

VOJENSKÁ OSVETA 1/2008

© Generálny štáb Ozbroyených síl SR štáb personálneho manažmentu

Publikácia je určená na zabezpečenie spoločenskovedných seminárov profesionálnych vojakov a vybraných skupín zamestnancov Ozbroyených síl Slovenskej republiky.

Obsah:

Spoločenskovedné semináre

Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov.....	2
Implementácia novely zákona 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.....	17
Etika vojenského profesionála, morálka a mravnosť.....	43
TEMATICKÝ BLOK: Psychologická edukácia	
Problematika sociálne nežiaducich javov (mobbing, šikanovanie).....	74
„Burnout“ alebo kde sa podel náš životný elán.....	92
Základné schopnosti a spôsobilosti pre riadenie ľudí.....	106
Diskriminácia a iné prejavy intolerancie ako negatívne javy v živote spoločnosti.....	120

Doplňujúca téma

Motivácia profesionálnych vojakov pre výkon služby.....	133
Plán spoločenskovedných seminárov na výcvikový rok 2008.....	142
Stručne o autoroch vydania.....	143

1. strana obálky:	grafická úprava Pavol Daniž
2. a 3. strana obálky:	znaky priznané ministrom obrany SR v roku 2007, pripravil Peter Zelizňák
4. strana obálky:	zástava SR, bojová zástava a štandarda zapožičané v roku 1997, pripravil Pavol Daniž

Zodpovední redaktori:	Ján Lichner, Pavol Švantner
Vydavateľ:	Kultúrne a metodické centrum OS SR Trenčín Hviezdoslavova 16 911 27, Trenčín tel.: 0960/333815, 0960/333621

Publikácia je určená pre vnútornú potrebu Ozbroyených síl Slovenskej republiky. Bezplatné rozširovanie do útvarov a zariadení ozbrojených síl zabezpečuje vydavateľ.

Texty článkov neprešli jazykovou korektúrou. Obsah článkov vyjadruje názory autorov, ktoré sa nemusia vždy zhodovať so stanoviskom vydavateľa.

Zverejnené tiež na stránke Kultúrneho a metodického centra OS SR www.domarmady.sk v záložke Dokumenty a materiály.

Schválené do tlače:	14. decembra 2007
Tlač:	5. Kartoreprodukčná základňa Nemšová
Distribúcia:	20. decembra 2007

ISBN 978 - 80 - 969458 - 4 - 9

SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

PhDr. Zdenka Pillárová, PhD.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš

ÚVOD

Sociálna politika predstavuje zvláštny druh všeobecnej politiky. Je nástrojom ľudského spolunažívania. Jej koncepcia sa odvodzuje od aktuálnej sociálnej sféry a jej vývoja a k nej je vždy zacielená. Je vždy spätá s realizáciou sociálnych istôt, sociálnej spravodlivosti, sociálneho vzostupu a sociálnej mobility vôbec. Zároveň musí brániť a chrániť všetkých občanov, ktorí sa z rôznych príčin brániť a chrániť nemôžu.

Politika sociálneho zabezpečenia a v širšom ponímaní sociálna politika Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len OS SR) je jedným z hlavných motivačných činiteľov pri rozhodovaní sa záujemcov o profesionálnu vojenskú službu. Základné teoretické východiská sociálnej politiky tvoria aj rámec sociálnej politiky OS SR, vrátane sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov. Tu je z odborného hľadiska zhutnených viacero oblastí sociálnej politiky.

Profesionálne OS SR do budúcnosti nerátajú s profesionálnou službou ako celoživotným zamestnaním. Väčšina profesionálnych vojakov bude v nich slúžiť len určité časové obdobie.

Ochrancovia územia, bojovníci, vojaci - historicky boli spoločnosťou vždy vnímaní ako sociálna skupina, ktorá ochraňuje ich životy, stará sa o bezpečnosť a na túto činnosť je potrebné im vytvoriť vhodné podmienky, vrátane starostlivosti v prípade choroby, úrazu, či staroby.

V súčasnosti OS SR plnia nielen funkciu ochrany a obrany vlastného územia, bezpečnosti štátu, účasti v mierových misiách v problémových regiónoch, ale zároveň plnia aj „poistku“ v prípade prírodných, či civilizačných pohrôm a katastrof, kedy už zložky na to určené situáciu nezvládajú a potrebujú pomoc ľudských, či technických zdrojov.

1. Základné východiská systému sociálneho zabezpečenia vojakov

Sociálna politika svojim obsahom zasahuje do života každého občana. V rôznom pomere sa v nej stretáva politika zamestnanosti, politika sociálneho zabezpečenia, zdravotná politika, bytová politika, vzdelávacia politika a politika sociálnej starostlivosti. V každej etape života človeka, rodiny, obce, či regiónu je z nej niečo dôležitejšie a má prioritu pred ostatnými jej zložkami, alebo aj inými oblasťami života.

Občanmi je najčastejšie sociálna politika stotožňovaná so sociálnou starostlivosťou o ľudí, ktorí nevedia, nemôžu, alebo sa nechcú zapojiť do života spoločnosti štandardne akceptovateľným spôsobom. Sociálna politika vo svojich oblastiach s ohľadom na kvalitu života rieši nielen problematiku hraničných životných situácií, ale aj udržateľnosť, či skvalitňovanie života ľudí žijúcich z príjmov vyšších ako určené minimum (nespadajúcich do núdzových situácií).

Za teoretický základ sociálnej politiky môžeme považovať teóriu sociálnej sféry, ktorá sa v praxi realizuje sebarealizačnými a rozvojovými aktivitami jednotlivca,

skupiny a spoločnosti (sociálny rozvoj). Sociálnou sférou rozumieme vzťahy a interakcie človeka s ostatnými ľuďmi, skupinami, inštitúciami a ostatnými sférami spoločnosti. Cieľom uspokojovania materiálnych, kultúrnych a sociálnych potrieb je dôstojný život každého občana, jeho zmyslupnosť, s náležitou zodpovednosťou za svoje rozhodnutia a vlastný život, ako aj život osôb na ňom závislých.

V najširšom slova zmysle sa pojem „sociálny“ používa k označeniu všetkého, čo má vzťah k ľudskej spoločnosti. Z hľadiska sociálnej politiky sa využíva užšie vymedzenie (oblasť celkovej politiky, ktorá má špecifické ciele, obsah, funkcie a nástroje), ako označovanie všetkého, čo sa dotýka podmienok života ľudí, vzťahov medzi jednotlivcom a skupinou, či jednotlivcami a skupinami navzájom.

Sociálna politika svojou rozmanitosťou a zložitosťou sa stáva neprehľadnou hlavne kvôli nejednoznačným ohraničeniam pojmov, ktoré si majú možnosť nielen subjekty, ale hlavne jej objekty rôzne vysvetliť a zdôvodniť. K tomu napomáhajú aj právne normy, ktoré nepostihujú všetky činnosti praxe, ale hlavne nejednotné definovanie problémov a udalostí, na ktoré sa vzťahujú. Dôsledkom sú nedorozumenia, problémy a hlavne nespokojnosť dotknutých obyvateľov.

Vývoj v spoločnosti prebieha v neustále sa meniacich vzťahoch jednotlivcov, sociálnych skupín a inštitúcii. Vzťahy medzi nimi tvoria vznikajúce, udržiavajúce sa, či zanikajúce sociálne javy a nové väzby. Týmto zmenám hovoríme sociálne procesy.

Sociálna politika sleduje sociálne procesy, ktoré sa odohrávajú medzi rôznymi skupinami obyvateľstva v medziach svojej pôsobnosti. **V sociálnych procesoch vznikajú sociálne problémy, v rámci ktorých vznikajú sociálne udalosti. Sociálnou udalosťou sa označuje spoločensky objektívne uznaná udalosť vyžadujúca si spoločenskú ochranu, pretože postihnutá osoba alebo rodina nie je schopná jej dôsledky odvrátiť.** Sociálna udalosť vždy v sebe obsahuje sociálne riziká a sociálne problémy. Základné životné situácie hodné zreteľa spoločnosti a ich akceptovateľnosť uznaná právnymi normami, vrátane intervencie štátu:

1. prirodzené

- I biologické (narodenie, staroba),
- I sociálne (založenie rodiny),

2. neprirodzené (patogénne)

- I biologické (choroba, invalidita),
- I sociálne (samota, chudoba).

Sociálna politika ako činnosť smeruje k určitej sociálnej úrovni spoločnosti, čím naplňa spravidla sociálnopolitické ciele ako časť celospoločenských cieľov. Tieto ciele možno charakterizovať ako žiadúce, želateľné stavy sociálnej sféry v budúcnosti. Absolútny, či navždy daný cieľ sociálnej politiky neexistuje. Každý subjekt sociálnej politiky - aktér (občan, rodina, komunita, aj vojenská) sleduje svoje záujmy a ciele, či ide o ciele konečné alebo čiastkové. Dosiadnutím konečného cieľa je tento stav východiskom pre cieľ ďalší. Sociálna politika a jej efektívnosť je objektívne podmienená stretom a interakciou rozmanitých individuálnych, skupinových a inštitucionálnych sociálnych subjektov v zápase o svoje potreby, záujmy, ciele a hodnoty. Medzi týmito subjektami existujú isté vzťahy, napätia, konflikty, sociálne rozdiely, ktoré posúvajú vývoj v sociálnej sfére spoločnosti. Pritom smer posúvania nemusí byť vždy pre väčšinu želateľným, či prijateľným.

V každej dobe sa väčšina subjektov v základných cieľoch sociálnej politiky zhoduje. Táto zhoda podmieňuje formulovanie všeobecných sociálne politických cieľov štátu. V demokratickom štáte sociálne subjekty súperia o presadenie svojich záujmov. Mechanizmus volieb a sociálnej kontroly umožňuje nájsť tzv. väčšinový názor, ktorý sa stáva štátnou sociálnou politikou. Sociálna politika si stanovuje okrem

POZNÁMKY

všeobecného cieľa aj ciele v jednotlivých oblastiach, ktoré sa plnia cez čiastkové ciele.

V rámci realizácie cieľov sa sociálna politika pridáva ďalších pilierov. Sú nimi princípy. Slovo princíp pochádza z latinského „principium“ - základ, prvopočiatok, platné ako základné pravidlo, všeobecný smer. V sociálne politickom kontexte znamená všeobecne platnú požiadavku na daný sociálny jav, udalosť, či situáciu. Z tohto dôvodu je potrebné zamerať sa na frekventovanejšie princípy: princíp subsidiarity, princíp participácie, princíp spravodlivosti a princíp sociálnej solidarity.

Princíp subsidiarity je založený na zodpovednosti človeka. Subsidiarita znamená povinnosť postarať sa sám o seba a svojich blízkych, hľadať riešenia vzniknutých sociálnych situácií tak, aby pomáhajúci boli ľudia blízki (rodina, priatelia, susedia, ...), potom blízke inštitúcie (obec, charita, mimovládne organizácie, ...) a až poslednou pomocnou rukou v reťazi je štát. Tento princíp predpokladá, že všetky spoločenské útvary jednotlivcovi nielen umožnia prevzatie zodpovednosti za seba, ale tiež ho k tomu povzbudia a motivujú. Vychádza sa z toho, že čo sa môže realizovať na nižšom stupni, neprenáša sa na vyššie stupne. Pomoc štátu sa orientuje na svojpomoc. Subsidiarita však predpokladá prípravu občana na životné situácie, ktoré môžeme predpokladať. Buď určite nastanú (staroba, založenie rodiny), alebo vieme, že veľmi pravdepodobne nastanú (choroba, osamostatnenie sa). Do úvahy sa berú situácie, ktoré môžu nastať (nezamestnanosť), alebo keď vzniknú, nezmenia sa (invalidita, staroba, narodenie dieťaťa a pod.). V našich ľuďoch ešte stále prežívajú staré, storočia zaužívané zvyky, ktoré sú v súčasnom svete len ťažko realizovateľné, ale často nástojčivo vyžadované (napr. „Deti sú povinné postarať sa o starého rodiča.“). Subsidiarita je vo vyspelých spoločnostiach považovaná za základný princíp, čo sa odráža aj v pripravovanej Ústave Európskej únie a to nie len smerom k činnostiam sociálnej politiky, ale aj k regionálnej a hospodárskej politike a ďalším politikám a činnostiam štátu, politických a nepolitických orgánov, inštitúcií a organizácií.

Princíp participácie je založený na spolupodieľaní sa každého občana na sociálnych javoch a procesoch, ktoré bezprostredne ovplyvňuje jeho život. Sociálnu situáciu občana často ovplyvňujú určité opatrenia a rozhodnutia štátu, ktoré musí mať možnosť ovplyvniť. Mal by mať možnosť ovplyvniť aj procesy vedúce k ich prijímaniu a realizácii. Všeobecné uplatňovanie princípu participácie umožňuje rozvoj demokracie v štáte. Občan prestáva byť pasívnym príjemcom sociálnej politiky (opatrení) a sám sa na jej tvorbe podieľa (participuje) a spolurozhoduje o jej realizácii. Aj nečinnosť je druh participácie. Tá síce poškodzuje v prvom rade dotyčného jednotlivca, ale sprostredkované aj spoločnosť (napr. nezaujímam o vlastné zdravie, prípadne jeho zámerné poškodzovanie si - fajčením, pitím alkoholu, v konečnom dôsledku liečbu takto vzniknutých chorôb jednotlivca zaplatia všetci ostatní občania).

Princíp sociálnej spravodlivosti je základným princípom sociálnej politiky. Je subjektívny a je pod tlakom vonkajších vplyvov a záujmov. Tento princíp je opozitom nespravodlivosti. Pričom spravodlivosť sa vo všeobecnosti považuje za právnu a morálnu kategóriu. Spravodlivosť ako právna kategória sa opiera o právne normy. Spravodlivosť ako kategória morálna nie je presne vymedzená. Záleží len na konkrétnej situácii a na závažnosti čiastkových princípov (rovnakých príležitosti, rovnosti, potrebnosti, súladu medzi vstupmi a výstupmi, ...). Sociálna spravodlivosť je vnímaná ako výsledok čiastkových, subjektívnych hodnotení občana a chápania sociálnych rozdielov (napr. pocit nespravodlivosti dôchodcu o jeho neumiestnení vo vybratom domove dôchodcov pre nízky dôchodok. Pritom vlastný dom predal a peniaze rozdelil deťom. Ide o nespravodlivosť voči nemu, alebo o jeho nezodpovednosť voči sebe? Následne aká je zodpovednosť jeho detí voči nemu a pod.?).

Princíp sociálnej solidarity vychádza zo vzájomnej podpory a spolupráce medzi ľuďmi (porozumenie, zodpovednosť). V záujme uplatňovania idey sociálnej solidarity

je potrebné utváranie životných podmienok a rozdeľovanie prostriedkov jednotlivcov, či skupín. Solidarita môže vzniknúť medzi jednotlivcami, rodinami, celoštátne, medzinárodne, alebo medzigeneračne. Sociálna solidarita v konkrétnom štáte je realizovaná prostredníctvom jeho transferovej a redistribučnej politiky a to v duchu hesla: „Od tých, čo majú dosť, k tým, čo majú málo, aby mali minimum.“ V našej spoločnosti sa zatiaľ najviac využíva solidarita medzi generáciami a solidarita medzi zdravými a chorými.

Ďalším teoretickým východiskom sú funkcie, ktoré sociálna politika plní. Tieto sa vyvíjali v rôznosti času, priestoru a sociálno-ekonomickej situácie. Predstavujú atribúty, ktorými je hodnotené napĺňanie sociálnej politiky. Diferencujú sa na:

- I **ochrannú funkciu** - rieši vzniknutú sociálnu situáciu (odstrániť, či zmierniť dôsledky nepriaznivej situácie);
- I **rozdeľovaciú funkciu** - realizuje sa tu princíp spravodlivosti, je spojená s prerozdelením už rozdeleného. Prerozdelením sa sleduje zmiernenie nerovnakých východísk občanov v miere, akú štát uzná za žiadúcu. Prerozdeľujú sa finančné zdroje pridelené štátnym rozpočtom na sociálnu sféru;
- I **stimulačnú funkciu** - podporuje, stimuluje smerom k žiadúcemu sociálnemu správaniu jednotlivca, rodiny. Jej úlohou je podporiť občana v snahe vyriešiť si nepriaznivú životnú situáciu. Zároveň mu nevytvoriť také sociálne podmienky, ktoré už nie sú stimulujúce na odstraňovanie príčin vzniku nepriaznivej situácie;
- I **preventívnu (profylaktickú) funkciu** - predpokladá prijímanie takých opatrení, ktoré odstraňujú príčiny vzniku nepriaznivých sociálnych situácií, alebo zabrániť ich vzniku. Môže tu vzniknúť tzv. sociálne pohodlie, kedy občan neprejavuje snahu riešiť vlastnú situáciu a iba čaká, aké kroky podnikne štát;
- I **homogenizačnú funkciu (rovnorodosť)** - predpokladá realizáciu vyrovnávania s cieľom zmierniť sociálne rozdiely (aj neodôvodnené rozdiely). Sociálne rovnorodá spoločnosť nie je splniteľná možnosť, ale aj nežiadúca. Každý občan sa musí vlastným pričinením postarať o vlastnú sociálnu úroveň. V tomto poňatí homogenizačná funkcia znamená len zamedzenie prepadu pod úroveň životného minima tak, aby štát nemal občanov pod jej úrovňou.

Hodnoty a postoje

Hodnoty a postoje jednotlivca, či skupiny sú jedným z pilierov sociálnej politiky. Hodnota ako pojem je veľmi často používaný v rôznych vedných disciplínach, v rôznych oblastiach spoločenskej praxe i v bežnom živote. V bežnej hovorovej reči najčastejšie hodnotu chápeme ako synonymum pojmu cena, význam, dôležitosť. Často býva tento termín používaný aj pri označovaní morálneho a charakterového profilu človeka. V širšom slova zmysle sa hodnota vymedzuje ako špecifická vlastnosť všetkých spoločenských a prírodných javov, v ktorých sa prejavuje jej pozitívny, či negatívny význam pre život človeka. Veda o hodnotách - axiológia - pokladá za najdôležitejšiu hodnotu život človeka.

Hodnoty človeku poskytujú existenciálnu pohodu, príjemnosť. Hodnoty, ako názory o želateľnom, žiadúcom, sa preto často charakterizujú ako najvyššia motivačná úroveň. Proti ostatným motivačným črtám vystupujú ako nadradená psychoregulačná rovina vedomia. Vyjadrujú to, na čo sa človek orientuje, čo považuje za svojho hľadiska (podľa svojich potrieb, záujmov) za dôležité a významné. Sú vyjadrením hodnotiaceho vzťahu osobnosti ku skutočnosti. Utvárajú sa v priebehu života pôsobením mnohých činiteľov - vplyvov prostredia, výchovy i samotnej osobnosti.

Historická a dialektická väzba subjektívneho a objektívneho vo vzťahu človeka k hodnotám súvisí okrem iného i s procesom, ktorý je formovaním objektívneho v procese

POZNÁMKY

zovšeobecňovania subjektívnych osobnostných zmyslov protikladný. V priebehu života človeka a jeho aktivít dochádza súčasne k tomu, že spoznáva objektívny význam niektorých predmetov a javov, ktoré sa v jeho živote na základe prežívania menia v osobnostný zmysel týchto predmetov a javov pre neho samotného.

Proces konštituovania objektívneho významu predmetu alebo javu je pozvoľný a ovplyvňovaný rôznymi ďalšími javmi. Tento proces nie je podmienený len individuálne, ale aj celým radom ďalších faktorov, ako je stupeň vývoja spoločnosti, hodnoty, ktoré v danom štádiu vývoja preferuje konkrétne spoločenské makroprostredie a pod.

Hodnoty sa zaraďujú k tým faktorom, ktoré ľudia považujú za determinujúce a regulujúce ich správanie. Nejde pritom len o určujúcu funkciu hodnôt, časovo obmedzenú, krátkodobú či dočasnú, ale často ide o pomerne trvalú orientáciu mnohovársnej činnosti. Sú v bezprostrednom vzťahu k cieľovej a smerovej zložke motivácie.

Na hodnoty a hodnotové orientácie človeka sa pozeráme ako na jeden z najdôležitejších faktorov, ktoré determinujú a regulujú jeho konanie. Sú podstatnou stránkou a súčasťou života. Často sú kritériami hodnotenia správania.

Ak hovoríme o hodnotách, musíme sa dotknúť aj **potrieb, noriem a postojov.**

Potreby sú v porovnaní s hodnotami primárnejšie kvality. Hodnoty určujú, ktoré potreby majú byť uspokojené a ktoré sú druhoradé, respektíve aj to, čo má byť zo života človeka eliminované teraz, i v budúcnosti. Sú viac kultúrne a spoločensky podmienené. Vzťah hodnôt a potrieb nie je bezprostredný, ale mnohonásobne sprostredkovaný. Hodnotám podriaďujeme svoje záujmy, ideály a tiež potreby. V niektorých situáciach môže dochádzať aj ku konfliktu medzi motivačnými faktormi a hodnotami človeka. Základnou potrebou a motívom činnosti človeka je potreba zachovania života. Človek môže jednať v rozpore s touto jednou z najsilnejších motívácií len ak ju prevyšuje iná hodnota.

Normy sú preskripcia určitých hodnôt ako všeobecne záväzných povinností vykazujúcich určité spoločenské dobro. Nie všetci sa s nimi stotožňujú, alebo nie v plnej miere. Okrem toho nie sú jediným zdrojom hodnôt (priateľstvo nie je nutné, je dobré).

Hodnotenie samo o sebe je špecifickou formou vzťahu človeka ku skutočnosti. Umožňuje mu odhaľovať a uvedomovať si jej hodnoty. Hodnoty sú významným komponentom činnosti človeka, určujú jeho ciele, podmieňujú aktivitu človeka. Dôchodok ako hodnota je istým spôsobom špecifická vlastnosť spoločenských javov, v ktorej sa prejavuje pozitívny i negatívny význam pre život človeka. Je to hodnota, ktorá poskytuje istú existenciálnu pohodu, či nepohodu. Hodnota dôchodku ako takého súvisí s potrebou zabezpečiť sa predovšetkým ekonomicky.

Postoje sú pomerne trvalé charakteristiky človeka vyjadrujúce buď pozitívne, alebo negatívne stanovisko vyjadrujúce poznávaciu orientáciu človeka, ale aj odrážajúce jeho hodnotový systém.

Postoje sú istým produktom hodnotiaceho procesu ľudí, ktorý integruje kognitívne, emotívne a konatívne zložky psychiky. Postoje ako také sú často výsledkom skúseností. Na základe týchto skúseností sa v spoločnosti formujú konzervatívne postoje smerujúce k zachovaniu existujúceho stavu, postoje radikálne - so snahou po zmene, ale aj postoje ktoré síce podporujú de facto fungujúce, osvedčené a zabehané systémy, ale na druhej strane si uvedomujú ich možnú zmenu.

Rezistencia postojov voči zmene je ovplyvnená aj potrebami, ktoré sa človek snaží naplniť. Je pravda, že postoje, ktoré sú založené na silných potrebách sú relatívne imúnne voči zmenám, ale na druhej strane môžu túto zmenu podporiť. Na základe tohto tvrdenia vystupujú do popredia - na jednej strane snaha ľudí neprísť o istotu

zabezpečenia týchto potrieb v starobe a na druhej strane snaha ľudí priliepiť si v dôchodku s cieľom rovnako kvalitne uspokojovať svoje potreby v starobe ako počas produktívneho života.

Kvalita života

Kvalita života je merateľným ukazovateľom sociálnej politiky. Termín „kvalita života“ je pojem globálneho charakteru, v ktorom sa integrujú tri hlavné faktory - subjektívny pocit pohody, pocit zdravia, dobré životné podmienky (vonkajšia situácia), kde sa berú do úvahy objektívne i subjektívne aspekty. Pociť šťastia a spokojnosti jednotlivcov by nemal byť v rozpore s princípmi ľudskosti a humanity. **Kvalita života v sebe zahŕňa životnú úroveň** (materiálne a finančné možnosti), **spôsob života** (väčšinové uspokojovanie potrieb človeka) a **životný štýl** (zabezpečovanie si uspokojenia potrieb jednotlivcom) uplatňovaný v spoločnosti. Sociálna politika vo svojich oblastiach odráža kvalitu života spoločnosti ako celku, ale zároveň aj kvalitu života jednotlivca, rodiny, či komunity. Pritom ich životná úroveň, spôsob života, alebo životný štýl môžu byť v rámci spoločnosti v jej jednotlivých oblastiach veľmi rozdielne, s ohľadom na výrazné uplatňovanie hodnôt, postojov, motívov, či skúsenosti jednotlivca.

Kategória „kvalita života“ bola po prvý raz použitá Rímskym klubom v roku 1968 pre vyjadrenie synergických efektov humanistických iniciatív. Na najvyššobecnejšej úrovni možno konštatovať, že kvalita života predstavuje proces, v rámci ktorého si človek vytvára svoje podmienky života. Kladie v nej dôraz na vlastnú aktivitu. On sám si je tvorcom vlastnej kvality života. Človek tu vystupuje ako subjekt i objekt vlastného snaženia sa, čím realizuje vlastný sociálny rozvoj.

Autori Vízie vývoja v Slovenskej republike do roku 2020 z roku 2002 pod kvalitou života rozumejú: „Kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, zdravotných, ekonomických a enviromentálnych podmienok, týkajúcich sa ľudského a spoločenského rozvoja. Na jednej strane predstavuje objektívne podmienky na dobrý život a na strane druhej subjektívne prežívanie dobrého života.“ Pritom objektívnu stránku kvality života ponímajú ako naplnenie sociálnych a kultúrnych potrieb v závislosti od materiálneho dostatku, spoločenskej akceptácie jednotlivca a fyzického zdravia. Subjektívnou stránkou kvality života je podľa nich dobrý životný pocit, pohoda a spokojnosť s vecami okolo nás.

Organizácia spojených národov vyhodnocuje každoročne kvalitu života v Správe o ľudskom rozvoji. Podľa tejto správy za posledných päť rokov občania Slovenskej republiky pokladali za najzávažnejšie problémy životnú úroveň a sociálne istoty, nezamestnanosť a zdravotníctvo. Teda všetky tri najzávažnejšie problémy z oblasti sociálnej politiky.

Spoločensky prevládajúci spôsob života sa v živote jednotlivcov mení na osobné životné štýly. Ak v spôsobe života ide o spoločensky alebo skupinovo uznávané hodnoty, tak v životnom štýle ide o znútorňovanie hodnôt a ich pôsobenie ako motivácie jeho postojov a konaní pri vstupe do skupinových a spoločenských medziľudských vzťahov, ako aj pri ich vytváraní.

Životná úroveň sa realizuje predovšetkým prostredníctvom trhu. Ide však o to, či je trh zameraný na uspokojovanie skutočných potrieb ľudí alebo sa stáva odcudzenou silou, ktorá podriaďuje spôsob a štýl života úzkym ekonomickým kritériám a záujmom.

V súčasnosti je zámer zvýšiť zodpovednosť občana za svoj osud a zodpovednosť obyvateľstva za rozvoj svojej kvality života. To vyžaduje ekonomickú politiku, ktorá povedie k rozširovaniu ekonomickej samostatnosti, politiku sociálneho zabezpečenia, kde bude zvýraznená participácia obyvateľov na riešení svojej sociálnej situácie.

POZNÁMKY

Východiskom premeny a zvýšenia úrovne kvality života je výkonnosť ekonomiky.

Globalizácia a individualizácia predstavujú vzájomne späté a podmienené profilujúce sa trendy vo sfére kvality života. Z ich napätia budú vznikať nové podnety a impulzy pre zdokonalenie životných foriem a tým aj pre dynamiku pohybu spoločnosti.

Benefity

Pojem benefit nie je v Slovníku cudzích slov uvádzaný. Môžeme len dedukovať jeho základ v slovách „benefícia“ (predstavenie na počesť umelca), „beneficient“ (kto má výhody), „beneficium“ (výhoda, podpora, výsada). Ide o nové slovo, ktoré je v súčasnosti používané na označenie niečoho navyše, nejakej výhody či podpory. Za slovenský ekvivalent v politike zamestnanosti môžeme považovať slovné spojenie „zamestnanecké výhody“.

Každý zamestnávateľ vie, že jeho prosperita závisí na výkonnosti zamestnancov. Tá má zas korene v ich spokojnosti. Benefity sú nástrojom, ktorý môže zamestnancov motivovať, aby pre zamestnávateľa pracovali čo najdlhšie a najlepšie. Zamestnávateľ sa aj vďaka benefítom chce odlišiť od ostatných konkurentov na trhu a stať sa atraktívnejším pre potenciálnych zamestnancov. Krátkodobým motivátorom sú peniaze, dlhodobým kariéra.

Sociálna politika aplikovaná v OS SR je hlavným motivačným činiteľom pre záujemcov o profesionálnu službu bez toho, aby rozlišovali čo je povinnosť zamestnávateľa, čo je benefit a čo sociálna politika štátu. Najdôležitejší je celkový výsledný stav a jeho realizácia. OS SR sú v tomto smere dôveryhodným zamestnávateľom, aj keď niektoré očakávania zregrutovaných profesionálnych vojakov nemôžu byť z rôznych dôvodov ozbrojenými silami ako zamestnávateľom naplnené. Kombinácia povinnosti zamestnávateľa (odvodených od charakteru práce), sociálnej politiky štátu a z nej vyplývajúce povinnosti pre zamestnanca, zamestnávateľa i štátu a komplexu zamestnaneckých výhod (benefitov) poskytovaných zamestnancovi (v OS SR profesionálnemu vojakovi) vytvára z OS SR zaujímavého zamestnávateľa, ale len pre určité sociálne skupiny a povolania na trhu práce. Nastúpený trend výkonu vojenskej profesie len na dobu určitú (podľa dĺžky záväzku) vytvára z profesionálnej vojenskej služby dočasné zamestnanie, ktoré rieši pre väčšinu profesionálnych vojakov len prvú časť ich produktívneho obdobia. S tým sú spojené určité sociálne riziká, ktoré sa sociálna politika OS SR, vrátane poskytovaných benefitov, snaží eliminovať.

Nefinančné benefity sú medzi slovenskými zamestnancami často oceňované viac, ako kariérny rast. Stávajú sa tak dôležitejším motivátorom. Ďalšou oblasťou poskytovania benefitov je participácia zamestnanca na ich financovaní.

Vzdelávanie zamestnancov, nápoje na pracovisku a flexibilný pracovný čas patria medzi najrozšírenejšie benefity na Slovensku. Rebríček sledovaných zamestnaneckých výhod uzatvárajú benefity týkajúce sa zdravotnej starostlivosti a príspevku na zdravotné pripistenie.

Jedným z desiatich najfrekvencovanejších benefitov na Slovensku sú aj príspevky na zdravotnú starostlivosť a zdravotné pripistenie. OS SR majú v tomto smere špecifické postavenie.

2. Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov

Podľa Ústavy Slovenskej republiky, čl. 39, majú občania „právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate žiteľa“. Pri prenesení do života občana to znamená zabezpečenie v postproduktívnom období, pri vzniknutej práceneschopnosti, ako aj pri úmrtí.

Sociálne zabezpečenie predstavuje súhrn právnych, finančných a organizačných nástrojov a opatrení, ktorých cieľom je kompenzovať nepriaznivé finančné a sociálne dôsledky životných situácií, ohrozujúcich uznané sociálne práva alebo týmto životným situáciám predchádzať. Do okruhu sociálneho zabezpečenia patria tie životné situácie, o ktorých sa vie, že nastanú (staroba), že nastanú pravdepodobne (choroba), môžu nastať (nezamestnanosť), a je možné sa na ne pripraviť. Za „prípravu“ občana pre potreby sociálneho zabezpečenia sa považuje platenie odvodov do jednotlivých fondov v stanovených výškach.

Skončením produktívneho obdobia života človeka nastupuje politika sociálneho zabezpečenia - dôchodkové zabezpečenie. Na toto obdobie sa človek môže aktívne pripravovať po celý život tak, aby bolo pre neho obdobím dôstojného života, alebo často aj začiatkom plnenia si niektorých túžob, snov, záľub a pod. Život človeka v postproduktívnom veku vypovedá o jeho zodpovednom (alebo aj nezodpovednom) konaní počas celého produktívneho obdobia. Táto časť sociálnej politiky (politika sociálneho zabezpečenia) v našej spoločnosti často začína ľudí zaujímať až vtedy, keď sami na sebe zbadajú znaky pripisujúce sa seniorskému veku. Teda objavenie sa chorôb, osamostatnenie sa detí, zmena záujmov, tempo produktivity (v práci, záujmov, záujmy priateľov a blízkeho okolia a pod.). Väčšinou stačí jeden z príznakov a človeka donúti k zamysleniu. Vtedy si často uvedomí, že už patrí do strednej generácie a dôchodkový vek sa nezadržateľne blíži. Tento impulz je zväčša dostatočný na to, aby človek zaktivizoval svoje sily a začal si pripravovať vhodné podmienky života na postproduktívne obdobie.

Jednou z tém, ktorá je v rámci sociálnej politiky často a emotívne diskutovaná je oblasť **dôchodkového zabezpečenia** občanov a to systémami, ktoré čo najlepšie zabezpečujú postproduktívne obdobie. Je to obdobie, v ktorom občania prežívajú stále sa predlžujúce obdobie po produktívnom období a je náročné hlavne na zdravotnú starostlivosť a sociálne služby. Pritom produktívne obdobie človeka končí odchodom zo zamestnania a vznikom nároku na dôchodok.

Zodpovednosť za podmienky života v postproduktívnom období je v súčasnosti spoločnosťou citlivo sledovaná. Prebiehajúce radikálne zmeny nútia každého k prehodnocovaniu a zmenám postojov k tejto problematike. Zodpovednosť za podmienky života v postproduktívnom období tvorí súčasť zodpovednosti ponímanej všeobecne - teda v najširšom slova zmysle.

Ak si zodpovednosť v najširšom slova zmysle každý človek do života prenáša podľa vlastných predstáv, potom už zodpovednosť za životné podmienky v postproduktívnom období nie každý považuje za svoju zodpovednosť. V súčasnosti je často obviňovaný štát za nezodpovednosť v starostlivosti o dôchodcov. Svoj podiel zodpovednosti veľká časť občanov zdôvodňuje iba platením odvodov a daní, čo je nedostatočné. Zodpovednosť počíta s aktívnym zapojením sa do systémov zabezpečujúcich ďalšie finančné príjmy v dôchodkovom veku.

Zodpovednosť tu nadobúda morálny rozmer „... vzťahuje sa k morálnemu ručeniu za činy a škody postihované i nepostihované právom a k povinnosti vystaviť sa neformálnemu pozitívnemu i negatívnemu hodnoteniu svojich činov ...“. Platí nielen, že človek je slobodný a teda aj zodpovedný, ale aj naopak, že je morálne zodpovedný a teda slobodný.

POZNÁMKY

Podmienky života sú označované ako každodenné, ustálené, súkromné zvyklosti, obyčaje a sklony zakladajúce formy sociálnej interakcie a podmieňujúce vzorce priestorového správania sa, výber sociálneho prostredia i štruktúru využitia času, príjmov a výdavkov. Kvalitu života v postproduktívnom veku ovplyvňuje niekoľko faktorov:

- I materiálne podmienky pri vstupe do tohto obdobia (hlavne bývanie a jeho kvalita, ...),
 - I finančný príjem (jeho výška a pravidelnosť),
 - I životný štýl predchádzajúceho obdobia,
 - I ambície a plány na obdobie, do ktorého vstupuje (príležitostné, dlhodobé, ...),
 - I sociálne prostredie, v ktorom žije (rodina, priatelia, blízki, ...),
 - I zdravotný stav,
 - I záujmy,
- a ďalšie.

Priemerná dĺžka života Slovákov podľa ŠÚ SR je okolo 70 rokov (muži 69, ženy 73 rokov). Väčšina Slovákov žije v priemere 10 - 15 a viac rokov v dôchodkovom veku. Nutnosť vlastného pričinenia sa o dôstojný život v tomto období nie je zatiaľ súčasťou nášho životného štýlu, ako v štátoch Európskej únie, kam sa naši dôchodcovia i perspektívni dôchodcovia radi pozerajú. Značná časť našich občanov žije v dimenziách slovenských niekoľkostoročných tradícií, ktoré hovoria o morálnej povinnosti detí postarať sa o rodičov v starobe. Viacgeneračné rodiny sú už v súčasnosti skôr zriedkavosťou a starostlivosť v rámci rodiny je často veľmi komplikovaná. Podobných zvykov v našom kultúrnom prostredí je viacero.

Vznikajúce sociálne služby by mali nahradiť osobnú starostlivosť členov rodiny. Musí sa však zmeniť postoj ľudí k tomuto druhu služieb. Za tieto služby treba platiť, ako za každú inú službu. Občania sa musia pripraviť na postproduktívne obdobie a rátať aj so zaplatením si služieb spomínaného druhu. Dnešní dôchodcovia sú často ešte aj zamestnaní alebo iným spôsobom aktívni. Starostlivosť preto ešte nepotrebujú. Spoločenský život sa z generácie na generáciu mení. Týmto zmenám sa prispôbujú aj mravné hodnoty a normy v spoločnosti.

Sociálne istoty si musí občan zabezpečiť sám. Štát vytvorí zákonmi rovnaké možnosti pre všetkých. Je slobodnou voľbou každého ako sa rozhodne. Buď možnosť využije alebo nie, ako a čím prejaví svoj postoj k hodnotám vlastným i všeobecne spoločensky uznávaným. Za svoje správanie nesie plnú zodpovednosť. Ak sa aj rozhodne neangažovať sa, vyjadruje tým svoj postoj, ale aj zodpovednosť (nezodpovednosť). Štát je povinný v zmysle Ústavy a ďalších zákonov garantovať minimum pre všetkých. Človek je svojou podstatou hedonista. Chce sa mať v daných podmienkach čo najlepšie. Zároveň túži po spravodlivosti, ak niekto veľa pracuje, má sa mať dobre, nie rovnostársky. Rovnaké šance pre všetkých, ale nie všetkým rovnako, lebo spoločnosti rovnako nedávali. Chce byť solidárny, ale len k tým, čo nevládzu, nie k tým, čo systém zneužívajú. Chce mať istotu, ktorú si môže kúpiť a tá mu dá pocit slobody. Malé filozofické zamyslenie pre každého, kto pozerá do budúcnosti, aj tej seniorskej - je potrebné vidieť rozdiel medzi tým „aký som, aký by som mal byť a aký by som chcel byť!“.

Záujmom spoločnosti je pripraviť také podmienky pre občanov (právne a ďalšie), aby každý mal rovnakú možnosť počas produktívneho obdobia prevziať značnú časť zodpovednosti za podmienky svojho života v postproduktívnom veku. Prechod z produktívneho do postproduktívneho obdobia by mal byť vyrovnaný čo do kvality podmienok, ale aj finančného príjmu, ktorý má byť dostatočný na štrukturálne zmeny spôsobu života.

Celospoločenský systém sociálneho zabezpečenia a sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov vykazujú určité rozdielnosti. Aj tieto rozdiely sú jedným z motivačných činiteľov pri zvažovaní možnosti profesionálnej služby záujemcov.

Kým celospoločenský systém politiky sociálneho zabezpečenia - sociálne poistenie sa dotýka nemocenského poistenia (pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva), dôchodkového poistenia (na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia), invalidného poistenia (pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia), úrazového poistenia (pre prípad poškodeného zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného, služobného úrazu a choroby z povolania), garančného poistenia (pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojenie nárokov zamestnanca), poistenia v nezamestnanosti (pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti), sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov niektoré vyššie spomenuté druhy poistenia neobsahuje (garančné poistenie). Obsahuje však iné položky, ktoré sú spoločensky vnímané ako benefity (služby sociálneho zabezpečenia - rekreačná starostlivosť, kúpeľná starostlivosť).

Z vyššie uvedeného vyplýva, že už pojmovo i obsahovo sociálne poistenie a sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov sú rozdielne. Rozdielnosť vyplýva z jednotného ponímania profesionálnej vojenskej služby ako štátnej služby so všetkými požiadavkami a rizikami z nej vyplývajúcimi, čo kompenzuje štát ako zamestnávateľ paternalistickým postojom, kým celospoločenský systém zahŕňa celú rôznorodosť profesií a vytvára priestor na participáciu občana, prípadne zamestnávateľa.

Transformované OS SR nepočítajú s výkonom profesionálnej vojenskej služby ako s celoživotným zamestnaním. Väčšina profesionálnych vojakov po skončení služobného pomeru sa vzhľadom na svoj zdravotný stav a odbornosť snaží uplatniť na trhu práce. Špecifické odbornosti trh práce len ťažko umiestňuje, preto vedomosti, zručnosti a schopnosti získané vo vojenskom prostredí už v ďalšom pracovnom živote rozvíjajú podľa požiadaviek. Určitá časť profesionálnych vojakov sa na trhu práce z rôznych príčin vôbec neetabluje. Tí, ktorí sa na trhu práce uplatnia sú v zmysle platných predpisov povinní platiť si odvodové povinnosti aj voči Sociálnej poisťovni, čím im po splnení zákonom daných kritérií vzniká nárok na starobný dôchodok.

V súčasnosti sa na Slovensku uplatňuje priebežný starobný dôchodkový systém (I. pilier) a starobné dôchodkové sporenie (II. pilier). To znamená, že od občanov v produktívnom veku sa vyberajú príspevky vo forme odvodov, ktoré plynú do dôchodkového fondu Sociálnej poisťovne. Sociálna poisťovňa vypláca občanom v dôchodkovom veku dávky, ktoré sú vypočítané podľa stanoveného mechanizmu. Všetky príspevky sa zhromažďujú „v jednom koši“, odkiaľ sa hneď rozdeľujú na jednotlivé dávky. Prostriedky sa v koši zdržia minimálny čas a nezhodnocujú sa. Rozdeľujú sa len v čiastočnej závislosti od toho, kto akým dielom v minulosti do koša prispieval. Týmto spôsobom sa uplatňuje princíp širokej solidarity. Dôchodkové dávky sú obmedzené vyplácaním minimálnych a maximálnych dávok. Priemerná náhrada príjmu je približne 40%. To znamená, že občan, ktorý dovŕšil dôchodkový vek musí rátať s poklesom príjmu približne o 60%. Široko uplatňovaná solidarita a minimálne zhodnocovanie vybraných príspevkov spôsobuje, že v mnohých prípadoch je pokles príjmu pri vstupe do postproduktívneho obdobia oveľa vyšší.

Uplatnenie systému sporenia, teda zhromažďovanie odvodov na osobných účtoch občanov, kde by sa počas ich produktívneho veku zhromažďovali a zhodnocovali finančné prostriedky má za cieľ zvýšiť finančný príjem občana v postproduktívnom období. Hlavným problémom tejto možnosti je náhrada okamžitého

POZNÁMKY

výpadku finančných zdrojov Sociálnej poisťovne na výplatu dávok pre súčasných dôchodcov pri prevode časti odvodov na osobné účty občanov v produktívnom veku.

Vzhľadom na klesajúcu pôrodnosť a predlžujúci sa vek obyvateľstva, čoraz menej pracujúcich pracuje na zvyšujúci sa počet dôchodcov. Ak by v dôchodkovom systéme nedošlo k žiadnej zmene, v roku 2040 by asi 100 pracujúcich financovalo dôchodky pre asi 136 dôchodcov. (dnes na 100 pracujúcich pripadá 72 dôchodcov). Štát bez ďalších úprav zreformovaného dôchodkového systému nie je schopný uniesť toto finančné bremeno.

Priebežný dôchodkový systém sa uplatňuje vo väčšine štátov Európy už viac ako sto rokov, v poslednom období začína v mnohých krajinách zlyhávať. Hlavnou príčinou je starnutie obyvateľstva spôsobené predlžovaním života a nízkymi prírastkami narodených detí.

Pre väčšinu krajín EÚ je reforma dôchodkového systému nástojčivou otázkou. Vlády sa snažia zaviesť také systémy, ktoré by zabezpečili rovnováhu medzi narastajúcimi potrebami vyplácania dôchodkov zo štátnych fondov a maastrichtskými rozpočtovými kritériami, súvisiacimi so vstupom alebo členstvom v ekonomickej a menovej únii.

Kombinácia poberania výsluhového dôchodku a starobného dôchodku sa javí ako vhodná a dostatočná pre zabezpečenie sa v postproduktívnom období, dotýka sa však nevelkého počtu obyvateľov Slovenska.

Veľa vecí v živote môžeme zásadne zmeniť. Staroba je fenoménom, ktorý nemôžeme minúť, napokon k nej dôjdeme.

Súčasťou sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov je aj **nemocenské** - zabezpečenie profesionálnych vojakov v čase krátkodobej práceneschopnosti. Ide o poskytovanie náhrady mzdy počas choroby, po pôrode, starostlivosti o člena rodiny, či vyrovnávaní rozdielu medzi mzdou súčasnou a predchádzajúcou v situáciách zákonom vymedzených.

Historicky **nemocenské dávky** (podobne ako dôchodkové) vznikli na základe vzniknutých životných situácií, kedy živiteľ rodiny ochorel alebo zomrel a rodina zostala nezabezpečená. Táto potrebnosť vznikla výkonom fyzicky náročných povolání (napr. baníci, hutníci) vo veľmi ťažkých a nebezpečných podmienkach. Nemocenské dávky sú len časťou náhrady mzdy vo vymedzených životných situáciách a postupne nútia zamestnancov sa na možnosť ich vzniku vopred pripraviť (poistením sa v komerčnej poisťovni, niekedy poisťné hradí zamestnávateľ ako benefit pre určité skupiny zamestnancov).

Nemocenské dávky počas nastavovania kritérií v rôznych obdobiach plnili pre niektoré skupiny zamestnancov aj únikovú funkciu (ak ho mali prepustiť zo zamestnania, nechal sa vypísať na PN - zákon neumožňuje prepustenie zamestnanca v tomto období). V súčasnosti platí skôr opačný trend, zamestnanci si berú počas choroby dovolenku, pretože nemocenské dávky v zmysle platného zákona sú podstatne nižšie (prvé tri dni 25%, potom 55% zo mzdy). Výška nemocenských dávok je často predmetom kolektívneho vyjednávania zamestnaneckých rád, alebo odborárov.

OS SR v zmysle zákona o sociálnom zabezpečení hradia profesionálnym vojakom 100% platu počas celého obdobia.

Súčasťou sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov sú aj služby sociálneho zabezpečenia, ktoré v celospoločenskom systéme sú štandardne zaradené do iných oblastí sociálnej politiky štátu (rehabilitácie - do zdravotnej starostlivosti), alebo patria do kategórie benefitov a osobnej angažovanosti zamestnanca (rekreácie). V rezorte obrany do tejto kategórie spadá aj zabezpečenie pohrebu pre bývalého profesionálneho vojaka.

Do oblastí sociálnej politiky patrí aj bytová politika, ktorú v podmienkach OS SR rieši zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov, v zmysle ktorého pre profesio-

nálnych vojakov vyplývajú aj určité nárokovateľné položky. V celospoločenskom kontexte je táto starostlivosť ponímaná zväčša ako osobná angažovanosť jednotlivca alebo ako benefit. Charakter vojenskej práce si však vyžaduje bývanie profesionálnych vojakov riešiť v zmysle potrieb OS SR, preto sú jednotlivé oblasti sociálnej politiky prepletené tak, aby vytvárali čo najefektívnejší celok.

3. Zdravotná starostlivosť

Zdravie ako hodnota patrí v našich kultúrno-spoločenských podmienkach na prvé alebo aspoň popredné miesto v rebríčku každého jednotlivca. Presná definícia zdravia nie je stanovená. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) je zdravie stav úplnej telesnej, duševnej a spoločenskej pohody, nielen neprítomnosť nemoci. Je výsledkom a procesom vzájomnej interakcie organizmu a prostredia, potenciálom schopnosti organizmu prispôbiť sa, zniesť a vyvážiť meniace sa nároky prostredia. Je považované za určujúcu spoločenskú hodnotu, ktorá má v podmienkach vedecko-technickej civilizácie rastúci zdrojový význam pre sociálny život a ekonomický rozvoj a stále závažnejšiu cieľovú povahu. Je jednou zo základných zložiek ľudského potenciálu spoločnosti, zložkou mnohostranného rozvoja osobnosti a organickou súčasťou sebarealizácie človeka. Potenciál zdravia organizmu sa mení nielen spontánne, ale môže sa aj cieľavedome ovplyvňovať a dotvárať tak „zdravie pozitívne“. Súčasne sa zdravotný stav populácie stále častejšie spája s kvalitou života, charakterizovanou komplexom spoločenských, ekonomických, kultúrnych a psychologických podmienok.

Zdravie je výsledkom dynamickej rovnováhy medzi faktormi prostredia, ktoré človeka chránia a umožňujú mu existenciu (protektívne faktory) a medzi faktormi, ktoré človeka poškodzujú a vyvolávajú choroby (rizikové faktory). Či už ide o genetické vplyvy, spôsob stravovania, pohybovú aktivitu, vzťah k fajčeniu, vplyv vonkajšieho prostredia, socioekonomické a kultúrne vplyvy, všetky pôsobia na jedinca už pred jeho narodením.

Zdravie je zároveň jednou z podmienok zotrvania v služobnom pomere pre profesionálnych vojakov. Problematická sa javí požiadavka zdravia smerom k budúcim regrutáciám, nakoľko tendencia zvyšovania počtu detí s civilizačnými chorobami - alergie, pohybový aparát ... obmedzenie telesnej výchovy už na základných školách, znižuje počet možných regrutačných zdrojov.

So zdravotnou starostlivosťou úzko súvisia ďalšie pojmy:

- I **Prevencia** je systém opatrení zameraných na vylúčenie, prípadne zníženie rizika výskytu ochorení a iných porúch zdravia ľudí, na ktoré v rozhodujúcej miere vplyvujú životné, pracovné a sociálno-ekonomické podmienky a spôsob života, a opatrení zameraných na kladné ovplyvňovanie zdravia.
- I **Ochrana zdravia** je súhrn opatrení spočívajúcich v predchádzaní vzniku a šíreniu ochorení a iných porúch zdravia a v obmedzovaní ich výskytu, v zlepšovaní zdravia prostredníctvom starostlivosti o zdravé životné podmienky, pracovné podmienky a zdravý spôsob života a vo výkone štátneho zdravotného dozoru.
- I **Podpora zdravia** je proces zvyšovania schopnosti ľudí ovplyvňovať a zlepšovať svoje zdravie, zameriava sa na dosiahnutie rovnosti v zdraví, ako aj na priebežné hodnotenie prínosov uskutočnených opatrení.
- I **Zdravotná výchova** je šírenie vedomostí, formovanie postojov, návykov a správanie sa ľudí tak, aby sa zvýšil ich vzťah k vlastnému zdraviu ako celoživotná povinnosť každého človeka starať sa o svoje zdravie.
- I **Zdravá výživa** je výživa vytváraná optimálnym zabezpečením fyziologických po-

POZNÁMKY

žiadaviek organizmu v daných životných a pracovných podmienkach na základe vedeckých poznatkov a poznatkov Svetovej zdravotníckej organizácie.

Zdravotná starostlivosť je poskytovaná všetkým občanom štátu na základe zdravotného poistenia. Zdravotná starostlivosť sa poskytuje osobám:

- I bezplatne na základe povinného zdravotného poistenia,
- I na základe zmluvného vzťahu z prostriedkov štátneho rozpočtu,
- I za finančnú úhradu iných osôb (právnických, alebo fyzických),
- I za úhradu (celú alebo čiastočnú) poskytovaných výkonov.

Za zdravotnú starostlivosť je považovaný súbor pracovných činností, ktoré vykonávajú zdravotnícki pracovníci s cieľom predĺženia života fyzickej osoby, zvýšenia kvality jej života a zdravého vývoja budúcich generácií. Zahŕňa - prevenciu, dispenzarizáciu, diagnostiku, liečbu, biomedicínsky výskum, ošetrovateľskú starostlivosť a pôrodnú asistenciu.

Formami poskytovania zdravotnej starostlivosti sú ambulatná starostlivosť (všeobecná a špecializovaná), ústavná starostlivosť a lekárenská starostlivosť.

Indikátory kvality života podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO):

1. **Fyzické zdravie** - od neho závisí energia a únava, bolesť, spánok a rozvoj. Tento indikátor sa môže meniť v priebehu celého života v závislosti na fyzickom zdraví, čo sa považuje aj za ukazovateľ biologického starnutia. Psychika má súvis s tým, že jednak súvisí so subjektívnym spracovaním toho čo vnímame - vlastné telo, jednak s tým, že súvisí s celou psychickou aktivitou človeka, ktorá môže pôsobiť pozitívne alebo negatívne na proces starnutia a jeho kvalitu.
2. **Psychické zdravie** - vyjadruje negatívne a pozitívne city, sebahodnotenie, spôsob myslenia, učenie, pozornosť. Psychické zdravie tvorí jeden z indikátorov psychického veku (starnutia), do istej miery závisle od biologického veku.
3. **Úroveň nezávislosti** - pohyb, denné aktivity, pracovná kapacita, závislosť na liekoch. Úroveň nezávislosti úzko súvisí s fyzickým ako aj psychickým zdravím.
4. **Sociálne vzťahy** - osobné vzťahy, sociálna opora.
5. **Prostredie** - prístup k finančným zdrojom, sloboda, bezpečie, zdravé prostredie a sociálna starostlivosť, domov, prístup k informáciám, cestovanie.

Požadovaný zdravotný stav je jednou z podmienok prijatia záujemcu do profesionálnej služby. OS SR vzhľadom na charakter svojej činnosti sú povinné sledovať zdravotný stav profesionálnych vojakov a vytvárať im podmienky na jeho udržanie, nakoľko je významným činiteľom udržania si požadovanej pracovnej výkonnosti. OS SR upustili od povinnosti profesionálnych vojakov byť v registrácii vojenského lekára v mieste výkonu profesionálnej služby. Možnosť výberu praktického lekára znemožňuje vojenským lekárom v útvaroch mať dostatočný prehľad o zdravotnom stave profesionálnych vojakov v posádke. Tento nedostatok môže viesť najmä v krízových situáciách v dôsledku nedostatku informácií o zdravotnom stave profesionálneho vojaka až k neposkytnutiu adekvátneho zásahu.

Ozbrojené sily však sú zriaďovateľom vojenských nemocníc, ktoré prioritne kvôli profesionálnym vojakom boli zriadené. Títo však tvoria len malé percento vyšetrovaných pacientov. Navyše, v rámci uplatňovania rovnosti šancí nie sú ani uprednostňovaní v spomínaných zariadeniach.

Výhrady mali aj lekári pôsobiaci vo vojenských nemocniciach. Ak by totiž mali poskytovať zdravotnú starostlivosť len profesionálnym vojakom, ich rodinným príslušníkom a ďalším vymedzeným kategóriám občanov, pravdepodobne by počet vyšetrovaných pacientov radikálne klesol. To by sa odzrkadlilo na ich praxi a finančnom zabezpečení zdravotníckych zariadení, vrátane využitia kapacít prístrojového vybavenia, ktoré je finančne náročné a jeho nevyužívanie luxusom.

Starostlivosť zamestnávateľa o udržanie výkonnosti zamestnancov (a teda aj o ich zdravotný stav) patrí do oblasti zamestnaneckých výhod. Pre profesionálnych vojakov je fyzická zdatnosť podmienkou k výkonu svojej profesie. Povinnosť profesionálnych vojakov štyri hodiny týždenne venovať sa udržiavaniu svojej fyzickej kondície sa nestretáva vždy s potrebnou vážnosťou. Každoročné preventívne prehliadky a testy fyzickej zdatnosti sú požadovanou povinnosťou, rovnako ak aj po zákonom určenej dĺžke služobného pomeru preventívne rehabilitácie. Aj táto snaha OS SR ako zamestnávateľa je hodnotená ako motivačné plus v starostlivosti o zamestnancov.

Napriek týmto opatreniam zdravotný stav profesionálnych vojakov nie je vynikajúci. Poukazujú na to rôzne čiastkové zisťovania v rámci vedeckých úloh, či inej vedeckej práce zainteresovaných inštitúcií.

Zaujímavé výsledky vyplývajú z výskumu M. Kustrovej (5), ktorý realizovala v rámci dizertačnej práce. Len jedna z rizikových kategórií vzniku civilizačných chorôb, ktorú každý človek môže ovplyvniť - telesnú hmotnosť, poukazuje na potrebu riešenia v prostredí OS SR. Napríklad ženy vo veku 19-34 rokov - 19,2% nadváha, 2,1% obezita, ale 14,5% je v pásme podvýživy. V rovnakej kategórii muži majú v 34% nadváhu a v 6% obezitu. Podvýživa sa v tejto kategórii nevyskytuje. V skupine mužov vo veku 35-54 rokov malo normálnu hmotnosť len 36,7% respondentov, 51% nadváhu a 12,3% obezitu, pričom polovica z nich v prvom pásme a polovica v treťom pásme obezity. (Zamyslenie - ako títo profesionálni vojaci spĺňali a spĺňajú fyzické predpoklady výkonu profesionálnej služby?!).

Podobne zaujímavé výsledky sú v kategórii hladiny chlesterolu, kde v pásme vysokého rizika sa nachádza 8,5% mladších žien a 10% mladších mužov (vek 19-34 rokov) a 8% starších žien a 12,2% starších mužov (vek 35-54 rokov), pričom v kategórii starších mužov má zároveň takmer 20% vážnu hypertenziu a len 61,2% normálne hodnoty tlaku krvi.

Na zdravotnom stave každého sa významným spôsobom podpisuje aj stravovanie. Predpokladá sa, že na príčinách vzniku ochorení sa výživa podieľa až v 40 - 60 %. V podmienkach OS SR sa otázkam výživy nevenuje dostatočná pozornosť. Prehodnotiť tento stav je viac ako naliehavé, nakoľko transformáciou OS SR vznikla kategória „profesionálny vojak“, ktorá v sebe zahŕňa všetky špecifiká záťaže výkonu povolania, ale stravné dávky ich nepostihujú (normy platné z roku 1979).

Ak porovnáme súčasnú úroveň zabezpečenia naturálneho stravovania príslušníkov armád vo vyspelých štátoch s úrovňou v podmienkach našich ozbrojených síl, je tu evidentný výrazný rozdiel v prospech týchto zahraničných armád. Napríklad francúzska, nemecká, belgická, talianska alebo americká armáda majú bohatý sortiment jedál v pohotovostnej dávke potravín, umožňujúci obmenu stravy s individuálnym ohrevom, tri samostatné denné jedlá a prípravu minerálnych nápojov. Každá zo spomenutých armád rešpektuje svoje špecifické stravovacie zvyklosti.

V obdobne zrealizovanom výskume o hodnotách a postojoch (6) profesionálnych vojakov bola hodnota zdravia vo všetkých kategóriách profesionálnych vojakov hodnotená najvyššie. Reálne však profesionálni vojaci vlastné zdravie zanedbávajú.

ZÁVER

Ozbrojené sily Slovenskej republiky budú i naďalej regrutovať svoje zdroje aj na základe realizácie sociálnej politiky, ktorú realizujú. Aj do budúcnosti bude hlavným motivačným činiteľom. Jednotlivé jej časti prejdú väčšou, či menšou zmenou tak, aby

POZNÁMKY

čo najviac napomáhala v udržovaní, či zvyšovaní výkonnosti profesionálnych vojakov v priebehu trvania služobného pomeru a tvorila určitý rámec istôt po jeho skončení.

Sociálna politika v celej svojej šírke vytvára všestranné životné podmienky občanov v spoločnosti s perspektívou lepšej budúcnosti, ktorá sa môže postupne zvyšovať len prácou každého jej člena. Práca je potom nielen právom občana, ale aj potrebou. Má svoju hodnotu nielen ekonomickú, hospodársku, ale aj sociálnu. Občan pracuje nielen pre seba, ale aj pre iných a s inými.

Každá istota v sebe obsahuje podprahové i nadprahové limity, ktoré tvoria potenciál rizík a ohrození. Každodenný život v intenciách sociálnej politiky disponuje možnosťami riešenia štandardných životných situácií, ktoré jednotlivec dokáže bezproblémovo zvládnuť. Vytvorenie podmienok eliminácie potenciálnych sociálnych rizík, či ohrození je funkciou štátu, prioritou samospráv a povinnosťou každého občana, aj profesionálnych vojakov.

Literatúra:

1. HAMAJ, P.: *Sociologické aspekty vojenskej práce a profesie. Akadémia ozbrojených síl GMRŠ, Liptovský Mikuláš, 2005*
2. JUSKO, P.: *Základy sociálnej politiky. UMB Banská Bystrica, 2002*
3. VAŽUROVÁ, H. - MUHLPACHR, P.: *Kvalita života. PF Masarykovej univerzity Brno, 2005*
4. POLONSKÝ, D. - PILLÁROVÁ, Z.: *Kapitoly zo sociálnej politiky. LIA Liptovský Hrádok, 2002*
5. KUSTROVÁ, M.: *Aplikácia programu ozdravenia výživy obyvateľov SR v podmienkach Ozbrojených síl SR. Dizertačná práca. Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach, 2004*
6. PILLÁROVÁ, Z.: *Didaktický systém predmetu sociálna politika vo vojenských špecializáciach a kurzoch. Dizertačná práca. Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, 2005*
7. *Zákon č. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov, vojakov... v znení neskorších predpisov*

IMPLEMENTÁCIA NOVELY ZÁKONA č. 346/2005 Z. z. O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV

Štefan Brezina

Anton Križan

Mgr. Jarmila Ondrejčíková

Ing. Blažena Raganová

(členovia pracovnej komisie Ministerstva obrany SR pre prípravu novely zákona)

ÚVOD

Významným medzníkom v procese prechodu ozbrojených síl Slovenskej republiky od zmiešaného typu k plne profesionálnym ozbrojeným silám bolo prijatie zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“). Vytvorili sa právne predpoklady pre budovanie moderných, relatívne malých, ale dobre vycvičených ozbrojených síl Slovenskej republiky. Zmeny nastali aj v oblasti personálneho manažmentu s cieľom jeho jednotného, moderného a efektívneho riadenia.

Pri príprave tohto zákona sa vychádzalo z toho, že hlavnou charakteristikou súčasného vývoja bezpečnostnej situácie vo svete je vysoká dynamika a zložitosť. Tejto výzve sú schopné čeliť len vysoko profesionálne ozbrojené sily, ktoré sú všestranné, mobilné, interoperabilné a nasaditeľné pod velením NATO alebo EÚ. V nadväznosti na uvedené výzvy Slovenská republika bola nútená reagovať reformou svojich ozbrojených síl. Od roku 2001 sa realizovali zásadné zmeny v ozbrojených silách s cieľom vybudovať plne profesionálne ozbrojené sily.

Nové ozbrojené sily musia byť na vysokej úrovni kvality a pripravenosti. Ich hlavnými atribútmi je agilnosť, všestrannosť, nasaditeľnosť, zdokonalené schopnosti prežitia a ničenia a udržateľnosť. Ozbrojené sily musia byť schopné vo veľmi krátkom čase prejsť od plánovaných úloh do skutočného bojového nasadenia. Novému poslaniu musia vedieť prispôbiť svoju taktickú organizačnú štruktúru. Do priestoru operácie musia premiestniť jednotky dostatočne rýchlo a v operáciách musia využívať pokrokové technológie, precíznu paľbu, manéver a líderstvo.

Ozbrojené sily musia byť pripravované a plánované na ich použitie v širokom spektre operácií. Jediným skutočným meradlom úspechu je ich reálne nasadenie. Čiastočným meradlom úspechu reformy v mieri je úroveň operačnej pripravenosti ozbrojených síl vrátane vysoko motivovaného, dobre vycvičeného a disciplinovaného personálu.

Transformácia personálu bola podmienená vytvorením nového profesionálneho prostredia, ktoré nemožno stotožňovať len so skončením výkonu povinnej vojenskej služby v stave bezpečnosti. Profesionálne prostredie je súhrn opatrení a vplyvov, ktoré formujú charakter novo budovaných ozbrojených síl. Vytvorenie profesionál-

POZNÁMKY

neho prostredia je dlhodobý proces. Profesionálne prostredie musí byť spravodlivé a transparentné a musí poskytovať rovnaké príležitosti pre každého profesionálneho vojaka. Má odzrkadľovať jedinečnosť služby profesionálneho vojaka, ktorú nemožno porovnávať so žiadnym iným druhom štátnej služby práve kvôli charakteru a povahe svojho záväzku voči štátu. Profesionálny vojak sa musí podrobovať prísnej disciplíne, vojenskému výcviku, musí byť pripravený brániť záujmy Slovenskej republiky a jej spojencov aj za cenu svojho života. Profesionálny vojak novo budovaných ozbrojených síl bude motivovaný k službe štátu na základe svojej profesionálnej hrdosti a lojality k vrcholným predstaviteľom štátu a ozbrojených síl. Týmto zákonom bol vytvorený základný právny rámec pre vytvorenie systému hodnôt profesionálneho vojaka spočívajúci vo vysokých štandardoch bezúhonnosti, morálky, charakteru, fyzických schopností a oddanosti záväzku služby v prospech vlasti.

Nové profesionálne prostredie možno vytvoriť len zmenou právneho prostredia a implementáciou systému jednotného, moderného a efektívneho manažmentu vojenského personálu, ktorý zabezpečí spravodlivosť, nestrannosť, integrovanosť, efektívnosť, transparentnosť, štandardné prostredie a stabilné podmienky. Z tohto dôvodu Ministerstvo obrany Slovenskej republiky a Generálny štáb ozbrojených síl Slovenskej republiky vypracovali a Národná rada Slovenskej republiky schválila tento zákon, ktorý nadobudol účinnosť 1. septembra 2005.

Na vypracovanie návrhu novely zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorá ako zákon č. 253/2007 Z. z. nadobudla účinnosť 1. júla 2007, boli tieto dôvody:

- I nové požiadavky na spôsobilosti a štruktúry súčastí rezortu ministerstva obrany a najmä ozbrojených síl, ktoré vyplývajú z Dlhodobého plánu prípravy a rozvoja podpory obrany štátu s výhľadom do roku 2015 (Model 2015);
- I úlohy vyplývajúce z Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky, kde sa okrem iného uvádza, že „Vláda SR zvýši kvalitu ľudského potenciálu rezortu ministerstva obrany s dôrazom na profesionalitu, odbornosť a kompetentnosť výkonu funkcií. Bude zvyšovať profesionalitu ozbrojených síl a stabilizovať ich personál, vrátane primeraného odmeňovania a sociálneho zabezpečenia. Bude motivovať a stimulovať profesionálnych vojakov pri akceptovaní požiadavky rovnosti príležitostí.“;
- I poznatky z aplikačnej praxe, z ktorých vyplynula potreba precizovania niektorých ustanovení zákona, zavedenie nových inštitútov do systému personálneho manažmentu a odstránenie čiastkových nepresností, ktoré sú dôsledkom zmien vykonaných v priebehu legislatívneho procesu k zákonu.

Hlavné zmeny v novele zákona

1. **Na konanie vo veciach súvisiacich so vznikom služobného pomeru, jeho priebehom a skončením sa uplatňuje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní** (správny poriadok) v znení neskorších predpisov, čo v aplikačnej praxi zvyšuje nároky na administratívu aj v tých oblastiach, kde to nie je nevyhnutné. Z tohto dôvodu sa dopĺňa oprávnenie vedúceho služobného úradu vydať v niektorých právnych vzťahoch profesionálneho vojaka personálny rozkaz, ktorý nemusí obsahovať náležitosti rozhodnutia podľa zákona o správnom poriadku (§ 82 zákona).

2. Významným spôsobom sa novelizuje ustanovenie § 70 zákona (skončenie služobného pomeru), kde sa medzi dôvody, pre ktoré sa služobný pomer profesionálneho vojaka skončí obligatórne, zaraďuje dôvod **opakovaného užitia omamných a psychotropných látok profesionálnym vojakom aj mimo výkonu štátnej služby. Medzi dôvody na prepustenie sa zaraďuje tiež prípad, keď v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich rokov profesionálny vojak v termínoch určených na preskúšanie nesplní požadované normy z pohybovej výkonnosti** v príslušnej vekovej kategórii. Zavádza sa aj možnosť prepustenia profesionálneho vojaka zo služobného pomeru, **ak profesionálny vojak opakovane v priebehu šiestich po sebe nasledujúcich mesiacov porušil niektorú zo základných povinností.**
3. Zmenou ustanovení § 89 a 92 zákona (služobný čas a služobná pohotovosť) **sa precizuje nerovnomerné rozvrhnutie služobného času** s ohľadom na povahu štátnej služby. Je to z dôvodu, aby velitelia nemohli bez právneho titulu určovať nerovnomerné rozvrhnutie služobného času. Medzi dôvody, na ktoré sa neuplatňujú ustanovenia zákona o dĺžke služobného času a služobnej pohotovosti sa zaraďuje aj obdobie, počas ktorého sa odstraňujú následky mimoriadnej udalosti vzniknutej v pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky.
4. Za významnú zmenu možno považovať **zmenu ustanovení zákona o príspevku na bývanie, podľa ktorých má každý profesionálny vojak v dočasnej štátnej službe nárok na príspevok na bývanie odo dňa vymenovania alebo prijatia do dočasnej štátnej služby.** Novela konkrétne ustanovuje, za akých podmienok príspevok na bývanie patrí iba v polovičnej výške. Tiež určuje podmienky, za akých nárok na výplatu tohto príspevku zaniká a kedy opätovne nárok vznikne. Podľa novely je profesionálny vojak v dočasnej štátnej službe povinný do 15 dní odo dňa vymenovania alebo prijatia do dočasnej štátnej služby predložiť vedúcemu služobnému úradu alebo veliteľovi čestné vyhlásenie. Toto vyhlásenie musí obsahovať informácie o tom, aký byt v mieste výkonu štátnej služby alebo v blízkom okolí vlastní, prípadne má v nájme. Čestným vyhlásením profesionálny vojak na seba preberá právnu zodpovednosť za poberanie príspevku na bývanie. Podaním nepravdivého čestného vyhlásenia na seba preberá všetky občiansko-právne aj trestnoprávne následky.
5. **Zaviedol sa príplatok za vyvedenie vojsk do výcvikového priestoru,** ktorý má finančne kompenzovať náročnosť služby profesionálnych vojakov, ktorí sa pravidelne zúčastňujú na takomto výcviku. Systém odmeňovania podľa hodností zaručuje pre všetkých vojakov v rovnakej hodnosti rovnaký hodnostný plat, čím sa podporuje rotácia vojenského personálu na funkciách. Prax však ukázala, že nie všetci profesionálni vojaci plnia také služobné činnosti, ktoré vyžadujú ich vyvedenie do výcvikového priestoru. Vyvedenie mimo miesta výkonu štátnej služby môže trvať súvisle 14 dní i viac. Počas tohto vyvedenia sa na profesionálnych vojakov nevzťahujú ustanovenia o štátnej službe nadčas a o služobnej pohotovosti. Príplatok za vyvedenie preto kompenzuje čas, ktorý vojaci strávia plnením služobných úloh aj v čase, keď by obvykle mali nárok na voľno, ak by do výcvikového priestoru neboli vyvedení.
6. Vzhľadom na to, že systém personálneho manažmentu je založený na princípe rotácie vojenského personálu a plnenia stanovených úloh podľa potrieb ozbrojených síl Slovenskej republiky, novela zákona ustanovuje tiež vyplácanie cestovných náhrad, a to po celý čas odlúčenia profesionálneho vojaka od jeho rodiny bez uvedeného časového obmedzenia.
7. **Zaviedol sa tiež príplatok vojenským vrcholovým športovcom.** Tento príplatok plní predovšetkým motivačnú úlohu na dosahovanie čo najlepších športových

POZNÁMKY

výkonov na športových súťažiach v závislosti od úrovne podujatia a od dosiahnutého umiestnenia. Tiež sa zaviedol **príplatok príslušníkom Vojenskej polície**, ktorý je určený pre tých vojenských policajtov, ktorých výkon štátnej služby je spojený s vysokým rizikom ohrozenia ich života alebo zdravia.

8. Profesionálnym vojakom, ktorí sú výnimočne ustanovení do funkcií s vyššou plánovanou hodnotou, než akú dosiahli, môže minister obrany Slovenskej republiky zapožičať na dobu výkonu tejto funkcie vyššiu hodnotu. Súčasne so zapožičaním vyššej hodnoty má profesionálny vojak nárok na hodnotný plat z tejto hodnoty.
9. Značná skupina profesionálnych vojakov pôsobí tiež mimo územia Slovenskej republiky v štruktúrach NATO a iných medzinárodných organizáciách. Majú tam založenú druhú domácnosť a s tým spojené vyššie výdavky. Časť deleného platu poskytovaného v cudzej mene sa im preto zvyšuje na úroveň porovnateľnú s úrovňou odmeňovania civilných zamestnancov rezortu ministerstva obrany vykonávajúcich obdobné funkcie v medzinárodných štruktúrach.

K jednotlivým ustanoveniam

§ 4 ods. 2 písm. b) zákona

Aby nedochádzalo k prípadnému prelínaniu pôsobnosti pri určovaní, kto je oprávnený v rámci správneho konania vybaviť odvolanie profesionálneho vojaka voči rozhodnutiu „jeho“ vedúceho služobného úradu, Hlavný služobný úrad sa zákonom konštituoval ako odvolací orgán oprávnený vydávať rozhodnutia v odvolacom konaní voči personálnym rozkazom, ktoré vydal

- a) vedúci Služobného úradu ministerstva voči profesionálnym vojakom dočasne vyčleneným na plnenie úloh ministerstva [§ 6 ods. 2 písm. a) zákona],
- b) náčelník Vojenskej kancelárie prezidenta Slovenskej republiky [§ 6 ods. 2 písm. c) zákona],
- c) hlavný vojenský prokurátor [§ 6 ods. 2 písm. d) zákona],
- d) predseda vyššieho vojenského súdu [§ 6 ods. 2 písm. g) zákona],
- e) riaditeľ vojenského obranného spravodajstva [§ 6 ods. 2 písm. i) zákona],
- f) riaditeľ vojenskej spravodajskej služby [§ 6 ods. 2 písm. i) zákona],
- g) riaditeľ Vojenskej polície [§ 6 ods. 2 písm. j) zákona],
- h) veliteľ Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hadika [§ 6 ods. 2 písm. k) zákona],
- i) náčelník Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky [§ 6 ods. 2 písm. b) zákona].

Ide o rozhodnutia, ktoré podliehajú režimu správneho konania podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov (§ 81 zákona).

§ 5 ods. 4 a 5 zákona

Z rovnakých dôvodov sa tiež ustanovilo, že odvolacím orgánom proti rozhodnutiam vyššieho vojenského prokurátora a vojenských obvodných prokurátorov je hlavný vojenský prokurátor a odvolacím orgánom proti rozhodnutiam predsedov vojenských obvodových súdov je predseda vyššieho vojenského súdu. Aj v tomto prípade ide o rozhodnutia, ktoré podliehajú režimu správneho konania podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov (§ 81 zákona).

§ 6 ods. 2 písm. a) zákona

V záujme zníženia administratívnej náročnosti ministra obrany Slovenskej republiky pri vykonávaní personálnych činností sa zákonom ustanovilo, že vedúcim služobného úradu je aj vedúci Služobného úradu Ministerstva obrany Slovenskej republiky. Jeho pôsobnosť, ktorú fakticky „prevzal“ od ministra obrany Slovenskej republiky, je vymedzená v čl. 4 služobného predpisu hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov (ďalej len „služobný predpis“) č. 55/2007 o určení služobných úradov, o určení rozsahu rozhodovania vedúcich služobných úradov a o určení rozsahu pôsobnosti veliteľov pri vykonávaní štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Pôsobnosť sa vzťahuje na profesionálnych vojakov dočasne vyčlenených na plnenie úloh Ministerstva obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“), jeho úradov a zariadení, rozpočtovej organizácie alebo príspevkovej organizácie v pôsobnosti ministerstva a inej právnickej osoby na koordináciu činností orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy alebo iných právnických osôb pri príprave na obranu Slovenskej republiky, s výnimkou profesionálnych vojakov v generálskych hodnostiach.

Pôsobnosť vedúceho služobného úradu sa nevzťahuje na ustanovovanie profesionálnych vojakov do funkcií v generálskych hodnostiach, aj keď sú v jeho podriadenosti.

§ 12 ods. 2 zákona

Upravili sa možnosti vykonávania zárobkovej činnosti profesionálneho vojaka popri výkone štátnej služby, ktorá je profesionálnemu vojakovi povolená, a to tak, že sa

- a) zrušila možnosť vykonávať činnosť tlmočníka a znalca v prospech Úradu pre finančný trh,
- b) legalizovala možnosť vykonávať zárobkovú činnosť pre profesionálneho vojaka, ktorý plní úlohy pod dočasnou alebo trvalou legendou,
- c) umožňuje profesionálnemu vojakovi poskytovať veterinárnu starostlivosť v štátnych i neštátnych veterinárnych zariadeniach (predpokladá sa, že na takúto činnosť je oprávnený v zmysle osobitného právneho predpisu).

§ 13 ods. 1 zákona

Z dôvodu potrieb praxe sa upravili podmienky pre prijatie občana do štátnej služby tým, že

- a) občan môže mať aj iné štátne občianstvo, než iba občianstvo Slovenskej republiky [§ 13 ods. 1 písm. g) zákona], a to štátne občianstvo Slovenskej republiky a popri tom aj štátne občianstvo štátu, ktorý je štátom Európskej únie alebo členom medzinárodnej organizácie zabezpečujúcej spoločnú obranu proti napadnutiu, ktorej je Slovenská republika členom,
- b) sa vypúšťa podmienka spĺňania kvalifikačných predpokladov na výkon štátnej služby na prijatie do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej štátnej služby (pretože táto podmienka koliduje s podmienkami na takéto prijatie uvedené v § 20 ods. 3 zákona),
- b) občan nesmie ku dňu prijatia do štátnej služby byť evidovaný ako občan, ktorý odoprel výkon mimoriadnej služby podľa osobitného predpisu.

POZNÁMKY

§ 13 ods. 2 zákona

Ustanovilo sa, že podmienky pre prijatie občana do štátnej služby určené v § 13 ods. 1 písm. c) až h), k) až m) a o) zákona musí profesionálny vojak spĺňať po celú dobu trvania štátnej služby. Týmito podmienkami sú:

- I bezúhonnosť,
- I spoľahlivosť,
- I ovládanie štátneho jazyka,
- I nie je členom politickej strany alebo politického hnutia,
- I existencia štátneho občianstva Slovenskej republiky alebo aj štátneho občianstva štátu, ktorý je štátom Európskej únie alebo členom medzinárodnej organizácie zabezpečujúcej spoločnú obranu proti napadnutiu, ktorej je Slovenská republika členom,
- I trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- I zdravotná spôsobilosť, psychická spôsobilosť a fyzická zdatnosť,
- I spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- I spĺňanie predpokladov ustanovených osobitnými predpismi (napr. oprávnenie na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami pre príslušný stupeň utajenia, pedagogická spôsobilosť),
- I súhlas s výkonom štátnej služby podľa potrieb služobného úradu.

§ 17 ods. 2 písm. a) zákona

Z dôvodu potreby zabezpečenia plynulej regrutácie občanov do ozbrojených síl Slovenskej republiky sa zvýšila veková hranica ako jedna z podmienok na prijatie občana do prípravnej štátnej služby, ak bude pripravovaný pre hodnotný zbor mužstva a poddôstojníkov, a to z 25 rokov na 30 rokov.

§ 18a zákona

Pri nástupe profesionálneho vojaka do prípravnej štátnej služby ozbrojené sily Slovenskej republiky vynakladajú na profesionálneho vojaka materiálne a finančné prostriedky už počas základného vojenského výcviku. Z dôvodu určitej (i keď len čiastočnej) kompenzácie týchto nákladov sa ustanovuje, že pri prijatí občana do prípravnej štátnej služby uzatvorí vedúci služobného úradu a občan dohodu o úhrade nákladov vynaložených na naturálne zabezpečenie výcviku profesionálneho vojaka vo vojenskom vzdelávacom a výcvikovom zariadení počas prípravnej štátnej služby.

Táto úhrada nákladov je v celom rozsahu prispôbená úhrade nákladov vynaložených na naturálne a finančné zabezpečenie vysokoškolského štúdia (§ 18 zákona) tak, ako je definovaná vo výnose Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 9. septembra 2005 č. SELP/K-58/5-15/2005 o určení sumy úhrady nákladov vynaložených na naturálne a finančné zabezpečenie vysokoškolského štúdia profesionálnych vojakov v prípravnej štátnej službe.

Podstata tohto opatrenia spočíva v tom, aby v prípade, ak profesionálny vojak bude prepustený zo služobného pomeru z dôvodov uvedených v § 18 ods. 2 písm. d) zákona (ide o subjektívne dôvody spočívajúce v osobe profesionálneho vojaka), uhradil náklady vynaložené na zabezpečenie jeho výcviku počas prípravnej štátnej služby.

§ 20 ods. 4 zákona

V záujme podpory dopĺňovania ozbrojených síl Slovenskej republiky sa upravujú

podmienky na prijatie občana do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej štátnej služby tým, že sa

- a) vypustila podmienka absolvovania základnej alebo náhradnej služby pre bývalých príslušníkov ozbrojených zborov, ozbrojených bezpečnostných zborov, Slovenskej informačnej služby a Národného bezpečnostného úradu Slovenskej republiky,
- b) rozšíril okruh občanov na prijatie do dočasnej štátnej služby aj o občanov, ktorí v civilnom živote vykonali povinnú vojenskú službu alebo vykonávajú funkciu prokurátorov alebo sudcov, pričom sa vypúšťa podmienka, aby boli predtým v služobnom pomere,
- c) zvýšila veková hranica na prijatie občana do dočasnej štátnej služby v hodnostnom zbore mužstvo a poddôstojníci z 30 rokov na 35 rokov pre bývalých príslušníkov ozbrojených zborov, ozbrojených bezpečnostných zborov, Slovenskej informačnej služby a Národného bezpečnostného úradu Slovenskej republiky.

§ 20 ods. 5 zákona

V rámci „zmäkčenia“ podmienok pre prijatie občana do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej štátnej služby sa upravili podmienky na prijatie aj pre občanov, ktorí boli profesionálni vojaci a budú prijatí do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej štátnej služby a zaradení do Vojenského spravodajstva, Vojenskej polície, vojenskej prokuratúry, vojenského súdu alebo budú ustanovení do funkcie v právnej službe alebo vo vojenskom zdravotníctve, ustanovení do funkcie vojenského duchovného, vojenského vrcholového športovca, vojenského športového trénera alebo vojenského hudobníka. Na tieto kategórie profesionálnych vojakov sa nebude vzťahovať ani podmienka, že predchádzajúca dočasná štátna služba takéhoto profesionálneho vojaka trvala najviac 10 rokov a od jej skončenia neuplynuli viac ako tri roky.

§ 21 ods. 10 zákona

Rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorí môžu na základe svojho písomného súhlasu so zmenou času trvania dočasnej štátnej služby a rozhodnutia príslušného vedúceho služobného úradu zotrvať v dočasnej štátnej službe až do dosiahnutia 55 rokov veku. Ide o profesionálnych vojakov ustanovených do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe a v útvere špeciálneho určenia. Profesionálny vojak môže písomný súhlas predložiť vedúcemu služobného úradu v čase pred uplynutím doby výsluhy v dosiahnutej hodnosti tak, aby vedúci služobného úradu mohol rozhodnúť ešte pred touto dobou.

Naopak, zo skupiny oprávnených profesionálnych vojakov boli vypustení profesionálni vojaci v generálskych hodnostiach, pretože na túto kategóriu profesionálnych vojakov sa nevzťahuje doba výsluhy v hodnosti.

§ 21 ods. 12 zákona

Ustanovenie o povolení výnimky na zotrvanie profesionálneho vojaka v dočasnej štátnej službe po dosiahnutí 55 rokov veku, ktorú môže povoliť výlučne minister obrany Slovenskej republiky (na základe podmienok uvedených v služobnom predpise č. 10/2005 o kritériách na povolenie výnimky na zotrvanie v dočasnej štátnej službe pre profesionálneho vojaka po dosiahnutí 55 rokov veku), sa novelou zákona nezmenilo. Jeho obsah má však, v spojitosti so zrušením § 21 ods. 13 zákona (pred jeho novelou), význam pre profesionálnych vojakov v generálskych hodnostiach.

Znamená to, že profesionálny vojak v generálskej hodnosti môže pred dosiahnutím 55 rokov veku na základe svojho písomného súhlasu dosiahnuť zmenu času

POZNÁMKY

trvania dočasnej štátnej služby len tým, že požiada ministra obrany Slovenskej republiky o povolenie výnimky nad túto vekovú hranicu. Do prijatia novely zákona mohol takýto profesionálny vojak dosiahnuť zmenu času trvania dočasnej štátnej služby aj na základe pôvodného § 21 ods. 10 písm. e) zákona.

§ 22 ods. 2 zákona

Na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy sa ustanovilo, že do programu udržiavania sa nebude profesionálny vojak zaraďovať na základe výsledkov konkurenčného výberu, ale na základe rozhodnutia príslušného vedúceho služobného úradu. Táto zmena súvisí s novelizáciou § 30 zákona, ktorou sa ustanovilo, že komisia na konkurenčný výber nebude už rozhodovať o zaradení profesionálneho vojaka do programu udržiavania a o jeho prepustení.

§ 22 ods. 4 zákona

Rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorí sa nebudú zaraďovať do programu udržiavania, a to o profesionálnych vojakov ustanovených do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe a v útvare špeciálneho určenia.

§ 25 ods. 1 písm. a) zákona

Novelou zákona sa ustanovilo, že podmienkou na prijatie do štátnej služby pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov môže byť aj vyššie vzdelanie ako stredoškolské vzdelanie bez maturity. Dosaď bola podmienka ustanovená tak, že do tejto kategórie vojenských hodností mohol byť prijatý len občan, ktorý mal učňovskú školu bez maturity.

§ 28 zákona

V odsekoch 1 a 2 sú upravené náležitosti, ktoré musí obsahovať rozhodnutie o prijatí do služobného pomeru. Spolu s rozhodnutím o prijatí musí profesionálny vojak dostať aj opis činností vyplývajúci z funkcie a ďalšie nároky vyplývajúce zo služobného pomeru.

V odsekoch 3 až 5 sa spresnili subjekty, ktoré sú povinné profesionálnemu vojakovi odovzdať rozhodnutie o prijatí do služobného pomeru a opis činností vyplývajúcich z funkcie. Doplnilo sa, že tieto náležitosti musí vedúci služobného úradu alebo veliteľ odovzdať profesionálnemu vojakovi najneskôr v deň vzniku služobného pomeru. Uvedené analogicky platí aj pri zmenách v služobnom pomere.

V nadväznosti na zmenu príslušných ustanovení zákona bolo potrebné vykonať aj zmeny v písomnom oznámení o nárokoch vyplývajúcich zo služobného pomeru. Tieto zmeny boli vykonané služobným predpisom č. 72/2007, ktorým sa mení a dopĺňa služobný predpis č. 3/2005 o podrobnostiach opisu činností vyplývajúcich z funkcie, o písomnom oznámení profesionálnemu vojakovi a o zápočte času služby.

Do odseku 6 sa doplnila definícia miesta výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka ako sídlo pracoviska, kde profesionálny vojak vykonáva štátnu službu. Toto doplnenie má za následok, že každé vyslanie profesionálneho vojaka mimo miesta výkonu štátnej služby sa bude považovať za služobnú cestu, ak vyslanie bude spĺňať náležitosti zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

§ 30 zákona

Novelou zákona sa ustanovilo, že

- a) komisia pre konkurenčný výber nebude už rozhodovať o zaradení profesionálneho vojaka do programu udržiavania a o jeho prepustení zo služobného pomeru,
- b) konkurenčný výber na generálske hodnosti bude vykonávať komisia zriadená ministrom obrany Slovenskej republiky, pričom stálym členom komisie bude náčelník Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky.

§ 31 ods. 1 a ods. 7 písm. c) zákona

Ustanovilo sa, že profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti

- a) vojak 2. stupňa a slobodník sa už nebude zaraďovať do konkurenčného výberu, pretože sa súčasne v § 36 ods. 4 zákona ustanovilo, že takéhoto profesionálneho vojaka môže vedúci služobného úradu povýšiť, ak je v dosiahnutej vojenskej hodnosti najmenej jeden rok a na výkon funkcie spĺňa podmienky (§ 36 ods. 2 zákona),
- b) plukovník, brigádny generál, generálmajor a generálporučík sa bude do konkurenčného výberu zaraďovať podľa potrieb ozbrojených síl Slovenskej republiky (doteraz každoročne), ak je v dosiahnutej vojenskej hodnosti najmenej jeden rok.

§ 33 zákona

Rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorí sa nebudú zaraďovať do konkurenčného výberu, a to o profesionálnych vojakov ustanovených do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe, padákových odborníkov letectva a v útvere špeciálneho určenia.

§ 36 ods. 3 zákona

Keďže v predchádzajúcom znení zákona absentovali podmienky pre vymenovanie a povýšenie profesionálneho vojaka do generálskej hodnosti, novelou zákona sa tento stav odstraňuje a ustanovuje sa, že na vymenovanie a povýšenie profesionálneho vojaka do generálskej hodnosti sa okrem úspešného konkurenčného výberu bude vzťahovať podmienka vzdelania a osobitných predpokladov na výkon funkcie a na hodnosť, ako aj podmienka predpokladov ustanovených osobitnými predpismi na výkon funkcie.

§ 36 ods. 4 zákona

Ustanovilo sa, že profesionálneho vojaka vo vojenskej hodnosti vojaka 2. stupňa a slobodníka možno povýšiť do vyššej vojenskej hodnosti bez konkurenčného výberu, ak je v dosiahnutej vojenskej hodnosti aspoň jeden rok.

§ 36 ods. 6 zákona

Vymedzila sa výnimka, že vymenovanie do hodnosti brigádneho generála a povýšenie do ďalších generálskych hodností sa nemusí vykonávať súčasne s ustanovením do funkcie s takouto plánovanou hodnosťou. Ide vlastne o rozšírenie výnimky, ktorej podstata spočíva v uplatňovaní § 54 zákona pre niektoré kategórie profesionálnych vojakov (napr. zložky Vojenského spravodajstva, Vojenskej polície a pod.).

POZNÁMKY

Podstata výnimky pre profesionálnych vojakov v generálskych hodnostiach však spočíva v čl. 102 ods. 1 písm. h) Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého výlučnú právomoc na vymenúvanie a povyšovanie generálov má iba prezident Slovenskej republiky. To znamená, že ustanovením profesionálneho vojaka do funkcie s plánovanou generálskou hodnosťou (ktorá je v pôsobnosti ministra obrany Slovenskej republiky) nemožno prezidenta Slovenskej republiky „nútiť“, aby profesionálneho vojaka súčasne aj do takejto generálskej hodnosti vymenoval alebo povýšil.

§ 37 zákona

Zmenili sa podmienky pre predkladanie návrhov prezidentovi Slovenskej republiky na vymenúvanie a povyšovanie profesionálnych vojakov do generálskych hodností

- a) zrušilo sa ustanovenie, na základe ktorého náčelník Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky predkladal ministrovi obrany Slovenskej republiky návrhy na vymenovanie alebo povýšenie generálov,
- b) ustanovilo sa, že návrhy na vymenovanie a povýšenie predsedu vyššieho vojenského súdu do generálskej hodnosti predkladá prezidentovi Slovenskej republiky vláda Slovenskej republiky na návrh ministra spravodlivosti Slovenskej republiky,
- c) ustanovilo sa, že návrhy na vymenovanie a povýšenie hlavného vojenského prokurátora do generálskej hodnosti predkladá prezidentovi Slovenskej republiky priamo generálny prokurátor Slovenskej republiky.

§ 38 zákona

V záujme riešenie potrieb praxe sa upravili podmienky pre vymenúvanie a povyšovanie profesionálnych vojakov, na ktorých sa vzťahujú tzv. výnimky z niektorých ustanovení zákona (sú to tí profesionálni vojaci, na ktorých sa vzťahujú ustanovenia zákona napr. o zmene času trvania dočasnej štátnej služby, o povyšovaní, o ustanovovaní do funkcie v inom rozsahu ako u „ostatných“ profesionálnych vojakov). Novelou zákona sa

- a) ustanovilo sa, že vymenovať profesionálneho vojaka možno už „len“ do prvej poručíckej hodnosti (t. j. do vojenskej hodnosti podporučíka) a už „len“ do prvej dôstojníckej hodnosti (t. j. už „len“ do vojenskej hodnosti poručíka); predchádzajúce znenie tohto ustanovenia zákona bolo príliš „otvorené“ a vytváralo predpoklady na jeho nerovnakú aplikáciu (§ 38 ods. 1 zákona),
- b) rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorí budú povyšovaní bez konkurenčného výberu (§ 38 ods. 1 zákona), a to o profesionálnych vojakov ustanovených do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe a v útvare špeciálneho určenia,
- c) určilo sa, že príslušníkov zložiek Vojenského spravodajstva možno povýšiť už po splnení minimálnej doby výsluhy v hodnosti poručíka až podplukovníka (§ 38 ods. 3 zákona).

§ 39 ods. 2 zákona

Upravili sa podmienky pre priznanie predtým dosiahnutej vojenskej hodnosti občanovi, ktorý bude prijatý do dočasnej štátnej služby k zložke Vojenského spravodajstva alebo k Vojenskej polícii. V takomto prípade mu možno priznať vojenskú hodnosť, akú predtým dosiahol bez ohľadu na to, aká vojenská hodnosť je plánovaná na funkcii, do ktorej má byť po prijatí do štátnej služby ustanovený.

§ 39a zákona

Novým ustanovením zákona sa vymedzila možnosť, aby minister obrany Slovenskej republiky mohol profesionálnemu vojakovi zapožičať na dobu výkonu funkcie vyššiu vojenskú hodnosť, než akú profesionálny vojak dosiahol. Ide o výlučnú právomoc ministra obrany Slovenskej republiky.

Základnou, a jedinou, podmienkou je podľa zákona to, že profesionálny vojak je už ustanovený do funkcie s vyššou plánovanou vojenskou hodnosťou. To znamená, že zapožičanie vyššej vojenskej hodnosti nemožno spojiť so súčasným ustanovením do funkcie, pre ktorú má byť vyššia vojenská hodnosť zapožičaná.

Z dikcie predmetného ustanovenia nevyplýva jednoznačne, či možno priznať „iba“ vojenskú hodnosť o jeden stupeň vyššiu, než akú dosiahol profesionálny vojak, alebo aj takú vojenskú hodnosť, aká je na funkcii plánovaná.

Toto ustanovenie sa vzťahuje na tých profesionálnych vojakov, ktorých možno ustanoviť do funkcie podľa § 54 zákona alebo na tých, ktorí boli do funkcie s vyššou plánovanou hodnosťou ustanovení do 31. augusta 2005 a v tejto funkcii sú doteraz, pričom sa nevzťahuje na generálske hodnosti.

Vzhľadom na to, že § 39a zákona nie je infiltrovaný do § 82 ods. 3 písm. b) zákona (ide o ustanovenie, ktoré vymedzuje personálne opatrenia, na ktoré sa podľa § 82 ods. 6 zákona nevzťahuje správny poriadok) sa na toto personálne opatrenie vzťahuje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov v celom rozsahu. Na základe toho a v súlade s § 39a ods. 3 zákona sa zapožičanie vyššej vojenskej hodnosti uvádza v personálnom rozkaze a zamietnutie zapožičania vyššej vojenskej hodnosti sa uvádza v osobitnom rozhodnutí.

Z dikcie § 39a ods. 4 zákona vyplýva, že profesionálnemu vojakovi patria práva a povinnosti spojené s touto hodnosťou. Vzhľadom na to, že zákon ku každej vojenskej hodnosti (s výnimkou generálskych hodností) viaže dobu výsluhy v hodnosti a maximálnu dobu služby (§ 21 ods. 3 zákona a príloha č. 1 k zákonu), treba počítať s tým, že doba výsluhy v hodnosti a maximálna doba služby sa profesionálnemu vojakovi súčasne odvíja od riadne dosiahnutej vojenskej hodnosti, ktorá mu plyní.

Profesionálny vojak, ktorému bola zapožičaná vyššia vojenská hodnosť na dobu výkonu zastávanej funkcie, môže byť z tejto funkcie, z dôvodov uvedených v zákone, odvolaný a tým mu „zanikne“ právo na zapožičanú vyššiu vojenskú hodnosť. Preto treba počítať s tým, že takémuto profesionálnemu vojakovi plyní doba výsluhy v riadne dosiahnutej vojenskej hodnosti, pričom po jej splnení je, na základe personálneho návrhu, povýšený do vyššej hodnosti.

§ 41 až 46 zákona

Vzhľadom na potreby praxe sa novelou zákona významne upravili ustanovenia o služobnom hodnotení a to tým, že sa

- a) vymedzilo časové obdobie, za ktoré sa služobné hodnotenie spracúva; týmto obdobím je zo zákona určený predchádzajúci kalendárny rok (§ 41 ods. 2 zákona),
- b) rieši pôsobnosť hodnotiteľa oprávneného spracovať služobné hodnotenie v prípade, ak bude profesionálny vojak počas kalendárneho roka ustanovený do inej funkcie alebo zaradený do personálnej zálohy iného hodnotiteľa; v takomto prípade sa služobné hodnotenie spracuje pred vykonaním príslušnej personálnej zmeny len vtedy, ak od platnosti posledného služobného hodnotenia uplynulo viac ako šesť mesiacov, pričom toto sa vzťahuje aj na zmenu hodnotiteľa z iných dôvodov (§ 41 ods. 4 a 5 zákona),
- c) doplnili podrobnosti o obsahu úvodnej časti služobného hodnotenia a doplnil sa

POZNÁMKY

obsah služobného hodnotenia o ďalšiu náležitosť, ktorou je hodnotenie z pohybovej výkonnosti [§ 41 ods. 6 písm. e) bod. 4 zákona],

- d) určilo, že hodnotiteľ musí hodnoteného so služobným hodnotením preukázateľne oboznámiť do siedmich dní odo dňa jeho spracovania; vzhľadom na to, že služobné hodnotenie môže byť rozhodujúcim podkladom pre vykonanie personálnych opatrení, odporúča sa vykonať písomný záznam (§ 42 ods. 1 zákona) o oboznámení profesionálneho vojaka s obsahom služobného hodnotenia,
- e) vypustilo pôvodné ustanovenie § 43 ods. 6 zákona o tom, že služobné hodnotenie je preskúmateľné súdom; je to tak preto, že podľa Občianskeho súdneho poriadku hodnotenie samo osebe nie je preskúmateľné súdom, ale až vtedy, ak je podkladom, napr. pre skončenie služobného pomeru. Namiesto tohto ustanovenia sa do zákona doplnilo oprávnenie profesionálneho vojaka robiť si zo svojho služobného hodnotenia výpisky, poznámky alebo si vyžiadať jeho kópiu (na vlastné náklady).

§ 53 ods. 1 písm. c) zákona

V záujme jednotnosti systematiky zákona sa na ustanovenie profesionálneho vojaka do funkcie (či už na základe konkurenčného výberu alebo aj bez neho) bude vyžadovať aj splnenie predpokladov ustanovených osobitnými predpismi, napr. zákon o ochrane utajovaných skutočností. Do prijatia novely zákona sa vyžadovalo splnenie osobitných predpokladov podľa osobitných predpisov „len“ pri ustanovení profesionálneho vojaka do funkcie podľa § 54 zákona (profesionálni vojaci, na ktorých sa vzťahujú tzv. výnimky). Ide o precizovanie zákona, pretože ako vyplýva napr. z dikcie zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak sa pre výkon funkcie vyžaduje príslušný stupeň utajenia, tak ho profesionálny vojak musí spĺňať, aj keby to nebolo osobitne uvedené v zákone č. 346/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov.

§ 54 zákona

Rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorí môžu byť ustanovení do funkcie podľa § 54 zákona, a to o profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky, profesionálnych vojakov, ktorí sú alebo budú ustanovení do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe alebo v útvare špeciálneho určenia.

Ustanovilo sa, že okrem príslušníkov zložiek Vojenského spravodajstva, Vojenskej polície a vojenských duchovných sa aj profesionálni vojaci vyslaní na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky (§ 66 ods. 1 až 3 zákona) môžu ustanoviť do funkcie aj s nižšou plánovanou vojenskou hodnosťou, než akú dosiahli.

§ 54a zákona

Určilo sa, že do funkcie s plánovanou generálskou hodnosťou bude profesionálnych vojakov ustanovovať výlučne minister obrany Slovenskej republiky. To sa však nevzťahuje na funkciu náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky, náčelníka Vojenskej kancelárie prezidenta Slovenskej republiky a predsedu vyššieho vojenského súdu, do ktorej profesionálnych vojakov vymenúva prezident Slovenskej republiky na základe osobitných predpisov. Tiež sa to nevzťahuje na funkciu hlavného vojenského prokurátora, do ktorej profesionálneho vojaka vymenúva Generálny prokurátor Slovenskej republiky.

§ 55 zákona

Ustanovilo sa, že za organizačnú zmenu sa bude považovať už len zrušenie funkcie alebo zmena vojenskej hodnosti plánovanej na funkcii, do ktorej je profesionálny vojak ustanovený. Do prijatia novely zákona sa za organizačnú zmenu považovala aj zmena vojenskej odbornosti na funkcii, do ktorej bol profesionálny vojak ustanovený. V tomto prípade však vždy išlo o zrušenie funkcie a vytvorenie novej funkcie.

§ 56 ods. 3 zákona

Spresnilo sa, že zastupovanie iného profesionálneho vojaka môže trvať najviac šesť mesiacov v priebehu kalendárneho roka. Do prijatia novely zákona to bolo šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. Pojem „najviac šesť mesiacov“ znamená, že zastupovanie podľa tohto ustanovenia zákona sa za jednotlivé mesiace v priebehu kalendárneho roka sčítava.

§ 60 zákona

Ustanovilo sa, že na plnenie úloh Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hadika v Liptovskom Mikuláši sa už profesionálni vojaci nebudú dočasne vyčleňovať [§ 60 ods. 1 písm. f) zákona]. Je to tak preto, lebo do Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hadika nastupujú občania aj priamo z civilného sektora a v takomto prípade nemôžu byť „vyčlenení z ozbrojených síl Slovenskej republiky“.

V rámci novely zákona sa vypustili ustanovenia § 60 ods. 3 a 4 zákona, ktorými sa ustanovovala maximálna lehota troch rokov na „povinnú“ rotáciu dočasne vyčleneného profesionálneho vojaka.

§ 62 zákona

Upravili sa podmienky pre zaradenie profesionálneho vojaka do zálohy pre prechodne nezaradených profesionálnych vojakov tak, že sa vypustil dôvod na zaradenie profesionálneho vojaka do personálnej zálohy, ak

- a) bol na základe záverov služobného hodnotenia nespôsobilý vykonávať štátnu službu,
- b) prestal spĺňať niektorú z podmienok uvedených v § 13 ods. 1 písm. c), d), f) až h), l) a m) zákona.

Tieto ustanovenia sa vypustili preto, že ak nastane takýto dôvod, treba profesionálneho vojaka prepustiť, pretože nemôže naďalej zotrvať v služobnom pomere.

Vzhľadom na to, že sa vypustili uvedené subjektívne dôvody, na základe ktorých sa profesionálnemu vojakovi znižoval služobný plat počas zaradenia do personálnej zálohy, vypustili sa súčasne zo zákona aj ustanovenia o „nárokoch“ na náhradu služobného platu počas zaradenia do personálnej zálohy (§ 60 ods. 2 a 3 zákona); v ostatných prípadoch zaradenia do personálnej zálohy profesionálnemu vojakovi bude patriť služobný plat z poslednej vykonávanej funkcie.

Ďalej sa v odseku 2 vypustili slová „náhrada služobného platu“ a ustanovilo sa, že profesionálnemu vojakovi patrí „služobný plat“. Úpravou sa odstránili pochybnosti, či počas zaradenia profesionálneho vojaka do personálnej zálohy sa mu služobný plat upravuje (napr. v prípade valorizácie hodnostných plátov, v prípade postupu do vyššie platového stupňa a pod.).

§ 63 zákona

Doplnením písmena c) sa umožňuje profesionálnemu vojakovi, aby nasledoval manžela alebo manželku, ktorý je vyslaný na výkon štátnej služby alebo na výkon

POZNÁMKY

práce vo verejnom záujme do zahraničia. Počas tohto vyslania sa zaradi do neplatenj zálohy. Prínosom je, že platiteľom zdravotného poistenia za takéhoto profesionálneho vojaka počas tejto doby je ministerstvo zdravotníctva [§ 11 ods. 8 písm. m) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov].

§ 66 zákona

Prerozdělila sa pôsobnosť pri vysielaní profesionálnych vojakov na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky. Ustanovilo sa, že

- a) príslušný vedúci služobného úradu bude vysielat tých profesionálnych vojakov, ktorí budú plniť v zahraničí vojenské humanitárne úlohy (§ 66 ods. 1 zákona); príslušnosť je určená v služobnom predpise č. 55/2007,
- b) minister obrany Slovenskej republiky bude vysielat tých profesionálnych vojakov, ktorí budú plniť úlohy v štruktúrach NATO, EÚ alebo OSN,
- c) profesionálnych vojakov uvedených v § 66 ods. 1 až 3 [profesionálni vojaci uvedení pod písm. a) a b) a príslušníci Vojenského spravodajstva a Vojenskej polície] možno vyslat na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky aj na výkon funkcie s plánovanou vyššou alebo nižšou hodnosťou, než akú dosiahli,
- d) určili sa základné dôvody skončenia vyslania mimo územia Slovenskej republiky s tým, že podrobnosti o týchto dôvodoch ustanoví služobný predpis.

§ 67 zákona

Ustanovenie sa upravilo tak, že nárok na telefonický rozhovor s blízkou osobou na náklady ozbrojených síl má len profesionálny vojak vyslaný do vojenskej operácie a mierovej pozorovateľskej misie; z okruhu oprávnených osôb sa vypúšťa profesionálny vojak, ktorý je vyslaný do štruktúr medzinárodných organizácií.

Na vykonanie § 67 ods. 2 zákona je vydaný služobný predpis č. 27/2007 o podmienkach uskutočňovania telefonického hovoru, o frekvencii a dĺžke trvania telefonického hovoru profesionálneho vojaka plniaceho úlohy mimo územia Slovenskej republiky.

§ 68 ods. 4 zákona

Vymedzuje sa pojem, čo sa považuje za zmenu miesta výkonu štátnej služby. Je to

- a) vyslanie do kurzu podľa § 26 ods. 4 zákona, ak je vyslanie do kurzu spojené s odvolaním profesionálneho vojaka z doterajšej funkcie, t. j. ak trvá dlhšie ako šesť mesiacov,
- b) premiestnenie podľa § 57 zákona,
- c) dočasné vyčlenenie podľa § 60 ods. 2 zákona,
- d) vyslanie profesionálneho vojaka na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky podľa § 66 ods. 1 až 3 zákona,
- e) stáž podľa § 103 zákona.

§ 69 zákona

Zmiernili sa podmienky skončenia prípravnej štátnej služby v tom, že v prípade, ak profesionálny vojak v prípravnej štátnej službe neskončil štúdium v určenom termíne alebo neskončil úspešne základný vojenský výcvik alebo dôstojnícky kurz pre

absolventov civilných vysokých škôl v termíne určenom vzdelávacím a výcvikovým programom vojenského vzdelávacieho a výcvikového zariadenia z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, tak sa zo služobného pomeru neprepustí.

§ 70 ods. 1 a 2 zákona

Doplnili sa obligatórne a fakultatívne dôvody na prepustenie profesionálneho vojaka zo služobného pomeru

- a) obligatórny dôvod: ak sa profesionálnemu vojakovi skončila lehota jeho zaradenia do personálnej zálohy po skončení dočasného vyčlenenia [§ 62 ods. 1 písm. g) zákona] a súčasne sa nerozhodlo o jeho ustanovení do inej funkcie alebo o prepustení zo služobného pomeru [§ 70 ods. 1 písm. h) bod 5 zákona],
- b) obligatórny dôvod: ak v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich rokov nespĺnil profesionálny vojak požadované normy z pohybovej výkonnosti v príslušnej vekovej kategórii [§ 70 ods. 1 písm. o) zákona],
- c) fakultatívny dôvod: ak v priebehu po sebe nasledujúcich šiestich mesiacov profesionálny vojak opakovane porušil základnú povinnosť ustanovenú v § 119 zákona [§ 70 ods. 2 písm. c) zákona].

§ 70 ods. 3 zákona

Rozšíril sa okruh profesionálnych vojakov, ktorých z dôvodu uplynutia maximálnej doby služby nemožno prepustiť zo služobného pomeru podľa § 70 ods. 1 písm. i) zákona. Ide o profesionálnych vojakov ustanovených do funkcie na Bezpečnostnom úrade ministerstva, vo finančno-ekonomickej službe, v útvare špeciálneho určenia, pilota, letovoda, letovoda lietadla - navigátora, palubného radistu, palubného operátora, padákového odborníka letectva a palubného technika (§ 70 ods. 3 zákona). Sú to funkcie, na ktoré sa vzťahuje § 21 ods. 10 zákona (tzv. výnimky), na základe ktorého možno profesionálnemu vojakovi (ktorému uplynie doba výsluhy v hodnosti alebo maximálna doba služby) s jeho písomným súhlasom zmeniť čas trvania dočasnej štátnej služby až do 55 rokov jeho veku.

Vzhľadom na to, sa súčasne z tohto ustanovenia zákona vypustila funkcia vojenského vrcholového športovca [§ 70 ods. 3 písm. c) zákona], pretože ide o funkciu, na ktorú sa vzťahuje § 21 ods. 9 písm. c) zákona (takýto profesionálny vojak môže byť z dôvodu uplynutia maximálnej doby služby prepustený zo služobného pomeru). Tomuto profesionálnemu vojakovi možno s jeho písomným súhlasom zmeniť čas trvania dočasnej štátnej služby až do uplynutia maximálnej doby služby za predpokladu, že nebude po uplynutí doby výsluhy v hodnosti povýšený.

§ 70 ods. 4 zákona

Zmenil sa charakter dôvodu na prepustenie profesionálneho vojaka zo služobného pomeru, ktorý spočíva vo vymedzení, čo sa považuje za závažný spôsob porušenia základnej povinnosti alebo porušenia zákazu ustanoveného zákonom podľa § 70 ods. 1 písm. d) zákona. Fakultatívny charakter tohto ustanovenia sa zmenil na taxatívne vymedzenie dôvodu prepustenia profesionálneho vojaka zo služobného pomeru s tým, že sa niektoré podmienky prepustenia precizovali a súčasne sa aj o jednu podmienku toto ustanovenie rozšírilo. Ide o podmienku, keď sa profesionálny vojak odmietne podrobiť počas výkonu štátnej služby vyšetreniu na zistenie prítomnosti alkoholu alebo metabolitov omamných alebo psychotropných látok v organizme. Ustanovenie tohto dôvodu ako dôvodu prepustenia profesionálneho vojaka

POZNÁMKY

zo služobného pomeru si vyžiadalo doplnenie § 119 ods. 1 písm. t) bod 5 zákona, podľa ktorého je tento dôvod ustanovený ako jedna zo základných povinností profesionálneho vojaka.

§ 72 zákona

Doplnilo sa ustanovenie, že profesionálnemu vojakovi počas lehoty na prepustenie patrí služobný plat. Aj tu platí obdobne ako pri § 62 zákona, že na profesionálneho vojaka, ktorému plyní lehota na prepustenie sa vzťahuje valorizácia hodnotných platov, prípadne úprava hodnotného platu pri prechode do vyššieho platového stupňa.

§ 73 ods. 2 zákona

V záujme odstránenia administratívnej náročnosti, ale súčasne so zachovaním všetkých práv profesionálneho vojaka, sa odlišne od správneho poriadku ustanovili niektoré osobitné podmienky pri skončení služobného pomeru profesionálneho vojaka. Ustanovuje sa, že predloženie návrhu na prepustenie, s ktorým bol profesionálny vojak riadne oboznámený, sa považuje za oznámenie o začatí správneho konania vo veci prepustenia profesionálneho vojaka zo služobného pomeru podľa § 18 ods. 2 správneho poriadku [§ 73 ods. 2 písm. b) zákona] a súčasne sa to považuje za umožnenie profesionálnemu vojakovi vyjadriť sa k veci podľa § 33 ods. 2 správneho poriadku [§ 73 ods. 2 písm. b) zákona].

Veliteľom, ktorí návrh na prepustenie spracúvajú, sa odporúča, aby toto oboznámenie a prípadné stanovisko profesionálneho vojaka k veci vyznačili v návrhu na prepustenie (prípadne vložili ďalší list, ak by priestor na vyjadrenie profesionálneho vojaka v návrhu na prepustenie nepostačoval).

V prípade, ak s návrhom na prepustenie nemožno profesionálneho vojaka osobne oboznámiť, jeden výtlačok návrhu na prepustenie sa profesionálnemu vojakovi doručí prostredníctvom pošty doporučené do vlastných rúk (§ 38 Zákonníka práce).

§ 82 ods. 3 písm. a) zákona

Ustanovilo sa, že správny poriadok sa bude vzťahovať iba na konkrétne vymedzené personálne opatrenia, ktorými sú skončenie služobného pomeru (v prípravnej aj v dočasnej štátnej službe), nároky po zrušení rozhodnutia o skončení služobného pomeru, povolenie nosiť vojenskú rovnošatu v civile a priznanie osobitného stabilizačného príspevku pilotom. V týchto prípadoch sa na dané opatrenie vzťahuje správny poriadok v celom rozsahu; výnimku tvorí len prepustenie zo služobného pomeru, keď sa na konanie nepoužije § 18 ods. 2 a § 33 ods. 2 správneho poriadku, ale sa uplatní § 73 ods. 2 zákona.

Pri realizácii týchto opatrení sa na doručovanie písomností vzťahuje § 38 Zákonníka práce.

§ 82 ods. 3 písm. b) a odsek 4 písm. h) zákona

Ustanovilo sa, že na personálne rozkazy uvedené v týchto ustanoveniach sa nevzťahuje správny poriadok, čo znamená, že ich príprava a schvaľovanie nepodliehajú správne konaniu. Vzhľadom na to, že podľa § 191 ods. 1 zákona sa na doručovanie písomností vzťahuje § 38 Zákonníka práce, treba takéto personálne rozkazy profesionálnemu vojakovi doručiť osobne (na pracovisku). V prípade, ak nebude profesionálny vojak zastihnuteľný na pracovisku alebo kdekoľvek inde, personálny rozkaz sa musí doručiť prostredníctvom pošty doporučené do vlastných rúk.

Významná zmena oproti predchádzajúcej právnej úprave spočíva v tom, že proti personálnemu rozkazu, ktorý je vydaný na základe § 82 ods. 3 písm. b) zákona, sa nemožno už odvolať (podať rozklad). V záujme zachovania práv profesionálneho vojaka sú však všetky personálne rozkazy preskúmateľné súdom na základe žaloby podanej profesionálnym vojakom (alebo jeho právnym zástupcom, advokátom).

§ 82 ods. 7 zákona

Vzhľadom na to, že na personálne rozkazy vydané podľa § 82 ods. 3 písm. b) zákona sa nevzťahuje správne konanie, je v záujme ochrany práv profesionálneho vojaka ustanovené, že každý profesionálny vojak musí byť (obligatórne) pred vydaním takéhoto personálneho rozkazu oboznámený s dôvodmi na jeho vydanie. Zákon však neustanovuje formu a spôsob oboznámenia.

Vedúci služobného úradu alebo veliteľ sú povinní zabezpečiť oboznámenie profesionálneho vojaka s dôvodmi vydania personálneho rozkazu. Zákon však neurčuje osobitnú sankciu za nedodržanie tejto povinnosti, ale odkazuje na § 119 ods. 1 písm. a) zákona, podľa ktorého každý profesionálny vojak (teda aj veliteľ) musí dodržiavať služobnú disciplínu. V ustanovení § 117 ods. 1 zákona je definované, že služobnou disciplínou je povinnosť dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy a interné normatívne akty. To znamená, že zanedbanie povinnosti ustanovenej v § 82 ods. 7 zákona je porušením služobnej disciplíny, a teda nesplnením jednej zo základných povinností, za ktoré možno voči profesionálnemu vojakovi vyvodiť sankcie (disciplinárne alebo personálne).

§ 90 zákona

Ustanovenia o zaplatení štátnej služby nadčas sa zladili s § 138 ods. 3 zákona, podľa ktorého je v služobnom plate profesionálneho vojaka prihliadnuté na štátnu službu nadčas nepresahujúcu 5 hodín v týždni.

V odseku 4 sa spresnilo, že ak nebolo profesionálnemu vojakovi udelené náhradné voľno za štátnu službu nadčas presahujúcu 5 hodín v týždni, patrí mu za každú hodinu takejto štátnej služby hodinová sadzba jeho služobného platu.

V odseku 5 sa doplnilo, že profesionálnemu vojakovi, ktorý je vyslaný do štruktúr medzinárodných organizácií, a ktorému sa poskytuje delený plat, sa služobný plat za nadčas poskytuje len v slovenských korunách.

§ 91 zákona

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy sa na úrovni zákona (obdobne ako v civilnom sektore) upravil výkon služobnej pohotovosti s tým, že v záujme ochrany profesionálneho vojaka sa vymedzuje konkrétny čas trvania služobnej pohotovosti. Služobnú pohotovosť

- a) v mieste výkonu štátnej služby možno profesionálnemu vojakovi nariadiť najviac v trvaní 15 hodín v týždni alebo 50 hodín v mesiaci, ale vždy za predpokladu, že neprekročí 250 hodín v kalendárnom roku,
- b) v mieste pobytu alebo na dohodnutom mieste možno profesionálnemu vojakovi nariadiť najviac na 7 po sebe nasledujúcich dní, pričom služobná pohotovosť v kalendárnom mesiaci nesmie prekročiť 14 kalendárnych dní, t. j. aj dni, ktoré nie sú pre profesionálneho vojaka jeho obvyklými dňami výkonu štátnej služby (sobota, nedeľa, štátny sviatok),
- c) presahujúcu rozsah uvedený v písm. a) a b) možno nariadiť len na základe písomnej dohody s profesionálnym vojakom.

POZNÁMKY

§ 93 zákona

Vzhľadom na potreby praxe sa model čerpania dovolenky s príslušným počtom sobôt a nediel vracia na úroveň zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov s tým, že nárok na 42, resp. 49 dní dovolenky platný pred novelou zákona zostáva nezmenený (t. j. nezvyšuje sa na pôvodných 44, resp. 51 kalendárnych dní tak, ako boli určené podľa zákona č. 370/1997 Z. z.).

§ 95 ods. 1 zákona

Na úrovni zákona sa po prvýkrát ustanovuje, že v záujme organizovaného čerpania dovoleniek profesionálnych vojakov musí veliteľ každoročne spracovať plán čerpania dovolenky, pričom by mal pri jeho tvorbe prihliadať na potreby štátnej služby a oprávnené záujmy profesionálneho vojaka.

§ 97 ods. 3 zákona

Na rozdiel od doterajšieho systému, ktorý sa v praxi neosvedčil, sa ustanovuje, že nárok na uhradenie nevyčerpanej dovolenky pri skončení služobného pomeru sa nebude zverejňovať v personálnom rozkaze, ale „len“ v písomnom vojenskom rozkaze.

Nadalej však platí, že nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku alebo jej pomernú časť možno uplatniť výlučne len pri skončení služobného pomeru.

Dovolenku za kalendárny rok možno vyčerpať v roku, v ktorom profesionálnemu vojakovi nárok na dovolenku vznikol, najneskôr však do konca nasledujúceho kalendárneho roka (§ 95 ods. 3 zákona). Nevyčerpaná dovolenka alebo jej pomerná časť sa potom už nedá „preniesť“ do ďalšieho roka a nedá sa ani preplatiť (pokiaľ nebude profesionálny vojak prepustený zo služobného pomeru).

§ 99 ods. 6 zákona

V prípade krátenia dovolenky za preventívnu rehabilitáciu vykonávanú formou liečebného pobytu s kúpeľným režimom v trvaní troch týždňov (tzv. PR II.) sa spresilo, že ku kráteniu dovolenky (maximálne v trvaní jedného týždňa) dôjde len vtedy, ak profesionálny vojak absolvoval aspoň dva týždne takejto preventívnej rehabilitácie, a to v pomere jeden deň dovolenky za jeden deň preventívnej rehabilitácie (najviac jeden týždeň).

§ 100 ods. 8 zákona

Podmienky čerpania dodatkovej dovolenky sa doplnili o ustanovenie, ktorým sa vymedzuje, že dodatková dovolenka sa preruší, ak je profesionálny vojak v čase čerpania dodatkovej dovolenky uznaný za dočasne neschopného vykonávať štátnu službu pre chorobu alebo pre úraz alebo ak sa mu poskytlo služobné voľno pre dôležité osobné prekážky vo výkone štátnej služby. Dodatková dovolenka sa preruší aj dňom dočasného pozbavenia výkonu štátnej služby, nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.

Stále platí podmienka uvedená v § 100 ods. 4 zákona, že dodatková dovolenka sa čerpá až po vyčerpaní riadnej dovolenky. V praxi to znamená, že dodatkovú dovolenku, napr. za rok 2007 môže profesionálny vojak (ktorému na takýto druh dovolenky vznikne v tomto kalendárnom roku nárok) čerpať až po vyčerpaní dovolenky, ktorú však podľa § 95 ods. 3 zákona možno vyčerpať až do konca roka 2008. Teoreticky (ale i prakticky) by takýto profesionálny vojak mohol čerpať dodatkovú dovolenku za rok 2007 až v roku 2009.

Aj v prípade ustanovenia § 100 ods. 6 zákona platí naďalej podmienka, že nevyčerpanú dodatkovú dovolenku alebo jej pomernú časť nemožno preplatiť.

§ 101 zákona

Precizovali sa ustanovenia o vyslaní profesionálneho vojaka do zdravotníckeho zariadenia (aj nevojenského) a novo sa ustanovil rozsah náhrad počas takéhoto vyslania.

Úprava v odseku 4 v písmene a) je špeciálna právna úprava, z ktorej vyplýva, že profesionálny vojak má okrem 7 dní voľna podľa § 104 zákona [pozri § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod Zákonníka práce] aj voľno podľa § 101 zákona (neobmedzené počtom dní), ak ho na vyšetrenie alebo ošetrovanie odporúčal ošetrojúci lekár alebo služobný lekár.

Ak bol profesionálny vojak vyslaný na ošetrovanie alebo vyšetrenie na návrh ošetrojúceho lekára alebo služobného lekára, patrí profesionálnemu vojakovi náhrada preukázaných cestovných výdavkov alebo náhrada za použitie súkromného cestného motorového vozidla, ak sa na jeho použitie dohodli. Ak bol profesionálny vojak vyslaný na vyšetrenie alebo ošetrovanie do miesta výkonu štátnej služby, uvedená náhrada mu nepatrí.

Úprava podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa vzťahuje predovšetkým na prípady, keď sa profesionálny vojak cíti chorý a v tejto súvislosti vyhľadá lekára. Každé ďalšie vyslanie na ošetrovanie alebo vyšetrenie by sa malo uskutočniť podľa § 101 ods. 4 zákona. Táto špeciálna právna úprava vyplýva z charakteru služby profesionálneho vojaka a z požiadaviek na nadštandardný zdravotný stav.

Do odseku 4 sa doplnilo nové písmeno b), podľa ktorého sa za služobnú cestu považuje aj vyslanie na plnenie úloh k inej právnickej osobe pri zabezpečovaní obrany štátu.

Všeobecne platí, že, ak zdravotný stav profesionálneho vojaka vyžaduje jeho ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, poskytne sa mu služobné voľno podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a nie podľa § 101 ods. 4 písm. a) zákona. V konkrétnych prípadoch však platí, že

- a) ak sa vyšetrenie alebo ošetrovanie poskytuje profesionálnemu vojakovi v inom mieste, ako je miesto jeho výkonu štátnej služby na odporúčanie ošetrojúceho lekára alebo služobného lekára, profesionálny vojak sa súčasne vyšle na služobnú cestu podľa § 101 ods. 4 písm. a) zákona. Jeho ošetrovanie alebo vyšetrenie sa považuje za služobnú cestu a patria mu náhrady podľa § 101 ods. 5 zákona;
- b) ak sa ošetrovanie alebo vyšetrenie profesionálneho vojaka poskytuje v inom mieste, ako je miesto jeho výkonu štátnej služby, ale bez odporúčania ošetrojúceho lekára alebo služobného lekára, profesionálny vojak sa na služobnú cestu nevyšle, poskytne sa mu "iba" služobné voľno v požadovanom rozsahu. Takto poskytnuté služobné voľno sa profesionálnemu vojakovi „odpočíta“ z jeho celkového nároku 7 dní.

§ 104 zákona

V zákone sú na účely poskytovania služobného voľna prevzaté niektoré ustanovenia zo Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce sa poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy, ministerstvo obrany využilo možnosť špeciálnej úpravy a v odseku 8 ustanovilo, že profesionálnemu vojakovi, ktorému bolo poskytnuté služobné voľno z dôvodov všeobecného záujmu, patrí služobný plat.

POZNÁMKY

§ 108a zákona

Ide o nové ustanovenie, ktorým sa ustanovuje, že profesionálnemu vojakovi, ktorému sa skončila dočasná neschopnosť vykonávať štátnu službu pre chorobu alebo úraz, veliteľ na návrh ošetrojúceho lekára alebo služobného lekára, povolí úľavy v službe. O aké úľavy konkrétne ide a v akom rozsahu budú poskytované, bude ustanovovať osobitný služobný predpis, ktorý vydá minister obrany Slovenskej republiky.

§ 110 ods. 2 písm. c) zákona

Novelou zákona sa rozšíril okruh subjektov, ktorým možno poskytnúť preventívnu rehabilitáciu, a to o profesionálneho vojaka ustanoveného do funkcie riadiaci letovej prevádzky (letovod), ktorý vykonáva službu riadenia letovej prevádzky po získaní osvedčenia o odbornej spôsobilosti vydaného ministerstvom. Takémuto profesionálnemu vojakovi možno poskytnúť preventívnu rehabilitáciu bez nutnosti splnenia iných podmienok pre jej poskytnutie (napr. vek, dĺžka výkonu dočasnej štátnej služby).

§ 119 ods. 1 písm. p) zákona

Základná povinnosť profesionálneho vojaka udržiavať si potrebnú fyzickú zdatnosť, sa rozšírila tak, že profesionálny vojak je povinný zúčastňovať sa každoročne na preskúšaní z pohybovej výkonnosti, ak mu to výkon štátnej služby umožňuje. Táto povinnosť sa v rámci novely zákona premieta aj do služobného hodnotenia a aj do dôvodov prepustenia profesionálneho vojaka zo služobného pomeru.

Ustanovením § 41 ods. 6 písm. e) bodu 4 zákona sa určilo hodnotenie z pohybovej výkonnosti ako jedna z povinných náležitostí obsahu služobného hodnotenia. Dôvody na prepustenie zo služobného pomeru pokrývajú aj alternatívu, že profesionálny vojak sa zúčastní na previerke z pohybovej výkonnosti, ale pri preskúšaní neuspeje [§ 70 ods. 1 písm. o) zákona - obligatórny dôvod], a tiež možnosť, že profesionálny vojak sa nezúčastní každoročne na preskúšaní z pohybovej výkonnosti [§ 70 ods. 2 písm. c) zákona - fakultatívny dôvod].

§ 120 ods. 1 písm. b) zákona

Z dôvodu zníženia administratívnej náročnosti sa ustanovila výnimka z každoročného podávania majetkových priznaní pre profesionálneho vojaka, ktorý je v čase podávania majetkového priznania vyslaný na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky podľa § 66 ods. 1 zákona (na vojenské operácie alebo do mierových misií).

§ 126 ods. 2 zákona

Ustanovilo sa, že ak je profesionálnemu vojakovi uložených (súčasne alebo v krátkom časovom slede) viac disciplinárnych opatrení, vykonávajú sa postupne až po vykonaní predchádzajúceho disciplinárneho opatrenia tak, aby nedochádzalo ku kumulovaniu „trestov“.

§ 135 zákona

Doterajšia možnosť mimoriadne vymenovať alebo povýšiť profesionálneho vojaka do vyššej vojenskej hodnosti in memoriam sa rozšírila aj o možnosť, aby profesionálnemu vojakovi, ktorý zahynul pri plnení služobných povinností, mohol minister obrany Slovenskej republiky priznať mimoriadne ocenenie Čestný príslušník útvaru in memoriam.

§ 137 zákona

Rozšíril sa okruh vojenských medailí o Medailu Vojenskej kancelárie prezidenta Slovenskej republiky a Medailu Vojenskej polície, ktoré udeľujú príslušní vedúci služobných úradov.

§ 138 zákona

Ustanovenie o plate profesionálneho vojaka sa doplnilo o tri nové zložky platu, ktorými sú príplatok príslušníkom Vojenskej polície, príplatok vojenským vrcholovým športovcom a príplatok za vyvedenie vojsk do výcvikového priestoru.

V odseku 2 sa rozšíril pojem „služobný plat“ o novoustanovený príplatok vojenským vrcholovým športovcom a o príplatok príslušníkom Vojenskej polície.

§ 145a zákona

Analogicky ako sú ustanovené príplatky pre špeciálne vojenské odbornosti v § 142 až 145 zákona, sa doplnil príplatok príslušníkom Vojenskej polície, ktorý môže predstavovať až 30 % hodnotného platu príslušníka Vojenskej polície. V odseku 2 predmetného ustanovenia je splnomocnenie na ustanovenie výšky príplatku pre príslušníkov Vojenskej polície, ktoré bolo vykonané vydaním služobného predpisu č. 53/2007 o výške príplatku príslušníkom Vojenskej polície.

§ 145b zákona

Zaviedol sa príplatok za vyvedenie vojsk do výcvikového priestoru (ďalej len „príplatok za vyvedenie“), ktorý má finančne kompenzovať náročnosť služby profesionálnych vojakov, ktorí sa pravidelne zúčastňujú na takomto výcviku, a to aj v čase, keď by mali nárok na voľno, ak by do výcvikového priestoru neboli vyvedení.

V odseku 3 sa špecifikuje, kedy profesionálnemu vojakovi príplatok za vyvedenie nepatrí. Obdobne ako v predchádzajúcej právnej úprave aj teraz sú z poberania príplatku za vyvedenie vylúčení profesionálni vojaci v prípravnej štátnej službe.

Na zabezpečenie jednotného postupu pri poskytovaní príplatku za vyvedenie bolo vydané usmernenie náčelníka generálneho štábu č. p. ŠbRO-107-179/2007-ŠbRO-OdVC.

Príplatok za vyvedenie nie je súčasťou služobného platu. V prípade, ak podmienky na poskytovanie tohto príplatku splní profesionálny vojak v štruktúrach medzinárodných organizácií, ktorému sa poskytuje delený plat, príplatok za vyvedenie sa poskytne v slovenských korunách.

§ 145c zákona

Vojenskému vrcholovému športovcovi možno v závislosti od charakteru súťaže a dosiahnutých športových výsledkov poskytnúť príplatok až do výšky 30 % jeho hodnotného platu. Výšku príplatkov pre medailistov podľa druhu súťaží ustanovil služobný predpis č. 54/2007 o určení výšky príplatku profesionálnemu vojakovi, ktorý je ustanovený do funkcie vojenského vrcholového športovca.

§ 147 zákona

Ustanovenie o poskytovaní zahraničného príspevku profesionálnym vojakom poslaným do vojenských operácií sa zásadným spôsobom nezmenilo. Považujeme však za vhodné poukázať na služobný predpis č. 5/2005 o okruhu funkcií a výške zahraničného príspevku, v ktorom sú v rámci zákonom ustanoveného rozpätia urče-

POZNÁMKY

né výšky zahraničných príspevkov pre jednotlivé pozície vo vojenských operáciách s prihliadnutím na hroziace riziká a iné sťažujúce vplyvy súvisiace s výkonom štátnej služby vo vojenskej operácii.

Existujúce vojenské operácie, do ktorých je Slovenská republika aktuálne zapojená, sú rozdelené do štyroch kategórií, zaradenie každej novej vojenskej operácie do príslušnej kategórie alebo zmena zaradenia už pôsobiacej vojenskej operácie sa vykonáva novelou služobného predpisu na základe návrhu náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky.

§ 148 zákona

Odsek 2 sa doplnil o možnosť, aby odmenu profesionálnemu vojakovi mohol navrhnúť vedúci služobného úradu alebo veliteľ.

§ 149 zákona

V odseku 1 sa zmenil pomer deleného platu pre profesionálnych vojakov vyslaných do štruktúr medzinárodných organizácií. Časť deleného platu poskytovaného v cudzej mene sa zvýšila na úroveň porovnateľnú s úrovňou odmeňovania civilných zamestnancov rezortu vykonávajúcich obdobné funkcie v medzinárodných štruktúrach.

Úpravou v odseku 4 sa umožnilo poskytovať delený plat profesionálnemu vojakovi vyslanému do štruktúr medzinárodných organizácií už počas vyslania, ktoré je dlhšie ako 30 dní. Podľa predchádzajúcej právnej úpravy muselo byť vyslanie dlhšie ako šesť mesiacov, aby profesionálnemu vojakovi patril delený plat.

§ 151a zákona

Napriek tomu, že z príslušných ustanovení zákona vyplýva, že profesionálnemu vojakovi patrí služobný plat len za odpracované dni, v záujme jednoznačnosti sa doplnilo ustanovenie, že profesionálnemu vojakovi nepatrí služobný plat za dni neospravedlnenej neprítomnosti v štátnej službe. Ďalej sa ustanovilo, že hodiny neprítomnosti sa sčítavajú za obdobie jedného kalendárneho mesiaca.

Z ostatných ustanovení zákona vyplýva, že denný služobný čas trvá spravidla 8,5 hodiny, preto aj za každých 8,5 hodín neospravedlnenej neprítomnosti sa kráti mesačný služobný plat profesionálneho vojaka.

§ 152 zákona

Novým spôsobom sa určila výška hodnotného platu profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe, a to vo výške 50 % hodnotného platu vojaka 2. stupňa. Úpravou sa reagovalo na žiadosť Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky neodkazovať v právnych predpisoch na pojem „minimálna mzda“.

Nie je však dotknutá skutočnosť, že aj na profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe, ktorý je v služobnom pomere, sa vzťahuje povinnosť zamestnávateľa podľa § 3 ods. 1 zákona č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov doplatiť mu rozdiel (doplatok) medzi dosiahnutou mzdou a minimálnou mzdou, ak v kalendárnom mesiaci jeho služobný plat nedosiahol výšku minimálnej mzdy.

§ 155 zákona

Kým do účinnosti novely zákona bol profesionálny vojak, ktorý vykonáva štátnu službu mimo územia Slovenskej republiky, povinný založiť si účet, na ktorý mu bol posielaný plat alebo časť platu v inej mene, od 1. júla 2007 sa povinnosti zmenili. Profesionálny vojak musí požiadať služobný úrad o to, aby mu plat alebo časť platu v cudzej mene služobný úrad zasielal na ním určený účet. V takomto prípade je služobný úrad povinný žiadosti profesionálneho vojaka vyhovieť.

Úpravou ustanovenia sa predíde prípadným sporom o tom, kto musí znášať náklady za vedenie účtu, ktorý si profesionálny vojak bol povinný založiť.

§ 156 zákona

Doplnením ustanovenia sa umožňuje zraziť profesionálnemu vojakovi z platu aj príspevok na bývanie alebo jeho časť, na ktorú mu nevznikol nárok.

§ 159 a 160 zákona

Tieto ustanovenia neboli predmetom novely, ale sú významné z hľadiska motivácie na vstup do ozbrojených síl Slovenskej republiky a na zvýšenie záujmu profesionálnych vojakov o zotrvanie v služobnom pomere aj po uplynutí doby výsluhy v hodnosti v prípade, ak profesionálnemu vojakovi neuplynula aj maximálna doba služby pre hodnosť, ktorú dosiahol.

Ide o tzv. aktivačný a stabilizačný príspevok, ktoré, ako vyplýva z názvu, by mali aktivizovať a stabilizovať. Podmienky poskytovania a výšku aktivačného a stabilizačného príspevku upravuje služobný predpis č. 14/2005 o okruhu funkcií, výške aktivačného príspevku a stabilizačného príspevku v znení služobného predpisu č. 82/2007.

§ 162 zákona

Novým odsekom 2 sa ustanovil rozsah cestovných náhrad profesionálnemu vojakovi, ktorý je vyslaný do štruktúr medzinárodných organizácií na čas dlhší ako 30 dní a kratší ako šesť mesiacov a ktorému sa podľa novoupraveného § 149 ods. 4 zákona poskytuje delený plat.

Vzhľadom na skutočnosť, že vyslanie profesionálneho vojaka je v tomto prípade kratšie ako šesť mesiacov, nepatria mu náhrady výdavkov spojené s pobytom manžela a detí, náhrada výdavkov spojená s prepravou vecí, s doplnením šatníka a pod., ale iba náhrada cestovných výdavkov do miesta výkonu štátnej služby v zahraničí a späť, náhrada výdavkov za ubytovanie a náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov.

V odseku 3 sa ustanovilo, za akých podmienok má profesionálny vojak nárok na vyplácanie cestovných náhrad na návštevu jeho rodiny.

Usmernenie na zabezpečenie jednotného postupu pri poskytovaní cestovných náhrad na návštevu rodiny vydal náčelník štábu logistiky Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky č. p. ŠbLog-113-14/2007-OPSDI z 26. júna 2007.

§ 162a zákona

Ustanovil sa nárok profesionálneho vojaka na finančné plnenie v prípade, ak vo svojom voľnom čase je neplánovane povolaný na výkon služobnej pohotovosti alebo na výkon štátnej služby. Pri takomto neplánovanom povolaní má profesionálny vojak nárok na náhradu preukázaných cestovných výdavkov, na stravné za čas prepravy, ak trvala dlhšie ako 5 hodín a náhradu preukázaných potrebných vedľajších

POZNÁMKY

výdavkov. Za potrebné vedľajšie výdavky možno považovať napr. náhradu storno poplatkov súvisiacich so zrušením dovolenky, plánovanej cesty a pod.

§ 166 zákona

Profesionálny vojak, ktorý je vyslaný na zahraničnú služobnú cestu, alebo ktorému počas vyslania do zahraničia patria náhrady ako pri zahraničnej služobnej ceste, má okrem iného nárok na vreckové. Vreckové je plnenie, ktoré profesionálny vojak nie je povinný doložiť. Podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov má každý zamestnanec nárok na vreckové vo výške 5 % stravného určeného pre krajinu vyslania, pričom táto výška môže predstavovať až 40 % stravného. Pre profesionálnych vojakov výšku vreckového určuje služobný predpis č. 2/2005 o výške vreckového v znení služobného predpisu č. 85/2007.

§ 167 zákona

Ustanovenie o poskytovaní náhrady výdavkov počas vyslania na získanie osobitných predpokladov na výkon funkcie a na hodnotu na území Slovenskej republiky sa upravilo tak, že profesionálnemu vojakovi patria náhrady ako pri služobnej ceste aj v prípade, ak je profesionálny vojak vyslaný v mieste jeho výkonu štátnej služby alebo v mieste trvalého pobytu.

Ustanovenie sa doplnilo o povinnosť pre veliteľa určiť podmienky vyslania profesionálnemu vojakovi, ako napríklad nástup cesty, dĺžku zamestnania v jednotlivých dňoch, miesto skončenia vyslania tak, aby sa prihliadalo na potreby služobného úradu a oprávnené záujmy profesionálneho vojaka.

§ 168a zákona

Na základe tejto novej právnej úpravy možno profesionálnemu vojakovi, ktorý je vyslaný mimo územia Slovenskej republiky na plnenie úloh podľa § 66 zákona, vyslaný na stáž alebo na získanie osobitných predpokladov na výkon funkcie a na hodnotu podľa § 168a zákona, poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov na územie Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti profesionálneho vojaka na pohrebe člena rodiny. Definícia rodiny sa preberá z § 2 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

§ 169 až 172 zákona

Podľa citovaných ustanovení má každý profesionálny vojak v dočasnej štátnej službe nárok na príspevok na bývanie odo dňa vymenovania alebo prijatia do dočasnej štátnej služby.

Zákon ustanovuje, za akých podmienok patrí príspevok na bývanie iba v polovičnej výške. Tiež sú ustanovené podmienky, za akých nárok na výplatu tohto príspevku zaniká a kedy opätovne nárok vznikne.

Profesionálny vojak v dočasnej štátnej službe je povinný do 15 dní odo dňa vymenovania alebo prijatia do dočasnej štátnej služby predložiť vedúcemu služobnému úradu alebo veliteľovi čestné vyhlásenie o tom, aký byt v mieste výkonu štátnej služby alebo v blízkom okolí vlastní, resp. má v nájme. Čestným vyhlásením profesionálny vojak na seba preberá zodpovednosť za to, že neoprávnene poberal príspevok na bývanie, a tým znáša všetky následky (občianskoprávne aj trestnoprávne). Ustanovuje sa, že neoprávnene vyplatený príspevok na bývanie je profesionálny vojak povinný vrátiť.

§ 173 zákona

Ustanovenia o príspevku na úpravu bytu pri presťahovaní sa zásadným spôsobom nemenili. Na ich vysvetlenie považujeme za potrebné uviesť, že tento príspevok sa poskytuje pri prvom presťahovaní do obce, v ktorom má profesionálny vojak miesto výkonu štátnej služby, alebo do blízkeho okolia. Podmienkou je, že profesionálny vojak sa nasťahoval do bytu, ktorého je vlastníkom alebo nájomcom.

§ 191 zákona

V nadväznosti na úpravu v § 151a zákona sa prebralo ustanovenie § 122 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého profesionálnemu vojakovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien, služobný plat za sviatok nepatrí.

§ 215a až § 215d zákona

Ustanovenia patria medzi tzv. prechodné ustanovenia, ktorých cieľom je vyriešiť postavenie a nároky profesionálneho vojaka, ktorý bol pred účinnosťou novely zákona v dočasnej štátnej službe tak, aby sa aj na takéhoto profesionálneho vojaka vzťahovala nová právna úprava.

§ 215b zákona

V odsekoch 1 a 2 sa ustanovila lehota (30 dní), počas ktorej bol profesionálny vojak povinný predložiť vedúcemu služobného úradu čestné vyhlásenie podľa § 171 ods. 2 zákona. Nesplnenie tejto podmienky má za následok, že profesionálnemu vojakovi po uplynutí uvedenej lehoty nárok na príspevok na bývanie zaniká.

V odseku 3 sa ustanovilo, že profesionálny vojak, ktorý z vážnych dôvodov nemohol predložiť čestné vyhlásenie, je povinný takéto vyhlásenie predložiť do 15 dní od zaniknutia vážnych dôvodov.

V odseku 4 sa ustanovila lehota, dokedy je povinný profesionálny vojak, voči ktorému bolo zastavené trestné stíhanie alebo bol prepustený z väzby, predložiť čestné vyhlásenie.

V odseku 5 sa ustanovil zánik nároku na výplatu príspevku na bývanie profesionálnemu vojakovi zaradenému do neplatennej zálohy.

V odseku 6 sa ustanovilo, kedy opätovne vznikne nárok na výplatu príspevku na bývanie profesionálnemu vojakovi, ktorému skončilo zaradenie do personálnej zálohy.

V odseku 7 sa ustanovilo, že profesionálnemu vojakovi, ktorý nepredložil v zákonom stanovenej 30 dňovej lehote čestné vyhlásenie, vznikne opätovne nárok na príspevok na bývanie odo dňa podania čestného vyhlásenia.

V odseku 8 sa ustanovili podmienky vzniku nároku na príspevok na bývanie profesionálnemu vojakovi vyslanému na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky za podmienok uvedených v tomto ustanovení.

V odsekoch 9 a 10 sa ustanovilo, že profesionálnemu vojakovi dočasne pozbavenému výkonu štátnej služby nárok na príspevok na bývanie zaniká od účinnosti novely zákona. Zároveň sa ustanovila povinnosť doplatiť príspevok na bývanie, ak bolo dočasné pozbavenie zrušené.

V odseku 11 sa definovali vážne dôvody nepredloženia čestného vyhlásenia na účely odseku 3.

POZNÁMKY

§ 215c zákona

V odsekoch 2 a 3 sa ustanovil nárok profesionálnych vojakov na náhradu na návštevu odlúčenej rodiny, ak začali dočasnú štátnu službu vykonávať pred účinnosťou novely zákona.

ZÁVER

Cieľom novely zákona bolo upraviť práva a povinnosti, zodpovednosť a obmedzenia tak, aby boli v maximálne možnej miere vyvážené. Na príprave novely zákona sa podieľali všetci profesionálni vojaci, ktorí sa zapojili do verejnej diskusie k návrhu zákona. Rezortná pracovná komisia pre prípravu novely zákona sa podrobne oboznámila so všetkými návrhmi, pripomienkami, kritikou i pochvalou k pripravovaným zmenám, ktoré vyplynuli z verejnej diskusie. Každá pripomienka či námet bol vyhodnotený, o čom svedčí skutočnosť, že vyše 70 % týchto návrhov bolo v nejakej podobe zapracovaných do výsledného znenia novely zákona. Návrhy na zmenu zákona, na ktorých sa nedokázali zhodnúť členovia rezortnej pracovnej skupiny, osobne riešil minister obrany Slovenskej republiky za účasti štátneho tajomníka, náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky a ďalších hlavných predstaviteľov rezortu, a to z dôvodu, že novela zákona bola najdôležitejšia legislatívna iniciatíva Ministerstva obrany Slovenskej republiky v roku 2007.

Záverom treba uviesť, že o úspešnosti každej zmeny, ktorá sa do akéhokoľvek systému zavádza, rozhodujú ľudia a to predovšetkým tí, ktorí sú zodpovední za jej aplikáciu.

Zavedený systém personálneho manažmentu si dosiaľ neosvojili všetci profesionálni vojaci a niektoré problémy, ktoré sa vyskytujú pri jeho aplikácii, vyplývajú jednak z tejto skutočnosti, ale tiež z toho, že časť veliteľov a náčelníkov sa snaží účelovým výkladom niektorých ustanovení tento zákon „prispôbiť“ nesprávnej praxi, čo je neprípustné. Takisto treba konštatovať, že súčasný vývoj v ozbrojených silách Slovenskej republiky je veľmi dynamický s rýchlo sa meniacou situáciou, a preto môžeme očakávať, že aj v budúcnosti v nevyhnutnom rozsahu sa tento zákon bude meniť alebo dopĺňať tak, ako si to budú vyžadovať meniace sa podmienky v ozbrojených silách Slovenskej republiky.

ETIKA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA, MORÁLKA A MRAVNOSŤ

RSDr. Jozef Kudlička, CSc.

PhDr. Zuzana Korčoková

Súčasný svet sa nachádza v zložitom období. Formuje sa nová kvalita vzájomných vzťahov medzi krajinami, menia sa hodnotové systémy vo vnútri mnohých krajín vzhľadom na zásadné zmeny v ich sociálnom zložení a ich politickej orientácii. Nové hodnoty si razia cestu do života pomerne s problémami, pretože ich uvádzanie do praxe je sprevádzané ťažkosťami subjektívneho charakteru, recidívami z minulosti a vplyvom, pôsobením hodnôt vyplývajúcich predovšetkým z procesov globalizácie, kedy sa do mnohých krajín transformujú hodnoty, ktoré nekorešponujú s ich tradíciami, ani s ich kultúrou a vyvolávajúce v ich živote problémy až krízové stavy. Tieto tendencie sa v súčasnosti odrážajú vo vnútornom vývoji mnohých krajín, ale ovplyvňujú aj vývoj medzinárodných vzťahov.

Mnohé krajiny sa prirodzene pokúšajú eliminovať negatívne javy a preto predovšetkým demokratické a pluralistické spoločenské systémy hľadajú mechanizmy, aby ich zo života spoločnosti buď celkom odstránili, alebo aby aspoň čiastočne obmedzili ich pôsobnosť, čo však nie je jednoduché, pretože mnohé problémy sa formovali pomerne dlhé obdobie a sú hlboko v spoločnosti zakorenené.

Preto nečudo, že sa mnohé krajiny čoraz viac obracajú k inštitútu morálky. Práve od nej očakávajú nápravu deformovaných vzťahov, zmenu v myslení jednotlivcov. Neraz však očakávajú až zázračnú premenu spoločnosti, no neuvedomujú si, že zmena morálneho správania jednotlivcov je spätá s mnohými ďalšími oblasťami, ako je vzdelanie, výchova, zmena právneho systému, ktoré významným spôsobom prispievajú k formovaniu ľudských charakterov, vzťahov a na formovanie požadovanej úrovne spoločenského života.

Súčasný život človeka v spoločnosti, konkrétne aj v ozbrojených silách nastoľuje každodenne dôležité etické otázky. Etika sa osobitne v poslednom období stáva tak trochu módou. Očakáva sa od nej, že ako nejaký čarovný prostriedok vylieči rôzne spoločenské neduhy. Od rozvoja etiky sa očakáva vyriešenie mnohých životných, rodinných, pracovných, spoločenských a teda i vojenských otázok prítomnosti. V minulosti bola etika považovaná za akýsi vrchol tzv. praktických disciplín ľudského poznania. Dnes ako by ožila dávna predstava, že je potrebné nájsť stratený kľúč k ľudskému šťastiu.

Pre celé dejiny etických teórií je príznačné, že napriek často prevládajúcej laickej predstave, v nich nedochádza v krátkom časovom období k zásadným kvalitatívnym prevratom. Nové v etike vzniká len postupne, je to podmienené mnohými príčinami. Okrem iného tým, že etické predstavy majú tendenciu určitého oneskorovania sa za ekonomickými či politickými premenami spoločnosti. To však neznamená, že v určitých historických situáciách by sa nemohli dostať na čelo spoločenských procesov. Tak je tomu aj dnes.

Sú vytvorené predpoklady nielen na obnovenie pôvodných etických prúdov (ako sú náboženská etika, liberálna etika, pragmatická etika, pôžitkárska etika, etika egoizmu a i.), ale aj pre postupné formovanie sa nových etických systémov (ako sú: ekologická etika, bioetika, etika smrti, hospodárska etika, politická etika, rôzne profesijné etiky a pod.).

Ako vidíme, problém morálky, etiky, osobitne potom problematika profesionálnej morálky a etiky je v súčasnej dobe mimoriadne frekventovaný, ale aj sledovaný.

POZNÁMKY

Treba vidieť a pochopiť, že osobitne profesionálna morálka a etika je v súčasnosti sledovaná predovšetkým preto, že veľa ľudí v nových spoločenských podmienkach nezvládlo osobnú slobodu a demokraciu, vysvetľuje si ju po svojom, skôr pragmaticky ako demokraticky a preto sa neraz dostávajú až do rozporu so základnou legislatívou spoločnosti, so základnými zákonmi. Ukazuje sa totiž, že reštrikcia sama o sebe nie je najvhodnejšia, ale ani nie najšťastnejšia pri riadení spoločnosti. A azda práve preto, že niektorí ľudia nezvládajú tieto základné postuláty a dimenzie novej spoločnosti, hľadá spoločnosť možnosti optimálneho spôsobu riadenia spoločnosti a preto sa vracia aj k fenoménu morálky, raz ako k prirodzenej možnosti nenásilného ovplyvnenia spoločnosti v duchu kultivovaného správania sa a k prirodzenému spôsobu riadenia spoločnosti, ale neraz je fenomén morálky chápaný ako posledná a hádam aj jediná možnosť riadenia spoločnosti. Tak ako je to vlastne s morálkou a s etickou teóriou?

1. Všeobecné, metodologické poznámky k chápaniu morálky a etiky

Keď hovoríme o etike, musíme hovoriť o morálke a naopak. Etika je teoretická reflexia morálky a morálka je teda predmetom jej záujmu. Zaoberať sa etikou bez vzťahu k morálke by bolo nemožné, samoučelné, nezmyselné. Človek si vytvára etiku ako nástroj na skúmanie toho, čo je pre neho v praktickom živote nesmierne dôležité, a tak môžeme povedať, že študujeme etiku, aby sme sa učili morálke.

Je všeobecne známe, že termín „etika“, ako názov teoretickej reflexie morálky, odvodzujeme od slova „ethos“, čo v starej gréčtine označovalo obyčaj, mrav, charakter, či spôsob myslenia. Spočiatku sa tento termín používal veľmi široko, neskôr najmä zásluhou Aristotela sa začal vzťahovať len na mravnosť a podobne etika len na teoretickú reflexiu, zaoberajúcu sa mravnosťou.

Termín „morálka“ zasa pochádza z latinského výrazu „mos“, čo znamená mrav, charakter, chovanie, vlastnosť, vnútorná podstata, zákon, predpis. Cicero od tohto termínu odvodil slovo „moralis“, čo znamená mravný, týkajúci sa mravnosti. Odtiaľto bol už len krok k termínu „moralitas“, označujúceho morálku. Náš termín „morálka“ pochádza teda z latinského termínu „moralitas“.

Pravda, hneď pri prvom stretnutí s týmito termínmi si musíme všimnúť, že v slovenčine vedľa termínu „morálka“ funguje termín „mravnosť“. Vzniká otázka, či sú to totožné pojmy, alebo sa vzájomne líšia a každý z nich vyjadruje čosi iné.

Viacerí teoretici zastávajú názor, že tieto termíny sú totožné, synonymné. Iní autori však upozorňujú na skutočnosť, že napr. Hegel medzi nimi rozlišoval. Keď hovoril o vývoji objektívneho ducha, uvádzal, že tento prechádza tromi stupňami svojho vývoja, t. j. právom, morálkou a mravnosťou. Viacerí autori, inšpirovaní Heglom, chápu morálku ako morálne vedomie (formu duchovného života spoločnosti) a mravnosťou zasa myslia obyčaje, mravy, činy, teda prvky praktického správania sa.

V každodennom styku ľudí sa vo vzťahu k javom tejto oblasti ľudského života užívajú termíny „morálka“ i „mravnosť“ synonymne. Termín „morálka“ môžeme použiť na označenie spoločenského javu charakterizujúceho ľudské vzťahy i ľudské vedomie, či činnosť z aspektu dobra a zla a termín „mravnosť“ na označenie charakteru istého správania. Dá sa to povedať aj tak, že morálka je formou duchovného života spoločnosti a mravnosť je aktuálny stav mravného vedomia, mravných vzťahov a činnosti v spoločnosti. V každodennej praxi sa však termíny „morálny“ a „amorálny“, „mravný“ a „nemravný“ prekrývajú. Preto budeme v tomto texte tieto termíny používať ako synonymné.

Niekoľko slov k metodologickým problémom spojeným s výkladom etiky ako teoretickej reflexie morálky.

Problematika etiky úzko súvisí s filozofiou, veď ide o človeka, o jeho vzťah k svetu, spoločnosti, inému človeku i k sebe samému. Ide o miesto človeka vo svete, o praktické návody na správanie sa ľudí v živote. A práve preto, že ide o miesto človeka vo svete a o praktické návody pre život, v etike by nemalo ísť o ontologické spory filozofov. V tomto zmysle etika je viac špeciálnou vedou ako filozofiou. Potreba spolužitia ľudí navzájom prízvukuje nutnosť hľadania toho, čo ľudí spája a nie toho, čo ich rozdeľuje. Z filozofického hľadiska nás musí metodologicky viesť princíp humanizmu, vzájomného rešpektovania a tolerancie, i keď v živote ešte znejú skôr opačné tóny. Morálka a etika síce reflektujú to, čo je, ale vždy z aspektu toho, čo má byť, ako to objavil a explicitne ako prvý formuloval I. Kant.

V tejto súvislosti treba povedať, že človek často realizuje vo svojom konaní to, čo v živote okolo seba nachádza, a nie to, čo má byť. Býva to dané neznalosťou toho, čo má byť, nedostatočnosťou poznania okolností a dopadov svojho konania, nedostatkom osobných síl a odvahy vzoprieť sa zlu i všelijako inakšie. Podstatne horšie je to, keď niekto koná zlo vedome, ako keď ho vyprodukuje v konaní v dobrom úmysle, či nedoceniac dôsledky svojho konania. Tým nechceme ospravedlňovať zlo. V každom prípade, vždy keď čosi urobíme nesprávne, mali by sme nájsť v sebe toľko sily nestotožniť sa so svojím nesprávnym konaním a len čo si ho uvedomíme urobiť všetko, čo je nutné k jeho prekonaniu, pokiaľ je to ešte trochu možné. Iste je veľmi ťažké priznať si nesprávne kroky a dokonca pokúšať sa o ich nápravu, ale človek ostáva človekom len potiaľ, pokiaľ sa nezmieruje s nedobrom v sebe i mimo seba.

Metodologická problematika je určite širšia, ako to, čo sme tu uviedli. Nie je však dosť možné rozvíjať ju odtrhnute od konkrétnej problematiky etiky a morálky.

1.1 Morálka ako spoločenský jav

V podstate bez ohľadu na filozofické prúdy môžeme charakterizovať morálku ako spoločenský jav, presnejšie ako oblasť ľudskej skutočnosti vymedzenú protikladom dobra a zla a s nimi spojenými normami správania sa človeka v obklopujúcom ho svete, v spoločnosti, vo vzťahu k iným ľuďom, k sebe.

Sledujúc tieto otázky stretne sa s historickým aspektom jestvovania morálky v ľudskom živote a tu sa zrejme nedá vyhnúť filozofii.

Sú smery, ktoré si tento problém nekladú a jednoducho sa venujú analýze a interpretácii jestvujúceho stavu.

Historici však tento problém nemôžu obísť a tak existujú názory, že morálka sa zrodila prirodzene z potrieb človeka v dennom vzájomnom styku, z potreby regulovať správanie človeka v podstate vtedy, keď si človek začal uvedomovať samého seba v protiklade k prírode a k iným ľuďom.

V pohľade týchto interpretov etiky existuje najskôr morálka vo veľmi primitívnej podobe jednoduchých noriem, zvykov, mravov, neskôr spolu s rozvojom spoločnosti sa formuje do komplikovaného spoločenského javu, obsahujúceho jednak súbor či systém noriem ale i ich teoretickú interpretáciu. S vývinom spoločnosti sa realizoval i morálny pokrok smerom k stále hlbšej a plnšej humanizácii človeka v spoločnosti.

Na tomto chápaní historickej morálky sa zhodnú v podstate najpestrejšie filozofické i vedecké smerovania.

Sú však aj prúdy, predovšetkým náboženského zamerania, ktoré interpretujú zrod morálky ako zjavenie a jej ďalší historický vývoj nepredpokladajú. Jej historické podoby potom vystupujú pred nimi ako deviácie od absolútneho platného východiska. Treba však povedať, že početné, najmä moderné teologické smerovania akceptovali

POZNÁMKY

myšlienku vývoja a celý problém vykladajú tak, že tvorca sveta sa primitívnemu človeku nemohol zjaviť inakšie ako v podobe mýtu, názorného obrazu. Je zjavné, že podobné snahy o interpretáciu historickej morálky sú veľmi blízke výkladom historikov, či filozofických evolucionárov.

Nech je to tak či onak, morálku môžeme chápať ako jednu z najstarších foriem duchovného života spoločnosti, hlboko zasahujúcu všetky oblasti činnosti človeka, ktorá sa vo svojej vyzretej podobe objavuje v živote ľudí spolu s inými formami duchovného života (umením, náboženstvom a pod.)

S vývinom človeka, s prehľbujúcou sa diferenciaciou života ľudí sa pôvodne jedna jediná forma duchovného života ľudí - mytológia - rozpadáva a na jej troskách vyrastajú postupne umenie, náboženstvo, morálka, právo, politika, filozofia, či veda.

Morálka spolu s politikou a právom predstavujú regulátory správania sa ľudí. Ale kým politika reguluje vzťahy medzi sociálnymi skupinami z aspektu podradenosti či nadradenosti jednej skupiny ľudí voči druhej a právo zase vlastnícke vzťahy a s nimi spojené ďalšie spoločenské vzťahy, morálka reguluje medziľudské vzťahy individua k individuu, k sociálnej skupine a vzťahy medzi sociálnymi skupinami, ale z aspektu morálnych kategórií dobra a zla, spravodlivosti a nespravodlivosti, čestnosti a nečestnosti a pod.

Oproti vede, umeniu a náboženstvu predstavuje iný spôsob osvojovania si sveta človeka. Napr. vedecké osvojovanie si sveta - poznanie - sa pohybuje v dimenziách pravdy a omylu umelecké osvojovanie si sveta človekom sa pohybuje v dimenziách krásneho a škaredého náboženstvá v dimenziách vzťahu transcendentálneho a pozemského kým morálka v dimenziách dobrého a zlého a jemu príbuzných dimenzií.

Isteže niet ostrých hraníc medzi dimenziami jednotlivých osvojovaní si sveta. Pravda, krása i dobro sa prelínajú. Rovnako teológovia hľadajú súvislosti medzi transcendentným a dobrom, telesnosťou a zlom. Veda iste obsahuje prvky hodnotenia, umenie tiež a momenty týchto osvojení si sveta sú obsiahnuté v morálke.

Morálna dimenzia odhaľuje pred človekom svet hodnôt, svet toho, čo človek potrebuje, o čo má záujem. Je to vnútorný rozmer duchovného osvojovania si sveta - rozmer významov. V týchto súvislostiach pôsobí v človeku celý systém duchovno - praktických orientácií vo svete. Skutočnosť rozprestretá pred človekom sa člení na užitočné a škodlivé, činy ľudí sa členia na dobré a zlé, čestné a nečestné a pod. Životná každodenná skúsenosť človeka obsahuje v sebe tieto mimovedecké spôsoby, orientácie, ktoré sú charakteristické predovšetkým pre morálku. Morálna skúsenosť ľudstva je akýmsi historickým laboratóriom, kde sa hľadajú najhumánnejšie cesty zdokonaľovania človeka. Toto hodnotenie je v istom zmysle poznaním, ale poznaním, ktoré sa podriaďuje regulácii správania sa človeka. Vyjadruje sa v postulovaní požiadaviek a ideálov a v podstate dopredu signalizuje nadchádzajúce zmeny v spoločnosti. Isteže, nedosahuje presnosť, precíznosť vedeckých prognostík, ale v histórii má nesmiernu úlohu. Morálka sa takto stáva svojším druhom duchovno - praktického osvojovania skutočnosti. Je určite neodmysliteľným kompasom orientácie človeka v spoločenskom pohybe, vo svete sociálnych hodnôt.

Morálka v podobe morálnej skúsenosti ľudstva predstavuje určitý systém orientácií, noriem, príkazov zákazov, hodnotení či ideálov. Pomocou tohto systému nás vedie k výberu či uprednostneniu určitej normy, hodnoty, línie správania. Súbor morálnych imperatívov je podopieraný psychologickými „mechanizmami“ svedomia a povinnosti. Takéto mechanizmy správania sa nemá žiadna iná forma duchovného života. Svedomie je psychologický „mechanizmus“ zabezpečujúci to, aby sme sa riadili dobrom, aby sme vzdorovali zlu. Povinnosť - pocit, či uvedomovanie si, že máme konať istým spôsobom - je, „mechanizmom“, ktorý nám prikazuje konať čestne, plniť si záväzky, zachovať si dôstojnosť. Práve vďaka týmto mechanizmom, uspôsobeným

do dynamického stereotypu sa nám darí konať i v neprehľadnej situácii správne, keď nie je čas na teoretické rozbor, teoretické hľadania.

Morálka teda vždy vychádza z určitej hierarchie hodnôt, z určenia miesta človeka vo svete, z určenia zmyslu života, z určenia vzťahu človeka k iným ľuďom a k sebe. Morálne vzťahy obsahujú v sebe ciele snažení človeka bližšie i vzdialenejšie, obsahujú ideály i cesty k nim. Morálka svojimi systémami hodnôt poskytuje človeku kritérium správania sa, hodnotí dané, existujúce z aspektu toho, čo má byť, z aspektu ideálu, dokonalosti. Konflikt medzi tým, čo je a tým, čo má byť je špecifický morálny konflikt.

1.2 Základné funkcie morálky

Aj v tejto úvahe vychádzame z toho, že morálka je komplikovaný spoločenský jav, zasahujúci, alebo prerastajúci do všetkých ostatných. Nájdeme ju v politike, práve, ale i v umení, vede a prelína sa i do náboženstva, presakuje každodennou praxou človeka. Preto je zložitá vyšpecifikovať jej funkcie v spoločnosti. Má ich viacero a nám nejde o to, aby sme ich na tomto mieste všetky vyšpecifikovali. Skôr nám ide o určenie základných.

Medzi základné funkcie patrí **regulatívna funkcia**. Takúto funkciu majú však i iné formy duchovného života spoločnosti, napr. politika a právo. Ale na rozdiel od týchto, morálna regulácia nie je priamo podopieraná inštitúciami, ak verejnú mienku nepovažujeme za akýsi inštitút. Regulatívna funkcia morálky smeruje k usmerneniu správania jedinca do sociálnej skupiny, ktorej je členom obstaráva teda morálnu integráciu v spoločnosti.

Typickou funkciou morálky je **hodnotiacia a imperatívna funkcia**. Žiadna iná forma duchovného života spoločnosti podobnú funkciu nemá. Dvojrozmernosť (hodnotenie - imperatív) tejto funkcie je len zdanlivá, pretože hodnotenie, možno tak povedať, automaticky prechádza do imperatívu a imperatív predstavuje hodnotovo - imperatívny spôsob osvojenia si sveta človekom.

Z predchádzajúcich funkcií plynie **funkcia poznávacia**. Táto vyvoláva v nedávnej minulosti medzi filozofmi - etikmi najviac sporov. Niektorí z nich totiž kategoricky odmietli prítomnosť poznania v morálke. Bez toho, aby sme na tomto mieste viedli spor o problém, vychádzame z mienky, že hodnotenie je svojím spôsobom poznaním, poznaním významu, poznaním, že imperatív vychádza zo skúsenosti a teda z poznania. Poznanie samo však nie je v morálke samoúčelné, vždy smeruje k orientácii, regulácii, je im podriadené a teda smeruje k príkazu, imperatívu. Poznávacia funkcia morálky neobjavuje pravdu, nejde jej o poznanie objektu, ide jej o nájdenie adekvátneho, t. j. správneho konania. Hodnota preniká pravdou, ale nie je s ňou totožná.

Poznanie v morálke smeruje k objaveniu významu objektu pre subjekt, nie k objektu samému a teda smeruje k orientácii v ríši hodnôt. Ono objavuje človeku ktorým hodnotám má dať prednosť, ktorá línia správania je humánnejšia, ľudskejšia, ktorá je z toho aspektu vhodnejšia a ktorá nevyhovuje.

Poznávacia funkcia morálky, objavujúca rozmer „má byť“ je zároveň **prognostickou funkciou**, pretože umožňuje pomocou ideálov vyčleniť želanú líniu správania sa. Morálka je dokonca schopná anticipovať veľké dejinné pohyby. Jej projekcia je založená skôr na citových dynamických stereotypoch, teda nemá vedecky pojmovú presne vyjadrený charakter. Je skrytá v citoch, náladách, túžbach, motívoch, želaniach, či tušeníach. Plynie skôr z morálnej intuície ako z teoretickej analýzy, ale zohráva v spoločenskom procese nesmierne dôležitú, hoci nie vždy náležite docenenú úlohu.

POZNÁMKY

Morálka z objavovania rozmeru „má byť“, speje k motivovaniu ľudského správania sa. **Motivačná funkcia** je jedným z najvýznamnejších prvkov mravného chovania. Dokonca existovali etici, ktorí mravnosť, správanie sa človeka posudzovali z motívov a nie z činov. Aj keď túto pozíciu možno považovať za preexponovanú, je v nej dosť pravdy.

Aby mohla morálka regulovať, orientovať, hodnotiť, poznávať, prognostikovať, motivovať, musí svoj bohatý arzenál sprostredkovať od človeka k človeku a preto nutne plní aj **informatívnu či komunikatívnu funkciu**. Mravný kontakt ľudí navzájom, kontakt generácií, minulosti s prítomnosťou, i perspektívou nesmierne obohacuje život človeka. Predstavivosťou, intuíciou a hodnotením vniká človek do morálneho sveta druhého človeka, chápe ho, vníma jeho hodnotový svet, motívy jeho chovania, citové zázemie jeho správania a sám sa obohacuje, orientuje, môže adekvátnejšie riešiť konfliktné situácie.

Tým, že sprostredkúva človeku morálnu hodnotovú tradíciu či hodnotové mravné bohatstvo doby, umožňuje človeku vnímať a chápať iného človeka, umožňuje empatiu.

Neomylné všetky tieto funkcie ústia do **výchovnej funkcie**. Morálka, predstavujúca orientácie a z nich plynúce imperatívy, učí človeka mravnému konaniu, stáva sa podstatným výchovným momentom pri formovaní človeka.

Pochopiteľne, všetky tieto i ďalšie funkcie sa vzájomne dopĺňajú, prekrývajú, vždy však tvoria organický celok a vytrhávať ktorúkoľvek z nich a stavať ju proti ostatným, či nad ostatné by bolo nesprávne.

1.3 Štruktúra morálky

Medzi etikmi vládne zhoda v názore, že morálka je štrukturovaný jav. Jej základné elementy tvoria morálne vedomie, morálne vzťahy a morálna činnosť.

1.3.1 Morálne vedomie

Vzťah človeka k svetu, k spoločnosti, k inému človeku, k sebe samému je zakódovaný v morálnom vedomí spoločnosti a v modifikovanej podobe v morálnom vedomí jedinca. V daných súvislostiach sa budeme venovať len všeobecným rysom či štruktúram (štruktúrnym prvkom) mravného vedomia. Ak by sme tak neurobili, len sotva by sme získali plastickú predstavu o mravnom vedomí.

Ak budeme postupovať podľa zložitosti, na najnižšej rovine mravného vedomia stoja mravné city a predstavy.

Vyššiu rovinu (rozumovú) tvoria mravné pojmy (normy, hodnoty), kategórie, pravidlá a princípy. Všetky tieto prvky vyššej roviny morálneho vedomia nie sú náhodným zhlukom, lež vytvárajú hierarchický systém vzájomnej súvislosti, akúsi sieť uzlov (morálnych hodnôt), ktorá sa v individuálnom vedomí jedinca realizuje v modifikovanej podobe, v špecifickej podobe.

Morálne pojmy, ktoré vystupujú ako normy (príkazy, zákazy) sa vyznačujú imperatívnosťou (Keďže je čosi hodnotné, konaj podľa toho!) Podľa všeobecnosti sa imperatívne pojmy dvíhajú od jednoduchých noriem, k zložitejším pravidlám až k princípom, ktoré určujú líniu správania človeka. Súbor noriem, pravidiel a princípov nazývame morálnym kódexom. Napriek tomu, že morálny kódex je usporiadaným súborom noriem a pravidiel, v morálnej praxi sa často stretávame s morálnym konfliktom, keď konajúc podľa jednej normy sa dostávame do rozporu s inou, rovnako platnou v danom morálnom systéme. Najčastejšie to súvisí s morálnou situáciou. Napríklad vzťah človeka k človeku je daný morálnou normou lásky k blížnemu, ale táto norma v rôznych sociálnych okolnostiach nadobúda rôzny obsah: napr. láska

k blížnemu v otrokárskej spoločnosti a dnes. V zložitých situáciách sa môže prihodiť, že aplikácia jednej normy nás privedie do rozporu s inou normou.

Dôležitým prvkom tejto roviny morálneho vedomia sú hodnoty (súbory hodnôt) a hodnotové orientácie, ktoré vznikajú vtedy, keď človek podriadi všetky svoje zámyery, nádeje, sily, city jedinému cieľu. Tento cieľ sa stáva pre daného človeka najvyššou hodnotou. Hodnotová orientácia, riadiaca sa najvyššou hodnotou, je pre človeka akýmsi kompasom ukazujúcim smer mravného snaženia. Zvyčajne však u človeka nestretávame jednu takúto, všetko správanie determinujúcu hodnotu, ale niekoľko až celý komplex hodnôt súčasne, ktoré sú navzájom prepojené a jedna z nich dominuje ostatným (Úsilie mravného subjektu o maximálne rozvinutie svojich tvorivých potencií pre blaho spoločnosti). Hodnotová orientácia predstavuje akési východiskové stanovisko mravného správania sa osobnosti. Toto východiskové stanovisko sa prejavuje v jednotlivých činoch osobnosti a v ich motívoch, ale prejavuje sa predovšetkým v celej línii správania sa. Hodnotová orientácia preniká všetkými vrstvami osobnosti (citmi, pohnútkami, myslením, konaním). Je zakódovaná v dynamických stereotypoch a umožňuje tak intuitívnu (okamžitú) orientáciu v spletitej situácii. Keď sa hodnotová orientácia spája so zložitou hierarchiou hodnotových rebríčkov osobnosti, mení sa morálne presvedčenie osobnosti na ucelený komplex hierarchií. V tejto podobe vedie k značeniu každého činu osobnosti a prerastá do životného štýlu. Len tam, kde dochádza k takémuto preexponovaniu hodnotovej orientácie možno očakávať plnú morálnu spoľahlivosť správania sa jedinca vo všetkých životných situáciách.

Významnou zložkou pojmovej vrstvy morálneho vedomia je motív a motivácia. Každý človek nejako zdôvodňuje svoje konanie pred verejnosťou a pred sebou samým, t. j. motivuje sa, keď toto zdôvodňovanie stojí časovo pred konaním.

Motivácia úzko súvisí s hodnotením a sebahodnotením, ktoré sú tiež dôležitými prvkami regulácie ľudského správania sa.

Motív, ako plynie z povedaného, je vedomou pohnútkou správania sa a motivácia je ucelený komplex vzájomne spätých motívov.

Morálne hodnotenie je určovanie hodnotového významu činu, správania sa človeka. Určuje súlad konania s normami, princípmi či ideálmi. Pri konštatovaní súladu je spojené s pocitmi vďačnosti, spokojnosti, pri konštatovaní nesúladu konania s normami, je spojené s rozhorčením, sklamaním, odsúdením.

Sebahodnotenie je hodnotením vlastných motívov, činov a ich dôsledkov z aspektu noriem, princíпов, ideálov a z aspektu povinností. Sebahodnotenie úzko súvisí s „mechanizmom“ svedomia a je nástrojom sebakontroly. Motivácia spolu s hodnotením a sebahodnotením sú dôležitými prvkami morálnej regulácie ľudského správania. Motivácia, hodnotenie i sebahodnotenie sú dané štruktúrou morálneho vedomia, hodnotovými orientáciami, ale aj vonkajšími okolnosťami, mravnou kultúrou spoločnosti, schopnosťou orientovať sa v danej situácii, vôľou a podobne. Svoju úlohu tu zohráva aj anticipácia reakcie iných. Pri kladnej reakcii je pocit uspokojenia silným motívom. Motivácia podnecuje konanie individua, ospravedlňuje toto konanie a pomáha mravne si uvedomiť osobnú zodpovednosť za konanie. Umožňuje reguláciu správania, sebakontrolu, seba výchovu či prevýchovu. Je výrazom samostatnosti morálneho subjektu, ale samo osebe ešte nie je zárukou mravného konania.

Medzi prvky morálneho vedomia, jeho rozumovej roviny môžeme zaradiť aj „mechanizmy“ svedomia a uvedomenia si povinnosti. Svedomie je mravným strážcom správania osobnosti, najmä v oblastiach, kde kontrola verejnosťou absentuje. Svedomie je „mechanizmus“ morálneho hodnotenia seba samého. Ono konfrontuje našu morálnu činnosť s hodnotovou orientáciou vlastnou i verejnou. Človek s narušeným morálnym svedomím nie je plnohodnotný. Stáva sa asociálom. Svedomie je

POZNÁMKY

špecifickým spojením racionálneho v morálnom vedomí s citovým svetom človeka v jeho psychike. Prejavuje sa v pocite uspokojenia, alebo výčitkami (hryzením svedomia). Je hlasom vlastnej morálnosti, suverenity v mravnej voľbe, pocitom zodpovednosti za vykonaný čin. Je uceleným morálnym psychologickým „mechanizmom“, ktorý v sebe spája rôzne prvky psychiky človeka. Opiera sa o rozumovú analýzu a aj o životnú skúsenosť. Prejavuje sa ako citový protest pri nesprávnom konaní. Je úzko spojené s intuíciou. Človek bez svedomia, povedali sme, je neplnohodnotným.

Vedomie (uvedomovanie si) povinnosti je z hľadiska psychológie podobným „mechanizmom“ či prepletencom racionálneho a emocionálneho v psychike človeka. Oproti svedomiu je spojené nielen s hodnotením a sebahodnotením, ale aj s motiváciou (projektívny proces). Povinnosť vystupuje ako mravný záväzok, ktorý sa stal vnútorným zdrojom dobrovoľného podriadenia sa vlastnej vôle určitým hodnotám. Povinnosť úzko súvisí s ideálom. Spojenie hodnotovej orientácie s motiváciou a citovými väzbami vyúsťuje do vnútorného imperatívu k určitému konaniu. V mravnej osobnosti svedomie a povinnosť splyvajú. Ak chápeme povinnosť ako osobnosťou uvedomené akceptovanie spoločenských požiadaviek na človeka, dostaneme sa pri absolutizácii (dogmatizácii) spoločenskej požiadavky (tzv. vyšší morálny záväzok) ku vnútorným tragédiám osobnosti, k hlbokým vnútorným narušeniam. V súvislosti s tým treba povedať, že existujú rôzne druhy povinností, ktoré sa dokonca môžu dostať do vzájomného konfliktu. Žiadna „vyššia“ povinnosť nesmie mrzačiť človeka. Ak sa tak deje, ide o pseudopovinnosť, alebo explicitnejšie ide o antihumanizmus.

V závere k problematike mravného vedomia možno povedať, že city, pojmy, hodnoty, normy, pravidlá, princípy, hodnotové orientácie ale i mechanizmy svedomia a vedomia si povinnosti sú základnými prvkami mravného vedomia a majú kľúčové postavenie v štruktúre morálky ako formy duchovného života spoločnosti.

1.3.2 Morálne vzťahy

Citovo - pojmová sféra morálneho života ľudí sa premieta do vzťahov medzi nimi a tak sa objektivizuje. Mravné vzťahy sú teda fixáciami hodnôt v spoločnosti a v tejto podobe tvoria akúsi kosť jestvujúcej morálky. Mravné vzťahy, podobne ako mravné normy či hodnoty, tvoria systém a sú pre individuum čímsi objektívnym, na ňom nezávislým. Ľudia sa do nich rodia. Vo svojej štruktúre predstavujú vzťahy medzi ľuďmi, vzťahy človeka k iným ľuďom, sociálnej skupine či skupinám, k spoločnosti, vzťahy sociálnej skupiny k individu, vzťahy sociálnych skupín medzi sebou a k spoločnosti, vzťahy spoločnosti k individuám, k sociálnym skupinám, k sebe a vzťah jedinca k sebe samému.

Mravné vzťahy majú subjektívno-objektívny charakter. Neexistujú mimo mravný subjekt, ale neredukujú sa ani len na jeho vnútorný svet. Existujú v ňom a súčasne mimo neho. Mravné vzťahy sú vzťahmi, v ktorých sa odráža dobro či zlo, spravodlivosť či nespravodlivosť, čestnosť či nečestnosť a pod., teda mravné vzťahy sú vzťahy, ktoré vyjadrujú človeka a hodnotové aspekty ľudského sveta. Sú pevnou sieťou hodnotových významov. Sú hierarchicky usporiadané a vzájomne prepojené. Mravné vzťahy sa prejavujú v systéme mravných hodnôt, platných v spoločnosti, v hodnotovej orientácii, životnom štýle, v stereotypoch konania, vzoroch životnej činnosti, v spoločnosti prijatých a realizovaných sankciách, v mravných kódexoch. Vytvárajú určitú morálnu atmosféru spoločnosti, ktorá priamo ovplyvňuje správanie ľudí, ich určité preferencie.

1.3.3 Morálna činnosť

Všeobecne možno povedať, že z aspektu morálky treba ľudskú činnosť rozdeliť na činy s morálnym významom, v ktorých sa premieta hodnotový vzťah k iným ľuďom, uznanie významu ich záujmov, ich dôstojnosti, ich osobnosti.

Činy, ktoré takéto zázemie nemajú, sú obyčajnými operáciami (mechanické polievanie záhrady oproti polievaniu ako pomoc chorému).

Neklamnými znakmi, ktoré odlišujú morálnu činnosť od operácií, sú morálna voľba, t. j. sloboda morálneho výberu a dobrovoľnosť konania. Isteže každý morálny čin je sociálne podmienený, ale to nevylučuje možnosť voľby. Možno povedať, že slobodný čin je konaný na základe poznania nutnosti. Ale poznanie podmienenia nevylučuje možnosti rôzneho riešenia a teda voľbu.

Pochopiteľne, voľba nesie so sebou zodpovednosť. A tu sa stretáme vo filozofii s niektorými krajnými stanoviskami. Niektorí etici napr. vyslovujú stanovisko, že všetci nesieme zodpovednosť za všetko. Niekedy sa stretneme so stanoviskom, že sme zodpovední bez ohľadu na podmienky, čo je akýmsi donkichotstvom. Tam, kde v strachu pred zodpovednosťou sa stretneme s váhavosťou, snahou vyhnúť sa riešeniu, môžeme hovoriť a hamletovstve. Usudzujeme, že v realite nejde ani tak o to, či konať alebo nie, ide skôr o to, ako konať.

V súvislosti s tematikou mravnej činnosti treba sa ešte zastaviť pri otázke vzťahu mravného cieľa a prostriedku. V histórii sme sa stretli s tzv. machiavellistickým riešením, že cieľ posväčuje prostriedky a so stanoviskom abstraktného humanizmu „nebrániť zlu násilím“.

Absolutizácia cieľa či prostriedku nie je správna. Cieľ podmieňuje charakter prostriedkov a prostriedky podmieňujú cieľ.

Podobná situácia vzniká pri hodnotení činnosti z aspektu motívu a následku. Niektorí etici tvrdili, že ku mravnosti činu stačí mravný motív (Kant). Iní zase, že následok ospravedlní motívy, tie nie sú závažné. K ohodnoteniu činu ako morálneho treba, aby bol v celej svojej dimenzii morálnym, inak nie je morálne plnohodnotným.

2. Etika ako teoretická reflexia morálky

2.1 Povaha etiky ako teoretickej reflexie morálky

Povedali sme už, že etika je teoretická reflexia morálky. Chceme tým povedať, že ju treba chápať ako reflexiu morálnej činnosti, morálnych vzťahov a morálneho vedomia. V tomto zmysle je to reflexia nielen určitého súboru mravných skutkov ale aj ich interpretácie. Teda, keď hovoríme o morálke, máme na mysli konanie ľudí a rovnako aj názory na toto konanie. Medzi konaním a názormi hodnotiacimi toto konanie nemusí byť zhoda. Častejšie je medzi tým, čo ľudia robia a tým, čo hovoria, značný rozdiel. Etika skúma i činy i názory ľudí.

V tejto súvislosti sa ešte raz vraciame k poznámke, že termíny „morálka“ a „morálny“ nie sú v každodennom ich používaní dosť vyhranené. Raz používame termín „morálny“ neutrálny, len ako výraz javu do oblasti morálnych javov, inokedy týmto termínom hodnotíme jav v zmysle, že je morálny, t. j. pozitívne hodnotený oproti termínu „amorálny“ s negatívnym hodnotením. V tejto súvislosti sa stretávame ešte s pojmom „moralizátor“, „moralizátorský“. Označujeme ním ľudí, ktorí hodnotia určité javy morálky z výšin abstraktných noriem či ideálov bez ohľadu na konkrétnu situáciu. Takýto etik nie je skutočným etikom, je prázdny kazateľom.

Etika sa zaoberá konaním ľudí, vzťahmi medzi nimi, morálnym vedomím, t. j. hodnotovými štruktúrami morálneho vedomia a v tom zmysle sa jednoznačne radí medzi spoločenskú vedu. Svojou orientáciou na hľadanie a určenie miesta človeka v spoločnosti a vo svete vôbec, môžeme zopakovať, etika je ešte stále tesne spojená s filozofiou.

2.2 Štruktúra etiky

Usudzujeme, že všetky spoločenské vedy skúmajú historické útvary, t. j. útvary ktoré sa historicky formovali a vyvíjali. Aj etika ako veda o morálke ako spoločenskom jave musí obsiahnuť takúto historickú dimenziu svojho predmetu. Prejavuje sa to v tom, že v rámci nej sa vyčlenili dejiny mravnosti i dejiny historických teórií, či dokonca dejiny morálnych ideológií (mravných kánonov, katechizmov) ako osobitné disciplíny.

Etika sa však venuje morálke aj systematicky. V rámci systematických výkladov morálky sa vyskytujú popisno - vysvetľujúce etiky i normatívne etiky. Kým v prvom prípade sa stretáme s objektivistickým popisom bez nárokov na záväzné odporúčania či hodnotenia, v druhom prípade sa etici pokúšajú o odporúčania určitých spôsobov konania, stavajú ciele a navrhujú prostriedky ich dosahovania. Popisno - vysvetľujúca etika (etológia) odmieta formulovať všeobecné zásady mravného konania. Normatívna etika v ich formulovaní vidí svoje poslanie. Zdá sa nám, že oba prístupy v ich krajných podobách sú jednostranné. Podľa nás je v opise obsiahnutá norma a norma predpokladá opis. Každý systematický pokus o výklad morálky obsahuje v sebe aj opis aj predpis.

Morálka je zložitý spoločenský jav. O jej teoretické uchopenie sa pokúša etika vo svojej všeobecnej podobe ako aj ďalšie v určitom smere špecializované etické reflexie.

Všeobecná etika rieši predovšetkým otázku predmetu svojej reflexie, svojho záujmu. Skúma svoj predmet - morálku - v jej vzniku, vývine i štruktúre. Zaoberá sa poslaním morálky v živote spoločnosti. Snaží sa vyreflektovať základný pojmový aparát, ktorý si človek v rámci morálky vypracoval, odporozorúva zo života pravidlá, princípy, ktorými sa človek v životnej praxi riadi. Usporiadáva ich do zmysluplného celku, do systému usporadúva i svoj pojmový a kategoriálny aparát. Stanovuje svoje miesto v systéme poznania, určuje svoje vzťahy k príbuzným oblastiam.

Jednotlivé oblasti a aspekty morálneho života človeka skúmajú detailnejšie špecializované etické disciplíny a utvárajú tak rad samostatných disciplín. Tak napr. vznik a vývoj morálky na určitých vývinových stupňoch spoločnosti skúmajú etiky nazývané podľa týchto stupňov. O zmapovanie morálnych dimenzií zaradenosti človeka v spoločenských štruktúrach, ako aj o zmapovanie jednotlivých oblastí ľudskej činnosti sa pokúša zasa sociálne etika, pričom etická reflexia každej takejto oblasti sa ustavuje do samostatnej teoretickej reflexie (etika politiky, hospodárstva a pod.). Dokonca rozšírenejšie zamestnanecké skupiny ľudí si utvárajú "svoju" podobu morálky a preto aj „svoju“ podobu profesijnej etiky.

2.3 Vzťah etiky a filozofie

Predovšetkým je na mieste konštatovanie, že etika sa zrodila v rámci filozofie a dlho bola chápaná ako tzv. praktická filozofia (Aristoteles, Kant). Dnes sa však vzťah medzi nimi určuje skôr tak, že filozofia ostáva všeobecným pohľadom človeka na svet a preto i na človeka v ňom a etika so svojím záujmom o človeka a dokonca len o určitý aspekt ľudského bytia ostáva vo vzťahu k filozofii parciálnou filozofickou disciplínou spoločensko-vedného charakteru. Etiku zaujíma vzťah človeka k iným ľuďom, k sebe samému, k svojmu životu, k svojej budúcnosti, k životným hodnotám. To všetko je do značnej miery dané filozofickým videním sveta, miesta človeka v ňom, filozofickým videním zmyslu jeho života. Etika akceptujúc filozofický pohľad na vývoj, aplikuje ho i na svoj predmet. Nemalý význam pre etiku majú gnozeologické riešenia problému poznania. Napriek tomu tieto rámcové problémy v ktorých je každá etická koncepcia zasadená pri výklade konkrétnych otázok ľudského správania sa, ustupu-

jú do úzadia a etika, síce daná rámcovo filozofiou, sa správa ďalej samostatne. Je vo svojom dnešnom stave rozpracovanosti samostatnou spoločenskou špeciálno-vednou disciplínou a filozofia sa k nej vzťahuje tak, ako k ostatným spoločenskovedným disciplínam.

3. Etika, morálka a mravnosť, ich miesto v Ozbromených silách Slovenskej republiky

Ako už bolo konštatované morálka je sprievodným javom každého spoločenského systému a spravidla je definovaná ako forma spoločenského vedomia, ktorej funkciou je regulovať správanie ľudí v jednotlivých oblastiach a obdobiach ich života. Je determinovaná mnohými faktormi (zákonmi, hodnotami, normami, princípmi a pod.), no treba pochopiť, že výsledné morálne správanie je výsledkom individuálneho prístupu, hodnotenia a rozhodnutia každého človeka, jeho celkovej vyspelosti a svedomia.

Ako vyspieva spoločnosť, rastie aj význam morálky, ktorá postupne opúšťa úroveň mýtov a hľadá naliehavo vedecké zdôvodnenie svojich tvrdení. Tak vzniká vedecká reflexia morálky, jej teoretické odôvodnenie. Táto teória, etika, je niekedy označovaná aj ako praktická filozofia, ako veda o mravnosti, o pôvode a podstate morálneho vedomia, správania a konania. Práve etická teória zdôvodňuje princípy a normy mravného správania.

Aký význam má morálka a etika pre kvalitu života spoločnosti, premieta sa nejakým spôsobom do procesu výstavby a fungovania aj tak zvláštnej spoločenskej inštitúcie akou sú ozbrojené sily?

Spájanie vojenského organizmu s morálkou nie je záležitosť nová, ale má dlhodobé historické korene už od čias jeho vzniku a s jeho vývojom význam morálky stále narastá. V podmienkach súčasného vojenstva je morálka považovaná dokonca za jeden zo základných atribútov vojenstva.

Súčasný stav rozpracovania etickej teórie ukazuje, že medzi najvýznamnejšie normy, ktorými sa ľudia riadia pri výkone svojho povolania, a neraz aj života patria mravné zásady, a práve vo vojenskej praxi úroveň morálky stála a stojí vždy na čelných miestach kvalifikačných požiadaviek pre profesionálnych vojakov. Na to, aby sa morálne zásady stali štandardnou súčasťou kvalifikácie vojenského profesionála existuje niekoľko ciest. Výsledok však môže byť iba jeden a preto je celý proces komplikovaný. Vopred treba zdôrazniť potrebu stavať na tvorivosti a pozitívnych prístupoch k plneniu vojenských povinností a odmietnuť aj v súčasnosti neraz preceňovanú cestu mechanického pripomínania až mentorovania, ktorá sa ukazuje ako cesta neefektívna a nesprávna.

Treba voliť predovšetkým také formy, ktoré podpora pochopenie a stotožnenie sa s problémom, hľadanie takých ciest a spôsobov, ktoré budú skôr podporovať zanietenosť a entuziazmus a eliminovať ľahostajnosť, zatrpknutosť a odpor.

Obdobie po 2. svetovej vojne je charakteristické mimoriadnym zdynamizovaním vývoja vojenskotechnickej stránky vojenstva a predovšetkým existenciou globálnych procesov, ktoré pôsobia vo všetkých regiónoch sveta a ktoré značne dynamizujú aj vývoj vojenstva všeobecne a stavajú ho neraz do pozície rozhodujúceho faktora riešiaceho v konečnom dôsledku sporné otázky v rôznych oblastiach spoločnosti, predovšetkým v oblasti sociálno-politickej, neraz aj na úkor aktívnej úlohy človeka. Tento dynamický vývoj sa prirodzene odráža aj v systéme prípravy vojenských profesionálov, ktorí musia byť dokonale pripravení po všetkých stránkach - odbornej, sociálnej i morálnej. Zásadným spôsobom mení sa aj názor na poslanie ozbrojených síl, ktoré už by nemali byť budované s cieľom viesť a vyhrávať vojny, ale musia predo-

POZNÁMKY

všetkým prispievať k tomu, aby vojny ako prostriedok riešenia sporných otázok boli zo života ľudí odstránené.

Je nevyhnutné, aby sa tomuto poňatiu prispôsobilo aj myslenie ľudí a aby sa do tohto procesu zapojili aj vzdelávacie inštitúcie vrátane vojenských a aby zabezpečovali aj v týchto podmienkach všeobecne zdôrazňovanú orientáciu na humanizmus. Treba vychádzať z toho, že vo vojenských vzdelávacích inštitúciách ide o prípravu odborníkov vo veľmi špecifickej oblasti. Táto činnosť však okrem odborných spôsobilostí zdôrazňuje práve sociálnu a etickú dimenziu ich prípravy a preto treba túto sociálnu profesijnú skupinu pripraviť veľmi zodpovedne. Súčasťou ich prípravy musí byť aj schopnosť a vôľa za všetkých okolností dodržiavať normy vojnového práva, ale aj základné ľudské práva. Úpornosť a vypätosť vojenských činností, predovšetkým bojových, komplikuje reakcia a sebaovládanie človeka, a o to náročnejšia a zodpovednejšia musí byť jeho profesionálna príprava.

Vojenský profesionál musí byť teda pripravený na vysokej vojensko-odbornej úrovni, ale zároveň musíme brať do úvahy, že koordinuje svoju činnosť s druhými ľuďmi, neraz vedie ľudí, za ktorých je zodpovedný a preto sa ho dotýkajú všetky ich problémy vrátane osobnej zodpovednosti za ich životy. Dnes vystupuje čoraz výraznejšie do popredia zodpovednosť vojenských profesionálov za garanciu mierového vývoja vo svete. Súčasný model prípravy vojenských profesionálov sa však stále orientuje skôr na odbornú pripravenosť, zatiaľ čo profil absolventov vojenských škôl v oblasti sociálno-etickej nie je dostatočne naplnený. Spôsob prípravy vojenských profesionálov v tejto oblasti je skôr informatívny a nezabezpečuje plne, aby sa potrebné vedomosti stali trvalou súčasťou ich vedomostného registra.

Preto treba mimoriadnu pozornosť venovať sociálnemu a morálnemu rozmeru činnosti profesionálneho vojaka. Iba vzdelaný a všestranne pripravený človek môže pochopiť svoje okolie, požiadavky svojej profesijnej činnosti, ale aj práva svojho protivníka, prinajmenšom jeho právo na život. Tieto schopnosti však nezíska iba v škole, ale proces ich získavania sa musí stať súčasťou systému jeho celoživotného vzdelávania.

Ako najpriateľnejší prostriedok na zabezpečenie týchto cieľov sa javí efektívne formulovaný a premyslený systém mravnej výchovy vojenských profesionálov nadväzujúci na systém prosociálnej a etickej výchovy na nižších stupňoch vzdelávania. Výsledky v tejto oblasti sú prirodzene podmienené radom faktorov a najmä neodborný, neprofesionálny prístup k tejto špecifickej problematike môže vyvolať nežiadúce dôsledky. Treba si však uvedomiť, že etická príprava a pripravenosť sa v súčasnosti presadzuje nielen v oblasti vzdelávania, ale predovšetkým v priebehu spoločenského života.

Ak chceme vo vojenskom systéme povzniesť etickú výchovu na úroveň plnohodnotného atribútu príprav vojenského profesionála, treba sa k nej aj adekvátne správať. Je potrebné pochopiť a akceptovať, že základom realizácie týchto zámerov musia byť v prvom rade vedomosti etickej teórie, vrátane vojenskej etiky. Pre odovzdávanie potrebných vedomostí treba využiť širokej škály prostriedkov, medzi ktoré možno zaradiť:

- I výber kvalitných učiteľov a lektorov,
- I využívať skúsených odborníkov z praxe a významných ľudí,
- I zapojiť do týchto činností príslušníkov duchovnej služby,
- I voliť efektívne formy a metódy výučby, aby vojenský profesionáli nielen pochopili, ale sa aj vnútorne stotožnili s náročnými požiadavkami na ich profesionálnu činnosť.

Pojem vojenská etika sa vo vojenstve používa približne od polovice dvadsiateho storočia v závislosti na tom, ako v živote ľudstva narastal význam vojenskej činnosti

a celého vojenstva pre život a ďalšie osudy celej súčasnej civilizácie a možno povedať, že to bol význam značný, najmä v období existencie jadrových zbraní. Vojenský odborník pochopil, že preferovanie vojensko-odbornej stránky u vojenského vysoko špecifického povolania jednoducho nestačí, že sa jedná o povolanie viac dimenzionálne, ktoré okrem ďalších stránok zahŕňa čoraz silnejšie aj všeludskú a etickú rovinu. Druhá svetová vojna, a po nej nasledujúce lokálne vojny podnietili a prinútili odborníkov zaujímať sa o morálnu stránku vojen, o ich ciele a dôsledky, o spôsoby ich vedenia, ale aj o činnosť a úlohy človeka v týchto vojnách, pretože stále viac do popredia vystupuje priama súvislosť medzi priebehom vojny a stupňom všestrannej pripravenosti človeka. Vznikla tak potreba zaoberať sa aj sociálnymi a mravnými súvislosťami činnosti armád. Náplň etickej teórie tvorí skúmanie všetkých vojenských činností z hľadiska mravného, kedy pod vojenskou činnosťou rozumieme činnosť ozbrojených zložiek spoločnosti i civilného obyvateľstva, zameranú na prípravu obrany krajiny v čase mieru i v čase vojny.

Vojenská prax stavia vojenského profesionála každý deň do mnohých situácií, ktoré možno považovať za problémové až konfliktné. Aktívnymi účastníkmi týchto situácií sú profesionálni vojaci a čoraz viac aj občianski zamestnanci. Riešenie týchto situácií spravidla a predovšetkým závisí na celkovej úrovni pripravenosti - odbornej, právnej i mravnej. Každý vojenský profesionál by totiž vo svojej výbave mal mať schopnosť rýchlej orientácie aj v náročných a krízových situáciách a schopnosť rýchle a správne sa rozhodnúť.

Vedomosti v oblasti etickej problematiky ťažko zatiaľ hodnotiť ako systémové a dosťajúce. Tento stav má však objektívne historické a spoločenské korene vyplývajúce predovšetkým zo vzťahu spoločnosti k ozbrojeným silám, ale vyplývajú aj zo súčasnej sociálnej situácie v spoločnosti, kedy sa ľudia nehlásia do služby v ozbrojených silách iba z presvedčenia, ale vo veľkej miere aj z existenčných dôvodov. Aj preto ak konfrontujeme realitu súčasného vojenského života s verejnou mienkou, s názormi civilnej verejnosti, treba priznať, že sú vo vnútornom živote systému ozbrojených síl problémy, vyplývajúce práve z nedocenenia morálnej dimenzie vojenskej služby. Súčasný vývoj naznačuje že život spoločnosti sa odráža v podmienkach vojenského organizmu a to tak v rade pozitívnych javov, ale tiež v oblasti negatívnych javov. Vojenská činnosť bola takmer vždy spájaná s vysokým stupňom morálky. Aj pre túto kvalitu vojenskej povolania bolo v histórii vždy zaraďované medzi spoločensky najuznávanejšie a o to viac vystupujú tieto kvality do popredia práve v súčasnosti, kedy je vojenstvo so svojimi technickými prostriedkami spájané až s celkovým ohrozením existencie života na našej planéte.

Morálne vedomie vojenskej profesie sa adekvátne odráža v teórii vojenskej etiky, ktorá špecifikuje poznatky všeobecnej etickej teórie so zreteľom na funkcie, ktoré ozbrojené sily plnia v záujme celospoločenských cieľov. Jej predmetom je:

- I morálny rozmer vojenskej činnosti,
- I špecifické prejavy funkcií morálky v procese prípravy vojenských profesionálov na obranu vlasti a plnenia mierotvorných úloh,
- I spôsoby utvárania morálnych vzťahov a morálneho vedomia profesionálnych vojakov,
- I obsah morálnych kategórií v podmienkach ozbrojených síl a ich význam pre morálnu prípravu vojenských profesionálov,

Vojenskú etiku teda možno vymedziť ako aplikovanú a profesionálnu teóriu morálky vojenskej činnosti v čase mieru i vojny. Prostredníctvom nej sa realizuje formovanie morálneho vedomia vojakov. Vojenská etika je vlastne teória morálky profesionálneho vojaka, tiež vojenská profesionálna etika. Vojenská profesijná etika je teda súčasťou súčasných profesijných etických náuk, ktoré sú pod pojmom

POZNÁMKY

profesijná etika veľmi často chápané v dvoch významoch:

- 1) Ako všeobecné teórie o špecifikách morálky toho, ktorého povolania, sú to náuky o morálke v podmienkach konkrétnych profesií.
- 2) Ako súbory noriem (kódexy) morálky, platné pre konkrétnu profesiu. Jedná sa o systém špecifických požiadaviek morálky vyplývajúcich zo zvláštností jednotlivých profesií, keď sa zohľadňujú aj tradície, skúsenosti a špecifiká jednotlivých profesií.

Filozofi v snahe zachovať vysoký kredit etiky ju definovali ako praktickú filozofiu. Tým jej prisúdili vysoký praktický význam v živote človeka, ktorý sa prejavuje prostredníctvom zásad profesijnej etiky. Ťažko si totiž dokážeme predstaviť konkrétneho človeka s určitými negatívnymi povahovými a ľudskými črtami vykonávať povolenie, ktoré si vyžaduje vlastnosti úplne odlišné.

V súčasnosti sa praktický význam etickej teórie, jej konkrétnych funkcií zvyšuje a ďalej naznačuje, že ide o náročný proces, ktorý má pre človeka mimoriadny význam a prejavuje sa v realizácii konkrétnych funkcií.

Funkcie vojenskej profesijnej etiky sú predovšetkým:

- I **poznávacia funkcia** ktorá prináša profesionálnym vojakom poznatky o mravnej stránke ich profesie a tieto poznatky aj zdôvodňuje,
- I **metodická funkcia** odporúča, ako zdokonaľiť vlastnú osobnosť, výkon funkcie z hľadiska požiadaviek morálnych kritérií, ako postupovať pri riešení morálnych problémov vo vzťahu k iným profesionálnym vojakom k svojmu okoliu i voči sebe samému,
- I **normatívno-regulatívna funkcia** do značnej miery uľahčuje profesionálnym vojakom najmä mladším, orientovať sa v hlavných morálnych požiadavkách tak na výkon ich povolania i na osobnosť vojenského profesionála. Tieto požiadavky obsahuje etický kódex profesionálneho vojaka, ktorý predstavuje súbor požiadaviek a noriem,
- I **socializačná funkcia** zdôrazňuje interakčný charakter morálky a vhodne uplatňovaná vedie k utváraniu kooperatívneho mravného vedomia,
- I **emotívna funkcia** prispieva ku kultivácii mravnej a citovej stránky osobnosti vojenského profesionála. Prispieva k vytvoreniu citovej harmónie s druhými ľuďmi,
- I **motivačná funkcia** v spojení s ostatnými funkciami prispieva k motivácii vojenského profesionála. Motivácia môže byť pozitívna, ale aj negatívna,
- I **osvetová funkcia** prispieva ku kultivácii osobnosti z hľadiska humanizmu, dobra a zla.

Bolo by možné vymedziť aj ďalšie funkcie, ktoré by boli adekvátne podmienkam a prostrediu, v ktorých sa realizujú, pretože ide o neuzavretú oblasť, kedy práve súčasnosť vyvoláva potrebu permanentného dopĺňovania, prípadne zmeny obsahu jednotlivých funkcií.

Každý vojenský profesionál má možnosť túto oblasť obohatiť, pretože vojenská profesijná etika je predovšetkým praktická disciplína, ktorá je aj výsledkom zovšeobecnených skúseností a skutočností vojenského života.

Morálka v súčasnosti patrí k mimoriadne sledovaným fenoménom. Spoločnosť k nej obracia nielen pozornosť, ale neraz aj nádej, pretože nie je veľa alternatív na riešenie vážnych spoločenských problémov spojených s kvalitou ľudského správania a spoločenských vzťahov.

Pod pojmom vojenská morálka rozumieme spravidla súbor spoločnosťou deklarovaných noriem, majúcich pôvod v spoločenskej morálke, ale funkčne sa vzťahujú iba na vojenskú činnosť realizovanú vo vojenskom prostredí. Pretože spoločnosť má záujem na svojej bezpečnosti, pretože má záujem na vysoko kvalifikovanej činnosti

svojich ozbrojených síl, má záujem na ich vysokej profesionálnej úrovni a na ich vysokom stupni morálky. Preto tieto svoje požiadavky deklaruje vo forme náročných noriem, ktoré majú vyhranený právny charakter. Slobodný postoj individua k týmto normám je teda značne limitovaný, no je realizovateľný. Mravnosť vojenského profesionála chápeme ako mravnosť občana v rovnošate, keď vojenský profesionál je dominantným nositeľom hodnôt vojenskej morálky.

Aký je vzťah medzi občianskou a vojenskou morálkou? Interpretácie sú rôzne - od stotožňovania až po ich nezlučiteľnosť. Odpoveď nie je jednoduchá, no treba predovšetkým skúmať, či problémy, ktoré ozbrojené sily v tejto oblasti majú, vyplývajú z podstaty vojenskej morálky, z problémov činnosti vojenského mechanizmu, alebo z celkovej spoločenskej klímy.

Príčin je niekoľko. Či už je to problém zvládnutia procesu humanizácie a demokratizácie vojenskej služby, ktorý je predmetom stálych diskusií, niekedy málo opodstatnených a málo kvalifikovaných, za zmienku určite stojí aj otázka výberu adeptov na miesta profesionálnych vojakov. Ako vyplýva z rôznych analýz nejde iba o problém ozbrojených síl Slovenskej republiky, ale je to problém i ďalších ozbrojených zložiek, napr. Policajného zboru SR, a v súčasnosti už aj Mestskej polície a príslušníkov záchranných služieb. Je to otázka výberu vhodných ľudí pre výkon týchto povolání, ktoré možno zaradiť z hľadiska sociálnej zložitosti a mravných požiadaviek k najnáročnejším. Aj preto sa od vojenského profesionála očakáva rýchla orientácia a rozhodnosť v každej situácii, racionálne riešenie problémov pri rešpektovaní sociálnych a morálnych aspektov. Ale čo keď je do ozbrojených síl prijatý človek, ktorého charakterizujú skôr opačné kvality, prípadne dobrodružná povaha, teda vlastnosti, ktoré by najmä na veliteľských postoch nemali nájsť uplatnenie. Preto by sa žiadalo, aby uchádzači o toto povolanie prešli aj testami, ktoré by okrem iných kvalít aspoň čiastočne odhalili aj ich dlhodobú morálnu orientáciu.

V súčasnom vojenskom mechanizme reprezentujú vzťah medzi občianskou a vojenskou morálkou, okrem základného rozdielu vyplývajúceho z prostredia, v ktorom sú realizovaní, dve základné skupiny - profesionálni vojaci, ktorí tvoria dominantnú skupinu a občianski zamestnanci, ktoré neraz zastávajú významné riadiace funkcie a podieľajú sa na plnení úloh ozbrojených síl. Každá z týchto skupín je nositeľom určitých zhodných znakov, ale aj znakov odlišných, vyplývajúcich z rozdielneho vzťahu k vojenskej službe i z postavenia vo vojenskej hierarchii a nakoniec i z vonkajších znakov.

Základné princípy vojenskej profesijnej morálky sú prirodzene determinované normami spoločenskej morálky. Aj najreprezentatívnejšie dokumenty v tejto oblasti musia vzniknúť v procese tvorivej aplikácie zásad spoločenskej, teda občianskej morálky v podmienkach vojenského prostredia. Tento proces je charakteristický istými zásadami, ktoré treba rešpektovať ak chceme zachovať funkčnosť ozbrojených síl budovaných na humanistických princípoch.

Prvá zásada zdôrazňuje ideu, že obsah noriem profesijnej morálky je určovaný všeobecnými princípmi a normami spoločenskej morálky a progresívnymi tradíciami konkrétnej profesie. Ozbrojené sily demokratickej spoločnosti musia akceptovať zásady tvoriace základ ich mravných pomerov, no nemôže sa v nich plne prejavíť pluralitný charakter spoločenskej morálky. Nie všetko, čo akceptuje spoločnosť je akceptovateľné aj pre vojenské podmienky, čo platí aj opačne.

Vojenská profesijná etika by nemala mimoriadne zdôrazňovať špecifickosť vojenského povolania na úkor povolání občianskych. Vojenské povolanie je vyvolané historicky determinovanou spoločenskou potrebou, nie je však samoučelom. Zmyslom konania vojenských profesionálov je špecifická práca pre ľudí, pre spoločnosť, lebo človek je hodnota nadradená všetkým ďalším hodnotám. To predstavuje druhú zásadu.

POZNÁMKY

Tretou zásadou vojenskej profesijnej etiky je, že všetky požiadavky a štandardy etického kódexu smerujú k upevneniu dôstojnosti osobnosti, k vysokej profesijnej cti, k upevneniu hrdosti na príslušnosť k profesii a k vysokej úrovni jej výkonu s cieľom, aby sa zachovali všetky hodnoty osobnosti vlastnej i druhých ľudí.

Zložitý problém vojenskej profesijnej morálky vyplýva z prirodzenej konfliktnosti vojenského prostredia, kde sa v jednej organizačnej štruktúre stretáva veľa rôznych individuálnych osudov, charakterov, predstáv, dispozícií, ale i predsudkov. Vojenský profesionál pôsobí spravidla v roli vedúceho pracovníka majúceho veľa záväzkov, disponuje pridelenými kompetenciami a právomocou.

Pre príslušníka ozbrojených síl je základným mravným záväzkom vojenská prísaha, ktorá zdôrazňuje základné postuláty vojenskej morálky: vernosť Slovenskej republiky, zodpovednosť pri plnení úloh vyplývajúcich z Ústavy Slovenskej republiky, zákonov a vojenských rozkazov, čestnosť, statočnosť, disciplinovanosť, svedomitosť a pripravenosť na sebaobetovanie.

Tieto mravné záväzky sú rozsiahle a možno z nich vyvodiť ďalšie mravné normy. Pre vojenskú profesijnú morálku sú najvýznamnejšie pojmy ako vojenská povinnosť, vojenská česť, prísne a spravodlivé rozhodovanie a konanie, sebaovládanie, schopnosť náročného sebahodnotenia a z toho vyplývajúca schopnosť autoregulácie vlastného správania, príkladnosť pre svoje okolie, potreba celoživotného kvalifikačného rastu. Sú to nesmierne dôležité hodnoty, s ktorými treba nepretržite pracovať, predovšetkým s ich obsahom.

Jedným zo sprievodných javov ľudského života sa postupne pod vplyvom politiky stali vojny. Tie postupne v určitých fázach ľudského vývoja boli a možno ešte dlho budú považované až za atribút ľudského života a v niektorých prípadoch sú dokonca prezentované ako podmienka spoločenského pokroku. Nečudo, že aj v etickej literatúre sú hodnotené rozporným spôsobom. Skutočnosťou však je, že v sociálnom, politickom i ideologickom aspekte je mravná orientácia ľudí vo vojenskej a bojovej činnosti neoddeliteľná od procesov prebiehajúcich v spoločnosti. Iba spôsob realizácie jednotlivých zásad je v podmienkach bojovej činnosti špecifický. Termín vojenská morálka, ako bolo povedané, vyjadruje zvláštnosti prejavu spoločenskej morálky vo vojenskom prostredí. Vojenská morálka vyžaduje určité ľudské vlastnosti, ktoré sú nevyhnutné na vedenie vojenskej činnosti. Špecifika vojenskej morálky však nespočíva iba v požiadavke na tieto osobité vlastnosti, ale tiež vo zvláštnom charaktere ich formovania a prejavu.

Súčasnú vojenskú etiku sú spojené s vojenskou vedou, osobitne s učením o stratégii a taktike a skúmanie morálnej prípravy vojsk vychádza z pedagogických a psychologických disciplín. Menej sú spájané už s politickými ideológiami, aj keď ich ani v súčasnosti nemožno vylúčiť. Vojenská veda a vojenská etická teória sú výrazne historicky podmienené a preto na ich zdokonaľovaní participujú aj historické vedy. Súčasná vojenská etika navyše už nerieši problematiku obrany vlasti iba z pohľadu vojenstva, ale z všeludských pozícií. Obranu vlasti už nemožno považovať iba za úlohu ozbrojených síl, pretože ona má v súčasných podmienkach výrazne všeludový charakter.

Jednou zo zvláštností fungovania vojenského mechanizmu v porovnaní civilnými povolaniami je vysoký stupeň subordinácie a koordinácie vojenských činností, požiadavky bezpodmienečného sa podriadenia režimu, normám a pravidlám vojenského života, ale i osobám, a to až do takej miery, že v prípade potreby profesionálny vojak pre splnenie bojovej úlohy musí položiť aj vlastný život. Preto nečudo, že všeobecné etické kategórie sa v podmienkach vojenskej etiky plne neuplatnia, ale sa transformujú do vojenského prostredia. Nehovoríme o dobre, blahu, ale skôr o statočnosti, hrdinstve a pod.

Súčasnú vojenskú etickú teóriu predstavujú nasledovné súčasti:

- I história vzniku a vývoja vojenskej etiky podľa jednotlivých etáp a období. Pre každú z nich sú charakteristické určité zákonitosti vyplývajúce zo spôsobu spoločenského života, transformujúceho sa do podmienok vojenstva. V tejto časti možno potvrdiť podmienenosť úspechov vojenskej činnosti nielen vojensko-technickou úrovňou, ale najmä závislosť výsledkov od stupňa morálky zainteresovaných ľudí;
- I podstata a štruktúra morálneho vedomia a jeho transformácia do podmienok vojenstva;
- I morálne vzťahy a morálna prax v ozbrojených silách. V tejto často je riešená špecifická stránka vzájomných vzťahov medzi vojenskými profesionálmi, štátom a ďalšími inštitúciami spoločnosti, skúmané sú aj zvláštnosti realizácie morálnych princípov a noriem vo vojenských podmienkach v nadväznosti na ďalšie spoločenské súvislosti.

Ak sledujeme úsilie zamerané na posilnenie úlohy morálky v živote ľudí, treba sa zamyslieť, či sa tento proces bude dotýkať aj vojenstva ako celku, ozbrojených síl predovšetkým, aký bude mechanizmus týchto zásadných zmien. Súčasný vývoj ukazuje, že nielen spoločnosť, ale aj jej ozbrojené sily sa ocitli v kvalitatívne nových podmienkach. Spoločenské vzťahy sa utvárajú dynamicky a ľudia sa im musia aktívne prispôbovať. Neschopnosť reagovať rýchlo a adekvátne vyvoláva celý rad ďalších problémov, najmä ak si uvedomíme, že sa zásadne mení postavenie a úloha ozbrojených síl v spoločnosti a s tým aj postavenie a sociálne istoty vojenského profesionála. A navyše, slepá morálka môže mať pre ľudí katastrofálne následky a môže vyústiť až do demagogických činností ľudí, vrátane vojen.

V čom spočíva podstata týchto zmien? Čoraz intenzívnejšie vystupuje do popredia kategória vojenského profesionála, čo predstavuje celkom novú kvalitu v podmienkach vojenského mechanizmu. Nové spoločenské podmienky a zahraničnopolitická orientácia prirodzene vyvolali aj novú štruktúru ozbrojených síl, spôsob odbornej a psychologickéj prípravy vojenských profesionálov. Zmenené spoločenské podmienky vyvolávajú nielen pozitívne, ale aj celý rad negatívnych prejavov orientujúcich sa do oblasti spoločenského života, ktoré sa transformujú do procesu prípravy tak vojenských profesionálov, nehovoriac o tom, že neraz negatívne ovplyvňujú oblasť vzájomných vzťahov.

Aj keď by sme mali predpokladať, že vzťah vojenských profesionálov k vlastným ozbrojeným silám ako garantovi národnej bezpečnosti, nezávislosti a zamestnávateľovi bude ten najpozitívnejší, niektoré prehľady naznačujú, že vzťah niektorých je prinajmenšom problematický.

Možno konštatovať, že každoročne je trestne stíhaný rad príslušníkov ozbrojených síl. Stále sa vyskytujú klasické vojenské priestupky, pretrvávajú trestné činy porušovania povinností, no prejavujú sa trestné činy charakteru hospodárskej kriminality a možno predpokladať, že trestná činnosť v ozbrojených silách do budúcnosti bude čoraz vernejšie kopírovať vývoj kriminality v civilnej sfére.

Za najlepšiu prevenciu proti trestnej činnosti treba považovať vysoký stupeň organizácie života v súlade s vojenskými poriadkami, kedy je jednoducho vylúčené negatívne činnosti organizovať a najmä páchať. Následné tresty, nech už sú akokoľvek prísne a vysoké, sú vždy iba dôsledkom, ktorý a síce niekedy môže stať výstrahou, ale nikdy nie je prevenciou.

Ozbrojené sily vo väčšine krajín sú budované výhradne na obranu krajiny, na zabezpečenie jej bezpečnosti, samostatnosti a nezávislosti. Aj keď vojnu treba považovať v súčasnom svete za krajný spôsob riešenia sporných otázok, vývoj vo svete ukazuje, že vojna môže byť stále realitou. Inštitút vojny má ešte stále svoju opod-

POZNÁMKY

statnenosť, takže vojnu ako spoločenský jav zo života ľudí zatiaľ vylúčiť nemožno. Ak už môžu vojny v súčasnosti vznikáť, ak sa ich prostredníctvom dajú niektoré problémy a najmä politické ciele riešiť, treba dbať, aby nevybočili z rámca určitých zásad ich vedenia a predovšetkým aby neprerástli prípustný rámec a nestali sa skutočnou hrozbou pre celé ľudstvo. To znamená, že súčasná vojna, ak nemá ohroziť existenciu života na Zemi, musí akceptovať určité zásady:

- I musí vychádzať z nepopierateľného práva každého človeka na život,
- I nesmie prekročiť právny rámec používaných prostriedkov vedenia vojny,
- I musí byť zabezpečená medzinárodná kontrola s dôrazom na dodržiavanie medzinárodného vojnového práva.

A tak sa dostávame k významnému problému, ktorý sa musí stať neoddeliteľnou súčasťou vedomostnej výbavy každého vojenského profesionála. Mravné hodnotenie vojnovéj činnosti je predmetom a obsahom vojnovéj etiky. Vzhľadom na to, že úlohou našich ozbrojených síl je zabezpečenie obrany, slobody, nezávislosti, zvrchovanosti územnej celistvosti Slovenskej republiky a nedotknuteľnosť jej hraníc, musia byť vždy pripravené tieto úlohy realizovať, aj keď s vojnou v našom regióne možno uvažovať viac menej iba potencionálne. Vojenský profesionál sa však aj v čase mieru musí zaoberať štúdiom medzinárodného vojnového práva a znalosť problematiky vojnovéj etiky sa musí stať súčasťou jeho profesijnej prípravy na výkon povolania. Z uvedených príčin treba považovať vojnovú etiku za neoddeliteľnú súčasť vojenskej profesijnej etiky, pretože ona rieši:

- I morálne hodnotenie vojen a vojnových konfliktov z hľadiska ich priebehu a dôsledkov;
- I morálne hodnotenie prostriedkov vedenia bojovej činnosti;
- I morálne zásady spôsobov vedenia ozbrojeného zápasu;
- I morálne vzťahy k zajatým, raneným a usmrteným;
- I morálne zásady vedenia bojovej činnosti všetkými ozbrojenými silami (armáda, partizáni, hnutia, gerily a pod.);
- I morálne postoje k zbehom, zradcom a vyzvedačom;
- I morálny vzťah k civilnému obyvateľstvu, materiálnym a kultúrnym hodnotám na území protivníka;

Sama spoločenská prax z histórie, ale i zo súčasnosti nás utvrdzujú v názore, že sa jedná o veľmi zložitú problematiku najmä preto, že deklarované požiadavky nie sú zatiaľ prirodzenou výbavou všetkých vojenských profesionálov ani všetkých ozbrojených síl a preto treba pomerne dlhého obdobia na to, aby sa všetci naučili podľa nich správať a nimi sa za každých okolností aj riadiť. Prostredím, kde môžu vojenský profesionáli tieto vedomosti a návyky získať je predovšetkým vyučovací proces a náročné praktické cvičenia. Ak profesionálni vojaci nebudú tieto činnosti vykonávať v rámci svojej profesionálnej praxe a v rámci periodického zvyšovania, zdokonaľovania svojich kvalít a v rámci zdokonaľovacích a účelových kurzov, vojenských a vojensko-metodických cvičení, ich schopnosť realizovať tieto zásady bude značne obmedzená. Proces osvojovania si týchto vlastností je náročným a dlhotrvajúcim procesom, ktorý musí byť súčasťou celoživotného systému prípravy všetkých vojenských profesionálov.

Z riešenej problematiky je zrejmé, že požiadavky na úroveň morálky sú v podmienkach našich ozbrojených síl čoraz vyššie. Je tomu tak predovšetkým preto, že vojenská činnosť bezprostredne súvisí s riešením vzťahu života a smrti. Súčasná doba a jej náročné konkurenčné prostredie sa snažia využívať práve morálnych kvalít človeka, aby tak povediac na základe dobrovoľnosti človek pracoval zodpovedne a kvalitne a aby tak znížil riziko spoločenského ohrozenia na minimum.

4. Kategórie etiky

Kategórie predstavujú základné a najvšeobecnejšie pojmy filozofie, ale taktiež základné pojmy špeciálnych vied. V rámci filozoficko-historického myslenia sa kategórie menili tak, ako ich systém. Filozofi v minulosti zvykli kategórie obrazne nazývať „stupňami poznania“. Videli ich v dvoch rovinách, v rovine teoretickej a v rovine praktickej.

Ako už bolo zvýraznené aj v etike usilujeme sa vidieť etické pojmy a tým aj etické problémy v teoretickej i praktickej rovine. Kategórie etiky sú totiž významnou formou poznania podstaty morálky a sú aj vplyvným faktorom pri formovaní mravného vedomia človeka. Veľakrát sa človek s kategóriami etiky stretáva oveľa skôr, ako vôbec pochopí ich podstatu a význam. Etické kategórie sú taktiež dôležitým nástrojom vo výbave človeka zaoberajúceho sa mravnou výchovou a vedomím ľudí v praktických životných situáciách.

Spoločenský pohyb, aj keď sa vyvíja podľa pôsobenia objektívnych spoločenských zákonov sa vyvíja úplne odlišne od prírodného diania. Čo sa v prírode odohráva ako „železná nevyhnutnosť“ a človek to spravidla nemôže ovplyvniť, pokiaľ prirodzene tieto prírodné zákony neovláda tak, že je ich schopný využívať, život spoločnosti prebieha pod vplyvom vedomej činnosti človeka. Sú to procesy, ktoré vďaka človeku v konečnom dôsledku ovplyvňujú jeho život pozitívne, alebo aj negatívne. Človek v priebehu svojho života vstupuje do mnohých vzťahov - s prírodným prostredím, so širšou spoločnosťou, s druhými ľuďmi, ale čoraz viac mu prichodí riešiť vlastnú životnú situáciu, čo znamená, že vstupuje aj do vzťahu samého k sebe. V tejto dobe je to mimoriadne dôležité, pretože človek, ktorý je obklopený materializovanými i virtuálnymi výsledkami vedy a techniky si neraz už ani neuvedomuje svoje miesto v spoločnosti, akoby dezintegroval zo spoločnosti v ktorej žije a tejto spoločnosti sa postupne čoraz viac odcudzuje. Preto je dôležité, aby si uvedomoval miesto a najmä svoje postavenie nielen v spoločnosti, ale aj svoju existenciu vo svete. Vzťahy, do ktorých človek vstupuje sú nesmierne bohaté a zložité. Stretáva sa tu politika s politikou, ekonomické záujmy s druhými ekonomickými záujmami, estetické predstavy s predstavami o inej kráse, či už človeka alebo generácie. Stretáva sa tu však aj morálka s morálkou. Práve pre túto mnohorakosť je veľmi ťažké vyjadriť spoločnosť a všetky javy v nej existujúce v presných a jednotných pojmoch.

Je tomu tak aj v prípade morálky, ktorá patrí k dôležitým spoločenským javom. Taká pestrosť v predstavách o zmysle etických pojmov, ktoré vyjadrujú podstatné súvislosti a vzťahy v mravnej oblasti, je v iných vedách nevídaná. Prečo tomu tak je?

Ak chceme zodpovedne odpovedať na túto otázku musíme priznať, že dôvodov je viac.

Jeden z pragmatických dôvodov spočíva v tom, že ľudia často spájajú svoje predstavy o morálke s konkrétnym postavením v spoločnosti, s konkrétnym miestom v systéme spoločenských vzťahov. Z tohto hľadiska ľudia naozaj nie sú totožní a nie sú si ani rovní. Preto sa zákonite líšia ich predstavy o spravodlivosti (prirodzene, že máme na mysli spravodlivosť morálnu). Morálne vedomie ľudí teda tvorí rovnaké pojmy, no treba vidieť, že chápanie ich obsahu je značne rozdielne.

Druhý a závažnejší dôvod spočíva v tom, že konkrétny obsah kategórií etiky sa v histórii morálneho myslenia menil v závislosti na tom, ako sa chápala podstata morálky. Aj v súčasnosti, podobne ako v minulosti má etika k tomuto problému slobodné, a preto aj odlišné prístupy. Spravidla sa pristupuje k riešeniu tohto problému z princípu konkrétne historického charakteru morálky a etiky. Tak možno konštatovať, že vo všetkých kategóriách etiky sa prejavuje morálne vedomie určitej pospolitosti ľudí a etické myslenie danej epochy.

POZNÁMKY

Aj keď etické kategórie charakterizujú etiku ako vedu, z hľadiska svojho obsahu nemôžu byť večné, tak ako nie je večný žiadny spoločenský systém. Možno povedať, že z tohto hľadiska sú etické kategórie nesmierne premenné, vrátane základných kategórií ako je dobro a zlo, ale aj ďalšie, ktoré sú konkrétnym produktom danej doby, daného spoločenského systému. Jedná sa najmä o kategórie spravodlivosti, hrdinstva, cti, ale aj ďalších. V morálnom vedomí ľudí mnohých epoch, mnohých spoločenských systémov existujú iba rovnako znejúce slová, ale ich obsah, ich „náplň“ je odlišná. Preto majú kategórie etickej vedy konkrétne historický a prechodný charakter. Vybudovať u etiky ako vedy taký kategoriálny aparát, aký je charakteristický pre prírodné a technické vedy je nemožné. Z toho ale vyplýva, že tí, ktorí sa venujú tejto vede, musia neúnavne študovať nielen teóriu etiky, ale aj život, zmeny v morálke ľudí, analyzovať zmeny, prijímať patričné závery a obohacovať nimi etickú teóriu tak, aby bola stále na úrovni doby.

Kategórie etiky sú pojmami vedy. Sú to dokonca najvšeobecnejšie kategórie vedy, ktoré ju charakterizujú. Ich zvláštnosťou je, že sa používajú v bežnom hovorovom jazyku. Patria teda do prirodzenej slovnej zásoby aj tých ľudí, ktorí sa nikdy nevenovali štúdiu etiky. Sú súčasťou nepretržitého odovzdávania skúseností z generácie na generáciu. Obsah týchto pojmov preto podmieňuje prevzatá mravná skúsenosť a zvyky. Táto skúsenosť je mimoriadne hodnotná a nebolo by dobré ju akýmkoľvek spôsobom podceňovať. Rímsky rétor a pedagóg Quintilianus /35-100/ na margo tejto skúsenosti povedal: „Skúsenosť bez vzdelania platí viac ako naopak, vzdelanie bez skúseností“.

Význam životných zážitkov pre utváranie mravného vedomia je mimoriadny. Problém však je v tom, že vzdelanostná úroveň príslušníkov spoločnosti nemôže zostať iba na tejto, tak povediac úrovni bežného vedomia. Vtedy sa človek správa mravne nevedome, náhodilo, podľa citu. V modernej vede sa však musíme tiež usilovať o zvýšenie autority systematického etického vzdelávania. Kultúrny človek súčasnosti nemôže vystačiť iba s vlastnou, individuálnou skúsenosťou. Nemôže sa spoliehať iba na svoj cit pre morálne správanie. A v rámci systematického vzdelávania je nevyhnutné poznávať obsah a pôsobenie etických kategórií tak, ako o nich hovoria jednotlivé etické systémy.

Význam etických kategórií pre kultúru mravného vedomia a myslenia vyplýva nielen z ich všeobecného charakteru a významu, ale aj z ich úlohy v samotnej etike. Sú uzlovými bodmi v sieti etických poznatkov a hlavným prvkom celého systému etiky. Vo veľmi koncentrovanej podobe sústreďujú poznanie obsiahnuté v iných pojmoch i v celej skúsenosti spoločenského systému. Umožňujú nám teda povzniesť úvahy o morálke do všeobecnejšej roviny, sú aj záchranným pásom pred utopením v prízemnosti.

Vznik etických kategórií nie je samoučelný. Konkrétna existencia etických kategórií je bezprostredne spätá so životom spoločnosti, predovšetkým však s jej duchovnou sférou. Z toho vyplýva, že musí byť v tesnom „kontakte“ so životom každého občana, pre ktorého je formulácia morálnych výrokov bežným duchovným prejavom. Mravné vedomie spoločnosti je hlavnou formou existencie etických kategórií, iným spôsobom ani reálne existovať nemôžu. Človek so svojimi vzťahmi a problémami je ich tvorcom, životodarným prostredím a zároveň aj vykonávateľom ich „odkazu“. Tým, že si ich človek osvojí, že sa s ich obsahom vnútorne stotožní sa podieľajú nielen na kultivácii mravného vedomia človeka, ale i na kultivácii jeho spôsobu života a tým aj na kultivácii života celej spoločnosti. Otvplyvňujú utváranie a uspokojovanie ľudských potrieb a morálnych požiadaviek; napríklad kto čestne zmýšľa a koná, ten tiež čestnú reakciu očakáva od druhých.

Možno teda povedať, že etické kategórie sú nenahraditeľným inšpirátorom mravných vzťahov. I ten človek, ktorý zdanlivo prepadol kultu peňazí alebo inému

materiálnemu fetišu predsa len vyhľadáva citové a morálne zátišie v oblasti ľudských vzťahov, aj keď kriminálne činy namierené proti jednotlivcom v rámci konkurenčného boja mafiánskych skupín svedčia skôr o opačnej orientácii, ako by ľudia platení za kriminálne činy najhrubšieho zrna takéto miesta nemali a ani ich nehľadajú. Možno teda utvoriť čiastkový záver, že etické kategórie usmerňujú naše činy a nemožno bez nich uskutočniť žiadnu voľbu, ak stojíme na mravnom rázcestí.

4.1 Základné etické kategórie

Základnými kategóriami etiky sú **kategórie dobra a zla**. Možno povedať, že sú to piliere, na ktorých stojí takmer každá etika a mravné vedomie každého človeka. Čo je dobré, orientuje nás k tomu, čo je mravné. Čo je zlé, upozorňuje nás na to, čo je nemravné. Dobro a zlo predstavujú kmene celého mravného stromu. Čiastkové etické pojmy sú iba konkretizáciou týchto základných pojmov.

V praktickom živote to však nie je tak jednoznačné, ako ani voda v rieke nie je iba čistá. Žiadny človek nie je iba dobrý ani iba zlý. Pri používaní týchto kategórií preto musíme byť mimoriadne obozretní a musíme veľmi uvažovať, kedy týchto pojmov použiť a pri akej príležitosti.

Aj z týchto dôvodov možno povedať, že základné kategórie v etike sú najťažšie na definovanie. Veľkú časť problémov v oblasti etiky možno pričítať práve skutočnosti, že je tak ťažké definovať význam pojmov dobrý, ale aj zlý. Každý máme konkrétnu predstavu čo tieto pojmy znamenajú, ale je nesmierne ťažké túto predstavu presne popísať. Napr. vo výkladovom slovníku sa začína definícia pojmu "dobrý" slovami: „mravne vyhovujúci, riadny, ušľachtilý, čestný“, ale potom sa pokračuje rozsiahlym výpočtom významov v rôznych kontextoch - „dobrý priateľ“, „dobré jedlo“, „dobré znamenie“ atď. - aby sme získali aspoň základnú predstavu o rozsahu jeho použitia. Potreba upozorniť na všetky tieto rôzne kontexty ukazuje, aký široký význam môže toto slovo mať. Ten istý slovník definuje pojem „zlý“ ako „nevyhovujúci“, „nehodnotný“, „nekvalitný“, „mravne nevyhovujúci, chybný“, „nesprávny, nepriaznivý“, a tak ďalej, každý význam sa vzťahuje ku konkrétnemu kontextu.

Táto rozmanitosť v používaní slov „dobrý“ a „zlý“ vyvoláva zásadné etické otázky:

- I Je „dobro“ niečím, čo existuje vo veciach nezávisle na našom rozhodnutí, že sú dobré? Inými slovami: je dobro pevne daná vlastnosť?
- I Alebo je to niečo, čo určujeme prostredníctvom vôle? Hovoríme o niečom, že je to dobré, iba pre to, že s tým súhlasíme?
- I Je dobro absolútne alebo závisí na pohľade jednotlivca?
- I Ak závisí dobro na tom, ako veci vnímame, a nie je pevne danou vlastnosťou, máme vôbec možnosť nejakú vec rozhodnúť, keď jeden hovorí, že je „dobrá“ a druhý, že je „zlá“?
- I Čo majú dobrý nôž a dobrá operná speváčka spoločné? Prečo môžeme v oboch prípadoch použiť výraz „dobrý“?

Tieto otázky treba zodpovedať z hľadiska rôznych teórií etiky. A pochopiteľne sa nedostaneme príliš ďaleko v definovaní toho, čo je „správne“ a „zlé“, dokiaľ nepochopíme, čo pre nás znamená „dobro“.

Začať môžeme napríklad ako grécky filozof Aristoteles. Dobro videl z hľadiska toho, ako je každá vec schopná naplniť účel, ku ktorému bola vytvorená. Dobrý nôž je tak ten, ktorý dobre reže. Kto je potom dobrý človek? Aby sme mohli na túto otázku odpovedať, je zrejmé, že je treba pochopiť, na čo bol človek stvorený. To viedlo v etike k prístupu spojenému s prirodzeným zákonom.

Na druhej strane môžeme označenie nejakej veci slovom „dobrý“ odôvodniť s od-

POZNÁMKY

kazom na vonkajšiu inštanciu. Veriaci človek tak môže označiť za „dobré“ všetko, čo požaduje Boh.

Užitočné je rozlíšenie medzi deontologickým a teleologickým prístupom: ak prístupujeme k pravidlám, ktoré riadia ľudské správanie s presvedčením, že niečo je správne a niečo nesprávne, potom zaujímate deontologický postoj - inými slovami postoj založený na „záväzku“, pocitu povinnosti; pokiaľ namiesto toho premýšľame o zvolenom ciele, ku ktorému spejeme, čiže o „dobru“, ktoré je cieľom života, potom zaujímate teleologický postoj založený na „ciele“.

Je preto zrejmé, že v etike nemožno jednoducho definovať pojmy a potom vyložiť teóriu etiky prostredníctvom priamočiarej logickej dedukcie. Každá teória či každé poňatie etiky zo svojej podstaty definuje význam základných pojmov, ktoré používa. Slová dávajú význam v kontexte teórie či celkového poňatia života. Akonáhle tento kontext odstránime, stanú sa z nich vágne a takmer nedefinovateľné kategórie.

V teoretickom etickom myslení i v rovine praktickej morálky sa často stotožňujú pojmy dobro a blaho. Nie je to závažná teoretická chyba, ani neblahý životný omyl. Príčiny tohto stotožňovania sú prirodzené - teoretické i praktické. Proti kategóriám dobra a blaha totiž stojí jediný protiklad, a tým protikladom je zlo. Môžeme pripustiť, že protikladom blaha je chudoba. To však nie je presné. Vzhľadom na „hmatateľnosť“ blaha je prirodzené, že ho ľudia stotožňujú s dobrom ktoré je presne len viac abstraktné. Za blaho považujeme v jazyku etiky súhrn materiálnych a duchovných podmienok spoločenského života, ktoré sú nevyhnutne potrebné pre existenciu, reprodukciu a zdokonaľovanie spoločnosti a jednotlivcov. Blaho je objekt ľudských potrieb a snáh, a teda zároveň aj motív, prostriedok a cieľ celej ľudskej činnosti. Blaho má spoločenské i individuálne rozmery. Nemôžeme ho však stotožňovať s majetkom alebo s bohatstvom. K majetku treba mať na príklad tiež pocit životného šťastia. Hovorí sa, že peniaze nehrejú pri srdci, ale pália vo vrecku. Tiež sa ale hovorí, že peniaze nie sú všetko, ale kto má peniaze, má všetko. Bez sporu, k blahu patrí určite aj zdravie, ktoré sa naozaj nedá nahradiť nijakou hodnotou.

Miera blaženosti je veľmi individuálna, a nemožno ju preto všeobecne a kvantitatívne stanoviť. Neraz sa však presvedčame, že mnohí občania majú mimoriadne svojrázne (neraz až deformované) predstavy o tom, čo je blaho. Týmto nesprávnym predstavám podriaďujú svoj životný spôsob, ktorý nesie znaky egoizmu, snobstva, chamtivosti a konzumentstva.

Blaho patrí k tým pojmom, ktoré používame na označenie kladnej mravnej hodnoty predmetov, javov a procesov, slúžiacich na uspokojovanie objektívnych a rozumných ľudských potrieb. Rozlišujeme prirodzené blaho (tj. výsledok živelných prírodných procesov) a spoločenské blaho (tj. produkt ľudských činností). Mala by platiť zásada, že každý je povinný dbať o svoju blaženosť, spolu so zásadou, že šťastie je oporou šťastia každého.

4.2 Významové aspekty dobra a zla

Vo vzťahu k predchádzajúcim myšlienkam je možno povedať, že pojmom dobro označujeme všetko, čo napomáha blahu. Ak je blaženosť cieľom, potom dobro je prostriedkom, ako tento cieľ dosiahnuť. Iba vtedy zažíva človek pocit šťastia.

Dobro má niekoľko významových aspektov:

- I dobro ako všeobecný pojem, ktorý odráža súhrn pozitívnych princípov a noriem danej morálky;
- I dobro ako mravný ideál;
- I dobro ako cnosť, ako morálna vlastnosť človeka;
- I dobro ako objektívna morálna kvalita určitého skutku;

I dobro ako mravný cieľ správania, ktorý tým prerastá do motívu skutku.

Táto kategória je najvšeobecnejšou myšlienkovou formou vymedzenia mravného, toho, čo má kladný mravný význam. Nie je správne, aby sme túžili iba po „čistom“ dobri, ktoré nenachádza ani spredmetnenie, ani zduchovenie v iných hodnotách. Dobro patrí k životu ako jeho spôsob uskutočňovania, čím odhaľuje svoj praktický a výchovný význam.

Protikladom kategórie dobra je pojem zlo, ktorý zovšeobecňuje všetko to, čo odporuje dobru a blahu, čo mu prekáža a nedovoľuje sa mu rozvíjať. Je to etický pojem, ktorý v najvšeobecnejšej podobe vyjadruje to, čo je nemravné, čo je v rozpore so spoločensky overenými požiadavkami morálky a čo si zasluhuje odsúdenie. Zlo je tiež abstraktnou charakteristikou negatívnych morálnych vlastností a hodnôt. Je to teda amoralita a antihodnota. Vzhľadom na vysokú všeobecnosť tohto pojmu, ani v tomto prípade ho nemožno používať ľahkovážne. Nemal by byť bežný výrok „to je zlý človek“. Nikto a nič nemôže totiž vyjadriť celý rozsah všeobecného pojmu.

Kategóriu zlo používame v širšom ako iba etickom zmysle. Je to oprávnené z toho dôvodu, že i tzv. „neetické“ zlo je prekážkou blaha a blaženého života. Pojem zlo (i jeho prejavy) chápeme predovšetkým v nasledujúcom rozsahu:

I **zlo ako prírodné javy a procesy**, ktoré nepriaznivo pôsobia na život a činnosť ľudí. Príroda môže pôsobiť človeku tým viac "zla", čím viac je človek nevedomky v podruží jej objektívnych zákonov a čím nižšia je miera slobody človeka voči živelným silám prírody. To neznamena, že človek má vládnuť prírode; znamená to iba toľko, že ju má čo najlepšie poznať. Príroda je naším partnerom, ktorého si musíme vážiť a poznať jeho potreby, aby sme sa toho istého dočkali od neho.

I **zlo ako sociálna aktivita**, ako súhrn javov, ktoré sú v rozpore so životnými záujmami a potrebami človeka (jedinca, národa i spoločnosti); ako to, čo principiálne bráni spoločenskému pokroku. Je to napríklad zlá politika, nehumánna ekonomika, nacionalistické postoje vodcov, deformované poňatie umenia a pod. Vina za sociálne zlo nepadá na hlavy jedincov (aspoň nie samostatných indivíduí), ale na hlavy sociálnych skupín (napríklad politických strán a ich vedení, stratégií ekonomického života, umeleckých zoskupení apod.).

I **morálne psychologické zlo indivídua**, čo znamená činy, ktoré sú prejavom vôle určitej osoby alebo skupiny osôb (party zločincov, rôznych extrémistov). Sú to skutky, za ktoré je možné označiť určitú osobu ako vinnú bez ohľadu na jej sociálnu (alebo politickú) príslušnosť. Zdrojom tohto zla je narušené morálne vedomie jednotlivca, porucha v jeho psychike (možno i vo fyziológii); ale existujú i názory, že pramení zo sociálneho zla. Napríklad ľudia sa odhodlajú ku krádeži, ak ich k tomu donúti utrpenie alebo bieda (aj keď to mravne odsudzujú). Spoločenská prax mnohých generácií dokázala, že predovšetkým sociálna nespravodlivosť plodí priestupky voči morálke.

V rôznych životných situáciách musíme preukázať schopnosť rozlíšiť dobro a zlo. A to v jednaní druhých ľudí i v jednaní vlastnom. Vieme však, že hranice medzi dobrom a zlom nebývajú niekedy príliš zreteľné, prípadne sú subjektívne chápané. Tiež z historického pohľadu na dejiny morálky vyplýva, že hranica medzi dobrom a zlom nie je v myslení národov ani trvalá, ani totožná. Znamená to, že tieto kategórie nemajú objektívny obsah?

Ako vidno, v tejto problematike má dôležitú úlohu kritérium mravnosti, t. j. kritérium dobra a zla. Tu sa opäť ukazuje význam analyzovaného pojmu blaho. Čo nie je v rozpore s dobrom jedinca ani spoločnosti, nemôže byť zamerané proti dobru ako všeobecnej kategórii. V úlohe kritéria figuruje tiež pomer ľudských myšlienok a činov k pokrokovým spoločenským procesom. A tak sa môže stať, že čo je zdanlivo v rozkole s humanizmom a mravnosťou, posudzujeme vzhľadom k vyšším princípom

POZNÁMKY

sociálnym ako opodstatnené a mravné. V niektorých prípadoch takého komplikovaného vzťahu medzi dobrom a zlom používame niekedy tiež pojem „nutné zlo“.

Dialektika dobra a zla sa prejavuje mnohými spôsobmi. Vzhľadom k nášmu vojenskému prostrediu je možno poukázať na prípad dokazujúci, že v určitom okamihu môže mať jeden a ten istý skutok rozdielny mravný význam. Ide o zabitie človeka, ktoré sa už po mnoho stáročí považuje za jeden z najťažších zločinov. Ale zabitie nepriateľa, ktorý nás napadol so zbraňou, je morálne ospravedlniteľné: stalo sa tak v spravodlivom boji na obranu národných a spoločenských hodnôt.

Domnievame sa, že aplikovať dobro a zlo na jednotlivé javy je potrebné uskutočňovať konkrétne, tvorivo a hlavne nedogmaticky. Prvotnou povinnosťou je obhajovať všetky záujmy, práva a oprávnené potreby dobrého človeka. Pri posudzovaní konkrétnych skutkov a udalostí však používame celú škálu ďalších etických kategórií, ktoré zvlášť vo vojenskom prostredí majú svoje miesto.

4.3 Etické kategórie - povinnosť, česť, spravodlivosť, svedomitosť

Povinnosť

Pre profesionálneho vojaka je kategória povinnosti pilierom pri vykonávaní štátnej služby a mimo nej. Bez zmyslu pre povinnosť nie je možné predstaviť si vojenského profesionála. V povinnosti sa bezprostredne prejavuje aktívna a imperatívna povaha morálky, ktorá silou svedomia a neraz aj verejnej mienky vedie človeka k očakávanému jednaniu. Základom povinnosti sú záväzky, ktoré vyplývajú z miesta, ktoré človek zaujíma v sústave spoločenských vzťahov, a zo sociálnej role, ktorú plní v pracovnom, vojenskom alebo osobnom živote. Preto možno povinnosť definovať ako spoločenskú nutnosť vyjadrenú v morálnych požiadavkách. Tieto požiadavky potom sa menia na osobnú úlohu konkrétnej osoby.

V morálnom pojme povinnosť je obsiahnutá hlboká osobná zainteresovanosť na plnenie záväzkov a tiež to, že človek tieto záväzky na seba berie dobrovoľne v duchu určitej voľby a uvedomuje si pritom ich potrebu. Povinnosť je teda vyjadrením toho, čo musí človek plniť, ale aj to, ako to má plniť. Prísne vzaté, musíme rozlišovať medzi služobnou (právnou) a morálnou povinnosťou. Za neplnenie služobných povinností nasledujú finančné, disciplinárne a iné sankcie. Za neplnenie morálnych povinností možno uplatniť iba morálne sankcie (kritika, apel na svedomie, verejné odsúdenie). V živote sú však tieto stránky povinnosti veľmi tesne späté. U vojenských profesionálov vojenská povinnosť je v tomto zmysle jednotou mravnej a služobnej stránky.

Česť

Významnú etickú kategóriu predstavuje pojem česť. Pojem cti zohráva v sústave etických kategórií preto dôležitú úlohu, lebo upevňuje presvedčenie človeka o vlastnej ľudskej, morálnej i odbornej hodnote. Je veľmi blízky pojmu dôstojnosť. Česť osobnosti je vyjadrením vzťahu človeka k sebe samému a vzťahu spoločnosti k človeku. Ak ide o česť, ide o vybudovanie alebo zachovanie dobrej povesti. Každá česť je spätá s konkrétnym spoločenským postavením človeka, s tým, čím sa zaoberá; ďalej je závislá na morálnych zásluhách, ktoré sa človeku priznávajú za jeho činy. Preto hovoríme o cti predstaviteľov rôznych povolání, rôznych záujmových činností, ale i o cti rôznych vekových skupín.

Predstava o cti a dôstojnosti sa zakladá na princípe morálnej rovnosti všetkých ľudí, ktorá však nie je apriórna, ale človek sa o ňu musí svojim spôsobom usilovať. V ozbrojených silách demokratického štátu vystupuje česť a dôstojnosť ako mravná rovnosť všetkých skupín vojenských profesionálov.

Povesť človeka je založená na tom, ako verejná mienka hodnotí činy človeka. Nie všetko sa sluší, je vhodné a všetko si vyžaduje svoj čas a podmienky. Cicero v tejto súvislosti hovoril: Čo sa sluší, je čestné, a čo je čestné, to sa sluší. Česť preto vyžaduje od človeka také skutky a taký prístup k povinnosti, ktoré vedú k upevneniu prestíže danej osobnosti v očiach kolektívu, národa, alebo spoločnosti. Ak chce človek zachovať svoju dobrú povesť, musí sa usilovať o dôstojné jednanie v každej situácii. Súčasne tiež predpokladáme, že česť vyvoláva úsilie uchrániť svoje dobré meno, autoritu a reputáciu.

Česť je v istom zmysle tiež túžba. To je zrejmé najmä v postoji človeka k svojmu menu, ktoré získava po rodičoch. Dobrá povesť rodičov napr. v určitom povolání, vyvoláva túžbu detí nezahanbiť ich meno. To ale neznamená, že česť je dedičná, ako si to niektorí ľudia predstavujú. O svoju reputáciu sa musí zaslúžiť každý sám.

Vzhľadom na význam práce v živote človeka a spoločnosti považuje sa profesionálna česť za najdôležitejšiu formu tohto morálneho javu. Aby človek uhájil profesionálnu povesť, musí byť dostatočne sebakritický k svojim činom a nepripustiť nič, čo by mu mohlo na tejto povesti ubrať. Verejnosť v istom zmysle očakáva, že predstaviteľ daného povolania bude mať vždy reputáciu svojej osoby na pamäti. Čestný prístup k svojmu povolaniu je ale nezlučiteľný s nadradenosťou a neadekvátnou stavovskou hrdosťou.

Vo všeobecnosti platí, že sme pánmi svojej povesti; pokiaľ konáme čestne, nik nám z nej nič neuberie. Prílišné úsilie o dobré meno a vážené postavenie je nevhodné. Česť sa potom deformuje na povýšenosť, nadutosť, márnivosť a samolúbosť.

Profesionálny vojak nesmie napríklad zneužívať svojej funkcie a hodnosti k úvahám o nadradenosti nad nižšími, alebo podriadenými.

Spravodlivosť

Pojem spravodlivosť má dlhé dejiny. Okrem rôznych odlišností sa v nich vždy objavovala jedna požiadavka - rovnosť v delení práv a povinností príslušníka určitej ľudskej komunity. Často nadobúdala tento pojem prevažne právneho významu. Spoločensky významný je tiež jeho sociálno-politický obsah. Za rozhodujúci však považujeme ekonomický aspekt spravodlivosti, ktorý vytvára (alebo nevytvára) všetkým ľuďom dobrej vôle približne rovnaké podmienky na existenciu. Preto sa niekedy o sociálnej spravodlivosti hovorí, že je to čo najväčšia redukcia rozdielov v rozdeľovaní.

Sféra účinku kategórie spravodlivosti je veľmi široká. Zasahuje do vzťahu dvoch osôb, týka sa pomerov v rodine, ale používame ju taktiež na hodnotenie vzťahov medzi národmi a štátmi. Významná je idea spravodlivosti v podmienkach ozbrojených síl, v práci veliteľov (alebo iných funkcionárov vojenských profesionálov), lebo v hre už nie je len správne delenie povinnosti medzi vojakov profesionálov, ale niečo omnoho viac. Sú to najvyššie mravné hodnoty - sloboda osobnosti, dôstojnosť, pocit rovnoprávnosti a túžba odplatiť dobré dobrým.

Častým porušením spravodlivosti je rovnosť pri delení povinností a najmä pri odmeňovaní. Motívy tohto javu sú rôzne. Patrí medzi ne aj snaha byť s každým zadobre. V konečnom dôsledku sa dosiahne pravého opaku. Spravodlivosť v našej spoločnosti i v ozbrojených silách nemožno vyvodzovať z predstavy o naprostej sociálnej rovnosti. Táto rovnosť je predovšetkým právom a možnosťou, o ktoré treba sa usilovať: V schopnostiach jednotlivcov však existujú rozdiely, teda nie sú si rovní. Objektívne to tiež vedie k nerovnosti v spoločenskom postavení a v miere spotreby produktov, ktorými uspokojujeme svoje potreby. Taká nerovnosť však neznižuje dôstojnosť a česť človeka. Treba ju chápať prirodzene a hľadať si takú aktivitu, v ktorej môže človek vyniknúť.

Svedomitosť

Svedomitosť je pojem etiky, ktorý odráža mravnú stránku ľudských činností, t. j. nie to, čo ľudia robia, ale to, akým spôsobom to robia. Má sa pri tom na mysli miera aktivity, ktorú človek vyvíja pri svojej činnosti, a význam, ktorý prikladá hodnoteniu výsledkov a dôsledkov tejto činnosti. Preto je svedomitosť tiež prejavom vzťahu osobnosti k všetkému, čo práve vykonáva, ale i vzťahu k minulému i budúcemu.

Rozsah ľudských aktivít, na ktoré sa vzťahuje pôsobnosť pojmu svedomitosť, je veľmi bohatý. Ide o svedomitý vzťah k práci, k rodine, k svojim záľubám, ku každodenným mimopracovným povinnostiam; ale ide tiež o vzťah k vlastnej povesti. Z hľadiska profesijného je prirodzene najdôležitejší mravný vzťah človeka k práci, ktorý je motivovaný predovšetkým záujmom o výsledky tejto práce.

Vo vojenskej profesii je svedomitosť mravnou axiómou v prístupe k práci. Profesionálny vojak, ktorý nie je schopný svedomite pracovať je profesne nespôsobilý. Veď na jeho vzťahu k práci závisí často osud mnohých ľudí, či miliónových materiálnych hodnôt.

Svedomie

Obsahu pojmu svedomitosť sa približuje etická kategória svedomie. Tá má však svoju relatívne samostatnú existenciu v sústave etických pojmov. Všeobecne platí, že požiadavka svedomitosti je možná iba na základe existencie svedomia človeka, to znamená, že daný jedinec sa stotožnil s uvedenou požiadavkou vo svojom mravnom vedomí. Považuje túto požiadavku za normu svojho života a práce.

Svedomie sa definuje ako schopnosť osobnosti uskutočňovať morálnu sebakontrolu, samostatne formulovať vlastné morálne povinnosti, vyžadovať od seba ich plnenie a vykonávať kritické sebahodnotenie vlastných činov. Svedomie je teda základná forma mravného sebauvedomenia osobnosti.

Svedomie je intímna a subjektívna záležitosť. Je to subjektívne uvedomenie si povinnosti človeka voči spoločnosti, vojenskej jednotke, alebo jednotlivcovi.

Svedomie je taká funkcia morálky, ktorá odstrašuje človeka pred vykonaním určitého činu, alebo ho k vykonaniu tohto činu motivuje. Bráni človeku ísť po ceste zla a nabáda ho k dobrým skutkom. Aj preto je dôležité, aby ľudia mali správne predstavy o dobre a zle, o ušľachtilých a amorálnych javoch vo svojom jednaní, o tom, čo je a čo nie je mravné.

Kultúrnosť človeka posudzujeme podľa jeho vzhľadu, podľa spôsobu myslenia a tiež podľa pojmov, ktoré na vyjadrenie svojich myšlienok používa. Ak máme dobrý úmysel zdokonaľiť svoje myslenie, obohacujeme si slovnú zásobu o nové pojmy a obsah tých, ktoré už poznáme, si rozširujeme.

Každá z etických kategórií je iba inšpiráciou k úvahám o morálke. Pokiaľ by boli predkladané ako hotové morálne pravdy, dopúšťali by sme sa krivdy na samotnej pravde a prepadli by sme pustému moralizovaniu.

Hlavný zmysel predloženého textu smeruje k životným udalostiam, situáciám a skúsenostiam, ide o praktickú stránku morálky a kategórií etiky. Orientuje sa na praktickú činnosť, na mravné správanie vojenských profesionálov.

5. Etika vojenského profesionála**5.1 Človek začlenený v profesionálnych štruktúrach**

V predchádzajúcom texte bolo poukázané aj na morálne aspekty všeobecných dimenzií spoločnosti. Všeobecné je aj začleňovanie ľudí do nejakej profesijnej sku-

piny. Ozbrojené sily predstavujú špecifické zoskupenie a práve preto v ozbrojených silách všeobecná podoba morálnych hodnôt bola prepracovaná na ucelené zásady a pravidlá správania sa svojich príslušníkov, ktoré sú vyjadrené v etickom kódexe profesionálneho vojaka. Svedkami tohto postupu okrem profesionálnych vojakov sme napr. u zdravotníkov, právnikov, novinárov, diplomatov, učiteľov a iných.

Etický kódex profesionálneho vojaka zo 4. apríla 2007 podľa § 117 ods. 7 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov obsahuje:

5. 2 Základné ustanovenia

Čl. 1

- (1) Etický kódex profesionálneho vojaka (ďalej len „etický kódex“) upravuje zásady a pravidlá správania a konania profesionálneho vojaka; tieto zásady a pravidlá predstavujú uznávané vojenské hodnoty, kultúru a tradície.
- (2) Zásady a pravidlá správania a konania vychádzajú z tradícií spoločnosti a ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“); sú v nich zovšeobecnené požiadavky na profesionálneho vojaka vyplývajúce z postavenia ozbrojených síl v spoločnosti pri plnení úloh obrany Slovenskej republiky, jej zvrchovanosti, územnej celistvosti, záujmov, hodnôt demokracie a slobody.
- (3) Etický kódex predstavuje súbor záväzných požiadaviek na správanie a konanie profesionálneho vojaka pri vykonávaní štátnej služby a mimo štátnej služby. Na etický kódex sa prihliada pri posudzovaní morálnych predpokladov uchádzačov o prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka.
- (4) Etický kódex je normatívne kritérium na posúdenie správania a konania profesionálneho vojaka v občianskom živote pri ohrozovaní alebo poškodzovaní vážnosti ozbrojených síl v spoločnosti.
- (5) Etický kódex je aj súbor noriem a návodov na vytváranie profesionálneho prostredia v hodnostných zboroch ozbrojených síl.

5.3 Mravné požiadavky na profesionálneho vojaka

Čl. 2

- (1) Na profesionálneho vojaka sú kladené tieto mravné požiadavky:
 - a) vernosť Slovenskej republiky,
 - b) čestnosť,
 - c) statočnosť,
 - d) disciplinovanosť,)
 - e) hrdosť na príslušnosť k ozbrojeným silám,
 - f) tímová zodpovednosť,
 - g) obetavosť.
- (2) **Vernosť Slovenskej republiky** znamená úctu k jej ústavnému zriadeniu a jeho dôsledné rešpektovanie. Prejavom vernosti Slovenskej republiky je zodpovedné plnenie zverených úloh a povinností pri výkone štátnej služby profesionálneho vojaka podľa potrieb ozbrojených síl na jej území alebo v zahraničí.
- (3) **Čestnosť** je základom budovania prirodzeného rešpektu, vzájomnej dôvery a skutočného bojového priateľstva. Prejavuje sa spájaním úprimnosti a taktnosti, náročnosti a spravodlivosti, súladu slov a činov.

POZNÁMKY

- (4) **Statočnosť** znamená osobnú odvahu profesionálneho vojaka prekonávať prekážky a nevzdávať sa pri plnení náročných úloh. V bojovej činnosti sa statočnosť prejavuje pripravenosťou a odhodlaním splniť určené úlohy aj s nasadením vlastného života a zdravia.
- (5) **Disciplinovanosť** znamená rešpektovanie zákonov Slovenskej republiky, predpisov upravujúcich výkon štátnej služby profesionálneho vojaka a ochota podriaďiť sa vedúcemu služobného úradu alebo veliteľovi (ďalej len „veliteľ“) ako nadriadenej autorite. Disciplinovanosť sa prejavuje dodržiavaním zákonov Slovenskej republiky, včasným a presným plnením vojenských rozkazov, nariadení a dodržiavaním určeného vojenského režimu.
- (6) **Hrdosť na príslušnosť k ozbrojeným silám** znamená pevnú spolupatričnosť profesionálneho vojaka k ozbrojeným silám, k jednotke, útvaru, zväzku, úradu alebo zariadeniu ozbrojených síl (ďalej len „útvár“) a k hodnostnému zboru. Prejavom hrdosti na službu v ozbrojených silách je poznanie a rozvíjanie pozitívnych tradícií útvaru, hodnostného zboru a vzorná reprezentácia ozbrojených síl na verejnosti na území Slovenskej republiky a v zahraničí.
- (7) **Tímová zodpovednosť** znamená aktívny a svedomitý prístup profesionálneho vojaka k plneniu povinností v útve pre splnenie úloh celku. Prejavom tímovej zodpovednosti je podpora veliteľa, dôslednosť a uvedomovanie si následkov správania a konania profesionálneho vojaka pre splnenie úloh celku.
- (8) **Obetavosť** znamená schopnosť a ochotu splniť úlohy aj na úkor záujmov a potrieb profesionálneho vojaka bez ohľadu na úsilie potrebné na ich splnenie. Prejavuje sa ochotou prekonávať prekážky pri výkone štátnej služby pre splnenie úloh celku.

5.4 Štandardy správania a konania

Čl. 3

- (1) Štandardy správania a konania sú ustálené pravidlá správania a konania profesionálneho vojaka v občianskom aj profesionálnom živote v situáciách, ktoré sú významné na utváranie a rozvoj požadovaných vzťahov v útve a na utváranie názorov verejnosti na ozbrojené sily.
- (2) Základným štandardom správania a konania je dodržiavanie zákonov a mravných požiadaviek. Profesionálny vojak vždy a za každých okolností rešpektuje Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a služobné predpisy.

Čl. 4

- (1) Profesionálny vojak pri vykonávaní štátnej služby nepripúšťa diskrimináciu na základe vojenskej hodnosti, pohlavia, sexuálnej orientácie, fyzickej dispozície, majetkových pomerov, politických a náboženských názorov, rasových, národnostných, sociálnych alebo iných rozdielov.)
- (2) Profesionálny vojak dodržiava všeobecne uznávané pravidlá slušnosti, zdvorilosti, taktnosti a osobného vzhladu a zdržiava sa pri výkone štátnej služby aj mimo nej akéhokoľvek správania, ktoré by mohlo narušiť jej vážnosť a dobré meno ozbrojených síl.
- (3) Profesionálny vojak sa vyhýba konaniu, ktoré vedie ku konfliktu záujmov štátnej služby s osobnými záujmami, so záujmami blízkych osôb alebo iných osôb. Na akýkoľvek skutočný konflikt záujmov je povinný bezodkladne upozorniť veliteľa.
- (4) Profesionálny vojak nepožíva alkohol ani iné omamné alebo psychotropné látky na pracovisku alebo mimo neho pri plnení služobných povinností, pred príchodom

do služby a v čase výkonu služby a uprednostňuje zdravý životný štýl. Vo voľnom čase nepožíva omamné alebo psychotropné látky a vyhýba sa nadmernému požívaniu alkoholu.

- (5) Profesionálny vojak sa stará o svoj odborný rast a fyzickú kondíciu a rozširuje si kultúrny a spoločenský rozhľad.
- (6) Profesionálny vojak dbá o svoju dôveryhodnosť pri správe svojho majetku a majetku svojej rodiny aj tým, že nevstupuje do právnych vzťahov, ktoré by mohli narušiť jeho vážnosť a dôstojnosť, a zodpovedne plní svoje záväzky. Upevňuje spoločenský kredit profesionálneho vojaka ako zodpovedného občana.
- (7) Profesionálny vojak sa vyhýba kompromitujúcim miestam a osobám.

5.5 Štandardy správania a konania pri výkone funkcie

Čl. 5

- (1) Profesionálny vojak aktívne a iniciatívne plní povinnosti, ktoré mu vyplývajú z funkcie; pomáha veliteľovi pri udržiavaní morálky a disciplíny.
- (2) Profesionálny vojak podporuje utváranie pozitívnych a korektných vzťahov, ako sú podmienky súdržnosti a bojaschopnosti útvaru; voči ostatným profesionálnym vojakom a zamestnancom v ozbrojených silách zachováva náležitú úctu a správa sa k nim kolegiálne.
- (3) Veliteľ pozitívne a iniciatívne ovplyvňuje vzťahy a kvalitu života podriadených a rieši ich oprávnené požiadavky a záujmy. K podriadeným profesionálnym vojakom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme sa správa čestne a rešpektuje ich osobnú dôstojnosť; vyžaduje od nich dodržiavanie etického kódexu alebo Etického kódexu štátneho zamestnanca) alebo povinností zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.
- (4) Veliteľ nevyžaduje od podriadených plnenie úloh, ktoré sú v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, zákonmi, ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a služobnými predpismi.
- (5) Profesionálny vojak, ktorý sa domnieva, že sa od neho vyžaduje, aby konal nesprávnym alebo neetickým spôsobom, ktorý môže mať za následok zlé hospodárenie alebo je inak nezlučiteľný s etickým kódexom, oznámi túto skutočnosť veliteľovi.
- (6) Profesionálny vojak upozorní veliteľa na porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, služobných predpisov alebo etického kódexu iným profesionálnym vojakom bez zbytočného odkladu po tom, ako sa o porušení dozvie.
- (7) Profesionálny vojak udržiava majetok štátu v riadnom stave a chráni ho pred zničením, poškodením, stratou, zneužitím alebo zmenšením. Zverené prostriedky využíva čo najefektívnejšie v súlade s účelom, na ktorý boli určené, a nezneužíva ich na osobný prospech.
- (8) Profesionálny vojak nesmie využívať svoje postavenie na získanie výhod pre seba alebo iného, nesmie pripustiť, aby sa v súvislosti s výkonom štátnej služby dostal do postavenia, v ktorom by bol zaviazaný odplatiť preukázanú službu alebo akúkoľvek inú ponúknutú výhodu, ani využívať či poskytovať informácie, ktoré získal v súvislosti s postavením či funkciou na účely, ktoré nesúvisia so štátnou službou profesionálneho vojaka.
- (9) Profesionálny vojak pri oficiálnom reprezentovaní Slovenskej republiky a pri služobných cestách v zahraničí dodržiava všeobecné zásady slušnosti a vojenskej zdvorilosti, rešpektuje zákony a miestne zvyklosti krajiny pobytu.
- (10) Správanie a konanie profesionálneho vojaka pri plnení úloh v rámci vyslania oz-

POZNÁMKY

brojených síl mimo územia Slovenskej republiky musí byť v súlade s mandátom príslušnej misie alebo operácie, v súlade s pravidlami nasadenia a kódexmi správania. Profesionálny vojak rešpektuje miestne obyvateľstvo, jeho zvyky, tradície a náboženské zvyklosti.

5.6 Osobitosti správania a konania v bojovej činnosti

Čl. 6

- (1) Profesionálny vojak dôveruje veliteľovi, rešpektuje ho, plní vojenské rozkazy a upevňuje bojové priateľstvo všetkých príslušníkov útvaru založené na vzájomnej úcte, dôvere a pomoci.
- (2) Profesionálny vojak prejavuje v bojovej činnosti rozhodnosť a dôveru vo vlastné schopnosti. Úlohy plní presne, bezodkladne a iniciatívne; v krízových situáciách sa rozhoduje samostatne a flexibilne.
- (3) Profesionálny vojak v bojovej činnosti pohotovo reaguje na vzniknutú situáciu, odvážne a odhodlane prekonáva všetky nástrahy a prekážky; jeho správanie a konanie musí byť v súlade s medzinárodným humanitným a vojnovým právom.)

5.7 Uplatňovanie etického kódexu

Čl. 7

- (1) Veliteľ oboznámi podriadených profesionálnych vojakov s etickým kódexom.
- (2) Veliteľ vytvára podriadeným profesionálnym vojakom primerané podmienky na uplatňovanie etického kódexu.
- (3) Profesionálny vojak má právo upozorňovať iných profesionálnych vojakov na porušovanie etického kódexu.

Etický kódex profesionálneho vojaka sa svojim obsahom dotýka činnosti profesionálnych vojakov, vychádza a rešpektuje špecifiku, zložitost', ale aj rozpornosti tohto povolania. Vytvára podmienky pre tvorivú činnosť profesionálnych vojakov v rôznych podmienkach. Etický kódex je veľmi dôležitým dokumentom, jeho znalosť a uplatňovanie v praxi môže významne prispieť k pozitívnej motivácii vojenských profesionálov na kvalitné plnenie úloh, ktoré stoja pred ozbrojenými silami Slovenskej republiky.

Zložitost' súčasného obdobia prikazuje využiť všetky možnosti na to, aby sa svet stal bezpečnejším domovom pre všetkých ľudí. Je to mimoriadne zložitá úloha, pretože súčasný svet je rozdelený prostredníctvom mnohých problémov, z ktorých niektoré môžu vyústiť do situácií, ktoré môžu ohroziť celú populáciu.

V tejto situácii vystupuje do popredia úloha ozbrojených síl ako garantov bezpečnosti a mierového vývoja. To prirodzene vyvoláva celý rad úloh, ktorý je pred ozbrojené sily stavaný. Nemôže byť garantom mierového vývoja ten, ktorého charakterizuje agresivita, amorálnosť v konaní a nevzdelanosť. Preto je úlohou každej krajiny, aby budovala svoje ozbrojené sily v duchu humanistických tradícií a s ohľadom na požiadavku zachovať zdravú a obývateľnú planétu aj pre budúcnosť.

Realizácia týchto úloh môže byť zverená iba ľuďom vzdelaným. Ľuďom bez predsudkov, jednoducho profesionálom v každom pohľade. Humanistické tradície našej krajiny preto vytvárajú všetky možnosti a bolo by neodpustiteľnou chybou prerušiť tieto pokrokové tradície. Treba si však uvedomiť, že morálka je zložitý proces založený na sume poznatkov a preto treba, aby v ozbrojených silách Slovenskej republiky boli také podmienky, ktoré vyvolávajú skutočný profesionálny záujem o

službu v nich a etické vedomosti stali sa nedeliteľnou súčasťou kvalít vojenských profesionálov.

Použité pramene a literatúra pre štúdium problematiky:

1. ANZENBACHER, A.: *Úvod do etiky*. Praha 1994
2. HULAN, B. - KORČOKOVÁ, Z.: *Niektoré problémy etiky v činnosti ozbrojených síl*. Liptovský Mikuláš 2007. ISBN 978-80-8040-315-7.
3. HULAN, B. - KORČOKOVÁ, Z.: *Stručný prehľad vývoja a významu humanizmu pre kvalitu života človeka*. Liptovský Mikuláš 2005. ISBN 80-8040-280-9.
4. KUDLIČKA, J. - HULAN, B. - ŠVERHA, S.: *Vybrané problémy sociálnej etiky*. Liptovský Mikuláš 2002.
5. MIEZGOVÁ, J.: *Základy etiky*. Bratislava 1994
6. OLIVAR, R.R.: *Etická výchova*. Bratislava 1992
7. VAJDA, J.: *Etika*. Nitra 1995
8. VAJDA, J.: *Sociálna etika*. Nitra 2000
9. *Služobný predpis hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č. 29/2007 Etický kódex profesionálneho vojaka*.
10. *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie "Etika v príprave a činnosti vojenských profesionálov"*. Bratislava 2005

Psychologická edukácia

PROBLEMATIKA SOCIÁLNE NEŽIADUCICH JAVOV (MOBBING, ŠIKANOVANIE)

PhDr. Miroslav Kmošena, PhD.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš

ÚVOD

Problematika sociálne nežiaducich javov je pomerne atraktívna a vzbudzuje značný záujem. Ľudia sa tradične skôr zaujímajú o rôznorodé anomálie v prírode (prírodné úkazy, biologické abnormality, správanie niektorých druhov zveri a pod.) a v spoločnosti (zvláštnosti v architektúre, kultúre, spôsobe života, technické novinky a pod.), než o normálne, všedné veci. V lese nás upúta skôr atypický samorast, ktorý sa odlišuje od iných stromov, lebo je niečím zvláštny a zaujímavý. Rovnako našu pozornosť zaujme skôr taký prejav správania človeka, ktorý je neobvyklý, atypický a odlišuje sa od stereotypného, bežného správania ľudí. Vo väčšine prípadov sa jedná o také správanie, ktoré je skôr negatívne zamerané, odlišujúce sa od spoločenskej normy v jej legislatívnej alebo etickej podobe. Jeden z významných odborníkov zaoberajúcich sa touto problematikou A. Giddens vyslovil názor, že „štúdiom spoločensky nežiaduceho správania nám poskytuje ponaučenie o tom, že nikto z nás nie je tak normálny, ako by sme si to radi mysleli“. Uvedené slová výstižne charakterizujú skutočnosť, že ľudia niekedy úmyselne, ba dokonca s radosťou porušujú stanovené normy a pravidlá.

Obsah textu článku je podriadený jeho názvu. Objasňuje základné pojmy, ktoré sú pre sociálnu patológiu typické a bližšie analyzuje dva zo širokého spektra sociálnopatologických javov - mobbing a šikanovanie.

1. Sociálna patológia

1.1 Sociálna patológia a jej druhy

Na označenie chorých, nenormálnych, všeobecne nežiaducich spoločenských javov sa najčastejšie používa pojem sociálna patológia (angl. social pathology, nem. Sozialpathologie, fr. pathologie sociale). Pojem začal používať anglický filozof a sociológ H. Spencer. Hľadal spojitosť medzi ľudským organizmom a jeho chorobami a medzi spoločnosťou a chorobami v spoločnosti. Sociálna patológia sa v rôznych štatistických publikáciách klasifikuje a sleduje podľa rozdielnych kritérií a hľadísk.

- I Sociálna patológia súvisiaca s **biologickou reprodukciou ľudského rodu** (patológia rodiny, potraty, samovražednosť, klesajúca pôrodnosť, týranie detí, žien a mužov ...)
- I Sociálna patológia spojená s **ekonomickou situáciou** na základe procesov výroby, spotreby a rozdeľovania (chudoba a nezamestnanosť...).
- I Sociálna patológia súvisiaca so **spôsobom života** jednotlivca a malých skupín (bezdomovectvo, drogové závislosti, alkoholizmus, sexuálne deviácie, prostitúcia, promiskuita).

- I Sociálna patológia súvisiaca s **porušovaním právnych noriem** (kriminalita...).
- I Sociálna patológia spojená s **inými okolnosťami** alebo taká, ktorá zahŕňa viaceré sociálno-patologické javy (pedofília spojená s rozširovaním detskej pornografie...).

1.2 Sociálna patológia a sociálne normy

Jeden z najvýznamnejších predstaviteľov generácie zakladateľov vedeckej sociológie Francúz E. Durkheim považoval sociálnu patológiu za vedu o chorobách a nepriaznivých skutočnostiach, činoch a správani, ktoré sa odchyľujú od stanovených noriem, ale súčasne sú organickou súčasťou, komponentom života sociálnych celkov. Vymedziť presne čo je patologické je veľmi ťažké z dôvodu, že nevieme dobre stanoviť, resp. definovať normalitu. Porozumieť tomu, čo je abnormálne možno iba vtedy, ak máme jasno v tom, čo je normálne. To čo považujeme za normálne však nemožno stotožňovať s predstavou o priemernosti, teda s tým čo v spoločnosti pokladáme za priemerné alebo štandardné. Sociálne - patologické javy majú vždy sociálne - kultúrne pozadie a sú premenlivé v závislosti na čase, území a regióne. Napr. v niektorých oblastiach Indie je incest považovaný za normálny, ale vo väčšine civilizovaných krajín je považovaný za nenormálny a je sankcionovaný. Alebo príklad viazaný na čas - v minulosti bolo fajčenie žien na ulici považované za neprípustné.

Normy sú elementárny prvok sociálnej existencie človeka - taxatívne vymedzujú očakávané správanie, stanovujú čo sa má a čo nemá, čo je správne a čo nesprávne, čo je v súlade so spoločenskými potrebami, cieľmi, záujmami a hodnotami. Sociálne normy sú pravidlá pre vedomé sociálne konanie, predpisy pre sociálne správanie, očakávané správanie alebo vyžadované sociálne správanie. Každá sociálna norma má vnútorný obsah a hranicu. Vnútorný obsah normy tvoria konkrétne príkazy a zákazy. Hranice normy sú konkrétne ohraničenia normy, za touto hranicou začíname hodnotiť určité správanie ako deviantné - odchyľujúce sa od sociálnej normy. Tam kde existujú normy, existuje aj kontrola ich dodržiavania. Pojmom sociálna kontrola označujeme všetky spoločenské mechanizmy, ktorých úlohou je zabezpečiť poriadok a stabilitu v spoločnosti. Je to proces, ktorým si sociálne skupiny alebo spoločnosť vynucujú prispôsobovanie sa svojich členov skupinovým či spoločenským očakávaniam a normám. Do sociálnej kontroly patria aj sankcie, ktorými si spoločnosť vynucuje dodržiavania noriem.

Medzi základné druhy sociálnej kontroly patrí:

1. **Neformálna sociálna kontrola** v podobe sociálneho nátlaku, ktorý núti jednotlivcov rešpektovať sociálne normy. Základnými spôsobmi sú sociálne odmeny (ocenenia, pochvaly), tresty (zahanbenie, pokarhanie, výsmech) a presvedčanie. Najbežnejším prejavom sociálnej neformálnej kontroly je verejná mienka.
2. **Formálna sociálna kontrola** funguje v podobe oficiálneho, formálneho tlaku s cieľom vynútiť si dodržiavanie sociálnych noriem členmi spoločnosti. Hlavným typom sú právne sankcie, ktorých uplatnenie zabezpečuje spoločnosť prostredníctvom činnosti súdov, polície, väzenia.

1.3 Príčiny vzniku a existencie sociálne - patologických javov

Príčiny vzniku a rozšírenia sociálne - patologických javov v spoločnosti sú v spoločenských vedách vysvetľované najčastejšie pomocou troch základných koncepcií, ktoré obsahujú množstvo teórií:

1. **Biologické koncepcie**, ktoré tvrdia, že nežiaduce správanie je biologicky a geneticky podmienené. Zdôrazňuje sa hlavne biologická podstata nositeľov týchto javov - ich individuálne charakteristiky, fyziologické zvláštnosti, anomálie. Tieto koncepcie sú historicky najstaršie. Majú korene v tradičnom, nevedeckom chápa-

POZNÁMKY

ní príčin a pôvodu telesných deformácií a často ich považovali za božie znamenie. Napr. francúzsky lekár C. Lombroso predpokladal existenciu rodených zločincov, ktorí sa vyznačujú fyzickými stigmatami, znakmi - obrovský chrup, asymetria tváre, defekty uší a nosu, nadbytočné prsty a pod. Nie všetky biologické koncepcie musia byť automaticky pseudovedecké. Existujú dôkazy o tom, že mnohé variácie nežiaduceho správania sú spojené s fyziologickými a biochemickými reakciami v ľudskom tele (hormonálna nerovnováha, poškodenia mozgu, atď.) Napríklad skúsený psychológ či psychiater dokáže identifikovať niektoré psychické poruchy aj podľa držania tela či výzoru tváre človeka (alkoholizmus, depresie).

2. **Psychologické koncepcie** hľadajú súvislosť medzi sociálne - patologickým správaním a psychickými zvláštnosťami jednotlivca. Ich základom je tvrdenie, že práve určité psychické vlastnosti človeka vopred predurčujú takéto správanie. Spúšťačom nežiaduceho správania môžu byť podľa zástancov týchto názorov negatívne zážitky z detstva, traumatizujúce udalosti, komplexy, dlhodobé neuspokojenie fyziologických potrieb a pod.
3. **Sociologické koncepcie** sa sústreďujú na analýzu sociálno-kultúrnych faktorov, ktoré podmieňujú sociálne - patologické správanie. Príčiny vzniku a rozšírenia nežiaduceho správania vidia v sociálnej dezorganizácii spoločnosti, v sociálnom napätí alebo v tzv. anómii (bezzákonnosti). Anómia podľa nich predstavuje istý špecifický stav spoločnosti, v ktorej viac alebo menej prestávajú platiť sociálne normy a zákony. Typický je takýto stav pri náhlych ekonomických zlomoch a posunoch v podobe konjunktúry alebo hospodárskej krízy. Východiskom a spôsobom zvládania zlomov jednotlivcami a sociálnymi skupinami sa stáva správanie charakteristické násilím, zvýšeným výskytom kriminality a samodeštrukčnými depresiami, ktoré môžu viesť až k samovraždám.

1.4 Predchádzanie sociálno - patologickým javom

Otázkou „ako eliminovať príčiny vzniku a frekvenciu výskytu sociálno-patologických javov v spoločnosti“ sa denne zaoberajú štátne orgány, vzdelávacie a vedecké inštitúcie ako aj radoví občania. Sociálne - patologické teórie vychádzajú z predpokladu, že v spoločnosti samotnej existujú dlhodobé štrukturálne nedostatky, ktoré jej členov postihujú rôzne, nie rovnorodo. Okrem systému sociálnej kontroly a činnosti inštitúcií dohliadajúcich na dodržiavanie sociálnych noriem označujú za najúčinnjší spôsob boja proti nežiaducim spoločenským javom prevenciu. Sociálna prevencia znamená predchádzanie sociálno - patologickým javom a zároveň vyvolávanie, či uľahčovanie vzniku tých javov, ktoré sú pre človeka a spoločnosť priaznivé. **Prevenciu rozdeľujeme na:**

- I primárnu prevenciu, ktorej obsahom je predchádzanie ohrozujúcim situáciám v celej sledovanej populácii (napr. predchádzanie prvému kontaktu s drogou cestou zdravotnej výchovy, besied, peer programov);
- I sekundárnu prevenciu, ktorá sa zameriava na rizikové skupiny osôb alebo na jednotlivcov, u ktorých je zvýšená pravdepodobnosť ohrozenia negatívnymi javmi (napr. prevencia AIDS medzi prostitútkami);
- I terciárnu prevenciu, zameranú na jednotlivcov a skupiny, u ktorých sa už negatívny jav prejavil s cieľom zmierniť jeho následky (napr. výmena injekčných ihliel a striekačiek u toxikomanov).

2. Mobbing - psychický teror na pracovisku

V súčasnej dobe sa ľudia čoraz viac sťažujú na zlé medziľudské vzťahy, zlyhávanie otvorenosti v komunikácii a celkovo zhoršujúcu sa sociálnu atmosféru na

pracoviskách. Svet práce je spojený so svetom peňazí, moci, sociálneho vplyvu a prestíže. Tak ako sa presadzuje a zvyšuje výskyt násilia v rôznych podobách v celej spoločnosti, tak sa presadzuje a zvyšuje výskyt násilia aj vo svete práce. Profesionálni vojaci a zamestnanci strávia viac ako tretinu pracovného dňa v práci. **Bolo by krátkozraké a naivné namýšľať si, že pracovné prostredie útvarov a zariadení Ozbrojených síl Slovenskej republiky je imúnne voči násiliu a agresii.** Hierarchizácia kompetencií a s ňou súvisiaca hierarchizácia moci - tak typická pre ozbrojené sily - ako potenciálny zdroj násilia sama o sebe evokuje nutnosť venovať pozornosť problému násilia na pracoviskách.

2.1 Charakteristika mobbingu

„V sociálnej psychológii a v iných spoločenských vedách sa u nás postupne udomácňuje na pomenovanie neprajníckych, nelegitímnych a nekorektných praktík pri zabezpečovaní si pracovnej istoty súhrny názov prebraný z angličtiny - mobbing.“ V zahraničnej odbornej literatúre sa stretávame pri označovaní rôznych podôb agresie v práci s pojmami násilie na pracovisku - „violence in the workplace“ - alebo násilie v práci - „violence at work“. Najvýznamnejší autor a iniciátor štúdia mobbingu H. Leyman definuje mobbing nasledovne: **Mobbig alebo psychologický teror obsahuje nepriateľskú a neetickú komunikáciu v pracovnom živote, ktorú systematicky praktizuje jedna alebo viac osôb voči jednotlivcovi, ktorý sa v dôsledku toho stáva bezmocným a bezbranným.** Mobbig je druhom interakcie, v ktorej je jedna osoba (zriedkavo viacerí) atakovaná jednou alebo viacerými osobami (výnimočne ich je viac ako štyri) takmer denne po obdobie, ktoré môže trvať niekoľko mesiacov. Niektorí odborníci považujú za mobbing systematické útočenie na osobu, ktoré je aspoň raz týždenne a to po dobu minimálne pol roka. Je to jav, ktorého jedným z najčastejších „laimotívov“ je: "Nie je tu dost miesta pre všetkých, ani fyzikálneho ani sociálneho...". Mobbervým primárnym cieľom je postupné zneschopňovanie pracovnej spôsobilosti obeť, zneistovanie jeho pracovnej výkonnosti, postupné nenápadné odoberanie jeho kompetencií a paralyzovanie jeho pracovných činností a sociálnych aktivít. Jednoducho povedané obeť má byť takpovediac vyhostená za „brány“ svojej sociálnej skupiny.

Pre lepšie pochopenie rôznych podôb násilia a agresie na pracovisku vrátane mobbingu slúži rozlišovanie jednotlivých typov agresie na pracovisku.

Tabulka 1 Kategorizácia príkladov typov agresie na pracovisku

AGRESIA		priama	nepriama
fyzická	aktívna	<ul style="list-style-type: none"> • vražda • prepadnutie • sexuálne prepadnutie • výhražné pohľady • prerušovanie iných • obscénne gestá 	<ul style="list-style-type: none"> • krádež • sabotáž • poškodenie majetku • ukryvanie potrebných materiálov
	pasívna	<ul style="list-style-type: none"> • zámerné spomalenie práce • odmietnutie poskytnúť potrebné veci • znemožňovanie styku (odmietanie, zatajovanie sa) 	<ul style="list-style-type: none"> • brzdenie iných v práci • meškanie na porady • spôsobovanie nepohody niekoho pasivitou

POZNÁMKY

verbálna	aktívna	<ul style="list-style-type: none"> vyhrážanie krik sexuálne obťažovanie zosmiešňovanie neférové ohodnotenie výkonu 	<ul style="list-style-type: none"> šírenie očierňovania iných, ohováranie udávanie šírenie ohrozujúcich informácií ohrozovanie chránencov niekoho (ako útok na neho)
	pasívna	<ul style="list-style-type: none"> neodpovedanie na telefón odmietanie žiadostí 	<ul style="list-style-type: none"> neodovzdanie informácie nebránenie šíreniu ohovárania neupozornenie na blížiace sa ohrozenie

Pri zisťovaní frekvencie výskytu jednotlivých foriem agresie na pracoviskách novšie výskumy poukazujú na dominanciu menej závažného ubližovania na pracoviskách v podobe verbálnej, nepriamej a pasívnej agresie v porovnaní s agresiou fyzickou, priamou a aktívnou. Odborníci túto skutočnosť zdôvodňujú tým, že agresor zvažuje skoro vždy pomer pozitívneho efektu a nebezpečenstva. Hľadá príležitosť, aby mohol obeť ublížiť, t. j. aby bolo jeho správanie v tomto smere efektívne, pritom zároveň sa snaží vyhnúť sa nebezpečenstvu (riziku), ktoré by mu z toho mohlo vyplynúť. Práca na jednom pracovisku prináša so sebou obvykle dlhodobý styk so stabilným okruhom ľudí. Agresor preto musí počítať s tým, že sa so svojou obeťou stretne opäť, resp. že sa s ňou ďalej bude stretávať, čo môže spôsobiť, že obeť bude mať dosť príležitostí agresiu vrátiť. Agresor musí rátať aj s tým, že agresívny čin bude mať aj divákov. Obidva tieto faktory preto pôsobia tlmivo na agresiu a násilie na pracovisku.

Z uvedeného vyplýva, že mobbing môžeme zaradiť k nepriamej forme agresie, či už fyzickej alebo verbálnej. Páchatelia mobbingu sa snažia situáciu navonok zinscenovať tak, aby nebolo jasné, že ich cieľom je poškodiť, raníť alebo inak ublížiť vyhladnutej osobe. Maskovanie zámeru a manipulatívny charakter niektorých krokov, má za následok, že pod rúškom normálnych vzťahov sa problematickou zdá iba obeť. Tá začína byť odborne či sociálne nekompetentná.

2.2 Príčiny mobbingu

Ako teda mobbing vzniká? Kde hľadať príčiny?

Odborníci hovoria pri mobbingu o pracovnej klíme, ako o základnom predpoklade pre jeho vznik. **Spúšťacím podnetom, a v tom sú experti zajedno, je vždy konflikt.** Väčšinou celkom banálny. Nová kolegyňa má iný zakladací systém ako tím. Jeden fajčí, iný ten modrý dym neznáša. Pani A vetrá často a rada, pani B je potom vždy zima. Oddelenie prechádza na elektronické spracúvanie údajov a nikto nevie dobre, ako to s ním bude. Prosto problémy, aké sa môžu vyskytnúť v každý všedný pracovný deň. Najčastejšie zistené a popisované prípady mobbingu sa týkajú ľudí, ktorí nastúpili do nového zamestnania. Širším pozadím toho, prečo je nový pracovník mobbovaný je jeho kompetencia, vyvolávajúca reálne alebo potencionálne atmosféru zmien na pracovisku, ktoré by mohli ohroziť tých ľudí, ktorí tam už pôsobia. Takmer prototypom jednej skupiny obetí sú ambiciózni, kvalifikovaní a veľmi schopní ľudia, ktorí sú už svojou prítomnosťou hrozbou pre nových spolupracovníkov. Situácia sa stáva kritickou, keď vedúci prevádzky, oddelenia, veliteľ jednotky dáva najavo svoju spokojnosť s novým príslušníkom a začne ho preferovať a chváliť pred tými, ktorí sú tam už dlhší čas. Akýkoľvek konflikt nového pracovníka s ostatnými, ktorý vyznie v ne-

prospech „starých“ pracovníkov môže byť podnetom pre ich zoskupenie a prípravu plánu s jediným cieľom - ukázať snaživcovi, kde je jeho miesto.

Dôvodov, prečo sa mobbuje je veľa. Mobbuje sa z frustrácie, komplexov, dlhej chvíle, stáleho tlaku v práci, závidi, ohrozenia pozície, strachu o pracovné miesto. Najviac viditeľné je to v podnikoch, kde vládne tvrdý konkurenčný boj. Príčiny mobbingu súvisia podľa odborníkov s neriešením problémov a nevyjasnenými kompetenciami a povinnosťami. Často je hlavnou príčinou vzniku mobbingu politika ostrých lakťov a bezohľadný kariérny rast. Kde nie je tímová spolupráca, často bojuje jeden pracovník proti druhému. Živnou pôdou pre mobbing sú aj nevhodné pracovné podmienky, obavy vyvolávajúce rozhodnutia manažmentu alebo ignorovanie potrieb pracovníkov zo strany vedenia. Povaha mobbingu úzko súvisí s tými typickými znakmi pracovného prostredia, na ktoré sme upozornili pri vysvetľovaní toho, prečo na pracoviskách nedominuje „tvrdé“ násilie. Negatívny prvok mnohých postupov sa prejavuje v dlhodobom pôsobení alebo môže spočívať v nenápadných väzbách, ktoré obvykle unikajú pozornosti. Potreba viazať úspešnosť ubližovania na využitie skrytých foriem agresívneho správania súvisí s tým, že mnohé konkrétne kroky voči obeti nemajú jednoznačne negatívny charakter. V podmienkach OS SR môžu byť vhodnou živnou pôdou pre mobbovanie pracoviská a jednotky, v ktorých sa chystajú alebo už prebiehajú reorganizačné zmeny, pracoviská a jednotky s vysokou fluktuáciou personálu, s neefektívnym štýlom riadenia a pod. Mobberom poskytuje priestor aj systém regrutácie personálu, nedoriešené adaptačné a adjustačné programy absolventov vojenských škôl, úroveň informovanosti profesionálnych vojakov a zamestnancov o spôsoboch obrany pred mobbovaním, niektoré osobnostné charakteristiky personálu a chýbajúca legislatívna opora v podobe zákona či interného normatívneho aktu platného v rezorte obrany. Mobbing teda predstavuje v súčasnom svete práce významný sociálny problém, týkajúci sa medziľudských vzťahov. Zdrojom mobbingu sú vždy ľudia a objektom tohto javu je zase iba človek.

2.3 Páchatelia a obeť mobbingu

Páchatelov mobbingu môžeme rozdeliť na niekoľko typov. Môžu to byť:

- I **Strojcovia.** Vymýšľajú si stále nové hanebnosti, nedajú obeť vydýchnuť, pretože si od toho sľubujú vlastné výhody alebo sa chcú zbaviť frustrácie. Mnohí konajú sami, iní si hľadajú v tíme spojencov.
- I **Náhodní páchatelia.** Bezvýznamný konflikt, ktorý vyústi v trvalý spor medzi dvoma protivníkmi. Boj na rovnakej úrovni, až kým jeden nezíska prevahu. Rozhodujúcu úlohu hrá morálna úroveň náhodného páchatela: môže si vybrať, či v budúcnosti všetky zlomyseľnosti zanechá alebo rozdrví už oslabeného protivníka.
- I **Spoluúčastníci.** Mobbing je možný len „vďaka“ nim, pretože páchatel sa činí ďalej, nemá prekážky. Vystupujú v dvoch úlohách: buď aktívne podporujú človeka či strojcov tým, že vybranú obeť zatláčajú do ústrania, alebo sa snažia problém nevidieť, a tým pasívne nadívať psychickému teroru. Spoluzodpovední sú koniec koncov v každom prípade. Bádateľ mobbingu Leymann označuje preto túto skupinu divákov ako „potencionálnych páchatelov“.

Páchatelmi (mobbermi) môžu byť kolegovia, nadriadení, výnimočne aj podriadení. V prípade, že sú mobbermi ženy, prejavuje sa to predovšetkým intrigami, šírením klebiet, zlomyseľnosťami, posmievaním a štvaním za chrbtom. Keď sa obeť nemá možnosť brániť, nastáva izolácia od spoločenských aktivít. Otvorenejšími formami sa to prejavuje, ak sú páchatelmi muži. Ide o znevažovanie druhých, cynické narážky, ignoráciu a podobne. Všeobecne sa dá povedať, že ženy uprednostňujú aktívne formy mobbingu, muži pasívne metódy.

POZNÁMKY

Obeťami mobbingu sú najčastejšie ľudia osamelí, noví kolegovia, ľudia nápadní, mladší, krajší, chorí, múdrejší, úspešnejší. Jednoducho ľudia, ktorí sú nejakým spôsobom iní.

- I **Osamotení.** Jediná žena v čisto mužskom tíme alebo jediný muž v čisto ženskom kolektíve majú ťažké postavenie a ľahko sa dostanú do paľby.
- I **Nápadní.** Smutnou pravdou je, že kto patril k menšine, toho častejšie šikanujú, vyčleňujú z kolektívu.
- I **Úspešní.** Tvorivé hlavy, ktoré sa s elánom a dobrými nápadmi starajú o svieži vietor, sa ľahko dostanú do krížovej paľby. Prispôsobiví alebo ľahostajní sa naproti tomu spravidla nemajú čoho obávať.
- I **Noví.** Pristupovať ku kolegovi, kolegyni, ktorí prídu ako noví do oddelenia, so sympatiami alebo aspoň nezaujato, a tak im čo najviac uľahčiť štart, by malo byť samozrejmé. Žiaľ, ani zďaleka to nie je vždy tak.

2.4. Fázy a formy mobbingu

Typický mobbingový proces sa dá rozdeliť do štyroch fáz :

1. **Konflikty, jednotlivé prípady.** V pracovnom ako aj v súkromnom živote je nemožný život bez konfliktov. Väčšina týchto konfliktov sa vyrieši, a teda môže spôsobiť pozitívne zmeny, ako aj dôležité inovácie. Ak sa však spor, či neškodný prípad dlho neurovnáva alebo sa urovná zle, otrávi atmosféru.
2. **Psychický teror nastupuje.** Nieкто sa stane terčom. „Strely“ môžu prilietať od jedného alebo viacerých páchatel'ov. Sú časté a zväčša zasiahnu najcitlivejšie miesto. V priebehu tejto fázy sa viditeľne zhoršuje duševný a telesný stav obeť. Sebadôvera drasticky klesá, prejavujú sa symptómy choroby. Postihnutý sa dostáva stále viac do defenzívy.
3. **Prípad sa stáva oficiálnym.** Mobbing sa nedá trvalo ukryvať. Skôr alebo neskôr si osobné oddelenie, vedenie podniku, velenie útvaru „prípad“ všimnú. Treba zasiahnuť. Obeť však zväčša ľahá za kratší koniec. Dlhé absencie, neustále hádky - zdá sa, že vinu rýchlo našli. Navyše mobbovaný sa medzitým vskutku „nezvyčajne“ správa a už dávno nepodáva zvyčajný výkon. Obetný baránok sa niekedy znova stane obetným baránkom a musí v tejto fáze prijať ďalšie príkoria alebo dokonca porušenia práva zamestnávateľom, keď ho napríklad nevypočujú alebo sa dohovárajú za jeho chrbtom. Tretia fáza sa môže priamo spojiť s prvou, keď chce napríklad predstavený po konflikte odstaviť nepríjemného pracovníka.
4. **Vylúčenie.** Nepohodlného pracovníka sa chcú zbaviť. Keď postihnutý nechce odísť dobrovoľne, nájde sa celý rad možností, ako ho celkom znemožniť. To sa robí napríklad neustálym prekladaním alebo presunom na úplne izolované pracovisko bez rozumnej pracovnej náplne.

Formy mobbingu

Autori, ktorí píšu o mobbingu rozlišujú tieto jeho formy:

1. Šírenie klebiet

Klebety väčšinou považujeme za každodennú, takmer neškodnú realitu. V prípade, že klebety prestávajú byť neškodnými a poškodzujú povesť obeť, stávajú sa neviditeľným protivníkom a sú o to nebezpečnejšie. Medzi časté stratégie tejto formy mobbingu patria:

- a) **Zákerné šuškanie** - postihnutý nanajvýš tuší, že sa v jeho neprítomnosti o ňom hovorí, istotu väčšinou nemá.
- b) **Tajuplné narážky** - obeť nič netuší, nevie si vysvetliť dvojzmyselné poznámky,

čudné komentáre. Zbytočne premýšľa, stále viac sa mátie a nakoniec často nevie, či môže veriť vlastným zmyslom alebo či skutočne trpí domýšľavosťou. Jednotlivé prípady sa nafúknu a generalizujú. Napr.: Pani X videli raz večer v jednom lokáli - pripíšu jej imidž ženy, ktorá sa každú noc poneviera po krčmách a loví chlapov.

- c) **Zlomyselné osočovanie** - je to častá a ničivá forma aj keď sa jedna „len“ o jedinú klebetu. Napr.: Kolega je vraj alkoholik, kolegyňu zdegradujú ako nymfomanku, ktorá kvôli kariére lezie s každým do postele, a ten nový logista útvaru musel odísť z predchádzajúceho pracoviska pre branie úplatkov pri výberových konaniach pre zaobstarávanie materiálu a služieb.
- d) **Očierňovanie u šéfa** - nadriadenému sa donášajú domnelé chyby a charakterové slabosti obeť. Napr.: Veliteľovi sa donesie, že podriadený veliteľ roty sa vraj sťažoval na jeho štýl riadenia a vysmieval sa z neho. O útvar sa vraj nestará, hlavnou náplňou jeho pracovnej doby je udržiavanie výhodných vzťahov s dôležitými ľuďmi v mieste dislokácie útvaru.
- e) **Obeti sa podsúvajú previnenia, ktorých sa nedopustila.** Nepriame narážky, podávané akoby opatrne. Napr.: Sklo na kopírke je poškrábané, nebola naposledy v rozmnožovni pani X? V oddelení sa zapálil kôš na papier - nevyprázdňuje doň pani X popolník? Pokazil sa počítač - nesťažoval si nedávno veliaci poddôstojník, že si s tým systémom nevie rady?
- f) **Cielavedomý „odstrel“** - vymýšľanie nových ohováračiek a klebiet. Niekedy sa obvinenia šíria aj písomne - anonymnými listami šéfovi alebo vyvesením oznamu o háklivej udalosti na frekventovanom mieste a pod.

2. Izolácia

Komunikácia je jedným z najdôležitejších prostriedkov prenosu informácií medzi ľuďmi. Okrem iných funkcií má aj funkciu sociálnu. Je nepríjemné, ak sa pracovník ocitne v izolácii a kolegovia s nim odmietajú komunikovať. Ak také niečo trvá dlhší čas, ako je tomu pri mobbingu, je to desivé. Najnepríjemnejšie to je, keď vás ignoruje akurát kolega, s ktorým sa delíte o kanceláriu. Medzi časté stratégie izolácie patria:

- a) **Odmietnutie podpory** - kolegyňa je napríklad pod extrémnym tlakom času, zatiaľ čo druhá má už voľno. Napriek tomu záporne odpovedá na prosbu o pomoc, na otázky nemá rozumné odpovede, dávať rady odmieta.
- b) **Zatváranie dverí** - ak príde obeť do našej blízkosti, dvere sa demonštratívne zatvoria. Posolstvo je jednoznačné - vstup a počúvanie je zakázané - aj keď len pre vás!
- c) **Odmietnutie spolupráce** - viacero spolupracovníkov má spolu vypracovať návrh alebo vybaviť úlohu - mobber alebo mobberi presadia, aby sa obeť nedostala do partie. Niekedy to dajú najavo aj šéfovi: „Nemohol by som, prosím, túto úlohu urobiť s niekým iným?“
- d) **Ignorovanie obeť** - k obeť sa správame tak, akoby neexistovala. Nezdravíme ju, nerozprávame sa s ňou, to čo povie, nepočujeme.
- e) **Obeti sa zabráni vyjadriť** - pri diskusii obeť hneď po prvých slovách prerušia alebo dokonca okríknu: „Pýtal sa vás niekto?“, „Váš názor tu nikoho nezaujíma!“
- f) **Náhly koniec rozhovorov** - obeť je rušivým faktorom. Len čo vstúpi do miestnosti, prestane každý hovoriť. Toto mrazivé mlčanie je horšie ako vypovedanie aj tých najhorších slov.
- g) **Priestorová izolácia** - preloženie do odľahlej, malej kancelárie na konci chodby môže spravidla zariadiť len predstavený. Kolegovia si pomôžu svojim spôsobom - zasunú písací stôl obeť do samého kúta alebo urobia z kvetov zástenu.

3. Sabotovanie práce

Jednou z foriem mobbingu spomedzi širokej škály je aj sabotovanie práce obete. Obvykle tu ide o zmiznutie písomnosti z pracovného stola obete a ich prípadné nájdenie po niekoľkých dňoch, falšovanie kolegových písomností a ich nasledovné predkladanie šéfovi aj s chybami, zatajovanie dôležitých pracovných informácií, krádeže nápadov a ich predkladanie šéfovi vo svojom mene, alebo spreneveru pošty. Tieto, ale aj mnohé ďalšie stratégie slúžia na sabotovanie práce obete a sú veľmi účinné.

4. Znevažovanie výkonov a schopností.

K často používaným taktikám, ako znevažovať výkon a schopnosti patria: zveličovanie vecí, ustavičná kritika a výčitky, spochybňovanie rozhodnutí, brzdenie motivácie a spochybňovanie odbornej spôsobilosti.

2.5 Eliminácia mobbingu

Brániť sa dá väčšinou len v prvej fáze a to tak, že na prípadné útoky reagujeme hneď, aby si agresori uvedomili, že nebudú mať ľahkú prácu. Mobbovaný by nemal zostať sám, mal by mať spojencov či už z radov kolegov, alebo nadriadených. Treba byť dôrazným a nekompromisným, nie však agresívnym. Nestávať sa do polohy trpiaceho, lebo to môže proces iba prehĺbiť.

K efektívnym obranným stratégiám obete patria:

- I kontaktovanie mobbera, pomenovať jeho správanie a dať mu najavo, že pohnútky jeho správania sú obeti jasné. Nečakať, kým sa toto správanie rozvinie do rozmerov, keď už obeť nebude schopná tieto útoky prehliadať, ani sa nesnažiť zaujímať tzv. povznesený postoj.
- I profesionálne vykonávať svoju prácu a nedovoliť si ju odoberať niekým iným ani v prípade, že by to bolo pre obeť výhodné, či príjemné.
- I podľa možnosti kontaktovať sa s tzv. náhradnou sociálnou skupinou na tom istom pracovisku, kde sú vylúčené, resp. minimalizované konkurenčné vzťahy.

2.6. Mobbing a legislatíva

V našej legislatíve nenachádzame konkrétne odkazy na riešenie problému mobbingu. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov ustanovuje v § 13 zákaz diskriminácie, t. j. právo na prácu bez obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého, ..., nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

Problematiku diskriminácie rieši aj antidiskriminačný zákon. Ani v ňom nie je mobbing špecifikovaný.

Významným krokom k eliminovaniu tohto nanajvýš aktuálneho problému by bola úprava právneho stavu. Zákony by mali viac ochraňovať duševné zdravie zamestnancov. Podľa názoru odborníkov zo Švédska, Nórska a Fínska dôsledkom mobbingu je psychosociálny úraz, ktorý treba rovnako vážne hodnotiť ako iné poškodenie zdravia na pracovisku. Podľa švédskych výskumov až 20% samovrážd je dôsledkom mobbingu.

Väčšina podnikov u nás ignoruje fenomén mobbingu, pritom psychická vojna na pracovisku je veľmi drahá. Obete sú často dlhodobo práceneschopné, často mobbo-

vaní zamestnanci podávajú znížený pracovný výkon a mobberi svoju pracovnú energiu a čas mrhajú vymýšľaním nových zlomyseľnosti.

Podľa anonymných prieskumov je obeťou mobbingu na našich pracoviskách každý deviaty človek, v Česku každý šiesty, v západnej Európe devätnásty. Jediné Fínsko a Švédsko prijalo špeciálne antimobbingové zákony. Obete mobbingu sa vo vyspelých krajinách bežne súdia (pomáhajú im a finančne prispievajú odbory), u nás je to skôr výnimočné. Vo firmách so zahraničným kapitálom má málokto odvahu pustiť sa do sporu so spoločnosťou, ktorá disponuje silným právnym oddelením. V Česku pomocnú ruku obetiam mobbingu (v rámci projektu EÚ) poskytuje Český helsinský výbor. Ďalej vzniklo občianske združenie Práce a vzťahy (poskytujú potrebné informácie a kontakty k mobbingovej problematike). Združeniu sa podarilo vyhrať už niekoľko sporov a dosiahnuť napr. neplatnosť výpovede. Od nového roku v rámci novelizácie Zákonníka práce by mal byť mobbing ľahšie postihovaný. Príklad od českých susedov by si mohli zobrať aj tvorcovia našej legislatívy.

3. Šikanovanie

Slovo šikanovanie pochádza z francúzskeho „chicane“, čo znamená zlomyseľné obťažovanie, týranie, sužovanie, prenasledovanie. Ide o zvláštnu formu dlhodobého ubližovania a poškodzovania jednej osoby druhou, pre ktorú je typické zastrašovanie a zneužívanie sily (moci). Patrí medzi najrozšírenejšie sociálno - patologické javy v školách, väzniciach a na niektorých pracoviskách. Aj sociálne prostredie ozbrojených síl bolo v minulosti charakteristické vysokou frekvenciou výskytu šikanovania medzi vojakmi. Po ukončení procesu profesionalizácie Ozbrojených síl SR sa o šikanovaní v jednotkách akosi prestalo hovoriť. Bez váhania sme si osvojili názor, že tam kde nie sú vojaci povinnej služby predsa šikanovanie nemôže byť. Skúsenosti z iných profesionálnych armád a zážitkové stavy profesionálnych vojakov najmä z radov mužstva a poddôstojníkov však ukazujú, že šikanovanie zostáva i naďalej súčasťou fungovania ozbrojených síl a nežiaducim javom, ktorý v jednotkách našich ozbrojených síl v rôznej podobe pretrváva. Šikanovanie sa môže vyskytnúť v každom type vzťahov a v každej oblasti spoločenského života. Profesionálne ozbrojené sily patria k tým sociálnym útvarom, v ktorých existujú niektoré ideálne podmienky pre jeho vznik:

- I pravidelný, dlhšie trvajúci kontakt väčšieho množstva ľudí,
- I možnosť izolovať potenciálnu obeť,
- I silná právomoc nadriadených a vyžadovanie prísnej disciplíny,
- I udržiavanie zvykových noriem, obsahujúcich podriaďovanie sa a násilie v akejkoľvek podobe,
- I možnosť prenosu šikanovania sociálnym učením - šírenie vírusu šikanovania,
- I nízka súdržnosť skupiny, z ktorej je vyberaná obeť, nezrelá skupinová atmosféra v skupine.

Konfrontácia tohto prehľadu s podmienkami a organizáciou ozbrojených síl poukazuje na to, že s možnosťou šikanovania v jednotkách a útvaroch je potrebné počítať.

3.1 Podstata šikanovania

Šikanovanie (tyranizovanie) je systematické a opakované sužovanie, trápenie a ubližovanie. Môže byť vykonávané jednotlivcom alebo skupinou, obeťou je spravidla jednotlivec. V porovnaní s inými formami ubližovania a násillia sa vyznačuje vytvorením zvláštného vzťahu medzi tyranizátorom a obeťou. Obeť šikanovania je zbavo-

POZNÁMKY

vaná svojej dôstojnosti a svojich základných práv iným človekom, prípadne skupinou ľudí, ktorý voči nemu uplatňuje právo silnejšieho v jeho najprimitívnejších podobách. Spoločenská nebezpečnosť šikanovania spočíva v nahrádzaní zásad a princípov správania sa ľudí voči sebe spoločensky neakceptovateľným pravidlom: „Ja si môžem s tebou urobiť, čo sa mi zachce.“

Z psychologického hľadiska vystupujú do popredia predovšetkým nasledovné **znaky šikanovania**:

1. **Šikanovanie (tyranizovanie) je zámerné ubližovanie**, ktorého výsledkom je fyzický a emocionálny stres. Je výsledkom tzv. proaktívnej agresie, t. j. agresie, ktorá nie je vyprovokovaná, agresie, ktorá prináša agresorovi istý prospech, úspech. Môže ísť o akékoľvek ubližovanie, poškodzovanie jednej osoby druhou. Najčastejšie je jej dôsledkom fyzické ublíženie, psychické ublíženie alebo spôsobenie materiálnej škody. Nepovažuje sa pritom za dôležité, čo agresor robí, ako ubližuje, podstatné je, či to robí zámerné, naschvál. Podstatné je, že sa snaží urobiť inej osobe niečo zlé, včítane nútenia robiť niečo, čo si táto osoba neželá.
2. **Šikanovanie je zneužívanie moci, sily** v nerovnovážnom vzťahu agresor, aktér - obeť. Silnejšia osoba zneužíva neschopnosť inej osoby brániť sa, prípadne zneužíva svoju moc na paralyzovanie schopnosti obeť brániť sa zastrašovaním. Obeť neschopná sa brániť, je vydaná napospas tyranizátorovi, ktorý to cieľavedome a systematicky zneužíva na získavanie materiálnych výhod, na vynuodenie si rôznych služieb, na demonštrovanie prevahy a sily.
3. **Šikanovanie je dlhodobé**. Šikanovanie nie je jednorazový útok, potýčka. Práve naopak, šikanovanie je istý druh vzťahu, ktorý sa postupne vytvára.
4. **Základom šikanovania je uplatňovanie moci, sily v medziľudských vzťahoch**, využívanie prevahy vo vzťahu k inej osobe. Moc, sila sa uplatňuje pri šikanovaní v troch podobách:
 - a) Využívanie fyzickej sily, kedy silnejší využíva svoju prevahu v priamej fyzickej konfrontácii alebo využíva hrozbu jej použitia na zastrašenie;
 - b) Uplatňovanie psychologickéj prevahy. Šikanujúci nemusí byť fyzicky silnejší, stačí, aby mal psychologickú prevahu. Tá je daná kombináciou rozumovej vyspelosti a osobnostných vlastností. Sú známe prípady šikanovania fyzicky zdatnejších vojakov oveľa slabším jednotlivcom.
 - c) Využívanie sociálnej moci. Jej najtypickejším zdrojom je funkcia a s ňou späté kompetencie. Prevaha jednej osoby nad druhou je tu daná postavením oboch v konkrétnom sociálnom systéme. Do tejto kategórie sa radí aj moc nadriadeného, veliteľa voči podriadenému. Sem však možno zaradiť aj vyžadovanie rešpektu a tým aj podriadenie sa vo všeobecne prijímaných rolových súvislostiach. Napr. aj dospelé deti majú poslúchať rodičov, mladší starších, služobne mladší vojaci by mali rešpektovať dlhšie slúžiacich vojakov a pod.

Uvedené zdroje moci sa môžu prelínať, a to jednak v závislosti od toho, kto akou silou disponuje (či je fyzicky silný, čo si môže dovoliť ako nadriadený, ako príbuzný niekoho veľmi vplyvného, ako bohatý človek atď.), ale tiež od toho, ako ju vie a chce využívať. V organizácii ako sú ozbrojené sily sa viac-menej predpokladá, že nadriadený môže tyranizovať podriadených, nakoľko disponuje istými kompetenciami. Aj tu však môže dôjsť k prípadu, že podriadený využije svoju fyzickú či psychologickú prevahu a práve on môže tyranizovať svojho nadriadeného.

3.2 Typy šikanovania

Šikanovanie má svoje pozadie pedagogické, psychologické, ale aj sociálne a etické. Preto sa aj pohľad jednotlivých spoločenských vied na tento problém líši

spôsobom jeho objasňovania. V novších odborných prameňoch sa využíva pre tento účel prístup, ktorý kompletizuje poznatky vied, ktoré okrem iného venujú pozornosť aj šikanovaniu. Jeho podstatou je trojrozmerný praktický pohľad na šikanovanie, kedy sa šikanovanie vysvetľuje ako:

1. **Patologické správanie**, ktorého podstatu sme analyzovali v predchádzajúcej časti textu. Šikanovanie je objasňované najmä na základe jeho prejavov. Pri využití klasifikácie jednotlivých typov agresie a násillia v tabuľke 1 v časti o mobbingu, možno zjednodušene členiť prejavy šikanovania na priame a nepriame, fyzické a verbálne a na aktívne a pasívne. Kombináciou týchto troch dimenzií vznikne osem druhov šikanovania, ktoré sa v niektorých prípadoch prekrývajú s niektorými typmi, formami mobbingu.

Tabuľka 2 Klasifikácia typov šikanovania

Typ šikanovania	Príklady prejavov
Fyzické priame aktívne	Škrtenie, fackanie, kopanie.
Fyzické aktívne nepriame	Agresor pošle poskoka, aby obeť zbil. Obeti sú ničené veci.
Fyzické pasívne priame	Agresor nedovolí obeti sadnúť, nechá ju stáť dlhšiu dobu – fyzicky jej bráni dosahovať určitý cieľ.
Fyzické pasívne nepriame	Agresor odmietne obeť pustiť z miestnosti napriek evidentným príznakom nevoľnosti.
Verbálne aktívne priame	Nadávanie, urážanie, zosmiešňovanie.
Verbálne aktívne nepriame	Rozširovanie klebiet, symbolická agresia vyjadrená v kresbách, básňach, napodobňovanie určitého handicapu alebo zlozvyku obeť.
Verbálne pasívne priame	Neodpovedanie na pozdrav, otázky.
Verbálne pasívne nepriame	Kolegovia sa nezastanú obeť, ak je nespravodlivo obvinená z niečoho čo urobili agresori.

Uvedená klasifikácia typov šikanovania nastoľuje otázku rozdielu medzi šikanovaním a mobbingom. Niektorí autori tieto pojmy nerozlišujú, považujú ich za synonymá pre označenie toho istého javu. Iní zdôrazňujú potrebu odlišiť tieto dva pojmy. Hlavné rozdiely uvádzajú v správaní sa mobbera a šikanujúceho. Za spoločné považujú iba to, že sa vyskytujú v uzavretých pracovných a sociálnych skupinách, ale hlavní aktéri majú rozdielne ciele. Šikanovanie je na rozdiel od mobbingu predovšetkým prejavom agresivity navonok, sprevádzaný parazitovaním na šikanovanom, jeho zneužívaním v polohe „služenia pánovi“.

2. **Šikanovanie ako závislosť.** Tento rozmer šikanovania sa nedá popísať na základe vonkajších prejavov správania sa obeť a agresora. Nesymetrický, neslobodný vzťah účastníkov je určený stratégiou „skrýť vlastný strach a zároveň využiť strach druhého“. Diktuje rozdelenie príslušníkov sociálnej skupiny na silných a slabých, teda na tých, ktorí reagujú silne a svoj strach skrývajú tým, že ho vyvolávajú v tých druhých. Inak povedané, predvedú svoje prednosti, ktorými zakrývajú slabosti. Pri pokročilých štádiách šikanovania sa bežne experimentovanie so strachom zvrtné v závislosť medzi agresorom a obeťou. Pre agresora sa stane „pilulkou“ proti vlastnému strachu ovládanie, znásilňovanie a lámanie vôle obeť. Prináša mu to pocit

POZNÁMKY

nadradenosti a absolútnej moci. Vychutnáva si strach obeť, je nutkaný ku zdokonaľovaniu a stupňovaniu utrpenia obeť, stále viac obeť potrebuje, je na nej závislý. Stupňovanie brutality agresora vedie u obeť nezriedka k prelomeniu krehkej obrany voči telesnej a psychickej bolesti. Výsledkom je sebazničujúci pocit, ktorý padne vhod agresorovi. Následkom môže byť až extrémna forma závislosti - identifikácia s agresorom. Obeť považuje agresora za svojho kamaráta, obdivuje ho a počúva na slovo. Pre odhaľovanie šikanovania je poznanie tohto rozmeru šikanovania veľmi dôležité. Vyplýva z toho mimo iného požiadavka, aby sme nekonfrontovali obeť s agresorom.

3. **Šikanovanie ako porucha vzťahov v skupine.** Šikanovanie nie je nikdy len záležitosť agresora a obeť. Nedeje sa vo vzduchoprázdne, ale v kontexte vzťahov nejakej konkrétnej skupiny. V tomto zmysle je šikanovanie vždy ťažkou poruchou vzťahov v skupine. Vzťahy pri šikanovaní majú svoju dynamiku a vývoj. Pochopenie mechanizmu z dravej skupiny na chorú je predpokladom pre ciele a efektívne zásahy v prospech ozdravenia vzťahov v skupine.

3.3 Fázy šikanovania

U verejnosti je rozšírená predstava, že k zrodu šikanovania sú potrebné výnimočné podmienky, napríklad absencia disciplíny alebo prítomnosť patologického sadistu v sociálnej skupine. Mnohokrát ale šikanovanie vzniká a úspešne sa rozvíja aj tam kde je disciplína dobrá a iniciátori nie sú chorí sadisti. Vnútorň vývoj šikanovania v skupine môžeme rozdeliť do piatich fáz.

Prvá fáza: Zrod ostrakizmu

V každej skupine sa vyskytujú jedinci, ktorí sú najmenej vplyvní a obľúbení. Nachádzajú sa na tzv. sociometrickom chvoste a v populárno-náučnej literatúre sú označovaní ako obeť baránok, čierna ovca, outsider, omega, prípadne ako marginalizovaný člen skupiny. Práve tí, ktorí tvoria pomyselný chvost skupiny zakúsia prvé, mierne, prevažne psychické formy násilia. Okrajový člen skupiny sa necíti v skupine dobre - je neobľúbený a nie je uznávaný. Ostatní ho viac či menej odmietajú, nebavia sa s ním, ohovárajú ho, robia na jeho účet žarty, intrigujú proti nemu. Túto fázu vo vývoji šikanovania nazývame ostrakizmus.

Druhá fáza: Fyzická agresia a pritvrdzovanie manipulácie

Ostrakizmus prerastá do ďalšej fázy. Ako spúšťač fungujú najčastejšie dve príčiny, ktoré sa nezriedka vzájomne podmieňujú:

- a) v záťažových situáciách, kedy v skupine stúpa napätie, začnú ostrakizovaní členovia slúžiť ako ventil. Kolegovia si na nich odreagujú svoje nepríjemné pocity z očakávanej kontroly, taktického cvičenia, zo zlého materiálneho zabezpečenia výcviku, z konfliktu s nadriadeným alebo len z toho, že chodenie do práce ich jednoducho obťažuje. Vtedy sa manipulácia pritvrdzuje a objavuje sa fyzická agresia. Jedná sa o tzv. scapegoating, kedy sa paradoxne upevňuje súdržnosť skupiny na účet obeť baránka, ktorý pôsobí ako mediátor.
- b) v sociálnej skupine sa náhodou zide niekoľko výrazne agresívnych jedincov, ktorí v rámci svojej „prirodzenosti“ používajú od vstupu do skupiny pre uspokojenie svojich potrieb násilie. Zážitok ako chutiť moc, keď bijú a týrajú niekoho ustrašeného, môže u agresívnych členov skupiny vyvolať prelomenie posledných zábran a začínajú svoje agresívne správanie opakovať. Veľmi nepriaznivým variantom je situácia, keď násilie začne praktizovať vodca, či šedá eminencia ako zábavu alebo len za účelom rozveselenia ostatných členov skupiny. Vývoj v tejto fáze

záleží od postojov ostatých členov k šikanovaniu. Ak sú v skupine kamarátske vzťahy a je súdržná, potom iniciátori neuspeli. Ak je naopak imunita v skupine nejakým spôsobom oslabená, pokusy o šikanovanie sú trpené, je takmer isté, že násilie v nej nájde živnú pôdu.

Tretia fáza: Kľúčový moment - vytvorenie jadra.

Ak sú prítvrdené manipulácie a počiatková fyzická agresia jednotlivcov tolerovateľné, často sa utvorí skupinka agresorov. Títo začnú spolupracovať a systematicky šikanovať najvhodnejšiu obeť. Najskôr sa stávajú ich obeťami tí, ktorí sú už osvedčeným objektom ostrakizovania. V tomto momente sa rozhoduje, či sa bude šikanovanie rozvíjať do ďalšej fázy. Pokiaľ sa nesformuje silná pozitívna podskupina, ktorá bude aspoň rovnocenným súperom vo vplyve a popularite svojich členov podskupiny tyranov, potom môže víťazné ťaženie tyranov nerušene pokračovať. Niekedy vznikne krehká rovnováha medzi dvoma najsilnejšími podskupinami a násilie sa dočasne zastaví. Lahko však dôjde k zmene, napríklad po príchode ďalšieho agresora alebo typickej obeť z iného pracoviska.

Štvrtá fáza: Väčšina prijíma normy agresorov

V prípade, že nie je v skupine silná pozitívna podskupina, činnosť agresorov môže pokračovať. Normy agresorov sú prijaté väčšinou a stanú sa nepísaným zákonom. U členov skupiny dochádza k vytvoreniu akejkoľvek alternatívnej identity, ktorá je poplatná vodcovi agresorov. Niekedy je priam šokujúca premena niektorých členov skupiny. Predtým mierny, priateľský a disciplinovaný kolega sa začne správať kruto, aktívne sa zúčastňuje týrania iných a prežíva pritom uspokojenie.

Piata fáza: Totalita alebo dokonalé šikanovanie

Agresori, ktorí strácajú posledné zvyšky zábran a zmysel pre realitu, sú nutkaní k opakovanému násiliu. Pôvodne neutrálni a tiež opoziční členovia skupiny sú stále konformnejší; so záujmom prihliadajú, prípadne sa stále aktívnejšie zapájajú do týrania a dokonca šikanovanie sami realizujú. Brutálne násilie sa začína považovať za normálne, dokonca za výbornú zábavu. Šikanovaní členovia skupiny sú stále závislejší a ochotnejší robiť čokoľvek. Neúnosnosť utrpenia riešia únikom do choroby, absenciami, výpoveďou, psychicky sa zrútiť, inklinujú k závislostiam, aj keď predtým to nerobili, prípadne sa pokúšajú o samovraždu. Práve až v tejto poslednej fáze sa šikanovanie prealí v dôsledku následkov fyzického zranenia alebo psychickej traumy obeť. Všetci členovia skupiny, vrátane týraných, normy šikanovania prijímajú za svoje alebo ich aspoň rešpektujú. Obete si zvnútorňujú to, že šikanovanie nesmú prezradiť pre strach o vlastný život, či jednoducho pre pocit viny s vedomím, že uškodí "pánovi". U niektorých sa vytvára dokonca akási komunikácia, či pseudovedomie, ktoré karhá negatívne pocity a myšlienky o agresorovi. Vyšetrovanie trestných činov súvisiacich so šikanovaním je potom o to ťažšie, lebo obeť odmietajú svedčiť, prípadne ako svedkovia odvolávajú výpovede s odôvodnením, že všetko čo sa dialo bolo len žart.

3.4 Typický aktér a typická obeť

Jednou z otázok, ktorá v súvislosti so šikanovaním najviac priťahuje pozornosť, je poznanie charakteristických vlastností obeť a agresora. Predstava, že aktérom i obeťou šikanovania sa stávajú ľudia, ktorí majú isté typické vlastnosti, sa totiž spája s očakávaním možnosti identifikovania potencionálnych tyranizátorov i obeť, napríklad psychologickým vyšetrením. To by vytvorilo veľmi dobrú možnosť preven-

POZNÁMKY

cie. Napriek tomu, že šikanovanie je typom agresie a istá skupina ľudí má sklon správať sa agresívne, nedá sa presne určiť typ tyranizátora. To platí aj v podmienkach ozbrojených síl. O tom, či niekto bude šikanovať svojich podriadených, alebo kolegov, rozhodujú väčšinou situačné faktory, alebo súhra osobnostných predpokladov a vonkajších príčin. Základným kritériom pre rozdelenie aktérov šikanovania je iniciovanie takéhoto konania a to, či koná premyslene. Podľa toho sa diferencujú na:

1. **Iniciátorov - strojcov**, ktorí verejne pred skupinou terorizujú svoju obeť, aby si umocnili svoju autoritu a prestíž.
2. **Náhodných páchatel'ov**, ktorí participujú na šikanovaní situačne alebo v závislosti na tom, kto je obeť.
3. **Spoluúčastníkov**, ktorí aktívne či pasívne šikanovanie podporujú tým, že obeti nepomôžu a navyše mlčia o tom, čo sa s ňou robí. Dôvodom pre takéto správanie je najčastejšie strach, že obeťami sa môžu v prípade odporu stať oni sami.

U agresorov sa vždy dala zaregistrovať nápadná, i keď nereflektovaná krutosť, teda skvelý pocit z utrpenia a poníženia obete, a silná túžba po moci. K tomu, aby niekto cielene ubližoval je k dispozícii aj mnoho ďalších **motívov**:

- I **Motív upútania pozornosti**. Agresor túži byť stredobodom pozornosti, robí všetko pre to, aby získal obdiv a priazeň.
- I **Motív zabíjania nudy**. Šikanovanie prináša aktérovi vzrušenie, poskytuje mu podnety. Nachádza to, čo ho konečne v práci baví a má pocit, že až teraz skutočne žije.
- I **Motív „Mengeleho“**. V človeku sa občas prebudí bádateľ, ktorý chce nájsť tajomstvo človeka tým, že skúša, čo vydrží. Láka ho rozobrať obeť ako hračku, pokiaľ ju celkom nezničí.
- I **Motív žiarlivosti**. Iniciátori závidia kolegovi priazeň nadriadených a tak sa mu chcú pomstiť.
- I **Motív prevencie**. Bývalá obeť chce predísť svojmu týranu a na novom pôsobisku začne pre istotu sama šikanovať, prípadne sa k niekomu pridá.
- I **Motív vykonať niečo veľké**. Niektorí násilníci sú odsúdení k pracovnej a životnej neúspešnosti. Šikanovaním dokážu sami sebe, že sú schopní výkonu. Hreje ich pocit, že oni sami sa stávajú príčinou významného deja.

Rôznu účasť na šikanovaní, ale hlavne odlišné osobnostné pozadie odráža Olweusova typológia tyranizátorov:

- a) **Agresívny tyranizátor** - väčšinou je iniciátorom šikanovania. Charakterizuje ho agresivita ako osobnostná vlastnosť. Má pozitívny vzťah k násiliu, je impulzívny, chce byť dominantný, je fyzicky aj emocionálne silný. Je necitlivý voči pocitom iných.
- b) **Úzkostný tyranizátor** - je úzkostný a agresívny. Nedôveruje si, je neistý, nemá priateľov. Často si vyberá nevhodnú obeť - napr. silnejšiu ako je on sám. Provokuje útoky iných tyranizátorov. Je emocionálne labilný.
- c) **Pasívny tyranizátor** - zapája sa do šikanovania ako nasledovateľ iných aby bol členom dominantnej podskupiny. Zároveň sa chráni, aby sa sám nestal obeťou. Lahko sa podriaďuje, nechá sa viesť, nie je agresívny, po šikanovaní pociťuje vinu.

Vo verejnosti prevláda tradičný názor, že iniciátormi šikanovania sú najmä telesne zdatní, silní a obratní jednotlivci. Výskumy šikanovania a vyšetovanie odhalených prípadov ukazujú, že inteligencia spojená s bezohľadnosťou a krutosťou môže vyvážiť nedostatok telesnej sily. Ak agresor získa pre svoj zámer skupinu, potom je obeť bezmocná. Dokonca môže šikanovanie vymyslieť a zorganizovať, hoci sa sám obeť ani nedotkne. U agresorov sa vždy dala zaregistrovať nápadná, i keď nereflektovaná krutosť, teda skvelý pocit z utrpenia a poníženia šikanovanej obete a silná túžba po moci.

Čo vieme povedať o obetiach šikanovania? Najdôležitejšie zistenie je to, že obeťou šikanovania sa môže stať každý. Podľa psychológov typická obeť z hľadiska osobnostných vlastností neexistuje. Dôležitú úlohu hrá niečo iné - postavenie, pozícia osoby vo vzťahu k jej sociálnemu prostrediu. Doterajšie poznatky poukazujú na fakt, že najčastejšie sa stávajú obeťami ľudia, ktorí sa nejako odlišujú od ostatných. Rovnako ako pri mobbingu k ohrozeným skupinám osôb patria osamotené, nápadné, úspešné a nové osoby. V analýzach prípadov šikanovania figurujú ako obeť aj ľudia telesne handicapovaní, nápadní svojim vzhľadom, slabí, obézni, s inou sexuálnou orientáciou atď. Omnoho častejšie ako v minulosti sa objavujú prípady rasovo motivovaného šikanovania a šikanovania nositeľov deviantného správania. Napr. vo väzniciach sú jednou z najohrozenejších skupín odsúdení za sexuálne delikty.

Následky šikanovania sa prejavujú na obetiach, agresoroch a sociálnej skupine ako celku. Najhoršie následky má šikanovanie celkom určite na obeť. Spôsobuje im psychické a fyzické utrpenie, ktoré možno ťažko sprostredkovať tomu, kto niečo podobné nezažil. U obetí, ktoré zažili finálnu fázu šikanovania sú následky veľmi závažné a zrejme majú celoživotný charakter. Závažnosť poškodenia závisí na tom, akú mieru deštruktívnej sily šikanovanie dosiahlo a či bolo krátkodobé alebo dlhodobé. Dôležitá je aj miera obranyschopnosti obeť. Tragické je, keď dôjde k zlomeniu obeť, rozbitiu jej identity a nastoleniu pocitu bezmocnosti, závislej otrockej poddajnosti a vernosti agresorovi. Pri dlhodobejšom brutálnom šikanovaní sa obeť často zrúti a prepukne u nej panický strach o život. Má poruchy spánku, trpí nočnými morami. Nezriedka sa objavujú výrazné psychosomatické ťažkosti ako únava, nevoľnosť, bolesti hlavy, brucha, kŕče a pod. Sprievodným javom je ťažká porucha sebahodnotenia, vylúčenie vlastnej vôle a sebazničujúce tendencie vedúce k pokusu o samovraždu. Psychické poranenia sú hlboké. Stačí väčšia záťaž v sociálnom styku a následky sa prejavujú opäť. Obete pokročilých fáz šikanovania majú tendenciu od všetkého uniknúť, skryť sa, všetko vzdať. Následky najbrutálnejšieho šikanovania sa podobajú syndrómu, ktorého nositeľmi boli väzni z vyhladzovacích táborov: chronické depresívne stavy, poruchy prispôsobivosti, narušený vývoj osobnosti, seba-deštruktivita.

Na prvý pohľad sa zdá, že prvé fázy šikanovania nemôžu mať vážnejšie následky. To je však omyl. Účinky sú síce nenápadnejšie, ale o to zákernejšie. Ostrakizovaný a „mierne“ šikanovaný človek má negatívny vzťah k sociálnemu prostrediu pracoviska, klesá jeho pracovná výkonnosť, uniká do choroby, je roztržitý. Stráca ilúzie o spoločnosti, ktorá má zaručiť každému členovi rovnaké práva, je konfrontovaný s faktom, že ani autority nie sú schopné zaistiť ochranu a bezpečnosť slabším. Mravné a zákonné normy sú porušované bez väčších následkov. Šikanovanie je teda vždy nutné chápať vo vzťahu k jeho následkom ako ťažkú psychickú depriváciu. Vystavenie trvalému emočnému tlaku a tzv. subtílnemu násiliu (izolácia, zosmiešňovanie, ponižovanie, nadávanie...) pozvoľna narúša osobnostný vývoj obeť. Uvedomované aj neuvedomované prežívanie bolesti vedie po čase k preťaženiu adaptačných mechanizmov. Dôjde k vyčerpaniu nervovej sústavy a objavujú sa neurózy a psychosomatické problémy.

U agresorov zanecháva šikanovanie tiež následky aj keď iné a nie také zjavné. Upevňujú sa u nich antisociálne postoje a pripravenosť pre páchanie trestnej činnosti. Mravne upadá, stáva sa citovo chladným „charakterovým“ mrzákom. Nadobúda presvedčenie o tom, že si môže v spoločnosti robiť čo len chce, lebo za svoje správanie nie je zatiaľ žiadnym spôsobom sankcionovaný.

Pre sociálnu skupinu je šikanovanie ťažkou poruchou vzťahov v skupine. Má systémový charakter, zasahuje celú skupinu. Znižuje jej akcieschopnosť, efektivitu činnosti, zabezpečuje napätú sociálnu klímu a fluktučné tendencie členov skupiny.

3.5 Prevencia šikanovania

Podobne ako u väčšiny spoločensky nežiaducich javov aj o šikanovaní platí, že je oveľa jednoduchšie, účinnejšie a lacnejšie mu predchádzať, než ho neskôr odstraňovať, alebo proti nemu bojovať. V oblasti primárnej prevencie v civilnej i vojenskej sfére sa javia ako najdostupnejšie tieto jej formy:

- a) Zvyšovanie informovanosti zamestnancov o danom probléme, jeho rozsahu, príčinách, dôsledkoch, prejavoch diagnostike a riešení konkrétnych prípadov, spresniť čo je a čo nie je šikanovanie (v ozbrojených zložkách je to zvlášť potrebné);
- b) „Úprava“ sociálneho prostredia pracoviska, jednotky cestou vytvorenia jasných pravidiel akceptovateľného správania a bezpečného spolužitia, ktoré sú známe všetkým a sú pre nich záväzné;
- c) Utváranie sociálnej kompetencie pracovníkov s dôrazom na rozvoj sociálnych zručností, ktoré umožňujú presadiť sa v sociálnom prostredí prijateľným spôsobom, efektívne komunikovať, byť empatický a nezaujatý a ľahšie zvládať situácie psychickej záťaže.
- d) Spracovanie a využívanie adaptačných programov pre nových pracovníkov.
- e) Pre riešenie akútnych prípadov šikanovania - oblasť sekundárnej a terciárnej prevencie - sa odporúča dodržiavať viaceré zásady:
 - I Zásah proti šikanovaniu musí byť odborný. Na nevhodný zásah doplatí spravidla obeť a šikanovanie pokračuje ďalej.
 - I Zachytiť akýkoľvek prejav šikanovania. Konfrontovať rôzne zdroje informácií a preverovať ich. Snažiť sa získať ich čo najviac od obetí, agresorov, pozorovateľov, svedkov. Zatajovať zdroj informácií, nezľahčovať prípad alebo k nemu zaujímať emocionálne stanoviská.
 - I Neuvažovať o premiestnení účastníkov šikanovania, lebo premiestnenie nie je samo o sebe riešením problému, môže byť len jeho súčasťou (napr. ako opatrenie na ochranu obeť, ako sankcia voči tyranizátorovi atď.). Problém sa vyrieši, keď tyranizátor nebude ďalej šikanovať a upravia sa jeho vzťahy s ostatnými, bez ohľadu na to, kde je umiestnený.
 - I V prípade, že sa jedná o brutálne formy šikanovania okamžite informovať o situácií nadriadených a kontaktovať orgány činné v trestnom konaní.
 - I Úplné odstránenie šikanovania a mobbingu ako patológie vo vzťahoch v sociálnom prostredí je priveľmi optimistickou víziou. Neexistuje totiž nijaký jednotný, vždy použiteľný recept na ich likvidáciu. Každé pracovisko, školská trieda, jednotka a každý prípad mobbingu a šikanovania je aspoň trochu iný a vyžaduje aj iný prístup a postup. Situáciu komplikuje aj fakt, že každá obeť a každý agresor sú jedinečnými osobnosťami, ktoré aj odlišne na násilie na pracovisku reagujú.

ZÁVER

Mnohokrát súvisí záujem ľudí o problematiku spoločensky nežiaducich javov s ich obavami, že sa stanú obeťami násillia, podvodov, nezamestnanosti, chudoby, alebo že podľahnú niektorej zo závislostí. Obavy sú oprávnené. Vyplývajú možno z ich zážitkových stavov pri strete s niektorými sociálno - patologickými javmi ale celkom určite aj z nadmernej medializácie agresivity, násillia a ľudského utrpenia. Paradoxne sa čoraz častejšie objavujú v spoločnosti prejavy skrytého, tichého a neraz i transparentného súhlasu so spoločensky nežiaducimi javmi a s pripravenosťou obyvateľstva takto „nežiaduco“ sa správať. Na druhej strane úsilie štátu, štátnej moci, mimo-

vládných organizácií a občianskych združení smeruje k zníženiu frekvencie ich výskytu cestou prevencie a represie. Pedagógovia, psychológovia, sociológovia, odborníci na kriminológiu a sociálnu patológiu sa zhodujú v jednom. Ak chceme nežiaduce spoločenské javy eliminovať, musíme im predovšetkým porozumieť - snažiť sa poznávať ich podstatu, genézu, prejavy a následky. Skromným príspevkom pre lepšiu informovanosť príslušníkov Ozbrojených síl Slovenskej republiky v predmetnej problematike je aj tento odborný článok. Veríme, že bude pôsobiť iniciačne pre dôkladnejšie pochopenie sociálnej patológie, mobbingu a šikanovania aspoň pre niektorých čitateľov Vojenskej osvetly. V prípade záujmu môžeme v ďalších číslach venovať pozornosť aj iným sociálno - patologickým javom, ktoré negatívne ovplyvňujú fungovanie sociálnych systémov a psychické zdravie človeka vo všeobecnosti ako aj v špecifických podmienkach ozbrojených síl.

Použitá a odporúčaná literatúra:

1. Kolář, M.: *Bolest šikanování*, Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-014-3
2. Ondrejko, P. a kol.: *Sociálna patológia*, Bratislava: Veda, 2001. ISBN 80-224-0685-6
3. Výrost, J., Slaměnik, I.: *Aplikovaná sociální psychologie II*, Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0042-5
4. Huberová, B.: *Psychický teror na pracovišti*, Martin: Neografia, 1995.
5. Hirigoyen, M.,F.: *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*, Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-0994-9
6. *Zborník z teoreticko-praktického seminára: Šikanovanie v podmienkach Armády SR, možnosti jeho prevencie a odhaľovania*, Trenčín: Správa výchovy a kultúry GŠ Armády SR, 1999.

Psychologická edukácia

„BURNOUT“ alebo **KDE SA PODEL NÁŠ ŽIVOTNÝ ELÁN**

*PhDr. Anna Klimeková
Personálny úrad Ozbrojených síl Slovenskej republiky*

*Naše životy sú ako kolobeh slnka.
V najtmavšom okamihu
vždy je prísľub
denného svetla.*

ÚVOD

Súčasná doba kladie na každého zvýšené požiadavky a to jednak v tempe, množstve a v kvalite práce. Je potrebné sa vedieť prispôbiť zmenám, sledovať množstvo nových informácií. Mnohým z nás chýba pocit zadosťučinenia, uznania za odvedenú prácu, ale i pozitívna spätná väzba od najbližších. Vzťahy na pracovisku sa stávajú zložitejšie, neprehľadnejšie. Tam, kde by mala byť spolupráca a kooperácia rastie konkurencia a rivalita. Uplatňovanie sa na trhu práce je pre niektoré skupiny zvlášť náročné, často robíme to, čo nás nenapína. Len ťažko a s opatrnosťou sa rozhodujeme pre zmenu.

Často si svoju osobnú krízu neuvedomujeme, najmä ak jej predchádzalo dlhé obdobie zvýšeného pracovného nasadenia. Mnohokrát chýba schopnosť pomenovať to, čo sa s nami deje, čo prežívame, resp. nevieme, čo je príčinou.

Ak sme dlhodobo vystavení pôsobeniu negatívnych vplyvov, môže sa dostaviť pocit márnosti a zbytočne vynaloženého úsilia, pocit nedocenenia, neocenenia za vynaloženú námahu a úsilie. Toto všetko pre nás predstavuje zvýšený výdaj psychickej sily, výsledkom čoho môže byť nespokojnosť, strádanie, psychické vyčerpanie.

1. Čo je „vyhorenie“

Po prvý raz sa s prejavmi vyčerpania psychickej sily stretli odborníci v nemocniciach na oddeleniach, kde boli umiestňovaní pacienti pred koncom svojho života. Zdravotnícky personál starajúci sa o týchto pacientov potreboval zvýšenú lekársku starostlivosť o fyzické a psychické zdravie. Objavil sa u nich pocit frustrácie, nespokojnosti, bezmocnosti, šok z bolesti a umierania chorých v dôsledku toho, že im nevedeli poskytnúť pomoc a útechu v ťažkých chvíľach.

Mnohé štúdie ukázali, že problém psychickej únavy a vyhorenia je častejší a rozšírenejší než sa predpokladalo. Ako nový fenomén sa v súčasnosti objavuje v súvislosti s transformačnými zmenami, s finančnými a ekonomickými krízami a s chronickým stresom, ktorý s týmito zmenami súvisí (Kebza, V., Šolcová, I., 1998).

Výskyt burnout vzrástol pravdepodobne i vplyvom zvýšeného životného tempa a rastúcich nárokov na ekonomické, sociálne, emocionálne zdroje človeka v súčas-

nosti. Riziku vyhorenia sú vystavení rovnako muži i ženy. Neviaže sa len na pracovné situácie. S prejavmi vyhorenia sa môžeme stretnúť i v rodine. Varovným signálom je zhoršenie vzájomnej komunikácie, spory, ostrejšia výmena názorov, vzájomné urážanie sa, vzájomná nespokojnosť.

Iba v nedávnej minulosti sa o syndróme vyhorenia začalo hovoriť ako o probléme, ktorý je možno riešiť, resp. predchádzať mu.

Anglický výraz „burnout“ (psychické vyčerpanie, spálenie, vyhorenie, vyhasnutie) prvý raz popísal americký psychiater Henrich Freudenberger v roku 1974 a psychologička Christina Maslach. Henrich Freudenberger ním označil stav vyčerpania všetkých energetických zdrojov u ľudí, ktorí intenzívne pracovali a ktorí sa sami cítili premožení problémami tých, ktorým poskytovali pomoc a stratou energie, ktorú museli zo seba vydať.

Iní týmto pojmom označujú stratu nadšenia, vyčerpania fyzických a psychických síl, vnútornú prázdnotu, ktorá sa dostavuje pri nadmernom a intenzívnom snažení sa dosiahnuť určitých, subjektívne, alebo niekým iným stanovených nerealistických očakávaní (Křivohlavý, 1998).

V súčasnosti, kedy je už o tejto problematike viac informácií, vyhorenie sa chápe ako stav komplexného vyčerpania (telesného, citového, mentálneho), ako stav komplexnej únavy (duševnej, emocionálnej, fyzickej i sociálnej), v spojení so stratou motivácie.

Vyhorenie môže byť i reakciou organizmu na dlhodobý a chronický stres, prepracovanie, emocionálne a fyzické vyčerpanie, môžu ho spôsobiť situácie dlhodobomimoriadne emocionálne náročné. Táto emocionálna náročnosť je najčastejšie spôsobená spojením veľkého očakávania s chronickými situačnými stresmi (Křivohlavý, 1998).

Ako sa syndróm vyhorenia prejavuje?

V živote je dôležitá rovnováha v oblasti fyzického zdravia, v oblasti sociálnej, citovej, mentálnej.

Ak dlhodobo len vydávame a nič nedostávame, vtedy je naša energetická bilancia záporná. Ak nemáme v živote ako oporné body zdroje radosti o ktoré sa môžeme v čase krízy oprieť, sme vo zvýšenej miere ohrození syndrómom vyhorenia.

Syndróm vyhorenia je utváraný príznakmi najmä v oblasti psychickej, čiastočne fyzickej a sociálnej. Kľúčovým je emocionálne vyčerpanie, pocit intelektuálneho opotrebovania, pocit celkovej únavy. Dostavuje sa pocit, že už človek nemôže ísť ďalej, nemá chuť a silu pokračovať v práci, nedokáže sa z ničoho radovať, z každej činnosti sa vytratí zmysel. Človeka prenasledujú zlé pocity a obavy. Dostavuje sa nechúť čeliť každodenným situáciám, strata záujmu stretávať sa s inými, strata osobných záujmov, ideálov a nadšenia z práce, strata chuti zdokonaľovať sa a pracovať na sebe. Mení sa vzťah k pracovnej činnosti, ktorá bola pôvodne vykonávaná s obľubou. Stráca sa záujem o osobný rast, profesionálne i osobné ambície sú utlmené, motivácia je nízka. Dostavuje sa pocit zlyhania, osobného, pracovného neúspechu, znižuje sa kreativita, iniciatíva (Křivohlavý, 1998).

Znížená výkonnosť je spôsobená otupenosťou, ľahostajnosťou, negatívnymi postojmi k okoliu, k práci a z nich vyplývajúceho správania. Môže sa pridružiť i depresia. Vyhorenie nie je spojené s nižšou kompetenciou, či nižšími pracovnými schopnosťami, zručnosťami. Príznaky sa vyskytujú u psychicky zdravých ľudí.

Prejavy syndrómu vyhorenia sa mierne líšia v závislosti od veku ale i v závislosti od pohlavia. U žien sa syndróm vyhorenia častejšie prejavuje v zhoršenom telesnom

POZNÁMKY

zdraví a v emocionálnej oblasti, u mužov skôr v znížení výkonnosti, v zhoršenom sústredení sa.

Členenie prejavov vyhorenia je rôzne a to v závislosti od pohľadu, ktorý sa volí. Spoločnými sú najmä negatívne vnútorné pocity (podráždenosť, sklúčenosť, bezmocnosť), únava, vegetatívne ťažkosti (bolesti hlavy, poruchy spánku), náchylnosť ku konfliktom, negatívne postoje a hodnotenie seba, zhoršenie sociálnych vzťahov.

Prejavy syndrómu možno pozorovať na:

1. **fyzickej úrovni** (chronická únava, celková slabosť, rýchla unaviteľnosť, zdravotné ťažkosti, bolesti hlavy, poruchy krvného tlaku a pod.)
2. **psychickej úrovni** (zníženie psychickej energie, negatívne postoje k sebe samému, k práci, k svetu, životu, strata motivácie)
3. **sociálnej (zhoršenie sociálnych vzťahov, konflikty, útlm sociálnych kontaktov, nezáujem, ľahostajnosť k okoliu)**
4. **emocionálnom vyčerpaní** (pocity beznádeje, bezmocnosti, smútok, depresívne ladenie a pod.) .

Podobnosť syndrómu vyhorenia s inými psychickými stavmi.

To, že môže ísť o syndróm vyhorenia si ľudia často ani neuvedomujú. Uvedené sťažuje najmä podobnosť mnohých príznakov napr. s únavou, depresiou, stresom, teda podobnosť príznakov s inými psychickými ťažkosťami.

Pokiaľ porovnáваме syndróm vyhorenia s únavou, je tu istá podobnosť. Únava je prirodzený stav organizmu. Je spôsobená výdajom energie pri výkone nejakej činnosti (fyzická či práca duševná) a eliminuje sa odpočinkom, spánkom. Únava z intelektuálnej práce je spojená s radosťou z toho, čo sa nám podarilo urobiť. Únava z fyzickej práce je často pocitovaná kladne. Únava vyskytujúca sa pri vyhorení je bez zjavnej príčiny. Je ťaživá, ťažká, spojená s pocitom zlyhania a márnosti, zobúdžeme sa s ňou.

Medzi depresiou a vyhorením je vzťah veľmi blízky, nakoľko je tu veľa príznakov spoločných (napr. smutná nálada, strata motivácie, pocit bezcennosti). Negatívne pocity a myšlienky sa pri syndróme vyhorenia viažu najmä na prácu, profesiu. Depresia sa dá liečiť farmakologicky, čo nie je možné pri vyhorení. Pri syndróme vyhorenia je liečbou hľadanie zmysluplnosti života. Depresia môže byť vedľajším príznakom syndrómu vyhorenia.

Stres je trvalo prítomný v ľudskom živote, je jeho prirodzenou súčasťou. Prežívanie toho istého podnetu môže u rôznych osôb vyvolať rôzne reakcie. Miera prežívaného stresu je u každého iná, čo závisí od osobnostnej štruktúry, skúseností, schopností, sebakontroly. Ak nadmerné stresogénne podnety pôsobia dlhodobo, majú za následok vnútorné napätie, problémy s koncentráciou pozornosti, možné zlyhávajúce v každodenných situáciách. I nedostatočne intenzívne podnety môžu vyúsťovať do poklesu pozornosti, nezáujmu, do apatie a straty zmyslu pre hodnoty. Stres sa môže prejavovať u mnohých, avšak burnout sa objavuje len u ľudí, ktorí sú intenzívne zaujatí svojou prácou. Majú vysoké ciele a očakávania, vysokú motiváciu. Kto nemá vysokú motiváciu, očakávania, ten, kto zo seba nedáva všetko, sa nemôže dostať do stavu, ktorý sa označuje ako stav vyhorenia. Osobitne vysoký perfekcionizmus vytvára predpoklady pre negatívne pôsobenie stresu pri nadmernom a trvalom zaťažení.

Stres sa môže objaviť pri rôznych činnostiach, no syndróm vyhorenia spravidla pri tých, kde človek prichádza často do osobného kontaktu s inými ľuďmi. Stres často prechádza do syndrómu vyhorenia, ale nie každý stresový stav prechádza do fázy

celkového vyčerpania. Keď je práca pre človeka zmysluplná a prekážky zvládnuteľné, k syndrómu vyhorenia nedochádza. Akútny stres nevedie k vyhoreniu.

Pocity ľahostajnosti, zníženej potreby angažovať sa, nevšímavosť k okoliu sa vyskytujú najmä u tých, ktorým chýba nadšenie pre prácu. Ak ľudia robia prácu ktorá ich nenapĺňa, nemajú k nej vzťah, sú častejšie vystavení tomuto riziku. Pocity straty zmyslu života sú prítomné pri syndróme vyhorenia, najmä v jeho poslednom štádiu.

Sú niektoré profesie viac ohrozené?

Literárne zdroje zhodne uvádzajú, že v niektorých profesiách, zamestnaniach sa so syndrómom vyhorenia stretávame častejšie. Syndrómom vyhorenia sú ohrozené najmä pomáhajúce profesie. Najčastejšie vyhoreniu podliehajú pracovníci v zdravotníctve, školstve, niektoré pracovné pozície v hospodárstve, sociálnej starostlivosti a službách. Možno sa s ním stretnúť i u polície ale i v armáde. K syndrómu vyhorenia najčastejšie dochádza u lekárov, zdravotných sestier, pomáhajúceho personálu (psychológovia, psychoterapeuti, psychiatri, sociálni pracovníci), učiteľov, policajtov. Vyššia miera výskytu syndrómu vyhorenia bola zistená i u manažérov na všetkých stupňoch riadenia, čo súvisí s mimoriadne vysokou mierou stresu a distresu v týchto pozíciách. Vyhorením môžu trpieť aj pracovníci administratívy, ktorí prichádzajú do osobného styku so stránkami.

V podmienkach ozbrojených síl sa jedná o fenomén zatiaľ nezmapovaný, avšak možno tu hľadať paralelu s inými oblasťami civilného života. Vyhorenie sa môže vyskytovať vo vyšších štábných funkciách a vo všetkých pozíciách tak, ako bolo zistené napr. u manažérov. I tu môže byť trvalá požiadavka na vysoký, nekolísavý výkon, ktorý je považovaný za štandard, s malou možnosťou úľavy, so závažnými dôsledkami za chyby a omyly, pri sporadickej, či žiadnej pozitívnej spätnej väzbe. Príčinou môžu byť časté konflikty, problematické vzťahy na pracovisku, vysoká intenzita práce, sťažená komunikácia, tlak od nadriadených a podriadených. Môže sa vyskytovať i v pozíciách kde sa vyžaduje intenzívny osobný kontakt, resp. prioritná orientácia na uspokojovanie potrieb iných, ale i prílišná rutina neposkytujúca vnútorné uspokojenie z činnosti.

Práca v ozbrojených silách má svoje špecifiká, avšak priebeh a príznaky vyhorenia sú rovnaké ako v iných profesiách a povolaniach. Vyhorenia sa môžu v malej miere líšiť od iných oblastí pracovnej činnosti. Ohrozené môžu byť skupiny ako vojenský policajti, inštruktori výcviku, velitelia, vyšší štábni dôstojníci ministerstva, generálneho štábu, brigád, ale i radoví vojaci ozbrojených síl. Rizikové sú najmä profesie vyžadujúce častý kontakt s ľuďmi a závislosť na ich hodnotení, vysoká náročnosť a zodpovednosť, dlhodobá negatívna bilancia, kedy zo seba viac vydávame ako dostávame.

Pri syndróme vyhorenia sa do popredia vždy dostáva otázka zmysluplnosti vlastnej práce, ktorá často negatívne rezonuje v postojoch zúčastnených. Riziková je silná motivácia a zapálenie pre prácu, zaujatie určitou úlohou, pričom úsilie je spojené s prehnane vysokými cieľmi a nadmerným pracovným zaťažením, pri nedostatočnej pozitívnej spätnej odozve. Najčastejšie sa stávajú obeť tí, ktorí na seba príliš nemyslia. Väčšie riziko vyhorenia je u tých, ktorí sa príliš vžili do svojej práce, dávajú do nej veľa energie, chcú ju robiť s dokonalosťou, v dôsledku čoho sa dostávajú pod psychický tlak. Dôležitým faktorom je chronický stres a nezvládnuteľné problémy.

2. Čo môže byť príčinou?

U profesionálnych vojakov syndróm vyhorenia môžu spôsobovať rôzne faktory. Príčiny možno hľadať v kombinácii nadmerného pracovného zaťaženia, vysokej zodpovednosti, nesprávneho životného štýlu a nedostatku odpočinku.

Osobné faktory môžu zahŕňať neasertívne správanie v kontakte s ľuďmi, nedostatok psychickej odolnosti, zdravotné ťažkosti, vysoké požiadavky zo strany rodiny, nenaplnené osobné, pracovné potreby, neadekvátne sociálne opory a neschopnosť zvládnuť rôzne situácie.

Pracovné faktory sa týkajú napr. nedostatočnej samostatnosti vzhľadom k funkčnému zaradeniu, neuspokojivého funkčného postupu, chýbanie opory tímu v pracovných situáciách. Príčinou býva i strata uspokojenia z práce, nevyváženosť emocionálnej bilancie v príjme a výdaji. Vo veliacich a riadiacich pozíciách napr. rozpor medzi kompetenciami (právomoc, zodpovednosť) a slobodou rozhodovania, spôsob vedenia a velenia, kedy v popredí je direktíva, zdôrazňovanie nedostatkov, nedôvera, nepružný kolektív. V nižších pozíciách preťaženosť, prepracovanosť, permanentný časový tlak, či nejasnosť v pracovnej situácii (o svojej pozícii, mieste), alebo účasť v skupine, v ktorej už tento proces (vyhorenia) začal alebo je prítomný.

Na vzniku syndrómu vyhorenia sa podieľajú individuálne faktory ako napr. vysoké nároky na seba samého, neschopnosť požiadať druhého o pomoc, záťaž v povolani a v súkromí, permanentný stres, konflikty, napätie.

Záťaž a preťaženie. Dlhodobý stres má negatívny vplyv na naše fyzické i psychické zdravie. Človek je vystavený riziku psychického vyhorenia v prípade, že nemá dostatok obranných schopností zvládnuť ťažkosti pri dlhodobej stresovej situácii, prípadne pri dlhodobom a vysokom psychickom strese. Tento môže byť spôsobený nadmerným pracovným preťažením, vysokou emocionálnou náročnosťou situácií, či potrebou trvalej pozitívnej odozvy a správania v osobných vzťahoch.

Neuspokojenie potrieb a očakávaní. Každý má isté očakávania v pracovnej oblasti. Ide napr. o očakávanie spoločenského uznania, finančného ohodnotenia za odvedenú prácu. Ak sme kladne ohodnotení, naša potreba uznania je uspokojená. Ak nie, sme postojom iných frustrovaní. Potreba uznania je u každého individuálna. Čo sa jednému môže zdať kladným zhodnotením úsilia a dostatočnou odmenou, inému sa to takto zdať nemusí. Najčastejšou príčinou je neuspokojená potreba zmysluplnosti života, absencia pocitu zmyslu vlastnej práce, činnosti, neuspokojená potreba spoločenského uznania, rešpektu, prejavenej úcty druhými ľuďmi.

Interpersonálne vzťahy. Nevyhovujúcimi vzťahmi medzi ľuďmi chápeme existenciu nedorozumení, sporov, rozporov, konfliktov. Ide o hádky, urážky, slovné a telesné napadnutia jedného človeka druhým, o prehnanú agresivitu a nepriateľstvo. Významnú úlohu zohráva nedostatok rešpektu a úcty, chýbanie pozitívnej odozvy od iných, nadmerné ponižovanie, urážanie, nedostatok vzájomnej dôvery, nadmerná túžba po moci a nadvláde, snaha o zneužitie moci. Významné sú i kritické postoje okolia, prejavy závidi, zlosti, hnevu, nepriateľstva medzi jednotlivcami a skupinami. Ak dôjde k narušeniu tzv. ochrannej sociálnej siete, kam patria ľudia najdrahší, najbližší a najdôležitejší, človek začne strácať "pôdu pod nohami" a zmysel života.

Kedy sme najviac ohrození:

- I ak sme príliš oddaní tomu, čo robíme,
- I ak sme nadšení svojou prácou a nerozlišujeme medzi pracovným a osobným časom,

- I ak do svojej práce investujeme príliš veľa energie,
- I ak pracujeme príliš usilovne,
- I ak sme orientovaní na úspech, dokonalosť,
- I ak máme malý okruh mimopracovných záujmov,
- I ak si myslíme, že sme na pracovisku nenahraditeľní,
- I ak sa stále zaoberáme otázkami typu: „Čo robím zle?, Čo by som mal urobiť, aby to bolo lepšie?“

3. Ako prebieha proces „vyhorenia“?

K zvýšenej mobilizácii vnútorných síl dochádza pri každej zmene pred ktorú je človek postavený a na zvládnutie ktorej musí vynaložiť vyššie úsilie, než je pre neho únosné. Ak je človek dlhodobo vystavený nadmerným požiadavkám môže nastať situácia, kedy čerpá z rezervných zdrojov, resp. môže si tieto vnútorné zdroje energie i vyčerpať. Stav vyhorenia sa nedostaví zo dňa na deň, ale je výsledkom dlhého, pozvoľného procesu, trvajúceho i niekoľko rokov.

1. **V počiatocnom období** procesu možno pozorovať veľké ideály, nadšenie pre istý konkrétny cieľ. Máme prečo žiť, život a práca sú zmysluplné. Máme veľa sily, energie, cieľ. Dlhodobé preťažovanie pracovnými povinnosťami znášame dobre.
2. **Po čase rôzne prekážky, s ktorými sa stretávame nás stále viac vyčerpávajú.** Ideály sa nedarí realizovať, práca a povinnosti začínajú byť príťažou. V popredí už nie je idealistické nadšenie. Pôvodný cieľ sa dostáva stále viac do úzadia a je nahrádzaný dôrazom na materiálnu, úžitkovú hodnotu. Dôsledkom je odcudzenie, neuspokojená motivácia, stanovujú sa ciele náhradné. Dostavuje sa psychické a čiastočne i fyzické vyčerpanie.
3. **Tretie obdobie** sa niekedy označuje ako „život v popole“, pri ktorom možno pozorovať:
 - I stratu úcty k hodnote (druhých ľudí, vecí, cieľom) v popredí je necitlivé správanie, neúcta, neváženie si druhých ľudí, cynizmus;
 - I stratu úcty k vlastnému životu človek si prestáva vážiť vlastné telo, stráca úctu k vlastnému presvedčeniu, nadšeniu, snahám;
 - I cynické správanie k iným, ale i k sebe samému, chýbanie súladu so sebou samým (ničoho si neváži, nič nemá hodnotu, nič nie je zmysluplné).

Proces prebieha v rovine emocionálnej, sociálnej, pracovnej pohotovosti.

Emocionálne vyčerpanie je odpoveďou na mimoriadne požiadavky okolia a dostavuje sa v počiatocnom období. Zvýšená miera emocionálnej vyčerpanosti prechádza do sociálnej izolácie, k zvýšenej snahe izolovať, dištancovať sa od ľudí, k vyhľadávaniu samoty. Dochádza k zhoršovaniu sociálnych vzťahov doma i na pracovisku. Prítomnosť iných je na príťaž. Nakoniec sa dostavuje znížená výkonnosť. Niekedy sa znížená výkonnosť dostaví súbežne s emocionálnym vyčerpaním. Pri absencii sociálnej opory dochádza k prehĺbovaniu osobnej krízy a zvyšovaniu poklesu pracovnej výkonnosti. Posledné štádium označované ako vyhorenie sa prejavuje v celej šírke a variabilite (nechuť, apatia, strata zmysluplnosti, strata úcty k ľuďom i k vlastnému životu, vyčerpanie všetkých zdrojov energie). **John W. James (Křivohlavý, 1998) predpokladá 12 po sebe nasledujúcich štádií tohto procesu:**

1. Snaha kladne sa osvedčiť v pracovnom procese.
2. Snaha urobiť všetko sám.

POZNÁMKY

3. Zabúdanie na seba, na vlastné osobné potreby, starostlivosť o seba.
4. Práca, úloha, cieľ sa stávajú jediným o čo danému človeku ide.
5. Nerozlišuje sa podstatné od nepodstatného.
6. Tvrdošijné popieranie všetkých príznakov rodiaceho sa vnútorného napätia (čo je prejav obrany toho, čo sa deje).
7. Dezorientácia, strata nádeje, vymiznutie angažovanosti, zrod cynizmu. Útek od všetkého, hľadanie útechy (napr. v alkohole či drogách, v tabletkách na upokojenie, nadmernom jedle, hromadenie peňazí).
8. Radikálne pozorovateľné zmeny v správaní; neznášanie rád, kritiky, akéhokoľvek rozhovoru a spoločnosti druhých ľudí (sociálna izolácia).
9. Depersonalizácia, ako strata kontaktu so sebou samým, s vlastnými životnými cieľmi a hodnotami.
10. Pocity prázdnoty, zúfalstva zo zlyhania a dopadu až „na dno“. Neutíchajúci hlad po skutočnom, zmysluplnom živote.
11. Zúfalstvo z poznania, že nič nefunguje. Sebaocenenie, sebahodnotenie a sebaúcta sa stratili. Začiatok pocitu „nie som nič“ a „márnosť nad márnosť“.
12. Totálne vyčerpanie a to fyzické, emocionálne a mentálne. Vybitie všetkých zásob energie a zdrojov motivácie. Pocit úplnej nezmyselnosti všetkého, márnosti ďalšieho života.

4. Možno vyhoreniu predísť?

Návod, ako riešiť situáciu v ktorej sa človek nachádza nie je jednoznačný. Vždy závisí od vyvolávajúcich okolností, individuálneho prístupu a možností jednotlivca. Túto ťaživú situáciu každý vo svojom živote môže riešiť inak.

Niektu na ťažkosti môže reagovať tak, že zmení zamestnanie mimo svoj odbor, špecializáciu. Ak by sa jednalo o neuvážený výber a rozhodnutie hrozí riziko, že nové zameranie nemusí poskytovať pocit vnútorného uspokojenia, v dôsledku čoho sa osobná kríza môže prehĺbiť. Tento krok nemusí byť osobne hodnotený kladne, seba dôvera môže byť narušená. Zmena zamestnávateľa v rámci odboru môže byť len dočasným riešením, hrozí riziko chronického pocitu beznádeje a zlyhania.

Postup na vyššiu pozíciu, resp. na pozíciu, v ktorej nie sme vystavení intenzívnemu kontaktu, resp. expozícii vyvolávajúcich stimulov môže byť dobré pre nás samých, nie však pre naše okolie, nakoľko na ostatných sa môžu prenášať vlastné negatívne pocity vo zvýšenej miere.

Dá sa však i situáciu neriešiť, nič nepodniknúť, zotrvať v nemenných podmienkach i dlhšie obdobie. Okrem istoty zamestnania a financií osobne nič viac nezískavame.

Poznanie zdrojov, prostredníctvom ktorých možno predchádzať vyhoreniu je veľmi dôležité. Zdroje zvládania a zdroje prevencie možno hľadať jednak v sebe samom ako i mimo nás, vo svojom okolí.

Základnou otázkou však stále ostáva otázka zmysluplnosti života a práce, pocit naplnenia a životnej spokojnosti. Je optimálne, ak sa s negatívnymi vplyvmi v našom živote dokážeme vyrovnáť pomocou vlastných schopností a možností a stav krízy využijeme k osobnému rastu. Kríza môže dať podnet k prehodnocovaniu priorít, hľadaniu vlastných silných a slabých stránok.

Na možnosť prevencie a zvládania vyhorenia sa možno pozerať cez vnútorné, individuálne, vlastné zdroje:

I v popredí je otázka zmysluplnosti života, uspokojovanie prirodzených

potrieb, motivácia, hnacie vnútorné sily, ktoré sú u každého jedinca jedinečné;

Zmysluplnosť života súvisí s našimi hodnotami, životnými prioritami. Musíme cítiť, že náš život má zmysel, že problémy, pred ktoré nás život stavia stoja za to, aby sme do nich investovali svoju energiu. Ťažkosti je potrebné vnímať ako výzvu, nie ako bremeno.

I vyrovnaný pomer medzi situáciami, ktoré nás v živote nadmerne zaťažujú a tými, ktoré nám pomáhajú ťaživé situácie riešiť a prenášať sa cez ne;

Treba analyzovať, v akých situáciách dochádza u nás k stresu, analyzovať svoje možnosti a schopnosti. Sebareflexia nám môže pomôcť predísť nadmernej záťaži ktorú pociťujeme. Je veľmi pravdepodobné, že na základe vnútornej analýzy sa budeme musieť niečoho vzdať, že budeme musieť niečo vo svojom živote zmeniť. Je vhodné oboznámiť sa s problematikou duševného zdravia, poznať zásady psychohygieny, relaxácie a neustále sa pokúšať o ich realizáciu v každodennom živote.

I poznanie charakteristík osobnosti umožňujúcich lepšie odolávať stresu a znižovať nebezpečenstvo vyhorenia, lepšie sebaopoznanie, posilňovanie sebavedomia a úcty k sebe;

Niektoré osobnostné charakteristiky nám pomáhajú sa so stresom vyrovnat lepšie, iné nám túto možnosť sťažujú. Súťaživé typy sa častejšie dostávajú na (za) hranice svojich možností, v dôsledku čoho sa zvyšuje riziko vyhorenia. Ľudia orientovaní na úspech, ľudia racionálne a logicky uvažujúci sú k potrebám iných menej citliví, avšak ak sa stretávajú dlhodobo s ťažkosťami, upadajú na mysl, stávajú sa cynickými, strácajú svoje nadšenie. Častejšie sú vystavení tomuto riziku tí, ktorí majú vyššiu potrebu blízkeho emocionálneho vzťahu s inými, najmä, ak ich potreba emocionálnej blízkosti nie je naplnená.

Dôležitý je i prístup, ktorý volíme. Niektorí ťažkosti rieši s optimizmom, sebadôverou, iný tú istú ťažkosť vníma ako niečo neprekonateľné. U niekoho prekonávanie prekážok posilní sebavedomie a dôveru vo vlastné sily, na iného to má dopad opačný.

Vonkajšie možnosti v prevencii a v zvládaní vyhorenia je potrebné hľadať vo svojom okolí, najmä v sociálnych vzťahoch, v ich kvalite a v naplnení, a to najmä v rodine, medzi priateľmi ale i v práci.

V ťažkých a v problémových situáciách najviac pomáha sociálna opora, ktorú dostávame od svojho okolia. Túto môže poskytovať rodina, priatelia (priateľ), ale i blízke okolie, susedia, či skupina spolupracovníkov, tím. Sociálna opora môže mať podobu:

m vypočutia;

Je veľmi dôležité, ak sa máme s kým podeliť so svojimi starosťami a radosťami. Ak nás niekto pozorne vypočuje, stáva sa pre nás problém menej ťaživý.

m uznania, ocenenia;

Uznanie si zaslúžia i malé činy, každodenná rutinná práca neposkytujúca priestor pre tvorivosť. Ocenenie je dôležité najmä u tých, ktorí sa dokážu nadchnúť, najmä, ak je ich trpezlivosť skúšaná neustálymi prekážkami.

m povzbudzovania;

Potrebujú najviac tí, ktorí sú vo svojej trpezlivosti navyiac skúšaní.

m empatie, schopnosti poskytnúť súcit, emocionálne zdieľať dobré i zlé;

To znamená byť blízky inému človeku, byť prítomným a schopným prežívať, chápať pocity iného a primerane na ne reagovať. Empatia je schopnosť pochopiť prežívanie inej osoby, chápať to, prečo človek reaguje určitým spôsobom. Toto je najdôležitejšie najmä v ťažkých chvíľach.

POZNÁMKY

m emocionálnej podpory poskytnutej zo strany druhého;

Táto nám nedovolí padnúť až na dno, rozptýli našu zádumčivosť, skleslosť, trápenie. Je potrebná najmä vtedy, keď si sami nevieme rady, v období pracovných, či osobných kríz, kríz v manželstve. V takých situáciách potrebujeme, aby nás niekto povzbudil, rozptýlil naše pochybnosti, dodal nám nádej.

m nezištnej pomoci a prosociálneho správania;

Prajný, prosociálny postoj sa môže prejavovať napr. v tom, ako ľudia vzájomne spolu komunikujú, ako sa ku sebe tvária a správajú, či si vymieňajú vzájomnú podporu a pomoc, či sú ochotní túto poskytnúť inému, urobiť niečo navyše bez očakávania odmeny, obetovať sa v prospech iného.

Čím sa nám dostáva viac sociálnej opory, tým menšia je pravdepodobnosť vzniku syndrómu vyhorenia.

Dôležitá je i sociálna sieť, bohatosť sociálnych kontaktov. Táto je tvorená jednotlivými členmi rodiny, priateľmi, kolegami. Sociálnu sieť môžu tvoriť i rôzne spoločenské organizácie, záujmové združenia, linky podpory a pomoci. Dôležité sú vzťahy, primeraná sociálna komunikácia a vzájomný kontakt, účasť na skupinovom živote, možnosť spoľahnúť sa na iného.

Sociálna sieť je významná v boji so stresom, v prevencii emocionálneho vyhorenia i ako opora v prípade nehody, núdze, ťažkostí.

Sociálna skupina, tím pomáha udržiavať fyzický, emocionálny a mentálny stav na primeranej úrovni. Táto sa dostáva do popredia najmä v kritických situáciách a obdobiach.

Osobný kontakt a najmä poskytovanie emocionálnej opory, vypočutie druhým človekom sú najdôležitejšie v prevencii pred vyhorením.

Dobré medziľudské vzťahy (doma i na pracovisku) kladne ovplyvňujú osobnú spokojnosť a sú ďalším dôležitým preventívnym opatrením syndrómu vyhorenia. Na pracovisku sa významným stáva kooperácia, prejavovanie vzájomnej úcty a dôvery, spravodlivé jednanie, skromnosť, priateľské vzťahy, vzájomná pomoc a podpora.

Významné je kladné hodnotenie druhými ľuďmi, prejavovanie uznania a ocenenia za odvedenú prácu, otvorenosť vo vzťahoch, vzťahy bez prítomnosti urážok, ohováraní. Žiaľ, v súčasnosti tí, ktorí sú taktní, uznanliví, úctiví, láskaví, slušní a všímaví doplácajú v konkurenčnom prostredí najviac a sú viac ohrození psychickým vyhorením.

Dávať a vytvárať priestor pre sebarealizáciu každého pracovníka je veľmi dôležité. Ten, komu ide o sebarealizáciu je ochotný a schopný vydať zo seba často viac, je viac motivovaný a zapálený pre prácu. V prípade neúspechu je však i viac ohrozený psychickým vyhorením.

Človek prežije v práci prevažnú časť dňa. Úprava pracovného prostredia a podmienok s ohľadom na prevenciu stresu a syndrómu vyhorenia je veľmi dôležitá. Pracovné prostredie a podmienky sú dôležité i z hľadiska pracovnej výkonnosti, pracovnej motivácie, fyzického a psychického zdravia každého pracovníka, ako i vo väzbe na (pomalší, rýchlejší) nástup pracovnej únavy, teda, ako preventívny faktor v ochrane zdravia pracovníkov.

Z hľadiska tvorby pracovného prostredia je potrebné sa zamyslieť, či napr. na pracovisku je dostatočný svetelný komfort, aká je tepelná pohoda, či táto tepelná pohoda nevykazuje výrazné výkyvy v priebehu dňa, ročných období (teplo, chlad). Jednotlivé aspekty pracovného prostredia a podmienok, ich kvalita závisia i od charakteru práce a pre každého pracovníka sú dôležité. Najmä pri duševnej práci rušivo pôsobí, ak je pracovné miesto na frekventovanom mieste (vyrušovanie návštevami, telefonátmi, rozhovormi medzi spolupracovníkmi, hudba). Pri tomto type

prác je zvlášť potrebný klud na pracovisku. Pracovník si potrebuje na pracovisku vytvoriť svoju privátnu zónu a nebyť neustále na očiach ostatným spolupracovníkom.

Ak zamestnávateľ venuje pozornosť úprave pracovného prostredia a podmienok, dáva tak nepriamo na vedomie, že mu na pracovníkovi záleží, že ho zaujíma v akých podmienkach pracuje, že má záujem jeho ťažkosti riešiť. Je preto v záujme organizácie vytvárať priaznivé pracovné prostredie a podmienky pre svojich zamestnancov.

Pri úprave pracovných podmienok je vhodné pamätať (najmä pri prácach zvlášť psychicky náročných) na vytvorenie miesta pre odpočinok. Môže sa jednať o vyčlenenie miestnosti za týmto účelom, či o poskytnutie mimoriadnej dovolenky potrebnej na zotavenie.

Často zaťažujúco pôsobí nadmerná administratíva, príliš zložité pracovné postupy, fádnosť a monotónia práce.

V tímovej práci je dôležitá organizácia a deľba práce, spolupráca, vzájomná dôvera a uznanie vykonaného. Pri plnení úloh v kooperácii je dôležité, aby členovia tímu sa rovnakou mierou podieľali na plnení úloh, dostávali rovnakú šancu k seba-realizácii, ako i to, aby ich hodnotenie bolo spravodlivé a bez zaujatosti.

Pri optimálnej organizácii práce je jasne stanovené, čo sa od koho očakáva, aké má kto pracovné povinnosti, požiadavky sú stanovované primerane pracovným možnostiam a schopnostiam pracovníkov. Pri delegovaní úloh sú pokyny jasné a jednoznačné, podávaná je jasná a dôsledná spätná väzba. V rovnováhe by mala byť miera zodpovednosti a právomoci. Zvýšenie participácie jednotlivých členov tímu na rozhodovaní sa prejaví v priaznivejšej sociálnej atmosfére, vyššej spokojnosti ale i vo vyššej výkonnosti.

Otázky ochrany zdravia, prevencie chorôb, zdravého životného štýlu majú v súčasnosti stále vyšší význam a venuje sa im pozornosť zo strany spoločnosti. Ochrana zdravia je v centre pozornosti zamestnávateľov, avšak stále viac sa dostáva do popredia otázka osobnej zodpovednosti za seba, za svoje fyzické a psychické zdravie. Je všeobecne známe, že mnohé zdravotné ťažkosti majú svoje korene v našej nevyváženej psychike, v našom prežívaní. Dôsledkom sú rôzne psychosomatické ochorenia, ktoré obmedzujú človeka v rôznej miere. Rovnovážny stav sa nadobúda ťažko a niekedy je toto už nemožné.

Svoju pozornosť by sme mali obrátiť najmä na tú oblasť svojho života, v ktorej registrujeme najvýraznejšiu nerovnováhu. Môže to byť rodina, zamestnanie, voľný čas. Je potrebné zaoberať sa svojimi pocitmi, pátrať po zdrojoch napätia a preťaženia, nepodceňovať ich. Poznať svoje pocity sa často potrebujeme učiť. Poznať svoje pocity znamená vedieť, čo pre mňa daný pocit znamená, aký má pre mňa význam, vedieť spoznať - na čo, koho, situáciu je reakciou. V konečnom dôsledku je potrebné prijať ho (pocit) , zamyslieť sa a vyvodiť širšie závery.

Stále je aktuálna otázka plánovania (v zamestnaní ale i v mimopracovnom čase), otázka stupňa angažovanosti na usmerňovaní svojho života. Pre rôzne povinnosti nám často neostáva čas na pohyb, realizáciu svojich záľub či rodinu. Niekedy i dovolenka sa nevyužíva na oddych.

Dostáva sa nám málo úcty, lásky, je rizikové hovoriť o svojich pocitoch, humor je neakceptovateľný, vysoký tlak na výkon nedovoľuje ani zákonom stanovené prestávky na oddych.

Človek okrem uspokojovania biologických potrieb potrebuje pre svoju existenciu i efektívne zvládať problémy, udržať si vlastné sebavedomie, mať pocit osobnej hodnoty. Vyžaduje to schopnosť rozhodovať sa a konať, ale zároveň mať pre toto dostatok priestoru a možností.

POZNÁMKY

Bez ohľadu na to či máme, alebo nemáme pocit vyhorenia, je potrebné sa zamyslieť nad životnými prioritami, vlastným životným štýlom, posúdiť, či naše priority sú v súlade so životom, ktorý žijeme. Niekedy je ťažké určiť, čo je pre nás samých najdôležitejšie. Preto je nutné stanoviť si hranice s ohľadom na vlastné profesionálne aktivity, dbať na to, aby sme nestratili kontrolu a nadhľad i nad vlastným súkromím.

V prevencii syndrómu vyhorenia sú dôležité **empatia, vedomosti, sebaopoznanie**.

Teoretické vedomosti a praktické zručnosti sú dôležitou oporou pre každého, sú zdrojom osobného sebavedomia i v pracovnej oblasti. V súvislosti s profesionálnou kariérou je potrebné sústavne vedomosti obnovovať počas celého obdobia profesionálnej kariéry.

Poznanie nás obohacuje, otvára priestor a len na každom záležití, ako toto využije vo svoj prospech.

Dôležité je spoznávanie vlastných silných a slabých stránok, svojich reakcií a schopností. Čím lepšie sa poznáme, tým lepšie sme pripravení vyrovnávať sa s problémami. Je potrebné mať informácie o príčinách, ktoré vedú k syndrómu vyhorenia, poznať, ako mu možno predchádzať, pochopiť dôležitosť starostlivosti o seba. Je potrebné akceptovať svoje prirodzené limity.

Kvalitu života možno v mnohom zlepšiť vhodným využitím svojho voľného času, schopnosťou relaxovať, udržiavaním sa v dobrej fyzickej kondícii, aktívnym a zdravým životným štýlom, plánovaním svojho pracovného i osobného času, kontaktom s priateľmi.

Vyhoreniu sa možno vyhnúť tým, že

1. Znížime príliš vysoké ideály, nakoľko v prípade neúspechu je vyššie riziko frustrácie. Je treba prijať to, že človek je tvor s chybami a s nedostatkami.
2. Nesnažíme sa byť zodpovedným za všetko a za každého, brať všetko na seba, každému pomáhať. Nedá sa to zvládnuť; čím viac budeme ostatým pomáhať, tým budú bezmocnejší.
3. Je potrebné vedieť povedať „nie“, byť asertívnejším a presadzovať viac seba. Nenechať sa preťažovať.
4. Stanovujeme si priority. Neplytváme energiou na rôzne aktivity, sústredíme sa na podstatné činnosti. Vážime si svoj čas. Urobte si prestávky na načerpanie energie!
5. Vyjadríme otvorene svoje pocity, city, to, čo prežívame. Ak sa nás niečo dotkne alebo rozčúli, dajme to najavo tak, aby sme sa nedotkli inej osoby.
6. Hľadáme emocionálnu podporu. Nájdite si dôverníka, s ktorým môžete otvorene hovoriť o svojich problémoch a ktorý vám úprimne povie svoj názor. Nebojte sa požiadať o pomoc.
7. Vyvarujte sa negatívneho myslenia, neľutujte sa. Snažte sa brať veci pozitívne, zvažte svoje klady, to čo dokážete.
8. V kritických situáciách a v konfliktach zachovajte rozvahu, ovládajte sa. Snažte sa predchádzať problémom. Analyzujte svoje správanie. Poučte sa z každého konfliktu. Je to tvorivá práca na sebe.
9. Nájdite si spôsob, ako doplniť pozitívnu energiu. Využívajte dovolenku na oddych, venujte sa záľubám. Práca je len časť vášho života. Každý je nahraditeľný.
10. Buďte tvoriví, otvorení novým skúsenostiam, tešte sa aj z malých vecí. Neustále sa vzdelávajte, dodá vám to sebadôveru. Hľadáte pravý zmysel života.

RELAXAČNÉ CVIČENIA

Ak sme dlho vystavení stresu, tento sa spravidla začne prejavovať bolesťami chrbta, hlavy, stuhlosťou rôznych svalových skupín tela.

Čím je náš životný štýl náročnejší, tým skôr by sme si mali nájsť čas na relaxáciu a oddych. Vo večerných hodinách nám relaxácia pomôže k celkovému uvoľneniu a umožní lepší spánok. Ak sa potrebujeme uvoľniť, znížiť pocit únavy môžeme relaxovať i v priebehu dňa. Je potrebné si vyčleniť čas tak, aby sme neboli rušení. Krátke päťminútové uvoľňovanie tváre, krku, svalov pliec odstráni bolesti hlavy a poskytne pocit sviežosti. Dlhšia relaxácia môže priniesť oddych a celkové vzpruženie tela. Zo začiatku môžeme mať ťažkosti s uvoľnením sa v dôsledku vnútorného napätia, postupne sa však tieto bariéry prekonajú. Je potrebné len cvičenia pravidelne opakovať. Pravidelnosť nám pomôže dosiahnuť vnútornú rovnováhu.

Z cvičení si možno vybrať to, čo každému vyhovuje. Cvičíme potiaľ, pokiaľ nepociťujeme bolesť.

Upokojujúce dychové cvičenie

Nenadychujeme a nevydychujeme silene.

Nadýchnite sa nosom (pomaly počítame do štyroch). Zadržíte dych (opäť počítame do štyroch). Telo sa nehýbe. Začnite pomaly vydychovať (na štyri). Vydýchnite úplne všetok vzduch.

Postupujúcim cvičením môžeme interval zvýšiť na šesť až osem. Cvičenie opakujte aspoň 5 krát.

Cvičenie na celkové uvoľnenie

Lahnite si na chrbát. Zatvorte oči a v pokoji obráťte pozornosť na svoje telo, na jeho jednotlivé časti (chodidlá, nohy, trup, ruky, krk, tvár). Uvedomte si, kde v tele sú zóny napätia. Uvedomujte si rozdiel medzi napätými a uvoľnenými časťami tela, svalových skupín.

Sústredte sa postupne na jednotlivé časti. Striedavo napínajte a uvoľňujte každú svalovú skupinu a to od prstov na chodidlách až po svaly na tvári. Po ukončení zostaňte ležať krátky čas v pokoji.

Posilňovanie plecového, chrbtového a sedacieho svalstva

Kľaknite si na štyri. Vystrite pravú hornú končatinu a ľavú dolnú končatinu do vodorovnej polohy s podložkou. V tejto polohe zotrvať krátky čas. Potom položte ruku i nohu na podložku a cvik zopakujte ľavou hornou končatinou a pravou dolnou končatinou. V drierkovej časti chrbtice sa neprehýbajte. Hlavu udržiňte v osi trupu.

Cvičenie opakujte aspoň 5-6 krát.

Jednoduché cvičenie hlavy, krku, pliec

Cvičenie vykonávame pomaly, do pocitu bolesti.

Krúženie hlavou

Krúžte pomaly hlavou v smere hodinových ručičiek, potom trikrát opačne. Nakoniec hlavu spustite celou jej hmotnosťou na hrud'

Napínanie krku

Pomaly spustite hlavu dopredu, potom na obe strany a dozadu, čo možno najviac napínajte svaly krku. Opakujte desaťkrát.

POZNÁMKY

Krk a plecia

Postavte sa, ruky visia voľne pozdĺž tela. Ruky a paže sú úplne uvoľnené.

Zdvihnite obe plecia, potom ich nechajte klesnúť celou hmotnosťou. Tento pohyb môžete vystriedať krúžením pliec dopredu a dozadu desaťkrát. Cvičiť môžete i v sede.

Cvičenie chrbtice a chrbta

Toto cvičenie pomáha uvoľniť napätie pozdĺž celej chrbtice.

Kľaknite si vzpriamene s pažami voľne pri tele. Sadnite si na päty, ruky sú vzpažené na šírku pliec. Postupne sa predkláňajte tak, až sa s natiahnutými rukami dotknete podložky. Paže natáľajte tak, akoby ste nimi chceli dosiahnuť čo možno najďalej. Zadnú časť tela a dolnú časť chrbtice nedvíhajte a sústreďte sa na zatlačenie chrbta do podlahy. Hlava sa čelom dotýka podložky. V tejto polohe môžete zotrvať, ako dlho chcete.

Natáľovanie chrbta

Potrebná je stolička s pevným rovným operadlom až po oblasť lopatiek.

Sadnite si pohodlne na stoličku do plného sedu. Pomaly ruky zapažte za operadlo stoličky, zovrite pevne dlane, ktoré sú otočené von. Stlačte lopatky k sebe.

Postupne sa zakláňajte, ohýbajte chrbát cez operadlo stoličky. Pokúšajte sa udržať paže v rovnakom uhle s chrbtom. Cvičte pomaly. Keď sa napätie a zovretie v pleciach a v hornej časti paží uvoľní, dokážete sa vystrieť lepšie a získate i lepšiu ohybnosť.

Krúženie členkom, chodidlami

Nadvihnite nohu a vystrite ju pred seba. Ohnite chodidlo, potom ním krúžte osemkrát v smere hodinových ručičiek a osemkrát naopak.

Rovnako krúžte s vystretými chodidlami.

S L O V N Í K

<i>akceptovať</i>	<i>prijat'</i>
<i>altruizmus</i>	<i>ľudomilnosť, nezištná starostlivosť o druhých, dobroprajnosť, nesebeckosť</i>
<i>apatia</i>	<i>ľahostajnosť, nevšímavosť, nezájum, otupenosť</i>
<i>asertívny</i>	<i>nenásilne sa presadzujúci v správaní i v komunikácii</i>
<i>burnout</i>	<i>psychické vyčerpanie, spálenie, vyhorenie, vyhasnutie</i>
<i>cynický</i>	<i>bezcitný, ľahostajný, bezohľadný</i>
<i>depresia</i>	<i>tieseň, duševná skleslosť, sklúčenosť spôsobená vonkajšími podnetmi</i>
<i>direktíva</i>	<i>usmernenie, nariadenie</i>
<i>distres</i>	<i>stres intenzívne prežívaný a negatívne na organizmus pôsobiaci, škodlivo zafazujúci</i>
<i>eliminovať</i>	<i>odstrániť, vylúčiť</i>
<i>empatia</i>	<i>vcítienie, schopnosť postrehnúť a porozumieť citovému rozpoloženiu druhého</i>

<i>farmakologický</i>	<i>týkajúci sa farmakológie, liečiv; skúmanie pôsobenia liečivých látok a jedov na živý organizmus</i>
<i>frekventovaný</i>	<i>častý, hojný, rozšírený</i>
<i>frustrovaný</i>	<i>blokovany, neuspokojený, obmedzovaný</i>
<i>chronický</i>	<i>dlhodobý, vleklý</i>
<i>chronický stres</i>	<i>stres vyvolaný dlhodobým pôsobením nadlimitných podnetov</i>
<i>interpersonálny</i>	<i>týkajúci sa medziľudských vzťahov</i>
<i>kreativita</i>	<i>tvorivosť</i>
<i>kooperácia</i>	<i>spolupráca</i>
<i>mentálny</i>	<i>prebiehajúci v mysli, myšlienkový</i>
<i>mobilizovať</i>	<i>uviesť do pohotovosti, aktivizovať, zaktivizovať</i>
<i>nutkavý</i>	<i>neodbytný, naliehavý, dotieravý</i>
<i>participácia</i>	<i>účasť, spoluúčasť</i>
<i>perfekcionizmus</i>	<i>tendencia robiť a posudzovať činnosť podľa kritérií dokonalého výkonu</i>
<i>permanentný</i>	<i>stály, trvalý, neprestajný, ustavičný</i>
<i>prosociálne správanie</i>	<i>skutky, činy robené v prospech iného, druhých, bez toho, aby bola očakávaná protislužba alebo odmena</i>
<i>psychická únava</i>	<i>únava vznikajúca preťažením intelektovými činnosťami pri dlhotrvajúcej, intenzívnej duševnej práci v spojení s vôľovým a emocionálnym vypätím</i>
<i>psychosomatický</i>	<i>týkajúci sa telesných a duševných procesov; vzájomný vzťah medzi psychikou a zdravotným stavom</i>
<i>rivalita</i>	<i>súperivosť, súperenie</i>
<i>separácia</i>	<i>oddelenie, odlúčenie</i>
<i>sporadický</i>	<i>zriedkavý, občasný</i>

Použitá literatúra:

1. Drotárová, E.: *Syndróm vyhorenia u učiteľov a iných pracovníkov v pomáhajúcich profesiách*. <http://www.pulib.sk/>.
2. Gúth, A., Srdošová, D., Čelko, J., Zálešáková, J.: *Výchovná Rehabilitácia alebo Ako učiť školu chrbtice*. Liečreh Gúth. 1999.
3. <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>
4. Kebza, V., Šolcová, I.: *Burnout syndrom: Teoretická východiska, diagnostické a intervenčné možnosti*. *Československá psychologie 1998/ročník XLII/číslo 5*.
5. Kirstaová, A.: *Kniha o prekonávaní stresu*. ORIENS 1996.
6. Křivohlavý, J.: *Jak nestratit nadšení*. GRADA Publishing 1998.
7. Mallotová, K.: *Burn-out, neboli syndrom vyhoření*. *Psychologie dnes/ročník VI/číslo 2*.
8. *Slová múdrosti*. Slovar, spol. s.r.o. Bratislava 2005.
9. Strmeň, L., Raiskup, J.Ch.: *Výkladový slovník odborných výrazov používaných v psychológii*. IRIS 1998.
10. Šaling, S., Šalingová, M.I., Maníková, Z.: *Veľký slovník cudzích slov*. SAMO 1997.
11. Šamajová, G.: *Burnout syndróm ako dôsledok chronického stresu v práci príslušníka ZVJS*. *Psychológia práce a organizácie*. Zborník príspevkov SVU SAV Košice 2006.

Psychologická edukácia

ZÁKLADNÉ SCHOPNOSTI A SPÔSOBILOSTI PRE RIADENIE ĽUDÍ

doc. PhDr. Mária Petrufová, PhD.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš

S rozvojom techniky, priemyslu, obchodu konkurenčných tlakov vzrastá záujem podnikateľov a manažérov o rezervy vo výkonnosti zamestnancov a celkovej efektívnosti riadenia. Aj v podmienkach Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len OS SR) sa hľadajú dôvody resp. rezervy v rámci organizácie práce na každom stupni velenia, pracovného prostredia, v ľudskom faktore, pretože úspech nemožno dosiahnuť bez pomoci a spolupráce všetkých pracovníkov (tímová práca sa dostáva do popredia).

Súčasnú dobu vo svete charakterizujú zložité a nepredvídateľné zmeny:

- I Narastanie konkurencie (orientácia organizácii na trh) a dopyt po kvalitných výrobkoch a službách (snaha sa presadiť),
- I Narastenie ekologických problémov (globalizačné faktory),
- I Narastá potreba zručných a úspešných zamestnancov (ktorí sú schopní prevziať na seba zodpovednosť za výsledky organizácie).
- I Rýchle zmeny, explózia informácií a rýchle tempo inovácií.

Neexistuje recept, ktorý by sa dal použiť na predpísanie požiadaviek, schopností a zručností takých zamestnancov. Už niekoľko rokov je známe tvrdenie, že ľudia sú najcennejším zdrojom každej organizácie. Budúcnosť každej organizácie závisí od ľudí. Podstatou riadenia je vedenie ľudí ku zvýšenej výkonnosti organizácie. Úlohou manažérov v riadení je, rozvíjanie a poskytovanie rád, informácií, služieb. Podľa Amstronga hlavným účelom personálneho riadenia je „Umožňovať managementu skvalitňovať individuálne a kolektívne prínosy ľudí ku krátkodobému a dlhodobému úspechu podniku“ (Amstrong 1999, s.43).

Hlavnými podnetmi pre riadenie je využitie plánovania, premyslený prístup k vytváraniu a riadeniu personálnych systémov založených na politike zamestnávania ľudí, stratégia pracovnej sily, súlad aktivity a politiky riadenia ľudských zdrojov s určitou explicitnou organizačnou stratégiou, porozumenie ľuďom v organizácii a možnosť osobnému kariérneho rastu.

Ak chceme podrobnejšiu pozornosť venovať základným schopnostiam a spôsobilostiam riadenia ľudí (skôr vedeniu ľudí) je potrebné vedieť niečo všeobecne aj o manažmente.

Exkurz do histórie manažmentu

Pohľad na vývoj názorov a ich uplatňovanie v praxi umožňuje nielen zovšeobecňovať historickú skúsenosť, ale aj porovnávať vývojové tendencie a hľadať efektívnejšie cesty, metódy riešenia problémov v oblasti riadenia. Nás by najviac mal zaujímať psychologický prístup s dôrazom na uplatnenie ľudského faktoru vo vývoji manažmentu. (bližšie pozri titul č.1 v literatúre)

Manažment alebo riadenie

V manažérskej praxi nielen zovšeobecňujeme historickú skúsenosť, ale aj porovnávame vývojové tendencie a hľadáme efektívnejšie cesty, metódy riešenia problémov v oblasti riadenia (cez klasické smery až po moderné smery a systémové prístupy). Najmodernejšie prístupy k manažmentu vychádzajú najmä z amerického a japonského manažmentu.

Pojem manažment je prevzatý z anglicky hovoriacich krajín a je odvodený od slova manage, čo znamená viesť, riadiť, vládnuť

Riadenie môžeme chápať vo všeobecnej podobe ako zámerné pôsobenie subjektu riadenia na riadené systémy za účelom dosiahnuť stanovený cieľ. Je jednotou poznávacích, rozhodovacích, organizačných, motivačných, hodnotiacich a iných činností.

Velenie je špecifickou formou riadenia, ktorá je charakterizovaná predovšetkým vydávaním rozkazov, nariadení, kladením požiadaviek na podriadených a vyžadovaním ich bezpodmienečného splnenia. Ich nesplnenie vedie k sankciám.

Vedenie je tá časť riadenia, kde riadeným systémom sú ľudia, jednotlivci alebo sociálne skupiny. Je cieľovo orientovanou sociálnou interakciou, zameranou na motivovanie a usmerňovanie podriadených tak, aby ich profesionálnou činnosťou napĺňali požiadavky riadiacej sféry (Petrufová, Pillárová, Tomíček, 2000, s 13-14).

Problematika manažmentu má interdisciplinárny charakter s uplatnením napríklad teórie riadenia, ekonomiky, sociológie, pedagogiky, práva, matematického modelovania, informatiky a ďalších vedných disciplín. Výrazne sa na riešení podieľa aj psychológia. V súvislosti s riadením ľudských zdrojov vystupujú do popredia psychologické (osobnosť manažéra, osobnosť riadeného, procesy poznávania, rozhodovania, motivovania, hodnotenia, komunikovania, vplyv podmienok na efektívnosť správania a činnosti, aspekty).

Základným cieľom súčasného manažmentu aj v podmienkach OS SR by malo byť zvyšovanie efektívnosti výkonu pracovných tímov a skvalitňovanie subjektov v riadení a v riadiacich procesoch.

Proces riadenia sa uskutočňuje, za existencie určitých podmienok, znalosti fáz riadiaceho procesu, zákonitosti riadenia, princípov riadenia, metód riadenia, štruktúry systému riadenia a manažérskych funkcií činnosti (pozri schému č. 1).

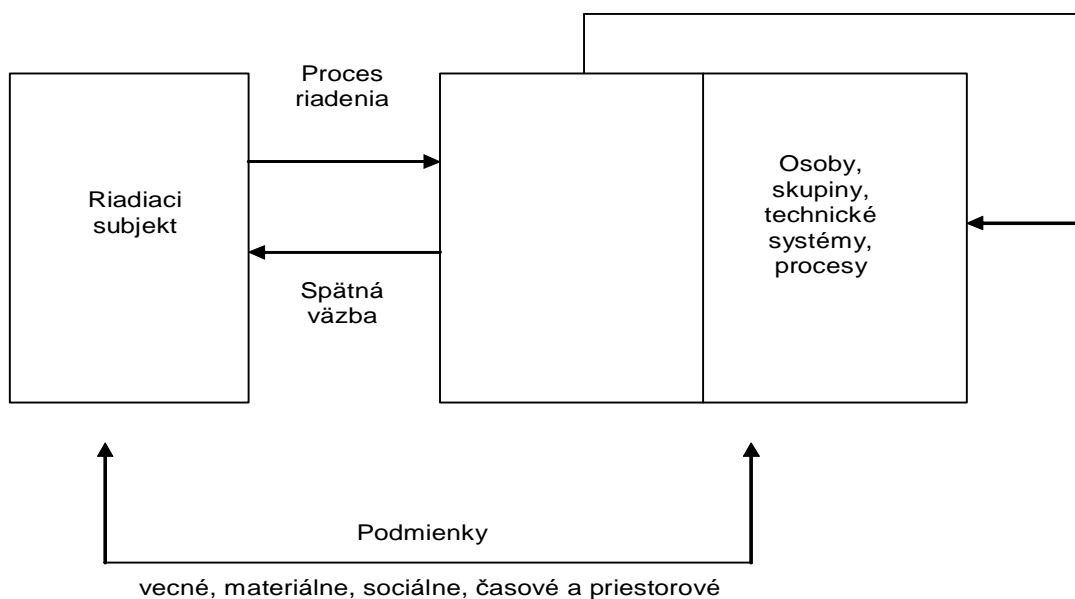


Schéma č. 1 Proces riadenia

POZNÁMKY

Manažérske funkcie vyjadrujú obsah, zameranie rozhodujúcich činností manažéra (plánovanie, organizovanie, rozhodovanie, vedenie ľudí, personálna práca, kontrola). Efektívnosť organizácii a úspešnosť celej organizácie výrazne ovplyvňuje aj štýl riadiacej práce (ustálený spôsob práce).

K základným spôsobilostiam vedúceho pracovníka (veliteľa) by malo patriť vedieť pružne meniť štýl práce podľa cieľov, podmienok a situácie (autokratický štýl práce, autoritatívny, demokratický, liberálny, kooperatívny, transformačný, charitatívny apod. (pozri bližšie Petrufová, Pillárová, Tomíček 2000, s.92-107). K neefektívnym prístupom k riadeniu patria - nevyváženosť zamerania riadiacej činnosti, štýlu práce, neefektívne prístupy k úlohám, k rozhodovaniu, k motivácii apod.

Osobnosť riadiaceho pracovníka a jeho úloha v systéme práce pri vedení ľudí

Dnes už nikto nepochybuje o tom, že jedným z najdôležitejších predpokladov riadenia organizácie je práve samotná osobnosť manažéra. Úspechy manažérov v súčasnosti sú významne podmienené ich osobnosťou. Manažér dnes disponuje širokou pôsobnosťou činností: plánuje, vedie, riadi, rozhoduje, koordinuje a kontroluje. Na výkon týchto činností by mal mať dobrý manažér okrem odborných schopností aj určité vlastnosti potrebné k vykonávaniu funkcie vedúceho pracovníka.

Schopnosť = psychická vlastnosť osobnosti, ktorá je podmienkou (predpokladom) úspešného vykonávania určitej komplexnej činnosti - napr. schopnosť abstraktne myslieť, schopnosť učiť sa. Miera schopností závisí od vrodenných predpokladov, (vlôh) a získaných, osvojených predpokladov (napr. učením) pre výkon určitej činnosti.

Zručnosť = špecializovaná schopnosť vykonávať určitú konkrétnu činnosť, riešiť určitý konkrétny problém - napr. čítať, robiť si poznámky. Z toho vyplýva, že schopnosť učiť sa pozostáva zo systému viacerých zručností. Zručnosť intelektuálnej povahy sa nazýva spôsobilosť.

Kompetencia = pod týmto pojmom chápeme správanie (činnosť alebo komplex činností), ktoré charakterizuje vynikajúci výkon v niektorej oblasti činnosti (Schoonover Associates, 2001).

Za kompetentného v určitej oblasti sa zvykne považovať človek, ktorý má schopnosti, motiváciu, vedomosti a zručnosti, schopnosti robiť kvalitne to, čo sa v príslušnej oblasti vyžaduje.

Súčasťou kvality osobnosti manažéra v civilnom prostredí je potrebné, aby:

- I si uvedomoval svoje správanie, niesol zaň zodpovednosť a mal ho pod kontrolou,
- I sa vedel rozhodnúť, čo chce v danej situácii získať,
- I zároveň dokázal vnímať a chápať druhých, ich postoje, pocity a potreby, ale nepodliehal ich nátlaku,
- I dokázal presadiť ciele a záujmy firmy i ponúkaného produktu,
- I hľadal a nachádzal vzájomne prijateľné riešenia,
- I dokázal neustupovať v podstatných veciach a jednal pružne tam, kde je to vhodné.

Veľmi trefne to vyjadril Stýblo „Len tá osobnosť, ktorá dokáže spojiť intelektuálne kapacity všetkých zamestnancov, môže viesť firmu v dnešnom rozbúrenom prostredí,“ (Stýblo,1993,s.77)

Trendy v súčasnosti

Vo všetkých štátoch sveta je snaha nájsť, definovať a v ľuďoch rozvíjať také kompetencie, ktoré sú využiteľné vo väčšine povolání, ktoré umožnia človeku

zastávať celý rad pracovných pozícií a funkcií, vykonávať rôzne povolania a ktoré sú vhodné na riešenie nepredvídateľných problémov, ktoré umožnia jednotlivcovi sa úspešne vyrovnáť s rýchlymi zmenami v práci, osobnom i spoločenskom živote - takéto kompetencie sa volajú „kľúčové kompetencie“.

Najväčší tlak na riešenie kľúčových kompetencií vyvíja ekonomická sféra (obchod, služby, priemysel), nakoľko kľúčové kompetencie prispievajú z ekonomického hľadiska k rastu produktivity práce a zvyšovaniu konkurencieschopnosti, rozvoju adaptívnej a kvalifikovanej pracovnej sily, vytváraniu inovačného prostredia (dôležité v globálnej trhovej ekonomike).

Osvojenie si kľúčových kompetencií podľa Belza, Sierista (2001,s.174) vedie nielen k tomu, že jednotlivec je schopný špecificky a pružne uplatňovať to, čo sa naučil, ale je navyše schopný:

- m Meniť podľa svojich potrieb, to čo sa naučil,
- m Integrovať do toho systému nové alternatívy správania sa,
- m Novonadobudnuté schopnosti spájať so svojimi ďalšími schopnosťami,
- m Rozširovať repertoár svojho správania vytvorením vlastnej synergie, teda dospieť k ďalším alternatívam správania spájaním aktuálnych schopností a novonadobudnutými schopnosťami.

Medzi najdôležitejšie zručnosti pre 21. storočie patria: tímová práca, riešenie problémov, interpersonálne zručnosti, komunikácia, vodcovstvo, osobný rozvoj a rozvoj kariéry, tvorivé myslenie, stanovenie cieľov a motivácia, písanie, organizačný rozvoj.

V projekte „Milénium“ - Národný program výchovy a vzdelávania v SR na obdobie 15-20 rokov patrí rozvíjanie kľúčových kompetencií medzi hlavné ciele tak v školskom ako aj v celoživotnom vzdelávaní. **Za kľúčové kompetencie sa v tomto dokumente považujú:**

- m komunikačné schopnosti a spôsobilosti,**
- m personálne a interpersonálne schopnosti,**
- m schopnosti tvorivo a kriticky riešiť problémy,**
- m pracovať s modernými informačno-komunikačnými technológiami,**
- m realizácia numerických, symbolických aplikácií,**
- m formovanie občianskej spoločnosti.**

Na základe uvedených záverov sa pre Slovensko navrhuje 6 kategórií kľúčových kompetencií:

1. **Kognitívne kompetencie** (vedomostné - riešenie problémov, kritické myslenie a tvorivé myslenie)
2. **Interpersonálne kompetencie** (sociálne zručnosti)
3. **Informačné** (informačná a počítačová gramotnosť)
4. **Učebné kompetencie** (učiaca sa spoločnosť, organizácia)
5. **Komunikačné kompetencie** (základná manažérska zručnosť)
6. **Personálne** (spolunažívanie, naučiť sa žiť na zemi - ako ľudia).

O osobnosti manažéra (veliteľa) - štruktúre osobnosti je v podmienkach OS SR napísané toho veľa, účelom tohto článku je upozorniť na vlastnosti - schopnosti a zručnosti úspešného moderného manažéra a euromanažéra.

Keď chceme hovoriť o kvalite v širšom slova zmysle, máme na mysli predovšetkým osobnosť manažéra, jeho profesionálne zručnosti a odborné vedomosti, ktoré sú predpokladom vykonávania jeho funkcie a zvládania nárokov pracovnej činnosti.

Faktory ovplyvňujúce efektívnosť činnosti manažéra (aj v podmienkach Ozbrojených síl SR)

Snáď každý, kto sa zaoberá problematikou riadenia, alebo sám manažérom je, si skôr či neskôr položí otázku AKÝ MÁ BYŤ MANAŽÉR, prípadne PREČO JE NIEKTO ÚSPEŠNÝ, INÝ NIE, ČO JE ZDROJOM ÚSPECHOV?

Odpoveď na tieto otázky hľadali laici aj vedci snáď od nepamäti. Treba otvorene povedať, že jednoznačnú odpoveď nenašli ani v súčasnosti. Väčšina prístupov sa opiera o hľadanie vlastností, ktoré vytvárajú rozhodujúce predpoklady úspešného správania vo vedúcej funkcii. Tak vznikajú kratšie, ale často dlhé zoznamy požadovaných vlastností (niekedy viac ako 150) úspešného manažéra.

To však vedie mnohých k tomu, že už i letný pohľad na takýto výpočet vlastností odrádza a smeruje k záveru, že taký človek ani nemôže existovať. Iným, už teoreticko-metodickým problémom však je, že mnohé výskumy prichádzajú k rôznorodým záverom.

Úspešným manažérom sa však môžu stať ľudia s mnohými odlišnými osobnostnými vlastnosťami. O úspešnosti v činnosti totiž nerozhoduje iba prítomnosť požadovaných vlastností, ale aj ich miera, intenzita, sila, kombinácie a konzistentnosť. Zrejmé je aj to, že pôsobia aj ďalšie faktory na úspešnosť práce manažéra, ako sú vedomosti, skúsenosti, zručnosti a spôsobilosti v rozličných oblastiach. V posledných rokoch sa stále väčšia pozornosť venuje aj podmienkam, najmä situačnej podmienenosti.

Prístup zvyrazňujúci vplyv osobnostných faktorov možno odvodiť od schémy, ktorá je uvedená v nasledujúcom obrázku:

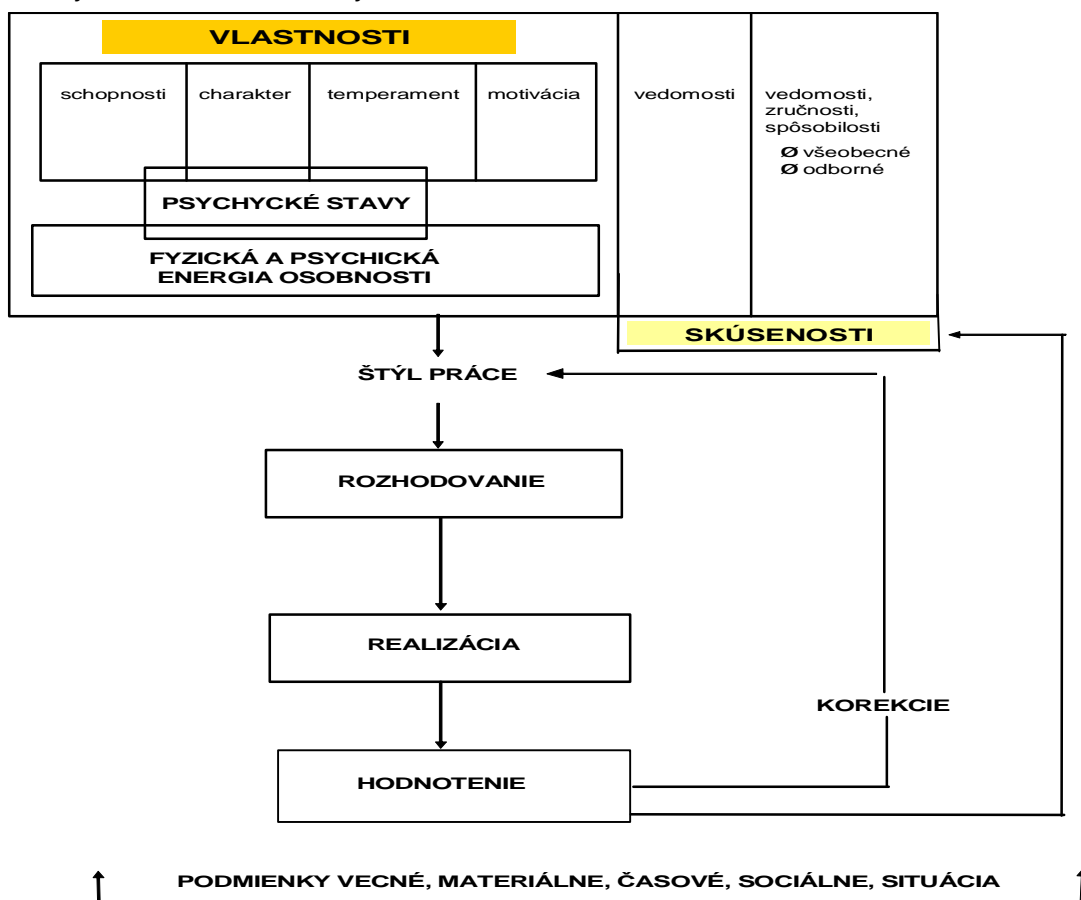


Schéma č. 2 Vplyv osobnostných faktorov

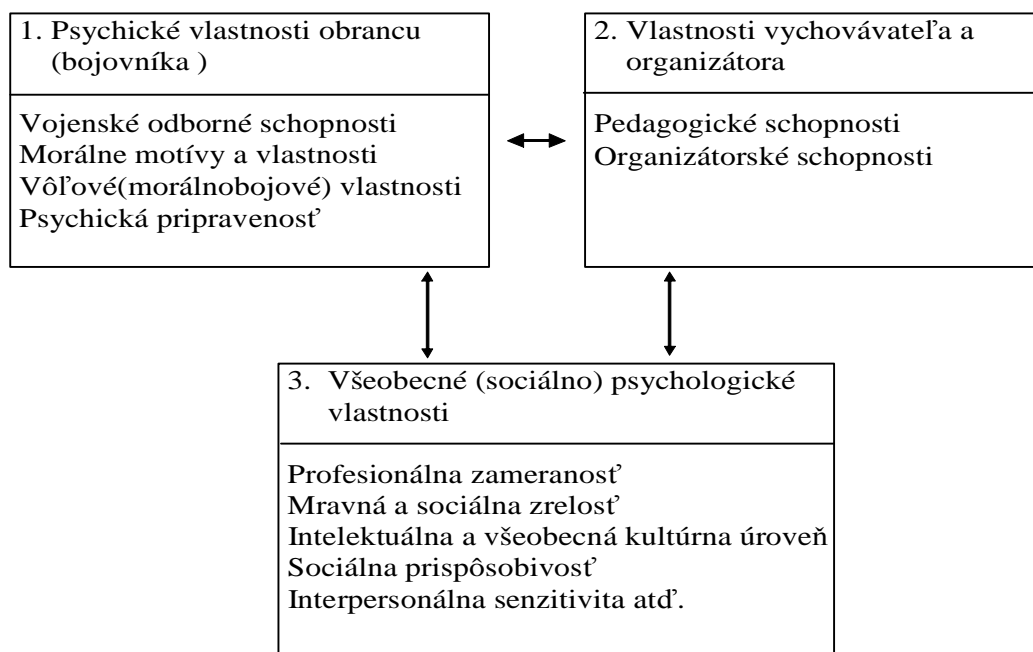
Osobné charakteristiky úspešného manažéra

Prístupy k hľadaniu osobnostných determinácií efektívneho manažéra sa líšia teoretickými východiskami aj metodologickým prístupom. Zložitosť skúmania zvyrazňujú aj samotné výsledky. „Klasickým“ psychologickým prístupom je hľadanie odpovedí (z hľadiska úspešnosti) podľa štruktúry osobnosti:

- ČO MANAŽÉR CHCE** základom sú vlastnosti spájané s motiváciou a zameranou osobnosťou.
- ČO MANAŽÉR MÔŽE** hľadanie vlastností spojených so schopnosťami osobnosti a zásobami fyzických a psychických síl.
- AKÝ MANAŽÉR JE** vyjadrené najmä charakterovými vlastnosťami a temperamentom.

Poznatky sa niekedy grupujú, zoskupujú do rozličných skupín a utvárajú celé systémy, tak ako to je napríklad aj v prípade modelu osobnostného profilu veliteľa podľa G. Dianišku (pozri nasledujúci obrázok).

Model osobnostného profilu



F. Bělohávek hovorí o osobnom potenciáli, ktorý sa vyvíja, mení a môže rásť. Z hľadiska manažmentu zahŕňa:

- I **vlohy a schopnosti** (všeobecné a špecifické),
- I **vedomosti, spôsobilosti a zručnosti** (teória a prax),
- I **osobnosť** (orientácia na výkon, orientácia na ľudí, cit pre realitu, sebakontrola a dôvera, ochota prijímať zodpovednosť, vytrvalosť, kreativita, asertivita, odolnosť voči stresu).

J. Erneker uvádza aj inú skupinu charakteristík úspešného vedúceho, ktoré sú dané skôr spôsobilosťami a zručnosťami a tie sú závislé nielen od osobnostných predpokladov, ale aj skúsenosti:

- I otvorené a nestranné správanie,
- I tvorivý prístup k novým postupom, schopnosť nepodliehať bežnej každodennej rutine,

POZNÁMKY

- I efektívny komunikačný kontakt s podriadenými a schopnosť ovplyvňovať ľudí,
- I schopnosť porozumieť podriadeným a vžiť sa do ich sociálnej situácie,
- I predpoklady rozvíjať osobnosť podriadených, formovať ich pozitívne hodnotové orientácie,
- I objektívne a kriticky hodnotiť prácu podriadených, uznávať ich prácu atď.

Americký výskum 2500 TOP manažérov na základe ich vyjadrení definoval tieto základné charakteristiky vynikajúcich manažérov: čestný, podporujúci, kompetentný (odborník), odvážny, predvídajúci, starostlivý, inšpirujúci, kooperatívny, inteligentný, dospelý (vypelá osobnosť), spravodlivý, ambiciózný, veľkorysý, ovládajúci sa, priamočiary, rozhodný, imaginatívny (tvorivý, má fantáziu), lojálny (k organizácii, firme), spoľahlivý, nezávislý.

P. Drucker charakterizuje ideálneho manažéra pomocou:

m zdatnosti (ako schopnosti robiť veci správne),

m efektívnosti, t. j. schopnosti vyberať najvýhodnejšie predmety podnikania (činnosti).

V. Khellerová koncentruje požiadavky na úspešného manažéra do týchto kategórií:

1. Autorita
2. Schopnosť vytýčiť reálny cieľ
3. Delegovanie
4. Empatia
5. Prejavy uznania
6. Charizma

Z prezentovaných prístupov lektorov Kráľovskej holandskej armády je zrejmé, že vychádzajú z 5 predpokladov úspešného manažéra:

1. **Schopnosť prípravy** (určenie cieľa, vymedzenie úlohy, vypracovanie koncepcie, vypracovanie detailného plánu, organizácia).
2. **Realizačné schopnosti** (stimulovanie plnenia úlohy, stimulovanie spolupráce, monitorovanie nasadenia ľudských zdrojov, monitorovanie rovnováhy medzi úlohami, projektmi a ľudským kapitálom, improvizovanie).
3. **Schopnosť vyhodnotenia** (spracovanie faktov, ohodnotenie výsledkov, prijatie záverov, prispôsobovanie plánov, činnosti, správania atď.)
4. **Komunikačné schopnosti** (počúvanie, čítanie, pozorovanie, rozprávanie a písanie, vedenie konverzácie, rozhovory, monitorovanie komunikácie, monitorovanie distribúcie informácií).
5. **Spoločenské schopnosti** (zvládnutie rôznych štýlov manažmentu, vytváranie tímov a (alebo) individualít, riadenie a (alebo) dohľad nad individualitami a tímami, konanie s ľuďmi).

D. Pinková vytvára model opierajúci sa o vrodené a získané vlastnosti, ktorých koncentrovaným základom sú špecifické potreby a vybrané vedomosti a zručnosti. Podľa nej sú ideálne vlastnosti manažéra nasledujúce:

m **vrodené vlastnosti** - potreba riadiť, potreba mať moc, umenie vcítiť sa do potrieb spolupracovníkov.

m **získané vedomosti a zručnosti** - ekonomická teória, teória podnikania, sociálno-psychologické vlastnosti, metódy riadenia a dobrá telesná a duševná kondícia.

V. Čorba hovorí o profile manažéra a spája ho so zabezpečením niektorých funkcií v manažmente najmä strategickej, výkonnej, regulačnej, disciplinárnej,

odbornej, psychoterapeutickej, konzultačnej, reprezentačnej, komunikačnej.

Z nich odvodzuje tzv. charakter manažéra, ktorý sa opiera o:

- m dôraz na prácu s ľuďmi, najmä schopnosť motivovať a komunikovať,
- m sebadôveru a sebadôveru,
- m profesionalitu a racionálnosť,
- m uplatňovanie spontánnosti a kreativity,
- m intuíciu.

J. Papula a E. Papulová vymedzujú osobnosť úspešného manažéra súborom vlastností: iniciatívnosť, zásadovosť, samostatnosť, disciplinovanosť, rozvážnosť, vytrvalosť, rozhodnosť, optimizmus, cieľavedomosť, fantázia, zodpovednosť, emocionálna, citová vyrovnanosť.

K. Kačír volí populárno-vedecký prístup a hovorí o schopnostiach, ktoré sa opláca rozvíjať:

- n mať antény (citlivosť),
- n klasifikovať problémy,
- n pripravovať vedúcich,
- n otvorenosť pre nové,
- n podpora ducha spolupatričnosti,
- n horolezec - nie bicyklista,
- n strážiť normy vzájomnej dôvery,
- n schopnosť chrániť pred ohrozeniami,
- n tvorivosť a fantázia,
- n vyznať sa v ľuďoch,
- n akceptácia iných názorov,
- n koordinácia tímu,
- n podpora riešiteľov problémov,
- n vyhnúť sa provincializmu,
- n otvorenosť pre nové nápady,
- n garancie bezpečnosti,
- n katalyzátor, nie vydavateľ príkazov,
- n rozširovanie vedomostí, sebazvedľovanie,
- n ozajstná autorita,
- n koordinátor, nie umelec na visutej hrazde,
- n nielen muži,
- n individualizovať - požiadavka budúcnosti,
- n vyhýbať sa ponižovaniu, zhadzovaniu,
- n starať sa o samoudržiavaný poriadok,
- n brooker kooperácie,
- n zameraný na zákazníka,
- n názorový pluralista,
- n dávať prednosť konaniu,
- n softwarová orientácia,
- n sloboda a trpezlivosť,

POZNÁMKY

Z veľkého množstva ďalších prístupov ešte aspoň charakteristika prevzatá z časopisu Personnel Journal:

Ideálny vedúci pracovník:

Je operatívny pri rozhodovaní. Má perspektívne myslenie. Má odvahu tvorivo riskovať (ale nie hazardovať). Má schopnosť primerane kritizovať ale aj znášať kritiku od ostatných. Pomáha podriadeným pri rozvíjaní ich schopností a talentu. Nepripisuje úspechy organizácie sebe. K podriadeným sa správa tak, ako si predstavuje, že by sa oni mali správať k nemu. Je spravodlivý, nekrivdí podriadeným. Riadi sa nielen rozumom, ale aj srdcom.

Aké vlastnosti by mal mať riadiaci pracovník:

Inšpirovať druhých, počúvať druhých a učiť sa od nich, rozpoznať vlastné chyby a rýchlo ich uznať, ovládať svoje city a nálady, podriaďiť záujmy svojho oddelenia, (jednotky) záujmom celej organizácie, mať objektívny vzťah k svojim spolupracovníkom, prijať zásadu, že výsledky sú dôležitejšie ako to, čo kto robí, problémy riešiť a nie sa im vyhýbať, jasne sa stavať k sporným problémom a vyhnúť sa sklamaniam pri ich riešení, vziať na seba vinu, ak sa veci nedaria, vedieť pochváliť druhých, robiť aj nepopulárne rozhodnutia a činy, delegovať právomoc, vedieť pracovať pod tlakom, myslieť v pojmoch zisku, vyslovovať konštruktívnu kritiku.

Diskvalifikátory manažéra

Opačnou polohou je hľadanie tzv. diskvalifikátorov manažéra, faktorov spôsobujúcich neúspech. Výskum identifikoval 65 faktorov, ktoré sa dajú zhrnúť do týchto desiatich kategórií:

- m **Necitlivosť voči ostatným** - príliš drsný, zastrešujúci, násilnícky štýl.
- m **Chlad, odstup, arogancia.**
- m **Zneužitie dôvery.**
- m **Nadmerná ambicióznosť** - zameranosť iba na postup na ďalšiu pozíciu, politikárčenie.
- m **Špecifické problémy s výkonnosťou.**
- m **Nadmerné sústreďovanie moci** - neschopnosť delegovať právomoci alebo vybudovať tím.
- m **Problémy s podriadenými.**
- m **Neschopnosť strategicky myslieť.**
- m **Neschopnosť prispôbiť sa nadriadenému s iným štýlom riadenia.**
- m **Prílišná závislosť na ochrancovi (radcovi) zhora.**

Ak by sme sa na záver tejto časti pokúsili o zhrnutie požiadaviek na vedúcich pracovníkov, možno povedať, že k najfrekvencovanejším patrí:

- n **intelektová kapacita,**
- n **primeraná odbornosť,**
- n **organizačná spôsobilosť,**
- n **adaptabilnosť** (aj sociálna),
- n **primeraná dominantnosť,**
- n **interpersonálna senzitivita** - sociálna kompetencia, emocionálna inteligencia,
- n **komunikatívnosť,**
- n **osobnostná vyrovnanosť** (zrelosť),
- n **iniciatíva a tvorivosť** v myslení aj správaní,
- n **pracovná vytrvalosť a húževnatosť,**

- n odolnosť voči psychickej záťaži,
- n vyššia úroveň ašpirácií,
- n základný súbor morálnych vlastností (čestnosť, spravodlivosť...),
- n fyzická pripravenosť.

Každý človek má určité dispozície k tomu, aby pracoval efektívne a v zmysle požiadaviek doby a prostredia v ktorom žije. Je len na ňom ako to vie v konkrétnych pracovných situáciách využívať.

Manažér súčasnosti a manažér budúcnosti

Porovnanie súčasných nárokov a predpokladaných požiadaviek na manažérov v ďalších obdobiach umožňuje definovať zmeny aj v oblasti ich prípravy. Požiadavky vychádzajú z analýzy sociálnych systémov, predpokladov ich ďalšieho vývoja a potrieb ich ovplyvňovania a riadenia. Stále viac sú podmienené aj globálnymi zmenami.

Manažér dneška

- I vo vyššej vedúcej funkcii spravidla vek 40 - 60 rokov,
- I dobré vzdelanie, ďalej sa vzdeláva,
- I vysoko motivovaný,
- I sebakritický a pripravuje sa na budúce zmeny,
- I kladie dôraz na
 - m pevnú organizačnú štruktúru,
 - m definované informačné cesty,
 - m jasné a stále riadiace hierarchie,
- I trvá na disciplíne a neznáša postupy nezodpovedajúce pravidlám a neznáme riziká,
- I vyžaduje vysokú výkonnosť,
- I podporuje myšlienkovú spoluúčasť,
- I pozná ešte pomerne veľa detailov celého systému,
- I voči podriadeným vystupuje skôr v otcovskej roli.

Manažér budúcnosti

- n už v mladom veku dostáva príležitosti,
- n má vysoké vzdelanie, menej špecializované, avšak zato širšie,
- n bude hovoriť viac cudzími jazykmi,
- n bude mať prehľad o spôsoboch myslenia a konania iných národov, vďaka rotácií pracovných miest bude poznať podnik z rôznych pohľadov, bude mať komplexnejší pohľad,
- n bude zvyknutý žiť a pracovať v nejasných organizačných štruktúrach, mať pre rôzne úlohy rôznych šéfov,
- n bude využívať rôzne multimedialne informačné technológie,
- n viac času bude potrebovať na vnútropodnikovú komunikáciu, sám bude rozhodovať o menej veciach ako dnes,
- n pozná, že výkonnostné rezervy podriadených do značnej miery pochádzajú zo sebamotivácie a sebariadenia,

POZNÁMKY

n nebude tým najvyšším kto rozhoduje, ale skôr kaučom tímu, ktorý sa sám aktívne podieľa na optimalizácii organizácie,

n nebude žiadny rojko, bude len voliť iné cesty.

Zaujímavým pohľadom je aj porovnanie niektorých kompetencií zaradených do profilu tzv. euro - manažera z hľadiska súčasných a budúcich požiadaviek. Je to zaujímavý pohľad na posun niektorých kompetencií manažera súčasného sveta z pohľadu budúcnosti.

Požadovaný profil euromanažera

Kompetencie	hrá malú úlohu		stred	hrá veľkú úlohu			
Všeobecné vzdelanie		*			X		
Odborné vedomosti			X	*			
Komunikácia, kooperácia			*			X	
Usilovnosť a presnosť			X	*			
Schopnosť motivovať			*			X	
Istota vo vystupovaní			*		X		
Osobnosť, charizmus			*		X		
Cieľavedomosť, rozhodnosť				*		X	
Dobré známky zo skúšok		X	*				
Rodinný pôvod	X		*				
Zvolený študijný odbor		X	*				
Cudzie jazyky			*			X	
Medzinárodné skúsenosti			*	X			
Zaťažiteľnosť na stresy			*		X		
Sociálne vedomie			*		X		
Psychická vyrovnanosť			*	X			
Fantázia, kreativita, originalita			*		X		
Flexibilita, mobilita				*		X	
	1	2	3	4	5	6	7
	x manažér zajtrajška			* manažér dneška			

Porovnanie významu kompetencií ukazuje, že na jednej strane mierne **klešá** význam takých faktorov, ako sú špeciálne odborné vedomosti, usilovnosť a presnosť, dobré známky zo skúšok, rodinný pôvod a zvolený študijný odbor. Naopak **narastá** dôležitosť všeobecného vzdelania, komunikácie, kooperácie, schopnosti motivovať, istoty vo vystupovaní, cieľavedomosti a rozhodnosti, znalosti cudzích jazykov, medzinárodných skúseností, schopnosti prekonávať stres, sociálneho vedomia a kreativity.

Aj keď možno polemizovať či vo všetkých prípadoch ide naozaj o kompetencie ako aj o ich výbere, je dôležité, že tieto zmeny signalizujú aj potrebu zmien v systéme výberu, prípravy a výchovy vedúcich pracovníkov.

Vlastnosti úspešného moderného manažera

Z predchádzajúcich tvrdení vyplýva, že ak chceme hovoriť o kvalite v riadení organizácie, máme na mysli predovšetkým osobnosť manažera, jeho profesionálne zručnosti a odborné vedomosti, ktoré sú predpokladom vykonávania jeho funkcie a

zvládnutia nárokov pracovnej činnosti.

Efektívny manažér nie je manažérom, že tieto vlastnosti má, ale preto, že ich v rôznych podmienkach dokáže efektívne uplatniť. Všetky schopnosti a talent človeka by zostali neznámymi, ak by sa neprejavili navonok v praktickej činnosti.

Postavenie manažéra tvorí základný článok riadiaceho systému nielen ako realizátora, ale aj ako súčasť sociálneho prostredia pracovnej skupiny. Má nezastupiteľnú úlohu pri formovaní sociálnej atmosféry, medziľudských vzťahov a svojím konaním, správaním a prístupom k podriadeným ovplyvňuje postoje, spokojnosť s prácou a tiež aj výkonnosť.

Dobrý manažér má disponovať okrem odborných znalostí aj určitými vlastnosťami osobnosti, ktoré sú potrebné k vykonávaniu danej funkcie. Hlavne v súčasných podmienkach globalizácie sa k **osobnostným predpokladom priradujú tieto výrazné črty a kvality osobnosti manažéra:**

m Samostatnosť (schopnosť rozhodovať na základe vlastných úvah o výbere optimálneho postupu),

m Iniciatívnosť a rozhodnosť (schopnosť vynaliezavého a tvorivého určovania cieľov ako aj vyhľadávania vhodných prostriedkov na ich dosiahnutie), zhodnotení dôležitých okolností a dôsledku konania),

m Cieľavedomosť (schopnosť organizovať vnútorné podmienky činnosti, koordinovať sled čiastkových operácií a kontrolovať dosiahnuté výsledky),

m Zodpovednosť (poukazuje na pravé kvality manažéra, pretože nie je dobrý taký manažér, ktorý nevie vziať na seba riziko),

m Zásadovosť (schopnosť prekonávať ťažkosti, kontrolovať priebeh činnosti, upresňovať plány až po uskutočnenie daného cieľa,

m Optimizmus (je orientácia na pozitívne veci a ciele s vierou na úspech),

m Kreativita (schopnosť tvoriť nové myšlienky, nápady),

m Emocionálna a citová vyrovnanosť (schopnosť nepodliehať nižším citom, negatívnym emóciám ako sú hnev, závišť, zlosť, žiarlivosť apod.),

Nie je možné vytvoriť presnú schému vlastností, ktorými by mal manažér disponovať. K tým potrebným okrem hore uvedených určite patria:

I Inteligencia (komplex rozumových schopností, nadanie, chápacosť, rozumová bystrosť),

I Sociálna a emocionálna inteligencia (rozumová schopnosť riešiť sociálne problémové situácie, schopnosť vyznať sa v ľuďoch a regulovať ich sociálne konanie, taktiež mať pod kontrolou emócie (svoje a iných),

I Tvorivosť (schopnosť vytvárať nové riešenie, byť nápaditý a vynaliezavý, vedieť zasiahnuť v krízových a doposiaľ neznámych situáciách, schopnosť vnášať nové postupy a nápady, riešiť veci ináč, ako sa riešili doteraz),

I Sebavedomie (veriť si a vážiť si sám seba).

Uvedené pozitívne vlastnosti nie sú ešte zárukou úspešnosti manažéra. Manažér v dnešnom hektickom svete by mal byť taktný, otvorený, odvážny ako aj prispôsobivý, pribojný, seriózny a mal by mať zmysel pre humor.

Je odbornosť jedným zo základných predpokladov kompetentného konania?

Bez odbornej zdatnosti by manažér nebol svojimi podriadenými uznávaný. Lenže to, že je niekto odborníkom v príslušnom odbore, ešte vôbec neznamená, že bude aj dobrým manažérom. Výskumy potvrdili, že úspešnosť v riadení je len 20% dielom odbornosti, zvyšných 80 % je to, čomu sa hovorí umenie riadiť. Ak by chýbala odbor-

POZNÁMKY

nosť, úspešnosť by bola minimálna. **Odbornosť je určite dôležitým predpokladom pre výkon riadiacej funkcie, ale nie je zárukou úspešného riadenia.**

1. Hlavné poslanie manažéra je vedenie ľudí.
2. Ešte stále v praxi sa stretávame s názormi, že niektorí manažéri si túto úlohu zamieňajú za „dirigovanie, prikazovanie“ z pozície autoritatívneho prístupu.
3. Iní považujú vedenie za aplikáciu technických, technologických aspektov a jeho činnosti a nie ako komplex efektívnych foriem pôsobenia na ľudí aj jednotlivcov.

Cieľom manažérskej činnosti je ovplyvniť pracovnú spôsobilosť zamestnancov, podnietiť ich k pracovným výkonom a stimulovať ich profesijnú kompetentnosť, ovplyvniť a formovať vzťahy medzi nimi.

Ak zhrnieme, možno povedať, že faktory ovplyvňujúce efektívnosť činnosti manažéra súvisia jednak so samotnou osobnosťou manažéra, ale aj vonkajšími podmienkami, najmä vecnými, materiálными, časovými, sociálnymi, charakterom činnosti a významný vplyv má aj konkrétna situácia.

Model súčasných požiadaviek na kvalifikáciu osobnosti manažéra možno zhrnúť a konkretizovať takto:

- I Vysoká odborná úroveň (profesionalita), spoľahlivosť, zodpovednosť, pracovná samostatnosť, tvorivosť, podnikavosť a sebamotivácia,
- I Metodické zvládnutie riadenia spojené s dôkladnou znalosťou konkrétnych metód, praktické využitie poznatkov pre riadenie,
- I Sociálne kompetencie , ktoré vyjadrujú schopnosť manažéra správne sa orientovať v sociálnych situáciách a súvislostiach sociálnych javov, viesť pracovné tímy, vytvárať prostredie pre tvorivú a efektívnu spoluprácu.

Kvalifikačný profil manažéra

Určite bude rozdiel v požiadavke na kvalifikačný profil manažéra, ktorý vedie oddelenie, úsek a na manažéra, ktorý je prezidentom spoločnosti s desiatkami tisíc zamestnancov. U nižšieho stupňa manažmentu prevládajú požiadavky na lojalitu, silu presadiť sa , riadenie kvality, absolútnu korektnosť a špičkovú znalosť odboru, u vyšších stupňov sa niektoré z nich zoslabujú (napr. znalosť odboru) a pristupujú iné všeobecný prehľad, medzinárodné skúsenosti vo finančných, obchodných aj operačných, spôsob konania s ľuďmi, emocionálna inteligencia atď.

ZÁVER

V rámci Akadémie ozbrojených síl organizuje Katedra manažmentu krátkodobé odborné kurzy pod názvom „Kľúčové kompetencie manažéra“.

Sú organizované počas celého kalendárneho roka a sú určené pre pracovníkov rezortu ministerstva obrany a OS SR. Obsah jednotlivých modulov daných kurzov je rozdelený do rozvoja týchto manažérskejších kompetencií:

1. modul Efektívny manažér rozsah (24 hodín - 3 dni)
2. modul Komunikačné zručnosti manažéra (24 hodín - 3 dni)
3. modul Budovanie a vedenie tímu (24 hodín - 3 dni)
4. modul Etiketa manažéra a spoločenský styk (24 hodín - 3 dni)
5. modul Zvládanie stresu (24 hodín - 3 dni)
6. modul Nové trendy vo vzdelávaní manažérov (24 hodín - 3 dni)

Osobnosť manažéra je to, na čom musíme aj v podmienkach nášho rezortu ne-

ustále pracovať ak chceme, aby profesionalizácia priniesla svoje ovocie. Rozvoj mäkkých zručností je centrom pozornosti manažérskeho sveta čím ďalej tým viac. Je to celosvetový trend, ktorému sa ani náš rezort nemôže vyhnúť ak chceme byť považovaní za nositeľov zmien v 21. storočí.

Použitá literatúra:

1. Petrufová, M. - Pillárová, Z. - TOMÍČEK, F.: *Pragmatický manažment*. VA Liptovský Mikuláš 2002. ISBN 80-8040-133-0.
2. Gurgová, B. - Tomíček, F. - Kmošena, M.: *Osobnosť manažéra a komunikácia v manažmente*. Bratislava GŠ - OS SR. 2005. ISBN 80-8040-264-7.
3. Belan, L. - Belan, L.: *Manažérske funkcie*. VA Liptovský Mikuláš 2003. ISBN 80-8040-224-8.
4. Belz, H. - Siegrist, M. 2001: *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení a východiská, metody, cvičení a hry*. Portál, Praha 2001. ISBN 80-7178-479-
5. Donnelly, J. H.: *Management*. Grada Publishing, Praha 1997. ISBN 80- 7169-422-3.
6. Kubeš, M.- Spillerová, D. - Kurnický, R.: *Manažérské kompetence, způsobilosti výjimečných manažérů*. Grada Publishing, Praha 2004. ISBN80-247-0698-9.
7. Rosa, V. - Turek, I. - Zelina, M. 2000: *Návrh kompetencie rozvoja výchovy a vzdelávania v SR - Projekt Milénium*, Nitra: Slovdidac, 2000.
8. Veber, J. a kol.: *Management - základy, prosperita, globalizace*. Management Press, Praha 2003. ISBN 80-7261-029-5.
9. Bedrnová, E. - Nový, I. a kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press, Praha 1998.
10. Čorba, V.: *Personálny manažment*. UPJŠ v Košiciach. Prešov 1996.
11. Erneker, J.: *Sociálnu rolu nadřízeného a vedení lidí v armáde*. VVPŠ, Bratislava 1992.
12. Khelerová, V.: *Komunikační dovednosti manažéra*. Grada, Praha 1995.
13. Pinková, D. : *Základy manažmentu*. PF UK, Bratislava 1994.
14. Váňa, J. : *Základy manažmentu*. Akadémia policajného zboru SR.. Bratislava 1995.
15. Armstrong, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada Praha 2001, ISBN 80- 247-0469-2-
16. Bělohávek, I.: *Jak řídit a vést lidi*. Computer Prss, Praha 2000 ISBN 80-7226-308-0.
17. Stýblo, J.: *Efektivny manažér*. Monatex, Ostrava 2000, ISBN 80-85300-65
18. Bělohávek, I.: *Jak řídit a vest lidi*. Computer Press, Praha 2000, ISBN 80-7226-308-0.
19. Farkašová, V. - Majerčák, P.: *Osobnosť riadiaceho pracovníka v súčasných podmienkach - modernej trhovej ekonomiky*. In: *Manažment v teórii a praxi, roč.1 2005, č.2* ISBN 1336-7137.

DISKRIMINÁCIA A INÉ PREJAVY INTOLERANCIE AKO NEGATÍVNE JAVY V ŽIVOTE SPOLOČNOSTI

JUDr. Jana Trojanová
Úrad vlády Slovenskej republiky

1. Význam tolerancie v spoločnosti

Každý, kto si dnes všíma okolie, medziľudské vzťahy a celkovú situáciu v spoločnosti, musí konštatovať, že aj napriek zvyšujúcemu sa úsiliu o kvalitnejší život, všeobecnú toleranciu, rovnosť všetkých ľudí, či celosvetový mier, negatívne javy akými sú prvky diskriminácie, xenofóbie, rasizmu alebo ďalších foriem intolerancie stále pretrvávajú alebo ich výskyt dokonca narastá. Mnohí však túto skutočnosť neregistrujú, vychádzajúc z predstavy, že ich sa tento problém ani zďaleka netýka. Veď prečo by sa mali znepokojovať? **Žijú predsa v spoločnosti, ktorá „tento problém nemusí riešiť“.** Okrem toho, pokiaľ majú tú „správnu“ farbu, národnosť, jazyk alebo vierovyznanie - na ktoré sa „aj tak nikto nepýta“, sú si istí, že im nič podobné nehrozí. Voči prejavom neznášanlivosti, diskriminácie a intolerancie však nie je nikto v bezpečí. Na každom kroku sa stretávame s nadradenosťou, neakceptovaním odlišností, bezdôvodným uprednostňovaním alebo zavrhovaním, s nerovnoprávnosťou, neuznávaním a porušovaním ľudských práv. Rigidné myslenie, presadzovanie monológu namiesto dialógu, neschopnosť prijímať kompromisy a nenávisť voči odlišným skupinám vrátane násillia voči nim sa vyskytuje vo veľkom rozsahu, tak v rámci medziľudských vzťahov, ako aj v prostredí jednotlivých inštitúcií. Konkrétnych príkladov je neúrekom, stačí si pozrieť, vypočuť alebo prečítať spravodajstvo v médiách. Je preto potrebné zásadne zmeniť prístup a netváriť sa, že pokiaľ sa nás tento problém priamo netýka, je to všetko v absolútnom poriadku.

Spoločnosť je vždy tvorená skupinou jednotlivcov, z ktorých každý uplatňuje a realizuje svoje potreby, záujmy a ciele. Preto v každej spoločnosti musia byť jej členom vštepované hodnoty, ako sú vzájomný rešpekt, úcta, tolerancia, akceptovanie odlišností. Všetci by sme sa k nim mali opakovane vracaať a trénovať sa v umení načúvať druhého a rešpektovať jeho názory, viesť dialóg.

Nezastupiteľnú úlohu má v tomto procese aj vzdelávanie. **Každý by mal vedieť, čo je a čo nie je porušovaním práv iných.** Naučiť sa identifikovať pôvod intolerancie a diskriminácie, ktorými môžu byť napríklad aj povrchné myslenie, pocit nadradenosti a pohrdanie, dogmatické predstavy o ideálnom človekovi, analytické myslenie vedúce k zjednodušenému čierno-bielemu videniu sveta, extrémna súperivosť, život v izolácii. Vedieť, že rasisticky motivované činy majú za zdroj podľahnutie ilúzii moci, nekritické preberanie názorov, ideologické sfanatizovanie a následnú psychózu v anonymite davu. Ľudia by sa zároveň mali učiť kriticky myslieť, objektívne posudzovať a orientovať sa v spleti informácií, odlišovať podstatné a hodnotné od nepodstatného a nehodnotného. Mali by si byť vedomí toho, že občianska spoločnosť nemá právo vylúčiť nepohodlných spoluobčanov za hranice svojho vedomia, dediny, štátu a sveta vôbec ale že svojím základom, princípom tolerancie, ich musí akceptovať.

1.1 Tolerancia

Termín „tolerancia“ sa používa najčastejšie v spojitosti s témami ako spoločenský konsenzus, demokratická spoločnosť, dodržiavanie ľudských práv a slobôd. Zdôrazňuje sa, že ľudia majú byť tolerantní, majú vychovávať k tolerancii a majú ju presadzovať v každej oblasti do ktorej môžu zasiahnuť. **Slovenským ekvivalentom tohto pojmu je „znášanlivosť“** a podľa svojej základnej definície tolerancia je odmietaním predsudkov vo všetkých oblastiach ľudského spoluzitia.

Keď hovoríme o tolerancii, väčšina z nás má na mysli klasickú liberálnu koncepciu v zmysle hesla „**Ži a nechaj žiť**“. **Takto vnímaná tolerancia predstavuje však iba pasívny postoj.** Inými slovami: nech si druhý robí čo chce, pokiaľ mi nebráni robiť to, čo chcem ja, alebo pokiaľ mi neprekáža, nestarám sa oň a tolerujem jeho spôsob života. Takto, výlučne pasívne vnímaná tolerancia pre rozvoj občianskej spoločnosti už dávno nie je postačujúca. V slovenskej spoločnosti boli takto dlhú dobu tolerovaní napríklad skupiny Rómov alebo ľudia so zdravotným postihnutím, ktorí žili takmer v izolácii a výraznejším spôsobom nezasahovali do života spoločnosti. Jednotná občianska spoločnosť hlásiaca sa k demokratickým princípom však nemôže kategorizovať svojich členov na dominantných a na „tých druhých“ alebo tzv. „občanov druhej kategórie“. Od fungovania a od života prevažnej časti spoločnosti izolovaná skupina sa tak následne ľahko stáva objektom rôznych predsudkov, keďže jej členovia sú „iní“, odlišní od nás a ich spôsob života je nám cudzí. A keďže ich postojom a správaním sa nerozumieme, vysvetľujeme si ich po svojom, bez dostatočných informácií a väčšinou žiaľ v negatívnom zmysle. Takto potom logicky vzniká odstup až nevraživosť, podozrievanie alebo fóbie. A práve v takýchto prípadoch už nevystačíme len s pasívnou podobou tolerancie. Prekonávanie predsudkov a fóbii si vyžaduje aktívnu toleranciu, ktorej podstatou je predovšetkým snaha rozumieť skutočnostiam, pochopiť odlišnosť druhého, poznať jej podstatu a pôvod. Práve na tento pozitívny aspekt tolerancie je dnes kladený najväčší dôraz zo strany tých ktorí realizujú výchovu k tolerancii. Prirodzene, presadzovanie aktívnej tolerancie vyžaduje omnoho viac úsilia a angažovanosti zo strany zainteresovaných, pričom pri jej presadzovaní môžu častejšie vzniknúť rôzne nedorozumenia, niekedy až konflikty. Z vyššie uvedených dôvodov zmyslom a cieľom súčasného presadzovania tolerancie v spoločnosti preto nemôže byť len pasívne tolerovanie iných členov spoločnosti. Naopak, dôležité je aktívne poznávanie. Čím viac toho druhého poznávame, čím viac vieme pochopiť jeho správanie a zvyky, čím viac sa zblížujeme s jeho kultúrou a mravmi, tým menej je pre nás ten druhý cudzincom, záhadou, objektom voči ktorému treba byť v strehu; tým je nám aj bližší.

1.2 Intolerancia

Každá spoločnosť denne čelí rôznym problémom, či už ekonomického, sociálneho alebo politického charakteru. Čím je týchto problémov viac, tým viac rastie aj napätie v spoločnosti a ľudia sú nervózni. A intolerancia prekvitá. Pre určité skupiny je to ten správny čas. Čas, keď majú šancu získať vplyv a moc. Hlásaním nacionalizmu a xenofóbie môžu ľahko využiť situáciu, ktorá v takejto spoločnosti zavládla. Vždy je totiž jednoduchšie hľadať vinníka zodpovedného za určitý problém niekde inde. Vinníka, ktorý môže za všetky problémy a chyby. Stačí v ľuďoch podporiť nenávisť a vzbudiť strach. Potom nie je problém svoju neschopnosť vydávať za cudzie omyly, kritizovať, bezpríčinne útočiť a osočovať. Dnešnú spoločnosť však tvoria rozličné národnosti a etnické skupiny, (hovoríme o tzv. multikultúrnej spoločnosti) vyznávajúce rôzne náboženstvá, majúce iné politické presvedčenia a fungujúce ako samostatné jedinečné bytosti s vlastnými názormi, myšlienkami a predstavami o živote. **V rámci takejto „otvorenej“ spoločnosti sú preto najrôznejšie podoby intolerancie neakceptovateľné.**

POZNÁMKY

Pre človeka je prirodzené, že svoje názory považuje za tie najlepšie. Znepokojivé však je, ak pritom nie je schopný pripustiť aj iné postoje, názory a zmýšľanie. Hocijaká predstava odlišná od predstáv takého človeka je tak odsúdená na zavrhnutie, iba preto, že sa s ňou nestotožnil, alebo prípadne preto, že sám nebol jej tvorcom. Celkom absurdné je, keď sa na základe rozdielov vyplývajúcich z ich názorov ľudia začnú deliť na „dobrých a zlých“, lebo ich názory navzájom spolu nesúhlasia. Pritom títo ľudia sa nikdy spolu nerozprávali, nezaujímali sa o seba navzájom, nemali spoločnú činnosť ani žiadne výsledky, nemôžu mať teda o sebe žiadne informácie. Takéto konanie vyúsťuje následne do rôznych prejavov intolerancie. Toto je vlastne nedostatok úcty voči správaniu a názorom iných, nedostatok rešpektu voči inému vierovyznaniu, etnickej, rasovej príslušnosti, ktoré vedie k zakazovaniu konania, mnohokrát až k násiliu. Intolerancia je základom všetkých extrémnych smerov diskriminácie pod vplyvom rasizmu, antisemitizmu, xenofóbie a podobne. Intolerancia sa vo väčšine prípadov zakladá na predsudkoch voči človeku, alebo skupine ľudí. **Predsudky sú naučené, nezískané komplexné predstavy, ktoré sú založené len na nepotvrdených predpokladoch, ktoré keď sa postupne upevňujú, až kým sa nestanú súčasťou myslenia, vtedy sa menia na stereotypy.** Takýto človek vidí všetko len zo svojho uhla pohľadu, nie je schopný prijať iné hľadisko a hodnotí osoby, skupiny alebo situácie len na základe svojich zaujatých postojov. Môžeme tak pokojne tvrdiť, že predsudky sú z veľkej časti založené na neinformovanosti, nezájme o pochopenie skutočnosti. Táto plochosť a obmedzenosť v myslení ľudí má veľakrát za následok neprimerané konanie, ktoré môže vyústiť do vážnych konfliktov.

1.3 Niektoré formy a prejavy intolerancie v spoločnosti

Intolerancia môže v praxi nadobudnúť rôzne podoby, od jednoduchých susedských sporov až po jej celospoločensky nebezpečné a neakceptovateľné formy, akými sú **napr. rasizmus, antisemitizmus, xenofóbia a ďalšie. V rámci slovenskej spoločnosti sa zatiaľ asi najvýraznejšie prejavuje problém rasizmu a diskriminácie**, menej rezonujúce ale o to viac rozšírené sú prejavy homofóbie (nepriateľský postoj voči homosexuálom) a ďalších negatívnych javov.

V praxi sa často v súvislosti s vyššie naznačenými prejavmi a formami intolerancie používa **pojmem extrémizmus**, keďže navzájom úzko súvisia a čiastočne sa prekrývajú. Na definíciu a vymedzenie extrémizmu existujú v odbornej verejnosti značne rozličné názory, a to najmä z dôvodu nejednoznačnosti jeho významu. Extrémizmus je možné chápať v podstate ako žurnalistický alebo politologický pojem, ktorý sa veľmi úzko prelína aj so sociologickým pohľadom. Charakterizuje protisystémový postoj, je postojom **krajne vyhrotenej, demokratickému systému nepriateľskej ideológie, postojov a názorov, ktoré sa objavujú v pozadí deštruktívnych aktivít.** Pritom za deštruktívne, nežiaduce a nebezpečné je nutné považovať také aktivity, ktoré pôsobia či už priamo, alebo v určitom časovom horizonte, deštruktívne na existujúci demokratický systém a snažia sa ho nahradiť systémom typu totalitného režimu, diktatúry, anarchie apod. Cieľom a dôsledkom takýchto aktivít je zničiť demokratický systém. Vo všeobecnom význame ide o výrazné odchýlenie sa od všeobecne uznávaných a v aktuálnej dobe prijímaných noriem. V rovine sociologickej je možné extrémizmus vymedziť ako súhrn určitých sociálne patologických javov, vytváraných viac či menej organizovanými skupinami osôb a priaznivcami takýchto skupín, s dominantným rysom odmietania základných hodnôt, noriem a spôsobov chovania platných v danej spoločnosti. V politike je takto označovaný krajne radikálny, alebo výstredný postoj, alebo subjekt.

Jednou z príčin vzniku extrémizmu je prítomnosť intolerancie v spoločnosti, ktorá je jeho živnou pôdou. Práve intolerancia je základom ideológie väčšiny extrém-

mistických skupín. Extrémizmus je priamo závislý na usporiadaní a stave spoločnosti, v ktorej sa prejavuje. Keď sa ocitne spoločnosť v štádiu, v ktorom značne narastajú vnútorné rozpory, je veľká väčšina extrémnych aktivít bezprostrednou reakciou na ne. Podľa niektorých autorov je extrémizmus produktom demokratickej spoločnosti, ktorá nemá dostatok účinných obranných mechanizmov, aby sa ubránila všetkému, čo jej škodí. Pokiaľ by totiž takéto mechanizmy nemala, mohla by sa stať diktatúrou, prípadne inou nedemokratickou formou vlády. Preto sa každá demokratická spoločnosť stretáva aj s týmto negatívnym javom - extrémizmom, v podobe množstva najrôznejších extrémistických skupín alebo hnutí. Často býva veľmi zložité určiť, kto je extrémista a kto nie, pretože nie je vždy možné jednoznačne určiť hranicu medzi normálnym správaním a správaním označovaným ako extrémistické. Podľa postojov možno zjednodušene rozdeliť extrémistov do troch skupín:

m Prvá skupina sa usiluje o realizáciu ušľachtilých a humánnych ideálov, avšak spôsobom, ktorým do istej miery porušuje zákon. Jej členovia presadzujú síce humánne a spoločensky akceptovateľné hodnoty, avšak nežiaducim a spoločnosťou odmietaným spôsobom (napr. radikálni ekológovia, či ochrancovia zvierat).

m Členovia druhej skupiny sa pokúšajú presadiť svoje predstavy o fungovaní spoločnosti, ktoré odporujú všeobecným normám morálky a humanity spôsobom, ktorý im umožňuje platný právny poriadok (napr. volebné víťazstvo NSDAP v roku 1933 v Nemecku).

m Členovia tretej skupiny sa snažia o realizáciu svojich nehumánnych a zároveň protiprávných ideí a to protizákonnými a neľudskými spôsobmi (napr. teroristi).

Pokiaľ ide o prvé dve skupiny (najmä prvú z nich), pri hodnotení ich pôsobenia alebo ich vystupovania často dochádza k názorovým rozporom. Aj keď obhajcovia prvej skupiny priznávajú, že porušujú zákony, svoju činnosť za extrémistickú nepovažujú. Aktivisti, ktorí sa svojimi aktivitami pohybujú „na hrane“ zákona a ktorých samotné ciele sú akceptovateľné sa v niektorých krajinách označujú ako radikáli, čo umožňuje odlišiť ich činnosť od skupín s úplne protispoločenským zameraním. Ako však už bolo uvedené vyššie v texte, pokiaľ ide o interpretáciu samotného pojmu extrémizmus, tá sa v jednotlivých krajinách do istej miery odlišuje.

Rasizmus je možné definovať ako krajný antihumánný výraz etnocentrizmu. Predstavuje zmes sociálno-psychologických stereotypov a predsudkov, „vedeckých“ teórií, oficiálnu štátnu politiku, nasmerovanie politických hnutí a antihumánnu živelnú aktivitu niektorých zložiek obyvateľstva. Vychádza z názoru o fyzickej a duševnej nerovnosti a nerovnoprávnosti príslušníkov rozličných ľudských rás, kde členom „vyššej rasy“ sú vraj prisúdené iné spoločenské funkcie ako členom „nižšej“ rasy. Rasizmus patrí k hlavným črtám ideológie a politiky fašizmu a neofašizmu. Rasistický extrémizmus je možné chápať ako protiprávne a protispoločenské konanie vyznačujúce sa extrémistickým charakterom, ktorého motívom je rasová, národnostná, či etnická nenávisť a chýba pri ňom iná hmotná pohnútko konania. Tento druh extrémizmu je v praxi často viazaný s extrémizmom pravicovým, či už v ideologickom zmysle alebo pokiaľ ide o okruhu stúpenecov. Hlavným motívom ich „pôsobenia“ je extrémny rasizmus. Podľa stúpenecov tejto ideológie je na najvyššej úrovni vývoja ľudstva biela rasa a jej najdokonalejšími predstaviteľmi sú árijci. V súčasnej dobe ide o ideológiu hlásanú najmä pravicovo orientovanou časťou hnutia skinhead. Táto rasistická teória sa v praxi prejavuje najmä nenávisťou, pohrdaním a nepriateľstvom voči ľuďom s inou farbou pleti, útočí na prisťahovalcov, Rómov, Židov ale aj na niektoré skupiny osôb (všetkých ideologických protivníkov, ľavicovo orientovanú mládež, anarchistov, humanistov, ľudí na okraji spoločnosti, bezdomovcov, narkomanov atď.) označovaných za ako „biely odpad“.

POZNÁMKY

Ako špecifický druh prejavu rasizmu je označovaný antisemitizmus, ktorého hlavnou črtou je popieranie holokaustu, tvrdenia o „svetovláde Židov“, ktorá je dokladaná údajným vplyvom Židov na ekonomický a politický život vyspelých krajín, ktorého dôsledkom môže byť skaza bielej rasy. Antisemitizmus je zvyčajne sprievodným znakom rasistického extrémizmu. Nie všetky rasistické, xenofóbne a antisemitistické prejavy a postoje extrémistov sú dávané najavo otvorene. V mnohých prípadoch sú skryté za heslami o vlastenectve a patriotizme, ktorých prostredníctvom sa snažia extrémisti osloviť širšiu verejnosť apelovaním na národnú hrdosť, tradície a odkazy „velikánov národa“. Rasistický extrémizmus, vzhľadom na svoju závažnosť a nebezpečnosť pre spoločnosť nemožno vnímať len ako formu intolerancie, ale zároveň je formou rasovo motivovanej trestnej činnosti.

Ďalším rozšíreným prejavom intolerantných postojov väčšiny k menšine je **xenofóbia**. Tento pojem je možné vysvetľovať ako strach spoločnosti (resp. jej väčšiny) z cudzincov a obvykle sa používa na označenie neznášanlivosti k ľuďom z iných krajín alebo iných etnických skupín, rovnako ako aj nedostatok rešpektu pre ich tradície a kultúru. Pramení z obáv, strachu a z toho vyplývajúcej nenávisťi voči všetkému čo prichádza z cudziny, alebo čo má pôvod mimo vlastnej sociálnej skupiny. Je silno spojená s nepriaznivým názorom na iných a pozitívnym názorom na seba, prípadne svoju skupinu. Xenofóbia je základom sociálnej nenávisťi, vyjadrenej formou antisemitizmu, nacionalizmu, šovinizmu, fašizmu a rasizmu a so svojimi prejavmi stojí v pozadí problémov menšín s prenasledovaním, napádaním a útokmi na nich. Keďže nemá racionálnu oporu, je často umelo vytváraná a udržiavaná, pričom podporu nachádza v ideológiách a propagandách. Vzniká v momente, ak je treba nájsť vinníka za problémy, neúspechy, chudobu a iné sociálno-patologické javy. Typickým prejavom xenofóbie je aj vyššie spomínaný rasizmus.

Nielen Európa je v súčasnosti zaplavená prejavmi **islamofóbie**. Tento neologizmus vznikol približne pred desiatimi rokmi vo Veľkej Británii. Slovo islamofóbia doslova znamená „**neopodstatnený strach pred islamom**“, ale používa sa aj vo význame „predsudky voči moslimom“. Nepriateľstvo voči moslimom je nevyhnutné vidieť v širšom kontexte xenofóbie a rasizmu voči prisťahovalcom a menšinám. Avšak islamofóbia je v dnešnej spoločnosti veľmi kontroverzný jav, predstavujúci viaceré problémy. Ide napríklad o to, do akej miery je možné považovať tento strach resp. fóbiu za „neopodstatnenú“, keď aj moslimovia, ktorí dnes konajú v mene islamu, tvoria dnes hlavný zdroj celosvetových obáv z agresie namierenej rovnako voči nemoslimom, ako voči moslimom. Javí sa teda, že islamofóbia, ako negatívny jav, v sebe spája „neodôvodnený“ strach pred islamom spolu s „opodstatneným“ strachom pred radikálnym islamom. Následným znepokojujúcim prejavom je potom skutočnosť, že v dnešnej spoločnosti sa šíria protimoslimské nálady a prejavy, ktoré sa spolu s protimoslimskou rétorikou stávajú čoraz bežnejšie a akceptovanejšie a presúvajú sa tak z „pravicovej pozície“ do stredu politického spektra .

Kvalitatívne odlišný, ale v dnešnej dobe tiež veľmi častý je odmietavý a intolerantný postoj väčšinovej spoločnosti pretrvávajúci k osobám s inou ako heterosexuálnou orientáciou (homosexuáli, lesbičky, bisexuáli, niekedy sa do tejto skupiny zaraďujú aj transsexuáli). **Na označenie tohto postoja sa používa termín homofóbia**. Zločiny z nenávisťi, ktorých obeťami sa stávajú práve homosexuáli ako aj ich diskriminácia v rôznych oblastiach spoločenského života sa stále vo veľkom počte objavujú vo všetkých krajinách Európskej únie. Odmietavý postoj k tejto menšine je založený na zastaraných a vedecky vyvrátených názoroch, že homosexualita je perverznosť resp. deviácia, ktorá sa dá (a musí) liečiť. Mnohokrát zosmiešňujúco a degradujúco je táto menšina interpretovaná aj v médiách. Následkom predsudkov a homofóbneho myslenia je častokrát aj fyzické násilie. Ľudia s odlišnou sexuálnou orientáciou sa veľmi často stávajú terčom útokov pravícových extrémistov, neonacistov a fašis-

tických skinhedov, okrem toho však musia čeliť aj ďalším útokom zo strany „neutrálnych“ osôb, napr. šikanovanie zo strany rovesníkov, učiteľov, alebo vychovávateľov v školách, zo strany kolegov na pracoviskách a pod.

2. Zákaz diskriminácie - základné právo človeka

2.1 Teoreticko-právne východiská a medzinárodný právny rámec

So všetkými vyššie uvádzanými formami intolerancie veľmi úzko súvisí diskriminácia, ktorá môže existovať buď ako ich následok v praxi, alebo môže byť samostatným prejavom intolerantného postoja prípadne správania voči jednotlivcovi alebo skupine osôb. Diskriminácia vo všetkých svojich podobách sa stala predmetom medzinárodného odsúdenia a odporu od založenia Organizácie spojených národov a jej prvých antidiskriminačných dokumentov. Je popieraním ľudských práv ako celku a dôstojnosti človeka ako cieľa, o ktorý v ľudských právach ide. Obvykle používame pojem diskriminácie v užšom slova zmysle, ako porušovanie ľudských práv istých marginalizovaných, či špecificky ohrozených skupín. Jej definície je možné nájsť v relevantných dokumentoch Organizácie spojených národov, Rady Európy, Európskej únie či Medzinárodnej organizácie práce. Komisia Organizácie spojených národov pre ľudské práva ich na svojom 37. zasadnutí v roku 1989 sumarizovala takto: „**Diskriminácia je akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo uprednostňovanie založené na rase, farbe pleti, pohlaví, jazyku, náboženstve, politickom či inom zmýšľaní, národnostnom či sociálnom pôvode, vlastníctve, rodovom či inom statuse, ktorého cieľom či dôsledkom je odopieranie či porušenie uznania, užívania či uplatňovania všetkých práv a slobôd všetkými ľuďmi na základe rovnosti.**“

Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, v zmysle článku 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach a slobodách o diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s osobami, ktoré sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje právne legálny cieľ a rešpektuje zásadu primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom.

Významným prameňom práva v oblasti ochrany pred diskrimináciou sú medzinárodné zmluvy, ktoré Slovenská republika ratifikovala, alebo do ktorých sukcedovala. Spomedzi rozsiahlej medzinárodnoprávnej úpravy je v tomto kontexte potrebné spomenúť predovšetkým dokumenty schválené na pôde Organizácie spojených národov, resp. jej špecializovaných organizácií, medzi ktoré patria napríklad: **Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948** považovaná za základný „ľudskoprávny dokument“ (ktorá spresnila práva vyjadrené v Charte OSN založenej na vyznaní viery v človeka, v jeho dôstojnosť a tolerantnosť, ktorá mala zabrániť opakovaniu vojnových hrôz). V priebehu ďalších rokov bol tento dokument ratifikovaný množstvom štátov. Ľudské práva zakotvené vo všeobecnej deklarácii ľudských práv boli prevzaté v tom čase Českou a Slovenskou Federatívnou Republikou ako Listina základných práv a slobôd, ktorá sa v roku 1991 prijala ako ústavný zákon. Ako ďalšie dokumenty, ktoré v rámci úpravy ďalších základných práv a slobôd obsahujú aj zákaz diskriminácie osôb alebo menšín, je možné uviesť napr: **Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku (1966), Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach (1966), Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979, Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965), Dohovor o právach dieťaťa (1989), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie (1958), Dohovor o zabránení a trestaní zločinu genocídia (1955),**

POZNÁMKY

Rámcový dohovor na ochranu národnostných menšín (ratifikovaný SR v r. 1995) alebo Záverečná deklarácia prijatá na WORLD CONFERENCE AGAINST RACISM, RACIAL DISCRIMINATION, XENOPHOBIA AND RELATED INTOLERANCE (2001) a mnoho ďalších.

Okrem uvádzaných dokumentov vytvorených na pôde OSN sa na Slovenskú republiku vzťahujú aj záväzky vyplývajúce z dokumentov prijatých na pôde Rady Európy, z ktorých má najväčší význam čl. 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 v znení dodatkových protokolov 1 až 11 (ďalej len „Dohovor“).

2.2 Právo Európskej únie v oblasti „nediskriminácie“

Vstupom do Európskej únie Slovenská republika prijala záväzky, ktoré z členstva v nej vyplývajú pre všetkých jej členov. Jedným z týchto záväzkov bola povinnosť rešpektovať právny poriadok Európskej únie a konať na jeho základe a v súlade s ním. Podľa článku 6 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, rešpektovania ľudských práv a základných slobôd a dodržiavania zákonov, princípov, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom a rešpektuje základné práva zaručené Európskym dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako všeobecné zásady právneho poriadku spoločenstva. Tzv. primárne právo Európskej únie týmto odkazuje na zachovávanie základných ľudských práv ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ten vo svojom článku 14 upravuje zákaz diskriminácie (pozri text vyššie). V sekundárnom práve Európskych spoločenstiev (ktoré tvoria napr. smernice, nariadenia a iné právne akty) je zákaz diskriminácie, označovaný širším názvom aj ako „zásada rovnakého zaobchádzania“ premietnutý predovšetkým v nasledovných smerniciach, ktoré boli členské štáty povinné prevziať do svojich vnútroštátnych poriadkov

m smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod,

m smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani,

m smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia,

m smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky,

m smernici Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

Inštitúcie Európskej únie sa usilujú o dosiahnutie rovnakého zaobchádzania a odstránenie diskriminácie nielen prostredníctvom právne záväzných aktov, ale aj inými prostriedkami a mechanizmami, ktoré, hoci nemajú právne záväzný charakter, môžu tiež prispieť k odstráneniu diskriminácie a uplatňovaniu rovnakého zaobchádzania. Jedným z takýchto prístupov je tzv. mainstreaming, ktorý Európska únia uplatňuje najmä vo vzťahu k dosiahnutiu rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami. Pojem mainstreaming označuje prístup, prostredníctvom ktorého sa aspekt rovnosti (či už rodovej, rasovej, náboženskej, súvisiacej so sexuálnou orientáciou alebo s postihnutím, alebo akejkoľvek inej) premieta do posudzovania a riešenia všetkých otázok, ktorými sa Európska únia a jej krajiny zaoberajú. Takýto prístup vychádza z poznatku, že diskriminácia je v spoločnosti hlboko štrukturálne zako-

renená, a na jej odstránenie nestačia len čiastkové (napríklad čisto právne) riešenia, ale nevyhnutnosťou sú aj oveľa koncepcnejšie štrukturálne zmeny. Jednoducho povedané, politika mainstreamingu znamená koncepcné a systematické uplatňovanie antidiskriminačného hľadiska vo všetkých politikách, prístupoch a postupoch verejnej správy. V Európskej únii ju v súčasnosti tvorí predovšetkým súbor odporúčaní, správ a iných právne nezáväzných dokumentov prijatých inštitúciami Európskej únie, ktorými tieto inštitúcie analyzujú situáciu a odporúčajú členským štátom a ďalším inštitúciám Európskej únie aké opatrenia by mali prijať na zlepšenie existujúcej situácie. Doteraz išlo prevažne o oblasť rovnosti mužov a žien ale v rámci Európskej únie sa v súčasnosti presadzujú takéto prístupy aj vo vzťahu k ďalším znevýhodneným skupinám obyvateľstva.

2.3 Antidiskriminačná legislatíva Slovenskej republiky

Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie je jednou zo základných zásad právneho štátu a je neodmysliteľnou súčasťou každého demokratického právneho poriadku. Právny poriadok Slovenskej republiky obsahuje princíp rovnosti a zákaz diskriminácie, prípadne zásadu rovnakého zaobchádzania v niekoľkých právnych predpisoch rôznej právnej sily. Popri všeobecných a osobitných ustanoveniach o rovnosti obsiahnutých v Ústave Slovenskej republiky (zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb., napr. čl. 12, čl. 13 ods. 3, čl. 20 ods. 1, čl. 30 ods. 3 a 4, 34 ods. 4), všeobecnú úpravu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania predstavuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov. Ustanovenia o rovnosti a zákaze diskriminácie obsahuje aj niekoľko ďalších zákonov (osobitná úprava zásady rovnakého zaobchádzania).

2.3.1 Ústava Slovenskej republiky

Článok 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava“) obsahuje všeobecnú klauzulu o rovnosti, podľa ktorej sú ľudia slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Článok 12 ods. 2, predstavujúci tzv. generálnu ochranu pred diskrimináciou, ustanovuje, že základné práva a slobody sa na území Slovenskej republiky zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod, alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať. Dôvody, pre ktoré nemôže dôjsť k porušeniu rovnosti v právach a v dôstojnosti ľudí sú uvedené v čl. 12 ods. 2 Ústavy demonštratívne, s ďalšou možnosťou ich rozšírenia aj o dôvody, ktoré v niektorých prípadoch spôsobujú, že osoba sa nachádza v tzv. „inom postavení“, ktorým môže byť napr. vek, manželský stav, rodinný stav, sexuálna orientácia, t. j. dôvody, ktoré sú explicitne upravené v niektorých zákonoch. Podľa konštatovania Ústavného súdu Slovenskej republiky „ustanovenie čl. 12 ods. 2 ústavy má všeobecný, deklaratívny charakter a nie charakter základného ľudského práva a slobody. Jeho použitie je možné sa dovolávať len v spojitosti s ochranou konkrétnych základných práv a slobôd uvedených v ústave.“ To znamená že v prípade domáhania sa ochrany ústavného práva nebyť diskriminovaným je to možné vždy len v spojitosti s niektorým ďalším ustavným právom alebo slobodou (pri ktorého realizácii bola osoba diskriminovaná). Ďalším ustanovením Ústavy explicitne zakazujúcim diskrimináciu je napr. Čl. 36 ods. b) Ústavy, ktorý ustanovuje právo zamestnancov na zákonom zabezpečenú ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

2.3.2 Antidiskriminačný zákon

Prijatím antidiskriminačného zákona v máji 2004 Slovenská republika do svojho právneho poriadku včlenila komplexnú úpravu zákazu diskriminácie. Keďže zásada rovnakého zaobchádzania predstavovala v tom čase ešte relatívne nový prvok právneho poriadku SR, prijatiu zákona predchádzala rozsiahla odborná, politická a verejná diskusia, ktorej cieľom bolo čo najpodrobnejšie rozanalyzovať východiská antidiskriminačnej legislatívy a prispôbiť ich špecifickým potrebám Slovenska. Táto diskusia čiastočne ovplyvnila nielen vnímanie potreby prijatia antidiskriminačnej legislatívy, ale žiaľ, aj výsledné znenie antidiskriminačného zákona. Týmto zákonom boli v roku 2004 prevzaté do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky smernice Rady 2000/43/ES o rovnakom zaobchádzaní bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Aj keď značná časť európskej antidiskriminačnej legislatívy bola do slovenského právneho poriadku zapracovaná už v čase pred vstupom do Európskej únie, k jej komplexnej implementácii došlo až prijatím antidiskriminačného zákona, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2004. Jeho prijatím boli novelizované mnohé ďalšie predpisy, ktoré dovtedy čiastkovo upravovali uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Právna konštrukcia antidiskriminačného zákona tak vychádza z toho, že je predpisom, ktorý s platnosťou pre celý právny poriadok zakotvuje definície zásady rovnakého zaobchádzania, jednotlivých foriem diskriminácie, ustanovuje aj prostriedky právnej ochrany a prostriedky nápravy.

Antidiskriminačný zákon vo svojich úvodných ustanoveniach vymedzuje predmet úpravy, ktorým je jednak úprava uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania ale aj stanovenie prostriedkov právnej ochrany ak dôjde k porušeniu tejto zásady. V súvislosti s definíciou zásady rovnakého zaobchádzania je dôležité uviesť aj skutočnosť, že posudzovanie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania musí byť vždy v kontexte dodržiavania dobrých mravov. V súčasnosti platnom ustanovení § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona je zakotvený absolútny zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Antidiskriminačný zákon v súčasnosti prechádza druhou novelizáciou. V rámci prípravy novely sa však dospelo k záveru že v tomto ustanovení budú demonštratívny výpočet uvedené konkrétne dôvody, pre ktoré sa diskriminácia zakazuje, a to najmä z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Ďalej sa uvádza výpočet jednotlivých foriem diskriminácie. Zákon teda definuje nasledovné formy diskriminácie:

m priama diskriminácia

m nepriama diskriminácia

m obťažovanie

m sexuálne obťažovanie

m neoprávnený postih

m pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu

Niekedy je v praxi zložité rozlíšiť o akú diskrimináciu vlastne ide, a tým aj identifikovať diskriminačné konanie. Preto je vhodné uviesť na tomto mieste aspoň ich základnú charakteristiku. Priamou diskrimináciou sa rozumie také konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii, a to na základe dôvodov uvedených v zákone (pozri text vyššie). V praxi môže ísť aj o diskrimináciu z viacerých dôvodov v tom istom prípade, teda o tzv. viacnásobnú diskrimináciu (napr. ženy po určitom veku, rómske ženy a pod.). Na

rozdiel od priamej diskriminácie, nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. O nepriamu diskrimináciu nejde v tom prípade, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. To znamená, že nepriama diskriminácia nie je priame (zjavné) rozdielne zaobchádzanie s osobami na základe určitého dôvodu; naopak ide o aplikáciu takého - navonok neutrálneho - kritéria (t. j. kritéria, ktoré môže v zásade splniť každý - napr. gramotnosť alebo istý stupeň vzdelania), ktoré však znevýhodňuje istú skupinu (napr. príslušníci istej národnostnej menšiny dosahujú horšie študijné výsledky, a preto ich priemerná vzdelanostná úroveň je nižšia). Identifikácia obťažovania, sexuálneho obťažovania alebo neoprávneného postihu v praxi zvyčajne nespôsobuje ťažkosti.

Podľa § 3 antidiskriminačného zákona, subjektom povinným dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania je každý. To znamená že orgány verejnej správy, právnické a fyzické osoby a všetky ďalšie subjekty sú povinné dodržiavať túto zásadu a to v oblastiach:

- m sociálneho zabezpečenia
- m poskytovania zdravotnej starostlivosti
- m poskytovania tovarov a služieb
- m vzdelávania
- m v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov

Značným prínosom antidiskriminačného zákona je aj skutočnosť že predmetom jeho úpravy nie je len uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady (§ 9 - §11). Na základe týchto ustanovení sa každý môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania:

- m upustil od svojho konania,
- m ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo
- m poskytol primerané zadostučinenie.

V prípade, že primerané zadostučinenie by nebolo dostačujúce, najmä ak nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou, ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon (t. j. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva) alebo ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou (napr. občianske združenia, občianske právne poradne a iné). Konanie v týchto veciach sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (t. j. že bola diskriminovaná). Táto osoba je vo svojom návrhu (žalobe) povinná označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Špecifikom tohto druhu konaní je, že na základe § 11 antidiskriminačného zákona sa v nich uplatňuje tzv. prenesené (obrátené, presunuté) dôkazné bremeno. To znamená, že na rozdiel od všeobecne uplatňovanej dokazovacej povinnosti žalobcu, v týchto konaniach je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Takáto úprava

POZNÁMKY

má tak napomôcť dotknutým osobám pri uplatňovaní ich práv vyplývajúcich z anti-diskriminačnej legislatívy. Okrem konania pred súdom však „diskriminačné veci“ možno riešiť napr. aj v konaní pred mediátorom alebo v rámci iných mimosúdnych alternatív, upravených osobitnými predpismi (napr. podanie sťažnosti zamestnávateľovi podľa Zákonníka práce.)

2.3.3 Zásada rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

V súlade s vyššie uvádzanou všeobecnou právnou úpravou, osobitnú právnú úpravu zákazu diskriminácie pre oblasť štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky obsahuje zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov vo svojom ustanovení § 3. Podľa citovaného ustanovenia sa práva ustanovené týmto zákonom zaručujú rovnako štátnemu občanovi Slovenskej republiky pri vstupe do štátnej služby a profesionálnemu vojakovi pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodov uvedených v osobitnom predpise. V prvom odseku tohto ustanovenia sú v súvislosti so spojením „zásada rovnakého zaobchádzania“ uvedené dva odkazy (č. 3 - 4), ktoré sa týkajú zákazu diskriminácie, pričom v poznámke pod čiarou k odkazu 3 sa priamo odkazuje na niektoré ustanovenia antidiskriminačného zákona a v poznámke pod čiarou k odkazu 4 sa odkazuje na čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky.

Ako už bolo spomenuté vyššie v texte, princíp dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania je nevyhnutné interpretovať vždy v súlade s dobrými mravmi. Podľa § 3 ods. 2 zákona č. 346/2005 Z. z. **„výkon práv a povinností vyplývajúcich zo štátnej služby musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Profesionálny vojak nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na vedúceho služobného úradu, veliteľa alebo na iného profesionálneho vojaka sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.“** Toto ustanovenie tak odkazuje na dobré mravy ako tzv. „interpretačné pravidlo“ pri aplikácii a interpretácii ďalších práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona. Ďalej sa zakazuje „zneužitie práva na škodu druhého“ - čo znamená, že nikto svojím konaním, prípadne využitím svojho postavenia resp. oprávnení nesmie ohroziť alebo poškodiť druhého pri uplatňovaní jeho práv. Posledná veta uvádzaného ustanovenia v sebe obsahuje zákaz tzv. neoprávneného postihu (viktimizácie), ktorý má vo všeobecnosti slúžiť ako zákonná ochrana osoby, ktorá podala sťažnosť, žalobu alebo trestné oznámenie na ďalšiu osobu, pred možnými (a v praxi žiaľ častými) negatívnymi následkami.

V súvislosti s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania je dôležité uviesť, že jej dodržiavanie sa vyžaduje nielen vo vzťahu k profesionálnym vojakom, t. j. občanom už pôsobiacim v rámci štátnej služby, ale aj k občanom uchádzajúcim sa o vstup do tejto štátnej služby v procese výberu a prijímania. Túto povinnosť zdôrazňuje § 3 ods. 3 zákona č. 346/2005 Z. z. podľa ktorého „občan pri prijímaní do štátnej služby alebo profesionálny vojak, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany“. Uvedené ustanovenie tiež explicitne ustanovuje právo domáhať sa právnej ochrany pred diskrimináciou, konkrétne v konaní pred súdom.

Podľa ods. 4 v § 3 vedúci služobného úradu alebo veliteľ nesmie profesionálneho

vojaka postihovať alebo znevýhodňovať preto, že profesionálny vojak uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo štátnej služby. Týmto ustanovením sa konkretizuje zákaz neoprávneného postihu v prípade že profesionálny vojak sa domáha plnenia práv a povinností, tak ako mu vyplývajú z relevantných predpisov, pričom tu ide o zákaz postihu zo strany vyššie postavenej osoby (horizontálna úroveň).

Vzhľadom na to, že v danom ustanovení ide o úpravu zásady rovnakého zaobchádzania (kde sa veľmi výrazne prejavuje aspekt rovnosti medzi pohlaviami), § 3 ods. 5 vychádza z používania tzv. rodovo citlivého jazyka a explicitne ustanovuje že „tam kde sa v tomto zákone používa pojem profesionálny vojak, rozumie sa tým aj profesionálna vojačka.“ Rovnosť pohlaví pri výkone štátnej služby profesionálnych vojakov je garantovaná aj v ďalšom ustanovení zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov (§ 59), ktorý zavádza inštitút prerušenia výkonu funkcie z dôvodu, ak činnosti vyplývajúce z funkcie sú tehotným profesionálnym vojačkám zakázané, alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo, ak ju nemožno ustanoviť do inej vhodnej funkcie (čo platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej profesionálnej vojačke). Z dôvodu, že ide o prerušenie výkonu funkcie, táto profesionálna vojačka, v súlade s ustanovením § 53 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, má nárok byť po pominutí dôvodov opätovne zaradená na rovnakú funkciu, v akej bola zaradená pred prerušením výkonu funkcie.

ZÁVER

Každá demokratická spoločnosť by si v rámci svojho rozvoja mala osvojiť konsenzus v tom, že javy ako extrémizmus, intolerancia alebo diskriminácia sú pre ňu neprijateľné. Výskyt týchto negatívnych javov musí byť eliminovaný na najnižšiu možnú mieru a to vo všetkých oblastiach života spoločnosti: či už v politike, kultúre, na pracoviskách, v armáde, v médiách, ale aj v súkromnom živote jednotlivcov. Je potrebné uvedomiť si, že výskyt alebo presadzovanie týchto negatívnych javov ohrozuje základné princípy spoluzitia a celospoločenských hodnôt ako sú úcta k životu, ľudská dôstojnosť, vzájomný rešpekt alebo tolerancia, a preto ohrozujú bezpečnosť a zdravý vývoj každej spoločnosti. Ako také sú tiež nezlučiteľné s medzinárodnou alebo vnútroštátnou úpravou základných ľudských práv a slobôd. Keďže vzdelávanie a osveta je dôležitým nástrojom eliminácie nežiaducich spoločenských javov, s týmto cieľom bol spracovaný aj tento príspevok. Informovaný a rozhladený človek je totiž schopný účinnejšie chrániť svoje práva a oprávnené záujmy, a presadzovaním vhodných postojov ku konkrétnym javom v spoločnosti predstavuje skutočný prínos aj pre svoje okolie.

Zoznam použitej literatúry:

1. KUSÝ, M.: *Podoby diskriminácie*, MIRIUS, 2004.
2. TÓTH, R., KULAŠÍK, P., KRNO, S.: *Stručný politologický slovník*, UNIAPRESS, 1990.
3. MILO, D.: *Rasistický extrémizmus v Slovenskej republike, Ľudia proti rasizmu 2006*
4. DEBRECÉNOVÁ, J., OČENÁŠOVÁ, Z.: *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku, Nadácia otvorenej spoločnosti, 2005.*
5. DEBRECÉNOVÁ, J., OČENÁŠOVÁ, Z.: *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku, Nadácia otvorenej spoločnosti, 2005.*
6. WINDISCH-GRAETZ, M.: *Das Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2004.*

POZNÁMKY

7. *Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Informačná kancelária Rady Európy: (Ne)Rovnosť a rovnoprávnosť (Zborník z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 13. - 15. októbra 2005 v Tatranskej Štrbe), SAP, 2005.*
8. *POLÁKOVÁ, A.: Prenesené dôkazné bremeno v prípadoch namietanej diskriminácie, Justičná revue , 59, 2007, č. 8 - 9, s. 1076 - 1083.*

MOTIVÁCIA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV PRE VÝKON SLUŽBY

Mgr. Luboš BERKY

oddelenie analýz a verejnej mienky Kancelárie ministra obrany SR

"Ty pňaku šalený - ničeho ci už nehybovalo, iba toto tu..." - tak írečito, po našom, som sa v duchu častoval na výcviku prežítia, zapadnutý skoro po krk v lepkavom bahne. Pluzgiere na nohách ma pálili a bol by som sa stavil, že ihličie mám pod maskáčmi zapichnuté aj na tých najnedostupnejších miestach tela. Vedľa mňa zatínali zuby moji noví kolegovia a niesli „zranenú spolubojovníčku“. Keď som si večer sadol s ešusom k ohňu, ťahani a špinaví ľudia sa zrazu zmenili na partiu zábavných priateľov. S rozžiarenými očami rozprávali o prekážkach na opičej dráhe, o fingovanom prepade výsadkovej jednotky, o strachu a adrenalíne, o podanej ruke v ťažkej chvíli, o hrdosti po zvládnutej skúške... Nesúrodú skupinu ľudí zázračne spojil vojenský výcvik. Hviezdy vtedy svietili nad Lešťou ako sviatočné lampióny pre tých, ktorí prekonali sami seba. Bol to zaujímavý zážitok, ktorý núti človeka zamyslieť sa nad tým, čo chce v živote robiť a prečo.

Dnes nie sú v móde veľké reči o chlupskej povinnosti k vlasti. To, čo bolo niekedy chápané ako prejav vlastenectva, sa dostalo do šede miliónov slov, zmiešaných názorov a akejsi defraudácie pocitov až irónie. V demokratickej krajine už nie je povinnosť ísť do armády. V takejto situácii ale u nás nie je ešte dostatočne vytvorená „atmosféra cti“ pre jednotlivca, ktorý sa rozhodne dobrovolne odslúžiť vojenskú službu. Chápe sa to ako úloha niekoho, kto sa na to proste dá...¹⁾

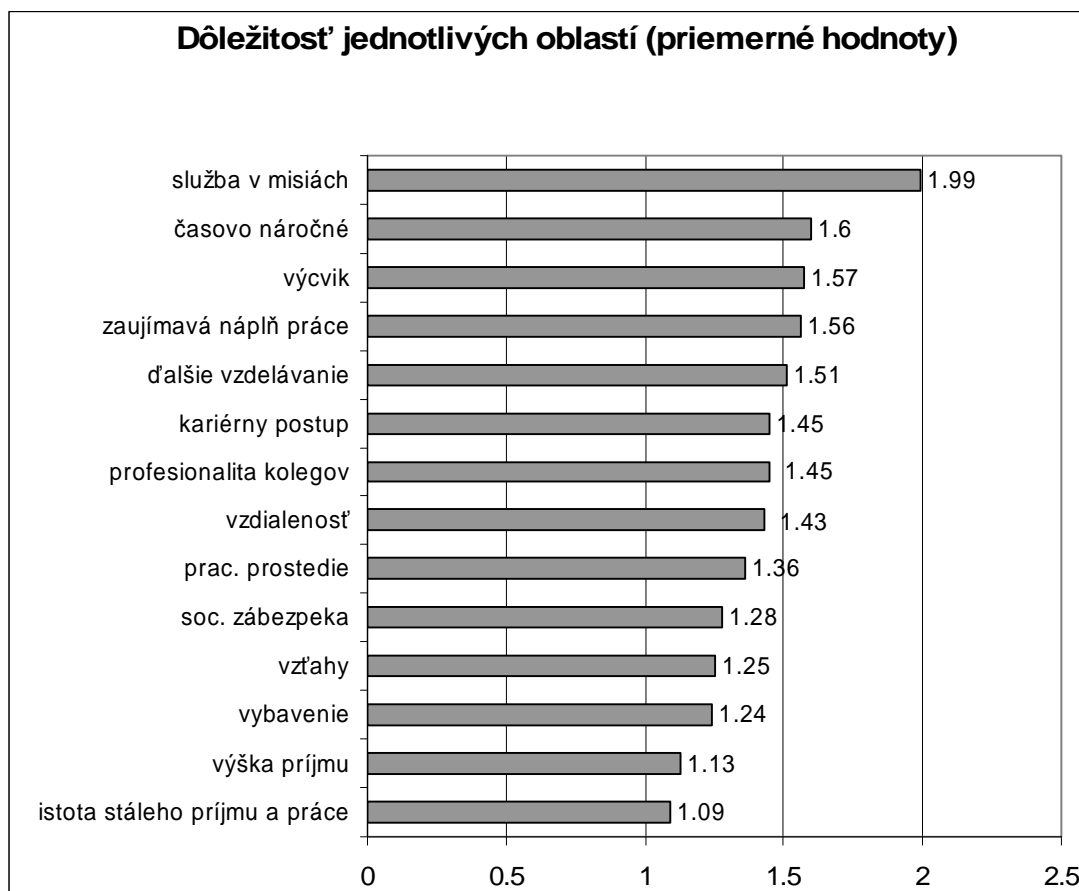
Tento úryvok pochádza z jednej z prác študentov stredných a vysokých škôl, ktorí mali napísať čo si myslia, že by im vzala a naopak dala vojenská uniforma. Obsah tých 89 prác vysokoškolákov, ale najmä stredoškolákov poskytol zaujímavý pohľad na vojenskú profesiu. Bol to pohľad takých mladých ľudí, ktorých služba v profesionálnej armáde zaujíma a vidia v nej svoju budúcnosť, ale aj takých, ktorí si z rôznych dôvodov na toto povolanie netrúfajú. Vo všetkých prácach od týchto študentov však zaznievala ako podstatná teoretická otázka „**PREČO**“ si asi vyberajú súčasní vojaci takéto povolanie. Veta z úvodu: „Dnes nie sú v móde veľké reči o chlupskej povinnosti k vlasti...“ pritom veľmi pekne vyjadruje súčasnú situáciu. Mnohé len naznačuje, ale mnohé je v nej aj nevypovedané. Prečo to teda vojaci robia? Čo ľudí motivuje, aby si vybrali prácu profesionálneho vojaka a čo ich následne „drží“ v tejto službe dlhé roky. Aká je ich **MOTIVÁCIA**?

V mnohých prácach od študentov zaznievalo veľa bežných, všetkými používaných a samozrejme aj pravdivých dôvodov, prečo sa človek prihlási do armády. Relatívne dobrý plat (aj keď mnohí civilisti majú o jeho výške skreslene veľké predstavy), istá práca, z ktorej človeka nevyhodia len tak zo dňa na deň, vcelku dobré pracovné podmienky, dobré sociálne zabezpečenie, možnosť kariérneho rastu spojená samozrejme aj s postupným zvyšovaním platu. Takéto motivačné faktory používa ako argumenty atraktívnosti vojenského povolania bežne nielen civilná verejnosť, ale aj samotní profesionálni vojaci. Ukazujú to každoročne aj výskumy vykonávané v rámci OS SR. Z výskumu, ktorý uskutočnilo Centrum psychologických a sociologických činností Personálneho úradu v marci až júni 2007 na vzorke 664 profesionálnych vojakov, je aj nasledujúci graf č. 1. V ňom sú usporiadané názory respondentov na

POZNÁMKY

predložené aspekty vojenskej služby a to podľa toho, aké sú pre nich dôležité. (Stupnica hodnotenia bola od 1 - veľmi dôležité do 5 - nedôležité.)

Graf č. 1: Dôležitosť jednotlivých indikátorov pre profesionálnych vojakov (n=664)



Z grafu vyplýva, že pre úspešnú a celkovú pracovnú spokojnosť považujú opýtaní za najviac dôležitú istotu stáleho príjmu a práce - v priemere 1,09. Ďalšími oblasťami sú výška príjmu, ktorá predstavuje hodnotu priemeru 1,13 a materiálne vybavenie s priemerom 1,24 odpovedí. Následný význam dôležitosti bol respondentmi prisúdený k indikátorom ako vzťahy, sociálne zabezpečenie a pracovné prostredie. V porovnaní s predošlými výsledkami z roku 2006 pritom nedošlo k žiadnemu výraznému posunu v otázke dôležitosti v jednotlivých indikátoroch. Istota stáleho príjmu a práce a výška príjmu zaujímajú z dlhodobého hľadiska neustále prvé pozície v poradí dôležitosti.

Je však toto tá pravá motivácia? Sú skutočne pracovná istota, plat, kariéra, rekreácia či rehabilitácia, alebo vidina výsluhového dôchodku tým čo vojaka motivuje slúžiť v armáde? Nie, nie je. Ide tu o **stimuláciu**, ktorá sa uplatňuje najmä pri procese regrutácie. Vysoký plat, dobré pracovné podmienky, zaujímavé sociálne výhody a podobne sú niečo, čo prichádza ako ponuka zvonka, mimo človeka. On sám uzná za vhodné, či sú tieto stimuly pre neho natoľko významné, aby sa uchádzal o miesto a aby zmenil svoje správanie podľa požiadaviek organizácie. **motivácia** a motívy sú niečím, čo vychádza zvnútra človeka samého. Ide vlastne o uspokojovanie jeho potrieb. Jednou z najrozšírenejších a najčastejšie používaných teórií o motivácii je **Maslowova teória**²⁾, ktorá rozdeľuje vo všeobecnosti potreby na:

a) Základné potreby - ktoré potrebuje človek uspokojiť v prvom rade a je prevažne životne závislý od ich naplnenia. Sú nimi potreby

m fyziologické (dýchanie, smäd, hlad, sex),

- m potreby istoty (bezpečnosť, poriadok, stabilita),
- m potreby lásky a spolupatričnosti (náklonnosť, identifikácia, potreba ku niekomu patriť),
- m potreby spoločenského uznania (úcta, prestíž, úspech),
- m potreby seberealizácie

b) Iné nezákladné potreby

- m potreba znalostí, pochopenia významu skutočností,
- m estetické potreby.

Ide o hierarchickú štruktúru potrieb človeka, kde najnižšie položené základné potreby tvoria prvoradú motiváciu ľudského konania a ak sú tieto potreby uspokojené, nastupuje uspokojovanie vyšších ľudských potrieb. Maslowova teória však je iba modelom, ktorý neplatí pre človeka vždy a za každých okolností. Mnohé ľudské potreby sú ovplyvniteľné vôľou a ich uspokojovanie dokáže potlačiť do úzadia v závislosti od okolností. Jedným z najlepších príkladov je potreba sexu, patriaca medzi základné fyziologické potreby. Uspokojovanie potreby sexu sa však riadi v ľudskej spoločnosti celým radom rôznych pravidiel a obmedzení. Sú aj ľudia, ako katolícki kňazi, alebo dokonca športovci a podobne, ktorí sa v mene uspokojovania vyšších - nezákladných potrieb ako je viera, alebo dosiahnutie vrcholového športového výkonu dobrovoľne vzdávajú uspokojovania tejto potreby. Podobne napríklad vedci zanietení do svojej práce. Dokážu do určitej miery potlačiť aj také silné pocity ako sú hlad, či potreba spánku na úkor vyššej nezákladnej potreby poznania, pochopenia významu skutočností. V tejto súvislosti je potrebné povedať, že veľmi silné motívy konania sa môžu u človeka vyvinúť aj z toho, čo pôvodne bolo stimulom. Príkladom takejto premeny sú peniaze, ktoré sú v moderných dejinách človeka veľmi silným stimulom, lebo prostredníctvom nich sú uspokojované mnohé iné ľudské potreby. Ak sa však pre človeka premenia peniaze z prostriedku na uspokojovanie iných potrieb motívom na akékoľvek konanie, zmyslom života sa stane samotné hromadenie peňazí a majetku.

Z predchádzajúceho teoretického vysvetlenia stimulácie a motivácie, ich miesta pri rozhodovaní a konaní človeka je možné vyvodiť, že plat a iné výhody môžu človeka iba presvedčiť, aby urobil určité rozhodnutie. Môžu byť stimulom na prijatie práce profesionálneho vojaka a na prekonanie prekážok, ktoré sú mu pri tom v ceste. O tom ako bude vykonávať túto prácu, či mu bude prinášať radosť a vnútorné uspokojenie rozhoduje to, či samotná pracovná činnosť, pracovné prostredie a ľudia okolo neho budú schopní naplniť v dostatočnej miere jeho osobné potreby. Odborníci na spoločenské vedy hovoria, že vojenské prostredie je veľmi špecifické a zvláštne. Do tvorby vojenského prostredia sa premieta intenzita spoločného prežívania všetkých pocitov a zážitkov, prežívanie rôznych hraničných životných skúseností v skupine, ktorou je jednotka. „Na vojne“ sa v týchto jednotkách vytvárajú priateľstvá častokrát pevnejšie ako rodinné zväzky. Silné zážitky v napätých situáciách počas výcviku, ale najmä počas nasadenia a niektoré dramatické životné okamihy dokážu zmeniť človeka a upevniť vzťahy medzi ľuďmi na dlhý čas a možno aj na celý život. Takúto zvláštnosť, výnimočnosť vojenskej služby zrejme cítili aj študenti a písali o nej vo všetkých svojich prácach. „Vojak je človek, ktorý vždy bol, je a bude človekom, ktorého životným poslaním je boj na medzinárodnom poli, ktorý až na výnimky vždy bojoval na správnej strane. Neľutoval nijakú námahu, aby mohol zvíťaziť v boji za spravodlivosť. Každá kapitola života vojaka je pretkaná silou vôle, vierou v dobro, povinnosťou na ochrane štátu a jeho občanov. Život v profesionálnej armáde veľa berie, ale aj veľa dáva. Vojaci sú ľudia, ktorým bije srdce na správnom mieste.“³⁾ Je to možno trochu naivné vyjadrenie názoru stredoškôľčky na to ako vidí ona vojakov, ale možno sa zdá byť naivným iba preto, že dnes nie sú v móde slová ako vlastenectvo, česť,

POZNÁMKY

zodpovednosť či radosť z práce. Dnešný človek je naozaj skôr zvyknutý merať svoj život hodnotami ako sú peniaze, postavenie, moc a známosti, alebo to aspoň takto prezentovať. Neznamená to však, že aj keď sú v dnešnom svete peniaze, moc atď. dôležité, že sú naozaj jediným meradlom pracovnej spokojnosti. Napríklad výsledky z už spomínaného výskumu ⁴⁾ ukazujú, že profesionálni vojaci vidia svoju prácu aj cez iné hodnoty než sú peniaze, kariéra a podobne vid' tabuľka č. 1:

Tabuľka 1: Vyjadrenia postojov k práci (stanoviská k výrokom) v % odpovedí (n=664)

	áno	skôr áno	neutrálne	skôr nie	vôbec nie	Spolu
práca je mojím koníčkom	22,6%	38,9%	22,6%	12,7%	3,3%	100,0%
v práci sa nenudím, je zaujímavá	22,4%	38,5%	13,7%	17,7%	7,6%	100,0%
moji priatelia sú viac zaujatí prácou	4,3%	13,2%	33,2%	37,8%	11,5%	100,0%
považujem prácu za dosť nepríjemnú	2,9%	5,8%	13,5%	41,2%	36,7%	100,0%
mám radšej prácu ako voľný čas	4,1%	8,5%	20,3%	39,6%	27,5%	100,0%
v práci sa často nudím	2,9%	2,9%	4,9%	34,5%	54,9%	100,0%
väčšinou sa do práce silím	2,0%	6,8%	6,5%	40,6%	44,1%	100,0%
nateraz som spokojný s prácou	36,5%	41,4%	11,2%	7,7%	3,2%	100,0%
moja práca je porovnateľná s inými	9,5%	16,5%	23,2%	34,2%	16,5%	100,0%
v práci som šťastnejší ako väčšina iných	10,1%	25,8%	38,9%	19,1%	6,1%	100,0%
každý deň v práci sa mi zdá nekonečný	4,3%	5,8%	12,8%	47,4%	29,7%	100,0%
moja práca je dosť nezaujímavá	5,2%	8,8%	12,1%	38,1%	35,8%	100,0%
cítim skutočné potešenie z práce	9,7%	41,5%	29,5%	14,7%	4,5%	100,0%
ľutujem svoj výber povolania	2,7%	4,7%	10,1%	28,0%	54,4%	100,0%

Odpovede respondentov na vyjadrenie svojich postojov k práci naznačili, že väčšina profesionálnych vojakov neľutuje výber svojho povolania, majú svoju prácu radi, baví ich a sú s ňou momentálne spokojní. Dokonca každý tretí respondent z výberového súboru sa prikláňa k tvrdeniu, že sa cíti šťastnejší ako väčšina iných ľudí. Polovica respondentov si uvedomuje osobitosť vojenského povolania vo vyjadreniach, že ich práca nie je porovnateľná s inými druhmi činností a väčšina ich priateľov nie je taká zaujatá svojou prácou ako oni. Z týchto vyjadrení, ale aj z mnohých ďalších skúmaní medzi profesionálnymi vojakmi je možné usudzovať, že väčšina z nich je skutočne motivovaná k vykonávaniu vojenskej práce. Vojenské prostredie, činnosť nesúca v sebe dávku rizika, dobrodružstva, možnosti spoznávať iné krajiny a mnoho ďalších súčastí vojenskej služby dokážu zrejme uspokojiť potreby väčšiny tých ľudí, ktorí sa do profesionálnej služby hlásia.

Súčasný OS SR sa boria už niekoľko rokov s mnohými problémami. Pre profesionálnych vojakov všetkých hodnostných kategórií nie je jednoduché v nich slúžiť.

Zastaralá technika, nedostatok materiálu, slabá výstroj, nedostatok peňazí na výcvik. To sú len tie najvypuklejšie problémy, ktoré sprevádzajú vojenskú kariéru takmer každého vojaka už niekoľko rokov. Dalo by sa preto očakávať, že profesionálni vojaci nebudú v práci príliš spokojní. Napriek tomu však bola v roku 2006 ⁵⁾ celková spokojnosť profesionálnych vojakov s vykonávanou prácou na prekvapujúco vysokej úrovni. V roku 2007 už boli v celkovej spokojnosti respondentov s vykonávanou prácou evidentné rozdiely, ako je možné vidieť z porovnania údajov v tabuľke 2 a v tabuľke 3.

Tabuľka 2: Celková spokojnosť s vykonávanou prácou podľa hodnostných kategórií (n=599)

		Hodnostné kategórie			
		Mužstvo	Poddôstojníci	Práporčíci	Dôstojníci
Spokojnosť s prácou 2006	veľmi spokojný	8,0%	14,1%	18,2%	21,2%
	skôr spokojný	66,4%	75,8%	68,2%	61,0%
	skôr nespokojný	15,8%	7,3%	13,6%	11,0%
	veľmi nespokojný	3,4%	1,7%	0,0%	2,6%
	neviem posúdiť	6,4%	1,1%	0,0%	4,2%
Spolu		100%	100%	100%	100%

Tabuľka 3: Celková spokojnosť s vykonávanou prácou podľa hodnostných kategórií (n=664)

		Hodnostné kategórie			
		Mužstvo	Poddôstojníci	Práporčíci	Dôstojníci
Spokojnosť s prácou 2007	veľmi spokojný	5,5%	7,4%	16,7%	6,1%
	skôr spokojný	55,1%	70,3%	61,1%	63,9%
	skôr nespokojný	32,4%	18,8%	11,1%	24,3%
	veľmi nespokojný	4,3%	2,6%	11,1%	3,5%
	neviem posúdiť	2,7%	0,9%	0,0%	1,7%
Spolu		100%	100%	100%	100%

Z oboch tabuliek vyplýva, že kým v roku 2006 boli oveľa spokojnejšie všetky hodnostné kategórie, v roku 2007 bola už pracovná spokojnosť viditeľne menšia. Klesli počty vojakov, ktorí boli veľmi spokojní aj skôr spokojní a zvýšil sa počet skôr nespokojných a nespokojných respondentov.

Príčiny zhoršovania pracovnej spokojnosti profesionálnych vojakov sú na prvý pohľad jasné. Výhody vojenskej služby, pre ktoré človek do OS SR vstúpil (stimuly) sa nemenia, alebo ak sa menia, tak len jednorázovo ako v prípade novelizácie zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov. V bežnom vojenskom živote prichádzajú na rad bežné starosti a problémy ako sú zlá výstroj a výzbroj, problémy s vý-

POZNÁMKY

cvikom, nedostatky s materiálom a zastaraná technika. Človek očakáva, že tieto nedostatky sa budú rýchlo odstraňovať a situácia sa zlepší, ale zlepšovanie nepriechádza a v človeku rastie nespokojnosť. Iste aj tieto dôvody negatívne vplyvajú na súčasnú situáciu v OS SR. Ako najväčší problém, ktorý si zasluhuje pozornosť všetkých profesionálnych vojakov a najmä riadiace zložky je však možné považovať medziľudské vzťahy.

Ozbrojené sily sú vo svojej podstate vzťahovou organizáciou. Je to dané charakterom jej činnosti. Vojak sám nedokáže splniť žiadnu bojovú úlohu, plní ju spolu s jednotkou, alebo osádkou. Dokonca ani pilot nedokáže sám splniť vydanú úlohu a potrebuje na efektívne splnenie úlohy množstvo ďalších odborníkov. Vo vojenských jednotkách musia fungovať formálne vzťahy zabezpečujúce presné a včasné splnenie rozkazov veliteľa, ale musia tam fungovať aj vzťahy neformálne, či už vo vzťahu k veliteľovi, alebo k ostatným príslušníkom jednotky. Vzájomné dobré poznanie silných a slabých stránok každého spolubojovníka, vedomie, že sa môžem na ostatných spoľahnúť, že v nebezpečných situáciách neohrozia seba a ostatných neuvážnym konaním, neschopnosťou konať, alebo zbrklosťou. Každý vojak vycíti a postupne si uvedomí dôležitosť vzťahov medzi ľuďmi pre seba, to ako si ho medzi ostatnými vážia, aké má medzi ostatnými postavenie, ako ho dokážu oceniť za jeho prínos do jednotky. Nejde pri tom o nič iné ako je osobné naplnenie základných potrieb spolupatričnosti, spoločenského uznania, prestíže a seberealizácie. Práve nedostatok uspokojovania týchto potrieb (napĺňaných v oblasti medziľudských vzťahov) môže byť tou najzávažnejšou príčinou klesajúceho pocitu pracovnej spokojnosti profesionálnych vojakov.

Zvláštne postavenie v službe profesionálneho vojaka má účasť na zahraničnej misii. OS SR majú s takouto službou už bohaté skúsenosti a prešlo ňou doslova tisíce profesionálnych vojakov. Mnohí z nich išli na misie opakovane a nevyberali (a ani v súčasnosti si nevyberajú) len tie „menej“ rizikové. Práve pohľad na ich motiváciu odhaľuje najlepšie podstatu vojenskej organizácie ako vzťahovej. Pobyt na misii prináša okrem strádania predovšetkým vysokú intenzitu medziľudských vzťahov, uspokojovania takých potrieb ako je spolupatričnosť, vysoká spoločenská prestíž, sebavedomie, pocit seberealizácie. Z násobuje ich reálny pocit zodpovednosti za splnenie úlohy, za život seba a svojich spolubojovníkov, za zvládnutie všetkých očakávaní, ktoré sú na vojakov pri nasadení do zahraničných operácií kladené. Práve pre tieto atribúty je vojenské povolanie výnimočné, že nemôže byť porovnávané s inými profesiami a služba v zahraničí je v tomto zmysle v súčasnej dobe vrcholom kariéry mnohých profesionálnych vojakov. Pri službe v zahraničných misiách, odlúčení od svojich rodín, známych a dovtedajších kolegov sa oproti prostrediu na Slovensku všetky pocity spolupatričnosti, pocitu vlastnej seberealizácie a prestíže oproti službe v mierových posádkach násobujú. Podľa mnohých rozhovorov a skúmaní medzi účastníkmi misií sa po návrate z misie a opadnutí počiatocnej radosti z návratu k rodine a známym dostavuje sklamanie a dezilúzia z podmienok a vlastnej situácie na Slovensku. Práve toto sklamanie a pocit vlastného nedocenenia od okolia potom ženie mnohých vojnových veteránov, navrátilcov z misií ísť na misiu zas a znova. Nie je to teda honba za peniazmi, ktorá je častokrát stimulom na odchod na prvú misiu, ale skutočná vnútorná motivácia založená na naplnení základných potrieb spolupatričnosti, dosiahnutia úspechu a spoločenskej prestíže, čo vracia mnohých profesionálnych vojakov späť na zahraničné misie.

Z doterajšieho textu jednoznačne vyplýva, že motivácia ako akýsi vnútorný motor činnosti človeka je pre pracovnú výkonnosť veľmi dôležitá. V podstate ovplyvňujú pracovnú výkonnosť okrem motivácie ešte schopnosti. Ak chýba jeden z týchto dvoch činiteľov, požadovaný výkon nie je možné dosiahnuť. Nadobudnutie bojových schopností vojakov je plne v rukách nadriadených. Prostredníctvom vyučovania a vý-

cviku majú za úlohu vštepiť svojim podriadeným všetko, čo budú potrebovať na splnenie požadovaných úloh. Dá sa však urobiť niečo aj v oblasti motivácie vojakov? Je možné ovplyvniť to, aby okrem stimulov ako sú plat, istota zamestnania, kariérny postup či sociálne výhody, s ktorými vstupujú do OS SR, začali fungovať aj nejaké vnútorné motívy? Nielenže je to možné, ale pre nadriadených, nech sú to poddôstojníci alebo dôstojníci, je to dokonca nevyhnutné.

Proces motivovania, alebo demotivovania nových regrútov sa začína hneď pri ich vstupe do OS SR. Pôsobí na nich spôsob organizácie života, prostredie, ale najmä najbližší nadriadení, ktorí sa pre nich stanú na roky ich vojenskej služby vzorom vojaka, alebo naopak odstrašujúcim príkladom. Preto sa vo vojenských organizáciách kladie taký veľký dôraz na prvé kontakty nových vojakov s vojenským prostredím. Inštruktorov základného výcviku a veliteľov výcvikových jednotiek robia obyčajne najskúsenejší profesionálni vojaci, ktorí majú bohaté skúsenosti a sú zároveň disciplinovaní i flexibilní. Motivovanie podriadených nie je možné podceňovať a okrem osobného príkladu sa nadriadený nemôže spoliehať iba na vydávanie rozkazov a nariadení. Musí vedieť prispôbiť motivovanie podriadených meniacim sa podmienkam a situáciám. Na to je vhodné poznať rôzne spôsoby motivovania ako sú napríklad:

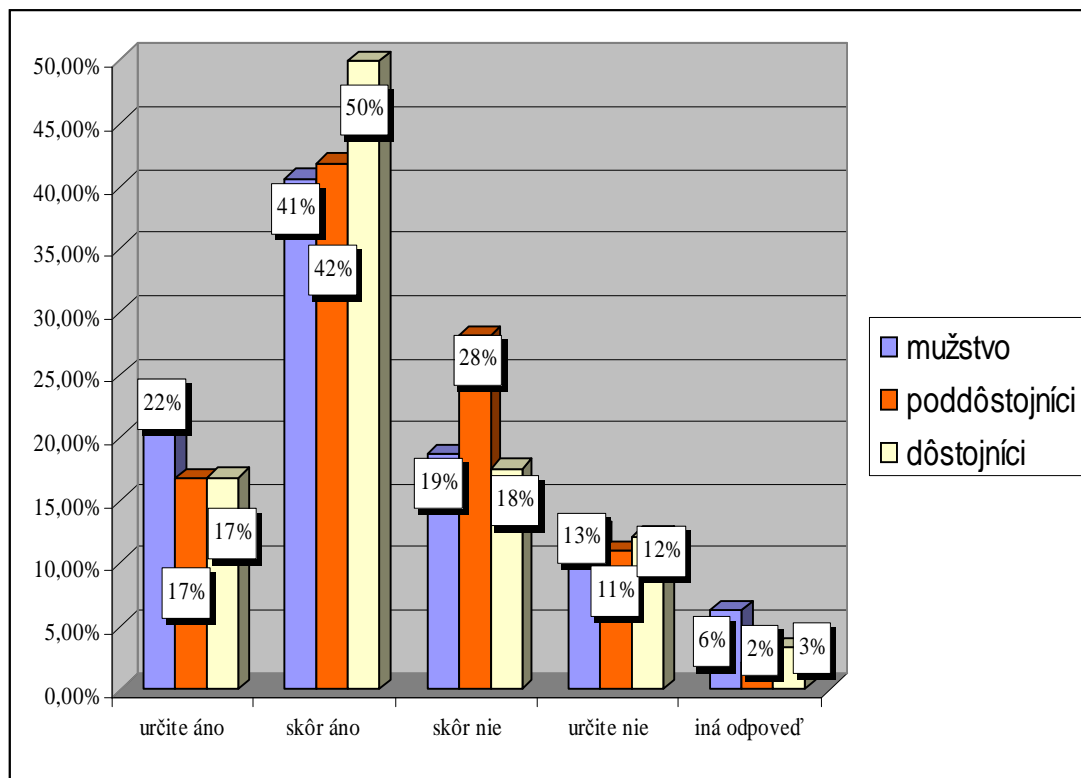
- m ohodnotenie a uznanie** výborných a dobrých výsledkov, nebrať tieto ako samozrejmú, ale splniť očakávania vojakov t. j. nájsť formu uznania,
- m poskytnutie možnosti rozhodovať** a aktívne vstupovať do plnenia čiastkových úloh, čo zvyšuje pocit osobnej zodpovednosti za plnenie celkovej úlohy,
- m** pri stanovení úloh je potrebné vychádzať z funkčných povinností podriadených a ak idú niektoré povinnosti nad ich rámec, podriadeným to treba patrične zdôvodniť,
- m** v prípade potreby **poskytnúť podriadeným účinnú pomoc a podporu**, ale bez známok podceňovania. Ak však budú vojaci spoliehajúci sa iba na pomoc iného, treba voči nim postupovať veľmi prísne,
- m** viesť podriadených **k vzdelávaniu, k zvyšovaniu kvalifikácie**, ak je to možné,
- m** voči každému jednotlivcovi treba postupovať vždy inak pri riadení (**individuálny prístup**). Niektorí si vyžadujú pevnejší a rásnejší prístup konania, niektorí zasa voľnejší,
- m** veľmi dôležitá je **kontrola podriadených**, spojená vždy s vyžadovaním splnenia svojich povinností a úloh, ktorá ich má však najmä podnecovať k lepším výkonom a výsledkom,
- m** dôležité je vytváranie **dobrej atmosféry v jednotke**, atmosféry otvorenosti, priamych a otvorených vzťahov, vzájomnej dôvery a spoľahlivosti,
- m poznávanie osobného života podriadených a využívanie ich záujmov** a napĺňania ich osobných potrieb na prospech jednotky,
- m** najdôležitejším spôsobom motivácie podriadených však zostáva **osobný príklad veliteľa**. Každý veliteľ by si mal uvedomiť, že jeho podriadení ho v každej situácii berú ako svojho veliteľa a podľa jeho správania sa a reakcií si k nemu vytvárajú vzťah.

Tému „motivácie profesionálnych vojakov pre výkon služby“ je možné považovať v súčasnej dobe za veľmi aktuálnu. Za posledných niekoľko rokov prišlo v dôsledku reorganizačných zmien k veľkej obmene vojenského personálu. Všetci noví príslušníci OS SR si potrebujú vo vlastnom záujme a samozrejme aj v záujme ozbrojených síl nájsť vzťah k tejto práci, potrebujú nájsť motiváciu preto, aby v nej boli ochotní zostať slúžiť čo najdlhšie a slúžili čo najlepšie. Najviac práce na sebe budú musieť odvieť najmä veliteľia, ktorí majú v celom tomto snažení výnimočné postave-

POZNÁMKY

nie. Výskumy posledných rokov ukazujú, že sa značnej časti veliteľov zatiaľ nepodariť nájsť optimálny prístup ku svojim podriadeným. Dokumentujú to aj výsledky výskumu v oblasti výcviku,⁶⁾ kde bola predmetom skúmania okrem iného aj autorita. Autorita vo vojenskej organizácii má úplne iný význam než v iných organizáciách, ide ruka v ruku s osobným príkladom veliteľa a má priamy vplyv na jeho schopnosť splniť bojovú úlohu. Má však priamy vplyv aj na tvorbu tímu, na disciplínu ako jeden zo základných atribútov vojenstva a vôbec na fungovanie medziľudských vzťahov v jednotke. Jeden z čiastkových výsledkov výskumu týkajúci sa autority dokumentuje nasledujúci graf č. 2:

Graf č. 2: Je pre vás váš nadriadený ako profesionálny vojak skutočnou autoritou?



Graf ukazuje aký postoj zaujímajú k svojmu nadriadenému ako k autorite respondenti a to podľa hodnotných kategórií. Ako je možné vyčítať z grafu pre 32% mužstva, pre 39% poddôstojníkov a dokonca aj pre 30% dôstojníkov skôr nie sú alebo nie sú ich nadriadení autoritou. Aj preto zrejme možno považovať oblasť medziľudských vzťahov, nedostatok pozitívneho vplyvu nadriadených na ich tvorbu za problém, ktorý najviac zhoršuje pocit pracovnej spokojnosti profesionálnych vojakov.

V dnešnej dobe prekonáva profesionalizácia OS SR mnohé zaťažkávajúce skúšky. Stimulácia nových uchádzačov o prácu v armáde prostredníctvom platov a sociálnych výhod má vzrastajúcu konkurenciu v možnosti zamestnať sa vo veľkých firmách či v zahraničí, aj keď zlepšené podmienky služby novelizáciou zákona o štátnej službe načas regrutácii pomohli. Možno ešte závažnejším problémom je však udržanie si profesionálnych vojakov. V tom má nezastupiteľné miesto motivácia a z nej predovšetkým medziľudské vzťahy. Je samozrejme nevyhnutné vytvárať vojakom podmienky na uspokojovanie ich základných fyziologických potrieb, či potrieb istoty. Nemožno však zabúdať, že medzi dôležité základné potreby patrí aj potreba identifikácie, potreba k niekomu patriť, potreba spoločenského uznania, úcty prestíže, či potreba seberealizácie. A pre väčšinu je dôležitá aj potreba znalostí pochopenia významu a podobne.

Odkazy:

- 1) Tomáš Makatura, práca do literárnej súťaže „Čo by som získal a čo stratil vo vojenskej uniforme?“, vyhlásenej MO SR v roku 2007
- 2) Berky, L.: Autorita veliteľa - poddôstojníka, využívanie motivácie a stimulácie pri vedení podriadených, „VV“ 1/98, s.14, vydal GŠ Armády SR, Správa výchovy a kultúry, 1998.
- 3) Magdaléna Kalabová, práca do literárnej súťaže „Čo by som získal a čo stratil vo vojenskej uniforme?“, vyhlásenej MO SR v roku 2007.
- 4) Výskum „Omnibus 2007“ uskutočnilo Centrum psychologických a sociologických činností Personálneho úradu v marci až júni 2007 na vzorke 664 profesionálnych vojakov.
- 5) Oddelenie sociologických činností Personálneho úradu, „Omnibus 2006“, 559 respondentov, zber údajov od 1.- 20. mája 2006.
- 6) „Výcvik v Ozbrojených silách SR“, výskum oddelenia analýz a verejnej mienky KaMO v spolupráci s Centrom psychologických a sociologických činností Personálneho úradu OS SR, jún 2007, oslovených celkom 835 respondentov.

Použitá literatúra:

1. BERKY, L.: *Autorita veliteľa - poddôstojníka, využívanie motivácie a stimulácie pri vedení podriadených*, „VV“ 1/98, s.14, vydal GŠ Armády SR, Správa výchovy a kultúry, 1998.
2. MAKATURA, T.: „Čo by som získal a čo stratil vo vojenskej uniforme?“, práca prihlásená do literárnej súťaže vyhlásenej MO SR v roku 2007.
3. KALABOVÁ, M.: „Čo by som získal a čo stratil vo vojenskej uniforme?“, práca prihlásená do literárnej súťaže vyhlásenej MO SR v roku 2007.
4. CPSC PU OS SR, *interná záverečná správa z výskumu „Omnibus 2007“*, jún 2007.
5. *Oddelenie analýz a verejnej mienky KaMO, interná záverečná správa z výskumu „Výcvik v OS SR“*, jún 2007.

PLÁN SPOLOČENSKOVEDNÝCH SEMINÁROV NA VÝCVIKOVÝ ROK 2008

Rozsah: 40 hodín (4 hodiny každý mesiac, okrem júla a augusta)

Účast: profesionálni vojaci (účast zamestnancov podľa rozhodnutia príslušného veliteľa)

Téma č.	Názov témy, odporučený metodický postup, počet hodín	Plánovať		Poznámka
		v mesiacoch	hodín	
1	Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 2 h. samosťatné štúdium - 2 h. seminárna beseda - 2 h. 	január február	4 2	Vojenská osвета 1/2008
2	Implementácia novely zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 2 h. seminárna beseda - 2 h. 	február marec	2 2	Vojenská osвета 1/2008
3	Etika vojenského profesionála, morálka a mravnosť <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 4 h. samosťatné štúdium - 2 h. seminárna beseda - 2 h. 	marec apríl máj	2 4 2	Vojenská osвета 1/2008
4	Psychologická edukácia <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 4 h. samosťatné štúdium - 2 h. seminárna beseda - 4 h. 	máj jún september	2 4 4	Vojenská osвета 1/2008
5	Diskriminácia a iné prejavy intolerancie ako negatívne javy v živote spoločnosti <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 2 h. seminárna beseda - 2 h. 	október	4	Vojenská osвета 1/2008
6	Súčasný vojnový právo a rodový pohľad vo vojenkých operáciách <ul style="list-style-type: none"> spoločný vstup k téme (prednáška) - 4 h. samosťatné štúdium - 2 h. seminárna beseda - 2 h. 	november december	4 4	Vojenská osвета 2/2008

Ciele:

- Prispieť k zlepšeniu profesionálneho prostredia v jednotkách, útvaroch, veliteľstvách a štáboch ozbrojených síl SR.
- Zvyšší záujem vojenkých profesionálov o problematiku miesta a úlohy jednotlivca v jednotkách, útvaroch, veliteľstvách a štáboch ozbrojených síl SR.
- Podporiť spôsobilosti vojakov v ich prosociálnom správaní v útvaroch a jednotkách Ozbrojených síl SR.

Poznámky:

- Vo výcvikovom roku 2008 sú spoločenskovedné semináre uskutočňované v jednej spoločnej kategórii pre všetkých profesionálnych vojakov podľa organických súčasí alebo podľa rozhodnutia príslušného veliteľa.
- Frekventanti výcvikových zariadení Ozbrojených síl SR (ZVŠ, OVŠ a PA) absolvujú spoločensko-vednú prípravu podľa schválených programov prípravy. Uvedené témy možno využiť na prípravu aktuálnych informácií.

STRUČNE O AUTOROCH VYDANIA

POZNÁMKY

Mgr. Ľuboš Berky

V ozbrojených silách pracuje od roku 1981. Počas vojenskej praxe zastával rôzne funkcie, v období rokov 1992 - 1995 vykonával funkcie psychológa na taktickom a operačnom stupni, v rokoch 1996 - 1998 na Generálnom štábe Armády SR. V rokoch 1999 - 2001 zastával riadiacu funkciu na Jazykovom inštitúte a v rokoch 2002 - 2004 opäť na GŠ OS SR. V roku 2004 ukončil vojenskú kariéru a v roku 2005 začal výskumnú činnosť ako sociológ na Personálnom úrade OS SR. V súčasnej dobe pracuje na KaMO MO SR na oddelení analýz a verejnej mienky ako sociológ.

plk. v. z. Štefan Brezina

V ozbrojených silách pracoval takmer 30 rokov do roku 2000. Počas vojenskej praxe zastával rôzne funkcie na taktickom i operačnom stupni. 12 rokov pracoval na Veliteľstve Východného vojenského okruhu a na Generálnom štábe ozbrojených síl Slovenskej republiky. V rokoch 1998 - 1999 pôsobil ako riaditeľ odboru doplňovania ozbrojených síl a civilnej služby Ministerstva obrany Slovenskej republiky. V rokoch 2001 - 2006 pôsobil na sekcii legislatívy a práva Ministerstva obrany SR. Od roku 2006 pôsobí ako generálny štátny radca na odbore legislatívy sekcie obrannej politiky, medzinárodných vzťahov a legislatívy. Je jedným zo spracovateľov základných zákonov v oblasti obrannej legislatívy, ktoré Ministerstvo obrany SR vypracovalo od roku 2000 a predložilo do legislatívneho procesu.

PhDr. Anna Klimeková

Ukončila jednodborovú psychológiu a špecializačné štúdium na UK v Bratislave. V priebehu svojej odbornej praxe pracovala na úrovni stredného článku riadenia v rezorte obchodu, stavebníctva, vo výskume ako zodpovedný riešiteľ výskumnej úlohy. Od roku 2003 pracuje na Centre psychologických a sociologických činností Personálneho úradu OS SR. Podieľa sa na tvorbe koncepčných materiálov. Venovala sa a venuje pracovnej a organizačnej psychológii, dopravnej psychológii, lektorskej a publikačnej činnosti. V súčasnom období sa vzdeláva v oblasti krízovej intervencie a psychotraumatológii.

PhDr. Miroslav Kmošena, PhD.

V ozbrojených silách pracuje od roku 1981. Počas vojenskej praxe zastával rôzne funkcie na taktickom a operačnom stupni. Ako učiteľ pôsobil na Vojenskej strednej škole v Liptovskom Mikuláši, neskôr na Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši. V období rokov 1996 - 2001 vykonával funkcie riaditeľa oddelenia pedagogických a psychologických výskumov MO SR a psychológa na GŠ Armády SR. Od roku 2002 je odborným asistentom na katedre humanitných a sociálnych vied Akadémie Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, kde vyučuje psychológiu. Ako externý vysokoškolský učiteľ pôsobí aj na niektorých civilných vysokých školách.

PhDr. Zuzana Korčoková

Ukončila štúdium sociálnej andragogiky v roku 2004, toho času je externou doktorandkou na UPJŠ v Prešove v odbore sociálna práca. Pôsobí v Akadémii ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši od 1994. Aktívne sa podieľa na pedagogických a vedeckých aktivitách katedry humanitných a sociálnych vied.

RSDr. Jozef Kudlička, CSc.

V ozbrojených silách pôsobí od roku 1964. Do roku 1981 pracoval na rôznych funkciách taktického a operačného stupňa. Od roku 1981 pôsobí vo vojenskom školstve, kde prešiel funkciami od odborného asistenta po vedúceho katedry spoločenských vied. Toho času pôsobí ako odborný asistent na katedre humanitných a sociálnych vied na Akadémii ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši - vyučuje filozofiu, etiku a politológiu. Kariéru profesionálneho vojaka ukončil v roku 2003.

POZNÁMKY

Anton Križan

V personálnej oblasti pôsobí v podmienkach ozbrojených zborov a ozbrojených síl Slovenskej republiky od roku 1974. Na Ministerstva obrany SR pracuje ako právnik od roku 1994 a svojou činnosťou sa aktívne podieľa na tvorbe všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov upravujúcich služobný pomer profesionálnych vojakov.

Mgr. Jarmila Ondrejčíková

Na Ministerstve obrany Slovenskej republiky pracuje od roku 1993. V rokoch 1993 až 2005 pracovala v oblasti vnútornej legislatívy. Od roku 2006 pracuje na odbore legislatívy sekcie obrannej politiky, medzinárodných vzťahov a legislatívy Ministerstva obrany Slovenskej republiky a podieľa sa na tvorbe zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov. Podieľala sa aj na príprave zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov a bola členkou komisie na prípravu novely tohto zákona.

doc. PhDr. Mária Petrufová, PhD.

V ozbrojených silách pôsobí od roku 1994. Ukončila štúdium Výchovy a vzdelávania dospelých na FF UPJŠ v Prešove. Pracovala v riadiacich funkciách na úrovni stredných škôl a výchovných zariadeniach v regióne Liptova. Od r. 2004 pôsobí ako docent na katedre manažmentu Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika. V súčasnosti vyučuje manažérsku komunikáciu, ľudské zdroje a organizačné správanie v študijnom programe Manažment. Je spolugarantkou tohto študijného programu. Aktívne sa podieľa na rozvoji katedry manažmentu a jej pedagogických a vedeckých aktivitách.

PhDr. Zdenka Pillárová, PhD.

Vyštudovala pedagogiku - sociálnu pedagogiku, rigoróznou skúšku vykonala v odbore andragogika a doktorandské štúdium v odbore teória vyučovania vojensko-odborných predmetov - predmet sociálna politika. Od roku 1987 pôsobila v školstve, od roku 1998 pôsobí ako vysokoškolský pedagóg na katedre humanitných a sociálnych vied Akadémie ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši. Vyučuje sociálnu politiku, sociálnu prácu, sociálnu pedagogiku. Aktívne pracuje v rôznych komisiách v oblasti sociálnej politiky.

Ing. Blažena Raganová

Na Ministerstve obrany SR pracuje od roku 1993. V rokoch 1993 - 2005 pracovala na úseku tvorby koncepcií a predpisov v oblasti odmeňovania a poskytovania peňažných náležitostí personálu. Podieľala sa na tvorbe novej legislatívy pre vojenský personál a civilných zamestnancov Ministerstva obrany SR a ozbrojených síl SR vrátane zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov vrátane novely k tomuto zákonu. V rokoch 2004 - 2005 vykonávala funkciu vedúcej oddelenia politiky odmeňovania odboru personálnej politiky sekcie ľudských zdrojov Ministerstva obrany SR. Od roku 2006 pracuje na odbore legislatívy sekcie obrannej politiky, medzinárodných vzťahov a legislatívy Ministerstva obrany SR.

JUDr. Jana Trojanová

V oblasti ľudských práv pôsobí od r. 2004 so zameraním na rovnosť príležitostí a nediskriminácie. V rokoch 2004 až 2007 pracovala na Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva, kde okrem poskytovania právnych služieb participovala aj na výskumných a vzdelávacích aktivitách zameraných predovšetkým na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania. V súčasnosti je zamestnankyňou Odboru ľudských práv a menšín Úradu vlády Slovenskej republiky