

ZÁKON O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV A SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

plk. Ing. Ivan **SÁLAŠI**, kpt. Ing. Pavol **KOŠKOVSKÝ**, Mgr. Ľuboš **BERKY**

ÚVOD

Personálna politika je jedným z najdôležitejších atribútov prosperity a rozvoja každého organizačného celku. V Ozbroyených silách Slovenskej republiky (ďalej len „OS SR“) je táto skutočnosť o to významnejšia, že ozbrojené sily, profesionálni vojaci nesú priamu zodpovednosť za obranyschopnosť a územnú celistvosť štátu. Významná je i skutočnosť, že profesionálni vojaci musia obetovať časť svojich občianskych práv a slobôd a ako im to ukladá vojenská prísaha „nasadiť aj svoj život“ na obranu vlasti.

Všetky tieto skutočnosti kladú enormne veľké požiadavky na osobnostné kvality vojenských profesionálov a z hľadiska personálnej práce na kvalifikovaný výber a riadenie pracovnej kariéry – kariérny postup. Samozrejme, náročné požiadavky štátnej služby profesionálneho vojaka sú na druhej strane kompenzované adekvátnym sociálnym zabezpečením.

V apríli 2011 sa v Bratislave konala konferencia „Budúcnosť personálnej politiky v OS SR“. Závery konferencie jednoznačne poukázali na potrebu kvalitatívnej úpravy systému manažmentu personálu, ktorý by adekvátne a flexibilne reagoval na požiadavky súčasnej doby a ekonomické možnosti štátu. Prax ukázala, že je potrebné kariérny systém prepojiť so systémom sociálneho zabezpečenia tak, aby pre časť profesionálnych vojakov bola vojenská služba celoživotným povoláním, a pre týchto vojakov udržať motivačný systém ich sociálneho zabezpečenia. Oba tieto systémy sú navzájom úzko prepojené a ich vzájomná interakcia nám zaručí, že do ozbrojených síl budeme získavať a následne v nich udržiavať len kvalitný, vysoko profesionálny ľudský potenciál.

V súčasnej dobe je stále aktuálna téma zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a zákona o sociálnom zabezpečení profesionálnych vojakov.

1 ZÁKON O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

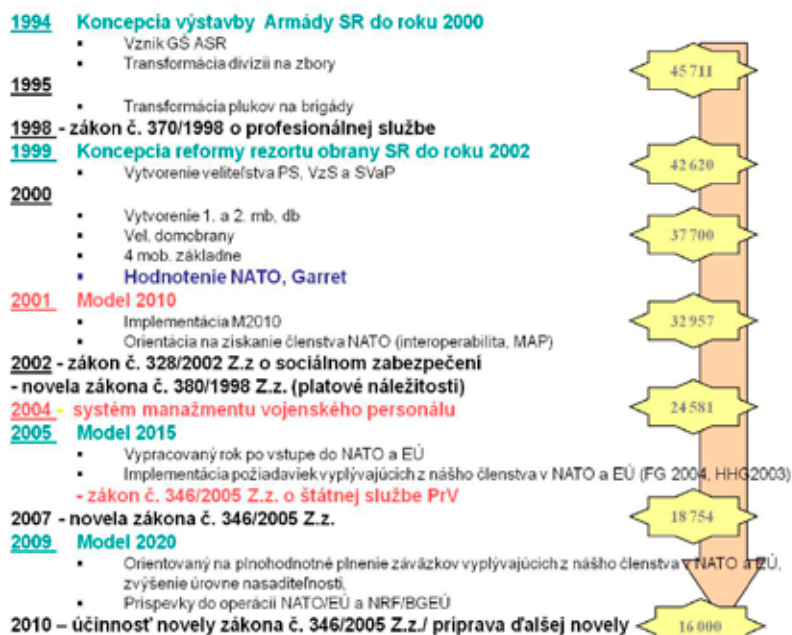
Medzi ciele personálnej politiky OS SR vo výcvikovom roku 2013, na základe Smernice o príprave ozbrojených síl Slovenskej republiky vo výcvikovom roku 2013, patrí aj realizácia legislatívnych a normotvorných opatrení súvisiacich so zmenou vojenského povolania z dočasného na celoživotné pre vysokokvalifikovaný a kľúčový personál a so stabilizáciou sociálneho zabezpečenia vojakov a zlepšovaním ich pracovných podmienok. V súvislosti s týmto cieľom je potrebné sa zamerať na dodržiavanie všeobecne platných legislatívnych noriem a interných normatívnych aktov pri personálnej práci s profesionálnymi vojakmi a zamestnancami OS SR s cieľom dosiahnuť plynulý prechod na legislatívu podľa nového zákona o štátnej služ-

POZNÁMKY

be profesionálnych vojakov. Špecialisti personálneho manažmentu musia venovať zvýšenú pozornosť príprave relevantných podkladov a tvorbe všeobecne platných legislatívnych noriem a interných normatívnych aktov v súvislosti s novým zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov prešiel za svoju existenciu viacerými vývojovými etapami, menila sa jeho filozofia, koncepcia ako aj základné myšlienky.

Historické medzníky



Obrázok 1: Historické medzníky vývoja štátnej služby profesionálnych vojakov

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon") vymedzoval podmienky výkonu štátnej služby do roku 2012 a vlastne celá personálna politika bola daná týmto zákonom a vykonávacími predpismi. Na druhej strane aplikačná prax ukázala, že uvedený zákon má veľa problémových oblastí, ktoré si vyžadujú zásadnejšiu diskusiu, zmenu koncepcie, ale aj jednotlivých častí.

V roku 2012 sa prijali rozhodnutia v súvislosti s filozofiou novopripravovaného zákona, medzi ktoré patria:

- vojenské povolanie sa má pre vysokokvalifikovaný a kľúčový personál zmeniť z dočasného na celoživotné,
- dĺžka vojenskej služby by mala závisieť od schopnosti každého vojaka učiť sa a odborne rásť,
- výkon vojenského povolania má byť dobrovoľný, vojak sa nemá nútiť k výkonu svojho povolania,

- sociálne zabezpečenie má kompenzovať dĺžku a náročnosť vojenskej služby,
- sociálne riziká vyplývajúce z prepustenia do zálohy by sa mali znížiť na minimum.

POZNÁMKY

Medzi kľúčové otázky patrí aj otázka rozdelenia služby profesionálnych vojakov. Štátna služba profesionálnych vojakov sa predpokladá rozdeliť do troch skupín:

1. Prípravná štátna služba. Príprava na dočasnú štátnu službu sa bude rovnako ako v súčasnosti vykonávať vo výcvikovom zariadení alebo na vysokej škole.
2. Dočasná štátna služba. V tejto skupine budú tie kategórie vojakov, ktorí budú slúžiť iba obmedzenú dobu, minimálne 3 a maximálne 17 rokov.
3. Stála štátna služba. Budú sem patriť profesionálni vojaci, ktorým už charakter ich vojenskej práce a tým aj ich zastávaných funkcií bude umožňovať slúžiť viac ako 17 rokov, prevažne do veku 50 – 55 rokov, prípadne aj dlhšie.

Od tejto úpravy sa očakáva, že v časovom horizonte 5 až 6 rokov sa vplyvom častej obmeny personálu v dočasnej štátnej službe znížia výdavky na mzdové prostriedky (nižšie hodnotné platy zodpovedajúce kratšej dobe služby).

Do stálej štátnej služby, ktorá by zároveň znamenala vznik nároku na výsluhový dôchodok sa dostane menšie množstvo personálu, ktorý bude motivovaný slúžiť čo najdlhšie. Úmerne s predĺžením priemernej dĺžky služobného pomeru profesionálnych vojakov sa predĺži aj doba ich prispievania do osobitného účtu a na druhej strane sa úmerne skráti doba poberania výsluhového dôchodku.

Navrhovaný priebeh služby profesionálnych vojakov v zmysle zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov

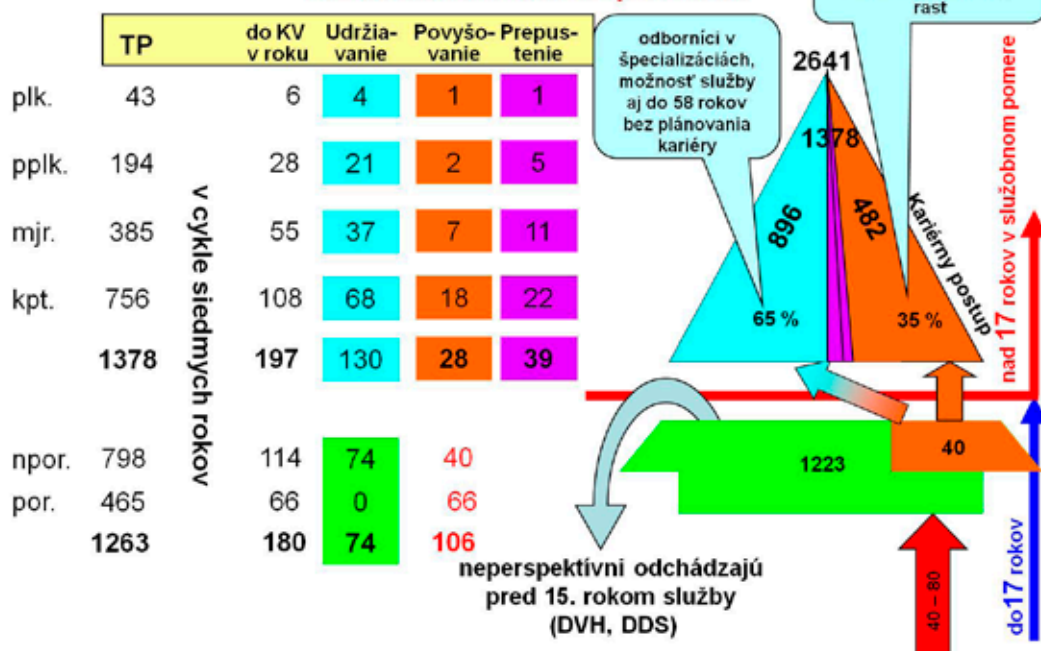
Tabuľka 1: Navrhovaný priebeh služby mužstva a poddôstojníkov



POZNÁMKY

Tabuľka 2: Navrhovaný priebeh služby dôstojníkov





Hlavným cieľom stabilizácie personálu je vytvorenie adekvátnych podmienok pre zotrvanie kvalitného a dobre pripraveného personálu na funkciách v OS SR, zároveň s možnosťou ponechať kariérny rast na rozhodujúcich funkciách (veliteľ, náčelník štábu, zástupca veliteľa).

Navrhovaný zámer udržateľnosti a obmeny vojenského personálu vytvára predpoklady na možnosť vykonávať štátnu službu v jednom mieste výkonu a počíta s nižšou odchodovosťou. Návrh zákona predpokladá prekročenie hranice 17 rokov štátnej služby ako medzník pre vstup do stálej štátnej služby, teda vytvorenie podmienok pre výkon služby ako celoživotného povolania. Zároveň pripúšťa možnosť prechodu z výkonu veliteľských funkcií na špecializované – odborné funkcie a naopak, to znamená v plnej miere podporuje kariérny a odborný rast vojenského profesionála.

POZNÁMKY

Vzhľadom na navrhované zmeny je nevyhnutné pristúpiť aj k zmenám v stupnici hodnotných platov vo vzťahu k platovým stupňom. Keďže sa predpokladá služba časti profesionálnych vojakov až do veku 55 a viac rokov, je potrebné platové stupne kontinuálne predĺžiť na úroveň minimálne 36 rokov vojenskej služby. Už dnes je po 21 rokoch vojenskej služby na svojom súčasnom platovom strope cca 70 % majorov a podplukovníkov, viac ako 90 % plukovníkov a všetci generáli, pričom ozbrojené sily majú záujem na pokračovaní ich služby ešte ďalších 10 - 15 a aj viac rokov. Mnohí z týchto vojakov pritom už nebudú mať možnosť kariérne rásť a ich plat by sa až do konca kariéry zvyšoval pri nezmenenom stave len o prípadnú valorizáciu. Zvyšovanie platu v závislosti od počtu odpracovaných rokov je charakteristické pre všetky systémy odmeňovania uplatňované v SR.

Uvedené skutočnosti len naznačujú šírku a hĺbku problémov, ktoré musí nový zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov vyriešiť. Predpokladáme, že v dobe čítania tohto článku už bude nový zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov schválený a poskytne podrobné informácie o jednotlivých zmenách v štátnej službe profesionálneho vojaka.

2 SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Sociálna politika je nástroj, ktorým štát zabezpečuje občanom ich sociálne práva s cieľom zdokonaľiť spôsob života každého jednotlivca. Z tohto zorného uhla je sociálna politika zároveň nástrojom uskutočňovania sociálnej spravodlivosti a zahŕňa politiku sociálneho zabezpečenia, vrátane osobných sociálnych služieb a sociálnych aspektov rodinnej politiky, zdravotnej politiky, bytovej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávacej politiky. Sociálne politiky a stratégie sú tvorené na základe spoločnosťou všeobecne prijímaných zásad s cieľom zdokonaľiť spôsob a kvalitu života každého jednotlivca pri rešpektovaní jeho prospechu tak, že neobmedzuje práva ostatných. V nadväznosti na zámery štátnej sociálnej politiky usiluje koncepcia o presadenie tých zásad do armádneho prostredia, ktoré tvoria podstatu európskej a svetovej právnej a sociálnej kultúry.

Sociálna politika rezortu ministerstva obrany musí voči profesionálnym vojakom spĺňať dve úlohy:

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

Vykonávanie vojenskej činnosti profesionálnymi vojakmi má rovinu spoločenskú vo vzťahu k plneniu úloh obrany a ochrany územnej celistvosti a obrany štátnych záujmov a rovinu individuálnu vo vzťahu k samotným profesionálnym vojakom, ich osobnosti, k ich osobnému a rodinnému životu. Obidve tieto roviny výrazným spôsobom zasahujú každého, kto sa rozhodne stať vojakom. Menia jeho postavenie ako občana Slovenskej republiky tým, že mu berú časť jeho ústavných práv, vrátane ochrany jeho zdravia a života ako najvyššej osobnej hodnoty a menia ho aj ako človeka, menia jeho osobnosť, postoje, motiváciu a hodnoty, aby bol schopný splniť úlohy, ktoré mu ako príslušníkovi ozbrojených síl vyvstávajú. Osobitosť vojenskej služby, fyzické, psychické aj morálne nároky kladené na každého príslušníka OS SR sú určujúcimi limitmi pre život profesionálnych vojakov, ktorí sa musia zriecť mnohých osobných slobôd a musia svoj súkromný život prispôbiť požiadavkám vojenského povolania. Vojenská organizácia zámerne a cielavedome spôsobuje silnú závislosť každého profesionálneho vojaka na nej samotnej a tým preberá na seba aj zodpovednosť za udržiavanie a rozvoj životnej úrovne profesionálnych vojakov. Spoločnosť prostredníctvom poskytovania finančného ohodnotenia a potrebných sociálnych programov ovplyvňuje a do veľkej miery reguluje životnú úroveň profesionálneho vojaka počas celej jeho vojenskej kariéry a tejto zodpovednosti by sa nemala vzdávať ani po skončení vojenskej kariéry, najmä ak táto závislosť trvá dlhší čas.

Súčasnú prehodnocovanie sociálnej politiky vo vzťahu k profesionálnym vojakom a sprísňovanie podmienok poskytovania kompenzácií výkonu vojenského povolania súvisí nielen so zhoršovaním finančnej situácie rezortu obrany. Po plnej profesionalizácii OS SR nastalo prehodnocovanie systému sociálneho zabezpečenia najmä vo vzťahu k motivačným faktorom. OS SR deklarujú, že záujemcov o službu profesionálnych vojakov je dostatok. Až uplatnenie nových podmienok výkonu vojenskej služby a sociálneho zabezpečenia ukáže, či sa OS SR dokážu aj za takto nastavených podmienok uplatniť na trhu práce a získať nových profesionálnych vojakov s požadovanými zdravotnými a psychickými kvalitami a fyzickými dispozíciami.

2. 1 Dva najvyužívanéjšie modely sociálnej politiky v ozbrojených silách

Sociálna politika v ozbrojených silách sa vo svete v zásade realizuje podľa dvoch modelov. Vyvinuli sa historicky a ich obsah a rozsah je determinovaný prevažujúcimi filozofickými zásadami, podľa ktorých sa spoločnosť riadi, ako aj objektívnymi ekonomickými možnosťami konkrétneho štátu.

Prvým modelom je „románsky“, či skôr „francúzsky“ model vyznačujúci sa tým, že štát prostredníctvom riadiaceho rezortného orgánu obrany a osobitných organizačných útvarov zabezpečuje najmä pre profesionálnych vojakov a ich rodinných príslušníkov nielen peňažné plnenia na zvyšovanie kvality života, ale priamo aj súbor sociálnych služieb pri uplatnení zvýhodňujúcich prvkov v porovnaní s nevojenským, civilným sektorom. Pre tento model je charakteristické, že ozbrojené sily

POZNÁMKY

si vytvárajú napríklad vlastné rekreačné a kúpeľné zariadenia a realizujú osobitné programy zahraničných rekreácií, ozdravných pobytov, prípadne aj sieť vlastných predškolských zariadení pre deti a zriaďujú tiež vlastný bytový a ubytovací fond. „Francúzsky“ model sociálnej politiky sa uplatňoval aj v OS SR nadväzujúc na predchádzajúce česko-slovenské systémové riešenie sociálnej politiky, ktoré začalo vznikať začiatkom dvadsiatych rokov 20. storočia, krátko po vzniku Československej republiky, a v ktorom sa prejavil zreteľný vplyv francúzskych vojenských odborníkov pôsobiacich v tom čase na Ministerstve národnej obrany v Prahe. Kontinuita vývoja tohto modelu nebola prerušená ani v období rokov 1948 – 1989, aj keď v roku 1964 bolo dôchodkové zabezpečenie vojakov a policajtov (vtedy príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti) začlenené do jednotného zákona o sociálnom zabezpečení (zákon č. 101/1964 Zb.), kde však zostalo upravené osobitnou časťou tohto zákona podľa osobitných pravidiel, takže vlastne išlo o „zákon v zákone“. „Francúzsky“ model sociálnej politiky v ozbrojených silách sa okrem Slovenska uplatňuje v Českej republike, Poľsku, Španielsku, Taliansku, Grécku, samozrejme vo Francúzsku, ale aj v ďalších krajinách.

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

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

2. 2 Príčiny zmien v sociálnej politike rezortu

Po roku 2002 sa poslednýkrát výrazným spôsobom zmenila sociálna politika rezortu obrany. Reštrukturalizácia a výrazné znižovanie početného stavu OS SR, ktoré boli NR SR odsúhlasené prijatím budovania „Modelu OS SR 2010“ viedli automaticky k zvýšenému odchodu nielen starších profesionálnych vojakov do výsluhového dôchodku, ale aj k odchodu časti mladých a vo svojej podstate perspektívnych ľudí, pre ktorých však už armáda nebola schopná nájsť miesto. Práve kvôli týmto dlhodobým plánovaným zmenám v počtoch a zložení OS SR bola v roku 2002 skrátaná doba možnosti odchodu do výsluhového dôchodku z 20 na 15 rokov služby. Bolo to opatrenie, ktoré malo kompenzovať mnohým ešte perspektívnym profesionál-

POZNÁMKY

nym vojakom skutočnosť, že armáda už pre nich nemá miesto. Vo veľkej časti krajín NATO sa vypláca výsluhový dôchodok po odslúžení 15 rokov v armáde. Veľká časť prepustených profesionálnych vojakov si nedokázala ani do 6 mesiacov od prepustenia nájsť v civile zamestnanie a bez výsluhového príspevku by sa mnohí ocitli v sociálnej núdzi. Záujem vojenských výsluhových dôchodcov o zamestnanie narážal na viaceré prekážky. Išlo o bývalých profesionálnych vojakov so špeciálnymi vojenskými kvalifikáciami, najmä mladších vo veku okolo 40 rokov a bývajúcich na vidieku v regiónoch východného Slovenska. Dnešnú situáciu na trhu práce je možné v niektorých regiónoch porovnávať so situáciou v rokoch 1997 – 2000, kedy bol veľký nedostatok pracovných miest. V tej dobe si až 37 % bývalých profesionálnych vojakov nevedelo nájsť zamestnanie.

Novodefinovaná sociálna politika rezortu obrany dostala nový rozmer po rozhodnutí o plnej profesionalizácii OS SR. Sociálne zabezpečenie sa stalo spolu s platom profesionálnych vojakov výrazným motivačným nástrojom na vstup do plne profesionálnych ozbrojených síl čo potvrdili aj výskumy medzi stredoškolskou mládežou.

Dôvody motivujúce študentov pre vstup do OS SR boli – lepšie sociálne a dôchodkové zabezpečenie po skončení aktívnej služby ako po civilnom zamestnaní, zaujímavá práca, možnosť pôsobiť v zahraničí, účasť na misiách, lepšie sociálne zabezpečenie počas výkonu povolania, než v civilnom zamestnaní, vysoká prestíž vojenskej profesie, stabilita zamestnania a iné.

Po všetkých uskutočnených zmenách, radikálnom prepúšťaní vyšších hodností profesionálnych vojakov a po uskutočnení politickej myšlienky – scivilniť čas funkcií, ktoré vykonávajú vojaci a ponúknuť tieto scivilnené miesta bývalým vojakom, aby sa zachovala odbornosť a znalosť vojenského prostredia – prichádza k tendenciám obrátiť všetky vykonané opatrenia od konca roku 2000 až doteraz v neprospech profesionálnej armády a v neprospech stabilizácie systému fungovania OS SR. Je smutné, že na snahy zaradiť profesionálnych vojakov do všeobecného systému sociálneho poistenia má vplyv najmä zmena civilného systému a nie zmeny týkajúce sa osobitného systému. Pod vplyvom spoločenských zmien v sociálnom a najmä dôchodkovom systéme, a najmä krízy a z nej vyplývajúceho nedostatku finančných prostriedkov, je rezort obrany kritizovaný za veľký počet výsluhových dôchodcov (aj mladých okolo 35 rokov), za veľký počet civilných zamestnancov (aj keď bol tlak na scivilňovanie mnohých funkcií vyžadujúcich si odborné vojenské znalosti) a aj za zamestnávanie bývalých vojakov, aj keď všade vo svete je považované využívanie skúsených a osvedčených ľudí na prácu prednosťou. Dokonca sa u nás objavujú už aj myšlienky o obštrukciách voči bývalým vojakom pracujúcim alebo uchádzajúcim sa o prácu v štátnych službách, aj keď práve pre tento štát nasadzovali svoje zdravie a svoj život. A v konečnom dôsledku sa v posledných rokoch ocitá v paľbe kritiky najviac osobitný systém sociálneho zabezpečenia vojakov, ktorý však má opodstatnenie všade vo svete.

POZNÁMKY

Súčasnú diskusiu o úprave osobitného systému sociálneho zabezpečenia sú sprevádzané rôznymi mýtmi na jeho štedrosť a neopodstatnenosť. Zavádzajúce sú napríklad tvrdenia, že po 15 rokoch služby, v cca. 35 rokoch veku, odchádzajú vojaci do dôchodku so 697 eurami. Ich dôchodok sa odvíja od platu – teda dosiahnutej hodnoty a funkcie, ktorú vykonával a od dĺžky trvania služby. Keďže štát ani rezort obrany nijako nepomáha prepusteným vojakom nájsť si zamestnanie, nie je morálne považovať výsluhový dôchodok za nezaslúžený nadštandard. Ide najmä o sociálnu dávku na ochranu pred prepadom na sociálne dno spoločnosti.

2. 3 Potreba zmien sociálneho zabezpečenia vojakov

Stratifikácia sociálnej politiky rezortu obrany vyjadruje v súčasnej dobe cielenú snahu pomôcť počas práce v OS SR, respektíve po jej skončení, tým kategóriám, ktoré to potrebujú. Zároveň sa do tohto systému premieta aj miera zásluhovosti sociálneho systému, ktorý je jedným z motivačných faktorov samotnej služby v OS SR, ako aj miera procesu získavania nových príslušníkov a pracovníkov rezortu. V jej rozpracovaní je nevyhnutné zachytiť nasledujúce faktory vychádzajúce so špecifik vojenkej služby:

- zákonná dĺžka možnej služby v OS SR,
- úsek životnej dráhy, v ktorej sa profesionálny vojak nachádza,
- zdravotné riziká vojenskej služby,
- optimálna miera ponuky sociálneho zabezpečenia v závislosti od vzdelania a zastávaných pozícií v OS SR,
- programy sociálnej podpory a sociálnej pomoci pre vojenských vyslúžilcov,
- programy pre rodiny a pozostalých po profesionálnych vojakoch.

Hlavným neuralgickým bodom sociálnej starostlivosti o vojakov je pre časť spoločnosti práve dôchodkové zabezpečenie. Aj rezort obrany si v súčasnej dobe uvedomuje, že personálna politika musí vo vzťahu k profesionálnym vojakom reflektovať na finančné možnosti osobitného účtu vojenského úradu sociálneho zabezpečenia (ďalej len „VÚSZ“). OS SR nechcú do budúcnosti „vyrábať“ relatívne mladých výsluhových dôchodcov. Zároveň je však potrebné v záujme schopnosti plnenia kontinuálnych úloh obrany Slovenskej republiky, aby bola služba v armáde atraktívna pre mladých ľudí s potrebnými fyzickými, zdravotnými aj psychickými predpokladmi a zároveň, aby sa v primeranej miere postarala o profesionálnych vojakov, ktorí po splnení svojich záväzkov odchádzajú do zálohy.

Návrh riešení:**POZNÁMKY**

- upraviť koncepciu sociálnej politiky rezortu obrany tak, aby sa počty vojenských výsluhových dôchodcov ďalej významne nezvyšovali,
- dosiahnuť relatívnu stabilizáciu hodnotnej a vekovej štruktúry OS SR a tým aj ročných výdavkov v oblasti miezd,
- dopracovať tabuľky hodnotných plátov pre profesionálnych vojakov tak, aby ich výška platu rástla kontinuálne po rokoch až do dosiahnutia vekovej hranice,
- dosiahnuť priaznivejší stav v oblasti príjmov a výdavkov VÚSZ na osobitnom účte,
- nescivilňovať zbytočne vojenské funkcie, ktorých obsah práce si vyžaduje dlhoročné vojenské skúsenosti a môže ich plniť iba vojak.

3 ZÁVER

Novelizáciu zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov je potrebné chápať ako zásadnú zmenu v oblasti personálneho manažmentu. Jej význam pre tak zložitý sociálny organizmus akým ozbrojené sily sú, spočíva podobne ako mnoho iných zmien v dlhodobej perspektíve prejavovania pozitívnych účinkov. Na zmenu v sociálnom systéme vojakov bude navyše nadväzovať aj zmena v priebehu štátnej služby vojakov a to vydaním nového zákona, ktorý sa v súčasnej dobe pripravuje. Musíme si všetci uvedomiť, že zároveň ide o zmeny vynútené nie politickými názormi, ale súčasným vývojom v bezpečnostnej situácii v regióne, v spoločnosti aj vo vnútri samotných rezortov. Odborníci z rezortu obrany, ale aj ostatných rezortov ozbrojených zložiek, pritom zmeny v oblasti sociálneho zabezpečenia pripravovali už dlhšiu dobu.

Od zmien, ktoré so sebou prináša novelizácia zákona o sociálnom zabezpečení sa očakáva, že predovšetkým z dlhodobého hľadiska prispejú k zlepšeniu situácie v hospodárení rezortu obrany a zefektívneniu personálnej a sociálnej politiky OS SR. Zmeny zavedených pravidiel a najmä obmedzenie kompenzácií vojenskej služby sú prijímané u aktívnych vojakov, ako aj u vojenských výsluhových dôchodcov, samozrejme s nevôľou. Zodpovednosť za udržanie vojenských spôsobilostí a za plnenie úloh vyplývajúcich z našich zákonov a medzinárodných zmlúv však so sebou prináša nevyhnutnosť hľadať nové riešenia a prispôbovať novým podmienkam aj „nemenné sociálne istoty“.

Jedným z najdôležitejších krokov je posunutie hranice vzniku nároku na výsluhový dôchodok – na 25 rokov služby. Toto opatrenie zabezpečí, aby okrem iných ani rezort obrany neprodukoval relatívne mladých výsluhových dôchodcov, ktorých dĺžka poberania dôchodku je spravidla dlhšia než trvala samotná služba. Posunu-

POZNÁMKY

tie hranice na 25 rokov by malo zároveň zvýšiť nároky na samotných vojakov a ich vlastnú spoluzodpovednosť za svoju budúcnosť. Čím dlhšie budú chcieť v OS SR slúžiť, tým viac sa budú musieť snažiť zlepšovať, aby nakoniec dostali možnosť slúžiť viac ako 25 rokov. Záujmom nie je poškodiť tých profesionálnych vojakov, ktorí už súčasne stanovenú hranicu na vznik výsluhového dôchodku (t. j. 15 rokov) dosiahli. Zostáva im zachovaná. Vychádza sa v ústrety aj profesionálnym vojakom, ktorí majú odsľúžených menej ako 15 rokov a viac ako 7 rokov a v ich prípade sa budú roky potrebné na vznik nároku na výsluhový dôchodok zvyšovať postupne.

Zmeny zasiahnu aj výsluhový príspevok so zachovaním princípu, že profesionálni vojaci, ktorým už vznikol nárok na výsluhový príspevok má zostať zachovaný v súčasnej podobe.

Na rozdiel od ministerstva vnútra, ktoré do zákona chcelo zaviesť vekovú hranicu 62 rokov, rezort obrany má záujem zotrvať pri vekovej hranici 55 rokov veku, ako základ pre službu v OS SR. Práve v tomto bode sa naplno premieta rozdielnosť medzi službou v Policajnom zbore SR a v OS SR. Pred profesionálnymi vojakmi sa pritom nezatvára možnosť slúžiť v prípade obojstrannej dohody aj za hranicu 55 rokov veku. Je však mnoho funkcií v OS SR, v ktorých fyzická, zdravotná a psychická opotrebovanosť vrcholí práve vo veku 55 rokov.

Plánované zníženie nemocenskej dávky počas práceneschopnosti na 90 % platu sa určite dotkne mnohých vojakov, ktorí ochoreli v súvislosti s výkonom vojenskej služby, či sa zranili síce v osobnom voľne, ale pri adrenalínových aktivitách vychádzajúcich priamo z podstaty vojenského povolania. Mnohí z týchto poctivých vojakov sa však zároveň potešia z toho, že nepoctiví kolegovia doteraz zneužívajúci sociálny systém v tom, že si svoje časté „maródky“ doslova plánovali alebo sa cez ne vyhýbali dôležitým služobným zamestnaniam, nebudú konečne poberať plný plat.

V záujme riešenia najpálčivejšieho problému, ktorým je deficit osobitného účtu však súhlasíme s opatreniami navrhnutými ministerstvom vnútra, akými sú zvýšenie odvodov vojakov z 5 % na 7 % a služobného úradu zo súčasných 17 % na 20 %. Zákon o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov upravuje veľmi zložitú problematiku a sám je preto náležite zložitou právnou normou.

Osobitný systém sociálneho zabezpečenia pre profesionálnych vojakov z mezinárodného i historického hľadiska ukázal svoju opodstatnenosť preto, že dokáže zohľadniť všetky aspekty vojenskej služby, výnimočnosť vykonávania vojenskej práce, motivačný potenciál pre časť mladých ľudí v spoločnosti a aj aspekt satisfakcie pre ľudí, ktorí na seba dobrovoľne prevzali záväzok služby vlasti za podmienok určených osobitnými zákonmi a normami. O existencii takéhoto osobitného systému samozrejme vždy rozhoduje spoločnosť reprezentovaná štátnou mocou. O jeho zmysluplnosti a zároveň schopnosti získať potrebný personál pre zabezpečenie obranyschopnosti Slovenskej republiky rozhodnú občania svojim záujmom stať sa profesionálnymi vojakmi aj v novonastavených podmienkach.