

Doc. PhDr. Vladimír Š e f č í k , CSc.,
podplukovník Ing. Zdeněk Z b o ř í l

Ekonomické aspekty rekrutace lidských zdrojů v podmínkách AČR

Armáda České republiky sice patří k největším zaměstnavatelům v podmínkách České republiky, ale ekonomická analýza rekrutace lidských zdrojů, podílejících se na zabezpečení obrany, je polem neoraným. Připouštíme, že existují rozsáhlé, podnětné studie a úvahy, například stať doc. PhDr. Felixe Černocho, CSc. „Vize rozvoje lidských zdrojů“ ve Vojenských rozhledech č. 1/2000. V nich však nejsou, podle našeho názoru, využity rozsáhlé možnosti, které umožňuje aplikace ekonomické teorie. Proto se v dané stati pokusíme danou mezeru pokrýt a dát impuls k zamýšlení se nad danými problémy i z ekonomického hlediska.

* * *

Z ekonomického hlediska daný problém tak, jak je v současnosti řešen, nezahrnuje na straně poptávky například i podmínky rekrutace branců, faktor substituce a různé bariéry personálního managementu. Na straně nabídky průvodní faktory nezahrnují demografické činitele, relativní mzdu v civilním sektoru, výcvik a možnosti získávání kvalifikace v podmínkách armády. Vojenské lidské zdroje totiž působí nejen na trhu práce, ale i na řízeném tzv. vnitřním trhu práce, kde převažuje přesně vymezená podřízenost, jasně definovaná pravidla chování a smluvní závazky.

Během minulých historických období měly státy různé systémy zabezpečování potřebných lidských zdrojů pro své armády. Během světových válek se lidské zdroje v ozbrojených silách zvyšovaly extenzivním systémem doplňování a po roce 1945 si pozdější státy NATO a bývalého Varšavského paktu ponechávaly velmi početné ozbrojené síly. Částečně následkem odvodů a náboru, při nichž byl vojenský lidský potenciál „svobodným zbožím“, ozbrojené síly založily vnitřní pracovní trh, který byl nezávislý na relativním nedostatku civilní ekonomiky.

V porovnání s civilním sektorem má vojenská služba však některé zvláštní rysy. Za prvé všichni jednotlivci v ozbrojených silách podléhají souboru právně vynutitelných norem, jako je například vojenská kázeň, jejíž porušení může vést k různým kázeňským trestům, až k soudnímu potrestání typu zbavení vojenské hodnosti, uvěznění nebo vyloučení z ozbrojených sil (během války může jít i o nejvyšší trest). V podmínkách AČR mají vojáci z titulu zákona omezena určitá občanská práva. Voják nesmí ve vojenských objektech pořádat politická shromáždění, ani provádět politickou agitaci. Voják nesmí být členem politické strany, politického hnutí a odborů. Velmi omezena jsou práva vojáků vykonávat výdělečnou činnost a rovněž správy vlastního majetku. Za druhé, odvedenci musí přijmout mzdu, podmínky a délku služby, stanovené státem. Obdobně i dobrovolníci obvykle podepisují dohodu na stanovený počet let. I když je předčasně propuštění ze služby možné, je to obvykle pro vojáka finančně nevýhodné.

Na druhé straně takovéto kontraktační závazky se stávají bariérou při mobilizaci ozbrojených sil (např. vzhledem k mimořádným situacím, válkám nebo odzbrojení). *Za třetí*, zvláštním rysem vojenské služby je, že toto „zaměstnání“ se týká jednotlivců dobrovolně či povinně přijímajících určitý závazek, který je může ohrozit na životě. To je extrémní forma nevýhod vojenské služby nemonetárního charakteru, která pravděpodobně může být určující pro počet všech vojenských profesionálů. Svůj význam mají i faktory vnitřní organizace.

Funkce vojenské služby

Z ekonomického hlediska vojenská služba představuje vztah mezi faktory vstupu a výstupu. Vstup technologií, kapitálu a práce má formu vstupu obranných zařízení, vojenských základů, technického zařízení a infrastruktury spolu s vojenskými i civilními lidskými zdroji, nutnými k zajištění obranné síly státu. Funkce výstupu může být chápána jako vytvořená funkční struktura ozbrojených sil nebo jednotlivých druhů vojsk. Na mikroúrovni pak lze obranu považovat za „průmyslový podnik“, který využívá dané vstupy za účasti podnikatele v podobě vojenských velitelů. Tento „průmyslový podnik“ pak tvoří velký počet vojenských jednotek (základů), zařízení, o různé velikosti, produkujících rozdílné produkty (vzdušné, pozemní síly, logistické služby, atd.), přispívající k zabezpečení obrany. V zásadě jde o stejný problém optimalizace činnosti jako u soukromých firem na volném trhu. **Cílem je s danými vstupy maximalizovat užitek - obranyschopnost.**

Služba v armádě se ale od soukromého volného trhu liší i tím, že zde pro výstup služby chybí tržní ceny. Na státním trhu neexistují konkurenční dodavatelé obranných prostředků a ziskovost nelze použít jako indikátor výkonnosti. A skutečně, v konkrétní praxi velitelé vždy za funkci vojenské produkce považovali lidské zdroje, které ve srovnání s obrannými zařízeními byly nevyčerpatelné, levné a stále dostupné. Tento tradiční pohled na lidské zdroje v armádě měl hlavní dopad na myšlení velitelů, ve kterém bylo účelem spíše *použití*, než *zachování* lidské síly. Od roku 1945 se tak díky vzrůstajícímu důrazu na vyspělé technologie a jaderné zbraně, dostávaly lidské zdroje v armádě na druhořadou pozici. Až mnohem později velitelé zjistili, že proklamované schopnosti výkonu moderních obranných zařízení závisí na obsluze, opravách a servisu, tedy na lidských zdrojích. Navíc **dimenze lidských zdrojů je zjištělná ve formě znalostí, kreativity, iniciativy a odvahy (podnikavosti), které mohou být důležitými podmínkami výsledku možného konfliktu a řešení problémů.** Lidské zdroje tak přestaly být nadbytečným, levným a nevyčerpatelným zdrojem. Náklady na lidské zdroje v armádě zahrnují rekrutaci, mzdy, služební příplatky, výsluhové dávky, důchody a pohřebné, výcvik, ubytování, ošatné a další finanční a jiné požitky. Proto zdroje vyčleněné na rekrutaci, výcvik a na údržbu moderní bojové techniky spotřebovávají značné částky z rozpočtu na obranu, zatímco celkové počty v ozbrojených silách západních zemí klesají.

Vzrůst nákladů na zabezpečení lidských zdrojů vytváří prostor pro úvahu o stimulech a možnostech hospodárnosti, účelnosti a výslednosti těchto nákladů v podmínkách ozbrojených sil. Změna faktoru relativní ceny práce například může vytvořit stimuly pro substituci práce kapitálem. Tzn., že armáda může své náklady

omezit, pokud racionálně přistupuje k efektivitě své činnosti, k volnému nakládání s prostředky na obranu a k organizačním nedostatkům, protože každé odchýlení se od hospodárného chování pravděpodobně sníží možnosti substitute.

Největší problémy vznikají u funkce vojenské služby při měření výstupu. Na makroúrovni se zcela typicky za výstup považuje mír, ochrana a bezpečnost obyvatelstva a obrana národních zájmů. Na druhé straně by se však mělo odkazovat i na velikost ozbrojených sil, a to co do početnosti štábů a výzbroje (např. letadel, děl, tanků). Tato kritéria ale z hlediska ochrany a záchrany lidských životů nejsou konečná. Zde pomocí využití teorie lidského kapitálu, jako zásoby technických znalostí a dovedností ztělesněných v pracovních silách celé země, jež jsou výsledkem formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání, můžeme zkoumat službu při zabezpečování obrany ve smyslu *specifického investování* a z toho důvodu i *zabezpečení* výdělků. Část z těchto výdělků je třeba považovat za výnos z investic do lidského kapitálu - výnos z investic do přípravy, která v podmínkách armády utváří vysoce kvalifikované pracovníky s velmi specifickým druhem práce. Pomocí této teorie je hodnota možnosti vyhnout se ohrožení vyplývajícího z bezpečnostního rizika za pomoci výcviku a přípravy v armádě, měřena pomocí diskontování budoucího důchodu, tzn. převáděním budoucího důchodu na ekvivalent dnešní hodnoty. Teorii lidského kapitálu lze pak užít i při zkoumání skutečných nákladů války. Použili ji ekonomové v USA při zkoumání války ve Vietnamu a zjistili, že náklady na lidskou sílu se podepsaly 15 procenty na rozpočtu USA v letech 1961 - 1971. Existuje však i jiná hypotéza.

Alternativní metoda měření obranné produkce se zaměřuje na „lidskou nechuť“ doplatit na bezpečnostní rizika. Jak je všeobecně známo, při úvaze kolik stojí obrana se vychází z faktu, že každý člověk „poslušně zaplatí“ za pojistku proti riziku usmrcení, nebo zranění. Obranné výdaje lze pak například charakterizovat jako snižování rizika ozbrojeného konfliktu, při kterém by došlo ke katastrofickým následkům. Ovšem za použití různých premis o hodnotě statistického života, pravděpodobnosti úderu a **počtu mrtvých, kterých by nebylo, kdyby se útoku podařilo zabránit**. Je proto možné stanovit, zda stát vynakládá na obranu příliš mnoho nebo příliš málo. Tyto příklady jsou samozřejmě vysoce spekulativní, složité a musí se stát předmětem citlivého zkoumání.

Lidský potenciál, armáda a trh práce

Lidský potenciál se pro armádu obvykle získává na domácím trhu práce. Výjimkou je např. francouzská cizinecká legie, která uskutečňuje nábor dobrovolníků ze zahraničí, nebo umožňuje cizincům sloužit v legii. Trh práce s lidskými zdroji se pro armádu skládá z jednoho zákazníka (státu) a z množství jednotlivců naplňujících trh práce ať již dobrovolně, nebo z „přinucení“ (branná povinnost). Zákazník požaduje lidský potenciál k dosažení požadovaného počtu armády, a to formou rekrutace a na základě principu branné povinnosti. Nabízená práce se liší finančními podmínkami a je dále ovlivněna výcvikem, který získaný lidský kapitál přetváří. Interakce poptávky a nabídky se prezentuje tržní cenou a nemonetární kompenzací. Každý z těchto aspektů - jmenovitě nabídka, poptávka a finanční podmínky - si vyžaduje samostatnou analýzu, která by měla vyústit do úvahy o ekonomických souvislostech, výhodách a nevýhodách základní vojenské služby verzus profesionální armáda.

□ Poptávka po lidských zdrojích pro armádu

Armáda České republiky, jako hlavní nákupčí práce, může být z ekonomického hlediska charakterizována jako monopson (monopol kupujícího) především z hlediska potřeb a poskytované kvalifikace, která má smysl pouze v armádě (např. střelci tanku, průzkumníci, obsluha raket, atd.). Poptávka po práci se liší mezi jednotlivými složkami armády, mezi druhy vojsk, přičemž mezi kapitálově silné patří letectvo. Byly pokusy, například ve Velké Británii, za použití ekonomických matematických modelů vytvořit model funkčního zaměstnání v ozbrojených silách a na ministerstvu obrany. Tyto modely naznačily, že úředníci extenzivně maximalizující užitek pravděpodobně dají přednost výdajům, nedostatečné organizaci a jenom určitým typům vstupů. Například pod tlakem možných škrťů v rozpočtu, budou v uvedeném případě kapitálově silné letecké síly hledat záchranu svého programu v nové technice, zatímco pozemní síly se jako pracovně silná služba zaměří na ochranu svého lidského potenciálu prostřednictvím kumulace práce.

Americké studie které se zabývaly problémy poptávky z hlediska náboru do armády a úlohou marketingu zjistily, že rekrutace do americké armády byly výrazně ovlivněny dopadem cyklické nezaměstnanosti, procentem nezaměstnanosti v regionu, výškou mzdy v civilním sektoru, úrovní vojenských platů a odměn, a marketingovým zajištěním náboru.

□ Další činná služba

Vojenská základní služba není pouze jedinou metodou získávání vojenského personálu. Branná povinnost, ale i nábor profesionálů, jsou alternativní metody plnění plánů počtů. Zahrnují určité výhody a nevýhody, různé náklady a z toho důvodu mají své přednosti. Služba kvalifikovaného personálu vede k úsporám při rekrutaci, nedochází k zbytečným ztrátám a nákladům ve výcviku, které jsou pro nové brance typické. Na druhé straně však existují i dodatečné náklady spojené s další činnou službou, což by mělo být v každé podobné analýze zahrnuto (odměny, penze, výsluhové náležitosti, sociální výhody atd.). Ve svém výsledku základní služba a další činná služba zahrnují vstupy kvalifikovaných a nekvalifikovaných osob. Úkolem každé služby je vybrat optimální poměr konkrétních kvalifikovaných i nekvalifikovaných osob, vytvořit efektivní kombinaci, která sníží náklady při dosahování cílů obrany.

Existuje rovněž zkušenost, založená na srovnání nákladových proudů v další činné službě a základní službě, která ukazuje, že další činná služba, spíše než základní služba, vede v ozbrojených silách k zásadním finančním úsporám a výsledkům ve zlepšení vojenské efektivity. V této souvislosti by bylo vhodné poukázat na *zákon č. 221/99 Sb. „o vojákách z povolání“* a navazující *RMO č. 42/99 o „průběhu služby vojáků z povolání“*. Tento RMO stanovuje délky trvání služebního poměru podle systematizovaných míst, na které je uchazeč zařazen dnem vzniku služebního poměru. Takto vzniklý služební poměr lze prodloužit pouze v případě, že voják v činné službě bude služebně zařazen na jiné systematizované místo, u něhož je doba výkonu služby stanovená v čl. 4 RMO delší, než stanovená doba trvání jeho služebního poměru. Druhou možností dalšího setrvání ve služebním poměru je potřeba ozbrojených sil, ovšem takto prodloužený služební poměr lze prodloužit nejdéle o dobu výkonu služby stanovenou podle systematizovaného místa v čl. 4 tohoto rozkazu. Z dané legislativy pak vyplývá, že

v armádě bude rychlejší rotace vojáků v činné službě (z povolání), než dosud. Je to v podmínkách České republiky efektivní?

□ Zálohy

Záložní síly jsou alternativní metodou získávání lidských zdrojů pro armádu. O efektivitě nákladů na jejich získání existuje v rámci členských států NATO určitý nedostatek publikovaných studií. Můžeme však říct, že zálohy jsou zásadně lacinější než pravidelné síly. Avšak ve veřejnosti je jen málo známa relativita efektivity záloh a doba potřebná u záložních jednotek k tomu, aby byly opět bojeschopné. Skutečnost, že mnohé státy, jako Izrael, Švédsko, Švýcarsko a Spojené státy používají zálohy pro různé významné úkoly, včetně vzdušných soubojů v nejmodernějších letadlech napovídá, že zálohy mohou potenciálně pravidelné síly nahradit.

V členských státech NATO existují určité ekonomické studie o zálohách, které považují jejich nábor, přípravu a podíl na plnění cílů ministerstva obrany za formu vedlejšího pracovního poměru. Rozhodnutí občana stát se vojenským záložákem může být, v dobrém slova smyslu, považováno za odpovídající rozhodnutí civilistů mít druhé zaměstnání. Na této bázi se předpokládá, že účast v zálohách armády a ve vedlejších pracovních poměrech jsou ovlivňovány podobnými ekonomickými faktory. Alternativní pohled však zdůrazňuje jedinečné institucionální rysy vojenské služby, jmenovitě výcvik, sociální výhody a korporativnost, které u vedlejšího pracovního poměru neexistují. Empirické výzkumy, které byly získány v USA ukazují, že rozhodnutí vstoupit do zálohy není ekvivalentní rozhodnutí mít vedlejší pracovní poměr. Výsledky bohužel potvrzují, že rozhodnutí vstoupit do zálohy je vynuceno především možností získání odpovídající práce a silně ovlivněno individuálním a rodinným zázemím a místní mírou nezaměstnanosti.

□ Nabídka práce

Křivky nabídky práce pro zájemce o službu v armádě byly odhadnuty v zemích jako jsou Austrálie, Kanada, Velká Británie a USA, částečně na základě diskuze o rozpočtových nákladech na nábor dobrovolníků. Empirické výzkumy se hlavně zaměřily na rozdíl mezi civilními a vojenskými mzdami a na vliv úrovně nezaměstnanosti, následně i na vlivy ostatní - jako je vztah a preference vojenské služby, regionální rozdíly, úlohu rekrutace stimulovaných dobrovolníků, počet odvedenců a výdaje na nábor. U žadatelů se předpokládalo, že se rozhodují mezi vojenským či civilním povoláním, přičemž se respektovala skutečnost, že rozdíl mezi mzdou v civilním sektoru a v armádě je zanedbatelný.

Velká část odborné literatury, zabývající se nabídkou práce, se zaměřuje na předběžně vypočítanou pružnost průměrné mzdy a na nezaměstnanost. Některé z těchto prací uvádějí, že úspěšný nábor do armády je konstantní s přihlédnutím k reálným mzdám a elastický s přihlédnutím k nezaměstnanosti. Takovéto studie, bohužel chápaly cíl kvalitních odvodů jako předem podmíněnou proměnnou s důsledky pro modelovou neurčitost a tendenční (nahodnocenou) elasticitu. Novější práce uvádějí jiné pohledy na nabídku práce v armádě a vazby mezi institucionálními pobídkami a efektivitou zdrojů odvodů. Ukazují, že institucionální prostředí, ve kterém se odehrává nábor do americké armády, vyžaduje výměnnou simultánní specifikaci

vyrovnání agregátního procesu nabídky (tj. všech zboží služeb v peněžní podobě). Ukazují taktéž, že obvyklé postupy dosahování cíle u vysoce kvalitních vojáků mají za následek to, že dané cíle se v procesu nabídky práce stanou endogenními (vázané na vnitřní síly). Chyba při kontrole těchto statistických dat nepříznivě ovlivní empirické odhady funkce nabídky práce a vyústí v chybnou analýzu problémů blízkou přidělování zdrojů. Jejich empirické výsledky zahrnují odhadovanou elasticitu průměrné mzdy, nezaměstnanosti, náborářů, státní reklamy, prémie a výsluhových náležitostí. Ve srovnání s předcházejícími studiemi je zajímavé, že odhadovaná pružnost průměrné mzdy a nezaměstnanosti je v rovnováze.

□ Výcvik a civilní dávky

Armáda je hlavním organizátorem výcviku svých příslušníků. Výcvik, jako investice do vytvoření lidského kapitálu, představuje současné náklady v očekávání budoucího užitku. Otázka zní, jaký má být objem nákladů a užitku vojenského výcviku, kdo tyto náklady ponese a kdo z nich získá užitek?

V okamžiku získání nového uchazeče o službu vojáka z povolání, armáda tomuto uchazeči zabezpečuje, popřípadě hradí výcvik a další nevyhnutné formy vzdělání. Základním rysem formování lidského kapitálu je, že vlastnická práva investovaného výcviku a vzdělání přecházejí na konkrétního pracovníka, takže lidský kapitál a pracovník nemohou být odděleni.

Tato otázka má zásadní význam pro rozdělení nákladů na výcvik mezi jednotlivce, civilní sektor a armádu, neboť armáda zajišťuje mnohé formy kvalifikace, které jsou velmi dobře využitelné v civilním sektoru. Mezi tyto formy patří například řízení vozidel, práce s počítači, opravy a údržba techniky, pilotní výcvik apod. Jsou ovšem i formy kvalifikace, které jsou do civilního života nepřenositelné. Zde bychom například mohli zahrnout obsluhu tankové osádky, raket, mířiče děl apod. Jejich výcvik je specifický, protože zvyšuje produktivitu v armádě, avšak nikde jinde.

Na základě výše uvedených faktů **by armáda měla pečlivěji řešit návratnost svých investic** délkou uzavírání služebního poměru, než jak jsme již uvedli. Na druhé straně je skutečností, že vojáci s přenosnou a atraktivní kvalifikací mají tendenci přejít do civilního sektoru z důvodu mnohdy lepšího využití své kvalifikace, nebo mají snahu v civilním sektoru získat vyšší finanční ohodnocení. Armádou jsou v první řadě přitahováni proto, že je ochotná jejich atraktivní výcvik zaplatit. Výsledkem této skutečnosti je, že armáda relativně snadno získává nekvalifikované zájemce, avšak ztrácí vysokoškolsky vzdělané a kvalifikované odborníky.

Mnoho studií se pokoušelo změřit civilní užitek vojenského výcviku a získané praxe. Různé americké studie srovnávaly civilní platy a praxi veteránů válek v Koreji a Vietnamu, jejich rasovou a etnickou příslušnost, zaměstnání v a mimo armádu, vojáky a civilisty. Studie často srovnávaly výdělky vojenských veteránů s příjmy kontrolní skupiny identické s veterány, avšak která nesloužila v armádě. Cílem těchto studií bylo odhadnout, zda vojenští veteráni vydělávají více než jejich identické protějšky a pokud ano, zda příplatky k platům veteránů odpovídají významu vojenského výcviku a praxe. Takovéto studie však bohužel neanalyzovaly různá vojenská povolání, které se mohou skládat z různých stupňů všeobecného a speciálního výcviku.

Vojenská mzda

Výše vojenské mzdy podmiňuje rekrutaci lidských zdrojů do armády, zájem o další službu, vztah práce a kapitálu. Z tohoto důvodu bude vojenská mzda podmíněna tržními silami a relativním nedostatkem profesionálních vojáků, potřebou srovnání se mzdou v civilním sektoru a potřebou zdůraznit některé zvláštní rysy vojenské profese. Pro vyspělé státy NATO je typické, že vojenská mzda pak v sobě slučuje hrubý plat, odškodné a různé příplatky (na bydlení, lékařské ošetření, výcvik, vzdělávání pro rodinné příslušníky a příspěvek na rekreaci). V AČR se plat vyplácí podle zákona 143/92 Sb., jako odměna za pracovní výkon a pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Další formy finančních či náhradních požitků (kázeňské odměny, ubytování, rekreace, náborový příspěvek, příspěvek na přestěhování, atd.) vyplývají z jiných právních norem.

Během šedesátých a sedmdesátých let, zvláště v USA, byly vyslovovány **různé odhady dopadu profesionální armády na státní rozpočet**. Odhady odrážely funkci poptávky, přísun lidských zdrojů do ozbrojených sil a průměrné mzdy v národním hospodářství. Často ale tyto odhady vyčíslily požadavky ozbrojených sil a poté charakteristiky práce, ze kterých bylo možné odvodit míru mzdy, potřebnou k dosažení cílové velikosti lidských zdrojů. V odhadovaných charakteristikách práce se předpokládalo, že si jednotlivci volí možnost ze dvou zaměstnání, konkrétně z civilního a vojenského sektoru. Proto se hlavní pozornost soustředila na potřebu minimalizace rozdílů mezi sektory. Z tohoto důvodu v letech 1960 - 1970 bylo v USA k získání důstojníků z řad dobrovolníků nutné na prémie vyplácet přes 60 procent průměrné civilní mzdy (protože vyšší plat je pro tyto dobrovolníky nezbytný). Jak se dalo předpokládat, na počátku sedmdesátých let všechny analýzy ukázaly, že pro vybudování americké armády o síle 2 miliony 650 tisíc osob jsou potřebné celkové náklady na mzdy, které se pohybují od 4 do 8,3 miliardy dolarů za rok. V analýze je navíc zahrnuta jedna ze standardních funkcí poptávky, která upozorňuje, že velikost plně dobrovolné (profesionální) armády bude menší, ale s výrazným zlepšením v oblasti sociální starostlivosti.

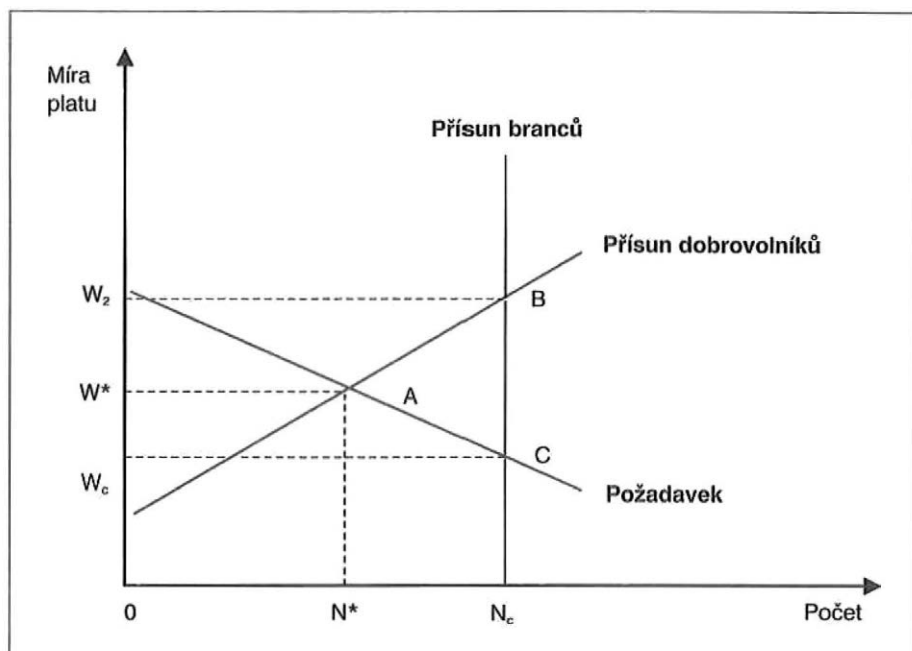
Graf (viz) znázorňuje výše uvedenou skutečnost. Uchazeče o službu v armádě v počtu N_c lze získat za plat W_c , ve srovnání s platem W_2 v případě, pokud je daný počet vojáků získán na základě dobrovolnosti. Rozdíl $W_2 - W_c$ násoben N_c ukazuje celkové náklady na mzdy profesionálních sil velikosti N_c . Ozbrojené síly o velikosti N_c jsou ale postiženy ztrátou sociálních jistot v rozsahu ABC, ve srovnání s tržně podmíněnou, a sociální jistoty profesionálních sil plně zabezpečující úroveň N^* .

Mohou však vyvstat další komplikace. Vytvoření plně dobrovolnických sil může mít za následek monopsonistický charakter vedení obrany. Další studie zkoumaly náklady na plně dobrovolnické síly v Austrálii a Belgii. Belgická studie prokázala, že sociální výdaje na profesionální armádu by byly nejméně dvakrát vyšší než rozpočtové náklady. To znamená, že přeměna armády na zcela profesionální předpokládá mnohem vyšší základní jmění a vyžaduje značné navýšení (u Belgie 23 procent) nominálního rozpočtu obrany.

Forma branné povinnosti se stala v současnosti i součástí diskuzí o jejím podílu na režijních nákladech v NATO. O úsporách rozpočtu vlivem branné povinnosti, založených na rozdílných domněnkách o průměrných civilních a vojenských mzdách, existuje mnoho analýz. Nový impuls tyto diskuze dostaly s koncem studené války, kdy se v devadesátých letech ústředním tématem stalo snižování ozbrojených sil. V státech NATO, kde branná povinnost existuje, dochází postupně k vytváření dobrovolné profesionální armády. Škrty v rozpočtu povedou i u nás v blízké budoucnosti k volbě mezi technickým zabezpečením (včetně technologií) a vojenským personálem, mezi vojáky a civilisty, mezi pravidelnou armádou a zálohami a mezi starším a mladším obslužným personálem.

* * *

Vojenský personál jako součást ekonomiky práce zahrnuje velké množství teoretických, empirických a politických problémů. Mezi touto základnou pro další výzkum je nutné zdůraznit následující tři oblasti.



Graf: Průmyslová základna a růst obrany (vstupy)

① Ve světě nejistot a nového formování bezpečnostní politiky je nutná analýza nákladů a výhod záložních sil. Tyto síly jsou relativně levné a jsou základnou obnovujících se ozbrojených sil během krizových situací.

② Ministerstvo obrany patří k hlavním organizátorům, zajišťujícím výcvik a přípravu svých příslušníků. Z pohledu armády, jednotlivců i celé společnosti jsou však jen málo známé výhody takovéto přípravy a náklady takového výcviku.

③ Zaměstnanecké smlouvy vytváří mikroekonomický základ funkčních povinností a dosahování efektivity v armádní „firmě“. Náklady, jak efektivitu v armádě zlepšit pravděpodobně selžou, pokud nebudou brát v úvahu významnou úlohu popisu práce jednotlivců a skupin, danou zaměstnaneckými smlouvami. Lidé jsou přizpůsobiví a je nepravděpodobné, že by verbální pobídková schémata byla úspěšná, pokud by veškeré prostředky neplynuly ze státní pokladny. Jinými slovy, ozbrojené složky nepatří mezi firmy, které si na sebe dokážou vydělat. Na druhé straně je typické, že zaměstnanecké smlouvy v armádě nepočítají s pobídkovými složkami k dosažení efektivity a zisku, k ušetření nákladů. Řešením do budoucnosti by mohla být složka platu, vyplácená za skutečnou práci.

Použitá literatura:

1. Warner, J. T., Asch, B. J.: The Economics of Military Manpower. In: Hartley, K., Sandler, T.: Handbook of Defense Economics. Oxford: NH 1995.
2. Sandler, T., Hartley, K.: The Economics of Defense. Cambridge: University Press 1995.
3. Černocho, F.: Vize rozvoje lidských zdrojů. In: VR 1/2000.