

*Výkon ozbrojených sil je založen na činnosti vojáků vykonávajících službu v nejnižších a nižších vojenských hodnostech, tedy vojáků zařazených k mužstvu, poddůstojníkům/rotmistrům a praporčíkům. Ti dnes tvoří 80 % stavu vojáků z povolání v ozbrojených silách České republiky a jsou pro vojenskou službu získávání nábořem na trhu práce. Potřeba armády zachovat konkurenceschopnost na tomto trhu je příčinou toho, že je třeba zaměřovat stále větší pozornost na tyto hodnosti a nabízet těmto vojákům nejenom adekvátní finanční ohodnocení jejich služby a podmínky služby, ale také perspektivu jejich kariéry. Ta je umožněna správným přístupem pro budování a formování hodnostního sboru, v němž tito vojáci vykonávají svou službu.*

## Úvod

Profesionalizace ozbrojených sil České republiky neznamena pouze zastavení odvodů a výkonu povinné vojenské služby, ale také přinesla potřebu nahradit práci vojáků základní (náhradní) služby vojenskými profesionály. Tuto roli po roce 2004 převzali vojáci v hodnostech patřících do hodnostního sboru rotmistrů, od 1. 1. 2011 pak vojáci v hodnostních sborech mužstva a poddůstojníků vzniknuvších transformací rotmistrovského hodnostního sboru. Cílem tohoto článku je na základě srovnání s ozbrojenými silami Velké Británie ukázat nevhodný přístup uplatňovaný při budování nejnižšího hodnostního sboru českých ozbrojených sil a přispět tak případnému narovnání systému budování kariér v nedůstojnických hodnostech.

## 1. Nejnižší hodnostní sbor

Ozbrojené síly jsou obecně považovány za tradiční hierarchicky organizovanou organizaci, kde místo jedince v ní je vyjádřeno vojenskou hodností. Názvy hodnostní, jejich množství a jejich případné seskupování skupin, tzv. hodnostních sborů, si každý stát určuje sám. Pro potřeby vzájemného porozumění odlišnostem výstavby ozbrojených sil v oblasti personální struktury, a především pro zajištění interoperability v rámci výstavby společných organizačních struktur, jako jsou např. společná velitelství, štáby, úkolová uskupení apod., má každý stát v NATO povinnost deklarovat používané hodnosti v jeho ozbrojených silách v podobě hodnostního ekvivalentu vyjádřeného kódem. Takto lze podle STANAG 2116 *NATO codes for grades of military personnel* členit vojenský personál do dvou základních kategorií, z nichž prvotní kategorií jsou důstojníci (OF) a zbytkovou kategorií jsou vojáci označení nedůstojnickou hodností (OR). Hierarchie je pak v rámci tohoto systému vyjádřena připojením číselného kódu určující hierarchii hodností. Nejnižší v této hierarchii jsou hodnosti označené číslem 1.

Česká republika takto deklaruje strukturu vojenských hodností od roku 2001, [1] přičemž dělení hodností do hodnostních sborů deklaruje zákonem od roku 1999. Zajímavé je, že při srovnání textů zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, a zákona

č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičeníh a některých poměrech vojáků v záloze, se o hodnostních sborech explicitně hovoří jen v případě vojáků z povolání. I tak byly hodnostní sbory deklarovány prostřednictvím základního řádu ozbrojených sil, kde se mluvilo o mužstvu, poddůstojnících atd. [2, 3] Vývoj hodnostní struktury, členění do hodnostních sborů a jejich deklaraci pro NATO v letech 1999 až 2011 zachycuje tabulka.

**Tab.:** Hodnosti a hodnostní sbory v ozbrojených silách ČR v letech 1999 až 2011

1. 12. 1999 – 31. 12. 2010			od 1. 1. 2011		
hodnost	hodnostní sbor	NATO kód	hodnost	hodnostní sbor	NATO kód
armádní generál	generálové	OF 9	armádní generál	generálové	OF 9
generálporučík		OF 8	generálporučík		OF 8
generálmajor		OF 7	generálmajor		OF 7
brigádní generál		OF 6	brigádní generál		OF 6
plukovník	vyšší důstojníci	OF 5	plukovník	vyšší důstojníci	OF 5
podplukovník		OF 4	podplukovník		OF 4
major		OF 3	major		OF 3
kapitán	nižší důstojníci	OF 2	kapitán	nižší důstojníci	OF 2
nadporučík		OF 2	nadporučík		OF 1
poručík		OF 1	poručík		OF 1
podporučík		OF 1			
štábní praporčík	praporčici	OR 9	štábní praporčík	praporčici	OR 9
nadpraporčík		OR 8	nadpraporčík		OR 8
praporčík		OR 7	praporčík		OR 7
podpraporčík		OR 6			
štábní rotmistr	rotmistři	OR 5		poddůstojníci	
nadrotmistr		OR 4	nadrotmistr		OR 6
rotmistr		OR 3	rotmistr		OR 5
rotný		OR 3	rotný		OR 4
četař	poddůstojníci	OR 2	četař	poddůstojníci	OR 3
desátník		OR 2	desátník		OR 3
svobodník		OR 2	svobodník		OR 2
vojín	mužstvo	OR 1	vojín	mužstvo	OR 1

**Pramen:** § 7 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; § 6 zákona č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičeníh a některých poměrech vojáků v záloze.

Jak jsi lze uvědomit z tab. 1, nejnižší vojenskou hodností byla, je a asi vždy bude hodnost vojína a nejnižší hodnostní sbor představuje hodnostní sbor mužstva. Specifikou České republiky však bylo, že hodnostní sbory mužstva a poddůstojníků byly určeny pro službu branně povinných vojáků – vojáků vykonávajících vojenskou základní (náhradní) službu. Nejnižším hodnostním sborem vyhrazeným pro službu profesionálních vojáků – vojáků z povolání byl hodnostní sbor rotmistřů. Prvním paradoxem vývoje v České republice bylo, že jím také zůstal dlouho po dokončení profesionalizace ozbrojených sil a teprve k 1. 1. 2011 došlo k transformaci tohoto nejnižšího sboru na hodnosti dříve exkluzivně určeného pro službu neprofesionálních vojáků. Druhým paradoxem budování profesionální armády bylo, že nebylo zcela ujasněno, co je vlastně funkcí nejnižšího hodnostního sboru a jakým způsobem, na jakých principech, mají být budovány tyto nejnižší hodnostní sbory. Obecně se hovořilo o tom, že nejnižší profesionální sbor má převzít výkon činností dříve vykonávaných vojáky základní (náhradní) služby, ale jaké jsou principy a vhodná pravidla pro budování nového nejnižšího hodnostního sboru

vojenských profesionálů zůstávalo nevyřčeno. Česká republika neměla s uskutečněním takovéto kvalitativní inovace [4] zkušenost, a tudíž nebyla u nás rozpracována žádná teorie zabývající se otázkami budování nového hodnostního sboru. Výjimku představovaly práce Vladimír Čecha. Ten se však těmto otázkám přestal věnovat krátce po opuštění funkce vrchního ředitele sekce personální a sociální politiky Ministerstva obrany, a navíc jednalo se jenom o dílčí aspekty problému budování nového sboru. [5]

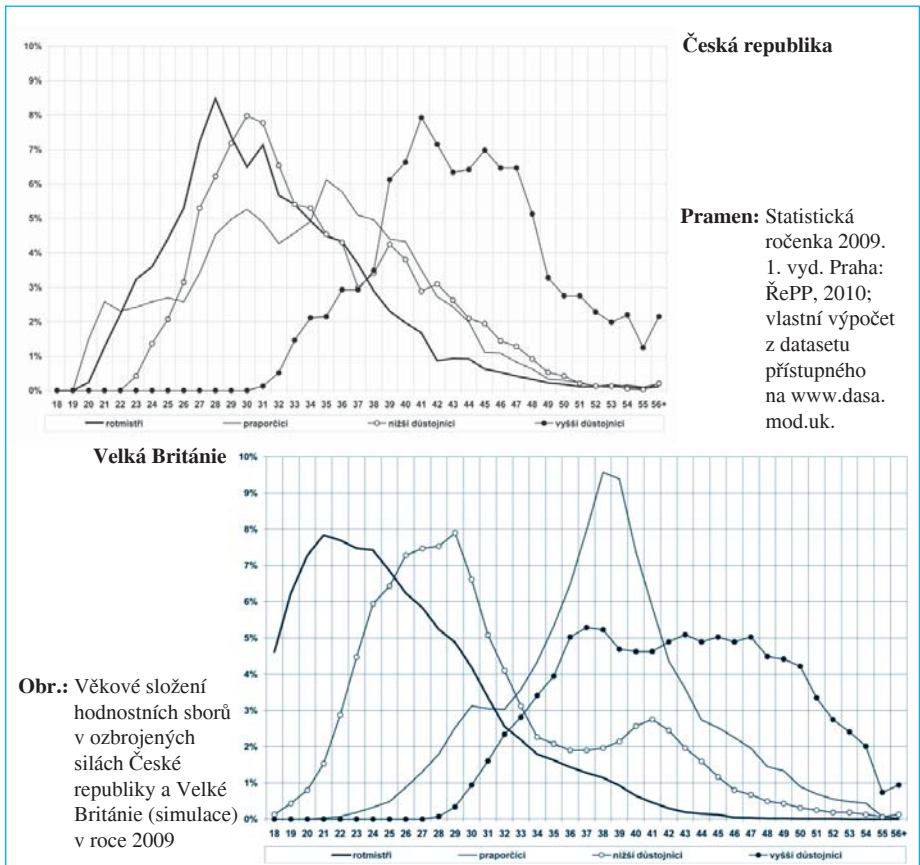
Důsledkem nedostatku komplexní teorie schopné poodhalit podstatné zákonitosti praxe používané např. v zahraničí bylo, že všechny hodnostní sbory byly v ozbrojených silách České republiky budovány na stejných principech, přestože svou podstatou vyjádřenou už v samotné vzájemné hierarchii hodností se odlišovaly. V konečném důsledku byly totiž vytvářeny na principu obecného předpokladu stanoveného pro výkon služby v těchto hodnostních sborech. Tím se stal kvalifikační předpoklad požadovaného dosaženého vzdělání. [6, 7, 8]

Princip zařazení do hodnostního sboru na základě dosaženého vzdělání byl tradičně uplatňován pro výkon služby v důstojnických hodnostech a pro službu praporčků. Bylo tomu tak pravděpodobně proto, že na dosaženém vzdělání byla založena tarifkace systemizovaných míst a odměňování všech zaměstnanců státu, vojáky nevyjímaje, určená zákonem č. 143/1992 Sb., *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech*. Mohlo tomu tak být i proto, že hodnostní sbor praporčků a nižších důstojníků byl doplňován z vlastních vojenských škol zařazených do národní soustavy vzdělávacích zařízení a krylo se tak dosažené vzdělání poskytované Ministerstvem obrany ve vojenských školách s tradičními kvalifikačními předpoklady pro službu v těchto hodnostních sborech. U nejnižšího hodnostního sboru vyhrazeného pro profesionální vojáky, hodnostního sboru rotmistrů, tomu tak nebylo, a navíc pro jeho vojenskou přípravu musela být v 90. letech 20. století vybudována vlastní rezortní škola v podobě Vojenské akademie. [9] Hodnostní sbor rotmistrů byl totiž zpravidla doplňován z řad vojáků základní služby, kteří po absolvování povinné vojenské služby projeví zájem o výkon vojenského povolání jako svého zaměstnání. Bylo proto nutné provést jejich profesionalizaci odpovídající změně jejich rolí ve vojenské organizaci.

## 2. Když dva dělají totéž...

O nevhodnosti principu zařazování vojáků do jejich hodností pro budování hodnostního sboru jako vůdčího principu pro jejich získávání ke službě se lze přesvědčit srovnáním českých ozbrojených sil s některým ze států s dlouhodobou zkušeností s profesionální armádou. Jedním z nich je Velká Británie. Odlišnost různého přístupu k problematice formování personální struktury, jež je výsledkem řízení kariér, si lze uvědomit na srovnání věkového složení hodností nebo hodnostních sborů. [10]

Pro potřeby vzájemné srovnatelnosti byly disponibilní údaje o věku a hodnostech za celé ozbrojené síly Velké Británie deklarované prostřednictvím ekvivalentu hodností podle NATO upraveny na strukturu hodnostních sborů v OS ČR. Tato úprava byla provedena s využitím tab. (str. 115). Ze souboru byly v případě Velké Británie vyloučeny osoby mladší 18 let, které jsou vykazovány jako součást početních stavů, a pro omezení vlivu rozdílné velikosti ozbrojených sil byly údaje o zastoupení osob v příslušném hodnostním sboru v daném věku přepočteny na procenta vztahovaná k celkovému počtu vojáků vykazovaných v prosinci 2009. Výsledek je prezentován na obr. (str. 117).



Na grafech je třeba si všimnout dvou věcí. Je to křížení křivek věkového rozložení nižších a vyšších důstojníků, k němuž dochází jak u ozbrojených sil Velké Británie, tak České republiky zhruba v polovině věkového spektra definovaného hodnotami 18 a 56+. Zároveň jsou vrcholy věkového rozdělení vzájemně křížujících se vrcholů od sebe poměrně dostatečně vzdálené. Obdobné křížení existuje v případě Velké Británie u hodnostních sborů rotmistřů a praporčíků. U České republiky se však nevyskytuje. Obě křivky věkového rozdělení hodnostních sborů se sice kříží, ale růst hodnostního sboru následujícího po jednom hodnostním sboru není realizován na úkor proporcionálního poklesu počtu osob v předcházejícím hodnostním sboru. Tak jako je hodnostní sbor vyšších důstojníků doplňován cestou povýšení vojáků v poslední hodnosti náležející hodnostnímu sboru nižších důstojníků (kapitán) do první hodnosti hodnostního sboru vyšších důstojníků (major), tak je budován i simulovaný hodnostní sbor praporčíků v ozbrojených silách Velké Británie. To zásadním způsobem odlišuje filozofii budování nedůstojnické části personální struktury profesionálních ozbrojených sil.

Zatímco hodnostní sbory rotmistřů a praporčíků byly v České republice formovány nezávisle, jsou hodnostní sbory v kategorii OR u ozbrojených sil Velké Británie budovány na základě výběru z hierarchicky nižších hodnostních sborů a hodností. Je tu uplatňováno hledisko kvalitativního výběru a vojákovi lze nabídnout daleko delší

kariérovou perspektivu, než když je přímo zařazen do jednoho, nebo druhého hodnostního sboru. Takto je vytvářena skutečná elita ozbrojených sil v případě vojáků, kteří si nezvolili pro službu v armádě kariéru důstojníka. Máme-li se přiblížit skutečné profesionální armádě, měli bychom princip výběru do vyšších hodností spojených s postupem ve vojenské hierarchii zabudovat do kariérního řádu.

Takto by měl být budován hodnostní sbor praporčků. Neměl by být tedy doplňován přímým nábořem na trhu práce nebo přímo z vojenských škol, protože tímto způsobem dochází k tomu, že stejnou hodností či příslušností k hodnostnímu sboru jsou označováni vojáci, kteří nemají a nemohou mít stejnou kvalitu, protože jejich služební věk odrážející zkušenost je naprosto rozdílný. Uplatnění tohoto principu samozřejmě mění postavení vojenských škol, zejména Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy v Moravské Třebové, protože ty byly ještě před začátkem reformy českých ozbrojených sil budovány s cílem přímého doplňování hodnostních sborů svými absolventy.

## Závěr

Česká republika prošla prvním obdobím zkušeností s plně profesionální armádou. Tato perioda byla poznamenána hledáním vhodného konceptu pro formování jejího nejnižšího hodnostního sboru. Zde si zachovala filozofii modelu masové, mobilizovatelné armády, armády orientované na kvantitu, když hodnostní sbory rotmistřů a praporčků byly budovány jako vzájemně autonomní, a nikoliv na principu výběru vojáků do vyšších sborů a hodností během jejich kariéry. Restrukturalizace hodností a hodnostních sborů, k níž došlo v roce 2011, nabízí České republice novou šanci změnit svůj přístup k budování kariér a personální struktury části ozbrojených sil, která dnes tvoří většinu a je pro funkčnost ozbrojených sil klíčová. Tím jsou hodnostní sbory mužstvo, poddůstojníci a praporčíci.

## Použitá literatura:

- [1] Sdělení VŠ SPSP MO – Přirazení vojenských hodností kódům užívaným v armádách členských států Organizace Severoatlantické smlouvy podle standardizační dohody Organizace Severoatlantické smlouvy 2116 MIS. *Věstník MO* č. 14 z roku 2001.
- [2] *Zákl-1 Základní řád ozbrojených sil České republiky*. 1.vyd., Praha: MO ČR, 2001.
- [3] *Zákl-1 Základní řád ozbrojených sil České republiky*. 1.vyd., Praha: MO ČR, 1992.
- [4] PERNICA Bohuslav. Reforma a profesionalizace ozbrojených sil České republiky v pohledu projektového managementu. *Vojenské rozhledy*, 2010, roč. 19, č. 4, s. 71-80, ISSN 1210-3292.
- [5] ČECH, V. JEVICKÝ, J. Problém rychlosti budování sboru pracovníků nové kategorie v organizaci a fenomén „personálního hrbu“. In *Sborník příspěvků z 6. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů v ozbrojených silách a státní správě – Služební kariéry v průsečíku sociální politiky*. [CD-ROM] Praha: Agentura Karolina, 2002.
- [6] *Vyhl. č. 270/1999 Sb.*, kterou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání.
- [7] *Vyhl. č. 221/2007 Sb.*, kterou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání.
- [8] *Vyhl. č. 217/2010 Sb.*, o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání.
- [9] ZŮNA, J. Příprava personálu v resortu MO ČR: Na prahu systémových změn. In *Sborník z konference s mezinárodní účastí: 20 let transformace vojenského školství*. Příprava personálu pro potřeby OS ČR. 1. vyd. Vyškov: Velitelství výcviku – Vojenská akademie, 2010, s. 26-35, ISBN 978-80-904625-0-2.
- [10] PERNICA Bohuslav. Teorie lidského kapitálu a problém automatické optimalizace personálních nákladů v ozbrojených silách. *Vojenské rozhledy*, 2010, roč. 19, č. 1, s. 45-50, ISSN 1210-3292.