



**MINISTERSTVO**  
**OBRANY**  
**SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

**KONCEPCIA**  
**MANAŽMENTU VOJENSKÉHO PERSONÁLU**  
**OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

**Bratislava 2019**

## **Koncepcia manažmentu vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky**

Koncepcia predstavuje v oblasti manažmentu vojenského personálu dokument zásadného charakteru, ktorý v nadväznosti na bezpečnostnú, obrannú a vojenskú stratégiu, ktoré prijala vláda Slovenskej republiky v októbri 2017, Bielu knihu o obrane Slovenskej republiky a Dlhodobý plán rozvoja obrany s dôrazom na výstavbu a rozvoj ozbrojených síl Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2030, za predpokladu plnenia vytýčených úloh a ich implementácie v reálnej praxi, má schopnosť a predispozície postupne prekonať negatívne trendy z posledných rokov a reštartovať systém manažmentu vojenského personálu.

Koncepcia však nie je len o manažmente vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „OS SR“), ale tiež o zhodnocovaní investícií, ktoré Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) na vojenský personál vynakladá. Potreba investícií do vojenského personálu súvisí s plnením úloh, ktoré pre profesionálnych vojakov vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov, kladú vysoké nároky na ich psychickú odolnosť, fyzickú zdatnosť, profesionálnu odbornosť, spoľahlivosť, bezúhonnosť a permanentnú pripravenosť plniť povinnosti ustanovené príslušnými zákonmi pri obrane štátu ako v čase bezpečnosti, tak aj krízových situáciách vojenského i nevojenského charakteru.

Profesionálni vojaci majú obmedzené niektoré ústavné práva, sú na nich kladené, i spoločensky očakávané, vysoké nároky, pričom pri výkone štátnej služby sa nepredpokladá zlyhanie ľudského faktora, a to ani v osobitne záťažových situáciách, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia aj ich samých.

Hodnota vynaložených prostriedkov sa v konečnom dôsledku odzrkadlí v naplnenosti OS SR vojenským personálom v potrebnej kvantite a kvalite, v pripravenosti a vycvičenosti vojenského personálu s dopadom na rozvoj a udržanie potrebných spôsobilostí OS SR. To znamená, že aj v oblasti ľudských zdrojov chce ministerstvo obrany rozvíjať myšlienku hodnoty za peniaze. Prostriedky, ktoré ministerstvo obrany investuje do ľudských zdrojov, nie sú jeho vlastné, ale sú to prostriedky čerpané z verejných zdrojov. Ministerstvo obrany napĺňa celospoločensky prospešné úlohy na úseku obrany a bezpečnosti, ktoré mu štát zveril do pôsobnosti.

To zákonite vedie k potrebe zmien v celom spektre procesov manažmentu vojenského personálu. Nové alebo rekonštruované procesné prístupy, založené na princípoch systému riadenia a interakcie všetkých prvkov manažmentu vojenského personálu sú tými určujúcimi faktormi, ktoré na báze procesov zmien progresívne a hlavne reálne vytýčia smerovanie manažmentu vojenského personálu v ďalšom období.

## **Cieľ**

**Cieľom koncepcie je na základe zhodnotenia súčasného stavu v oblasti manažmentu vojenského personálu, vytvoriť predpoklady legislatívneho charakteru a z nich vychádzajúce nelegislatívne konkrétne opatrenia, ktoré k eliminácii prehĺbovania negatívnych trendov v OS SR z posledných rokov prispievajú predovšetkým:**

- **k zastaveniu poklesu záujmu mladých ľudí o štátnu službu profesionálneho vojaka,**
- **k zvýšeniu atraktivity, spoločenskej prestíže a konkurencieschopnosti vojenského povolania na trhu práce,**
- **k zvýšeniu záujmu občanov o aktívnu účasť na príprave k obrane štátu.**

V prílohách č. 1 až 5 ku koncepcii sú uvedené návrhy opatrení vo vzťahu k oblastiam, na ktoré je v koncepcii kladený dôraz vrátane časových harmonogramov ich implementácie.

## 1. Štátna služba profesionálnych vojakov

Právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenou a skončením služobného pomeru profesionálnych vojakov sú upravené zákonom č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 281/2015 Z. z.“). Štátna služba je činnosť, ktorou profesionálny vojak plní úlohy vyplývajúce pre OS SR z Ústavy SR, ústavných zákonov a zákonov upravujúcich obranu štátu.

Súčasný členenie vojenských hodností v zmysle zákona č. 281/2015 Z. z. v hodnostných zboroch je nasledovné:

1. hodnostný zbor mužstva,

11 – vojak 1.stupňa, 12 – vojak 2.stupňa, 13 – slobodník, 14 - desiatnik

2. hodnostný zbor poddôstojníkov,

22 – čatár, 23 – rotný, 24 - rotmajster, 25 – nadrotmajster, 26 – štábný nadrotmajster

3. hodnostný zbor dôstojníkov,

52 – poručík, 53 – nadporučík, 54 – kapitán, 55 – major, 56 – podplukovník, 57 – plukovník, 60 – brigádny generál, 61 – generálmajor, 62 – generálporučík, 63 - generál

Tabuľka 1: Tabuľkové a skutočné počty a percentuálna naplnenosť personálu k 31. 12. 2018

Rezort MO SR	Vojenská hodnosť									
	Mužstvo				Poddôstojníci					SPOLU
	11	12	13	14	22	23	24	25	26	
Tabuľkové počty	862	2088	2531	2006	1495	2325	1704	593	19	13623
Skutočné počty	321	1405	1794	1931	1149	1467	1430	551	19	10067
Naplnenosť %	37,2	67,3	70,9	96,3	76,9	63,1	83,9	92,9	100,0	73,9

Rezort MO SR	Vojenská hodnosť										
	Dôstojníci										SPOLU
	52	53	54	55	56	57	60	61	62	63	
Tabuľkové počty	863	1040	1224	723	326	113	12	4	3	1	4309
Skutočné počty	604	507	965	595	280	112	9	6	1	0	3079
Naplnenosť %	70,0	48,8	78,8	82,3	85,9	99,1	75,0	150,0	33,3	0,0	71,5

**Pozn.:** Celkový tabuľkový počet rezortu obrany k 31. 12. 2018 je 17 932 profesionálnych vojakov, skutočný počet je 13 146 profesionálnych vojakov, čo predstavuje 73,3% naplnenosť.

Už pomerne krátka aplikačná prax však poukázala na niekoľko problémov, na ktoré zákon č. 281/2015 Z. z. od svojej účinnosti nedokázal reflektovať. Medzi nich patria najmä:

- úprava podmienok spoľahlivosti vo vzťahu k zvýšeným prejavom rôznych foriem extrémizmu a pravicovému nacionalizmu,

- pomerne dlhé obdobie trvania dočasnej štátnej služby (17 rokov), po ktorej mohol byť profesionálny vojak vymenovaný do stálej štátnej služby,
- členenie hodnostných zborov a neexistujúca diferenciacia vo vnútri hodnostných zborov, ktorá by umožňovala väčšiu flexibilitu a mobilitu profesionálnych vojakov podľa potrieb OS SR v rámci riadenia ich služobnej kariéry,
- nemožnosť ustanovovania profesionálnych vojakov do funkcie s vyššou vojenskou hodnosťou než akú dosiahli, ak nejde o ustanovenie do funkcie spojenej s povýšením, popr. ak nejde o ustanovenie do funkcie vo vybraných vojenských odbornostiach a ich špecializáciách,
- systém odmeňovania založený výhradne na odmeňovaní podľa vojenských hodností vrátane nedostatočného zhodnotenia rozsahu príplatkov a príspevkov,
- nedostatočné ustanovenia týkajúce sa prípravy prepusteného profesionálneho vojaka pri prechode na trh práce,
- s prihliadnutím na osobitosti, špecifiká a náročnosť výkonu štátnej služby profesionálnych vojakov podliehajúcim plneniu úloh bez ohľadu na miesto a čas výkonu štátnej služby pri zabezpečovaní obrany a bezpečnosti štátu príliš striktná aplikácia niektorých ustanovení Zákonníka práce súvisiacich s výkonom štátnej služby profesionálnych vojakov,
- pomerne veľké množstvo splnomocňovacích ustanovení, na ktorých základe sú vydávané vykonávacie služobné predpisy.

V záujme odstránenia nedostatkov platnej právnej normy je v súčasnosti prioritou pripraviť a spracovať nový všeobecne záväzný právny predpis o štátnej službe profesionálnych vojakov, ktorý bude progresívnym spôsobom upravovať štátnu službu profesionálnych vojakov a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, priebehom a skončením služobného pomeru.

Štátna služba profesionálnych vojakov bude budovaná na princípoch štátnej služby, ktoré vytvárajú hodnotový rámec vojenského povolania. Bude budovaná na princípoch politickej neutrality, nezávislosti, zákonnosti, nestrannosti, profesionálnej etiky, tolerancie, profesionality, rovnakého zaobchádzania, efektívneho riadenia a stability.

## 2. Dopĺňovanie OS SR vojenským personálom

Pod dopĺňovaním OS SR vojenským personálom z hľadiska zabezpečenia ich spôsobilostí sa rozumie na strane jednej dopĺňovanie OS SR profesionálnymi vojakmi a na strane druhej tvorba a príprava záloh OS SR.

1. Dopĺňovanie OS SR profesionálnymi vojakmi sa uskutočňuje:

- pre všetky hodnostné zbory regrutáciou z radov občanov Slovenskej republiky (ďalej len „občan“) a vojakov v zálohe,
- pre hodnostný zbor dôstojníkov absolvovaním štúdia na Akadémii ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika (ďalej len „AOS“) alebo na ďalších vzdelávacích inštitúciách v Slovenskej republike alebo v zahraničí.

Na dopĺňovanie všetkých hodnostných zborov z hľadiska kvantity i kvality podľa potrieb OS SR v kontexte so zabezpečovaním všetkých spôsobilostí OS SR a v spojitosti s prebiehajúcou modernizáciou OS SR vplývajú vonkajšie i vnútorné činitele.

Nedostatok uchádzačov o štátnu službu v OS SR v kontexte s pomerne vysokou odchodovosťou kvalitných profesionálnych vojakov má negatívny dopad aj na naplnenosť OS SR vojenským personálom.

V súčasnosti je naplnenosť tabuľkových miest v rezorte obrany na úrovni ako je uvedené v tabuľke 1. (Tabuľkové a skutočné počty a percentuálna naplnenosť personálu k 31. 12. 2018.)

Z hľadiska potreby zabezpečenia obrany SR je nutné uviesť aj to, že k poklesu celkovej naplnenosti OS SR dochádza aj v dôsledku úprav štruktúr OS SR navyšovaním tabuľkových počtov profesionálnych vojakov, čo však reflektuje na potrebu zabezpečovania plnenia nových spôsobilostí.

Základným atribútom koncepcie v kontexte týchto činiteľov a zmien je výrazným a zásadným spôsobom v čo najväčšej miere minimalizovať ich vplyv na dopĺňovanie OS SR.

Tabuľka 2: Počty prijatých uchádzačov o štátnu službu a prepustených PrV v rokoch 2011 - 2018

Rezort obrany	Počty prijatých uchádzačov a prepustených PrV 2011 - 2018								
	2011*	2012*	2013*	2014	2015	2016**	2017**	2018	SPOLU
Počet prijatých	406	452	365	559	685	530	665	569	4231
Počet prepustených	758	651	542	466	498	660	683	498	4756
Rozdiel	-352	-199	-177	93	187	-130	-18	71	-525

Pozn.:

\* - V rokoch 2011 - 2013 bola tendencia kladného riešenia žiadostí profesionálnych vojakov o skončenie štátnej služby a redukcia počtu novoprijímaných profesionálnych vojakov

\*\* - V rokoch 2016 - 2017 zvýšená odchodovosť profesionálnych vojakov vplyvom nesúhlasu s dobou trvania štátnej služby

Na zabezpečenie tohto procesu budú spracované:

- čiastkové koncepcie prípravy a výchovy občanov na obranu štátu s cieľom zlepšiť a upevniť povedomie verejnosti o problematike prípravy občanov na obranu štátu, o brannej povinnosti a posilniť ich zodpovednosť za obranu vlasti,

- charakteristiky činností vybraných funkcií plánovaných v tabuľkách počtov v OS SR za účelom ich zaradenia do Národnej sústavy povolání s cieľom poskytnúť občanom komplexný prehľad o požiadavkách a činnostiach na jednotlivých funkciách a rýchlu orientáciu v možnostiach uplatnenia sa v OS SR,
- čiastočné a úplné kvalifikácie požadované na výkon činností vybraných funkcií za účelom ich zaradenia do Národnej sústavy kvalifikácií s cieľom, aby občania, ktorí budú mať záujem o štátnu službu profesionálneho vojaka získali komplexný prehľad o požiadavkách, ktoré sú z hľadiska vedomostí, zručností a kompetencií potrebné pre každú kvalifikáciu súvisiacu s výkonom príslušných funkcií v OS SR.

## 2. Tvorba a príprava záloh OS SR

Neoddeliteľnou súčasťou doplňovania OS SR v krízovom stave je tvorba a príprava záloh OS SR v stave bezpečnosti. Zálohy OS SR podľa zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 570/2005 Z. z.“) tvoria občania, ktorým branná povinnosť trvá po skončení služobného pomeru v ozbrojených silách, ozbrojených a záchranných zboroch, dobrovoľnej vojenskej prípravy a občania, ktorí boli povolaní na výkon mimoriadnej služby po jej skončení.

Tvorba záloh OS SR je založená na automatickom princípe zaradenia vyššie uvedených občanov podliehajúcich brannej povinnosti (do 55 rokov veku) do záloh OS SR. Do záloh OS SR sú zaradení aj občania, ktorým branná povinnosť trvá, a ktorí pred účinnosťou zákona č. 570/2005 Z. z. vykonali základnú (náhradnú) službu alebo jej časť, ako aj občania, ktorí boli odvedení a nevykonali žiadnu vojenskú službu.

**Príprava občanov podliehajúcich brannej povinnosti na obranu štátu je v súčasnosti vykonávaná na báze dobrovoľnosti formou výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy (registrovaní občania) a pravidelným cvičením vojakov v zálohe zaradených do aktívnych záloh.**

Princíp dobrovoľnosti v spojitosti s nízkym záujmom občanov podieľať sa osobne týmito aktívnymi formami na príprave na obranu štátu má za následok, že početný stav záloh OS SR neustále klesá vrátane ich vycvičenosti podľa potrieb OS SR.

Tento stav je dôsledkom zmeny postoja a prístupu občanov, najmä mladých ľudí, k obrane štátu vo vzťahu k profesionalizácii OS SR. V spoločnosti sa začali od roku 2005 postupne prejavovať názory, že na obranu štátu boli zriadené profesionálne OS SR a v súvislosti so vstupom SR do NATO a EÚ nie je preto nutné sa naďalej zaoberať výchovou a prípravou občanov na obranu štátu už v stave bezpečnosti. Prvky brannej výchovy, ktorá v kombinácii s povinnou základnou vojenskou službou zohrávala v minulosti dôležitú úlohu pri formovaní branného povedomia občanov súvisiaceho s obranou štátu, boli vo vzdelávacom systéme SR zredukované na minimum.

Vytvorenie plne profesionálnych OS SR viedlo okrem iného tiež k tomu, že branná povinnosť občanov síce vyplýva z Ústavy SR a jej rozsah je ustanovený v zákone č. 570/2005 Z. z., ale otázky týkajúce sa tvorby a následnej kontinuálnej prípravy záloh OS SR sa podcenili a dlhodobo neriešili.

Príprava a výchova občanov k obrane štátu a tiež tvorba a príprava záloh OS SR v čase bezpečnosti nebola a doposiaľ nie je komplexne riešená. Pritom prípravu a výchovu občanov

na obranu štátu v čase bezpečnosti je potrebné považovať za jeden z hlavných nástrojov obrannej politiky i vzdelávacej politiky vo vzťahu k zabezpečeniu obrany štátu.

V tejto súvislosti a v nadväznosti na strategické dokumenty v oblasti bezpečnosti a obrany bude nevyhnutné pristúpiť k prehodnoteniu súčasného legislatívneho rámca súvisiaceho so zabezpečením obrany SR s cieľom jeho rekonštrukcie smerujúceho k dosiahnutiu synergického efektu obrannej legislatívy tvoriacej previazanosť rozsahu brannej povinnosti, inštitucionalizácie a pôsobnosti organizačných štruktúr vo vzťahu k občanom podliehajúcim brannej povinnosti, formám a metódam prípravy a výchovy občanov na obranu štátu a dopĺňovania OS SR. Súčasťou rekonštruovaného legislatívneho rámca budú právne predpisy upravujúce samostatne oblasť brannej povinnosti a samostatne oblasť právneho postavenia záloh OS SR.



### 3. Vzdelávanie a príprava vojenského personálu

Vzdelávanie a príprava vojenského personálu predstavujú kontinuálny výkon vzdelávacích a výcvikových aktivít prebiehajúcich od okamihu vstupu občana do štátnej služby profesionálneho vojaka až po jeho rekvalifikáciu pri prechode na civilný trh práce. Ich primárnou úlohou je formovať, rozvíjať a zdokonaľovať vojenskú odbornú pripravenosť, fyzickú zdatnosť, psychickú odolnosť a sociálnu, mravnú, intelektuálnu a kultúrnu vyspelosť vojenského personálu na plnenie úloh podľa potrieb OS SR.

Vzdelávanie a príprava dôstojníkov sa vykonáva v AOS v akreditovaných študijných programoch vysokoškolského štúdia vo všetkých troch stupňoch vysokoškolského vzdelania. Na pokrytie personálnych potrieb OS SR, ktoré nedokáže portfóliom študijných programov pokryť AOS, sa využíva spolupráca s inými vysokými školami (Technická univerzita v Košiciach, Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave a Univerzita obrany v Brne). Pre pokrytie potrieb ostatných vojenských odborností a špecializácií v hodnostnom zbore dôstojníkov sa využíva systém prípravy formou Dôstojníckeho kurzu pre absolventov vysokých škôl.

Príprava mužstva a poddôstojníkov sa vykonáva formou kurzov na výkon funkcie a kurzov na vojenskú hodnosť v Základni výcviku a mobilizačného doplnovania a v ďalších rezortných i mimorezortných vzdelávacích a výcvikových zariadeniach.

Vzdelávacie a výcvikové zariadenia v pôsobnosti ministerstva obrany pri príprave vojenského personálu poskytujú a zabezpečujú základné vojenské vzdelávanie a individuálny výcvik, ďalšie vzdelávanie (odborné a kariérne vzdelávanie), jazykové vzdelávanie, špecializačné štúdium, certifikačnú prípravu a súčasne udržiavaciu a zdokonaľovaciu prípravu vo vojenských odbornostiach a ich špecializáciách so zameraním na získanie potrebných odborných vedomostí, zručností, schopností a spôsobilostí.

Základné a nosné piliere zmien v oblasti vzdelávania a prípravy vojenského personálu sú:

- pokračovanie a rozvíjanie vzdelávania dôstojníkov v domácich i zahraničných vzdelávacích inštitúciách v nedostatkových vojenských odbornostiach, ako je tomu pri vojenských leteckých odbornostiach,
- prijatie systémových opatrení týkajúcich sa riešenia spôsobu obmeny scivilneného pedagogického zboru AOS vo vzťahu k jeho starnutiu v spojitosti so súčasným nedostatočným prílevom nových profesionálnych vojakov s potrebnými odbornými vedomosťami a skúsenosťami a pedagogickou spôsobilosťou, ktorí by ich nahradili,
- úprava inštitucionálneho a obsahového charakteru vzdelávacích zariadení zabezpečujúcich prípravu poddôstojníkov, a to možným prepodriadením Strediska prípravy leteckých odborností pod Vzdušné sily OS SR a priznaním statusu vrcholovej vzdelávacej inštitúcie pre poddôstojníkov Poddôstojníckej akadémii,
- spracovanie štúdie realizovateľnosti a zriadenia systému vojenského stredného vzdelávacieho programu formou maturitného a pomaturitného štúdia,
- pokračovanie a rozvíjanie vzdelávania dôstojníkov v domácich i zahraničných vzdelávacích inštitúciách v nedostatkových vojenských odbornostiach, ako je tomu pri vojenských leteckých odbornostiach, vojenských odbornostiach vojenské zdravotníctvo a radiačná, chemická a biologická ochrana.

#### 4. Motivácia a stimulácia

Predchádzajúcou právnou úpravou, ktorou bol zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov platný a účinný v rozhodujúcom období (ďalej len „zákon č. 346/2005 Z. z.“) bol do systému personálneho manažmentu OS SR zavedený nový systém odmeňovania profesionálnych vojakov, a to transformáciou platových náležitostí profesionálnych vojakov z primárneho postavenia funkčného platu previazaného súborom príplatkov a príspevkov na odmeňovanie podľa dosiahnutej vojenskej hodnosti, pričom bol výrazne znížený počet príplatkov.

Hodnostné zbory boli v zmysle zákona č. 346/2005 Z. z. členené na:

1. hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov,
2. hodnostný zbor práporčíkov,
3. hodnostný zbor dôstojníkov.

Takýto systém odmeňovania mal umožniť dostatočnú regrutáciu, rotáciu vojenského personálu na pracovných pozíciách, udržať a stabilizovať kvalifikovaných a skúsených profesionálnych vojakov v služobnom pomere s dôrazom na veliteľské a riadiace funkcie.

Nakoľko zákonom č. 346/2005 Z. z. neboli naplnené ciele a ambície týkajúce sa priebehu štátnej služby profesionálnych vojakov, bola spracovaná nová právna úprava.

Dňom 1. januára 2016 nadobudol účinnosť zákon č. 281/2015 Z. z. Týmto zákonom sa však úroveň a filozofia systému odmeňovania profesionálnych vojakov nezmenili, nereflektovali na zmeny v bezpečnostnom prostredí, ani na aktuálny či prognózovaný sociálny, ekonomický a demografický vývoj v spoločnosti, ale nadviazali na systém odmeňovania podľa predchádzajúcej právnej úpravy.

V zmysle zákona č. 281/2015 Z. z. patrí profesionálnemu vojakovi plat, ktorý tvorí **hodnostný plat a 9 príplatkov** (za sťaženie vykonávanie štátnej služby, výkonným letcom, výsadkárom, zdravotníckym pracovníkom, príslušníkom Vojenskej polície, vrcholovým športovcom, za ohrozenie života alebo zdravia, za výkon špecializovanej činnosti, za zastupovanie alebo za výkon voľnej veliteľskej funkcie), **zahraničný príspevok a odmena**.

Aplikačná prax postupne v reálnom svetle ukázala viaceré nedostatky a deformácie systému odmeňovania založenom od roku 2006, primárne na hodnostnom plate vrátane zásadnej redukcie príplatkov. Zásadné nedostatky sa prejavili v tom, že:

- z dôvodu nedostatočnej výšky pomeru medzi najnižším a najvyšším hodnostným platom sa, vzhľadom na minimálne rozdiely medzi vojenskými hodnosťami v jednotlivých hodnostných zborech, začali prejavovať prvky hodnostného unitárstva,
- dochádza k poklesu úrovne rastu platovej hladiny profesionálnych vojakov v najnižších vojenských hodnostiach vo vzťahu k rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve, čo má dopad aj na úpravu platových náležitostí v ostatných vojenských hodnostiach,

- zotreli sa platové rozdiely medzi vojenskými hodnosťami z hľadiska zodpovednosti, náročnosti, úloh a kompetencií vyplývajúcej zo zastávanej funkcie a charakteru činnosti na jednotlivých stupňoch velenia a riadenia,
- začali sa naplno prejavovať problémy v rotácii profesionálnych vojakov v horizontálnom i vertikálnom smere,
- charakteristiky vojenských hodností svojimi činnosťami priradenými k jednotlivým vojenským hodnostiam umožňujú uplatňovať príliš veľký diapazón možností priradenia rovnakých vojenských hodností k funkciám bez ohľadu na stupeň velenia a riadenia, obsahu a špecifčnosti konkrétnej práce,
- systém odmeňovania postupne nadobudol skoliotický charakter, pretože činnosti vyplývajúce z funkcie determinované ich charakterom vo vzťahu k vojenskej odbornosti a jej špecializácii, náročnosťou, zodpovednosťou za ľudí a procesy, stupňom fyzickej a psychickej záťaže a rozhodovacou právomocou prestali byť z hľadiska odmeňovania dominantným faktorom,
- namiesto odmeňovania za výkon zastávanej funkcie na príslušnom stupni velenia a riadenia sa rozhodujúcim stalo dosiahnutie čo najvyššej vojenskej hodnosti, nakoľko to predstavovalo a predstavuje vyšší plat, v dôsledku čoho dochádza k účelovým zmenám v tabuľkách počtov.

V záujme nastavenia kvalitného systému odmeňovania, ktorý bude na strane jednej naplňovať jednu zo základných podmienok odmeňovania, ktorou je spravodlivosť v odmeňovaní a na strane druhej konkurencieschopnosť na trhu práce, je nevyhnutné vykonať zásadné rozhodnutia z hľadiska zmien v oblasti motivačných a stimulačných faktorov, a to najmä:

- v zmene filozofie systému odmeňovania, ktorá bude spočívať v jeho transformácii zo systému odmeňovania založenom na hodnotnom plate na systém odmeňovania založený na odmeňovaní za výkon funkcie,
- v rozsahu príplatkov a príspevkov, ktoré budú riešiť prípadnú disproportionálnu súvisiacu s výkonom funkcie v rámci jednotlivých hodnotných zborov vrátane náročnosti výkonu veliteľskej (riadiacej) funkcie na jednotlivých organizačných stupňoch a ďalších aspektov súvisiacich s výkonom štátnej služby profesionálneho vojaka,
- v prijatí súboru zamestnaneckých výhod (služieb) a ich zaradenia do systému odmeňovania tak, aby svojim zameraním boli v čo najväčšej miere konkurencieschopné smerom von, naplňovali podmienku nákladovej efektivity, boli prispôbené jednotlivým potrebám profesionálnych vojakov a súčasne boli v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
- v transformácii systému odmeňovania, ktoré sa vykoná v dvoch etapách, a to:
  - prvá etapa - novela zákona č. 281/2015 Z. z.,
  - druhá etapa - nový zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov.

Spracovanie návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. v prvej etape transformácie systému odmeňovania má za cieľ „bezodkladne upraviť systém odmeňovania spojený s výrazným zvýšením platových náležitostí profesionálnych vojakov,

odrážajúcich náročnosť vojenského povolania v nadväznosti na vykonávanú funkciu, a vytvárajúcich predpoklady ich konkurencieschopnosti na trhu práce.“

V systéme odmeňovania sa už uplatnia niektoré atribúty smerujúce ku komplexnej transformácii filozofie odmeňovania. Zachová sa síce inštitút hodnotného platu, ale s tým, že bude dvojjazýkový.

**Hodnostný plat** bude pozostávať z **hodnostnej tarify** a **funkčnej tarify**. Podiel na hodnotnom plate bude tvoriť približne 1/3 hodnotná tarifa a 2/3 funkčná tarifa.

Hodnostné platy profesionálnych vojakov budú ustanovené v prílohe k zákonu č. 281/2015 Z. z. ako „Stupnica základných hodnotných platov profesionálnych vojakov“ (ďalej len „stupnica“). **Zavedie sa inštitút zvyšovania hodnotného platu o 1 % za každý rok výkonu štátnej služby. Funkčná tarifa, vo vzťahu k vykonávanej funkcii v jednotlivých vojenských hodnostiach, môže byť zvýšená až do výšky 20 %, pričom jedným z rozhodujúcich prvkov bude charakter vykonávanej funkcie.**

Tabuľka 3: Počet funkcií z hľadiska základných činností plánovaných v jednotlivých vojenských hodnostiach

Rezort obrany	Vojenská hodnosť									
	Mužstvo				Poddôstojníci					SPOLU
	11	12	13	14	22	23	24	25	26	
Počet hodnosti	862	2088	2531	2006	1495	2325	1704	593	19	13623
Počet funkcií	5	29	35	37	41	52	49	32	6	286

Rezort obrany	Vojenská hodnosť										
	Dôstojníci										SPOLU
	52	53	54	55	56	57	60	61	62	63	
Počet hodnosti	863	1040	1224	723	326	113	12	4	3	1	4309
Počet funkcií	12	34	64	61	61	39	7	4	3	1	286

Pozn.: Celkový tabuľkový počet miest plánovaných pre profesionálnych vojakov rezortu obrany je 17 932, ktoré sú s prihliadnutím na vojenskú hodnosť a základnú činnosť rozložené do 572 funkcií.

#### Pri určení základnej výšky hodnotných platov sa uplatnil nasledujúci postup:

- výška hodnotného platu vojaka 2. stupňa sa stanovila približne na úrovni predpokladanej priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR v roku 2019, t. j. vo výške 1050 €,
- úprava hodnotných platov v hodnotnej kategórii mužstvo a v hodnotnej kategórii poddôstojníci sa odvíjala od hodnotného platu vojaka 2. stupňa (1050 €),
- hodnotný plat poručíka sa stanovil vo výške 1,5 násobku hodnotného platu vojaka 2. stupňa,
- úprava hodnotných platov v hodnotnej kategórii dôstojníci sa odvíjala od hodnotného platu poručíka (1 575 €),
- profesionálnemu vojakovi v prípravnej štátnej službe (vojak 1. stupňa) bude patriť plat vo výške 50 % z hodnotného platu vojaka 2. stupňa ustanoveného v stupnici.

V tabuľke 4 je uvedený príklad výšky hodnostného platu profesionálneho vojaka v jednotlivých vojenských hodnostiach bez príplatku za každý rok výkonu štátnej služby, pričom najnižšia úroveň hodnostného platu je určená podľa zákonom stanovenej výšky v stupnici.

Tabuľka 4: Výška hodnostného platu profesionálneho vojaka

Vojenská hodnosť	Hodnostný plat - HP (v €)		Základná výška HP (v €)
	Hodnostná tarifa	Funkčná tarifa	
12 - vojak 2. stupňa	320	730	1 050
13 - slobodník	350	790	1 140
14 - desiatnik	380	860	1 240
22 - čatár	410	930	1 340
23 - rotný	440	1 010	1 450
24 - rotmajster	480	1 090	1 570
25 - nadrotmajster	510	1 190	1 700
26 – štábny nadrotmajster	560	1 280	1 840
52 - poručík	480	1 095	1 575
53 - nadporučík	520	1 200	1720
54 - kapitán	570	1 310	1880
55 - major	620	1 430	2 050
56 - podplukovník	680	1 560	2 240
57 - plukovník	740	1 710	2 450
60 – brigádny generál	810	1 870	2 680
61 - generálmajor	880	2 050	2 930
62 - generálporučík	960	2 240	3 200
63 - generál	1 050	2 440	3 490

**V druhej etape** pôjde o komplexnú transformáciu systému odmeňovania, a to v rámci spracovania nového zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov.

Cieľom bude „*nastavenie plasticitného a progresívneho systému odmeňovania primárne postaveného na odmene za výkon funkcie a sekundárne na širšom diapazóne príplatkov a príspevkov, ktorý bude zaujímavý nielen pre profesionálnych vojakov, ale aj pre mladých ľudí uvažujúcich o vstupe do OS SR. Zohľadnenie náročnosti, charakteru a zložitosti reálne vykonávanej činnosti (prierezových, skupinových alebo špecifických) vo funkciách v OS SR.*“

## **5. Sociálne, zdravotné a materiálne zabezpečenie, kvalita života profesionálnych vojakov**

### **1. Sociálne zabezpečenie a kvalita života profesionálnych vojakov**

Sociálna politika ministerstva obrany je v kontexte so štátnou sociálnou politikou zameraná na vytváranie priaznivých sociálnych podmienok pre profesionálnych vojakov, na plnenie a sociálne aktivity rezortu obrany vo vzťahu k profesionálnym vojakom tak počas výkonu štátnej služby, ako aj po jeho skončení, pričom čiastočne zabezpečuje aj členov ich rodín.

Osobitný systém sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov a pozostalých po nich je na území Slovenskej republiky najstarším, kontinuálne existujúcim osobitným systémom sociálneho zabezpečenia so štátnou garanciou, resp. priamou účasťou štátu. Osobitný systém sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov je jedným z troch základných legislatívnych pilierov výkonu profesionálnej služby v ozbrojených zboroch, v bezpečnostných zboroch, záchranných zboroch a v ozbrojených silách popri systéme personálnej práce a systéme odmeňovania, ktorý bol a je koncipovaný tak, aby pôsobil synergicky s týmito piliermi. Je potrebné mať dostatočné zdroje – finančné, vojenské a ľudské, ktoré sú kľúčové pre bezpečnosť obyvateľstva.

Súčasný stav sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov upravuje zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 328/2002 Z. z.“).

Zákon č. 328/2002 Z. z. zachováva princípy sociálneho poistenia pri vecnej samostatnosti a organizačnej nezávislosti na všeobecnom dávkovom systéme nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia a zohľadňuje sociálne udalosti v živote profesionálnych vojakov a členov ich rodín, ktoré vyplývajú zo špecifických dôsledkov služby v OS SR. Súčasne je jedným z rozhodujúcich motivačných, stimulačných a garančných faktorov štátnej služby profesionálnych vojakov.

V systéme boli vykonané parciálne úpravy s cieľom znížiť jeho ekonomickú náročnosť a súčasne s cieľom podporiť personálnu stabilizáciu v uvedených zboroch a silách u vekovej skupiny približne od 30 do 40 rokov, kedy je možné efektívne zhodnotiť získanú kvalifikáciu a skúsenosti policajtov a vojakov pri prezumovanom trvaní základných požiadaviek na ich služobný profil (dobrý zdravotný stav a fyzická zdatnosť, psychická odolnosť a intelektuálna primeranosť).

Prijatím zákona č. 328/2002 Z. z. bola znížená doba potrebná pre dosiahnutie výsluhového dôchodku, v dôsledku čoho vysoký počet profesionálnych vojakov ukončil služobný pomer, najmä v rokoch 2003 a 2004.

V roku 2005 bol schválený nový koncepčný dlhodobý dokument Dlhodobý plán rozvoja ministerstva obrany s výhľadom do roku 2015 (Model 2015), ktorý položil dôraz na budovanie expedičných síl, pričom oproti Modelu 2010 predpokladal nižšiu úroveň obranných výdavkov. Aj jeho implementácia však zaostávala, čo sa negatívne prejavilo predovšetkým v procese modernizácie OS SR a v rozvoji spôsobilostí. OS SR sa 1. januárom 2006 stali plne

profesionálne. Prijatím zákona č. 346/2005 Z. z. bola zmenená filozofia uvedenej vojenskej služby a z tohto dôvodu musel ukončiť služobný pomer vysoký počet profesionálnych vojakov.

V rokoch 2009 a 2010 bol reorganizáciou OS SR a spochybňovaním udržateľnosti osobitného systému sociálneho zabezpečenia vojakov zvýšený počet ukončených služobných pomerov.

Tabuľka 6: Počet poberateľov finančných prostriedkov z osobitného účtu MO SR za roky 2005 - 2018

Rok	Celkový počet poberateľov (údaj z 12. mesiaca daného roka)	Počet poberateľov VD (údaj z 12. mesiaca daného roka)	Celkový počet prírastku poberateľov VD	Celkový počet úmrtí poberateľov VD	Priemerná výška vyplatených VD k 31.12. príslušného roka (€)	Počet poberateľov odchodného v danom roku
2005	16 319	13 602	690	257	481,83	878
2006	16 385	13 627	222	249	546,60	367
2007	16 252	13 598	237	227	672,05	296
2008	16 180	13 529	97	250	685,56	181
2009	16 542	13 697	544	237	745,38	830
2010	16 940	14 021	573	225	792,18	256
2011	17 628	14 304	494	241	803,61	752
2012	17 871	14 607	389	244	796,82	799
2013	18 160	14 650	231	249	800,35	561
2014	18 122	14 613	206	256	804,97	430
2015	18 059	14 620	297	270	806,17	597
2016	18 350	14 911	466	243	803,78	699
2017	18 396	15 023	374	244	806,78	523
2018	18 397	15 001	220	254	822,11	327

Vysvetlivky k tabuľke:

Počet poberateľov dávok výsluhového zabezpečenia uvedený v tabuľke je počet poberateľov uvedený v časti B. Štruktúra výdavkov osobitného účtu MO SR bod 1 a 2.

Počet poberateľov výsluhového dôchodku (VD) je počet poberateľov výsluhových dôchodkov (nie odvodených dôchodkov).

Ako je to zrejme z prehľadu čerpania osobitného účtu ministerstva obrany prijatím zákona č. 80/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bolo dosiahnuté zníženie výdavkov osobitného účtu ministerstva obrany a tým čiastočne eliminovaný nepriaznivý vplyv zmien zo zloženia vojenského personálu vrátane zmeny v hodnotnej štruktúre a vplyv na osobitný systém sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov. Dôležitým atribútom je zastabilizovanie výdavkov a zvýšenie príjmov a tým zvrátenie dovtedy stúpajúcej tendencie rozdielu medzi výdavkami a príjmami osobitného účtu.

Tým sa zabezpečí potrebný degres danej veličiny a progres systému sociálneho zabezpečenia ako aj zníženie finančnej záťaže v rámci vyváženia zdrojov v systéme obranného plánovania.

#### **A. Štruktúra príjmov osobitného účtu ministerstva obrany**

V súlade s § 94 ods. 1 zákona č. 328/2002 Z. z. príjmami osobitného účtu sú:

- a) poistné na nemocenské zabezpečenie, poistné na úrazové zabezpečenie a poistné na výsluhové zabezpečenie, ktoré platia profesionálni vojaci a služobné orgány, ktoré profesionálnym vojakom vyplácajú služobný príjem plat ako zamestnávateľia,
- b) finančné prostriedky poskytované štátom na úhradu nákladov na:
  1. dôchodok manželky,
  2. sociálny dôchodok,
  3. zvýšenie dôchodku z dôvodu jediného zdroja príjmu,
  4. zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť,
  5. zvýšenie dôchodku z dôvodu účasti v odboji a rehabilitácie,
  6. kúpeľnú starostlivosť,
  7. zvýšenie dôchodku podľa zákona č. 305/1999 Z. z. o zmiernení niektorých krívd osobám deportovaným do nacistických koncentračných táborov a zajateckých táborov v znení neskorších predpisov,
  8. vianočný príspevok podľa osobitného predpisu a na úhradu nákladov spojených s jeho výplatou,
  9. príplatok k dôchodku podľa osobitného predpisu a na úhradu nákladov spojených s jeho výplatou,  
*Poznámka: Úhradu nákladov v bodoch 1 až 9 zabezpečuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.*
  10. príspevok účastníkom národného boja za oslobodenie a vdovám a vdovcom po týchto osobách podľa osobitného predpisu a na úhradu výdavkov spojených s jeho výplatou,  
*Poznámka: Úhradu nákladov v bode 10 pokrýva ministerstvo obrany zo svojho rozpočtu v rámci príspevku do osobitného účtu MO SR.*
  11. poistné na starobné poistenie a invalidné poistenie policajtov a profesionálnych vojakov, ktorí sa osobne celodenne a riadne starajú o dieťa vo veku do šiestich rokov alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov veku,  
*Poznámka: Úhradu nákladov v bode 11 je poskytovaná z rozpočtu ministerstva obrany.*
- c) príspevky z rozpočtu ministerstva obrany na úhradu nákladov na rekreácie osôb podľa § 69 ods. 9 zákona č. 328/2002 Z. z. a príspevky z rozpočtu ministerstva obrany a iného služobného úradu na odchodné a úmrtné podľa § 93 ods. 2 zákona č. 328/2002 Z. z.,
- d) poistné odovzdané Sociálnou poisťovňou,
- e) poplatky za nesplnenie oznamovacej povinnosti, penále a pokuty,
- f) úroky z omeškania a z kreditného zostatku na osobitnom účte,
- g) dary,
- h) ostatné príjmy.



## **B. Štruktúra výdavkov osobitného účtu ministerstva obrany**

V súlade s § 95 zákona č. 328/2002 Z. z. výdavkami osobitného účtu sú výdavky na:

- a) dávky a služby sociálneho zabezpečenia podľa zákona č. 328/2002 Z. z. a dávky podľa osobitných predpisov,
- b) prevody poistného na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti do Sociálnej poisťovne,
- c) zabezpečenie povinnosti zaslať platiteľovi dávky sociálneho zabezpečenia, dávky podľa § 63 ods.4,
- d) trovy, ktoré súvisia s výkonom posudkovej činnosti sociálneho zabezpečenia,
- e) úhradu nákladov na zdravotné výkony.

### 1. Dávky výsluhového zabezpečenia

- výsluhový príspevok,
- odchodné,
- úmrtné,
- výsluhový dôchodok,
- invalidný výsluhový dôchodok,
- vdovský výsluhový dôchodok,
- vdovecký výsluhový dôchodok,
- sirotsky dôchodok.

### 2. Dávky dôchodkového zabezpečenia

- starobný dôchodok,
- invalidný dôchodok,
- vdovský a vdovecký dôchodok,
- sirotsky dôchodok.

### 3. Dávky nemocenského zabezpečenia

- materské,
- náhrada služobného platu počas dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby,
- nemocenské.

### 4. Dávky úrazového zabezpečenia

- náhrada za stratu na služobnom plate,
- náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada účelne vynaložených nákladov spojených s liečením,
- jednorazové mimoriadne odškodnenie.

### 5. Služby sociálneho zabezpečenia

- rekreačná starostlivosť profesionálnych vojakov,
- rekreačná starostlivosť poberateľov výsluhových dávok,

- kúpeľná starostlivosť výsluhových dôchodcov a profesionálnych vojakov,
- zabezpečenie pohrebu zomretého vojaka.

Rozhodujúcim dôvodom pre koncipovanie osobitného systému sociálneho zabezpečenia príslušníkov bezpečnostných zborov a OS SR a jeho trvanie bol prioritný záujem štátu na personálnom zabezpečení bezpečnosti a obrany štátu a kompenzácia sociálnych rizík, spojených s výkonom služby v uvedených ozbrojených zložkách.

V súčasnej hospodárskej situácii je potrebné pri kalkulácii celkových nákladov na oblasť obrany, akceptovať na celospoločenskej úrovni aj náklady spojené so sanáciou požiadaviek ľudských zdrojov v dlhodobom horizonte vo forme zabezpečenia zdrojov na fungovanie systému výsluhového zabezpečenia v rámci postproduktívnej časti cyklu ľudského života profesionálnych vojakov.

**Cieľom existujúceho systému sociálneho zabezpečenia je, aby bol motivačný vo vzťahu k vstupu občanov do výkonu služby v bezpečnostných zboroch, záchranných zboroch a v OS SR a vo vzťahu k vstupu do rizikových podmienok výkonu služby a kompenzačný vo vzťahu k možným negatívnym sociálnym dôsledkom poškodenia zdravia v súvislosti s výkonom služby ako aj k negatívnym sociálnym dôsledkom skončenia výkonu služby, a preto sa navrhuje zachovať.**

Úroveň sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov a ich rodín spolu so systémom odmeňovania a kvalitou pracovných podmienok (výstroj, výzbroj a technika) má z pohľadu profesionálnych vojakov významný vplyv na vnímaní ich postoja súvisiaceho s výkonom štátnej služby. Je preto potrebné medzi nástroje personálneho manažmentu zaradiť model kvality života profesionálneho vojaka, ktorý bude slúžiť na monitorovanie dosiahnutej úrovne v oblasti podmienok výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka, sociálnej politiky, rodinného života a bývania a na ich porovnanie s podmienkami výkonu služby profesionálneho vojaka v iných členských štátoch NATO.

V tomto smere za dôležité treba považovať postupné odstraňovanie nedostatkov, medzi ktoré môžeme zaradiť z hľadiska kvality života profesionálnych vojakov:

- neucelený poradenský servis a pomoc profesionálnym vojakom pri prvom príchode k útvaru alebo k novému útvaru pri zmene miesta výkonu štátnej služby, ako napr. pomoc pri hľadaní bývania, zamestnania pre manželku, predškolských alebo školských zariadení pre deti, pri administratívnych úkonoch v útvare a v civilnom sektore, možnosťami športového a kultúrneho vyžitia v posádke a pod.,
- nefunkčná komplexná koordinácia kontaktných činností súvisiaca s vytváraním a prehlbovaním neformálnych väzieb ako medzi rodinami profesionálnych vojakov vyslaných na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky, tak aj medzi rodinami profesionálnych vojakov vykonávajúcich štátnu službu v jednom útvare,
- nedostatočná interaktívna činnosť súvisiaca s pomocou a poradenstvom profesionálnym vojakom pri hľadaní vhodného pracovného zaradenia sa na trhu práce vrátane možnosti rekvalifikácie pred skončením ich služobného pomeru,

- nedostatočná dostupnosť sociálneho poradenstva pre vojnových veteránov a výsluhových dôchodcov, ktorí sa v prvopočiatku s ťažkosťami adaptujú na život mimo vojenského prostredia.

Odstránenie identifikovaných nedostatkov je podmienené systémovým prístupom ku kvalite života profesionálnych vojakov a ich rodín, vojenských veteránov a vojenských dôchodcov, čo si vyžaduje prijímanie opatrení zameraných na komplexnejší prístup zabezpečovania tejto starostlivosti.

### Vplyv novely zákona č. 281/2015 Z. z. na osobitný účet ministerstva obrany

Prepočet vplyvu pripravovanej novely zákona č. 281/2015 Z. z. (ďalej len „novela zákona“) je vypočítaný zo skutočných stavov profesionálnych vojakov k 31. decembru 2018. V prepočtoch nie je zohľadnené starnutie personálu a prípadne povýšenie do vyšších hodností.

Tabuľka 7: Vplyv novely zákona na jednotlivé ekonomické kategórie

služobný úrad			osobitný účet			
EK*	mesačne	ročne	EK*		mesačne	ročne
610	3 452 592	41 431 104	150	poistné	1 308 467	15 701 602
620	1 264 226	15 174 464	640	dôchodky	99 249	1 190 989
630	34 526	414 311	640	odchodné		2 184 705
640	265 046	3 218 062				
	<b>5 016 390</b>	<b>60 237 941</b>				

\*EK – ekonomická kategória

Tabuľka 7 ukazuje vplyv novely zákona na jednotlivé ekonomické kategórie z pohľadu zamestnávateľa ako aj z pohľadu Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia. Z tabuľky vyplýva, ako by vzrástli výdavky v jednotlivých ekonomických kategóriách, ak minimálny hodnotný plat vojaka 2. stupňa bude 1 050,- € a minimálny hodnotný plat poručíka bude 1,5 násobok vojaka 2. stupňa, pričom nárast medzi hodnotami bude 8 % pri mužstve a poddôstojníkoch a 9 % pri dôstojníkoch a zároveň sa navýši za každý odslúžený rok o 1 %. Prítom bude zachovaná hodnotná tarifa na úrovni 30 % z minimálneho hodnotného platu. Priemerné rozpätie funkčnej tarify bude vo výške 10 % z funkčnej tarify. V časti osobitný účet tabuľka ukazuje, ako sa zvýšia príjmy osobitného účtu v ekonomickej kategórii 150 - poistné a zároveň ako sa zvýšia výdavky v ekonomickej kategórii 640 - dôchodky/odchodné vplyvom vyplácania vyšších dôchodkov a odchodného. Nárast služobných plátov profesionálnych vojakov a zvýšenie regrutácie bude mať pozitívny vplyv na príjmy osobitného účtu. Cieľom koncepcie je aj stabilizácia vojenského personálu, preto predpokladáme v najbližších rokoch nižšiu odchodnosť profesionálnych vojakov do výsluhového dôchodku. Negatívny vplyv na výdavky osobitného účtu, je prepočítaný, ak by odišlo 390 profesionálnych vojakov, ktorí sú v služobnom pomere už viac ako 30 rokov. Keďže ide o vekovo aj služobne najstarší personál, je predpoklad, že do výsluhového dôchodku odídu ako prví.

Zvýšenie plátov profesionálnych vojakov bude mať za následok aj zvýšenie poistného plateného profesionálnym vojakom aj služobným úradom, čoho dôsledkom bude zvýšenie príjmov osobitného účtu, čo je znázornené v nižšie uvedenej tabuľke.

Tabuľka 8: Vplyv novely zákona na nárast príjmov osobitného účtu

stredný variant	bez novely	po novele	nárast z titulu novely
poistné do VUSZ v roku 2021	99 451 220,92	116 722 119,65	17 270 898,73
z toho poistné na výsluhový dôchodok v roku 2021	71 147 209,20	83 451 658,68	12 304 449,48
príjem z poistného novoprijatých vojakov (400 v r.2020 a 800 v r. 2021)	3 150 893,25	4 528 212,75	1 377 319,50

V tabuľke 8 je vyčíslený vplyv novely zákona, ak by do roku 2021 nikto neskončil služobný pomer. Vtedy by vplyvom novely zákona vzrástli príjmy na osobitný účet ministerstva obrany o cca 17 mil. €. Cieľom novely zákona je najmä zvýšiť regrutáciu a obsadenosť tabuľkových počtov ako aj stabilizovať súčasný vojenský personál, preto predpokladáme, že by v priebehu dvoch rokov bolo prijatých postupne 1 200 nových profesionálnych vojakov, zvýšenie príjmov osobitného účtu ministerstva obrany by bolo 4,5 mil. €.

### Znázornenie modelových situácií vo vzťahu k nožnej vyššej odchodovosti

Aj keď cieľom opatrení uvedených v tejto koncepcii je zvýšenie regrutácie vojenského personálu, resp. udržanie (stabilizácia) existujúceho vojenského personálu, je potrebné zaoberať sa aj možnosťou, že v dôsledku rôznych vplyvov môže v najbližšom období dôjsť k zvýšenej odchodovosti vojenského personálu v porovnaní s bežnou odchodovosťou (priemerná odchodovosť v rokoch 2014 až 2018 bola cca 560 prepustených profesionálnych vojakov). V nižšie uvedených tabuľkách je znázornený vplyv na osobitný účet v prípade niektorých modelových situácií, ktoré by mohli nastať v dôsledku „hromadného“ odchodu profesionálnych vojakov do zálohy po odslúžení určitého počtu rokov.

Tabuľka 9: Vplyv novely zákona na výdavky osobitného účtu, ak by v roku 2021 skončili služobný pomer všetci tí profesionálni vojaci, ktorí budú mať nárok na výsluhový dôchodok

stredný variant	bez novely	po novele	nárast z titulu novely
suma všetkých novopriznaných dôchodkov ročne, ak by odišli tí, čo majú na to nárok	62 354 812,20	70 834 524,00	8 479 711,80
suma odchodného, ak by odišli všetci tí, čo majú nárok na dôchodok	108 887 781,25	123 738 609,25	14 850 828,00
strata na poistnom, ak by odišli všetci, čo majú nárok na dôchodok	46 728 411,83	53 108 431,67	6 380 019,84

V tabuľke 9 sú vyčíslené výdavky osobitného účtu ministerstva obrany, ak by sa rozhodli všetci 4 855 profesionálni vojaci, ktorí by v roku 2021 už mali nárok na výsluhový dôchodok skončiť služobný pomer. Toto by jednorazovo znamenalo vyplatenie 123 mil. € na odchodnom a každoročne navýšenie výdavkov na výsluhové dôchodky o 71 mil. € a zároveň zníženie príjmov z poistného o 53 mil. €.

*Tabuľka 10: Vplyv novely zákona na výdavky osobitného účtu, ak by v roku 2021 skončili služobný pomer tí profesionálni vojaci, ktorí budú mať odslúžených 30 a viac rokov*

stredný variant	bez novely	po novele	nárast z titulu novely
suma všetkých novopriznaných dôchodkov ročne, ak by odišli tí, čo majú odslúžených 30 a viac rokov	8 326 405,08	9 517 393,68	1 190 988,60
suma odchodného, ak by odišli všetci tí, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 30 a viac rokov	15 260 663,25	17 445 368,25	2 184 705,00
strata na poistnom, ak by odišli všetci, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 30 a viac rokov	4 970 793,13	5 681 550,49	710 757,36

V tabuľke 10 sú vyčíslené výdavky osobitného účtu ministerstva obrany, ak by sa rozhodli 390 profesionálni vojaci, ktorí by v roku 2021 mali odslúžených 30 a viac rokov skončiť služobný pomer. Toto by jednorazovo znamenalo vyplatenie 17 mil. € na odchodnom a každoročne navýšenie výdavkov na výsluhové dôchodky o 10 mil. € a zároveň zníženie príjmov z poistného o 6 mil. €.

*Tabuľka 11: Vplyv novely zákona na výdavky osobitného účtu, ak by v roku 2021 skončili služobný pomer tí profesionálni vojaci, ktorí budú mať odslúžených 25 a viac rokov*

stredný variant	bez novely	po novele	nárast z titulu novely
suma všetkých novopriznaných dôchodkov ročne, ak by odišli tí, čo majú odslúžených 25 a viac rokov	30 833 479,80	35 034 253,32	4 200 773,52
suma odchodného, ak by odišli všetci tí, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 25 a viac rokov	54 286 102,25	61 696 617,00	7 410 514,75
strata na poistnom, ak by odišli všetci, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 25 a viac rokov	19 520 729,32	22 179 154,21	2 658 424,90

V tabuľke 11 sú vyčíslené výdavky osobitného účtu ministerstva obrany, ak by sa rozhodli 1 787 profesionálni vojaci, ktorí by v roku 2021 mali odslúžených 25 a viac rokov skončiť služobný pomer. Toto by jednorazovo znamenalo vyplatenie 62 mil. € na odchodnom a každoročne navýšenie výdavkov na výsluhové dôchodky o 35 mil. € a zároveň zníženie príjmov z poistného o 22 mil. €.

Tabuľka 12: Vplyv novely zákona na výdavky osobitného účtu, ak by v roku 2021 skončili služobný pomer tí profesionálni vojaci, ktorí budú mať odslúžených 20 a viac rokov

stredný variant	bez novely	po novele	nárast z titulu novely
suma všetkých novopriznaných dôchodkov ročne, ak by odišli tí, čo majú odslúžených 20 a viac rokov	55 258 102,44	62 666 939,28	7 408 836,84
suma odchodného, ak by odišli všetci tí, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 20 a viac rokov	96 466 741,25	109 438 841,25	12 972 100,00
strata na poistnom, ak by odišli všetci, čo majú nárok na dôchodok a majú odslúžených 20 a viac rokov	39 621 727,48	44 929 652,72	5 307 925,25

V tabuľke 12 sú vyčíslené výdavky osobitného účtu ministerstva obrany, ak by sa rozhodli 3 989 profesionálni vojaci, ktorí by v roku 2021 mali odslúžených 20 a viac rokov skončiť služobný pomer. Toto by jednorazovo znamenalo vyplatenie 109 mil. € na odchodnom a každoročne navýšenie výdavkov na výsluhové dôchodky o 67 mil. € a zároveň zníženie príjmov z poistného o 45 mil. €.

## 2. Zdravotné zabezpečenie

Poskytovanie zdravotnej starostlivosti v podmienkach rezortu obrany a v OS SR je determinované okrem všeobecne záväzných právnych predpisov aj medzinárodnými a aliančnými záväzkami SR a plnením úloh a spôsobilostí z nich vyplývajúcich. Preto je poskytovanie zdravotnej starostlivosti pre profesionálnych vojakov pri plnení úloh štátnej služby zabezpečované aj vojenským zdravotníctvom, a to formou špecifickej zdravotnej starostlivosti.

Pôvodne, pri vzniku Slovenskej republiky, boli príslušníci OS SR poistení vo Vojenskej zdravotnej poisťovni (VZP), ktorá bola zriadená ako rezortná zdravotná poisťovňa v roku 1994 zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 92/1994 Z. z. o Vojenskej zdravotnej poisťovni. Táto zdravotná poisťovňa zohľadňovala zdravotné riziká vojenského povolania a uhrádzala zdravotnú starostlivosť zameranú na špecifické aspekty zdravia vojakov v činnej službe a poistencov pracujúcich v rizikových podmienkach, s cieľom zabezpečiť vyššiu úroveň zdravotnej starostlivosti a prevencie predovšetkým tým osobám, ktoré boli vo zvýšenej miere ohrozené pri výkone svojho povolania. Tieto preventívne aj liečebné opatrenia boli poskytované prostredníctvom zdravotníckych zariadení vojenského zdravotníctva, ako boli vojenské nemocnice, vojenské liečebne, kúpele a ozdravovne, polikliniky a útvary ošetrovne. VZP mala v roku 1995 91 000 poistencov a v roku 1997 už 240 000 poistencov (zdroj: Počet poistencov zdravotných poisťovní. In: *Trend*. [online]. 1998. [cit. 2018-12-05]. Dostupné z <https://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Febru%C3%A1r/pocet-poistencov-zdravotnych-poistovni.html>).

V roku 1997 vznikla Spoločná zdravotná poisťovňa, a to splynutím Poisťovne MV SR, Vojenskej zdravotnej poisťovne a Železničiarkej zdravotnej poisťovne. Spoločná zdravotná poisťovňa zanikla zlúčením so Všeobecnou zdravotnou poisťovňou v roku 2010. Vtedy

profesionálni vojaci stratili dovtedajšie špecifické postavenie, čo sa prejavilo znižovaním podielu preventívnej zdravotnej starostlivosti hradenej zo zdrojov verejného zdravotného poistenia. Prevencia ochorení je pre vojakov OS SR nevyhnutnou súčasťou komplexnej starostlivosti o ich zdravie a vykonáva sa spravidla vo forme ochrany a podpory zdravia, profylaktického očkovania a cielenej stomatologickej starostlivosti.

Zdravotnícka legislatíva prijatá v rokoch 2003 až 2010 výrazne negatívnym spôsobom ovplyvnila poskytovanie zdravotnej starostlivosti v rezorte obrany. Jej dopadom bolo hlavne to, že obväziská OS SR prestali byť poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, čím vojenski zdravotníci stratili možnosť výkonu zdravotníckeho povolania. Toto je jednou z hlavných príčin odchodovosti vojenských lekárov. Zároveň došlo k transformácii dvoch vojenských nemocníc v Košiciach a Bratislave na akciové spoločnosti, ktoré sa neskôr dostali mimo pôsobnosť rezortu obrany. Ústredná vojenská nemocnica Ružomberok (ďalej len „ÚVN“) zostala príspevkovou organizáciou rezortu obrany s minimálnym zastúpením vojenského personálu. Zánik siete vojenských zdravotníckych ambulantných zariadení vrátane špecializovaných ambulantných zariadení (napr. zubných) s previazaním na vojenské nemocnice spolu so stratou kontroly nad výkonom ich činností v poskytovaní zdravotnej starostlivosti, zdravotných posudkoch, ochrane a podpore zdravia znamenali rozpad **systemu vojenského zdravotníctva**.

System **vojenského zdravotníctva** bol v minulosti celospoločensky uznávaným fenoménom s vysokým odborným kreditom medzi vojakmi aj medzi civilným obyvateľstvom, s vlastným systémom riadenia a hospodárenia s finančnými zdrojmi (rezortná zdravotná poisťovňa). Dnes vojenské zdravotníctvo prežíva jedno z najhorších období svojej existencie.

Za súčasných podmienok nie je schopné plnohodnotne zabezpečiť úlohy vyplývajúce z medzinárodných zmlúv, nemá dostatočné kapacity, ani vybavenie na plnenie úloh krízového manažmentu a nie je schopné poskytnúť profesionálnym vojakom OS SR zdravotnú starostlivosť zameranú na špecifické zdravotné problémy, ktoré so sebou prináša výkon vojenského povolania.

Štátna služba profesionálnych vojakov je výberovým povolaním, v ktorom môže slúžiť iba najzdravšia časť populácie z dôvodu náročnej fyzickej práce, vykonávanej v extrémnych klimatických podmienkach, odohrávajúcej sa pod veľkým psychickým tlakom. Takéto pracovné podmienky sú spojené s vysokým rizikom poškodenia zdravia vojakov, a preto má vojenské zdravotníctvo a jeho príslušníci špecifické postavenie v zdravotníctve aj vojenstve.

Zmeny, ktoré sa odohrali vo verejnom zdravotníctve mali dopad aj na vojenské zdravotníctvo. V dôsledku zmien v systéme ambulantnej a ústavnej zdravotnej starostlivosti vyplývajúcej zo zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich právnych predpisov:

- zdravotnú starostlivosť môže profesionálnym vojakom poskytovať len poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, za ktorého sa však vojenski lekári pôsobiaci vo vojenských útvaroch od roku 2005 nepovažujú,
- boli zrušené dve z celkovo troch vojenských nemocníc, čím sa narušilo aj pôvodné postavenie ÚVN, ktorá zmenila svoj pôvodný status, pretože sa stala vo vzťahu k civilnej sieti zdravotníckych zariadení spádovým koncovým poskytovateľom ústavnej zdravotnej starostlivosti v regióne,

- zmena zamerania a plnenia odborných úloh ÚVN sa negatívne prejavila vo vnímaní poskytovania služieb pre vojenskú verejnosť a tiež mala aj negatívny vplyv na jej financovanie a personálne obsadenie vojenskými lekármi,
- strata možnosti útvarových vojenských lekárov poskytovať vojakom zdravotnú starostlivosť mala výrazný vplyv na zvýšenie odchodovosti vojenských lekárov do zálohy a v konečnom dôsledku má vplyv až dodnes na kritickú mieru obsadenosti miest vojenských lekárov, ktorá je na úrovni cca 40%,
- nedostatok systemizovaných miest plánovaných pre vojenských lekárov v zdravotníckych zariadeniach rezortu obrany, ktoré sú poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti.

Prioritnou úlohou v rámci zmien a odstránenia nedostatkov je pripraviť model komplexnej starostlivosti o zdravie profesionálnych vojakov transparentným definovaním miesta a postavenia vojenského zdravotníctva v systéme zdravotnej starostlivosti v SR. Úlohou je vypracovať samostatnú koncepciu vojenského zdravotníctva, ktorej cieľom bude :

- A. Zadefinovanie postavenia vojenského zdravotníctva v zdravotníckom systéme SR.
- B. Vytvorenie komplexného systému starostlivosti o zdravie profesionálnych vojakov v rezorte obrany ako sústavy vojenských preventívnych, liečebných a rehabilitačných zdravotníckych zariadení, ich riadiacich orgánov a vojenských zdravotníckych špecialistov fungujúceho v čase mieru aj v čase krízy.
- C. Vytvorenie systému viac zdrojového financovania a návrh na dofinancovanie rozvoja vojenského zdravotníctva.
- D. Vytvorenie podmienok pre udržanie súčasného a dopĺňanie potrebného vojenského zdravotníckeho personálu.

### **3. Materiálne zabezpečenie**

V súčasnej dobe sa platná legislatíva ohľadom výdaja materiálových náležitostí profesionálnych vojakov v podmienkach ministerstva obrany riadi zákonom č. 281/2015 Z. z.

Najdôležitejšou oblasťou pri zabezpečení starostlivosti o profesionálnych vojakov je poskytovanie výstrojových náležitostí v súlade so služobným predpisom hlavného služobného úradu č. 5/2016 o výstrojových náležitostiach v znení služobného predpisu hlavného služobného úradu č. 79/2017 a podľa výstrojových noriem.

Výstrojové náležitosti sú profesionálnym vojakom poskytované podľa služobného zaradenia, funkčného zaradenia alebo druhu pracoviska vo forme kombinácie bezplatného výdaja vojenskej rovnošaty, výstrojových súčiastok a náhrady na obmenu.

Náhrada na obmenu sa vydáva vo forme výstrojovej poukážky (výstrojové body) a peňažnom príspevku na nákup súčiastok nezabezpečovaných centrálnym spôsobom (v bežných podmienkach OS SR najmä pre profesionálne vojačky) a služieb na udržiavanie odevov (pranie a chemické čistenie) vo forme príspevku k platu. Výstrojové body slúžia profesionálnym vojakom počas výkonu služby na dopĺňovanie a obmenu výstroja. Pri prepustení profesionálneho vojaka so služobného pomeru do zálohy je časť náležitostí nevydaných výstrojových bodov preplatená alebo zostanú ako nevyužitú.

V predchádzajúcom období sa deficit zabezpečenia materiálom na osobné používanie postupne prehlboval, avšak v roku 2018 boli prijaté účinné opatrenia na skvalitnenie a zlepšenie



zabezpečenia profesionálnych vojakov formou garancie navýšenia finančných prostriedkov na obstaranie výstroja a úpravou základných noriem.

Tabuľka 13: Prehľad vyčerpaných finančných prostriedkov na obstaranie výstroja v rokoch 2013-2018 (v €)

2013	2014	2015	2016	2017	2018
5 587 646	4 876 684	6 264 642	7 546 547	6 977 577	13 030 066

Na zabezpečenie plnenia ďalších špecifických a výcvikových úloh bola v roku 2018 dodaná výstroj aj prostredníctvom agentúry NSPA v celkovej výške 406 257 €. Išlo o špeciálne obleky pre príslušníkov EOD a nepremokavé odevy.

Úpravami výstrojových noriem došlo k obmedzeniu rozsahu výdaja vybraných druhov súčiastok naturálneho vystrojovania zo systému „výdaja do vlastníctva“ na systém „výdaj na výpožičku“. Súčiastky naturálneho vystrojovania, ktoré boli vydávané do vlastníctva alebo odkupované za výstrojové body sú vydávané na výpožičku. Uvedeným obmedzením výdaja sa objemy obstarávaného materiálu znížia, čo má za následok úsporu finančných prostriedkov.

Výraznou zmenou vo vystrojovaní je výdaj súčiastok služobnej rovnošaty pre novoprijatých profesionálnych vojakov už pri prvotnom vystrojovaní do vlastníctva. Postupne budú dovystrojení aj ostatní profesionálni vojaci, ktorí doteraz nedostali súčiastky služobnej rovnošaty podľa súčasných noriem.

Tabuľka 14: Zmeny základných noriem

Výstroj vydávaný profesionálnym vojakom		Zmena
1.	Bunda poľná zimná	Súčiastky nevydávané do vlastníctva profesionálneho vojaka
2.	Odev nepremokavý	
3.	Súprava protichemická	
4.	Maska ochranná úplná	
5.	Vak spací (vločka do spacieho vaku)	
6.	Batoh malý	
7.	Batoh veľký	
8.	Čiapka pracovného obleku	
9.	Blúza pracovného obleku	
10.	Nohavice pracovného obleku	
<b>Služobná rovnošata:</b>		
1.	Čiapka - lodička (čiapka služobná so štítkom, baretka)	Výdaj do vlastníctva profesionálneho
2.	Blúza služobná s náplečníkmi	

3.	Košeľa s dlhými rukávami (košeľa s krátkymi rukávami) s náplecníkmi	vojaka – doplnenie základnej normy
4.	Nohavice služobné (sukňa)	
5.	Viazanka	
6.	Spona na viazanku	
7.	Ponožky letné	
8.	Poltopánky čierne	
9.	Bunda služobná s náplecníkmi	
10.	Vložka do bundy služobnej	
11.	Pulóver s náplecníkmi	
12.	Šál	
13.	Ušianka kožušinová zimná	
14.	Topánky členkové čierne	

Súčasný systém vystrojovania sa vyznačuje pomerne značnou nepružnosťou, ťažkopádnosťou a nenapĺňa v plnom rozsahu potreby profesionálnych vojakov. Aplikčná prax preukazuje, že isté druhy, prípadne určité veľkosti výstrojových súčiastok dlhodobo chýbajú. Ďalšie problémy súvisia s výstrojovými bodmi (obmedzená platnosť, možnosť straty, falzifikácie a pod.), s nutnosťou osobného odberu (v dôsledku redislokácie vojenských útvarov sa sťažil prístup vojakov do výstrojných skladov naturálneho odievania), s kvalitou výstroja a so spôsobom objednávaní (dlhá lehota od objednania výstrojových súčiastok do ich výdaja).

Z dôvodu potreby ďalšieho skvalitňovania a zlepšovania spôsobu zabezpečenia výstrojovými súčiastkami pre profesionálnych vojakov plniacich úlohy na území a mimo územia SR je potrebné:

- pokračovať v trende obstarávania dostatočného množstva výstroja pre profesionálnych vojakov,
- v prípade nevyhnutnej potreby operatívne aktualizovať výstrojové normy s dôrazom na plnené úlohy jednotlivých kategórií a zaradení profesionálnymi vojakmi,
- navrhnúť a zmeniť spôsob riešenia ďalšieho naloženia nevyužitých výstrojových bodov pred ich prepustením do zálohy,
- vykonať vyhodnotenie súčasného stavu kvality použitých materiálov, konštrukčného vyhotovenia používaných výstrojových súčiastok s cieľom modernizácie a inovácie vybraných druhov výstroja.

Za účelom dosiahnutia cieľového stavu modernizácie a inovácie je nevyhnutné:

- navrhnúť konkrétne opatrenia vedúce k zlepšeniu kvalitatívnych parametrov výstrojových súčiastok, u ktorých bude vykonaná modernizácia a inovácia,

- zohľadniť a aplikovať podnety a odporúčania na súčasnú výstroj od používateľov – profesionálnych vojakov v nadväznosti na vývoj a trendy nových druhov materiálov používaných na ich výrobu.

## **Záver**

Rezort obrany aktuálne čelí najväčšej kríze týkajúcej sa manažmentu vojenského personálu OS SR od vzniku OS SR. Preto je nevyhnutné vytvoriť v rámci manažmentu vojenského personálu také finančné, materiálne a legislatívne podmienky, ktoré budú zodpovedať aktuálnemu vývoju v globálnom i regionálnom bezpečnostnom prostredí, sociálno-ekonomickému a demografickému vývoju v spoločnosti a tiež podmienkam na trhu práce a v národnom hospodárstve.

Koncepcia poukazuje, vzhľadom na súčasný nepriaznivý stav a vývoj, nielen na bezodkladnosť a nutnosť potreby investovať do vojenského personálu, jeho prípravy, vzdelávania a rozvoja, ale zároveň je nastavená tak, aby sa vložené investície do ľudských zdrojov zhodnotili a v budúcnosti sa Slovenskej republike vrátili v podobe zvýšeného záujmu o vojenské povolanie, zlepšenej kondícii, vyššej kvalite a zvýšenej motivácii vojenského personálu OS SR vykonávať štátnu službu v OS SR.

Podcenenie alebo ďalšie odkladanie riešenia súčasného nepriaznivého stavu, predovšetkým v oblasti transformácie systému odmeňovania a v oblasti kvality života, predstavuje pomerne vysokú mieru rizika, že prehĺbovanie negatívnych trendov môže vyústiť až do stagnácie manažmentu vojenského personálu. Medzi najväčšie riziká identifikované v rámci zhodnotenia súčasných a prognózovaných trendov v oblasti dopĺňovania patrí pokračujúci prepad kvantity a kvality získavaného nového vojenského personálu. V oblasti udržiavania a stabilizácie je to pokračujúca strata schopnosti udržať v OS SR vzdelaný, vycvičený a kvalifikovaný vojenský personál, strata schopnosti generovať poddôstojnícky zbor, strata kontinuity odovzdávania skúseností najmä v hodnotnom zbore dôstojníkov, generačne nevyvážená skladba vojenského personálu, pokles úrovne kvality života profesionálnych vojakov a ďalšie znižovanie atraktivity, konkurencieschopnosti a spoločenskej prestíže vojenského povolania. Pre OS SR predstavujú uvedené riziká kumulatívne znižovanie ich spôsobilostí a schopností plniť stanovené úlohy a zároveň ohrozenie modernizácie a budovania nových, vývoju zodpovedajúcich spôsobilostí a kapacít OS SR.

