

Profesionalizace ozbrojených sil je procesem, při kterém dochází nejen ke kvalitativním změnám v personální struktuře ozbrojených sil, ale rovněž k tomu, že ozbrojené síly, zpravidla vybudované na modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil, se snaží přiblížit modelu ozbrojených sil dobrovolnických představovaným v rámci NATO ozbrojenými silami USA a Velké Británie. Takto tomu bylo i v případě profesionalizace ozbrojených sil ČR.

K pojmenování ozbrojených sil lze připojit množství přívlastků, a to podle modelu, ke kterému jsou ozbrojené síly řazeny dle příslušného třídicího znaku, například ozbrojené síly ne/miliční, ne/profesionální, útočné/obranné atd. Jedním z takových znaků je způsob založení a průběhu zaměstnaneckého služebního poměru vojáka. Rozlišují se zde ozbrojené síly zaměstnaneckého a dobrovolnického modelu. [1] Cílem tohoto příspěvku je vysvětlit rozdíly mezi oběma modely, jež našly své uplatnění rovněž v České republice.

Uvažujeme-li o ozbrojených silách z pohledu ne/dobrovolnosti účasti jejich personálu na jejich činnosti, lze ozbrojené síly dělit na:

- ❑ dobrovolnické (profesionální ozbrojené síly v užším slova smyslu – All-Volunteer Force, Freiwilligenarmee),
- ❑ zaměstnanecké (profesionální ozbrojené síly v širším slova smyslu – Professional Armed Force, Berufsarmee),
- ❑ konskripční (ozbrojené síly založené na branné povinnosti),
- ❑ smíšený typ ozbrojených sil složený z konskripční složky a složky dobrovolnické, případně zaměstnanecké (či z jejich kombinace), tzv. poloprofesionální ozbrojené síly.

V běžném jazyku jsou dobrovolnické a zaměstnanecké síly řazeny do jedné kategorie profesionálních ozbrojených sil, protože výkon služebního poměru vojáka je založen na zaměstnaneckém vztahu, tzn. vojáci vstupují do služebního poměru dobrovolně – nechávají se najímat na trhu práce – stávají se zaměstnanci státu. Služební poměr profesionálního vojáka u ozbrojených sil zaměstnaneckého i dobrovolnického modelu vzniká stejným způsobem a vojákovi přijatému do služebního poměru je stanovena délka trvání služebního závazku. Voják tento závazek přijímá dobrovolně.

Rozdíl mezi modelem dobrovolnických a zaměstnaneckých ozbrojených sil vyplývá teprve z rozdílného průběhu služebního poměru vojáka, především ze způsobu jeho ukončování. **U modelu dobrovolnických ozbrojených sil zaniká zaměstnanecký vztah automaticky s uplynutím služebního závazku.** Lze jej prodloužit jen na základě společné vůle zaměstnance i zaměstnavatele. – Zaměstnanecký vztah tak splývá přímo se služebním vztahem.

U modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil může voják setrvat v zaměstnaneckém poměru i po uplynutí převzatého služebního závazku. Původně služební vztah trvající po dobu stanoveného závazku, který odpovídal průběhu služebního vztahu u modelu dobrovolnických ozbrojených sil, se po jeho uplynutí mění fakticky na běžný zaměstnanecký vztah. Setrvání vojáka v tomto zaměstnaneckém vztahu je však závislé na schopnosti vojáka k řád-

nému výkonu vojenské služby (zdravotní klasifikace, splnění kvalifikační předpoklady apod.) a na možnostech ozbrojených sil takovému vojáku poskytnout adekvátní služební zařazení.

Oběma modelům odpovídají rovněž služební poměry. U dobrovolnického modelu ozbrojených sil jsou to: tzv. poměr **vojáka na čas** (Soldat auf Zeit), v němž jsou zařazeni vojáci, kteří se do ozbrojených sil nechávají najímat do časově omezeného zaměstnaneckého poměru s očekáváním, že tento poměr nebude (velmi pravděpodobně) opakovaně prodloužen, a poměr **vojáka v další službě**, v němž jsou zařazeni vojáci, kteří ukončili základní vojenskou službu a na vlastní žádost přešli do časově omezeného zaměstnaneckého poměru. Služební poměr vojáka v další službě připadá do úvahy pouze u smíšeného typu ozbrojených sil (poloprofesionální ozbrojené síly). Modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil odpovídá služební poměr **vojáka z povolání** (Berufsoldat).

Rozlišení na ozbrojené síly zaměstnaneckého a dobrovolnického modelu je důležité z hlediska určování efektivity prostředků vkládaných do přípravy personálu. Ozbrojené síly zaměstnaneckého modelu vykazují zpravidla vyšší efektivity prostředků vkládaných do přípravy personálu než ozbrojené síly modelu dobrovolnického, u kterých se předpokládá amortizace prvotní investice do přípravy vojáka jen po dobu trvání prvního služebního závazku. V praxi se však při tvorbě personálního jádra ozbrojených sil zpravidla kombinují oba uvedené modely, protože výkon jednotlivých vojenských povolání si vyžaduje různý stupeň potřebné kvalifikace, a tudíž i rozdílné investice do přípravy vojenského personálu na tato povolání.

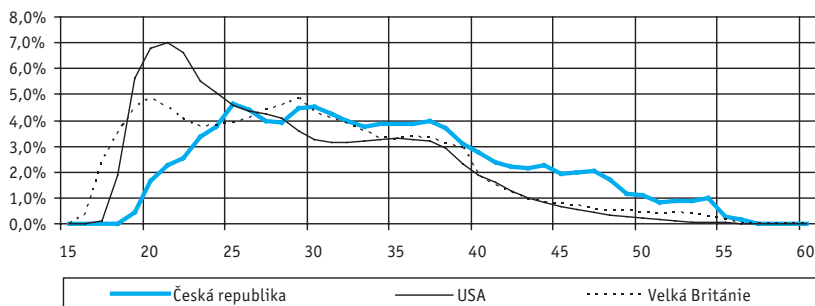
Takovéto investiční politice ozbrojených sil v oblasti lidského kapitálu, odpovídá rovněž typ služebního poměru vojáka, ve kterém je voják vázán. Je-li k výkonu toho kterého vojenského povolání třeba získat kvalifikaci vyžadující si dlouhodobé přípravy (získání zkušeností s řízením nějakého technického nebo sociálního systému, absolvování vysokoškolského studijního programu apod.) nebo vysokých finančních nákladů, je pro výkon těchto povolání zpravidla volen služební poměr vojáka z povolání, protože tu existuje snaha amortizovat tyto investice po co nejdelší dobu trvání zaměstnaneckého poměru. V extrémním případě může tento zaměstnanecký vztah trvat až do dosažení důchodového věku vojáka či věku stanoveného zákonem pro propuštění ze služebního poměru. Naopak není-li výkon daného vojenského povolání spojen se zanedbatelnými či malými investicemi do přípravy vojáka, je pro výkon takového vojenského povolání volen služební poměr vojáka na čas.

K jakému modelu ozbrojených sil se řadí konkrétní ozbrojené síly lze orientačně zjistit pomocí **věkového rozložení profesionálního vojenského personálu** (viz obr. č. 1). Přesněji to lze určit z vývoje **průměrné doby setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru**. [2, 3] S ohledem na skutečnost, že jsou oba modely uplatňovány při budování profesionálního personálního jádra většinou společně, lze vlastně hovořit pouze o tom, že ty které **ozbrojené síly se blíží buď modelu zaměstnaneckých, nebo dobrovolnických ozbrojených sil**.

Obr. 1 srovnává věkové rozložení personálu ozbrojených sil USA, Velké Británie a profesionálního jádra ozbrojených sil ČR v roce 2001. Jak je patrné, ozbrojené síly ČR bylo možné ještě v roce 2001 řadit k ozbrojeným silám zaměstnaneckého modelu. Naopak ozbrojené síly USA a Velké Británie jsou spíše modelem dobrovolnických ozbrojených sil. Zvláště zřetelné je to u ozbrojených sil USA, kde velká část vojenského profesionálního personálu je soustředěna ve věkové kategorii 18 až 30 let.

Pro toto věkové rozmezí právě všeobecně platí, že v tomto věku je populace statisticky nejzdravější a v nejlepší kondici, jak to nepřímo dokazuje obr. 2 na příkladu populace v České republice, a to jsou ze strany ozbrojených sil v určitých vojenských povoláních primárně

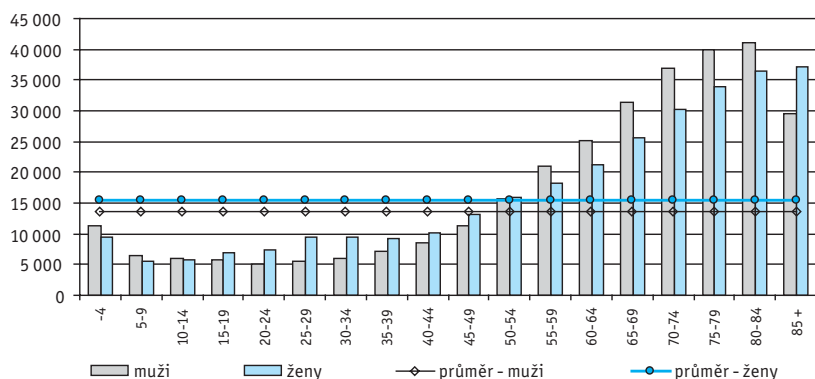
vyhledávané „kvalifikační předpoklady“ u zájemců o výkon vojenské profese namísto preference co nejvyššího dosaženého vzdělání. Této „kvalifikace“ využívají rovněž ozbrojené síly USA, neboť nejčtenější věkovou skupinou jsou v ozbrojených silách USA vojáci a vojačky ve věku 20 až 25 let a především tyto osoby představují základ dobrovolnických ozbrojených sil, tzn. jedná se o vojáky vázané ve zpravidla neopakovaném jednorázovém krátkodobém služební závazku.



Pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html> [SIAD]; UK Defense statistics 2001. 1st ed. London: MoD, 2001. [www.dasa.mod.uk]

Obr. 1: Dobrovolnické a zaměstnanecké ozbrojené síly v roce 2001

Pro ozbrojené síly dobrovolnického modelu je typické, že průměrná doba setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru se pohybuje zhruba okolo 5 let a nejvýše 10 let. V roce 1973 byla tato doba v USA 5,15 roku; v letech 1974 až 1977 činila 4,57 roku a pak opět mírně stoupla. [3, s. 96] Pokud jde o průměrnou dobu setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru v ozbrojených silách České republiky, řadily se tyto ozbrojené síly jednoznačně k ozbrojeným silám zaměstnaneckého modelu, protože průměrná doba setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru se pohybovala kolem 18 roků. [4] V souladu s dříve uvedenou premisou o ochraně investic do lidského kapitálu jsou tyto rozdíly v hodnotě průměrné doby setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru předurčeny vzdělanostní strukturou ozbrojených sil. [3, s. 96]



Pramen: Vývoj finančních ukazatelů makroekonomických a ze zdravotnictví do roku 2003. 1. vyd. Praha: ÚZIS ČR, 2004. ISBN 80-7280-392-1, tab. 2.3.6.

Obr. 2: Průměrné náklady na jednoho pojištěnce Všeobecné zdravotní pojišťovny podle věku a pohlaví pojištěnce v roce 2003 (v Kč)

Vzdálení ozbrojených sil ČR od modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil bylo jedním z cílů zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, který vstoupil v účinnost 1. prosince 1999. Tento zákon nově definoval stávající služební poměr vojáka z povolání v duchu modelu **dobrovolnických ozbrojených sil – služební poměr splynul se zaměstnaneckým poměrem**. To však neznamená, že i přes tuto deklaraci směřování ozbrojených sil od zaměstnaneckého modelu ozbrojených sil k modelu dobrovolnickému se ozbrojené síly ČR nemohou vrátit zpět k původnímu modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil. Důvodem takového postupu by byl vývoj na trhu práce.

Délka služebního závazku je u modelu dobrovolnických ozbrojených sil limitována maximálním věkem pro vstup do služebního poměru vojáka či jeho opětovné sjednání. V souvislosti s problémy ozbrojených sil na trhu práce jsme dnes svědky zvyšování těchto limitů. Ozbrojené síly USA musely již dvakrát od začátku tažení proti terorismu zvýšit věkovou hranici pro vstup do služebního poměru nebo jeho obnovení. [5] Takto se i přes deklaraci uplatňovaného modelu dobrovolnických ozbrojených sil mohou tyto ozbrojené síly stát v důsledku postupného prodlužování průměrné doby setrvání ve služebním/zaměstnaneckém poměru ozbrojenými silami zaměstnaneckého modelu.

Přijetí a aplikace zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* byla významným krokem k pozdějším úvahám o profesionálních ozbrojených silách. [6] V důsledku realizace tohoto zákona došlo k nasměrování ozbrojených sil ČR od modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil k modelu dobrovolnických ozbrojených sil. Jako problémová se dnes jeví unifikace služebního poměru profesionálních vojáků pod služební poměr vojáka z povolání, avšak s obsahem služebního poměru vojáka na čas. Důvodem této unifikace byla restrukturalizace hodnostní struktury ozbrojených sil [7] související s opuštěním modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil uplatňovaných ještě v dobách společného česko-slovenského státu. Vzhledem k tomu, že se daří restrukturalizovat hodnostní strukturu [8] a utlumit efekt „důstojnické armády“, měla by být zavedená unifikace služebního poměru profesionálního vojáka zrušena a mělo by se opět začít rozlišovat mezi vojáky z povolání a profesionálními vojáky s ohraničeným zaměstnaneckým vztahem, tzv. vojáky na čas, a to při zohlednění délky amortizace investic vkládaných ze strany státu do přípravy profesionálních vojáků.

Použitá literatura:

- [1] KLEIN, P. Begriffswelt: Wehrpflicht, Miliz, Massenheer, Freiwilligenarmee, Stehendes Heer u. a. m. In HALTNER, K., W., KÜHNER, A. *Wehrpflicht und Miliz – Ende einer Epoche? Der europäische Streitkräftewandel und die Schweizer Miliz*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1999. ISBN 3-7890-6104-2, S. 13-18.
- [2] ČECH, V. aj. *Personální problémy Armády ČR a nástin způsobů jejich řešení*. [závěrečná zpráva k vědeckému úkolu VU200 V01 21] 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 1995.
- [3] SEHMSDORF, M. *Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems*. 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2.
- [4] ČECH, V., JEVICKÝ, J. Analýza základních vlastností nestabilních hierarchických organizačních struktur organizací. In *Protokolární sborník ze 3. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů, resp. rozhodování rezortního top-managementu v Praze 7. - 8. října 1998*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 1999.
- [5] (CNN, vpl, rm) Pentagon povolá mariňáky i nedobrovolně. *Právo*. 2006, roč. 16, č. 197 [24. 6. 2006], s. 12.
- [6] PERNICA Bohuslav. Koho armáda pošle do první linie? *Hospodářské noviny*. 2000, roč. 10, č. 212 [1. 11. 2000], s. 11.
- [7] ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v resortu obrany (1990-2001)* 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002.
- [8] *Ročenka 2005*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2006. ISBN 80-7278-325-4.