

Profesionální diferenciace a mobilita důstojníků ČSLA*)

I.

Podplukovník
doc. PhDr. Jaromír Cvrček, CSc.

Rozsáhlá oblast vojenství a armády a vedle ní omezené možnosti a schopnosti vědy jsou přirozenou příčinou toho, že máme v našem poznání dosti velká „bílá místa“. Platíme zde i určitou daň živelnosti minulého rozvoje vědy a setrvačnosti, s jakou stará nevyhovující struktura bádání, ale i vědeckých a pedagogických pracovišť v armádě, odolává požadavkům současnosti. V žádném případě nechci požadovat pokrytí všech „bílých míst“ oborovým, mezioborovým a mezivědním výzkumem. Takový požadavek by nám při dnešním stavu rozvoje vojenské a společenských věd v armádě mohl více uškodit než prospět. Nicméně máme v oblasti vojenství a armády některá taková „bílá místa“, která jsou v určitém smyslu klíčem k řešení mnoha dalších naléhavých výzkumných, ale i praktických problémů. Za jedno z nich považuji oblast **výzkumu vojenského profesionála**. Poněkud zjednodušeně a jinými slovy — co je nám platné, budeme-li mít vědecky propracované strategické koncepce obrany, budeme-li znát všechny problémy války a míru, zásady vedení boje potencionálního nepřítele, místo armády v branném systému společnosti atd., když nebudeme znát nositele a hlavního realizátora všech koncepcí a funkcí armády, když nebude optimálně a efektivně fungovat profesionální struktura, která je jádrem moderní armády. Sociální postavení vojáků z povolání, změny v jejich činnostech, profesionální diferenciace a mobilita, změny v hodnotové orientaci, profesionální příprava, společenská prestiž i sociální zabezpečení — to jsou otázky, které do značné míry rozhodují o tom, zda sebelepší koncepce vojenské politiky státu budou či nebudou realizovány.

Stalo se u nás tradicí i módou hovořit o čs. důstojníkově v jednotném čísle, jako by jich nebylo tisíce: Češi i Slováci, kteří slouží v Čechách i na Slovensku, v Brně i na hranici, staří i mladí, nemocní i zdraví, komunisté i bezpartijní, vzdělaní i nezdělaní, schopní i neschopní, pracovníci generálního štábu, velitelství divize i odloučeného bojového útvaru, tankisté, letci i výsadkáři, velitelé, technici, političtí pracovníci, lékaři, poručíci nebo podplukovníci atd.

Z hlediska sociologie je obecný typ důstojníka, o kterém můžeme hovořit v jednotném čísle, pouhým východiskem poznání nebo smyšlenou abstrakcí. Proto

*) To je název celoarmádního sociologického výzkumu, který probíhá již více než 2 roky. Tato stať je základní informací o jeho některých přístupech.

považují výzkum profesionální diferenciace a mobility důstojníků ČSLA za počáteční příspěvek sociologie vojenství k řešení problematiky vojenského profesionála s tím, že již sama realizace tohoto výzkumu přesvědčuje, jak nutná je i účast ostatních věd, zvláště vědy vojenské, a jak důležitá bude i jeho filosofická kritika po zakončení výzkumné etapy.

Prostorová problematika profesionální diferenciace a mobility důstojníků¹⁾

Sociologická analýza skupiny důstojníků začíná tam, kde je položena otázka o jejich vnitřní diferenciaci. Důstojníci z povolání jsou však specifickou výběrovou a polouzavřenou sociální skupinou. První rovina jejich vnitřní diferenciace je dána právě mechanismy selekce, které z důstojnického sboru neustále znovu a znovu vytvářejí zvláštní sociálně modifikovanou část společnosti. V této rovině diferenciace jde o rozdělení podle celospolečenských (stálých nebo proměnných) diferenciálních znaků, které modifikují složení důstojnického sboru kvantitativně i kvalitativně. Jde o takové diferenciace jako je sociální původ, etnická a politická příslušnost, fyzický věk, všeobecné vzdělání apod. Přitom charakter těchto diferenciálních znaků určuje způsob, jak se tyto diferenciální modifikace realizují. Etnické složení důstojnického sboru plně závisí na počtech přijatých a propuštěných důstojníků té které národnosti.

Věkové složení závisí na počtech přijatých a propuštěných důstojníků jednotlivých věkových kategorií, přičemž důstojnický sbor jako celek stárne a tedy i z tohoto důvodu se s každým rokem mění jeho věkové složení. Politická příslušnost, podobně jako všeobecné vzdělání, nezávisí jen na rozsahu a kvalitě vstupu a výstupu, ale mohou se výrazně měnit i v rámci skupiny důstojníků.

Uvedená hladina sociální diferenciace není však tou hladinou, která by umožnila odhalit vnitřní diferenciaci skupiny důstojníků, která je spjata s bezprostředním plněním jejich specifických funkcí. Důstojníci z povolání, jako profesionální jádro armády, vykonávají specifické vojenské činnosti nebo i běžné profesionální činnosti, ale ve zvláštní sféře vojenství. Cesta k poznání skutečné diferenciace této skupiny vede tudíž přes analýzu její **profesionální struktury**.

¹⁾ Vzhledem ke specifické funkci a profesionálním činnostem praporečků a k jejich poměrně krátké existenci, výzkum je zaměřen pouze na důstojníky a generály.

V závislosti na funkcích a vybavenosti moderní armády je profesionální struktura důstojnického sboru velice bohatá a představuje vlastně obrovský konglomerát různých povolání a profesí.

Všimněme si nejprve v jistém smyslu **horizontální diferenciace** profesionální struktury důstojníků. V této diferenciaci dochází k rozčlenění skupiny důstojníků na celou řadu profesionálních podskupin, vytvořených na základě dělby vojenských činností. Každá z těchto diferenciací a vzniklých skupin má svou vlastní historii i dynamiku.

Prvním druhem diferenciace institucionálního charakteru jsou základní elementy **armádní organizace**. Z hlediska armádní organizace se můžeme setkat se dvěma druhy členění. V hierarchickém členění jde předně o důstojníky u bojových útvarů, na velitelstvích svazků, svazů, na MNO, GŠ či HPS. Dále jde o důstojníky ve zvláštních, možno říci servisních oblastech armády, jako je vojenské školství, místní vojenské správy, týlová zařízení apod. Všechny tyto oblasti se od sebe liší zvláštnostmi nejen v činnostech, ale i v celkových funkcích.

Dalším druhem horizontální profesionální diferenciace důstojníků, která vyplývá z vybavenosti čs. armády a z dělby profesionálních vojenských činností, je rozdělení podle **druhů vojsk a služeb**. Nejde zde o diferenciaci celých útvarů, podle níž by všichni důstojníci tankového pluku byli tankisté, ale o diferenciaci podle skutečně vykonávaných činností. Charakter celých útvarů, zvláště pak služba u pozemního vojska a letectva, může vlastní profesionální činnosti důstojníků ovlivňovat, avšak sama diferenciace je dána skutečnou profesionální přípravou a výkonem dotyčné funkce. Podle tohoto členění je ženijní náčelník tankového pluku příslušníkem ženijního vojska, podobně jako proviantní náčelník téhož pluku je příslušníkem této služby apod. V rámci jednotlivých druhů vojsk dochází ještě k vnitřnímu členění na velitelský a technický směr a k některým dalším diferenciacím.

Třetím druhem horizontální diferenciace jsou tzv. hlavní **směry vojenské činnosti**. Podle této diferenciace se člení důstojníci na velitele, štábní pracovníky, politické pracovníky, technicko-inženýrské pracovníky, týlové pracovníky, vědeckopedagogické pracovníky apod. Tato diferenciace je do značné míry určena nejen funkcemi, ale i způsoby profesionálních činností, jakými tyto skupiny důstojníků disponují.

Vojenská činnost, zvláště pak pro potřeby vedení války, velmi závisí i na teritoriálně geografickém rozmístění armády. Z tohoto hlediska je důstojnický sbor diferencován **teritoriálně**. Tato teritoriální diferencovanost má i určitý profesionální smysl. Jde o dislokaci různých elementů armády, např. v českých zemích či na Slovensku, v pohraničí či ve vnitrozemí, ve velkoměstech, městech, menších obcích či v polních podmínkách. Určitý vliv na profesionální diferenciaci má i charakter a početnost vojenské posádky.

V těchto dimenzích se odehrává horizontální mobilita důstojníků. Přechod z jednoho elementu armádní organizace do druhého, z oblasti jednoho druhu vojenských činností do druhé, přechody mezi druhy vojsk i teritoriální mobilita, sledujeme z hlediska jejich příčin, četností, smyslu, tendencí a sociálních důsledků.

Druhou prostorovou dimenzí je **vertikální profesionální diferenciaci** důstojníků. Zatímco horizontální dimenze vedla k tomu, že jsme mohli profesionální strukturu důstojníků rozdělit na celou řadu různých skupin s rozdílnými funkcemi, nástroji i způsoby činnosti, vnáší vertikální dimenze do profesionální struktury jiný rozměr. Je to rozměr, podle kterého můžeme zjistit vertikální posun celých profesionálních skupin vůči sobě nebo vertikální uspořádání jednotlivých profesionálních pozic důstojníků v rámci celého důstojnického sboru či kterékoliv jeho části nebo skupiny.

Existují zhruba tři způsoby, jak empiricky postihnout vertikální rozměr diferenciaci profesionální struktury:

1. **Vytypování výše profesionální pozice.** Tento způsob předpokládá, že každá profesionální pozice bude analyzována s pomocí jednotlivých diferenciacních znaků, které ji vymezují. Na základě této analýzy dochází k ocenění pozice a zařazení do vertikální škály, a to bez ohledu na to, jaké kvality má člověk, který ji obsazuje. Předností tohoto vytypování je poměrně přesné měření. Slabinou je pak to, že pozice představuje více model a je poněkud oddělena od výkonu role.

2. **Sestrojení syntetického statusu.** Vytypování výše profesionální pozice má své omezení, a to zvláště tam, kde jde o velké množství pozic značně různorodého charakteru. V takových případech je nutné opustit model profesionální pozice a zjišťovat objektivní **statusové znaky** jednotlivých lidí. Zde už nejde o bezprostřední zjištění charakteristiky profesionální pozice bez ohledu na to, kdo ji obsazuje, ale naopak zjišťujeme charakte-

ristické znaky lidí, abychom z nich stanovili výši jejich profesionální pozice. Zjišťujeme povolání (funkce), pravomoc, skutečné vzdělání, příjem atd. a hledáme jejich význam (váha) v diferenciaci. Dále sestavujeme s pomocí indexů syntetický status a podle něho zařazujeme jednotlivce do vertikální škály. Tento způsob má přednost v tom, že registruje přímo znaky individuí, podle nichž je také zařazuje. Protože však mezi skutečně zaujímanými profesionálními pozicemi a znaky individuí je často velký rozdíl, je toto zkrácení jeho slabinou.

3. **Prostřednictvím profesionální prestiže.** Zatímco oba předcházející způsoby vycházejí z analýzy objektivních znaků a z jejich uspořádání, záleží tento způsob na subjektivních představách o vertikálním rozložení profesionálních pozic nebo o významu jednotlivých znaků statusu. Prestižní vertikální škálu můžeme sestavit na základě ocenění výše své vlastní profesionální pozice (sebeocenění) nebo na základě souhrnu ocenění pozic či statusových znaků všemi respondenty.

V našem zkoumání vertikální diferenciaci pracujeme především prvním způsobem. Jádrem výzkumu je devítistupňová škála profesionálních pozic, na níž jsou všechny důstojnické funkce podle složitosti vojenských činností, rozsahu pravomoci a podle požadavků na kvalifikaci. Tyto znaky tedy **vymezují výši sociální pozice** důstojníků. Vymezující znaky jsou tři. Při zařazování té které funkce k některému ze stupňů vertikální škály pozic existuje určitá možnost nepřesnosti. Vzali jsme tedy v úvahu i jiný znak, a to příjem důstojníka. Jednotlivé funkce jsme přiřadili k stupňům diferenciaci a podle středů funkčních platů, přičemž rozdíl mezi jednotlivými stupni je zhruba 500 Kčs.

Tak je vlastně možné každou změnu funkce důstojníka charakterizovat buď jako vertikální stabilitu, nebo jako vzeštnou či sestupnou mobilitu.

Na základě této charakteristiky zjišťujeme nejen rozsah vzeštné a sestupné mobility v celém důstojnickém sboru a v jednotlivých jeho profesionálních skupinách, ale analyzujeme její tendence a dosah, jakož i prostupnost profesionální struktury.

Při takovém způsobu zjišťování vertikální diferenciaci a mobility je možné, aby prostřednictvím konfrontace mobilitních změn se statusovými znaky individuí byly odhaleny a empiricky zaměřeny některé vlivy, které na vertikální mobilitu působí. Ve výzkumu zjišťujeme mobilitní vlivy sociálního původu, etnické a politické příslušnosti, odborně vojenského vzdě-

lání, zdravotního stavu atd. Vliv u jednotlivých znaků je různý, ale zhruba jde o tyto dva postupy:

a) jaké je složení důstojníků stabilních, vzestupových a sestupových podle jednotlivých znaků.

b) jaká je míra a tendence mobility těch důstojníků, kteří prodělali změnu statusového znaku (získali např. vyšší vzdělání nebo vystoupili do KSČ apod.).

Se zjišťováním míry vlivu na mobilitu úzce souvisí odhalení působnosti „mobilitních zdvižů“ a „bariér“ v profesionální struktuře důstojníků z povolání. Jde o nalezení těch znaků, na základě kterých jejich nositelé prodělávají abnormální profesionální vzestup, nebo naopak jiných, na základě nichž jejich nositelé nemohou v profesionálním vzestupu překročit určitou mez.

Zajímavým způsobem ve výzkumu používáme i diferenciace podle **statusových znaků**. Na základě předcházející analytické práce jsme přiřadili k sobě statusové škály podle těchto znaků. Výchozím znakem je škála profesionálních pozic, vedle ní jsou škály skutečné hodnosti, nejvyššího dosaženého odborně vojenského vzdělání, skutečného příjmu a prestiže funkce. Všechny tyto škály jsme převedli do šestistupňového synchronizovaného ideálního modelu. Tak vlastně vznikla určitá šablona, na základě níž můžeme změřit a porovnat rozložení statusových znaků ve všech profesionálních skupinách. Přitom budou hlavním předmětem pozornosti oboustranné odchylky od modelu, jejich rozsah i dosah.

Výzkumu diferenciace podle **prestiže**, zjištěné na základě sebezařazení i zařazení druhých, použijeme ke konfrontaci s objektivní profesionální diferenciací a mobilitou důstojníků.

Časová problematika profesionální mobility

Každý pohyb, tedy i profesionální mobilita, má svou časovou dimenzi. Jde vlastně o dvě otázky. Jednak o celkovou charakteristiku výzkumu, jednak o skutečné časové vymezení zkoumaného období.

K charakteristice výzkumu je možné říci, že jde převážně o zkoumání **intra-generační** (tedy vnitrogenerační) **mobility**. Předmětem výzkumu jsou změny profesionálních pozic jedněch a těchto respondentů, zjišťované nejméně ke dvěma časovým termínům.

Po pečlivé analýze historického vývoje důstojnického sboru ČSLA, při níž byla brána v úvahu různá historická hlediska — přezbrojování a reorganizace po-

čínaje a dostupností statistických dat konče — bylo pro výzkum stanoveno období od 1. 1. 1957 do 1. 1. 1968, tedy 11 let. Hlavním předmětem výzkumného zájmu se stali ti důstojníci, kteří nepřetržitě sloužili po celé toto období; vedlejším předmětem zájmu pak ti, kteří ve sledovaném období do profesionální struktury vstoupili nebo z ní vystoupili. Tento tzv. „uzavřený soubor“ jsme podrobili rozsáhlému statistickému šetření podle kádrových dokumentů a desetiprocentnímu sociologickému dotazníkovému šetření.

Vzhledem k tomu, že předmětem výzkumu jsou tendence mobility, ale i změny v působnosti jednotlivých znaků vlivu v různých obdobích, jedenáctileté období jsme rozdělili na dvě části: 1957—1961 a 1962—1967. Za tohoto rozdělení výzkumného období můžeme zpracovat nejen různá časová srovnání, ale i konstrukci více typů mobilitních drah, které umožňují daleko jemnější a přesnější analýzu. Zatímco v obdobích ohraničených jen dvěma termíny přichází v úvahu pouze stabilní, vzestupná nebo sestupná mobilitní dráha, u období ohraničených třemi termíny (1. 1. 1957 — 1. 1. 1962 — 1. 1. 1968) existuje 9 typů mobilitních drah:

- vzestupná,
- vzestupně stabilní,
- vzestupně sestupná,
- stabilně vzestupná,
- stabilní,
- stabilně sestupná,
- sestupně vzestupná,
- sestupně stabilní,
- sestupná.

Sociální důsledky profesionální mobility důstojníků

Profesionální horizontální a vertikální mobilita důstojníků je velice důležitý sociální jev. Její trvalé a pečlivé zkoumání nejen vždy znovu přináší obraz změnšené profesionální struktury, ale zároveň odhaluje i tendence jejího vývoje.

Profesionální pozice je hlavní sociální determinantou člověka, která především určuje jeho společenské potřeby, zájmy, postoje, mínění, hodnotovou orientaci a tím i jeho chování. Změna profesionální pozice by tedy měla přinášet i změnu v chování člověka. Z tohoto důvodu výzkum mobilitních změn, v souvislosti se zkoumáním některých postojů a hodnotových orientací důstojníků, může přinést velmi cenné poznatky iak pro sociologickou teorii, tak pro řídicí praxi.

Pokračování v příštím čísle.