

Major dr. Jaroslav V i t a v s k ý, CSc.,
plukovník PhDr. František K n o b l o c h, CSc.,
podplukovník dr. Jaromír Ř e z á č, CSc.

NĚKTERÉ SOCIÁLNÍ PROBLÉMY V AČR

Při reorganizaci a redislokaci vojenských útvarů je hlavní důraz pokládán na vojensko-technické zabezpečení těchto procesů a je opomíjena sociální problematika. Následkem toho dochází k vyostření některých problémů, jež se bezprostředně ve vojenských útvarech projevují v nežádoucích flukтуаčních tendencích a v ohrožení existenčních jistot vojáků z povolání (VZP).

Hlubší sociální analýza uvedené problematiky byla předmětem průzkumu u 3. mechanizované divize (3. md), kde je situace nejvíce kritická. Prostřednictvím tohoto článku Vás chceme seznámit s jeho některými výsledky.

Průzkumu se zúčastnilo 239 VZP především ze stupně četa, rota a prapor. Důraz byl položen na analýzu vybraných personálních údajů (např. bytové situace a skutečné fluktuace), dotazníkové šetření a rozhovory s VZP. (Podrobnější údaje o zkoumaném vzorku - viz Sociální nejistota a důvody odchodu vojáků z povolání 3. md před rozdělením Čs. armády. Praha, VÚSV 1992.)

VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Sociální realitu armády nejvýrazněji charakterizuje vztah VZP k vojenské službě. Tento vztah je obecným ukazatelem nejen jejich spokojenosti se službou, ale i ochoty vykonávat ji.

V případě důstojníků a praporčků vybraných útvarů 3. md jsme jejich vztah k vojenské službě zjišťovali prostřednictvím otázky "Jak se díváte na svou další dráhu vojáka z povolání?" Dotazovaní odpověděli - viz obr. 1.

Srovnání s výsledky celoarmádního výzkumu Některé důsledky transformace Čs. armády v osobním a rodinném životě vojáků z povolání (VÚSV 1992, Praha, sběr dat - duben 1992) ukazuje obr. 2. Odpovědi VZP jsou v něm pro větší názornost seskupeny podle těchto ukazatelů: a) orientace na službu v armádě jako celoživotní povolání, b) orientace na dočasnou službu (do splnění závazku, věkové hranice), c) orientace na odchod z armády.

Z obr. 2 je zřejmé, že srovnání 3. md s celoarmádním stavem vyznívá

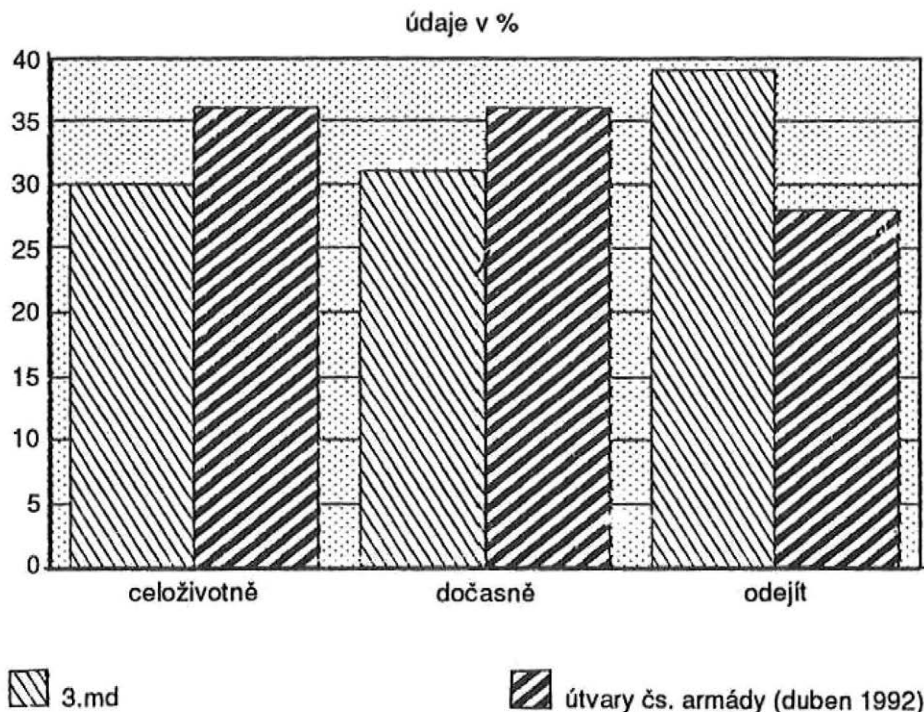
Odpověď	Uvedlo respondentů
1. Hodlám v armádě setrvat až do konce svého produktivního věku.	 14 %
2. Hodlám v armádě setrvat tak dlouho, dokud mě v ní bude třeba.	 16 %
3. Hodlám odejít po skončení závazku.	 8 %
4. Hodlám odejít po dosažení věkové hranice stanovené pro získání výsluhového příspěvku.	 17 %
5. Připravuji se s delší perspektivou na přechod do jiného povolání.	 6 %
6. Hodlám odejít, jakmile se mi naskytne vhodná příležitost v civilu.	 28 %
7. Uvažuji o brzkém odchodu z armády, ale dosud jsem o něj nepožádal.	 5 %
8. Mám podanou žádost o propuštění do zálohy.	 6 %

Obr. 1

jednoznačně v její neprospěch. Varující je zvláště vysoký počet (39 %) důstojníků a praporčíků, jež se orientují na bezprostřední nebo brzký odchod z armády.

Dlouholeté výzkumy potvrzují, že rozhodnutí opustit činnou službu a zahájit novou kariéru je výsledkem různých, často dlouhodobě působících vlivů sociálního prostředí, vyvolávajících nespokojenost vojáků z povolání s prací a životem v armádě.

Ve snaze odhalit a zpřesnit flukuační tendence uvnitř armády i mimo ni byla



Obr. 2

respondentům položena otázka, co podle jejich názoru nejvíce ovlivňuje rozhodnutí důstojníků a praporčíků odejít z armády.

Z analýzy odpovědí vyplývá, že jsou to především následující faktory:

1. Obecně nízká úroveň organizace práce, ovlivňovaná malou koncepčností uskutečňovaných vnitroarmádních změn, nespravedlivým hodnocením, nadměrným množstvím operativních úkolů a nadměrnou administrativou.

2. Z předchozího faktoru vyplývající nedostatky v materiálním a technickém zabezpečení výkonu služby, nedostatek bytů způsobující dlouhodobé odloučení od rodiny, špatné podmínky pro výcvik vojáků, dlouhá a nepravidelná pracovní doba a velká sociální nejistota umocňovaná navíc nedostatečnou informovaností, včetně nejasností týkajících se platnosti výstupních podmínek vzhledem k měnící se situaci.

3. Nízké finanční ocenění služby bez možnosti podnikat, či si jinak přivydělat.

4. Nízká společenská prestiž vojenského povolání a možnost výhodnějšího uplatnění mimo armádu.

5. Špatné mezilidské vztahy, zvláště mezi nadřízenými a podřízenými a potlačování názorů a kritiky.

K dalším příčinám patří: špatné podmínky pro služební postup, nedostatečná

personální naplněnost, množství služebních cest, služeb a odvelení, omezování volnosti pohybu a nevyhovující služební zařazení. Pořadí faktorů nejvíce ovlivňujících rozhodnutí VZP odejít z armády je uvedeno v **tabulce 1**.

Tabulka 1

Pořadí faktorů	Číselný údaj vyjadřující aritmetický průměr x na škále 1 až 5, kdy 1 - neovlivňuje a 5 - ovlivňuje nejvíce
1. Nedostatků v materiálním a technickém zabezpečení pracovní činnosti.	4,19
2. Nízké finanční ocenění služby.	4,12
3. Dlouhodobé odloučení od rodiny v důsledku nemožnosti získat byt.	3,93
4. Nízká společenská prestiž vojenského povolání.	3,92
5. Možnost výhodnějšího uplatnění mimo armádu.	3,90
6. Špatná organizace práce.	3,82
7. Nespravedlivé hodnocení práce.	3,77
8. Špatné podmínky pro výcvik vojáků.	3,74
9. Velká sociální nejistota vyjadřovaná většinou slovy: "nevím co se mnou dál v armádě bude".	3,63
10. Nadměrné množství operativních úkolů.	3,62
11. Nemožnost podnikat.	3,56
12. Malá koncepčnost uskutečňovaných vnitroarmádních změn.	3,55
13. Dlouhá a nepravidelná pracovní doba.	3,53
14. Nadměrná administrativní náročnost výkonu funkce.	3,51
15. Arogantní a povýšenecké chování nadřízených.	3,49
16. Potlačování názoru a kritiky.	3,37
17. Nejasnosti týkající se platnosti vstupních podmínek pro VZP při rozdělení Čs. armády.	3,27
18. Špatné podmínky pro služební postup.	2,98
19. Nedostatečná personální naplněnost jednotek a útvarů.	2,92
20. Nadměrné množství služeb služebních cest a odvelení.	2,85
21. Omezování volnosti pohybu.	2,74
22. Nevyhovující služební zařazení (funkce).	2,55

K rozšíření a objektivizaci těchto poznatků přispěly skupinové a individuální rozhovory zaměřené zvláště na VZP, kteří buď dojíždějí, nebo mají podanou žádost o přemístění, popř. o propuštění z činné služby. Výsledky rozhovorů se téměř shodují s výpověďmi v dotazníkovém šetření. VZP v rozhovorech však navíc

vyjádřili velkou nespokojenost s výší služebního příjmu (zejména osobního ohodnocení), odlučného a příspěvku za dojíždění. Stěžují si rovněž na nedostatek informací o mechanismu tvorby služebního příjmu, přičemž omezením os. hodnocení se prakticky vytrácí diferencované ohodnocení VZP.

Z rozhovoru s žadateli o přemístění nebo odchod do civilu jednoznačně vyplynulo, že by na svém rozhodnutí netrvali za předpokladu, když bude armáda v blízké budoucnosti schopna řešit jejich problémy. V tomto směru jsou však velmi skeptičtí a nevěří v jakoukoli podstatnou změnu k lepšímu. Značné výhrady v této souvislosti žadatelé vyjádřili k personální práci, zvláště pak ke způsobu a délce vyřizování žádostí.

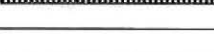
Vzhledem k porovnání se závěry předchozího výzkumu mají uvedené výsledky (s výjimkou především dlouhodobého odloučení, které je oproti celoarmádnímu průměru u této divize mnohem častější) širší platnost.

K získání informací o sociálním prostředí a spokojenosti s ním a současně k hlubší specifikaci poměrů u zkoumané divize jsme respondentům položili otázku: "Kdybyste se rozhodoval o odchodu z armády, co především očekáváte od nového zaměstnání?" Současně měli označit ta očekávání, která považují za nejdůležitější. Takto získané údaje vypovídají nejen o očekávaních spojených s odchodem z armády, ale zprostředkovaně také o spokojenosti s dosavadními podmínkami života a práce. Očekávání co do počtu četnosti znázorňuje obr. 3.

Přičemž četnost výběru některých očekávání se nemusí a často se neshoduje s očekáváním, které považují VZP za nejdůležitější. Odpovědi na otázku: "Která z uvedených očekávání považujete za nejdůležitější" - viz tabulku 2.

Tabulka 2

Nejdůležitější očekávání	Uvedlo respondentů
1. Vyšší finanční ocenění (výdělek).	62 %
2. Lepší uplatnění svých schopností.	28 %
3. Větší sociální jistotu.	27 %
4. Účelnější organizaci práce.	25 %
5. Vyřešení bytového problému.	24 %
6. Vykonávání práce tam kde mám rodinné zázemí.	22 %
7. Lepší vztahy na pracovišti.	20 %
8. Vyšší společenská prestiž.	18 %
9. Spravedlivější způsob odměňování.	17 %
10. Slušnější jednání ze strany nadřízených.	16 %

Důvod	Uvedlo respondentů
1. Vyšší finanční ocenění.	 74 %
2. Lepší vztahy na pracovišti.	 54 %
3. Účelnější organizace práce.	 50 %
4. Větší sociální jistotu.	 45 %
5. Lepší uplatnění svých schopností.	 42 %
6. Spravedlivější způsob odměňování.	 41 %
7. Vykonávání práce tam, kde mám rodinné zázemí.	 40 %
8. Slušnější jednání ze strany nadřízených.	 39 %
9. Vyřešení bytového problému.	 35 %
10. Vyšší společenskou prestiž.	 34 %
11. Možnost vedlejší pracovní činnosti.	 30 %
12. Větší volnost pohybu.	 28 %

Obr. 3

Z hlediska existence a budování nové České armády je zajímavá odpověď na otázku, jak by se důstojníci a praporčíci zachovali v případě, že by jejich vojenská kariéra byla ohrožena (v důsledku snižování počtů atd.). Z odpovědí celkem jednoznačně vyplývá, že VZP dnes již nejsou ochotni sloužit za jakýchkoli podmínek (na jakékoli funkci, bez přidělení bytu) a čekat, až je někdo propustí z armády v případě, že už o ně nemá zájem. Pravděpodobný postup VZP při ohrožení jejich vojenské kariéry blíže dokumentuje obr. 4.

Lze se oprávněně domnívat, že většina VZP si v případě přetrvávajících sociálních nejistot v armádě bude hledat výhodnější uplatnění v civilu. Jakmile se jim tato šance naskytne, využijí ji.

Podrobnější analýza rozdílů identifikačních znaků však ukázala, že platnost tohoto závěru je pro různé skupiny VZP rozdílná. Na jejím základě je možné obecně předpokládat, že:

a) Důstojníci a praporčíci mladší 35 let ze stupně četa a rota by se nesnažili setrvat ve své funkci co nejdéle (tj. až do eventuálního propuštění z armády), ale usilovali by co nejdříve najít vhodné zaměstnání v civilu.

b) VZP ze štábu praporu by usilovali o stejnou nebo podobnou funkci v armádě, ale pouze za předpokladu přidělení adekvátního bytu. Pokud by neuspěli, snažili by se najít vhodné zaměstnání v civilu.

Na závěr jsme se zeptali VZP: "Co Vás v současné době nejvíce trápí?" Obsahem výpovědí jsou zpravidla opět těžkosti sociálního rázu, v nichž dominuje bytový problém - viz **tabulka 3**.

Tabulka 3

Důvod	Uvedlo respondentů
1. Dlouhodobé odloučení od rodiny v důsledku nemožnosti získat byt.	34 %
2. Špatná řídicí práce (nedostatek informovanosti o změnách v armádě, útvaru, nedostatečné materiální zabezpečení úkolů a pracovišť, nadměrné množství úkolů a z toho plynoucí psychické přetížení, nadměrné množství kontrol z nadřízených stupňů).	30 %
3. Špatné vztahy mezi VZP (především mezi nadřízenými a podřízenými, výhrady proti politické minulosti nadřízených a reaktivovaným, nezájem nadřízených a problémy podřízených).	20 %
4. Výhrady k personální práci (dosazování neodborných nadřízených na místa, dlouhá doba řešení žádostí o propuštění a přemístění).	21 %
5. Pocit existenční nejistoty (nejasné perspektivy služby a sociálního zabezpečení).	20 %

Naprostá většina účastníků dotazníkového šetření a rozhovorů pociťuje v souvislosti se současným vývojem v armádě existenční nejistotu a požaduje určité právní garance. Tyto právní záruky se týkají především zajištění stejných podmínek průběhu služby pro všechny schopné VZP.



Pravděpodobný postup	Uvedlo respondentů
Snažil bych se co nejdříve najít vhodné zaměstnání v civilu a nečekal, až mě z armády pustí.	 42 %
Usiloval bych o stejnou nebo podobnou funkci v armádě odpovídající mé odbornosti (kvalifikaci), ale pouze s podmínkou adekvátního přidělení bytu.	 28 %
Snažil bych se ve své funkci setrvat co nejdéle, až do eventuálního propuštění z armády.	 14 %
Usiloval bych o stejnou nebo podobnou funkci v armádě, odpovídající mé odbornosti (kvalifikaci) i za cenu dlouhodobého dojíždění k rodině.	 9 %
Usiloval bych o jakoukoliv funkci v armádě, ale pouze s podmínkou přidělení adekvátního bytu.	 5 %
Usiloval bych o jakoukoli funkci v armádě i za cenu dlouhodobého dojíždění k rodině.	 2 %

Obr. 4

Účinné řešení vzniklé situace není jednoduché, neboť předpokládá systémové změny. Co v této souvislosti považují sami VZP za nejdůležitější, ukazují odpovědi na otázku: "Jaká opatření považujete za nejdůležitější pro řešení současné situace v armádě?" Naprostá většina vojáků z povolání (60 - 90 %) se domnívá, že by bylo zapotřebí především:

- zabezpečit přemístěným vojákům z povolání přidělení bytu,

- prosadit do personální práce takové zásady, které umožní obsazovat funkce lidmi podle jejich skutečné kvalifikace a schopností,

- včas poskytnout vojákům z povolání informace o zásadních změnách v armádě a útvaru, kde slouží,

- neprodleně vyřídit žádosti o přemístění či propuštění do zálohy,

- zajistit sociální zabezpečení vojákům (zdravotnické, finanční, výstupní podmínky z armády) alespoň v takové podobě, jako platí doposud.

S přihlédnutím k jejich názorům a výsledkům předcházejících výzkumů se domníváme, že výchozím předpokladem je změna vztahu společnosti, zvláště její politické a státní reprezentace k armádě. Společnost armádu kontroluje, ale také spluodpovídá za její funkčnost. Při schvalování vojenského rozpočtu parlamentem a vládou je rovněž důležité zvažovat, do jaké míry rozpočet postačuje na zabezpečení základních životních a pracovních podmínek vojáků. Toto je rozhodující a limitující faktor, který ovlivňuje dosažení cílů, změny v armádě k lepšímu, rozvíjení schopností, jednání a chování se VZP i VZS.

Další příčiny tíživé sociální situace u 3. md je nutné spatřovat zejména v tom, že se doposud nedaří prosadit do personální práce takové zásady, které by umožňovaly obsazovat funkce nejschopnějšími lidmi. V důsledku toho nejsou mnohdy na odpovědných místech lidé, kteří by vytvořili funkční koncepci armády. To se potom promítá do neustálých změn, jež se kumulují ve vojenských útvech. Především absence vojenských manažerů, kteří umí zohlednit konkrétní podmínky (a to jak vojensko-technické, tak i sociální) je příčinou nespokojenosti VZP z nižších stupňů. Jinak by nebylo možné, aby především nadřízené stupně (divize a výše) vyžadovaly plnění úkolů materiálně nepodložených a často i nesmyslných. Neustále se pokračuje v trendu opomíjení sociálních otázek VZP ve vojenských útvech - nedostatek bytů, špatné materiální zabezpečení a vybavení pracovišť, nízké finanční ohodnocení atd. (V tomto směru se jen velmi málo pracuje s doporučeným způsobem řešení sociálních důsledků redislokovaných a reorganizovaných vojenských útvarů. Blíže viz: Vliv dislokace vojenského útvaru na životní způsob vojáka z povolání a sociální důsledky redislokace. Praha, VÚSV 1990.)

Vydávají se rozkazy pro přemístění velkého množství VZP, přestože pro ně nejsou byty, a dá se předpokládat, že většina bude řešit krizovou situaci žádostí o přemístění a nakonec odchodem z armády. Vždyť ti VZP pracují a žijí v náročných podmínkách a není jim to nikterak kompenzováno. Často si pokládají otázku, jak pracuje informační systém, když se tyto nedostatky neřeší. Proto tato situace vyžaduje vytvoření kvalitativně nového řídicího systému armády, kde by fungovala informovanost shora dolů a naopak. Dobře fungující řídicí systém by napomáhal rychleji odstraňovat stále se opakující nedostatky v materiálním zabezpečení ukládaných úkolů i v mezilidských vztazích. Včasná a pravdivá informovanost VZP především na nižších stupních by zmírnila pocit existenční nejistoty, ale i růst jiných sociálních problémů nejen u 3. md.