

Struktura vojenských hodností v letech 1989-2009: Příliš mnoho důstojníků? (20 let transformace hodnostní struktury)

Prakticky od konce studené války v roce 1990 docházelo v Československé armádě a posléze také v Armádě České republiky k redukci počtu důstojníků a generálů. Tempo této redukce se mělo zvýšit během realizace plánu tzv. prvního kroku reformy ozbrojených sil České republiky schváleného v roce 2002. Proti předpokladům však cílových počtů dosaženo nebylo a proces redukce důstojníků a generálů dále pokračuje.

Úvod

Důležitou částí transformace Československé armády a později Armády České republiky byla a doposud je transformace personální struktury. Jde o složitý proces, v rámci něhož musí být sice změněny kvantitativní a kvalitativní charakteristiky personální struktury, např. zastoupení jednotlivých hodností, velikost hodnostních sborů, věkové a kvalifikační charakteristiky apod., avšak zároveň musí být minimalizovány ztráty na stávajícím lidském kapitálu, tj. nemělo by docházet k drastickému znehodnocení investic vložených státem do vzdělávání, výchovy a výcviku vojáků. Za nejcennější složku personálu z pohledu investic do lidského kapitálu bývají v armádě považováni důstojníci a generálové. Vždyť jde o zaměstnance s rozhodovacími kompetencemi na středních (nižší důstojníci) a později nejvyšších stupních řídicí hierarchie (vyšší důstojníci, generálové), jejichž rozhodnutí mají zpravidla zásadní vliv na funkčnost ozbrojených sil jako celku a jde zpravidla o personál s nejdelší dobou přípravy. Už proto je kvalita tohoto lidského kapitálu pro budoucnost ozbrojených sil určující. Tento článek analyzuje některé paradoxní výsledky 20 let transformace hodnostní struktury důstojníků a generálů v AČR.

1. Typ armády a její hodnostní struktura

Ačkoliv až do přijetí *zákona č. 221/1999 Sb.*, o vojácích z povolání, v ČR neexistovaly hodnostní sbory uskupující jednotlivé vojenské hodnosti do zaměstnaneckých skupin, [1, 2] jak lze vyčíst z tab. 1, v rámci vývoje celé hodnostní struktury se v případech hodnostních sborů nižších a vyšších důstojníků a generálů zachovala vysoká míra kontinuity mezi hodnostní strukturou Československé lidové armády (ČSLA), Československé armády (ČSA) i Armády České republiky (AČR). Tato kontinuita je dána především charakterem vykonávaných činností a kompetencemi odpovídající dané vojenské hodnosti.

Na charakteru vykonávaných činností a kompetencích odpovídajících příslušné vojenské hodnosti je rovněž založena srovnatelnost vojenských hodností řazených do hodnostních sborů vyšších důstojníků a generálů s ostatními státy NATO prostřednictvím kódového ekvivalentu. [3] Klíčovou otázkou však je, jakým podílem by měly být jednotlivé hodnosti zastoupeny v hodnostní struktuře ozbrojených sil jednotlivých členských států NATO tak, aby jejich ozbrojené síly vykazovaly takovou personální strukturu, které bude co nejmenší

Tab. 1: Důstojníci a generálové

Československá lidová armáda	Československá armáda	Armáda České republiky		kód NATO		
do 13. 3. 1990	14. 3. 1990 až 31. 12. 1992	1. 1. 1993 až 30. 11. 1999	od 1. 12. 1999			
hodnost				hodnostní sbor		
armádní generál	armádní generál	armádní generál	armádní generál	generálů		OF 9
generálplukovník	generálplukovník	generálplukovník	generálporučík			OF 8
generálporučík	generálporučík	generálporučík	generálmajor			OF 7
generálmajor	generálmajor	generálmajor	brigádní generál			OF 6
plukovník	plukovník	plukovník	plukovník	vyšších důstojníků		OF 5
podplukovník	podplukovník	podplukovník	podplukovník			OF 4
major	major	major	major			OF 3
kapitán	kapitán	kapitán	kapitán	nižších důstojníků		OF 2
nadporučík	nadporučík	nadporučík	nadporučík			OF 2
poručík	poručík	poručík	poručík			OF 1
podporučík	podporučík	podporučík	podporučík			OF 1

Pramen: Zákon. č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků; zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; STANAG 2116 MIS.

překážkou pro rychlou a pružnou výstavbu společných mezinárodních štábů a různých vojenských uskupení. [4]

V tomto směru neexistují žádná pravidla nařizující jednotlivým státům, jak mají vytvářet hodnostní strukturu ozbrojených sil. Takové rozhodnutí je suverénním rozhodnutím každého státu. Platí však, že na relativní velikost jednotlivých vojenských hodnostních sborů má vliv typ ozbrojených sil a požadavky na jejich „personální kompatibilitu“ potřebnou při vytváření krátkodobých nebo dlouhodobých organizačních uskupení na půdorysu aliance nebo koalice. [4]

Typ ozbrojených sil je vymezen způsobem výstavby a používání ozbrojených sil v míru a předpokládaným způsobem jejich aktivace pro válečné (obránné) účely. Vojenští sociologové dokonce odvozují základní typologii ozbrojených sil od typologie společnosti. [5]

ČSLA a později i ČSA patřily k sovětskému typu ozbrojených sil, masové armádě s vysokým podílem důstojníků. [6, s. 161-165] Masová armáda byla vždy příznačná pro společnost demonstrující připravenost k válce. [5] V rámci tohoto typu armády jsou v době míru vytvářeny vojenské zálohy, které jsou v případě potřeby mobilizovány. Armády v tomto modelu své výstavby přecházejí v případě společenské potřeby, rozvíjejí se, z mírového rámce svého fungování na válečné počty.

Nejpraktičtějším způsobem, jak tento model ozbrojených sil realizovat, je využití profesionálních vojáků v aktivní mírové službě (zaměstnanecké jádro) jako organizačních jader vytvářených vojenských útvarů, která jsou během mobilizace doplněna vojáky povolanými ze zálohy. Tato skutečnost určovala také výchozí parametry hodnostní struktury ČSA i AČR.

Na počátku své existence v roce 1993 byla AČR masovou armádou odkázanou při výstavbě vojenské zálohy na uplatňování branné povinnosti, [7] jejíž vyšší důstojníci byli právě mobilizačně předurčení pro válečnou službu ve válečně vytvářených vojenských útvech. Paradoxně, dokonce ještě dnes řeší otázky adekvátního počtu vyšších důstojníků

v mírové službě i Spojené státy, které v minulosti uplatňovaly obdobný model přechodu na válečné počty. [8, s. 65-67]

2. Na cestě přizpůsobení (integrace)

Pro existenci České a Slovenské Federativní Republiky v letech 1990 až 1992 byla preference masové armády logickou volbou, byť bylo jasné, že nepřitelem již není NATO, ani některý z jeho členských států.

Vojenská doktrína České a Slovenské Federativní Republiky tak sice počítala s existencí masové armády, jejíž velikost však byla určována na základě tzv. rozumné obranné dostatečnosti a kontextu vývoje utvářejícího se evropského bezpečnostního systému, [9] ovšem pro samostatnou ČR, která se rozhodla pro přičlenění k NATO, nemohla být masová armáda správnou volbou.

Neexistuje-li pro stát akutní vojenské nebezpečí, mělo by přece dojít k postupné transformaci ozbrojených sil na jiný typ ozbrojených sil určený jiným typem společnosti (společnost válečného odstrašování, bezválečná společnost). [5] Tomu by měla být přizpůsobena i personální struktura těchto ozbrojených sil. Vzhledem k tomu, že ani Československo, ani ČR neměly historickou zkušenost s jiným typem společnosti, než byla společnost válečného odstrašování, kardinální otázkou transformace hodnotní struktury AČR se stalo určení velikosti podílu důstojníků (nižší důstojníci, vyšší důstojníci) a generálů na celkových počtech armády.

V důsledku orientace československé a později české zahraniční politiky na Západ byla **velikost podílu důstojníků na celkových počtech armády určena na principu napodobování tzv. vyspělých ozbrojených sil** demokratických států. Konečně, integrace Národní lidové armády NDR (NVA), která dříve patřila ke stejnému typu ozbrojených sil jako ČSLA, byla založena na jejím začlenění do Bundeswehru, tj. do ozbrojených sil SRN. Tím fakticky došlo k úplnému přizpůsobení této masové armády standardu jednoho ze států NATO. [10]

V tomto ohledu se dalo očekávat, že i hodnotní struktura AČR musí projít obdobným přizpůsobovacím procesem. Do dnešních dnů však zůstalo nerozřešenou otázkou, který stát je tím nejvhodnějším vzorem. Jak lze vyčíst z tab. 2, u žádných ozbrojených sil z pěti států NATO, snad s výjimkou Velké Británie, nedochází ke konvergenci parametrů hodnotní struktury s hodnotní strukturou jiného státu NATO.

Tab. 2: Důstojníci a nedůstojníci u vybraných států NATO

	USA 2001	V. Británie 2001	Kanada 2000	Francie 2002	Německo 2002
důstojníci	217 032	32 453	13 194	27 430	38 284
ostatní vojáci	1 155 139	171 602	46 206	218 381	269 303
z toho branně povinní	0	0	0	0	107 000
počet vojáků na důstojníka	5	5	4	8	7

Pramen: www.dasa.uk; www.defenselink.gov; www.defense.gouv.fr; www.dnd.ca www.bundeswehr.de.

Přestože ze začátku transformace scházelo hluboké racionální zdůvodnění pro určení cílového poměru důstojníků vůči jiným hodnotním sborům, bylo zřetelné, že ČSA i AČR patří k jinému typu ozbrojených sil, než byly ozbrojené síly států NATO, a v důsledku toho vykazují vyšší podíl nižších i vyšších důstojníků než ozbrojené síly států, které nebyly nikdy součástí *Varšavské smlouvy*. Tuto skutečnost mj. zdůrazňovaly zásadní dokumenty, podle kterých se postupně řídila transformace AČR zaměřená na integraci ČR do NATO. [11, 12, 13]

Požadavek na redukci hodnostního sboru důstojníků, zejména vyšších důstojníků, však vyplýval z praxe zapojení ČR v mezinárodním bezpečnostním systému. V rámci (neválečných) operací vedených pod mandátem mezinárodních organizací jednoznačně převládala poptávka po nedůstojnících (poddůstojníci v další službě/rotmistři, praporčíci) a nižších důstojnících, než po vyšších důstojnících nebo generálech.

Řádné povyšování do vyšších hodností, a tedy i průběh kariéry důstojníka, bylo regulováno prostřednictvím stanovení minimální doby výsluhy v hodnostech. Tato regulace se až do 30. 11. 1999 řídila právními akty vydávanými v působnosti Ministerstva obrany. Od 1. 12. 1999 je tato doba stanovena zákonem. Jak lze vyčíst z tab. 3, minimální doba výsluhy v hodnosti se spíše krátila. Je paradoxní, že poručík nastoupivší službu v ČSLA mohl dosáhnout hodnosti podplukovníka nejdříve po 16 letech služby; byl-li výkonným letcem, mohlo se mu to povést již po 11 letech. V ČSA se tato doba zkrátila na 15 a 10 let a v AČR dokonce na 10 let!

Tab. 3: Minimální doby výsluhy v hodnostech důstojníků a generálů

kód NATO	ČSLA	ČSA	ČSA	AČR			
	1. 1. 1990 až 13. 3. 1990		14. 3. 1990 až 31. 12. 1992	1. 1. 1993 až 2. 5. 1996	15. 7. 1996 až 30. 11. 1999	od 1. 12. 1999	
	stanovená doba výsluhy (v letech)						hodnost
OF 9	není	není	není	není	není	není	armádní generál
OF 8	není	není	není	není	není	není	generálporučík
OF 7	není	není	není	není	není	není	generálmajor
OF 6	není	není	není	není	není	není	brigádní generál
OF 5	není	není	není	není	není	není	plukovník
OF 4	6/5	6/5	není	není	5	4	podplukovník
OF 3	5/4	5/4	5/4	5/4	3	3	major
OF 2	4/3	4/3	4/3	4/3	3	3	kapitán
OF 2	4/3	4/3	4/3	4/3	2	2	nadporučík
OF 1	3/2	3/2	2/1	2/1	2	2	poručík
OF 1	3/2	3/2	2/1	2/1	1	1	podporučík

Poznámka: údaje za lomítky platí pro výkonné letce

Pramen: *Všeob-P-2 (práv.)*, ustanovení o průběhu vojenské služby praporčíků, důstojníků a generálů Čs. lidové armády; *vyhl. č. 557/1992 Sb.*, kterou se ...; *ŘMO 25/1996*, jmenování a povyšování vojáků z povolání, vojáků v další službě a vojáků v záloze do vyšších hodností; *zákon č. 221/1999 Sb.*, o vojácích z povolání.

Předpokladem takového rychlého růstu v hodnosti bylo obsazení systemizovaného místa s tzv. širokým hodnostním rozpětím a případně získání výjimky pro obsazení místa plánovaného pro vyššího důstojníka nižším důstojníkem. Např. voják nastoupil hned po absolvování vojenské vysoké školy jako poručík na této škole jako učitel na místo plánované pro podplukovníka; případně se doplňky tabulek počtů zvyšovala hodnost plánovaná na místě, které zastával.

Při kvalifikačním požadavku dosažení (vojenského) vysokoškolského vzdělání platného pro naprostou většinu důstojníků, vyřazovaných z vojenských vysokých škol v hodnosti poručíků, a při předpokladu pouze řádného povyšování v hodnostech se důstojník mohl podplukovníkem nejdříve stát v:

- 39/34 letech v ČSLA (nástup na vojenskou vysokou školu, 4letý inženýrský/magisterský studijní obor, po maturitě v 19 letech),

- 38/33 letech v ČSA (nástup na vojenskou vysokou školu, 4letý inženýrský/magisterský studijní obor, po maturitě v 19 letech),
- 31 letech v AČR (nástup na vojenskou školu, 3letý bakalářský studijní obor, po maturitě v 18 letech a absolvování magisterského studijního programu).

Při takovémto **zkrácení minimální doby výsluhy v jednotlivých hodnostech by bylo možno očekávat, že dojde ke změně modelu služby důstojníků v armádě.** Původně byla totiž služba důstojníka chápána jako celoživotní povolání, když vojáci z povolání měli v závislosti od délky služby započítané v I. nebo II. kategorii funkcí nárok na odchod do důchodu v 55 nebo 57 letech. [14] Jednalo se o model zaměstnanecké armády, [15] v němž jsou důstojníci ponecháváni ve službě po splnění základního (maximálního) závazku čínícího (při zjednodušení nástupu do vojenské služby z civilního sektoru) 10 let při absolvování vojenské vysoké školy, [16, 17, 18] jestliže splňují předpoklady pro takovou službu a existuje pro ně adekvátní služební zařazení.

Modelu celoživotního zaměstnávání důstojníků odpovídal také způsob plánování systemizovaných míst. Ta byla plánována s tzv. **hodnostním rozpětím**. Např. systematizované místo bylo plánováno pro kapitána, ale mohl jej zastávat i poručík. V praxi 90. let např. docházelo k tomu, že u systemizovaných míst náčelníků finanční služby raketových pluků byla plánována hodnost majora, ale byla obsazována poručíky. Ti pak byli při splnění minimální doby výsluhy v hodnostech automaticky povyšováni, až dosáhli plánované hodnosti. Zvláště pro vojenské vysoké školství nebyvalo výjimkou, že voják strávil svou vojenskou kariéru od poručíka po plukovníka jako akademický pracovník.

Model celoživotního zaměstnávání důstojníků byl opuštěn deklarativně přijetím *zákona č. 221/1999 Sb.*, o vojácích z povolání, čímž měl být zkrácen průměrný životní kariérní cyklus důstojníka. Tomu odpovídalo také postupné utlumení plánování hodnosti na systemizovaných místech hodnostním rozpětím. Ovšem ani nový institut ne/obnovování časově limitovaného služebního závazku a rušení hodnostních rozpětí nepřispěly ke zrychlení tempa redukce důstojníků. Nestalo se tak dokonce ani v průběhu tzv. prvního kroku reformy ozbrojených sil ČR proběhnuvšího fakticky od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2006 a končícího dosažením tzv. počátečních operačních schopností. [13, 19]

3. Proces redukce důstojníků a generálů

V rámci vývoje procesu redukce důstojníků a generálů v ČSA a AČR stojí za pozornost blíže analyzovat dva okamžiky tohoto vývoje. Jde o redukci důstojnického sboru v rámci dělení ČSA při rozpadu České a Slovenské Federativní Republiky k 31. 12. 1992 a transformace hodnostní struktury ozbrojených sil České republiky v první etapě jejich reformy.

O dělení tehdejší federální ČSA se soudí, že pro její dělení byla zvolena dělící formule 2:1. [11] To jistě platilo pro zbraně, zbraňové a technické systémy. V případě profesionálních vojáků to bylo složitější. Jak vyplývá z tab. 4, nebylo možno tento poměr striktně dodržet v případě důstojníků a generálů, právě ve vztahu k volbě, kterou důstojníci a generálové měli.

Důstojnický sbor jako celek se dělil nikoliv poměru 2:1, ale 2,5:1, přičemž kategorie OF 1 se dělila v poměru 2,7:1 a kategorie plukovníků dokonce 3,6:1. Vzhledem k tomu, že v ČSA sloužilo o cca 3,5 % více profesionálních vojáků slovenské národnosti, než by odpovídalo složení obyvatelstva Československa, [20, s. 36] stali se Slováci významnou menšinou v AČR. Do 31. 3. 1993 bylo sice možné požádat o převod mezi armádami, ovšem v úhrnu bylo do Armády Slovenské republiky takto převedeno 780 žadatelů, v obráceném směru

217 žadatelů. To žádným způsobem nezvrátilo výše uvedený poměr. Slováci si prakticky ponechali vliv na řízení českých ozbrojených sil, kdežto na Slovensku to nebylo možné.

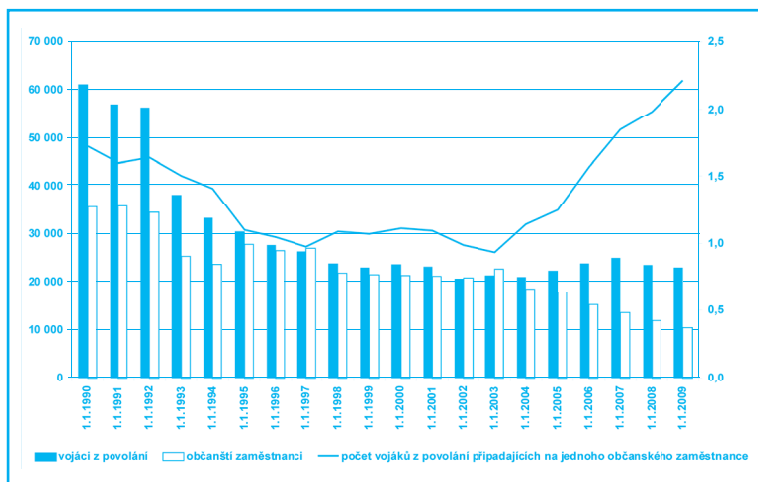
Tab. 4: Dělení armády (ČSA k 31. 12. 1992, AČR k 1. 1. 1993)

	ppor.	por.	npor.	kpt.	mjr.	pplk.	plk.	gene- rálové	celkem
	OF 1	OF 1	OF 2	OF 2	OF 3	OF 4	OF 5	OF 6+	
ČSA	1 169	3 094	4 902	6 931	9 176	10 367	2 559	64	38 262
AČR	897	2 211	3 474	4 927	6 383	7 372	2 003	49	27 316
AČR jako % ČSA	77	71	71	71	70	71	78	77	71

Pramen: ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990-2001) fakticky a ciferně*. 1. vyd., Praha: MO ČR, 2002, s. 37.

Další redukce počtu důstojníků probíhala v 90. letech 20. století především jako důsledek redislokace a reorganizace armády, a mnohdy jako zcivilňování dříve vojenských míst. Tato místa byla původně plánována pro vojáky v důsledku potřeby rychlé mobilizace ozbrojených sil odpovídající modelu masové armády. Jak lze vyčíst z obr. 1, zcivilňování se projevovalo jako změna proporcí mezi profesionálními vojáky a občanskými zaměstnanci. [21] Armáda se postupně stávala stále více armádou civilistů!

Důstojníci, kteří odsloužili alespoň 20 let potřebných pro nárok na dlouhodobě vyplácený výsluhový příspěvek, byli ochotni se do takového „civilizování“ armády zapojovat. Po reorganizaci mnohdy získávali místo občanského zaměstnance a v důsledku reorganizace jim byl také pro nárok na výsluhové náležitosti uznán zbytek jejich služebního závazku, později jen jeho polovina.



Pramen: ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990-2001), fakticky a ciferně*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002; *Statistická ročenka 2004-2008*. Praha: Ředitelství personální podpory, duben 2009.

Obr. 1: Proporcionalita mezi vojenským a civilním profesionálním personálem v rezortu MO ČR

Zvrácení takového vývoje bylo jedním z cílů reformy ozbrojených sil ČR. Takto **byl stanoven cílový poměr mezi profesionálními vojáky a občanskými zaměstnanci v hodnotě cca 2:1**. Jak však vyplývá z tab. 5, požadovaného výsledku v absolutních číslech dosaženo nebylo. To platí hlavně pro „podivnou“ redukci důstojníků. V tomto případě bylo dosaženo výsledku předjímaného původním plánem z roku 2002, [12] který však musel být přepracován kvůli zúžení tzv. zdrojového rámce. [13] Proč nebylo stanoveného cíle redukce důstojníků i občanských zaměstnanců dosaženo, jestliže tu existoval deklarovaný nedostatek finančních prostředků pro realizaci celé reformy, je záhadou.

Nejnákladnější personální kategorií jsou v každé armádě důstojníci a po nich občanskí zaměstnanci. [22] Jestliže tvůrci reformy ozbrojených sil ČR zamýšleli uvolnit finanční zdroje pro výstavbu nejnižšího hodnotního sboru restrukturalizací personální struktury, pak měl být tento proces důsledný.

Tab. 5: Plány a výsledky transformace personální struktury ozbrojených sil České republiky

	2004 ^(a)	2005 ^(a)	2006 ^(a)	2007 ^(a)	2008 ^(a)	2008 ^(b)	2008 ^(c)
rotmistři	4 600	8 100	9 800	11 500	12 500	17 000	8 667
praporčíci	7 700	7 500	7 500	7 500	7 500	9 000	7 570
důstojníci	8 300	6 600	5 000	5 000	5 000	6 600	6 664
obč. zaměstnanci	20 000	16 200	14 600	10 700	8 800	10 000	10 539

(a) plán z roku 2003

(b) původní plán z roku 2002

(c) stav k 1. 12. 2008

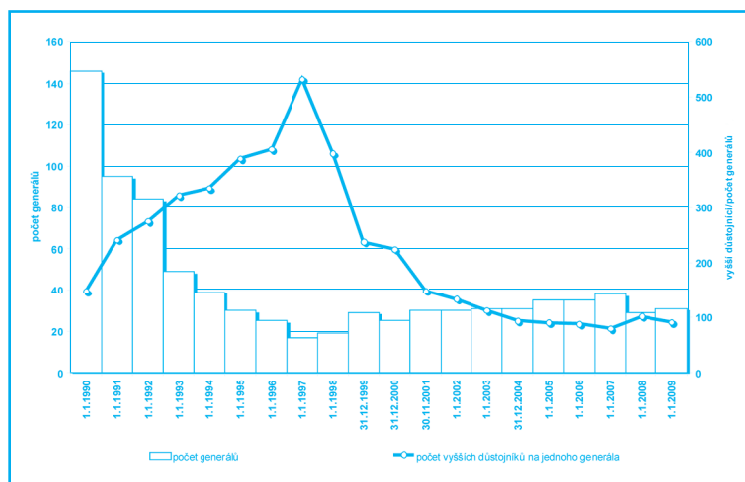
Pramen: Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky. *A-report*, 2002, roč. [neudán], zvláštní číslo. Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec. *A-report*, 2003, roč. [nezjištěn], č. 24.

4. Příliš mnoho generálů?

Generálové bývají v armádě nejsledovanější personální kategorií. V aktivní službě jich není totiž zpravidla tolik, aby si jejich jména nemohla veřejnost zapamatovat. V tomto ohledu představuje hodnostní sbor generálů veřejnou reprezentaci armády, a proto i vývoj počtu generálů byl v ČR velmi sledován. Otázku, kterou si asi kladl v souvislosti s transformací personální struktury AČR každý občan (kromě plukovníků usilujících stát se generály), pravděpodobně zněla: „Není těch generálů možná příliš?“ Jak lze vyčíst z obr. 2, vývoj posledních 20 let tuto otázku jednoznačně nerozhodnul.

Počet generálů strmě klesal až do roku 1997 a ustálil se až se vstupem ČR do NATO. Opětovný vzrůst počtu generálů byl dán potřebou zajistit střídání na místech vyčleněných pro ČR ve společných vojenských strukturách. Předpokládalo se, že výkon těchto funkcí nebude pro generály posledním služebním místem, ale že se budou vracet, aby své zkušenosti z NATO využili pro potřebu AČR. Přes i tak vysoký počet generálů nebyla místa pro ně vždy plně obsazena. V letech 1995 až 1996 tvořil skutečný počet generálů cca 30 až 40 % jejich plánovaného počtu. Po roce 2004 se toto procento zvýšilo na 60 až 75 %.

Paradoxem plánování míst pro generály je fakt, že právo jmenovat generály je sice výlučným právem prezidenta republiky, ovšem plánování systematizovaných míst pro generály



Pramen: ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990-2001), fakticky a ciferně*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002; *Statistická ročenka 2004-2008*. Praha: Ředitelství personální podpory, duben 2009.

Obr. 2: Vývoj počtu generálů v rezortu Ministerstva obrany.

je v pravomoci MO ČR. Takto např. v letech 2004 až 2006 vzrostl počet plánovaných míst pro generály na Univerzitě obrany z původně jednoho systemizovaného místa na tři.

Sbor generálů tvoří vrchol hodnostní pyramidy. Podle *Zákl-1*, základní řád ozbrojených sil ČR, jsou generálové hodnostně nadřizeni všem ostatním vojenským hodnostem. Přesto porovnávání počtu generálů k celkovým počtům vojáků není vhodným způsobem pro určování podílu generálů na celkových počtech ozbrojených sil. Většinu nejbližších podřízených generálů tvoří totiž vyšší důstojníci a do hodnostního sboru generálů lze vstupovat výlučně jmenováním z hodnosti plukovníka.

V tomto směru je překvapivý vývoj od roku 1990 do roku 2001, když se hodnoty počtů vyšších důstojníků připadajících na jednoho generála vrátily na hodnoty z doby ČSLA. Po roce 2001 tento poměr dokonce klesl pod hodnotu 100 vyšších důstojníků na jednoho generála.

Bylo-li na počátku transformace hodnostní struktury AČR shledáno, že parametry hodnostní struktury důstojníků a generálů jsou nevyhovující, pak je skutečným paradoxem, že po 20 letech této transformace se systém vrátil k parametrům ještě horším.

Takový vývoj neodpovídá logice transformace ozbrojených sil z typu masové armády na jiný typ ozbrojených sil, profesionální armádu. Lze však připustit, že velký počet generálů v ČSLA byl dán napojením ČSSR na Varšavskou smlouvu a část generality bylo třeba vyčleňovat jenom pro potřeby zastoupení ČSSR v jejím velení.

5. Inflation obsahu pojmů a činností

V souvislosti s transformací hodnostních sborů důstojníků a generálů stojí za povšimnutí také vývoj hodnot charakterizující šance pro výběr do první generálské hodnosti z hodnosti plukovníků a vývoj ve věci přípravy kandidátů na povýšení do hodnosti generálů v kurzech Generálního štábu.

V letech 1990–1992 připadalo v průměru na jednoho generála 27 plukovníků. V letech 1993–1999 se tento průměr zvýšil na 37 plukovníků na jednoho generála, aby se pak do roku 2003 snížil na 14, a posléze dokonce na 9!

Tato čísla ukazují, že vstup ČR do NATO byl přínosem hlavně pro vyšší důstojníky. Přinesl jim zvýšení šancí stát se jednou generálem. Pro armádu jako celek však došlo k „inflaci vojenské hodností“.

To si lze uvědomit zejména z diskuzí kolem zachování nebo zrušení tankového vojska. [23, 24] To je představováno jedním tankovým praporem. ČR k 1. 1. 1993 disponovala 957 tanky. [11] To, co je dnes nazýváno tankovým vojskem, je zmenšeninou tankového vojska z počátku existence ČR v poměru cca 1:31. Nejedná se tedy o vojsko v pravém slova smyslu, které by mělo nějaký operační nebo taktický význam pro celou armádu a případné vedení vojenských operací na území ČR. [25] Při velikosti dnešní armády je dnes odpovědnost plukovníka nebo podplukovníka nespočetná s odpovědností stejných hodností v Československé armádě.

V souvislosti se zmenšením ozbrojených sil a zjednodušením organizačních struktur armády, ke kterému došlo od začátku vojenské transformace, pravděpodobně také došlo k tomu, že svět kolem nás se stal významně složitější.

Tuto skutečnost si lze dobře uvědomit především v případě kariérové přípravy důstojníků. K výkonu služby v hodnostním sboru vyšších důstojníků je nejenže potřeba absolvovat kurz pro vyšší důstojníky nebo jeho ekvivalent, [26] ale na vybraných systemizovaných místech také kurz Generálního štábu. Jak lze vydedukovat z tab. 6, v roce 2008 se zvýšil počet systemizovaných míst, pro které je vyžadován kvalifikační kurz Generálního štábu.

Prakticky to znamená, že vyšší důstojníci doposud zastávající tato místa ve skutečnosti nebyli dostatečně kvalifikováni pro jejich výkon, že jejich dřívější 10měsíční příprava v kurzu pro vyšší důstojníky v ekvivalentu dvou semestrů vysoké vojenské školy realizovaná prezenční formou byla prakticky zbytečná. Byla tato investice do lidského kapitálu znehodnocena v důsledku neadekvátního obsahu kurzu pro vyšší důstojníky?

Tab. 6: Splnění a nesplnění kvalifikační požadavky pro službu v hodnostních sborech nižších a vyšších důstojníků v letech 2006 až 2008

	2006		2007		2008	
	S	N	S	N	S	N
Základní důstojnický kurz	4 492	238	4 435	151	4 167	155
Kurz pro vyšší důstojníky	2 233	667	2 299	580	2 111	626
Kurz Generálního štábu	135	16	155	18	154	108

Poznámky: S...splňuje (splnil/a předepsaný nebo vyšší kvalifikační požadavek)
N...nesplňuje

Pramen: Statistická ročenka 2006–2008. Praha: ŘePP, duben 2009.

Závěr

Redukce počtu důstojníků a generálů je transformačním procesem, který začal s pádem železné opony na přelomu 90. let 20. století. Tento proces bude v rezortu MO ČR překvapivě pokračovat i po roce 2009, přestože *usnesení vlády ČR č. 1154 z 12. 11. 2003, o koncepci výstavby*

profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky, přepracované na změněný zdrojový rámec, předpokládalo jeho ukončení k 31. 12. 2008.

V rámci údajů o náboru do profesionální armády zveřejňovaných od roku 2004 ve statistické ročence připravované Ředitelstvím personální podpory se dokonce zdá, že důstojníků je nedostatek; v roce 2003, na počátku reformy ozbrojených sil ČR, bylo znovu přijato do armády 90 důstojníků a v roce 2007 i jeden plukovník. Nelze se tak ubránit dojmu, že po 20 letech od začátku procesu transformace armády vlastně stále stojíme na jejím začátku.

Použitá literatura:

- [1] PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.
- [2] PERNICA Bohuslav. Sociální inženýrství v ozbrojených silách ČR za hranou rizika – výsledek 15 let pokusů o vytvoření a zavedení kariérního řádu. *Vojenské rozhledy*, 2009, roč. 18, č. 1, s. 76-80.
- [3] STANAG 2116, Kódové označení vojenských hodnot v NATO [překlad/návrh]. 6. revize. Praha: ÚřOSK0J, 2009.
- [4] MC 216/4, AAP-16(D), Manpower Policy and Procedures. Brussels: North Atlantic Military Committee, June, 2007.
- [5] MOSKOS, Ch. Ozbrojené síly ve společnosti bez válek. In *Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád*. 1.vyd., Praha: Správa sociálního řízení FMO, 1991, s. 6-12.
- [6] PERNICA, B. *Profesionalizace ozbrojených sil: Trendy, teorie a zkušenosti*. 1. vyd. Praha: AVIS, 2007. ISBN 978-80-7278-381-6.
- [7] PERNICA Bohuslav. České profesionální ozbrojené síly – krátké ohlédnutí do minulosti. *Vojenské rozhledy*, 2008, roč. 17, č. 1, s. 94-96.
- [8] WHEELER W. T., et al. *America's Defense Meltdown*. Pentagon Reform for President Obama and the New Congress. 1st ed., Washington (D.C.): World Security Institute's, 2008. ISBN 1-932019-33-2.
- [9] *Vojenská doktrína České a Slovenské Federativní Republiky*. 1.vyd. Praha: Sifiprin, 1991, ISBN 80-85391-03-0.
- [10] KREBS Jürgen, Eine Aufgabe wie noch nie. *Truppenpraxis*, 1991. Jg. 35, Nr. 3, S. 234-238.
- [11] *Bílá kniha o obraně České republiky*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 1995.
- [12] Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky. *A-report*, 2002, roč. [neudán], zvláštní číslo.
- [13] Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec. *A-report*, 2003, roč. [nezjištěn], č. 24.
- [14] MARTANČÍK, R., MELICHAR, M. *Důchodové zabezpečení vojáků z povolání*. 1.vyd., Praha: Naše vojsko, 1988.
- [15] PERNICA Bohuslav. Česká republika a model zaměstnaneckých a dobrovolnických profesionálních ozbrojených sil. *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 4, s. 143-146.
- [16] *RMNO ČSSR 20/1980*, kterým se vydává Směrnice pro stanovení náhrad při nesplnění povinnosti ke službě vojáka z povolání nebo závazku k další službě a při propuštění nebo vyloučení ze studia na vojenských školách.
- [17] *Vyhl. č. 557/1997 Sb.*, kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 76/1959 Sb.
- [18] *Vyhl. č. 113/1996 Sb.*, kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 76/1959 Sb.
- [19] Transformace rezortu Ministerstva obrany. *A report*, 2008, roč. [nezjištěn], č. [zvláštní číslo].
- [20] ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990-2001), fakticky a ciferně*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002.
- [21] PERNICA Bohuslav. Ekonomické aspekty proporcionality vojenského a civilního personálu (několik poznámek). *Vojenské rozhledy*, 2000, č. 3, roč. 9, s. 86-93.
- [22] PERNICA, B. *Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti*. [doktorská dizertační práce], 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2003.
- [23] HLUŠTÍK David. Armáda bez tanků. *Lidové noviny*, 2009, roč. 12, č. 159 [10. 7. 2009], s. 1-2.
- [24] Ministr obrany: Tankové vojsko nerušíme. ČTK, *Lidové noviny*, 2009, roč. 12, č. 160 [11. 7. 2009], s. 4.
- [25] Největší průšvih jsou tanky [rozhovor s bývalým náčelníkem GŠ AČR Jiřím Šedivým], fra. *Lidové noviny*. 2009, roč. 12, č. 170 [23. 7. 2009], s. 2.
- [26] *RMO 9 z 18. 3. 2008*, zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a requalifikaci.