

Sociální inženýrství v ozbrojených silách ČR za hranou rizika – výsledek 15 let pokusů o vytvoření a zavedení kariérního řádu

Konstrukce a aplikace pravidel, jimiž se určuje chování lidí, je předmětem sociálního inženýrství. Tato pravidla nabývají v případě institucí, jako jsou např. ozbrojené síly, podoby právních norem. Zásadními normami v oblasti personalistiky jsou platový a kariérní řád. Práce sociálních inženýrů na obou normách však za 15 let nepřinesla očekávaný užitek. Kariérový pohyb v plně profesionální armádě není doposud řízen cílevědomou činností personální orgánů poměřovanou kritérii účelnosti, hospodárnosti a efektivnosti použití veřejných prostředků a funkčnost existujícího platového řádu je dnes omežována ztrátou mzdové konkurenceschopnosti ozbrojených sil na trhu práce. Tento článek na příkladu platové stratifikace vojáků z povolání v České republice ukazuje neefektivní postup sociálních inženýrů ve věci platového a kariérního řádu.

Úvod

Príslovečným gordickým uzlem čekajícím od roku 1993 stále na svého Alexandra Velikého se v rezortu MO ČR stal kariérní řád a jeho přirozené propojení s platovým řádem. [1] Teorie radí, praxe mění. Možná i proto v minulosti se nepodařilo zavést pro vojáky z povolání kariérní řád, ačkoliv platil platový řád v podobě nařízení vlády č. 79/1994 Sb., o *platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků Sboru požární ochrany a zaměstnanců některých dalších organizací (služební platový řád)*. Ten stanovoval výchozí platovou stratifikaci zaměstnanců ozbrojených sil potřebnou pro zkonstruování kariérního řádu. Tato stratifikace byla odvozena od stupně dosaženého vzdělání osoby vstupující do zaměstnaneckého poměru.

1. Stratifikace zaměstnanců a platový a kariérní řád

Jakékoliv společenství, jehož fungování předpokládá organizaci ekonomického činitele práce v rámci hierarchických struktur, je organizováno na základě (byrokratických) pravidel. V případě ekonomických jednotek, institucí produkujících buď soukromé, nebo veřejné statky a služby, slouží tato pravidla k zařazení zaměstnanců, tj. nositelů ekonomického činitele práce, do organizační struktury dané ekonomické jednotky. Primárním účelem těchto pravidel však není stratifikace zaměstnanců, ale určení (předpokládané) odměny za vykonanou práci náležející k dané zaměstnanecké pozici. Takováto pravidla mají charakter buď (vnitřního) mzdového předpisu, nebo platového řádu, jedná-li se o zaměstnance ve veřejném sektoru. Na základě mzdového předpisu nebo platového řádu dochází ke stratifikaci zaměstnanců podle jejich výdělků (příjmů plynoucích od zaměstnavatele).

Ve stratifikaci zaměstnanců určenou platovým řádem nebo mzdovým předpisem se vždy odráží vnější stratifikace zaměstnanců, se kterou vstupují do zaměstnaneckého poměru,

a jejich vnitřní stratifikace uvnitř ekonomické jednotky. Vnitřní stratifikace zaměstnanců je určena jejich:

- postavením uvnitř organizační hierarchie ekonomické jednotky (**princip hierarchie**),
- výkonností ve prospěch této jednotky (**princip výkonnosti**),
- zásluhami o tuto jednotku (**princip seniority**),
- specifickou kvalifikací nutnou pro výkon příslušné zaměstnanecké pozice (**princip kvalifikace**).

Vnější stratifikace zaměstnanců je určena jejich příslušností ke společenské vrstvě.

Ta je zpravidla určena na základě dosaženého stupně vzdělání (**princip obecné kvalifikace**), [2] se kterým korespondují příjmové možnosti dané osoby zařazené do příslušné společenské vrstvy. Příjmy těchto vrstev jsou pro danou ekonomiku sledované statisticky. [3] V rámci platového řádu nebo mzdového předpisu jedné ekonomické jednotky nemusí být tato společenská a ekonomická hierarchie platná pro danou ekonomiku zachována. Některé skupiny zaměstnanců mohou podle jejich výdělků určených na základě principu hierarchie, výkonnosti, seniority a kvalifikace patřit k jiné společenské vrstvě v dané ekonomice odvozované na základě principu obecné kvalifikace.

Zatímco platový řád nebo mzdový předpis slouží k určení odměny za vykonanou práci na té které zaměstnanecké pozici v dané ekonomické jednotce, kariérní řád slouží k řízení pohybu mezi těmito pozicemi a na těchto pozicích. [4, 5] Vyžaduje-li výkon práce u skupiny zaměstnaneckých pozic uvnitř ekonomické jednotky dosažení určitého stupně vzdělání, pak je tato skupina pozic zpravidla obsazována na základě principu obecné kvalifikace příslušníky společenské třídy odpovídající tomuto stupni vzdělání. Takováto **skupina osob by měla mezi zaměstnanci příslušné ekonomické jednotky tvořit relativně uzavřenou zaměstnaneckou skupinu**, sbor. U ozbrojených sil je takovýto sbor vymezen i na základě principu hierarchie. Existují tu **hodnosti a hodnostní sbory**. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje v České republice hodnostní sbory (a vojenské hodnosti):

- hodnostní sbor čekatelů – praporčíků (rotný, rotmistr, nadrotmistr);
- hodnostní sbor čekatelů – důstojníků (podpraporčík, praporčík, nadpraporčík);
- hodnostní sbor rotmistrů (rotný, rotmistr, nadrotmistr, štábní rotmistr);
- hodnostní sbor praporčíků (podpraporčík, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík);
- hodnostní sbor nižších důstojníků (podporučík, poručík, nadporučík, kapitán);
- hodnostní sbor vyšších důstojníků (major, podplukovník, plukovník);
- hodnostní sbor generálů (brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál).

V rámci jednotlivých hodnostních sborů pak na základě principu kvalifikace mohou existovat **skupiny povolání/specialistů**. Ty jsou vymezovány odborností (např. číselníkem vojenských odborností). **Skupiny příslušných odborností se dále mohou dělit podle principu seniority**, např. na (služebně) mladší a starší specialisty/odborníky.

Samotný kariérní řád může teoreticky podrobně upravovat kariérový pohyb v rámci všech výše vymezených zaměstnaneckých skupin. Z pohledu vývoje na trhu práce však musí zajišťovat retenci personálu v rámci jednotlivých (hodnostních) sborů. **V tomto směru je podstatným účelem kariérního řádu ukazovat existujícím i potenciálním zaměstnancům jejich zaměstnaneckou (kariérovou) perspektivu u dané ekonomické jednotky**, a to v návaznosti na platový řád nebo mzdový předpis. Jestliže předpokládáme ekonomicky racionálně jednajícího jednotlivce, [6] znalost této perspektivy je při plánování ekonomického života

takového jednotlivce podstatným vstupem ovlivňující jeho rozhodování o vstupu nebo opuštění konkrétního zaměstnaneckého poměru.

Kariérová perspektiva může být u vojáků z povolání představována platovým nebo hodnostním postupem, získáním osvědčení o kvalifikaci apod. Ve vztahu **k vývoji v ozbrojených silách ČR v posledních 15 letech je otázkou, zda takovou perspektivu může kariérní řád dávat i v případě, když se struktura zaměstnaneckých pozic v důsledku reorganizací stále mění; a lze-li podrobný kariérní řád v takovém prostředí vůbec vytvořit.** I to je možná důvod, proč se zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, neodvolává na existenci instituce kariérního řádu, ale v ustanovení § 7 odst. 9 se hovoří pouze o tom, že: „*Ministr stanoví počty vojáků v hodnostních sborech a může stanovit další členění do sborů podle odbornosti a specializace vojáků.*“

2. Stratifikace vojáků z povolání

Bez ohledu na skutečnost, zda existuje kariérní řád či nikoliv, vždy existuje stratifikace zaměstnanců určená platovým řádem nebo mzdovým předpisem a případný kariérový řád, aby byl úspěšný, musí z této stratifikace vycházet. Není přitom podstatné, zdali vzniká na pozadí činnosti specializovaných správních orgánů v oblasti personalistiky nebo orgánů „samosprávných“, jako je tomu v případě hlavních praporčíků. [7] Základní stratifikace vojáků v činné službě určená principem obecné kvalifikace je obsažena v nař. vl. č. 565/2006 Sb., *o platových poměrech vojáků z povolání*, ve znění pozdějších předpisů, kde je uvedeno zařazení vojáků z povolání do platových tříd podle kvalifikačních předpokladů vyžadovaných charakteristikami platových tříd, a to v souladu s ISCED 97. Tomuto zařazení odpovídalo také zařazení vojáků z povolání do hodností a hodnostních sborů podle vyhl. č. 270/1999 Sb., *kteřou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání*, nahrazené od 1. 9. 2007 zařazením podle vyhl. č. 221/2007 Sb., *kteřou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání*, ovšem již na bázi tzv. minimálních kvalifikačních předpokladů (viz tab.).

Jak je patrné z tab. 1, do 31. 8. 2007 **stratifikace vojáků z povolání podle principu obecné kvalifikace v České republice nefungovala**. Hodnostní sbory nepředstavovaly relativně uzavřené zaměstnanecké sociální skupiny korespondující s rozložením společenských vrstev v České republice, protože docházelo k jejich platovému překrývání prostřednictvím platových tříd. Tato situace se nezlepšila ani po 1. 9. 2007. Došlo sice ke zřetelnějšímu oddělení hodnostních sborů v rámci platových tříd s platovým přesahem hodností štábního rotmistra a štábního praporčíka do vyššího hodnostního sboru, na rozložení plánovaných (obr. 1) i dosažených (obr. 2) platových tříd mezi hodnostní sbory, v rezortu MO ČR se to ovšem příliš neodrazilo.

Srovnáním obr. 1 a obr. 2 navíc vyplývá, že plánované rozložení platových tříd nebylo nijak orientováno na vytvoření předpokladů pro start kariérního řádu, tedy, že by prostřednictvím plánovaných platových tříd byla zajištěna základní stratifikace vojáků z povolání. O důvodech takového postupu lze spekulovat, a to především ve vztahu ke skutečnosti, že již první vládní dokument z roku 2002 týkající se reformy ozbrojených sil České republiky předpokládal vytvoření specifického platového řádu pro ozbrojené síly. [8] Možnou příčinou stavu, kdy plánované rozložení platových tříd u vojáků z povolání „kopíruje“ jejich skutečné rozložení, může být fungování (přehlížených) ekonomických principů vnitřního trhu práce. – Velitelé navrhující tarifikační příslušných služebních míst [9] mají zájem udržet ve své podřízenosti kvalitní vojáky a mají zájem na obsazenosti těchto míst, právě protože jsou hodnoceni za výsledky svých

Tab.: Stupeň vzdělání a zařazení vojáků z povolání do hodnotní a platových tříd

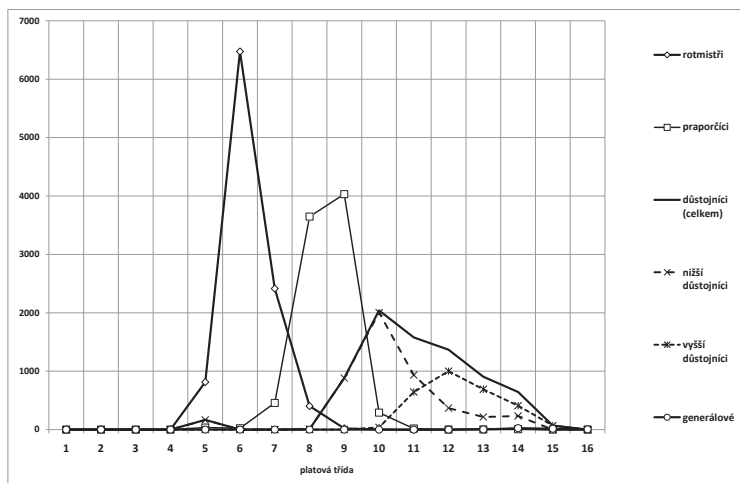
stupeň vzdělání	vyhl. č. 270/1999 Sb. (do 31. 8. 2007)	vyhl. č. 221/2007 Sb. (od 1. 9. 2007)	platová třída
základy vzdělání	–	–	1 – 2
základní vzdělání	hodnostní sbor čekatelů – rotmistrů rotný, rotmistr	–	1 – 2
střední vzdělání	hodnostní sbor čekatelů – rotmistrů nadrotmistr, štábní rotmistr	–	3 – 4
střední vzdělání s výučním listem	hodnostní sbor čekatelů – rotmistrů nadrotmistr, štábní rotmistr	hodnostní sbor čekatelů – rotmistrů rotný, rotmistr, nadrotmistr	4 – 6
střední vzdělání s maturitní zkouškou	hodnostní sbor čekatelů – praporčíků pod/nad/praporčík, pod/nad/praporčík, štábní praporčík	hodnostní sbor čekatelů – praporčíků pod/nad/praporčík, štábní rotmistr	6 – 9
vyšší odborné vzdělání	pod/nad/praporčík pod/nad/praporčík, štábní praporčík	–	9 – 10
vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu	kapitán	hodnostní sbor nižších důstojníků, štábní praporčík	10 – 12
vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	hodnostní sbor vyšších důstojníků a generálů	hodnostní sbor vyšších důstojníků a generálů	11 – 16

Poznámka: Vyhl. č. 270/1999 Sb., vznikla v době, kdy existovalo pouze 12 platových tříd a nebyla zavedena tak podrobná klasifikace jako ISCED 97, konstrukce této vyhlášky však umožňuje slučitelnost jak s obsahem ISCED 97, tak i s dělením zaměstnaneckých pozic do 16 platových tříd.

útvář. V zájmu vlastní kariéry nemají proto zájem na ztrátě ekonomické konkurenceschopnosti míst plánovaných pro vojáky z povolání v jejich podřízenosti, mají tudíž **zájem chránit si existující lidský kapitál** představovaný profesionálními vojáky jejich útvarů.

Závěr

Ani po 15 letech existence Armády České republiky, neexistuje kariérní řád, který by dával vojákům z povolání perspektivu pro plánování jejich ekonomického života. Takový je výsledek sociálního inženýrství v rezortu MO ČR, které podobně jako sociální inženýrství před rokem 1990 podceňuje přirozené chování člověka. V důsledku toho jsou i sebedokonalejší plány na vytvoření a zavedení kariérního řádu odsouzeny k nezdaru. Tato situace je nebezpečná zvláště v době, kdy ozbrojené síly ztrácí na trhu práce svou mzdovou konkurenceschopnost, následkem čehož vážně nábor nových profesionálních vojáků, a pozornost by měla být věnována hlavně na retenci stávajícího vojenského profesionálního personálu. Potřebný nástroj, kariérní řád, tu však doposud schází a jeho případné zavedení si v přechodném období může vyžádat „ztráty“ na lidském kapitálu, které bude obtížné krýt ze slábnoucího náboru.

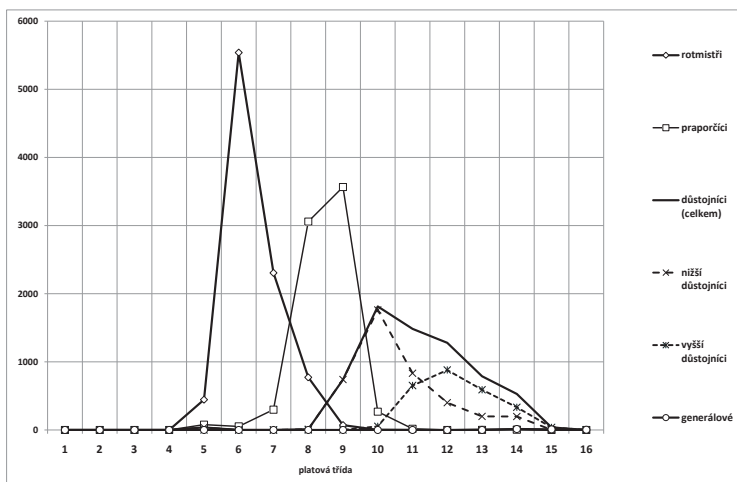


Pramen: *Statistická ročenka 2007*. 1. vyd. Praha: Ředitelství personální podpory, 2008. S. 92

Obr. 1: Rozložení plánovaných platových tříd mezi hodnotní sbory v rezortu MO v roce 2007

Pramen: *Statistická ročenka 2007*. 1. vyd. Praha: Ředitelství personální podpory, 2008. S. 85

Obr. 2: Rozložení platových tříd mezi hodnotní sbory v rezortu MO v roce 2007



Použitá literatura:

PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.

Sdělení ČSÚ č. 358/2007 Sb., o zavedení mezinárodní klasifikace vzdělání – ISCED 97.

Analýza trhu práce 2000 až 2006 [kód publikace 3111-07] 1.vyd., Praha: ČSÚ, 2007.

ČERNOCH Felix. Podstata kariéry vojenského profesionála. *Výběr statí*, 1997, roč. [nezjištěn], č. 3 [březen], s. 1-8.

ČERNOCH Felix. Pojetí kariéry vojenského profesionála. *Výběr statí*, 1997, roč. [nezjištěn], č. 9 [září], s. 1-26.

VALEŇČÍK, R. aj. Efektivnost investování do lidského kapitálu. *Souhrn materiálů zpracovaných při řešení grantového projektu GA ČR 402/03/0128* [CD-ROM]. 1. vyd. Praha: Express, 2005. ISBN 80-86754-51-0.

ROVENSKÝ Dušan. Profesionální, nebo profesionalizovaný poddůstojnický sbor? *Vojenské rozhledy*, 2008, roč. 17, č. 2, s. 136-156.

Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky. *A-report*, 2002, roč. [neudán], zvláštní číslo.

RMO č. 44 z 20. 12. 2006. Vnitřní platový předpis pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších doplňků.