnostného prostredia sa začal v októbri 2021 proces vytvárania Inovačného fondu a Severoatlantického akceleračného centra pre obranné inovácie (DIANA). K obom iniciatívam sa SR pripojila ako zakladajúci člen.

SR sa plne zapája do aktivít Európskej únie v súvislosti so zabezpečením jej obrany a bezpečnosti. Od začiatku roka 2021 prebiehala príprava Strategického kompasu EÚ, ktorý má usmerniť spoločnú bezpečnostnú a obrannú politiku EÚ v období piatich až desiatich rokov a zaručiť, že EÚ bude lepšie schopná zvládať súčasné a vznikajúce bezpečnostné hrozby a výzvy. Centrom európskej spolupráce v oblasti obrany je Európska obranná agentúra (EDA), ktorá pomáha pri roz-

víjaní vojenských zdrojov, podporuje spoluprácu, otvára nové iniciatívy a zavádza riešenia a projekty na zlepšenie obranných spôsobilostí. SR sa aktívne zapojila do systému Koordinovaného medziročného prehľadu a obrane CARD (Coordinated Annual Review on Defence) organizovaného agentúrou EDA, ktorej cieľom je poskytnúť celkový obraz európskych obranných spôsobilostí a príležitostí na medzinárodnú spoluprácu pri odstraňovaní nedostatkových spôsobilostí v rámci EÚ. MO SR sa taktiež aktívne zapája do systému stálej štruktúrovanej spolupráce (Permanent Structured Cooperation, skr. PESCO), ktorý predstavuje nástroj na posilnenie spolupráce v oblastiach budovania obranných a vojenských spôsobilostí, ako aj spolupráce v európskych programoch vyzbrojovania. V rámci nových projektov PESCO v rokoch 2021 – 2025 sa MO SR zapojilo ako pozorovateľ do dvoch projektov – strategický letecký transport nadrozmerých nákladov a vývoj dronov. SR je v tomto období vedúcou krajinou v realizácii projektu PESCO zameraného na rozvoj nepriamej podpory paľby (EuroArtillery).

V spolupráci s krajinami V4 sa aktualizoval dokument „Dlhodobá vízia krajín Vyšehradskej skupiny o ich obrannej spolupráci“, pokračovalo sa v príprave bojovej skupiny EÚ krajín V4 s cieľom pohotovosti v roku 2023 a budovaní Spoločného veliteľstva podpornej logistickej skupiny V4. Úspešne sa rozvíja spolupráca v oblastiach zvyšovania interoperability a pripravenosti ozbrojených síl prostredníctvom spoločného výcviku a cvičení. Pokračovalo sa v koordinácii v rámci procesu obranného plánovania, príprave projektu spoločného obstarania munície, podpore rozvoja dialógu so strategickými partnermi vo formáte V4+.

MO SR a OS SR venujú zvýšenú pozornosť aj projektom domáceho výskumu a vývoja v oblasti obranného priemyslu, ktoré by mohli nájsť širšie uplatnenie v rámci NATO alebo EÚ. S cieľom pripraviť podmienky pre prihlásenie sa na výzvy na získanie finančných prostriedkov z Európskeho obranného fondu (EDF) sa zriadil Výbor pre EDF pozostávajúci z expertov z rezortu. Jeho cieľom je umožniť subjektom domáceho obranného priemyslu pripraviť konkurencieschopné projekty.

#### **4.2 OS SR v misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu**

Ozbrojené sily Slovenskej republiky v roku 2021 pôsobili v desiatich operáciách a misiách medzinárodného krízového manažmentu pod vlajkou NATO, EÚ a OSN na dvoch kontinentoch. Celkom bolo v roku 2021 spolu vyslaných na plnenie úloh mimo územia SR 504 príslušníkov OS SR, ktorí napriek zložitej hygienicko-epidemiologickej situácii vo svete zodpovedným prístupom potvrdili dobré meno Slovenskej republiky a OS SR v zahraničí a úspešne splnili úlohy v zložitom bezpečnostnom prostredí.

#### **Operácie NATO**

OS SR plnili stanovené úlohy v operácii Resolute Support Mission Afganistan. Hlavnou úlohou nasadených profesionálnych vojakov (PrV) bola postupná príprava na stiahnutie a ukončenie pôsobenia v tejto vojenskej operácii po prijatí rozhodnutia o stiahnutí koalíčných síl z Afganistanu. Pôsobenie v Afganistane zavrhli náročné operácie na záchranu civilného obyvateľstva. Evakuáciu zabezpečovali príslušníci 5. pluku špeciálneho určenia zo Žiliny. Tí v úzkej spolupráci so Vzdušnými silami OS SR v auguste 2021 evakovali slovenských občanov a ich rodinných príslušníkov spolu s afganskými spolupracovníkmi z Afganistanu na Slovensko. Pôsobenie v misii bolo ukončené 15. júna 2021.

V rámci predsunutej vojenskej prítomnosti NATO plnili OS SR úlohy mimo územia SR v rámci Predsunutej prítomnosti v Lotyšsku (Enhanced Forward Presence – eFP) s cieľom ubezpečiť pobaltské štáty o podpore spojencov a zvýšiť schopnosť spoločne reagovať na prípadné bezpečnostné hrozby. Palebná batéria sa zúčastňovala na výcviku zameranom na zladenie jednotlivých činností v spolupráci s ostatnými krajinami v rámci bojového zoskupenia. Príslušníci OS SR sa zúčastnili cvičení s cieľom zvýšiť výcvikové schopnosti a zručnosti, demonštrovať interoperabilitu, bojovú silu a súdržnosť medzi koalíčnými partnermi NATO za účasti všetkých jednotiek eFP Battle Group. V rámci modernizácie výzbroje a techniky boli nasadené do priestoru operácie aj 155 mm ShKH ZUZANA 2.

Ďalšou operáciou NATO s účasťou príslušníkov OS SR je NATO Mission Iraq (NMI). Cieľom účasti príslušníkov OS SR v operácii NMI v Iraku bolo poskytnúť asistenciu pri budovaní kapacít irackých bezpečnostných síl.

### **Operácie a misie EÚ**

Vo vojenskej operácii EUFOR ALTHEA v Bosne a Hercegovine plnili príslušníci slovenského kontingentu úlohy monitorovacej činnosti v priestore zodpovednosti, styku s predstaviteľmi miestnej samosprávy vo vymedzenom regióne priestoru vojenskej operácie a vykonávanie tzv. styčnej činnosti a spolupráce s vládnymi aj mimovládnymi organizáciami a štruktúrami medzinárodných organizácií.

OS SR pokračovali v plnení úloh operácie EUNAVFOR MED IRINI (European Union Naval Force Mediterranean) na veliteľstve operácie v Ríme v Taliansku. Hlavnou úlohou operácie je prispieť ku kontrole zbrojného embarga OSN voči Líbyi prostredníctvom vzdušných, satelitných a námorných prostriedkov.

Hlavnou úlohou výcvikovej misie EUTM Mali (European Union Training Mission) je poskytovať strategické, operačné a špecializované poradenstvo a výcvik. Prvé vyslanie príslušníkov OS SR do priestoru výcvikovej misie bolo v mesiaci marec 2021.

Výcviková misia EUTM Stredoafrická republika (European Union Training Mission) má prispievať k politickej stabilizácii a zlepšeniu bezpečnostnej situácie, podporovať obnovu kontroly štátu a právneho systému, plniť úlohy v oblasti výcviku a poradenstva a zlepšenia systému vojenského vzdelávania.

Misia EUMM (European Union Monitoring Mission) v Gruzínsku má za úlohu monitorovať implementáciu mierovej dohody z augusta 2008 medzi Ruskom a Gruzínskom a prispieť k stabilizácii a normalizácii situácie v Gruzínsku, prihraničných oblastiach Južného Osetska a Abcházska po vojnovom konflikte v roku 2008.

### **Operácie a misie OSN**

UNFICYP (United Nations Peacekeeping Force in Cyprus) – hlavnou operačnou úlohou príspevku OS SR v operácii UNFICYP je zabezpečenie integrity nárazníkového pásma a udržanie vojenského „status quo“. Pri plnení tejto úlohy sa kladie dôraz na zabezpečenie nepretržitého patrolovania v priestore zodpovednosti, riešenie vojenských narušení a vyjednávanie od najnižších stupňov velenia.



Obrázok 6: Slovenskí vojaci na misii UNFICYP

UNTSO (United Nations Truce Supervision Organization) Blízky východ – pozorovateľská misia OSN UNTSO je zameraná na sledovanie a udržiavanie prímeria nariadeného BR OSN až do konečného mierového urovnania. Príslušníci OS SR plnili úlohy vojenských pozorovateľov v pozorovateľských skupinách v Libanone, v Sýrii a Izraeli.

### **Zastúpenie OS SR pri orgánoch NATO a EÚ a vo vojenských štruktúrach NATO a EÚ**

V roku 2021 bolo plánovaných 123 pozícií pre profesionálnych vojakov OS SR vo Vojenskom zastúpení v rámci Stálej delegácie SR pri NATO a národných podporných prvkov pri veliteľstvách NATO (43 PrV) a v Zastúpení OS SR vo vojenských štruktúrach NATO a EÚ (80 PrV). Medzi hlavné pozície patria vojenský predstaviteľ pri Vojenskom výbore NATO v Bruseli (Belgicko), vedúci Úradu národného vojenského predstaviteľa pri SHAPE v Monse (Belgicko), vedúci národného styčného tímu pri ACT v Norfolku (USA), náčelník vojenského štábu NATO pri HQJFC v Brunssume (Holandsko).

### **4.3 OS SR a úlohy domáceho krízového manažmentu**

Roky 2020, 2021 a začiatok roka 2022 boli pre OS SR veľmi náročné aj z hľadiska domáceho krízového manažmentu. Pandemická situácia v súvislosti s ochorením Covid-19 (SARS-CoV-2) a ukrajinská kríza preverili spôsobilosti ozbrojených síl zvládať nové náročné úlohy. Pri odstraňovaní následkov mimoriadnych udalostí boli OS SR viackrát nasadené aj pri hasení požiarov, ako aj pri odstraňovaní následkov povodní.

Pandemická situácia vyvolaná Covid-19 viedla v Slovenskej republike k vyhláseniu mimoriadnej situácie dňa 12. marca 2020 a opakovanému vyhláseniu núdzového stavu. V súvislosti s opatreniami zameranými na boj proti šíreniu ochorenia Covid-19 plnilo MO SR a OS SR úlohy orgánu krízového riadenia a aktívne sa podieľali na riešení krízovej situácie. OS SR pripravili a realizovali operáciu „SPOLOČNÁ HRADBA“, v ktorej úlohou OS SR bolo vykonávať asistenčné úlohy v prospech MZ SR na zabezpečenie podpory v nemocniciach, na RÚVZ a MOM, a to vyčleňovaním

denne do 1 500 profesionálnych vojakov. Ďalej sa OS SR podieľali aj na poskytovaní zdravotníckej a sanitárnej podpory v zdravotníckych zariadeniach a zabezpečovali pomoc pri testovaní obyvateľstva. V súvislosti s opatreniami v boji proti Covid-19 sa OS SR podieľali aj na zabezpečení verejného poriadku, vykonávali asistenčné úlohy v prospech Policajného zboru SR a vykonávali aj preventívno-bezpečnostné kontroly a kontroly na dodržiavania karanténnych opatrení na hraničných priechodoch.

Dňa 24. februára 2022 rozpútalo Rusko bezprecedentnú agresívnu vojnu proti Ukrajine. Vláda SR vyhlásila 26. februára 2022 na Slovensku mimoriadnu situáciu z dôvodu príchodu utečencov z Ukrajiny. Cieľom vyhlásenia mimoriadnej situácie bolo utvoriť podmienky na prijatie nevyhnutných opatrení na zamedzenie a zmiernenie následkov mimoriadnej udalosti v súvislosti s hromadným príchodom cudzincov na územie Slovenskej republiky. Ozbrojené sily SR na základe rozhodnutia vlády nasadili 580 vojakov na pomoc Policajnému zboru SR, colnej a finančnej správe v štyroch sektoroch našej východnej hranice. Na deviatich miestach na hranici a na hraničných priechodoch plnia vojaci úlohy podľa potreby. Súčasťou nasadených síl bolo aj päť taktických tímov civilno-vojenskej spolupráce.

Pre zabezpečenie ochrany východnej hranice SR, ako aj východného krídla Aliancie, bola v roku 2022 na žiadosť Slovenskej republiky vytvorená jednotka predsunutej prítomnosti NATO (eFP) na Slovensku. Jednotku tvoria príslušníci ozbrojených síl Nemecka, USA, Holandska, Česka a Slovinska. V prvej polovici roka 2022 dosiahol počet jednotky viac ako 1 000 vojakov, pričom SR schválila mandát až pre 3 000 vojakov. Táto mnohonárodná bojová skupina je vyzbrojená aj systémami protivzdušnej obrany PATRIOT na ochranu vzdušného priestoru SR. Jednotka je umiestnená vo výcvikových priestoroch Lešť a na letisku Sliač.



Obrázok 7: Slovenskí vojaci na hranici s Ukrajinou

## 5 ZÁVER

Slovenská republika ako aj Ozbrojené sily Slovenskej republiky prešli za 30 rokov svojej existencie dlhú a náročnú cestu. V mnohých oblastiach prekonalí zložitý transformačný a reformný proces, ktorý bol úspešne zavŕšený. Svojou zahranično-politickou orientáciou sú pevne ukotvené v euroatlantických a európskych štruktúrach.

Členstvo v Európskej únii umožňuje občanom Slovenskej republiky život v mieri, v demokratickom spoločenstve štátov, stabilný ekonomický rozvoj, dodržanie základných slobôd a ľudských práv ako aj sociálne istoty. Členstvo v Severoatlantickej aliancii je garanciou mieru a základom našej bezpečnosti a obrany.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

*Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky*. Schválená Národnou radou SR 28. januára 2021.

BYSTRICKÝ, J. - ČAPLOVIČ, M. - PURDEK, I. - ŠTAIGL, J.: *Ozbrojené sily Slovenskej republiky : História a súčasnosť : 90 rokov : 1918 – 2008*. 2. vyd. Bratislava : Magnet Press Slovakia, 2008. 238 s. ISBN 978-80-89169-12-2.

Deklarácia Slovenskej národnej rady o zvrchovanosti Slovenskej republiky [online]. NR SR, 1992 [cit. 2022-07-21]. Dostupné na internete: <[https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/v\\_deklaracia-o-zvrchovanosti.htm](https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/v_deklaracia-o-zvrchovanosti.htm)>.

*Koncepcia výstavby Armády Slovenskej republiky do roku 2000*.

LETZ, R.: *Rozdelenie Česko-Slovenska v roku 1992*. 1. vyd. Bratislava : Polygrafia vedeckej literatúry a časopis SAV, 1997. 47 s. ISBN 80-88780-19-5.

MINÁR, M. - PURDEK, I. - VANGA, M. - VITKO, P.: *Vojenské misie – Slovenskí vojaci v službách mieru, stability vo svete a v boji proti terorizmu : Military operations – Slovak soldiers in the service of global peace, stability and in the fight against terrorism*. Bratislava : Magnet Press, Slovakia, 2010. 191 s. ISBN 978-80-89169-20-7.

*Obranná stratégia Slovenskej republiky*. Schválená Národnou radou SR 27. januára 2021.

ORAVEC, M.: Vstup Slovenskej republiky do Európskej únie. In: *Vojenská osвета 2019, 1. časť*. Liptovský Mikuláš : Personálny úrad OS SR, 2019, s. 23-30. ISBN 978-80-89609-19-2.

Pozrite si prehľad najvýznamnejších udalostí, ktoré formovali tvár samostatnej Slovenskej republiky [online]. TASR, 2017 [cit. 2022-07-21]. Dostupné na internete: <<https://www.teraz.sk/slovensko/vyberova-chronologia-vyznamnych-udalosti/299968-clanok.html>>.

Právomoci prezidentky SR [online]. Prezident.sk [cit. 2022-07-21]. Dostupné na internete: <<https://www.prezident.sk/page/pravomoci/>>.

PURDEK, I. a kol.: *V službách vlasti, demokracie a mieru : 15 rokov Ozbrojených síl Slovenskej republiky 1993 – 2008*. Bratislava : Magnet Press Slovakia, 2008. 302 s. ISBN 978-80-89169-14-6.

PURDEK, I.: 25. výročie vzniku Ozbrojených síl Slovenskej republiky. In: *Vojenská osвета 2018, 1. časť*. Liptovský Mikuláš : Personálny úrad OS SR, 2018, s. 3-33. ISBN 978-80-89609-16-1.

Ročenka Ministerstva obrany SR 2020 [online]. MO SR, 2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné na internete: <<https://www.mod.gov.sk/ročenka-mo-sr/>>.

Ročenka Ministerstva obrany SR 2021 [online]. MO SR, 2022 [cit. 2022-07-25]. Dostupné na internete: <<https://www.mod.gov.sk/ročenka-mo-sr/>>.

RYCHLÍK, J.: *Češi a Slováci ve 20. století*. 1. vyd. Praha : Vyšehrad. 2015. 688 s. ISBN 978-80-7429-631-4.

SOKOLOVSKÝ, L.: Mať štát znamená mať aj symboly. Zápas o štátnu symboliku v rokoch 1990 – 1993. In: *Slovensko : Časopis pre Slovensko a slovenský svet*, roč. 40, 2018, č. 4, s. 18-21. ISSN 0231-7306.

*Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.*

*Vojenská stratégia Slovenskej republiky*. Schválená vládou SR 7. júla 2021.

*Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 63/1993 Z. z. o štátnych symboloch Slovenskej republiky a ich používaní.*

### **TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE**

1. Charakterizujte podmienky a hlavné udalosti vzniku Slovenskej republiky.
2. Ako sa menili symboly Slovenskej republiky?
3. Ako prebiehal vstup SR do Európskej únie?
4. Aký význam má vstup do NATO pre rozvoj OS SR?
5. Aké sú hlavné úlohy OS SR v krízovom manažmente?

## ZAMESTNANECKÉ BENEFITY AKO NÁSTROJ PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU

pplk. PhDr. Pavel **CZIRÁK**, PhD.

Mgr. Júlia **MILANOVÁ**

### ÚVOD

Zamestnanecké benefity by mali zabezpečiť, aby sa zamestnanci cítili v zamestnaní dobre, mali by podporiť pocit zmysluplnosti ich práce a spolupatričnosti ku kolektívu, v ktorom pracujú. Pre mnohých zamestnancov ponúkané benefity predstavujú významný faktor pri rozhodovaní sa, či prijmú pracovnú ponuku, alebo či v danej firme ostanú aj naďalej pracovať. Benefity zohrávajú dôležitú úlohu pri zabezpečovaní súladu medzi pracovným a súkromným životom. Sú významným doplnkom ku mzde a zároveň marketingovým nástrojom na nábor nových zamestnancov. Poskytovanie adekvátnych benefitov tiež zvyšuje motiváciu a angažovanosť zamestnancov, ako aj oddanosť organizácii, v ktorej pracujú.

Trendy v oblasti poskytovania zamestnaneckých výhod sa menia veľmi rýchlo a príchod novej vlny zamestnancov prináša do firiem nový pohľad na prácu a odlišné požiadavky. Úlohou zamestnávateľov je reflektovať nové trendy a prispôbiť im svoju personálnu politiku. Zamestnávateľia, ktorí nereflektujú nové trendy sa v praxi stretávajú s rôznymi problémami vrátane **vysokej fluktuácie pracovníkov, poklesom efektivity a produktivity práce**, čo sa napokon odráža aj v klesajúcich finančných výsledkoch alebo slabšej pozícii na trhu.

Zamestnávateľské organizácie využívaním zamestnaneckých benefitov väčšinou sledujú určitý cieľ, ktorý nie je možné naplniť inou formou odmeny. Pri plánovaní politiky zamestnaneckých benefitov sa jej tvorcovia v každej organizácii zameriavajú na tieto ciele:

- poskytnúť atraktívny konkurenčný súbor celkových odmien, ktoré by umožnili získať a udržať vysoko kvalitných pracovníkov;
- uspokojovať osobné potreby pracovníkov;
- posilňovať oddanosť a vedomie záväzku pracovníkov voči organizácii;
- poskytovať (niektorým ľuďom) daňovo zvýhodnený spôsob odmeny;
- podporiť vonkajšiu konkurencieschopnosť organizácie. <sup>1)</sup>

Zamestnávateľ by mal dbať na to, aby výdaje súvisiace s poskytovaním rôznych plnení svojim zamestnancom boli vynakladané takým spôsobom, ktorý na jednej strane je výhodný pre zamestnávateľa a na strane druhej nesie určitú hodnotu pre zamestnanca, tzn. že si ho jeho príjemca cení.

### 1 PERSONÁLNY MANAŽMENT VO VOJENSKEJ ORGANIZÁCI

Ozbrojené sily Slovenskej republiky predstavujú inštitúciu, ktorá sa výrazným spôsobom podieľa na zachovaní bezpečnosti a územnej celistvosti Slovenskej republiky. Rozhodujúcou a kľúčovou zložkou ozbrojených síl je vojenský personál, ktorý je potrebné kontinuálne prispôbovať potrebám ozbrojených síl. Ozbrojené sily na plnenie svojho poslania, funkcií, cieľov a úloh musia disponovať adekvátnym obranným potenciálom, ktorý sa vytvára systematickým, plánovi-

1) GOGOVÁ, I.: Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě, 2016.



tým formovaním ľudských, vecných a finančných zdrojov. Efektívnosť ozbrojených síl závisí jednak od veľkosti a kvality uvedených zdrojov, jednak od toho ako sa podarí tieto zdroje spojiť, uviesť do pohybu. Hlavné a rozhodujúce postavenie medzi uvedenými zdrojmi majú ľudské zdroje.

Jednou z možností, ako podporiť dosiahnutie žiaduceho stavu v tejto oblasti, je vytváranie priaznivých pracovných podmienok pre profesionálnych vojakov prostredníctvom poskytovania zamestnaneckých výhod (benefitov), ktoré následne prispievajú k stabilizácii vojenského personálu a zvýšeniu atraktivity vojenského povolania v regrutačnom procese.

## 1.1 Ciele a úlohy manažmentu ľudských zdrojov

Na základe poznatkov z oblasti manažmentu ľudí je manažment ľudských zdrojov definovaný ako integrálny a relatívne samostatný subsystém manažmentu organizácie, obsahom ktorého sú personálne stratégie, politiky, systémy a procesy realizované za účelom zabezpečenia kompetentných a motivovaných zamestnancov, s cieľom efektívne dosiahnuť stratégiu organizácie.

Základným cieľom manažmentu ľudských zdrojov je zabezpečiť potrebu zamestnancov (počet a štruktúra), ochotu pracovať (motivácia) a využiť ich kvalifikačný a osobnostný potenciál tak, aby v najväčšej možnej miere slúžil v prospech dosahovania cieľov organizácie.<sup>2)</sup>

Manažment ľudských zdrojov sa realizuje prostredníctvom personálnych činností, ktoré sú výkonnou časťou personálnej práce.<sup>3)</sup> Dôležité pre každú organizáciu je, aby boli ciele týchto personálnych činností vzájomne previazané a zároveň, aby boli napojené na celkové organizačné ciele.

<sup>4)</sup> Koubek definuje nasledujúce personálne činnosti:

1. vytváranie a analýza pracovných miest,
2. personálne plánovanie,
3. získavanie, výber a prijímanie pracovníkov,
4. hodnotenie pracovníkov,
5. rozmiestňovanie pracovníkov a ukončovanie pracovného pomeru,
6. odmeňovanie,
7. vzdelávanie pracovníkov,
8. pracovné vzťahy,
9. starostlivosť o zamestnancov,
10. personálny informačný systém,
11. prieskum trhu práce,
12. zdravotná starostlivosť o pracovníkov,
13. činnosti zamerané na metodiku prieskumu, zisťovanie a spracovanie informácií,
14. dodržiavanie zákonov v oblasti práce a zamestnávania pracovníkov.<sup>5)</sup>

Dosiahnutie personálnej stability je jedným zo základných predpokladov napĺňania cieľov každej organizácie. Na druhej strane je však túto personálnu stabilitu potrebné vnímať ako dy-

2) KRAVČÁKOVÁ, G.: Manažment ľudských zdrojov, 2014, s. 9.

3) Konkrétny sumár personálnych činností sa líši v závislosti od typu organizácie a nastavenia jej cieľov.

4) CHYTILOVÁ, T.: Starostlivosť o zamestnancov vo vybranej organizácii v návaznosti na organizačné ciele, 2011, s. 14.

5) KOUBEK, J.: Řízení lidských zdrojů, 2007, s. 20-22.

namický proces, ktorý zabezpečuje súlad medzi záujmami a potrebami zamestnancov na jednej strane a organizácie na strane druhej. Určitá miera obmeny personálu je pre každú organizáciu dokonca žiaduca, minimálne z dôvodu predchádzania stagnácie. Stabilitu personálu je možné opísať prostredníctvom dvoch základných parametrov, a to regrutácie a fluktuácie.

- **Regrutácia** – činnosť, ktorej cieľom je zabezpečiť, aby boli všetky pracovné miesta obsadené primerane kvalifikovanými a spoľahlivými zamestnancami. Ide o celú skupinu úloh, ktoré zahŕňajú hľadanie ľudských zdrojov, ich oslovenie, zaujatie, nábor, výber, ako aj uvedenie do organizácie a usmerňovanie ich kariéry.
- **Fluktuácia** – odchod zamestnancov z organizácie.

## 1.2 Manažment vojenského personálu

Ozbrojené sily sú v sociologickom zmysle organizáciou, preto ich chápeme ako útvar založený na plánovitej koordinácii skupinových aktivít, kontinuálne fungujúci v dôsledku delby práce a hierarchie autority a smerujúci k dosiahnutiu spoločného cieľa.<sup>6)</sup>

Škvrnda definuje vojenskú organizáciu, t. j. ozbrojené sily ako špecifický spôsob združovania ozbrojených ľudí napĺňajúcich vo svojej činnosti politické ciele celospoločenského charakteru a usporiadanie sociálnych vzťahov a činností podriadené používaniu zbraní a vojenskej techniky a vykonávaniu ozbrojeného násillia.<sup>7)</sup>

Vojenská organizácia pri plnení svojich úloh potrebuje zoptimalizovať využívanie svojho bojového potenciálu, ktorý je tvorený tromi základnými, vzájomne prepojenými zložkami – morálnej, konceptuálnej a fyzickej.<sup>8)</sup>

Ozbrojené sily na plnenie svojho poslania, funkcií, cieľov a úloh musia disponovať adekvátnym obranným potenciálom, ktorý sa vytvára systematickým, plánovitým formovaním ľudských, vecných a finančných zdrojov. Efektívnosť ozbrojených síl závisí jednak od veľkosti a kvality uvedených zdrojov, jednak od toho, ako sa podarí tieto zdroje spojiť, uviesť do pohybu. Iavné a rozhodujúce postavenie medzi uvedenými zdrojmi majú ľudské zdroje.

Pripravené, motivované a sociálne zabezpečené ľudské zdroje tvoria ľudský potenciál obrany, ktorý uvádza do pohybu vecné a finančné zdroje ako svoj prostriedok, rozhoduje o pripravenosti a obranyschopnosti ozbrojených síl, o ich úspešnosti či neúspešnosti v plnení ich poslania a úloh. Rozhodujúce postavenie v oblasti ľudského potenciálu ozbrojených síl má vojenský personál – profesionálni vojaci.<sup>9)</sup>

## 2 ZAMESTNANECKÉ BENEFITY

V oblasti personálnej a sociálnej politiky organizácií sa zvyknú na označenie systému ocenenia zamestnancov nad rámec mzdy/platu používať viaceré pojmy. Pre túto oblasť sa najčastejšie používajú pojmy ako požitky, výhody a benefity. Podľa slovníkového portálu Jazykovedného ústavu Ľ. Štúra SAV sú ich definície nasledovné:

- **požitky** – naturálne dávky ako súčasť nárokového príjmu pracovníka;

6) Velký sociologický slovník : Svazek I. : A - O, 1996, s. 723.

7) ŠKVRNDA, F.: Vplyv medzinárodnej bezpečnosti na začiatku 21. storočia..., 2005, s. 16.

8) Doktrína ozbrojených síl Slovenskej republiky (E), 2020, s. 31-32.

9) Systém PeM OS SR, 2004, s. 5.

- **výhoda** – okolnosť, situácia priaznivejšia pre niekoho, niečo vo vzťahu k niekomu, niečomu inému;
- **benefit** – nefinančná výhoda pre zamestnancov firmy, podniku; ekonomická výhoda, zvýhodnenie.

Pojem „požitky“ používajú medzinárodné účtovné štandardy. Tento pojem je podskupinou pojmu „benefity“ alebo „výhody“. V prostredí personálneho manažmentu sa spravidla pojmy „zamestnanecké výhody“ alebo „zamestnanecké benefity“ používajú ako synonymá. Pre potreby tejto analýzy bude používaný pojem „**zamestnanecké benefity**“, ktorý sa používa predsa len častejšie a aj z pohľadu obsahu pojmu ho autori analýzy považujú za vecne výstižnejší.

Na väčšinu **zamestnaneckých benefitov** majú primárne **nárok všetci zamestnanci organizácie** bez ohľadu na to, aký druh pracovnej činnosti vykonávajú a či dosahujú požadované výsledky. **Nárok** na získanie týchto výhod väčšinou **vyplýva zo samotného pracovného pomeru**. Naopak odmeny súvisia s vykonávaním konkrétnej práce a častokrát sú chápané ako formy ocenenia za požadovaný výkon pracovníka. Súčasťou odmeny môžu byť napríklad aj rôzne bonusy za mimoriadne výsledky. Zatiaľ čo odmeňovanie je považované za jeden z najefektívnejších nástrojov motivácie pracovníkov, ktoré má organizácia k dispozícii, pri benefitoch tomu tak nie je. To vyplýva zo skutočnosti, že benefity nie sú poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom ich práce, a preto tieto plnenia nemôžu byť použité ako nástroje motivácie zamestnancov na zvyšovanie výkonnosti. Z tohto dôvodu ciele zamestnaneckých benefitov nezahŕňajú ovplyvňovanie motivácie. Tieto plnenia však **môžu vytvárať pozitívny postoj zamestnancov k organizácii a zvyšovať ich oddanosť – lojalnosť**, čím pomôžu organizácii optimalizovať jej výkon. Majú v zamestnancoch vzbudiť pocit spolupatričnosti s organizáciou a snahu odvádzať pre ňu čo najlepšiu prácu.

Zamestnanecké benefity teda znamenajú poskytovanie výhod zamestnancom, ktoré im zamestnávateľ poskytuje **vo forme peňažných alebo nepeňažných plnení**. Medzi zamestnanecké benefity sa nezaraďuje poskytovanie tých výhod, ktoré zamestnanci dostanú od zamestnávateľa v rámci plnenia povinností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.

Ozbrojené sily sú však špecifickým zamestnávateľom, ktorý je vo svojej činnosti a vzťahu k zamestnancom významne regulovaný zákonnými normami, preto sú niektoré zamestnanecké výhody pre profesionálnych vojakov integrované v zákonoch.

Pod pojmom zamestnanecké benefity sa v ďalšej časti textu budú chápať všetky benefity okrem platu, ktoré zlepšujú spokojnosť zamestnancov a pohodu v práci a zároveň slúžia k ich získaniu, motivácii a stabilizácii.

## 2.1 Klasifikácia zamestnaneckých benefitov

Tak ako je možné deliť celkovú odmenu, je možné aj na zamestnanecké benefity sa dívať z rôznych hľadísk. Autori literatúry zaoberajúcej sa problematikou zamestnaneckých výhod definovali niekoľko spôsobov vnímania tohto dobrovoľného plnenia. Prístupy k poskytovaniu benefitov sa priestorovo a kultúrne líšia. Zamestnanecké benefity sa delia na:

- **Peňažné** – poskytované vo forme peňazí:
  - prémie,
  - odmeny,

- nákupné poukážky,
- zamestnanecké pôžičky a iné.
- **Nepeňažné** – formou poskytnutia služby, výrobku, dní dovolenky alebo pracovného voľna nad rámec zákona.
- Podľa obsahovej stránky sa zamestnanecké benefity delia na:
- **Výhody sociálnej povahy** (napr. jasle, škôlky alebo školy pre deti, letné tábory, poistenie a pripoistenie – životné, dôchodkové, úrazové, poistenie pre prípad pracovnej neschopnosti, poistenie zodpovednosti za škodu, príspevok na dovolenku, športové, rekreačné a kultúrne aktivity, príspevky na rekreáciu detí, finančná výpomoc – bezúročné podnikové pôžičky, zvýhodnené hypotekárne úvery, prechodné ubytovanie a iné).
- **Výhody skvalitňujúce využívanie voľného času** (napr. ponuka kultúrnych a športových akcií, organizovanie zájazdov).
- **Výhody zdravotnej povahy** (napr. zdravotná starostlivosť pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, dni zdravotného voľna, očkovanie, rehabilitačné pobyty).
- **Výhody posilňujúce vzťah k práci** tvoriace súčasť pracovných podmienok (napr. príspevok na stravovanie, občerstvenie na pracovisku, doprava do/zo zamestnania, parkovanie, vzdelávanie a rozvoj zamestnancov nad rámec základných potrieb organizácie – manažérske, jazykové, PC kurzy, odborné knihy a časopisy, konferencie a iné vzdelávacie aktivity, nadštandardné pracovné voľno – dlhšia platená dovolenka, skrátená pracovná doba, študijné voľno).
- **Pozičné zamestnanecké výhody** odvíjajúce sa od postavenia zamestnanca v organizácii poskytované väčšinou na kľúčových alebo rizikových funkciách. Hmotné vybavenie a pomôcky, ktoré slúžia predovšetkým pre osobnú potrebu spojenú s pracovným výkonom (napr. služobný automobil, bezplatné telekomunikačné služby, telefón alebo notebook na súkromné účely, diáre, kufríky, poskytnutie pracovného odevu, príspevok na ošatenie, benzínové karty – bezplatné alebo zvýhodnené).<sup>10)</sup>

Benefity sa môžu rozlišovať aj podľa **pokrytia** zamestnancov, ktorým sú určené. Zamestnávateľ si môže vytvoriť benefit, ktorý sa bude týkať všetkých zamestnancov alebo si môže určiť aj benefity len pre určité skupiny zamestnancov.

## 2.2 Špecifiká vojenskej profesie

V súvislosti s poskytovaním zamestnaneckých benefitov profesionálnym vojakom je dôležité poukázať na skutočnosť, že vojenské povolanie predstavuje špecifický typ zamestnania, ktorý kladie odlišné nároky na profesionálnych vojakov ako zamestnancov, pričom tieto odlišné podmienky musí reflektovať aj zamestnávateľ pri koncipovaní systému benefitov.

Profesionálni vojaci sú typickou skupinou, v ktorej možno očakávať črty špecifického spôsobu života. Ak chceme definovať špecifiká vojenskej profesie, je potrebné načrtnúť, v čom sa podmienky a obsah vykonávanej činnosti profesionálnych vojakov líšia od iných (ostatných – aj nevojenských) profesií. Je to predovšetkým samotné vojenské prostredie, systémy a činnosti, ktoré sú v porovnaní s činnosťami a podmienkami výkonu iných profesií a povolaní špecifické podľa

10) KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 2007, s. 320.

nasledujúcich charakteristík:

- základným zmyslom a poslaním vojenskej profesie je príprava na boj, a to v kontexte zabezpečenia obrany štátu a obyvateľov;
- zahŕňa činnosti, ktorých cieľom je okrem iného, poraziť, zraniť alebo zabiť ľudí, škodiť, ničiť a deštruovať výsledky ľudskej práce, ľudského umu a snaženia;
- dôsledkom niektorých vojenských činností je utrpenie, smrť alebo trauma s trvalými psychickými, telesnými, sociálnymi a ekonomickými následkami pre víťazov aj porazených;
- výkon vojenských činností je priamo spojený s ohrozením vlastného života a života kolegov, ako aj zodpovednosťou za nich;
- výkon profesie viac, ako je to u iných profesií, nesie riziko trvalých následkov, traumy a spôsobuje zmeny v myslení, konaní vojenského profesionála a následne i zmeny vo vzťahoch s najbližším prostredím (i rodinou);
- výkon vojenskej profesie v rámci určitého tímu, útvaru, jednotky vedie k vytváraniu veľmi silných, intenzívnych osobných väzieb založených na skúsenosti zo spoločného zvládania rôznych limitných a extrémnych situácií;
- výkon vojenskej profesie predpokladá dlhodobé odlúčenie od blízkeho sociálneho prostredia (rodiny, partnerov) a v určitom zmysle aj odlúčenie od života spoločnosti. Vyžaduje intenzívne a plné sústredenie sa na výkon určitej funkcie. To významným spôsobom vzdáľuje profesionálneho vojaka od rodinnej a sociálnej „reality“. <sup>11)</sup>

**Vojenská profesia viac ako iné profesie kladie väčšie nároky** na morálne, vôľové, hodnotové, charakterové a sociálne (vzťahové) aspekty. Vyžaduje špecifické kompetencie (schopnosti), vlastnosti a dispozície pre výkon špecifických činností a funkcií, špecifické postoje, zvyky, potreby.

**Vojenská profesia vyžaduje od jednotlivca viac ako iné profesie.** Je náročná na optimálnu mentálnu kondíciu, v ktorej sa premieta úroveň kognitívnych schopností, špecifickej kvality myslenia a konania. Vyžaduje vysokú mieru sebadisciplíny, psychickú a fyzickú kondíciu, telesnú a duševnú vitalitu, je náročná na zvládnutie špecifických štandardov a postupov, vyžaduje schopnosť prispôbiť sa situácii pri plnení úloh v rámci medzinárodného krízového manažmentu.

### 2.3 Zamestnanecké benefity profesionálnych vojakov vo vybraných krajinách NATO

Pre získanie komplexnejšieho pohľadu v oblasti poskytovania benefitov je potrebné priblížiť si benefity poskytované profesionálnym vojakom vo vybraných krajinách NATO, ktoré majú určité spoločné znaky so zamestnaneckými výhodami poskytovanými profesionálnym vojakom na Slovensku. Zhodujú sa prevažne vo vlastnom systéme sociálneho zabezpečenia (v prípade hľadania práce, choroby, materských benefitov, dôchodku) a sociálnych fondov. Odlišnosti v poskytovaní zamestnaneckých výhod vojakom vo vybraných krajinách NATO v porovnaní so Slovenskom pozorujeme najmä v reflektovaní individuálnych potrieb vojakov.

Vo viacerých krajinách NATO tvoria významnú zložku benefitov poradenské a terapeutické služby zamerané na individuálne potreby vojakov a ich rodiny. V porovnaní so Slovenskom kladú krajiny NATO väčší dôraz na vzdelávanie a kariérny rast svojich zamestnancov. Okrem prepracovaného systému benefitov v oblasti vzdelávania kladú krajiny NATO dôraz najmä na benefity

11) POKORNÝ, V. - PUCHARĚ, A. - MLEJNKOVÁ, L.: Sociální psychologie a komunikace..., 2013.

v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života, tzv. „work life balance“ benefity. Napríklad v Nemecku majú profesionálni vojaci nadštandardné podmienky v oblasti dovoleniek, a to viac dní platenej dovolenky, skrátený pracovný čas, či dovolenka na vzdelávanie. V rámci formálneho uznania tam vojaci môžu dostať až 14 dní mimoriadnej dovolenky. V Belgicku je profesionálnym vojakom umožnená práca z domu maximálne tri dni do týždňa. Vojaci v Dánsku, ktorí majú fyzické alebo duševné obmedzenia a nemôžu pracovať na plný úväzok, majú napríklad možnosť pracovať menej ako je štandardný pracovný týždeň.

V mnohých krajinách efektívne a dlhodobo fungujú podporné fondy pre vojakov. Napríklad formou verejných zbierok pokrývajú mimoriadne sociálne nepriaznivé situácie v živote profesionálnych vojakov a ich rodín. Na Slovensku sa podobným aktivitám v rámci pomoci v ťažkých životných situáciách venuje Vojenská podporná nadácia. V tejto oblasti by však bola potrebná väčšia podpora a propagácia jej aktivít spojených s pomocou vojakom a ich rodinám. Ako ukazujú skúsenosti z vybraných krajín NATO, aplikácia pomoci profesionálnym vojakom je tam viac adresná a zameraná na ich individuálne potreby. Krajiny NATO majú tiež výrazne konkrétnejšie opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života.

## 2.4 Trendy v oblasti benefitov v civilnom sektore

Trendy v oblasti poskytovania zamestnaneckých výhod sa menia veľmi rýchlo a *príchod novej vlny zamestnancov prináša do firiem nový pohľad na prácu a odlišné požiadavky*. Preto aj firmy pri kreovaní benefitov vychádzajú z toho, čo ich zamestnanci požadujú najviac.

Keďže každé pracovné odvetvie má svoje špecifiká a odlišnú náplň práce, tak aj podoba zamestnaneckých benefitov v jednotlivých firmách je odlišná. Preto aj firmy pri kreovaní benefitov vychádzajú z toho, čo ich zamestnanci požadujú najviac. Pri zamestnancoch vo výrobe prevládajú finančné benefity v podobe rôznych príspevkov, príplatkov a bonusov. V oblastiach ako je IT, ekonomika, finančníctvo a marketing dominujú tzv. work-life balance benefity zamerané na flexibilný pracovný čas s možnosťou home office.

Jednou z významných zmien, ktorej v súčasnosti zamestnávateľa čelia, je príchod mladšej generácie na trh práce. Výsledky výskumov v civilnom sektore, ale aj v ozbrojených silách, poukazujú na jasný trend zmeny zamestnaneckých požiadaviek, ktorý súvisí práve s príchodom novej generácie zamestnancov.

Podľa výskumov **mladšie ročníky zamestnancov kladú väčší dôraz na voľný čas a viac si cenia prácu, ktorá im poskytuje možnosť kariérne rásť**. Veľký dôraz tiež kladú na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a prekážajú im príliš veľké záväzky a obmedzovanie. Mladí ľudia považujú za najdôležitejší benefit flexibilný pracovný čas, či dovolenku navyše. Dôležitým faktorom, ktorý významným spôsobom prispieva k celkovej spokojnosti s prácou, je pre mladých ľudí medziľudská a sociálna podpora od nadriadených a kolegov, od ktorých chcú zároveň dostávať spätnú väzbu s cieľom zlepšovať sa. Mladá generácia zamestnancov teda hľadá zmysluplnú prácu, v ktorej bude mať otvorené možnosti vzdelávania a osobného rozvoja.

Súčasný trendy a zmeny v oblasti požiadaviek na zamestnávateľov sčasti reflektuje aj známa slovenská anketa „Najzamestnávateľ“, ktorú každý rok vyhlasuje spoločnosť Profesia. V predošlých rokoch boli pre hlasujúcich najdôležitejšie kvalitné služby, silná značka a dobré meno spoločnosti. V rokoch 2020 a 2021 sa aj pod vplyvom pandémie požiadavky na zamestnávateľa zmenili.

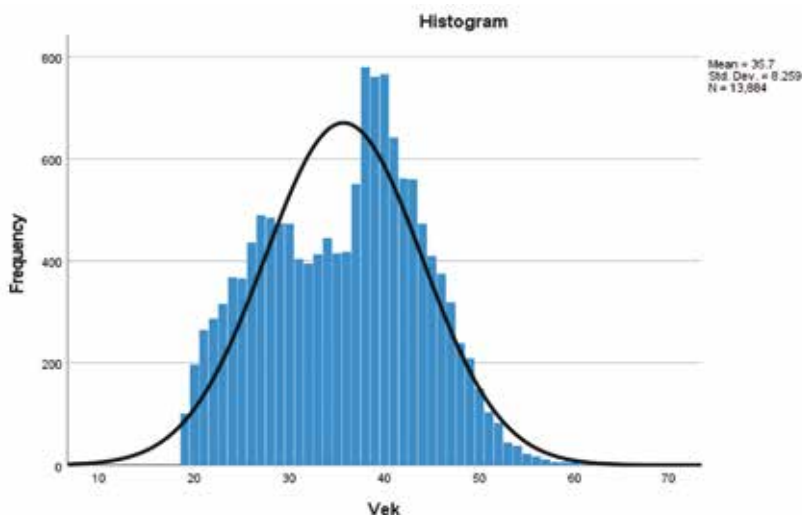
Pri výbere najatraktívnejšieho zamestnávateľa zohrával najdôležitejšiu úlohu celkový kolektív a pracovná istota.<sup>12)</sup>

Na základe dostupných informácií je možné konštatovať, že zamestnávateľia na Slovensku vynakladajú značné finančné prostriedky na oblasť sociálneho zabezpečenia svojich zamestnancov. Ide predovšetkým o finančné benefity v oblasti vzdelávania a pomoci rodinám. Každá väčšia spoločnosť alebo organizácia má dnes už vlastnú nadáciu, v rámci ktorej vyvíja aktivity na skvalitnenie života nielen svojim zamestnancom, ale aj širokej verejnosti. Pri náboře a udržaní zamestnancov musia firmy reflektovať celospoločenské zmeny a dokázať rýchlo reagovať. Mnohí zamestnávateľia preto investujú nemalé finančné prostriedky práve do vzdelávania a inovácií.

## 2.5 Zamestnanecké benefity z pohľadu jednotlivých kategórií profesionálnych vojakov

Podstatou zamestnaneckých benefitov poskytovaných profesionálnych vojakov je zameranie na stabilizáciu a regrutáciu vojenského personálu, t. j. efektívne pôsobenie na udržanie vojenského personálu podľa potrieb ozbrojených síl a získanie nového personálu prostredníctvom regrutačných procesov.

Pri definovaní potreby zmien v nastavení zamestnaneckých benefitov sa okrem výsledkov komparatívnej analýzy vychádzalo aj z demografických štatistických údajov, ktoré obsahuje HR modul integrovaného informačného systému SAP Ministerstva obrany SR a zo sociologických zistení, z výskumu názorov profesionálnych vojakov a výskumu verejnej mienky, ktoré boli zrealizované sekciou ľudských zdrojov MO SR v druhej polovici roku 2021. Kľúčové demografické údaje, ktoré súvisia so stabilitou personálu sú vek, dĺžka služby, rodinný stav a počet detí profesionálnych vojakov. Z pohľadu stability personálu je možné považovať nevyváženú vekovú štruktúru profesionálnych vojakov za riziko.



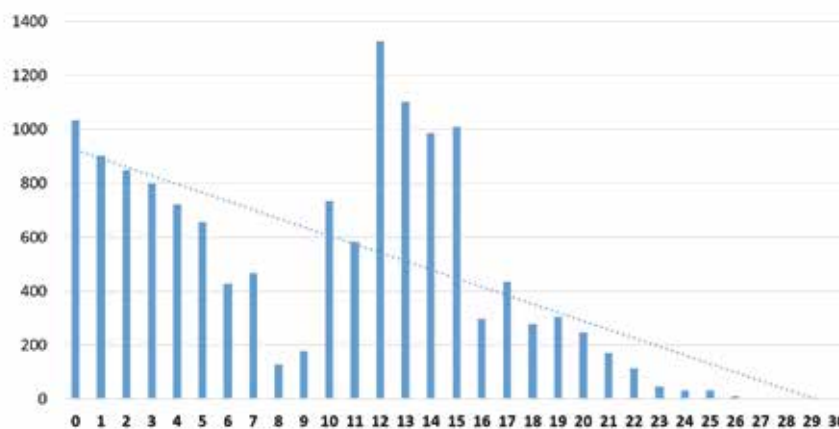
Graf 1: Veková štruktúra profesionálnych vojakov k 01. 11. 2021

Popri nadmernom zastúpení štyridsiatnikov, je podpriemerné zastúpenie tridsiatnikov, ktoré nie je dostatočne vyvážené ani zastúpením kategórie dvadsať až tridsaťročných. Je možné konštatovať, že existuje určitá generačná priepasť, čo potvrdzuje aj graf 1.

12) RICHTEROVÁ, N.: O víťazoch ankety Najzamestnávateľ rozhodlo viac ako 78-tisíc hlasov, 2021.

S vekom profesionálnych vojakov úzko súvisí aj dĺžka doby štátnej služby, ktorá im je započítavaná. Z pohľadu stability vojenského personálu je dôležité sledovať dve skupiny profesionálnych vojakov: s dĺžkou služby 6 až 9 rokov a s dĺžkou služby 12 až 15 rokov. Skupinu profesionálnych vojakov s dĺžkou služby 6 až 9 rokov z toho dôvodu, že je výrazne podpriemerne zastúpená a skupinu profesionálnych vojakov s dĺžkou služby 12 až 15 rokov, ktorá má naopak výrazne nadpriemerné zastúpenie.

Početne silná skupina profesionálnych vojakov s dĺžkou služby 12 až 15 rokov je dobrým predpokladom pre stabilizáciu kľúčového personálu – vojakov v stálej štátnej službe. Kritickým pre túto skupinu bude hlavne nastavenie podmienok prechodu do stálej štátnej služby v 16. roku vojenskej služby.



Graf 2: Počet profesionálnych vojakov podľa ukončeného zápočtu rokov štátnej služby  
k 01. 11. 2021 (n=13 884)

Z pohľadu rodinného stavu sú najväčšou skupinou zosobášení profesionálni vojaci, ktorí predstavujú viac ako polovicu príslušníkov ozbrojených síl (53,3 %). Takmer tri pätiny profesionálnych vojakov (57,2 %) majú aspoň jedno dieťa.

Sobášnosť profesionálnych vojakov a založenie rodiny kladie pomerne vysoké nároky na harmonizáciu pracovného a rodinného života profesionálnych vojakov. Zvyšuje sa tlak zo strany vojakov na vykonávanie štátnej služby v mieste bydliska, čo je tendencia, ktorá pôsobí kontraproduktívne voči povinnosti slúžiť podľa potrieb ozbrojených síl. Pri tejto skupine je teda potrebné očakávať dopyt po benefitoch v oblasti podpory rodiny (detské kútiky, flexibilný služobný čas....).

Dôležitým ukazovateľom personálnej stability je právoplatné prepustenie profesionálnych vojakov. Podľa údajov zaregistrovaných v integrovanom informačnom systéme SAP k 31. decembru 2021 bolo právoplatne prepustených 568 profesionálnych vojakov, čo je približne dvojnásobok oproti predchádzajúcim dvom rokom (v roku 2019 – 340; v roku 2020 – 261). Väčšina prepustených profesionálnych vojakov (408) odišla na základe vlastnej žiadosti pri splnení podmienok na výsluhový dôchodok (písm. I ods. 1 § 83 zákona 281/2015 Z. z.). Z hodnostného zboru mužstvo odišlo 2,9 %, zo zboru poddôstojníkov 5,0 % a z dôstojníckeho zboru 6,9 % profesionálnych vojakov. Mieru odchodovosti je v súčasnosti možné považovať za normálnu. Zvýšenú pozornosť je však potrebné venovať odchodovosti dôstojníckeho zboru.



**V súčasnosti má väčšina zamestnaneckých benefitov univerzálny charakter** a existujúce odlišnosti v prístupe k zamestnaneckým benefitom sa odvíjajú najmä od druhu štátnej služby (dočasnej alebo stálej), napríklad dovolenka a preventívna rehabilitácia.

Na základe analýzy vybraných štatistických údajov a informácií sa ukazuje ako opodstatnené, aby z pohľadu stabilizácie vojenského personálu bol systém benefitov koncipovaný tak, aby zohľadňoval prioritne (nie bezvýhradne) požiadavky a potreby zosobášených profesionálnych vojakov s maloletými deťmi.

V súlade s trendom „starnutia“ vojenskej populácie a s tým súvisiacou zvýšenou sobášnosťou PrV sa javí ako opodstatnené sústrediť sa viac aj na strednú generáciu PrV (odslúžených 11 až 16 rokov). Benefity je preto potrebné orientovať najmä na oblasť bytovej a rodinnej politiky s cieľom udržania tejto skúsenej generácie profesionálnych vojakov v štátnej službe.

## 2.6 Zamestnanecké benefity poskytované profesionálnym vojakom vykonávajúcim štátnu službu v OS SR

Profesionálni vojaci vykonávajúci štátnu službu disponujú celým spektrom náležitostí a výhod (benefitov) peňažnej a nepeňažnej povahy. Kompletný prehľad náležitostí a benefitov je uvedený v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Zoznam zamestnaneckých benefitov poskytovaných PrV slúžiacim v OS SR

	Zamestnanecké benefity	Charakter
Výhody sociálnej povahy	Sociálny fond profesionálneho vojaka	peňažný
	Jednorazová nenávratná peňažná výpomoc	peňažný
	Náhrada cestovných výdavkov na návštevu rodiny	peňažný
	Organizovanie detských táborov počas prázdnin	nepenažný
	Duchovná starostlivosť	nepenažný
	Ubytovanie vo vojenských ubytovniach	nepenažný
	Zabezpečenie pohrebu	peňažný
	Príprava profesionálneho vojaka na trh práce	nepenažný
Výhody skvalitňujúce využívanie voľného času	Využívanie posilňovne, vojenského klubu	nepenažný
	Rodinná rekreácia	nepenažný
	Letná detská rekreácia	nepenažný
	Zahraničná výmenná rekreácia	nepenažný
	Príspevok na rekreáciu	peňažný
	Výmenné zahraničné rekreačné pobyty	nepenažný
	Krátkodobé (príležitostné) ubytovanie v ubytovniach MO SR pri súkromných cestách	nepenažný
	Zvýhodnené vstupné	nepenažný
	Posádkové plesy	nepenažný
	Zvýšená základná výmera dovolenky	nepenažný
	Oslava MDD, Mikuláš pre deti zamestnancov	nepenažný

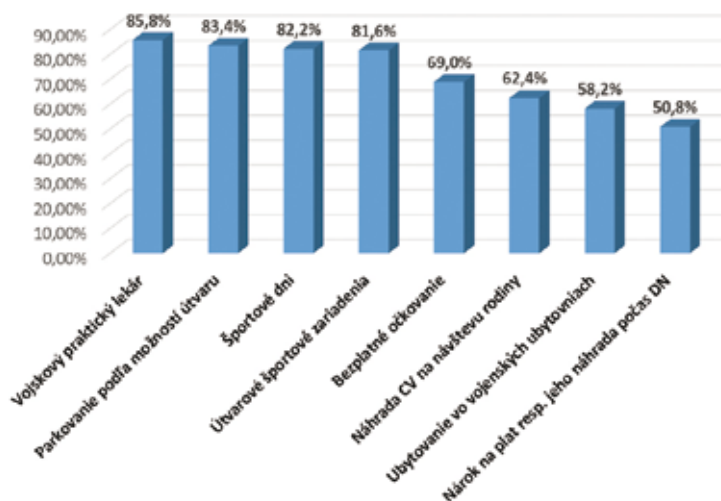
	Zamestnanecké benefity	Charakter
Výhody zdravotnej povahy	Nárok na služobný plat počas prvých 30 dní dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania	peňažný
	Nárok na náhradu služobného platu vo výške 100% čistého denného služobného platu od 31. dňa dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania	peňažný
	Nárok na služobný plat počas prvých 10 dní dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby z iných dôvodov	peňažný
	Zodpovednosť pri úmrtí profesionálneho vojaka následkom služobného úrazu alebo choroby z povolania	peňažný
	Úmrtné	peňažný
	Úrazové zabezpečenie: Náhrada za stratu na služobnom plate a na výsluhovom dôchodku	peňažný
	Úrazové zabezpečenie: Náhrada za bolesť	peňažný
	Úrazové zabezpečenie: Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	peňažný
	Úrazové zabezpečenie: Náhrada účelne vynaložených nákladov spojených s liečením	peňažný
	Úrazové zabezpečenie: Jednorazové mimoriadne odškodnenie	peňažný
	Preventívna rehabilitácia	nepenažný
	Kúpeľná starostlivosť	nepenažný
	Povinné a odporúčané očkovanie	nepenažný
	Greenline	nepenažný
	Poradňa zdravia (VÚHE)	nepenažný
	Zdravotná starostlivosť	nepenažný
	Psychologická starostlivosť o profesionálnych vojakov	nepenažný
	Vojenský útvarový všeobecný lekár	nepenažný
Výhody posilujúce vzťah k práci	Proviantné náležitosti	nepenažný
	Prepravné náležitosti	peňažný
	Športové dni	nepenažný
	Vzdelávanie profesionálnych vojakov	nepenažný
	Možnosť parkovania v areáli podľa podmienok útvaru/zariadenia	nepenažný
Pozičné zamestnanecké výhody	Služobný telefón, notebook, tablet	nepenažný
	Starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky	nepenažný
	Krátkodobé (príležitostné) ubytovanie v ubytovniach MO SR pri súkromných cestách	nepenažný
	Príspevok na udržiavanie odevov	peňažný
	Výstrojové náležitosti - preplatenie výstrojových bodov v hodnote jedného platu odchádzajúcim profesionálnym vojakom.	peňažný

**Prehľad zamestnaneckých benefitov ukazuje celú šírku výhod, ktoré rezort obrany poskytuje profesionálnym vojakom.** V tomto prehľade sú aj niektoré nefinančné benefity, ktoré boli skúmané v našich empirických výskumoch realizovaných s cieľom zistiť, do akej miery sú atraktívne pre profesionálnych vojakov, ako aj záujemcov o službu v OS SR.

## 2.7 Benefity z pohľadu profesionálnych vojakov OS SR

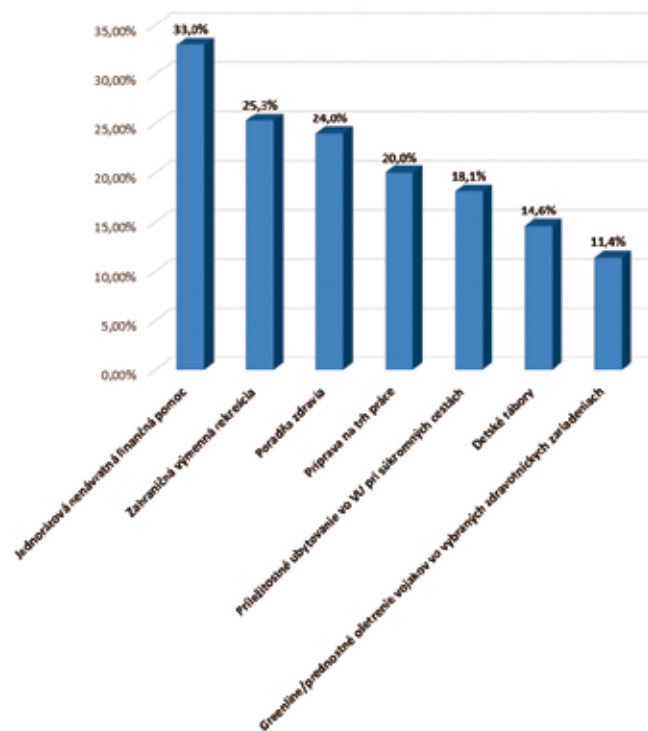
Nielen personalisti, ale aj vedúci a riaditelia by mali pravidelne kontrolovať spokojnosť zamestnancov so zamestnaneckými benefitmi. Pomocou pravidelnej kontroly spokojnosti môže zamestnávateľ zistiť, ktoré benefity sú najviac žiadané, ktoré nie sú využívané a o ktoré vôbec nie je záujem. V uplynulých rokoch realizovala sekcia ľudských zdrojov MO SR viaceré výskumov **zameraných na problematiku zamestnaneckých benefitov.** Metodika a predmet týchto výskumov umožňujú analyzovať finančné, ako aj nefinančné benefity štátnej služby v ozbrojených silách, a to najmä z pohľadu skúmania toho, čo by profesionálni vojaci očakávali, čo by ich motivovalo zotrvať naďalej v služobnom pomere. Výsledky týchto výskumov nám následne lepšie umožňujú zavádzať benefity, ktoré môžu prilákať aj ďalších záujemcov do služby v ozbrojených silách. Výskum s názvom „*Nefinančné benefity profesionálnych vojakov*“ bol realizovaný v jeseni v roku 2021 a výskumnú vzorku tvorilo 521 vojakov. Okrem otázok súvisiacich s tematikou benefitov bol výskum zameraný aj na aktuálnu spokojnosť respondentov s prácou, na problematiku šikanovania a problematiku realizácie sociálnej práce v ozbrojených silách.

Z výsledkov výskumu vyplýva, že profesionálni vojaci najviac využívajú benefity uvedené v grafe 3.



Graf 3: Najviac využívané zamestnanecké benefity (n=521)

Vo výskume nás zaujímalo aj to, aké majú profesionálni vojaci povedomie o existencii zamestnaneckých benefitov, ktoré im poskytuje rezort obrany. Výsledky naznačujú, že profesionálni vojaci o mnohých benefitoch nevedia, resp. majú o nich len slabú vedomosť. Najväčšie medzery v poznaní benefitov (nepoznali ich, nevedeli o nich) respondenti prejavili pri benefitoch uvedených v grafe 4.



Graf 4: Najmenej využívané zamestnanecké benefity (n=521)

Zisťovali sme tiež, ktoré zamestnanecké benefity by podľa názoru respondentov mohli prispieť k udržaniu profesionálnych vojakov v štátnej službe.

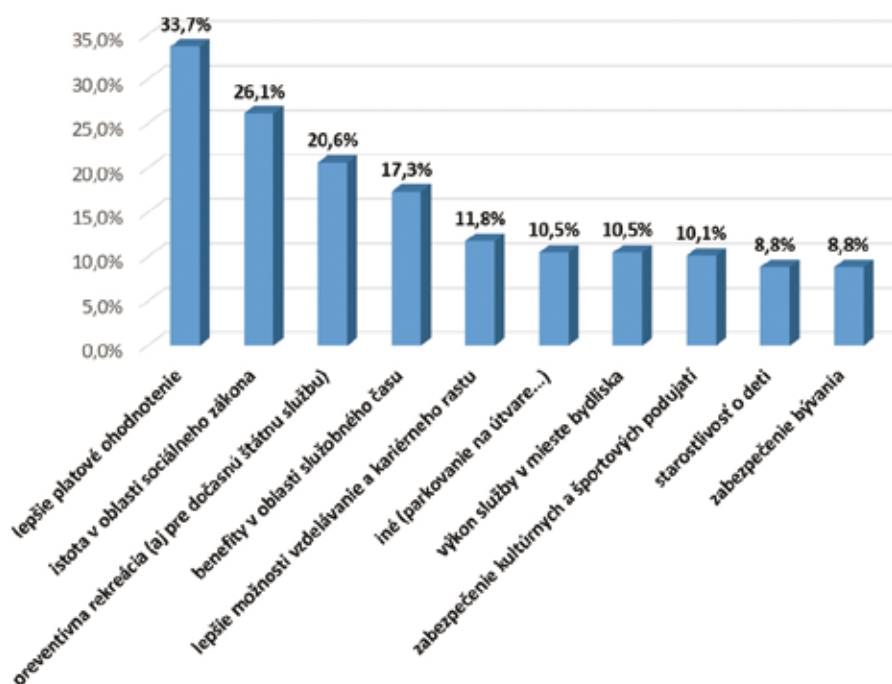
Okrem lepšieho platového ohodnotenia, ktoré sa umiestnilo na prvom mieste, by podľa 26,1 % vojakov prispela k stabilizácii personálu istota v oblasti sociálneho zákona.<sup>13)</sup> V odpovediach respondenti uvádzali, ako neustále zmeny tohto zákona vyvolávajú v nich zmätok a pocit neistoty. Ďalej nasledovala zmena podmienok, za ktorých môžu vojaci využívať preventívne rehabilitácie, pričom 20,6 % vojakov si myslí, že tieto zmeny by mohli pomôcť pri stabilizácii personálu. V tejto oblasti respondenti najčastejšie uvádzali možnosť využívať preventívne rehabilitácie aj pre vojakov v dočasnej štátnej službe. Ďalej nasledujú benefity v oblasti služobného času, kde respondenti najčastejšie uvádzali: platené nadčasy, náhradné voľno, či viac voľna. Podľa 17,3 % respondentov by k udržaniu profesionálnych vojakov prispeli lepšie možnosti v oblasti vzdelávania a kariérneho postupu.

Vo všeobecnosti vojaci pri hodnotení zamestnaneckých benefitov kladú na popredné miesta predovšetkým:

- preventívnu rehabilitáciu (zvýšenie dostupnosti, návrat možnosti aktívneho odpočinku...),
- benefity v oblasti služobného času (flexibilný pracovný čas, obmedzenie nadčasov...),
- lepšie možnosti vzdelávania a kariérneho rastu,
- výkon služby v mieste bydliska ,
- zabezpečenie kultúrnych a športových podujatí (výcvik, misie...).

13) Respondenti sa mohli vyjadriť v otvorenej otázke, na ktorú z celkového počtu 521 opýtaných, odpovedalo 306 profesionálnych vojakov.

Pri hodnotení role týchto benefitov v kontexte stabilizácie personálu boli zistené rozdiely v názore profesionálnych vojakov v závislosti od toho, či vyjadrili záujem odísť, resp. zotrvať v štátnej službe. Vojaci, ktorí majú odchodové tendencie preferujú zvyšovanie dostupnosti preventívnych rehabilitácií, či výkon štátnej služby v mieste trvalého bydliska. Profesionálni vojaci, ktorí majú záujem zotrvať uprednostňujú popri zvyšovaní dostupnosti preventívnych rehabilitácií aj benefity v oblasti služobného času.



Graf 5: Zamestnanecké benefity, ktoré by mohli prispieť k udržaniu vojakov v štátnej službe (n=306)

Pre nerozhodnutých, resp. tých, ktorí ešte zvažujú medzi zotrvaním a odchodom z OS SR sú najdôležitejšie benefity: starostlivosť o deti, zvyšovanie dostupnosti preventívnych rehabilitácií a benefity v oblasti služobného času.

V ďalšej časti výskumu sme zisťovali, či by bol u profesionálnych vojakov potenciálny záujem využívať „nové“ typy benefitov v prípade, ak by sa zaviedli do platnosti. Najviac profesionálnych vojakov (až 94,4 %) prejavilo záujem o využívanie športových zariadení vo vojenských útvaroch, ale pod podmienkou, že sa zvýši ich kvalita. Pružný služobný čas by využilo 88,2 % respondentov, príspevok na starostlivosť o dieťa do 4 rokov v súkromnom zariadení by využilo 82,5 % všetkých respondentov. Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že profesionálni vojaci prejavili vysoký záujem takmer pri všetkých navrhovaných benefitoch.

### 3 ĎALŠIE KROKY V OBLASTI ROZVOJA ZAMESTNANECKÝCH BENEFITOV PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Výskum nefinančných benefitov poukázal na nízku informovanosť v oblasti benefitov medzi profesionálnymi vojakmi. V tejto súvislosti realizuje sekcia ľudských zdrojov MO SR projekt, ktorého cieľom je zvýšiť informovanosť v tejto oblasti. Projekt by mal tiež napomôcť pri stabilizácii personálu a zatriktívniť vojenské povolanie aj pre potenciálnych záujemcov.

**Hlavné aktivity projektu:**

- vydanie informačnej brožúry <sup>14)</sup>,
- uverejnenie popularizačného článku v časopise Obrana,
- zaradenie informácií o ponúkaných benefitoch do kurzov pre profesionálnych vojakov <sup>15)</sup>,
- vytvorenie samostatnej záložky s benefitmi na webovej stránke MO SR.

**3.1 Programy starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov**

Sekcia ľudských zdrojov MO SR v súčasnosti pracuje aj na programoch starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov. Tieto programy predstavujú komplexnejšie zoskupenie viacerých typov benefitov, preto je im venovaná špeciálna pozornosť. Hlavným cieľom týchto programov je vytvoriť priaznivé pracovné a životné podmienky pre príslušníkov rezortu obrany. V tejto oblasti vychádzame z empirických poznatkov získaných v rámci už realizovanej starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov, ktorá bola doposiaľ vykonávaná predovšetkým v súvislosti s vysielaním profesionálnych vojakov na plnenie úloh mimo územia SR. V súčasnosti sa už v OS SR realizujú tieto programy zamerané na starostlivosť o profesionálnych vojakov:

- koncepcia starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia SR,
- metodické usmernenie pre veliteľov a určené tímy pracovníkov zodpovedných za starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia SR,
- program psychologickej starostlivosti o profesionálnych vojakov po návrate z operácií MKM,
- program orientácie profesionálnych vojakov po príchode k vojenskému útvaru.

Programy starostlivosti sú zamerané na:

- podporu adaptácie profesionálnych vojakov a ich rodín na nové prostredie pri ich príchode do novej posádky,
- podporu profesionálnych vojakov po návrate z plnenia úloh mimo územia SR,
- podporu profesionálnych vojakov pred ukončením vojenskej kariéry,
- starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia SR,
- podporu harmonizácie rodinného a pracovného života,
- podporu komunitného spôsobu života profesionálnych vojakov a ich rodín,
- starostlivosť o vojnových veteránov a výsluhových dôchodcov.

Ako príklad realizácie programov starostlivosti môžeme uviesť organizovanie denných detských táborov v útvaroch a zariadeniach OS SR, o ktoré je medzi profesionálnymi vojakmi a zamestnancami výrazný záujem. Súčasťou starostlivosti o rodiny profesionálnych vojakov je aj psychologická krízová intervencia v prípade úmrtia alebo vážneho zranenia profesionálneho vojaka

14) Informačná brožúra obsahuje zoznam finančných a nefinančných benefitov, ktoré môžu v súčasnosti využívať profesionálni vojaci.

15) Informácie o benefitoch sa budú poskytovať profesionálnym vojakom každoročne počas základného vojenského výcviku a študentom AOS v Liptovskom Mikuláši. Ďalšími cieľovými skupinami pre poskytovanie informácií o benefitoch sú veliaci poddôstojníci a frekventanti Vyššieho veliteľsko-štábného kurzu na AOS v Liptovskom Mikuláši.

v súvislosti s výkonom služby, ale aj mimo neho. Novou oblasťou, ktorú je potrebné v súvislosti s napĺňaním vyššie uvedeného cieľa rozvíjať, je podpora komunitného spôsobu života profesionálnych vojakov a ich rodín.

#### 4 ZÁVER

Problematika zamestnaneckých benefitov je v súčasnosti stále veľmi aktuálna. Na pozadí neustále sa meniacej spoločnosti sa pretvára pracovný trh aj samotná podstata práce. Ukazuje sa, že zamestnanci si čoraz viac cenia prácu, v ktorej sa cítia motivovaní, majú možnosť kariérne rásť, vzdelávať sa a v neposlednom rade im táto práca poskytuje „work-life balance“. Je však dôležité poznamenať, že práca profesionálneho vojaka je v mnohých ohľadoch špecifická v porovnaní s prácou civilných zamestnancov. Poskytovanie a vytváranie benefitov v ozbrojených silách musí zohľadňovať tieto špecifiká, a taktiež reflektovať súčasné požiadavky trhu práce.

Existujúce, ako aj v budúcnosti zavedené zamestnanecké benefity, by mali reflektovať špecifická vojenského povolania a ekonomické možnosti štátu a mali by napomôcť:

- v podpore personálnej politiky (neutralizácia rizík personálnej stability),
- pri kompenzácii sociálne nepriaznivých situácií súvisiacich s priebehom zamestnania.

Na jeseň v roku 2022 sa ako jeden z prvých pilotných projektov zamestnaneckých benefitov bude realizovať Deň s rodinami profesionálnych vojakov, ktorého hlavným účelom bude prehĺbenie vzájomných vzťahov a porozumenia medzi rodinami profesionálnych vojakov.

Tento článok vznikol ako jedna z aktivít projektu zvýšenia informovanosti v oblasti benefitov medzi profesionálnymi vojakmi. Keďže zamestnanecké benefity do veľkej miery vplývajú na spokojnosť s prácou, je dôležité aby profesionálni vojaci mali o nich vedomosť.

#### ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

*Doktrína ozbrojených síl Slovenskej republiky (E)*. Bratislava : Generálny štáb OS SR, 2020. 123 s.

GOGOŤOVÁ, I.: *Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě : Diplomová práce*. Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2016. 60 s.

CHYTILOVÁ, T.: *Starostlivosť o zamestnancov vo vybranej organizácii v návaznosti na organizačné ciele* : Magisterská diplomová práca. Brno : Masarykova univerzita, Fakulta sociálnych štúdií, 2011. 85 s.

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů : Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRAVČÁKOVÁ, G.: *Manažment ľudských zdrojov : Vysokoškolské skriptá*. 1. vyd. Košice : UPJŠ, 2014. 156 s. ISBN 978-80-8152-219-2.

OLEXOVÁ, C.: *Fluktuácia zamestnancov* [online]. Epi.sk, 2015 [cit. 2022-07-08]. Dostupné na internete: <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/fluktuacia-zamestnancov.htm>>.

PICHŇA, J., 1994. *Základy personalistiky I*. 1. vyd. Bratislava : SOFA, 1994, 156 s. ISBN 80- 8552-05-0.

POKORNÝ, V. - PUCHARĚ, A. - MLEJNKOVÁ, L.: *Sociální psychologie a komunikace pro bezpečnostní složky* [online]. Bezpečnostně právní akademie Brno s.r.o., 2013 [cit. 2022-07-08]. Dostupné na internete: <<http://www.fsps.muni.cz/inovace-SEBS-ASEBS/elearning/socialni-psychologie/prvni>>.

RICHTEROVÁ, N.: O víťazoch ankety Najzamestnávateľ rozhodlo viac ako 78-tisíc hlasov. Koronakríza pomenila rozhodujúce faktory [online]. Profesia, 2021 [cit. 2022-07-06]. Dostupné na internete: <<https://firma.profesia.sk/o-vitazoch-ankety-najzamestnavatel-rozhodlo-viac-ako-78-tisic-hlasov-koronakriza-pomenila-rozhodujuce-faktory/>>.

SYSTÉM PeM OS SR : *Systém personálneho manažmentu ozbrojených síl SR. Interný materiál MO SR.* Bratislava : MO SR, 2004. 132 s.

ŠKVRNDA, F.: Vplyv medzinárodnej bezpečnosti na začiatku 21. storočia na pôsobenie ozbrojených síl a ich profesionalizáciu. In: ČUKAN, K. - POLONSKÝ, D. - ŠKVRNDA, F.: *Sociologické pohľady na úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl : Monografia.* Bratislava : MO SR, 2005, s. 10-46. ISBN 80-88842-91-3.

ULRICH, D.: *Mistrovské řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2009. 266 s. ISBN 978-80-247-3058-5.

*Velký sociologický slovník : I. svazek A - O.* 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

*Velký sociologický slovník : II. svazek P - Ž.* 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. S. 749-1634. ISBN 80-7184-310-5.

*Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.*

*Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*

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

## TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE

1. Popíšte čo sú zamestnanecké benefity a ako ich delíme.
2. Čo je základným cieľom personálneho manažmentu?
3. Charakterizujte špecifiká vojenskej služby.
4. Definujte výhody a nevýhody vojenskej profesie v porovnaní s civilnými zamestnaniami.
5. Aké nové zamestnanecké benefity by sa podľa vás mali zaviesť v ozbrojených silách?



# MIGRÁCIA

Migrácia je proces premiestňovania jednotlivcov alebo skupín, ktorí z rôznych dôvodov opúšťajú svoje domovy. Existujú rôzne druhy migrácie, ktoré sa rozdeľujú podľa miesta, doby trvania alebo príčiny odchodu.

**Vnútoraná** – v rámci jednej krajiny  
**Medzinárodná** – medzi jednotlivými štátmi

**Krátkodobá** – 3 až 12 mesiacov  
**Dlhodobá** – viac ako rok

**Dobrovoľná** – vlastné rozhodnutie opustiť krajinu  
**Nútená** – vyhnanstvo alebo zavlčenie do inej krajiny

**Regulárna** – prekročenie hraníc s platnými dokladmi  
**Neregulárna** – neoprávnené prekročenie hraníc, alebo zotrúvanie v inej krajine

Označenie migrant nie je právnym termínom. Migrujúce osoby sa rozlišujú podľa účelu migrácie.

**Migrujúci pracovníci** – osoby presúvajúce sa do iného štátu za účelom zamestnania

**Utečenci** – osoby nachádzajúce sa mimo svojho štátu kvôli rasovému, náboženskému, sociálnemu alebo politickému názoru

**Azylanti** – utečenci, ktorým bolo udelené právo na ochranu pred prenasledovaním



ISBN 978-80-89609-30-7

