

Situace českého vojenského vysokého školství po opuštění modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil

Opuštění modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil [1] vyžaduje provedení změn v obslužných systémech ozbrojených sil, které byly na tomto modelu založené. Jedním z nich je v Česku systém vysokoškolské přípravy zaměstnanců rezortu Ministerstva obrany ČR. Tento článek rozebírá situaci, která nastala v důsledku opuštění modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil subsystému vysokoškolské přípravy personálu ozbrojených sil ČR, a naznačuje alternativy pro formulaci politiky vysokoškolské přípravy personálu rezortu.

Definitivní odklon od modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil byl v České republice potvrzen zastavením výkonu povinné vojenské služby k 31. 12. 2004. [2] Tím však neskončily transformační procesy, které s touto zásadní změnou souvisí. Jednou z nich jsou změny v systému zabezpečujícím přípravu personálu pro ozbrojené síly, který obsahuje vojenskou střední školu v působnosti MO, zajišťující realizaci středoškolské přípravy personálu rezortu MO, [3] Univerzitu obrany a vzdělávací prvky řízené MO poskytující vysokoškolské vzdělávání [4, 5] a rezortní školu v podobě Vojenské akademie ve Vyškově a obdobné prvky zabezpečující specializační přípravu personálu pro výkon vojenské odbornosti či jazykovou přípravu.

V pohledu § 94 a § 95 zákona č. 111/1998 Sb., ... (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů jsou vojenské vysoké školy považovány za obslužný systém ozbrojených sil ČR, jehož základním účelem je obsloužit požadavky Ministerstva obrany ČR na přípravu personálu ministerstva, správních úřadů v působnosti MO a ozbrojených sil jeho vysokoškolským vzděláváním, a to ve standardech odpovídajících plně zákona č. 111/1998 Sb., ... (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů.

V tomto ohledu platí, že obslužný systém je odvozován od systému obsluhovaného. [6] Došlo-li tedy ke změně obsluhovaného systému v podobě opuštění modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil, musí zákonitě nastat změny v obslužném systému. Zásadní změnou pro subsystém vysokoškolské přípravy personálu ozbrojených sil ČR je rozhodnutí o tom, že výkon služby ve služebním poměru vojáka z povolání nebude pro vojáka celoživotním zaměstnáním.

Tento požadavek znamená opuštění vysokoškolské přípravy budoucích důstojníků prioritně orientované na výkon vojenských odborností uvnitř ozbrojených sil ČR a její orientaci na tzv. *druhou kariéru*, na úspěch bývalého profesionálního vojáka na trhu práce nebo v podnikání po skončení jeho služebního závazku. [7] Tento fakt postavil dnes jedinou vojenskou vysokou školu, kterou je Univerzita obrany, do úplně nové situace. Vojenské vysoké školy totiž původně připravovaly profesionální vojáky pro výkon specifických vojenských povolání ve struktuře tzv. čísel vojenských odborností.

Opuštěním vysokoškolské přípravy personálu orientované na vojenskou odbornost a úspěch absolventů v kariéře uvnitř ozbrojených sil a její nahrazení vysokoškolskou přípravou orientovanou především na zvýšení šancí vojáka na trhu práce nebo v podnikání po skončení jeho služebního poměru se vysokoškolská příprava v některých studijních programech dostala

do nové situace. Tou je faktická ztráta monopolu na vysokoškolskou přípravu personálu ozbrojených sil. Právní předpisy řešící otázku odměňování práce a služby v českém veřejném sektoru [8, 9, 10, 11] totiž požadují pro výkon katalogových činností [12] prokázání dosažení odpovídajícího stupně vzdělání v příslušném oboru. Tento požadavek je stanoven s ohledem na potřebu nezužovat prostor pro výběr zájemců o výkon dané katalogizované pracovní/služební pozice a zachovat tak konkurenci mezi zájemci o takové místo.

Univerzita obrany se tak dostává do konkurenčního postavení s ostatními subjekty na trhu vysokoškolského vzdělávání. To dává zadavateli společenské objednávky na vysokoškolské vzdělávání personálu ozbrojených sil ČR, MO a správních úřadů v jeho působnosti možnost rozhodovat o zadání této objednávky na základě objektivně ekonomických ukazatelů nákladovosti a kvality charakterizující vzdělávací služby poskytované jednotlivými účastníky trhu s vysokoškolským vzděláváním. V extrému to může znamenat až zánik Univerzity obrany, odmítne-li rezortní personální strategie poskytování vzdělávacích benefitů ve školách v působnosti MO. Specializační příprava pro potřeby existujících vojenských odborností je totiž zabezpečována tzv. rezortní školou poskytující neakreditované formy přípravy personálu.

Takováto konkurence může být pro některé studijní programy ve svém důsledku likvidační, a to v případě, že:

- Univerzita obrany nebude mít obdobné postavení jako její konkurenti (soutěž o zaměstnance),
- studijní programy nebudou odpovídat očekávání zájemců o studium na Univerzitě obrany (soutěž o studenty).

Nerovné postavení Univerzity obrany v oblasti jejího financování může vést k tomu, že lidský kapitál, který je nositelem akreditace a aktivity ve výzkumu a vývoji, se bude v rámci konkurence přesouvat tam, kde budou lepší podmínky pro jeho činnost. V podmínkách zvětšených kapacit vysokého školství a neexistence restrikcí pro pohyb osob v rámci EU je to bolestné zejména v případě získávání mladých akademických pracovníků, na nichž stojí budoucnost univerzity, zejména její kredit. Problému s nerovným postavením v oblasti financování vojenských a veřejných vysokých škol čelila v minulosti Vojenská akademie v Brně financováním výzkumných a vývojových aktivit cestou Akademie, o.p.s.

Připojení se České republiky ke společnému vzdělávacímu prostoru EU [13] neznamená nic jiného, než že české vysoké školy jsou vystaveny celoevropskému boji o studenty. Ti si již prakticky dnes u určitých oborů školy vybírají, a to nejen v důsledku větších kapacit soustavy vysokých škol, ale také v důsledku demografického trendu poklesu porodnosti, který v Česku nastal po roce 1990. Chtějí-li ozbrojené síly ty nejlepší zaměstnance, budou je muset zaplatit, nebo jim budou muset nabídnout elitní vzdělání. Pro Univerzitu obrany to znamená plnohodnotné zapojení se do společného vzdělávacího prostoru EU.

Je však problematické zajistit mobilitu studentů, nepodporují-li studijní programy. Při konstrukci studijního programu preferujícího potřeby specializačního vzdělávání orientovaného pro výkon vojenské odbornosti v rámci ozbrojených sil vzniká u státních vysokých škol problém monopolu vedoucího k jejich izolovanosti. [7] Při konstrukci studijního programu nedostatečně personálně zajištěného, kdy vysokoškolský kurz v důsledku akreditačních požadavků na garanty takových předmětů trvá dva a více semestrů, vzniká **problém s kompatibilitou takových předmětů v rámci ECTS**. Při předpokladu racionálně uvažujícího individua, které na studium pohlíží očima teorie lidského kapitálu, [14] nelze očekávat, že by zájemci o službu v ozbrojených silách ve svém rozhodování nezvažovali budoucí hodnotu svého diplomu na

trhu práce a nehodnotili kvalitu studijního programu pro nějž se rozhodnou, budou-li vědět, že pro většinu z nich nebude výkon vojenské profese celoživotním povoláním.

Tím nejcennějším, co ozbrojené síly mají, je kvalitně připravený personál. Lze očekávat, že s přibývajícím časem od okamžiku opuštění modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil v prostředí s volným pohybem osob a v prostředí nízké porodnosti budou muset o něj ozbrojené síly postupovat stále ostřejší konkurenční boj. To bude vyžadovat stále lepší strategii získávání personálu a jeho udržení v zaměstnaneckém poměru.

K tomu by měly přispět změny v subsystému vysokoškolské přípravy personálu ozbrojených sil, které povedou k tomu, že Univerzita obrany bude vystavena rovným podmínkám soutěže s ostatními prvky vysokoškolské vzdělávací soustavy a zadavatel společenské objednávky na vysokoškolské vzdělávání personálu si bude vybírat na základě ukazatelů efektivnosti a kvality realizace studijních programů mezi přípravu personálu na Univerzitě obrany nebo jeho náborem na trhu práce po skončení vysokoškolského studia. To přispěje k maximalizaci šancí vojáků z povolání po skončení jejich služebního závazku být úspěšný na trhu práce nebo k úspěchu v jejich podnikání.

Poznámky a použitá literatura:

- [1] Zaměstnanecké ozbrojené síly (něm. Berufsarmee) je termín vztázený k trvání délky kariéry profesionálního vojáka. Logika je taková: když voják splní základní závazek, není propuštěn, pakliže je schopen konat další službu a je-li pro něho služební zařazení. Zaměstnanecké ozbrojené síly jsou tedy takové, které fungují v zásadě jako policie, kdo do nich nastoupí, má naději, že z nich bude sloužit až do důchodu. Termín *dobrovolnické ozbrojené síly* je doslovným překladem amerického All-Volunteer-Force. Voják podepíše základní závazek např. na dva roky a za ty dva roky bude pravděpodobně nahrazen někým jiným. Jinak řečeno, v zaměstnaneckých ozbrojených silách je šance, že povolání vojáka bude celoživotním povoláním, v dobrovolnických OS je jasné, že to bude jen krátkodobý zaměstnanecký vztah, na dva až pět let. V rámci všech OS jsou tedy zhruba dva druhy vojáků: kariérový a krátkodobý. Pro ty první je vojenské povolání celoživotním povoláním, pro ty druhé je to jen zastávka v jejich další kariéře, kdy se připravili na nějaké civilní povolání, odskočili si do armády, a zase do svého civilního povolání vrátili.
- [2] PERNICA B. Česká republika a model zaměstnaneckých a dobrovolnických profesionálních ozbrojených sil. *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 4, s. 143-146.
- [3] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.
- [4] Zákon č. 111/1998 Sb., ... (tzv. vysokoškolský zákon) ve znění pozdějších předpisů.
- [5] Zákon č. 214/2004 Sb., o zřízení Univerzity obrany.
- [6] PERNICA, B. Problém vztahu velikosti obsluhovaného systému a hospodárnosti jeho systému obslužného na příkladu vojenského vysokého školství. In *Kariérní vzdělávání*. [CD] Praha: Carolina, 2004. [7. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů. Kariérní vzdělávání. Praha: MO ČR 29. 9. až 2. 10. 2003].
- [7] PERNICA, B. Boloňský proces a formování studijních programů pro přípravu vojenského profesionálního personálu – problém nejen České republiky. In *Nové trendy vo vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Liptovský Mikuláš: Akademie ozbrojených sil gen. M. R. Štefánika, 2006. ISBN 80-8040-295-7, s. 17-22. [1. ročník vedecko-odborného seminára Nové trendy vo vzdělávání manažerů. Liptovský Mikuláš, AOS gen. MRŠ 11. 5. 2006.]
- [8] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů.
- [9] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [10] Nař. vl. č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
- [11] Nař. vl. č. 565/2006 Sb., o platových poměrech vojáků z povolání.
- [12] Nař. vl. č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací ... ve znění pozdějších předpisů
- [13] <http://www.bologna.msmt.cz/>.
- [14] VALENČÍK, R. aj. Efektivnost investování do lidského kapitálu. *Souhrn materiálů zpracovaných při řešení grantového projektu GA ČR 402/03/0128* [CD]. 1. vyd. Praha: Express, 2005. ISBN 80-86754-51-0.