

Mgr. Stanislav Bařík

Perspektivy vojenské profese v České republice

Proces transformace AČR má být ukončen v tomto roce. Kvantitativních ukazatelů transformace však bylo dosaženo již v roce 1994, kdy bylo dosaženo plánovaného stavu AČR v míru, tj. počtu 65 000 osob. Při reorganizaci a redislokaci útvarů byl položen hlavní důraz na vojensko-technické zabezpečení těchto procesů, přičemž byla opomenuta sociální problematika.

Současné věkové a hodnostní složení AČR je umocněním negativních tendencí z bývalé armády někdejšího komunistického Československa. Podle publikovaných údajů byla v roce 1994 naplněnost plánovaných funkcí důstojníků 64,5 %, u praporčíků 50,0 %, z toho u velitelů rot 85 % a velitelů čet 57 %. Průměrný věk vojáků z povolání byl 35 let, z toho u důstojníků 37 let a u praporčíků 28 let.

Samotný úspěch transformace AČR byl spojován s přílivem mladých lidí do armády. Dochází k situaci, která je pro armádu krajně nepříznivá. Řady armády opouštějí především ti, kteří se měli stát nositeli skutečných kvalitativních systémových změn. Záměrem transformace bylo zvýšit počet míst obsazených vojenskými profesionály především na té nejnižší úrovni. Realita však neodpovídá proklamacím, chybějí především nejnižší velitelé, velitelé čet a družstev.

Důvodů, proč mladí lidé nevidí perspektivu služby v armádě, je samozřejmě celá řada. Jako nejzávažnější se však ukazují dva hlavní důvody. Především je to finanční ohodnocení služby, které velmi výrazně zaostává za růstem inflace. Chybí tu stimul, který by kompenzoval výrazné mzdové zaostávání za soukromým sektorem. Pokud by armáda byla schopna nabídnout služební byt, byla by její pozice na trhu pracovních sil mnohem příznivější, než je v současnosti. Velmi důležitá je také prestiž ve společnosti. Ve společnosti převládá negativní mínění o vojácích z povolání.

Jsou však i jiné důvody, které vedou řadu důstojníků k odchodu z armády. Dnešní sociální realitu AČR provází obecně nízká úroveň organizace práce ovlivňovaná malou koncepčností uskutečňovaných vnitroarmádních změn, nespravedlivým hodnocením, nadměrným množstvím operativních úkolů a nadměrnou administrativou. Přetrvávají nedostatky v materiálním a technickém zabezpečení výkonu služby, špatné podmínky pro výcvik vojáků a velká sociální nejistota umocňovaná navíc nedostatečnou informovaností. Současné období charakterizují velmi špatné mezilidské vztahy, zvláště mezi nadřízenými a podřízenými a potlačování názorů kritiky.

Velmi se zvýraznil byrokratický charakter vojenského povolání. V období, kdy z důvodu nedostatku finančních prostředků byl vojenský výcvik minimalizován na nejnižší možnou míru, všeobecně klesá vycvičenost a zájem o práci. Cílem mnoha důstojníků v jejich každodenní pracovní činnosti je snaha sledovat zájmy a myšlenky nadřízených, aby dosáhli jejich přízně. Chybí zde zcela profesionální přístup, který vyžaduje poměrně velký prostor pro iniciativu, čímž se vytváří nové vzorce chování a profesionální etika. Dosud je současný styl

řízení založen na hodnotě nebo na autoritě vyplývající z nadřazenosti, místo toho, aby řízení bylo založeno na vyšší profesionální kompetenci.

Stejně jako při transformaci celé armády je také při transformaci vojenského školství upřednostňováno plošné kvantifikující hledisko. Z důvodu nedostatku finančních prostředků jsou plošně snižována učitelská místa na vojenských školách, což ve svých důsledcích může ohrozit funkčnost vojenských škol. Zájem studentů je soustředěn pouze na ty fakulty, které umožňují získat vzdělání využitelné v civilním sektoru, jako je Vojenská akademie Brno a Fakulta ekonomiky obrany státu ve Vyškově. Naopak, dvě ryze vojenské velitelství fakulty ve Vyškově jsou poloprázdné. Orientace studentů je velmi pragmatická, orientují se pouze na ty obory, u kterých je vysoká pravděpodobnost tržního zhodnocení. Podle provedených sociologických průzkumů je nejvýraznějším motivem pro vstup do armády získání vzdělání. Skutečným problémem pro armádu je udržet si tyto vysoce kvalifikované odborníky. Studenti během studia zvažují, zda v armádě zůstanou, či její řady opustí. Vyjmenujme to, co studenty odrazuje od služby v ozbrojených silách. Finanční ohodnocení těchto specialistů je na velmi nízké úrovni. Nedochází k valorizaci podle míry inflace, mzdová nivelizace brání adekvátně odměnit skutečně kvalitní lidi. Armáda samozřejmě nemůže soutěžit se soukromým sektorem v přeplácní zaměstnanců. Nejvýraznější formou kompenzace by zřejmě bylo přidělení služebního bytu, těmi však armáda nedisponuje. Velmi často se mladým absolventům škol stává, že armáda pro ně nemá místo v jejich specializaci. Jsou pak jimi obsazovány funkce velitelů čet, na které nebyli školeni. Za této situace se nelze divit vysoké odchodovosti těchto mladých specialistů z armády. V armádě většinou zůstávají pouze absolventi velitelství specializací, kteří nemají možnost se uplatnit v civilním sektoru. Úroveň těchto specializací je na velmi nízké úrovni, mimo jiné pro nemožnost výběru z důvodu nízkého zájmu o tyto fakulty. V samotném vzdělávacím procesu chybějí moderní metody vedení lidí za využití poznatků psychologie a pedagogiky. Kvalita velitelů je proto obecně na velmi nízké úrovni. Pohled společnosti na armádu je velmi generalizující, a tak podle horších nositelů této profese je brána armáda jako celek. Pro vysoce kvalifikované odborníky v armádě je tento pohled ze strany společnosti na vojenskou profesi velmi flustrující. I to je jeden z důvodů k odchodu do civilních oborů, které se v očích společnosti těší daleko vyšší prestiži. Řady armády tedy opouštějí ti, kteří jsou nositeli skutečně kvalitního vzdělání. Přitom vzdělání je to jediné, co je armáda v současné době schopna nabídnout. Tím armádě chybějí specialisté v technických disciplínách přesto, že o VA je velký zájem a existuje tu možnost kvalitního výběru. Naopak nezáměr je o ryze vojenské specializace, které připravují budoucí velitele. Proto je tak vysoké procento neobsazených základních velitelství funkcí. Úplně chybějí humanitní a manažerské specializace, které by výrazně rozšířily spektrum armádních odborníků. Zvláště alarmující je absence mladých humanitně vzdělaných odborníků v AČR. Drtivá většina bývalých politických pracovníků byla z armády propuštěna. V současnosti se specialisté v humanitních disciplínách pro potřebu AČR nepřipravují.

Na základě uvedených skutečností je možno konstatovat, že vojenská profese se nachází ve skutečně hluboké krizi. V AČR převládají důstojníci starších věkových kategorií, pro které jsou typické spíše byrokratické vzorce chování. Naopak pro menšinu důstojníků - zvláště specialistů - mladších věkových kategorií jsou typické spíše ukazatele profesionalizace. Rozpor je většinou řešen odchodem profesionálů. Podle jiných ukazatelů je možno konstatovat, že mladší specialisté jsou velmi výrazně orientováni na zaměstnanecké

hodnoty a vojenské povolání berou jako každé jiné. Naopak, jejich starší kolegy by bylo možno považovat za členy uzavřené korporativní instituce, málo schopné komunikovat se společností. Rozpor je většinou řešen odchodem příslušníků méně početné a méně konformní skupiny důstojníků.

Jedinou možnou cestou z této slepé uličky je rozšířit specializace vojenských škol o humanitní a manažerské specializace, které by obohatily spektrum dosavadní nabídky vojenských škol. Stávající velitelský směr bude nutno orientovat na problematiku vedení lidí a získání manažerských dovedností. Tím by stoupla jeho atraktivnost a bylo by možno provádět skutečný výběr. V některých oborech bude nutno počítat s větším zastoupením žen. Aby bylo minimalizováno procento odchodovosti, bude nutno vytvořit takové podmínky, které udrží mladé lidi v armádě. Finanční ohodnocení by mělo plně odpovídat dosaženému vzdělání a důležitosti vykonané práce pro armádu. Měl by existovat průhledný kariérní řád a jasná perspektiva pro tyto lidi. Samozřejmostí by mělo být přidělení služebního bytu. Pokud požadujeme profesionální výkon, je nutno ho také náležitě ohodnotit. Po splnění nejméně desetiletého závazku služby v armádě by vznikl nárok na výhodné odchodové podmínky a pomoc armády při nalezení vhodného místa v civilu. Obdobným způsobem by se postupovalo při profesionalizaci praporčických a poddůstojnických míst. Bez profesionalizace těchto míst si lze stěží představit moderní funkční armádu.

* * *

Na závěr chci zdůraznit, že tyto úkoly není schopna armáda sama zvládnout. Společnost si musí uvědomit, že funkční armáda vyžaduje dostatek finančních prostředků. Na druhou stranu musí ovšem být tyto prostředky efektivně vynaloženy. Skutečnou prioritu vidím v udržení mladých lidí v armádě. Proto bude nutno soustředit finanční prostředky na skutečně výhodné vstupní podmínky, které umožní kvalitní výběr na místa vojenských profesionálů.