

---

# OBZORY

**VOJENSKÉ**

TEORETICKÝ  
ČASOPIS

**1**

ROČNÍK 10  
ČÍSLO 1 / 2004

---

## SLOVO NA ÚVOD

---

### PROLOGUE

*plk. gšt. Ing. Peter ŠVEC,*

*generálny riaditeľ sekcie vojenského vzdelávania MO SR  
a predseda Redakčného kruhu Vojenských obzorov /*

*Director General of the Military Education Department of MoD  
of the Slovak Republic and the Chief of Editorial Staff Council  
of the Military Horizons*

#### SUMMARY

The author begins his prologue with the question – „Why is reform so unpopular among people?“ His simple reply is – because it requires people to often painfully change the way they are accustomed to doing things. He believes that the most important and the most critical aspect for a success of real reform is implementation of a military personnel management system. The future requires new quality of military organisations and military **leaders**. All modern militaries must become 'learning organisations'. The ability to bring the best minds in to lead the learning process will facilitate success. Since *'intelligent people prefer to agree rather than to obey,'* the ability to attract high-quality personnel means that changes are inevitable. Creativity, agility, adaptability and flexibility count. Professional militaries compete in the labour market for a limited number of healthy, smart and skilled personnel. To increase the chances of recruiting potentially smart and innovative military leaders, the selection process for military officers must attract a significant proportion of those ten percent with above average intelligence. He believes that changes to the internal military culture are also crucial for success. At the end of his address, the author stressed that unless the military respects the importance of the military personnel management system, the process will end up with a fully professionalised armed forces that are not capable of „professionally“ carrying out their military missions.

---

Názory prezentované v publikovaných materiáloch nemusia byť vždy totožné so stanoviskom vydavateľa a redakcie. Zodpovedajú za ne autori a ak priamo nekolidujú s platnými zákonmi a ďalšími právnymi normami, zverejňujeme ich s cieľom podnietiť širšiu diskusiu k pertraktovanej problematike.

## VÁŽENÍ ČITATELIA!

Píše sa rok 2004 a v čase vydania prvého tohtoročného čísla časopisu *Vojenské obzory* to budú takmer presne tri roky od začiatku prvej reálnej reformy ozbrojených síl, dovoľím si bez výčitiek tvrdiť, že v rámci všetkých krajín bývalej Varšavskej zmluvy. Vynechal som jediné ozbrojené sily, ktorým sa reálna reforma aj vydarila (od čoho sme zatiaľ veľmi ďaleko). Ak by som teraz položil hádanku, o ktoré ozbrojené sily ide, odpovede by sa asi veľmi odlišovali a jediná správna by aj tak bola prekvapením. Nebudem naťahovať – naozaj jedinou postkomunistickou armádou, ktorá úspešne vykonala komplexnú reformu, bola východonemecká armáda. Recept je veľmi jednoduchý – pohltie modernými ozbrojenými silami. Háčik je v tom, že Slovensko nemá veľkého, bohatého a moderného brata a musíme si pomôcť sami. Že ide o viac ako ťažký proces, netreba vonkoncom zdôrazňovať.

V hĺstke nadšencov, ktorí proces reformy od začiatku tvarovali, prebiehalo množstvo horúcich diskusií o budúcom smerovaní našich ozbrojených síl, čiže vízií do budúcnosti. Výsledkom určitej etapy debát bola prvá vojenská stratégia v histórii Slovenska s množstvom veľmi nepopulárnych postulátov. Vždy som si kladol otázku, prečo je reforma taká nepopulárna a čo treba robiť na jej zatriktívnenie. Odpovedať je veľmi komplikované, ale jednu jednoduchú odpoveď sa mi podarilo extrahovať. Je to najmä preto, lebo sa týka **Ľudí**. Áno, reforma je v prvom rade o ľuďoch, o rúcaní ich zažitých stereotypov a postupov, o nahrádzaní známych organizačných štruktúr, o zmene doktrínálnych prístupov, a tým myslenia, ale aj, čo sa najviac dotýka veľkej časti osôb, je to tiež o zásadnej zmene hodnotných štruktúr a o bolestivom prepúšťaní prebytočného personálu.

V rámci pracovného nasadenia sme sa so spolupracovníkmi občas dostali do filozofických úvah o prioritách reformy a v istej diskusií padla od zahraničného poradcu nasledujúca otázka: „Ak by ste mali definovať jednu jedinú najdôležitejšiu oblasť, od ktorej kriticky závisí reforma, ktorá by to bola?“

Túto otázku som neraz položil sebe aj mnohým kolegom a odpovede sa v atmosfére názorovej plurality veľmi rôznia. Pre niekoho je to modernizácia techniky, pre iného zmena skostnatených a nepružných organizačných štruktúr, pre ďalších doktríny, pre mnohých výcvik. Kúsok pravdy je v každej odpovedi a je zrejmé, že reforma si vyžaduje komplexný prístup. Ibaže, od začiatku zastávam názor, ktorý som prezentoval už vo svojej diplomovej práci v Londýne a neskôr ho ešte zreteľnejšie vyjadril pred zahraničnými poradcami v septembri 2000, že absolútne najdôležitejšou a kritickou oblasťou skutočnej reformy je **zavedenie systému personálneho manažmentu** v celom komplexe opatrení!!!

Vojnu vedú ľudia s ľuďmi, zámary definujú ľudia, techniku obsluhujú ľudia, doktríny vymýšľajú aj uplatňujú ľudia. Je zásadný rozdiel v požiadavkách na vojenský personál statických ozbrojených síl a expedičných ozbrojených síl. Pes je asi zakopaný v uvedení si faktu, že naše ozbrojené sily sa musia pripraviť prednostne na expedičné operácie. Kvalitný a moderný systém personálneho manažmentu zahŕňa všetko, čo súvisí s ľuďmi. Začína sa výberom pokiaľ možno najkvalitnejšieho personálu v rámci spoločnosti (a konkurentov s rovnakým záujmom je veľmi, veľmi veľa). Pokračuje cez systém odmeňovania, systém starostlivosti o personál, systém motivovania, systém prípravy, systém povyšovania a ďalšie podprogramy. Formálne sa končí primeraným systémom vyradovania prebytočného personálu, ale v skutočnosti starostlivosť o tých, ktorí pre spoločnosť obetovali veľkú časť svojej osobnej voľnosti službou v ozbrojených silách, sa nekončí nikdy, ani na dôchodku.

Tak to robia moderné a vyspelé spoločnosti, ale zároveň nedovolia, aby sa z ozbrojených síl stal sociálny ústav privilegovaných papučových nositeľov vojenských hodností, ktorých jediným cieľom je usadenie sa v teplej kancelárii, v pevnej stoličke, s garanciou stability funkcie. Moderné ozbrojené sily charakterizuje flexibilita, rotácia vo funkciách, dynamika kariéry, zdravá konkurencia rozumu, schopnosť podporovať iniciatívu a tvorivosť ľudí, schopnosť rýchlo rozširovať vedomosti a overenú inštitucionálnu múdrosť. Moderné vojenské a bezpečnostné zložky sa jednoducho musia stať „učiacimi organizáciami“. Úspešnosť moderných ozbrojených síl sa zabezpečuje prostredníctvom schopnosti priviesť do riadenia učebného procesu najlepšie mozgy.

Dovoľím si uviesť aj ďalšie myšlienky zo svojej londýnskej diplomovej práce, pretože som presvedčený, že majú stále čo povedať. Už aj prilákanie personálu najvyšších kvalít si vyžiada nevyhnutnosť zmien práve preto, lebo „inteligentní ľudia uprednostňujú stotožnenie sa pred poslúchnutím“<sup>1</sup>. Tvorivosť, agilnosť a flexibilita sa rátaajú. Ibaže, to nie sú typické hodnoty akceptované zdedenou vojenskou kultúrou, ktorej silné nánosy sú v nás stále.

Jeden zo smerov budúcich armád ukazuje tento citát: „Malá elitárska a profesionálna armáda predstavuje vojenskú ustanovizeň, ktorá sa najlepšie hodí na využitie plného potenciálu vojenskej technológie.“<sup>2</sup> Ak sú zdroje dostatočné a počty vojsk môžu byť vysoké na vytvorenie ucelených spôsobilostí, tak tento citát sa dá uplatniť. Donútená okolnosťami bude napriek tomu väčšina krajín postupovať iným smerom, spoliehajúc sa na hospodárne a technologicky odolné vojská s malým jadrom vojsk založených skôr na vysokokvalitnom personáli, ako na technológii. Dôležitosť potom nadobúdajú zmeny vnútorného ducha armády. Striktne timovo orientovaný duch by mal byť doplnený o nového ducha, ktorý plne

<sup>1</sup> Charles Handy, citované z „Key Management Ideas“, strana 67

<sup>2</sup> E. A. Cohen, M. J. Eisenstadt, A. J. Bachevich, „Israel's Revolution in Security Affairs“, IJSS, Survival, Spring 1998, strana 51

rešpektuje dôstojnosť každého jednotlivca. Nie je to ľahká úloha najmä v podmienkach zdedenej vojenskej kultúry. Vojna je o vytváraní konkurenčnej výhody nad protivníkom. Ako poznamenal jeden akademik v Londýne: „Najagilnejším zdrojom sú ľudia. Koniec koncov, predstavivosť ľudí predstavuje jedinú konkurenčnú výhodu.“

Ako som už spomenul, profesionálne armády zápasia na trhu práce o obmedzené množstvo zdravej, rozumnej a zručnej pracovnej sily. Budúcnosť si vyžaduje nové kvality ozbrojených síl, nové kvality ich veliteľov. Flexibilitnosť, agilnosť a adaptabilnosť sú najdôležitejšími kvalitami efektívnych moderných ozbrojených síl. Tieto sa prejavujú len prostredníctvom kvalitného personálu, ktorý treba získať. Pre zvýšenie šanci na získanie potenciálne rozumných a novátorových vojenských vodcovských osobností je nevyhnutné, aby proces výberu vojakov zabezpečil prilákanie výrazného podielu osôb z desiatich percent populácie s nadpriemernou inteligenciou.

Ešte jeden faktor bude nutné plnohodnotne doceniť – totiž vedenie modernej vojny bude vždy prebiehať v oblasti chaosu, čo napokon nie je nič nové ani z čítania diel klasikov vojenského umenia. Lenže chaos predstavuje neistotu, obrazne povedané – neprehľadnú tmu alebo hmlu. Z teórie chaosu vyplýva, že moderné ozbrojené sily sa usilujú o pôsobenie v oblasti „hrany chaosu“, čiže v oblasti „zlepšenej dohľadnosti“, kde sa dajú použiť niektoré metódy eliminácie nevýhod spojených s chaosom. Takouto metódou alebo „učebnou pomôckou“ je tzv. „rozpoznanie vzoru“. Rozpoznanie vzoru (modelu) môžeme považovať za najvyššiu formu „učebných pomôcok“, týkajúcu sa orientačnej a rozhodovacej fázy rozhodovacieho cyklu, ktorý už bol vo Vojenských obzoroch popísaný. Ako zistil psychológ Gary Klein, existujú dva rozdielne spôsoby rozhodovania<sup>3</sup>: Prvým je analytické rozhodovanie, ktoré sa sústreďuje na optimalizáciu rozhodnutia. Táto metóda nám umožňuje použitie technologicky založených podporných systémov rozhodovania. Druhým spôsobom je rozpoznávanie rozhodovanie (intuitívne), ktoré sa sústreďuje na „uspokojivé“ rozhodnutia a je založené na skúsenosti, agilnosti a schopnosti rozpoznania vzorov.

Rozdielne podmienky si vyžadujú rozdielne prístupy, pričom obidva spôsoby majú svoje silné stránky a slabiny. Relatívny čas je rozhodujúcim prvkom pre manévrový prístup (ktorý sa, aj keď s ťažkosťami a nepochopením, stáva základom vznikajúcich doktrín), čím je uprednostnený druhý spôsob. Ťažkosti sa prejavujú v tom, že intuícia nie je založená len na skúsenosti, vzdelaní a výcviku, ale v rovnakej miere aj na osobnostných kvalitách. V súlade s teóriou manévru<sup>4</sup> si to vyžaduje nezávislosť myslenia a existencie prostredia, ktoré akceptuje chyby na nižších stupňoch velenia v záujme ich eliminácie na vyšších úrovniach všetkých bezpečnostných zložiek. Väčšina ozbrojených síl a spoločentiev nie je pripravená vytvoriť takéto podmienky, nehovoriac o zdedenej vojenskej kultúre, ktorá má veľmi nízky prah tolerancie chýb a ktorej

vysoká náklonnosť na represie za chyby výrazne eliminuje priestor na iniciatívu a zdravé riziko podriadených. Navyše, postindustriálne spoločnosti bojujú na trhu práce prehratú bitku vo veci prilákania personálu najvyššej kvality práve pre nižšie hodnotné úrovne, ktoré závisia viac od rýchleho a intuitívneho rozhodovania, ako vyššie hodnotné úrovne. Poučme sa aj z iných historických príkladov. Napríklad osud kapitána Titaniku Edwarda J. Smitha by sa mohol stať výstrahou pre posudzovanie rozhodovacích kvalít po dlhej a bezproblémovej kariére<sup>5</sup>. Tento prípad naznačuje potrebnosť vyváženého posudzovania v rámci každého rozhodovacieho orgánu.

Pôsobenie v oblasti hrany chaosu si vyžaduje aj vhodný spôsob velenia. V rámci troch uznávaných spôsobov velenia (velenie usmernením, velenie plánom a velenie vplyvom) sa iba posledný uplatňuje v manévrovom prístupe. Použitím „velenia zámerom“ sa táto metóda usiluje „rozložiť“ neistotu namiesto jej „priorizácie“ prípadne „centralizácie“. Zatiaľ čo prvé dve metódy velenia sú náročné na technológie, posledná je závislá od ľudských kvalít<sup>6</sup>. O dôvod viac na docenenie ľudského faktora, namiesto preceňovania technológie.

Pre vysporiadanie sa s neistotou Van Creveld identifikuje niekoľko pravidiel, ktoré sa po ňom dokonca nazývajú. Zameriava sa na to, ako zvýšiť výkonnosť velenia: „Stojac pred úlohou a majúc k dispozícii menej informácií ako je potrebné na plnenie úlohy, organizácia môže reagovať dvoma spôsobmi. Jedným je zvýšenie výkonnosti spracovávania informácií (1), druhým je konštrukcia organizácie (2) a samotnej úlohy takým spôsobom, ktorý jej umožní operovať aj na základe nedostatku informácií.“<sup>7</sup>

Prvé riešenie si vyžaduje „nárast veľkosti a komplexnosti centrálného riadiaceho orgánu“. Nemusíme zdôrazňovať, že táto cesta je uprednostňovaná práve v podmienkach našej zdedenej vojenskej kultúry. Druhá cesta si vyžaduje buď „drastické zjednodušenie organizácie“ alebo „rozdelenie úlohy na čiastky“, ktoré umožnia vykonávanie operácií s menej informáciami. Pre organizáciu systému velenia Van Creveld navrhuje päť hľadísk. Ich odrazy vo vojenstve je možné vyjadriť použitím jeho nasledujúcich odporúčaní: decentralizáciou, ktorá je jadrom účinného velenia; organizačnou devolúciou v záujme distribúcie neistoty vytvorením najnižšieho možného „prahu rozhodovania“; výberom kľúčových osôb, ktoré vlastnia vhodný súbor charakteristík vo vzťahu k zastávaným funkciám; povzbudením tých, ktorí boli vybratí, do iniciatívnosti aj za cenu robenia chýb; výchovou a výcvikom zameraným na formulovanie schopnosti rozumného úsudku. Ako si iste všimnete, väčšina požiadaviek súvisí s personálnym manažmentom.

<sup>5</sup> Pozri Daniel Allen Butler, „Unsinkable: The Full Story of RMS Titanic“, Stackpole Books, 1998, strany 247 až 250

<sup>6</sup> Viac podrobností o probléme poskytuje Thomas J. Czerwinski v článku „Command and Control at the Crossroads“, Parameters, Autumn 1996

<sup>7</sup> Martin Van Creveld, „Command in War“, kapitola s názvom: „Podstata velenia“ (The Essence of Command), Harvard University Press, Cambridge, 1985, strana 269

<sup>3</sup> Gary A. Klein, „Strategies of Decision Making“, Military Review, May 1989

<sup>4</sup> Viac podrobností v knihe Williama Linda „Maneuve Warfare Handbook“

*Máte pred sebou číslo Vojenských obzorov, ktorého nosnou témou je výsostne aktuálna oblasť – personálny manažment ako systém. V zhromaždených článkoch nebolo možné pokryť celé spektrum veľmi širokej problematiky, ale obsahujú dobrý prierez problémových oblastí personálneho manažmentu. Nemáme inú možnosť, ako doceniť význam celého systému, aby sme na konci procesu profesionalizácie ozbrojených síl s hrôzou nezistili, že disponovať profesionalizovanými ozbrojenými silami vonkoncom neznamená, že sa automaticky stanú aj profesionálnymi.*

## **PERSONÁLNY MANAŽMENT**

---

## **PERSONNEL MANAGEMENT**

### **ÚVOD DO NÁVRHU SYSTÉMU PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU OZBROJENÝCH SÍL**

### **INTRODUCTION TO THE DRAFT OF THE ARMED FORCES PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

*Spracované z materiálov Štábu personálneho manažmentu (J-1)  
Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky /  
Compiled from the materials of the Personnel Management Staff (J1),  
General Staff of the Armed Forces of the SR*

#### **SUMMARY**

The ongoing reform of the Armed Forces of the SR requires the implementation of crucial changes in all fields. This applies in particular to personnel structure and quality, as well as professionalisation. The main aim of the reform in military personnel is to build a unified personnel management system, covering all the aspects of setting-up and maintaining of modern professional forces. Important component tasks are to reduce the number of high military ranks in the present structure and to raise the status of professional NCOs, as well as the quality of military personnel, with the accent on leadership, career development and competitive promotion system and effectiveness. personnel management system building leading to future professionalisation of armed forces. The following article describes the constituent parts of a document being prepared, as well as the organisation of the personnel management system being built within the integrated MoD of the SR, from the above mentioned tasks and goals points of view.

## ÚVOD

Úsilie Slovenskej republiky o reformu ozbrojených síl si vyžaduje uskutočniť v nich podstatné zmeny vo všetkých oblastiach. Najzložitejšou a najcitlivejšou je zmena štruktúry a kvality personálu. Prijatím príslušných zákonov boli vytvorené legislatívne pravidlá na realizáciu reformy Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej OS SR). V rámci reformy vojenského personálu prebiehajú dva súbežné procesy. Na jednej strane ide o zmenu štruktúry personálu (hlavne znižovanie počtu funkcií s plánovanou vojenskou hodnosťou vyšších dôstojníkov a práporčíkov) a na druhej strane o profesionalizáciu ozbrojených síl s dôrazom na kategóriu mužstva a poddôstojníkov. Na efektívne riadenie týchto procesov je nevyhnutná aj zmena systému manažmentu vojenského personálu v OS SR.

V roku 2001 MO SR vypracovalo a vláda SR schválila **Dlhodobý plán štruktúry a rozvoja OS SR** (ďalej Dlhodobý plán), ktorý stanovil rámec výstavby budúcich OS SR, podložený významným princípom civilnej kontroly ozbrojených síl. Konštatuje sa v ňom, že najvýznamnejším prostriedkom OS SR je vysoko motivovaný, dobre vycvičený a disciplinovaný personál a že najvýznamnejšou časťou modernizácie je prechod na profesionálnu personálnu štruktúru podobnú moderným štátom „Západu“. Dlhodobý plán považuje tieto personálne reformy za najlepší spôsob, ako výrazne zvýšiť spôsobilosti ozbrojených síl a umožniť im, aby boli pripravené na plnenie celého rozsahu bojových operácií.

Dlhodobý plán zdôrazňuje princíp civilnej kontroly ozbrojených síl stanovením smerníc pre systém manažmentu vojenského personálu, ktorý určuje, že za *spracovanie zásad* manažmentu vojenského personálu bude zodpovedná príslušná sekcia ministerstva (sekcia ľudských zdrojov – SELUZ). To zaručuje, že vypracovanie všetkých zásad manažmentu vojenského personálu ostáva pod civilnou kontrolou. Náčelník štábu personálneho manažmentu (J-1) zodpovedá za *implementáciu* politiky manažmentu vojenského personálu a generálny riaditeľ SELUZ zasa za dohľad nad manažmentom vojenského personálu a za to, že politika manažmentu vojenského personálu vypracovaná jeho sekciou je implementovaná štábom J-1 v súlade so zákonom. Implementácia tejto politiky pretransformuje OS SR do takých síl, aké boli navrhnuté v Dlhodobom pláne.

Hlavným cieľom reformy v oblasti vojenského personálu je zriadiť jednotný systém personálneho manažmentu pre všetok vojenský personál, ktorý bude manažovaný a implementovaný náčelníkom generálneho štábu (NGŠ). Tento integrovaný systém manažmentu vojenského personálu obsahuje všetky aspekty udržiavania síl – vstup, rozvoj, zaraďovanie na funkcie, náhrady a výstup z kariéry – a je nevyhnutný na vytvorenie a udržanie moderných profesionálnych síl. Musí byť schopný zabezpečiť zaradenie kvalitného personálu so správnymi zručnosťami do správnej jednotky v požadovanom čase.

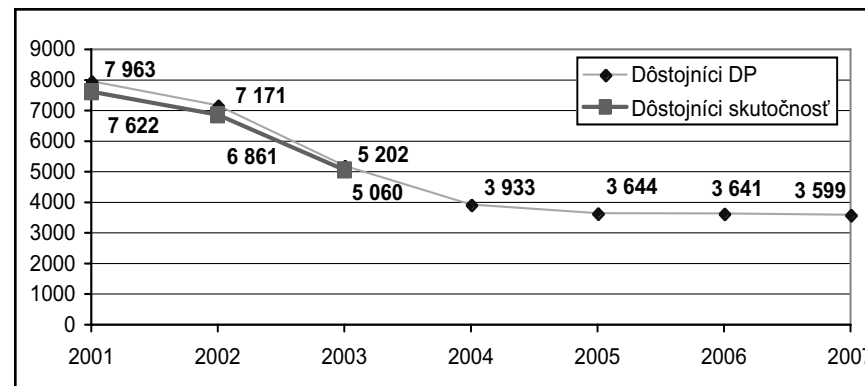
V pripravovanom dokumente na zavedenie systému personálneho manažmentu sa konštatuje, že v súčasnosti neexistuje centrálné riadenie kariéry profesionálneho vojaka vo všetkých oblastiach (napr. povyšovanie, vzdelávanie a rotácia personálu), ktoré by bolo úzko previazané s výberom najkvalitnejšieho personálu. Povyšovanie personálu sa vykonáva v súlade so Zákonom č. 370/97 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov podľa § 100 a 101 v závislosti od doby výsluhy vo vojenskej hodnosti a zastávanej funkcii.

**Hlavný cieľ personálneho manažmentu sa dosiahne prostredníctvom nasledujúcich čiastkových cieľov:**

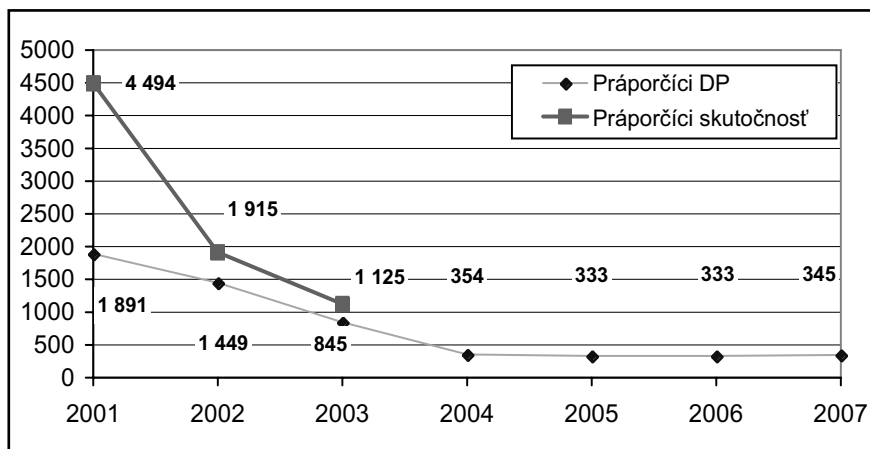
**1. Znížiť počet vysokých hodností v súčasnej štruktúre a zvýšiť prijímanie profesionálnych poddôstojníkov.**

Konkrétne, nová štruktúra musí obsahovať menej vyšších dôstojníkov a práporčíkov a viac nižších dôstojníkov/poddôstojníkov a profesionálneho mužstva. Táto úloha sa plní programovým znižovaním početných stavov personálu, s čím je úzko spojená zmena hodnostnej štruktúry na takú štruktúru personálu, ktorá bude efektívnejšie plniť nové úlohy postavené pred OS SR. V súlade s Dlhodobým plánom štruktúry a rozvoja OS SR pokračovala realizácia zámerov projektov personálneho manažmentu, nevyhnutných pre proces zníženia počtov vysokých vojenských hodností zmenami hodnostnej štruktúry a postupnú profesionalizáciu OS SR. Projekt znižovania počtov vysokých hodností bol zameraný na ďalšie zníženie počtu dôstojníkov a práporčíkov s cieľom vytvoriť podmienky na dokončenie tohto procesu v roku 2004. Dosiahnuté výsledky znázorňujú nasledujúce grafy.

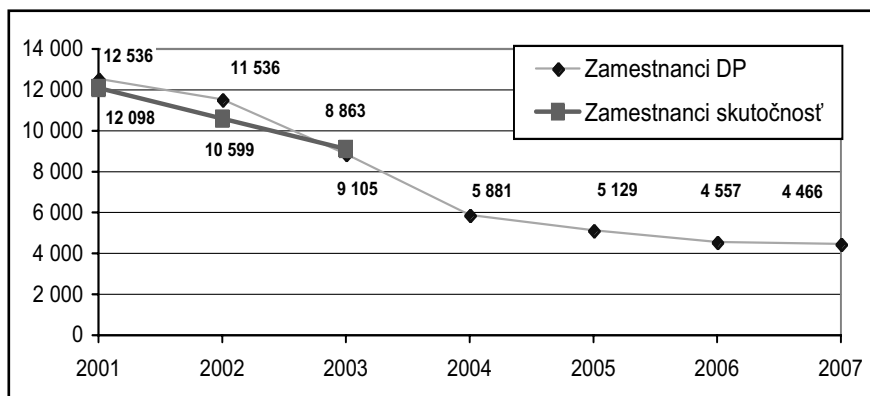
**Porovnanie dosiahnutých výsledkov s úlohou stanovenou Dlhodobým plánom v kategórii dôstojníkov:**



Porovnanie dosiahnutých výsledkov s úlohou stanovenou Dlhodobým plánom v kategórii práporčikov:



Porovnanie dosiahnutých výsledkov s úlohou stanovenou Dlhodobým plánom v kategórii zamestnancov:



## 2. Rozvíjať vojenský personál s dôrazom na líderstvo, kariérny rozvoj a konkurenčný výber pre povyšovanie do vyšších hodností.

Inšpirujúce líderstvo a zmysluplný výcvik sú základom výkonných vojenských jednotiek a nevyhnutnosťou pre úspešnú modernizáciu rezortu ministerstva obrany. V súčasnosti sa spomínaným oblastiam nevenuje dostatočná pozornosť a stále pretrváva stav, keď výber personálu nie je založený na výbere najvyššej kvality, čo má v konečnom dôsledku negatívny vplyv na výkonnosť jednotiek ako celku.

## 3. Vyvinúť efektívny systém personálneho manažmentu, ktorý umožní pokračujúcu profesionalizáciu ozbrojených síl.

### Systém musí byť „hnacím motorom“, ktorý podporuje:

- plat podľa hodnosti, podporujúci profesionálny rozvoj, zabezpečujúci stabilný systém náhrad a eliminujúci subjektívnosť platu;
- profesionálne ozbrojené sily a odstránenie vojenskej základnej služby, čo vedie k vyššej vycvičenosti vojakov a vyššej pripravenosti jednotiek;
- skvalitnené programy kvality života, vrátane sociálneho systému pre vojakov, príspevkov na bývanie, ubytovanie a ostatné programy na skvalitnenie regrutácie, nárast verejnej podpory a zachovanie úsilia na udržiavanie kvalitného personálu.

Kvalitné splnenie úlohy profesionalizácie priamo závisí od podmienok, ktoré sme schopní ponúknuť novému personálu. Súčasný systém finančného ohodnotenia je neprehľadný (množstvo príplatkov) a núti profesionálnych vojakov udržiavať sa na funkciách, ktoré zaručujú vyšší finančný príjem, čoho dôsledkom je, že profesionálni vojaci nemajú záujem o zmenu funkcií. Starostlivosť OS SR o kvalitu života profesionálneho vojaka je dnes minimálna. Ubytovanie väčšiny profesionálnych vojakov odlúčených od rodín nemá štandard zodpovedajúci náročnosti služby a postaveniu profesionálneho vojaka. Snaha o vyplácanie príspevku na bývanie sa míňa účinku, pretože legislatívna úprava v súčasnej podobe kladie neúmerné množstvo prekážok pre jeho pridelenie a drvivá väčšina profesionálnych vojakov ho pre tento dôvod nepoberá. Pripravovaný zákon o štátnej službe predpokladá zvýšenie počtu poberateľov príspevku na bývanie, čo podporí kvalitu života pri rotácii personálu, lenže naďalej sú navrhované disproporcie vo vyplácaní pre rôzne skupiny poberateľov (manželské páry profesionálnych vojakov, zdedené nehnuteľnosti a pod.).

## MANAŽMENT VOJENSKÉHO PERSONÁLU – ZÁKLADNÁ ZLOŽKA MANAŽMENTU ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Rozdiel medzi manažmentom vojenského personálu a manažmentom ľudských zdrojov je jednoznačný:

Personálny manažment je jednou zo zložiek manažmentu ľudských zdrojov a je to viac výkonná funkcia ako funkcia politiky. Personálni manažéri majú oveľa konkrétnejšiu zodpovednosť v riadení konkrétnych systémov regrutácie, zaradovania na funkcie, povyšovania, udržiavania, profesionálneho rozvoja a odchodu vojenského personálu. Navyše obsluhujú informačné systémy manažmentu vojenského personálu, ktoré evidujú personál podľa hodnosti, odbornosti, zručnosti a jednotky pre určovanie a zvyšovanie personálnej pripravenosti síl.

Systém manažmentu vojenského personálu OS SR stavia na programoch a princípoch uvedených v Kapitole VII a Kapitole VIII Dlhodobého plánu. Vytvára systémový návrh nového manažmentu vojenského personálu, ktorý budú používať personálni manažéri na implementáciu detailov Dlhodobého plánu. Slúži tiež pre OS SR na zvýšenie chápania mechanizmov personálneho systému, ktorý má pomáhať vojenskému personálu ozbrojených síl. Transparentnosť, spravodlivosť a dobrý úmysel sú základné aspekty tohto systému, ku ktorého cieľom patrí i získať dôveru a istotu ľudí patriacich do sféry jeho pôsobnosti.

Systém manažmentu vojenského personálu umožňuje personálnym manažérom a „zákazníkom“ na všetkých úrovniach pochopiť nový personálny systém a vidieť, že je integrovaný, efektívny a vojenskému personálu prístupný. Poskytuje dostatočnú hĺbku podrobnosti na smerovanie rozvoja a implementáciu mnohých zložiek, z ktorých systém manažmentu vojenského personálu pozostáva. Sú tu popísané funkcie, procesy, systémy a zodpovednosti pre celú sieť manažmentu vojenského personálu. Najdôležitejšie je, že poskytuje víziu jednotného, moderného a efektívneho systému manažmentu vojenského personálu, ktorý je navrhnutý tak, aby manažoval vojenský personál spravodlivo, nestranne, rovnocenne, stabilne a podľa rovnakých štandardov.

Personálna práca v minulosti bola a zatiaľ aj je vykonávaná prevažne na úrovni personálnej administratívy z dôvodu absencie komplexného systému personálneho manažmentu. Súčasný systém nezabezpečuje objektivnosť a spravodlivosť v povyšovaní v rámci profesijného a kariérneho rastu, udržiavania, kvality života a odmeňovania, ako základných motivačných a stimulačných faktorov vojenského personálu. Od kvality týchto faktorov však závisí spokojnosť vojakov a ich rodín, ako aj nadštandardný pracovný výkon vojaka, stabilizácia (čiže aj udržanie) kvalifikovaného personálu a úspešnosť dopĺňovania ozbrojených síl novým personálom. Tieto faktory rozhodujú o naplnenosti jednotiek a miere ich pripravenosti. Možno konštatovať, že absencia podobného systému v súčasnosti je dôvodom nezabezpečenia hlavných prvkov, ktorými sa musí manažment personálu riadiť a ktorými sú spravodlivosť, nestrannosť a rovnocenné šance pre všetok personál. Dôsledkom tohto problému je, že väčšina súčasného personálu je v personálnych otázkach apatická, neverí v spravodlivosť a nevidí možnosti progresu a uplatnenia v OS SR.

## CENTRALIZÁCIA – ZÁKLADNÝ PRINCÍP MANAŽMENTU VOJENSKÉHO PERSONÁLU

V jednotlivých kapitolách pripravovaného dokumentu „*Systém personálneho manažmentu*“ je podrobne objasnená každá funkčná časť systému manažmentu vojenského personálu pre účely uplatnenia v OS SR. Spoločnými prvkami pre všetky funkcie sú stabilné zásady, jednotnosť postupov, pripravená a primerane

reagujúca sieť manažmentu a jeho dobre skonštruovaný a integrovaný informačný systém, ktorý zaisťuje želaný výsledok: *správny vojak na správnom mieste so správnymi zručnosťami a v správnom čase*.

Dokument *Centralizovaný manažment vojenského personálu v OS SR*, ktorý predstavuje základný princíp manažmentu vojenského personálu, splňa tento cieľ a zahŕňa nasledujúce imperatívy:

1. Reforma *Centralizovaného manažmentu vojenského personálu* stanovuje jednotný systém personálneho manažmentu pre vojenský personál, ktorý je manažovaný a implementovaný náčelníkom generálneho štábu. Čo je ešte dôležitejšie, hoci zodpovednosť NGŠ za manažment vojenského personálu nezahŕňa výkon činností organizačných zložiek mimo jeho právomoci, vojenský personál zaradený na výkon týchto činností je predmetom požiadaviek systému manažmentu vojenského personálu identifikovaného v uvedenom dokumente.
2. *Centralizovaný systém zaradovania na funkcie* zabezpečuje, že príležitosti profesionálneho rozvoja sú pre vojenský personál zhodné, pričom zaisťuje, že kvalifikovaný vojenský personál je zaradovaný na funkcie podľa potrieb OS SR, so správnymi zručnosťami v správnom čase.

Súčasný systém ustanovovania personálu na jednotlivé funkcie je netransparentný, často subjektívny a závislý od rozhodovacej právomoci veliteľa. Personálni pracovníci sa tak dostávajú do pozície štatistov a nie personálnych manažérov, ktorí by mali realizovať výber kvalitného personálu. Absencia personálneho informačného systému a decentralizované rozmiestňovanie personálu neraz spôsobuje odchod kvalitného personálu z rušených a reorganizovaných útvarov, pričom na druhej strane v nereorganizovaných útvaroch môže zostávať, a často zostáva, nekvalitný personál. Stále pretrváva stav, ktorý navodzuje pocit, že funkcie sú už priamo predurčené pre konkrétnych profesionálnych vojakov. Profesionálnych vojakov musia zaraďovať na funkcie personálni manažéri podľa merateľných kritérií a veliteľia musia zabezpečiť vycvičenosť personálu a jeho objektívne hodnotenie.

3. *Centralizovaný systém služobného hodnotenia* zabezpečí, že profesionálni vojaci budú dodržiavať stanovené štandardy v súlade s ich hodnotou, zručnosťami a úrovňou svojich skúseností. Hlásenia o služobných hodnoteniach sa budú zhromažďovať, uchovávať a manažovať v **Centre personálnych informácií** (CPI). Tieto hlásenia budú jedinými „oficiálnymi záznamami o hodnotení vojenského personálu“, ktoré budú používať komisie na povyšovanie a ďalší personálni manažéri.

Nový systém hodnotenia, ktorý bol v roku 2002 implementovaný do ozbrojených síl, sa v súčasnosti využíva viac menej formálne a jeho výsledky



nie sú merateľným ukazovateľom kariérneho rozvoja profesionálneho vojaka. Ukazuje sa potreba jeho vylepšenia, ale hlavne zmena myslenia riadiacich pracovníkov pri jeho aplikácii na podriadených. Keďže služobné hodnotenie odzrkadľuje všetky kvality profesionálneho vojaka a v budúcom systéme bude jednou z hlavných zložiek pri posudzovaní personálu celých OS SR, je pri jeho spracovaní nevyhnutná hlavne objektivnosť.

**4. Centralizovaný systém povyšovania** posudzuje profesionálnych vojakov v celých ozbrojených silách tak, aby zabezpečil, že do vedúcich funkcií v OS SR sa vyberú najviac kvalifikovaní, disponujúci najväčším potenciálom.

Súčasnú povyšovanie profesionálnych vojakov na voľné funkcie nezahŕňa výber najkvalitnejšieho personálu z celých OS SR. Povyšovanie profesionálnych vojakov v prípade, keď je profesionálny vojak ustanovený na funkciu s vyššou plánovanou hodnotou, sa deje automaticky po splnení doby výsluhy vo vojenskej hodnosti.

**5. Centralizovaný informačný systém personálneho manažmentu** zabezpečuje stabilný, presný a včasný tok údajov o počtoch personálu a o jeho evidencii. Tento systém poskytuje personálne údaje všetkým personálnym manažérom podľa úrovne ich oprávnenia na prístup k takýmto informáciám.

Dnes neexistuje systém, ktorý by sa dal označiť za systém dodávajúci výstupy a spĺňajúci požiadavky potrebné pre moderné riadenie personálu. Jeho absencia spôsobuje, že informácie o personáli a voľných funkciách nie sú aktuálne v reálnom čase, čím je obmedzená možnosť ich efektívneho využitia v oblasti personálneho manažmentu (premiestňovanie personálu, výber kvalitného personálu na povýšenie, atď.).

**6. Centralizovaný program regrutácie a udržiavania personálu**, ktorý zabezpečuje zachovávanie jednotných kvalifikačných štandardov a umožňuje ciele použité personálnych a finančných zdrojov na uskutočnenie stanovených cieľov.

V súčasnosti boli prijaté opatrenia na efektívne plnenie úloh regrutácie. Na zreteli však treba mať fakt, že vstupom SR do EÚ sa zdroje na regrutáciu znížia. Snahou do budúcnosti je preto prijímanie personálu bez predchádzajúceho absolvovania VZS a oslovovanie potenciálnych uchádzačov už na stredných školách.

## CIELE MANAŽMENTU VOJENSKÉHO PERSONÁLU

Operačná pripravenosť vojenských jednotiek sa meria pomocou presných štandardov pre výcvik jednotiek a jednotlivca, funkčnosť zbraňových systémov a výzbroje a personálnu obsadenosť na plánovaných úrovniach. Personálna obsadenosť na plánovaných úrovniach je personálnou pripravenosťou. Preto **prvoradou úlohou personálneho manažmentu je zaistenie kontinuálneho obsadzovania OS SR profesionálnymi vojakmi v správnych hodnotiach a so správnymi zručnosťami.**

### Ďalšie dôležité podporné ciele zahŕňajú:

**1.** Systém personálneho manažmentu zameraný na personálnu a profesionálnu starostlivosť o vojakov zabezpečuje, že jednotlivci dostanú spravodlivú náhradu, zaobchádza sa s nimi dôstojne, spravodlivo a s rešpektom, pričom majú možnosť dosiahnuť maximum svojho potenciálu.

Súčasný systém odmeňovania profesionálnych vojakov je založený na princípe odmeňovania podľa funkcie. Nekladie dôraz na služobné príjmy nižších dôstojníkov, nižších práporčíkov, poddôstojníkov alebo vojakov, a tak nepodporuje regrutáciu, udržanie ani profesionálny rozvoj. Odmeňovanie podľa funkcie motivuje vojenský personál, aby zotrval vo funkciách čo najdlhšie, alebo aby hľadal funkcie na lepšie odmeňovaných miestach. Vzhľadom na to, že vyššie ohodnotené funkcie sú na štábných pozíciách, je malý záujem o službu v bojových jednotkách, kde funkcie nie sú až tak dobre finančne ohodnotené. Takisto celkovo nízke ohodnotenie a nedostatok zdrojov pre kvalitu života nepodporuje udržanie profesionálnych vojakov a záujem vojakov základnej služby o výkon profesionálnej služby.

Pripravovaný zákon o štátnej službe zabezpečí ucelený systém odmeňovania založený na vojenskej hodnosti, ktorý umožní získať, rozvíjať a udržiavať vysokokvalifikovaný vojenský personál, jeho vertikálnu a horizontálnu rotáciu a podporí záujem občanov o profesionálnu službu v OS SR tak, aby si ju vybrali ako kariéru.

**2.** Systém regrutácie s dostatočnými zdrojmi, aby ponúkol perspektívnym regrútom atraktívne bonusy, možnosť výberu jednotky, vojenskú odbornosť (VO) podľa potrieb OS SR a ďalšie stimuly na zvýšenie atraktívnosti uzavretia kontraktu o vstupe do vojenskej služby.

Projekt dopĺňovania OS SR regrutáciou prešiel v plnej miere do kompetencie Personálneho úradu Štábu personálneho manažmentu GŠ OS SR, ktorý začal pracovať podľa štruktúr stanovených v Dlhodobom pláne štruktúry a rozvoja OS SR. Pokračoval rozvoj komplexného systému personálneho marketingu na získanie vhodných uchádzačov o výkon profesionálnej služby v ozbrojených silách v potrebnom počte, v požadovanej kvalite, štruktúre a čase.

Hlavné úsilie sa zameriava na regrutáciu občanov do hodnostného zboru mužstva. V tejto kategórii v roku 2003 prišlo do ozbrojených síl 1 291 nových príslušníkov. V súlade so zámermi pokračovala regrutácia žien podľa potrieb ozbrojených síl. Z celkového počtu regrutovaných bolo žien 114, čo zodpovedá zámeru dosiahnuť ich zastúpenie v počtoch OS SR na úrovni 8 až 10 percent.

Súčasný stav spoločnosti, vývoj populácie a ekonomické možnosti štátu a ozbrojených síl vyžadujú, aby OS SR aktívne vstúpili na trh práce s cieľom získať požadovaný vojenský personál. Aby boli na tomto trhu efektívne, teda získali strednú a vyššiu kvalitu populácie a obmedzili príchod nižšej kvality, je potrebné vytvoriť silne motivujúce prostredie a regrutáciu dostatočne finančne zabezpečiť. V tejto súvislosti sa žiada zdôrazniť, že v súčasnosti sa darí regrutovať personál hlavne z radov vojakov v zálohe a civilných zamestnancov OS SR, a to predovšetkým v oblastiach s vysokou mierou nezamestnanosti. Na zatraktívnenie povolania profesionálneho vojaka bol vytvorený systém poskytovania jednorázových peňažných náležitostí pre stabilizáciu už regrutovaného personálu, ako aj systém náhrad v pripravovanom zákone o štátnej službe.

3. Systém profesionálneho rozvoja prostredníctvom výcviku, vzdelávania a zaradenia na pozície s rastúcou náročnosťou, ktorý produkuje lídrov vysokej kvality.

Vstupný základný výcvik jednotlivca sa vykonáva vo výcvikovej základni MTV Martin, čím sa zabezpečuje pripravenosť personálu v požadovanej kvalite, odbornosti a schopnosti správne reagovať na dynamické a nepredvídateľné zmeny súčasného aj budúceho vývoja.

4. Centralizovaný systém povyšovania, ktorý vzbudzuje dôveru a istotu vojenského personálu, že výber na povýšenie je založený zásadne na výkone a budúcom potenciáli v spojení s prejavými vysokými štandardmi osobnostných hodnôt a morálky.

V súčasnosti neexistuje objektívny systém výberu na povýšenie a hodnostný postup sa realizuje na základe plánovanej vojenskej hodnosti na funkciu a výsluhy v hodnosti. Výber personálu na povýšenie nie je spravodlivý a pre personál transparentný. V prevažnej miere sa redukuje na výber na základe žiadostí, v dôsledku čoho nie sú povyšovaní tí najlepší. Určovanie tých „najkvalifikovanejších“ je výsadou nadriadeného. V dôsledku toho sa zvyšuje neprofesionalita vo výkone funkcií. Povyšovanie je tak iba akýmsi formálnym aktom, ktorý neodráža kvality personálu a nedáva rovnaké šance všetkým vojakom.

Je preto nevyhnutné, aby sa v zákone o štátnej službe vytvoril transparentný, spravodlivý a na súťaživosti založený systém výberu, ktorý zabezpečí, aby len najlepší boli povýšení do vyšších hodností a funkcií, resp. boli vyslaní na ďalšie kariérne vzdelávanie a výcvik. Zabráni sa tak subjektivismu, uprednostňovaniu alebo predpojatosti zo strany nadriadeného

## ORGANIZÁCIA PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU

S centralizáciou manažmentu vojenského personálu ako jadrom modernizovaných OS SR sa musia analyzovať organizácie zodpovedné za ľudské zdroje a personálny manažment na všetkých úrovniach štruktúry ozbrojených síl s cieľom zosúladiť funkčnosť a zodpovednosť. Sieť personálneho manažmentu predstavuje funkčné prepojenie všetkých organizačných úrovní zodpovedných za druhú časť celého systému personálneho manažmentu.

### MO SR – SEKCIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

SELUZ je hlavnou organizačnou zložkou, ktorá vykonáva civilnú kontrolu ozbrojených síl vydávaním smerníc pre systém manažmentu vojenského personálu. Jej primárnou zodpovednosťou je vypracovať a vydať politiku manažmentu vojenského personálu so zárukou, že táto politika zostane pod civilnou kontrolou. Generálny riaditeľ SELUZ zodpovedá za dohľad nad manažmentom vojenského personálu a za to, že politika manažmentu vojenského personálu vytvorená jeho sekciou je implementovaná štábnom J-1 v súlade so zákonom.

Vypracovanie politiky manažmentu vojenského personálu je nevyhnutné a dôležité na zaistenie splnenia cieľov a zámerov Dlhodobého plánu. Ide o zásady, ktoré z vojenskej profesie vytvárajú hodnotnú kariéru služby. V tejto politike, formulujúcej systém manažmentu vojenského personálu, existujú tri konkrétne funkcie ľudských zdrojov, ktoré dopĺňajú a skvalitňujú hodnotu vojenskej služby. Sú to finančné kompenzácie, vojenské ubytovanie a bývanie a kvalita života.

**Kompenzácie:** Sú najdôležitejšou funkciou ľudských zdrojov vplyvajúcou na reformu manažmentu vojenského personálu. Súčasný systém kompenzácií je založený primárne na funkcii a vzdelaní a obmedzuje profesionálny rozvoj dôstojníkov, praporčíkov aj poddôstojníkov. Z toho dôvodu odrádza vojenský personál od hľadania nižšie platených, ale veľmi dôležitých zaradení v bojových útvaroch na rozšírenie skúsenosti. Reforma kompenzácií založená na princípe „plat podľa hodnosti“ umožňuje vojenskému personálu rozšíriť si svoje vojenské skúsenosti bez ujmy na plate.

**Vojenské ubytovanie a bývanie:** Kariérny rozvoj vyžaduje zaradenia na rôzne náročné funkcie v bojových jednotkách a štáboch veliteľstiev. Neadekvátne vojenské ubytovanie a bývanie bráni profesionálnemu rozvoju vojenského personálu obmedzovaním požadovaných preradení. Navyše, neadekvátne vojenské ubytovanie a bývanie kladie na vojenský personál neakceptovateľnú finančnú záťaž, keďže musí udržiavať dve domácnosti. Zabezpečenie vojenského personálu adekvátnym bývaním a ubytovaním je jednou z rozhodujúcich úloh v rámci personálnej politiky SELUZ.

V súčasných podmienkach sa problematika bývania a ubytovania vojakov v mieste výkonu služby rieši nedostatočne. Z hľadiska výšky služobného príjmu

a neexistujúceho systému výhodných podmienok (napr. pôžičkových fondov, kompenzácií) profesionálny vojak nie je schopný samostatne riešiť svoju bytovú otázku vo vzťahu k cenám na trhu s bytmi, ktorý u nás ešte nie je dostatočne rozvinutý. Na kompenzácie nákladov na bývanie slúži príspevok na bývanie vo výške dvojnásobku minimálnej mzdy, ktorý je hlavne vo veľkých mestách nedostatočný. Súčasná ubytovná úroveň nezodpovedá potrebám, sú zastarané a v mnohých prípadoch aj hygienicky nevyhovujúce.

**Kvalita života:** Podpora rodiny, zdravotnícka starostlivosť, sociálne služby a prijateľné možnosti rekreácie priamo ovplyvňujú morálku a motiváciu vojenského personálu. Je to aspekt, ktorý mladí ľudia vstupujúci do ozbrojených síl zvažujú pred prvým uzavretím kontraktu a potom aj pred rozhodovaním, či ako profesionáli v uniforme zotrávajú. Z hľadiska vplyvu na regrutáciu, udržiavanie personálu a priamo aj na pripravenosť jednotiek ide o základnú funkciu ľudských zdrojov.

Implementácia týchto zásad pretransformuje OS SR na sily navrhnuté v Dlhodobom pláne. To si žiada úzke partnerské vzťahy medzi SELUZ a náčelníkom štábu personálneho manažmentu, aby sa zaručilo, že vypracovanie personálnej politiky a jej implementácia je integrovaným a spoločným úsilím s cieľom splniť požiadavky na personál OS SR.

## NÁČELNÍK GENERÁLNEHO ŠTÁBU OS SR

**Náčelník generálneho štábu zodpovedá za implementáciu a manažovanie politiky manažmentu vojenského personálu, ktorú vytvorila SELUZ.** V uvedených súvislostiach bude mať právomoc a zodpovednosť vo vzťahu k celému vojenskému personálu v súlade s princípmi uvedenými ďalej. NGŠ zabezpečuje personálnu pripravenosť jednotiek OS SR manažovaním vojenského personálu prostredníctvom ŠbPeM (J-1) a veliteľov jednotiek. Dohliada na regrutáciu a udržiavanie vojenského personálu, programy kariérneho rozvoja, konkurenčné výbery na povýšenie, zásady rozmiestňovania personálu na funkcie a na celkový úspech manažmentu vojenského personálu v OS SR. Výkon týchto právomocí môže NGŠ realizovať centralizovaným alebo decentralizovaným spôsobom, podľa vlastného rozhodnutia prostredníctvom delegovaných právomocí.

Možnosť NGŠ delegovať právomoc je základným aspektom jeho zodpovednosti za manažovanie vojenského personálu. NGŠ musí mať možnosť delegovať právomoci na nižšie stupne velenia, a to najmä v súvislosti s manažovaním „obyčajných“ administratívnych činností, pričom toto delegovanie právomocí musí byť v písomnej podobe a presne vymedzené. Možnosť delegovať právomoci na nižšie stupne velenia a riadenia odstráni administratívne prekážky a umožní vedúcim pracovníkom na rôznych stupňoch (strategický, operačný, taktický) venovať viac času plánovaniu a manažmentu.

NGŠ môže napríklad delegovať právomoc povýšiť (menovať) osobu do hodností poručík až kapitán na podriadených veliteľov, pričom si ponechá

právomoc povýšiť osoby do hodností major až plukovník a bude vyberať kandidátov na povýšenie (menovanie) do generálskych hodností. Na realizáciu popísaného procesu NGŠ prostredníctvom J-1 vytvorí a zverejní postupy pre konkurenčné povyšovanie. Následne prekontroluje a schváli zoznamy na výber s cieľom zaistiť, že procedúry pre povyšovanie, ktoré zaviedol, sú implementované správne. Rovnaký koncept delegovania právomocí musí byť aplikovaný aj na mnohé iné aktivity súvisiace s vojenským personálnym manažmentom, vrátane preradenia na inú funkciu a rozhodovanie o odchode do výslužby.

NGŠ OS SR nariadi J-1 vytvoriť implementačné smernice v súlade so zásadami vytvorenými ministrom obrany (cez generálneho riaditeľa SELUZ), aby sa vykonali odporúčania uvedené v dokumente „Systém personálneho manažmentu“. Zámerom je, že takéto smernice poskytnú flexibilitu pre manažment a budú prispôsobiteľné meniacim sa okolnostiam a podmienkam v danej dobe.

## NÁČELNÍK ŠTÁBU PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU (J-1)

**Náčelník J-1 v mene NGŠ zodpovedá za implementáciu politiky manažmentu vojenského personálu vytvorenej SELUZ,** teda implementuje manažment vojenského personálu transformáciou politiky ľudských zdrojov ministerstva do plánov, postupov, systémov a smerníc s cieľom poskytnúť vysokokvalitné služby personálneho manažmentu veliteľom jednotiek a vojenskému personálu OS SR. Náčelník J-1 zodpovedá za plánovanie, vrátane detailného projektovania počtov podľa hlavných zložiek ozbrojených síl, druhov vojsk a hodnostnej štruktúry, ako aj návrhov požiadaviek počtov študentov pre vzdelávanie a výcvik.

J-1 má zásadnú úlohu realizovať programy dôstojníckeho a poddôstojníckeho systému profesionálneho rozvoja v OS SR a nesie celkovú zodpovednosť za zabezpečenie najvyššej úrovne personálnej pripravenosti jednotiek. Personálna pripravenosť jednotiek znamená mať správny počet personálu v správnych hodnostiach so správnymi zručnosťami vo vhodných pozíciách, tak, aby jednotka mohla správne plniť svoje predurčené poslania. J-1 vytvorí implementačné smernice v súlade so zásadami stanovenými ministrom obrany (cez generálneho riaditeľa SELUZ), aby sa vykonali pokyny uvedené v „systéme personálneho manažmentu“. To zahŕňa manažovanie centralizovaného regrutovania, zaraďovania na funkcie, hodnotenia a programov povyšovania, pričom všetky tieto aktivity budú prepojené v centralizovanom personálnom informačnom systéme.

V súčasnom období nie je centralizovaná personálna právomoc, čoho dôsledkom je, že personálne činnosti sa vykonávajú nekoordinovane a potenciál vojenského personálu sa často využíva neefektívne.

## PERSONÁLNY ÚRAD A NIŽŠIE ORGANIZAČNÉ ZLOŽKY

Personálny úrad je podriadený pod J-1 a zodpovedná mu za implementáciu a riadenie systému manažmentu vojenského personálu. Pracuje s nižšími organizačnými zložkami v rámci personálnej siete vykonávajúcej úlohy vyplývajúce zo zásad manažmentu vojenského personálu. Tieto organizačné zložky siahajú až po najnižšiu úroveň S-1 v prápore a ich náprotivky – personálne štáby a zložky v štruktúrach podpory.

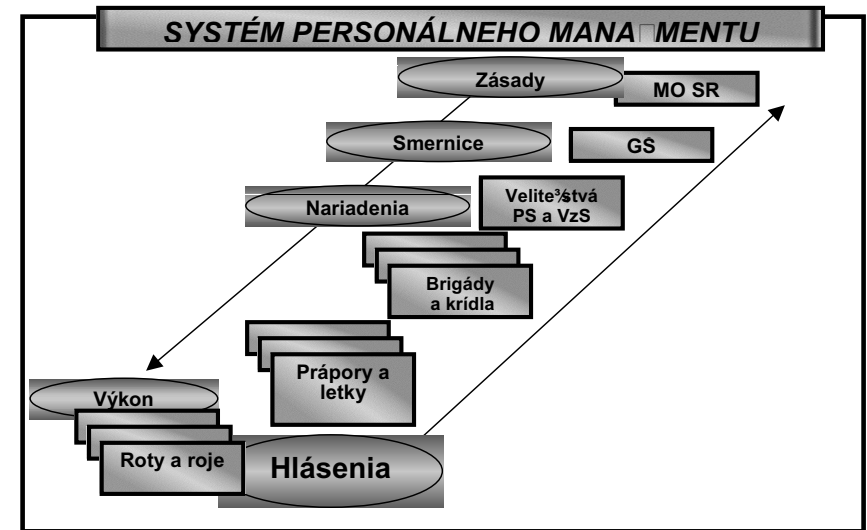
Činnosť personálneho úradu sa začala v roku 2002 s cieľom vytvoriť inštitúcie na zabezpečenie centrálnej a systematickej regrutácie občanov do profesionálnej služby, ich vojensko-profesijného výberu, ako aj ich registrácie v súlade s právnymi predpismi na riadenie, plánovanie, rozvoj a implementáciu regrutačných plánov. Činnosť CPM podporujú ďalšie centrá Personálneho úradu, a to Centrum personálnych informácií (CPI), Centrum personálnych činností (CPČ) a Centrum sociologických a psychologických činností (CSPČ). V roku 2003 začali činnosť regrutačné strediská, ktorých úlohou je nadviazať kontakt s vhodnými občanmi a pre profesionálnu službu v ozbrojených silách získavať vhodných záujemcov v požadovanom počte, štruktúre a kvalite podľa regrutačných plánov.

## SIEŤ PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU

Grafické znázornenie systému personálneho manažmentu (obrázok) predstavuje prepojenú sieť od MO SR a generálneho štábu (vrátane J-1 a Personálneho úradu) cez PS, VzS, SVaP po úroveň brigády S-1, ktoré ďalej komunikujú a koordinujú s ich S-1 na úrovni práporu. Podobná prepojená sieť sa vytvorí pre mnohé podriadené organizácie kvôli ich jedinečnej štruktúre a rozptýlenej dislokácii. Zámerom je v OS SR vybudovať a udržať funkčné komunikačné a koordinačné kanály, ktoré zaistia plnenie úloh vyplývajúcich zo zásad manažmentu vojenského personálu vytvorených SELUZ a plný súlad s implementčnými smernicami J-1. G-1, A-1 a S-1 v hlavných zložkách a personálni dôstojníci podporných útvarov budú funkčne prepojení s J-1 v celom spektre zodpovedností za personálny manažment.

## ZÁVER

Náčelník generálneho štábu nariadi štábu J-1 spracovať implementačné smernice, ktoré budú v súlade so zásadami stanovenými ministrom obrany (prostredníctvom GR SELUZ), aby sa zrealizovali pokyny uvedené v tejto a v ostatných kapitolách. Zámerom je, aby tieto smernice poskytli flexibilitu pre manažment a boli adaptabilné v meniacich sa okolnostiach a podmienkach v aktuálnom čase.



## SOCIÁLNA POLITIKA V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY SOCIAL POLICY IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

*plk. JUDr. Mgr. Rudolf MARTANČÍK,*

*Odbor sociálnej a bytovej politiky sekcie ľudských zdrojov MO SR /  
Section of Social and Housing Policy of Department  
of Human Resources of MoD of the SR*

### SUMMARY

The article describes the main fields of social policies within the Armed Forces of Slovakia. The Author outlines the evolution and present situation of social, housing and accommodation provisions, as well as health care and health insurance in the conditions of our Armed Forces. He also summarises the overall basic effective legal rules and standards, which are followed in this field nowadays and solving principles of the most important topical problems in constituent sections of the issue mentioned above.

### ÚVOD

Reforma Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej OS SR) nadväzujúca na ich nové úlohy súvisiace so zmenami bezpečnostnej situácie vo svete a so začleňovaním sa Slovenska do NATO, priniesla aj naliehavú potrebu nového prístupu k niektorým problematikám, ktoré sa v minulosti javili ako druhoradé, okrajové a ich riešenie ako samozrejmé. Patrí k nim aj sociálna politika vo vzťahu k profesionálnym vojakom a zamestnancom v rezorte MO SR, ale aj k ich rodinným príslušníkom, predstavujúcim sociálne zázemie občanov podieľajúcich sa v služobnom, štátnozamestnaneckom či pracovnom pomere na zabezpečovaní obrany a plnení úloh štátu, vyplývajúcich z medzinárodných záväzkov vo vojenskej oblasti.

Pre pochopenie problematiky je nevyhnutné vymedziť rámec a obsah pojmu „sociálna politika v ozbrojených silách“. Ide o súbor organizačných, vecných a legislatívnych opatrení, ktorými sa zabezpečujú sociálne podmienky pre výkon profesionálnej služby a v niektorých smeroch aj pre výkon štátno-

zamestnaneckého a pracovného pomeru v ozbrojených silách. V novej terminológii sa používa tiež pojem „zabezpečovanie kvality života“. Do rámca sociálnej politiky sa nezahŕňa politika odmeňovania (za výkon služby, za pracovnú činnosť), ktorá je samostatnou problematikou, aj keď podmieňujúcou sociálnu politiku.

**Do sociálnej politiky v ozbrojených silách sa spravidla zahŕňa:**

- a) sociálne zabezpečenie,
- b) bytové a ubytovacie zabezpečenie,
- c) zdravotná starostlivosť a zdravotné poistenie

### DVA MODELY SOCIÁLNEJ POLITIKY

Sociálna politika v ozbrojených silách sa vo svete realizuje v zásade podľa dvoch modelov. Vyvinuli sa historicky a ich obsah a rozsah je determinovaný prevažujúcimi filozofickými zásadami, podľa ktorých sa spoločnosť riadi, ako aj objektívnymi ekonomickými možnosťami konkrétneho štátu. Prvým modelom je „románsky“, či skôr „francúzsky“ model, vyznačujúci sa tým, že štát prostredníctvom riadiaceho rezortného orgánu obrany a osobitných organizačných útvarov zabezpečuje najmä pre profesionálnych vojakov a ich rodinných príslušníkov nielen peňažné plnenia na zvyšovanie kvality života, ale priamo aj súbor sociálnych služieb pri uplatnení zvýhodňujúcich prvkov v porovnaní s nevojenským, civilným sektorom. Pre tento model je charakteristické, že ozbrojené sily si vytvárajú napríklad vlastné rekreačné a kúpeľné zariadenia a realizujú osobitné programy zahraničných rekreácií, ozdravovacích pobytov, prípadne aj sieť vlastných predškolských zariadení pre deti a zriaďujú tiež vlastný bytový a ubytovací fond.

„Francúzsky“ model sociálnej politiky sa uplatňuje aj v OS SR a nadväzuje na predchádzajúce česko – slovenské systémové riešenie sociálnej politiky, ktoré začalo vznikáť začiatkom dvadsiatych rokov 20. storočia krátko po vzniku Československej republiky a v ktorom sa prejavil zreteľný vplyv francúzskych vojenských odborníkov, pôsobiacich v tom čase na Ministerstve národnej obrany v Prahe. Je zaujímavé, že kontinuita vývoja tohto modelu nebola prerušená ani v období rokov 1948 – 1989, aj keď v roku 1964 bolo dôchodkové zabezpečenie vojakov a policajtov (vtedy príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti) začlenené do jednotného zákona o sociálnom zabezpečení (zákon č. 101/1964 Zb.), kde však zostalo upravené osobitnou časťou tohto zákona podľa osobitných pravidiel, takže vlastne išlo o „zákon v zákone“. „Francúzsky“ model sociálnej politiky v ozbrojených silách sa okrem Slovenska uplatňuje v Českej republike, Poľsku, Španielsku, Taliansku, Grécku, samozrejme vo Francúzsku, ale aj v ďalších krajinách.

Druhým modelom sociálnej politiky v ozbrojených silách je anglo-americký model, charakterizovaný prevažujúcim poskytovaním peňažného plnenia vojakom na obstaranie si potrebnej sociálnej služby (napr. príplatok na dovolenku), pričom je na jednotlivcovi, či si takúto službu obstará alebo nie a od koho si ju obstará. Tento model sa uplatňuje vo Veľkej Británii, Spojených štátoch amerických, Nemecku, Holandsku, Dánsku a ďalších krajinách. Aj v jeho rámci však ozbrojené sily poskytujú niektoré služby priamo, napríklad zdravotnú starostlivosť alebo zabezpečenie bývania pre profesionálnych vojakov a ich rodiny pri niektorých vojenských základniach.

Obidva stručne charakterizované modely sociálnej politiky v ozbrojených silách majú ale spoločné jedno – v rámci sociálnej politiky štátu sú autonómne a vecne, legislatívne aj organizačne v tej či onej miere oddelené od uplatňovaného všeobecného modelu sociálnej politiky. Sú modelmi sociálnej politiky voči špecifickej a profesijne definovanej skupine obyvateľstva.

## ŠPECIFIKÁ SOCIÁLNEJ POLITIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH

Je namieste položiť si otázku, prečo je osobitná sociálna politika v ozbrojených silách potrebná a prečo sa odlišuje od všeobecnej formy sociálnej politiky, ktorú štát vykonáva plošne voči všetkým svojim občanom, resp. voči všetkým obyvateľom štátu. Odpoveď je zdanlivo jednoduchá, pretože spočíva v konštatovaní, že profesionálna vojenská služba je špecifickým povolaním, ktoré potrebuje špecifické zabezpečenie zo strany spoločnosti. Aké sú však tie špecifiká, ktoré vytvárajú dôvod na osobitné opatrenia v sociálnej politike?

**Po prvé:** Profesionálna vojenská služba je programovo dočasným, nie celoživotným povolaním a až na ojedinelé výnimky sa už dnes nemôže vykonávať do veku fyzickej staroby. Prekážkou je pyramidálna organizačná štruktúra ozbrojených sil, ako aj komplexne uplatňované požiadavky na osobnosť profesionálneho vojaka, a to na jeho fyzickú zdatnosť, psychickú odolnosť, dobrý zdravotný stav a intelektuálnu primeranosť.

Zatiaľ čo intelektuálna primeranosť môže vytrvať do vysokého veku a dokonca sa v priebehu času aj zvyšuje, fyzická zdatnosť postupne klesá, najmä vo veku nad štyridsať – štyridsaťpäť rokov, rovnako, ako sa zhoršuje i psychická odolnosť a zdravotný stav. Z týchto dôvodov platí medzi vekom profesionálnych vojakov a ich počtom nepriama úmera. Inými slovami, profesionálni vojaci musia končiť služobný pomer vo veku predbiehajúcim v tej či onej miere vek fyzickej staroby, ktorý je zo všeobecného pohľadu inak vekom fyzickej aktivity.

To ale znamená, že profesionálni vojaci sa po skončení služobného pomeru stávajú novými silami na trhu práce spravidla s nevhodnou kvalifikáciou a vekovým handicapom, ktorý sa zvyšuje s dĺžkou vykonanej služby. V dnešných

spoločenských podmienkach nasleduje logicky strata alebo podstatné zníženie možností vykonávať ďalšie zamestnanie primerané stupňu vzdelania, či nemožnosť získať zamestnanie na prechodný čas a niekedy aj trvalo. Na to nadväzuje ďalší dôsledok zníženia, prípadne i straty pracovného príjmu. Túto skutočnosť musí štát zohľadniť a ekonomické dôsledky skončenia služobného pomeru kompenzovať poskytovaním dávok výsluhového zabezpečenia v jednorazovej forme (odchodné), ako aj opakovanými mesačnými platbami (výsluhový príspevok, výsluhový dôchodok).

Skúsenosti a sociologické výskumy ukázali, že z hľadiska potreby doby zabezpečenia bývalých profesionálnych vojakov zo strany ozbrojených síl je treba rozlišovať dve základné skupiny týchto osôb. Prvou je skupina, ktorá vykonala službu v trvaní do 15 rokov (čo zodpovedá približne veku do 35 rokov) a je spôsobilá s prípadnou rekvalifikáciou plnohodnotne sa zapojiť do ekonomicky aktívneho života v inom zamestnaní a vykonať tzv. druhú kariéru. Tejto skupine nie je potrebné poskytovať opakujúce sa peňažné dávky sociálneho zabezpečenia vôbec (pri krátkej dobe služby) alebo len počas prechodnej doby jedného alebo niekoľkých rokov, po ktorej sa dá predpokladať obnova ich pôvodnej kvalifikácie získanej pred výkonom profesionálnej vojenskej služby, alebo získanie novej kvalifikácie.

**Po druhé:** Profesionálny vojak počas výkonu služby, predovšetkým pri dlhšie trvajúcej službe, podlieha tzv. teritoriálnej personálnej mobilite. Znamená to, že je povinný vykonávať službu v mieste určenom podľa potrieb ozbrojených síl, a tiež, že pri svojom kariérom postupe musí prípadne aj zmeniť miesto výkonu služby. Ak sa tomuto znaku profesionálnej vojenskej služby podrobí, služobný pomer neukončí a chce zároveň žiť so svojou rodinou v mieste výkonu služby alebo tam, kde môže za rodinou denne dochádzať, v mnohých prípadoch ho manželský partner nasleduje. Väčšinou pritom stráca svoje dovtedajšie zamestnanie, v novom mieste pobytu sa ocitne v podobnej situácii ako profesionálny vojak po skončení služobného pomeru a stáva sa novou pracovnou silou na trhu práce s rizikom nezamestnanosti, či nutnosti prijať aj inak alebo menej kvalifikované zamestnanie. Znamená to takisto negatívny ekonomický dôsledok pre rodinu profesionálneho vojaka, a to nielen okamžitý, ale aj sekundárny, pretože zárobok jeho manželského partnera je súčasne aj základom pre sociálne poistenie, a teda zabezpečenie tohto partnera počas dočasnej práceneschopnosti a hlavne v budúcej starobe či invalidite. Tieto dôsledky sa zväzňujú najmä vtedy, ak profesionálny vojak mení miesto výkonu služby niekoľkokrát.

Kompenzácia negatívnych dôsledkov personálnej mobility profesionálneho vojaka pre jeho rodinu sa zabezpečuje vyššou úrovňou služobného príjmu vojaka a súčasne osobitnou konštrukciou a vyššou úrovňou pozostalostných dávok sociálneho zabezpečenia po profesionálnom vojakovi (vdovský výsluhový dôchodok, vdovecký výsluhový dôchodok, sirotsky výsluhový dôchodok, úmrtné).

Teritoriálna personálna mobilita profesionálnych vojakov nachádza svoj odraz aj v bytovej a ubytovacej politike ako súčasti sociálnej politiky v ozbrojených silách. Vychádza sa zo základného poznatku, že v záujme motivácie na výkon služby a vytvárania vhodných sociálnych podmienok pre rodinu profesionálneho vojaka je potrebné, aby pokiaľ možno býval v mieste výkonu služby alebo v jeho blízkom okolí.

V minulosti sa táto otázka riešila zabezpečovaním bytov pre vojakov priamo z komplexnej bytovej výstavby. Tento spôsob však v nových spoločenských podmienkach nemôže byť univerzálny, a to najmä pre jeho vysokú nákladnosť. Ide o to, že ceny bytov neustále rastú, ako aj, že zákon priznáva profesionálnemu vojakovi – nájomcovi služobného bytu, poskytnutého ministerstvom obrany, právo na náhradný byt po skončení služobného pomeru, ak súčasne nie je užívateľom iného bytu. Pretože MO SR až na výnimky náhradné byty nemá, musí ponechať bývalého profesionálneho vojaka v naposledy užívanom služobnom byte, ktorý tak nemôže využiť na bývanie iného profesionálneho vojaka.

V roku 2003 bol preto uzákonený nový právny inštitút – príspevok na bývanie, ktorý sa poskytuje profesionálnym vojakom pri splnení určitých podmienok, ak si v mieste výkonu služby alebo v jeho blízkom okolí sami obstarajú byt do nájmu alebo vlastníctva a nie sú v tomto mieste zároveň užívateľmi iného bytu. Do budúcnosti sa počíta s tým, že príspevok na bývanie sa rozšíri aj o ubytovanie, ktoré sa dosiaľ profesionálnym vojakom poskytuje bezplatne, a zavedie sa plošne od hodnoty čatára vyššie, ako aj pre hodnotu desiatnika, ktorý bude mať manželského partnera alebo dieťa vo svojej starostlivosti. Pre ostatných profesionálnych vojakov sa bude poskytovať aj naďalej bezplatné ubytovanie s postupne sa zvyšujúcim štandardom.

**Po tretie:** Profesionálna vojenská služba je zamestnaním s vysokou mierou rizika ohrozenia zdravia, a to nielen pri nasadení do priestorov bojovej činnosti, či vojenských operácií, ale aj v bežných mierových podmienkach. Je to dôsledok nutnosti vykonávať činnosť (výcvik, prípravu) v podmienkach blízkych bojovým, ktoré nemožno zmierniť, vysokej miery intenzity činnosti, potreby plniť úlohy aj nad rámec bežnej pracovnej doby a ďalších faktorov. Tieto dôsledky treba eliminovať osobitnými formami starostlivosti (napr. preventívne rehabilitácie, pravidelné kontroly zdravotného stavu), ale aj ekonomicky kompenzovať v prípade poškodenia zdravia v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania v dávkach úrazového zabezpečenia pri bývalom profesionálnom vojakovi a pri pozostalých po ňom.

**Po štvrté:** Vojenské povolanie si zväčša vyžaduje osobitnú kvalifikáciu, málo použiteľnú v iných, civilných zamestnaniach, ktorú skončením výkonu služby profesionálny vojak spravidla stráca. To si vyžaduje, aby mu ozbrojené sily pomohli pred skončením služobného pomeru v jeho rekvalifikácii, či už priamym zabezpečením rekvalifikačných kurzov, alebo poskytnutím voľna na rekvalifikáciu a hľadanie ďalšieho zamestnania. Dôsledky straty alebo

podstatného zníženia pracovnej rekvalifikácie pri skončení služobného pomeru sa riešia, ako už bolo povedané, aj pri poskytovaní dávok výsluhového zabezpečenia.

**Po piate:** Ako dôsledok vplyvov typických znakov výkonu profesionálnej vojenskej služby sa vyvinul špecifický sociálno-psychologický profil rodiny profesionálneho vojaka, charakterizovaný určitým typom a kvalitou spoločenských väzieb, čo si vyžaduje adresnú starostlivosť priamo o príslušníkov tejto rodiny zo strany ozbrojených síl a prejavuje sa najmä v osobitných kontaktoch pri výkone služby v zahraničí, v osobitnom režime zabezpečovania rekreačnej starostlivosti a pod.

**Ak teda zhrnieme:** špecifické znaky a dôsledky profesionálnej vojenskej služby si vyžadujú, aby štát v záujme zabezpečenia úloh na úseku obrany realizoval súbor špecifických opatrení, najmä voči profesionálnym vojakom a ich rodinám, s účelom eliminácie a kompenzácie sociálnych dôsledkov výkonu profesionálnej vojenskej služby a zaistenia potrebnej kvality ich života. Túto činnosť označujeme ako sociálna politika v ozbrojených silách.

## OBLASTI REALIZÁCIE SOCIÁLNEJ POLITIKY

### a) Sociálne zabezpečenie

Základným všeobecne záväzným právnym predpisom na úseku sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov počas výkonu profesionálnej služby a po jej skončení je zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2002 a upravuje problematiku nemocenského zabezpečenia, výsluhového zabezpečenia a služieb sociálneho zabezpečenia pre príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, colníkov a príslušníkov ozbrojených síl.

Jeho historickými predchodcami boli zákon č. 76/1922 Zb. o vojenských požitkoch zaopatrovacích, zákon č. 89/1952 o sociálnom zabezpečení príslušníkov ozbrojených síl, zákon č. 32/1957 Zb. o nemocenskej starostlivosti v ozbrojených silách, zákon č. 33/1957 Zb. o sociálnom zaopatrení príslušníkov ozbrojených síl, časť zákona č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov, osobitné časti zákona č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení, zákona č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení a zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení a konečne zákon č. 114/1998 Z. z. o sociálnom zabezpečení vojakov, ktoré viac-menej celistvo či parciálne upravovali problematiku sociálneho zabezpečenia vojakov a policajtov.

Teoretické základy celistvého systému sociálneho zabezpečenia vojakov sa začali rodiť na federálnom Ministerstve národnej obrany ČSSR už v roku 1978 na základe analýzy predchádzajúceho vecného a legislatívneho vývoja v tejto oblasti. Základným poznatkom bolo zistenie, že pokus z roku 1964 o riešenie problematiky sociálneho zabezpečenia vojakov v rámci jednotného systému sociálneho zabezpečenia bol neúspešný a neriešil špecifické sociálne dôsledky výkonu profesionálnej služby v ozbrojených silách. Veľmi skoro po nadobudnutí účinnosti zákona č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení bolo nutné doplniť zákon č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov, ktorý dovtedy upravoval len čisto služobno-právne vzťahy, o ustanovenia riešiace príspevok za službu (dnešný výsluhový príspevok, resp. výsluhový dôchodok) a neskoršie tento zákon rozšíriť o ustanovenia upravujúce poskytovanie hodnotného platu po skončení služobného pomeru, platové vyrovnanie (tiež po skončení služobného pomeru), odchodné a nakoniec aj úmrtné.

Tento stav, keď sa sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov riešilo vo viacerých všeobecne záväzných právnych predpisoch, pretrval až do 30. apríla 1998, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 114/1998 Z. z. o sociálnom zabezpečení vojakov. Od roku 1957 bolo totiž oddelene riešené ešte nemocenské zabezpečenie vojakov (zákon č. 32/1957 Zb. o nemocenskej starostlivosti v ozbrojených silách).

Prvý krok k zjednoteniu a osamostatneniu systému sociálneho zabezpečenia vojakov sa uskutočnil v roku 1991 v rámci poslednej federálnej novelizácie zákona č. 76/1959 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov, kedy bolo označené dávky „príspevok za službu“ nahradené termínom „výsluhový príspevok“ a upravili sa tiež konštrukcie odchodného a úmrtného. Tým boli právne zakotvené niektoré prvky koncepčného princípu výsluhového zabezpečenia, ktorý je jedným z rozhodujúcich princíпов zakomponovaných v dnes platnom zákone č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

#### **Aj po vzniku samostatnej Slovenskej republiky však naďalej pretrvávalo parciálne riešenie sociálneho zabezpečenia vojakov, a to takto:**

- dôchodkové zabezpečenie v osobitnej časti zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení,
- zabezpečenie po skončení služobného pomeru do vzniku nároku na starobný (invalidný) dôchodok v niektorých ustanoveniach zákona č. 76/159 Zb. o niektorých služobných pomeroch vojakov,
- nemocenské zabezpečenie a zabezpečenie službami (kúpeľná starostlivosť, rekreačná starostlivosť, vojenské pohreby) v zákone č. 32/1957 Zb. o nemocenskej starostlivosti v ozbrojených silách.

Dňom 1. mája 1998 nadobudol účinnosť zákon č. 114/1998 Z. z. o sociálnom zabezpečení vojakov, ktorý zjednotil parciálne úpravy sociálneho zabezpečenia

vojakov z rôznych zákonov a podstatne zvýšil úroveň tohto zabezpečenia. Ponúka sa nasledujúce porovnanie:

- v **nemocenskom zabezpečení** vznikol profesionálnym vojakom (okrem prípadov zavineného sebapoškodenia) nárok na 100-percentnú náhradu služobného príjmu počas troch mesiacov a na 90-percentnú náhradu služobného príjmu počas ďalších troch mesiacov oproti predchádzajúcemu nároku na služobný príjem počas jedného mesiaca dočasnej nespôsobilosti vykonávať službu zo zdravotných dôvodov; nárok na 100-percentnú náhradu služobného príjmu, resp. na plný služobný príjem pri služobnom úraze a chorobe z povolania počas celej doby nespôsobilosti na výkon služby zostal zachovaný;
- zabezpečenie profesionálnych vojakov po skončení služobného pomeru a ich dôchodkové zabezpečenie bolo zjednotené do **výsluhového zabezpečenia**, zakotvený bol inštitút výsluhového dôchodku patriaceho po najmenej 20 rokoch služby až do smrti, invalidného výsluhového dôchodku pri invalidite vzniknutej v dôsledku služobného úrazu alebo choroby z povolania, výsluhového príspevku ako dočasne poskytovanej dávky podporujúcej rekvalifikáciu, ktorý nahradil dovtedy dočasne poskytované dávky. Veľkým prelomom bolo zakotvenie vdovského a vdoveckého výsluhového dôchodku po profesionálnom vojakovi, nezávislého na vlastnom dôchodku, ako aj ustanovenie inštitútu tzv. absolútneho vdovského dôchodku, ktorý patrilo vdove po profesionálnom vojakovi, ak manželstvo trvalo v čase výkonu profesionálnej vojenskej služby aspoň 10 rokov, bez ohľadu na ďalšie okolnosti. Účelom tu bola kompenzácia negatívnych dôsledkov personálnej mobility profesionálneho vojaka na jeho manželského partnera, o ktorých už bola reč. Priam revolučným zásahom do sociálneho zabezpečenia vôbec bolo zrušenie nominálnej hornej hranice dôchodkov, čo sa stalo päť a pol roka pred analogickou civilnou úpravou;
- zo zákona č. 32/1957 Zb. o nemocenskej starostlivosti v ozbrojených silách bolo prevzaté **zabezpečenie službami** v tradičnom členení kúpeľná starostlivosť, rekreačná starostlivosť a vojenské pohreby.

Filozofické a systémové riešenie sociálneho zabezpečenia vojakov upravené v zákone č. 114/1998 Z. z. o sociálnom zabezpečení vojakov sa natoľko osvedčilo, že ho nebolo potrebné korigovať ani v súvislosti s prípravou vstupu SR do NATO. Navyše sa v priebehu ďalšieho vývoja stalo východiskom aj pre riešenie sociálneho zabezpečenia príslušníkov Policajného zboru, Železničnej polície, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu a colníkov. Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov a príslušníkov uvedených bezpečnostných zborov a služieb našlo jednotné vyjadrenie v zákone č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



Sociálne zabezpečenie vykonávané v rámci OS SR by nebolo úplné, ak by sa nerealizovalo aj v rámci tzv. podnikovej sociálnej politiky. Legislatívnym základom pre túto formu sociálnej politiky je zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Tento zákon zaväzuje zamestnávateľov, aby zo svojich prostriedkov vytvárali sociálny fond a používali ho v prospech svojich zamestnancov na svoju vlastnú sociálnu politiku vo formách určených buď výslovne, alebo ako príklad.

Zákon výslovne zaväzuje zamestnávateľov poskytovať príspevok na stravovanie a na dopravu do zamestnania a určuje výšku prostriedkov, ktoré sa majú na tento účel použiť. Ďalej umožňuje poskytovať zamestnávateľom príspevky na rekreáciu, na sociálnu výpomoc, na dôchodkové pripoistenie a na iné sociálne aktivity v prospech zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, ale aj poberateľov dôchodkov, ktorí boli zamestnancami zamestnávateľa.

Pri profesionálnych vojakoch sa okrem povinného príspevku na stravovanie a na dopravu do zamestnania využíva sociálny fond predovšetkým na príspevky na zahraničné rekreácie (domáce rekreácie sa poskytujú podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov vo vojenských zotavovniach), na financovanie útvarových a celozozorných aktivít s rodinami vojakov vykonávajúcich službu v misiách v zahraničí a na financovanie útvarových aktivít so svojimi bývalými príslušníkmi, poberateľmi dôchodkov zo sociálneho zabezpečenia vojakov. Za deväť rokov používania sociálneho fondu v rezorte ministerstva obrany bol takto poskytnutý príspevok na rekreáciu v zahraničí viac ako 22 000 osobám a uskutočnilo sa takmer 200 akcií s rodinami vojakov a s vojenskými dôchodcami. V roku 2002 v rámci využitia sociálneho fondu bol prijatý nový program ozdravných pobytov pre deti profesionálnych vojakov v sprievode rodiča. Tento program sa už od svojho začiatku veľmi dobre osvedčuje a prispieva k zvýšeniu kvality života rodín profesionálnych vojakov.

## b) Bytové a ubytovacie zabezpečenie

Ako sme už uviedli, jedným zo základných znakov profesionálnej vojenskej služby je teritoriálna personálna mobilita profesionálneho vojaka, spojená s potrebou presťahovania rodiny vojaka do miesta blízkeho výkonu služby tak, aby bol možný denný styk s rodinou a najmä výchova detí, čo je mimoriadne dôležité najmä pri mladších vojakoch, ktorých počet v ozbrojených silách prevažuje a bude prevažovať. Ozbrojené sily musia mať záujem na vytvorení predpokladov na kvalitný rodinný život vojaka, ktorý sa potom odráža v kvalite plnenia služobných povinností. Z tohto dôvodu sa preto v rámci sociálnej politiky v ozbrojených silách venuje osobitná pozornosť zabezpečovaniu bývania a ubytovania profesionálnych vojakov.

Je treba povedať, že už v minulosti, pred rokom 1992, sa v ozbrojených silách zabezpečovali byty pre profesionálnych vojakov (vtedy vojakov z povolania),

ktorých bolo na území Slovenska postavených viac ako 19 000 a že sa profesionálnym vojakom poskytovalo ubytovanie za viac-menej symbolický poplatok. V roku 1992 bol prijatý zákon SNR č. 189/1992 Zb. o úprave niektorých pomerov súvisiacich s nájmom bytov a s bytovými náhradami, ktorý konštituoval nový právny inštitút služobného bytu ako bytu určeného pre zamestnancov na dobu zamestnania. Súčasne však uvedený zákon konštituoval právny inštitút náhradného bytu, na ktorý má zamestnanec právo, ak pred užívaním služobného bytu ukončil užívanie iného bytu.

Táto právna konštrukcia však vo svojom dôsledku znamená, že až na výnimky sú ozbrojené sily povinné pri skončení služobného (štátno-zamestnaneckého, pracovného) pomeru profesionálneho vojaka (zamestnanca) poskytnúť týmto osobám náhradný byt, pretože žiadny iný byt neužívajú. Uvedené riešenie však vedie k postupnému blokovaniu existujúceho fondu služobných bytov, pretože ozbrojené sily iné, náhradné byty nemajú k dispozícii. Ak by bolo poskytovanie služobných bytov jediným spôsobom zabezpečenia bývania najmä profesionálnych vojakov, v praxi by to znamenalo obstaráť prakticky pre každého profesionálneho vojaka byt bez ohľadu na dĺžku jeho služby, pričom posledný byt užívaný ním pri skončení služobného pomeru by sa už do dispozície ozbrojených síl nevrátil. Je zrejmé, že takéto riešenie by bolo vysoko nákladné a v praxi nerealizovateľné.

Od 1. januára 2003 bol preto uzákonený príspevok na bývanie, ktorý počíta s aktívnou participáciou profesionálneho vojaka na riešení svojho ubytovania. Neznamená to však, že ozbrojené sily ustúpia v celom rozsahu od obstarávania služobných bytov. Tie by sa mali poskytovať hlavne tam, kde nebudú existovať voľné nájomné byty, alebo nebude možné obstaráť si byt vlastným pričinením vojaka. To si ale, samozrejme, vyžiada zrušenie inštitútu náhradného bytu, pretože inak by zostala zachovaná nerovnováha medzi užívateľom služobného bytu a poberateľom príspevku na bývanie, na ktorý sa nárok končí skončením služobného pomeru.

V ubytovacom zabezpečení sa počíta so zachovaním siete vlastných ubytovacích kapacít ozbrojených síl kasárenského typu pre profesionálnych vojakov v hodnostiach vojak a slobodník a profesionálnych vojakov v hodnosti desiatnik bez manželského partnera, resp. dieťaťa vo vlastnej výchove. Pre ostatných profesionálnych vojakov sa bude poskytovať ubytovanie, ak o to požiadajú, v ubytovniach mimo kasárenských priestorov.

V poslednom období sa často objavuje otázka, ako budú ozbrojené sily postupovať pri disponovaní s bytmi, ktoré má v správe Bytová agentúra rezortu ministerstva obrany (BARMO) a ktoré už nie sú disponibilné, pretože ich užívatelia (nájomcovia) majú právo na náhradný byt. Odpoveď je pomerne jednoduchá. Počíta sa s odpredajom týchto bytov nájomcom za zostatkovú cenu, ak sa celý objekt vedený na liste vlastníctva stane nedisponibilným, všetci nájomcovia prejavia záujem o odkúpenie bytov v objekte a ak budú vyrovnané nedoplatky na nájomnom a na službách poskytovaných v súvislosti s nájmom bytov.

### c) Zdravotná starostlivosť a zdravotné poistenie

Problematika zdravotnej starostlivosti a zdravotného poistenia tvorí samostatnú kapitolu sociálnej politiky v ozbrojených silách. Podstatou jej riešenia je vytvorenie mechanizmu, ktorým sa zabezpečuje dostupnosť a potrebná úroveň zdravotného zabezpečenia vojakov a zamestnancov v ozbrojených silách so zreteľom na špecifické riziká týchto povolání.

Zdravotná starostlivosť v ozbrojených silách sa zabezpečuje v sieti vlastných zdravotníckych zariadení (ošetrovne, polikliniky, nemocnice, špecializované ústavy), ako aj v ostatných zdravotníckych sieťach (všeobecná, ministerstva vnútra, železničiarska). Tento mechanizmus sa finančne zabezpečuje prostredníctvom zdravotného poistenia, na ktorom sa podieľajú zamestnávateľia, zamestnanci, ostatní občania a štát.

Existencia autonómnych zdravotníckych sietí ozbrojených síl, ministerstva vnútra, ministerstva spravodlivosti a železničnej dopravy si v minulosti vyžiadala konštituovanie osobitných zdravotných poisťovní (vojenskej, ministerstva vnútra a železničiarskej), ktoré sa stali hlavným ekonomickým protipólom a zdrojom financovania uvedených autonómnych zdravotníckych sietí. Tieto poisťovne, resp. osobitné organizačné spôsoby poistenia vojakov, policajtov a železničiarov existovali od vzniku Slovenskej republiky. Treba povedať, že teória rezortného zdravotného poistenia príslušníkov ozbrojených síl, bezpečnostných zborov a železníc sa vyvinula na záver existencie federálneho ministerstva obrany a prevzali ju nástupnícke ministerstvá obrany Českej i Slovenskej republiky.

Dňom 1. júla 1998 boli Vojenská zdravotná poisťovňa, Poisťovňa Ministerstva vnútra SR a Železničiarska zdravotná poisťovňa zákonom č. 280/1997 Z. z. zlúčené do Spoločnej zdravotnej poisťovne, ktorá plní úlohy ekonomickej garancie financovania zdravotnej starostlivosti o všetky uvedené uniformované zložky a vytvára ekonomický protiklad autonómnym zdravotníckym sieťam „uniformovaných“ rezortov. Napriek komplikáciám, ktoré vznikli najmä nedofinancovaním poistenia železničiarov zo strany štátu, Spoločná zdravotná poisťovňa preukázala svoju opodstatnenosť a životaschopnosť a má všetky predpoklady na to, aby aj naďalej pôsobila v širšom okruhu inštitúcií, garantujúcich aj sociálnu politiku v ozbrojených silách.

## ZÁVER

Na záver tohto stručného exkurzu do vývoja, súčasnosti a perspektív sociálnej politiky v našich ozbrojených silách sa žiada zdôrazniť tri významné a pre ňu charakteristické skutočnosti:

- Principiálne riešenia uplatnené pri realizácii tejto problematiky zväčša predbiehali celospoločenský vývoj, a z tohto dôvodu sa nemuseli podstatne meniť, napr. ani pri príprave vstupu Slovenskej republiky do NATO.
- Riešenia uplatnené v sociálnom zabezpečení a financovaní zdravotnej starostlivosti v ozbrojených silách sa ukázali natoľko flexibilné, že ich prevzali aj ďalšie rezorty a použili pri zabezpečovaní svojich príslušníkov.
- Trvalým cieľom sociálnej politiky v ozbrojených silách je zvyšovanie kvality života najmä profesionálnych vojakov a ich rodín, čo vytvára dôležitú spätnú väzbu na kvalitný výkon služby v ozbrojených silách.

## MATURANTI AKO ZDROJ REGRUTÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY HIGH-SCHOOL GRADUATES AS A RECRUITING RESOURCE OF THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

**PhDr. Karol ČUKAN, CSc.,**

*vedúci oddelenia sociálnych a personálnych analýz a verejnej mienky  
Komunikačného odboru Kancelárie ministra obrany SR /*

*Head of Section of Social and Personnel Analysis and Public Opinion,  
Communication Department, Office of the Ministry of Defence of the SR*

### SUMMARY

Acquisition and maintenance of newly qualified, high quality labour force is being part of personnel management, which we try to apply in the transformation of the Armed Forces of Slovakia. Professional armed forces should be mainly based on experts with a high-school degree. Sociological knowledge based on research proves that high-school graduates are interested in the armed forces service, but it is linked to their interest to study at a military academy.

The interest to work in the professional armed forces in this category is rising from high-school graduates towards technical training institution graduates, as well as from smaller towns towards the bigger ones, by having to distinguish depending on region to region. Nowadays, the highest potential for recruitment of newly qualified military professionals is to be found among technical training institution graduates from rural regions of Banská Bystrica, Žilina and Prešov districts. However, it is questionable if the interest for professional military service is sufficient in order to meet the aims of recruitment in future.

### ÚVOD

„Postupnou profesionalizáciou a skvalitnením ľudského potenciálu sa začal proces vytvorenia funkčného systému personálneho manažmentu, porovnateľného so systémom armád členských štátov NATO. Tento proces vytvára predpoklady na získavanie personálu v požadovanom počte a požadovanej kvalite pre dopĺňovanie

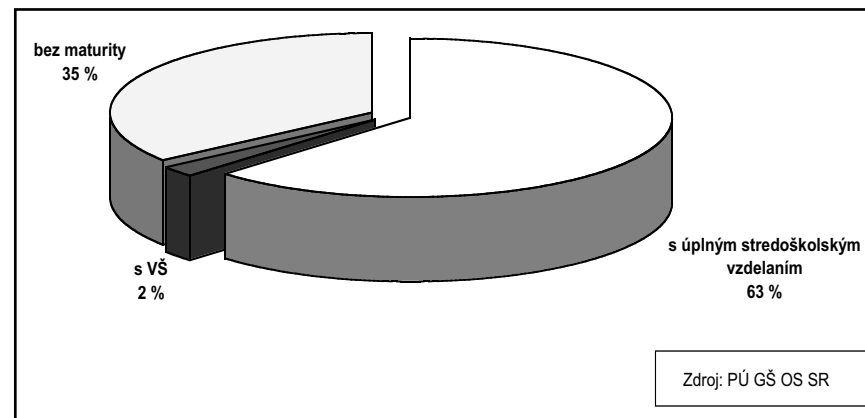
Ozbrojených síl SR,“ konštatuje Slavomír Manga v Ročenke MO SR 2002 [1]. Ak má ozbrojené sily tvoriť kvalitný personál v požadovanom počte, je potrebné získať do radov profesionálnych vojakov kvalifikovanú a vzdelanú časť mladej populácie. Ozbrojené sily sa musia snažiť uspieť na trhu práce, na ktorom je len zdanlivo dostatok voľnej adekvátnej pracovnej sily.

Regrutácia nových príslušníkov budúcej profesionálnej armády<sup>2</sup> predpokladá kvalitatívne iný prístup k získavaniu vojenských profesionálov. Vyžaduje si nové metódy, seriózne analýzy podložené demografickými údajmi a pravidelné sociologické výskumy, ktoré by sa mali orientovať na vytipované cieľové skupiny regrutácie.

## MATURANTI – VÝZNAMNÝ ZDROJ REGRUTÁCIE NOVÝCH VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

Vzhľadom na súčasný stav v skladbe vojenského personálu sú cieľovou skupinou pre regrutáciu nových vojenských profesionálov predovšetkým stredoškolsky vzdelaní ľudia bez maturity, ale najmä s maturitným vysvedčením. Práve stredoškólcovia sú do ozbrojených síl regrutovaní najčastejšie (pozri graf č. 1) a im sa ponúka aj naviac pracovných pozícií v transformujúcich sa Ozbrojených silách SR (ďalej len OS SR).

Graf č. 1: **Vzdelanostná štruktúra profesionálnych vojakov regrutovaných v roku 2003 (n = 1291)**



<sup>1</sup> Celý proces profesionalizácie, ako uvádza doc. Dušan Polonský, môžeme rozdeliť do troch na seba nadväzujúcich fáz. V prvom rade ide o regrutáciu, teda získavanie dobrovoľníkov pre výkon profesionálnej vojenskej služby v potrebnom počte, zložení a kvalite a v takej dĺžke prijímaného záväzku, ktorá zodpovedá aktuálnym potrebám ozbrojených síl [2].

<sup>2</sup> Pojem armáda používame v texte ako synonymum pojmu ozbrojené sily.

Komunita dnešných stredoškôľakov a predovšetkým maturantov je teda dôležitým, ak nie rozhodujúcim zdrojom regrutácie profesionálnych vojakov. OS SR rezignovali na úlohu pripravovať vlastný stredoškolsky vzdelaný personál. V roku 2003 skončili svoje pôsobenie posledné dve stredné vojenské školy v Liptovskom Mikuláši a v Košiciach. Preto, ak bude armáda v budúcnosti potrebovať nového odborníka s maturitou, regrutačným zdrojom budú pre ňu takmer výhradne absolventi civilných stredných škôľ (ak odhliadneme od určitého počtu tých, ktorí sa do armády vrátia po druhýkrát).

Ozbrojené sily začnú v určitom období prijímať absolventov stredných civilných škôľ so zámerom vytvoriť z nich nový poddôstojnícky a práporčícky zbor. Možno predpokladať, že maturanti prídu do OS SR vo veku 20 rokov a vyššom, keď neuspeli v ďalšom vzdelávaní, resp. si nenájdu uplatnenie v zamestnaní doma alebo v zahraničí.

Je potrebné orientovať sa a „predpripraviť“ si skupiny odborníkov, o ktorých budú mať ozbrojené sily záujem, pretože armáda by nemala ašpirovať na to, že do nej prídu len tí, ktorí sa neuplatnia v iných smeroch.

Ak uvažujeme o maturantoch ako o potenciálnom zdroji regrutácie, ktorý by najlepšie vedel naplniť požiadavku kvalitného personálu, musíme si uvedomovať, že väčšina absolventov stredných škôľ má ambíciu ísť po maturite na vysokú školu, resp. nájsť si zamestnanie adekvátne svojej odbornosti<sup>3</sup>.

Ako sme už uviedli vyššie, samotné dopĺňovanie potrebuje východiskovú informáciu. Pre potreby dopĺňovania kvalifikovaného personálu do OS SR je potrebné dlhodobo a kontinuálne skúmať potenciálne regrutačné zdroje. Takéto výskumy sú solídny základom pre spracovanie regrutačných postupov a stratégií, východiskom pre globálne úvahy v kontexte celej spoločnosti, ale aj pre čiastkové a lokálne prístupy.

V súlade s touto potrebou uskutočňujú v posledných rokoch sociológovia rezortu ministerstva obrany viaceré výskumy a analýzy. Jedným z nich bol výskum záujmu o vojenské povolanie medzi študentmi maturitných ročníkov stredných odborných škôľ (vrátane učilíšť) a gymnázií, ktoré realizovalo oddelenie sociálnych a personálnych analýz a verejnej mienky KOD MO SR<sup>4</sup>.

Výskum sa zamerlal hlavne na zistenie potenciálneho záujmu študentov maturitných ročníkov stredných škôľ o profesionálnu službu v ozbrojených silách, ako aj ich motivácie či demotivácie pre výber vojenského povolania. Terajší maturanti sú tí, ktorí môžu teoreticky nastúpiť do práce v armáde v horizonte rokov 2005 a 2006 a neskôr. Aký je záujem o službu v ozbrojených silách v tejto skupine mladých?

<sup>3</sup> Nie je vylúčené, že armáda bude musieť obnoviť možnosť stredoškolského vzdelávania (maturity) – pre tie skupiny vojenských odborníkov, o ktorých bude mať záujem, a to v odboroch, pre ktoré civilné školy nebudú poskytovať kompatibilné vzdelanie.

<sup>4</sup> Tento výskum sa uskutočnil kontinuálne tak, aby sa jeho výsledky dali komparovať s výsledkami obdobného výskumu z roku 2002.

## ZÁUJEM DNEŠNÝCH MATURANTOV O PRÁCU V OS SR

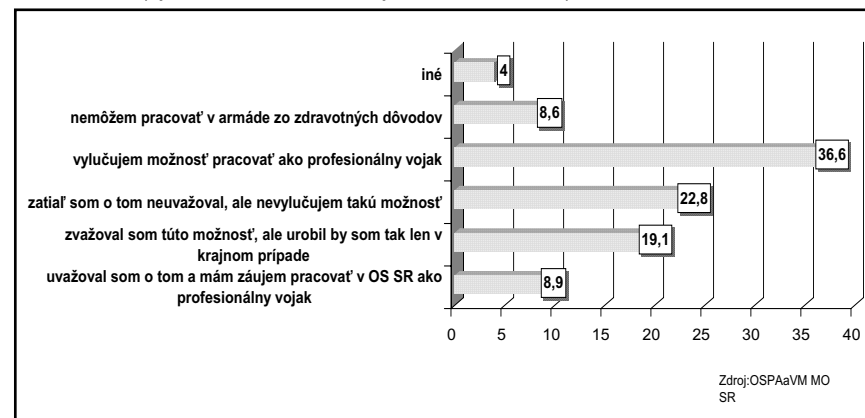
V úvahách o záujme o službu v ozbrojených silách nemožno príliš kalkulovať s argumentom vysokej miery nezamestnanosti na Slovensku. Nabádajú nás k tomu dve okolnosti:

Jedna je spojená s postupným znižovaním nezamestnanosti a s tým, že mnohí mladí uprednostňujú príležitostné práce za výhodných finančných podmienok pred pravidelným pracovným úväzkom.

Druhou okolnosťou, potvrdzujúcou našu tézu, že nezamestnanosť profesionalizáciu „nespásí“, je fakt vyplývajúci z výsledkov výskumu oddelenia sociálnych a personálnych analýz a verejnej mienky MO SR, podľa ktorého v skupine maturantov prevláda presvedčenie, že im po skončení strednej školy nehrozí nezamestnanosť. Z celkového počtu 1 119 maturantov oslovených v ankete tohto výskumu len 7 (čo je necelé 1 %) pripúšťa možnosť, že po skončení školy budú nezamestnaní.

Z výsledkov výskumu, ktorý sa realizoval na vyše 40 stredných školách<sup>5</sup> vo všetkých regiónoch Slovenska vyplýva, že záujem o prácu v ozbrojených silách má zhruba 9 % maturantov (presne je to 8,9 %, pozri bližšie graf č. 2). Ďalších 22,8 % maturantov o práci v armáde neuvažovalo, ale nevylučujú takúto možnosť v budúcnosti.

Graf č. 2: **Zvažovanie možnosti profesionálnej služby v ozbrojených silách SR** (výskum maturanti stredných škôľ, dec. 2003)



<sup>5</sup> Do výskumu boli zaradené gymnáziá, priemyslovky a stredné odborné učilíšťia s maturitou, pričom oslovení boli nielen maturanti na slovenských štátnych školách, ale aj tí, ktorí študujú na školách s vyučovacím jazykom maďarským a tiež maturanti súkromných a cirkevných stredných škôľ. Z hľadiska krajov a typov škôľ zaradených do výskumu ho možno považovať za reprezentatívny.

Medzi oslovenými maturantmi je najviac takých, ktorí nemajú záujem o prácu v armáde, prípadne by tak urobili len v krajnom prípade (55,7 %). Sú však aj takí (je ich 8,6 %), ktorí nemôžu pracovať v armáde zo zdravotných dôvodov.

Záujem o prácu v ozbrojených silách majú nielen chlapci, ale aj dievčatá. Výskum sa realizoval na stredných školách, ktorých absolventi predovšetkým prichádzajú do úvahy ako budúci možní vojenski profesionáli. Boli to gymnázia, priemyslovky, ale najmä stredné odborné učilištia, na ktorých študuje sumárne viac chlapcov ako dievčat. I tak výsledky výskumu signalizujú pomerne veľký počet dievčat so záujmom o profesionálnu službu v ozbrojených silách. Takýto postoj prejavilo až 6 % z oslovených dievčat, zatiaľ čo možnosť pracovať niekedy v budúcnosti v ozbrojených silách odmietlo len 45,2 %. Zaujímavé je, že podiel chlapcov a dievčat, ktorí nemôžu pracovať v armáde zo zdravotných dôvodov je rovnaký (približne 8,5 %).

Pre stredoškóľakov, ktorí s najväčšou pravdepodobnosťou získajú maturitné vysvedčenie, je po skončení školy prioritným záujmom ísť ďalej študovať. Ide o viac ako dve tretiny maturantov. Veľký záujem o štúdium na vysokej škole majú najmä gymnazisti, z ktorých až 94 % chce pokračovať v štúdiu. Záujem maturantov o prácu v ozbrojených silách je treba preto posudzovať aj z tohto pohľadu. Je to záujem, ktorý sa petrifikuje cez záujem o štúdium na vysokej vojenskej, resp. inej vojenskej škole.

Možno teda tvrdiť, že **záujem o profesionálnu službu v armáde medzi maturantmi je prioritne spojený so štúdiom na vojenskej škole**. Svedčia o tom aj získané údaje. Zo všetkých oslovených maturantov až 13 % odpovedalo, že má záujem študovať na vojenskej vysokej, resp. inej vojenskej škole (pozri bližšie graf č. 3). Až 64 % z tých, ktorí uviedli, že majú záujem o prácu v armáde, uvažovalo o štúdiu na vojenskej škole, ďalších 30 % zo záujemcov o službu v armáde uviedlo, že nemá záujem o štúdium na vysokej vojenskej, resp. inej vojenskej škole, ale ak by mali bližšie informácie, takúto možnosť nevylučujú. Ako sme na to upozornili už vyššie, medzi záujemcami o prácu v ozbrojených silách sú aj dievčatá – ich podiel tvorí 17 % z celkového počtu záujemcov. Pri nich je však záujem o armádu takmer výlučne spojený so záujmom študovať na vojenskej škole.

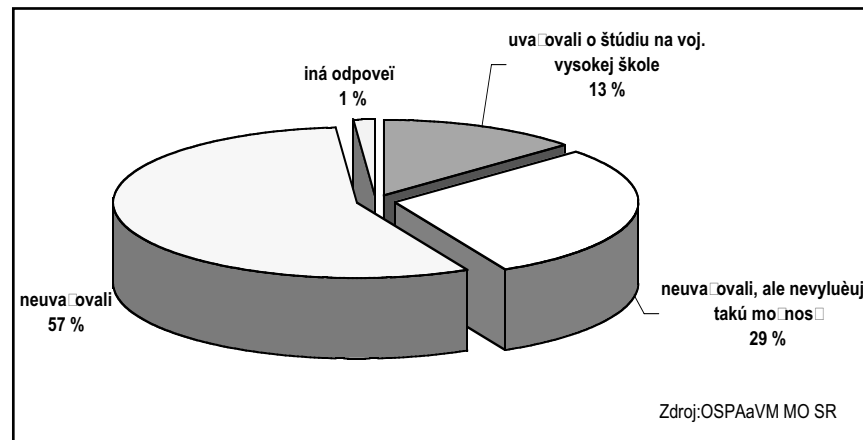
Analyzované údaje ponúkajú i ďalší podstatný záver, a to, že okruh stredoškóľakov, ktorí sú ako regrutačný zdroj pre ozbrojené sily zaujímaví bezprostredne teraz (v rokoch 2004 a 2005), keď sa prioritne ponúkajú miesta pre mužstvo a poddôstojníkov<sup>6</sup>, sa značne zužuje.

Úroveň záujmu o štúdium na vojenských vysokých školách je v posledných rokoch stabilná. Výskum, ktorý sa realizoval s podobným obsahom na konci roku 2002, priniesol porovnateľné výsledky: 12,2 % z maturantov, ktorí ukončili svoje štúdium v roku 2003, prejavilo záujem študovať na vojenskej vysokej škole. Tento záujem je z jednej strany pre vojenské školy potešiteľný. Na druhej strane

<sup>6</sup> Znížili sa počty miest pre uchádzačov o štúdium na vojenskej vysokej škole.

však v súvislosti s realizovanou reštrukturalizáciou a transformáciou vysokých vojenských škôl treba rátať s postupným poklesom záujmu o to, čo bude vojenské školstvo ponúkať<sup>7</sup>.

Graf č. 3: **Ako uvažovali maturanti o štúdiu na vojenskej škole**  
(výskum maturanti stredných škôl, dec. 2003)



Je zrejme, že medzi stredoškóľakmi prevláda ešte pôvodná predstava o vojenskom školstve a vojenskej profesionálnej kariére. Možno len ťažko predvídať, ako sa zmení ich postoj a záujem o profesionálnu službu v budúcnosti, keď sa naplno rozvinie nový kariérny poriadok a zmení sa štruktúra OS SR.

Z pohľadu perspektívy regrutácie je veľavravný údaj o tom, koľko stredoškóľakov v absolútnom počte tvorí súbor tých, ktorí potenciálne pripadajú do úvahy ako adepti profesionálnej služby. Takéto číslo sa dá hypoteticky vykonštruovať nasledovne: východiskovou hodnotou je podiel reálnych záujemcov o prácu v ozbrojených silách v celej skúmanej populácii maturantov (8,9 %); toto číslo znížime o tých, ktorí sami uviedli, že nemajú dobrý zdravotný stav; ďalej o tých, ktorí uviedli, že ich priemerná známka je horšia ako 3; napokon o tých, ktorých predstava o výške základného platu je nadnesená a pohybuje sa na úrovni nad 25 000,- Sk mesačne netto. Po takejto úprave je podiel záujemcov o prácu v armáde medzi maturantmi približne na úrovni 7 %, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje 3 850 maturantov<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Máme na mysli najmä fakt, že vojenské školy nebudú napr. ponúkať atraktívne vzdelanie v oblasti letectva a že budú poskytovať len vysokoškóľské vzdelanie I. stupňa. Reforma vojenského školstva môže výrazne ovplyvniť záujem mladých o štúdium na vysokej vojenskej škole.

<sup>8</sup> Celkový počet maturantov v roku 2002 bol 62 136 [3], preto predpokladáme, že v roku 2004 môže byť zhruba na úrovni 60 000.

Toto číslo, vyjadrujúce počet chlapcov i dievčat majúcich záujem o službu v ozbrojených silách, je však len orientačné. Posúdiť, či dostatočne pokrýva potreby regrutácie<sup>9</sup>, zostáva na príslušných odborníkoch. Ak uvážime, že od roku 2007 sa predpokladá získavať pre ozbrojené sily ročne 1 200 nových vojenských profesionálov, je to otázne.

Na záver úvah o miere záujmu stredoškólkov o službu v armáde ešte krátky komentár, resp. upozornenie na jeden údaj z uvedeného výskumu. Podiel tých, ktorí majú dnes záujem o službu v profesionálnych ozbrojených silách, je rovnako veľký ako podiel tých, ktorí uviedli, že by chceli odísť do zahraničia a tam získať nové skúsenosti. Je viac ako pravdepodobné, že ich počet bude po vstupe Slovenska do Európskej únie stúpať, čo môže s veľkou pravdepodobnosťou v absolútnom i relatívnom vyjadrení znížiť podiel záujemcov o prácu v ozbrojených silách.

## AKÉ SÚ MOTÍVY ZÁUJMU, RESP. NEZÁUJMU O SLUŽBU V PROFESIONÁLNYCH OZBROJENÝCH SILÁCH

Záujem o službu v ozbrojených silách je motivovaný predovšetkým lepším sociálnym zabezpečením počas výkonu služby (18,5 %) a lepšími platovými podmienkami v porovnaní s civilnými zamestnaniami (19,3 %). Významným motivačným faktorom je zaujímavosť práce v armáde (17,6 %). Z ostatných faktorov, ktoré by zavázali pri rozhodovaní maturantov o službe v armáde, si špeciálnu pozornosť zasluhuje možnosť pracovať v zahraničí. Tento motív sa umiestnil v strede motivačného poľa a z frekvencie jeho výskytu vyplýva, že pri uvažovaní mladých, či ísť alebo neísť pracovať do ozbrojených síl, zohráva významnú úlohu.

Porovnanie výsledkov z rokov 2002 a 2003 (pozri tabuľku č. 1) ukazuje, že v motivačnej štruktúre mladých stredoškólkov sa nevyskytujú podstatnejšie posuny. Rovnako dominujú motívy sociálnych a platových plusov pri maturantoch v roku 2002 i v roku 2003. Určité zmeny však sú a nemožno ich prehliadnuť. Posun nastal vo váhe niektorých faktorov, pričom ide najmä o faktory: „*zaujímavá práca*“ a „*lepšie platové podmienky v ozbrojených silách v porovnaní s civilnými zamestnaniami*“. Tieto faktory boli v roku 2002 v absolútnom vyjadrení oveľa významnejšie ako v roku 2003. Rozdiel je aj v tom, že maturanti zahrnutí do nášho výskumu v roku 2003 označili pomerene zreteľnejšie faktory sociálneho zabezpečenia po skončení vojenského povolania, ako maturanti rok predtým. Najväčšia zmena nastala v hodnotení motivačného faktora „*zaujímavá práca*“. Ten sa znížil v roku 2003 v absolútnom aj relatívnom vyjadrení.

<sup>9</sup> V Čechách vojenský sociológovia uvažujú o potrebe až 6-násobného záujmu o prácu v armáde na to, aby sa naplnili ciele regrutácie.

Tabuľka č. 1

<i>Pre ktoré z nasledujúcich dôvodov by ste sa rozhodli pre profesionálnu službu v OS SR?</i>	% zo všetkých respondentov rok 2002	% zo všetkých respondentov rok 2003
Vysoká prestíž vojenskej profesie v spoločnosti	4,5	5,6
<b>Lepšie platové podmienky ako v civilnom zamestnaní</b>	<b>25,4</b>	<b>19,3</b>
Lepšie sociálne zabezpečenie počas výkonu vojenskej profesie	10,7	14,2
<b>Lepšie sociálne a dôchodkové zabezpečenie po skončení vojenského povolania</b>	<b>15,5</b>	<b>18,5</b>
<b>Zaujímavá práca</b>	<b>23,5</b>	<b>17,6</b>
Vyhovuje to mojim charakterovým a osobnostným vlastnostiam	9,3	7,0
Nemožnosť nájsť si dobré zamestnanie v civile	4,0	3,5
Prípadná dlhodobá nezamestnanosť	3,1	1,7
Rodinné pomery	0,4	0,8
Sklamanie v láske	1,3	1,5
Zlá osobná bytová situácia	0,4	0,8
Možnosť pracovať v zahraničí	–	9,0
Iné	2,0	0,6

Porovnanie motívov, ktoré považujú maturanti za významné pri rozhodovaní sa ísť pracovať do armády (v roku 2003, ale aj v roku 2002) potvrdzuje, že pre túto časť mládeže nie sú „*potenciálna nezamestnanosť*“, prípadne „*ťažkosti so získavaním práce*“ faktormi, ktoré by zohrávali významnejšiu úlohu pri ich rozhodovaní.

Regrutačná stratégia ozbrojených síl by mala zohľadňovať špecifiká v motivácii chlapcov a dievčat pri ich uvažovaní o vstupe do ozbrojených síl. Je zrejmé, že dievčatá, ktoré budú súčasťou profesionálnych síl, budú „*náborované*“ takmer výlučne z maturantiek, čo je dané pozíciami, ktoré armáda ponúka pre maturantov a pre tých, ktorí nemajú úplné stredoškólske vzdelanie. Pre stredoškólkov bez maturity sú to funkcie v hodnosti mužstva (strelci, operátori, vodiči a pod.), teda pozície viac vhodné pre chlapcov ako pre dievčatá.

V motivačnej štruktúre dievčat a chlapcov sú pomerne čitateľné rozdiely. Najväčší rozdiel je v tom, že pri dievčatách sú medzi motívmi záujmu na prvom mieste pracovné faktory, najmä faktor „zaujímavej práce“. Významnejším ako pri chlapcoch je aj faktor „prestíže vojenského povolania“. Dievčatá rovnako ako chlapcov motivuje aj výška platu a sociálna politika rezortu, no na rozdiel od chlapcov neuvažujú o práci v armáde pod tlakom toho, že by sa obávali o zamestnanie v budúcnosti.

Tieto odlišnosti v motivačnej štruktúre chlapcov a dievčat sú významné z pozície stratégií prístupu pri získavaní jedných či druhých pre prácu v ozbrojených silách.

Pre tvorbu regrutačných stratégií je rovnako dôležité poznať aj faktory demotivačné, tie, ktoré najviac bránia mladým stredoškolsky vzdelaným ľuďom zaujímať sa o prácu v armáde.

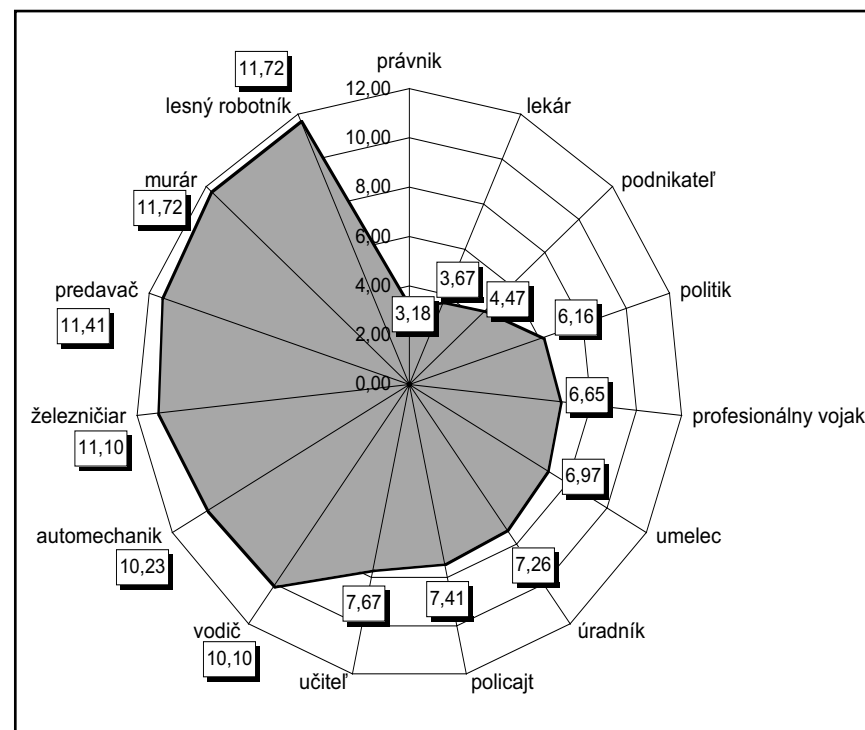
Tabuľka č. 2

Dôvody, pre ktoré by sa maturanti nechceli stať profesionálnymi vojakmi	% zo všetkých respondentov rok 2002	% zo všetkých respondentov rok 2003
Nízka prestíž vojenskej profesie v spoločnosti	10,8	7,5
Nudná práca	3,9	3,8
Nezhoduje sa to s náboženským presvedčením	11,0	1,3
Nemá dobrý vzťah k zbraňam	10,6	9,5
Rodičia by to nedovolili	3,3	2,0
Kamaráti by sa vysmievali	0,7	0,6
Neoplatí sa to, málo peňazí	7,8	5,0
Priateľka (priateľ) by boli proti	6,0	2,6
Slabá perspektíva služby v armáde	17,1	5,8
Nevyhovuje to mojim osobnostným vlastnostiam	19,3	24,2
Nízky plat	–	3,8
Vojaci nemajú dobrú povesť medzi ľuďmi	3,8	Neskúmal sa
Nebaví ma počúvať a poslúchať	Neskúmal sa	12,3
Je tam neporiadok a neustále zmeny	Neskúmal sa	4,3
Politická situácia vo svete	Neskúmal sa	10,9
Iné dôvody	5,7	6,2

Hodnotové a motivačné štruktúry mládeže sa nemenia príliš rýchlo. Porovnanie výsledkov výskumov za dva roky ukazuje, že hlavné motívy nezájmu, či odmietania profesionálnej služby v ozbrojených silách sú rovnaké. Ide najmä o motívy subjektívnej povahy, napr.: „vojenské povolanie nevyhovuje môjmu naturelu“, resp. „nemám vzťah k zbraňam“.

Je zrejmé, že nezáujem o prácu v armáde nepramení v tom, že by to potenciálnym adeptom vadilo v osobnom živote, že by tomu bránilo ich rodinné prostredie. Nepramení ani v nízkej prestíži vojenského povolania alebo v tom, že by vo verejnosti k vojenskému povolaniu existoval odpor (nevraživosť). Stredoškoláci v tomto výskume pozíciu vojenského profesionála z pohľadu spoločenskej prestíže zaradili do prvej polovice hodnotených profesií. Profesionálny vojak sa dostal na piate miesto v rebríčku prestíže a má v spoločnosti podľa maturantov približne rovnakú prestíž ako umelec, úradník, policajt a učiteľ. (Spoločenskú prestíž vybraných 15 povolání z pohľadu maturantov možno posúdiť z údajov v grafe č. 4.)

Graf č. 4: Názor maturantov na prestíž vybraných povolání v očiach verejnosti (údaje vyjadrujú priemerné hodnoty; čím nižší údaj, tým vyššia prestíž povolania) (výskum november – december 2003)

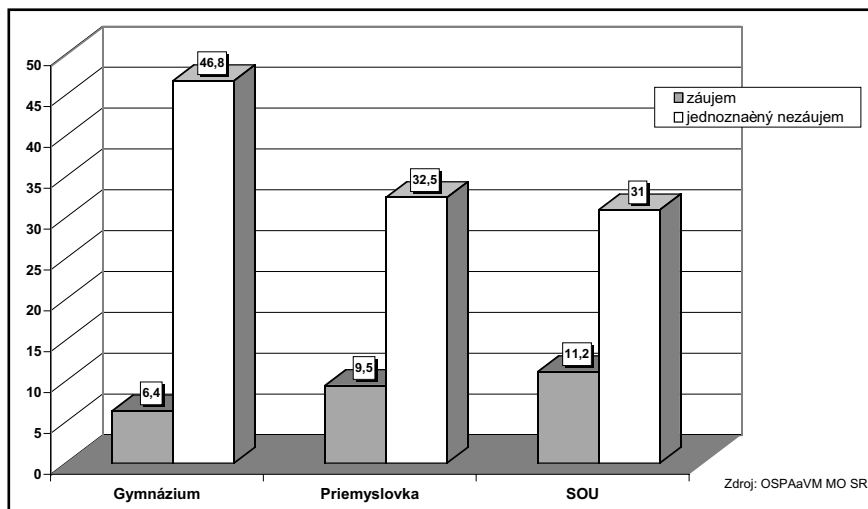


Výsledky výskumu v roku 2003<sup>10</sup> upozorňujú na jeden zaujímavý fakt, ktorý treba brať do úvahy ak posudzujeme demotivačné faktory, totiž, že v motívoch nezájmu sa pomerne výrazne objavuje faktor „politická situácia vo svete“. Je to faktor, ktorý sa v štruktúre faktorov (dôvodov) dokumentujúcich nezáujem mladých stredoškólkov o profesionálnu službu v armáde umiestnil na treťom mieste.

### ZÁUJEM MATURANTOV O PRÁCU V OZBROJENÝCH SILÁCH Z HĽADISKA TYPU NAVŠTEVOVANEJ ŠKOLY A Z REGIONÁLNEHO HĽADISKA

Analýza záujmu maturantov o službu v ozbrojených silách by bola nedostačujúca, ak by sa v nej neuplatnil aspekt typu školy, ktorú respondent navštevuje, regionálny aspekt, prípadne aspekt veľkosti bydliska oslovených maturantov. Metodika a realizácia výskumu umožnila získať v tomto smere pomerne validné údaje<sup>11</sup>.

Graf č. 5: **Záujem o profesionálnu službu v armáde v závislosti od typu školy**  
(výskum maturanti stredných škôl, dec. 2003, údaje sú v %)



<sup>10</sup> Vo výskume v roku 2002 sa tento faktor (okolnosť) neskúmal.

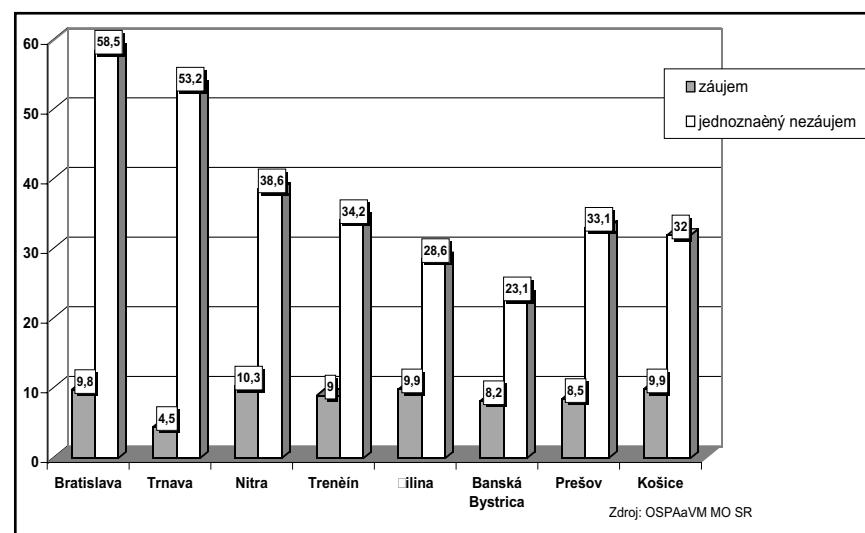
<sup>11</sup> Môžeme dokonca aj s určitou mierou nepresnosti odpovedať na otázku, či je rovnaký záujem o profesionálnu službu v armáde v štátnych a neštátnych školách, resp. v školách slovenských a školách s vyučovacím jazykom maďarským. Získané údaje svedčia o tom, že záujem o službu v profesionálnych OS SR sa v závislosti od typu školy, resp. od vyučovacieho jazyka neodlišuje. Naše údaje v tomto smere sú však len orientačné a pravdivosť týchto tvrdení by bolo potrebné overiť špeciálnym výskumom zameraným na minoritné stredné školy (neštátne a tie, v ktorých prevláda vyučovanie v inom ako slovenskom jazyku).

Medzi študentmi gymnázií, priemysloviek a stredných odborných učilíšť nie je v záujme o službu v ozbrojených silách výrazný rozdiel (pozri graf č. 5). Najväčší záujem, podľa očakávania, bol zaznamenaný v stredných odborných učilíštiach, najmenší v gymnáziách. Väčší rozdiel medzi školami je v podiele tých, ktorí odmietajú myšlienku pracovať niekedy v ozbrojených silách ako profesionálny vojak: na SOU je to len 31 % zo všetkých opýtaných, zatiaľ čo na gymnáziách takmer 47 %.

Pri koncipovaní pracovných hypotéz výskumu sa predpokladalo, že v obciach a menších sídlach by mal byť o prácu v ozbrojených silách väčší záujem ako vo veľkomestách, resp. mestách s počtom obyvateľov viac ako 50 000. Táto hypotéza sa plne nepotvrdila, hoci sa ukázalo, že odmietať postoj k práci v ozbrojených silách pri študentoch žijúcich v malých obciach s počtom obyvateľov menším ako 2 000, je takmer dvakrát menší ako pri študentoch, ktorí majú trvalý pobyt v Bratislave a Košiciach.

Z regionálneho hľadiska je zrejmé, že záujem o službu v profesionálnych ozbrojených silách je relatívne rovnaký vo všetkých krajoch a pohybuje sa okolo úrovne celkovej hodnoty záujmu (8,9 %). O niečo väčší je len v Nitrianskom kraji (10,3 %). Ako dokumentujú údaje z grafu č. 6, jediný kraj na Slovensku, v ktorom je záujem o službu v ozbrojených silách pomerne nízky, je Trnavský kraj. Zhodou okolností ide o kraj, na území ktorého je v súčasnosti len minimálny počet vojenských útvarov a zariadení. Najmä v súvislosti s výstavbou novej francúzskej automobilky je to región s najvyššími očakávaniami možnosti získať atraktívne zamestnanie v budúcnosti.

Graf č. 6: **Záujem a nezáujem o profesionálnu službu v armáde podľa krajov**  
(výskum maturanti stredných škôl, dec. 2003, údaje sú v %)





Pri posudzovaní možných regrutačných zdrojov v jednotlivých regiónoch je dôležité opäť prihliadať nielen na mieru záujmu, ale aj na mieru odmietania možnosti pracovať niekedy v ozbrojených silách. Tieto údaje sú zaujímavejšie a výpovednejšie práve v súvislosti s maturantmi, ktorí väčšinou spájajú svoju budúcnosť so štúdiom na vysokej škole. Presnejšie odhaľujú potenciálne smerovania ich budúcich krokov – ich činné vedomie.

Z tohto hľadiska, teda hľadiska odmietania slúžiť v profesionálnej armáde, sú rozdiely medzi kraji na Slovensku oveľa výraznejšie. Sú kraje, v ktorých je odmietanie pomerne nízke (na úrovni okolo 25 %), pričom to platí najmä o Žilinskom a Banskobystrickom kraji. Zhodou okolností ide o kraje, v ktorých sú dislokované aj atraktívne vojenské zariadenia a jednotky OS SR<sup>12</sup>.

V Košickom, Prešovskom, Trenčianskom a Nitrianskom kraji sa podiel odmietania služby v profesionálnej armáde pohybuje na úrovni okolo 33 %. Napokon máme dva kraje, v ktorých je podiel takýchto maturantov najväčší, a to Bratislavský kraj (58,5 %) a už spomenutý Trnavský kraj (53,2 %).

Štatistická analýza údajov získaných vo výskume potvrdzuje regionálnu špecifikáciu a rozdielnosť v záujme o službu v ozbrojených silách. V regiónoch ležiacich západnejšie a najmä relatívne ekonomicky silnejších badať vyššiu mieru nezájmu o takúto prácu ako v ostatných regiónoch. Ak sa nepodari znížiť existujúce regionálne rozdiely v možnostiach získať adekvátne pracovné príležitosti pre stredoškolsky vzdelanú mládež, môže mať tento jav vzostupnú tendenciu.

## ZÁVER

Súčasťou moderného personálneho manažmentu, ktorý sa snažíme uplatňovať v transformujúcich sa Ozbrojených silách SR, je získavanie a udržiavanie novej kvalitnej a kvalifikovanej pracovnej sily. Profesionálne ozbrojené sily, ktorých model obsahujú záväzné dokumenty prijaté parlamentom, vládou a Ministerstvom obrany SR, predpokladajú, že sa budú opierať najmä o kvalifikovaných odborníkov s maturitným vzdelaním. Po skončení pôsobenia stredných vojenských škôl sa preto najväčším zdrojom pracovných síl pre ozbrojené sily stávajú absolventi civilných stredných škôl s maturitou.

Sociologické empirické poznatky získané kontinuálnym výskumom medzi maturantmi, ktorí ukončia svoje štúdium v školskom roku 2003/2004, svedčia o tom, že v tejto skupine mládeže záujem o prácu v ozbrojených silách existuje. Je však otázne, či miera uvedeného záujmu je dostatočne veľká na to, aby sa dokázali naplniť ciele regrutácie v rokoch 2006, 2007 a neskôr, keď na Slovensku prestane fungovať inštitút povinnej vojenskej služby a z pohľadu vojenského

kariérneho poriadku začnú „starnúť“ poslední absolventi vojenských stredných škôl.

Táto otázka je o to dramatickejšia, o čo viac si uvedomíme fakt, že záujem o ozbrojené sily a o prácu v nich je v tejto skupine mládeže dlhodobo rovnako veľký, alebo, lepšie povedané, nemení sa.

Záujem o prácu v armáde sa pri maturantoch spája predovšetkým so záujmom o štúdium na vojenskej škole, prioritne vojenskej vysokej škole. Skutočnosť, že pre väčšinu stredoškolákov je armáda zaujímavá cez získanie ďalšieho vzdelania, môže tiež komplikovať situáciu a treba ju brať do úvahy, keď posudzujeme komplexne šírku regrutačného poľa pre získavanie kvalifikovanej pracovnej sily pre ozbrojené sily.

Pre tvorcov regrutačných stratégií sú cenné poznatky o tom, že záujem o službu v profesionálnych ozbrojených silách sa zvyšuje smerom od absolventov gymnázií k absolventom odborných učilíšť, a smerom od veľkomiest k menším mestám a obciam. Záujem je diferencovaný v závislosti od regiónu. Medzi maturantmi, ktorí končia stredné odborné učilištia a pochádzajú z vidieckych miest a obcí z banskobystrického, žilinského a prešovského regiónu, je v súčasnosti na regrutáciu nových kvalifikovaných vojenských profesionálov potenciál najväčší.

Z pohľadu moderného personálneho manažmentu budúcich profesionálnych OS SR by však bolo optimálne, aby sa naše ozbrojené sily regrutovali z absolventov všetkých škôl, primerane profesionálnej skladbe (teda aj gymnázií) a z celého územia republiky, čo by nesporne napomáhalo k stabilizácii žiaducich vzťahov medzi ozbrojenými silami a verejnosťou a vytváraniu vycvičených regionálnych záloh.

## POUŽITÁ LITERATÚRA

- [1] Manga, S.: Ročenka MO SR 2002, VIA MO SR, Bratislava 2003, s. 2
- [2] Polonský, D.: K vybraným aspektom profesionalizácie ozbrojených síl, Sociológia, č. 5, 2003, s. 468
- [3] Štatistická ročenka školstva 2002, Ústav informácií a prognóz školstva, Bratislava, 2003
- [4] Správa z výskumu: Záujem študentov maturitných ročníkov stredných škôl na Slovensku o profesionálnu službu v Ozbrojených silách SR, OdSPaVM MO SR, Bratislava, január 2003
- [5] Správa z výskumu: Záujem študentov maturitných ročníkov stredných škôl na Slovensku o profesionálnu službu v Ozbrojených silách SR, OdSPaVM MO SR, Bratislava, február 2004

<sup>12</sup> V týchto krajoch sa medzi inými nachádzajú: VA Liptovský Mikuláš, Veliteľstvo vzdušných síl vo Zvolene a elitné vojenské profesionálne jednotky v Žiline a Martine.

## HISTORICKÁ KONTINUITA A VÝZVY ETIKY HISTORICAL CONTINUITY AND THE CHALLENGES OF ETHICS

***pplk. PaedDr. ThDr. Stanislav ŠVERHA, PhD.,***  
*vojenský duchovný – dekan, Vojenská akadémia Liptovský Mikuláš /*  
*Military Clergyman – Dean, Military Academy, Liptovský Mikuláš*

### SUMMARY

The author, a military clergyman reflects the position of ethics in the present-day and society in general and particularly in the military in his article. He shows the historical evolution of ethical code conception from the philosophical and theological points of view, starting with the palaeolithic, continuing with the old cultures of Mesopotamia and Egypt, Jewish religion, Buddhism, Confucionism and Islam up to the present Christianity. He calls conscience the main precondition for the ethical behaviour and acts. In connection with ethics in the military, the author states that the first characteristics of a soldier should be the presence of dignity and ethics, as well as a clear aim of actions, which should be truth, love and fairness.

### ZAMYSLENIE NA ÚVOD

Zdá sa, že otvorene uvažovať o etike dnes vyžaduje čoraz väčšiu odvahu. Hovoriť niekomu, čo je etické a vyzývať k mravnému konaniu sa v istých kruhoch považuje za niečo takmer nevkusné, a teda priam „neetické“. Vyskytujú sa dokonca okolnosti, keď sa etika stáva pomaly až hanlivým slovom, ktoré by sa v liberálnej, dynamickej a otvorenej spoločnosti nemalo objavovať. Ak sa o niekom povie – moralizátor, teda etik, rozhodne to treba chápať ako termín blížiaci sa nadávke. Prečo je to tak? Uveďme niekoľko pravdepodobných, no vôbec nie úplných dôvodov.

Klasické príslovie – *víno pije, vodu káže*, naznačuje, prečo je hovoriť o morálke opovážlivosťou, prečo je napomínanie rizikom. Každého človeka možno obviniť, že jeho výroky a požiadavky nie vždy korešpondujú s jeho osobným etickým životom. Úprimný človek si dokáže denne priznať niekoľko mravných zlyhaní, teda – pije víno. Znamená to však, že by mal rezignovať na svoje

poslanie otca, učiteľa, vychovávateľa či veliteľa? Práve od neho sa vyžaduje, aby tlmočil svojim deťom alebo zverencom množstvo správnych zásad a dobre mienených napomenutí, to znamená – kázať vodu. Ak človek nechce byť obvinený z pokrytectva, musí sa snažiť o spravodlivosť, alebo si môže vybrať ľahšiu cestu a tou je ignorovanie etiky – ostane teda len pri vine. Ostatní, aj tí, za ktorých zodpovedá, nech si robia, čo chcú.

Druhým dôvodom odsúvania etiky môže byť naša ťažká skúsenosť s jej obmedzujúcimi normami. Etické je napríklad – byť verným manželom, prijať dieťa, nezabíjať (ani v matke, ani po osemdesiatke), žiť a nechať žiť, neohovárať, nehrať na hracích automatoch, nepodľahnúť pseudomédiám, nezneužívať svoje postavenie na obohacovanie sa, neopíjať sa, neužívať drogy, neponižovať, vnímať bezdomovca, rešpektovať pracovné, dopravné a iné predpisy, akceptovať svoje spirituálne dimenzie, vidieť rovnosť medzi slobodou a zodpovednosťou. A ešte veľa iného... O čom a aký však potom bude život? Tu sa blížíme k vyhláseniu, že etika nám bráni v životnom „rozlete“.

Neatraktívnou sa etika stáva aj kvôli nedostatku našich pozitívnych skúseností. Sme schopní vymenovať množstvo neetických ľudí, ktorí dosiahli „veľmi veľa“, teda aspoň podľa určitých kritérií, a ktorí zásadným spôsobom zvyšujú náklady bulvárnych médií. Na druhej strane, mravne krásni ľudia ako napríklad Mahátma Ghándí, Martin Luther King, matka Tereza, Ján Pavol II., či niektorí z nositeľov Nobelovej ceny za mier sa pre nás stávajú ľuďmi akoby z iného sveta, takmer nudnými a teda ťažko nasledovateľnými.

V spoločnosti sa objavuje aj určitá spoločenská diskriminácia etiky. Pojednania o nej sa skúpo objavujú na konci rôznych aktivít, keď sa ako vhodný doplnok zdvorilo uvádza zopár etických zamyslení, kvôli elegantnej úplnosti našich projektov. Politici, novinári, podnikatelia, ale aj vojaci zvyknú prizdobať svoju činnosť etickým kódexom, ktorý sa však v praxi uplatňuje pomerne laxne až minimalisticky. Ak ale vypukne nejaká aféra, etické postoje sa proklamujú opäť zreteľnejšie a načas sa im ponúka väčší priestor.

Slovné spojenia ako vlastenecko-etická príprava, etická hodnota, vyučovanie náboženstva alebo etiky zvyčajne vyvolávajú v mnohých ľuďoch nechť a reakcie typu: načo strácať čas, načo moralizovať, načo otravovať deti? Oceňujeme predovšetkým výkon, vycvičenosť, zdatnosť, zárobkovosť, rafinovanosť, mediálnu úspešnosť. Dobro sa presúva do rozprávok, aspoň do niektorých, a mnohí rodičia majú silné pochybnosti, či by nebolo vhodnejšie namiesto etiky ponúknuť deťom radšej základy sebaobrany.

Patrí teda etika medzi ohrozené spoločenské fenomény? Má ešte v živote spoločnosti, v liberálnom očarení svoje opodstatnenie? A čo vlastne znamená. Treba to vedieť, aby sme mohli na uvedené otázky odpovedať.

## VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

**Etika z filozofického hľadiska** (grécky *ethos* – mrav, zvyk, obyčaj) je veda, ktorá sa snaží charakterizovať a vedecky predstaviť základné mravné normy, vysvetliť zmysel mravného života človeka a usporiadať ho v zhode s ním. Toto snaženie sa opiera o poznanie jednoduchého ľudského rozumu.

Určitú odlišnosť predstavuje **teologická etika**, niekedy nazývaná morálkou (latinsky *mos* – mrav, zvyk, obyčaj). Teologická etika skúma ľudské konanie z hľadiska vzťahu človeka k Božiemu zjaveniu, v ktorom sa človeku predstavuje Boží záujem a jeho osobné volanie. Jedinečným je tu motivačný cieľ mravného ľudského konania – večné šťastie v „*kráľovstve cieľov*“ (Kant).

Medzi filozofickou a náboženskou etikou dochádzalo a dochádza k vzájomnému prelínaniu a ovplyvňovaniu.

Ak sa nás v oblasti techniky zmocňujú hrdé emócie nad výsledkami ľudského umu, v oblasti eticko-spirituálnej je namieste pokora. A, samozrejme, tiež úcta aj voči najstarším mravným postojom ľudstva. Človek odpradáva načúval etickým požiadavkám svojho svedomia. Všetky **prastaré civilizácie** a náboženské systémy riešili podobné otázky – povaha a charakter Boha, podstata sveta, človeka, jeho osud po smrti a, pochopiteľne, normy etiky. Práve tam v zahmlenej minulosti vznikali etické počiatky formované jemnou spirituálnou evolúciou tisícročí.

## ETIKA V ZRKADLE HISTORICKÉHO VÝVOJA

Za „hotových“ ľudí treba považovať už ľudí **paleolitu**. Mali už isté náboženské predstavy a aplikovali obrady.<sup>1</sup> Skúsenosť so sakrálnom je jedným z prvkov, ktoré štrukturujú vedomie. Pohrebné používanie červeného okra – rituálnej náhradky krvi, ktorá bola symbolom života, a pochovávanie mŕtvych hlavou smerom na východ naznačuje zosúladenie osudu duše s dráhou slnka, teda nádej v znovuzrodenie.

V **Mezopotámii** sa objavujú Sumerské texty (3000 pr. Kristom).<sup>2</sup> Hovorila o neustálom narušovaní kozmického poriadku a o hrozbe *chaosu*. Poriadok narušujú ľudské zločiny, hriechy a priestupky, ktoré si ľudia musia odpykať a odčiniť prostredníctvom rozličných rituálov.

V *Epose o Gilgamešovi* sa stretávame s témou potopy. Tento mýtus, rozšírený v rôznych kultúrach takmer po celom svete, chápe potopu ako trest za previnenia ľudstva.

<sup>1</sup> Ľudia začali pochovávať svojich blízkych asi pred 50 000 až 70 000 rokmi.

<sup>2</sup> Originál Sumerských textov pochádza z 3. tisícročia pred Kristom a je odrazom oveľa starších náboženstiev.

Vedomie hriechov a priestupkov u obyvateľov Mezopotámie je dôkazom ich etických schopností. Svedčí o tom aj zachovaná mezopotámska modlitba:

*Ó, Pane, veľké sú moje hriechy!  
Ó, Bože, ktorého nepoznám, veľké sú moje hriechy!...  
Ó, Bohyňa, ktorú nepoznám, veľké sú moje hriechy!...  
Človek nič nevie; nevie ani, či prestupuje zákon, alebo činí dobro...  
Ó! Mój Pane, neodvrhuj svojho služobníka! Mám sedem raz sedem hriechov...  
Zapud' moje hriechy!“*

**Egypt** prevzal viacero sumerských výdobytkov. Založenie zjednoteného štátu na Níle súviselo aj s kozmogóniou, náukou o vzniku a vývoji vesmíru. Mýty o pôvode človeka, inštitúcie a obrady tvorili, podobne ako v iných tradičných náboženstvách, podstatu posvätnéj vedy. Faraón stelesňoval boha, ale aj pravdu – *maat*. Všeobecný význam slova *maat* je usporiadanosť, právo a spravodlivosť. Faraón mal byť vzorom pre svojich poddaných. *Maat* stelesnené vo faraónovi predstavovalo v Egypte akýsi univerzálny princíp mravnosti.<sup>3</sup>

Jeden z egyptských kráľov (2100 pr. Kr.) odporúča svojmu synovi: „*Nespoliehaj sa na dlhý vek, pretože pre sudcov, ktorí ťa budú súdiť po smrti, je život toľko ako jedna hodina. S človekom ostávajú iba jeho skutky, preto nepáchaj zlo. Namiesto toho, aby si vztýčil kamenný pomník, konaj tak, aby si si postavil trvalý pomník svojou obľúbenosťou. Miluj všetkých! Pretože bohovia si väčšmi vážia spravodlivosť ako obety. Uteš plačúceho a neutláčaj vdovu. Nevyháňaj nikoho z majetku jeho otca... Chráň sa nespravodlivo trestať! Nezabíjaj!“*

Uvedený text je svojou vycibrenou etikou prekvapujúci. Sotva by sme ho spontánne priradili starovekému Egyptu.

Výrečné sú aj texty pyramíd týkajúce sa posmrtného osudu kráľa. *Kniha mŕtvych* (kapitola 125) popisuje súd nad dušou – srdce mŕtveho sa položí na jednu miskú váh, na druhej je pštosie pero alebo oko, symboly *maatu*. Mŕtvy odrieka modlitbu a prosí svoje srdce, aby nesvedčilo proti nemu:

*Nezhrešil som proti ľuďom...  
Nerúhal som sa Bohu...  
Nepohrdol som chudobnými...  
Nezabíľ som nikoho...  
Nespôsobil som nikomu bolesť...  
Nezmenšil som dávky potravín do chrámov...  
Som čistý!*

<sup>3</sup> Raritou zo starovekého Egypta je zaznamenaná udalosť, ktorá hovorí o istom Ipuverovi. Tento vytýkal faraónovi jeho chyby: „*Moc a spravodlivosť sú s tebou, no ty po celej zemi rozsieváš zmätok a hurhaj hádok. Hľa, každý sa vrhá na svojho suseda, ľudia konajú, čo si rozkázal. To dokazuje, že táto situácia povstala z tvojich skutkov a že si hlásal Iži.*“ Toto pokarhanie je znakom vysokého etického čítania Egyptanov, ktoré v spomínanom prípade nebralo ohľad ani na faraónov majestát.

**Židovské** monoteistické náboženstvo spolu so svojou kultúrou predstavuje dôsledný etický systém. Človek stvorený na Boží obraz (Genezis 1, 27) je osobnosťou. Je transcendentnou, rozumnou, etickou, spoločenskou a tvorivou bytosťou. Židia v porovnaní so susednými národmi predstavovali výrazný spoločensko-mravný pokrok a uplatňovaním zásad Dekalógu ho stále zdokonaľovali:

*Ja som Pán, tvoj Boh, nebudeš mať iných bohov okrem mňa!  
Nevezmeš meno Božie nadarmo!  
Spomni na sobotňajší deň, aby si ho zasvätil!  
Cti svojho otca a svoju matku!  
Nezabiješ!  
Nescudzoložíš!  
Nepokradneš!  
Nevysloviš krivé svedectvo proti svojmu bližnému!  
Nepožičáš manželku bližného svojho!  
Nepožičáš nič, čo je jeho. (Exodus 20, 1 – 17)*

Židia, na rozdiel od našich špekulatívno-sofistikovaných tendencií, chápali Dekalóg jednoznačne. Jeho dodržiavanie znamenalo požehnanie, nerešpektovanie preklatie. V knihe Genezis (3. kapitola) sa etické zlyhanie charakterizuje ako snaha vytvoriť si blaženosť nezávisle od Boha. Dôraz sa z vonkajších rituálov presúva na vnútornú uvedomelosť. Prorok Izaiáš tlmočí Božiu výzvu: „*Načo mi množstvo vašich obetí... Vaše modlitby nevyslyším, veď vaše ruky sú plné krvi. Obmyte, očistite sa, odstráňte mi pred očí zlobu vašich skutkov, prestaňte robiť zlo! Učte sa robiť dobro, domáhajte sa práva, pomôžte utláčanému, vymôžte právo sirote, obhajujte vdovu.*“ (Iz 1, 11 – 17) Proroci v Izraeli neboli len ohlasovateľmi budúcnosti, ich poslanie spočívalo predovšetkým v jasnom pripomínaní Božích noriem, ktoré Židia dôsledne prepracovali v Talmude.

**Budhizmus** vo všetkom vidí bolesť. Gautama **Budha** jej pôvod identifikuje v smäde po živote, po pôžitkoch, všetko je pomínutelné. Oslobodenie od strasti spočíva v odstránení chút'ok, v *nirváne*.<sup>4</sup>

Cieľom všetkých indických filozofií a meditačných techník je oslobodenie sa od utrpenia. Takmer pre každú asketickú techniku a meditačnú metódu sa postupne začal používať termín *joga*. Stretávame sa s ňou takmer v celej Indii, v brahmanských kruhoch, u budhistov i džinistov. Nevyhnutným úvodom ku každej askéze sú dve skupiny zásad – *jama* a *nijama*. Päť zákazov (*jama*) znamená – nezabíjať, neklamať, nekradnúť, pohlavnú zdržanlivosť a nebyť lakomý. Tieto zákazy vedú k stavu očisty. Jogín paralelne vykonáva aj rad telesných a psychických príkazov (*nijamy*) – čistota, duševná vyrovnanosť, askéza, štúdium

<sup>4</sup> Stav splynutia s božskou prapodstatou, stav zabudnutia, bezstarostnosti.

jógickej metafyziky a snaha robiť z boha (*Íšvara*) dôvod všetkých jeho skutkov. Absolútnu slobodu jogín získava za cenu totálneho popretia života a ľudskej osobnosti.

Askéti ako prostriedok dosiahnutia slobody a blaženosti uplatňovali stiahnutie sa do ústrania, odpútanie sa od hmotných statkov a ctižiadostí a život v prísnom osamotení.

Spomenuté zásady predstavujú univerzálnosť a porovnateľnosť etických noriem s inými náboženskými svetovými systémami. Je tiež zrejmé, že veľký obdiv ľudí zo Západu voči tzv. Východnej ceste je poznamenaný nízkou informovanosťou o jej náročnosti, resp. pohodlným a módnym eklekticismom.

**Čínsky učiteľ Konfucius** (551 – 479 pr. Kr.) vypracoval učenie, ktoré tvorí komplexný systém. *Konfucianizmus* v priebehu vyše dvoch tisícročí riadil štátne služby, štátnu etiku, ovplyvnil čínske náboženstvo a dodnes v Číne zohráva významnú úlohu. Dotýka sa celej východnej Ázie. Konfucius nezavrhuje tradíciu ani náboženské rituály, zdôrazňuje však aj mravné správanie a predovšetkým dobrú vládu. Dokonalý človek musí dbať na konkrétny ľudský život prežívaný v aktuálnej chvíli. Spravodlivý život bol určovaný piatimi vzťahmi:

*knieža a poddaný;*  
*otec a syn;*  
*muž a žena;*  
*mladší a starší brat;*  
*priateľ a priateľ.*

**Islam** vyznáva vieru v jediného Boha. Každý skutok – fyziologický, psychický, sociálny aj historický podlieha Božiemu súdu. Náboženský a spoločenský život sa riadi piatimi zásadami, ktoré sú východiskom aj pre etické postoje moslimov:

*modlitba (päť ráz za deň);*  
*zákonné almužny;*  
*pôst od svitu do súmraku počas mesiaca ramadán;*  
*púť do Mekky;*  
*vyznanie viery.*

**Kresťanstvo**, donedávna alebo ešte stále (?), typické pre našu európsku kultúrnu oblasť a zvlášť pre všetkých Slovanov, má svoje korene v židovstve a antike.

Pri porovnaní kresťanskej etiky s pesimizmom starých Grékov alebo s uhasením smädu po živote v nirváne sa nám ponúkajú zaujímavé kontrasty. Treba ich však vidieť v nezdeformovanej kresťanskej otvorenosti a optimizme evanjelií. Biblia neodmieta životné radosti. Naopak stvorené veci a ich moderné

modifikácie chápe ako Božie dary, ktoré majú človeka obšťastňovať, ak ich užíva rozumne.

Mravný poriadok kresťanstva sa zakladá na troch podstatných vzťahoch človeka:

- *náboženský vzťah* – k Bohu ako k absolútnemu dobru, Stvoriteľovi a poslednému cieľu;
- *individuálny vzťah* – k sebe, tým, že človek svoje dispozície a tendencie usporadúva do určitej stupnice vzhľadom na jeho cieľ;
- *sociálny vzťah* – k ľuďom, k živému a neživému univerzu.

Z týchto vzťahov vyplýva aj problematika mravného zlyhania človeka, ktoré sa môže prejavovať ako odcudzenie voči Bohu, ľuďom, prírode a dokonca voči sebe samému. Základom kresťanskej morálky je nasledovanie Ježiša Krista a rešpektovanie hlavného prikázania, ktorým je láska k Bohu a človeku.

Dôležitým atribútom kresťanstva je pokora.<sup>5</sup> Jej protipól – pýcha je počiatkom najtragickjších zlyhaní človeka. V mnohých životných príbehoch je práve nedostatok pokory prekážkou na ceste spoznávania večnej Pravdy.

## ETIKA V NÁBOŽENSTVE A FILOZOFII

Problematika etiky predstavuje podstatný znak nielen v teistických systémoch, ale aj v rozšírených svetových filozofických názoroch, pre ktoré je typický príklon k ateizmu.

**Naturalizmus** sa prezentuje ako názor, v ktorom Boh stráca svoju existenciu a hmota a vesmír sú večné. Človeka – osobnosť chápe ako vzájomný vzťah chemických a fyzikálnych vlastností. V naturalizme nehrali otázky etiky spočiatku rozhodujúcu úlohu. Vedomie, slobodné rozhodovanie a etika prišli s človekom. Do vesmíru teda nebol vpísaný žiadny Zákon prírody.

Presunutie ťažiska morálky na subjektivitu jednotlivca môže viesť k neschopnosti uspokojivo odlišiť morálny čin od nemorálneho. Ohodnotenie morálneho činu jedným človekom totiž nemusí byť totožné s ohodnotením iného. Pritom rozhodnutia obidvoch majú nielen súkromný, ale aj spoločenský účinok. Pre vymedzenie objektívnych vzťahov medzi ľuďmi a spoločnosťami je potrebné mať meradlo, ktoré by sa nachádzalo mimo nich.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Velikán kresťanstva sv. Augustín hovorí: „*Túžba po pokore je túžbou po pravde.*“

<sup>6</sup> Synkretický a eklektický svetový názor **New Age** za prvotnú formu existencie považuje „*ja*“. Ak je „*ja*“ kráľom, niet dôvodu pre starosti s etikou. Kráľ sa nemýli. Ak je „*ja*“ spokojné, nič viac nie je potrebné. Takýto postoj otvára pozície pre tvrdý egoizmus.

**Nihilizmus**, ako ďalší názor, je popretím možnosti poznania, popretím akejkoľvek hodnoty. Všetko je bez príčiny, bez účelu. Nič nemá zmysel, ani etika, krása, ani skutočnosť. Nihilizmus má aj dnes narastajúce množstvo svojich, niekedy podvedomých, vyznávačov. Sú to predovšetkým mladí ľudia, ktorí zažili pocit zúfalstva, úzkosti a nudy spojenej s nihilizmom. Ich vonkajšie prejavy môžu byť nenápadné, ale aj agresívne, spojené s užívaním drog, alkoholu, alebo aj s fyzickým násilím. Jedinou ich hodnotou je antietika smerujúca k pohrdaniu svojím či cudzím životom, k deštrukcii, k odmietaniu akéhokoľvek náznamu etiky.

Určitou formou deštruktívnej etiky sa prejavuje aj **ideológia siekt**. V ich centre stojí obyčajne zakladajúca osobnosť – guru, ktorý sa vyznačuje silnou schopnosťou vŕahovať ľudí do sféry svojho vplyvu. V sektách sa vyžaduje nekritická poslušnosť a často aj zavrnutie rodičov, partnera, zamestnania alebo vzdelávania.

Človek sa mimo etiky nenachádza nikdy. Môže byť jedine neetickým. S istým rizikom možno povedať aj to, že človek sa nenachádza ani mimo religiozity. Môže sa však posunúť do oblasti **pseudoreligiozity**, kde sa na piedestál božstva dosadzujú alternatívne hodnoty – telo, šport, veda, ideológia (napr. fašizmus, komunizmus), politika, informovanosť, šoubiznis, znamenia zverokruhu, pohodlie... Aj tu sa uplatňujú paralely náboženských praktík a postojov a samozrejme aj adekvátny pseudoetický systém.<sup>7</sup>

Všetko, čo sme doteraz uviedli, možno uzavrieť dvoma zaujímavými konklúziami. Je to predovšetkým pozoruhodná kompatibilita etických noriem vychádzajúcich z náboženských systémov a prirodzeného zákona, pričom na druhej strane je tu evidentná etická deštruktivnosť v tých oblastiach, ktoré sa prejavujú ako „nezaťažené“, sebavedomé, až agresívne.

Čo je teda objektívne etické? A kto má právo vyniesť súd nad mravnou kvalitou konania človeka? Je to jednoznačne ľudské svedomie. V súvislosti s etikou je nevyhnutné venovať pozornosť práve svedomiu a s ním spojenému fenoménu hriechu alebo previnenia či zlyhania. Ak by človek nebol schopný

<sup>7</sup> Pred dvetisíc rokmi apoštol Pavol s prorockým darom o týchto súvislostiach hovorí: „*Pride čas, keď ľudia neznesú zdravé učenie, ale nabháňajú si učiteľov podľa svojich chutí, aby im štekli uši. Odvrátia sluch od pravdy a obrátia sa k bájkam.*“ (2 Tim 4, 3 – 5)

<sup>8</sup> Od roku 1957, keď nadobudol účinnosť zákon umožňujúci potrat aj z iných ako zdravotných dôvodov, bolo úmyselne ukončených vyše 1,3 milióna nenarodených ľudských životov. Tých 1,3 milióna detí má asi 800 000 matiek a približne rovnako veľa otcov. Drvivá väčšina z nich ešte žije a ich počet sa stále zvyšuje. Ak k tomu pripočítame aj zdravotnícky personál a všetkých, ktorí boli do toho priamo zaangażovaní, je to asi polovica voličov na Slovensku. Nechcem nikoho poučať, ale nie je jednoduché označiť za zločin niečo, čo má polovica z nás na svedomí. (Pastor, K., *Problém je niekde inde*, SME, 12. 2. 2003, s. 8; autor je štatistikom a demografom)

vnímať svoje etické previnenia, hrozila by mu impotencia etickej korekcie, ktorá má blízko k stavu arogantného presvedčenia o svojej výnimočnej dokonalosti.<sup>8</sup>

## SVEDOMIE – ZÁKLADNÝ PREDPOKLAD ETICKÉHO SPRÁVANIA SA A KONANIA

**Svedomie** je jediným svedkom toho, čo sa deje v srdci človeka, čo je všetkým ostatným skryté. Svoje svedectvo vydáva výlučne samej osobe a jedine ona pozná odpoveď na hlas svojho svedomia.

Človek i spoločnosť dosahujú tým vyššiu úroveň, čím viac prihládajú na fenomén svedomia. Vo svedomí sa realizuje odraz kvality ľudského konania v človeku. Svedomie nie je hotová danosť. V priebehu života sa vyvíja, prechádza krízami, podlieha rôznym biologickým, filozofickým, sociálnym a psychologickým vplyvom. Jeho formovanie prebieha v neustálom zložitom a krehkom procese.

Antická filozofia nachádza pre túto duchovnú aktivitu pojem *syneidésis* (spolu-viem, spolu-vidím). Podľa toho svedomie nemôže byť len niečo absolútne subjektívne, ale má rešpektovať aj informácie zvonku a svoj výrok s „niekým“ konfrontovať.<sup>9</sup>

Vo fázach vývoja svedomia sa dá uvažovať o konštante, ktorá patrí k jeho podstate. Ide o konštantu „*ten druhý*“. Môže ňou byť iný človek, rodina, spoločnosť, príroda alebo transcendentná skutočnosť. „*Ten druhý*“ vstupuje do vedomia jednotlivca a vytvára tak *con-scientiu*, spoločné posúdenie, ktoré je veľmi blízko k antickému syneidésis.

Predovšetkým po strate vzťahu mnohých ľudí k transcendentnu je dôležité brať princíp „*ten druhý*“ vážne, aby človek neupadol do ničoty, egoizmu a narcizmu a neškodil tak sám sebe a svojmu okoliu. Individuálnemu svedomiu nemožno pripisovať schopnosti, ktoré sú vlastné najvyššiemu výroku mravného súdu, isto definujúcemu zlo a dobro. Úsudkom urobeným len na základe súladu so sebou samým by sa totiž strácala nevyhnutná požiadavka pravdy. Táto individualistická etika, podľa ktorej sa každý riadi svojou pravdou, sa, samozrejme, nemôže porovnávať s pravdou iných.

V židovstve a kresťanstve sú kritériom pre etické súdy Bohom zjavené zákony. **Slovo** v Jánovom evanjeliu (slovo – grécky *logos*; Jn 1, 1) je aspektom večného Boha. *Logos*, logika, inteligencia, to všetko je prítomné v Bohu, z ktorého povstáva vesmír, harmónia a zmysel. *Logos* – Slovo je zároveň „svetlom“, ktoré človeku dáva schopnosť morálne usudzovať a konať.

Skutočný postoj voči etike a svedomiu sa nevytvára *ad hoc*, okamžite, na základe spoločenskej či profesionálnej objednávky. Podobne ani výrok o etickej pravde nevzniká ľahko. Ba práve unáhlenosť a povrchná suverénosť sú dôkazom toho, že sme od pravdy ďaleko. Hľadanie etickej spravodlivosti je dlhodobým procesom, ktorý má široké historické, kultúrno-náboženské, sociálne, ale aj geneticko-osobnostné súvislosti.

<sup>9</sup> Seneca hovorí o svedomí: „*Boh pri tebe, s tebou a v tebe.*“

## ETIKA V PODMIENKACH OZBROJENÝCH SÍL

Urobiť dobré mravné rozhodnutie je dennou, mnohokrát sa opakujúcou úlohou človeka. Od kvality tohto rozhodnutia závisí nesmierne veľa. Ide o život a smrť, o mier a vojnu, o rozvojové krajiny, o sociálne a ekologické aspekty...

Treba povedať, že svet potrebuje nielen otcov, politikov a vojakov, ale predovšetkým eticky zdravých ľudí. Venuje sa však v dnešnej konkurencii mnohých atraktívnych tém dostatočná pozornosť etickému formovaniu? Skôr nie.

Tak je to aj v činnosti príslušníkov ozbrojených síl. Na určitých zamestnaniach a v istých vyhláseniach sa, samozrejme, pojem etiky musí objaviť. Všetky naše rozhodnutia a činnosti sa totiž nedajú zarámovať do predpisov a pravidiel. Niektoré sa im doslova vymykajú. Človek sa nesmie stať len naprogramovaným, poučeným a vycvičeným vykonávateľom nariadenej činnosti. Musí sa správať ako etická bytosť. To patrí k jeho integrite.

Bolo by veľmi zaujímavé, ako by reagovali predovšetkým mladí ľudia na slovné spojenia – vlastenecké vedomie, láska k vlasti, obranca mieru, obranná vojna, úcta k človeku, motivačný činiteľ účastníkov mierových misií... Mnohým sa pri týchto slovách objavuje aspoň na duši ironický výraz, a nielen mládeži.

Je teda možné a oprávnené statočne bojovať za niečo, čo nepoznáme, čo nemá pre nás hodnotu a čo nevieme patrične oceniť? Legitímnym cieľom spravodlivej vojny je obrana spravodlivých práv vlasti. Ak má vojak podriaďiť seba samého hodnote vlasti, sotva ho môže dostatočne motivovať niečo iné ako práve láska k vlasti, ku všetkému, čo ona predstavuje.

Mnohí vojenski etici často zdôrazňujú, že presvedčenie o potrebe podriaďiť seba samého hodnote vlasti a silná vôľa toto presvedčenie realizovať keď príde čas vojny, je základným rysom vojenského charakteru. Napriek určitému skepticizmu musíme konštatovať, že práve spomínaný postoj znamenal pre mnohé hrdé a statočné národy a spoločenstvá mimoriadnu duševnú silu v časoch ohrozenia svojej vlasti.

Skutočná etická hodnota a jej formovanie pramení vo vrstvách požiadaviek, ktoré kladie vlasť, jej národno-kresťanské hodnoty, ľudská solidarita, statočnosť, ale aj pokora. Práve odtiaľ môžeme prísť k ušľachtilej dispozícii, ktorú určite môžeme nazvať aj dispozíciou dôstojnosti. A, napokon, od dôstojnosti sa môžeme jemným oblúkom posunúť k pojmu dôstojník.

V tomto kontexte veľmi zreteľne a výrečne pôsobia starozákonné židovské žalmy:

*Ty najmocnejší, pripáš si meč na bedrá;  
svoju velebu a dôstojnosť.*

*Vo svojej dôstojnosti šťastne vyťahni,  
nasadni na voz*

*a bojuj za pravdu, lásku a spravodlivosť.*

*Nech ťa tvoja pravica učí konať úžasné skutky. (Žalm 45)*

Môžeme teda konštatovať, že prvou črtou vojaka má byť predovšetkým habitus dôstojnosti, etickej vybavenosti a jasný cieľ činnosti, ktorým má byť pravda, láska a spravodlivosť. Len vtedy má vojak právo nazývať sa služobníkom pokoja a prosieť o Božiu pomoc.

Tieto zamyslenia samozrejme počítajú s výčitkou, že je v nich priveľa religióznych prvkov. Možno, ale tieto prvky s našou históriou, kultúrou a populáciou úzko súvisia. Napokon, čím alebo akými hodnotami ich nahradiť? Východiskom tu nemôže byť konkurencia filozofickej a teologickej etiky, ale naopak – ich vzájomný rešpekt.

Praktizovanie viery sa na Slovensku uplatňuje v širokom kvalitatívnom spektre a intenzite. Kultúrno-náboženská a všeobecne ľudská identita vojakov po príchode do systému ozbrojených síl býva vystavená náročnej zaťažkávacej skúške. Ako v mnohých iných krajinách, aj u nás sa veriaci vojaci cítia často neistí. Náboženská viera býva v armádach tabuizovaná, zatiaľ čo ironizovanie náboženstva sa chápe ako niečo normálne. Ak sa však stanú mladí ľudia ľahostajní voči spirituálnym hodnotám osvojeným v rodinách, je zrejmé, že postupne sa pre nich stanú „prežitkom“ aj ďalšie postoje – statočnosť, česťnosť, solidarita...

Vychádzajúc z hodnôt nášho kultúrno-kresťanského prostredia sa môžu v úprimnom svedomí príslušníka ozbrojených síl vynárať mnohé morálne problémy. Avšak človek, ktorý nevníma žiadne morálne chvenie a mechanicky vykonáva príkazy, je vždy nebezpečnejší ako ten, kto si onú neistotu uvedomuje a hľadá pravdivé riešenie. V tomto smere sú príslušníci OS SR pomerne priaznivo disponovaní. Bolo by vhodné, aby sme túto skutočnosť chápali a rozvíjali ako dobrú perspektívu, ktorou môžeme poslúžiť aj iným.

## LITERATÚRA

- [1] BOCHEŇSKI, J. M., *De virtute militari, (Náčrt vojenskej etiky)*, Kraków 1993
- [2] Ján Pavol II., *Veritatis splendor*, SSV, Trnava 1994
- [3] ELIADE, M., *Dějiny náboženských představ a ideí / I, II*, Agora, Bratislava 1995
- [4] Kolektív, *Encyklopedie náboženství*, Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří 1997
- [5] SIRE, J. W., *Za novými světy, Návrat*, Praha 1993
- [6] TONDRA, F., *Morálna teológia I*, Spišské Podhradie 1994
- [7] VENTURA, V., *Vývoj a význam kategorie svědomí*, Teologické texty 3, Praha 1994
- [8] WALDENFELS, H., *Alternatívna religiozita*, Teologické texty 3 – 4, Praha 1991

## ETICKÝ KÓDEX PROFESIONÁLNEHO VOJAKA THE ETHICAL CODE OF A PROFESSIONAL SOLDIER

***pplk. Ing. PhDr. Miroslav GRUCA,***

*Štáb personálneho manažmentu Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky /*

*Personnel Management Staff (J1), General Staff  
of the Armed Forces of the SR*

### SUMMARY

For the armed forces, definition of the content and the importance of necessary moral qualities of a soldier is a precondition for a goal-directed education and a responsible implementation of military service. However, the document Code of the Slovak Forces Members Behaviour, in force since January 1<sup>st</sup> 1998, does not meet the present and future needs of the SK-armed forces, as it is based on the individual model of defence and addresses the compulsory service soldiers mainly. For that reason, the Personnel Management Staff elaborated the Ethical code of a professional soldier, which is to be part of the military order on education and should be in force from May 1<sup>st</sup> 2004. The article deals with the structure and content of the Code.

Discipline state monitoring and assessment – an important part of personnel work

Moderné ozbrojené sily sú efektívne, ak majú dobrú stratégiu a taktiku, ak ich tvoria dobre vyzbrojení, vystrojení a vycvičení vojaci a v neposlednom rade, ak sú títo vojaci motivovaní bojovať, znášať riziko ohrozenia a vzájomne sa podporovať. Práve tento ľudský prvok alebo „morálny faktor“ je často rozhodujúcim činiteľom v boji a nezriedka vyváži aj nedostatky v taktike a výzbroji. Výstižne uvedenú skutočnosť vyjadril poľný maršal Montgomery: „Vysoká morálka je drahocenný klenot. Čím viac sa zaoberám vojenstvom, tým viac sa presviedčam, že základným faktorom vo vojenstve je bojový duch; je to nesporne najdôležitejší, jedinečný faktor.“

Formovanie morálnych a bojových vlastností vojakov je podmienené potrebami a hodnotami spoločnosti. Základom sily starovekého Ríma bol patriotizmus jeho vojakov. „Ja som rímsky občan!“ – to bola veta, ktorá dávala

obrovské výsady, ale zároveň zaväzovala k odhodlaniu bojovať. Aj stredoveké rytierske cnosti vyjadrovali určitý kredit vojenskej mravnosti. Pre profesijnú etiku vojenskej organizácie USA sa „služba, česť a vlasť“ stali hodnotami so svätou autoritou.

Aj pre Ozbrojené sily Slovenskej republiky znamená definovanie obsahu a významu potrebných mravných kvalít vojaka predpoklad cieľavedomej výchovy a zodpovedného vykonávania vojenskej služby. Po vzniku samostatnej Slovenskej republiky bol spracovaný **Kódex správania príslušníkov Armády SR**, ktorý vyšiel ako príloha vojenského predpisu o výchove príslušníkov Armády SR a platí od 1. januára 1998. Dnes už však svojim zameraním a obsahom nezodpovedá aktuálnym a perspektívnym potrebám a smerovaniu Ozbrojených síl SR, pretože reaguje na podmienky individuálneho modelu zabezpečenia obrany a orientuje sa najmä na vojakov povinnej služby. Preto štáb personálneho manažmentu v roku 2003 spracoval **Etický kódex profesionálneho vojaka**, ktorý bol ako súčasť vojenského predpisu o výchove schválený vo Vojenskej rade náčelníka generálneho štábu. Nový kódex reaguje na integračný proces Slovenskej republiky a je zameraný na profesionálnych vojakov. Po legislatívno-technickom posúdení a redakčnej úprave by mal platiť od 1. mája 2004.

Úvodná časť Etického kódexu profesionálneho vojaka (ďalej len „kódex“) definuje kódex ako záväzný súbor mravných požiadaviek na správanie sa a konanie profesionálneho vojaka, ktorý je aj normatívnym kritériom na posúdenie plnenia hlavného cieľa výchovy profesionálnych vojakov. Kódex zároveň vytvára rámec na praktické cieľavedomé utváranie profesionálneho prostredia v ozbrojených silách (stavovské prostredie vojenskej profesie) a umožňuje posúdiť morálne predpoklady uchádzačov o vojenskú profesionálnu službu.

### Kódex pozostáva z troch hlavných častí:

- 1. Hlavné mravné požiadavky na profesionálneho vojaka**
  - 2. Mravné požiadavky na profesionálneho vojaka podľa vojenskej hodnosti**
  - 3. Štandardy správania sa a konania profesionálneho vojaka**
1. Hlavné mravné požiadavky na profesionálneho vojaka vychádzajú z etiky vojenskej prísahy. V súlade s jej textom sú týmito požiadavkami vernosť Slovenskej republike, zodpovednosť, čestnosť, statočnosť a disciplinovanosť. Kódex charakterizuje hlavné mravné požiadavky a ich praktické prejavovanie tak, aby boli chápané správne a aby vytvorili pevný základ na budovanie ďalších mravných kvalít profesionálneho vojaka.
  2. Mravné požiadavky na profesionálneho vojaka podľa vojenskej hodnosti reagujú na osobité poslanie a úlohy generálov, dôstojníkov, praporčikov, poddôstojníkov a vojakov (mužstva). V súlade s tým vyjadrujú tieto požiadavky nároky na líderské kvality, prístup k plneniu úloh, očakávaný



spôsob formovania vzťahov vo vojenských jednotkách a útvaroch a typické osobné vlastnosti príslušníka príslušnej hodnostnej kategórie profesionálnych vojakov.

3. Štandardy správania sa a konania profesionálneho vojaka vyjadrujú komplexné mravné požiadavky na ustálený štýl správania sa a konania profesionálneho vojaka v situáciách dôležitých pre ozbrojené sily. Upravujú dodržiavanie zásad mravnosti a zákonnosti, utváranie pozitívnych vzťahov medzi profesionálnymi vojakmi, utváranie vzťahov medzi profesionálnymi vojakmi a profesionálnymi vojačkami, utváranie vzťahov medzi profesionálnymi vojakmi a civilným personálom ozbrojených síl, uplatňovanie zdravého životného štýlu, formovanie spoločenského kreditu profesionálneho vojaka, reprezentáciu ozbrojených síl na verejnosti a v zahraničí, ako aj správanie sa a konanie profesionálneho vojaka pri nasadení v mierovej misii a v ozbrojenom konflikte.

Záverečná časť kódexu stanovuje spôsob jeho uplatňovania. Zdôrazňuje, že profesionálny vojak je osobne zodpovedný za dodržiavanie kódexu a má právo upozorňovať iných profesionálnych vojakov na porušovanie kódexu.

Úloha veliteľa je zameraná najmä na výchovu podriadených profesionálnych vojakov v súlade s kódexom a na prijímanie primeraných disciplinárnych a personálnych opatrení v súlade so zákonmi v prípade opakovaného, dlhodobého alebo výrazného neplnenia požiadaviek kódexu.

Velitelia útvarov môžu predložiť na schválenie náčelníkovi generálneho štábu vlastný kódex útvaru.

Kódex zaväzuje všetkých profesionálnych vojakov, vrátane profesionálnych vojakov ozbrojených síl vyčlenených mimo ozbrojených síl na plnenie úloh ministerstva, rozpočtových organizácií a príspevkových organizácií v pôsobnosti ministerstva, správať sa a konať v súlade s jeho ustanoveniami.

Podmienkou uvedenia kódexu do života vojenských útvarov a zariadení bude pochopenie jeho významu pre morálnu a bojovú pripravenosť každého profesionálneho vojaka. Prírodné dodržiavanie kódexu podporí bojovosť Ozbrojených síl SR a zvýši ich kredit v spoločnosti i medzi partnermi Slovenska v politicko-bezpečnostných organizáciách regiónu, Európy a sveta.

## K PERSONÁLNEJ PRÁCI PATRÍ I SLEDOVANIE A HODNOTENIE STAVU DISCIPLÍNY DISCIPLINE STATE MONITORING AND ASSESSMENT – AN IMPORTANT PART OF PERSONNEL WORK

*Štáb personálneho manažmentu (J-1) Generálneho štábu  
Ozbrojených síl SR, Veliteľstvo Vojenskej polície  
Ozbrojených síl SR /*

*Personnel Management Staff (J1) of the General Staff  
of the Armed Forces of the SR, Headquarters Military Police  
of the Armed Forces of the SR*

### SUMMARY

Military discipline is the basis for a responsible fulfilment of military duties and its monitoring and assessment are important aspects of personnel work in the armed forces. The article presents representative disciplinary figures in the Armed Forces SK, whilst crimes and other minor offences, including property and drugs criminality, as well as driving offences in 2003 are compared with the figures of 2002. It shows a picture about the evolution of trends and indicates which areas should be given more attention in the future.

### ÚVOD

Podľa Rozkazu ministra obrany Slovenskej republiky č. 45/1993 „**Smernice pre sledovanie a hodnotenie vojenskej disciplíny, disciplinárnej praxe a mimoriadnych udalostí v Ozbrojených silách Slovenskej republiky**“ je vojenská disciplína východiskom pre zodpovedné plnenie vojenských povinností. Jej hlavnými ukazovateľmi sú dôslednosť a zodpovedný prístup vojakov k plneniu požiadaviek vojenskej prísahy, zákonov, základných poriadkov, rozkazov a nariadení. Z tohto dôvodu sa vojenskej disciplíne na všetkých stupňoch velenia a riadenia venuje sústavne zvýšená pozornosť. Na základe sledovania a hodnotenia jej stavu stanovil náčelník Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky na odstránenie nedostatkov konkrétne úlohy.

## STAV DISCIPLÍNY V OZBROJENÝCH SILÁCH SR V ROKU 2003

V Ozbrojených silách SR (ďalej OS SR) bolo vo výcvikovom roku 2003  **evidovaných 926 podozrení zo spáchania trestného činu**. V porovnaní s výcvikovým rokom 2002 počet evidovaných trestných činov klesol o 78 prípadov (7,8 %). Zo všetkých evidovaných prípadov bolo 106 spáchaných pod vplyvom alkoholu, čo predstavovalo 11,4 % (vo výcvikovom roku 2002 išlo o 170 prípadov – 16,9 %).

Podiel vojenských trestných činov a nevojenských trestných činov na celkovej kriminalite v rezorte sa v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami zmenil. Počet podozrení zo spáchania vojenského trestného činu sa znížil, zatiaľ čo počet podozrení pri nevojenských trestných činoch naopak stúpol. **Vojenské trestné činy** mali vlani na celkovej kriminalite podiel 54 % (v roku 2002 to bolo 65 %). Preverovalo sa **501 prípadov** podozrení zo spáchania vojenského trestného činu, čo je oproti roku 2002 menej o 155 prípadov (23,6 %).

V roku 2003 sa oproti roku 2002 výrazne znížil počet podozrení zo spáchania trestného činu **dezercie**. Odhalených bolo **70 prípadov**, čo je pokles o 42 prípadov (37,5 %). Pozitívny vplyv na tento vývoj malo administratívne skrátenie výkonu povinnej služby na 9 mesiacov a ďalšie interné opatrenia (napr. možnosť výkonu vojenskej služby v mieste trvalého bydliska alebo v jeho blízkosti, čo umožňovalo návštevy príbuzných i počas vychádzok a pod.).

**Porušovanie práv a chránených záujmov vojakov** Vojenská polícia preverovala v **39 prípadoch**, čo v porovnaní s rokom 2002 predstavuje pokles o 11 prípadov (22 %).

Podozrenie z trestného činu **urážky medzi vojakmi** bolo predmetom trestného konania v **31 prípadoch**, čo oproti roku 2002 znamenalo pokles o 31 prípadov (50 %).

Trestné konanie v súvislosti s trestným činom **neposlúchnutia rozkazu** sa uskutočnilo v **49 prípadoch**, čo bolo o 24 prípadov menej ako v roku 2002 (32,9 %).

Skutková podstata trestného činu **porušovania služobných povinností** sa zisťovala v **48 prípadoch** a v tejto kategórii bol v porovnaní s rokom 2002 zaznamenaný nárast o 20 prípadov (71,4 %).

Ako sme už naznačili, počet podozrení z **nevojenských trestných činov** vlani stúpol a ich podiel na celkovej kriminalite v rezorte ministerstva obrany bol 46 %. Celkovo sa preverovalo **425 prípadov**. V roku 2002 išlo o 348 takýchto prípadov, čo predstavovalo 35 % z celej evidovanej kriminality v rezorte. Najviac – **235 prípadov** – sa týkalo **majetkovej kriminality**, čo bolo o 29 prípadov viac ako v roku 2002 (14 %). Spôsobená škoda dosiahla výšku **4 481 800,- Sk** a odhalením páchatel'ov sa podarilo vlastníkom vrátiť majetok v hodnote 660 700,- Sk.

Najpočetnejšiu skupinu majetkovej kriminality tvorili **krádeže**, pri ktorých Vojenská polícia musela konať v **162 prípadoch**. Počet odhalených trestných vecí tohto druhu oproti roku 2002 stúpol o 7 (3,5 %).

Nedovolené držanie, zadováženie alebo prechovávanie strelných zbraní, streliva, výbušnín alebo imitačného materiálu, kvalifikované ako **nedovolené ozbrojovanie**, sa podarilo odhaliť v **6 prípadoch**, čo bol oproti roku 2002 nárast o jeden prípad.

V súvislosti s trestným činom **sprenevera** Vojenská polícia riešila **23 prípadov**, o 3 prípady viac ako v roku 2002.

Trestný čin **podvodu** bol v roku 2003 zistený v **28 prípadoch**, čo znamenalo nárast oproti predchádzajúcemu roku o 13 prípadov.

Trestný čin **zneužívania právomoci verejného činiteľa** odhalili vlani v **23 prípadoch**, čo bolo o 9 prípadov viac ako v roku 2002.

V oblasti **drogovej kriminality** nastal vlani takisto nárast počtu evidovaných skutkov. Odhalených bolo **22 deliktov**, o 10 prípadov viac ako v roku 2002 (83,3 %), pričom väčšinou išlo o abúzus marihuany.

Z celkového počtu **926 evidovaných prípadov podozrenia zo spáchania trestného činu** v roku 2003 bolo k 31. decembru vlaňajšieho roka **ukončených 808 prípadov** (88,3 %). Vo vyšetrovaní zostalo 118 prípadov.

V rezorte ministerstva obrany sa v roku 2003 udialo **186 dopravných nehôd** vojenských motorových vozidiel, z ktorých vojenský vodiči zavinili 103, o 9 (8 %) menej ako v roku 2002. Pri týchto nehodách bolo ľahko zranených 11 osôb a 3 osoby utrpeli ťažké zranenia. Hmotná škoda spôsobená pri dopravných nehodách bola stanovená na sumu 5 446 100,- Sk, z čoho na škody na vojenskej technike pripadlo 3 281 200,- Sk.

Vojenská polícia vlani objasňovala aj **308 dopravných priestupkov proti bezpečnosti a plynulosti cestnej premávky**, ktoré spáchali vodiči vojenských vozidiel. Oproti roku 2002 nastal pokles o 51 priestupkov (14,2 %).

Pri vedení **súkromných motorových vozidiel** vojaci v roku 2003 spáchali **188 priestupkov**, čo bolo o 80 (29,9 %) menej ako v roku 2002.

Vojenská polícia vykonala vo výcvikovom roku 2003 v **89 útvaroch a zariadeniach** OS SR celkom **649 kontrol** na požívanie alkoholu. Z **5 347 kontrolných skúšok** pozitívny výsledok zaznamenala pri **73 osobách**.

## ZÁVER

Na stav vojenskej disciplíny, disciplinárnej praxe a mimoriadnych udalostí v OS SR vo výcvikovom roku 2003 malo vplyv výrazné znižovanie počtov príslušníkov ozbrojených síl v rámci reorganizácie na Model 2010, keď sa

v dôsledku profesionalizácie zároveň zvyšoval počet profesionálnych vojakov, predovšetkým v kategórii poddôstojníkov a mužstva.

Možno konštatovať, že opatrenia prijímané veliteľskými orgánmi mali na vývoj vojenskej disciplíny žiaduci vplyv, o čom svedčí i skutočnosť, že zatiaľ čo v roku 2002 bolo uložených 4 341 disciplinárnych trestov, v roku 2003 ich počet klesol na 3 461, teda o 25,4 %. O 7,8 % oproti predchádzajúcemu roku sa znížil aj počet podozrení zo spáchania trestného činu.

Pozitívny vplyv opatrení prijímaných v oblasti boja proti alkoholizmu a iným toxikomániám je zrejmý z poklesu podozrení zo spáchania trestných činov pod vplyvom alkoholu zo 16,9 % v roku 2002 na 11,4 % v roku 2003.

Pozitívny trend charakterizoval i vývoj v oblasti priestupkov proti bezpečnosti a plynulosti cestnej premávky pri vedení vojenských motorových vozidiel. Oproti roku 2002 sa počet takýchto priestupkov výrazne znížil a disciplinovanejší boli vojaci i pri vedení súkromných motorových vozidiel.

Priaznivé trendy vo vývoji vojenskej disciplíny je potrebné v roku 2004 ďalej prehlbovať prijímaním účinných opatrení organizačného, režimového a kontrolného charakteru s cieľom znemožňovať protiprávne konanie. V prevencii kriminality musíme ešte efektívnejšie využívať existujúce a pripraviť i ďalšie špecifické programy, zacielené predovšetkým na zamedzenie páchania trestnej činnosti a priestupkov pod vplyvom alkoholu, drog a iných návykových látok a na odstraňovanie kriminogénnych podmienok, umožňujúcich páchanie vojenských trestných činov, s osobitným dôrazom na odhaľovanie a elimináciu porušovania povinností v dozornej a strážnej službe a deliktov v oblasti drogovej a majetkovej kriminality.

## NOVÉ TRENDY VO VOJENSTVE

### NEW TRENDS IN THE MILITARY

#### SEDEM POZNÁMOK K INFORMAČNÝM OPERÁCIÁM SEVEN COMMENTS ON INFORMATION OPERATIONS

*plk. RSDr. Jaroslav NIŽŇANSKÝ, PhD.,  
Inštitút bezpečnostných a obranných štúdií MO SR /  
Institute for Security and Defence Studies of MoD of the SR*

#### SUMMARY

The author reacts to up-to-date experiences from information operations at home and abroad, as well as to our Slovak Armed Forces members' incentives in connection with discussions about the starting of teamwork on our information operations doctrine, psychological operation doctrine and other relevant materials. In this context, he deals with issues of information in war, military deception, physical attack, psychological operations, as well as related activities, such as public affairs and civilian-military operations. The author describes the conception of chosen types of information operations and activities related to them from the latest theory and praxis's points of view and he deals with effective legal standards for that field and the influence of the global informational environment, in particular the media influence on them.

The author shows that preparation for information operations starts whilst planning them and also continues during them. Planning and issuing of an order, force defence, co-ordination and liaison officers, practical exercises, organisation of task fulfilment, redeployment of troops, etc. The preparation co-ordinates control and inspections of troops in information

operations before operations, as well as the logistic preparation and integration of new soldiers into information operation troops. The article also includes reviews of plans and orders of subordinate and support troops in order to show contradictions and to ensure the synchronisation of information operations. In this aspect, practical exercises give the opportunity to think over information operations before their realisation. The author comes to the conclusion that preparation of information operations requires more time than other types of operations.

## NA ÚVOD

Informačné operácie sa stali neodmysliteľnou súčasťou moderného vojenstva. Aj skúsenosti z poslednej vojny v Perzskom zálive potvrdzujú, že v nej rozhodujúcu úlohu zohral obrovský technologický náskok USA, hlavne ich schopnosť ničiť nepriateľské systémy spojenia a velenia. Vzápätí po zachytení akejkoľvek komunikácie irackých veliteľov, mohli útočiacie jednotky spojencov zasadiť presný úder každému, kto vydával rozkazy. Vedomie zraniteľnosti viedlo k tomu, že najvyšší politickí a vojenský činitelia Iraku prestali dôverovať svojim systémom spojenia, čo zákonite muselo viesť k zrúteniu celého systému velenia.

Účinným prostriedkom demoralizácie irackých vojsk boli milióny zhodených letákov, správy vo fľašiach plávajúcich v mori či riekach, e-maily, SMS správy na mobilné telefóny vybraných predstaviteľov režimu, bombardovanie na efekt, rozhlasové vysielanie aj ampliónové výzvy nabádajúce vojská protivníka vzdať sa a dobrovoľne odísť do zajatia, ako aj vysielanie, ktoré prezentovalo klamné činnosti.

Aj v tomto konflikte sa potvrdila vysoká súvislosť medzi informačnou prevahou a víťazstvom. Informácie boli životne dôležitou krvou rozhodovacieho cyklu, pozostávajúceho zo štyroch fáz: pozorovania, orientácie, rozhodnutia a akcie. Ako je známe, úlohou pozorovacej fázy je zber surových údajov o udalosti zo senzorov. Orientačná rozvíja obsah pozorovania a robí čiastkové závery. Vychádzajúc z tejto interpretácie skutočnosti, rozhodnutia sa spravidla prijímajú až po dôkladnom posúdení udalosti. Vo fáze akcie sa napokon rozhodnutia vykonávajú.

Úlohou tradičného zberu informácií je, aby realitu odrážali verne, čo je predpokladom na efektívne rozhodovanie. Na informácie vo vojne má veľký vplyv technológia, ktorá ich dáva na úroveň okupácie územia či dokonca kontroly vzdušného priestoru. Informácie vo vojne tak poskytujú ozbrojeným silám globálne povedomie založené na integrovanom spravodajstve, pozorovaní a prieskume, zbere informácií a ich rozširovaní, na globálnej navigácii a postavení, počasi i na komunikačných možnostiach.

Ďalším pilierom sú informačné operácie vedené za účelom obrany a ochrany vlastných informácií a informačných systémov, alebo útoku a pôsobenia na informácie a informačné systémy protivníka.

Nasledujúce poznámky vychádzajú z poznatkov a skúseností získaných z operácií v Iraku, z už prebiehajúcej diskusie o tejto problematike v našich ozbrojených silách i v časti verejnosti, na ktorej sa autor aktívne zúčastnil, a v neposlednom rade súvisia i so začatím prác na tvorbe našej doktríny informačných operácií, doktríny psychologických operácií a ďalších relevantných koncepčných materiálov rezortu. Mali by pomôcť hlbšie pochopiť koncepcie jednotlivých druhov informačných operácií, to, ako môžu prispievať k plneniu misií ozbrojených síl, a takisto ozrejmiť aj vplyv najmä médií a práva na tieto operácie. Poznámky rozširujú doteraz publikované materiály o zatiaľ nezverejnené nové poznatky, postrehy, myšlienky, námety a fakty, ale aj autorove úvahy.

## POZNÁMKA PRVÁ K INFORMÁCIÁM VO VOJNE

Spravodajstvo, pozorovanie, prieskum, precízna navigácia a postavenie, poveternostné služby a komunikačné služby – to sú funkcie poskytujúce rozhodujúcu podporu najmä vzdušným a informačným operáciám tým, že umožňujú veliteľom sledovať celé bojisko. Spracovanie zozbieraných informácií spravodajskými analytikmi im dáva spravodajskú podporu pri rozhodovaní. Spolu uvedené funkcie tvoria druhý pilier informačných operácií – informácie vo vojne.

Spravodajské činnosti zberom, spracovávaním, integráciou, analýzami, hodnoteniami, interpretáciami a rozširovaním prístupných informácií poskytujú veliteľom situačné vedomie. Umožňujú im rozumieť protivníkovi, vrátane poznania jeho síl i slabostí.

V podporných informačných operáciách spravodajstvo vyžaduje zber a analýzu informácií z protivníckovej telekomunikačnej a počítačovej infraštruktúry. Spravodajskí analytici dokážu presne odhadnúť pravdepodobné smery činnosti protivníka, vrátane jeho možností viesť informačné operácie. Integrovanou súčasťou spravodajskej prípravy, pozorovania a prieskumu je, že poskytujú veliteľom v reálnom čase, alebo v čase blízkom reálnemu, informácie o rozmiestnení, dispozícii, možnostiach aj ukazovateľoch zámerov nepriateľa. Pozorovaním a prieskumom možno napríklad odhaliť i prítomnosť a rozmiestnenie elektronických vyžarovačov, z čoho sa dá získať výhoda pre ostatné prvky informačných operácií, akými sú elektronická vojna, informačný útok alebo fyzický útok.

Pozorovanie a prieskum sa často vedú tou istou platformou zberu alebo tímom, ale majú iné funkcie. Pozorovanie vypovedá o nepretržitom zbere informácií zo zemského povrchu, vzduchu či kozmu, zatiaľ čo prieskum sa týka činností

vedených na získanie informácií o rozmiestnení a zvláštnych cieľoch v rámci časových obmedzení.

Precízna navigácia a postavenie umožňuje pomocou vzdušných, kozmických a informačných operácií útočiť na ciele v citlivých oblastiach s vysokou presnosťou. Schopnosť presne zistiť ciele a zamerať na ne palebnú silu znižuje potrebu lietadiel a iných prostriedkov nutných na ich neutralizáciu alebo zničenie.

Poveternostné služby poskytujú v reálnom čase informácie nevyhnutné pre vojenských plánovačov na všetkých úrovniach vedenia vojny. Počasie patrí v rozhodovacom procese k najdôležitejším faktorom ovplyvňujúcim určenie pohybu síl, výber zbraní a cieľov a voľbu vhodných „doručovacích“ taktík.

Vzdušné, kozmické a informačné operácie sú spriahnuté a vzájomne na sebe závislé. Kozmické systémy podporujú široký rozsah kozmických operácií, ale sú dôležité aj pri získavaní informačnej prevahy. Kozmické riadenie, ktoré zabezpečuje slobodu činnosti, umožňuje a usmerňuje aj odopieranie slobody v činnosti protivníkovi. Kozmické sily podporujú operácie, vrátane kozmických presunov, ako aj veliace a riadiace satelity. Aplikácia kozmickej sily by mohla poskytnúť palebnú silu aj zo systémov umiestnených v kozme. Kozmické sily znásobujú efektívnosť spoločných síl a kozmické operácie majú veľký vplyv na informačné poskytovanie navigácie, komunikácie, prieskumu, pozorovania, ako aj varovania, napríklad pred balistickými riadenými strelami.

Mobilita a udržiavanie síl i realizácia útočných a obranných informačných operácií je v súčasnosti vysoko závislá aj na iných organizáciách zbierajúcich a rozširujúcich informácie. Tie spravidla poskytujú podporu a spätnú väzbu, čím môžu posilniť efektívnosť využitia informácií vo vojne.

## **POZNÁMKA DRUHÁ K VOJENSKÉMU KLAMANIU**

Od dávnych čias je vojenské klamanie dôležitým nástrojom vojenského úspechu. Klamné operácie ako prvok informačnej vojny ovplyvňujú správanie sa protivníka. Ich úlohou je oklamať ho a dosiahnuť, aby konal podľa našich predstáv. Na to treba protivníka poznať, rozumieť jeho rozhodovaciemu procesu a postupom, jeho spôsobu uvažovania, predsudkom, zaujatosti i sklonom. Všetky tieto znalosti môžu naši plánovači efektívne využiť. Prioritné je vytvorenie alternatívnej reality, na ktorej sa zakladá protivníkovu rozhodovanie. Tá je podporená kreovaním postrehov – čo chce protivník vidieť pri použití maskovania, vábidiel, alebo, v niektorých prípadoch, aj pri nasadení skutočných jednotiek a výzbroje. Aj ďalšie funkcie informačných operácií by mali poskytnúť kľúčové informácie o protivníkovi, na ktorých je postavený plán vojenského klamanie v ranných štádiách integrovaný do celkového plánu kampane.

### **Plánovači by prítom mali:**

- Pamätať, že je často ľahšie posilniť existujúce predsudky a sklony, ako ich zmeniť. Ak je protivník presvedčený o svojom zámere, je obyčajne ľahšie využiť toto vnímanie na získanie výhody, ako sa snažiť presvedčiť ho o niečom inom. Stratégie klamanie, ktoré nie sú viacmyselné, ale jasné a akoby pravdivé, sú spravidla pre protivníka skôr akceptovateľné. Preto i jeho informačné systémy by mali byť presýtené klamnými udalosťami vhodne načasovanými a prezentovanými rôznymi médiami;
- vedieť, že koordinovaním plánu vojenského klamanie s inými organizáciami, vedúcimi informačné operácie, možno zabezpečiť, že vhodné informačné kanály budú schopné prezentovať naše klamanie;
- rozvinúť plány pre prípadné narastanie problémov, ktoré by mali odpovedať napríklad na otázky – „Môžu byť celkové ciele vojenskej operácie splnené bez klamných operácií?“, prípadne – „Čo robiť, ak protivník odhalí naše klamanie?“;
- snažiť sa chrániť plán vojenského klamanie počas operácie.

## **POZNÁMKA TRETIA K FYZICKÉMU ÚTOKU**

Informačná vojna je nielen o eliminovaní protivníka, ale aj o vplyve na jeho vnímanie a o modifikovaní jeho správania sa. Klasické ničenie jednotiek, techniky a výzbroje protivníka, hoci podporuje dosiahnutie želaného konečného stavu, vystavuje naše sily riziku strát na životoch i zdrojoch. Namiesto toho môžeme využiť fyzický útok vo forme presne riadenej munície na zničenie protivníkových bojových možností zacielením na životne dôležité oblasti jeho informačnej sústavy.

Kľúčovou frázou v definícii fyzického útoku je teda použitie zbraní proti vybraným cieľom so zámerom rozrušiť alebo zničiť protivníkov informačný systém. Toto je dôležitý rozdiel medzi všetkými fyzickými útokmi a fyzickým útokom v kontexte informačnej vojny.

Kedy je fyzický útok útokom informačnej vojny? To závisí od toho, čo je cieľom. Cieľ musí byť vo vzťahu k protivníkovým informačným systémom. Zničením komunikačnej infraštruktúry je tok informácií rozrušený, čím sa zníži protivníkovu schopnosť komunikovať medzi organizáciami a vedením. Eliminácia dodávok elektriny a ďalších zdrojov energie by mohla hatať protivníkovu schopnosť zbierať informácie a narušiť aj ich distribúciu. Možný zoznam cieľov zahŕňa rôzne typy objektov velenia a riadenia, komunikačné uzly, spravodajské operácie a zdroje elektriny.

Fyzické útoky v kontexte informačnej vojny vykonávajú fyzické zbrane, a tým ovplyvňujú protivníkovu toky informácií, jeho hlasovú komunikáciu z a do veliteľstiev, ako aj činnosť rádiolokátorov včasnej výstrahy či kvalitu satelitných snímok rozmiestnenia súperových jednotiek.

## POZNÁMKA ŠTVRTÁ K PSYCHOLOGICKÝM OPERÁCIÁM

Pre udržanie národnej bezpečnosti je podstatná schopnosť zabrániť konfliktu a agresii. Psychologické operácie podporujú tieto ciele pokusmi znížiť morálku a bojovú účinnosť protivníkových jednotiek. Ich úlohou je preto pôsobiť na protivníkovu vedomie tak, aby nadobudol presvedčenie, že útok by bol pre neho drahý a z hľadiska obetí na životoch i zdrojoch neúspešný. Psychologické operácie nie sú aplikovateľné len na protivníkovu jednotku na bojisku, ale i na ich veliteľov, politických vodcov a jeho civilné obyvateľstvo v zázemí.

Rozšírenie možností masovej komunikácie posilnilo psychologické operácie poskytnutím rýchlejších, širších a účinnejších mediálnych kanálov na dopravu správ k cieľovému publiku. Celosvetové spravodajské vysielanie môže pôsobiť na medzinárodnú mienku v priebehu niekoľkých sekúnd a výsledné postoje a city následne vplývajú na rozhodovací proces národných vedení. Na posilňovanie tendencií vo vojskách protivníka zradiť, vzdať sa a vôbec znižovať ich morálku sú však ešte stále efektívne aj tlačené letáky.

Psychologické operácie sprostredkujú zahraničnému publiku informácie na podporu našich politických a vojenských cieľov. Ich rozsah pokrýva celé spektrum vojenských operácií v mieri i vo vojne. Sily týchto operácií preto môžu poskytovať znásobené možnosti, užitočné pre všetky úrovne operácií, a sú životne dôležitým prvkom pri zaisťovaní bezpečnosti národných cieľov.

### Rozlišujeme štyri druhy psychologických operácií:

- strategické,
- operačné,
- taktické,
- konsolidačné.

**Strategické psychologické operácie** sa vedú na globálnej a regionálnej úrovni na podporu strategických cieľov. Odohrávajú sa mimo vojenskej arény, ale ministerstvo obrany k nim môže prispievať svojimi hodnoteniami, vojenskými psychologickými operáciami alebo vzdušnými operáciami. Môžu mať formu diplomatických stanovísk, vyhlásení, komuniké, ako aj rozmiestnenia vojsk, čo je silná psychologická výzva pre protivníka a jeho štátne vedenie.

**Operačné psychologické operácie** prebiehajú v definovanej geografickej oblasti a umožňujú efektívne plnenie úloh veliteľa bojiska, kampaní a stratégií. Plánujú sa na posilnenie vlastných, spojeneckých alebo koalíčných možností viesť vojenské operácie na bojisku a s cieľom podnecovať v protivníkových vojskách snahu vzdať sa či dezertovať. Efektívny útok vojsk môže spoločne so psychologickými operáciami vyvolať synergický účinok, urýchliť úpadok protivníkovy morálky a povzbudzovať dezerciu. Úsilie psychologických operácií na operačnom stupni velenia tiež posilňuje ochranu vlastných síl

vplývaním na miestne obyvateľstvo, aby oznamovalo teroristické činy, sabotáže či iné chystané ohrozenia našich, resp. koalíčných síl.

**Taktické psychologické operácie** sa spravidla realizujú v súčinnosti s inými taktickými operáciami proti protivníkovým silám a publikám. Na tejto úrovni sa zameriavajú na vykonávanie jednotlivých úloh a sú limitované krátkodobými cieľmi. Plánovači pre cudzie publiká pripravujú presvedčivú komunikáciu v rôznych mediálnych formátoch. Napríklad počas operácie Just Cause v Paname lietadlá vzdušných síl USA podporovali taktické pozemné sily vysielaním rozhlasových a televíznych správ, ktoré apelovali na domáce obyvateľstvo, aby neopúšťalo svoje domovy a predišlo tak škodám na vlastnom majetku. V podobných situáciách vzdušné sily vyhodnocujú, či rozhlasové, televízne a ampliónové vysielanie zasiahlo čo najširšie publikum.

**Konsolidačné psychologické operácie** sa vedú v zahraničí, kde protivníkovu silu hrozia našim alebo koalíčným silám. Pomáhajú vplývať na tamojšie obyvateľstvo, aby podporilo naše miestne ciele a veliteľov v plnení ich povinností v operačnom priestore. Takéto operácie môžu byť čiastočne účinné aj počas zahraničných mierových operácií a misií. Napríklad, ak naše sily pomáhajú cudzej vláde zbaviť sa pozemných mín, možno v rámci psychologickkej operácie propagovať toto úsilie s cieľom získať podporu obyvateľstva pri vytváraní a udržiavaní bezpečnejšieho prostredia pre náš personál.

Psychologické operácie možno členiť nielen podľa kategórií, ale aj typov.

**Zjednocujúce psychologické operácie** sa vedú s cieľom spájať skupiny ľudí, pričom ich zjednocujúce činnosti pozostávajú z takých akcií, ako je napríklad prezentovanie miestnej moci v pozitívnom svetle či poskytovanie verejných informácií o tom, kde môže obyvateľstvo získať potravu, vodu a pod. Tieto operácie možno využiť i na zlepšenie civilno-vojenských vzťahov, na šírenie informácií eliminujúcich nepriateľskú propagandu, ako aj na zjednotenie publika proti spoločnému nepriateľovi.

**Rozdeľujúce psychologické operácie** majú za cieľ navodenie opačného účinku. Ich úlohou je dosiahnuť, aby protivník postupne strácal vôľu bojovať, napríklad využitím slabostí obyvateľstva a posilňovaním nezhôd, sporov a konfliktov v jeho radoch. Rozdeľujúcimi operáciami tiež možno usmerňovať protivníkovu opozíciu využívaním intolericie, predsudkov, odpadlíkov a podporou apatie a dezercie v protivníkových jednotkách. Treba však mať na zreteli, že ak sa takéto operácie realizujú necitlivo, môžu spôsobiť viac zla ako dobra.

Keď sa psychologické operácie vykonávajú premyslene, sú veľmi efektívne. Ako násobiteľ sily predstavujú lacný a účinný nástroj na komunikáciu aj ovplyvňovanie protivníka či vybraných skupín zahraničného publika a poskytujú podporu vlastným veliteľom. Možno nimi predísť potrebe rozmiestnenia ďalších síl i skrátiť čas trvania operácie. Ako nekinetická zbraň v arzenáli informačných operácií, môžu psychologické operácie posilniť aj účinnosť použitých

politických a ekonomických nástrojov národnej sily. Sú často lacnejšie než použitie bômb a riadených striel, pričom ich výsledok môže byť porovnateľný, ba neraz i výrazne väčší.

**Ciele** psychologických operácií môžu byť **všeobecné a špecifické**. Úlohou všeobecných je znížiť účinnosť protivníkovej bojovej sily, zvýhodniť vlastné či mnohonárodné úsilie vplyvaním na postoje vybraných cieľových publik a získať podporu zahraničných partnerov a neutrálnych národov. Psychologické operácie plnia špecifické ciele ak sa použijú na podporu iných prvkov informačných operácií. Charakter špecifických cieľov závisí od toho, či sa činnosti vedú vo vojenských operáciách iných ako vojna alebo vo vojne.

Účinná kampaň psychologických operácií vyžaduje čas, súčinnosť a integráciu s plánovačmi celej vojenskej kampane. Existuje niekoľko zásad, ktorých rešpektovanie plánovačom umožní dosiahnuť ich požadovanú účinnosť. Za prvé, ciele musia byť jasné a mali by korešpondovať s veliteľovou predstavou. Tiež by mali zohľadňovať konkurentovo diplomatické, politické a informačné úsilie a zahŕňať analýzy možností partnerských i protivníkových psychologických operácií, najmä ich silné a slabé stránky. Ďalej musia plánovači zabezpečiť, aby správy pre médiá boli vhodné a zrozumiteľné cieľovému publiku. Nevyhnutné je tiež, aby napokon dôsledne vyhodnotili výsledky psychologických operácií.

Pri príprave aktivít psychologických operácií musia plánovači zvažovať, ako operačné prostredie vplyva na ich výstupy a premýšľať v tomto smere aj o perspektívach, pretože prístupná informácia sa podieľa na tvorbe globálneho spoločenského vplyvu v dotyku s udalosťami, ktoré sa stali hocikde na svete.

Závislosť vojsk od spoľahlivých počítačov a technológii pri vedení psychologických operácií bude stále rásť. Zložité komunikačné systémy umiestnené na celom svete sú schopné podkopávať naše informačné operácie. Satelitné systémy poskytujú globálne krytie pre televízne vysielanie a internet i v miestach, kde neexistuje drôtová infraštruktúra. Možnosť hocikedy a hocikde veľkou rýchlosťou prenášať údaje a prijímať ich, je blízka realite. Anténové zariadenia sú v súvislosti s týmito satelitmi schopné vysielat' video v reálnom čase priamo z bojiska do domácností. Video-morfing a hlasové digitálne technológie už umožňujú meniť vzhľad osôb, ich hlas a upravovať ich správy. Vďaka digitálnemu archivovaniu možno využívať rôznorodé archívy a vyhľadávať v nich množstvo audiovizuálnych, audiálnych a tlačových médií. Laserové obrazy a holografická projekcia môžu psychologickým operáciám poskytnúť nové metódy šírenia správ. Namiesto zhadzovania letákov alebo použitia ampliónov sa správy môžu premietat' do nočných oblakov a môžu ich čítať celé mestá či oblasti. Plánovači psychologických operácií musia byť preto na nové technické výdobytky 21. storočia pripravení a schopní na ne adekvátne reagovať.

## POZNÁMKA PIATA K SPRIEVODNÝM ČINNOSTIAM INFORMAČNÝCH OPERÁCIÍ

Pri sprievodných činnostiach je podstatné, že nemajú ani útočnú ani obrannú podobu. Musia však byť koordinované s úsilím všetkých informačných operácií. Tieto činnosti zahŕňajú **verejné záležitosti a civilno-vojenské operácie**. Prebiehajú nepretržite v operačnom priestore veliteľstva ako súčasť národných, medzinárodných a koalíčných aktivít a ovplyvňujú informačné operácie daného veliteľstva.

V záujme pochopenia úlohy verejných záležitostí v informačných operáciách musíme porozumieť globálnemu informačnému prostrediu a vidieť, ako sa dnešné mediálne prostredie líši od toho, čomu sme čelili v minulých konfliktoch. Treba sa preto zaoberať rozvojom koncepcie informácie ako nástroja národnej sily a skúmať, či poskytuje veliteľovi bojiska možnosti, aby mohol informačne pružne reagovať na aktuálnu situáciu. Musíme si uvedomiť, že médiá sú všade, za nepriateľskými líniami i priamo v našich domovoch a sú schopné prinášať surové scény krviprelievania vo vojne. Pozornosť médií týmto udalosťami môže vyvolať enormný tlak na politických vodcov. Úlohou subjektov našich verejných záležitostí je zabezpečiť, aby sa práve naše správy dostali do obývacích izieb na celom svete. Platí, že médiá budú hľadať hocikoho, aby hovoril. Ak to nebudeme my, mohol by to byť i náš protivník.

Aké sú dôsledky toho, že médiá sú prakticky všadeprítomné?

- Bude čoraz ťažšie skryť, resp. utajiť vojenské akcie, a to i v dôsledku rozširovania činnosti komerčných snímáčich satelitov.
- Nemôžeme klamať. Ak sa k tomu uchýlime a niekto zistí pravdu, prestanú nám veriť. Strategická hodnota dôvery verejnosti v naše operácie je ďaleko väčšia ako hodnota pomínuteľnej vojenskej výhody, ktorá by vyplynula z klamania. Navyše je zakázané robiť propagandu alebo dokonca cenzúru či odopierať poskytnutie informácie.

Médiá tiež zapríčiňujú zblížovanie taktiky so stratégiou. Pozornosť národných a medzinárodných médií našim záležitostiam (zvlášť udalosti, ktoré poskytujú silné graficko-vizuálne výpovede) môže sústrediť pozornosť národa, národných vodcov i sveta na aktuálne záležitosti a posilniť v nich snahu reagovať. To sa niekedy označuje ako „CNN efekt“. Napríklad – niektoré snímky z „Dialnice smrti“ v operácii Púštna búrka robili dojem, že USA použili vyspelú technológiu proti bezbranným Arabom, ktorí chceli práve odísť. Takéto vnímanie podnietilo enormný tlak na vedenie Spojených štátov, aby rýchlo skončilo nepriateľstvo, čo bolo zo strany spojencov hodnotené ako negatívny účinok globálneho informačného prostredia. Pozitívnu stránkou je však, že globálne informačné prostredie tiež poskytuje pohotovú prostriedky pre našu rýchlu komunikáciu s globálnym publikom, čím vytvára príležitosti dosiahnuť národné bezpečnosť.

ciele prostredníctvom strategického využitia informácií. Bohužiaľ, ide o dvojsečnú zbraň, pretože protivník získa podobný prístup a podobné príležitosti. Teda, globálne informačné prostredie predstavuje životne dôležité bojisko pre dnešných moderných bojovníkov.

Cieľom operácií verejnej informovanosti na bojisku je presadenie národnej vôle, čo overila aj doterajšia história. Verejné záležitosti ju môžu podporovať dvoma spôsobmi, a to získaním a udržaním verejnej podpory pre vlastné operácie a udržiavaním morálky vlastných vojsk. Protivníková vôľa môže byť objektom pôsobenia tvorcov našich vládnych rozhodnutí a príležitostne i priamych výziev k jeho obyvateľstvu. Nástrojom alebo zbraňou pre tieto operácie je rýchly tok presnej a pravdivéj informácie.

Globálne informačné prostredie vplývajúce na národnú vôľu spôsobuje, že informáciu pokladáme za nástroj národnej sily. Keď ju spojíme s ekonomickými, diplomatickými a vojenskými nástrojmi národnej sily, dosiahneme synergiu vyjadrenú spravidla v plánovacom procese.

Ako možno silu informačného nástroja využiť? Otvorený dialóg s médiami umožňuje našim vodcom získať a udržiavať verejnú podporu národných záujmov. Vysvetlením cieľov a úloh národnej a koalície politiky sa verejnosť stáva informovanejšou a odolnejšou proti špekuláciám médií alebo dezinformáciám protivníka, ktoré môžu verejnú podporu narúšať. Aj protivník sa stáva informovaným o tom, čo od neho očakávame. To môže byť užitočné pre odstránenie obmedzení v diplomatických kanáloch. Ak je naša informácia prezentovaná svetu, môžeme očakávať, že protivník využije médiá, aby naše pozície šírením dezinformácií a propagandy podkopal. Rýchlym poskytovaním úplných a dôveryhodných informácií môžu naše operácie verejných záležitostí takúto taktiku protivníka zdržiavať, minimalizovať, usmerňovať či celkom neutralizovať.

Najviac sa pri plánovaní operácií verejných záležitostí spravidla vykoná v čase narastania krízy, keď ide o odhaľovanie jej okolností, ale niektoré práce sa realizujú už vopred. Operačný plán zahŕňa strategické analýzy informačného prostredia bojiska a musí predpokladať, že protivník použije i propagandu. Vopred jasný musí byť tiež plán na rozmiestnenie personálu verejných záležitostí a jeho vybavenie v podobe organizačnej štruktúry. Majúc tieto plány k dispozícii, precvičujeme ich, a tým zabezpečujeme, aby zbrane verejných záležitostí mohli byť rýchlo a rozhodne zasadené hneď, ako takáto potreba v podobe krízovej situácie nastane. Sme totiž svedkami, že po studenej vojne sa väčšina medzinárodných kríz vo svete rozvíja rýchlo a relatívne nepredvídateľne.

Vojenské operácie v dnešnom globálnom informačnom prostredí vyžadujú, aby verejné záležitosti boli koordinované medzi vládnyimi a vojenskými inštitúciami. Následne však musia byť úzko a dobre koordinované s vojenskými plánmi na operačnej a taktickej úrovni. Rozumné je plány a stratégie verejných záležitostí koordinovať a integrovať s informačnými operáciami na bojisku. Operácie verejných záležitostí zohrávajú v informáciách vo vojne kľúčovú úlohu, osobitne

v súvislosti s ich zberom a šírením. Môžu významne podporovať aktivity informačnej vojny zvlášť v oblasti operačnej bezpečnosti a pri protipatrieniach voči psychologickým operáciám protivníka. Aj preto, ak majú byť účinné, musia byť dobre koordinované s každým plánom psychologických operácií a vojenským klamaním.

Operácie verejných záležitostí môžu tiež zohrávať kľúčovú úlohu pri udržiavaní morálky vlastných vojsk a obyvateľstva a minimalizácii škôd spojených s protivníkovým fyzickým útokom, nech už má fyzickú, alebo informačnú povahu.

Činnosti spojené so zberom informácií dovoľujú operáciám verejných záležitostí plniť úlohu spoľahlivého radcu veliteľa. Zberom a analyzovaním obsahu domáceho a zahraničného spravodajstva dokážu monitorovať zahraničnú a domácu verejnú mienku a pomáhať predpovedať pravdepodobný vplyv veliteľových rozhodnutí a operačných činností na morálku vlastných i súperových jednotiek a na verejnú mienku. Ich realizátori so znalosťou vnútorného mediálneho procesu môžu pripraviť veliteľov na spoluprácu so zástupcami médií a ich analýzy budú tiež predpovedať možné zameranie propagandy protivníka, čím poskytnú čas na prípravu a koordinovanie stratégií a taktík verejných záležitostí. Tak operácie verejných záležitostí plnia aj ďalšie činnosti, a teda zohrávajú kľúčovú úlohu i pri udržiavaní dôveryhodnosti misií a morálky príslušníkov jednotiek v poli a ich rodinných príslušníkov doma.

Verejné záležitosti sú jediná autorizovaná organizácia poverená vypúšťaním informácie do verejnosti. Existuje tu pritom potreba delikátnej rovnováhy medzi snahou o maximalizovanie operačnej bezpečnosti a využitím hodnôt verejnej informácie na odradzovanie protivníka, udržiavanie podpory spojencov, politickej vôle doma a bojovej spôsobilosti v poli. Jednou z metód, ako zvládnuť riziká, je spracovávanie zoznamov rozhodujúcich (kritických) informácií s cieľom vylúčiť zverejnenie takých, ktoré by za žiadnych okolností nemali preniknúť na verejnosť. Všetky výstupy do verejnosti musia prejsť procesom politického a bezpečnostného hodnotenia, aby sa zaručilo, že nežiaduce informácia uvoľnená nebude.

V dnešnom svete vojská demokratických krajín cenzúru nepraktizujú a vojsko nemôže zabrániť médiám, aby informovali o tom, o čom chcú. Kľúčové preto je, aby relevantné vojenské orgány starostlivo kontrolovali najmä výstupy strategických a taktických detailov. Touto zásadou kontroly informácií uvoľňovaných pre médiá sa dosahuje bezpečnosť v samotnom zdroji informácií a uvedený postup je rozhodujúci pre personál verejných záležitostí pri styku so zástupcami médií i v poli.

Operácie verejných záležitostí nebudú klamať o misii. Z dlhodobejšieho hľadiska je to vždy kontraproduktívne. Lži ničia dôveryhodnosť vlády, národných vodcov i všetkých informačných tokov z operácií. Klamanie by mohlo podkopať hodnotu vojenskej misie a viesť dokonca k jej zlyhaniu. Vojenský personál teda médiá klamať nesmie, ale nič mu nebráni v tom, aby nepovedal všetko, čo vie.



Psychologické operácie a operácie verejných záležitostí sú oddelené a odlišné, ale blízko spolupracujúce činnosti. Obe svojimi výstupmi oslovujú najmä zahraničné publiká. Ich správy a taktiky by mali byť koordinované a bezkonfliktné. Koordinácia dovoľuje rozvinúť synergiu medzi operáciami, ale musí sa pritom dbať, aby sa neznižila či dokonca nestratila čistota správ verejných záležitostí. Verejné záležitosti totiž usilujú o presný výklad faktov, s ktorými si dobre rozumejú. Dôveryhodnými témami a správami môžu verejné záležitosti i psychologické operácie získať na efektívnosti. Operácie verejných záležitostí a psychologické operácie síce možno realizovať aj oddelene, ale pri nižšej efektívnosti, pričom naši protivníci tak postupovať nemusia.

Medzinárodné médiá sú často obľúbeným kanálom kampaní psychologických operácií. Je to lacné a prístupné. Žurnalisti často radi dokazujú svoju objektivitu tým, že dajú priestor oboj stranám. Treba počítať s tým, že vodcovia protivníka takúto príležitosť na výzvy a vyhlásenia vždy nájdu a využijú.

Odkedy sa operácie protivníckej propagandy udomácnili na bojisku verejných informácií a vplývajú na verejnú mienku, národná vôľa a politické usmernenie dané vojenským veliteľom nasmerovali operácie verejných záležitostí proti nim. Operácie verejných záležitostí tak robia včasným tokom správ rôznymi prostriedkami a médiami. Pretože operácie protivníckej propagandy môžu mať asymetrický vplyv na vojnu, je dôležité mať schopnosť rozoznať, aké techniky propagandy protivník proti nám môže použiť. Najlepší spôsob, ako poraziť protivnícku propagandu a jeho klamstvá, je plánovať proti nim rýchly tok našich informácií. V tomto smere si treba udržiavať iniciatívu.

Ďalšou sprievodnou činnosťou informačných operácií sú civilno-vojenské operácie, ktoré zahŕňajú aktivity veliteľstva na vytvorenie, udržanie, ovplyvňovanie i využívanie vzťahov medzi vojenskými a vládnymi, ale aj mimovládny civilnými autoritami a civilným obyvateľstvom v priateľskej, neutrálnej alebo nepriateľskej oblasti, s cieľom uľahčiť vojenské operácie a konsolidovať operačné ciele. Môžu ich realizovať vojenské sily i subjekty miestnej vlády. Civilno-vojenské a psychologické operácie sa navzájom podporujú. Civilno-vojenské operácie môžu pomáhať priateľskému alebo hosťiteľskému národu v starostlivosti o zdravie a bezpečnosť domáceho obyvateľstva a rozvíjať rôzne programy pomoci, zatiaľ čo psychologické operácie môžu tieto aktivity a ich úspechy propagovať a budovať tak u cieľových publik dôveru a pozitívne vnímanie našich a koalíčných akcií.

## **POZNÁMKA ŠIESTA K PRÁVNYM A MORÁLNYM ASPEKTOM INFORMAČNÝCH OPERÁCIÍ**

Právo spravidla zaostáva za technológiou, hoci určité existujúce zásady sa dajú aplikovať zvlášť vo vojnovom práve. Tvorcovia legislatívy teda reagujú až na aktuálny problém, ktorý sa objaví v spoločenskej praxi. Takáto podstata práva

v určitej oblasti často zapríčiňuje zmätok u jeho užívateľov, ktorí chcú pragmatickú odpoveď na otázku, čo môžu z právneho hľadiska robiť. Pri obhliadnutí sa do minulosti možno konštatovať, že pravidlá leteckého bombardovania boli napríklad odvodené z analógie námorného bombardovania. Môžeme teda predpokladať, že aplikácia práva na informačné operácie bude odvodená od všeobecných právnych zásad, ktoré sa uplatňujú v tradičnej vojne.

Medzinárodné právo pozostáva zo zmluvných záväzkov medzi suverénnymi štátmi. Dve zo základných zásad medzinárodného právneho systému hovoria, že suverénne štáty sú právne rovnými a nezávislými aktérmi vo svetovom spoločenstve a preberajú na seba právne záväzky po obojstrannom súhlase. Najefektívnejšími nástrojmi tvorby medzinárodného práva sú medzinárodné dohody, akou je i Charta OSN, uznávaná všeobecne ako základ medzinárodného práva.

Medzinárodné právo vymedzuje zásady, ktoré treba dodržiavať pri útočnej informačnej kampani, pričom ide najmä o základné ľudské práva a práva národov. Aplikácia medzinárodného práva do informačných operácií je trvalá, vrátane fyzických útokov na informačné systémy tradičnými prostriedkami, psychologických operácií a operácií elektronickej vojny. Keďže operácie elektromagnetickými impulznými zbraňami a zbraňami s riadenou energiou (lasery) budú pôsobiť podobným spôsobom ako útoky tradičnými zbraňami, môžu sa na ne bez väčších problémov aplikovať existujúce právne zásady. Informačný útok však predstavuje niektoré nové prvky a právne regulovanie informačnej vojny je zatiaľ v začiatkoch. Podľa všeobecne platných zásad je však realizácia takýchto aktivít možná. Inou záležitosťou sú politické obmedzenia. V zásade možno povedať, že v ére informačnej vojny máme pred sebou otvorených veľa variantov.

Právo vojnového konfliktu obmedzuje vojenské akcie po začatí nepriateľstva a Charta OSN stanovuje určité vymedzenia pre použitie sily pred vznikom nepriateľstva. Právo vojnového konfliktu poskytuje základné zásady, podľa ktorých môžeme analyzovať zamýšľaný informačný útok. Pokúsme sa preto načrtnúť, ako môžu byť tieto zásady aplikované do možných scenárov informačných operácií.

Vojenské potreby diktujú, že cieľ musí mať vojenskú hodnotu a vojenská infraštruktúra je očividne legitímny cieľom. Často však civilná infraštruktúra poskytuje vojenskému úsiliu krajiny podporu a jej zničenie môže útočníkovi priniesť vojenskú výhodu. Vojenské potreby by teda mali dovoľovať aj útok na takéto ciele. Zásada proporcionality vyžaduje, aby vojenská hodnota získaná z útoku bola úmerná súbežnému predpokladanému poškodeniu. Ako skúška testovania vojenskej potreby môže napríklad poslúžiť akt zničenia národného dopravného systému. Ak bude jeho sprievodným účinkom masové hladovanie obyvateľstva, útok nie je v súlade s kritériami testu proporcionality. Teda analýzy cieľa musia vypovedať nielen o jeho vojenskej hodnote, ale aj o očakávaných priamych a nepriamych škodách, ktoré by mohlo ničenie cieľa spôsobiť.

Rozdielne požiadavky sa kladú na bojovníkov a nebojovníkov, a to nielen v ich oblečení a označení či v odlišných uniformách. Osoba, ktorá podnikne bojový útok bez autorizácie, je tiež predmetom stíhania podľa noriem medzinárodného práva.

Zásady humanity zakazujú používať zbrane alebo útoky, ktoré zapríčinia nevyhľaditeľné zranenia. Vojenskou potrebou nie sú ospravedlniteľné napríklad náboje Dum-Dum a laserové zbrane spôsobujúce trvalú slepotu. Táto zásada vyžaduje rytierskosť. Vojna musí byť vedená podľa dobre známych formalít a v presne definovaných medziach. Na to slúžia určité vizuálne a elektronické symboly, ktoré identifikujú osoby a objekty chránené pred útokom. Patria sem aj vojnoví zajatci v táboroch, zranení a chorí, zdravotnícky personál, ako aj zdravotnícke vozidlá, lietadlá a plavidlá. Žiadny z týchto objektov by nemal byť vojenským cieľom. Potlačenie porušenia týchto zásad je potrebné pre účinnú ochranu symbolov. Z podobných dôvodov je protiprávne predstierať aj vzdanie sa, chorobnosť alebo smrť s cieľom získať výhody v boji, ako aj vysielat' nepravdivé hlásenia o zastavení paľby alebo o prímerí.

Veľa scenárov predpokladá, že informačný útok rozruší verejnoprospešné podniky alebo národnú ekonomickú infraštruktúru, do ktorej patria napríklad banky, burzy, ale aj univerzity. Na podobné ciele by sa nemalo útočiť, pretože nemajú možnosť brániť sa.

Iné scenáre zahŕňajú použitie počítačových vírusov a ďalších „zlomyseľností“ proti podnikovým infraštruktúram. Ak sa takéto vírusy rozšíria do cieľových systémov, pričom môžu preniknúť i do systémov neutrálnych a spriateľných národov, mohli by sme mať dočinenie s nevyberavou zbraňou. Porušenie tejto zásady by mohlo spôsobiť napríklad otvorenie dverí priehrady alebo zlyhanie nukleárneho reaktora.

Použiť silu proti protivníkovi sú oprávnení iba príslušníci národných ozbrojených síl. Ak je však útok na počítačovú sieť vedený z miesta ďaleko od cieľa, nedá sa rozlíšiť alebo zistiť, či je „bojovník“ v uniforme. Právi bojovníci sú cvičení v súlade s vojnovým právom, slúžia disciplinované a sú podriadení veliacemu dôstojníkovi zodpovednému za ich vedenie. Túto zásadu si treba pamätať, pretože informačné operácie počas medzinárodných vojenských konfliktov budú vedené iba príslušníkmi ozbrojených síl.

Ďalšou zaujímavosťou je, že informačný útok možno uskutočniť z vojenskej adresy, ale aj z adresy nejakej spoločnosti, pričom jeho pôvod nebude známy. Pretože sú v ňom skryté črty informačných operácií, bude to vyžadovať rozšírenie interpretácie tak, aby boli predvídateľné. Informačným útokom získavame vojenskú výhodu bez disproporcie sprievodných účinkov ľudským a rytierskym spôsobom. Je to teda pravdepodobne akt v súlade s medzinárodným právom.

Popri medzinárodnom práve musia velitelia ctieť právo vlastnej krajiny i cudzej krajiny, v ktorej práve pôsobia. Ide predovšetkým o zákaz neautorizovaného prístupu k informačným sieťam, komunikačným prenosovým systémom, telegrafu, telefónu, rozhlasu a televízii, ako aj inštitúciám, ktoré produkujú informácie. Týka sa to tiež rešpektovania práva neutrality a pod.

Medzinárodné spoločenstvo, zdá sa, sa viac zaujíma o následky útokov v počítačových sieťach ako o mechanizmus ich uskutočnenia. Ak sa koordinuje útok v počítačovej sieti na národný systém riadenia leteckej prevádzky a súčasne na finančné a bankové systémy a verejnoprospešné podniky, môžu sa napríklad otvoriť dvere na vodných nádržiach a vypuknúť záplavy, ktorých následkom bude smrť ľudí a poškodenie majetku, pričom sa zároveň môže stať, že nebude toho, kto by varoval ohrozené obyvateľstvo. Mohlo by ísť o útok porovnateľný s útokom ozbrojených síl.

Nie je jasné či svetové spoločenstvo bude pokladať útok v počítačových sieťach za „útok ozbrojených síl“, „použitie sily“, „doktrínu sebaobrany“ alebo za „protiopaterenia“. V každom z týchto prípadov bude treba právne normy aplikovať v konkrétnej praxi. Teraz, keď vzrastá závislosť ozbrojených síl na počítačoch a elektronickej komunikácii, treba ich chrániť proti útokom alebo zneužitiu neoprávnenou osobou. To tvorí dôležitú súčasť plnenia poslania ozbrojených síl.

Základným predpokladom ochrany našich informačných systémov je monitorovanie rôznych príčin a rôznych aktérov ich možných ohrození. Ochranu realizujú odborníci na siete, operačnú bezpečnosť a prispievajú k nej i hodnotenia spravodajských služieb. Monitorovanie eviduje pokusy o neoprávnené vniknutia do počítačových systémov a poskytuje právne podklady pre analýzy a vyšetrovanie takýchto činov. Pravidlá môžu byť veľmi komplikované i vzhľadom na zapojenie rôznych organizácií či agentúr a rôznych podmienok na monitorovanie. Hoci informačná istota je kombináciou všetkých typov monitorovania, prvou líniou obrany a ochrany ozbrojených síl pred zlým fungovaním našich komunikačných systémov a neoprávneným preniknutím do nich je administrátor systému, ktorý vedie monitorovanie jeho ochrany. Monitorovanie je silná zbraň v arzenáli informačnej istoty. Ním budeme často zisťovať, kto viedol útok a aký je jeho pôvod. Táto informácia je potrebná na účinnú obranu pri zaistení rovnováhy medzi právom na súkromie a verejnou bezpečnosťou.

## **POZNÁMKA SIEDMA K PRÍPRAVE NA INFORMAČNÉ OPERÁCIE**

Aby boli obranné aj útočné informačné operácie účinné, treba venovať vysokú pozornosť ich príprave. Tá zahŕňa akcie pred ich realizáciou, pričom sa začína už pri plánovaní a pokračuje aj počas samotného priebehu operácií. Pretože veľa cieľov a úloh informačných operácií vyžaduje dlhší čas na tvorbu želaných efektov, ich príprava sa často začína skôr ako pri iných typoch operácií. Hoci mnohé špecifické prvky informačných operácií sa k slovu dostávajú až počas konfliktu či vojny, musia sa pripraviť už v mieri. Ide napríklad o tvorbu databáz o predpokladaných oblastiach vykonania operácií, ktoré môžu byť použité pre výstupy informačných operácií na prípravu bojiska a na plánovanie obranných

informačných operácií, ako je ochrana sietí a operačná bezpečnosť. Plány informačných operácií sa priebežne aktualizujú. Bežne, aj mimo prípravy konkrétnych informačných operácií, členovia bunky informačných operácií udržiavajú vlastné databázy s najnovšími informáciami. Mierová príprava tiež spočíva v koordinácii operačných a taktických jednotiek v rámci výcviku.

V mieri sa pripravujeme pre budúce operácie analyzovaním potenciálnych možností informačných operácií cieľových krajín.

#### **Zaujímame sa najmä o:**

- vieru, etnické a kultúrne hodnoty, spoločenské normy,
- komunikačnú infraštruktúru,
- vojenskú komunikáciu a infraštruktúru velenia a riadenia,
- vojenský výcvik a úroveň odolnosti protivníkových informačných systémov, vojenského klamaní a psychologických operácií,
- gramotnosť obyvateľstva,
- vzťahy etnických frakcií,
- jazyky používané na území cieľových krajín.

Príprava zahŕňa i hodnotenie pripravenosti jednotiek a jednotlivcov vykonávať informačné operácie. Velitelia a štáby monitorujú pripravenosť a hodnotia ju podľa kritérií úspešnosti stanovených počas plánovania určitých variantov. Toto hodnotenie predpovedá účinok jednotlivých faktorov na pripravenosť vykonávať celkové operácie. **Príprava na informačné operácie sa realizuje na troch úrovniach:**

- jednotlivci a jednotky,
- štáby, tímy a skupiny,
- zladenie všetkých dohromady.

Plány nie sú statické a priebežne sa aktualizujú. Podnetom na to môže byť napríklad hodnotenie pripravenosti jednotiek, informácie o pripravách protivníka na naše informačné operácie, nové rozhodnutia veliteľa, zmeny v počasí alebo teréne, ale napríklad i zmeny možností informačných operácií spriatelenej síl. Pri príprave informačných operácií počas ich plánovania je životne dôležitá koordinácia s ostatnými prvkami operačného systému bojiska.

Hodnotenie efektívnosti informačných operácií je jedna z najväčších výziev, ktorej čelí štáb. Pritom musí hodnotiť informačné prostredie pozostávajúce z jednotlivcov, organizácií alebo systémov, ktoré zbierajú, spracovávajú alebo rozširujú informácie, i zo samotných informácií. Informačné prostredie je teda kombináciou fyzických hodnotení (informačných systémov) a nefyzických koncepcií (informácií, na informáciách založených procesov a procesov ľudského rozhodovania). Informačné operácie útočia na fyzické hodnotenia informačného prostredia protivníka a bránia vlastné fyzické hodnotenia informačného prostredia, aby ovplyvnili nefyzické aspekty. To znamená, že nie sú iba o fyzických možnostiach. Operačná bezpečnosť, niektoré aspekty elektronickej vojny, vojenské klamanie a psychologické operácie produkujú

účinky, v rámci ktorých dominujú myšlienky, vnímania a postoje. Meranie nefyzických efektov je ťažké a zaberá veľa času. Vyžaduje hlboké analýzy, ktoré, zdá sa, nie sú možné počas vysokého tempa operácií.

Integrovaním informačných operácií dosiahneme komplex želanej hierarchie efektov. Útočením alebo bránením v prvom poradí na fyzické prvky dosiahneme efekty deštrukcie, zníženia funkčnosti a rozrušenia protivníkových spojovacích uzlov a veliteľských stanovíšť. Táto činnosť sa teda vedie proti informačným systémom, pričom jej výsledkom sú žiaduce efekty na protivníkových informáciách a procesoch založených na informáciách, ako aj na rozhodovacích procesoch jeho veliteľov. Obranné efekty spočívajú v ochrane našich informačných systémov, v udržiavaní pochopenia situácie alebo nerušeného informačného toku, čím dosiahneme efekt účinnej ochrany rozhodovacieho procesu. Každý efekt produkuje patričné reakcie protivníka.

Hodnotenie, vychádzajúce z nepretržitého monitoringu počas plánovania, prípravy a realizácie aktuálnej situácie i celého procesu operácie, sa robí podľa stanovených kritérií. Meranie a analýzy efektov vychádzajú z útokov na nepriateľské informačné systémy a z ochrany našich informačných systémov a na efektívne zvládnutie týchto činností musíme pochopiť práve spomínanú hierarchiu efektov informačných operácií. Pretože tieto operácie a informačné prostredie sú zmiešaninou fyzických hodnotení a abstraktných koncepcií, jediná cesta ako dosiahnuť spojenie príčiny a efektu je znalosť, že vojenské konflikty pozostávajú zo vzájomného pôsobenia ľudí a technológie. Fyzické hodnotenie a morálka, vedomie, vôľa a celistvosť sú spojené. Teda útočením na fyzické veliteľské stanovíštia, systémy zisťujúce ciele, systémy spravodajského zberu a spracovávania a komunikačné systémy protivníka budeme pôsobiť na jeho schopnosť rozhodovať sa, čo sa následne prejaví v neschopnosti jeho jednotiek viesť operácie. Korelácia je potrebná, lebo určuje, ako jednotlivé prvky našich informačných operácií pôsobia na protivníkovy toky informácií a tvorcov jeho rozhodnutí, pričom hodnota akcií vzrastá alebo sa znižuje.

#### **Korelácia napríklad existuje v nasledujúcich prípadoch:**

- vzrastá počet vzdávajúcich sa protivníkových vojakov po tom, ako boli v rámci psychologických operácií zhodené na protivníkovy formácie letáky,
- znížila sa prevádzka v protivníkovskej sieti velenia a riadenia ako výsledok nášho rušenia.

Vzťahy medzi akciou a efektom však môžu byť i náhodné alebo zapríčinené koreláciou dvoch alebo viacerých akcií vykonaných na dosiahnutie efektu. Napríklad, ak naše sily boli úspešné v palbe a manévri na protivníkovy formácie a psychologické operácie súčasne vyzývajú jeho vojakov, aby sa vzdali, potom korelačný vzrast vzdávajúcich sa vojakov ako dôsledok psychologických operácií nemôže byť presný. Okrem toho – informačné operácie často znásobujú pôsobenie na protivníkovy systémy velenia a riadenia, čím sa kumuluje efekt ich podpory bojových akcií, ktorý môže mať vplyv na splnenie jednotlivých cieľov

a úloh. V súvislosti s týmto je potrebné dokonale poznať protivníka a jeho informačné prostredie, čo uľahčuje naše informačné hodnotenie.

Kritériom úspechu sú informačné požiadavky rozvinuté počas procesu operácie, ktorými meriame stupeň úspešnosti splnenia našej misie. Bežne sa vyjadrujú vo forme určitého explicitného hodnotenia aktuálnej situácie alebo ako predpoveď stupňa vykonania cieľov, resp. úloh misie. Rozvíjajú sa počas plánovania na určenie efektov útočných a obranných informačných operácií. Spájajú naše a protivníkovú akcie aj aktivity s našimi a protivníkovými možnosťami robiť rozhodnutia. Kritériá úspechu determinujú vypracovanie vyhlásenia misie, ako aj koncepcie, cieľov a úloh informačných operácií. Vyhlásenie misie je krátky paragraf alebo veta popisujúca, čo majú tieto operácie plniť. Koncepcia je jasné vyhlásenie kde, kedy a ako má veliteľ sústrediť informačný prvok bojovej sily pri plnení misie. Ciele jasne definujú, čo sa má dosiahnuť zámerom veliteľa. Úlohy sa týkajú plnenia jedného alebo viacerých cieľov.

Kritériá úspechu predstavujú jednu časť hodnotenia. Tradičné hodnotenie ničenia cieľov na bojisku a iné spravodajské analýzy, ako aj hlásenia od jednotiek, sú kľúčom k hodnoteniu efektívnosti informačných operácií. Tieto zdroje poskytujú podklady na kvantifikáciu a možno ich použiť na predbežné hodnotenie realizácie misie. Včasné a presné hlásenia od všetkých prvkov operácie sú životne dôležité pre účinnosť informačných operácií.

#### **Disponovanie takýmito informáciami umožňuje:**

- dodržiavať požiadavky na informovanie na základe plánu,
- koordinovať naše zámery s hláseniami o ničení na bojisku,
- recenzovať každé hodnotenie na zasadaní bunky informačných operácií,
- monitorovať bázy dát od prípadu k prípadu a analyzovať trendy.

Ochrana síl je nepretržitý proces vykonávaný všetkými veliteľmi bez ohľadu na misiu, rozmiestnenie alebo hrozbu. Pozostáva zo širokého rozsahu opatrení na ochranu síl v čase mieru, krízy a vojny vo všetkých druhoch operácií. Pri ich príprave by sme sa mali spýtať:

- Ako informačné operácie podporia ochranu síl?
- Aké boli úlohy pred nepriateľstvom a po prvom akte nepriateľstva? – v prípade mnohonárodných operácií.
- Kedy sa bude konať rozmiestnenie jednotiek informačných operácií? Ako sú vycvičené?
- Majú psychologické operácie podporovať ochranu síl? ...

Synchronizovať operačné požiadavky všetkých jednotiek treba priebežne. Koordinácia môže byť interná a externá. Pre úspech je dôležitá výmena informácií. Významným prostriedkom koordinácie sú styční dôstojníci. Interná koordinácia prebieha medzi prvkami veliteľstva.

#### **Jej zmyslom je napríklad:**

- vylúčiť konflikt produktov psychologických operácií a verejných záležitostí,
- monitorovaním procesu odpovedať na požiadavky informačných operácií,
- zúčastniť sa na integrácii cieľov informačných operácií do procesu výberu objektov úderov,
- koordinovať informačné operácie tak, aby sa navzájom podporovali.

Každý dôstojník – špecialista štábu má zodpovednosť za prípravu každého z prvkov informačných operácií. Externá koordinácia zahŕňa súčinnosti s podriadenými jednotkami a s nadriadeným veliteľstvom. Zaisťovať, aby informačné operácie boli synchronizované s celkovou operáciou, pomáhajú praktické cvičenia veliteľstiev, štábov a jednotiek. Ich účelom je plne integrovať informačné operácie do operačného systému bojiska. Pri praktických cvičeniach získavame predstavu o časovej náročnosti realizácie informačných operácií. Ešte pred začatím operácie sa osvedčujú kontroly a inšpekcie, logistická príprava a integrácia nových vojakov do jednotiek informačných operácií.

Účinné informačné operácie vyžadujú vysokú vycvičenosť ľudí. Keď velitelia a personál informačných operácií precvičujú ich jednotlivé prvky, pripravenosť a dôvera vo vlastné sily vzrastá.

#### **Pre individuálny a kolektívny výcvik je dôležité:**

- zahrnúť informačné operácie do výcvikových cieľov,
- stanoviť, ako dosiahnutie informačnej prevahy pomôže splniť misiu,
- rozvinúť konkrétne výcvikové ciele informačných operácií,
- podporiť tie výcvikové ciele, pri ktorých sa precvičujú všetky prvky informačných operácií a ich sprievodné aktivity,
- vytvoriť realistické výcvikové prostredie informačných operácií,
- použiť vhodné bezpečnostné opatrenia na ochranu aktivít informačných operácií,
- hodnotiť produkty počítačovej podpory realizácie informačných operácií,
- využiť simuláciu tam, kde je to vhodné,
- aplikovať účinky útočných a obranných informačných operácií na opozičné sily a účinky protivníkových útočných a obranných informačných operácií na naše sily,
- požadovať, aby personál udržiaval svoju akcieschopnosť v podpore misie aj po strate digitálnych a ďalších moderných technológií.

Účinný výcvik informačných operácií požaduje produkty, ktoré obsahujú špecifické informácie o protivníkových spoločenských, vojenských, náboženských a ekonomických inštitúciách. Plánovači cvičení ich môžu poskytnúť vďaka priebežnému a sústavnému zberu takýchto informácií. Údaje potrebné na tvorbu, aktualizáciu a použitie uvedených produktov by mali byť zabudované do scenárov cvičení. Opozičné sily by mali mať možnosti informačných operácií konzistentné so scenárom cvičenia. V rámci cvičenia by

sa mala obom stranám umožniť slobodná hra v intenciách informačných operácií. Skúsenejší a starší účastníci cvičenia by mali privítať možnosť pracovať v chaose velenia a riadenia, ktorý zapríčini simulácia účinných informačných operácií opozičných síl.

## LITERATÚRA

- [1] Air Force Doctrine Document (AFDD) 2-5. Information Operations, August 1998.
- [2] Air Force Doctrine Document (AFDD) 2-5.1. Electronic Warfare, November 1999
- [3] Air Force Doctrine Document (AFDD) 2-5.2. Intelligence, Surveillance and Reconnaissance Operations, April 1999
- [4] Air Force Doctrine Document (AFDD) 2-5.3. Psychological Operations, August 1999
- [5] Air Force Doctrine Document (AFDD) 2-5.4. Public Affairs, October 1999
- [6] BELKNAP, M. H.: The CNN Effect: Strategic Enabler or Operational Risk?, U. S. Army War College Carlisle Barracks, Pennsylvania 17013, Strategic Research Project
- [7] BRYAN, W.: The International Legal Implications and Limitations of Information Warfare: What Are Our Options?, Strategy Research Project, U.S. Army War College Carlisle Barracks, Pennsylvania 17013, April 2001
- [8] CRONIN, A. K.: Terrorists and Suicide Attacks, CRS Report for Congress, August 28, 2003
- [9] DICENSO, D. J.: Information Operations: An Act of War?, <http://www.iwar.org.uk/iwar/recourses/airchricicles/dicenso1.htm>
- [10] Efforts to Improve Information Sharing Need to Be Strengthened, GAO August 2003
- [11] Information Operations MCWP 3-36, Co-ordinating Draft 2 – 27 – 01
- [12] Information Superiority, <http://www.iwar.org.uk/iwar/resources/fm3-o/chapter11.htm>
- [13] KRÁSNÝ, A.: Asymetrie v konfliktach a operáciach, Vojenské rozhledy č. 4/2003, s. 47 – 54
- [14] NIŽŇANSKÝ, J.: Komunikácia vojenských profesionálov s verejnosťou, MO-GŠ SR. Bratislava 2002
- [15] NIŽŇANSKÝ, J. a kolektív: Informačná vojna v ozbrojených silách, MO SR, Bratislava 2003
- [16] Psychological Operations Interview with Larry Dietz, London, 29th April 2003, Infocon Magazine Issue One, October 2003
- [17] Publicita vydá za tisíc bomb, Černá kniha kapitalizmu, Orego 2000, s. 534 – 546
- [18] The National Strategy to Secure Cyberspace, White House, February 14, 2003
- [19] The National Strategy for the Physical Protection of Critical Infrastructures and Key Assets, White House, February 14, 2003
- [20] TIMOTHY, L. T.: Al Qaeda and the Internet: The Danger of „Cyberplanning“, Parameters Spring 2003, s. 112 – 123
- [21] URRUTIA-VARHALL, R. L.: Public Diplomacy – Capturing The Information Terrain on The Way to Victory, Maxwell Air Force Base, Alabama 2002
- [22] U. S. International Broadcasting, New Strategic Approach Focuses on Reaching Large Audiences but Lacks Measurable Program Objectives, GAO July 2003

## BEZPEČNOSTNÁ POLITIKA V REZORTE MO SR – INFORMAČNÁ BEZPEČNOSŤ SECURITY POLICIES WITHING THE MINISTRY OF DEFENCE OF THE SR – INFORMATION SECURITY

*Plk. Ing. Štefan JANGL a kolektív,*

*Bezpečnostný úrad MO SR /*

*Security Office of the Ministry of Defence of the SR*

### SUMMARY

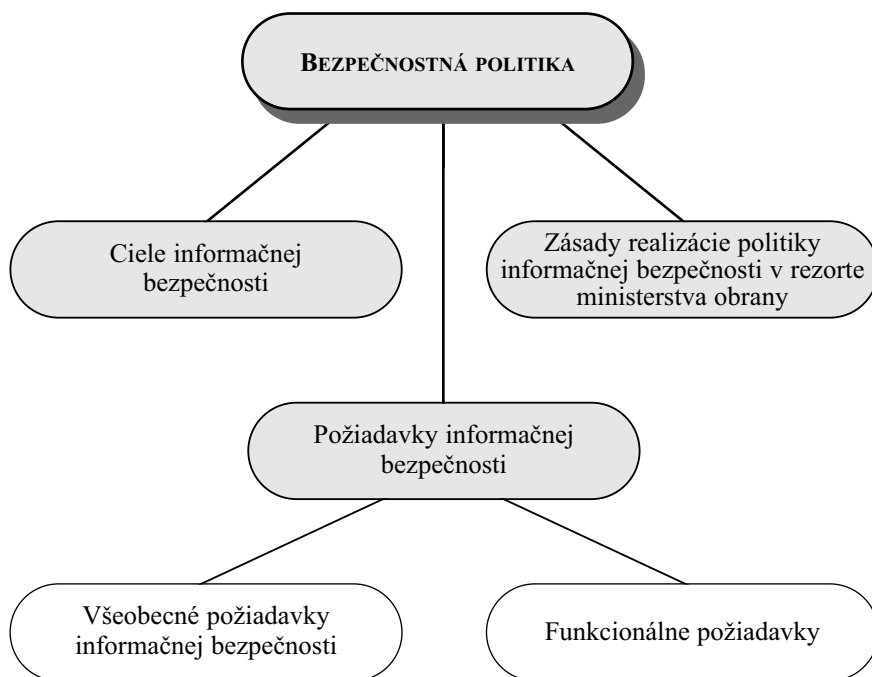
The aim of the article is to streamline the fields connected to security of technical means, as well as information and communication systems within the Ministry of Defence SK. The author addresses the main challenges and risks of information security and he defines the security goals, principles and requirements, the implementation of which secures minimise of risks, the matching of responsibility for relevant security fields in information and communication systems and also the structure and content defining the necessary internal standard acts.

He also describes the document „Security policies of information systems in the department of the Ministry of defence“ which is the basis for the assertion and implementation of concrete technical, organisational and mode measures for the security and protection of classified information and information systems which are meant for processing, generating, transmitting, the saving and archiving of information with classified facts within the department.

### ÚVOD

Podľa schválenej bezpečnostnej stratégie patrí medzi hlavné záujmy Slovenskej republiky ochrana dôležitých infraštruktúr štátu, čo úzko súvisí s našim úsilím získať plnohodnotné členstvo v NATO. Na to je okrem iného potrebné účinne zabezpečiť informácie a príslušné informačné systémy aj v rezorte ministerstva obrany, pretože v týchto jeho systémoch sa spracúvajú utajované skutočnosti všetkých stupňov utajenia, osobné údaje, predmet obchodného a telekomunikačného tajomstva, ako aj verejné údaje, ktoré treba v príslušnej miere chrániť.

## SCHÉMA HLAVNÝCH PRVKOV BEZPEČNOSTNEJ POLITIKY REZORTU MO SR



V oblasti informačnej bezpečnosti je prvoradou úlohou rezortu MO SR vytvoriť a zabezpečiť adekvátne podmienky na personálnu a administratívnu bezpečnosť, šifrovú ochranu informácií, fyzickú a objektovú bezpečnosť a najmä bezpečnosť technických prostriedkov. To všetko sa realizuje v súlade s platnou legislatívou, do ktorej patrí najmä:

- Zákon NR SR č. 241/2001 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 432/2001 Z. z., ktorou sa ustanovuje zoznam utajovaných skutočností,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 455/2001 Z. z. o administratívnej bezpečnosti,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 2/2002 Z. z. o personálnej bezpečnosti,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 28/2002 Z. z. o priemyselnej bezpečnosti,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 88/2002 Z. z. o fyzickej bezpečnosti a objektovej bezpečnosti,

- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 89/2002 Z. z., ktorou sa upravujú podrobnosti o certifikácii a použití mechanických zábranných prostriedkov alebo technických zabezpečovacích prostriedkov,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 90/2002 Z. z. o bezpečnosti technických prostriedkov,
- Vyhláška Národného bezpečnostného úradu č. 91/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o šifrovej ochrane informácií,
- NATO CM(2002)49 „Security Within the North Atlantic Treaty Organization – Bezpečnosť v rámci Organizácie Severoatlantickej zmluvy“,

## VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

### 1. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Základným interným normatívnym aktom na presadenie a realizáciu konkrétnych technických, organizačných a režimových opatrení na zabezpečenie a ochranu utajovaných informácií a informačných systémov, ktoré sú určené na spracovanie, vytváranie, prenos, ukladanie a archivovanie informácií obsahujúcich utajované skutočnosti v rezorte ministerstva obrany, sa musí stať dokument **„Bezpečnostná politika informačných systémov v rezorte ministerstva obrany“**.

Realizácia ustanovení tohto dokumentu musí zaručiť takú úroveň, aby boli:

- minimalizované možnosti narušenia dôvernosti, integrity, dostupnosti, autenticity a utajenia, neodmietnutia a straty informácií vytváraných, spracúvaných, prenášaných, ukladaných a archivovaných v rezorte ministerstva obrany,
- splnené požiadavky bezpečnostnej, obrannej a vojenskej stratégie Slovenskej republiky a požiadavky legislatívy Slovenskej republiky, najmä v oblasti ochrany utajovaných skutočností a osobných údajov,
- splnené požiadavky Severoatlantickej aliancie špecifikované v dokumente NATO CM(2002)49 „Security Within the North Atlantic Treaty Organization – Bezpečnosť v rámci Organizácie Severoatlantickej zmluvy“, ako aj následných technických noriem a štandardov záväzných pre členské krajiny aliancie.

„Bezpečnostná politika informačných systémov v rezorte ministerstva obrany“ je teda základným nástrojom na presadenie a realizáciu konkrétnych technických, organizačných a režimových opatrení na ochranu utajovaných informácií pri ich spracovaní, vytváraní, prenose, ukladaní a archivovaní s cieľom zabezpečiť ich dôvernosť, integritu a dostupnosť.

## 2. ZÁKLADNÉ POJMY

**Akreditácia** (*Accreditation*) je administratívny proces vydania rozhodnutia o hodnotení bezpečnosti systému a zároveň i vydanie poverenia informačnému alebo komunikačnému systému pre spracovanie informácií obsahujúcich utajované skutočnosti v danom prostredí.

**API** (*Application Programme Interface*) – aplikačné rozhranie.

**Autentizácia** (*Authentication*) je proces overovania identity používateľa alebo entity v systéme s cieľom riadenia prístupu k zdrojom v systéme.

**Bezpečnostná politika** (*Security Policy*) je stanovenie spôsobu realizácie súboru zákonov, predpisov, pravidiel a praktík, ktoré určujú, akým spôsobom organizácia chráni, distribuuje a riadi prístup k citlivým informáciám. Pre vzťah medzi objektom a subjektom predstavuje bezpečnostná politika súbor pravidiel, podľa ktorých sa rozhoduje, či a akým spôsobom sa povolí pôsobenie subjektu na objekt.

Bezpečnostná politika má odrážať úroveň, pre ktorú bola formulovaná. Politika vyššej úrovne bude obsahovať väčší podiel všeobecných definícií a princípov ako politika nižšej úrovne – systémová bezpečnostná politika, v ktorej sa budú tieto princípy konkretizovať na podmienky systému, pre ktorý je formulovaná.

**Certifikácia** (*Certification*) v oblasti kritérií hodnotenia znamená vydanie formálneho vyhlásenia potvrdzujúceho výsledky hodnotenia a správnu aplikáciu hodnotiacich kritérií.

**Dostupnosť** (*Availability*) je vlastnosť systému, ktorá zabraňuje neautorizovanému zdržaniu zdrojov, ktoré sú tak autorizovaným subjektom dostupné len v nevyhnutnom zdržaní. Zjednodušene ju môžeme definovať, ako zabránenie odmietnutia služby.

**Dôvernosť** (*Confidentiality*) je charakteristika informácie, ktorá znemožňuje jej odhalenie neautorizovaným subjektom.

**Firewall** – technický prostriedok ochrany proti neoprávnenému vniknutiu do systému. Používa sa na bezpečné oddelenie dvoch rovnocenných neutajovaných sieťových prostredí.

**Guard** – technický prostriedok ochrany, ktorý poskytuje služby bezpečnostného filtra medzi dvoma rôznymi systémami pracujúcimi na rôznych úrovniach bezpečnosti (stupňa utajenia) alebo medzi terminálom používateľa a databázou, proti neoprávnenému vniknutiu do systému.

**Hacker** je osoba (tzv. „počítačový pirát“), ktorý sa snaží prekonať ochranu prístupu a preniknúť do systému, pričom cieľ môže byť nedeštruktívny alebo aj deštruktívny (vtedy sa používa pojem „cracker“).

**Chránená integrita** (*Integrity-Protected*) je vlastnosť, ktorá pre daný objekt zaisťuje, že nie je možné vykonať akúkoľvek zmenu alebo zničenie tohoto objektu neautorizovaným spôsobom.

**Informačný systém** (*Information System*) – rozumieme ním jeden alebo viac počítačov, ich programové vybavenie, periférne zariadenia, komunikačné

zariadenia, obsluhu, procesy alebo prostriedky, ktoré tvoria celok schopný vykonávať tvorbu, spracovanie, ukladanie, archivovanie, zobrazovanie a prenos informácií.

**Informačná bezpečnosť** (*Information Security*) je bezpečnosť pri manipulácií s informáciami predovšetkým s ohľadom na požiadavku ich dôvernosti, integrity a dostupnosti.

**Informatika** (*Informatics*) je oblasť vedy a techniky, ktorá sa zaoberá všeobecnými vedeckými a technickými problémami súvisiacimi s poznaním a realizáciou objektov, javov a procesov týkajúcich sa získavania, spracovania, prenosu, ukladania, obnovy a využívania informácií a znalostí. Patrí do oblasti tzv. systematických vied (matematika, teória systémov, kybernetika a pod.) a vytvára mnoho disciplín – teoretická, praktická, technická, aplikovaná.

**Integrita** (*Integrity*) – celistvosť – vlastnosť, ktorá pre daný objekt charakterizuje, že tento objekt bol zmenený len špecifikovaným a autorizovaným spôsobom.

**Internet** je globálne prepojenie počítačových sietí do jedného celku, založeného na spoločnom komunikačnom protokole TCP/IP. Prídavné meno od slova Internet je internetovský (nie internetový).

**Komunikačná bezpečnosť** (*COMSEC*) – ochranné opatrenia zaisťujúce predovšetkým dôvernosť a integritu informácií prenášaných telekomunikáciami.

**Kontrolovaná integrita** (*Integrity-Bound*) je vlastnosť, ktorá pre daný objekt zaisťuje, že možno detegovať akúkoľvek zmenu alebo zničenie tohto objektu neautorizovaným spôsobom. Týmto nie je objekt priamo chránený, ale je možné zabrániť následkom porušenia jeho integrity.

**LAN** (*Local Area Data Network*) – lokálna dátová sieť.

**Objekt** (*Object*) je pasívna entita, ktorá obsahuje alebo prijíma informáciu. Prístup k objektu znamená prístup k informácii, ktorú objekt obsahuje. Objektom môže byť sektor na disku, záznam na magnetickej páske, časť operačnej pamäti, vyrovnávací pamäť, atď.

**Počítačová bezpečnosť** (*COMPUSEC*) – ochranné opatrenia zaisťujúce princípy dôvernosti, integrity, dostupnosti a preukázateľnej zodpovednosti pri činnosti informačných technológií systému a ním spracúvaných informácií.

**Politika zachovania integrity** (*Integrity Policy*) je bezpečnostná politika, ktorej cieľom je zabrániť neautorizovaným používateľom modifikovať objekty touto politikou chránené.

**Softvér** (*Software*) je programové (logické, algoritmické, matematické) vybavenie počítačov. Spravidla sa rozlišuje systémový (služobný), programovací (vývojový) a aplikačný (používateľský) softvér.

**Softvérové pirátstvo** (*Software Piracy*) je nezákonné zneužívanie softvéru, najmä na nelegálne kopírovanie a šírenie, vykrádanie algoritmov a kódu softvéru a pod. Predstavuje podmnožinu pojmu počítačová kriminalita.

**Subjekt** (*Subject*) je aktívna entita (najčastejšie osoba, proces alebo zariadenie), ktorá spôsobuje tok informácie medzi objektmi alebo zmenu stavu systému. Subjektom môže byť užívateľ, užívateľom spustený proces alebo proces pracujúci v jeho prospech.

**Systémová bezpečnostná politika** vychádza zo zákonov, predpisov, nariadení, pravidiel a štandardov, ktoré konkretizuje pre potreby systému, pre ktorý je formulovaná. Je rozpracovaním „Bezpečnostnej politiky informačných systémov v rezorte ministerstva obrany“ a vyjadrením zámeru, akým spôsobom sa bude riadiť a chrániť proces práce s informáciami od prístupu až po ich šírenie, ktorý musí byť pre každý informačný a komunikačný systém presne definovaný.

**Zdroj (Resource)** je čokoľvek, čo je použité alebo spotrebované pri vykonaní funkcie. Kategóriami zdrojov sú čas, informácie, objekty (obsahujú informácie) alebo procesory (schopnosť použiť informáciu). Zvláštnymi príkladmi sú procesorový čas (CPU time), doba pripojenia pracovnej stanice, množstvo priamo adresovateľnej pamäti, diskový priestor, množstvo V/V požiadaviek za minútu a pod.

**Vlastná disketa** – je disketa, ktorá má špeciálny formát vlastný len danej organizácii. Pri použití mimo výpočtových prostriedkov organizácie je systémove nepripustná (nečitateľná).

**WAN (Wide Area Data Network)** – rozľahlá dátová sieť.

## BEZPEČNOSTNÉ VÝZVY A RIZIKÁ SPOJENÉ S INFORMAČNOU BEZPEČNOSŤOU

Analýza bezpečnostného prostredia, do ktorého sú vsadené informačné systémy a vytvárané, spracúvané, prenášané, ukladané a archivované informácie obsahujúce utajované skutočnosti v rezorte ministerstva obrany, umožňuje identifikovať rozhodujúce bezpečnostné výzvy a riziká spojené s informačnou bezpečnosťou a včas prijať adekvátne opatrenia na ich minimalizáciu. V prípade, že by bezpečnostné riziká neboli včas identifikované a pokryté protiopatreniami, môžu prerásť do priameho ohrozenia informácií a informačných systémov rezortu ministerstva obrany, a tým ohroziť aj životne dôležité záujmy Slovenskej republiky.

### 1. BEZPEČNOSTNÉ VÝZVY

Podmienky prijatia Slovenska do NATO kladú v predvstupovom procese zvýšené požiadavky na rezort ministerstva obrany aj v oblasti zabezpečenia informácií. Ide o naplnenie partnerských cieľov v tejto oblasti a dosiahnutie takej úrovne bezpečnosti, aká sa požaduje v členských krajinách NATO pre ochranu utajovaných skutočností vo všetkých stupňoch utajenia.

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky číslo 241/2001 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) stanovuje štyri stupne utajenia – Prísne

tajné, Tajné, Dôverné a Vyhradené – a definuje základné požiadavky na ochranu utajovaných skutočností. Naplnenie týchto požiadaviek kladie na rezort vysoké nároky v oblasti ľudských zdrojov a investícií.

Nové informačné technológie umožňujú oveľa efektívnejšiu prácu s informáciami v rezorte ministerstva obrany, otvorenejšiu komunikáciu s ústrednými orgánmi štátnej správy, štátnymi orgánmi, krajinami NATO i celým svetom. Daňou za túto otvorenosť sú nové bezpečnostné riziká, na ktoré je potrebné v rezorte adekvátne reagovať jednak pri návrhu a prevádzke týchto nových technológií, v oblasti vzdelávacieho procesu používateľov, ako aj pri prijímaní organizačných a technických opatrení.

Isté počiatočné technologické zaostávanie informačných systémov rezortu MO SR v porovnaní s podobnými systémami v krajinách NATO poskytuje zároveň možnosť preklenúť niektoré technologické etapy zabezpečenia informácií a implementovať najnovšie technológie, čím sa úroveň zabezpečenia informácií v našom rezorte môže dostať na úroveň vyspelých krajín v rámci aliancie.

### 2. RIZIKÁ

Patrí k nim predovšetkým rozširovanie nových „hi-tech“ foriem organizovaného zločinu. Zo sveta sú exportované nové formy zločinnosti, ako napríklad elektronické defraudácie, šírenie poplašných správ a ohováranie prostredníctvom e-mailu, kradnutie informácií na zákazku, kompromitácie vedúcich predstaviteľov s využitím elektronických médií, vydieranie organizácií hrozbami zničenia informačných systémov, vírusové infiltrácie, napádanie webovských serverov inštitúcií hackermi s cieľom znevážiť ich alebo zablokovať dostupnosť serverov a pod.

Pripojenie informačných systémov rezortu ministerstva obrany na celosvetovú počítačovú sieť internet vytvára riziko neoprávnených prienikov do týchto systémov s možným narúšaním ich dostupnosti a únikom informácií obsahujúcich utajované skutočnosti.

Legislatíva Slovenskej republiky v oblasti „hi-tech“ kriminality podobne ako v mnohých iných krajinách neposkytuje dostatočne účinné prostriedky na postih páchatel'ov rôznych foriem takejto kriminality. To znižuje zábrany domácich aj zahraničných narušiteľ'ov informačných systémov pri ich protiprávnom konaní.

Rýchly rozvoj informačných technológií s krátkym inovačným cyklom, ich zložitost' a prechod armád NATO od samostatne vyvíjaných (GOTS – Government of The Shelf) ku komerčným informačným produktom (COTS – Commercial on The Shelf) prináša zvýšený počet chýb, slabín a skrytých rizík pri nových aplikáciách používaných v rezorte MO SR. Používanie bezpečnostne certifikovaných produktov, pri ktorých sú riziká podstatne nižšie, sa však dostáva do istého rozporu s požiadavkami na novú funkcionálnosť z hľadiska potrieb používateľa.



Vzdelávanie používateľov v oblasti bezpečnosti pri zavádzaní a používaní nových informačných technológií v štátnej i podnikovej sfére, teda aj v rezorte ministerstva obrany, do určitej miery zaostáva za samotnými technológiami. Týka sa to najmä využívania internetu, databáz a elektronickej pošty.

Zamestnanci na úseku informatiky sú dnes na trhu práce jednou z najviac žiadaných skupín nielen v Slovenskej republike, ale v celom vyspelom svete. Dlhodobé zabezpečenie intenzívneho procesu informatizácie v rezorte ministerstva obrany vyžaduje značne väčšie ľudské zdroje, ako má rezort v súčasnosti k dispozícii. Navyše aj existujúce zdroje sú pod tlakom finančne atraktívnejšieho privátneho sektora. V prípade zvýšenej migrácie a nadmerného operatívneho zaťaženia kvalifikovaných odborníkov, ktorých má rezort k dispozícii, bude realizácia adekvátneho zabezpečenia informácií ťažká.

Rizikom týkajúcim sa rezortu ministerstva obrany a zabezpečenia informácií je aj kriminalizácia sociálnych vzťahov. Organizovaný zločin, ekonomická a majetková kriminalita, korupcia a klientelizmus vytvárajú silný tlak na narušenie dôvernosti tých informácií (najmä ekonomického charakteru), ktoré môžu kriminálne živly zneužiť. Kriminálnu činnosť uľahčuje i nedostatočná úroveň presadzovania práva na Slovensku, čo znižuje strach páchatel'ov z trestného postihu a napomáha zvýšenému páchaniu trestnej činnosti aj v informačnej oblasti.

Slovenská republika je predmetom záujmu cudzích spravodajských služieb aj v súvislosti s jej snahami o vstup do NATO a EÚ a minulým protichodným vývojom. Spravodajské služby vo svete prevádzkujú systémy, ktoré umožňujú celosvetové monitorovanie komunikácie v oblasti hlasových a dátových prenosov.

## POLITIKA INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI

Politika informačnej bezpečnosti v rezorte MO SR stanovuje spôsob realizácie ustanovení zákona, vyhlášok, štandardov, predpisov, pravidiel a praktík na zabezpečenie ochrany utajovaných skutočností. Je to komplexný súbor cieľov, zásad, postupov, požiadaviek, opatrení a spôsobov ich realizácie na zabezpečenie dôvernosti, integrity a dostupnosti informácií obsahujúcich utajované skutočnosti. Určuje, akým spôsobom rezort chráni a distribuuje utajované informácie a riadi prístup k nim.

Zmyslom tejto politiky je účinné a efektívne presadzovanie požiadaviek definovaných v bezpečnostnej, obrannej a vojenskej stratégii, ako aj v ďalšej legislatíve Slovenskej republiky do oblasti zabezpečenia informácií a informačných systémov rezortu obrany tak, aby neboli ohrozené životné a dôležité záujmy štátu v dôsledku narušenia dôvernosti, dostupnosti, integrity, autentickosti a neodmietnutia informácií v rezorte.

Rezortná politika informačnej bezpečnosti pokrýva tieto základné oblasti v súlade s legislatívou Slovenskej republiky a štruktúrou bezpečnostných politik informačných systémov krajín NATO.

Ide o:

- počítačovú bezpečnosť (COMPUSEC) a komunikačnú bezpečnosť (COMSEC), tvoriace bezpečnosť technických prostriedkov,
- fyzickú, objektovú a priemyselnú bezpečnosť,
- personálnu a administratívnu bezpečnosť,
- systémy ochrany, detekcie narušení a reakcie na narušenia (systémy PDR – protect, detect, react).

Politika informačnej bezpečnosti sa presadzuje internými normatívnymi aktmi, kontrolou ich dodržiavania na všetkých úrovniach riadenia a velenia v rezorte obrany a systémovým prístupom k budovaniu informačných a komunikačných systémov vo všetkých etapách ich realizácie.

Dodržiavanie a napĺňanie jej obsahu všetkými zamestnancami a príslušníkmi rezortu ministerstva obrany patrí medzi hlavné priority a úlohy rezortu, pretože zabezpečenie ochrany informácií obsahujúcich utajované skutočnosti je neoddeliteľnou súčasťou všetkých činností v rezorte.

### 1. CIELE INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI

Bezpečnostné ciele v rezorte MO SR stanovujú základné smerovanie bezpečnostných aktivít v jednotlivých oblastiach zabezpečenia ochrany informácií, ktoré obsahujú utajované skutočnosti. Ich úlohou je minimalizácia možnosti narušenia informácií a informačných systémov a možných strát pri prípadnom narušení informačných systémov.

#### Hlavné ciele rezortu MO SR v oblasti informačnej bezpečnosti sú:

- a) Dosiahnutie úrovne bezpečnosti informačných a komunikačných systémov a ochrany informácií v rezorte požadovanej zákonom, následnými vykonávacími vyhláškami, ďalšou legislatívou SR a odporúčaniami štandardov NATO (v predvstupovom období a po vstupe SR do aliancie) tak, aby boli pokryté všetky významné riziká pre informačné systémy rezortu ministerstva obrany už od etapy špecifikácie, projektu a potom v celom ich životnom cykle.
- b) Ochrana technických prostriedkov, informačných systémov, ako aj systémov a infraštruktúr telekomunikačnej a rádiokomunikačnej prevádzky zabezpečením ich integrity, spoľahlivosti a dostupnosti nimi poskytovaných služieb.
- c) Ochrana dokumentov a informácií obsahujúcich utajované skutočnosti realizáciou požiadaviek bezpečnosti technických prostriedkov, šifrovej ochrany informácií, fyzickej a objektovej bezpečnosti a personálnej aj administratívnej bezpečnosti pri ich vytváraní, spracovaní, prenose, ukladaní a archivovaní v existujúcich informačných systémoch v súlade s požiadavkami legislatívy SR a interných normatívnych aktov, s cieľom zabezpečiť ich dôvernosť, dostupnosť, integritu, autentickosť a neodmietnutie činnosti.

- d) Ochrana osobných údajov v rezorte ministerstva obrany v súlade s požiadavkami legislatívy SR a interných normatívnych aktov.
- e) Zabezpečenie informácií prijímaných od tretích strán a odovzdávaných tretím stranám v súlade s požiadavkami vyhlášky Národného bezpečnostného úradu č. 28/2002 Z. z. o priemyselnej bezpečnosti, ďalšou legislatívou SR, medzinárodnými zmluvami, dohodami a internými normatívnymi aktmi.
- f) Zabezpečenie kontinuity informačných systémov rezortu ministerstva obrany aj pri vyradení kľúčových objektov rezortu a Generálneho štábu Ozbrojených síl SR pôsobením prírodných živlov, resp. v dôsledku teroristických útokov, technologických havárií a technických nehôd (úmyselných i neúmyselných), narušení alebo sabotáže.
- g) Zabezpečenie vzdelávania zamestnancov a príslušníkov rezortu ministerstva obrany v príslušných oblastiach zaistenia ochrany informácií a informačných systémov.
- h) Vytváranie a aktualizácia interných normatívnych aktov rezortu ministerstva obrany vo všetkých oblastiach zabezpečenia informácií v súlade so zmenami v legislatíve SR, medzinárodnými odporúčaniami a štandardmi a novými bezpečnostnými rizikami a požiadavkami.
- i) Zabezpečenie minimalizácie následkov prípadného narušenia komunikačných a informačných systémov a urýchleného obnovenia ich funkčnosti.

## 2. POŽIADAVKY INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI

Tieto požiadavky sa týkajú úrovne bezpečnosti, vlastností bezpečnostných systémov a spôsobov presadzovania politiky informačnej bezpečnosti. Delia sa na všeobecné a funkcionálne.

### 2.1 Všeobecné požiadavky informačnej bezpečnosti

- a) Vykonávať klasifikáciu informácií vytváraných, spracúvaných, prenášaných, ukladaných a archivovaných v informačných systémoch rezortu ministerstva obrany v súlade s požiadavkami legislatívy SR, ako aj interných normatívnych aktov a štandardov NATO, vychádzajúc zo stanovenia jednotlivých stupňov utajenia.
- b) Stanoviť minimálnu úroveň bezpečnosti formou bezpečnostného štandardu v zmysle bezpečnostného štandardu vydaného Národným bezpečnostným úradom SR pre jednotlivé kategórie informácií, vychádzajúc z požiadaviek definovaných v legislatíve SR.
- c) Vypracovať bezpečnostné zámery, bezpečnostné projekty a smernice o používaní technických prostriedkov informačných systémov zabezpečujúcich vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie utajovaných skutočností v súlade s požiadavkami legislatívy SR a interných normatívnych aktov.

- d) Stanoviť kritéria na začlenenie objektov, zón a miestností, kde sa nachádzajú aktíva informačných systémov alebo v ktorých sa spracúvajú informácie utajovaného charakteru na technických prostriedkoch do kategórií. Určiť požiadavky na ich zabezpečenie v súlade s vykonávacou vyhláškou, ďalšou legislatívou SR a internými normatívnymi aktmi.
- e) Priradiť vlastníctvo ku všetkým aktívam informačných systémov rezortu ministerstva obrany v zmysle určenia zodpovednosti konkrétnych organizačných jednotiek za správu a riadenie konkrétnych aktív informačných systémov.
- f) Výber bezpečnostných technológií, systémov, subsystémov a technických prostriedkov určených na vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie utajovaných skutočností a osobných údajov vykonávať len so súhlasom Bezpečnostného úradu MO SR.
- g) Nasadzovať certifikované technické prostriedky do tých informačných a komunikačných systémov rezortu ministerstva obrany, ktoré zabezpečujú vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie utajovaných skutočností a osobných údajov a certifikované bezpečnostné prostriedky umožňujúce ich zaradenie do integrovaných bezpečnostných systémov.
- h) Systémovo implementovať všetky prvky bezpečnosti počas celého životného cyklu prevádzkovaných technických prostriedkov, informačných a komunikačných systémov už od etapy špecifikácie, zadania a projektovania.
- i) Zabezpečiť certifikáciu a schválenie bezpečnostného projektu technického prostriedku na vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie utajovaných skutočností Bezpečnostným úradom MO SR pred uvedením do prevádzky.
- j) Vykonať bezpečnostnú akreditáciu a schváliť prevádzku informačného a komunikačného systému zabezpečujúceho vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie utajovaných skutočností Bezpečnostným úradom MO SR pred uvedením do rutínnej prevádzky.
- k) Vybaviť informačné a komunikačné systémy tak, aby sa zabezpečilo:
  - pravidelné testovanie funkcionality implementovaných bezpečnostných zariadení a subsystémov,
  - vytváranie záznamov o vlastnej bezpečnostne relevantnej činnosti na účely bezpečnostného auditu.
- l) Vypracovať špecifické havarijné plány a pravidelne ich testovať pre všetky informačné systémy.
- m) Priebežne zabezpečiť reakcie na novoobjavujúce sa hrozby pre jednotlivé informačné a komunikačné systémy rezortu ministerstva obrany.
- n) Vypracovať pracovné postupy a systém školení a nácvikov pre všetky oblasti bezpečnosti.
- o) Zabezpečiť plnú súčinnosť organizačných zložiek podieľajúcich sa na plnení úloh v jednotlivých oblastiach ochrany informácií.
- p) Realizovať požiadavku „čistého stola“ – po ukončení pracovnej doby alebo prác neponechávať dokumenty a médiá obsahujúce utajované skutočnosti,

- obchodné tajomstvo, telekomunikačné tajomstvo a osobné alebo iné citlivé údaje na stole, ale odkladať ich do uzamykaných priestorov (skrine, skrinky, trezory) na to určených podľa príslušných stupňov utajenia.
- q) Realizovať požiadavku „potreby prístupu“ – „need to know“, čiže, aby ku klasifikovaným informáciám a dokumentom (úrovne Prísne tajné, Tajné, Dôverné, Vyhradené a osobné údaje) pristupovala aj oprávnená osoba len vtedy, keď to vyžadujú jej pracovné úlohy.
- r) Uskutočňovať zodpovedajúcu kontrolnú činnosť a vyhodnocovanie účinnosti interných normatívnych aktov riadenia v oblasti bezpečnosti a ochrany informácií a bezpečnostných opatrení v celom priebehu spracovania informácií obsahujúcich utajované skutočnosti a túto kontrolnú činnosť smerovať hlavne na:
- úroveň znalostí a zvládnutie predpisov určených pre ochranu utajovaných skutočností a realizáciu ich ustanovení do konkrétnej praktickej činnosti,
  - dodržiavanie a znalosť stanovených technologických postupov, bezpečnostnej politiky a smerníc,
  - riešenie mimoriadnych situácií a havarijných stavov,
  - účinnosť bezpečnostných opatrení v rámci systému,
  - aktuálnosť a dostatočnosť bezpečnostných smerníc, tabuliek a kódov.
- s) Vykonávať analýzu rizík pre jednotlivé informačné systémy v pravidelných intervaloch.
- t) Vybaviť používateľa osobným identifikátorom a technické prostriedky určené na spracúvanie utajovaných skutočností bezpečnostným podsystémom, obsahujúcim systém tzv. „vlastnej diskety“, ako aj kontrolný a blokovací mechanizmus, zabráňujúci používateľovi pracovať s technickým prostriedkom v prípade, že jeho identifikátor ho na túto prácu neoprávňuje. Zabezpečiť periodické vykonávanie bezpečnostného auditu jednotlivých bezpečnostných subsystémov.
- u) Určiť požiadavky na zabezpečenie utajovaných skutočností pri manipulácii s nimi a ich prenose, vrátane minimálnych fyzických a technických bezpečnostných požiadaviek na úschovu (miestnosti, trezory, elektronické zariadenia a pod.).
- v) Zaviesť a udržiavať databázy hrozieb a zraniteľných miest, ktoré môžu byť zdieľané vhodnými súčasťami bezpečnosti stanovenými Bezpečnostným úradom MO SR. Úzko spolupracovať s orgánom na riadenie prevádzky a monitorovanie incidentov bezpečnostných systémov za účelom pravidelného poskytovania uceleného obrazu ohrozenia a reakcií bezpečnostných systémov Bezpečnostnému úradu MO SR.
- w) Prostriedky informačných systémov, technické prostriedky na vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie informácií obsahujúcich utajované skutočnosti, ako aj prostriedky šifrovej ochrany informácií v poľnom systéme velenia používať v prevádzkových mobilných zariadeniach v chránených (zodolnených) miestach velenia (CHMV) a na poľných pohyblivých miestach velenia (PPV). Vozidlá, v ktorých sú utajované záznamové materiály, dokumentácia a technické prostriedky nepretržite strážiť a pri presunoch tieto materiály, dokumentáciu a technické prostriedky uložiť v uzamknutých a zabezpečených bezpečnostných uzáveroch.

- x) Vozidlá (prevádzkové mobilné zariadenia) zabezpečiť tak, aby boli splnené požiadavky fyzickej a objektivej bezpečnosti. Ak hrozí reálne nebezpečenstvo, že prostriedky informačných systémov, technické prostriedky na vytváranie, spracovanie, prenos, ukladanie a archivovanie informácií obsahujúcich utajované skutočnosti a prostriedky šifrovej ochrany ukoristí protivník, likvidovať ich podľa vopred spracovaného plánu likvidácie.
- y) Technické prostriedky určené na spracovanie utajovaných skutočností stupňov utajenia Prísne tajné alebo Tajné zabezpečiť proti nežiaducemu elektromagnetickému vyžarovaniu, ktoré by mohlo spôsobiť vyzradenie utajovaných skutočností. Spôsob zabezpečenia sa určí v súlade so štandardmi a inými prijatými bezpečnostnými opatreniami (najmä s opatreniami objektivej a personálnej bezpečnosti).
- z) Postúpiť utajovanú skutočnosť z rezortu ministerstva obrany inej právnickej osobe je možné len na základe potvrdenia o priemyselnej bezpečnosti a uzatvorenej zmluvy.

## 2.2 Funkcionálne požiadavky

- a) Komponenty prenosových sietí a s tým spojená kontrola sietí a systému musia používať silné identifikačné a autorizačné mechanizmy a mechanizmy integrity na ochranu celého riadeného prenosu schváleného Bezpečnostným úradom MO SR.
- b) Ochrana audio a video komunikácie musí byť založená na „end-to-end“ šifrovaní, ktoré poskytuje dôvernosť, integritu, identifikáciu a autorizáciu.
- c) LAN pracujúca s neutajovanými informáciami a pripojená do siete internet musí byť v záujme dodržania bezpečnosti pripojená za použitia certifikovaných firewallov.
- d) Siete, v ktorých sa vytvárajú, spracúvajú, prenášajú, ukladajú a archivujú utajované skutočnosti nesmú byť pripojené na verejnú dátovú sieť – internet, ale musia byť od nej oddelené. V týchto sieťach nesmie byť používateľom akýmkoľvek spôsobom umožnený prístup na sieť internet.
- e) Informačné systémy pracujúce v jednom chránenom priestore realizovať na báze „enkláv“.
- f) Každá enkláva (lokálna sieť) pracuje v režime jedného zo stupňov utajenia (buď Tajné, alebo Dôverné).
- g) V rámci enklávy je možné používať len certifikované systémové prostriedky.
- h) Siete (lokálne, WAN) pracujúce s rôznymi stupňami utajenia (buď Tajné, alebo Dôverné) nemôžu byť priamo prepojené.
- i) Prepojenie medzi enklávami (sietami) s rôznym stupňom utajenia realizovať prostredníctvom certifikovaných guardov – funkcionálne a bezpečnostne zosilnených následníkov firewallov.
- j) Prepojenie medzi enklávami (sietami) s rovnakým stupňom utajenia realizovať prostredníctvom certifikovaných firewallov (guardov).
- k) Prenos utajovaných skutočností mimo chránený priestor v elektronickej podobe v enkláve a mimo enklávu alebo cez sieťové prostredie je možný len pri ich zašifrovaní certifikovaným prostriedkom šifrovej ochrany informácií.

- l) Vzdialený dial-up prístup k sieťam pracujúcim s utajovanými skutočnosťami musí byť založený na použití certifikovaného technického prostriedku vybaveného systémom šifrovanej ochrany informácií.
- m) Používať certifikované systémové prostriedky, v ktorých súbor bezpečnostných vlastností musí zahŕňať:
- kontrolu všetkých udalostí súvisiacich s bezpečnosťou,
  - ochranu objektu pred opätovným použitím,
  - voliteľnú kontrolu prístupu,
  - prísnu identifikáciu a autorizáciu používateľov,
  - kontrolu počítačového (pracovného) prostredia.
- n) Zavedenie bezpečnostných API, napríklad spoločných bezpečnostných služieb API a kryptografických API, by malo byť podporené použitím certifikovaných produktov, ktoré obsahujú tieto rozhrania.
- o) V informačných systémoch pracujúcich s utajovanými skutočnosťami stupňa utajenia Dôverné a Vyhradené je možné v systéme šifrovanej ochrany informácií implementovať bezpečnú elektronickú výmenu kľúčov.
- p) Začleniť systémy detekcie do zabezpečeného informačného systému, ktorý poskytuje kontrolu zariadenia ochrany LAN a deteguje lokálne nepovolené správanie narušiteľa.
- q) Zaviesť pravidelné mapovanie sietí a zabezpečiť schopnosť hodnotenia zraniteľných miest kvôli zisťovaniu nevhodne nakonfigurovaných systémov a neočakávaných slabých miest.
- r) Zaviesť systém detekcie a reakcie na incident. Na servery a kľúčové pracovné stanice pridať schopnosť detekcie nesprávneho použitia a útokov narušiteľov. O narušení a situácii v informačných a komunikačných systémoch neodkladne informovať Bezpečnostný úrad MO SR.

### 3. ZÁSADY REALIZÁCIE POLITIKY INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI V REZORTE MO SR

**Realizácia politiky informačnej bezpečnosti sa riadi nasledujúcimi zásadami:**

- a) Za výkon v konkrétnej oblasti zabezpečenia informácií zodpovedá len jedna organizačná zložka.
- b) Nevyhnutné je vzájomné oddelenie a personálne zabezpečenie prevádzkových a bezpečnostných funkcií, ako aj výkonných a kontrolných funkcií súvisiacich s prevádzkou informačných systémov v súlade s požiadavkami vyhlášky Národného bezpečnostného úradu č. 90/2002 Z. z. o bezpečnosti technických prostriedkov.
- c) Pre systémy pracujúce s utajovanými skutočnosťami musí byť použitá hĺbková a viacúrovňová ochrana.
- d) Z hľadiska hospodárnosti musia byť vynakladané prostriedky úmerné rizikám, ktoré sa majú eliminovať.

## ORGANIZAČNÉ OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI

V súčasných i navrhovaných budúcich štruktúrach rezortu MO SR je potrebné pre informačné systémy vytvoriť funkcie bezpečnostných správcov a správcov informačného systému, zodpovedných za bezpečnosť príslušného systému alebo jeho aplikácie.

Zabezpečenie podpory používateľov informačných a komunikačných systémov v rezorte MO SR si vyžaduje vytvoriť a personálne zabezpečiť prevádzkovú službu pomoci a servisu (help-desk).

Napokon je nevyhnutné vytvoriť i špecializovanú organizačnú jednotku a pracovisko na monitorovanie, detekciu a elimináciu narušenia (monitoring, incident handling) informačných a komunikačných systémov rezortu.

### REALIZAČNÉ DOKUMENTY NA ZABEZPEČENIE INFORMAČNEJ BEZPEČNOSTI

Realizácia politiky informačnej bezpečnosti v rezorte MO SR v rozhodujúcej miere vychádza z nasledujúcich dokumentov, ktoré musia detailne rozpracovať uvedené ciele, požiadavky a zásady:

- Koncepcia ochrany utajovaných skutočností v rezorte ministerstva obrany.
- Bezpečnostná architektúra informačných systémov v rezorte ministerstva obrany.
- Bezpečnostný štandard pre zabezpečenie informácií v rezorte ministerstva obrany.
- Vzdelávací program v oblasti ochrany utajovaných skutočností v rezorte ministerstva obrany.
- Smernice pre prácu s elektronickou poštou v rezorte ministerstva obrany.
- Smernice pre prácu s internetom v rezorte ministerstva obrany.
- Smernice pre monitorovanie, dohľad a audit informačných a komunikačných systémov v rezorte ministerstva obrany.
- Smernice o bezpečnosti technických prostriedkov v rezorte ministerstva obrany.
- Smernice o ochrane osobných údajov v rezorte ministerstva obrany.

### Východiskové materiály

Za východiskové materiály, s ktorými musí byť realizácia politiky informačnej bezpečnosti v rezorte MO SR v súlade, treba považovať desať dokumentov vymenovaných v úvode tohto príspevku.

## **MEDZINÁRODNÉ AKTIVITY REZORTU**

---

### **INTERNATIONAL DEFENCE ACTIVITIES**

#### **ÚČASŤ SLOVENSKEJ REPUBLIKY A JEJ OZBROJENÝCH SÍL V OPERÁCIÁCH SEVEROATLANTICKEJ ALIANCIE**

#### **SLOVAKIA'S AND SLOVAK ARMED FORCES' ATTENDANCE IN NATO-OPERATIONS**

***pplk. Ing. Roman LACKOVIČ,***

*vedúci oddelenia mierových operácií Sekcie obrannej politiky  
a medzinárodných vzťahov Ministerstva obrany SR /*

*Head of Peace Operations Section, Defence Policy  
and International Relations Department of MoD of the SR*

#### **SUMMARY**

In the context of the latest international situation, the author briefly describes the importance of Slovakia's and Slovak Armed Forces' attendance in the international UN-, NATO- and other organisations-led peace operations. He emphasises the fact, that in connection with the acceptance of Slovakia as a full member of the Alliance, the Slovak Armed Forces' activities are going to be more and more linked to the NATO-led operations. In this respect, he characterises the trend and present state of our attendance in the SFOR-operation in Bosnia and Herzegovina, KFOR-operation in Kosovo and Enduring Freedom-operation in Iraq. He also outlines the near future, as well as the planned participation of Slovak soldiers in the ISAF-operation in Iraq.

## ÚVODOM

Vláda SR vo svojom programovom vyhlásení považuje mierové operácie OSN, OBSE, EÚ a operácie NATO za významný nástroj medzinárodného spoločenstva na riešenie konfliktov a udržanie mieru a bezpečnosti vo svete. Zapojenie ozbrojených síl do týchto operácií pokladá za jeden z aktívnych nástrojov svojej zahraničnej a bezpečnostnej politiky. Hlavným predpokladom zaistenia bezpečnosti SR je stabilná bezpečnostná situácia nielen v Európe, ale aj v ďalších regiónoch sveta. S dôrazom na bezpečnostnú situáciu vo svete, charakterizovanú pokračujúcou globalizáciou, prinášajúcou i rad negatívnych sprievodných javov, možno očakávať, že význam spoločných aktivít medzinárodného spoločenstva uskutočňovaných v záujme zachovania stability a mieru vo svete v nasledujúcom období ešte vzrastie. Medzinárodné spoločenstvo musí reagovať na nové bezpečnostné výzvy a možné ohrozenia. V súčasnom globálnom komplexne prepojenom svete môže konflikt v jednom regióne vyvolať vznik napätia v inom, a preto je udržanie svetového mieru záležitosťou všetkých krajín. Dôkazom toho sa stal 11. september 2001 a udalosti, ktoré nasledovali.

Keďže SR v roku 2004 pristupuje ako plnoprávny člen do euroatlantických štruktúr, prioritou pre našu krajinu sa stáva pôsobenie Ozbrojených síl SR (ďalej len OS SR) predovšetkým v operáciách NATO.

Výstavbe kapacít vojenských jednotiek SR ako členskej krajiny aliancie zodpovedá aj stále väčšia dôležitosť našej účasti v operáciách pod jej vedením. V súčasnosti sa jednotky OS SR podieľajú na dvoch takýchto operáciách, a to SFOR (Stabilisation Force) a KFOR (Kosovo Force) na Balkáne. Pripravuje sa vyslanie jednotky OS SR do operácie ISAF (International Security Assistance Force) v Afganistane. Cieľom tohto materiálu je stručne ich predstaviť a naznačiť ich budúcnosť.

## 1. OPERÁCIA NATO – SFOR

### 1.1 VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE

Dlhodobá kríza na území bývalej Juhoslávie i posledný vývoj na Balkáne potvrdzujú, že táto oblasť zostáva riziková, negatívne vplyva na stabilitu a bezpečnosť v Európe a nezaobíde sa bez zainteresovanosti medzinárodného spoločenstva. Na Balkáne pôsobí v rámci viacerých operácií na podporu mieru pod vojenským velením NATO asi 35 000 vojakov z členských i nečlenských krajín aliancie. V operácii SFOR na území Bosny a Hercegoviny je to približne 12 000 vojakov, z toho asi 1 000 z 12 nečlenských štátov. Široká medzinárodná účasť v silách SFOR je výrazom úsilia medzinárodného spoločenstva vytvoriť predpoklady na stabilizáciu situácie v oblasti.

Podľa rozhodnutia BR OSN č. 1088 z 12. decembra 1996 boli sily SFOR (Stabilisation Force) ako právny nástupca síl IFOR (Implementation Force – operácia NATO začatá 16. decembra 1995 rozhodnutím Severoatlantickej rady a rezolúcie BR OSN č. 1031) poverené implementáciou vojenských aspektov mierovej dohody. Podobne ako IFOR aj SFOR operuje na základe kapitoly VII Charty OSN. Poslaním SFOR je zabrániť ozbrojeným konfliktom, nepokojom, zamedziť zastrasovaniu občanov a prispievať k vytváraniu podmienok pre implementáciu civilných aspektov mierovej dohody. Cieľom je podpora stabilizácie situácie v regióne, návratu utečencov a vyst'ahovaných osôb, opatrení na úseku verejnej bezpečnosti a nastolenie demokratickej civilnej kontroly ozbrojených síl. Hlavnou konkrétnou úlohou SFOR zostáva zaručiť bezpečné prostredie, monitoring dohôd národnými armádami, monitoring skladov zbraní a munície, podporu medzinárodných organizácií, podporu predstaviteľov federácie pri vyhľadávaní a zbere zbraní a munície a monitoring možných teroristických hrozieb v celej krajine. Vzhľadom na zlepšenie situácie Bosne a Hercegovine sa sily SFOR podieľajú aj na implementácii civilných aspektov mierovej dohody, aktívne pomáhajú utečencom a vyhnancom pri ich návrate domov a pomáhajú pri reforme bosnianskych ozbrojených síl. Predpokladá sa, že situácia v tejto oblasti sa bude postupne ďalej stabilizovať.

Vojenskú štruktúru SFOR tvorí hlavné veliteľstvo v Sarajeve a tri mnohonárodné brigády – SEVER so sídlom v Tuzle, JUHOVÝCHOD so sídlom v Mostare a SEVEROZÁPAD so sídlom v Banja Luke.

### 1.2 ÚČASŤ OS SR V OPERÁCII SFOR

Na základe súhlasu NR SR z 10. decembra 1997 vyslalo Slovensko do štábných štruktúr SFOR ôsmich dôstojníkov. Traja plnia úlohy na veliteľstve SFOR v Sarajeve (styčný dôstojník, dôstojník logistiky a operačný dôstojník) a piati pracujú v oblasti civilno-vojenskej spolupráce v Tuzle.

Od 1. septembra 2002 sa OS SR podieľali na operácii SFOR aj vyslaním vrtuľníkovej jednotky (dvoch dopravných vrtuľníkov Mi-17 a 21 profesionálnych vojakov) na základňu Bugojno (približne 60 km južne od Banja Luky), ktorá bola zaradená do štruktúry multinárodnej divízie JUHOZÁPAD (MND SW) v Banja Luke. Predbežný dohovor o spoločnom pôsobení vrtuľníkových jednotiek Holandského kráľovstva a Slovenska v SFOR vznikol pri návšteve holandského ministra obrany v SR začiatkom novembra 2001. Ministerstvo obrany Holandského kráľovstva schválilo finančnú podporu pre slovenský kontingent, ktorá pokrývala náklady na ubytovanie a stravovanie približne 20 osôb v mieste nasadenia, vrátane zásobovania vodou a energiami, na dobu 6 mesiacov, ako aj palivo pre vrtuľník Mi-17 a preplácanie 25 % vypočítanej ceny letovej hodiny (t. j. 408,63 USD za letovú hodinu) na dobu 4 mesiace (celkom 240 letových hodín). Aby oba

vrtníka Mi-17 splňali normy NATO a ICAO, museli byť modernizované. SR poskytla do operácie aj styčného dôstojníka, ktorý pôsobil pri štábe holandského kontingentu a koordinoval činnosť a zabezpečenie našej jednotky. Po havárii vrtníka Mi-17 v decembri 2002 pokračovala jednotka od januára 2003 v plnení úloh s jediným vrtníkom. Medzi jej hlavné úlohy patrila vzdušná podpora mnohonárodnej brigády SEVEROZÁPAD zo základne Bugojno. Zároveň naši letci zabezpečovali prepravu dôležitých osôb, jednotiek, materiálu, výzbroje, munície a vykonávali prieskum v operačnom priestore.

Významný prínos účasti tejto jednotky v operácii SFOR pre OS SR spočíva v tom, že išlo o prvé vyslanie leteckej jednotky vzdušných síl do mierovej operácie, čím celé vzdušné sily získali cennú skúsenosť v oblasti operačného plánovania pri vysielaní jednotiek a ich nasadení do mierových operácií. Jednotka ukončila svoje pôsobenie v operácii SFOR 18. decembra 2003.

### 1.3 BUDÚCNOSŤ OPERÁCIE

Podľa rozhodnutia aliancie sa v priebehu roka 2004 uskutoční zásadná zmena štruktúry a charakteru operácie SFOR. Operácia SFOR bude pravdepodobne skončená do konca roka 2004 a jej úlohy postupne prevezme nová operácia EÚ. Zároveň bolo rozhodnuté, že v priestore Bosny a Hercegoviny zostane prítomnosť aliancie zachovaná vo forme veliteľstva NATO dislokovaného v Sarajeve. Operácia EÚ by mala mať civilno-vojenský charakter. EÚ však zatiaľ nemá vytvorenú úplnú predstavu o jej zložení. Podľa predbežných úvah by mala mať „robustnú“ vojenskú zložku, ktorá by bola schopná zaručiť bezpečné prostredie v zóne zodpovednosti. Úlohou vojenskej zložky bude okrem toho zabezpečenie implementácie Daytonských dohôd v súlade s mandátom podľa kapitoly VII Charty OSN a okamžite i vojensky zasiahnuť v prípade podstatného zhoršenia bezpečnostnej situácie. Veľkosť vojenského kontingentu by mala byť na úrovni veľkosti kontingentu SFOR, t. j. približne 7 500 osôb. Dôraz bude položený na spravodajstvo a flexibilné a integrované spôsobilosti. K možným úlohám operácie EÚ bude patriť monitorovanie vojenských aspektov Daytonských dohôd, zaistenie bezpečnosti v regióne (vrátane boja proti terorizmu), zabránenie vypuknutiu násillia, podpora úloh OHR, vrátane boja proti organizovanému zločinu, podpora právneho systému, ako aj zber ručných a ľahkých zbraní. SR deklarovala možnosť ponechať štábných dôstojníkov v operácii EÚ na stretnutí ministrov obrany krajín CENCOOP (Graz, 23. – 24. november 2003) a zároveň deklarovala možnosť pokračovať v pôsobení štábných dôstojníkov zo súčasnej štruktúry SFOR v novom veliteľstve NATO v Sarajeve (neformálne stretnutie ministrov obrany v Mníchove 6. februára 2004). Po rozhodnutí ministra obrany SR bude účasť OS SR pravdepodobne vo formáte – štyria štábni dôstojníci pre operáciu EÚ a štyria štábni dôstojníci pre operáciu SFOR.

## 2. OPERÁCIA NATO – KFOR

### 2.1 VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE

Operácia KFOR (Kosovo Force) vznikla na základe rezolúcie BR OSN č. 1244/1999. Hlavnou úlohou síl KFOR je lokalizovať medzietnické konflikty a násillnosti, udržať pod kontrolou a ďalej znižovať etnické napätie, bojovať so zločinnosťou a vytvárať bezpečné prostredie v krajine.

Na základe implementácie rezolúcie BR OSN č. 1244/1999 boli ustanovené tieto hlavné úlohy medzinárodných mierových síl KFOR: vytvárať a udržiavať bezpečné prostredie v Kosove, vrátane verejnej bezpečnosti a poriadku; monitorovať, kontrolovať a v prípade potreby vynútiť plnenie záväzkov vojensko-technickej dohody a záväzku UCK; podporovať plnenie úloh misie UNMIK, vrátane plnenia civilných funkcií do ich prechodu na UNMIK. Sily KFOR a misia UNMIK sú partnermi pri medzinárodnej podpore obnovy Kosova a pri pomoci miestnemu obyvateľstvu vytvoriť slobodnú a demokratickú spoločnosť. Aj keď hlavnou úlohou síl KFOR je vytvorenie bezpečného prostredia, mnohonárodné sily poskytujú zdroje a sily aj na plnenie rozličných úloh misie UNMIK, napríklad pre verejné práce a služby, konštrukčné práce, cestnú a železničnú dopravu, odstraňovanie mín, hraničnú bezpečnosť, požiaru ochranu, ochranu medzinárodného personálu, distribúciu potravín, zdravotnícky servis a ďalšie.

V silách KFOR v súčasnosti pôsobí celkovo 23 000 vojakov, z čoho početne najväčšia časť je nasadená v Kosove. Ďalší vojaci sú rozmiestnení na podporných základniach v Macedónsku, Albánsku a Grécku. Okrem členských krajín NATO, ktorých personál tvorí 90 % všetkých síl KFOR, pôsobí tu aj 18 nečlenských krajín s približne 4 000 vojakmi. V štruktúre KFOR je (do 1. 5. 2004) päť mnohonárodných brigád, pričom každá z nich má pridelenú zónu zodpovednosti a všetky podliehajú veliteľovi síl KFOR. V zóne zodpovednosti mnohonárodnej brigády (MNB) STRED velí Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, v MNB SEVER Francúzsko, v MNB JUH Nemecko, v MNB ZÁPAD Taliansko a v MNB VÝCHOD Spojené štáty americké.

Počas svojho pôsobenia sa sily KFOR pričínili veľkou mierou o pokrok v mnohých oblastiach každodenného života. Ich prítomnosť výrazne stabilizovala situáciu v regióne a napriek pretrvávajúcim problémom kosovská kríza stratila svoj regionálny destabilizačný potenciál.

### 2.2 ÚČASŤ OS SR V OPERÁCII KFOR

V operácii KFOR sa OS SR zúčastňovali od 7. septembra 1999 svojou ženijnou jednotkou, ktorá bola rozmiestnená v Suva Reke a pôsobila v rámci

rakúskeho mechanizovaného práporu (AUSCON) v zóne mnohonárodnej brigády JUH pod nemeckým velením. Úlohou slovenskej jednotky bolo vykonávať odminovacie práce, výstavbu a údržbu táborov a hlavných ciest slúžiacich na zásobovanie. Velenie KFOR vyjadrovalo s úroveň plnenia úloh jednotky maximálnu spokojnosť a vzťahy medzi našimi, rakúskymi, švajčiarskymi, nemeckými a bulharskými vojakmi, ako aj s českou prieskumnou jednotkou v Podujeve boli na veľmi dobrej úrovni. Ženíjňá čata OS SR bola stiahnutá z operácie KFOR 21. marca 2002 po nasadení česko-slovenského mechanizovaného práporu.

Uznesením vlády SR č. 745/2001 z 15. augusta 2001 a uznesením NR SR č. 1664/2001 zo 17. októbra 2001 bolo schválené vyslanie mechanizovanej jednotky OS SR v sile 100 osôb do spoločného česko-slovenského práporu v rámci operácie NATO – KFOR. Spoločná jednotka pôsobí od 20. februára 2002 v priestore Šajkovac v zóne zodpovednosti mnohonárodnej brigády STRED pod operačným velením Armády Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska. Spoločný česko-slovenský prápor zodpovedá za územie s rozlohou 435 km<sup>2</sup> pozdĺž administratívnej hranice so Srbskom.

Situácia v tejto oblasti je v súčasnosti pokojná a nevyvoláva bezpečnostné problémy. Činnosť jednotky pri zabezpečovaní určených úloh (predovšetkým zaistenie bezpečnosti) je však náročná kvôli značne hornatému terénu, vysokej miere kriminality a nelegálnej držbe zbraní miestnym obyvateľstvom. Jednotka si za svoje krátke pôsobenie vybuodovala korektné vzťahy nielen vnútri práporu, ale aj s miestnym obyvateľstvom a príslušníkmi kosovských bezpečnostných zložiek (Kosovský ochranný zbor – KPC a Kosovská policajná služba). Na deliacej línii medzi Kosovom a Srbskom sa hlíadky práporu dostávajú do kontaktu s príslušníkmi juhoslovanskej armády (VJ), pričom medzi nimi vládnu dobré vzájomné vzťahy. Napriek tomu však stav medzietnických vzťahov v zóne zodpovednosti práporu možno označiť ako pretrvávanie hlbokej nenávisťi bez náznakov zblížovania. Kontakty medzi Srbmi a Albáncami existujú výlučne na obchodnej báze, bez prerastania do užších vzťahov.

### 2.3 BUDÚCNOSŤ OPERÁCIE

Aj v operácii KFOR sa uskutoční zásadná zmena štruktúry. Bezpečnostná situácia v Kosove je napätá a krehká. Preto bude v tejto oblasti aj naďalej nevyhnutná prítomnosť síl medzinárodného spoločenstva, avšak v obmedzenom množstve a s maximálnou operačnou flexibilitou. Rozhodnutím ministrov obrany členských krajín NATO z decembra 2003 bude vytvorený spoločný operačný priestor (Joint Operative Area), ktorý v súčasnosti pokrýva územia Bosny a Hercegoviny, Kosova a Macedónska (NATO používa pojem Západný Balkán). Zmyslom tohto priestoru je umožniť spoločné plánovanie, používanie spoločných rezervných síl a v prípade potreby posilňovanie jednej

operácie silami z operácie druhej. Vzhľadom na relatívne zlepšenie bezpečnostnej situácie na Západnom Balkáne aliancia v priebehu roka 2004 plánuje znížiť početný stav v operáciách SFOR a KFOR, v ktorých prebieha transformácia štruktúr vojenských síl. V operácii KFOR už boli zrušené operačné hranice medzi jednotlivými brigádami. V Kosove je stále potrebná robustnejšia vojenská prítomnosť, a preto si KFOR v tomto priestore zachová súčasný profil síl, teda proaktívnu, ale obmedzenú prítomnosť v počte približne 17 000 osôb. Reštrukturalizáciou síl SFOR sa v roku 2004 dosiahne nižší stupeň profilu síl (na odstrašujúcu prítomnosť) v sile 7 000 osôb.

V súvislosti s plánom NATO na postupnú reštrukturalizáciu prítomnosti na Západnom Balkáne sa znižujú počty síl a rušia aj národné obmedzenia vojenských jednotiek a prostriedkov, ktorými členské a partnerské krajiny prispievajú do operácií SFOR a KFOR v tejto oblasti. Takto postupovalo aj Slovensko, ktoré zrušila národné obmedzenia (uznesenie vlády SR č. 137 zo 17. februára 2004 a uznesenie NR SR č. 865 z 11. marca 2004) v operácii KFOR, a teda jednotka OS SR môže byť použitá na plnenie operačných úloh kdekoľvek v spoločnom operačnom priestore. V prípade nezrušenia národných obmedzení by mechanizovaná rota OS SR, nemohla spolupôsobiť pri plnení úloh s inými jednotkami, resp. by zostala bez časti podpory (logistická podpora, EOD tím), ktorú jej zabezpečuje česká jednotka. Zrušením národných obmedzení vyplývajúcich z uznesenia NR SR č. 1664/2001 zo 17. októbra 2001 sa dosiahlo, že plnenie operačných úloh nebude obmedzené len na územie Kosova. Takéto rozhodnutie je v súlade so zámermi NATO a vytvoria sa ním podmienky pre flexibilnejšiu reakciu slovenskej jednotky na nové požiadavky aliancie v oblasti spoločného operačného priestoru. Zrušenie národných obmedzení pre mechanizovanú rotu OS SR si nevyžiadalo žiadne ďalšie finančné náklady.

Spoločný česko-slovenský prápor KFOR plnil operačné úlohy v zostave mnohonárodnej brigády STRED do 30. apríla 2004. Potom bolo rozhodnuté brigádu pretransformovať na štruktúru Task Force (zoskupenie síl) zloženú z mechanizovaných rôt. Slovenská mechanizovaná rota už bude pôsobiť samostatne v spoločnom operačnom priestore s českou mechanizovanou rotou. Vedúcou krajinou v spoločnom operačnom priestore bude Fínsko a spoločné pôsobenie v rámci Task Force bude upravené medzi jednotlivými krajinami operácie. Vzťahy medzi príslušníkmi Armády ČR a príslušníkmi OS SR upravuje dohoda medzi MO SR a MO ČR, ktorá sa bude podľa potreby modifikovať.

V prípade pôsobenia slovenského kontingentu v rámci spoločného operačného priestoru nie je potrebné, aby SR vstupovala do zmluvného vzťahu s prijímajúcim štátom, pretože bude vystupovať ako personál NATO. Pre takýto prípad uzatvára NATO dohody o pôsobení personálu a tranzitné dohody s krajinami nachádzajúcimi sa v spoločnom operačnom priestore.



### 3. OPERÁCIA ISAF V AFGANISTANE

#### 3.1 VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE

Po teroristických útokoch na USA v septembri 2001 vláda SR vo svojom vyhlásení vyjadrila vôľu podporiť boj proti terorizmu na globálnej úrovni. Na tomto základe sa uskutočnili bilaterálne rokovania medzi MO SR a Úradom pridelenca USA o možnosti vyslania ženijnjo-stavebnej jednotky OS SR do Afganistanu v rámci operácie koalíčných síl Trvalá sloboda. Doba nasadenia bola predbežne stanovená na šesť mesiacov a otázka ďalšieho pôsobenia jednotky v operácii zostala otvorená pre ďalšie rokovania.

Pomoc medzinárodného spoločenstva Afganistanu na zvýšenie bezpečnosti v krajine sa realizuje tromi rôznymi formami: misiou ISAF (International Security Assistance Force – Medzinárodné bezpečnostné asistenčné sily), provinčnými rekonštrukčnými tímami (Provincial Reconstruction Team – PRT) a operáciou koalíčných síl Trvalá sloboda, ktorú vedú USA.

Operácia ISAF plní úlohy rezolúcií BR OSN č. 1386, 1413, 1444 a 1510 (operujúcich sa o základy Bonnkej dohody z 5. decembra 2001) v zmysle kapitoly VII Charty OSN s cieľom pomáhať afgánskej dočasnej vláde udržať bezpečnosť v Kábule a okolitých oblastiach tak, aby dočasná vláda, ako aj príslušníci OSN mohli pôsobiť v bezpečnom prostredí. Bezpečnostná rada OSN vyzvala vo všetkých uvedených rezolúciách členské štáty OSN, aby prispeli k plneniu mandátu misie personálom, vybavením a ďalšími zdrojmi. Velenie v operácii ISAF prevzalo NATO.

SR privítala výsledky konferencie OSN o budúcnosti Afganistanu v Petersburgu pri Bonne, na základe ktorých vznikla dočasná vláda premiéra Hamída Karzaja. Uznala tiež jednotlivé kroky, na ktorých sa dohodli afgánske frakcie, a to vytvorenie prechodnej afgánskej vlády do šiestich mesiacov na základe schválenia Veľkej džirgy (tradičného zhromaždenia zástupcov afgánskych kmeňov), ktorá má pripraviť podmienky na uskutočnenie volieb. Slovensko sa zaradilo i medzi krajiny, ktoré Afganistanu poskytli humanitárna pomoc. Išlo o prikrývky a stany v hodnote približne 4,3 milióna Sk. Vláda SR tiež 21. septembra 2001 rozhodla o povolení preletov lietadiel USA cez územie Slovenska a o možnosti ich pristátia na našom území (1279/2001-DIPL). Schválenie rovnakého povolenia na rok 2003 bolo po zapojení sa nášho kontingentu do operácie v Afganistane ďalším konkrétnym príspevkom Slovenska do úsilia svetovej protiteroristickej koalície.

#### 3.2 ÚČASŤ OS SR V OPERÁCII

Na vyslanie stavebno-ženijnej jednotky OS SR v počte 40 vojakov do operácie koalíčných síl v Afganistane dala vláda SR súhlas uznesením č. 623 z 5. júna 2002 a NR SR tento krok schválila uznesením č. 2266 z 19. júna 2002.

Hlavnou úlohou slovenských ženistov v spolupráci s koalíčnými jednotkami je zabezpečenie opravy pristávacej a vzletovej dráhy letiska Bagram, na ktorom je vybudovaná logistická základňa koalíčných síl. Po skončení pôsobenia príslušníkov OS SR v operácii Trvalá sloboda sa predpokladá ponechať techniku a materiál v priestore operácie ako formu humanitárnej pomoci Afganistanu. Z uvedeného dôvodu neboli kalkulované náklady na prepravu späť do SR.

Vývoj v stabilizácii krajiny si vyžiadala postupne účasť všetkých členských a kandidátskych krajín NATO v operácii ISAF. Slovensko je v súčasnosti poslednou spomedzi členských aj pozvaných krajín aliancie, ktorá sa na misii ISAF priamo nezúčastňuje.

#### 3.3 BUDÚCNOSŤ

Vychádzajúc zo záväzkov SR ako budúceho aktívneho člena NATO pripravilo MO SR v úzkej spolupráci s MZV SR návrh vyslať do operácie ISAF v Afganistane ženijnú odminovaciu jednotku. Týmto krokom Slovensko potvrdí konzistentnosť svojich zahraničnopolitických stanovísk ako krajina, ktorá je odhodlaná konkrétne prispieť do celosvetového boja s terorizmom. Zároveň sa tak pre OS SR vytvoria možnosti pre spolupôsobenie s ozbrojenými silami viacerých členských štátov NATO, čím sa zvýši ich pripravenosť na prácu v aliancii. Návrh predpokladá vyslanie ženijnej odminovacej čaty v počte 16 osôb s potrebnou vojenskou technikou a materiálom a jedného dôstojníka OS SR do štábu mnohonárodnej brigády. Jednotka OS SR by pôsobila na medzinárodnom letisku KAIA (Kabul International Airport) neďaleko Kábulu.

Zo širšieho geopolitického hľadiska má stabilizácia Afganistanu, t. j. zachovanie prítomnosti a teritoriálne pôsobenie medzinárodných síl aj mimo Kábul, vplyv na utlmovanie destabilizačných aktivít Talibanu a miestnych vojenských veliteľov a vytvorí i tlak na zvyšovanie ochrany pomerne priepustnej pakistansko-afgánskej hranice. Toto všetko priamo alebo nepriamo podporuje potlačanie rôznych foriem extrémizmu aj v menej stabilných oblastiach Strednej Ázie a Zakaukazska. Nezanedbateľným hľadiskom pri posudzovaní budúcnosti našej účasti v operácii ISAF je otázka vojensko-odborných prínosov pre OS SR. Vyslanie jednotky už bolo schválené uznesením vlády SR č. 142 zo 17. februára 2004 a uznesením NR SR č. 866 z 11. marca 2004.

#### ZÁVER

Účasť OS SR v mierových operáciách prispela k zviditeľneniu Slovenska a jeho ozbrojených síl na medzinárodnej scéne. S počtom absolvovaných operácií sa zvyšovala kvalita plnenia úloh príslušníkov, a tým i prestíž celých ozbrojených

síl. Rast kvality sa prejavil najmä vo zvýšení interoperability, jazykových schopností a nadobudnutí potrebných skúseností. Dnes možno povedať, že slovenským vojakom sa na poli mierových operácií podarilo v pomerne krátkom čase získať postavenie zodpovedných, dobre vycvičených a spoľahlivých mierotvorcov. Dôkazom je skutočnosť, že SR dostáva ďalšie ponuky na zapojenie sa do nových operácií. Pomerom vysielaných vojakov k počtu obyvateľov a veľkosti ozbrojených síl stále patríme k najaktívnejším prispievateľom medzi krajinami aspirujúcimi na členstvo v NATO.

Pôsobenie OS SR v mierových operáciách sa s ohľadom na naše očakávané záväzky smerom k NATO a relatívne vysokú angažovanosť v operáciách prehodnocuje. Operácie na Balkáne však poukázali aj na zaostávanie za armádami aliancie. Zapojenie sa všetkých zložiek manažmentu mierových operácií do procesov v oblasti personálnej práce, plánovania operácie, výcviku, vyzbrojovania, logistickej podpory, kontroly hospodárenia a ďalších ani zďaleka nie je na úrovni armád aliancie.

Jedným z negatív, ktoré nepriaznivo ovplyvnili oblasť operácií, boli rozhodnutia nerešpektujúce potrebu vykonania komplexného rozhodovacieho procesu a s tým súvisiace ťažkosti pri hľadaní finančných zdrojov na ich zabezpečenie. Tieto prostriedky bolo nutné vyčleniť dodatočne z rozpočtovej kapitoly MO SR na úkor modernizačných procesov OS SR.

Proces plánovania operácií vo všeobecnosti nevyhovuje podmienkam členskej krajiny NATO. V oblasti tímovej spolupráce so zahraničnými jednotkami sa prejavila slabšia pripravenosť, neskúsenosť a predovšetkým nedostatočná jazyková pripravenosť. Časté poruchy a havárie našej techniky, zdĺhavé procesy materiálneho a technického zabezpečenia, nedostatky v oblasti spojenia a v personálnej práci to dokazujú. Náročná práca v medzinárodných tímoch vyžaduje samostatnosť, vzájomnú časovú koordináciu a spoluprácu viacerých zložiek.

Z pohľadu členstva SR v NATO je od roku 2004 dôležité orientovať sa na úlohy vyplývajúce z tohto nášho postavenia. Možno predpokladať, že počet vojenských operácií aliancie sa bude v budúcnosti zvyšovať. Tomu treba prispôsobiť plánovanie účasti OS SR v operáciách tak, aby boli k dispozícii dostatočné kapacity. Momentálne sa pozornosť prednostne sústreďuje na výstavbu kapacít jednotiek interoperabilných s ozbrojenými silami členských krajín NATO a na rozširovanie účasti v operáciách aliancie. Dochádza k výraznému preskupeniu síl a prostriedkov na úkor operácií OSN. Z hľadiska zapojenia sa SR do aktivít na podporu a zachovanie mieru pôjde v nasledujúcom období predovšetkým o stratégiu vyváženej účasti. Rozhodujúcimi vojensko-odbornými aspektmi pri zvažovaní našej vojenskej prítomnosti v operáciách NATO musí byť predovšetkým otázka zvyšovania interoperability a odborných schopností jednotiek a jednotlivcov. Účasť na operáciách v zahraničí treba aj naďalej chápať ako prostriedok na prípravu vojsk. Základným stavebným kameňom našej prítomnosti v operáciách v zahraničí budú v blízkej budúcnosti plne profesionalizované organické jednotky.

Za desaťročné obdobie existencie dosiahli OS SR svojou účasťou v približne tridsiatich rôznych operáciách určitý stupeň pripravenosti, ktorý z hľadiska potrieb NATO možno charakterizovať ako základný. Ďalšia účasť v operáciách sa musí orientovať na získanie nových a cennejších skúseností potrebných pre kvalitatívny rast OS SR, čomu adekvátne treba prispôsobiť aj vysielané jednotky. Pozornosť v nasledujúcom období je nevyhnutné zamerať na zrýchlenie, skvalitnenie a zefektívnenie všetkých obslužných procesov súvisiacich s účasťou jednotiek a jednotlivcov v operáciách tak, aby príslušníci OS SR dosiahli vyšší než len základný stupeň schopností požadovaných alianciou.

Koncepcia obranného charakteru OS SR sa zmenila na schopnosť zúčastniť sa na multinationálnych operáciách. Obe operácie na Balkáne, na ktorých participujeme (SFOR, KFOR), prechádzajú reštrukturalizáciou s cieľom zefektívnenia ich pôsobenia a zníženia vojenskej prítomnosti vojsk NATO v tejto oblasti. Redukcia a zmeny štruktúr operácie KFOR budú pokračovať aj v tomto roku a dotknú sa aj spoločného česko-slovenského práporu. Od roku 2004 budú jednotky plniť operačné úlohy v rámci spoločného operačného priestoru na Balkáne (Kosovo, Bosna a Hercegovina, Macedónsko). Oblasť Balkánu stále zostáva prioritou.

Kompaktný a efektívny systém vysielania jednotiek a príslušníkov OS SR do mierových operácií NATO je jednou zo súčasných výziev politiky angažovanosti SR v tejto oblasti. Aktuálnosť tejto úlohy umocňuje vstup SR do aliancie, ktorý bude klásť na slovenskú zahraničnú politiku a najmä na OS SR vysoké nároky, pričom však zároveň pre ne vytvorí i nové možnosti.

## INFORMÁCIE ZO SVETA VOJENSTVA

### INFORMATION FROM THE MILITARY WORLD

#### NOVÝ CIVILNÝ INŠTITÚT NA RIEŠENIE OTÁZOK OBRANY A BEZPEČNOSTI A NEW CIVILIAN INSTITUTE FOR DEFENCE AND SECURITY ISSUES

*plk. v. v. doc. Ing. Mikuláš RYBÁR, CSc.*

#### SUMMARY

The article informs that in 2004 a private research and development trade company came into existence – The Institute for Defence and Strategic Studies – whose activities are oriented towards consultancy and processing of studies, analyses, prognoses, conceptions and methodologies in the field of defence and security systems. The institute would like to co-operate with private and state owned organisations and their research and development facilities, which deals with defence and security issues not only in Slovakia but also abroad.

Začiatkom roku 2004 vznikla a svoju činnosť začala súkromná akciová výskumno-vývojová a obchodná spoločnosť s názvom *Inštitút obranných a strategických štúdií, a. s.*, so sídlom na Záhradníckej ulici 58/A v Bratislave (PSČ 821 08).

Aktivity tejto organizácie sa orientujú prevažne na konzultačnú a poradenskú činnosť a spracúvanie štúdií, analýz, prognóz, koncepcií a metodík v oblasti obranných a bezpečnostných systémov, smerujúcich k inovácii a zdokonaľovaniu ich prvkov, štruktúr a manažovania.

V rámci tohto všeobecného zamerania inštitút vyčleňuje časť svojich kapacít aj na publikačnú a vydavateľskú činnosť, organizovanie kurzov, školení, seminárov a výstav, na prípravu a predaj softwérových produktov, na automatizované spracovanie dát, riešenie projektov modernizácie učebnej a výcvikovej základne ozbrojených zložiek a na ďalšie príbuzné činnosti.

Činnosť inštitútu je koncipovaná v širšom medzirezortnom poňatí s prihliadnutím na súčasný stav a perspektívny vývoj bezpečnostnej situácie doma i vo svete, najmä v dôsledku predpokladaného rastu vplyvu vojensko-technických a vojensko-politických faktorov. Inštitút preto predpokladá užšiu spoluprácu so štátnymi i neštátnymi orgánmi a organizáciami a ich výskumno-vývojovými zariadeniami, ktoré riešia úlohy v oblasti obrany a bezpečnosti, ako aj spoluprácu so zahraničnými partnermi.

Vznik inštitútu s uvedeným zameraním aktivít determinoval súčasný vývoj, a to predovšetkým nasledujúce skutočnosti:

- Otázky obrany a bezpečnosti štátu a bezpečnosti jeho občanov sa stávajú záležitosťou nielen „silových rezortov“, ale aj širokej medzirezortnej spoluúčasti.
- Prebiehajúca reforma ozbrojených síl a polície obmedzuje alebo ruší niektoré služby, vykonávané doposiaľ organizačnými prvkami OS SR a MV SR, a rezorty si ich začínajú zabezpečovať zmluvne v civilnom sektore.
- Slovenská republika sa v roku 2004 stáva členom EU a NATO. V krajinách týchto zoskupení takáto situácia existuje už dlhšiu dobu a je inšpirujúca aj pre podnikateľské prostredie v našich podmienkach. Príkladom môže byť francúzska spoločnosť Défense Conseil International, anglické Centrum pre obranné štúdiá a medzirezortnú bezpečnosť (CDSIS) a iné.

Možno očakávať, že Inštitút obranných a strategických štúdií svojou špecializovanou aktivitou nájde uplatnenie pri riešení náročných úloh obrany a bezpečnosti u nás i v rámci medzinárodnej spolupráce a stane sa užitočným prvkom výskumnej a vývojovej základne Slovenskej republiky.

#### OPRAVA

#### ERRÁTA

##### Vážení čitatelia,

vo Vojenských obzoroch č. 2/2003 v príspevku Mgr. M. Urbančoka „Poznámky k bezpečnostnej politike SR nastala na str. 92 chyba pri uvedení členov Bezpečnostnej rady SR. Jej správna zostava je: predseda – predseda vlády SR M. Dzurinda, podpredseda – podpredseda vlády a minister spravodlivosti D. Lipšic, členovia – podpredseda vlády a minister financií I. Mikloš, minister obrany J. Liška, minister vnútra V. Palko, minister zahraničných vecí E. Kukan, podpredseda vlády a minister hospodárstva P. Rusko, minister zdravotníctva R. Zajac a minister dopravy, pôšt a telekomunikácií P. Prokopovič.

**Autor i redakcia sa za chybu ospravedľujú.**

## RECENZIA

### REVIEW

#### RECENZIA PUBLIKÁCIE „VOJENSKÝ TERMINOLOGICKÝ A VÝKLADOVÝ SLOVNÍK“ REVIEW OF THE PUBLICATION „DICTIONARY OF MILITARY TERMS“

*plk. RSDr. Jaroslav NIŽŇANSKÝ, PhD.,  
Inštitút bezpečnostných a obranných štúdií MO SR /  
Institute for Security and Defence Studies of MoD of the SR*

#### SUMMARY

Review of the publication „Dictionary of military terms“, by a group of authors led by Lt. Col., out of service, doc. Ing. Dušan Vallo, CSc., which follows the „Short dictionary of military terms“, published in the Military Information and Press Agency of MoD of the SR, in 1997. The new dictionary, published by a private publisher in February 2004, includes approximately 4.900 entries from international and the law of warfare, military art, weapons and technology in the Armed Forces of the SR. The English equivalents and the most frequent acronyms used within NATO raise the value of the dictionary.

**Autori:** pplk. v. v. doc. Ing. Dušan VALLO, CSc. a kol.  
(Ing. Dušan VALLO, Ing. Igor KVASNICA)  
**Vydavateľ:** Ing. Igor KVASNICA, február 2004  
**Rozsah:** 255 strán  
**Náklad:** 500 výtlačkov  
**Cena:** 490,- Sk

Vedúci autorského kolektívu pplk. v. v. doc. Ing. Dušan Vallo, CSc. sa už niekoľko rokov zaoberá spracúvaním vojenskej odbornej slovnej zásoby. Motivuje ho k tomu prudký rozvoj vojenskej terminológie súvisiaci s ambíciami Slovenska vstúpiť do NATO, ale najmä skutočnosť, že v našich ozbrojených silách napriek značnému časovému odstupe od rozdelenia ČSFR a bývalej spoločnej armády pretrvávajú vo vydávaných predpisoch, smerniciach, vykonávacích pokynoch a ďalších tlačovinách ešte stále nejednotnosť v obsahu používaných slov a slovných spojení a nové výrazy preberané zo slovníka západných armád sa často prekladajú neodborne, povrchné a nezohľadňujú už pomerne stabilizovanú slovenskú odbornú terminológiu.

Prvým významným počínom v tomto úsilí bolo vydanie „Krátkeho výkladového slovníka vojenskej terminológie“ vo Vojenskej informačnej a tlačovej agentúre MO SR v roku 1997. Práve jeho heslá tvoria základ slovnej zásoby dnes prezentovaného slovníka, rozšírený o výrazové prvky zavedené prevažne v slovenskej legislatíve a normatívnych aktoch MO SR a našich ozbrojených síl po roku 1993.

Hodnotu slovníka znásobuje rozšírenie výrazových prvkov o ich anglické ekvivalenty, ako aj o najfrekvencovanejšie akronymy používané v štátoch NATO a prevzaté z rôznych literárnych zdrojov, ktoré sú uvedené v závere diela v časti „Literatúra“.

Slovník obsahuje približne 4 900 slovných jednotiek a spojení zoradených v abecednom poriadku. Heslá zahŕňajú oblasti medzinárodného a vojnového práva, vojenského umenia, zbraní a vojenskej techniky druhov Ozbrojených síl SR, vojenského školstva a vedy, pričom dôraz sa kladie na termíny charakteristické pre podstatu, prípravu a vedenie súčasného boja, ako aj na slovnú zásobu týkajúcu sa výchovy a výcviku príslušníkov vojsk a veliteľov i štábov na všetkých stupňoch velenia a riadenia.

Dielo svojím zameraním a obsahom nesporne prispieva k pokroku a rozvoju vojenskej odbornej terminológie. Určite pomôže zvyšovať jazykovú kultúru v našich ozbrojených silách a skvalitňovať aj úroveň vojenského vzdelávania. Pozitívne je tiež, že poskytuje výklady odborných termínov na úrovni súčasnej legislatívy, vedy a poznania. Je výsledkom angažovanej, cielavedomej a systematickej práce autorského kolektívu, opierajúceho sa pri jeho príprave aj o pripomienky a rady užívateľov „Krátkeho výkladového slovníka vojenskej terminológie“, jeho recenzentov a odborných spolupracovníkov z prostredia, do ktorého je zacielený.

„Vojenský terminologický a výkladový slovník“ nájde svoje uplatnenie ako užitočná pomôcka všetkých pracovníkov MO SR, ako aj príslušníkov OS SR, vojenských akadémií a ďalších inštitúcií rezortu, ktorí spracúvajú odborné texty a musia sa vyjadrovať nanajvýš presne a výstižne. V dôsledku limitovaného rozsahu nemôže byť a ani nie je vyčerpávajúci. Na získanie podrobnejších, resp. obsiahlejších informácií musí užívateľ siahnuť po ďalšej špecializovanej literatúre z príslušných vojenských, historických, spoločenských a technických odborov. To však v žiadnom prípade neznižuje celkovú úroveň a prínos tohto v našich podmienkach ojedinelého priekopníckeho diela, ktoré práve pre takúto serióznu prácu poskytuje potrebnú základnú orientáciu.

# OBSAH

## CONTENTS

### SLOVO NA ÚVOD /

#### PROLOGUE

[plk. gšt. Ing. Peter ŠVEC, predseda Redakčného kruhu Vojenských obzorov /  
Chief of Editorial Staff Council of the Military Horizons].....3

### PERSONÁLNY MANAŽMENT /

#### PERSONNEL MANAGEMENT

#### ÚVOD DO NÁVRHU SYSTÉMU PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU OZBROJENÝCH SÍL /

#### INTRODUCTION TO THE DRAFT OF THE ARMED FORCES PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

[Spracované z materiálov Štábu personálneho manažmentu (J-1)  
Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky /  
Compiled from the materials of the Personnel Management Staff (J1),  
General Staff of the Armed Forces of the SR].....9

#### SOCIÁLNA POLITIKA V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY / SOCIAL POLICY IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

[plk. JUDr. Mgr. Rudolf MARTANČÍK,  
Odbor sociálnej a bytovej politiky Sekcie ľudských zdrojov MO SR /  
Section of Social and Housing Policy of Department of Human Resources  
of MoD of the SR] .....24

#### MATURANTI AKO ZDROJ REGRUTÁCIE OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY /

#### HIGH-SCHOOL GRADUATES AS A RECRUITING RESOURCE OF THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

[PhDr. Karol ČUKAN, CSc., vedúci oddelenia sociálnych a personálnych analýz  
a verejnej mienky Komunikačného odboru Kancelárie ministra obrany SR /  
Head of Section of Social and Personnel Analysis and Public Opinion,  
Communication Department, Office of the Ministry of Defence of the SR] .....35

#### HISTORICKÁ KONTINUITA A VÝZVY ETIKY /

#### HISTORICAL CONTINUITY AND THE CHALLENGES OF ETHIC

[pplk. PaedDr. ThDr. Stanislav ŠVERHA, PhD., vojenský duchovný – dekan,  
Vojenská akadémia Liptovský Mikuláš /  
military clergyman – Dean, Military Academy, Liptovský Mikuláš].....49

ETICKÝ KÓDEX PROFESIONÁLNEHO VOJAKA / THE ETHICAL CODE OF A PROFESSIONAL SOLDIER <i>[pplk. Ing. PhDr. Miroslav GRUCA, Štáb personálneho manažmentu (J-1) Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky / Personnel Management Staff (J1), General Staff of the Armed Forces of the SR]</i> .....	60
---	----

K PERSONÁLNEJ PRÁCI PATRÍ I SLEDOVANIE A HODNOTENIE STAVU DISCIPLÍNY / DISCIPLINE STATE MONITORING AND ASSESSMENT – AN IMPORTANT PART OF PERSONNEL WORK <i>[Štáb personálneho manažmentu (J-1) Generálneho štábu Ozbrojených síl SR, Veliiteľstvo Vojenskej polície Ozbrojených síl SR / Personnel Management Staff (J1) of the General Staff of the Armed Forces of the SR, Headquarters Military Police of the Armed Forces of the SR]</i> .....	63
--	----

#### NOVÉ TRENDY VO VOJENSTVE / NEW TRENDS IN THE MILITARY

SEDEM POZNÁMOK K INFORMAČNÝM OPERÁCIÁM / SEVEN COMMENTS ON INFORMATION OPERATIONS <i>[plk. RSDr. Jaroslav NIŽŇANSKÝ, PhD., Inštitút bezpečnostných a obranných štúdií MO SR / Institute for Security and Defence Studies of MoD of the SR]</i> .....	67
--	----

BEZPEČNOSTNÁ POLITIKA V REZORTE MO SR – INFORMAČNÁ BEZPEČNOSŤ / SECURITY POLICIES WITHING THE MINISTRY OF DEFENCE OF THE SR – INFORMATION SECURITY <i>[plk. Ing. Štefan JANGL a kolektív, Bezpečnostný úrad MO SR / Security Office of the MoD of the SR]</i> .....	87
---	----

#### MEDZINÁRODNÉ AKTIVITY REZORTU / INTERNATIONAL DEFENCE ACTIVITIES

ÚČASŤ SLOVENSKEJ REPUBLIKY A JEJ OZBROJENÝCH SÍL NA OPERÁCIÁCH SEVEROATLANTICKEJ ALIANCIE / SLOVAKIA'S AND SLOVAK ARMED FORCES' ATTENDANCE IN NATO-OPERATIONS <i>[pplk. Ing. Roman LACKOVIČ, vedúci oddelenia mierových operácií Sekcie obrannej politiky a medzinárodných vzťahov Ministerstva obrany SR / Head of Peace Operations Section, Defence Policy and International Relations Department of MoD of the SR]</i> .....	102
---	-----

#### INFORMÁCIE ZO SVETA VOJENSTVA / INFORMATION FROM THE MILITARY WORLD

NOVÝ CIVILNÝ INŠTITÚT NA RIEŠENIE OTÁZOK OBRANY A BEZPEČNOSTI / A NEW CIVILIAN INSTITUTE FOR DEFENCE AND SECURITY ISSUES <i>[plk. v. v. doc. Ing. Mikuláš RYBÁR, CSc.]</i> .....	113
--	-----

#### RECENZIA / REVIEW

RECENZIA PUBLIKÁCIE „VOJENSKÝ TERMINOLOGICKÝ A VÝKLADOVÝ SLOVNÍK“ / REVIEW OF THE PUBLICATION „DICTIONARY OF MILITARY TERMS“ <i>[plk. RSDr. Jaroslav NIŽŇANSKÝ, PhD., Inštitút bezpečnostných a obranných štúdií MO SR / Institute for Security and Defence Studies of MoD of the SR]</i> .....	115
---	-----

---

# VOJENSKÉ OBZORY



teoretický časopis  
Ministerstva obrany SR,  
ročník 10., č. 1/2004



**Vydavateľ:**

Ministerstvo obrany SR vo Vydavateľskej a informačnej agentúre  
KOD KaMO, Kutuzovova 8, 832 47 Bratislava

**Redakčný kruh:**

plk. gšt. Ing. Peter Švec, predseda, plk. Ing. Štefan Jangl, prvý podpredseda,  
plk. RSDr. Jaroslav Nižňanský, PhD., výkonný podpredseda,  
PhDr. Ján Dolinay, tajomník, PhDr. Rudolf Lesňák,  
RSDr. Milan Šmida, Mgr. Pavol Vitko,  
PhDr. Ľudovít Veselý

**Registrácia:**

MK 969/94, ISSN 1335 – 2598

**Vedúci redaktor:** PhDr. Ján Dolinay (tel. 0960 313 076)

**Grafická úprava:** Alena Madajová

**Jazyková úprava:** PhDr. Ján Dolinay

**Anglické texty:** Mgr. Katarína Paríľáková,  
plk. gšt. Ing. Peter Švec

**Redakčná uzávierka:** 3. 4. 2004

**Tlač:** Oddelenie polygrafického zabezpečenia MO SR

**Zadané do tlače:** 27. 4. 2004

**Nepredajné!**

**Distribúcia:**

Zabezpečuje VIA KOD KaMO  
podľa rozdeľovníka schváleného Redakčným kruhom

**Adresa redakcie:**

VOJENSKÉ OBZORY  
VIA – Vydavateľské oddelenie  
Kutuzovova 8  
832 47 Bratislava

**Tel.:** 0960 313 076,

**E-mail:** [via@mod.gov.sk](mailto:via@mod.gov.sk), [slezakovam@mod.gov.sk](mailto:slezakovam@mod.gov.sk)