

Proporcionalita v hodnostech důstojníků

Plukovník Václav ŠIZLING

Správná proporcionalita v plánovaných hodnostech je základním předpokladem cílevědomého povyšování důstojníků. Povyšování do vyšších hodností je jedním z důležitých faktorů, který má podstatný vliv na výchovu, kázeň, morálku a bojovou schopnost vojáků. Mělo by příznivě působit nejen na výkon služby vojáků, ale aby i skladba a proporce v hodnostech odpovídaly potřebám armády, především její organizační struktuře.

Proto je povyšování mimo jiné omezeno také rozsahem vojenských hodností a plánovanými počty v jednotlivých hodnostech, jež jsou předepisovány tabulkami počtů.

Skála vojenských hodností a jejich proporce (rozsah) by se měly obecně řídit velikostí a organizační strukturou armády.

V roce 1958 jsme ve studii „Vyhodnocení plánovaných počtů důstojníků (generálů) podle hodností“ upozorňovali, jaké negativní důsledky bude mít v Čs. lidové armádě další neregulovaný vývoj v plánovaných hodnostech. Současně na základě hlubšího rozboru plánovaných a skutečných počtů podle hodností a zkoumání různých variant řešení jsme navrhli některá opatření k předejití nedostatků v další perspektivě. Např. doporučili jsme mít pevné počty pro jednotlivé hodnosti a tyto neměnit. Dále — prodloužit dobu setrvání v hodnosti pro povýšení u poručíka až kapitána, do vyšších hodností povyšovat již výběrem a další. Návrh na zavedení nové hodnosti byl tehdy zamítnut.

Tímto opatřením se mohla odstranit další živelnost v plánování hodností v tabulkách počtů. Mohl se vnést klid, perspektivnost a pořádek do vojenských hodností. To se však nestalo.

Teprve polednový vývoj otevřel dveře k odhalení nedostatků a ukazuje cestu k jejich odstranění tak, jak to konkrétně vyjadřuje akční program MNO. Rozbor informací o Čs. lidové armádě ukazuje na některé vážné nedostatky v proporcionalitě plánovaných hodností. Jejich zveřejněním chceme získat větší pochopení pro realitu a pomoci je konkrétně řešit.

Proto se chceme podívat nazpět, srovnat skutečný desetiletý vývoj s dneškem, získat objektivní přehled, najít nová řešení a vyvodit správné závěry pro další perspektivu.

JAKÝ BYL VÝVOJ V HODNOSTECH V ČS. LIDOVÉ ARMÁDĚ?

O vývoji v plánovaných hodnostech svědčí toto srovnání poměru vyšších důstojníků (generálů) k nižším důstojníkům:

rok	vyšší	nižší
1960	53 %	47 %
1967	67 %	33 %
1968 ¹⁾	asi 90 % ¹⁾	asi 10 % ¹⁾

Vývoj v jednotlivých letech uvádím v grafu na str. 76. Za 7 let se tedy zvýšily plánované počty vyšších důstojníků (generálů) o 14 % na úkor nižších důstojníků, tj. v průměru o 2 % ročně. Proporce však měly být vyrovnány.

Vzájemný poměr plánovaných počtů podle hodnot v letech 1958–1960 se požadovanému počtu ještě přibližoval. Menší rozdíl (3 %) byl zanedbatelný a mohl být snadno vyrovnán.

Mezi plánovanými a skutečnými počty ve vyšších hodnostech byla ještě v roce 1958 značná vůle: 32 % proti nynějším cca 3 %.

Bližší uvádím v tabulce.

I když nepočítáme se schváleným hodnostním rozpětím v roce 1968, zvýšil se

plánovaný počet vyšších důstojníků (generálů) od roku 1965 do roku 1967 v procentech u majorů o 14 %, u podplukovníků o 14 %, u plukovníků o 28 % a u generálů o 19 %. Z toho vidíme, že procentuálně největší zvýšení je u nejvyšších hodností tj. u plukovníků a generálů.

Podívejme se ještě na procentuální poměr v plánovaných počtech důstojníků (generálů) v jednotlivých hodnostech v letech 1958 a 1968 (viz tab. 1):

Vidíme, že plánované počty vyšších důstojníků vzrostly na úkor nižších (+14 %), zejména v hodnostech majorů (+8 %) a podplukovníků (+5 %) z celkových plánovaných počtů důstojníků a generálů.

V absolutních číslech jsou rozdíly mezi lety 1958 a 1968 ještě výraznější. Vezme-li za základ v jednotlivých hodnostech rok 1960 jako konstantu 100 je vývoj tento (viz tab. 2):

Tabulka 1

Hodnost	1958	1968 ²⁾	Rozdíl cca
nadporučík	21,18	7,83	—14 %
kapitán	25,85	25,04	
major	25,30	33,28	+ 8 %
podplukovník	19,45	24,07	+ 5 %
plukovník	7,60	9,06	+ 1 %
generál	0,62	0,72	

Tabulka 2

Hodnost	Rok 1960	1968 ²⁾	Rozdíl
nadporučík	100	39	—61
kapitán	100	103	+ 3
major	100	140	+40
podplukovník	100	132	+32
plukovník	100	127	+27
generál	100	123	+23

Je vidět výrazná stoupající tendence v plánovaných počtech vyšších důstojníků (generálů) v tomto časovém údobí.

V zájmu správného postupového kádrového vyzdvihování jen nejschopnějších do nejvyšších hodností a se zřetelem ke

¹⁾ Přibližně podle schváleného hodnostního rozpětí, např. kapitán — major. Pro povýšení a plánování počítáme s vyšší plánovanou hodnotou, tj. major.

²⁾ Bez zřetele na schválené hodnostní rozpětí, pak by se vzájemný poměr v jednotlivých hodnostech jevil ještě nepříznivější.

skladbě organizační struktury armády je však přirozené a správné mít větší plánovaný počet v nižších hodnostech a směrem nahoru mít menší počet, tj. mít v zásadě klesající tendenci v počtech od nižších k vyšším hodnostem, obdobně jako je tomu u funkcí (složení skladby do „střechy“).

Není tomu tak v plánovaných a ve skutečných počtech je poměr ještě nepříznivější (viz tabulku).

Mírově je plánováno nejvíce majorů ($\frac{1}{3}$), kapitánů ($\frac{1}{4}$) a podplukovníků ($\frac{1}{4}$); tedy:

82,4 % = více než $\frac{4}{5}$ je v hodnostech majorů, kapitánů a podplukovníků.

V roce 1960 bylo jich však plánováno

60,7 % = jen $\frac{3}{5}$.

Na zbývajících hodnostech připadá nyní jen 17,6 %.

V mírové organizaci máme již nyní plánováno více plukovníků, než nadporučíků.

Navíc podle schváleného hodnostního rozpětí se plánované počty vyšších důstojníků ještě zvyšují. S tím však v tomto rozboru nepočítáme.

Také ve skutečných počtech není poměr příznivý (viz tab.). Zde máme nejvíce majorů ($\frac{1}{3}$) a podplukovníků (více než $\frac{1}{4}$), tedy 62 % = skoro $\frac{2}{3}$ majorů a podplukovníků (v plánovaných jen 57 %).

Na ostatní hodnosti připadá ve skutečných počtech jen 38 %, 83 % = více než $\frac{4}{5}$ máme majorů, podplukovníků a kapitánů.

Podplukovníků je více než kapitánů, nadporučíků či poručíků. Zásada mít klesající tendenci od nižších k vyšším je silně narušena.

JAK TO VYPADÁ VE VZTAHU K JINÝM ARMÁDÁM?

Z plánovaného počtu důstojníků (generálů) připadá na:

Hodnost	v ČSLA ²⁾	NLA ³⁾	Oproti NLA je v ČSLA
nadporučík	7,8 %	25,4 %	—17,6 %
kapitán	25,0 %	24,7 %	+ 0,3 %
major	33,3 %	28,3 %	+ 5,0 %
podplukovník	24,1 %	18,2 %	+ 5,9 %
plukovník	9,1 %	2,9 %	+ 6,2 %
generál	0,7 %	0,5 %	+ 0,2 %

Vidíme, že mezi ČSLA a NLA je značný nepoměr v hodnostní proporcionalitě. Zatímco nadporučíků je v ČSLA plánováno značně méně, se stoupajícími možnostmi důstojníků zvyšuje se u nás i úměrně podíl na celkových počtech. Například nadporučíků máme procentuálně 3krát méně než v NLA, avšak plukovníků máme plánováno 3krát více než v NLA.

I když bereme v úvahu určitou specifiku vývoje v armádě NLA (nemůže být pro nás směrodatným měřítkem), nemůžeme tyto rozdíly přehlížet. Obdobné rozdíly totiž vyplnou ve srovnání i s jinými armádami.

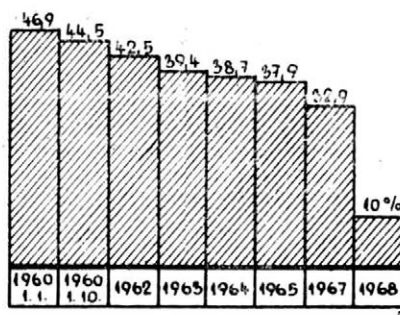
Ještě pro srovnání uveďme poměr plánovaných počtů vyšších důstojníků k nižším důstojníkům.

V	Vyšší	Nižší
NLA	50 %	50 %
bundeswehru (NSR)	30 %	70 % (v r. 1964)
pozemních silách USA	45 %	55 % (v r. 1965)
ČSLA v r. 1967	67 %	33 %
v r. 1968	cca 90 % ¹⁾	10 % ¹⁾

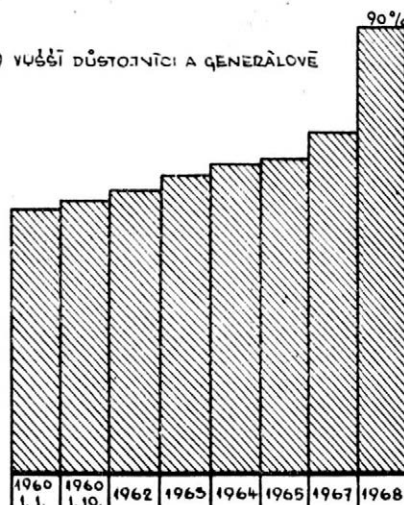
³⁾ Údaje zjištěné k 1. 1. 1968 v NLA.

VÝVOJ MÍROVÝCH HODNOSTÍ DŮSTOJNÍKŮ (GEN.) ZA LĚTA 1960-1968

a) NIŽŠÍ DŮSTOJNÍCI (NPOZ. A KPT.)



b) VYŠŠÍ DŮSTOJNÍCI A GENERÁLOVÉ



Zde vidíme, že vzájemný poměr mezi nižšími a vyššími důstojníky (generály) je příznivý v NLA a je takový, jaký jsme chtěli dosáhnout před 10 lety v ČSLA.

V pozemních silách USA jsou počty nižších důstojníků dokonce větší, než počty vyšších důstojníků (generálů). V „Bundeswehru“ je tento poměr ještě výraznější. Obdobný poměr je i v jiných kapitalistických armádách.

V ČSLA máme plánováno⁴⁾ více generálů (přes 3,5krát), plukovníků (přes 11krát) a podplukovníků (10krát) než v armádě MSR. V pozemních silách USA mají jen o málo více generálů a plukovníků než je plánováno v ČSLA. Přitom není u nás počítáno s dalším zvýšením plánovaných počtů vyšších důstojníků v důsledku schváleného hodnostního rozpětí v roce 1968.

DŮSLEDKY

Plánované počty důstojníků (generálů) ve vyšších hodnostech se značně zvýšily na úkor nižších hodností. Tím byla narušena **proporcionálnost poměru vyšších důstojníků k nižším**. Tento nepříznivý poměr je neudržitelný. Takové značné disproporce v hodnostech nejsou v žádné armádě na světě a proto naše armáda je v tomto smyslu světovou raritou.

To svědčí o tom, že této otázce není věnována řádná pozornost a budí dojem, že se vymkla kontrole vedení. Příčiny tohoto stavu jsou ovšem hlubší a nechci je zde řešit.

Přes neúměrné zvýšení plánovaných počtů vyšších důstojníků (generálů), snížily se možnosti pro povýšení do pláno-

vaných vyšších hodností (viz tab.). Navíc je situace komplikována tím, že u nás jsou poměrně vysoké počty důstojníků v poměru k ostatním kategoriím vojáků. Skoro každý pátý voják je důstojníkem (generálem). V bundeswehru každý patnáctý, ve francouzské armádě každý jedenáctý, v USA a ve Velké Británii je každý osmý voják vyšším důstojníkem (generálem). (Viz tab. na str. 78).

Naproti tomu všeobecná profesionalizace v těchto armádách je zaměřena na větší počty poddůstojníků z povolání (děsloužících), praporčíků (rotmistrů) a ve

⁴⁾ Úměrně k celkovým počtům příslušných armád.

Velké Británii dokonce v míru na občanské pracovníky.

Desetiletý vývoj v plánovaných hodnotách důstojníků svědčí o živelnosti, neperspektivnosti a o nesprávném stylu a metodách práce MNO na tomto úseku.

Ani nejvyššími stranickými a vojenskými orgány projednáváné a schvalované zásady, včetně stanovených pevných hodnot pro základní funkce se souběžnou tarifací, nevedly k nápravě.

Zavinil to především neustále sílící mocenský tlak na zvyšování plánovaných hodnot, který byl vyvíjen hlavně tam, kde jejich stanovená horní hranice byla překážkou pro povýšení při splnění podmínek pro setrvání v hodnotě. Také hodnotní plat a skutečnost, že při určování výše funkčního platu se bral zřetel na plánovanou hodnotu, podněcoval logicky zájmový nátlak na jejich zvyšování zdola. Podléhání tomuto přirozenému a i generačnímu tlaku směřovalo k povolování výjimek shora a pokračující nedůslednost zásahla řetězovou reakcí další rozsah funkcí v ČSLA.

JAK V DALŠÍM VÝVOJI?

Z této úvahy vyplývá, že **správné proporce** v hodnotách by měly být obsaženy v **pevných plánovaných (systemizovaných) počtech pro jednotlivé hodnoty** v ČSLA.

Toto opatření by působilo jako přirozený regulátor k dosažení **správné proporcionality v hodnotách důstojníků** (generálů) a odstranilo by živelnost v plánování hodnot v tabulkách počtů. Získaly by se také solidní a trvale platné podklady pro jakékoli finanční (platové, rozpočtové) nebo materiálové úpravy v zabezpečení důstojníků (generálů).

Správné proporce v plánovaných hodnotách by současně umožnily dosáhnout postupně souladu a stability v proporcionalitě plánovaných i skutečných počtů důstojníků v jednotlivých hodnotách a spravedlivého plánování hodnot pro jednotlivé funkce v tabulkách počtů. Umožnily by i jejich snazší unifikaci a typizaci ve vztahu k funkcím a k funkčnímu platu tak, jak to vyžaduje přechod k automatizaci v ČSLA.

Proto by bylo třeba zpracovat obdobně jako v roce 1958 v duchu Akčního programu ČSLA nový rozbor z hlediska současných podmínek s konkrétními návrhy plánovaných počtů důstojníků (generálů) v jednotlivých hodnotách se zřetel na průběh a délku jejich aktivní služby v ČSLA, kvalitativních a kvantitativních ukazatelů, předpokládaných úbytků, dalšího vývoje a jiných kritérií.

Každoroční zvyšování plánovaných počtů u vyšších hodnot a pokračující podléhání tomuto tlaku, nedává ani za současného stavu předpoklady, že bude dosaženo rovnoměrných proporcí v hodnotách ČSLA.

Další podléhání tomuto tlaku by však při neregulovaném řízení ještě více prohloubilo dosavadní disproporce a mohlo by vést již jen k likvidaci dosavadního hodnotního systému, což nelze připustit. Proto musíme hledat cesty k vyrovnanosti proporcí v plánovaných počtech podle hodnot tak, aby odpovídaly obecně platným zásadám, tj. mít v zásadě klesající tendenci od nižších k vyšším hodnotám.

Neustálým prosazováním vyšších hodnot trpí i jejich vážnost v armádě i ve veřejnosti a **jsou nezdramým jevem v ČSLA**.

Konkrétní nynější důsledky i v této dílčí, ale důležité otázce k dosažení lepšího režimu vojáka z povolání, svědčí o tom, že bychom se měly častěji podívat zpět, udržovat kontinuitu s tím, co bylo uloženo, kontrolovat plnění a činit důsledná opatření k nápravě.

Vzhledem k tomu, že proporcionalita v plánovaných a skutečných hodnotách byla silně narušena, nebude to jednoduchá záležitost. Uskutečnění závěrů z takového rozboru bude vyžadovat delší časové období a bude se realizovat již pod tlakem objektivní reality. Půjde o postupný proces, v některých případech velmi ožehavý, který je třeba řešit odpovědně a důsledně, ale současně citlivě a komplexně s dopady i na jiné úseky činnosti. Přitom by měly být v tomto procesu povoleny výjimky, avšak jen ve skutečných počtech. **Plánovanou proporcionalitu v hodnotách ČSLA je třeba stabilizovat a v příštích letech ji neměnit.**

Možnosti řešení jsou i v úpravě skladby materiálního (finančního) zabezpečení důstojníků (generálů), v úpravě délky pro povýšení do vyšší hodnoty, v krajním případě možná i v zavedení nové hodnoty a další.

Je třeba **správně docenit i psychologickou stránku a myšlení lidí**. Vidíme, že totiž přes podstatné zvýšení v plánovaných a ještě více ve skutečných počtech vyšších hodnot spokojenosti v povyšování jsme nedosáhli. Obdobně se to projevilo i u finančního zabezpečení, kde přes podstatné zvýšení funkčního platu vojákům z povolání v loňském roce, jejich nespokojenost spíše rostla. Proto bude třeba učinit skutečně odpovědný a seriózní komplexní rozbor, Zárodek a mož-

Percentuální vývoj proporcí v hodnostech v letech 1958 až 1968

Hodnosti		Počty k 1. 11. 1958 v % cca			Počty k 1. 1. 1968 v % cca		
		plánované	skutečné	rozdíl cca ¹⁾	plánované ²⁾	skutečné ⁴⁾	rozdíl cca ²⁾
nižší	poručík	21,2	12,8	+ 32 %	—	5,6	+ 3 %
	nadporučík		29,8		7,8	8,5	
	kapitán	25,8	36,8		25,0	21,8	
vyšší	major	25,3	11,7	- 32 %	33,3	34,2	- 3 %
	podplukovník	19,5	7,3		24,1	27,4	
	plukovník	7,6	1,4		9,1	2,2	
	generál	0,6	0,2		0,7	0,3	
Celkem		100 %	100 %		100 %	100 %	

Poznámka: 1. Plánované počty vyšších důstojníků k 1. 11. 1958 jsou ve všech hodnostech vyšších důstojníků vyšší než skutečné. Umožňují zjednodušeně cca 32 % nižších důstojníků povýšit na plánované počty vyšších důstojníků.

2. Plánované počty vyšších důstojníků k 1. 1. 1968 jsou vyšší než skutečné jen v hodnosti plukovníka (generála). V hodnostech majora a podplukovníka jsou skutečné počty dokonce vyšší než plánované. Umožňují již jen cca 3 % nižších důstojníků povýšit na plánované počty vyšších důstojníků. Možnosti povyšování se však zvýšily ještě schváleným hodnostním rozpětím, na něž se zde nebere zřetel.

3. Bez zřetele na schválené hodnostní rozpětí.

4. Přibližné % se stavem k 1. 5. 1968.

ná i podstata nespokojenosti tkví v samotné skladbě materiálního (finančního) zabezpečení, která se o myšlení lidí a objektivní průzkum jejich mínění vždy plně neopírala.

Prostředky k uspokojování požadavků lidí v armádě jsou v účelném časovém skloubení všech možností materiálního i nemateriálního charakteru. Bez jejich vyřešení ve vzájemném souladu nebudeme moci ani přistoupit k odpovědné realizaci závěrů z tohoto nového rozboru a k zavedení pořádku do proporcí v hodnotách, neboť spolu vzájemně souvisí.

Domnívám se, že menší, avšak jistá perspektiva a hlavně pořádek a pevný systém vnesou často více klidu, jistoty a spokojenost. Velké možnosti ve svých důsledcích mohou vnášet neklid a nejistotu z toho, co bude dál a tím i nespokojenost. Mohou být samy o sobě v některých případech příčinou nezdravé snahy po rychlé kariéře a nedobrých vzájemných vztazích. Tomu napomáhá i časté střídání ve funkcích a změny v hodnotách prosazované osobními a skupinovými zájmy. Takové tendence nepřispívají ke kon-

solidaci armády, která i tak trvá již dlouho.

Voják z povolání by měl cítit, že je povyšován za mimořádně dobrou práci, vykonávanou po celé delší období strávené ve funkci. Měl by být přesvědčen, že řídicí práce se na tomto úseku zlepšuje, že mu dává pevnou, i když menší, ale jistou perspektivu. Tyto jeho oprávněné požadavky při cílevědomém a logicky rozumném řízení nejsou realizovatelné.

Perspektivu postupu materiálního i nemateriálního charakteru by měl mít důstojník (generál) v celém průběhu své služby. Neměla by to být perspektiva překotná, ale postupná a v souladu se zájmy armády a našimi hospodářskými možnostmi. V zásadě by měla jít trvale směrem nahoru tak, jak přibývají zkušenosti, praxe a vědomosti vojáka z povolání, získávané také postupně na funkci, pro niž byl odborně připraven. Rychlý postup v hodnotách a funkcích s nevyváženými výkyvy směrem nahoru a dolů nebo i neodůvodněné a ničím nekompenzované „zmrazování“ působí nenahraditelné škody v celé armádě na místech nejcitlivějších a nejzranitelnějších.

Z á v ě r

Jsem si vědom toho, že má úvaha není vyčerpávající. Vím, že se také nesetká všude s pochopením. Příčina bude i v tom, že podobné údaje jsou málo známy, ačkoli se života vojáků z povolání bezprostředně dotýkají. Nebyly také dosud zveřejňovány, poněvadž nedostatky v řídicí práci na tomto úseku nejsou populární. Je třeba se však podívat pravdě do očí, aby bylo více pochopení pro realitu a nedocházelo ke konfliktním situacím zde i na jiných citlivých úsecích práce, abychom nastoupili cestu k pozitivní nápravě a k cílevědomému předcházení nedostatků. To je cíl a smysl mé úvahy. V tomto ohledu by měl polednový vývoj uvolnit větší prostor v zájmu celoarmádním a celospolečenském.