

VOJENSKÉ REFLEXIE

Vedecko-odborný časopis



AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNKA



VJENSKÉ REFLEXIE

Akadémia ozbrojených síl
generála Milana Rastislava Štefánika

VJENSKÉ REFLEXIE

VEDECKO-ODBORNÝ ČASOPIS

ROČNÍK VI.
ČÍSLO 1/2011



AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNICA
LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ, 2011

Redakčná rada / Editorial board / vedecko-odborného časopisu AOS od 1. augusta 2009

Predseda:

doc. Ing. Pavel **BUČKA**, CSc.,

prorektor pre vzdelávanie AOS GMRŠ

Členovia:

brig. gen. doc. Ing. Miroslav **KELEMEN**, PhD.,
genmjr. Ing. Marián **ÁČ**, PhD.,
Dr. h. c. prof. Ing. Marián **MESÁROŠ**, CSc.,
prof. Ing. Vladimír **SEDLÁK**, CSc.,
prof. Ing. Václav **KRAJNÍK**, CSc.,
prof. PhDr. Jirí **STRAUS**, DrSc.,
Dr. h. c. prof. Ing. Miroslav **ŽÁK**, DrSc.,
prof. Ing. Miroslav **LIŠKA**, CSc.,
genmjr. v. v. Ing. Rudolf **ŽÍDEK**,
doc. Ing. Radovan **SOUŠEK**, PhD.,
plk. navig. dr. inž. Marek **GRZEGORZEWSKI**,
plk. prof. Klára S. **KECSKEMÉTHY**, PhD.
prof. dr. hab. Inž. Stanislav **RADKOVSKI**,
prof. nadzw. dr. hab. Stanislav **ZAJAS**,
PhDr. Libor **FRANK**, PhD.,
doc. Ing. Stanislav **SZABO**, PhD. mim. prof.,
prof. Ing. František **ADAMČÍK**, PhD.,

rektor AOS GMRŠ
náčelník Vojenskej kancelárie prezidenta SR
rektor VŠBM Košice
prorektor pre vedu a výskum VŠBM Košice
rektor Akadémie PZ Bratislava
Akademie PZ Praha
AOS GMRŠ
AOS GMRŠ
AOS GMRŠ
Univerzita Pardubice, ČR
WSOSP Deblin, Poľsko
prorektorka pre vzdelávanie ZMNE, Maďarsko
Politechnika Warszawska, Varšava
prorektor pre vzdelávanie AON, Varšava
Univerzita obrany Brno, ČR
prodekan pre rozvoj a informatizáciu LF TU Košice
prodekan pre pedagogickú činnosť LF TU Košice

Šéfredaktor:

Ing. Dušan **SALAK**

AOS GMRŠ

Adresa redakcie/editorial board:

Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánica

Demänová 393

031 06 Liptovský Mikuláš 6

tel. +421 44 5549134, +421 960 423033, +421 960 423388, fax. +421 960 423036

e-mail redakcie/editorial board: pavel.bucka@aos.sk, dušan.salak@aos.sk

Časopis dostupný na internete: http://www.aos.sk/?page=cas_reflexie

Poslaním vedecko-odborného elektronického časopisu „**VOJENSKÉ REFLEXIE**“ je publikovanie teoretických prác príslušníkov a absolventov kariérnych kurzov AOS, ako aj spolupracovníkov a partnerov AOS doma aj v zahraničí, bezpečnostnej komunity Slovenskej republiky, v širokej škále problematiky bezpečnosti, obrany, ochrany, vzdelávania, výcviku, vojenskej a policajnej teórie a praxe. Príspevky sú publikované v slovenskom jazyku, českom jazyku, poľskom jazyku, anglickom jazyku a sú recenzované. Názory a postoje prezentované v publikovaných príspevkoch nemusia byť v zhode so stanoviskom vydavateľa a redakčnej rady časopisu, ale za ne zodpovedajú autori.



Recenzenti/ Reviewers

doc. Ing. Pavel BUČKA , CSc.	AOS	Lipt. Mikuláš (SK)
doc. Ing. Pavel NEČAS , PhD.	AOS	Lipt. Mikuláš (SK)
Dr. h. c. prof. Ing. Miroslav ŽÁK , DrSc.	AOS	Lipt. Mikuláš (SK)
prof. Ing. Vojtech JURČÁK , PhD.	AOS	Lipt. Mikuláš (SK)
prof. nadzw. dr. hab. Stanislav ZAJAS	AON	Varšava (PL)
doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ , PhD.	AOS	Lipt. Mikuláš (SK)



OBSAH

CONTENTS

<i>doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc.,</i> SLOVO NA ÚVOD	5
---	---

VEDECKÉ ČLÁNKY:

<i>doc. RNDr. František NEBUS, PhD</i> INTELIGENTNÉ OVLÁDANIE NEPRIATEĽSKÝCH RÁDIOVÝCH KOMUNIKÁCIÍ	6
---	---

<i>Stanisław SIRKO</i> OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF THE REPUBLIC OF POLAND WITH REFERENCE TO THE ORGANISATIONAL AND DEMOGRAPHIC CHANGES	17
---	----

<i>plk. Ing. Radoslav IVANČÍK</i> FENOMÉN ZVANÝ „GLOBALIZÁCIA“	32
--	----

<i>Ing. Bc. Marek ČANDÍK, Ph.D</i> <i>PhDr. Petr JEDINÁK, Ph.D</i> KLÍČOVÉ OBLASTI PRO VÝKON PROFESE POLICEJNÍHO MANAŽERA V POLICII ČESKÉ REPUBLIKY	50
--	----

ODBORNÉ ČLÁNKY:

<i>genmjr. Ing. Ján SALAGANIČ</i> OZBROJENÉ SILY A NÁRODNÝ KRÍZOVÝ MANAŽMENT	62
--	----

<i>plk. Ing. Radoslav IVANČÍK</i> EURÓPSKE BOJOVÉ SKUPINY – PRÍSPEVOK EURÓPSKEJ ÚNIE K MEDZINÁRODNEJ BEZPEČNOSTI	73
---	----

<i>Ing. Ivan KOBLEN, CSc</i> <i>doc. Ing. Stanislav SZABO, Ph.D</i> <i>doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc</i> HLAVNÉ VÝZVY, VÝHODY A NEVÝHODY EURÓPSKEJ SPOLUPRÁCE V OBLASTI VYZBROJOVANIA	84
---	----

<i>doc. JUDr. Vladimír GECELOVSKÝ, CSc</i> K NIEKTORÝM ASPEKTOM RIADENIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY V REZORTE OBRANY NA SLOVENSKU Z POHLADU INTEGROVÚCEJ SA EUROPY	98
---	----



SLOVO NA ÚVOD

Vážení čitatelia,



Vojenské reflexie, ako vedecko-odborný elektronický časopis, sa venuje problematike bezpečnosti a obrany, vzdelávaniu, informačnej bezpečnosti a problematike vojenskej a policajnej teórie a praxe. Jednotlivé príspevky tohto čísla by mali rozšíriť vedomosti nielen príslušníkov OS SR, ale taktiež ostatných ozbrojených zložiek. V našom vedecko-odbornom časopise prezentujú svoje články erudovaní odborníci, ktorí svoje poznatky prezentujú, ako zo stránky teoretickej, tak i praktickej. I teraz sme jednotlivé príspevky na návrh recenzentov rozdelili na vedecké a odborné. Sme radi, že do tohto čísla prispel svojim príspevkom i veliteľ pozemných síl OS SR i naši kolegovia z Poľskej republiky a GŠ OS SR.

Do Vašej pozornosti z vedeckých článkov odporúčam príspevok doc. RNDr. Františka NEBUSA, PhD. na tému inteligentné ovládanie nepriateľských rádiových komunikácií, ktorý je výstupom medzinárodného vedeckého projektu ICAR, na ktorom sa podieľali najmä príslušníci katedry elektroniky. Článok sa zaoberá otázkami riešenia inteligentného rušenia nepriateľských komunikačných technológií. V článku je vykonaná analýza slabých stránok komunikačných a satelitných systémov v ozbrojených silách na základe vykonaných experimentálnych meraní.

Z odborných článkov dávam do Vašej pozornosti najmä príspevok veliteľa pozemných síl OS SR genmjr. Ing. Jána SALAGANIČA na tému ozbrojené sily a národný krízový manažment. OS SR sa musia prispôbiť novému bezpečnostnému prostrediu, v ktorom sa do popredia dostávajú nevojenské operácie v rámci humanitárnych a záchranných misií, mierových misií a krízového manažmentu a taktiež asistenčné úlohy pri riešení krízových situácií na podporu a pomoc civilným úradom. Práve týmto otázkam sa vo svojom príspevku venoval veliteľ pozemných síl OS SR.

Vážení čitatelia, záverom mi dovoľte poďakovať Vám za doterajšiu priazeň a verím, že i v tomto čísle okrem uvedených dvoch príspevkov nájdete i v ďalších článkoch pre Vás zaujímavé informácie a podnetné myšlienky, ktoré obohatia Váš vedomostný obzor.

V mene členov redakčnej rady Vám prajem príjemné čítanie.

doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc.
predseda redakčnej rady



INTELIGENTNÉ OVLÁDANIE NEPRIATEĽSKÝCH RÁDIOVÝCH KOMUNIKÁCIÍ

doc. RNDr. František Nebus, PhD.

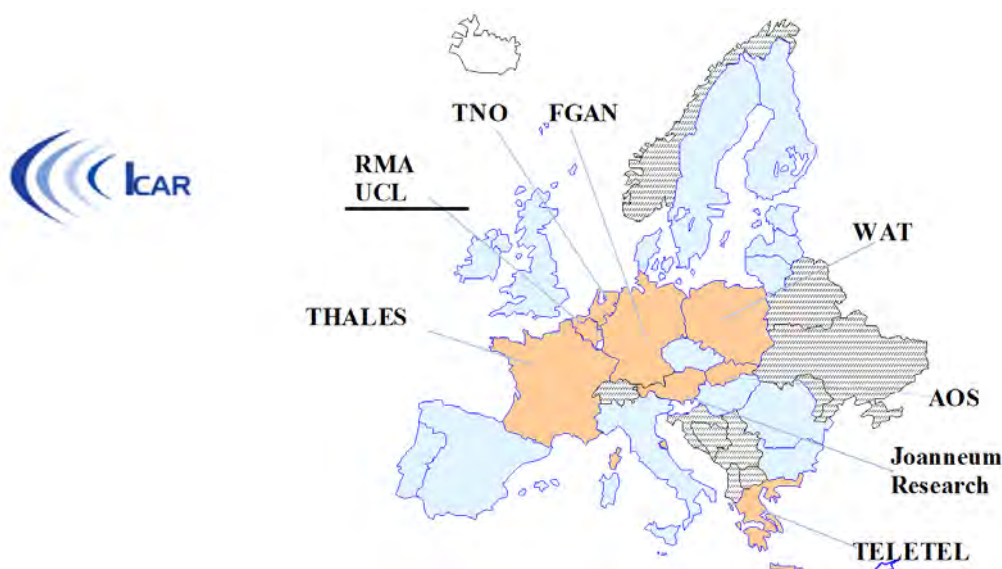
katedra elektroniky Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika

ABSTRAKT:

Článok sa zaoberá otázkami riešenia inteligentného rušenia nepriateľských komunikačných technológií, ktoré sú založené na báze komerčných technológií. Rozhodujúcim jadrom práce riešiteľského kolektívu v rámci projektu ICAR bola analýza slabých stránok komunikačných systémov založených na technológii Orthogonal Frequency Division Multiplexing (OFDM) ako sú WiMAX, WiFi a Satelitných systémov Inmarsat BGAN a THURAYA ako moderných rýchlo sa vyvíjajúcich a v ozbrojených silách využiteľných systémov. Prirodzene, že tieto systémy sú zneužívané i prípadnými protivníkmi vďaka širokému komerčnému nasadeniu.

1. ÚVOD

Projekt „Intelligent Control of Adversary Radiocommunications“ (ICAR) je medzinárodný projekt, ktorý je kontrahovaný medzi hlavným riešiteľom firma. THALES (FRA) a Európskou obrannou agentúrou (EDA) ako výskumno-vývojový projekt A-0935-RT-GC v rámci programu “Defence R&T Joint Investment Programme on Force Protection” (A-0120-RT-GC) vo štvrtej výzve “Mission Planning/Training in an asymmetric environment” and “Secured Tactical Wireless Communications” (A-0676-RT-GC). Projekt ICAR (Inteligentné Ovládania Nepriateľských Radiových Komunikácií), predpokladá štúdium a experimentálne vyhodnotenie návrhu vysoko efektívneho, reaktívne riadeného systému na rádiovom rozhraní (fyzickej vrstve) proti nežiadúcemu využitiu komunikačných systémov - celulárnych GSM, PMR (Privátne Mobilné Siete), TETRA, WiFi, WIMAX a SATCOM (satelitné telefónne služby) ako i rôznych iných komerčne vyrábaných zariadení, ktoré je možné využiť k bezdrôtovému spúšťaniu improvizovaných nástražných systémov (IED). Po úspešnom overení funkčnosti by mal byť systém ďalej optimalizovaný na reálne definované situácie vo vybraných urbanistických a podobných prostrediach s viacestným šírením signálu.



Obr. 1 Skladba riešiteľského konzorcia ICAR

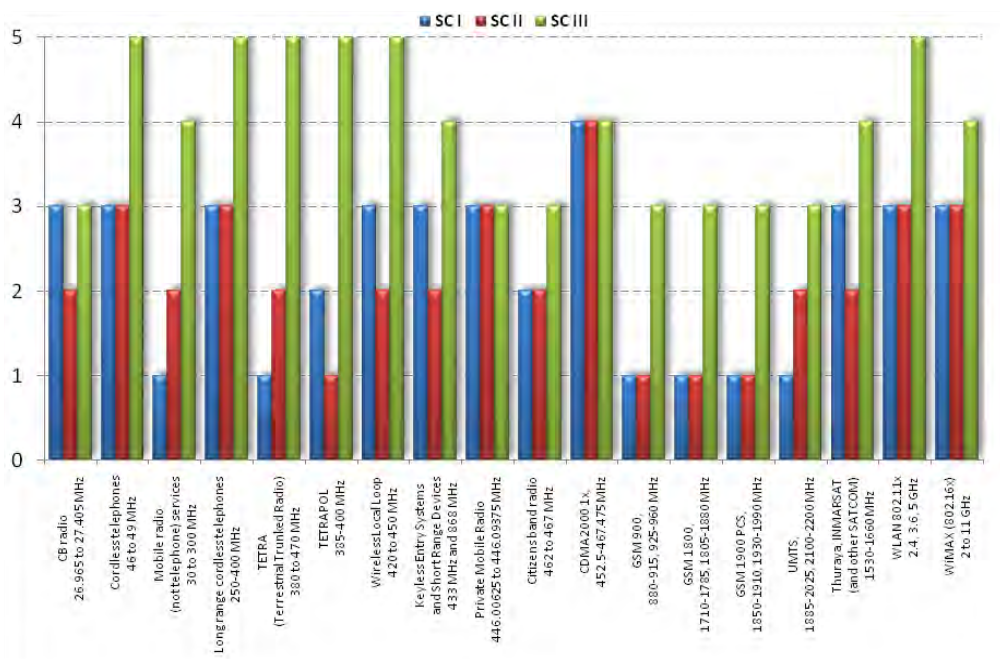
Medzi spoluriešiteľmi a subkontraktormi projektu ICAR je aj Akadémia ozbrojených síl gen. Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši (AOS) s úlohami definovanými v dokumentácii projektu ICAR. Katedra elektroniky ako riešiteľ projektu za SR v priebehu riešenia projektu plní nasledovné úlohy:

1. Spracovanie analýzy slabých stránok systému WIMAX a SATCOM.
2. Spracovanie potrieb koncových užívateľov.
3. Definícia operačných scenárov použitia systému ICAR.
4. Spracovanie konceptov antén a sústav.
5. Modelovanie a simulácia antén.

V štruktúre projektu je úloha č. 1 výstupným produktom projektu a AOS je jej hlavným riešiteľom. V ostatných úlohách je AOS spoluriešiteľom.

Dňa 10.6.2010 sa pod záštitou rektora AOS brig. gen. doc. Ing. Miroslava Kelemenca, PhD. v konferenčnej sále AOS uskutočnil workshop „End user needs – ICAR“. Rokovania sa zúčastnili zástupcovia GŠ, OSEB, VVzS Zvolen, Základne MOKYS, Nera Networks s.r.o. - Liptovský Hrádok a riešiteľov projektu z katedry elektroniky. Cieľom rokovania bolo zabezpečiť, aby taktické a technické požiadavky kladené na vyvíjaný produkt riešeného projektu boli v súlade s potrebami OS SR. K tomu bol využitý i dotazník spracovaný riešiteľským tímom projektu pod vedením WAT i poznatky a skúsenosti účastníkov workshopu zo zahraničných misií OS SR. Výsledky workshopu a prieskumu sú uvedené v [2]. Za najdôležitejšie z hľadiska budúcich priorít v elektronickom boji možno pri ochrane definovaných zón záujmu a infraštruktúry považovať detekciu systémov GSM 900, 1800,

INMARSAT, THURAYA a ďalších satelitných komunikačných systémov. V prípade predpokladaného blokovania komunikačných systémov pri ochrane konvojov sa najkritickejšími javia Mobilné rádiové služby, TETRA, GSM 900, GSM 1800, GSM 1900 a UMTS.



Obr. 2 Významnosť potreby blokovania a rušenia vybraného komunikačného systému s ohľadom na jeden z troch zvolených scenárov použitia systému ICAR.

2. VYHODNOTENIE SLABÝCH STRÁŇOK SYSTÉMOV WIFI, WIMAX A SATCOM

Pri smerovaní rozvoja komunikačných a informačných systémov OS SR je potrebné vychádzať z koncepčných materiálov spracovaných na úrovni rezortu MO SR:

- Koncepcia spôsobilostí budúcich OS SR,
- Koncepcia rozvoja komunikačných a informačných systémov,
- Koncepcia budovania sieťovo orientovaných spôsobilostí (NEC) OS SR.

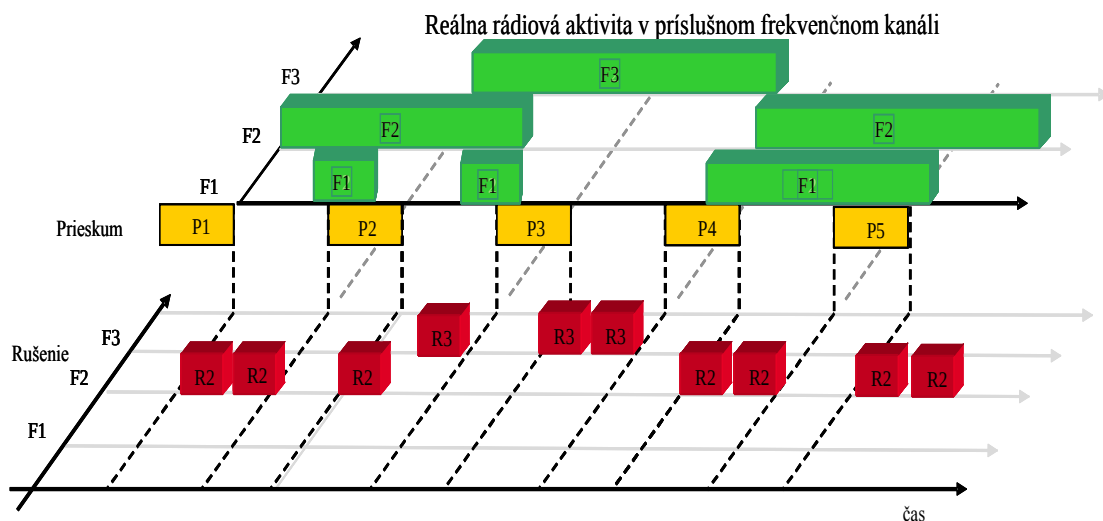
Z týchto materiálov vyplýva smerovanie modernizácie komunikačných systémov cestou konvergentnej IP siete ako na úrovni stacionárnej telekomunikačnej siete, tak aj na úrovni poľnej telekomunikačnej siete.

V súčasnej dobe sú rýchlosť pokroku v komunikačných technológiách a ekonomické dôvody hlavnými príčinami prečo ozbrojené sily ani najväčších vojenských veľmocí nie sú schopné z finančných dôvodov vyvíjať a vyrábať širokú škálu komunikačných a informačných zariadení pre vlastnú potrebu samostatne. Je preto prirodzené, že v ostatnom čase vidíme nárast záujmu zo strany silových rezortov o zariadenia typu:

Vojenské REFLEXIE

- **COTS** (*Commercial-Off-The-Shelf*, voľne preložené značí: “Komerčné, voľne zakúpiteľné v obchodných sieťach”)
- **MOTS** (*Modified-Off-The-Shelf* - *modifikované COTS*).

Vývoj komerčných komunikačných zariadení COTS je riadený predovšetkým požiadavkami trhu. Do výskumu a vývoja COTS sa investuje rádovo 15 krát viac prostriedkov, než do vývoja špeciálnych vojenských systémov. COTS sa vyznačujú obvykle omnoho väčšími prenosovými rýchlosťami, výkonom a modernejšími technológiami, ako bežné vojenské systémy. COTS sú cenovo dostupné a sú na rozdiel od vojenských systémov veľmi flexibilné na zmenu technologických požiadaviek a postupov. Blokovanie uvedených rádiových sietí predpokladá aj prispôbenie algoritmov rušenia, ktoré musia byť mimoriadne efektívne so selektívnym pôsobením na zvolené ciele bez nežiaducich vedľajších účinkov a možnosťou neustáleho vyhodnocovania aktuálnej rádiovej situácie.



Obr. 3 Algoritmus monitorovania a selektívneho blokovania rádiových sietí. Časové intervaly predstavujú rádovo jednotky mikrosekúnd až milisekúnd

2.1. WiFi

V súčasnosti je pre realizáciu sietí LAN najpoužívanejšia technológia WiFi založená na štandarde IEEE 802.11 a/b/g/n. Dnešné verzie podporujú maximálne prenosy na úrovni MAC vrstvy do rýchlosti 144 Mb/s a typicky umožňujú bezproblémový prístup v indoor prostredí do 100 metrov. V prípade externých aplikácií aj s využitím výkonných vysieláčov a vhodnom umiestnení antén s maximálnym dosahom do 300m [1].

Tabuľka 1 Technické parametre WiFi podľa platného štandardu 802.11

802.11 Protokol	Rok	Frekv. (GHz)	Šírka pásma (MHz)	Dátový prenos (Mbit/s)	Počet MIMO kanálov	Modulácia	Približný indoor dosah		Približný Outdoor dosah	
							(m)	(ft)	(m)	(ft)
–	Jun 1997	2.4	20	1, 2	1	DSSS	20	66	100	330
a	Sep 1999	5	20	6, 9, 12, 18, 24, 36, 48, 54	1	OFDM	35	115	120	390
		3.7 ^[1]					--	--	5,000	16,000 ^[1]
b	Sep 1999	2.4	20	1, 2, 5.5, 11	1	DSSS	38	125	140	460
g	Jun 2003	2.4	20	1, 2, 6, 9, 12, 18, 24, 36, 48, 54	1	OFDM, DSSS	38	125	140	460
n	Oct 2009	2.4 / 5	20	7.2, 14.4, 21.7, 28.9, 43.3, 57.8, 65, 72.2 ^[2]	4	OFDM	70	230	250	820
			40	15, 30, 45, 60, 90, 120, 135, 150 ^[2]			70	230	250	820
j	Selekcia kanálov pre 4.9GHz a 5GHz v Japonsku									

¹ IEEE 802.11y-2008 rozšírenie 802.11a na licencované 3.7 GHz pásmo. Zvýšenie výkonových limitov s dosahom do 5000m. Je licencované len pre USA.

² Predpoklad pre Short Guard interval (SGI) povolený, inak znižuje dátový prenos o 10%.

Výhody WiFi: na rozdiel od paketových rádiových systémov, Wi-Fi využíva nelicencované rádiové pásmo a individuálny používateľ nepotrebuje súhlas miestnych úradov. Wi-Fi produkty sú na trhu široko dostupné. Konkurencia medzi výrobcami významne znížila ceny. Wi-Fi siete podporujú roaming vďaka ktorému sa môže mobilná klientska stanica (napr. prenosný počítač) presúvať od jedného prístupového bodu k druhému bez straty spojenia súčasne s pohybom používateľa v indoor alebo outdoor prostredí. Prístupové body a sieťové adaptéry podporujú rozličné stupne kryptovania.

Nevýhody WiFi: Pridelené pásma a operačné obmedzenia nie sú na celom svete rovnaké. Wi-Fi štandardy 802.11b a 802.11g,n používajú nelicencované pásmo 2.4 GHz, ktoré je využívané inými zariadeniami, napr. Bluetooth, mikrovlnné rúry, bezdrôtové telefóny alebo zariadenia na bezdrôtový prenos video signálu. To môže spôsobiť nežiaduce interferencie. Najpoužívanejší bezdrôtový kryptovací štandard Wired Equivalent Privacy (WEP) je prelomiteľný, aj keď je správne nakonfigurovaný (príčinou je generovanie slabého kľúča). Hoci väčšina novších bezdrôtových produktov podporuje zdokonalený protokol Wi-Fi Protected Access (WPA) i ten je dnes prelomiteľný. V prípade prelomenia je možné blokovanie zvoleného účastníka z vnútra siete, prípadne na fyzickej vrstve rušenie jeho žiadosti o komunikáciu. V neposlednom rade i rušenie komunikácie samotnej podľa Obr. 3.

2.2. WiMAX

WiMAX [1], [5], *Wireless Metropolitan Area Network – MAN* s najrozšírenejším aktuálnym štandardom IEEE 802.16e predstavuje zložitú technológiu založenú na

kombinovanom využití veľmi sofistikovaných techník a algoritmov, ktoré sú dnes realizovateľné vďaka pokroku v hustote integrácie a výkonnosti výpočtovej techniky. Medzi ne patria najmä OFDM, OFDMA techniky, techniky MIMO (*Multiple Input Multiple Output*) a iné. Základnými službami komerčných operátorov sú rýchly prístup do internetu, hlasové služby (VOIP) a hostovanie internetových aplikácií, podpora pohybujúcich sa účastníkov až do rýchlosti 150 km/hod. Prenosová kapacita WiMAXu závisí od dostupnej šírky pásma. Tá je špecifikovaná v rozsahu od 1,25 MHz do 20 MHz. Napríklad pri 10 MHz TDD (*Time Division Duplexing*) kanály, pri uvažovaní pomeru 3:1 downlink k uplinku a 2x2 MIMO, Wimax umožňuje prenos 46 Mb/s downlink a 7 Mb/s uplink.

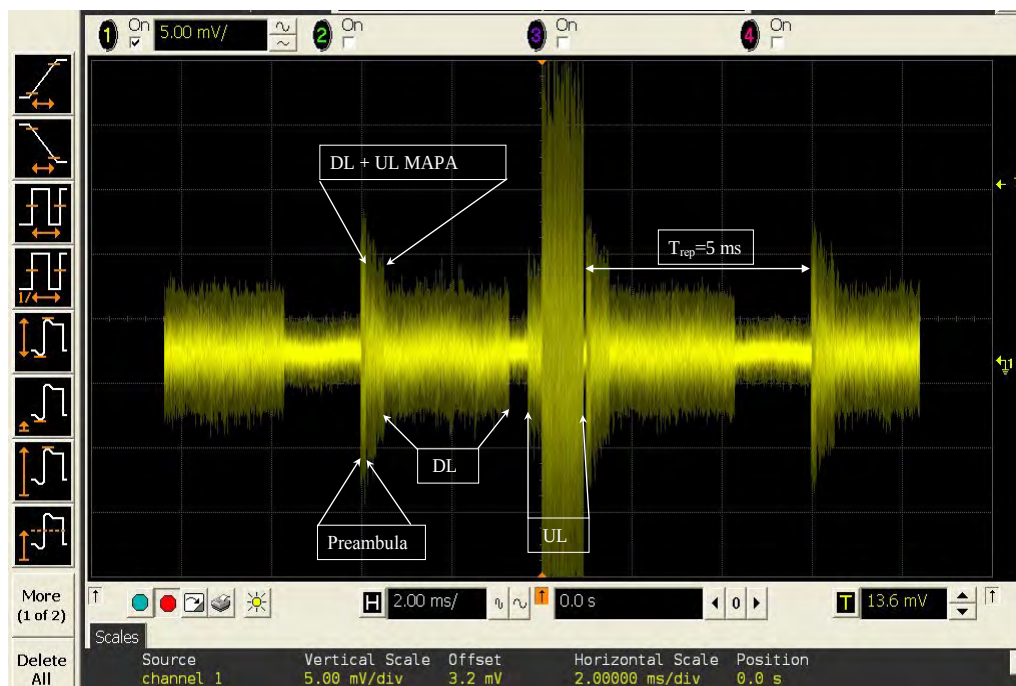
Tabuľka 2 Technické parametre WiMAX podľa platného štandardu 802.16

Štandard	802.16	802.16-2004	802.16e-2005
Vydanie	12/2001	06/2004	12/2005
Frekvenčné pásmo	10-66GHz	2-11GHz	2-11GHz fixné aplikácie 2-6GHz mobilné aplikácie
Využitie	pevné LOS	pevné NLOS	pevné a mobilné NLOS
MAC architektúra	Bod-multibod, mesh		
Prenosová schéma	len jedna nosná	jedna nosná, 256 OFDM / 2048 OFDM	jedna nosná, 256 OFDM alebo škálovateľný OFDM so 128 / 512/ 1024/ 2048 subnosných
Modulačná schéma	QPSK, 16 QAM, 64 QAM		
Hrubý bitrate	32-134,4 Mbps	1-75 Mbps	
Multiplexing	Burst TDM/TDMA	burst TDM/TDMA/ OFDMA	
Duplexing	TDD a FDD		
Šírky kanálov	20 / 25 / 28 MHz	1,75 / 3,5 / 7 / 14 MHz 1,25 / 5 / 10 / 15 MHz 8,75 MHz	
Označenie rádiového rozhrania	WirelessMAN-SC	WirelessMAN-SC WirelessMAN-OFDM WirelessMAN-OFDMA WirelessHUMAN (bezlicenčné pásmo)	
Implementácia WiMAX	žiadna	256 OFDM ako Fixný WiMAX	Škálovateľný OFDMA ako Mobilný WiMAX

Výhody WiMAX. Fyzická vrstva založená na OFDM ponúka vysokú odolnosť voči vplyvom viaccestného šírenia a umožňuje NLOS prevádzku, teda prevádzku bez nevyhnutnosti priamej viditeľnosti. Vysoké prenosové rýchlosti na fyzickej vrstve až 74 Mbps pri využití 20MHz spektra. Využitím viacerých antén a priestorového multiplexingu sú dosiahnuteľné aj vyššie prenosové rýchlosti. Podpora variabilnej šírky pásma a dátových rýchlostí fyzickej vrstvy umožňuje jednoduché prispôsobenie rýchlosti dostupnej šírky kanálu napr. pri použití 128/512/1024 FFT šírky kanálov 1,25/5/10MHz. WiMAX podporujú viacero modulačných a forward error correction (FEC) kódovacích schém, umožňuje zmenu schém na "per user" a „per frame" báze. AMC je efektívnym mechanizmom pre maximalizáciu priepustnosti v časovo premenlivom kanále. Mobilný WiMAX využíva

techniku viacnásobného prístupu OFDMA, čo umožňuje alokovanie rôznych užívateľov pre rôzne sady OFDM subnosných. OFDMA umožňuje využiť frekvenčnú diverzitu, ako aj viac užívateľskú diverzitu na značné zvýšenie systémovej kapacity. WiMAX podporuje silné kryptovanie využitím AES (Advanced Encryption Standard) a má robustný protokol pre dôvernosť (privacy) a manažment kľúčov. Systém tiež ponúka architektúru flexibilnej autentifikácie založenej na EAP (Extensible Authentication Protocol) protokole, čo umožňuje rôzne užívateľské identifikácie – meno/heslo, digitálne certifikáty, smart karty.

Nevýhody WiMAX. Vysoký pomer špička/stredná hodnota (*peak-to-average ratio*) spôsobuje nelinearity a skreslenia. Toto môže viesť k výkonovej neefektivitě, s ktorou treba počítať. OFDM signály sú veľmi náchylné na fázový šum a frekvenčný rozptyl čo spôsobuje kritickosť z pohľadu presnej frekvenčnej synchronizácie. Pevný WiMAX využíva fyzickú vrstvu OFDM s 256 subnosnými. Mobilný WiMAX využíva fyzickú vrstvu na báze škálovateľnej OFDMA s veľkosťami FFT od 128 do 2048 bodov. Systém vyžaduje presnú synchronizáciu všetkých účastníckych mobilných staníc so základňovou stanicou a pri zarušení preamble, prípadne DL a UL mapy môže dôjsť k znefunkčneniu systému v oblasti záujmu rušiča. Napriek vysokej odolnosti voči rušeniu úzkopásmovými signálmi je veľmi ľahko zarušiteľný signálmi *WiMAX native* s relatívne malým výkonom, keďže štandardom sú definované maximálne prijímané výkony pre mobilné stanice [3].



Obr. 4 Typická vzorka časového záznamu signálu WiMAX s preamble, DL a UL mapou, DL dátami a UL dátami

2.3. SATCOM

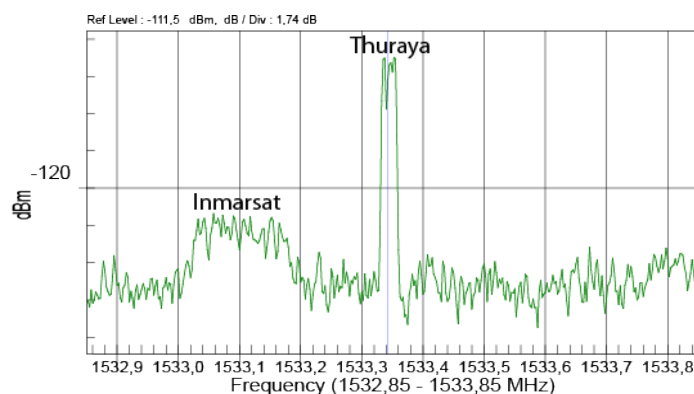
K satelitným komunikačným systémom patria systémy Thuraya a INMARSAT 0. Vlastníkom systému INMARSAT je British Satellite Telecommunication Company INMARSAT Plc. Systém je založený na satelitoch rozložených na geostacionárnej dráhe. Systém Inmarsat2 skončil svoju životnosť v r. 2010, Inmarsat3 pozostáva z piatich satelitov zabezpečujúcich špecifické regionálne pokrytie ako severný atlantik a Inmarsat4 zabezpečuje globálne pokrytie. Všetky systémy pracujú v L pásme pričom posledný z nich ponúka širokopásmové globálne sieťové služby (Broadband Global Area Network - BGAN) ako internet, intranet, video na požiadanie, video konferenciu, fax, e-mail, telefóniu a vysokorýchlostné LAN služby. Systém je definovaný internými štandardmi ktoré podliehajú výhradným vlastníckym právam výrobcu. Je však predpoklad, že v roku 2013 budú zverejnené v štandarde.

Systém Thuraya bol spustený do prevádzky v r. 2001 súkromnou organizáciou založenou v Arabských Emirátoch s cieľom zabezpečiť konektivitu pre Stredný východ, severnú a centrálnu Afriku, Indiu, centrálnu Áziu a Európu, Austráliu a Indonéziu. Systém poskytuje nasledovné služby: telefónia, fax, dáta – internet s prenosovou rýchlosťou 9,6 kb/s, SMS, GPS lokalizácia a núdzové služby. Je navrhnutý tak aby bol kompatibilný s GSM systémom a v súčasnosti všetky mobilné telefóny ponúkajú duálne pripojenie GSM a SATCOM. Informácie o systéme taktiež podliehajú vlastníckym právam výrobcu.

Tabuľka 3 Technické parametre komunikačného systému INMARSAT a THURAYA

	Inmarsat 4tej generácie	Thuraya
Orbit	GEO: 35,786 km	GEO :35,786 km
Počet satelitov	3 (4tá generácia)	3 (1 v rezerve)
Životnosť	15 rokov (2020)	12 – 15 rokov (2020)
Počet lalokov / sat	1 globálny lalok 19 regionálnych lalokov 228 úzkych lalokov	200-300
Satelitná kapacita	600 kanálov pre UL, 600 kanálov pre DL,	13 750 kanálov
Frekvencia UL	1626.5-1660.5 MHz	1626.5-1660.5 MHz
Frekvencia DL	1525-1559 MHz	1525-1559 MHz
Celková š. pásma	34 MHz	34 MHz
Šírka kanálu	200 kHz	27,7 kHz (31,7 kHz guard band)
Duplexing	FDD	FDD
Metóda prístupu	TDMA	TDMA/FDM
Časový slot	Závisí od typu laloku	1.67 ms=78 bits

TDMA rámec	5 alebo 20 ms pre UL, 80 ms pre DL	24 časových slotov = 40 ms
Modulácia	QPSK alebo 16-QAM for DL pi/4 QPSK alebo 16-QAM for UL	pi/4 CQPSK
Debit	od 4,5 kb/s do 492,8 kb/s	46,8 kbit/s /kanál
Kódovanie	Turbo kódy	CRC, konvolučné kódy, Golay, Reed Solomon
EIRP	67dB - úzky lalok 56dB - regionálny lalok 39dB - globálny lalok	44-56 dB (predpoklad)



Obr. 5 Základné frekvenčné a výkonové charakteristiky DL satelitných komunikačných systémov INMARSAT a Thuraya na území Slovenska

Výhody SATCOM: K jednoznačným výhodám patrí globálne alebo takmer globálne pokrytie signálom, poskytované služby, ťažká detekcia koncového užívateľa prostredníctvom DL signálu ktorý pokrýva rozľahlé územie, robustný protokol pre zabezpečenie dôvernosti, viacúrovňové kryptovanie, možnosť duálneho použitia služieb cez satelit a lokálny GSM, v prípade použitia dobrej externej smerovej antény relatívne vysoká odolnosť voči rušeniu.

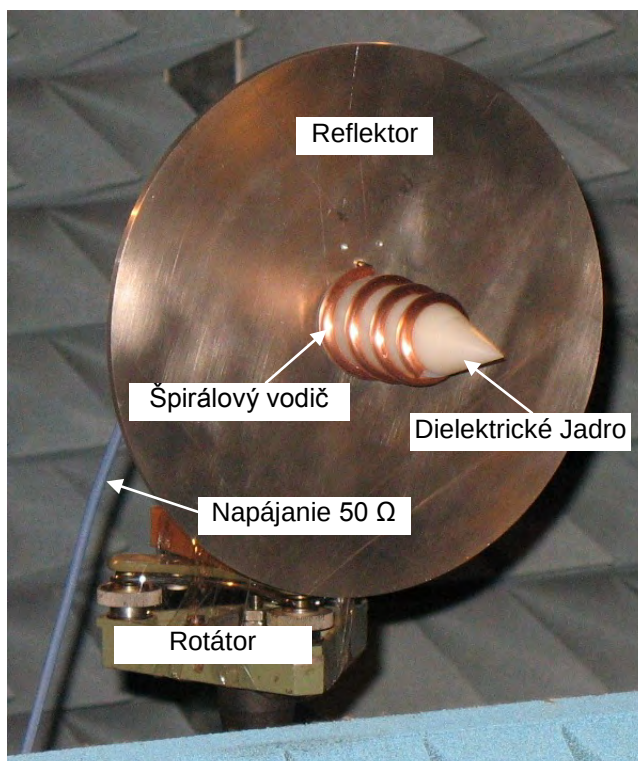
Nevýhody SATCOM: Globálne pokrytie a úroveň signálu vyžaduje priamu viditeľnosť satelitných transpondérov, jednoduchá lokalizácia prostredníctvom UL signálu, je možné blokovanie konkrétneho účastníka siete pri ktorom je možné využiť obdobné algoritmy a prostriedky ako v GSM sieťach, nízka odolnosť voči rušeniu úzkopásmovými signálmi [3].

2.4. ŠPIRÁLOVÁ ANTÉNA PRE SATCOM

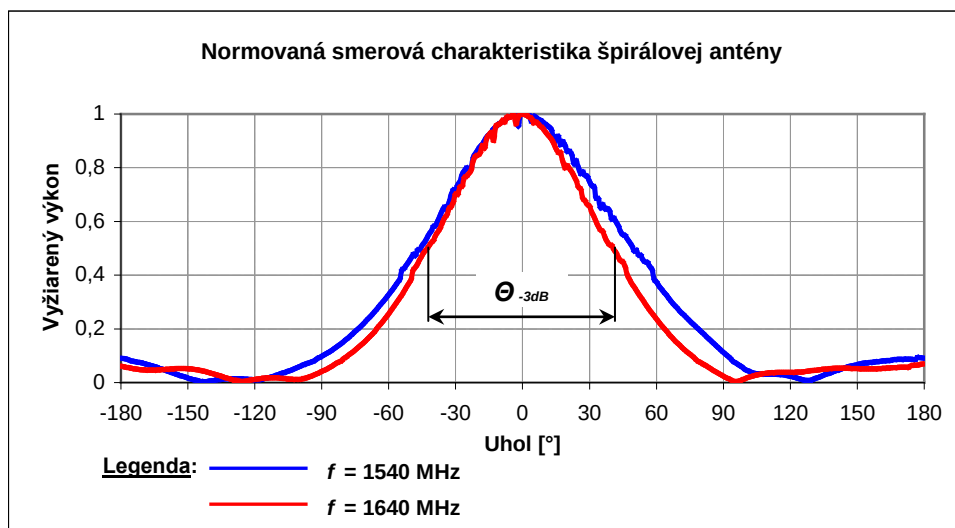
V situáciách, keď je úroveň užitočného signálu na prahu úrovne okolitého šumu je najdôležitejším prvkom hardvérovej konfigurácie komunikačného systému dobrá anténa. V súčasnej dobe sa pre rádiolokačné systémy, systémy družicovej komunikácie, rádiovkej navigácie, rádiolokačnej identifikácie a meteorológie využíva frekvenčné pásmo „L“, ktoré je v zmysle IEEE štandardu 521/1984 dané medznými frekvenciami 1 GHz až 2 GHz. Z tohto dôvodu bola v rámci projektu ICAR spracovaná analýza konštrukčných parametrov, spracovaný postup návrhu antény a vykonané merania krátkej kónickej špirálovej antény

VĚJENSKÉ REFLEXIE

s dielektrickým jadrom, pracujúcej vo frekvenčnom pásme „L“ s kruhovo polarizovanou elektromagnetickou vlnou (obr. 6).



Obr. 6 V rámci projektu bola pre potreby monitorovania a rušenia navrhnutá krátka kónická špirálová anténa



Obr. 7 Vyžarovacia charakteristika antény pre strednú frekvenciu DL a UL SATCOM

3. ZÁVER

Na základe analýzy vlastností jednotlivých systémov boli na katedre elektroniky vykonané experimentálne merania s cieľom overiť navrhnuté postupy inteligentného rušenia a optimalizovať rušiacie signály. Výsledky [3] potvrdili teoretické predpoklady možností využitia inteligentného rušenia využiteľného v urbanistickom prostredí s minimálnymi

nežiadúcimi účinkami. Záverom možno zhrnúť, že v priebehu riešenia projektu financovaného z prostriedkov EDA bolo získané veľké množstvo poznatkov či už prostredníctvom vlastného výskumu alebo prostredníctvom výskumu spolupracujúcich organizácií. Tieto poznatky je teraz možné priamo použiť v OS SR alebo v procese vývoja systémov a následnej akvizície pre potreby OS SR. Keďže je odôvodnený predpoklad, že vyvíjané prostriedky smerujú k celo európskemu výskumu, vývoju a využívaniu je v záujme SR takéto aktivity ďalej rozvíjať.

LITERATÚRA

- [1] ICAR: WP 2.3: WiMAX & WiFi & SATCOM Vulnerabilities / Vedúci riešiteľ: František Nebus, a kol. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2010. - 146 s. : 64 obr., 33 tab.
- [2] ICAR: WP 3 - WP 3.1 & WP 3.2, D 3.1 & D 3.2 : Slovakia survey of end user needs and scenario definitions / Nebus F., Bučka P., Kelemen, M.- Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2011. - 77 s. : 11 obr., 4 tab.
- [3] ICAR: WP 5.1 : Algorithms and performances / Zodpovedný riešiteľ: František Nebus, a kol. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2011. - 27 s. : 25 obr.
- [4] ICAR: WP 4.2.1 - D 4.2.2 : Antenna simulations and measurement / Zodpovedný riešiteľ: František Nebus, a kol. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2011. - 16 s. : 10 obr., 3 tab.
- [5] Príprava ľudských zdrojov pre mobilný komunikačný systém OS SR (MOKYS) : záverečná správa projektu vedy a výskumu AGA-4-2007 číslo projektu ŠPP 852_08-RO02_RU21-240 / Zodp. rieš. Martin Marko, a kol. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2010. - [116] s. : 1 CD-ROM

Recenzent: doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc.



OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF THE REPUBLIC OF POLAND WITH REFERENCE TO THE ORGANISATIONAL AND DEMOGRAPHIC CHANGES

Stanisław SIRKO

Management and Command Faculty

National Defence University

Abstract:

In the article there is a reference to the changes in the structure and the mobility of the Polish officers. Also the problem of developing officers' potential on the local labour market is taken into account. The problems which can appear in the future and which concern the demographic and mobility changes were mentioned as well.

Key words:

Officers, armed forces personnel, organizational and demographic changes

Human resources in the armed forces, introduction to the problem

Soldiers and army workers who are involved, highly qualified, with strong motivation, taking up the challenge of the lifelong learning and adapting to the changes, are a guarantee of the effectiveness of the armed forces¹. It seems that such an assumption met an approval in the military environment, because human resources refers both to defense resources and to the model of fighting potential².

Human resources are one of the main resources the superiors have at their disposal. Its characteristic is a uniqueness which is derivative of peculiarity of the particular individuals, and which is also a result of gaining knowledge and experience. From a sociological point of

¹ The personnel's developing importance in future conflicts and wars is pointed out among others by M. Krauze, B.M. Szulc (red.), *Sztuka wojny. Konteksty teoretyczne i praktyczne*, Adam Marszałek, Toruń 2000.

² The notion of resources is interdisciplinary and ambiguous. It refers to material and immaterial resources, as well as to animate and inanimate ones. T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978; P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus, *Ekonomia*, PWN, Warsaw 2000; E. Cyron (red.), *Kompendium wiedzy o gospodarce*, PWN, Warsaw-Poznań 1996.

It appears also in the context of stress or is used to describe the means, for example thought, strategy, people, events, objects possessed, we use to achieve a goal. Edited by Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik, *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki*, UŁ, Łódź 2003; H. Alder, B. Heathem, *NLP w 21 dni*, D.W. Rebis, Poznań 2000.

It is also identified with: organization property, its abilities, inner processes, attributes, informations and knowledge. Por. B. Godziszewski, *Zasobowe uwarunkowania strategii przedsiębiorstwa*, UMK, Toruń 2001.

view human resources have various strong points which they may gain by their activity³. In literature concerning the management, human resources are defined in a similar way, as the whole of the inborn and acquired features, which are embodied in people. They are also used and developed during the professional activity⁴. Furthermore, they were also used and developed during professional activity. The definition of human resources presented in *Leksykon Wiedzy Wojskowej* refers only to a real sphere of the resources skipping the conceptual⁵ one.

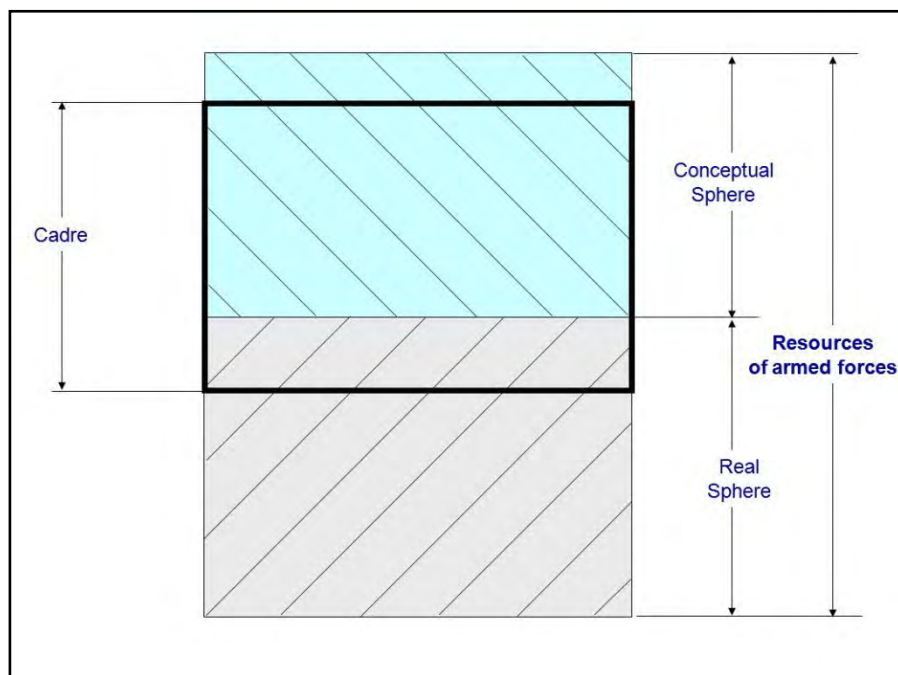


Illustration 1. Real and conceptual sphere of resources

Source: On the basis of L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej – paradygmaty, filozofia, dylematy*, PWN, Warsaw 1999.

Human resources of the armed forces are the sum of soldiers and army workers. These resources guarantee the effectiveness of the armed forces, however, when they are not renewed, their functioning can be disturbed. Personal resources are matter, energy, information and others, which are used by soldiers (also officers) to satisfy their needs and to achieve their goals. The important point of the officers' personal resources are competencies defined as the fundamental skills and abilities necessary to accomplish particular tasks, or as all features of personality, knowledge, abilities and values, which are connected with a

³ K. Bolesta-Kukulka, *Socjologia ogólna*, UW, Warsaw 2003.

⁴ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warsaw 2003; S. Kasiewicz, H. Możaryn (red.), *Teoria przedsiębiorstwa. Wybrane zagadnienia*, SGH, Warsaw 2004.

⁵ Human resources are all citizens of a country who are capable of working and who can serve as a complement of personal resources of the armed forces, civil defenses, trade, agriculture and transport. *Leksykon Wiedzy Wojskowej*, MON, Warsaw 1979, p. 518.

particular job and are the basis that the person uses to accomplish a particular task⁶, according to the expected standards⁷.

Health is a separate category in personal resources of the army workers. It is seen as a predisposition or general ability of the human body to evolve and to deal with the requirements. If we take into consideration the character of the executed tasks, which sometimes can be defined as difficult and requiring appropriate preparation, knowledge and huge resistance to hardships, we can point out another – external kind of the resource – support from other people. This support is made up of the social bonds which army personnel gain by taking part in various teams, formal and informal groups⁸.

Entering and leaving the army by the officers, the past and the present

The officer community of the armed forces is not a permanent population. Various events and processes, which cause the changes in its structure and its number, take place. One of such a phenomenon is a personnel liquidity (sometimes called fluctuation). This phenomenon is beneficial and desirable, however, after exceeding allowed limits, it becomes damaging⁹.

On the basis of the documents analysis carried out in the Central Military Archive¹⁰ we can draw a conclusion that for the last 60 years restructuring of the Polish armed forces was a consequence of changes in its close and far surroundings. Very often it was convergent with the introduction of new armament.

At the end of World War II (3/15/1945) only a small percentage of the officers in the Polish army (2,9%) were military academy graduates while the rest graduated from officer schools (52,9%), officer courses (16,8%) or did not complete any officer courses (13,2%). Only one out of five officers (10,5%) had a university education. These officers were mainly young people, as half were not at the age over 30, and only 14,7 % were at the age over 40.

⁶ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, ABC, Cracow 2000.

⁷ A. Rakowska, A. Sitko-Lutek, *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*, PWN, Warsaw 2000.

⁸ Social support is described in different ways, for example, as a help available in difficult situations. Another description puts a stress on individual's affiliation to social networks. The description of the social support as a source of the support (structural and functional) seems to be more useful.

⁹ Costs of this phenomenon are high. They include: separation costs (conditions negotiation, costs connected with dismissal, severance pay), costs of finding the substitution, training costs, decrease in work effectiveness. Por. B. Jamka, *Kierowanie karierą pracowników instrumentem stabilizacji kadr* /w:/ edited by M. Rybak, *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Warsaw 2003.

¹⁰ *Ludowe Wojsko Polskie 1945-1955*. Work I, part II. *Organizacja Sił Zbrojnych*, Warsaw 1986; part III *Systemy funkcjonalne wojska*, Warsaw 1986; *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego w latach 1956-1980*. Work II. Chapter I. *Sytuacja międzynarodowa i wewnętrzna Polski*, Warsaw 1986; Chapter VI. *Struktura systemu dowodzenia i jej rozwój organizacyjno-funkcjonalny*, Warsaw 1986; Chapter XV. *Rozwój i doskonalenie kadry zawodowej Wojska Polskiego*, Warsaw 1986; Chapter XVII. *Kierunki rozwoju techniki wojskowej zabezpieczenia technicznego wojsk*, Warsaw 1986; Chapter XVII. *Rozwój struktury organizacyjnej sił zbrojnych PRL*, Warsaw 1986; statistical reports and others.

Cadre demobilization, which was carried out by Special Personal Commissions, working in accordance to the government decree from August 1945, was to result in creating a group of officers devoted to authorities who would be capable of mastering contemporary military knowledge.

Experiences gained during the following years contributed to a new view of the waging war, in condition of using weapons of mass destruction and of providing armies with some more modern equipment. In result, new requirements to the army professional cadre appeared. Higher general and special qualifications as well as better mental and psychical resistance were required. The necessity of the development of the quality of the army caused the change in the idea of preparation and training the cadre, and in consequence, new educational system for the professional soldiers was created. State-of-the-art equipment, necessity of the constant development and implementation of the new model of the cadre preparation, resulted in higher costs of army maintenance. Such changes as reducing the number of human resources, improving their training and managing them in a more reasonable way, were decided and implemented. In consequence between the years 1955-1957 several thousand officers were dismissed from the army.

In order to ensure the dismissed cadre the appropriate working conditions and to involve them in accomplishing economic tasks, on the 1st of October 1955 the President's Inner Cabinet passed Resolution No. 782 concerning the employment of professional officers dismissed from various military service. The resolution obligated the administrative body to employ officers. Because of the unpleasant experiences in this field, training of the dismissed officers was initiated.

The first reduction took place in September 1955 on the basis of Ministry of Defence directive No. 07 from the 6th of September 1955. The reduction affected mainly the officers who¹¹ were found by the medical commissions as not capable of performing professional military service, did not have an appropriate military preparation, were performing their duties inefficiently and who generally had a lower level of education. Special commissions with leaders of high rank were appointed for this task. According to the data from February 1956, in 1955 - 7536 officers were dismissed from the army, because of their age – (0,3%), health – (4,6%), at own request – (12,5%), organisational issues – (61,2%), political and moral reservations – (8,8%), not carrying out duties – (6,6%), disciplinary offences – (1,9%), sentences of the court – (3,0%), others – (1,4%).

¹¹ On the basis of: *Rozwój ludowego wojska polskiego w latach 1956-1980. Rozdział XV Rozwój i doskonalenie kadry zawodowej wojska polskiego*, Warsaw 1986, edited by T. Przychodzeń, J. Wójcik, R. Młeczko.

To the main irregularities related to the reduction at this time recognized: disposing of the inconvenient officers, emphasizing features in their opinions, finding not important facts of the officers' past and perceiving the reductions as a selection¹². Numerous reassignments also took place at that time. In 1954 the movement involved over 35, 8% of the officers, in 1955 44,9%, of these 23,9% of the whole personal number outside the garrison. Shortcomings in the way of running the reduction and increased mobility deepened on the uncertainty among the cadre even more.

The next reduction was carried out in 1956 according to the resolution No. 508 passed by the Cabinet on the 17th of August 1956. While the resolution was in force, 2305 officers were dismissed. Numerous reassignments also took place at that time. Within one year 36,5% of all officers were transferred, of these 11,5 % outside the garrison. The criteria of the dismissals were similar to those from the first reduction. Also, officer cadets from the first and third year of the officer schools were dismissed, which resulted in the smaller number of the dismissed officers¹³.

The third and the biggest reduction took place in 1957 according to the resolution of the Cabinet from the 25th of March 1957. During its implementation requirements of the professional, cadre stabilization was considered at the highest possible level. Only those officers who met one of the following requirements remained in the army: graduated from the military academy or higher academic courses which are very useful in the military services, finished advancement courses concerning a battalion command /equivalent/, served in the Polish army for a time no shorter than 10 years, gained the experience during combats in the guerilla detachments, were honoured for participation in combats or for service achievements during the peacetime or had the secondary education which enabled them to study at universities. As a result of this reduction 10701 officers were dismissed. The main reasons for dismissal were: state of health – (1,0%), discipline – (2,4%), organisational issues – (83,6%), inappropriate moral attitude – (1,0%), own request – (5,4%), not carrying out the service duties – (4,9%), sentences of the court – (0,8%), deprivation of military rank (0,9%). As a consequence of the reduction in 1955 11,5% of all officers were dismissed, in 1956 – 6,6% and in 1957 – 20,2%¹⁴.

In relation to the whole officer cadre, during the following years the army lost: in 1958 – 2,2% of the officers, in 1959 – 1,8%, and in 1960 – 1,6%,. The number of the military

¹² *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego...*, op. cit.

¹³ In general over three thousand officer cadets left the army. *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego...*, Central Military Archive.

¹⁴ Cf. E. Zawada, *Skład oficerów LWP: Analiza socjologiczno-demograficzna*, WAP, Warsaw 1967.

academies graduates also decreased¹⁵. As a result many officer posts (13%) were not occupied regardless of the reassignments and retraining. As a consequence high-class specialists were appointed to the service.

Officer reduction influenced, in a significant but not always positive way, the organisational structure of the army and the form of the professional cadre. In only the most valuable officers stayed in the army, however, of a much older age. The changes also resulted in many specialists leaving the army. It has a negative influence on carrying out duties. The main cause of the frustration was the method of dismissals of the great number of officers. It was the method 'by surprise' which sometimes was inefficient. Mistakes made at that time had a negative influence on the complement of the military units for a long time.

Organisational transformations contributed also to the change of the military occupational structure. The occupational status of the technical corps increased at the cost of the others e.g. the Infantry or administration. The amount of posts provided for offices engineers increased. At the beginning of the year 1958 the number of such posts amounted to 4853, and according to the status from the 1st February 1961 this number increased to 6043. The number of officers having the appropriate preparation for occupying those offices was lower¹⁶.

In 1961, in relation to the year 1956, over treble increase of the officers who graduated from military academy was noted. A similar increase in officers who graduated from the higher courses for officer advancement was recorded. The amount of those who completed such courses grew from 16,4% to 23,5%. At the same time the number of officers with no military education went down from 16,9% to 10,4%. The number of officers who graduated from universities also increased systematically: in the year 1956 – 6,4% and in year 1961 – 9,4%. The percentage of the graduates of the civilian universities in the group of the officers with the university education, was also very high. It amounted respectively to 58,2% in 1956 and to 47,4% in 1961¹⁷.

Because of the cadre deficiencies, especially at the middle and higher ranks, the cadres were quickly promoted to a higher rank without gaining the command and life experience which was necessary to be appointed to the higher office. Such circumstances gave a rise to the myth of an easy promotion, which resulted in taking the duties less seriously.

¹⁵In the latter half of the 50's, the number of the officer academies and schools had been decreasing systematically. In year 1956 graduated from them 2681 officers, In year 1960 – 532. In years 1959-1960 promoted officers proved their identity by showing their General Certificate of Education. The problem of education was resolved in year 1964. Cf. *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego...*, ed.cit.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

Between the years 1961-1970 the number of new offices was increasing systematically. At this time the amount of the posts increased nearly twice, however, they were never occupied. Quality transformations illustrate also the facts concerning the officers who began the military service. In 1961, 50 officers left military academies and 718 officers left officer schools. In the year 1969 such graduates were respectively 508 and 1734¹⁸.

According to the statistical data from years 1961-1971 we can notice that at this time took place the process of ageing of the officer cadre (Illustration 2).

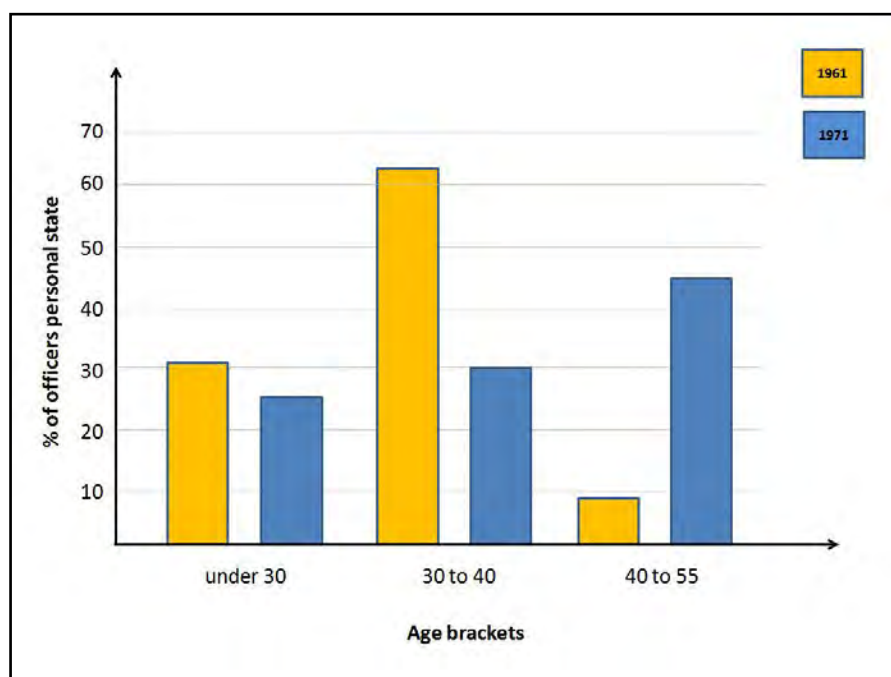


Illustration 2. Changes in officers age structure from 1961 to 1971

Source: Own study on the basis of *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego...*, op. cit.

In the year 1961 the officers at the age up to 30 constituted over 31% of the whole officer cadre, whereas in year 1971 - less than 25%. The officer structure in other age groups changed as well: age 30-40 (60% in 1961, 30% in 1971), age 40-55 (8% in 1961, 45% in 1971). As a consequence the average age of the officer cadre increased significantly (in 1956 – age 27,7, in 1973 – age 37). Ageing of the officer cadre was the reason why every year more and more officers were dismissed because of their state of health.

Officer dismissals were carried out also at the turn of the 20th and 21st centuries¹⁹. Very often it was a consequence of the resignation from working in the army (Illustration 3). One

¹⁸ *Rozwój Ludowego Wojska Polskiego...*, op. cit.

¹⁹ Changes after 1989 cover more than ¾ units and military institutions. Cf. T. Iwanek, *Problemy zarządzania czynnikiem ludzkim w aspekcie restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP*, WBBS, Warsaw 2002; M.

of the reasons for such a situation were not only actions taken to reorganise the armed forces, but also the political changes which took place after the year 1989 and the opportunities of the employment outside the army. At this time as well as later on, many people who were able to work in the armed forces structures, resign from the army²⁰.

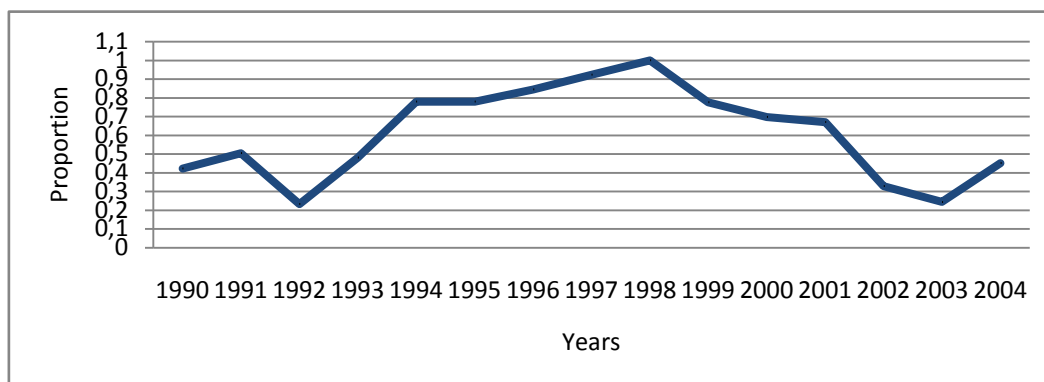


Illustration 3. The proportion of dismissed from the professional military service as a result of termination of the employment by a soldier / presented in relation to the largest number of redundancies in 1998/

Source: own study on the basis of *Analiza i ocena skutków społeczno-ekonomicznych wynikających z likwidacji garnizonów ujętych w programie przebudowy i modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP w latach 2001-2006*, DSO, Warsaw 2002 and *Społeczno-ekonomiczne skutki likwidacji garnizonów ujętych w „Programie przebudowy i modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP w latach 2001-2006” oraz jego kolejnych aktualizacji*, RCSS, Warsaw 2005.

During the years 2001-2003 several dozen of garrisons were dissolved. In consequence for one dissolved soldier unit there was 0,74 unit of the army worker. In 2004 this proportion changed to civilian post's disadvantage, because on one dissolved soldier post fell 1,64 of the post of the army workers²¹. During changes in the armed forces the soldiers' needs were hardly taken under consideration. A great deficit of the dismissed people's knowledge about preparation and carrying out the restructuring undertakings was significantly noticeable²².

For decades the army was isolated from the rest of the society, however, after the year 1989 this situation changed. Transformations were carried out, among others, in the field of recruiting and passing the human resources on to the surrounding. It refers to the personnel

Cieślarczyk, *Społeczne konsekwencje restrukturyzacji sił zbrojnych w odbiorze lokalnych środowisk wojskowych*, WBBS, Warsaw 2000.

²⁰ In the last decade of the last century some groups of the officers leaving the army could be pointed. Cf. S. Jarmoszek, *Oficerowie Wojska Polskiego przełomu wieków: zarys socjologii empirycznej zawodu oficera*, Adam Marszałek, Toruń 2001.

²¹ *Społeczno-ekonomiczne skutki...*, ed. cit.

²² T. Iwanek, *Problemy zarządzania czynnikiem ludzkim w aspekcie restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP*, WBBS, Warsaw 2002; M. Cieślarczyk, *Społeczne konsekwencje restrukturyzacji sił zbrojnych w odbiorze lokalnych środowisk wojskowych*, WBBS, Warsaw 2000.

transfer presented as a subsystem function of recruiting and dismissing civil workers, as well as to the subsystem of the soldier reduction.

Officers outside the army

The officers who resign from working in the army or who are dismissed are people at different age, graduates of different universities with a different experience. Bearing in mind that they are won from the surrounding and that this is where they go after finishing the work in army, preparation for 'fluent' passing to the work force after taking off their uniforms is of significant importance. Actions taken to resolve this problem seem to be insufficient.

Taking into consideration resistance to changes and the necessity of adapting to the new reality, officers taking up the work outside of the army have a particular knowledge and predispositions do not give up to accomplish some military unit tasks. They may, for instance, participate in some actions (e.g. participating in briefings, conferences or trainings) in a new job (illustration 4).

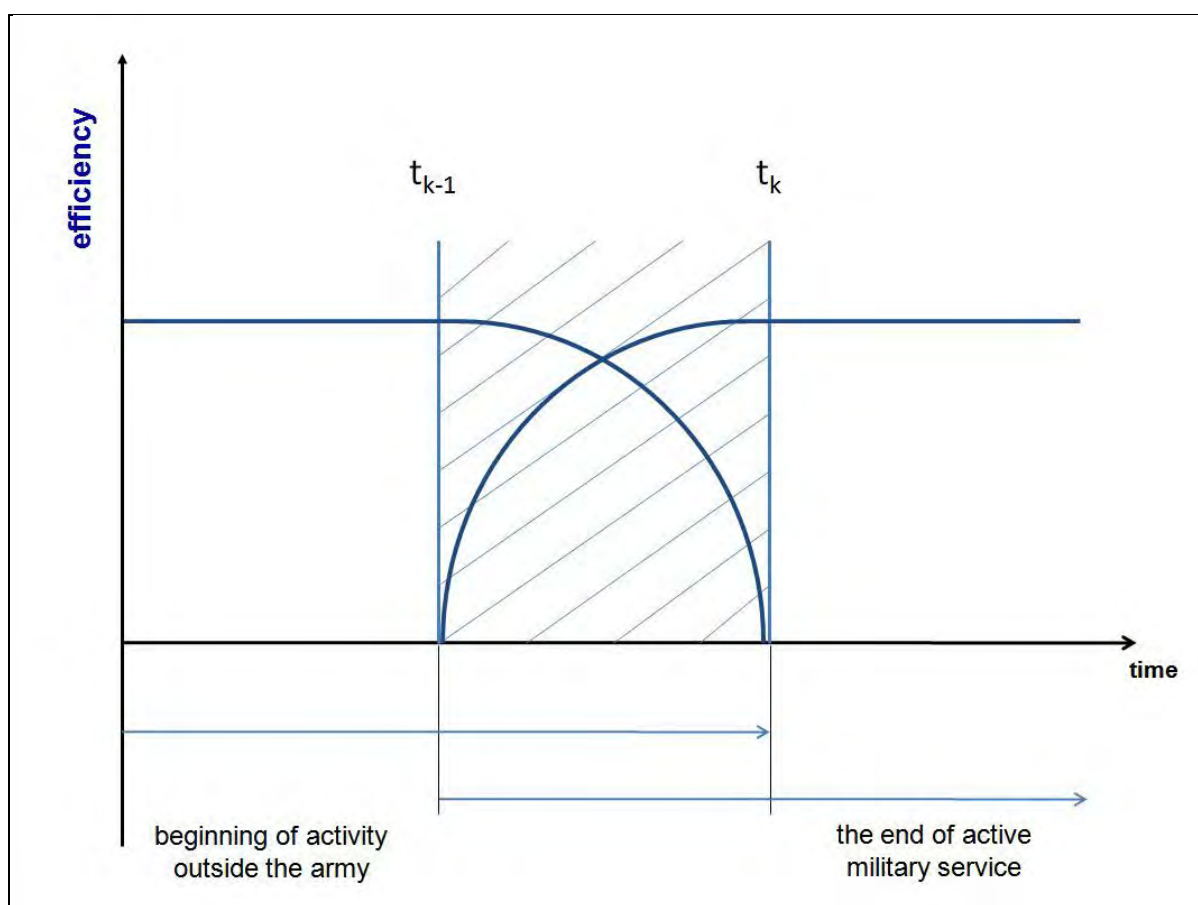


Illustration 4. Steady change of officers job

Source: own study.

This solution may facilitate them to the change of job and help them achieve, in a short time, an appropriate level of the ability of acting in the new place of employment. Taking up work outside the military unit can be connected with transferring practical abilities²³, which are typical of the particular employment category and which are enriched by the individual experience from the professional activity. Competence transfer is possible. According to D. Thierry and Ch. Sauret, those competences are a derivative of professional identity and worker's individual professional activity²⁴.

By helping the cadre (also the officers) to adapt to the 'new reality' the armed forces takes up some reconversion activities. The results of those activities can be different²⁵ in various regions of the nation²⁶. It can be, for instance, dependent on the rate of unemployment in the particular region where a former soldier is applying for a job after giving up work in military unit. From the research carried out by the Military Office of Social Research²⁷ it results that the university diploma can be very helpful during searching for a particular post. By evaluating the factors on which the new job of a professional soldier can depend (according to the number of indications), the labour market situation, character features, capability of adapting to the new conditions and the education were situated in first place. Some soldiers take up the employment in the field of the country's defence. Taking into consideration the rate of unemployment among men in particular provinces, appointing the former professional soldiers to the post in the field of the country's defence differs from one province to another. It is illustrated in the illustration 5.

²³ Problem of the transfer is presented among others in the publications: Y. Nakata, *Knowledge Mobility and Architectural Barrier of Technology Transfer* [w:] *New Directions of Technology Management*, University of Tokyo, Tokio 2008; edited by M. J. Stankiewicz, *Zarządzanie wiedzą jako kluczowy czynnik międzynarodowej konkurencyjności przedsiębiorstwa*, Toruń 2006; R. Koch, *Słownik zarządzania i finansów*, Cracow 1997, p. 263.

²⁴ D. Thierry, Ch. Sauret, *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian*, Poltext, Warsaw 1994, p. 191.

²⁵ In years 1996-2002, 75% out of 33,5 thousands of dismissed officers did not have a seniority enabling them to obtain the full military pension. The Ministry of Defence should do everything to avoid the decrease of the life standards of the former soldiers' families and social degradation of those who leave the army. 3121 out of 25113 of those who were entitled to reconversion help found the employment in years (1996-2002), 785 of these did this by means of job fairs and employment exchange. Cf. J. Jach, *Rekonwersja w Siłach Zbrojnych RP*, „Przegląd Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej” 2004, No. 4.

²⁶ The following regions: central (the Łódź province and the Mazovia Province), southern (the Małopolska province and the Silesia province), eastern (the Lublin province, the Podkarpacie province, the Podlasie province and the Świętokrzyskie province), northwest (the Lubuskie province, the Wielkopolska province, the West Pomerania province), southwest (the Lower Silesia province, the Opole province), northern (the Kujawy-Pomerania province, the Pomerania province, the Warmia-Masuria province). *Rocznik demograficzny*, Central Statistical Office, Warsaw 2010.

²⁷ J. Łatacz, *Ocena działań rekonwersyjnych w MON*, WBBS, Warsaw 2007.

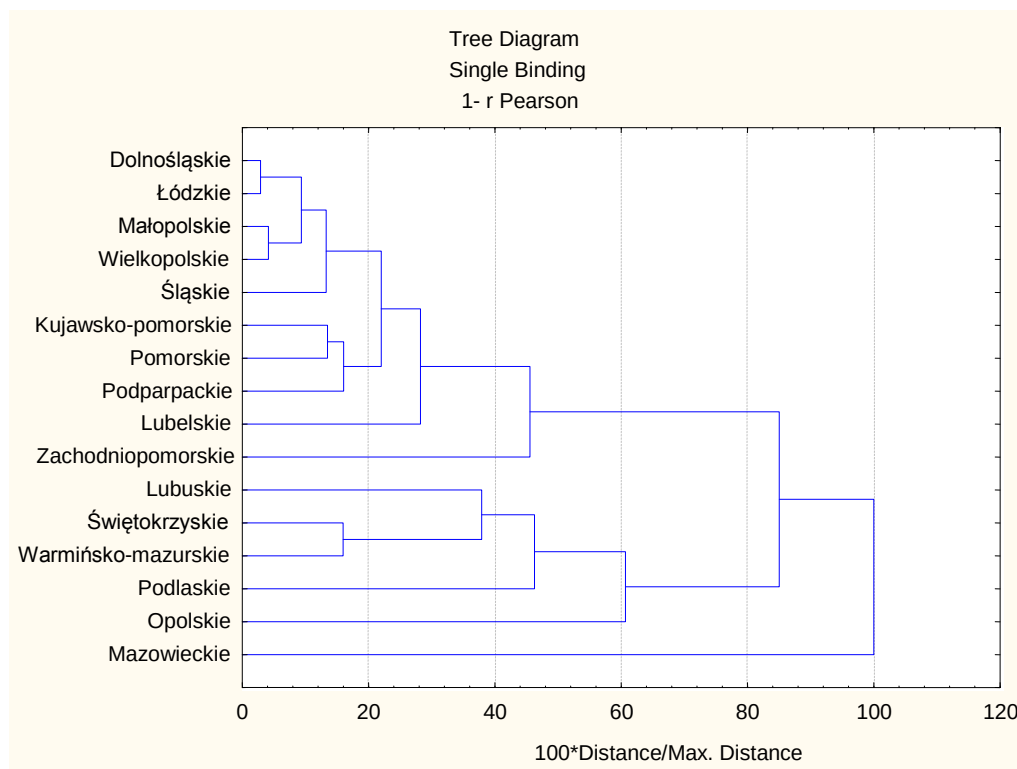


Illustration 5. The dendrogram, for the provinces, referring to the offices connected with the country defense which are occupied by the former professional soldiers, in view of employment, in industry and service, of men in different age groups.

Source: own study on the basis of *Socio-economic impacts of decommissioning garrisons enclosed in „Programie przebudowy i modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP w latach 2001-2006” and its next upgrades.*, RCSS, Warsaw 2005; *Rocznik statystyczny pracy*, Central Statistical Office, Warsaw 2006.

Using the potential of the former army officers (also workers of some other military services) may be very helpful in the case of an emergency. However, it is not easy, because it is necessary to take up the actions to obtain the information about former army workers, to create a profile of their competences, to plan how they can be assigned to particular tasks, and many others.

Acquisition of officers in the future

On the basis of the data presented in the statistical yearbooks we can notice that the population of young people in Poland (especially of the people who are at the age not higher than 17) and people who are at the productive age, has been decreasing since 1950. At the same time the number of elderly people is growing because of the fact that the average age increased from 75 to 80. In consequence, the number of those who can be called up for the military service is decreasing. According to the predictions this phenomenon will be increasingly visible (illustration 6).

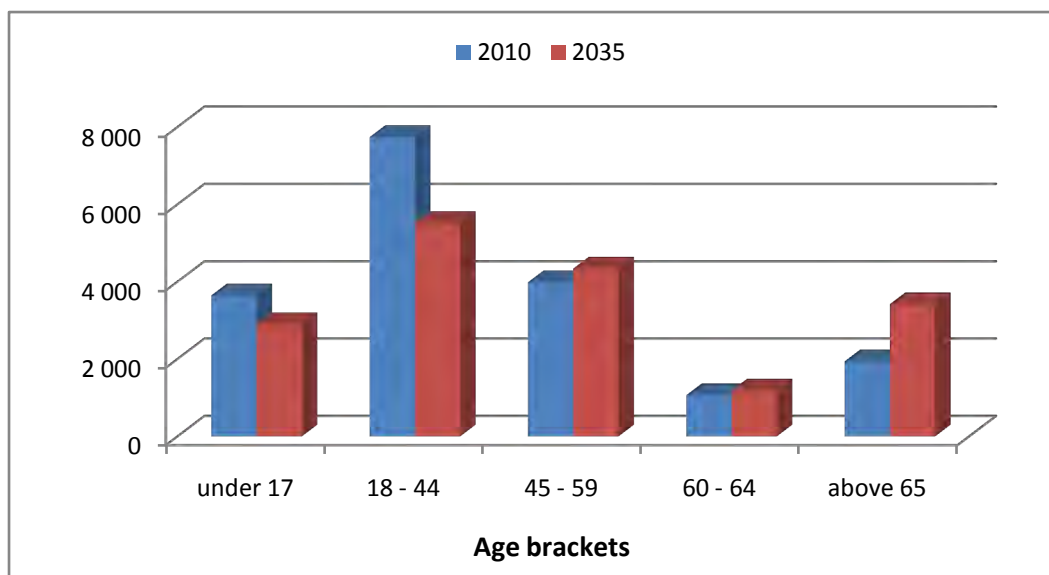


Illustration 6. Prediction of the changes in the age structure of men in Poland

Source: own study on the basis of *Rocznik demograficzny*, Central Statistical Office, Warsaw 2010.

Speaking about the ageing society we should take into consideration the problem of migration²⁸ in Poland which also contributes to the fact that people at the productive age leave the country. In 1980's, within one year about 15 thousand people with higher education emigrated from the country. Today this number is twice as high. Until the beginning of the 1990's, seeking a job abroad was a domain of the people who were well educated. However, after system transformations the people with lower education were also leaving the country at an increasing rate. The contemporary migrations are determined mainly by the differences in the earnings and the living conditions in Poland and in the target countries.

The most important factor which has affected the mobility of Poles was and is the situation of the labour market²⁹. From this point of view we should consider the phenomena of emigration, immigration and also the employment opportunities after graduating from university. It is an important issue, because the army can evaluate what specialist they can expect³⁰. It is connected with the opportunity for the university graduates to take up the military service. Taking into account the number of the graduates from different universities

²⁸ According to the definition used by the Central Statistical Office migration is connected with the change of the place of residence and with crossing the border of the basic territorial unit. It means that the term refers to the people mobility in a geographical context but only to limited extent, because it refers only to changes concerning the basic organizational units.

²⁹ Cf. P. Kaczmarczyk, *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, FISE, Warsaw 2006, p. 7.

³⁰ Analysed were graduates of universities, technical universities and vocational schools, taking into consideration 2 facts: the armed forces need the officers who will occupy line and staff posts and who will be the high-class specialists.

and at the different education levels, we can notice some similarities between various regions of Poland (illustration 7).

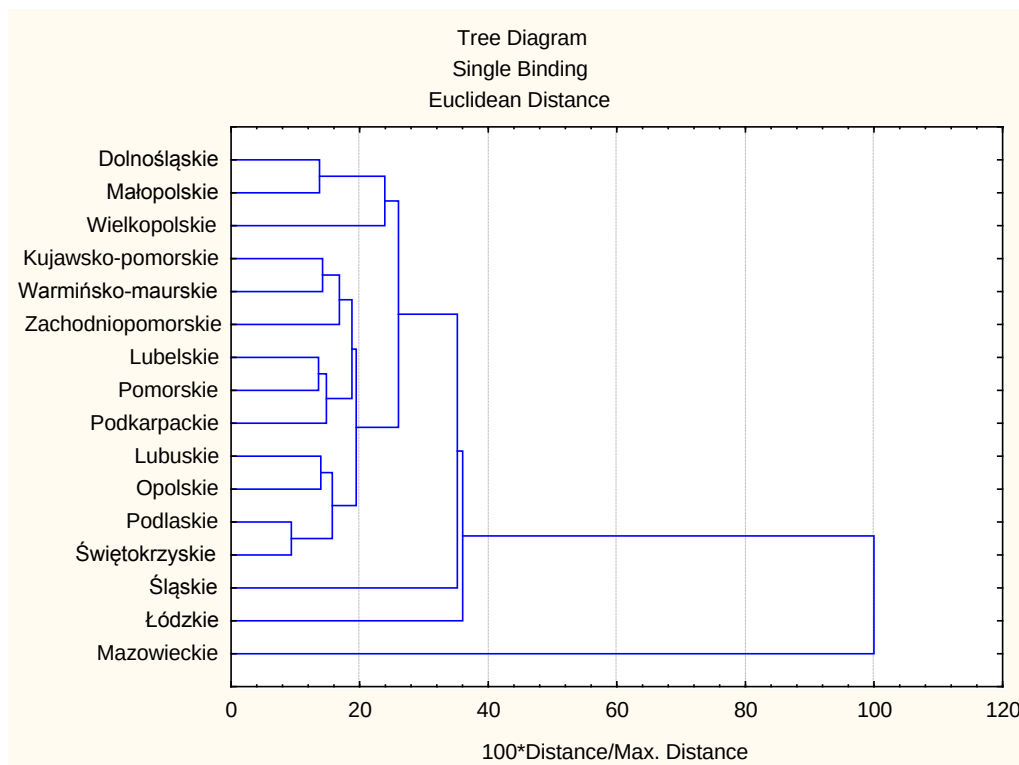


Illustration 7. The dendrogram, for the provinces, referring to the number of the graduates

Source: *Own study on the basis of Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 roku*, Central Statistical Office, Warsaw 2010.

Such similarities are noticeable while analyzing the migration of particular provinces' populations (illustration 8). According to the predictions, the ageing society will probably contribute to the decrease of the workforce resources and will make it difficult to recruit qualified workers. Although the unemployment rate among the university graduates is still quite high, some organisations have problems with recruiting workers for some offices. The greater mobility of young people, their lesser identification with a place of work, and very often their high ambitions support the situation when only the well-paid jobs which give the development opportunities are desired. Employing the older workers is quite controversial due to the assumption that employing younger cadre will improve the effectiveness of the army. However, according to L. Chajewski, there are significant differences in experiences, abilities, attitudes and expectations between the present and future pensioners³¹.

³¹ Por. L. Chajewski, *Stawiaj na starszych pracowników*, „Harvard Business Review Polska” 2006, nr 10.

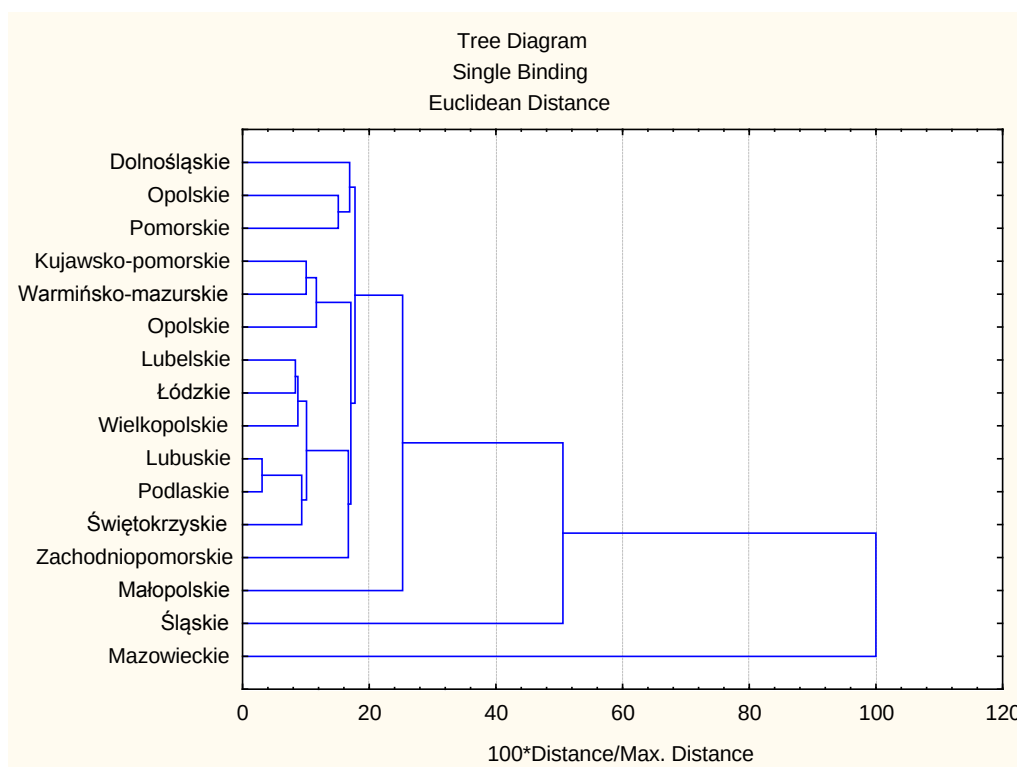


Illustration 8. The dendrogram, for the provinces, referring to the mobility of its inhabitants

Source: own study on the basis of Central Statistical Office, Warsaw 2010.

Poles migrate between regions as well, however, it is not of significant. As it results from the data presented in *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowa Strategia Spójności 2007-2013, MRR, Warsaw 200*, the lack of territorial movement on the known market is typical for Poland. The differences in the rate of unemployment between the borderland counties (it can be even 6-7 times higher) does not start the migrations which would reduce the differences between the local labor markets. The scale of the migration between provinces is also very small and fluctuates between 10 and 11 percent.

*

* *

As it results from analyses, there were significant officer fluctuations in the post-war history of Poland. This phenomenon can cause disturbances in the knowledge transfer between the older and younger cadre which is just beginning a career in the armed forces units. The actions, taken to make it simpler to take up a job after finishing the service, do not use up all opportunities. Taking into account the changes on the labor market and the ageing process in Poland, the number of those who will be able to join the army will decrease in the future.

Bibliography:

- Babula J., *Wojsko Polskie 1945-1989. Próba analizy operacyjnej*, Bellona, Warsaw 1998.
- DeCenzo D.A., Robbins S.P., *Fundamentals of Human Resource Management*, New York 2007.
- Kryńska E. (red.), *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, Warsaw 2001.
- Krupski R., *Elastyczność organizacji*, UE, Wrocław 2008.
- Ludowe Wojsko Polskie 1945-1955. Dzieło I*, Warsaw 1986.
- O'Connell J., Pyke J., Whitehead R., *Mastering Your Organization's Processes. A Plain Guide to Business Process Management*, Cambridge 2007.
- Robins John O.P., Pervin R.W., *Handbook of Personality. Theory and Research*, New York 2008.
- Rozwój Ludowego Wojska Polskiego w latach 1956-1980. Dzieło II*, Warsaw 1986.
- Sirko S., *Mobilność oficerów sił powietrznych*, AON, Warsaw 2006.

Recenzent: prof. nadzw. dr. hab. Stanisław ZAJAS



FENOMÉN ZVANÝ „GLOBALIZÁCIA“

plukovník Ing. Radoslav IVANČÍK

n á ě l n í k

Odboru rozpočtu a financovania (J-8) Generálneho štábu OS SR

ABSTRAKT

Globalizácia. Jedno z najpoužívanějších slov v 21. storočí vo všetkých jazykoch na celom svete. Prakticky niet rozhlasovej alebo televíznej stanice, ktorá by nespomenula toto slovo vo svojom vysielaní aspoň niekoľkokrát denne. Niet denníkov, týždenníkov, mesačníkov alebo iných periodík, ktoré by pravidelne nepoužívali toto slovo v rôznych súvislostiach a neinformovali o jej dôsledkoch. Z toho dôvodu sa autor v článku zaoberá otázkami: Čo to vlastne je globalizácia? Čo predstavuje? Odkiaľ sa vzala? Je globalizácia dobrá, alebo zlá? Aké sú jej pozitíva a aké negatíva? Zároveň autor v príspevku rieši a vysvetľuje ďalšie problémy úzko spojené s fenoménom globalizácie.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: Globalizácia, liberalizácia, inovácie, svet, štáty, transnacionálne korporácie, medzinárodné organizácie, história, dimenzie, pozitíva a negatíva globalizácie.

ABSTRACT

Nowadays, globalization belongs to one of the most frequent words used in all languages all over the world. Practically, every radio or TV channel uses this word several times a day. Almost every daily, weekly and monthly journal or magazine regularly writes about this phenomenon and its consequences. Therefore, an author in article deals with questions: What is globalization? What does it mean? Where does it come from? Is it good, or not? What are its positives and negatives? Simultaneously, an author in his contribution explains several further problems closely connected with phenomenon of globalization.

KEY WORDS: Globalization, liberalization, innovation, world, states, transnational corporations, international organizations, history, dimensions, positives and negatives of globalization.

ÚVOD

Globalizácia ako fenoménom, ktorý patrí k najmodernejšej histórii ľudstva, sa postupne stáva čoraz častejším predmetom diskusie nielen ekonómov, politikov, sociológov, politológov, ekológov, informatikov, ale i bezpečnostných a ďalších expertov a občianskych aktivistov. Aj preto v poslednom desaťročí prívlastky „globálny, globálna a globálne“ patria

v publicistike a spoločenských vedách medzi najčastejšie používané. A aj preto môžeme zatiaľ 21. storočie pokojne označiť ako „storočie globalizácie“.

1 ČO TO JE GLOBALIZÁCIA?

Podľa definície prijatej účastníkmi Svetového ekonomického fóra³² v Davose vo Švajčiarsku *„globalizácia je výsledkom digitálnej revolúcie a predstavuje nezadržateľný proces podporovaný rozvojom celosvetových komunikačných a informačných systémov, globálnych transportných systémov a bezbariérových transferov kapitálu do celého sveta a vytváranie spoločnosti sietí“*. Medzinárodný menový fond³³ definuje globalizáciu *„ako rastúcu ekonomickú vzájomnú závislosť krajín v celosvetovom meradle v dôsledku rastúceho objemu medzinárodného kapitálu a cezhraničných transakcií výrobkov a služieb, ako aj rýchlejšieho a rozsiahlejšieho šírenia technológií“*. Iná definícia zasa hovorí, že *„globalizácia je predovšetkým spontánny neriadený proces predstavujúci rozšírenie sortimentu výrobkov a služieb, ktoré sa dostávajú na medzinárodné trhy v dôsledku liberalizácie obchodu a ekonomických pravidiel, rastúcej voľnosti pri zriaďovaní organizácií a technických a technologických inovácií, ktoré umožňujú poskytovanie služieb bez priestorových obmedzení“*.

Uvedené definície sú síce trochu zložitejšie, ale najlepšie vystihujú tento fenomén nového tisícročia. Moderná doprava a spoje skracujú čas i vzdialenosti, nové technológie si razia cestu aj do najvzdialenejších kútov sveta a obrovskou rýchlosťou narastá počet činností, odborov a oblastí, ktoré sú globalizáciou v menšej, či väčšej, miere ovplyvnené. Zároveň sa do procesov globalizácie zapája stále väčšie množstvo ľudí.

Rast medzinárodného prepojenia, spolupráce i rastúcej vzájomnej závislosti rôznych národov, štátov, regiónov a firiem spôsobuje, že svet je čoraz globálnejší. Niektorí autori ho dokonca nazývajú globálnou dedinou. Množstvo každodenne používaných vecí, čo si už mnohí ľudia vôbec neuvedomujú, je prejavom globalizácie. Tak napríklad odkiaľ sa v našich obchodoch objavilo toľko rôznych surovín a výrobkov, ktoré sa u nás s určitosťou nepestujú

³² Svetové ekonomické fórum (WEF - World Economic Forum) je medzinárodná nevládna inštitúcia, ktorá spája popredných politikov, predstaviteľov bánk a finančných kruhov a ktorej cieľom je presadzovať globálny hospodársky a sociálny pokrok cestou účinnej hospodárskej spolupráce. Fórum sa schádza prevažne vo švajčiarskom Davose za účasti najvyšších predstaviteľov vlád a veľkých medzinárodných organizácií, najlepších svetových ekonómov a prestížnych masmédií.

³³ Medzinárodný menový fond (IMF - International Monetary Fund) bol založený ako vrcholná inštitúcia brettonwoodskeho menového systému na základe dohody uzatvorenej na medzinárodnej Menovej a finančnej konferencii v Brettone – Woodse v Spojených štátoch amerických. Cieľom bolo stanovenie jasných pravidiel v medzinárodných menových vzťahoch, ktoré by mali zabrániť pravidelne sa opakujúcim svetovým hospodárskym krízam.

a nevyrábajú? Je to dôsledok nesmierne zložitých ekonomických väzieb prechádzajúcich naprieč celým svetom. Všetky tieto produkty musia byť pravidelne a efektívne dopravované z jedného miesta na druhé, pričom všetky si vyžadujú existenciu stálych informačných tokov, koordinujúcich milióny každodenných transakcií.

Typickým príkladom vzájomnej závislosti, kooperácie i prepojenosti následkom globalizácie je automobilový priemysel. Je tak vzájomne poprepájaný, že kým materská firma má sídlo napríklad v Japonsku, tak vývojové centrá pre svoje modely má nielen v Japonsku, ale i v Nemecku a vo Veľkej Británii. Dizajnérske centrá má v Taliansku a v USA, motory pre svoje modely vyrába v Malajzii a Indii, ostatné diely automobilke dodávajú firmy z celého sveta a hotové vozidlá schádzajú z montážnych liniek v Poľsku, Turecku, Mexiku, Číne a Brazílii. Len pre zaujímavosť uvádzam model Ford Mondeo, ktorého diely sa vyrábajú na 112 rôznych miestach v 16 krajinách na troch svetadieloch.

2 ZÁKLADNÉ DIMENZIE GLOBALIZÁCIE

S nástupom a ďalším rozvojom globalizácie sa svet stáva čoraz menším a začína sa podobať na pavučinovú sieť, kde aj najmenší poryv na jednom mieste vyvolá rezonanciu celej siete. Pre jeho lepšie pochopenie je nevyhnutné upriamiť pozornosť nielen na ekonomickú, ale i politickú a sociálnu dimenziu globalizácie.

Z hľadiska *ekonomickej dimenzie* je globalizácia chápaná najmä ako proces pozvoľného vymaňovania sa firiem, spoločností a korporácií spod štátnej regulácie, uvoľňovania ekonomických pravidiel, postupného prepájania národných ekonomík, rastu medzinárodného obchodu a voľného pohybu kapitálu v súlade s trhovými zákonmi. Preto sa v tomto prípade pri posudzovaní miery a vplyvu globalizácie na danú krajinu berú do úvahy najmä také kritériá ako je podiel obchodu na hrubom domácom produkte krajiny, výška priamych zahraničných investícií, ale i výška vládnych reštrikčných opatrení na obmedzenie pohybu cudzích tovarov a služieb v danej krajine.

Globalizácia predstavuje medzinárodnú a medzištátnu integráciu celého komplexu procesov, ktoré zahŕňajú industrializáciu, priemyselnú výrobu, poľnohospodárstvo, finančníctvo, informatizáciu, trh práce, zamestnanosť, migráciu obyvateľstva, životné prostredie, vedu, výskum, školstvo, zdravotníctvo, médiá, obranu, bezpečnosť, občianske aktivity, kultúru, šport a ďalšie. Už len z vymenovania tých najznámejších oblastí vyplýva, že dnes už azda ani neexistuje sféra ľudskej činnosti, ktorej by sa fenomén globalizácie netýkal. Globalizácia ako súbor prehlbujúcich sa najmä ekonomických aktivít a procesov vyvoláva

celý rad ďalších spoločenských dôsledkov, ktoré nás dnes (na rozdiel od minulosti) ovplyvňujú oveľa rýchlejšie, priamejšie a bezprostrednejšie.

Politickú dimenziu globalizácie predstavuje predovšetkým pád komunizmu a väčšiny totalitných režimov na celom svete, koniec studenej vojny, zánik bipolárneho rozdelenia sveta, odstránenie nebezpečenstva raketovo-jadrovej vojny medzi dvomi antagonistickými vojensko-politickými zoskupeniami (krajínami Severoatlantickej a Varšavskej zmluvy) a zníženie nebezpečenstva vzniku globálneho vojnového konfliktu. Ďalší významný politický rozmer globalizácie spočíva v čoraz väčšom zapájaní sa krajín do celosvetového diania prostredníctvom ich členstva v rôznych medzinárodných organizáciách, napr. v Organizácii spojených národov (OSN), Organizácii pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OBSE), Európskej únii (EÚ), Africkej únii (AÚ), Lige arabských štátov (LAŠ), Organizácii amerických štátov (OAS) a ďalších.

Vojensko-politickú dimenziu globalizácie predstavuje účasť príslušníkov a jednotiek ozbrojených síl jednotlivých krajín na mierových, pozorovacích alebo humanitárnych misiách najmä Organizácie spojených národov, ale i Európskej únie alebo Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe, napr. UNFICYP na Cypre, UNDOF na Golanských výšinách, UNMEE v Etiópii a Eritrei, UNTSO na Blízkom východe, UNAMSIL v Sierra Leone, UNIFIL v Libanone, UNMIS v Sudáne, ALTHEA v Bosne a Hercegovine, MINUSTAH na Haiti, atď. Politicko-ekonomickú dimenziu globalizácie predstavuje zasa čoraz väčšie združovanie sa krajín v rôznych medzinárodných ekonomicko-politických organizáciách, napr. Organizácii pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Organizácii krajín vyvážajúcich ropu (OPEC), Asociácii krajín juhovýchodnej Ázie pre hospodársku a politickú spoluprácu (ASEAN), Organizácii juhoamerických krajín, ktorej účelom je podporovať slobodný obchod medzi týmito krajinami (MERCOSUR) a ďalších.

S globalizáciou bezprostredne súvisí aj nástup nových aktérov v medzinárodných vzťahoch v podobe nadnárodných (napr. Severoatlantická aliancia – NATO, Medzinárodný menový fond – MMF, Svetová obchodná organizácia – WTO) a mimovládnych organizácií (napr. Greenpeace – nezisková medzinárodná organizácia pôsobiaca v oblasti ochrany životného prostredia, Amnesty International – medzinárodná mimovládna organizácia bojujúca za dodržiavanie ľudských práv, MOH – Medzinárodný olympijský výbor, FIFA – medzinárodná futbalová federácia, SZO – Svetová zdravotnícka organizácia, MČK – Medzinárodný červený kríž a ďalšie) čím sa znižuje sila, vplyv a možnosti suverénnych národných štátov.

Sociálna dimenzia globalizácie sa prejavuje najmä v informatizácii spoločnosti, rozvoji komunikačných a informačných systémov, vzniku sociálnych sietí (napr. Facebook, Twitter, MySpace, Qzone, atď.), počte používateľov internetu, káblovej televízie, rádia, ale tiež v medzinárodnej kultúrnej výmene, rozvoji turizmu, počte cudzincov žijúcich v jednotlivých krajinách, počte študentov študujúcich v iných ako domácich krajinách, životnom štýle, móde, štýle obliekania, ale bohužiaľ i v strachu z terorizmu, ktorý môže v súčasnosti zasiahnuť kohokoľvek, kdekoľvek a kedykoľvek a ktorý je zameraný na masovú deštrukciu materiálnych hodnôt a masové zabíjanie nevinných civilistov, a taktiež vo zvýšenej rozvodovosti, rozpade rodín, stále väčšom počte ľudí žijúcich „single“, vo zvýšenom počte samovrážd vo vyspelých krajinách, v šírení drog, chorôb, závislostí, nelegálnej migrácii, zvýšenej kriminalite, zvýšenom počte skupín organizovaného zločinu a pod.

3 HISTÓRIA GLOBALIZÁCIE

Z historického hľadiska je pojem „globalizácia“ veľmi mladý, pretože po prvýkrát sa objavil až v 80-tych rokoch minulého storočia. K jeho zrodu však prispeli už skôr v 15. storočí najmä španielski a portugalskí moreplavci a neskôr v priebehu ďalších storočí postupne aj britskí, holandskí a francúzski moreplavci a obchodníci. Dokonalejšie plachtové lode a objavy nových námorných trás do Ázie a Ameriky umožňovali rýchlejšiu prepravu ľudí, tovarov i myšlienok, než pomalé a nebezpečné suchozemské cesty. Kolonizáciou novoobjavených krajín, rozvojom obchodu a otváraním nových trhov sa z uvedených krajín stali prvé globálne veľmoci.

K prepájaniu regionálnych trhov však dochádzalo už aj predtým. Ak mal nejaký región tovar, ktorým iné oblasti nedisponovali, bola možná jeho výmena aj na veľké diaľky. Stačí si spomenúť na karavány a historicky známu jantárovú alebo hodvábnu cestu. Na križovatkách takýchto ciest neskôr vznikali mestá, v ktorých dochádzalo k rozvoju obchodu, výroby, vzdelanosti a pod. Za príklady prvej formy globalizácie vtedy známeho sveta by sme preto mohli označiť už starovekými Grékmi helenizovanú časť Európy, Ázie a Blízkeho východu alebo Rímsku ríšu, ktorá obchodom prepojila ešte väčšiu časť sveta okolo Stredomoria.

Za prvú éru ozajstnej globalizácie sa však považuje až 19. storočie z dôvodu prudkého rozmachu priemyselnej výroby, odstránenia bariér pre pohyb tovarov a rozvoja medzinárodného obchodu. Veľmi dôležitú úlohu zohralo tiež zavedenie zlatého štandardu v rokoch 1850 – 1880, na základe ktorého zlato plnilo funkciu medzinárodného platobného prostriedku, čo značne uľahčilo obchodnú výmenu medzi krajinami. Na základe teórie komparatívnych výhod dochádzalo k špecializácii krajín na export určitých komodít, na

výrobu ktorých mali vytvorené lepšie podmienky ako iné krajiny a zároveň k zefektívňovaniu výrobných procesov. Výrazným stimulom bol i vynález telegrafu, rozvoj železníc, paroplavby, kontrola morí, potlačenie pirátstva, atď. Pomocou rýchlejšej, sofistikovanejšej a bezpečnejšej dopravy mohli firmy uzavierať obchody nielen s lokálnymi partnermi, ale aj s partnermi na opačnej strane zemegule. Prvá éra globalizácie bola narušená 1. svetovou vojnou a definitívne ju ukončila Veľká svetová hospodárska kríza v roku 1929, ktorá viedla k opätovnému zavádzaniu obchodných bariér a k ochrane vlastných výrobcov.

Druhá éra globalizácie začala až po 2. svetovej vojne. Hlavným impulzom boli obchodné rokovania v rámci Všeobecnej dohody o clách a obchode (GATT – General Agreement on Tariffs and Trade) v roku 1947, ktoré viedli k poklesu colných bariér najmä na priemyselné výrobky. K ďalšej výraznej liberalizácii obchodu a medzinárodnej výmeny tovarov a služieb prispelo vytvorenie Svetovej obchodnej organizácie (WTO – World Trade Organisation) v roku 1995. Okrem globálnych svetových dohôd o liberalizácii obchodu prispel k rozvoju globalizácie aj vznik medzinárodných integračných zoskupení (napr. Európske spoločenstvo uhlia a ocele, Európske hospodárske spoločenstvo, Organizácia krajín vyvážajúcich ropu, Medzinárodná organizácia pre atómovú energiu a ďalšie).

Tretia a najvýznamnejšia éra globalizácie začala v 90-tych rokoch 20. storočia a bezprostredne súvisí najmä s rozvojom internetu (vznikom projektu WWW – World Wide Web, značkovacieho jazyka HTML a protokolu HTTP), televízie, komunikačných a informačných technológií, zlepšenými dopravnými možnosťami (najmä rozmachom leteckej dopravy), masovým turizmom, ale aj priaznivejšími politickými podmienkami priamo spojenými s pádom komunizmu, koncom studenej vojny, rozpadom bývalého Sovietskeho bloku a zánikom socialistickej sústavy štátov.

Pád komunizmu zbúral bariéry slobodného pohybu ľudí, tovarov, služieb a kapitálu a internet vytvoril nové, doteraz v histórii nevídané podmienky na informačné a komunikačné prepojenie sveta. Dôležité je najmä to, že stále klesajúca cena a stále rastúca kvalita a kapacita informačných technológií umožnila ich masové rozšírenie do celého sveta, aj do relatívne chudobnejších krajín.

Zrýchlenie procesov globalizácie sa tesne spája i s politickým víťazstvom tzv. liberálnej demokracie a jej prijatím (aspoň rétorickým) ako výlučného akceptovateľného politického modelu, ďalšou ekonomickou liberalizáciou a šírením západnej a najmä americkej, kultúry.

Možno ju chápať aj ako triumf kapitalistickej ekonomiky nad inými alternatívnymi spôsobmi sociálno-ekonomického usporiadania.³⁴

3 HLAVNÍ AKTÉRI GLOBALIZÁCIE

Transnacionálne korporácie – zmeny podmienok na svetových trhoch umožnili, aby sa národné a medzinárodné spoločnosti stávali stále nezávislejšími na konkrétnych krajinách, v ktorých boli pôvodne založené a ktorých záujmy pôvodne plnili. Tieto spoločnosti si navzájom konkurujú, súperia o svoj podiel na trhu svetovom trhu a preto vytvárajú stratégie ako čo najvýhodnejšie presmerovať investície a výrobu z jednej časti sveta do druhej s využitím najmodernejších komunikačných a informačných technológií a finančných transakcií a ako súčasne maximalizovať svoj zisk. Vlna fúzií (zlučovania) samostatných firiem a podnikov do veľkých nadnárodných spoločností – transnacionálnych korporácií spôsobila, že asi 500 najväčších nadnárodných spoločností vyrába a poskytuje viac ako tretinu všetkého vyrobeného tovaru a služieb na celom svete. Z globálneho hľadiska sa v rukách tak malého počtu spoločností skoncentrovala tak obrovská ekonomická moc, že to značne ohrozuje nielen podmienky voľnej trhovej súťaže, ale zároveň výrazne obmedzuje možnosti krajín riadiť vlastné národné ekonomiky a robiť vlastnú hospodársku politiku. O skutočne nesmiernej ekonomickej moci transnacionálnych korporácií svedčí i to, že obchodný obrat týchto spoločností dosahuje viac ako polovicu hrubého domáceho produktu Spojených štátov amerických a je väčší ako celý vyprodukovaný hrubý domáci produkt takej vyspelej priemyselnej krajiny akou je Japonsko.

Najvyspelejšie priemyselné štáty sveta – napriek tomu, že transnacionálne korporácie sa postupne vymanili spod vplyvu národných štátov i tak existujú medzi väčšinou týchto spoločností a niektorými (najmä najvyspelejšími priemyselnými) štátmi silné alebo aspoň významné väzby. Tieto väzby sú ovplyvnené jednak váhou medzinárodného postavenia a ekonomickou i politickou mocou krajín a jednak ekonomickou silou spoločností. Významný je v tomto prípade fakt, že i keď väčšina výrobných prevádzok transnacionálnych korporácií má z dôvodu lacnej pracovnej sily, daňových prázdnin, benevolentnejších ekologických predpisov a ďalších výhod sídla svojich výrobných prevádzok v rozvojových krajinách alebo v tzv. krajinách tretieho sveta, centrály týchto spoločností sídli v materských krajinách. Preto z 20 najväčších svetových nadnárodných spoločností sedem z nich má sídlo v USA, tri vo Veľkej Británii, po dve vo Francúzsku a Číne a po jednej v Japonsku, Holandsku, Taliansku, Nemecku, Španielsku a Rusku (pozri Tabuľku 1 a Graf 1).

³⁴ ŠMIHULA, D.: Globalizácia a jej sprievodné fenomény. In *Parlamentný kuriér*, 2005, roč. 11, s. 47-49. ISSN 1335-0307.

Tabuľka 1

*Prehľad 20 najväčších firiem sveta v roku 2009
(hodnoty uvedené v mld. USD)*

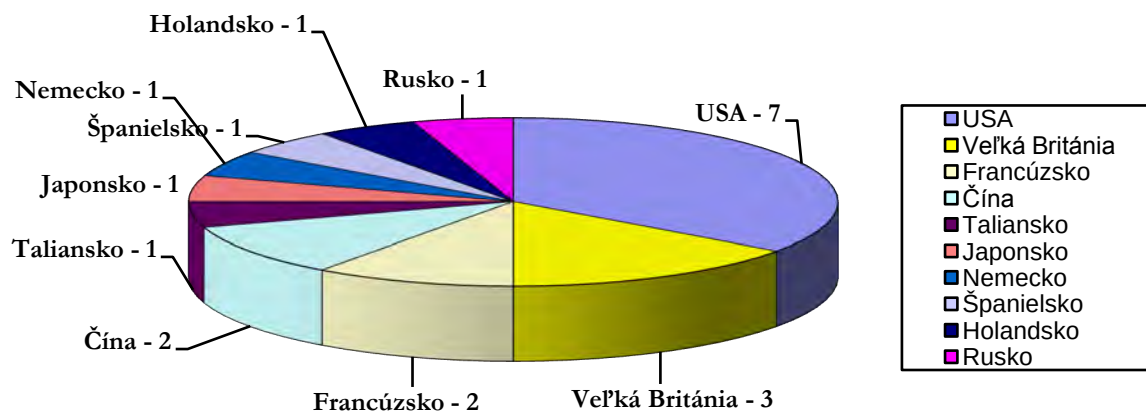
Por.	Názov firmy	Materská krajina	Tržby	Zisk	Aktíva	Trhová hodnota
1.	General Electric	USA	182,5	17,4	797,7	89,8
2.	Royal Dutch Shell	Holandsko	458,3	26,2	378,4	135,1
3.	Toyota Motor	Japonsko	263,4	17,2	324,9	102,3
4.	Exxon Mobile	USA	425,7	45,2	228,0	335,5
5.	British Petroleum	V. Británia	361,1	21,1	228,2	119,7
6.	HSBC Holdings	V. Británia	142,0	5,7	2520,4	85,0
7.	AT&T	USA	124,0	12,8	265,2	140,0
8.	Wal-Mart Stores	USA	405,6	13,4	163,4	193,1
9.	Banco Santander	Španielsko	96,2	13,3	1318,8	49,7
10.	Chevron	USA	255,1	23,9	161,1	121,7
11.	Total	Francúzsko	223,1	14,7	164,6	112,9
12.	ICBC	Čína	53,6	11,1	1188,0	170,8
13.	Gazprom	Rusko	97,2	26,7	276,8	74,5
14.	Petro China	Čína	114,3	19,9	145,1	270,5
15.	Volkswagen	Nemecko	158,4	6,5	244,0	75,1
16.	JPMorgan Chase	USA	101,4	3,7	2175,0	85,8
17.	GDF Suez	Francúzsko	115,5	9,0	232,7	70,4
18.	ENI	Taliansko	158,3	12,9	139,8	80,6
19.	Berkshire Hathaway	USA	107,7	4,9	267,4	122,1
20.	Vodafone	V. Británia	70,3	13,3	252,0	93,6

Vlastné spracovanie

*Zdroj: Forbes Magazine
Dostupné na www.forbes.com.*

Graf 1

Grafický prehľad 20 najväčších firiem sveta
v roku 2009 podľa materských krajín



Vlastné spracovanie

Zdroj: Forbes Magazine

Dostupné na www.forbes.com.

Medzinárodné organizácie – tretiu skupinu hlavných aktérov, najvýraznejšie ovplyvňujúcich priebeh globalizácie, predstavujú tri najmocnejšie svetové ekonomické organizácie: Medzinárodný menový fond (IMF – International Monetary Fund), Svetová banka (WB – World Bank) a Svetová obchodná organizácia (World Trade Organization), ktoré sú v takej, či onakej, forme prepojené s nadnárodnými spoločnosťami a priemyselne najsilnejšími krajinami sveta. Svetová banka požičiava ročne viac ako 20 mld. dolárov viac ako 100 krajinám sveta. Medzinárodný menový fond veľmi úzko spolupracuje so Svetovou bankou, analyzuje problémy národných ekonomík a podľa výsledkov svojich analýz určuje jednotlivým krajinám podmienky poskytovania pôžičiek. Svetová obchodná organizácia zasa stanovuje pravidlá medzinárodného obchodu, ktorých jadrom sú dohody vyjednané a podpísané väčšinou obchodujúcich štátov a zmluvy ratifikované parlamentmi jednotlivých krajín.

4 GLOBALIZÁCIA A EKONOMICKÝ ROZVOJ

Hoci globalizácia predstavuje viacdimenzionálny jav, zahŕňajúci politickú, sociálnu, informačnú, technickú, technologickú, ekologickú, kultúrnu a ďalšie dimenzie, jadro globalizácie naďalej tvorí jej ekonomická dimenzia. Základné princípy medzinárodnej ekonómie spočívajú v zásade, že ak krajiny spolu obchodujú, majú zo vzájomného obchodu úžitok. Vďaka otvoreniu hraníc globálnemu trhu rástli ekonomiky jednotlivých krajín rýchlejšie ako keby zostali uzavreté. Globalizácia preto výrazne pomohla v ekonomickom vývoji najmä krajinám zameraných na export.

Učebnicovým príkladom je Čína, ktorá vďaka globalizácii (pri zachovaní určitých vládnych regulačných opatrení) čiastočne vyriešila problém chudoby mimo miest a stala sa exportnou jednotkou sveta. Kým doteraz v Číne trvalo dve generácie, aby sa zdvojnásobil životný štandard, dnes sa štandard zdvojnásobuje každých desať rokov. Vychádza sa pritom z predpokladu, že zvýšenie medzinárodných investícií pomáha budovať cesty, letiská či fabriky v chudobných krajinách. Globalizácia takto priniesla spotrebiteľom väčší výber tovarov a služieb, pričom zvýšila ich kvalitu a znížila ceny. Zároveň zvýšila reálne mzdy zamestnancov a preniesla bohatstvo od predtým chránených výrobcov k liberalizovaným zákazníkom.

Jedným zo sprievodných javov globalizácie je i odpúšťanie dlhov ekonomikám, ktorých fungovanie brzdí povinnosť splácať dlhy. Pokiaľ sú výdavky štátu na zaplatenie dlhov vyššie, než produkt danej krajiny alebo výdavky na zdravotníctvo či školstvo, je to dostatočne rozumný dôvod na úvahu o reštrukturalizácii, znížení alebo celkovom odpustení dlhu. I keď Svetová banka a Medzinárodný menový fond nepatria k zástancom odpúšťania dlhov, pretože by to podľa nich mohlo znehodnotiť ďalšie pôžičky, neraz už o odpustení dlhov zadlženým rozvojovým krajinám rozhodli. Odpúšťanie dlhov však musí byť primerané situácii. Mnohí ekonómovia v tejto súvislosti poukazujú na to, že zadlženosť spôsobili zásahy USA do chudobných ekonomík. Boli síce dobre mienené, no spôsobili závislosť na vonkajšej pomoci, ešte väčšiu zadlženosť a utlmili vnútorné reformy, ktoré by sa za iných okolností mohli udiť.

5 JE GLOBALIZÁCIA DOBRÁ ALEBO ZLÁ?

Vznik, vývoj, priebeh a dôsledky globalizácie vyvolávajú v ľuďoch zmiešané pocity. Kým pre jednu skupinu je jednou z najúžasnejších vecí, ktoré hýbu svetom, pre druhú skupinu je strašiakom a zdrojom problémov. Kým prvá skupina ju považuje za prostriedok, ktorý podporuje rozvoj a prosperitu ľudstva, rozširuje spoločenskú a kultúrnu rozmanitosť a umožňuje zlepšiť kvalitu svojho života, druhá skupina ju považuje za príčinu nestability,

neistoty, chudoby, zvýšenej nezamestnanosti, kriminality, sociálnych nepokojov a pod. Kde je pravda? Je globalizácia dobrá alebo zlá? Odpovede samozrejme nie sú také jednoduché. Pravda je niekde uprostred. Globalizácia nie je ani dobrá, ani zlá. Má mnoho tvárí, podôb a sprievodných javov, ktoré sú pre niekoho pozitívne, ale pre druhého negatívne, a naopak. Z dôvodu objektivity a zabezpečenia vytvorenia si vlastného názoru každým čitateľom prinášam v nasledujúcich riadkoch názory zástancov globalizácie – tzv. globalistov a ich odporcov – tzv. antiglobalistov.

Pozitívny prístup globalistov vychádza z presvedčenia, že globalizácia predstavuje základný predpoklad ekonomického rastu, ktorý je kľúčom k ľudskému pokroku, uspokojovaniu najdôležitejších ľudských potrieb, vrátane zlepšovania životných podmienok, zmierňovania chudoby a ochrany životného prostredia. Zároveň vedie k otváraniu nových trhov, zvyšovaniu produktivity práce a zamestnanosti. Na druhej strane globalisti tvrdia, že určité sociálne zákony sú prekážkou ekonomického rastu, pretože uberajú ľuďom motiváciu zapojiť sa do pracovného procesu (zamestnať sa), nakoľko pri väčšom snažení a námahe je ich príjem len o niečo vyšší ako príjem zo štátnych sociálnych dávok.

Ekonomická globalizácia, podporovaná odstraňovaním bariér brániacich voľnému toku tovarov, služieb a peňazí kdekoľvek na svete, podnecuje konkurenciu, znižuje spotrebiteľské ceny, zvyšuje efektívnosť výroby, zamestnanosť, hospodársky rast, podporuje podnikateľské prostredie a v podstate každý z nej profituje. Voľný trh tiež vedie k efektívnejšej a optimálnejšej alokácii i využívaní vzácnych a obmedzených zdrojov.

Keďže pre globalizáciu je príznačná integrácia všetkých prvkov do uceleného systému, podľa globalistov vzájomná prepojenosť a spolupráca ekonomík umožnila vznik vedomostnej spoločnosti, inovačných technológií a nových odvetví. Nová lepšia technológia prináša podľa nich výkonnejšiu a efektívnejšiu ekonomiku.

Zástancovia globalizácie súhlasia s tým, že cieľom konania jednotlivcov je maximalizácia úžitku a u firiem maximalizácia zisku. To znamená, že u oboch skupín je motivácia zištná. Zisk je totiž silný motív a vlastnosť „mať“ ľudí motivuje. A hoci ich konanie je založené na zištnosti, ak sa im poskytne dostatok voľnosti, toto ich zištné správanie má spoločensky optimálne účinky a prispieva k spoločnému blahu.

Globalisti na druhej strane nesúhlasia s názorom, že globalizácia je najväčším nepriateľom životného prostredia. Prezentujú názor, že jeho najväčším nepriateľom je chudoba. Chudoba núti najchudobnejších klčovať pralesy, aby získali nové polia. Chudoba núti ľudí žiť v slumoch, o špine, hlade, nemociach a núti ich k zločinu a kriminalite. Ich

nádejou je ekonomický rast, prílev kapitálu, investície a pracovné príležitosti. Ich nádejou je globalizácia.

Negatívny prístup antiglobalistov vychádza z presvedčenia, že globalizácia a ekonomický rast nie sú všeliakom na problémy sveta. Ekonomický rast by podľa nich mal zabezpečovať výrobu tovarov a produkciu služieb, ktoré sú hodnotné a užitočné, nie superluxusné výrobky, ale ani tzv. lacné „braky“. Ich rozdelenie by malo byť rovnomerné a prínosy výroby by mali prevažovať nad vedľajšími škodlivými dopadmi.

Antiglobalisti sú presvedčení, že funkcionári najdôležitejších medzinárodných organizácií sú zástupcami najsilnejších lobbystických zoskupení, ktorí sa infiltrovali do týchto organizácií nie s cieľom pomáhať v boji proti chudobe, nestabilite a neistote a prispievať k rozvoju chudobných krajín, ale s cieľom podporovať záujmy najbohatších ľudí sveta a ich obchodných spoločností.

Odporcovia globalizácie poukazujú na to, že tlač, televízne spoločnosti a ostatné médiá sú ovládané obchodnými spoločnosťami a preto pomáhajú vytvárať konzumnú spoločnosť založenú na konzumnej kultúre, konzumných pôžitkoch a spotrebe, čo vedie k podpore dlhodobých záujmov obchodných spoločností. Priemerný človek vidí ročne niekoľko desiatok tisíc reklám na najrôznejšie tovary a služby, ktoré vôbec nepotrebuje a z toho niekoľko tisíc so sloganom „kúp si to hneď“. Výdavky na reklamu a marketing dosahujú stovky miliárd dolárov, euro, libier alebo yenov ročne, pričom ďaleko prevyšujú výdavky na školstvo. Výrobné ceny tvoria len 20 – 25 % z ceny výrobku. Zbytok tvoria výdavky na reklamu, marketing a marže siete predajcov.

Odborníci z radov antiglobalistov tvrdia, že k voľnému trhu a globalizácii existuje alternatíva v podobe zmiešanej ekonomiky založenej na koexistencii trhového mechanizmu a centrálne riadenej ekonomiky. Poukazujú pritom najmä na hospodárske výsledky Číny, ktorá za posledných 20 rokov zvýšila svoj hospodársky výkon o 392 %, India o 103 % a Malajzia alebo Čile o takmer 80 %. Podstatné je v tomto prípade to, že neliberalizovali svoj kapitálový trh podľa požiadaviek nadnárodných spoločností a najvyspelejších priemyselných krajín sveta, ale naďalej si napriek čiastočnej liberalizácii a uvoľneniu niektorých prísnych regulačných pravidiel ponechali rozhodujúce právomoci v oblasti hospodárskej politiky na úrovni vlastnej centrálnej vlády. Neodmietli globalizáciu a jej výhody, ale odmietli finančnú politiku Medzinárodného menového fondu a Svetovej banky.

Medzi ďalšie názory antiglobalistov patria najmä nasledujúce:

- rast blahobytu má odvrátenú tvár: rast chudoby, kriminality, násilia, nezamestnanosti,

rozpad rodín, drogy, občianske vojny, utečencov, atď.;

- súťaž o využívanie prírodných zdrojov chudobní prehrávajú;
- zvýšený konzum a spotreba nerobia ľudí šťastnými;
- idea „chcem, alebo dokonca musím byť úspešný, bohatý, populárny, ...“ je pre väčšinu populácie obrovským duševným bremenom;
- ekonomický rast prináša deštrukciu životného prostredia, rast civilizačných chorôb, rozpad tradičných rodinných a komunitných väzkov;
- zisky sa privatizujú, ale náklady zospoločenšťujú;
- štát hradí výstavbu priemyselných parkov, ale zisky berú firmy;
- nadnárodné spoločnosti zdevastujú domácu krajinu, zoberú svoj zisk a odídu;
- nadnárodné spoločnosti využijú dobu daňových prázdnin, lacnú pracovnú silu a potom sa zbalia a odídu tam, kde im budú poskytnuté ďalšie daňové výhody a ešte lacnejšia pracovná sila;
- voľný trh nekáže bohatým ľuďom deliť sa s chudobnými;
- voľný trh nezabráni obchodníkom predávať zbrane, obchodovať s drogami, ženami a deťmi;
- voľný trh vytvára často úplne nezmyselný dopyt vyvolaný agresívnou reklamou.

6 POZITÍVA A NEGATÍVA GLOBALIZÁCIE

Vzhľadom na „mladosť“ globalizácie a rozporuplné názory zástancov a odporcov globalizácie neexistujú v súčasnosti pre hodnotenie jej pozitív a negatív žiadne pevne stanovené teoretické kritériá. V mnohých prípadoch preto záleží na subjektívnom postoji, či sa niektoré fakty hodnotia ako kladné alebo záporné. Ľahko potom dochádza k tomu, že to, čo jeden subjekt pokladá v rámci globalizácie za vyslovene pozitívny jav, druhý subjekt ho zo svojho uhľá pohľadu hodnotí ako vyslovene negatívny. Napriek tomu sa pokúsim z dôvodu lepšieho pochopenia fenoménu globalizácie uviesť niektoré jej pozitívne stránky, ale i negatívne dopady a dôsledky na ľudskú spoločnosť.

Medzi *pozitíva* globalizácie patrí najmä:

- celosvetový rast výroby a poskytovaných služieb;
- zvyšovanie sortimentu vyrábaných tovarov a poskytovaných služieb;

- rast objemu globálne obchodovaného tovaru a služieb;
- vývoj nových technológií, technologických postupov, komunikačných a informačných systémov
- rýchlosť a komplexnosť priamych zahraničných investícií;
- zníženie počtu obyvateľstva žijúceho v absolútnej chudobe (s denným príjmom menej ako 1,25 USD na 1 obyvateľa) v priebehu posledných dvadsiatich rokov z 2 mld. na 1,5 mld. USD;
- väčší výber potravín, tovaru a služieb pre mnohých obyvateľov našej planéty než kedykoľvek predtým v minulosti;
- ekonomický rast niektorých pôvodne rozvojových krajín (napr. Južná Kórea, Tchaj-wan, Hongkong), ktoré sa stali ekonomicky vyspelými krajinami;
- ekonomický rozvoj ďalších rozvojových krajín (napr. Brazília, Mexiko, Indonézia, Malajzia);
- vznik nových politických útvarov alebo organizácií medzinárodného charakteru (napr. Európska únia, NAFTA – krajiny Severoamerickej dohody o voľnom obchode, MERCOSUR – Spoločný trh juhu a ďalšie);
- urýchľovanie ekonomického, technologického, kultúrneho, sociálneho a politického zblížovania medzi krajinami;
- množstvo nových vynálezov, objavov, technológií vo všetkých oblastiach;
- zníženie detskej úmrtnosti, zvýšenie priemernej dĺžky života, atď.

Medzi *negatíva* globalizácie patrí najmä:

- nekontrolovaný transfer finančného kapitálu, ktorý je väčší ako objem obchodovaného tovaru a služieb a ktorý predstavuje riziko ekonomických kríz;
- rast nerovnosti v prístupoch k celkovému spoločenskému rastu, pretože oveľa viac získavajú a lepšie sa rozvíjajú tie krajiny, ktoré majú lepšie predpoklady k rastu, lepšie vzdelanú populáciu a viac sa orientujú na výmenu a spracovanie informácií;
- zvyšovanie rozdielov medzi krajinami – kým výška a HDP v priemere na jedného obyvateľa dosiahla v roku 2009 v Luxembursku 105 000 USD, v Malawi to bolo len 325 USD;
- zvyšovanie rozdielov medzi jednotlivými vrstvami spoločnosti v rámci jednej krajiny – napríklad v USA sa 20 % domácností podieľa na národnom bohatstve krajiny 80 % a zvyšných 80 % domácností len 20 %;
- zvyšovanie nerovnomernosti ekonomického vývoja – kým 20 % svetovej populácie z krajín z najvyššími príjmami sa podieľa na celosvetovej spotrebe až 86 %, tak 20 %

- svetovej populácie z najchudobnejších krajín sa podieľa na celosvetovej spotrebe len 1 %;
- oslabovanie úloh národných štátov, strata ich vplyvu na chod vlastnej ekonomiky a odkázanosť na ľudovôľu nadnárodných spoločností a rozhodovanie medzinárodných organizácií;
 - zvyšovanie závislosti na zahraničných trhoch, najmä na trhoch priemyselne vyspelých krajín, pretože pokles spotreby a dopytu na týchto trhoch vedie k poklesu výroby, ekonomického rastu a zamestnanosti v dodávateľských krajinách.

7 GLOBALIZÁCIA A KRÍZA

Vďaka vzájomnej prepojenosti trhov, ktorá je kľúčovým a nevyhnutným znakom globalizácie, sa hypotekárna a finančná recesia v Spojených štátoch amerických rýchlo preniesla do celého sveta a zmenila na globálnu hospodársku krízu. Otvorenosť ekonomík spôsobila takmer okamžitú reakciu a krízu na celom svete. Vplyvom globalizácie kríza pohltila dokonca aj ekonomiky tých krajín, ktoré sa nezúčastňovali na obchode s podvratnými aktívami, eliminovali riziko v obchodovaní s cennými papiermi a ako také hospodárili celkom zodpovedne. Boli sme svedkami toho, ako sa rôzne ekonomiky snažili rôznymi spôsobmi vyrovnať so vzniknutou situáciou. Vo Francúzsku sa napríklad diskutovalo o uzavretí hraníc importu a podpore lokálnej ekonomiky. V niektorých krajinách vlády, okrem iných opatrení, prevzali garancie za vklady sporiteľov v bankách, v iných dokonca i za zlé úvery poskytnuté bankami súkromnému sektoru a pod. V Slovenskej republike vláda prijala sporný balíček protikrizových opatrení zameraný na realokáciu výdavkov určených na udržanie zamestnanosti a hospodárskeho rastu Slovenska, na ktorom sa ministerstvo obrany podieľalo rozpočtovými prostriedkami vo výške 100 mil. €.

Globálna kríza v globálnom svete tak poskytla ľudstvu jedinečný príklad globalizácie a súčasne jedinečnú príležitosť: riešiť situáciu globálne. Globálneho riešenia sa dovoľáva aj Komisia expertov Valného zhromaždenia OSN. Tá sa na margo reforiem v medzinárodnom menovom a finančnom systéme vyjadrila, že pri akomkoľvek globálnom riešení, či už pôjde o krátkodobé prostriedky stabilizácie súčasného stavu alebo dlhodobé prostriedky znižujúce pravdepodobnosť opakovania sa globálnej krízy, patričná pozornosť sa musí venovať následkom nielen na bohaté, ale aj chudobné ekonomiky. Bez tohto postupu je podľa Komisie nemožné obnoviť globálny ekonomický rast a globálne znižovanie chudoby vo svete.

8 GLOBALIZÁCIA A BEZPEČNOSŤ

Významné zmeny odohrávajúce sa vo svete po skončení studenej vojny a bipolárneho rozdelenia sveta koncom 80. rokov minulého storočia sú vplyvom globalizácie začiatkom 21. storočia sprevádzané nebyvalým zrýchľovaním vývoja ľudskej spoločnosti. K hlbokým kvalitatívnym zmenám vo všetkých oblastiach života spoločnosti dochádza, na rozdiel od minulosti, už v priebehu života jednej generácie. Pri narastajúcej dynamike vedecko-technického, ekonomického a sociálneho rozvoja je potenciál zmien tak obrovský, že každý štát musí venovať analýze týchto vývojových tendencií neustálu pozornosť, zvlášť vo sfére obrany a bezpečnosti spoločnosti. Žiaľ, zásadné zmeny v globálnom bezpečnostnom prostredí, ktoré nasledovali po skončení studenej vojny a páde bipolarity priniesli okrem nesporných pozitív aj deformácie, ktoré sa postupne začali čoraz viac prejavovať v podobe rôznych asymetrických bezpečnostných ohrození. Dynamický vývoj a procesy globalizácie, spoločenskej a hospodárskej modernizácie, politickej liberalizácie a vedecko-technického rozvoja vygenerovali mnohé negatívne sprievodné javy, ktoré sa pretransformovali do javov v súčasnosti označovaných súhrnným pojmom nové bezpečnostné hrozby.

S novými bezpečnostnými hrozbami, spočívajúcimi najmä v medzinárodnom terorizme, cezhraničnom organizovanom zločine, nelegálnej migrácii, aktivitách cudzích spravodajských služieb a zvyšujúcom sa počte kybernetických útokov na verejné a súkromné počítačové siete alebo dokonca v možnosti použitia zbraní hromadného ničenia, sa obrana a bezpečnosť štátu a jeho obyvateľov dostáva do úplne inej roviny. Takéto obrovské zmeny v globálnom bezpečnostnom prostredí spolu obrovskými zmenami v ekonomickej oblasti následne vyvolávajú vo svete nielen nové integračné, ale súčasne aj dezintegračné snahy viacerých krajín alebo skupín. I v tomto prípade sú spájané najmä s fenoménom zvaným globalizácia.

Keďže bezpečnosť štátu zo všeobecného hľadiska vyjadruje stav, ktorý zaisťuje perspektívne prežitie, nezávislosť a trvalý rozvoj štátu, každý jeden štát musí v záujme zabezpečenia potrieb vlastnej bezpečnosti vytvárať podmienky na zdokonaľovanie systému obrany a bezpečnosti štátu a riešenia krízových situácií vojenského i nevojenského charakteru. Zabezpečenie obrany a bezpečnosti štátu a jeho obyvateľov patrí medzi základné úlohy štátu. Nepatrí však len k najzákladnejším, ale aj k najnákladnejším ekonomickým činnostiam, pretože štát na plnenie uvedených úloh vynakladá časť svojich ľudských, materiálnych a finančných zdrojov. Práve preto medzi najdôležitejšie rozhodnutia, ktoré musí štát urobiť, patrí rozhodnutie o výške rozpočtových výdavkov vyčlenených na zabezpečenie

potrieb nielen vlastnej obrany a bezpečnosti, ale aj zabezpečenie plnenia spoločných politických, vojenských i ekonomických záujmov aliancie, ktorej je členom.

ZÁVER

Ako vyplýva z predchádzajúcich riadkov článku, globalizácia predstavuje vysoko dynamický mnohostranný proces, v ktorom sa prelínajú a navzájom ovplyvňujú politické, ekonomické, sociálne, vojensko-strategické, technologické, ekologické a ďalšie faktory.³⁵ Doterajší vývoj globalizácie ukazuje, že rozhodujúci vplyv na jej priebeh majú ekonomické faktory, ktoré výrazne ovplyvňujú ostatné a na ich základe vzniká nový systém medzinárodných ekonomických, politických a sociálnych vzťahov.

Vplyvom rozvíjajúcej sa globalizácie dochádza na jednej strane k prehĺbovaniu vzájomne výhodnej ekonomickej spolupráce a partnerstva (ale aj vzájomnej ekonomickej závislosti) a k rastu dynamicky sa rozvíjajúcich centier ekonomickej sily, zatiaľ čo na druhej strane, v iných oblastiach sveta, vzrastá miera zaostávania vývoja spoločnosti za jeho zbytkom.³⁶

O tom, či je globalizácia dobrá, alebo zlá, či má viac pozitív, alebo negatív, si musí spraviť vlastný úsudok každý čitateľ sám. Či už na základe v článku uvedených informácií a faktov, alebo vlastného štúdia, či skúseností. Ako autor článku dodávam, že tak ako každý výsledok ľudskej činnosti, tak ani globalizácia nie je dokonalá. Nie je osobná a netreba ju ani personifikovať. Myslím si, že prehnané oslavovanie globalizácie ako všelieku na problémy ľudstva v žiadnom prípade nie je na mieste, ale na druhej strane, ani jej zatracovanie a obviňovanie ako zdroja problémov dnešného sveta určite nie je správne. Preto som presvedčený, že pri jej hodnotení je nevyhnutné zachovať si triezvy a objektívny pohľad na vec.

Ako ekonóm a vojak si v úplnom závere v súvislosti s fenoménom globalizácie dovoľím použiť myšlienku francúzskeho liberálneho ekonóma a politika Frédérica Bastiata: „Kde hranice nemôžu prekračovať tovary, tam ich budú prekračovať armády“.

³⁵ ŠIKULA, M. 2005. K metodologickým východiskám ponímania fenoménu globalizácie. In *Ekonomický časopis*, 2005, roč. 53, č. 7, s. 663-679. ISSN 0013-3035.

³⁶ ŠTANCL, L. 2006. Aktuální problémy teorie ekonomiky obrany státu na počátku 21. století. In *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 3, s. 5-24. ISSN 1210-3292.

LITERATÚRA:

1. ŠIKULA, M. 2005. K metodologickým východiskám ponímania fenoménu globalizácie. In *Ekonomický časopis*, 2005, roč. 53, č. 7, s. 663-679. ISSN 0013-3035.
2. ŠMIHULA, D.: Globalizácia a jej sprievodné fenomény. In *Parlamentný kuriér*, 2005, roč. 11, s. 47-49. ISSN 1335-0307.
3. ŠTANCL, L. 2006. Aktuální problémy teorie ekonomiky obrany státu na počátku 21. století. In *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 3, s. 5-24. ISSN 1210-3292.
4. MEZŘICKÝ, V.: 2006. *Globalizace a globální problémy*. Praha : Univerzita Karlova v Praze. 2006. 312 s. ISBN 80-87076-01-X.
5. KELLER, J.: 2000. *Vzestup a pád středních vrstev*. Praha : Slon. 2000. 123 s. ISBN 80-85850-95-8.
6. ŠVIHLÍKOVÁ, I.: 2010. *Globalizace a krize : souvislosti a scénáře*. Všeň : Grimmus. 2010. 296 s. ISBN 978-80-87461-01-3. s. 10.

Recenzent: doc. Ing. Pavel NEČAS, PhD.



KLÍČOVÉ OBLASTI PRO VÝKON PROFESE POLICEJNÍHO MANAŽERA V POLICII ČESKÉ REPUBLIKY

Ing. Bc. Marek Čandík, Ph.D.

PhDr. Petr Jedinák, Ph.D.

Fakulta bezpečnostního managementu PA ČR v Praze

katedra managementu a informatiky

Abstrakt

Článek *Klíčové oblasti pro výkon profese policejního manažera* se zabývá lidskými zdroji v současné Policii České republiky, a to konkrétně těmi, kteří zastávají vedoucí služební pozice. Tito vedoucí policisté by měly patřit mezi ty nejcennější zdroje, které má policie k dispozici k zabezpečení plnění stanovených úkolů. Jedná se o policisty, kteří plánují a následně řídí a kontrolují výkon služby výkonných policistů. Pro vlastní výkon manažerské funkce vedení lidí musí disponovat určitými kompetencemi. Pro výkon profese policisty je stanoveno celkem 18 klíčových oblastí, které by měly pokrýt široké spektrum činností policisty. Na Policejní akademii České republiky byl k této problematice proveden výzkum - respondenty byli policisté kombinované formy studia (policisté z praxe). Na základě analýzy získaných dat byly určeny nejdůležitější oblasti, které jsou z pohledu policistů prioritní pro úspěšné vedení podřízených. Patří sem odbornost, komunikace s podřízenými, schopnost sebeovládání a schopnost správně rozhodovat.

Klíčová slova: profese policejního manažera, Policie České republiky, odbornost, komunikační dovednosti, sebeovládání, rozhodovací schopnosti.

1. Vize Policie České republiky

Policie České republiky byla zřízena v roce 1991 zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky³⁷, a ve svém vývoji prošla řadou reforem. Ta první a zároveň poslední větší reforma všech jejích činností proběhla v roce 1993 v souvislosti s rozdělením státu a vznikem České republiky. V průběhu let musela police adekvátně reagovat na mnoho okolností přicházejících z vnitřního i vnějšího prostředí tak, aby byla stále v očích veřejnosti chápána jako respektovaná moderní instituce. Vizí Policie České republiky (dále jen policie) jako

³⁷ Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

organizace působící ve státní správě je poskytování služeb v oblasti bezpečnosti. Z vytyčené vize následně vyplývá hlavní úkol policie, aby tyto služby dosahovaly předepsanou kvalitu. Jedním z velmi účinných nástrojů, jak toho dosáhnout, je mít v rámci celé organizaci takové zaměstnance -příslušníky³⁸, kteří mají požadované schopnosti, znalosti a dovednosti, které mohou v rámci organizace na konkrétním pracovním – služebním místě uplatnit. Úspěšnost organizace podmiňuje též její flexibilita a připravenost na změny. Samotnou flexibilitu organizace však dělají flexibilní lidé, kteří jsou nejen připraveni na změnu, ale změnu akceptují a podporují ji. Vlastní proces péče o formování pracovních schopností pracovníků organizace se tak v současné době stává zřejmě nejdůležitějším úkolem v oblasti managementu lidských zdrojů, tedy konkrétních příslušníků policie (dále jen policistů), které má policie k dispozici k zajištění úkolů, které je povinna ze zákona³⁹ plnit.

Policie by měla mít přirozený zájem na tom, aby disponovala takovými policisty, kteří jsou schopni se v maximální možné míře spolupodílet na plnění těchto úkolů tak aby byly splněny v co možném nejkratším čase, za optimálního využití potřebných zdrojů (účelně, účinně, hospodárně) a v požadované kvalitě. V této rovině mají v policii nezastupitelnou roli všichni vedoucí pracovníci, a to na všech stupních řízení.

2. Policejní manažer

Policejní manažer je každý vedoucí příslušník s vymezenými povinnostmi⁴⁰, který je ve služebním poměru Policie České republiky. Tito policejní manažeři plní takové úkoly, které odpovídají služební pozici, na kterou jsou zařazeni. Mezi vrcholový (TOP) management patří policejní prezident a jeho náměstci, ředitelé odborů na policejním prezidiu, krajsí ředitelé a jejich zástupci. Do středního managementu policie zařazujeme vedoucí odborů krajských správ policie, velitelé územních celků (dříve okresní ředitelé) a jejich zástupci. Mezi liniové manažery spadají vedoucí jednotlivých oddělení a služeb v rámci vymezených územních celků a jejich zástupci. Všichni tyto manažeři disponují přidělenými finančními, informačními, technickými a lidskými zdroji tak, aby co nejlépe splnili požadované úkoly, které jsou od nich na konkrétní vedoucí pracovní pozici vyžadovány. Následně by měli být tyto manažeři za odvedený pracovní výkon ohodnoceni.

³⁸ § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků.

³⁹ § 2 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

⁴⁰ § 45 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplňků.

3. Systém hodnocení policistů

Systém hodnocení příslušníků Policie ČR, který se plošně zavedl do celé policie od roku 2002, byl koncipován výhradně jako systém komunikační, a to mimo jiné i proto, že v Policii České republiky dlouho fungoval výhradně princip velení namísto principu řízení a vedení lidí. Pomocí nastavených metod v systému hodnocení policistů by měl každý vedoucí příslušník posoudit u hodnoceného policisty jeho odbornost, kvalitu plnění služebních povinností a úroveň jeho teoretických znalostí, včetně jejich aplikace při výkonu služby. Současná koncepce služebního hodnocení a její metodika, která je právně vymezena ZP PP č. 79/2009⁴¹, je plně v souladu s moderním pojetím řízení pracovního výkonu. Jeho koncepce je plně v souladu s moderním pojetím řízení pracovního výkonu a jeho stěžejními cíli jsou:

- Soustavné zlepšování výkonu Policie ČR ve všech jejích oblastech činností, a to zejména v rámci plnění stanovených úkolů vyplývajících ze zákona.
- Soustavný rozvoj příslušníků policie, jejich schopností, dovedností i jejich uspokojení z práce.
- Napomáhání vytváření ovzduší vzájemného a všeobecného uvědomění si toho, co je nezbytné ke zlepšení pracovního výkonu (*hodnotitelé i hodnocení příslušníci*).
- Vlastní motivování k samostatnému řízení individuálního pracovního výkonu příslušníků policie.
- Soustavná a nepřetržitá zpětná vazba na pracovní výkon, a to oboustranná, shora i zdola.
- Podpora a rozvíjení aktivní komunikace a zapojování všech příslušníků do diskuse a řízení.

Dílčí metody systému hodnocení:

1. Posouzení klíčových oblastí pro výkon profese hodnotitelem.
2. Sebehodnocení klíčových oblastí pro výkon profese hodnoceným.
3. Rozhovor hodnotitele s hodnoceným.
4. Hodnocení významných událostí.
5. Závěrečné hodnocení.

V závěru služebního hodnocení hodnotitel uvede, zda příslušník ve výkonu služby dosahuje:

- vynikajících výsledků,
- velmi dobrých výsledků,
- dobrých výsledků,

⁴¹ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

- dobrých výsledků s výhradami, nebo
- neuspokojivých výsledků.

Následně by mělo být zabezpečeno jeho propojení s plánováním kariéry každého příslušníka (připravovaný kariérní řád), ve smyslu tvorby plánů osobního rozvoje.

- **Stanovení klíčových oblastí pro hodnocení policistů**

Metodika hodnocení policistů, která platí jak pro služební i průběžné hodnocení jejich pracovního výkonu, vymezuje 18 klíčových oblastí pro hodnocení. Tato metodika platí pro řadové policisty, a též pro hodnocení policistů zastávající vedoucí služební pozice.

1. Sebevzdělávání
2. Organizační schopnosti
3. Odbornost
4. Řízení
5. Reprezentace policie
6. Odolnost vůči zátěži
7. Služební příprava
8. Odpovědnost za majetek státu svěřený policii
9. Odpovědnost za vykonanou službu
10. Ochota a iniciativa
11. Schopnost týmové služby
12. Komunikace
13. Schopnost rozhodování
14. Sebeovládání
15. Schopnost získat autoritu
16. Respekt vůči nadřízeným
17. Splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením
18. Administrativní dovednosti

4. Prioritní oblasti pro vedení policistů

Na základě analýz dat z provedeného výzkumu, který byl proveden formou empirického dotazníkového šetření mezi studenty (policisty) Policejní akademie České republiky v Praze (dále PA ČR), určovali respondenti prioritu vymezených oblastí, které z jejich pohledu nejvíce ovlivňují policejní manažery při výkonu jejich role vedoucího. Jsou to:

- Odbornost
- Komunikace s podřízenými
- Sebeovládání
- Rozhodování

5. Výstupy z výzkumu

Cílem výzkumu, který byl ve své koncepci součástí prodlouženého Výzkumného záměru PA ČR na léta 2009 a 2010 (úkol č. 4/8), bylo získání reálného obrazu o způsobech vedení lidí u Policie ČR. K dosažení stanoveného cíle byly formou dotazování využity praktické zkušenosti studentů (příslušníků policie), jichž nabyli v policejní praxi. Získaná data byla zpracována s využitím moderních statistických metod.

Respondenti: příslušníci Policie České republiky, kteří studují na PA ČR. Z celkového stavu 1207 příslušníků, kterým byl následně administrován po internetu připravený dotazník. Dotazníky vyplnilo a odeslalo řešitelům celkem 454 příslušníků Policie ČR. Návratnost dotazníků: 37,6%.

Metoda výzkumu: Metoda dotazování (technika dotazník). Matematicko-statistické metody zpracování dat.

Použité metody zpracování výstupů z dotazníku: matematicko-statistická analýza empirických údajů. Ke zpracování dat byly využity adekvátní matematicko-statistické procedury, jež jsou obsahem statistického software SPSS v. 13. Statistika v. 8.0., Answer tree v. 3.1 (klasifikační stromy). Použita metoda logistické regrese, řešeno procedurou BINARY LOGISTIC REGRESSION. Pro zvýšení přehlednosti výpočetních výstupů byly použity i nadstandardní softwarové pomůcky⁴². Získaná data byla dále zpracována za použití KORESPONDENČNÍ ANALÝZY⁴³, což je metoda pro podrobný rozbor struktury závislosti v kontingenční tabulce, nejčastěji metodou určení souřadnic a jejich konverze do grafického výstupu – korespondenční mapy.

Výstupy z výzkumu (tabulky a grafy)

V realizovaném výzkumu respondenti formou míry souhlasu, resp. nesouhlasu stanovili jednotlivé oblasti podle stupně důležitosti. Byla zvolena škála s rozsahem 1-5. Nižším hodnotám odpovídala vyšší důležitost. Výsledky výzkumu prezentuje tab. 1 (Klíčové

⁴² Kovařík, Z., Problémy vztahu policistů ke službě, Praha 2003.

⁴³ Kovařík, Z., Úvod do počítačové analýzy vícerozměrných úloh z policejní praxe, Praha 2006, s. 113.

oblasti oceňované u manažerů podle důležitosti). Z výzkumu plyne, že nejvíce oceňovanými oblastmi u manažerů dle důležitosti jsou odpovědnost, komunikace, sebeovládání, odpovědnost za vykonanou službu a rozhodování. Zajímavé výsledky ale prezentuje konec tabulky. Jako nejméně oceňované oblasti u manažerů dle důležitosti respondenti vnímají důležitost odpovědnosti za majetek státu a důležitost splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením.

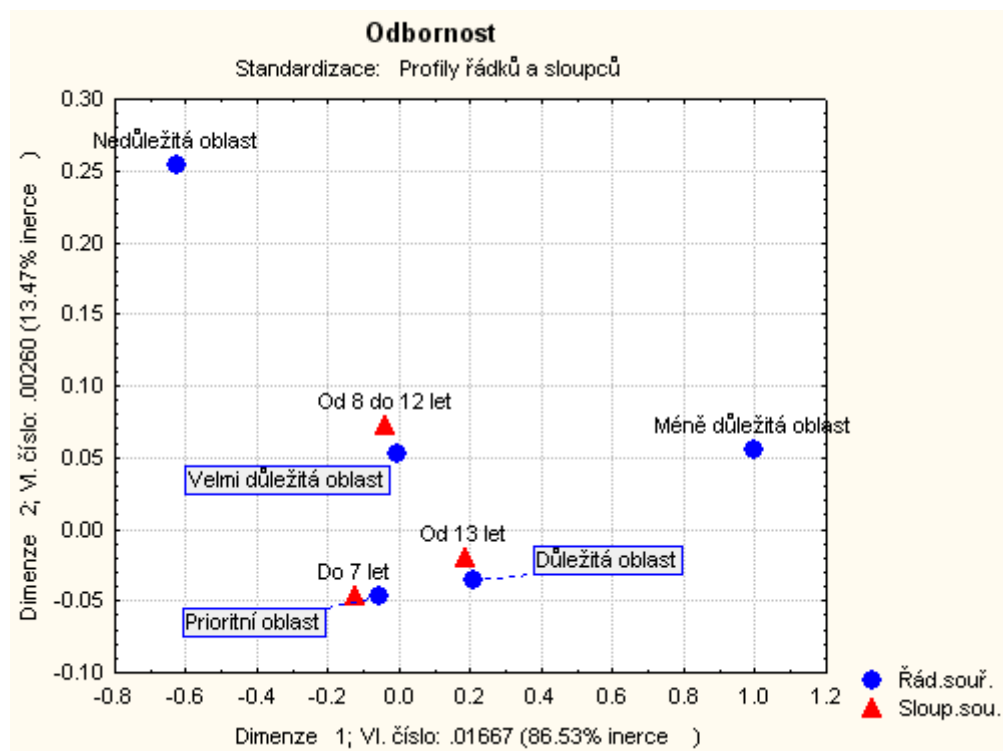
Naznačené výsledky poukazují na oblasti, na které je potřeba zaměřit další odborné vzdělávání policejních manažerů v Policii České republiky.

Sestupně seřazené oblasti podle míry důležitosti

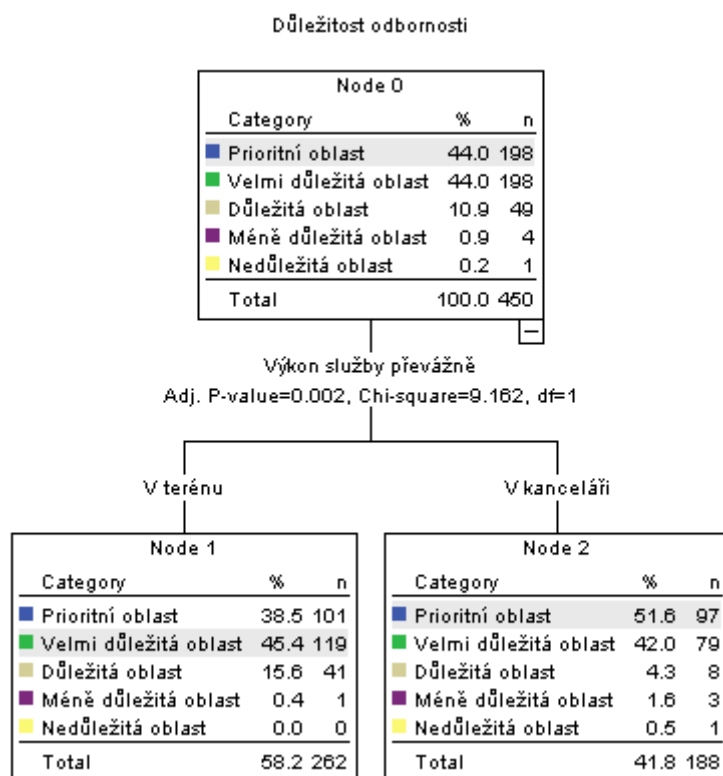
	N	Průměr	Směrodatná odchylka
Důležitost odbornosti	453	1.70	.730
Důležitost komunikace	454	1.89	.742
Důležitost sebeovládání	454	1.89	.747
Důležitost odpovědnosti za vykonanou službu	454	1.90	.691
Důležitost schopnosti rozhodování	453	1.91	.717
Důležitost řízení	454	2.00	.881
Důležitost schopnosti týmové služby	454	2.01	.769
Důležitost sebevzdělávání	452	2.04	.745
Důležitost odolnosti vůči zátěži	454	2.08	.717
Důležitost reprezentace policie	454	2.10	.833
Důležitost organizačních schopností	454	2.10	.753
Důležitost schopnosti získat autoritu	454	2.14	.736
Důležitost ochoty a iniciativy	453	2.19	.829
Důležitost respektu vůči nadřízenému	454	2.32	.812
Důležitost střelecké, taktické a služební přípravy	454	2.49	.939
Důležitost administrativních dovedností	454	2.59	.797
Důležitost tělesné přípravy	454	2.61	.923
Důležitost splnění úkolů uložených posledním služebním hodnocením	454	2.65	.944
Důležitost odpovědnosti za majetek státu s věřený policii	454	2.70	.936

Tab. 1 Klíčové oblasti oceňované u manažerů podle důležitosti

Další oblastí, na kterou se výzkum zaměřil, byla odbornost. Vnímání odbornosti je zajímavé sledovat v kontextu praxe (odsloužených let) respondentů. Odbornost u manažerů policie je jako prioritně oceňovaná oblast hodnocena u respondentů s praxí do 7 let. Respondenti s praxí 8-12 let dokonce odbornost hodnotí jako velmi důležitou oblast. U respondentů s delší praxí oblast odbornosti policejních manažerů postupně klesá na důležitou (respondenti s praxí do 13 let), méně důležitou, až nepodstatnou oblastí. Graficky je tento trend zobrazený v tab. 2a (Vyhodnocení odbornosti). Vztah k odbornosti je výrazně neliší u respondentů vykonávajících výkon služby v terénu, nebo v kanceláři, jak ukazuje tab. 2b (Vyhodnocení odbornosti).

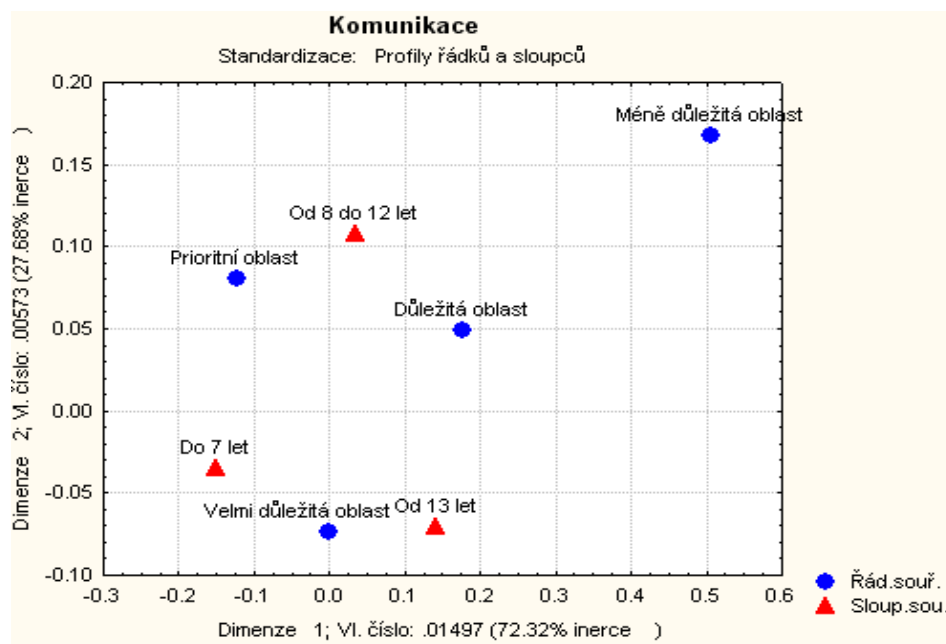


Tab. 2 a - Vyhodnocení odbornosti

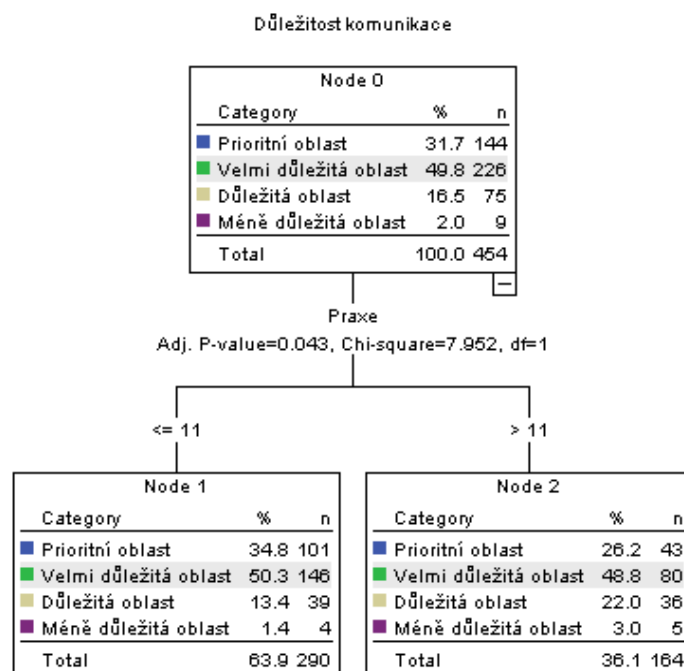


Tab. 2b - Vyhodnocení odbornosti

Významnou oblastí pro výkon policejního managementu je komunikace. Na základě výsledků výzkumu lze konstatovat, že respondenti s praxí do 13 let její důležitost hodnotí kladně (buď jako prioritní, nebo velmi důležitou, resp. důležitou), u respondentů s vyšší praxí je tato oblast považovaná za méně důležitou. Výsledky výzkumu v oblasti komunikace znázorňuje Tab. 3a (vyhodnocení komunikace). Tab. 3b (vyhodnocení komunikace) uvádí základní popisné charakteristiky vztahující se k oblasti vyhodnocení komunikace.

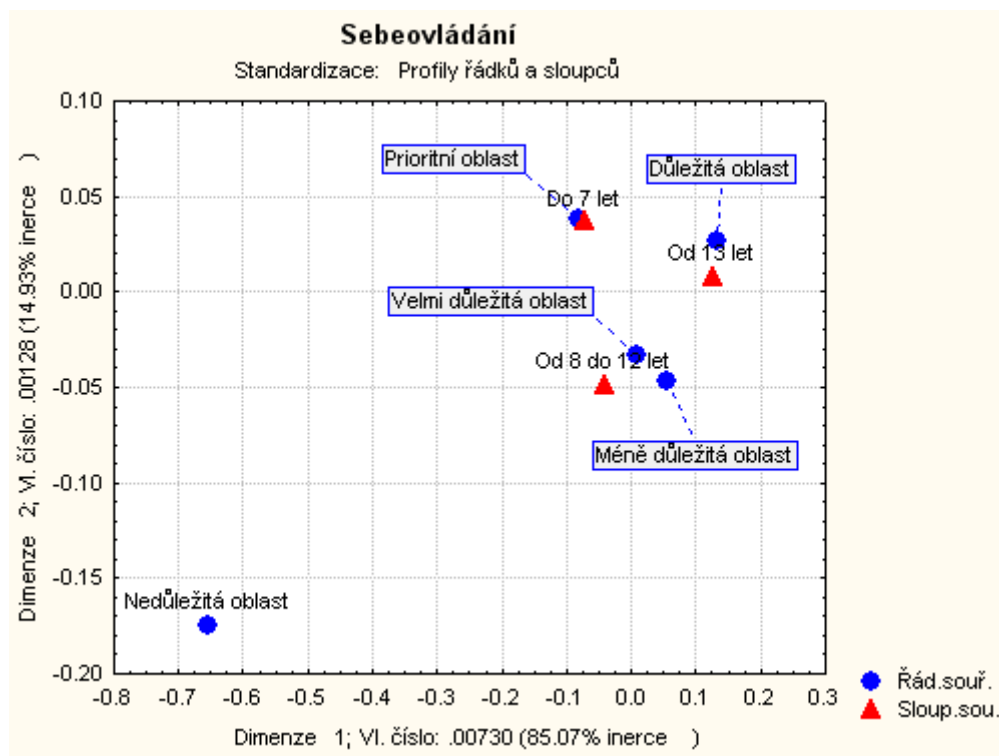


Tab. 3 a - Vyhodnocení komunikace



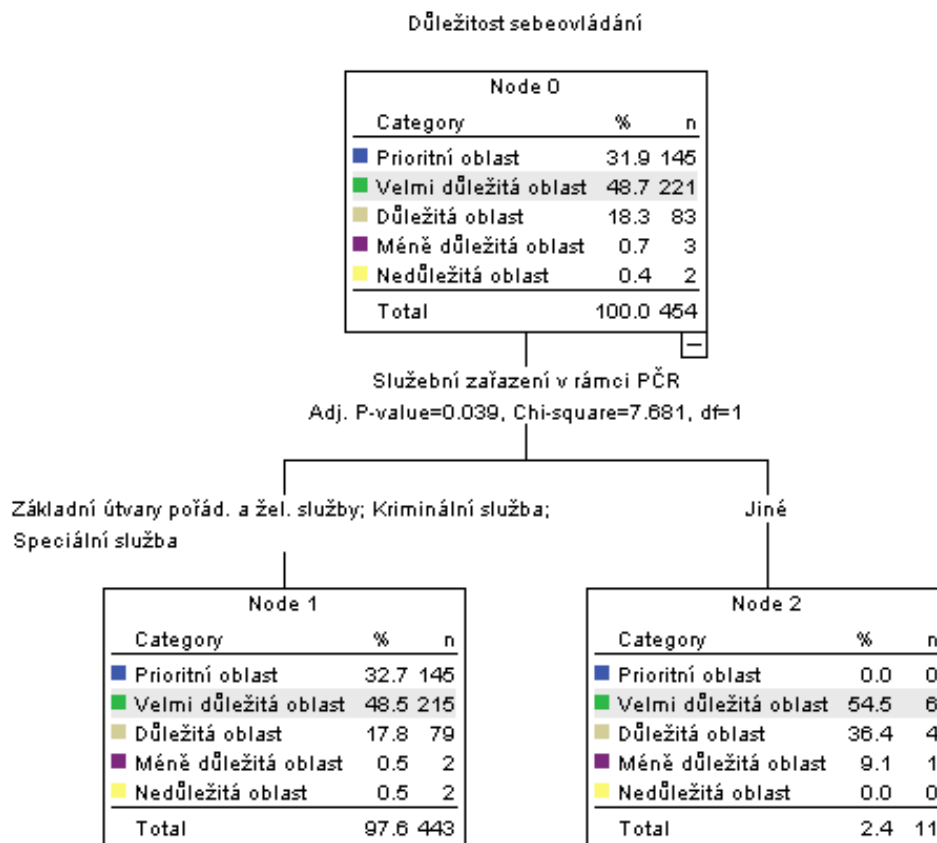
Tab. 3 b - Vyhodnocení komunikace

Pozitivně hodnocenou oblastí u policejních manažerů je schopnost sebeovládání. Tu za prioritní považují respondenti s praxí do 7 let. S přibývajícími zkušenostmi a délkou odsloužených let schopnost sebeovládání má sice klesající charakter (respondenti s praxí 8-12 let ji považují za velmi důležitou oblast, s praxí od 13 let za důležitou oblast), ale v kontextu celkového hodnocení klíčových oblastí policejních manažerů je považovaná ze třetí nejdůležitější. Výsledky hodnocení interpretuje Tab.4a.



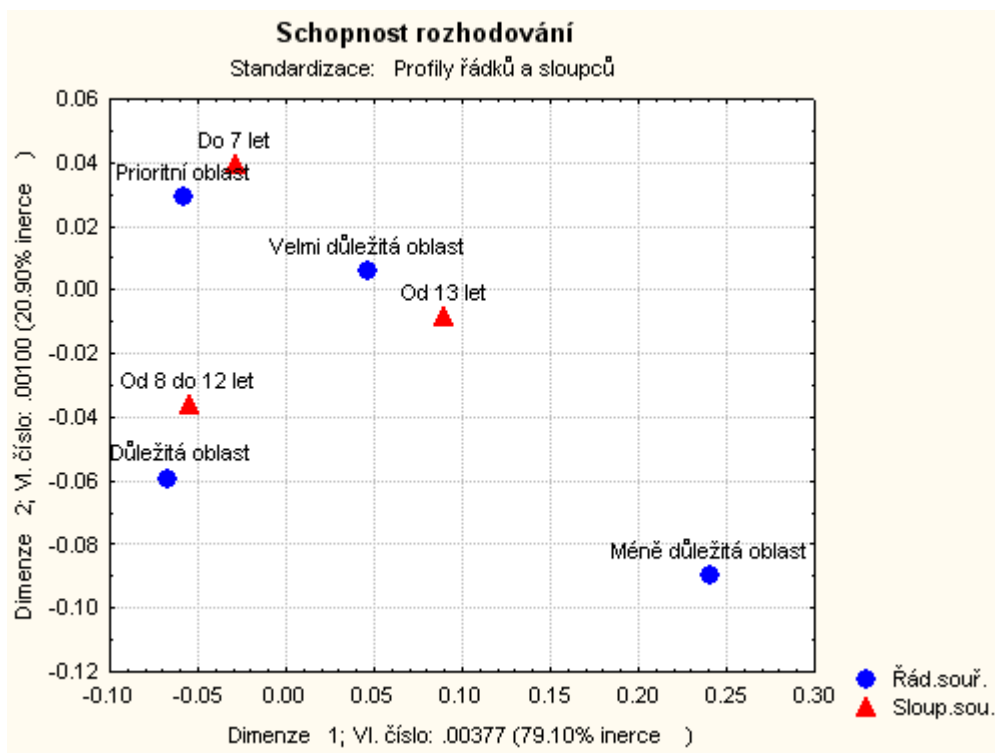
Tab. 4a - Vyhodnocení sebeovládání

Zajímavá je struktura respondentů na hodnocení sebeovládání z hlediska typu pracoviště (viz Tab. 4b). 32.7% respondentů ze základních útvarů, pořádkové policie, železniční služby, kriminální služby, speciálních služeb uvádí oblast sebeovládání jako prioritní oblast, u jiných složek, kterým byl dotazník administrován, (např. ochrana ústavních činitelů, apod.) není oblast sebeovládání jako prioritní deklarována vůbec (0% respondentů).



Tab. 4b - Vyhodnocení sebeovládání

Manažera v jakékoliv instituci lze charakterizovat tím, že má vymezené (delegované) kompetence rozhodovat. Determinance v rozhodování (oblast, prostor, ve které má manažer možnost rozhodovat) je závislý na typu pracovní pozice, kterou zastává. Je proto zajímavé sledovat, jak hodnotí schopnost rozhodování respondenti z řad Policie ČR. V celkovém hodnocení oblasti podle míry důležitosti je schopnost rozhodování celkově na páté pozici (za odborností, komunikací, sebeovládáním a odpovědností za vykonanou službu). Vyhodnocení schopnosti rozhodování znázorňuje Tab. 5. Zajímavá je kulminace vývoje vnímání respondentů na oblast rozhodování. Respondenti s praxí do 7 let schopnost rozhodování hodnotí jako prioritní oblast, u respondentů s praxí 8-12 dochází k poklesu a hodnotí schopnost rozhodování jako důležitou, a následně, u respondentů s praxí nad 13 let hodnocení schopnosti rozhodování sílí, ale nedosahuje až takové intenzity, jako na počátku a respondenti ho považují za velmi důležitou oblast.



Tab. 5 - Vyhodnocení schopnosti rozhodování

6. Závěr

Výkonnost a celkový obraz organizace velmi podstatným vlivem ovlivňuje kvalita celého managementu. To platí i pro Policii České republiky. Prioritní je tedy mít na pozicích všech manažerů takové pracovníky, kteří zabezpečí splnění vytyčených strategických úkolů a kteří budou umět dobře řídit lidské zdroje v organizaci, tzn. pomocí různých nástrojů řídit jejich pracovní výkon. Z tohoto pohledu se jako velmi účinné jeví stanovení klíčových oblastí pro jejich pracovní výkon. V rámci zjištění zpětné vazby na vymezení těchto oblastí pro policejní manažery byl na Policejní akademii České republiky realizován průzkum, zaměřený na to, jaké klíčové oblasti pro výkon policejního manažera jsou z pohledu výkonných policistů prioritní. Organizace by následně měla zabezpečit, aby byli vedoucí pracovníci průběžně vzdělávání pro výkon profese, tzn., vzdělávací proces manažerů přizpůsobovat požadavkům praxe. Následně by měl být pracovní výkon policejních manažerů hodnocen (v policii se zpracovává průběžné a služební hodnocení), s cílem získání objektivních a nezpochybnitelných podkladů pro:

- Posouzení kvality plnění úkolů Policie ČR a motivace policistů k jejich plnění.
- Posouzení, zda je chování policistů v souladu s Etickým kodexem Policie ČR.
- Řízení a kontrolu výkonu služby policistů.
- Rozhodování ve věcech kázeňských a ve věcech služebního poměru.

- Posouzení odbornosti policisty, jeho profesních znalostí a schopností.
- Stanovení případného plánu úkolů dalšího odborného rozvoje policisty.

7. Literatura

JEDINÁK, P., *Hodnocení pracovního výkonu*, Policejní akademie České republiky v Praze, Praha 2009, ISBN 978-80-7251-314-7.

KOVAŘÍK, Z., *Úvod do počítačové analýzy vícerozměrných úloh z policejní praxe*, Policejní akademie České republiky v Praze, Praha 2006, ISBN 80-7251-228-5.

KOVAŘÍK, Z., *Problémy vztahu policistů ke službě*, Police History, Praha 2003, ISBN 80-86477-13-4.

Zákony:

Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších změn.

IAŘ v Policii České republiky:

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky

Recenzent: doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ, PhD.



OZBROJENÉ SILY A NÁRODNÝ KRÍZOVÝ MANAŽMENT



generálmajor Ing. Ján Salaganič

Veliteľstvo pozemných síl ozbrojených síl SR

1. KRÍZOVÉ SITUÁCIE A KRÍZOVÉ STAVY

Ohrozenie životného prostredia sa dnes dostalo „vdďaka“ neadekvátnemu a nezodpovednému správaniu človeka do všeobecnej pozornosti ľudstva. Prírodné katastrofy existovali, existujú a i v budúcnosti budú existovať, ale vo svojich ničivých účinkoch sa dynamicky spájajú s negatívnymi dopadmi havárií a kríz spôsobených človekom, čo bude pravdepodobne často vyžadovať nasadenie ozbrojených síl.

Všeobecne je možné tvrdiť, že každý dej, jav, prípadne proces prebieha v štandardných podmienkach spôsobom, ktorý je možné s určitou pravdepodobnosťou predvídať a popísať, prípadne ktorý je priamo plánovaný. Ak sa však zmenia vnútorné alebo vonkajšie podmienky, niektorý z prvkov systému sa začne správať neštandardne alebo, ak sa zmení postupnosť krokov v danom procese, môže spôsobiť vychýlenie v systéme z normálnej dynamickej rovnováhy z hľadiska:

- politického
- vojenského
- sociálneho
- humanitárneho
- ekologického
- technologického
- energetického
- hmotnostného
- štrukturálneho
- informačného.

Mimoriadne udalosti, ktoré negatívne pôsobia na život, zdravie, prípadne na majetok, je možné rozdeliť v súlade so zákonom NR SR č. 42/1994 Z.z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení ďalších zákonov na:

- živelné pohromy – vyvolané ničivými prírodnými silami,
- havárie – spôsobené prevádzkou technických a technologických zariadení a stavieb,
- katastrofy – vznikajúce kumuláciou ničivých faktorov živelných pohrôm alebo havárií.

Definovanie pojmu kríza nie je jednoznačné. V Krátkom slovníku slovenského jazyka (Bratislava 1989) je kríza definovaná ako „stav vrcholného napätia, rozhodujúci okamih, po ktorom nastáva obrat, ťažká, zlá, zhoršená situácia“.

2. OZBROJENÉ SILY A NEVOJENSKÉ KRÍZOVÉ SITUÁCIE V PRÁVNEJ ÚPRAVE

Osobitným zákonom na tomto úseku je zákon č. 387/2002 Z.z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu. Právna úprava v tomto zákone nadväzuje na právnu úpravu bezpečnosti a krízového riadenia, upravenú v ústavnom zákone č. 227/2002 Z.z. Zákon je v podrobnostiach ďalej rozpracovaný predovšetkým v zákone č. 129/2002 Z.z. o integrovanom záchrannom systéme, č. 261/2002 Z.z. o prevencii závažných priemyselných havárií. V súvislosti so zákonom o krízovom riadení a možnosťou použitia OS SR na riešenie krízových situácií nevojenského charakteru je potreba sa zaoberať zákonom č. 319/2002 Z.z. o obrane Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov a zákonom č. 321/2002 Z.z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Ozbrojené sily sa musia prispôbiť novému bezpečnostnému prostrediu. Do popredia sa dostávajú nevojenské operácie vykonávané napríklad aj v rámci humanitárnych a záchranných misií, mierových misií a krízového manažmentu.

Pomoc OS SR na území SR vychádza zo zásady subsidiarity, to znamená, že ich pomoc je možná až vtedy, keď ostatná pomoc nepostačuje. Rozhodnutie, či o túto pomoc požiadať, prináleží výhradne štátnym orgánom, obciam a vyšším územným celkom.

Nasadenie vojakov ozbrojených síl na riešenie krízových situácií v Slovenskej republike mimo vojny a vojnového stavu nesie so sebou zvýšenie nákladov. V zásade možno povedať, že v zmysle platnej právnej úpravy platí pravidlo, že tieto náklady by mal niesť ten, na koho prospech boli ozbrojené sily nasadené. Toto potvrdzuje ustanovenie § 11 Krízového zákona. Realita je však taká, že sú hradené z rozpočtu MO SR. Rovnako je do budúcnosti na

zváženie, nakoľko je účelné nasadzovanie vojakov v prípadoch, kedy je rozsah mimoriadnej udalosti zvládnuteľný miestnym obyvateľstvom, pretože základným predpokladom na nasadenie je, že štátne a miestne orgány a miestne obyvateľstvo nie je svojimi kapacitami schopné krízu zvládnuť. Ako konkrétny prípad možno uviesť situáciu v Krupine, kedy na ručné výkopové práce, namiesto uloženia pracovnej povinnosti miestnym obyvateľom, zvolili úrady povolanie OS SR.

3. SPÔSOBILOSTI OZBROJENÝCH SÍL SR NA PLNENIE ASISTENČNÝCH ÚLOH A SPÔSOB ICH NASADENIA

Jednotky OS SR nie sú špecificky organizované, cvičené, či materiálno-technicky vybavené na asistenčné úlohy, ale sú veľmi rýchlo schopné adaptovať sa na riešenie krízových situácií na podporu a pomoc civilným úradom. Majú funkčný systém velenia a riadenia, spoľahlivé komunikačné prostriedky a veľmi dobre vycvičené a vybavené jednotky, ktoré sú schopné pôsobiť v ťažkých podmienkach. V niektorých situáciách môžu predurčené jednotky prechádzať do asistenčných úloh následne po vykonaní inej činnosti. Postupy vykonania asistenčných úloh sú pritom zhodné s postupmi pri plnení stabilizačných aktivít platnými pre činnosť v rámci operácií NATO a EÚ.

Pôsobenie každej jednotky v každej asistenčnej úlohe bude vždy pod drobnohľadom mnohých záujmových skupín a môže mať neprimerane negatívny efekt na úspech jej činnosti. Preto sú vysoká disciplinovanosť, úroveň výcviku a úplné pochopenie úlohy nevyhnutné. Z toho vyplýva potreba vysokej prepracovanosti nariadenia (operačného rozkazu) pre asistenčnú úlohu a zároveň potreba uplatňovať nasledujúce požiadavky:

- a) Koordinovať každú svoju činnosť s ostatnými účastníkmi operácie. Asistenčné úlohy sú výhradne vykonávané v súčinnosti s orgánmi verejnej moci a humanitárnymi organizáciami. Súčinnosť na zaistenie týchto úloh pri efektívnom a premyslenom využití dostupných zdrojov je podmienená nepretržitou komunikáciou a spojením so všetkými zainteresovanými organizáciami a precíznym vymedzením konkrétnej úlohy jednotkám.
- b) Definovať kritéria úspešnosti. Pri vydávaní úlohy je nutné stanoviť objektívne kritériá úspešnosti jej splnenia. Zrozumiteľné a jasné kritériá úspešnosti sú podmienkou na kvalitné splnenie vytýčených úloh. Všetky opatrenia vyplývajú z konkrétnej situácie a musia byť priebežne prispôbované meniacim sa podmienkam.
- c) Zodpovednosť za asistenčnú úlohu odovzdať orgánom verejnej moci ihneď, ako to bude

V^oJENSKÉ REFLEXIE

možné. Aby mohli byť nastolené normálne podmienky života obyvateľstva, musí operačný rozkaz pre asistenčné úlohy v každom prípade obsahovať odovzdanie zodpovednosti orgánom verejnej moci. Odovzdanie zodpovednosti je možné po vyhodnotení:

1. podmienok, v ktorých sa nachádza obyvateľstvo a orgány verejnej moci;
2. požiadaviek na vykonanie inej úlohy jednotkami ozbrojených síl SR;
3. času, zdrojov a síl, ktoré má daný veliteľ k dispozícii;
4. dosiahnutého stavu plnenia asistenčnej úlohy.



4. PLÁNOVANIE VYKONANIA ASISTENČNÝCH ÚLOH

(1) Na plánovanie asistenčnej úlohy sa používa rovnaký proces operačného plánovania ako pri plánovaní iných druhov vojenských aktivít, avšak je nutné brať do úvahy aj niektoré osobitosti asistenčných úloh.

(2) Osobitné požiadavky na plánovanie asistenčných úloh:

- a) presná špecifikácia pojmov používaných pri plánovaní asistenčných úloh;

- b) jasné vymedzenie vzťahov podriadenosti a nadriadenosti s ostatnými účastníkmi asistenčných úloh, najmä s civilnými organizáciami;
- c) vyhodnotenie politickej, ekonomickej a vojenskej situácie v priestore nachádzajúcej sa asistenčnej úlohy;
- d) vyhodnotenie miestnych zvyklostí, kultúry, náboženstva, národnostných a etnických skupín;
- e) stanovenie presných definovaných opatrení na ochranu vlastných síl;
- f) vymedzenie zakázaných zón;
- g) vyhodnotenie terénu, počasia, infraštruktúry priestoru asistenčnej úlohy a povahy samotnej asistenčnej úlohy;
- h) v nadväznosti na asistenčnú úlohu napláňovať možné činnosti na zabezpečenie ochrany jednotiek;
- i) vziať do úvahy možnosť potrebnosti špeciálnych jednotiek, ako napríklad jednotiek RCHBO, ženijných jednotiek, vojenskej polície a pod.;
- j) určiť zodpovednosť za kontakt s médiami a zásady ich informovania; v priebehu plnenia asistenčnej úlohy je záujem médií vždy vysoký, prípadné nehody a spôsobenie škôd vždy vyvolávajú veľkú pozornosť a môžu negatívne ovplyvniť vnímanie príslušníkov OS SR verejnosťou;
- k) stanoviť spôsob informovania všetkých príslušníkov o stave a vývoji situácie. Dobré porozumenie situácii totiž umožňuje predvídať ďalší vývoj situácie, predchádzať prípadným incidentom a chrániť vojakov i obyvateľstvo. Včas informovať všetky svoje jednotky o relevantných udalostiach je teda významnou úlohou.

5. ETAPY PLNENIA ASISTENČNÝCH ÚLOH

Asistenčné úlohy sa spravidla vykonávajú v týchto etapách:

- a) Presun do priestoru, kde sa má vykonať asistenčná úloha. Velenie a riadenie v tejto fáze, ako zvyčajne, zaisťuje použitie predsunutých skupín či styčných tímov, zriadenie a zaujatie miest velenia, ak si to bude vyžadovať situácia, a postupný príchod hlavných funkcionárov. Súčasťou je rovnako príprava plánu kontroly priestoru a koncept rozvinutia systému velenia a riadenia, prevzatie zodpovednosti od striedaných jednotiek či agentúr, príprava máp a digitálneho zobrazenia priestoru so zanesením základných informácií

JENSKÉ REFLEXIE

(rizikové priestory, priestory s najaktuálnejšou potrebou podpory a pod.) a distribúcia týchto máp všetkým relevantným veliteľom.

- b) Vytvorenie/zaujatie základne pre jednotky, ktoré budú vykonávať asistenčnú úlohu. Ochrana, podpora a pokračovanie aktivity je primárnou záležitosťou už v dobe vytvárania základne pre jednotky. Jednotky musia nepretržite dodržiavať bezpečnostné opatrenia (vrátane RCHBO) a môžu predpokladať, že prvé dni bude nutné stráviť iba v zabezpečených objektoch. V tejto fáze, ak je to potrebné, sa zabezpečuje rozvinutie a ubytovanie predsunutých skupín, spojenie, rozvinuje sa logistika, systém doplnenia vozidiel, vytvárajú sa zdravotnícke miesta a dvadsaťštyrihodinový systém fungovania miest velenia. Ďalej je nutné nadviazať osobný kontakt s podporovanými skupinami a orgánmi verejnej správy. Rovnako po zistení situácie na mieste zvážiť prípadnú obmenu vozidiel, eventuálne ich doplnenie vrátane bojových vozidiel.
- c) Zaistenie vykonania asistenčných opatrení. Počas tohto obdobia ďalej trvá požiadavka na zaistenie ochrany vlastných jednotiek vrátane ich posilnenia políciou, udržiavanie disciplíny a vykonávanie kontrol s cieľom predísť sebauspokojeniu, nedbanlivosti a porušeniu pravidiel nasadenia.
- d) Ukončenie asistenčnej úlohy. Asistenčná úloha sa môže končiť mnohými spôsobmi. Asistenčná úloha môže byť vyriešená alebo pokračujúca činnosť je presunutá do zodpovednosti striedajúcich jednotiek, orgánom verejnej moci. Asistenčná úloha menšieho rozsahu môže byť ukončená kompletným splnením všetkých úloh. Principiálne sa teda pre jednotky ozbrojených síl SR úloha končí buď prenesením zodpovednosti na iné orgány, ktoré v činnosti pokračujú, alebo bez prenesenia zodpovednosti, a to - buď boli všetky úlohy splnené, alebo sa situácia v priestore vyhrotila natoľko, že jednotky ozbrojených síl SR musia z tohto priestoru odísť.
- e) Záver. Na základe uvedených skutočností musí mať predurčený veliteľ pripravené plány na výcvik príslušníkov jednotiek ozbrojených síl SR na zvládanie týchto situácií, a to najmä z dôvodu, že ide o vedomosti a zručnosti, ktoré obvykle nie sú predmetom vojenského výcviku. Ide predovšetkým o ovládanie špeciálnych zariadení a pracovných nástrojov, prácu so zadržanými osobami, komunikáciu s médiami, miestnymi úradmi, civilnými agentúrami a osobami nachádzajúcimi sa v núdzi, znalosť významu a obsahu humanitárnej pomoci, správanie sa pri povodniach, organizácia konvojov s humanitárnou pomocou, pomoc pri hasení a hasenie požiarov, vyslobodzovanie a vynášanie osôb z ohrozených priestorov, stavanie hrádzi a pod.

6. PLÁNOVANIE VÝCVIKU

Jednou z priorít, ktorú stanovil náčelník Generálneho štábu OS SR na výcvikový rok 2011, je „...posilniť pripravenosť spôsobilosti jednotiek OS SR vyčleňovaných na plnenie úloh krízového manažmentu SR v rozsahu podľa situačných plánov na podporu orgánov verejnej moci pri riešení krízových situácií v podmienkach OS SR a monitorovaní radiačnej a chemickej situácie.“

To znamená, že je potrebné udržať nevyhnutné sily a spôsobilosti OS SR na úrovni pripravenosti umožňujúcej splniť úlohy (domáceho) národného krízového manažmentu vrátane pripravenosti veliteľstiev a štábov riadiť ich použitie v rozsahu situačných plánov na podporu orgánov verejnej moci pri riešení krízových situácií a monitorovaní radiačnej a chemickej situácie. Napríklad v podmienkach pozemných síl OS SR je na prípravu veliteľov a štábov na VR 2011 naplánované vykonať dva štábne nácviky, ďalej v 1.mb PS OS SR dvojstupňové VŠC a 1 ŠN a v 2.mb 2 ŠN na precvičenie úloh naplánovania použitia PS OS SR s nevyhnutnou logistickou podporou potrebnou na riešenie mimoriadnej udalosti na území SR a 1 ŠN na riadenie operácie.

Zoznam rozhodujúcich úloh výcviku pre zvládnutie DKM (*domáci krízový manažment*) jednotiek PS OS SR:

a) Príprava veliteľov a štábov na riešenie krízových situácií:

Vykonanie ŠN so zameraním na riešenie krízových situácií na území SR (Σ 2);

b) Príprava jednotiek na plnenie úloh v rámci riešenia krízových situácií na území SR na nasledovné hrozby (KŠN prchbo PS - 1, ŠN – 10, Σ 11):

1. Hrozba vzniku vnútorných nepokojov ohrozujúcich verejný poriadok a bezpečnosť štátu:

- o potlačenie davu a vzbúrencov,
- o vytvorenie kontrolných a prepúšťacích bodov, kontrola vstupu a výstupu;

2. Hrozba vykonania teroristických útokov:

- o vytvorenie kontrolných a prepúšťacích bodov,
- o činnosť strážnej jednotky pri kontrole vstupu osôb a techniky,
- o činnosť strážnej jednotky pri napadnutí, samovražednom útočníkovi a zistení NVS (*nástražný výbušný systém*) na vozidle VBIED (*improvizované výbušné zariadenie na vozidle*),

- o vykonanie výcviku v sebaobrane a použitie donucovacích prostriedkov,
- o prieskum a monitorovanie, podávanie hlásení, analýza a distribúcia informácií,
- o žienijná podpora (C-IED – *boj proti improvizovaným výbušným zariadeniam*, EOR – *pyrotechnický prieskum*, EOD – *pyrotechnická činnosť*);

3. Hrozba hromadnej migrácie osôb:

- o vytvorenie kontrolných a prepúšťacích bodov na trasách migrácie osôb,
- o vytvorenie záchytných táborov, potlačenie davu a vzburcov;

4. Hrozba vzniku živelných pohrôm (povodne a záplavy):

- o súčinnosť s bezpečnostnou radou obvodu,
- o výcvik v uväzovaní a istení lanom pri prácach na hrádzach rozvodnených tokov,
- o postupy pri vrecovaní a spevňovaní hrádzí,
- o činnosť jednotiek pri vyslobodzovaní vozidiel a osôb pri havárii a poruche,
- o nácvik evakuačných a záchranných prác, zabezpečenia náhradného zásobovania, odstraňovania následkov povodní a záplav, manuálnych prác pri spevňovaní ochranných hrádzí,
- o poskytovanie prvej pomoci a záchrana topiacich sa ľudí;

5. Hrozba vzniku a pôsobenia havárií a katastrof:

A. pre všetky jednotky:

- o používanie prostriedkov na individuálnu ochranu,
- o činnosť jednotiek pri vyslobodzovaní vozidiel a osôb pri havárii a poruche,

B. pre chemické odbornosti:

- o určiť prítomnosť a charakter priemyselných škodlivín a splodín pri horení nebezpečných a toxických látok,
- o okamžite a správne vykonať činnosť na varovanie o príchode kontaminovaného oblaku,
- o vykonať prvotnú/operačnú dekontamináciu výzbroje, zásob a priestorov, za ktoré sú zodpovedné pri vykonávaní svojich primárnych povinností,
- o načrtnúť/zakresliť kontaminovaný priestor a označiť ho s použitím štandardizovaných značiek v súlade so STANAG 2002;

6. Rozsiahle lesné požiare:

- o nácvik evakuačných, záchranných prác, odstraňovania následkov požiaru;

7. Hrozba rozsiahlej epidémie osôb, pandémie a epizootie zvierat:

A. pre všetky jednotky:

- o uzatváranie ohnisk nákazy a izolácia osôb,
- o vytvorenie kontrolných a prepúšťacích bodov,
- o kontrola vstupu a výstupu z ohniska nákazy,
- o činnosť hliadky pri hliadkovaní v okolí ohniska nákazy,
- o zabezpečenie dopravy a eskortovania liečiv, zdravotníckeho materiálu a humanitárnej pomoci,
- o používanie prostriedkov na individuálnu ochranu (OM-99, JP-75, SARATOGA),

B. pre chemické odbornosti:

- o hygienická očista osôb a dezinfekcia, dezinfekcia a deratizácia terénu, budov a materiálu,
- o asistencia pri likvidácii nakazených živočíchov,

C. pre ženijné odbornosti:

- o asistencia pri likvidácii nakazených živočíchov.

7. SKÚSENOSTI Z NASADZOVANIA OS SR NA PLNENIE ASISTENČNÝCH ÚLOH V ROKU 2010

a) Rozsah nasadenia síl a prostriedkov OS SR v roku 2010

OS SR sa v roku 2010 aktívne podieľali na plnení úloh domáceho krízového manažmentu SR. Za hodnotené obdobie bolo nasadených takmer 3500 príslušníkov OS SR a viac ako 550 kusov techniky, najmä ženijnej, ako buldozéry, UDS a prepravnej techniky. Náplňou práce vojakov bolo budovanie a monitorovanie hrádzí, čistenie korýt riek, priepustov, vrecovanie piesku na zabránenie prívalovej vlne, odstraňovanie naplavenín a vyslobodzovanie civilných vozidiel zo zaplaveného priestoru. V postihnutých oblastiach bola nasadená aj letecká technika, ktorá plnila úlohy prieskumných a pozorovacích letov zaplavených oblastí a leteckú prepravu materiálu a osôb.

Okrem bezprostrednej pomoci bolo za asistencie OS SR uvoľnených zo skladov štátnych hmotných rezerv 4400 kusov dávok potravín pre evakuované osoby, zabezpečovaný rozvoz pitnej vody, materiálu na ubytovanie a 18 vozidiel zabezpečovalo rozvoz teplej stravy. V rámci odstraňovania následkov bolo silami OS SR položených 13 dočasných mostov, z ktorých je 12 stále v používaní a OS SR ich má naďalej v starostlivosti.



b) Materiálne zabezpečenie vojakov v operáciách Mokrý mrak, Nekonečný dážď a Letná búrka

Jednotky PS pripravovali materiálne zabezpečenie pre vyčleňované jednotky na základe znalosti obsahu vybavenia zo situačných plánov (ako napr. reflexné vesty, ženijné lopaty, krompáče, stravné dávky PODAP, gumené čižmy, pláštenky do dažďa, pracovné rukavice, baterky TRIO alebo čelové baterky, rádiostanice RF-10 a tam, kde boli k dispozícii, aj služobné mobilné telefóny). Ďalšie vybavenie potrebné pre činnosť, ktorú mali vykonávať, nebolo pripravované, nakoľko nie je súčasťou materiálneho vybavenia útvarov (ako napr. záchranné vesty, zachytávacie háky, bezpečnostné laná, kotviace karabíny atď.).

Výcvik tohto zamerania nebol plánovaný ani sa do doby nasadenia nevykonával.

Súčinnostné dohovory boli vykonávané niekedy s krízovým štábom obce, niekedy priamo so starostom obce. V skupinách velenia pred plánovaním nasadenia síl a prostriedkov mala byť nadviazaná súčinnosť s krízovým štábom obvodného úradu (protipovodňovej komisie). Člen SkV (*skupina velenia*), pokiaľ to bolo možné, sa mohol zúčastňovať zasadnutí protipovodňovej komisie obce, mesta.

Podriadenosť vojakov a odborné riadenie pri nasadení sa predpokladali príslušníkovi HaZZ, ktorý bol členom krízového štábu mesta, obce.

Ako najväčší nedostatok počas plnenia úloh pri nasadení síl a prostriedkov do operácie „Letná búrka“ sa prejavilo nedostatočné materiálne vybavenie príslušníkov nasadzovaných skupín. Mali síce reflexné vesty, žienijné lopaty, krompáče, stravné dávky PODAP, gumené čižmy, pláštenky do dažďa, pracovné rukavice, rádiostanice RF-10, čo sa však ukázalo ako nepostačujúce. Najväčším nedostatkom je nevhodná výstroj. Zavedené plášte do dažďa sú neforemné a prekážajú pri samotnej činnosti PrV (gumené čižmy sú v situácii, keď vojak stojí po pás vo vode, nepoužiteľné). Odev vz. 97 iba čiastočne chráni pred nepriaznivými poveternostnými podmienkami (dažďom), ale hlavná bola absencia bezpečnostných prvkov počas nasadenia (zaist'ovacie laná, karabíny, záchranné vesty, výkonnejšie osvetlenie a podobne).

Pri samotnom nasadení bola spolupráca s civilnými krízovými štábmi na rôznej úrovni. Starostovia obcí, krízový štáb obvodného úradu mal snahu zasahovať do velenia a riadenia prác príslušníkov PS OS SR. Z ich strany dochádzalo k nekoordinovanému riadeniu prác, nestanoveniu priorít v rozsahu prác, nekompetentnosť v žiadaní pomoci v súlade so zákonom.

Lepšia spolupráca bola s hasičským a záchranným zborom, kde vzájomná koordinácia činností vychádzala zo stanovených priorít záchranných a pomocných prác v mieste nasadenia.

8. ZÁVER

Z celého uvedeného textu možno vyvodiť záver, že úroveň plnenia úloh ozbrojenými silami SR v rámci operácií domáceho krízového manažmentu je do značnej miery závislá od úrovne súčinnosti s ostatnými orgánmi a organizáciami štátnej a verejnej správy a rovnako ako v operáciách medzinárodného krízového manažmentu bude nevyhnutné sústrediť sa na aplikáciu princípov a postupov komplexného prístupu (v medzinárodnej terminológii – comprehensive approach). Z hľadiska OS SR je potrebné vypracovanie spoločnej vojenskej doktríny asistenčných úloh ozbrojených síl OS SR, ktoré je plánované na roky 2011 až 2012, z hľadiska ostatných zainteresovaných štátnych a verejných orgánov a organizácií lepšie pochopenie úloh a možností OS SR v týchto operáciách a pravdepodobne aj novelizáciu čiastočne obsolentného legislatívneho základu týchto činností.

Recenzent: prof. Ing. Vojtech JURČÁK, PhD.



EURÓPSKE BOJOVÉ SKUPINY – PRÍSPEVOK EURÓPSKEJ ÚNIE K MEDZINÁRODNEJ BEZPEČNOSTI

plukovník Ing. Radoslav IVANČÍK

brigádny generál doc. Ing. Miroslav KELEMEN, PhD.

ABSTRACT

A current international security situation in the world presents highly dynamic and dramatic process. In spite of the fact that the tension at present is not so high like during the cold war, when potential rocket-nuclear conflict between two antagonistic political-military pacts threatened the existence of mankind, the global security situation is far from ideal status. Fundamental changes in a global security environment have brought except a lot of positives also a lot of negatives, which has continuously started to appear in the form of various asymmetric security threats. Therefore, a growth of new military and non-military threats, under the influence of globalization and contemporary worldwide economic crisis, is directly related to a growth of requirements for conflict prevention, peacemaking, peacekeeping, peace enforcement, peace building, or support to humanitarian assistance. Those activities are for the above mentioned reasons understood as an obligation of international society.

KEY WORDS: European Union, security environment, globalization, security threats, battle groups, crisis management.

ÚVOD

Súčasná medzinárodná bezpečnostná situácia predstavuje vysoko dynamicky a dramaticky sa vyvíjajúci proces. I keď sa nevyznačuje takým napätím ako tomu bolo v čase studenej vojny, kedy prípadný vojenský (raketovo-jadrový) konflikt medzi dvomi antagonistickými vojensko-politickými zoskupeniami (Severoatlantickou alianciou a Varšavskou zmluvou) predstavoval najväčšiu hrozbu pre ľudskú civilizáciu, zďaleka nie je ideálna. Možnosť rozpútania 3. svetovej vojny sa síce po zániku bipolárneho usporiadania sveta výrazne znížila, ale nebola odstránená úplne.

Zásadné zmeny v bezpečnostnom prostredí, ktoré nasledovali po odstránení antagonizmu v medzinárodných vzťahoch, priniesli okrem nesporných pozitív aj negatíva, ktoré sa postupne začali čoraz viac prejavovať v podobe rôznych asymetrických

bezpečnostných hrozieb. Dynamický vývoj a procesy globalizácie, spoločenskej modernizácie, politickej liberalizácie a vedecko-technického rozvoja, ale tiež neriešenie globálnych problémov ľudstva a pretrvávajúca celosvetová hospodárska kríza vygenerovali mnohé negatívne sprievodné javy. Ide predovšetkým o neustále sa prehlbujúce ekonomické a sociálne rozdiely vo vývoji ľudskej spoločnosti, zlyhávanie štátnych štruktúr v krajinách tzv. tretieho sveta, ich zaostávanie za vývojom a neschopnosť dostatočne rýchlo sa adaptovať na nové podmienky. Tieto faktory, ako aj beznádej prameniaca z ekonomickej zaostalosti, vytvárajú vhodné podmienky pre pôsobenie nešťátnych aktérov – politických, náboženských, či nacionalistických extrémistov. Postupne sa tieto negatíva pretransformovali do javov v súčasnosti označovaných súhrnným pojmom nové bezpečnostné hrozby.

S novými bezpečnostnými hrozbami, spočívajúcimi najmä v medzinárodnom terorizme, cezhraničnom organizovanom zločine, nelegálnej migrácii, aktivitách cudzích spravodajských služieb a zvyšujúcom sa počte kybernetických útokov na verejné a súkromné počítačové siete alebo v šírení, či dokonca v možnosti použitia zbraní hromadného ničenia, sa zaistenie obrany a bezpečnosti štátov a ich obyvateľov dostáva do úplne inej roviny. Takéto obrovské zmeny v bezpečnostnom prostredí spolu s obrovskými zmenami v ekonomickej oblasti, v dôsledku prehlbujúcej sa globalizácie, následne vyvolávajú vo svete nielen nové integračné, ale súčasne aj dezintegračné snahy viacerých krajín alebo skupín. Neustále sa prehlbujúce ekonomické a sociálne rozdiely vo vývoji ľudskej spoločnosti môžu spolu so zvyšovaním aktivít nešťátnych subjektov v zlyhávajúcich štátoch ohroziť nielen národnú bezpečnosť jednotlivých krajín a regiónov, ale i globálnu bezpečnosť celého ľudstva. Možnosti na vznik ozbrojeného konfliktu alebo bezpečnostnej krízy sa tak aj za prispenia globalizácie a pokračujúcej celosvetovej hospodárskej krízy neustále zvyšujú. Veľmi priaznivé podmienky na vznik konfliktov alebo krízových situácií opätovne vytvára aj nadmerné zbrojenie.

Z pohľadu zaistenia bezpečnosti na národnej i medzinárodnej úrovni je v nadväznosti na vojenské (symetrické) ohrozenia nevyhnutné upozorniť i na nevojenské (asymetrické) ohrozenia, ktoré nemajú bezprostredne charakter ozbrojeného násillia, ale pri masovom rozšírení môžu ohrozovať bezpečnosť jednotlivcov, sociálnych skupín, štátnych orgánov, destabilizovať, či dokonca dezintegrovat' spoločnosť. Môžeme sem zaradiť napríklad prírodné, priemyselné alebo ekologické katastrofy, ale tiež potravinovú, demografickú a informačnú nedostatočnosť, nedostatok zdrojov pitnej vody alebo hrozbu vyčerpania nereprodukovateľných zdrojov energie a pod., ktoré v niektorých častiach sveta už dosiahli alebo sa približujú k ich kritickej úrovni.

Následky väčších, či menších, ozbrojených konfliktov alebo bojov, bez ohľadu na to, či ich príčiny boli národnostné, etnické, rasové alebo náboženské, spolu s prírodnými (zemetrasenia, tsunami, hurikány, záplavy, sopečné aktivity, atď.), či priemyselnými katastrofami (havárie v jadrových elektrárnach, chemických, príp. iných priemyselných závodoch) prinášajú obrovské utrpenie čoraz väčšiemu počtu nevinných ľudí. Ohrozujú ich existenciu a zároveň spôsobujú krajinám obrovské ekonomické škody. Zásah zameraný na prevenciu konfliktu, ukončenie konfliktu, oddelenie bojujúcich strán, ich odzbrojenie, nastolenie mieru a vytvorenie podmienok na mierový rozvoj spolu s humanitárnou (najmä potravinovou a lekárskou) pomocou najpostihnutejším skupinám obyvateľstva je preto povinnosťou medzinárodného spoločenstva reprezentovaného jednotlivými organizáciami medzinárodného krízového manažmentu.

Medzi najvýznamnejšie organizácie medzinárodného krízového manažmentu, ktoré sú schopné adekvátne reagovať na vzniknuté krízové situácie a realizovať nevyhnutné opatrenia spolu s Organizáciou spojených národov, Organizáciou Severoatlantickej zmluvy a Organizáciou pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe patrí Európska únia (EÚ), ktorá ako jeden z nástrojov na riešenie úloh medzinárodného krízového manažmentu využíva svoje bojové skupiny (European Union Battle Groups – EU BGs)

1 EURÓPSKA ÚNIA

Európska únia (angl. European Union – EU, franc. L'Union Européenne – UE) predstavuje medzinárodné politické a hospodárske spoločenstvo, ktoré od posledného rozšírenia v roku 2007 tvorí 27 členských štátov⁴⁴, s celkovým počtom 496 miliónov obyvateľov, čo predstavuje cca 8 % svetovej populácie. EÚ bola vytvorená v roku 1992 na základe Zmluvy o Európskej únii, známejšej pod názvom Maastrichtská zmluva, ktorá nadväzovala na predchádzajúce európske aktivity, siahajúce až do 50. rokov 20. storočia.

Medzi základné princípy EÚ patrí prenášanie právomocí národných štátov na medzinárodné európske inštitúcie. EÚ však nemá právomoc privlastniť si vyššiu právomoc, ako jej udelia jednotlivé štáty, nedá sa preto hovoriť o federácii. Jej spôsob rozhodovania je vo svetovom meradle unikátny, preto je Európska únia považovaná za štátne usporiadanie sui

⁴⁴ Zakladajúci členovia EÚ: Belgicko, Francúzsko, Holandsko, Luxembursko, Nemecko, Taliansko. Postupne sa v uvedených rokoch stali členskými krajinami EÚ: 1973 – Dánsko, Írsko, Veľká Británia, 1981 – Grécko, 1986 – Portugalsko, Španielsko, 1995 – Fínsko, Rakúsko, Švédsko, 2004 – Cyprus, Česká republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovensko, Slovinsko a v roku 2007 – Bulharsko, Rumunsko.

generis. EÚ má právnu subjektivitu, ktorá vznikla až prijatím Lisabonskej zmluvy, ktorá nadobudla platnosť 1. decembra 2009. Týmto krokom sa EÚ stala nástupcom Európskych spoločenstiev (Európske spoločenstvo uhlia a ocele – ESUO, Európske spoločenstvo pre atómovú energiu – EURATOM a Európske hospodárske spoločenstvo – EHS, neskôr premenované Európske spoločenstvo – ES).

Hlavným cieľom tých európskych štátov, ktoré sa dobrovoľne spojili do takéhoto politického a ekonomického zoskupenia, je pomocou jednotnej zahraničnej a vnútornej politiky EÚ dosiahnutie spoločných cieľov spojených hlavne s výrazným hospodárskym rastom, konkurencieschopnou ekonomikou a zlepšujúcou sa kvalitou životného prostredia. A taktiež nové ciele – založené na spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politike a spolupráci v oblasti justície a vnútra.

EÚ je spoločenstvom hodnôt (členské štáty sa zaviazali dodržiavať základné ľudské práva, slobodu, demokraciu a politický pluralizmus), solidarity (silnejšie krajiny podporujú slabšie) a spoločenstvom, ktoré je riadené právom (členské štáty preniesli časť svojej národnej suverenity na EÚ a jej inštitúcie vykonávajú svoje úlohy v rámci jasne stanovenej právnej štruktúry).

2 SPOLOČNÁ ZAHRANIČNÁ A BEZPEČNOSTNÁ POLITIKA EURÓPSKEJ ÚNIE

Nové bezpečnostné hrozby spôsobené zásadnými zmenami v globálnom bezpečnostnom prostredí po skončení studenej vojny a vedľajšími negatívnymi javmi vyplývajúcimi najmä z globalizácie a liberalizácie spoločnosti si vynútili prehĺbenie a posilnenie bezpečnostnej a obrannej politiky jednotlivých už existujúcich integračných zoskupení. Reagovať na tieto hrozby prejavujúce sa či už v podobe medzinárodného terorizmu, organizovaného zločinu, náboženského fundamentalizmu alebo nacionalistického radikalizmu, prípadne dokonca hrozbami použitia zbraní hromadného ničenia sa nevyhla ani Európska únia. Tento fakt viedol jednak k posilneniu bezpečnostnej a obrannej dimenzie európskej integrácie a implementácii Európskej bezpečnostnej a obrannej politiky (ďalej len „EBOP“) ako integrálnej súčasti Spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky (ďalej len „SZBP“) EÚ a jednak k hľadaniu nových nástrojov krízového manažmentu, použiteľných v prípade, ak diplomatické nástroje zlyhajú. Výsledkom bolo, že EÚ sa začala oveľa intenzívnejšie zaoberať problematikou vojenských nástrojov krízového manažmentu, vojenských spôsobilostí nevyhnutných pre vedenie vojenských operácií Európskej únie a zároveň aj možnosťami a spôsobmi ich politického, vojenského a ekonomického zabezpečenia.

Ako reakcia na zásadné zmeny v globálnom bezpečnostnom prostredí bol v júni 1999 v Kolíne nad Rýnom v Nemecku na zasadaní Európskej rady odštartovaný projekt vytvorenia nezávislej EBOP, ako samostatnej časti SZBP EÚ, pričom jej cieľom bolo najmä doplniť a posilniť schopnosť EÚ konať za jej hranicami prostredníctvom rozvoja nielen civilných, ale aj vojenských nástrojov krízového manažmentu na predchádzanie medzinárodným konfliktom.

Samotná vízia EBOP bola načrtnutá v bezpečnostnom strategickom dokumente nazvanom „Bezpečná Európa v lepšom svete“, ktorý pripravil generálny tajomník Rady a vysoký predstaviteľ EÚ pre spoločnú zahraničnú a bezpečnostnú politiku, bývalý generálny tajomník NATO – Javier Solana. Nadviazal v nej na Maastrichtskú zmluvu z roku 1992, ktorá ako prvá obsahovala ustanovenia o zodpovednosti EÚ za všetky otázky týkajúce sa jej bezpečnosti, vrátane eventuálne možného vytvorenia spoločnej obrannej politiky, a na Amsterdamskú zmluvu z roku 1997, ktorá už do svojho textu zakomponovala ustanovenia o humanitárnych a záchranných akciách, ako aj úlohách bojových jednotiek v krízovom manažmente, vrátane mierotvorných úloh. To vytvorilo základ pre operatívny rozvoj EBOP. Nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy k 1. decembru 2009 bola EBOP nahradená Spoločnou bezpečnostnou a obrannou politikou (ďalej len „SBOP“), ktorá zostala nedeliteľnou súčasťou SZBP.

Jedným z dôvodov pre vznik SZBP bola nutnosť reprezentácie EÚ na medzinárodnej scéne. Aj keď do 30. novembra 2009 EÚ nebola subjektom medzinárodného práva, od svojho vzniku bola významným subjektom medzinárodných vzťahov, ktorý na medzinárodnej scéne obhajuje svoje záujmy.

Medzi hlavné ciele SZBP EÚ patrí predovšetkým:

- chrániť spoločné hodnoty, základné záujmy, nezávislosť a celistvosť EÚ v súlade so zásadami Charty OSN,
- posilniť bezpečnosť EÚ vo všetkých smeroch,
- zachovať mier a posilniť medzinárodnú bezpečnosť v súlade so zásadami Charty OSN, ako aj zásadami helsinského Záverečného aktu a cieľmi Parížskej charty, a to aj na vonkajších hraniciach,
- podporovať medzinárodnú spoluprácu,
- rozvíjať a upevňovať demokraciu a právny štát, rešpektovať ľudské práva a základné slobody.

3 PROCES VYTVÁRANIA EURÓPSKÝCH BOJOVÝCH JEDNOTIEK

Konflikty na území bývalej Juhoslávie, najmä v Bosne a Hercegovine a v Kosove podporili nutnosť spoločnej európskej obrannej stratégie a schopnosti viesť vojenské operácie. Preto na summite v Nice vo Francúzsku v roku 2000 sa vtedajších 15 členských krajín formálne dohodlo na vytvorení európskej vojenskej jednotky rýchleho nasadenia (European Rapid Reaction Force – ERRF) o sile 60 000 mužov. Vojna v Iraku, ktorá začala v roku 2003 a ktorá rozdelila členské krajiny EÚ, však čiastočne zbrzdila snahy o vytvorenie spoločnej obrannej politiky a rozprúdila debatu o tom, či vôbec, a ak áno, tak nakoľko má byť európska obranná politika vykonávaná mimo štruktúr NATO a či vôbec má mať EÚ schopnosti a spôsobilosti viesť vlastné vojenské operácie.

V apríli 2003 sa stretli zástupcovia Francúzska, Nemecka, Belgicka a Luxemburska, ktorí vdýchli európskej obrannej iniciatíve nový život a položili základ európskej obrannej aliancie. Míľnikom v oblasti spolupráce s NATO boli tzv. dohody „Berlín plus“ z roku 2003, ktoré načrtávajú možnosti vojenskej spolupráce medzi oboma organizáciami a umožňujú EÚ využiť plánovacie a logistické zázemie NATO. Hlavným cieľom SBOP naďalej zostáva poskytnúť vojenské a nevojenské možnosti pre prevenciu medzinárodných konfliktov a krízový manažment, pričom deklarovaným cieľom je dopĺňať, nie nahrádzať NATO. To znamená, že cieľom nie je vytvorenie európskej armády, ale multinárodnej európskej vojenskej jednotky zo širokou škálou schopností a spôsobilostí, založenej na koncepcii CJTF (Combined Joint Task Force), ktorá by bola schopná, v prípade zlyhania civilných prostriedkov, vojensky reagovať na zmeny v bezpečnostnom prostredí. Národné ozbrojené sily zostanú pod kontrolou svojich národných veliteľov a demokraticky zvolených orgánov v členských krajinách, pričom vyšším vojenským veliteľom EÚ budú podriadené len po dobu trvania danej misie alebo operácie EÚ. Za zmienku v tejto súvislosti stojí, že historicky prvou vojenskou akciou EÚ za hranicami kontinentu bola misia v Afrike v Demokratickej republike Kongo, ktorá trvala od 12. júna do 1. septembra 2003 a jej kódové meno bolo Artemis. Misia sa uskutočnila na žiadosť OSN, zúčastnilo sa na nej 1400 vojakov z viacerých krajín EÚ (bez účasti SR) a bola vedená francúzskym generálom Jean-Paul Thonierom.

Za pozornosť taktiež stojí, že EÚ má mať kompetencie pri definovaní a implementovaní SBOP, vrátane postupného vytvárania spoločnej obrannej politiky. Členské krajiny „majú aktívne a bezvýhradne podporiť SZBP EÚ, v duchu lojality a vzájomnej solidarity“. V súlade s vyššie uvedeným Rada EÚ vyhlásila, že chce byť schopná viesť vlastné vojenské operácie a nasadiť vojenské jednotky rýchleho nasadenia v počte do 60 000 mužov, čo by

malo byť súčasťou jej nástrojov krízového manažmentu. Využívané pritom budú plánovacie, logistické a spravodajské kapacity NATO, pričom krajina, ktorá nie je členom EÚ nemá mať právo veta pri rozhodovaní o aktivitách jednotiek rýchleho nasadenia. V nadväznosti na to sa ministri obrany členských krajín EÚ dohodli na vytvorení takzvaných bojových skupín, ktoré by bolo možné rozmiestniť v krátkom čase po celom svete a ktoré by fungovali mimo štruktúry NATO.

4 BOJOVÉ SKUPINY EURÓPSKEJ ÚNIE

Postupne vytváraná ambícia spoločnej európskej obrany vychádzala najmä z negatívnych skúseností z prvej polovice deväťdesiatych rokov a nedostatku aktivity európskych krajín počas prvej vojny v bývalej Juhoslávii a z toho vyplývajúcej francúzsko-britskej dohody zo Saint Malo z roku 1998 o potrebe EÚ mať schopnosť samostatnej akcie zastrešenej dostatočnou a spoľahlivou vojenskou silou. Európsky summit konaný v Helsinkách v roku 1999 následne odsúhlasil takzvaný „Hlavný cieľ“ (Headline Goal), ktorého podstatou bolo zabezpečiť, aby od roku 2003 mala EÚ schopnosť nasadiť až do 60 000 vojakov vo vzduchu a na mori v lehote 60 dní.

Ťažkosti pri budovaní tak veľkej a skutočne operabilnej sily a dynamický vývoj vo svete však viedli k uvedomeniu si potreby rýchlej a rozhodnej reakcie na krízové situácie, čo by prvotný koncept neumožňoval. Strategické prostredie sa totiž za posledné roky dramaticky zmenilo a vykazuje potrebu vedenia vojenských operácií prostredníctvom ľahkých bojových jednotiek, ktoré si dokážu bleskovo poradiť s krízovými situáciami. Praktické skúsenosti z Afriky (britský zásah v Sierra Leone v roku 2000 alebo francúzsky zásah v Pobreží Slonoviny v roku 2002) potvrdili skutočnosť, že aj relatívne malý počet síl v podobe menších bojových jednotiek (skupín) má veľký význam za predpokladu, že budú nasadené rýchlo a budú dostatočne logisticky podporené.

Projekt prvej bojovej jednotky (skupiny) spustili Veľká Británia, Francúzsko a Nemecko vo februári 2004 a v lehote dvoch mesiacov ho ministri obrany krajín EÚ schválili. Následne ho premenili na Európsky koncept, ktorý bol formálne prezentovaný v novembri 2004 na Konferencii o záväzkoch v oblasti obranných kapacít. Na základe toho je Európska bojová skupina (European Union Battle Group – EU BG) definovaná ako zmiešaná vojenská jednotka vo veľkosti posilneného práporu, pozostávajúca z približne 1500 až 2000 vojakov a disponujúca zložkami bojovej podpory. Mala by byť tvorená buď jedným štátom, alebo multinárodnou koalíciou niekoľkých členských krajín EÚ na čele s tzv. vedúcim národom (Lead Nation).

Každý polrok by mala mať EÚ k dispozícii dve pripravené bojové skupiny, aby mohla pružne reagovať na dve rôzne krízové situácie na dvoch rôznych miestach. Každá bojová skupina EÚ by pritom mala byť schopná samostatného operačného nasadenia prostredníctvom strategického transportu, flexibilná, aby bola schopná podniknúť operácie aj vo vzdialenej krízovej oblasti (napr. na území tzv. zlyhávajúceho štátu) a schopná vykonávať bojové operácie i v extrémne náročných podmienkach (púšť, tropický prales, horský terén a pod.). Kľúčová úloha európskych bojových skupín pritom spočíva v rozhodnutí začať operáciu v lehote 5 dní po schválení Radou EÚ, pričom jednotky by mali byť nasadené na cieľovom území do 10 dní od rozhodnutia EÚ o spustení operácie. Cieľom je, aby bojové skupiny EÚ mali pri vedení vojenskej operácie spôsobilosti na plnenie rôznych typov úloh. A to predovšetkým na:

- oddelenie znepriatelených strán použitím sily, vrátane nastolenia mieru a zabezpečenia zásobovania,
- predchádzanie konfliktom, vrátane preventívneho nasadenia vojsk, odzbrojovacích operácií a presadenia embarga,
- evakuáciu osôb z ohrozeného územia,
- asistenciu iným medzinárodným organizáciám v humanitárnych operáciách, vrátane odstraňovania následkov katastrof a pri evakuácii utečencov.

Aby však bojové skupiny EÚ vôbec mohli byť kvalifikované ako európske bojové jednotky a zabezpečili splnenie týchto náročných úloh, musia absolvovať proces vytvorenia bojovej jednotky a spĺňať všeobecne definované a schválené štandardy a požiadavky. Tie spočívajú najmä v ich vysokej tréňovanosti, vycvičenosti a pripravenosti, rýchlej nasaditeľnosti, modernej vybavenosti, udržateľnosti a interoperabilite.

Prvé bojové skupiny EÚ dosiahli počiatočnú operačnú kapacitu od januára 2005, kedy Veľká Británia a Francúzsko mali pripravené operabilné jednotky v prvom polroku 2005 a Taliansko počas druhého polroku 2005. Francúzsko-nemecká a súčasne španielsko-talianska bojová skupina boli pripravené v prvom polroku 2006. V druhom polroku to bola len jedna bojová skupina pozostávajúca z jednotiek a príslušníkov ozbrojených síl Francúzska, Nemecka a Belgicka. Plná operabilita bojových jednotiek EÚ bola dosiahnutá 1. januára 2007. Odvtedy sú pripravené v pohotovosti vždy dve bojové skupiny EÚ, pričom rozpis bojových jednotiek je v neustálom vývoji a podlieha zmenám. Je upravovaný dvakrát ročne počas koordinačných konferencií.

Ako členská krajina EÚ, ktorá sa podieľa na riešení problémov v oblasti krízového manažmentu na medzinárodnej úrovni, sa do projektu bojových skupín EÚ aktívne zapojila prostredníctvom jednotiek a príslušníkov svojich ozbrojených síl aj Slovenská republika, pričom táto aktivita spočívala najmä v našom príspevku do spoločnej bojovej skupiny s Českou republikou s dobou pohotovosti na nasadenie v druhej polovici roku 2009 a do spoločnej bojovej skupiny s Poľskom a Nemeckom, za podpory Lotyšska a Litvy, ktorá bola pripravená na nasadenie v prvej polovici roku 2010. V súčasnosti prebiehajú rokovania o vytvorení spoločnej bojovej skupiny krajín Višegrádskej štvorky v horizonte roku 2015.

Základnú platformu, z ktorej vychádzajú všetky členské krajiny EÚ pri riešení spôsobu financovania vojenských operácií EÚ predstavuje Rozhodnutie Rady EÚ č. 2004/197/SZBP, ktorým sa ustanovuje mechanizmus správy financovania spoločných nákladov na operácie Európskej únie s vojenskými alebo obrannými dôsledkami. Mechanizmus bol nazvaný ATHENA. Na základe vyššie uvedeného rozhodnutia bol zároveň vytvorený úrad hlavného administrátora finančného mechanizmu ATHENA so sídlom v centrále EÚ v Bruseli, ktorý vykonáva správu financovania spoločných nákladov na všetky vojenské operácie Európskej únie. Na základe praktických skúseností s financovaním doterajších vojenských operácií EÚ a na základe návrhov hlavného administrátora alebo členských štátov bol mechanizmus ATHENA niekoľkokrát novelizovaný.⁴⁵

ZÁVER

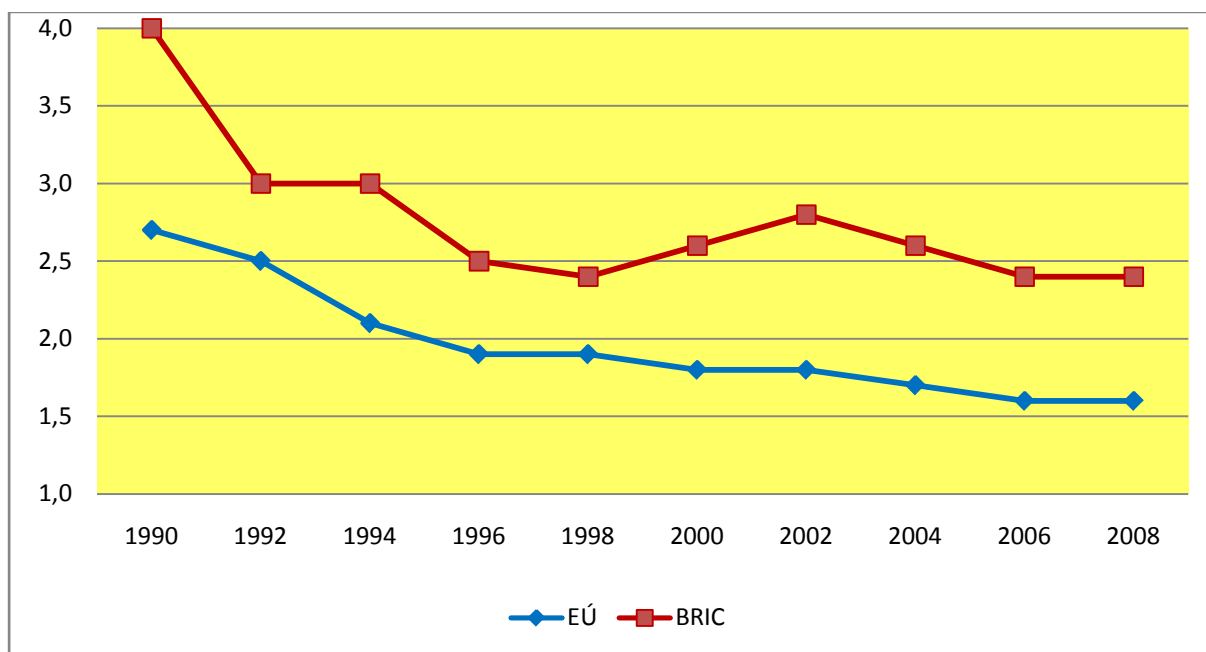
Na základe vyššie uvedených faktov považujeme za potrebné zdôrazniť, že EU BGs predstavujú, na základe zmien v globálnom bezpečnostnom prostredí a rastúcim hrozbám najmä v oblasti nevojenských ohrození členských krajín a obyvateľstva EÚ a NATO, veľmi dôležité nástroje medzinárodného krízového manažmentu, určené nielen na riešenie už vzniknutých kríz a konfliktov, ale aj na predchádzanie budúcich kríz a konfliktov, ktoré by mohli ohroziť politickú, ekonomickú alebo vojenskú bezpečnosť Únie a jej obyvateľov.

V uvedenej oblasti stále existuje množstvo čiastkových problémov najmä v oblasti dostatočného vyčleňovania finančných prostriedkov v prospech ozbrojených síl členských krajín EÚ, a tiež v medzinárodno-politickej alebo medzinárodno-právnej oblasti (problémom je napríklad fakt, že aj napriek progresu vo formovaní SBOP EÚ národné pozície stále zohrávajú najvýznamnejšiu úlohu. Preto z dôvodu rôznych politických a ekonomických záujmov a medzinárodných cieľov, niektoré z členských krajín nemusia byť až tak veľmi

⁴⁵ IVANČÍK, R. 2010. Ekonomické aspekty vojenských operácií Európskej únie. In *Krízový manažment*, 2010, roč. 9, č. 2, s. 47-52. ISSN 1336-0019.

ochotné zasahovať napríklad v Afrike, zatiaľ čo iné, so silnejšími väzbami na Afriku, napríklad Francúzsko alebo Belgicko, by mohli túto možnosť uprednostňovať, kým iné členské krajiny môžu stavať do popredia užšiu spoluprácu a operácie pod vlajkou NATO na rozdiel od operácií vedených EÚ (napríklad Veľká Británia, Holandsko alebo väčšina nových členských krajín EÚ). Z politického i vojenského hľadiska možno považovať iniciatívu a koncepciu EU BGs za úspešnú, pretože okrem splnenia vojensko-bezpečnostných cieľov v jednotlivých operáciách, pomohli do určitej miery naštartovať transformačné procesy v ozbrojených silách najmä menších členských krajín Aliancie a Únie a zároveň vytvorili vojenské formácie, ktoré by v prípade potreby boli schopné reagovať na vzniknuté krízy alebo konflikty.

Z hľadiska zaistenia obrany a bezpečnosti EÚ a NATO je však, v nadväznosti na vyššie uvedené, potrebné si uvedomiť, že pod tlakom aktuálnych bezpečnostných hrozieb to budú, v prípade budúcich rozsiahlych kríz a konfliktov, práve vojenské nástroje krízového manažmentu, ktoré (v prípade zlyhania diplomatického úsilia) budú predstavovať najúčinnější prostriedok na riešenie vonkajších bezpečnostných problémov, ako aj prevencie a eliminácie bezpečnostných kríz a konfliktov v súčasnom svete. V kontexte týchto skutočností sa preto znižovanie výdavkov na zabezpečenie kolektívnej obrany Európskej únie na základe Lisabonskej zmluvy javí ako paradoxné (pozri graf 1).



Graf 1: Grafické znázornenie výšky výdavkov (v % HDP), ktoré boli vyčlenené v členských krajinách EÚ a krajinách zoskupenia BRIC na zabezpečenie obrany v rokoch 1990 - 2008

Zdroj:

Stockholm International Peace Research Institute

Napriek tomu, že členské krajiny EÚ sa necítia byť priamo ohrozené a svoje bezpečnostné prostredie považujú za relatívne stabilné, v kontraste s výraznými zmenami v bezpečnostnom prostredí a so zhoršujúcou sa bezpečnostnou situáciou vo svete. Iné, najmä nečlenské krajiny EÚ (napr. krajiny zoskupenia BRIC – Brazília, Rusko, Čína a India) z dôvodu zabezpečenia svojej obrany a bezpečnosti udržiavajú svoje vojenské výdavky na úrovni 2 % HDP, resp. vyššej. Znižovanie výdavkov v prospech rezortov obrán členských krajín EÚ môže v konečnom dôsledku spôsobiť nielen spomalenie ďalšieho rozvoja EU BGs, ale aj oslabenie bezpečnosti a obranných schopností celej Únie.

Pokračujúce znižovanie rozpočtových výdavkov na obranu a bezpečnosť sa môže krajinám EÚ, Slovenskú republiku nevynímajúc, v budúcnosti vážne vypomstiť. Aj keď sa bezpečnostné riziká a hrozby zo strany štátnych alebo neštátnych aktérov nikdy nebudú dať odstrániť úplne, prijímanie účinných a efektívnych opatrení, ktorých EU BGs sú hmatateľným príkladom, s adekvátnym zdrojovým zabezpečením v maximálnej možnej miere zníži negatívne dopady prípadných bezpečnostných kríz, či ozbrojených konfliktov na členské štáty EÚ.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. JURČÁK, V. a kol. 2009. Organizácie medzinárodného krízového manažmentu. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika. 2009. 235 s. ISBN 978-80-8040-387-4.
2. IVANČÍK, R. 2010. Ekonomické aspekty vojenských operácií Európskej únie. In *Krízový manažment*, 2010, roč. 9, č. 2, s. 47-52. ISSN 1336-0019.
3. <http://www.europa.eu>
4. <http://www.euractiv.sk>
5. <http://www.euroinfo.gov.sk>
6. <http://www.mosr.sk>

Recenzent: doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc.



HLAVNÉ VÝZVY, VÝHODY A NEVÝHODY EURÓPSKEJ SPOLUPRÁCE V OBLASTI VYZBROJOVANIA

Ing. Ivan KOBLEN, CSc., doc. Ing. Stanislav SZABO, PhD., doc. Ing. Pavel BUČKA, CSc.
Letecká fakulta, Katedra manažmentu leteckej prevádzky,
Technická univerzita v Košiciach, Rampová 7, 041 21 Košice,
Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš
e-mail: Ivan.Koblen@tuke.sk, Stanislav.Szabo@tuke.sk, pavel.bucka@aos.sk

ABSTRAKT

Za posledných dvadsať rokov zaznamenal európsky sektor vyzbrojovania významné zmeny. V období 90-tych rokov minulého storočia bol priemysel hnacou silou angažujúcou sa v cezhraničnej konsolidácii a v ustanovení siete nadnárodných spoločností a skupín. Tento vývoj, hoci limitovaný do určitých oblastí, bol čiastočne iniciovaný nedostatkom primeraného politického a regulačného rámca a reflektoval na požiadavky trhu. Od roku 2000 sa orientácia európskeho obranného priemyslu mení od orientácie na dodávky k orientácii na požiadavky. Pod vplyvom internacionalizácie priemyslu, obmedzovania národných obranných rozpočtov a vývoja spoločnej bezpečnostnej a obrannej politiky EÚ začali vlády európskych štátov zintenzívňovať spoluprácu a čo je mimoriadne dôležité, využívať pre ňu rámec Európskej únie.

Príspevok pojednáva o aspektoch európskej spolupráce vo vyzbrojovaní jej výhodách ale i nevýhodách.

Kľúčové slová: vyzbrojovanie, spolupráca vo vyzbrojovaní, Európska únia, Európska obranná agentúra, rozvoj obranných spôsobilostí, obranný priemysel, obranný rozpočet, spoločné výskumné a vývojové projekty,

ÚVOD

V priebehu uplynulých viac ako päťdesiat rokov bolo vyvíjané úsilie o spoločnú európsku spoluprácu vo vyzbrojovaní, k čomu boli vytvorené rôzne štruktúry a organizácie (WEU, IEPG, WEAG/WEAO, OCCAR a LoI/FA a ďalšie). Každá vzniknutá alebo následnícka organizácia sa pokúšala riešiť problémy svojho predchodcu a snažila sa dosiahnuť pokrok v spoločnej spolupráci vo vyzbrojovaní. Napriek tejto skutočnosti a paralelne s týmto úsilím jednotlivé štáty tradične preferovali vlastné programy/projekty vyzbrojovania a pokiaľ

možno hovoriť o spoločnej spolupráci, táto sa dominantne týkala individuálnych domácich projektoch vyzbrojovania. Potreba spoločnej európskej spolupráce bola síce uznávaná, avšak vyššie uvedené organizácie (s výnimkou OCCAR) popri hľadaní ciest pokroku prepadali mnohokrát do riešenia ich vlastných problémov. Jednou z hlavných prekážok pre rozvoj týchto organizácií bola skutočnosť, že oblasť obrany ako taká - a v jej rámci predovšetkým problematika vyzbrojovania - je tradične takou oblasťou, v ktorej jednotlivé štáty nepostúpili svoju suverenitu medzinárodným organizáciám a namiesto toho prijímali jednostranné (unilaterálne) rozhodnutia, ktorými so zohľadnením jedného alebo viacerých hľadísk mali vplyv na ich národnú suverenitu.

Na rokovaní Európskej rady v Thessalonikách bolo v júni 2003 rozhodnuté o vytvorení medzivládnej agentúry v oblasti rozvoja spôsobilostí, výskumu, obstarávania a vyzbrojovania. V septembri tohto roku bola vytvorená ad hoc skupina pre vytvorenie Agentúry a v decembri 2003 bol vytvorený prípravný tím pre zriadenia Agentúry. Ako je známe, v júli 2004 bola na základe Jednotnej akcie zriadená EDA - European Defence Agency/Európska obranná agentúra.

1. ZÁKLADNÉ FUNKCIE A ÚLOHY EDA V OBLASTI VYZBROJOVANIA

Základné funkcie a úlohy EDA v oblasti vyzbrojovania sú stanovené v článku 5 „Funkcie a úlohy“ dokumentu Jednotná akcia (2004/551/CSFP) [1]. Patrí k nim hlavne:

- podpora a predkladanie nových multilaterálnych projektov spolupráce s cieľom splniť súčasné a v budúcnosti rozvíjané požiadavky na spôsobilosti v oblasti CSDP (v dokumente Jednotná akcia ešte uvedená ako ESDP),
- činnosť na koordinácii existujúcich programov implementovaných členskými štátmi,
- prevzatie zodpovednosti za riadenie osobitných programov na žiadosť členských štátov (prostredníctvom OCCAR alebo iných zoskupení pre riadenie programov),
- podpora cenovo efektívneho a účinného obstarávania pomocou identifikovania a rozširovania osvedčených postupov (**Best Practices**).

Poslanie a funkcie EDA týkajúce sa oblasti vyzbrojovania sú zvýraznené a definované aj v **konsolidovanom znení Zmluvy o Európskej únii** v znení zmien a dplnení vyplývajúcich z Lisabonskej zmluvy. V **čl.42, ods.3** konsolidovaného znenia tejto zmluvy sa zvýrazňuje úloha Agentúry „podieľať sa na vymedzení európskej politiky vo vyzbrojovaní“ a v **čl.45, ods.1** sú zvýraznené úlohy v oblasti spoločnej spolupráce vo vyzbrojovaní, kde má

EDA „navrhovať mnohostranné projekty na plnenie cieľov v oblasti vojenských spôsobilostí a zabezpečovať koordináciu programov vykonávaných členskými štátmi a riadenie osobitných programov spolupráce“ a „podporovať harmonizáciu operačných potrieb a prijímať efektívne a kompatibilné metódy obstarávania“.

Za realizáciu stanovených funkcií a úloh zodpovedá Riaditeľstvo EDA pre vyzbrojovanie. Riaditeľ je podriadený priamo výkonnému riaditeľovi EDA a má dvoch zástupcov. Zástupcu riaditeľa pre oblasť spolupráce vo vyzbrojovaní a zástupcu riaditeľa pre politiku vo vyzbrojovaní.

2. OBLASTI SPOLUPRÁCE VO VYZBROJOVANÍ

Spolupráca vo vyzbrojovaní sa týka viacerých oblastí, ku ktorým predovšetkým patria také ako sú stratégie, doktrína a spôsobilosti, finančné zdroje – rozpočet, plánovanie a programovanie, definícia a harmonizácia spoločných požiadaviek, postupy v akvizícii a obstarávaní výzbroje a techniky jednotlivých štátov, vzťahy medzi vládou a priemyslom, úroveň a pripravenosť obranného priemyslu jednotlivých krajín na medzinárodnú spoluprácu, oblasť výskumu a rozvoja technológií a ďalšie. Ide teda o rôznorodé a špecifické oblasti, ktoré je potrebné zohľadniť z hľadiska prípravy a realizácie spoločných programov a projektov vyzbrojovania. Z globálneho hľadiska je veľmi dôležité **definovať budúce spôsobilosti** a v tejto súvislosti by mali byť z vládnej úrovne definované ciele a aktivity, ktoré chcú ozbrojené sily príslušných štátov v budúcnosti rozvíjať, vrátane účasti na vojenských operáciách EÚ.

EÚ má odsúhlasenú spoločnú bezpečnostnú stratégiu a počet jej spoločných operácií sa postupne zvyšuje. Je tu však jedna doposiaľ nevyriešená problematika, ktorou je absencia spoločnej doktríny. Aj z tohto faktora vyplýva nevyhnutnosť **spoločnej definície požiadaviek** a potrebnosť kooperačných programov. Pokiaľ sa týka vojenských spôsobilostí je tu celá rada prekážok pre dosiahnutie zhody medzi jednotlivými krajinami. Každá krajina má svoje vlastné priority a časové termíny pre rozvoj príslušných spôsobilostí. Aj z tohto dôvodu EÚ vyvíja rôzne iniciatívy, ako sú Hlavné ciele síl 2010 (Headline Goals 2010), Európsky akčný plán pre spôsobilosti (ECAP-European Capabilities Action Plan) a Plán rozvoja spôsobilostí (CDP), ktorý ustanovuje rôzne kategórie s cieľom umožniť koordináciu národných potrieb.

Pokiaľ sa týka **rozpočtov** a programov viackrát sme uviedli, že podstatným faktorom je zvýšenie cien vojenskej výzbroje a techniky a každoročné znižovanie nákladov na obranu. Štatisticky je zaujímavé, že členské krajiny EDA vynakladajú asi 200 000 mil.€ na obranu, čo

je v prepočte asi 400 € na obyvateľa [4]. Aj keď uvedený údaj vyzerá impozantne, v porovnaní s nákladmi USA na obranu vynakladá EÚ len približne polovičnú sumu, pričom z hľadiska porovnania spôsobilostí medzi USA a EÚ, tak tie sú viac ako dvojnásobne v prospech USA. Samozrejme rozhodujúce je, či európske náklady na obranu sú vynakladané účelne. V kontexte disproporcie v porovnaní s USA a účelnosti vynakladania výdavkov na obranu v rámci EÚ je skutočnosťou duplicita programov a existencia veľkého množstva vojenského materiálu, ktorý nie je použiteľný pre vykonávanie spoločných misií a operácií. Aj tieto skutočnosti zvyrazňujú potrebnosť definície spôsobilostí, ktoré budú vyžadované v budúcnosti. Tento proces je vykonávaný prostredníctvom Plánu rozvoja spôsobilostí, prostredníctvom ktorého sa bude EDA pokúšať spojiť vojenské spôsobilosti a bude zabezpečovať, aby boli rozvíjané kompatibilne s rôznorodými národnými záujmami.

Za účelom analýzy problematiky obrany v členských krajinách bola v rámci EDA spracovaná komparatívna štúdia v rámci úsilia prostredníctvom tzv. obranných údajov. Napriek určitým odlišnostiam, ako je v prípade Francúzska a Talianska zahrňovanie nákladov na Gendarmerie a Carabinieri do nákladov na obranu a v prípade Veľkej Británie a Francúzska zahrňovanie nákladov na jadrové sily, je vhodné pozrieť sa na niektoré skutočnosti cez prizmu problematiky spolupráce vo vyzbrojovaní.

Najväčšie **výdavky na obranu** vynakladajú Veľká Británia, Francúzsko, Nemecko, Taliansko a Španielsko [3]. Uvedené štáty sú súčasne členmi zoskupenia štátov LoI, ktoré združuje európske štáty s najvyspelejším obranným priemyslom (okrem uvedených štátov k nim patrí ešte Švédsko).

V dôsledku svetovej ekonomickej a finančnej krízy sa národné výdavky na obranu v rokoch 2009 a 2010 výrazne znížili, čo platí aj pre Slovenskú republiku (v našom prípade zďaleka nedosahujú 2% z HDP, ku ktorým sa Slovenská republika zaviazala v rámci prístupových rozhovorov do NATO).

Celkový počet príslušníkov ozbrojených síl v rámci členských krajín EÚ je okolo dvoch miliónov, pričom celkovo môže byť na operácie vo svete rozmiestnených asi 100 000 vojakov. To predstavuje asi 5%, čo je približne desaťnásobne menej ako zodpovedajúci pomer v porovnaní s USA [4]. V objeme nasadeného vojenského materiálu je tento pomer ešte horší.

Z hľadiska **participácie v obranných programoch**, je žiaľ tendenciou krajín EÚ rozvíjať ich na národnej úrovni. Na akvizíciu vojenského materiálu vynakladajú členské krajiny EÚ viac ako 30 000 mil.€ [4], z čoho až 80 % týchto investícií je realizovaných

prostredníctvom národných programov, čo nie je dobrá hodnota z hľadiska možností a výhod, ktoré poskytujú spoločné programy vo výzbrojovaní. Uvedený údaj súčasne znamená, že v oblasti vývoja a výroby obranných systémov je príliš veľká duplicita s problémami v oblasti štandardizácie a interoperability. Dôsledkom je aj značná fragmentácia, ktorá má veľký negatívny vplyv na spoločnú logistickú podporu pre hlavné zbraňové systémy.

Zvýšený počet rozdielnych programov sa takisto odráža v nedostatkoch v koordinácii požiadaviek na obrannú výzbroj a techniku a to napriek vyvíjanému úsiliu dosiahnuť spoločný cieľ v tejto oblasti. Hlavným programom, ktorý by mal diktovať politiku výzbrojovania členských krajín EÚ je konsolidácia požiadaviek a prianie **investovať spoločne a viac efektívne** – ak chceme dosiahnuť spoločný cieľ v rozvoji obranných spôsobilostí. Proces realizácie programov výzbrojovania, vykonávaný na národnej úrovni predstavuje veľa prekážok. Ak k tomu pridáme participáciu ďalších štátov, je tento proces ešte viac komplikovaný z rôznych faktorov, vrátane spomalenia v prípade spojenia potrieb, *rôznych národných postupov pre obstarávanie a zosúladenia časových termínov dodávok* požadovanej potreby.

Pre riešenie tejto dysfunkčnej situácie sa európski ministri obrany pokúšajú koordinovať ich požiadavky na obdobie dekád. Ako bolo uvedené, značné úsilie je vyvíjané v určovaní vojenských spôsobilostí v rámci Hlavných cieľov síl 2010 (Headline Goals 2010), Plánu rozvoja spôsobilostí (CDP), ale aj v rámci Pravidiel (Kódexu) pre obranné obstarávanie (Code of Conduct on Defence Procurement). Jednou z aktuálnych oblastí a navrhovaných potrieb je **zavedenie kritérií pre definovanie spoločných požiadaviek**. Malo by sa tak urobiť predovšetkým v operačnej oblasti, kde je ťažšie konsolidovať celkovú požiadavku ako v oblasti technickej, resp. v určitej technologickej oblasti. Na druhej strane definovanie požiadaviek na vysoko sofistikovanú výzbroj a techniku si spravidla vyžaduje dlhšie rokovania, ktoré komplikujú dosiahnutie dohody o implementácii projektu.

Ďalším dôležitým faktorom pri príprave spoločného projektu výzbrojovania je **zohľadnenie etapy prevádzky a údržby** zbraňového systému a to už v **etape jeho vývoja**. Veľmi často sa stáva, že etapa prevádzky a údržby nie je zohľadňovaná pri analýzach finančnej náročnosti budúceho spoločného projektu (čo platí aj z národného hľadiska pri rozhodovaní sa o nákupe novej výzbroje a techniky). Dôvod je jasný: cena týchto etáp životného cyklu systémov tvorí rozhodujúcu časť celkových nákladov na životný cyklus a nákladov na celkovú cenu programu a je z praktických dôvodov presadenia a uskutočniteľnosti programu radšej nezohľadňovaná, resp. na budúce náklady v týchto etapách sa odvoláva len vo všeobecnej rovine. Súčasnne je rozšírená všeobecná zásada, že

krajiny majú tendenciu požadovať národné rozhodnutia pre kontrakty týkajúce sa prevádzky a jej podpory, pretože ich hlavným cieľom je podporovať a udržiavať ich domáci priemysel. Doba životného cyklu zbraňových systémov je dlhá (viac ako tridsať rokov) a takisto je dlhá doba kontraktov na etapu prevádzky a údržby. Na jednej strane sú kontrakty na tieto etapy lukratívne pre dodávateľov náhradných dielov a služieb, na druhej strane veľa štátov čelí finančným a regulačným prekážkam pri uzatváraní takýchto dlhodobých kontraktov.

Realizácia programov spolupráce vo vyzbrojovaní počas **životného cyklu zbraňových systémov** si vyžaduje pevné rozhodnutie na strane vlád zainteresovaných krajín a venovanie pozornosti nielen logistike a údržbe, ale aj oblasti výcviku. Dôležitým aspektom realizácie programov spolupráce je zvolený **model riadenia programu**. Úroveň riadenia a stupeň integrácie projektového tímu má priamy vplyv na úspešnosť programov spolupráce. Do multinárodného projektového tímu, ktorý manažuje program a pôsobí v mene zainteresovaných štátov, sú navrhnutí špecialisti z každého zainteresovaného štátu. Problémom je, že tieto multinárodné projektové tímy nie sú orgánom s rozhodovacou právomocou, t.j. každý národný predstaviteľ musí konzultovať a žiadať stanovisko svojej národnej autority v rámci procesov týkajúcich sa rozhodovania. Z tohto dôvodu bolo napr. v deväťdesiatych rokoch minulého storočia v rámci OCCAR rozhodnuté o vytvorení stálych projektových tímov, v ktorých každý jeho člen nielenže pracuje ako národný predstaviteľ, ale ako súčasť integrovaného tímu sa podieľa na vypracovávaní konečného riešenia alebo priebežných spoločných návrhov. Práve táto skutočnosť a bohaté skúsenosti OCCAR z manažovania spoločných projektov vyzbrojovania sú hlavnými dôvodmi pre ktoré chce aj EDA využiť na zmluvnom základe OCCAR ako orgán pre manažovanie projektov spolupráce vo vyzbrojovaní vzniknutých v rámci Agentúry.

Ďalšou dôležitou oblasťou majúcou vplyv na vznik a ďalšie etapy spoločných projektov vo vyzbrojovaní je **problematika rozdielnych postupov v akvizícii /obstarávaní** v jednotlivých členských krajinách EDA. Veľkým prínosom je implementácia postupov v rámci *Pravidiel (Kódexu) obranného obstarávania* (Code of Conduct on Defence Procurement) prijatého ako dobrovoľný medzivládny režim v rámci EDA. Skutočnosťou však je, že viaceré zúčastnené členské krajiny EDA na tomto režime nerešpektujú v plnej miere dohodnuté pravidlá – transparentne nezverejňujú medzinárodné tendre na *elektronickej zobrazovacej tabuli* (**EBB**- Electronic Bulletin Board) EDA, t.j. stále sa doposiaľ zdráhajú otvoriť svoj trh pre dodávateľov, ktorí nie sú striktne národného pôvodu. Postupy pre vykonávanie akvizíčných programov sa v priebehu rokov menili. Tendenciou bolo napr. rozdeliť vývojovú etapu na niekoľko etáp. Prvá etapa obsahovala definičnú fázu, po nej

nasledovala druhá etapa – výskum a vývoj, v priebehu ktorej sa uskutočňovala analýza potenciálnych rizík. Programy v niektorých krajinách obsahovali medzi etapou definície a vývoja tzv. etapu redukcie rizík (tieto modely boli rozpracované najmä vo Veľkej Británii a potom vo Francúzsku a Nemecku). Delenie a obsah etáp životného cyklu systémov sú predmetom medzinárodnej normy ISO/IEC 15288:2002 „Systémové inžinierstvo – Procesy životného cyklu systému“, ktorá je rešpektovaná aj v rámci väčšiny členských krajín EDA a je aj základom pre politiku NATO v oblasti politiky životného cyklu systémov.

V prípade spoločných programov vyzbrojovania je spravidla viac praktické *rozdeliť program na niekoľko etáp* a zúčastnené krajiny rokujú o zmluvách pre každú etapu. Uvedená prax však spôsobuje časové sklzy v realizácii programu. Veľmi dôležité je *precízne vymedzenie zodpovedností zákazníka a riešiteľa/priemyslu*. Hlavným účelom jasného stanovenia zodpovedností je definovať náklady na program a časové termíny dodávok výsledného produktu. Čím viac sú *redukované potenciálne riziká v definičnej etape*, tým ľahšie bude odvrátiť možné riziká pre riešiteľa/priemysel spôsobujúce navýšenie ceny alebo predĺženie termínov.

Veľmi významným faktorom, ktorý má vplyv na vládne rozhodnutia o vývoji programu, je **úroveň komplexnosti systému**. V niektorých prípadoch, keď sú vyvíjané komplexné systémy, sú rozhodnutia týkajúce sa procesu akvizície/obstarávania, uskutočňované spoločne medzi vládami a priemyslom. Ministri obrany zainteresovaných krajín hrajú veľmi aktívnu úlohu vo vytvorení priemyselnom konzorciu na vývoj a manažovanie programu. Konzorcium je vytvorené hlavne vo väzbe na zdieľanie rizík. V prípade menej komplexných systémov je model obrátený v tom zmysle, že riziko je predpokladané plne na strane priemyslu.

Dôležité je tiež **analyzovať vzťahy medzi vládou (rezortom obrany) a priemyslom**. V prípade ak má daný štát nízky rozpočet na obranu je pre jeho obranný priemysel veľmi náročné udržať sa ako dodávateľ na národnej úrovni. V určitých sektoroch, ako je letecký priemysel a elektronické systémy, sa priemysel postupne konsoliduje tým, že vstupuje do zahraničných kontraktov. Realita tohto procesu je však ďaleko od ideálu. Priemyselné subjekty musia dosiahnuť určitý stupeň konsolidácie, ak sa chcú uplatniť na globálnom trhu s obrannou výzbrojou a technikou. Sú tu však určité oblasti, ktoré sú vyňaté z konsolidačného procesu. Ide napr. o pozemné zbraňové systémy (všeobecne) a námorné platformy, kde obranná priemyselná základňa je štrukturovaná okolo malých a stredných podnikov, ktorých zapojenie sa do medzinárodnej spolupráce nie je jednoduché.

Problémy z hľadiska rozvoja spoločných programov vyzbrojovania spôsobujú tiež **rozdielne priemyselné politiky jednotlivých krajín**. Skúsenosti potvrdzujú, že vo všeobecnosti, čím je menšia zainteresovanosť rezortov obrany voči domácomu priemyslu, tým je obranný trh týchto krajín viac otvorený pre súťaž. Pokiaľ ide o vzťahy medzi priemyslom a vládou, existujú v krajinách EÚ rôzne modely. Napríklad v prípade Francúzska, Veľkej Británie a Talianska majú vlády týchto krajín veľmi špeciálne a priame vzťahy s ich národným priemyslom a na vysokej úrovni rozpracované dokumenty (zo strany rezortov obrany) týkajúce sa priemyselnej politiky. Sú viaceré menšie štáty, kde sotva existuje obranný priemysel a tieto štáty nakupujú svoju výzbroj a techniku zo zahraničia. Medzi nimi sú krajiny, kde sú určité technológie, ktoré vláda uplatňuje protekcionistický prístup (čo neplatí však len pre tieto krajiny).

Z pohľadu **modelov priemyselnej účasti (IP - Industrial Participation)**, ako základu pre medzinárodnú spoluprácu vo vyzbrojovaní, používa väčšina štátov pri rozvíjaní kooperačných programov v praxi **princíp „juste retour“** (t.j. kritérií priemyselnej reciprocity), prostredníctvom realizácie ktorého sa podiel práce priemyslu zo zúčastnených štátov rovná finančnému podielu štátu v programe. Skúsenosti ukazujú, že čím je väčší záujem rôzneho priemyslu a vlád na participácii v programe, tým viac prekážok je na ceste v stanovení modelu tejto spolupráce. Väčšina krajín očakáva a chce dosiahnuť, aby ich národný obranný priemysel mal prínos z účasti v programoch spolupráce (čo je vo väzbe na ich finančný podiel v programe plne opodstatnené). Avšak *striktne trvanie na uplatnení princípu „juste retour“ môže byť najväčšou prekážkou v realizácii programov spolupráce*. Skutočnosťou je, že viacero vlád by bolo ochotných zúčastniť sa na programoch spolupráce bez striktného trvania na tomto princípe, resp. boli by ochotné zúčastniť sa ich aj bez dosiahnutia určitého prínosu pre svoj priemysel (hlavne v prípade vysoko sofistikovaných a/alebo špeciálnych programov je zabezpečenie podielu priemyslu z priemyselne menej vyspelých, resp. menších štátov problematické). Dokonca v prípade organizácií ako je OCCAR je jedným zo základných princípov odmietnutie princípu „juste retour“. Tendenciu je dosiahnuť určitú globálnu rovnováhu v účasti v programe zastrešovanom touto organizáciou. Ide o to, aby finančné náklady krajiny pre účasť v určitom programe boli vyvažované pridelením podielu práce na všetkých programoch, ktorých sa jeho priemysel zúčastňuje. Nezávisle od toho, či priemysel je veľký alebo malý, jednotlivé krajiny chcú zachovať rovnováhu so zohľadnením dvoch kľúčových politických dôvodov: zamestnanosť a dozor nad technológiami, ktoré sú vyvíjané v priebehu programu.

Ďalším dôležitým faktorom, ktorý môže sťažiť, resp. deformovať vykonávanie programov spolupráce vo výzbrojovaní a je rovnako dôležitý ako manažovanie programu, je **problematika duševného vlastníctva a vlastníctva technických informácií**, ktoré sú výsledkom vývoja programu. Kontrola práv duševného vlastníctva v rámci rozvíjaných technológií počas programu spolupráce, ale aj zabezpečenie takých aspektov ako bezpečnosť dodávok, existencia stimulov pre priemysel k rozvoju inovácií alebo implementácia rôznych technológií môže ochrániť hlavných riešiteľov a subriešiteľov/subdodávateľov v rámci procesu riešenia a dodávateľských reťazcov a súčasne rozvíjať ich priemyselné kapacity. Väčší rozvoj technológií, väčšia priemyselná kontrola nad nimi si vyžaduje kontrolu zo strany priemyslu aj nad vlastníctvom vyvíjaných technológií, napriek tomu, že ministerstvá obrany garantujú právo použiť dané technológie.

Významnou výzvou v rámci rozvoja spolupráce vo výzbrojovaní sú **spoločné výskumné a vývojové (R&D) projekty**. Krajiny EÚ investujú *každoročne viac ako 40 000 mil.€ na obstarávanie a R&D* [4]. Asi 9000 mil.€ z tejto čiastky sa týka oblasti obrany. Pritom len samotné *Francúzsko a Veľká Británia vynakladajú 75% z tejto sumy*. Pokiaľ k vynaloženým investíciám v tejto oblasti pripočítame podiel Nemecka a Švédska dosiahne tento percentuálny podiel až hodnotu 90%. Dôležitejšie ale je, že *Francúzsko a Veľká Británia vynakladajú 13% ich rozpočtu na oblasť výskumu a vývoja, prakticky rovnaký percentuálny podiel ako USA (15%). Európsky priemer je pritom 7%*. **Duplikácie a negatívny vplyv dopadov ekonomickej krízy** znižuje efektívnosť investícií v danej oblasti. Jasnou potrebou je rozšíriť spoločnú spoluprácu na R&D projektoch a investíciách v tejto oblasti a zastaviť doterajšiu prax, keď veľa krajín pracuje na podobných projektoch a každá z nich ich financuje z vlastných zdrojov a tým vyčerpáva zdroje, ktoré by mohli byť použité spoločne na vývoj nových technológií. Princíp spoločného investovania je imperatívom aj pre oblasť výskumu a vývoja. Využitie výsledkov z tejto oblasti má priamy vplyv aj na úspešnosť programov a projektov výzbrojovania a má takisto priame väzby na zabezpečenie interoperability a oblasť vykonávania vojenských operácií.

3. VYBRANÉ ASPEKTY TÝKAJÚCE SA EURÓPSKEJ SPOLUPRÁCE VO VYZBROJOVANÍ

Podpora a dosiahnutie vyššej úrovne európskej spolupráce vo výzbrojovaní je jedným zo základných poslání EDA ako zdokonaľiť európske obranné spôsobilosti.

K hlavným dôvodom pre zvýšenie úrovne európskej spolupráce vo výzbrojovaní možno zaradiť: [4, 5, 9, 2, 6]

Vojenské reflexie

- ✓ redukcia rozpočtov na obranu členských štátov spôsobená viacerými príčinami, jednou z najvýznamnejších je globálna ekonomická a finančná kríza,
- ✓ zvýšenie komplexnosti obranných systémov, potreba zavádzania zložitých „systémov v systéme“
- ✓ špirálovitý nárast ceny obranných systémov,
- ✓ požiadavky na zvýšenie úrovne interoperability používanej výzbroje a techniky medzi spojencami a členskými štátmi,
- ✓ neschopnosť (resp. dôvody neefektívnosti) väčšiny európskych štátov obstarávať komplexnú vojenskú výzbroj a techniku ináč ako nákupom z USA alebo zdieľaním jej ceny s ďalšími štátmi,
- ✓ čisto národný výskum a vývoj komplexných zbraňových systémov sa stáva čoraz menej životaschopným, technicky príliš náročný a časovo zdĺhavý a z hľadiska finančných nákladov neúnosný, ai.

Z vyššie uvedených dôvodov je východiskom spoločná koordinovaná akvizícia s spoločné riadenie vývoja a/alebo výroby komplexných obranných systémov a/alebo ich podpora.

Spoločné programy vyzbrojovania a akvizície by predovšetkým priniesli: [4, 5, 2, 6]

- ✓ zníženie nákladov na vývojovú a výrobnú fázu systému, ktoré sa dosiahne najmä v prípade veľkých programov, na pokrytie nákladov ktorých už národné zdroje nestačia,
- ✓ zníženie nákladov na prevádzku a údržbu, ktoré tvoria rozhodujúcu časť celkovej ceny životného cyklu obranných systémov,
- ✓ zníženie technických a finančných rizík,
- ✓ operačný prínos, pretože medzi zúčastnenými štátmi by bola zabezpečená interoperabilita, potrebná úroveň šandardizácie výzbroje a techniky a používanie spoločných postupov,
- ✓ prínos pre priemysel, ako je predovšetkým transfer technológií; zdieľanie výrobných postupov a získanie know-how priamym zapojením sa do výskumno-vývojových a výrobných procesov; umožnenie integrácie obranného priemyslu,

V tejto súvislosti je potrebné vidieť, že nové technológie duálneho použitia umožňujú väčšie možnosti pre aktívnu participáciu menej priemyselne rozvinutých krajín a menších krajín v spoločných projektoch vyzbrojovania,

- ✓ ekonomický prínos z exportu výsledných produktov a služieb zo spoločného programu (hoci, samozrejme, exportný úspech nie je vždy zaručený),
- ✓ politický prínos, prostredníctvom pomoci zúčastneným štátom posilniť ich spoločné porozumenie.

Aby bolo možné dosiahnuť všetky výhody vyplývajúce z spoločných programov vyzbrojovania je okrem iných záležitostí potrebné venovať pozornosť požiadavkám na spoločné riadenie týchto projektov, ktoré zabezpečí spojenie rozdielnych postupov a politík používaných jednotlivými štátmi. V tejto súvislosti má práve EDA veľmi dôležitú úlohu v oblasti prevzatia koordinácie rôznych národných politík a v rozvoji spoločných postupov (čo je v súčasnosti veľmi zložitá dosiahnuť).

Napriek vyššie uvedeným prínosom zo spoločnej medzinárodnej spolupráce vo vyzbrojovaní a akvizícii na európskej úrovni, realitou sú v súčasnosti hlavne nasledujúce **problémy, ťažkosti a prekážky:** [4, 5, 2]

- ťažkosti v harmonizácii operačných požiadaviek a v časovom pláne medzi zúčastnenými štátmi, ktoré majú za následok oneskorenie začatia programu/projektu a zvýšenie nákladov na výsledný zbraňový systém,
- absencia prístupu z hľadiska celého životného cyklu pri manažovaní programu/projektu, s potrebnosťou rozdelenia programu na príslušné etápy (konceptia, vývoj, výroba, využívanie, podpora, vyradenie), ktoré sú spravidla ešte rozdelené na podetapy,
- komplexná štruktúra alebo neefektívna štruktúra z hľadiska rozhodovacích procesov na strane zúčastnených štátov a na strane európskeho obranného priemyslu, ktorá je ďalšou príčinou oneskorenia, osobitne pred začatím programu,
- použitie „juste retour“ princípu (t.j. kritérií priemyselnej reciprocity), prostredníctvom realizácie ktorého sa podiel práce priemyslu zo zúčastnených štátov rovná finančnému podielu štátu v programe, čo môže viesť k neefektívnemu rozdeleniu práce a duplikácii zdrojov a v konečnom dôsledku vedie k zvýšeniu nákladov na vývoj a výrobu,

Vojenské reflexie

- nejasný komplexný právny a riadiaci rámec, s veľkým počtom rôznych súborov pravidiel (zásad) a zainteresovaných účastníkov s nekoordinovaným chovaním,
- obmedzenia brániace väčšiemu zapojeniu sa do spoločných programov vyzbrojovania, ku ktorým predovšetkým patria:
 - ✓ rozdielna technologická úroveň jednotlivých členských štátov,
 - ✓ nedostatočná kvalifikácia a jazyková pripravenosť potenciálnych riešiteľov,
 - ✓ neznalosť právnych noriem, procesných pravidiel a mechanizmov spolupráce.
- absencia adekvátnych národných rámcových dokumentov – stratégií, koncepcií a plánov, ktoré by konkrétnym programom/projektom vymedzili úlohu a miesto v procese tvorby požadovaných spôsobilostí, čím by sa plnohodnotne zdôvodnila ich opodstatnenosť a vytvorili predpoklady pre ich realizáciu a alokáciu potrebných finančných prostriedkov. Uvedený faktor možno považovať za vôbec najväčšiu prekážku z hľadiska začatia spoločných programov/projektov vyzbrojovania.

Posledne menované problémy sú charakteristické predovšetkým pre nové členské štáty EÚ/EDA zo strednej a východnej Európy, ktoré v deväťdesiatych rokoch minulého storočia zaviedli trhové mechanizmy a radikálnym spôsobom transformovali svoju obrannú technologickú a priemyselnú základňu. Absencia kvalitných dlhodobých vízií a stratégií, nedostatočné a nekomplexné obranné plánovanie a v rámci neho nedostatočná úroveň harmonizácie medzi jednotlivými plánovacími disciplínami (plánovanie síl, plánovanie vyzbrojovania, plánovanie operačnej logistiky a ďalšie) a dokonca časté všeobecné odmietanie adekvátnych plánovacích procesov ako takých mala, zdá sa, za následok aj vytvorenie určitého plánovacieho a procesného vákuu. V súčasnosti je takisto mimoriadne dôležité, aby plánovanie obrany bolo založené na základe rozvoja obranných spôsobilostí (**CBP** - Capability Based Planning), z ktorého by mali vychádzať aj kľúčové programy a projekty v materiálovej oblasti rozvoja obranných spôsobilostí, t.j. vo vyzbrojovaní a prístup v oblasti medzinárodnej spolupráce vo vyzbrojovaní. Tento prístup predovšetkým znamená, že aktivity v oblasti vyzbrojovania by mali byť orientované a vychádzať zo súčasných a budúcich potrieb a spôsobilostí ozbrojených síl.

Spoločné programy vyzbrojovania majú samozrejme aj svoje nevýhody, z ktorých možno uviesť: závislosť na ostatných účastníkoch programu, obmedzená sloboda rozhodovania (čo vzhľadom na stále pretrvávajúci vplyv subjektívnych faktorov pri

národnom rozhodovaní môže byť dôležitý faktor pre určitú rezervovanosť voči spoločným programom vyzbrojovania), možná nedôvera a podozrievavosť, že zúčastnené štáty budú predovšetkým realizovať svoje národné ambície a pod rúškom medzinárodnej spolupráce uprednostňovať záujmy svojho priemyslu nad záujmami programu ako celku.

ZÁVER

Z nových dvanástich členských krajín EÚ len Poľsko, Česká republika, Slovensko, Rumunsko a Bulharsko historicky disponovali a v súčasnosti ešte disponujú významnejšími kapacitami v oblasti obranného priemyslu - obranného výskumu, vývoja, skúšobníctva a produkcie, ktoré však nie sú dostatočne podporované domácimi obrannými rozpočtami. To spolu s nedostatočnou konsolidáciou a transformáciou na odpovedajúce formy a štruktúry môže viesť k pohlteniu nadnárodnými spoločnosťami a vedie k strate štátneho vplyvu a kontroly, s väzbami na know-how a pridanú hodnotu. Jednou z významných možností udržania vytvorených hodnôt (aj vo väzbe na ekonomické prostredie EDEM) je cieľená kooperácia v rozvoji obranných spôsobilostí umožňujúca zapojenie sa životaschopných subjektov obranného priemyslu a to najmä v akceptovateľnej pozícii subdodávateľov. Sekundárnym profitom takejto spolupráce by mal byť transfer know-how a technológií, pričom podstatný je dlhodobý podiel kvalifikovanej práce a podmienky na udržanie a rozvoj identifikovaných priemyselných kapacít. Vzhľadom na už existujúce zoskupenia štátov EÚ s najvyspelejším obranným priemyslom (LoI a OCCAR – Organizácia pre spoluprácu vo vyzbrojovaní/ Organisation Conjointe pour la Coopération en matière d'armement) je pre Slovenskú republiku aktuálnym priestorom na uplatňovanie svojich zámerov práve EDA.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

[1] Council Joint Action 2004/551/CFSP of 12 July 2004 on the establishment of the European Defence Agency. Dostupné na:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2004/l_245/l_24520040717en00170028.pdf>

[2] DARNIS, J.-P., GASPARINI G. a kol.: Lessons learned from European defence equipment programmes. In: Institute for Security Studies Occasional paper, No 69, October 2007.

Dostupné na: <<http://www.iss.europa.eu/uploads/media/occ69.pdf>>

[3] Defence Data of EDA participating Member States in 2008. Dostupné na:

<<http://www.eda.europa.eu/documents.aspx>> (dokumenty za r.2009)

[4] GONZÁLEZ, A. C., MEIRIÑO, A. A. a kol., European Defence Agency: Past, Present & Future, Ministerio De Defensa, Spain, 2010, ISBN 978-84-9781-548-2

- [5] HEUNINCKX, B.: A Primer to Collaborative Defence Procurement in Europe: Troubles, Achievements and Prospects. Dostupné na:
<<http://www.unpcdc.org/media/4929/eu%20collaborative%20defense%20procurement.pdf>>
- [6] KEOHANE, D.: The EU and armaments co-operation . In: Centre for European Reform, ISBN 1 901 229 40 8, December 2002
- [7] KOBLEN, I., SZABO, S.: Selected Aspects of Life Cycle Issue for Defence and Aviation Systéme, AFASES 2010 „Scientific Research and Education in the Air Force“, Brasov, 27-29 May 2010, ISBN 978-973-8415-76-8, str. 1131
- [8] KOBLEN, I., SZABO, S., BUČKA, P.: Manažment životného cyklu obranných systémov, Vojenské reflexie č. 3/2010, AOS gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš, str. 7-28.
- [9] KOLÍN, V.: Evropská obranná agentura po třech letech, Obrana a strategie/Defence and Strategy, č. 2/2007, Dostupné na:
<<http://www.defenceandstrategy.eu/redakce/index.php?lanG=cs&clanek=23595&slozka=2381&xsekce=23580>>
- [10] NEČAS, P., KELEMEN, M.: Nová strategická vízia pre sily NATO a EÚ?, Zborník príspevkov „Špecializácia ozbrojených síl“, MO SR, Bratislava 2005, str. 39-47.
- [11] NEČAS, P., UŠIAK, J.: Nový prístup k bezpečnosti štátu na začiatku 21. storočia. Vedecká monografia - 1. vyd., AOS gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, 2010. - 167 s., ISBN 978-80-8040-401-7.
- [12] SOCHA, L., KUBO, S.: System quality management throughout system life cycles, Acta Avionica. roč. 9, č. 14 (2007), s. 118-122. ISSN 1335-9479.
- [13] SZABO, S., KOBLEN, I.: Ako ďalej vo vyzbrojovaní, Obrana, č. 12/2007, s. 30. Dostupné na: <<http://www.mosr.sk/data/files/391.pdf>>
- [14] SZABO, S., UHERÍK, L.: The research and development direction of the special technology for needs of the armed forces of the Slovak republic, Special Technology 2008: 2nd International Scientific Conference on Special Technology : Bratislava, 29. April 2008. s. 79-82. ISBN 978-80-8075-324-5.

Recenzent: Dr. h. c. prof. Ing. Miroslav ŽÁK, DrSc.



K NIEKTORÝM ASPEKTOM RIADENIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY V REZORTE OBRANY NA SLOVENSKU Z POHĽADU INTEGROVÁJÚCEJ SA EUROPY

VLADIMÍR GECELOVSKÝ

doc. JUDr. Vladimír Gecelovský, CSc.,

Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia,

Duchnovičovo nám. 1,

080 01 Prešov, e-mail : vl_ge@yahoo.com

Abstrakt

Obsahom článku je analýza riadenia štátnej služby v štátnej správe z pohľadu integrovanej sa Európy. Poznatky pre článok boli získané skúmaním riadenia štátnej služby v krajinách EU ako aj z vlastnej skúsenosti, v snahe uplatniť nové metódy a nástroje riadenia v tejto oblasti. Článok identifikuje a zovšeobecňuje základné pojmy a prístupy v štátnej službe a vymedzuje priestor na jej zlepšenie.

Key words : štátna služba , štátny zamestnanec, verejná správa, štátna správa, riadenie štátnej služby

1. Úvod

Štátna služba je takou dôležitou súčasťou verejnej správy, že verejná správa a štátna služba sú často považované za synonymá. Hlavným cieľom štátnej alebo verejnej služby by malo byť poskytovať spoločnosti služby, ktoré sú kvalitné, včasné a zodpovedajú očakávaniam obyvateľstva. To znamená, že štátna služba a verejná správa nie sú samoúčelné, ale plnia v spoločnosti dôležitú funkciu, a tou je prechod od starého prístupu založeného na orientácii smerom dovnútra k orientácii smerom von.

2. Teoretické vymedzenie skúmanej problematiky

V zmysle § 12 zákona č. 575/ 2001 Z.z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, Ministerstvo obrany Slovenskej republiky je

ústredným orgánom štátnej správy pre

- a) riadenie a kontrolu obrany Slovenskej republiky,
- b) výstavbu, riadenie a kontrolu ozbrojených síl Slovenskej republiky,
- c) koordináciu činností a kontrolu orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy a iných právnických osôb pri príprave na obranu Slovenskej republiky,
- d) koordináciu obranného plánovania,
- e) zabezpečenie nedotknuteľnosti vzdušného priestoru Slovenskej republiky,
- f) koordináciu vojenskej letovej premávky s civilnou letovou premávkou,
- g) vojenské spravodajstvo,
- h) alternatívnu službu,
- i) obchodovanie s vojenským materiálom.

Vychádzajúc z uvedeného, je zrejmé že pri obsadzovaní vedúcich funkcií v oblasti výkonu štátnej správy je potrebné postupovať v intenciách zákona o štátnej službe. Preto je tu namieste potreba ozrejmiť význam štátnej služby pri riadení štátnej správy aj v tejto niekedy veľmi citlivej oblasti.

Štátna služba je pojem, používaný k označeniu právnych vzťahov zamestnancov pôsobiacich v štátnej správe. Odlíšenie štátnych zamestnancov ako zvláštnej sociálnej vrstvy a zvláštnu úpravu ich právnych pomerov sa v Európe datuje od 19. storočia. Súvisí to s formovaním právneho štátu a rozvojom verejného práva, predovšetkým správneho práva. Základným dôvodom osamostatnenia štátnozamestnaneckých vzťahov a ich úpravou normami verejného, predovšetkým štátneho a správneho práva bola snaha zamestnávateľa ako nositeľa moci a potreba štátu „včleniť“ zamestnancov do svojej podriadenosti „t.j. podriaďiť ich duchu a normám štátu.

Hodnoty, formujúce riadenie štátnej služby, môžeme rozdeliť do dvoch rovín. Po prvé: existujú hodnoty, ktoré sú politické a vychádzajú zo základných princípov demokratickej verejnej správy. Po druhé: sú aj iné hodnoty, ktoré sú síce tiež politické, pretože pochádzajú z celospoločenskej predstavy o tom, ako by mala fungovať verejná správa, ale vyžadujú väčšie riadiace schopnosti, aby mohli byť uplatňované v praxi. V rámci prvej roviny musí byť riadenie štátnej služby zamerané na dosiahnutie základných politicko-ústavných hodnôt: rovnakého zaobchádzania, spravodlivosti a rovnakých príležitostí pre vstup do štátnej služby a postup v jej rámci; to všetko v súlade so zákonmi a prostredníctvom konkurenčných

postupov, vychádzajúcich zo zásluh. Uvedené atribúty výrazne zvyšujú predvídateľnosť verejných konaní a rozhodnutí, spoľahlivosť spravovania verejných záležitostí a profesionalitu štátnej služby. Zistiť, či sú tieto hodnoty prítomné v riadení štátnej služby, je najmä politická úloha. Na nižších úrovniach hierarchie je to súčasne riadiaca úloha. To je napríklad jeden z dôvodov, prečo komerčné riadenie nie je vždy najlepší prístup k verejnej správe, vrátane riadenia štátnej služby. Do druhej roviny patria hodnoty ako účinnosť, efektívnosť a úspornosť, čo sú typické riadiace hodnoty. Pre ich dosiahnutie treba dosť rozvinuté riadiace schopnosti. Za viac riadiace než politické sú považované najmä vzhľadom na potrebu riešiť fiškálnu krízu a rozpočtové tlaky v mnohých štátoch. To vyžaduje dobré a efektívne využívanie verejných zdrojov. Z uvedeného vyplýva, že riadenie štátnej služby vyžaduje politickú angažovanosť riadiacu zodpovednosť, ktorá zabezpečí, aby štátna správa plnila v prvom rade svoje funkcie v súlade s právnym poriadkom a súborom uznávaných princípov verejného práva, a po druhé, aby štátna správa bola schopná efektívne dosiahnuť ciele verejnej politiky, ktoré jej stanovila právoplatne zvolená vláda. Tieto dva rozmery môžu byť zaručené len v rámci správneho práva, nie v rámci pracovného práva. Správne právo berie do úvahy politicko-ústavný rozmer štátnej služby a aj efektívny rozmer riadenia, zatiaľ čo pracovné právo len druhý z uvedených rozmerov.

Skúsenosti z mnohých členských štátov EÚ poukazujú na potrebu zabezpečiť systém riadenia, ktorý prinúti štátnych zamestnancov riadne si plniť ich úlohy a súčasne zachová jednotné riadenie v rámci celej správy. Je potrebná centrálna riadiaca funkcia, zahŕňajúca tvorbu personálnej politiky, vypracovanie návrhov predpisov, ako aj kontrolu riadenia štátnej služby, kvality personálneho zabezpečenia a personálnych nákladov prostredníctvom získavania a analýzy potrebných odborných informácií o štátnych zamestnancoch. Účasť zamestnancov na rozhodovaní môže byť považovaná za súčasť aspektu riadenia. Systém riadenia musí ustanoviť, akým spôsobom sa bude rozhodovať o personálnych záležitostiach, aký typ konzultácií alebo postupov má byť použitý pre spolurozhodovanie a tiež ako môžu byť spochybnené rozhodnutia v personálnych záležitostiach a definitívne napravené nesprávne rozhodnutia. Termín štátna služba ako štátna inštitúcia sa zúži, ak každý štátny orgán alebo každé ministerstvo pôsobí ako nezávislý zamestnávateľ, bez koordinácie. V tomto prípade riadiace aspekty, spojené so štátnou službou, môžu byť obmedzené. Riadenie štátnej služby by malo byť plánované ako úloha štátu, ktorá prechádza z vlády na rezortné ministerstvá a štátne orgány, a určuje vhodné rozdelenie úloh a zodpovedností. Vytvorenie centrálnej inštitúcie s dostatočnými právomocami a zdrojmi pre horizontálne riadenie štátnej služby cez ministerstvá a verejné inštitúcie štátu je podmienkou funkčného systému štátnej

služby. Touto inštitúciou môže byť ministerstvo, ako je to v niektorých európskych krajinách, alebo Úrad pre štátnu službu, v prípade iných európskych štátov, alebo samostatný orgán, podliehajúci ministerstvu. Treba len to, aby niekto prevzal plnú zodpovednosť za koordináciu riadenia štátnej služby ako celku namiesto štátu.

Niekoľko príkladov rozdelenia zodpovednosti za verejnú správu resp. štátnu službu v niektorých „starých“ členských štátoch EÚ:

Nemecko: štátna služba a reforma verejnej správy spadajú pod ministerstvo vnútra. Polícia väčšinou nespadá pod toto ministerstvo, pretože polícia závisí od *Länder* (spolkových krajín – pozn. V.G.),

Rakúsko: štátna služba a reforma verejnej správy v súčasnosti spadajú pod ministerstvo financií,

Španielsko: štátna služba a reforma verejnej správy spadajú pod ministerstvo verejnej správy, ktoré má na starosti aj samosprávne obce (regionálna samospráva) a otázky miestnej samosprávy,

Francúzsko: má ministerstvo štátnej služby. Jeho názov je “Delegované ministerstvo predsedu vlády pre štátnu službu a reformu štátu”,

Švédsko: riadenie štátnej služby je veľmi decentralizované. Existuje tam centrálny Úrad pre štátnu službu, priradený k ministerstvu spravodlivosti.. Tento úrad sa zaoberá určovaním spoločných noriem a riadením kolektívneho vyjednávania,

UK: v UK existovalo ministerstvo štátnej služby, ktoré bolo zrušené v roku 1981 a personálne funkcie boli pridelené Úradu vlády, zatiaľ čo mzdové funkcie boli delegované na ministerstvo financií. Neskôr došlo k silnej decentralizácii personálnych funkcií na rôzne úrady. Civil Service College sa zaoberá prevažne vzdelávaním,

Portugalsko: má ministerstvo financií a verejnej správy,

Holandsko: za štátnu službu je zodpovedné ministerstvo vnútra,

Írsko: štátna služba spadá pod ministerstvo vnútra,

Belgicko: štátna služba spadá pod ministerstvo vnútra,

Taliansko: má Úrad pre štátnu službu.

Vo všeobecnosti rozlišujeme dva základné systémy štátnej služby : tzv. karierny systém (career system – pozn. V.G.), spočívajúci na celoživotnom profesionálnom pôsobení

v štátnych službách a tzv. systém merit , založený na odborných predpokladoch pre zastavanie funkčného miesta.. Základom kariérneho systému je právne zaručený služobný pomer, ktorého základnými znakmi sú : trvalosť a nezrušiteľnosť služobného pomeru po tom, čo je štátny zamestnanec prijatý do definitívneho (spravidla doživotného – pozn. V.G.) služobného pomeru, pokiaľ spĺňa predpísané požiadavky a nedopustí sa deliktu s ktorým je spojené prepustenie zo štátnej služby. Služobný postup sa uskutočňuje na základe služobných rokov, pričom najmä postup do vyšších tried sa podmieňuje pracovným hodnotením, atestáciami alebo inými kvalifikačnými ukazovateľmi. V tomto systéme, ktorý s určitými obmenami doposiaľ prevažuje v európskych krajinách, sa zamestnanie v štátnej službe stáva celoživotnou profesiou. Systém merit spočíva na klasifikácii miest v štátnej službe. Systemizované štátne miesta sa obsadzujú podľa kvalifikácie a pracovných výsledkov uchádzačov, bez ohľadu na to , či doposiaľ pôsobili vo verejnom alebo súkromnom sektore. Register miest je spravidla rozsiahly, s podrobnými popismi pracovnej náplne pre každé funkčné miesto. V tomto systéme je bežná fluktuácia medzi verejným a súkromným sektorom. Systém merit pochádza z USA a používajú ho však i severské a niektoré ďalšie európske krajiny. Pri porovnaní oboch systémov môžeme uviesť, že kariérny systém poskytuje väčšiu právnu istotu týkajúcu sa trvalosti zamestnania a služobného postupu, podporuje stabilitu služobných pomerov a profesionálne väzby k verejnej správe, stimuluje starostlivosť o rast kvalifikácie. Pri kariérnom systéme však dochádza k sklonu ku kastovníctvu, v menšej dynamičnosti a určitej strnulosti systému, pretože postupom podľa služobných rokov v štátnej službe sa na vedúce miesta dostávajú úradníci vyššieho pred penzijného veku. Naproti tomu systém merit je dynamickejší, umožňuje pružnejší postup pri výbere zamestnancov a pri obsadzovaní jednotlivých funkčných miest. Negatívom je tu však ťažkopádnosť, obtiažna meniteľnosť katalógov a popisu miest, ako aj malá miera stability štátneho aparátu. Súčasná filozofia systému štátnej služby na Slovensku je postavená predovšetkým na princípe prijímania zamestnancov na konkrétnu prácu. Nevýhodou zamestnania v tomto systéme štátnej služby oproti súkromnému sektoru je nízke finančné ohodnotenie zamestnancov, naopak výhodu predstavuje väčšia stabilita v zamestnaní. Štátna služba v zmysle § 5 zákona č. 400/2001Z.z. je definovaná ako činnosť, ktorou štátny zamestnanec v rozsahu ustanovenom zákonom alebo osobitným predpisom plní úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo plní úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby alebo bez určenia odboru štátnej služby a ktorá zahŕňa - a) riadenie, b) rozhodovanie, c) kontrolu, dozor alebo inšpekciu, d) vnútorný audit alebo vládny audit, e) odbornú prípravu rozhodnutí, f) právne

zastupovanie, g) odbornú prípravu návrhov zákonov, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov alebo medzinárodných zmlúv vrátane odborných činností súvisiacich s ich prerokúvaním, schvaľovaním a podpisovaním, ako aj odborných činností súvisiacich s vrátením zákonov prezidentom, h) odbornú prípravu koncepcných dokumentov a strategických dokumentov alebo i) odbornú prípravu podkladov na vykonávanie štátnych záležitostí. Plnenie úloh pri vykonávaní štátnych záležitostí v zmysle zákona o štátnej službe je činnosť vykonávaná štátnym zamestnancom výlučne v štátnom záujme v súvislosti s plnením úloh štátneho orgánu.

V súvislosti s riadením štátnej služby je potrebné v súčasnosti venovať osobitnú pozornosť hodnoteniam štátnej správy na Slovensku, renomovanými zahraničnými inštitúciami ktoré vyznievajú značne negatívne. Napríklad v správe SIGMA OECD (2009), sa konštatuje, že Poľsko, Česká republika a Slovensko predstavujú realizujúcu deštruktívnu reformu štátnej služby aj tým, že eliminovali potrebné inštitúcie bez ich nahradenia inými vhodnými mechanizmami a subjektmi. Podľa zdrojov „International Country Risk Guide“ (2009) na Slovensku pretrváva alebo sa dokonca zhoršuje miera politizácie štátnej služby. Údaje Svetového ekonomického fóra (WEF 2009), naznačujú, že riziko stranícko/korupčného rozhodovania štátnych úradníkov na Slovensku skôr narastá. Vychádzajúc z uvedeného je tu namieste otázka v čom je problém. Problémom sa tu javí integrita štátnej správy ktorá musí byť založená na profesionálnej nezávislosti a nestrannosti. Vo väčšine európsky krajín sa stanovili hranice medzi politikou a odbornosťou štátnych zamestnancov. Zvyčajne ministri a štátni tajomníci sú politický nominanti a vedia, že po naplnení svojho mandátu odchádzajú z funkcie. Výkon odborného riadenia rezortu zabezpečujú štátni zamestnanci v stálej štátnej službe ktorými sú stály štátny podtajomník alebo štátny tajomník pre administratívu prípadne generálny tajomník (v krajinách EU sa tieto názvy líšia) Títo štátni zamestnanci odborne riadia aparát rezortu a zodpovedajú sa ministrom a štátnemu tajomníkovi za plnenie programového vyhlásenia vlády. Nikto so štátnych zamestnancov si nedovolí spochybňovať legitimitu vlády ktorá vzišla z volieb. Výhodou tohto systému je, že pracovníci ktorí sa rozhodli spojiť svoju kariéru so štátnou službou majú právnu istotu v zamestnaní a zabezpečený kariérny postup s adekvátnymi sociálnymi výhodami(týka sa to hlavne kariérneho systému štátnej služby nie systému merit- pozn. V.G.) a štát na plnenie svojich úloh má odborníkov ktorých nie je potrebné po každých voľbách preškoľovať. Tak isto štátni zamestnanci nemajú problém s tým, že musia po voľbách vstupovať do víťazných politických strán aby si uchránili svoje pracovné miesto, tak ako sme boli toho svedkami na Slovensku za posledných 20 rokov.

3. Návrhy a odporúčania

Keď hľadáme v hierarchii štátnych úradníkov na Slovensku kto by mohol zabezpečovať plnenie funkcií výkonného odborného riadenia rezortu, tak je to vedúci služobného úradu ktorý je zo zákona najvyšší štátny zamestnanec a ktorému **po úprave niektorých ustanovení zákona o štátnej službe by mohol byť tento výkon zverený**⁴⁶. Vychádzame z premisy že výkon štátnej služby musí byť, podobne ako je to v právnej úprave podľa pracovnoprávných predpisov, riadený. Riadenie vykonávania štátnej služby radovými štátnymi zamestnancami vykonávajú vedúci štátni zamestnanci. Funkcia vedúceho štátneho zamestnanca sa tým odlišuje od vedúcich zamestnancov podľa Zákonníka práce. V zmysle § 12 zákona o štátnej službe vedúci služobného úradu je služobne najvyšší vedúci zamestnanec všetkým štátnym zamestnancom v príslušnom služobnom úrade. To znamená, že v hierarchii vedúcich štátnych zamestnancov je najvyšší vedúci štátny zamestnanec, čo nesporne v sebe subsumuje aj práva, povinnosti vedúceho štátneho zamestnanca, ktoré sú exaktne uvedené napr. v §§ 11, 59, 60,61,62 zákona o štátnej službe. Tieto zákonné ustanovenia týkajúce sa najvyššieho vedúceho štátneho zamestnanca v služobnom úrade, jeho kompetencie dávať štátnym zamestnancom pokyny na vykonávanie štátnej služby⁴⁷, riadiť a kontrolovať vykonávanie štátnej služby podriadenými štátnymi zamestnancami⁴⁸ a na druhej strane povinnosť uložená štátnym zamestnancom riadiť sa pri vykonávaní štátnej služby pokynmi vedúceho štátneho zamestnanca⁴⁹, radia vedúceho služobného úradu v rangu štátnej služby do postavenia najvyššieho štátneho zamestnanca v služobnom úrade, ktorý nesie zodpovednosť za riadenie, koordináciu, kontrolu a výkon štátnej služby v zmysle § 5 citovaného zákona v príslušnom služobnom úrade. Z hľadiska dlhodobých a strednodobých plánovacích mechanizmov spôsobom svojho kreovania by vedúci služobného úradu funkčne garantoval kontinuitu jednotlivých odborných rezortných procesov (napr. vzťah manažment/administratíva, legislatíva/výkon štátnej správy – pozn. V.G.). Z pohľadu nutnosti plošného i priameho riadenia vedúci služobného úradu by teda mal, v záujme garantovania vyváženosti jednotlivých odborných výstupov zo služobného úradu, vytvorené adekvátne legislatívne postavenie a právomoci, ktoré sa uplatňujú formami priameho riadenia, jednak voči jednotlivých organizačným útvarom na služobnom úrade ako aj voči podriadeným služobným úradom. Postavenie ministra ako štatutára, politického a ústavno-právneho

⁴⁶ GECELOVSKÝ, V. : Štátna služba na Slovensku, Prešov, Victoria 2004, ISBN 80-968810-6-X

⁴⁷ § 11 zákona č. 400/2009 Z .z. o štátnej službe

⁴⁸ § 62 zákona č. 400/2009 Z .z. o štátnej službe

⁴⁹ § 60 zákona č. 400/2009 Z .z. o štátnej službe

predstaviteľ rezortu je zabezpečené na základe ústavnej a zákonnej roviny zodpovednosti členov vlády. Ústavne sa postavenie ministra začína vyslovením dôvery vláde po jeho vymenovaní prezidentom republiky, Národnou radou podľa článku 113 ústavy a toto vyslovenie dôvery vytvára prvotný a nenahraditeľný ústavný základ výkonu funkcie každej vlády. Jeho zloženie je nevyhnutnou podmienkou výkonu funkcie každej vlády po jej vymenovaní prezidentom republiky. Ústava v článku 113 určuje presnú časovú lehotu, do kedy má vláda tento ústavný základ výkonu svojich funkcií nadobudnúť, pričom sa od neho odvíjajú aj vzájomné vzťahy medzi ňou a národnou radou. Tento prvotný ústavný základ výkonu funkcií vlády vytvára samotná národná rada a to vyslovením dôvery vláde o schválení jej programového vyhlásenia čo sa súčasne vzťahuje aj na výkon funkcie jej jednotlivých členov. Zákonná rovina, podľa ktorej ministerstvo riadi a za jeho činnosť zodpovedá minister, vyplýva z § 4 zákona č. 575/2001 Z. z. Tento ústavný a zákonný rámec postavenia ministra ako člena vlády by nebol v rozpore s postavením vedúceho služobného úradu, ktorý by mal zákonné oprávnenie a povinnosti v zmysle zákona o štátnej službe zamerané na dosiahnutie zákonom stanoveného účelu. Tento účel by sa nedal dosiahnuť, ak by sa vedúcemu služobného úradu neumožnilo relatívne samostatné postavenie v rámci výkonu jeho služobných práv pri plnení zákonom stanovených povinností. Uvedený spôsob posunu kompetencií v oblasti riadenia na ústrednom orgáne štátnej správy by rešpektovalo a zabezpečovalo dostatočný priestor na uplatnenie zodpovednosti ministra prostredníctvom metód priameho a nepriameho riadenia a tiež by vytvorilo predpoklady na uplatnenie zodpovednosti vedúceho služobného úradu. Minister, zodpovedný za riadenie ministerstva, svoju jednoznačnú politicko-správnú zodpovednosť z hľadiska riadenia by uplatňoval prostredníctvom vedúceho služobného úradu, na ktorom by spočívala odborná, zákonom vymedzená zodpovednosť. Princípy bezprostredného priameho riadenia by minister tak jednoznačne uplatňoval voči štátnym tajomníkom a vedúcemu služobného úradu. Voči ostatným organizačným útvarom minister by uplatňoval zodpovednosť v zásade prostredníctvom vedúceho služobného úradu, čím však by nebolo narušené jeho postavenie, kompetencie a zodpovednosť. Tento systém riadenia štátnej správy existuje v mnohých vyspelých európskych krajinách, kde kontinuita odborného riadenia pokračuje aj po skončení funkčných období vlád. Preto z hľadiska politickej kultúry by bolo potrebné aj na Slovensku začať pripravovať model ktorý by bol postavený hlavne na odbornosti.

Záver

Centrálna funkcia pre riadenie štátnej služby je potrebná, pretože štátna služba musí uplatňovať ústavné princípy a hodnoty, ktoré musia byť zabezpečené v celej štátnej správe a spĺňať danú normu. V pracovnoprávných vzťahoch (alebo obchodnom štýle riadenia), aj keď niektorá centrálna jednotka určuje všeobecnú personálnu politiku pre celú firmu, manažéri môžu mať pomerne veľký priestor pre prijímanie nových pracovníkov a pre rokovanie o pracovných podmienkach a platoch viac alebo menej decentralizovaným spôsobom. V štáte táto decentralizovaná autonómia, ak je veľká, bude brániť uplatňovaniu niektorých ústavných princípov (spravodlivosť, rovnosť pred zákonom) a znižovať význam ponímania verejnej služby. Na Slovensku v súčasnosti funkcia vedúceho služobného úradu je viac-menej politická, pretože po zrušení Úradu pre štátnu službu ktorý menoval týchto úradníkov na základe výberového konania, menovanie prešlo na vládu a tento najvyšší štátny zamestnanec v služobnom úrade nemá žiadnu garanciu, že po skončení funkčného obdobia vlády bude túto funkciu zastávať aj naďalej⁵⁰. Preto stojí za zváženie, keď chceme zabezpečiť princíp profesionality a nestrannosti v štátnej správe ako aj politickú kultúru bežnú v európskych krajinách, vytvorenie takých mechanizmov v štátnej správe ktoré by zaručovali odborníkom kontinuálne pokračovať v štátnej službe bez ohľadu na to kto bude vládnuť. Nehovoriac o zabezpečení vytvorenia predpokladov pre postupné posilnenie spoločenského „statusu“ štátnych a verejných zamestnancov ako celku.

Literatúra

1. ARNULL, A.: The General Principles of EEC Law and the Individual, Leicester University Press, Leicester 1990.
2. BOGUSZAK, J. Red.: Teorie státu a práva I. – II. Praha 1967.
3. BRÖSTL, A: Právny štát. Pojmy, teórie a princípy. Košice 1995.
4. CRAIG, P.P.: Administrative Law, London, Sweet&Maxwell, 1989.
5. DAVID, R. Ed.: The Different Conceptions of the Law.In: The Legal Systems of the World, their Comparision and Unification. Volume II. Chapter 1. Tübingen 1974.
6. FLAMME, M. A.: Droit administratif, I., II., Bruxelles, Bruylant, 1989.

⁵⁰ GECELOVSKY, V. : Štátna služba na Slovensku, Prešov, Victoria 2004, ISBN 80-968810-6-X

7. GARNER, J. F.: Administrative Law, London, Butterworths, 1979.
8. GECELOVSKÝ, V. : Štátna služba na Slovensku. – Prešov : Victoria, 2004.- 150 s. - ISBN 80-968810-6-X
9. GECELOVSKÝ, V. : Procesná stránka disciplinárnej zodpovednosti v štátnej službe v zmysle z.č.312/2001. In : Manažérstvo bezpečnosti, Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach, 2010, ISBN 978-80-89282-43-2, s.69
10. GECELOVSKÝ, V. : Štátna služba na Slovensku z pohľadu verejnej správy počas platnosti z.č.312/2001 Z.z.. In: Zborník vedeckých prác , Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove ,2009, ISBN 978-80-89372-11-9 , s.109-116
11. GECELOVSKÝ, V. : Preskúmavanie rozhodnutí vo veciach štátnej služby súdmi a aplikácia ZP v praxi v zmysle z.č.312/2001 Z.z. In : Manažérstvo bezpečnosti, Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach, 2010, ISBN 978-80-89282-43-2, s.65
12. KOOIMAN, J: Governing as Governance, London, 2003
13. KLENK, T. – NULLMEIER, F.: Public Governance als Reformstrategie. Dusseldorf, 2003
14. LETOWSKI, J. a kol.: System prawa administracyjnego, Wroclaw, Ossolineum, 1975.
15. WADE, H. W. R.: Administrative Law, Oxford, Clarendon, 1992.

Recenzent: JUDr. Miroslav HRÁŠOK



VOJENSKÉ REFLEXIE

VEDECKO-ODBORNÉ PERIODIKUM

Informácie pre autorov:

1. Príspevky musia byť spracované písmom „Times New Roman“, veľkosťou písma „12“, s riadkovaním „1,5“ v MS WORD.
2. Nadpis príspevku, nadpis abstraktu a nadpisy kapitol zvýraznite „tučným písmom „B“ bold.
3. Pod názvom príspevku uveďte meno, priezvisko a pracovisko autora.
4. Následne uveďte stručný abstrakt príspevku a kľúčové slová.
5. V záujme prehľadnosti čleňte príspevky do kapitol.
6. Odkazy uvádzajte pod čiarou na konci strany, resp. bibliografické odkazy (použité pramene) na konci príspevku pod hlavičkou „BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY“, „LITERATÚRA“, alebo „BIBLIOGRAPHY“.
7. Príspevky (korešpondenciu) posielajte na e-mailovú adresu redakcie/editorial board:
pavel.bucka@aos.sk, dusan.salak@aos.sk

VOJENSKÉ REFLEXIE

VOJENSKÉ REFLEXIE

Vojenské odborné periodikum

Vydavateľ: Akadémia ozbrojených síl
generála Milana Rastislava Štefánika
v Liptovskom Mikuláši

Demänovská cesta č. 393

031 06 Liptovský Mikuláš 6

Počet strán: 108

Náklad: elektronický časopis uverejnený na internete:
www.aos.sk

Vydané: jún 2011, roč. VI, č. 1/2011

Foto obálka: Peter Dovina

Dizajn obálka: Miloš Očkay

ISSN 1336-9202



AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNICA