

Profesionalizace ozbrojených sil:

**trendy,
teorie
a zkušenosti**

Bohuslav PERNICA

*„Válka je příliš důležitá na to,
aby byla přenechána generálům.“*

Georges Clemenceau
(francouzský premiér za 1. světové války)

„Co vědí politici o vedení války?!“

Dweight D. Eisenhower
(prezident Spojených států amerických)

Mjr. Ing. Bohuslav PERNICA, Ph.D.

(nar. 1973, Vyškov) pracuje jako odborný asistent na Fakultě ekonomiky a managementu Univerzity obrany v Brně.

V letech 1992–1997 studoval na Vysoké vojenské škole pozemního vojska ve Vyškově ekonomiku obrany státu obor ekonomika finančního zabezpečení armády.

V letech 1997–1998 vykonával funkce náčelníka finanční služby 45. plrp v Kroměříži.

Od roku 1998 pracuje ve vojenském vysokém školství.

*V roce 2003 obhájil na Vysoké vojenské škole pozemního vojska ve Vyškově doktorskou disertační práci *Problém hospodárnosti a profesionalizace Armády České republiky*.*

Je členem České společnosti ekonomické.

Hlavním zájmem jeho publikační činnosti je aplikace pohledu veřejné ekonomie a veřejných financí do odvětví obrany a management zdrojů v ozbrojených silách.

Recenzenti:

prof. PhDr. Franišek Ochrana, Dr. Sc.

prof. PhDr. Vladimír Šefčík, CSc.

PŘEDMLUVA

Služba vlasti, nebo jenom hra na vojáky? Tuto otázku si kladl bravec a student Luděk Dvořák již před více než osmi lety (MF DNES 4. 4. 1998). Tehdy po britské, americké, kanadské, lucemburské, holandské a belgické armádě profesionalizovala své vojsko i Francie. My jsme o tom mluvili od listopadu 1989. S prvními podněty a návrhy však nepřišli vojenští odborníci, ale vojáci v základní službě. Důvod byl prostý: vyhnout se této neoblíbené povinnosti.

Profesionální armády nejsou v historii ničím novým, existovaly již před více než dvěma tisíci lety. Žoldnéřské armády křížovaly Evropu pomalu po celý středověk. Jejich příslušníci měli často problém vymoci od svých moci chtivých nájemců vůbec nějaký žold. A tak se žoldáci bouřili častěji než vojska, do nichž byli mladí lidé nahnáni i surovým násilím. V novověku převažovaly smíšené a převážně masové armády. Ve všech však byla vždy část profesionálů, kteří svou profesi vykonávali jako trvalé zaměstnání. Ne snad, že by se občas nevytvářely i dobrovolnické armády, v nich však brzy vzniklo profesionální jádro nebo se v opačném případě zákonitě rozpadly. Stejně tak části smíšených armád byly plně profesionalizovány, např. pro plnění úkolů v koloniích známá francouzská cizinecká legie.

Pojem profesionalizace má dvě stránky. Tou první je profesionalizace výkonu vojenských činností jako v podstatě zvyšování profesní kvalifikace. A druhou je vojenská služba vykonávaná jako zaměstnání, za kterou jsou profesionálové i příslušně odměňováni. V prvním případě jde o kvalitu činnosti, v druhém o kvantitativní nárůst počtu vojáků vykonávajících službu jako zaměstnání.

Na Západě profesionalizace reagovala na prohlubující se dělbu práce a zvyšující se nároky na výkon pracovně profesionálních rolí. To se nevyhnulo ani tak hierarchické instituci s nejmodernějšími zbraňovými systémy, jakou je armáda. Podmiňujícím faktorem byla i lidská práva. Není odpovědné vystavovat riziko zranění či smrti jen částečně kvalifikačně připravené vojáky.

První moderní profesionální armádou se po 2. světové válce staly v 60. letech 20. století ozbrojené síly Velké Británie a po nich zhruba o 10 let později ozbrojené síly USA. Pro profesionalizaci se však později rozhodly např. Belgie, Nizozemí, Francie a Španělsko. Bylo tedy patrné, že jde především o armády zemí s moderní materiálně technickou a vědeckovýzkumnou základnou, s nejmodernějšími zbraňovými systémy a s nejvyšší životní úrovní.

Nebylo to ale už v tu dobu pouze jakousi výsadou vyspělých a bohatých zemí, respektujících lidská práva. Např. profesionální byla i pákistánská armáda. Na druhé straně mnoho vyspělých zemí profesionalizaci odmítalo, a to z důvodů historických, bezpečnostně-politických nebo finančních. Např. Německo vzhledem k pováživé historii považovalo vojáky v základní službě za součást civilní kontroly armády. V Polsku se armáda považovala nejen za ozbrojenou instituci, ale i jako příležitost výchovy mladé generace k vlastenectví. Proto tu má i armáda stále vysokou prestiž, vyšší než např. církev, což je v tak katolické zemi překvapivé.

O profesionalizaci Československé armády se začalo uvažovat bezprostředně po listopadu 1989. První studie vznikla v roce 1990 a po založení Institutu pro strategická studia bylo toto téma ústavu uloženo jako vědeckovýzkumný úkol. Po zrodu Armády České republiky v roce 1993 nebyla profesionalizace již tak v popředí, stala se však dokonce politickým tématem v polovině devadesátých let.

Ekonomické kalkulace na počátku 90. let 20. století ukazyvaly, že profesionální armáda se po počátečních vyšších rozpočtových výdajích vyplácí. Jako profesionální, tj. kvalifikovaný výkon pracovních rolí vůbec. Strategické cíle obrany jsou plněny lépe, je k nim potřeba méně lidí. Odhadovalo se, že tehdejších 65 tisíc našich vojáků smíšené armády bylo možné nahradit zhruba 40 tisíci profesionály.

V čem byl tedy problém?

První – neměli jsme peníze na nastartování profesionalizace, ani na její další financování. Nešlo jen o platy profesionálů, ale i jejich zabezpečení (armádě při tehdejší bytové politice chybělo 6 500 bytů, což nyní jednoduše vyřešil příspěvek na bydlení), zvýšily by se výsluhové důchody ap. (V USA byly v tu dobu náklady na odchodné a výsluhové důchody vyšší než mzdové náklady aktivně sloužících vojáků.). Francouzi např. v souvislosti s profesionalizací počítali se zvýšením nákladů o 75 %.

Druhý problém – armáda nebyla plně transformována. Její přeměna na armádu demokratického státu, vzhledem ke způsobu rekrutace jejích příslušníků v minulém režimu, musela nutně probíhat řadu let. Platilo tu, o čem mluvil otevřeně i německý kancléř Helmut Kohl, že armáda má být obrazem společnosti. U nás navíc ve specifických podmínkách postkomunistické země byli vojáci v základní službě složkou tzv. civilní kontroly armády. Ani do nejbližší budoucnosti si nebylo možné o sociálním složení armády dělat iluze. Byla by přitěžlivá pro seberealizaci a vertikální mobilitu mladých lidí ze sociálně slabších rodin. V západních armádách se to projevovalo mj. i v politické orientaci (85 % vyšších důstojníků bundeswehru volilo sociální demokracii). Hrál tu roli i strach z armády, která byla uzavřeným systémem, pro běžného občana neprůhledná. Začít však profesionalizovat z tohoto důvodu bylo nesmyslné, protože by byl z armády v kritické době vytlačen občanský prvek, jimiž byli spolu s civilními zaměstnanci právě vojáci v základní službě. Profesionalizovat armádu se současnými vojáky z povolání znamenalo vytvořit z ní ještě neprůhlednější instituci.

Třetím problémem bylo, že pro nízkou prestiž armády chtělo tehdy málo mladých mužů sloužit dobrovolně. Profesionální vojáci se měli svým výběrem, společenským statutem a odpovídajícím sociálním zabezpečením stát specifickou součástí střední společenské vrstvy, což nebylo jednoduché, ve výzkumech veřejného mínění o prestiži jednotlivých povolání se ocitali vždy v podstatě na samém konci škály. I když bylo jasné, že vzhledem k modernizaci armády se v budoucnosti bez profesionalizace neobejdeme.

Nerespektovali jsme západní zkušenosti a zkrátili vojenskou základní službu dříve, než jsme vybrané náročnější odbornosti pro vojáky základní služby profesionalizovali. Ztížilo to i sestavování naší jednotky pro Bosnu – chyběli např. řidiči bojových vozidel pěchoty. Těžko je někdo připravil za rok. Chtěli-li jsme se vyhnout problémům, nedostatečnému zvládnutí techniky, mimořádným událostem ap., bylo nutné několik tisíc funkcí profesionalizovat. Některé funkce vojáci v základní službě za dva roky nezvládli. Bylo sice možné výcvik intenzifikovat. V situaci převažujících sociálních nejistot vojáků z povolání však získat 14 500 poddůstojníků z povolání bylo iluzí.

Podíl vojáků z povolání na počtu armády se sice v tu dobu zvýšil ze 34 % na 43 %, ale změna byla způsobena zkrácením vojenské základní služby. Zatímco dosud na tři důstojníky byl jeden praporčík, cílem bylo dosáhnout obráceného poměru jako tomu bylo v Alianci: tedy na jednoho důstojníka tři praporčíky, resp. poddůstojníky.

Přes existenci uvedených tří problémů byl Ministerstvem obrany zpracován ambiciózní program profesionalizace, projednány a přijaty příslušné dokumenty. Všechny tyto zpracovatelské a rozhodovací procesy proběhly však pouze v armádě, na decizní vládní úrovni se nedostaly. Proto se logicky realizace musela setkat s vážnými problémy. I když vznikla dvě náborová střediska, přihlásilo se jen 34 zájemců, tj. 2,8 % plánovaných počtů.

Jediným efektem tehdejších snah o profesionalizaci armády bylo, že si vedení rezortu a velení armády tuto problematiku ujasnilo, získalo určité poznatky vlastní i zkušenosti z již profesionalizovaných armád, popularizovalo je a zpracovalo koncepčněji pojaté dokumenty. Většina rozhodnutí však realizována nebyla, chyběl komplexní projekt jejich zajištění a hlavně institucionální, tj. vládní a parlamentní podpora. A také čas a ještě víc vůle cíl splnit.

Teprve projekt profesionalizace ozbrojených sil, který připravil tým vládního zmocněnce Jaroslava Škopka měl šanci na úspěch, byť rozhodující zde byla hlavně objektivní tendence k profesionalizaci armád v etapě globalizující se společnosti a informační revoluce. Nemělo již smysl argumentovat, že si to mohou dovolit jen bohaté země. Obecně bylo zjevné, že vyšší kvalifikace spojená s motivací je efektivnější. Stejně tak v armádě. Již na začátku devadesátých let minulého století bylo v úseku strategického řízení Ministerstva obrany propočítáno, že vyšší náklady podle různých variant jsou potřebné pouze po dobu tří až pěti let, poté se dostaví

ekonomický efekt, vložené prostředky se nejenže vrátí, ale dojde i k dalším úsporám. Nejenže lze daleko déle využívat získané kvalifikace vojáků, než to umožňovala základní vojenská služba, ale podle zkušeností profesionálních armád se po profesionalizaci armády snižují náklady na provoz techniky, prodlužuje její životnost, snižuje úrazovost, množství mimořádných událostí ap.

Pokud jde o politické záměry, ODS si z podnětu stínového ministra obrany a tehdejšího předsedy sněmovního výboru pro obranu a bezpečnost Petra Nečase dala do programu profesionální armádu do osmi devíti let. Měli jsme být dalšími, kdo se v Evropě rozhodne profesionalizovat své ozbrojené síly. Vojenští odborníci tehdy podle publicistů varovali, že si chudá země jako naše nemůže profesionální armádu dovolit (Lukáš Bek, Kamil Houska, ODS zvažuje zapsat do svého programu profesionální armádu, Právo 9. 2. 1999.).

Za této situace jsem musel smeknout klobouk před těmi, kdo vojenskou základní službu nastoupili. Zvláště tradovalo-li se, že tím mladý člověk přichází o čas a tedy i o peníze. Jenže ono to nebylo zas tak jednoznačné. Podle longitudinálního výzkumu, tedy dlouhodobého šetření stejného vzorku vojáků po dobu několika let, realizovaného Jiřím Hendrychem od dob existence Vojenského ústavu sociálních výzkumů v roce 1991, měla vojenská základní služba prokazatelné socializační účinky. Neznamená to, že by byla dále spojována s rituálem mužství, tzn. s tvrzením, že „vojna dělá z kluků chlapy“. Při převažujícím kritickém vztahu všech mladých mužů však ve srovnání s těmi, kdo se vojenské službě vyhnuli, negativní vztah k armádě ve vědomí vojáků po skončení základní služby rychle odezněl, považovali ji v podstatě ve větší míře za užitečnou a výrazněji důvěřovali i armádě a jejímu vedení. Vojáci oceňovali, že vojna jim přispěla k získání nových životních zkušeností a nové kvalifikace, výrazně, dlouhodobě a pozitivně působila i na rozvoj nadosobních postojů a hodnot, zvláště vlastenectví. A co bylo největším překvapením – stala se předpokladem úspěšného pracovního začlenění po jejím ukončení, vojáci neměli problémy se zaměstnaností (nezaměstnaných bylo 1% ve srovnání s 9% nevojáků stejného věku). Měli i vyšší zájem o profesionální službu v armádě.

Od formulace prvních požadavků profesionalizovat české ozbrojené síly uplynulo takřka 17 let. Za tu dobu nejenže většina států Aliance profesionalizovala své ozbrojené síly, svou plně profesionální armádu má již třetím rokem i Česká republika. Publikace Bohuslava Pernici *Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie zkušenosti* nehodnotí cestu, kterou jsme za těch 17 let urazili, ale ukazuje, že záměr uskutečnění přechodu od ozbrojených sil doplňovaných selektivně branně povinnými vojáky k organizaci zaměstnávající profesionály má své zákonitosti, které by měly být respektovány, a různé aspekty, ke kterým je třeba přihlížet při zvažování, zda mít nebo nemít profesionální armádu.

generál major v. v. PhDr. Antonín RAŠEK

ÚVOD

Dnem 1. 1. 2005 nabyl účinnost zákon č. 585/2004 Sb., *o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)* a český stát definitivně odstoupil od mírového výkonu branné povinnosti. Po více než 130 letech zanikla povinnost, kterou na obyvatelstvo území dnešního Česka uvalil poprvé branný zákon z 5. 12. 1868 ještě v dobách habsburské monarchie. Tím (na čas) rovněž utichly politické a odborné debaty o tématu branné povinnosti, jenž vždy a všude polarizují společnost na zastánce jejího vymáhání a její odpůrce – příznivce ozbrojených sil založených výhradně na zaměstnanec-kých vztazích.

Je ironií osudu, že ještě první vláda sestavovaná *Českou stranou sociálně demokratickou* v roce 1998 počítala ve svém programovém prohlášení se zachováním branné povinnosti.¹ Navzdory tomu v roce 2001 jmenovala vládního zmocněnce pro reformu ozbrojených sil² a na základě jím předloženého materiálu³ se krátce před volbami roce 2002⁴ rozhodla opustit původně hájený koncept ozbrojených sil doplňovaných na principu branné povinnosti, tzv. poloprofesionálních ozbrojených sil. Plná profesionalizace ozbrojených sil ČR se stala tématem tehdejších voleb⁵ a politický závod v omezení či dokonce odstranění mírového výkonu branné povinnosti pak pokračoval i po volbách. Vyvrcholil přijetím zmiňovaného branného zákona, kterým branná povinnost zmizela z mírového života českého státu o rok dříve, než počítal původní vládní projekt.

Fenomén branné povinnosti opustil českou společnost náhle a do určité míry nečekaně. Jevy vyvolávané existencí branné povinnosti ve společnosti a ekonomice byly sice živým politickým tématem a věčným terčem hromadných sdělovacích prostředků, jenže seznam zásadních studií domácí provenience, zabývajících se hlouběji, podrobně, kriticky a komplexně sociálními, ekonomickými, vojenskými, bezpečnostními a jinými aspekty výkonu branné povinnosti nebo výstavby a udržování profesionálních ozbrojených sil, by byl ve vztahu k množství politických komentářů a názorů

asi velmi krátký. Jednou z takových studií by mohla být předkládaná monografie *Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie a zkušenosti*, která v ucelené podobě prezentuje některé zásadní poznatky týkající se uplatňování branné povinnosti a existence profesionálních ozbrojených sil, jež z části představují autorovo publikované analytické dílo, z části jde o výběr zahraničních a tuzemských materiálů k tématice profesionalizace, které vznikly zejména v posledních 20 letech. Výběr témat a problémů ze zahraničních pramenů je uspořádán s cílem omezit určitou manipulaci s tématem profesionalizace ozbrojených sil, kterého se dopouštějí nejen politici, ale občas také odborníci, přebírají-li do českého prostředí nekriticky závěry ze zahraničních studií.⁶

Předkládaná monografie navazuje na doktorskou disertační práci *Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti*, kterou jsem obhájil v roce 2003, a obsahuje výsledky řešení postdoktorského projektu *Grantové agentury ČR č. 402/05/P423 Hospodářské aspekty profesionalizace ozbrojených sil České republiky*, který mi byl přidělen v roce 2005. Kniha obsahuje také jeden z výsledků řešení dílčího úkolu výzkumného záměru *Fakulty ekonomiky a managementu Univerzity obrany č. VZ04-FEM-K02-02-PER Alokace a řízení obranných zdrojů ČR a formování ekonomického myšlení v AČR* a odkazuje na výsledky získané při řešení projektu specifického výzkumu SV č. 04-VVŠ-K102-06-PER *Poskytování benefitů příslušníkům ozbrojených sil z pohledu spravedlnosti a efektivnosti*, na jehož řešení se podílely studentky magisterského studijního programu P. Müllerová a R. Poláčková. Tyto projekty probíhaly v letech 2003 až 2006 a tématicky doplňovaly přidělený grantový projekt.

Mým cílem bylo podat v této monografii „ideologicky nezátížený“ výklad socioekonomických aspektů instalace branné povinnosti v ekonomice nebo ustavených profesionálních ozbrojených sil a přiblížit v ucelenější podobě problematiku ekonomiky lidských zdrojů ozbrojených sil a odvětví obrany, která s ohledem na interdisciplinární charakter doposud stála spíše mimo hlavní pozornost zájmu české teorie i praxe. Oproti běžným monografiím je text výkladu doplněn o rámečky, které upozorňují na širší historické a mezioborové souvislosti prezentovaného výkladu. V tématu profesionalizace ozbrojených sil se totiž protíná hned celá řada oborů a disciplín. To činí zpracování celého tématu obzvláště obtížným. Výčet takových oborů zahrnuje např. demografii, sociologii, historii, mikroekonomii, makroekonomii,

veřejnou ekonomii, teorii a management veřejné správy, personální management, mezinárodní právo veřejné a veřejné právo vnitrostátní a také tzv. vojenskou vědu.

Tyto aspekty jsem se snažil prezentovat v duchu podtitulu názvu knihy jako trendy, teorii a zkušenosti vyplývající ze setrvávání na výkonu branné povinnosti nebo přechodu k plně profesionálním ozbrojeným silám, a to pokud možno systematickým způsobem soustředěným především na podmínky České republiky, či jejich právních předchůdců.

První kapitola této knihy je metodickým vstupem do problematiky aspektů existence ozbrojených sil a prezentuje komplexní systematizaci ozbrojených sil a odvětví obrany jako jeden z výsledků řešení zmiňovaného dílčího úkolu výzkumného záměru fakulty. Věřím, že díky této systematizaci si lze lépe uvědomit rozdíly v obsahu pojmů *ozbrojené síly* a *odvětví (rezort) obrany* při mezinárodním a mezičasovém srovnávání. Tohoto metodického vstupu pak využívají další kapitoly knihy.

Druhá kapitola se soustředí na popis a rozbor některých socioekonomických aspektů ne/uplatňování branné povinnosti. Pozornost je věnována vysvětlení podstaty a struktury branné povinnosti, objasnění základních systémových souvislostí výkonu služební povinnosti a zajišťování spravedlnosti branné povinnosti. Závěr kapitoly je věnován analýze základních charakteristik personální struktury ozbrojených sil. Profesionalizace ozbrojených sil z technického hlediska totiž nepředstavuje nic jiného, než realizaci projektovaných změn personální struktury ozbrojených sil při nahrazování personální kategorie branně povinných vojáků.

Třetí kapitola rozebírá teorii a praxi nejvýraznějších ekonomických jevů spojovaných s veřejným projektem profesionalizace ozbrojených sil. V kapitole je analyzován proces rozhodování o profesionalizaci ozbrojených sil, je ukázáno využití dvou nejdůležitějších ekonomických konceptů v procesu takového rozhodování. Těmi jsou náklady ušlé příležitosti a teorie lidského kapitálu. V kapitole je také rozebírán ekonomický význam a přínos ženské práce pro ozbrojené síly a probírá se otázkami substituce práce vojáků kapitálem nebo jinými způsoby, mezi něž patří např. outsourcing.

V závěrečné kapitole knihy jsou rozebírány odlišnosti a podobnosti procesů profesionalizace ozbrojených sil, které probíhaly nebo probíhají v různých systémových prostředích vymezených z pohledu státního zřízení a s ním spojeným prostředím ekonomickým. Pozornost je věnována vysvětlení rozdílů mezi profesionalizací ozbrojených sil západního typu a ozbrojených sil nacházejících se v období přechodu k tomuto typu. To je případ České republiky, Slovenska či Maďarska. Dále jsou rozebírány otázky stability průběhu realizace projektů profesionalizace ozbrojených sil a v závěru kapitoly jsou ukázány zvláštnosti těchto projektů, jež jsou určitým rizikem pro jejich úspěšnou realizaci.

V souvislosti s tvorbou na rukopisu této monografie chci poděkovat lidem, kteří přispěli svými radami k doplnění a finální podobě textu. Můj dík patří zejména recenzentům *prof. PhDr. Františku Ochronovi, DrSc.* a *prof. PhDr. Vladimíru Šeřčíkovi, CSc.*. Děkuji *Bc. Jakubu Pickovi* za jeho postřehy vyjádřené v průběhu vzniku rukopisu.

Ve Vyškově dne 28. října 2006

autor

1

ODVĚTVÍ OBRANY A OZBROJENÉ SÍLY

Existence demokratického státu se nezakládá jenom na rozdělení státní moci do tří složek – moci zákonodárné, výkonné a soudní – a jejich organizačního vymezení do podoby základních státních institucí, jako jsou demokraticky volený zákonodárny sbor, ústřední vláda a soustava nezávislých soudů, ale jeho existenci podporuje i přítomnost ozbrojené státní moci – ozbrojených sil. Můžeme sice namítat, že v současné integrující se Evropě mohou mít ozbrojené síly s jejich původním účelem obrany územní celistvosti státu a svrchovanosti státní moci nad státním územím a jeho obyvatelstvem spíše symbolický charakter, přesto se nelze, s ohledem na mezinárodní právo veřejné funkce vnější bezpečnosti státu, zajišťované diplomaticky a vojensky, vzdát. Ozbrojené síly tak zůstávají tím, čím vždy byly – nepřehlédnutelným symbolem státnosti a klíčovým organizačním prvkem odvětví obrany, v jehož čele stojí nejvyšší správní orgán pro věci vnější bezpečnosti zajišťované vojensky – ministerstvo obrany.

Organizace odvětví obrany, způsob vyčleňování zdrojů pro potřeby tohoto odvětví a ozbrojených sil samotných, způsob jejich doplňování a určení jejich účelu je předmětem strategie zajištění existence státu, kterou centrální vláda volí s ohledem na geopolitickou situaci státu, jeho zdrojové možnosti, cíle v mezinárodní politice, mezinárodní závazky a vlastní historické zkušenosti s hájením státní existence. Jako se liší podmínky jednotlivých států mezi sebou, liší se i jejich přístup k otázkám výstavby odvětví obrany a ozbrojených sil. Co je nazváno stejně jako odvětví obrany nebo ozbrojené síly v různých státech, mívá mnohdy rozdílný obsah. Specifický pak bývá také průběh procesu profesionalizace ozbrojených sil, rozhodne-li se stát pro odstoupení od mírového výkonu všeobecné branné povinnosti. Pro lepší pochopení těchto odlišností je cílem této kapitoly vytvoření základního metodologického rámce pro problémy probírané v dalších kapitolách. Pozornost je věnována definicím a systematizaci pojmů spojených s ozbrojenými silami a jejich místem v odvětví obrany a vztahy tohoto odvětví ve smíšené ekonomice.

1.1 POJEM ODVĚTVÍ OBRANY A POJEM OZBROJENÝCH SIL

Odvětví, rezort či branže je tvořeno množinou institucí působících ve stejném nebo podobném oboru lidské činnosti. V logice veřejné ekonomiky je odvětví vymezeno skupinou institucí zřízených podle veřejného práva, které jsou činné při zajišťování některé z funkcí státu. V čele takového odvětví – rezortu – je zpravidla orgán státní správy v postavení ministerstva.⁷ A protože v čele ministerstva je vždy člen vlády – ministr⁸ – vymezuje odvětví vždy jednu z agregovaných funkcí, kterou buď musí stát vykonávat, aby byl v duchu mezinárodního práva veřejného považován ostatními státy za mocenského suveréna ovládající a spravující vlastní území s vlastním obyvatelstvem, anebo kterou vykonává na základě mocenského rozhodnutí základní vládní autority, kterou je v demokratických zemích zákonodárny sbor.

První druh uvedených funkcí bývá označován jako **základní funkce státu**, či funkce existenční. Druhý druh funkcí lze označit jako **ostatní funkce státu**. O tom, které funkce moderního státu jsou základní a které jsou ostatní, lze vést dlouhé teoretické spory. Zde jsou za základní funkce státu považovány ty funkce, pro něž byly v souvislosti s přechodem od feudálního státu k modernímu zřízeny ústřední orgány státní moci – ministerstva – podřízená buď hlavě státu, nebo hlavou státu jmenovanému nejvyššímu státnímu úředníku (kancléř, předseda vlády, premiér atd.). V zásadě jde o pět funkcí, na kterých je konstituován moderní stát a které jsou zajišťovány v působnosti:⁹

- ministerstva zahraničí/zahraněních věcí,
- ministerstva obrany (dříve války),
- ministerstva vnitra,
- ministerstva financí,
- ministerstva spravedlnosti.

Nejdůležitější základní funkcí státu je funkce bezpečnosti, která na příkladu České republiky představuje:¹⁰

- zajištění svrchovanosti a územní celistvosti,
- ochranu demokratických základů státu,

- ochranu životů a zdraví osob,
- ochranu majetkových hodnot.

Důležitost funkce bezpečnosti státu plyne z faktu, že její zajištění vytváří základní předpoklad pro rozvoj hospodářských aktivit fyzických a právnických osob nacházejících se na státním území a následný růst blahobytu a společenského bohatství. Jsou to právě fyzické osoby – obyvatelé, kteří organizováni do domácností jsou základním stimulem fungování ekonomiky. Jejich potřeby motivují činnost firem – právnických osob a podnikatelské činnosti všeobecně. Zdanění domácností a firem pak umožňuje státu v takové ekonomice nejen existovat, ale dále upevňovat svou moc. Nepřekvapí proto, že stát se snaží domácnostem i firmám zajistit bezpečnost pomocí mocenského aparátu a samotná bezpečnost je zároveň vyhledávaným (veřejným) statkem.

O škodlivých ekonomických důsledcích nedostatku zajištění základní lidské potřeby bezpečnosti státního území se lze přesvědčit nejen z existujících studií zabývajících se ekonomickými důsledky válečných konfliktů,¹¹ ale i z denního zpravodajství referujícího o jejich důsledcích, jako je migrace, šíření chorob, úbytek obyvatelstva a jeho schopností zapojovat se do legálních ekonomických aktivit. Takové jevy jsou důsledkem neschopnosti vlád zajistit bezpečnost na spravovaném území nebo pomoci obyvatelům při jeho obnově. Migrace z tohoto území je pak příčinou nejen nízkého stupně rozvoje hospodářství na takovém území, ale hospodářsky vyspělým státům navíc přináší dodatečné náklady, např. v podobě provozování rozsáhlého aparátu pro kontrolu migrace a zajištění základní zdravotní péče o uprchlíky. Tato opatření je přitom třeba považovat za bezpečnostní opatření, jejichž cílem je prevence před jevy snižujícími statisticky kontrolovaný výkon ekonomiky a moc samotného státu. Co je smyslem kontroly imigrace, než prevence před pronikáním imigrantů do šedé a černé ekonomiky? Nebo co je základní zdravotní péče o legální imigranty, než prevence před zavlečením a rozšířením určitých nemocí s vysokým potenciálem šíření se mezi původním obyvatelstvem a při propuknutí v epidemii snižujícím výkonový potenciál národní ekonomiky?

Samotné činitele narušující bezpečnost státu lze dělit podle jejich původu na přírodní a sociální a podle jejich působení na bezpečnost státu na vnější a vnitřní. **Odvětví obrany je určeno k zajištění vnější bezpečnosti**

narušované činnosti jiných států, tj. sociálními činiteli. V souvislosti s výše uvedenými čtyřmi dílčími funkcemi definujícími funkci bezpečnosti v České republice platí, že zajištění svrchovanosti a územní celistvosti státního území je předmětem činnosti státních institucí zajišťujících **vnější bezpečnost státu**. Ochrana demokratických základů státu, ochrana životů a zdraví osob a ochrana majetkových hodnot jsou předmětem činnosti institucí určených k zajišťování **vnitřní bezpečnosti státu**, jako jsou policie, hasiči, justice apod.

Samotná **funkce bezpečnosti státu je však vždy zajišťována komplexně**, protože je za ni odpovědná ústřední exekutivní moc, tj. vláda, koordinující činnost institucí podílejících se na zajišťování bezpečnosti státu. Z tohoto pohledu si bezpečnostní instituce v případě rozhodnutí vlády vzájemně asistují silami a prostředky při zajišťování jak funkce vnější, tak i funkce vnitřní bezpečnosti. Přehled o takovém (složitém) institucionálním zajištění funkcí vnější a vnitřní bezpečnosti na příkladu České republiky udává tab. č. 1.

Zde se dále věnujeme pouze **funkci vnější bezpečnosti**, a tu lze na základě **historických zkušeností zajistit buď prostředky nevojenskými** – mezinárodními smlouvami a činností diplomacie, **nebo prostředky vojenskými** – (bojovou) činností ozbrojených sil.

Nevojenský způsob zajištění vnější bezpečnosti představuje výkon diplomatické činnosti, navazování a udržování mírových vztahů mezi státy navzájem, vyjednávání mezinárodních smluv a zastoupení státu v řízení mezinárodních bezpečnostních aliancí nebo zprostředkování kontaktu s nimi a vyjednávání o vytváření bezpečnostních koalic. Výkon těchto činností je ve všech státech předmětem působnosti **ministerstev zahraničí/zahraněních věcí**. Tento druh ministerstva je odpovědný za mezinárodní politiku státu. Zajišťování vnější bezpečnosti státu nevojenským způsobem lze označit jako **mírové řešení** případných konfliktů. Jeho cílem je předcházet mezinárodním konfliktům uspořádáním vztahů mezi státy na smluvním základě.

Vojenský způsob zajištění vnější bezpečnosti představuje (bojovou) přípravu a použití ozbrojených sil¹² k obraně státu proti ozbrojeným silám ostatních států, s nimiž není možné vyloučit riziko válečného konfliktu nebo ho minimalizovat prostřednictvím nevojenského způsobu zajištění

Tab. č. 1:*Bezpečnostní funkce a bezpečnostní instituce v ČR*

funkce státu	ústřední orgán		bezpečnostní instituce	
	ministerstvo	jiný orgán	typ	název
vnější/vnitřní bezpečnost	Ministerstvo obrany ČR		ozbrojené síly	Armáda České republiky, Vojenské zpravodajství, Vojenská policie
vnější/vnitřní bezpečnost		prezident	ozbrojené síly	Hradní stráž ČR, Vojenská kancelář prezidenta republiky
vnější bezpečnost	Ministerstvo zahraničí ČR			
vnější bezpečnost	Ministerstvo vnitra ČR		ozbrojené bezpečnostní sbory	Úřad pro zahraniční styky a informace
vnitřní bezpečnost	Ministerstvo vnitra ČR		ozbrojené bezpečnostní sbory	Policie ČR
vnitřní bezpečnost	Ministerstvo vnitra ČR		záchranné sbory	Hasičský záchranný sbor ČR
vnitřní bezpečnost	Ministerstvo vnitra ČR		záchranné služby	Civilní ochrana ČR (Hasičský záchranný sbor ČR)
právo a spravedlnost, vnitřní bezpečnost	Ministerstvo spravedlnosti ČR		ozbrojené bezpečnostní sbory	Vězeňská služba ČR
financování státu, vnitřní bezpečnost	Ministerstvo financí ČR		ozbrojené bezpečnostní sbory	Celní správa ČR
vnitřní bezpečnost		Národní bezpečnostní úřad		
vnitřní bezpečnost			ozbrojené bezpečnostní sbory	Bezpečnostní informační služba

vnější bezpečnosti. Vojenský způsob zajišťování vnější bezpečnosti lze označit jako **válečné řešení**. Jeho cílem je účast na řešení mezinárodních politických konfliktů ozbrojeným způsobem.

Stejně jako ostatní součásti veřejného sektoru fungující v peněžní ekonomice, potřebují ozbrojené síly ke své činnosti především peníze. Fakt, že věci obrany a zabezpečení řízení ozbrojených sil jsou přímo v působnosti člena vlády-ministra, usnadňuje ozbrojeným silám přístup ke zdrojům, neboť ministerstvo obrany má možnost vznášet přímé požadavky obranného/vojenského rozpočtu na veřejné finance, tj. na civilní finanční zdroje, za něž je odpovědný jiný člen vlády-ministr financí.

A Ministerstvo obrany, ministerstvo války a obranná agentura

„Der Krieg ist nichts als eine Fortsetzung des politischen Verkehr mit einmischung anderer Mittel.“ (Carl von Clausewitz)

Odpovědnými ústředními orgány státní správy – ministerstvy – za připravenost ozbrojených sil a státu za vedení války byla v minulosti ministerstva války. Ovšem vzhledem k zákazu vedení útočných válek v první polovině 20. století došlo postupně k přejmenování těchto ministerstev na ministerstva obrany, aby byl deklarován účel ozbrojených sil oprávněný mezinárodním právem humanitárním, a do čela ministerstev byly prosazovány civilní osoby, aby se omezila možnost zneužití ozbrojených sil. U zemí, které byly v 1. světové válce poraženy, došlo k zániku ministerstev války v důsledku mezinárodních mírových smluv. U zemí, jako jsou USA, bylo ministerstvo války založené již v roce 1789 zrušeno až v roce 1949 a nahrazeno ministerstvem obrany.¹³ Trend prosazení civilní kontroly vojenské moci v odvětví obrany prostřednictvím obsazení vedení ministerstev obrany civilními osobami také dále pokračoval. U socialistických zemí však byl post ministra obrany obsazen zpravidla vojákem v hodnosti generála.

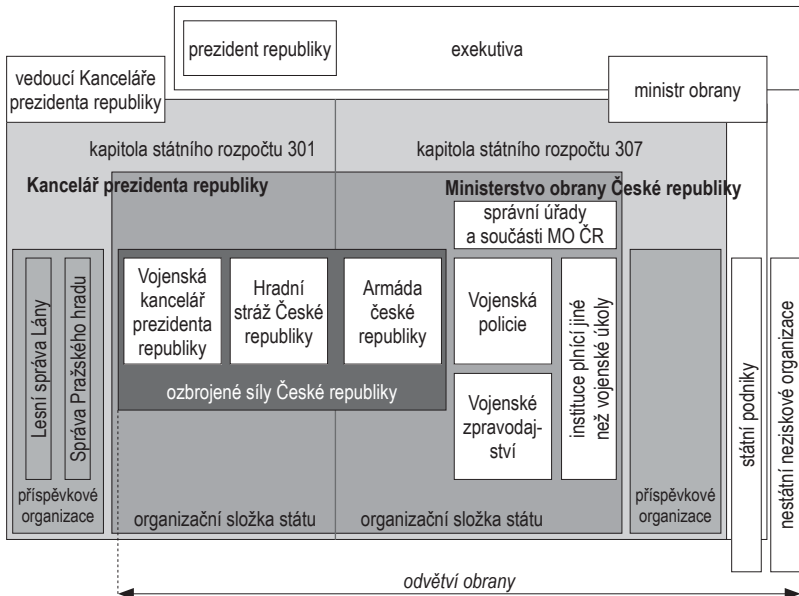
Některé země však otázku zajištění vnější bezpečnosti vojenským způsobem řeší jinak. Např. Island nemá vlastní ozbrojené síly, přesto má zřízeno ministerstvo obrany. V jeho čele však nestojí samostatný člen vlády, ale funkci vykonává ministr zahraničních věcí.¹⁴ Orgán státní správy zabývající se otázkami obrany v Japonsku, který byl zřízen v roce 1954, měl statut pouhé obranné agentury. Ta sice přímo podléhá předsedovi vlády, ale jmenovaný úředník stojící v čele agentury nemá právo svolávat vládu k řešení obranných otázek.¹⁵

Ministerstva obrany či obranné agentury a ozbrojené síly, či jiné bezpečnostní složky zabezpečující vnější bezpečnost státu tvoří jádro odvětví obrany. Toto jádro je pak zpravidla provázáno s organizací financování funkce vnější bezpečnosti státu a majetkově nebo institucionálně je provázáno s institucemi nebo organizačními prvky zajišťujícím jeho podporu ozbrojených sil. Příklad takové složité organizace zachycuje obr. č. 1.

Na základě obr. č. 1 a výše uvedených skutečností můžeme **odvětví obrany** definovat takto:

„Odvětví obrany je tvořeno množinou institucí veřejného sektoru, různých právních forem a různého hospodářského statusu, která zabezpečují fungování funkce vnější bezpečnosti státu zajišťované vojenským způsobem,

Obr. č. 1:
Odvětví obrany v České republice



a to buď přímo v podobě státní správy či výkonem vojenských činností, nebo nepřímo jako podporu této činnosti. Odvětví obrany je takto tvořeno jádrem představovaným ozbrojenými silami a ministerstvem obrany, zajišťujícím státní správu na úseku obrany a ve prospěch obrany a ostatními institucemi, podporujícími svou činností plnění úkolů ozbrojených sil a ministerstva, které jim vyplývají ze zákona.“

Samotné **ozbrojené síly** jsou ovšem podrobně vymezeny poměrně složitou definicí mezinárodního práva humanitárního. V parafrázi této definice lze ozbrojené síly definovat takto:

„Ozbrojené síly se skládají ze všech organizovaných vojenských (organizačních) jednotek a personálu, které jsou pod velením osob odpovědných za jednání svých podřízených. Ozbrojené síly jsou vytvářeny a organizovány v souladu s potřebami národní bezpečnosti a požadavky obrany, mohou být vytvářeny a doplňovány na principu dobrovolnosti nebo občanské povinnosti, avšak nemohou být cvičeny odlišně pro použití v mezinárodních a nemezinárodních konfliktech.“

Ozbrojené síly jsou v této definici určeny z hlediska:

- způsobu organizace personálu ozbrojených sil a jeho činnosti,
- vymezení účelu ozbrojených sil při zajišťování bezpečnosti státu,
- způsobu účasti personálu v ozbrojených silách, tj. jejich doplňování.

Organizačně jsou **ozbrojené síly množinou všech osob vojensky organizovaných**, které jsou z organizačního hlediska soustředěny do vojenských organizačních jednotek, např. družstvo, četa, rota atd. a dalších osob, které nemusí být nutně organizovány ve vojenských jednotkách určených k bojovým úkolům, tj. určeným pro ozbrojený boj.

Vojenská organizace personálu zde znamená, že personál vojenských jednotek má postavení tzv. **kombatanta**,¹⁶ bojovníka. Kombatant má povinnost otevřeně (neskrývaně) nosit zbraň a z dálky viditelný odznak příslušnosti k ozbrojeným silám. Takovým odznakem je např. uniforma nesoucí znaky státní symboliky (vlajka, znak apod.). Příslušníci ozbrojených sil, kteří nemají statut kombatanta jsou považováni za nekombataty, tj. civilní osoby. Účelem nekombatantů je zpravidla nějaká forma (nebojové)

podpory činnosti kombatantů, např. logistika, výkon správních a administrativních činností apod.

Z definice ozbrojených sil dále vyplývá, že **ozbrojené síly nejsou vytvářeny pro účel obrany, ale pro bezpečnostní účely**. To umožňuje použití ozbrojených sil jak při zabezpečení vnější bezpečnosti státu, tj. proti jiným ozbrojeným silám nebo jiným nebezpečím přicházejícím z vnějšího okolí státu, tak při zajištění bezpečnosti vnitřní. Vztažení instituce ozbrojených sil primárně ke kategorii bezpečnosti umožňuje k ozbrojeným silám řadit i takové instituce, které jinak nejsou určeny k plnění bojových úkolů, např. policejní síly (četnictvo), ochranné nebo záchranné síly (civilní ochrana/obrana), jsou-li podřízeny správnímu orgánu odpovědnému za vnější bezpečnost (ministerstvu) nebo kolektivnímu orgánu vlády řešícímu otázku bezpečnosti (radě). Takové složky ozbrojených sil jsou označovány jako paramilitární nebo polovojenské.

Z obecné definice ozbrojených sil vyplývá, že **organizace, účel a způsob vytváření a doplňování ozbrojených sil je suverénní záležitostí každého státu**, ovšem s podmínkou, že ozbrojené síly musí být prioritně připraveny na řešení konfliktů mezinárodních, tj. konfliktů s jinými ozbrojenými silami. Možnost volby organizace, účelu a způsobu vytváření a udržování ozbrojených sil vede k tomu, že naprostá většina států ve svém národním právním řádu vždy definuje své ozbrojené síly. Odlišnosti v organizačním uspořádání ozbrojených sil různých států ukazuje tab. č. 2. Tyto **rozdíly mezi organizací ozbrojených sil jednotlivých států vyplývají nejen z rozdílné geografické a geopolitické pozice každého státu, ale také z jeho ambicí v mezinárodní politice a rozsahu mezinárodních závazků**.

Rozdílná bezpečnostní situace každého státu a rozdílný potenciál určovat svou zahraniční politiku nebo dokonce ovlivňovat zahraniční politiku jiných států nebo čelit takovému ovlivňování ze strany jiného státu nebo skupiny států je právě tím důvodem, proč se liší obsah pojmu ozbrojené síly stát od státu a v důsledku také celé odvětví obrany. To činí odvětví obrany a ozbrojené síly jedinečnými a ztěžuje to jakékoliv vzájemné srovnávání. Státy totiž definují svoje ozbrojené síly především z pohledu jejich účelu a institucionálního uspořádání. Takto jsou např. definovány ozbrojené síly České republiky:¹⁷

Tab. č. 2:
Struktura ozbrojených sil členských zemí NATO v roce 1999

stát	síly vojenské					síly polovojenské			
	strate- gické	námoř- ní	vzduš- né	po- zemní	zabez- pečení *)	po- břežní stráž	pohra- niční stráž	pořád- kové síly	fi- nanční stráž
Belgie	-	X	X	X	X	-	-	X	-
Česká republika	-	-	X	X	X	-	-	-	-
Dánsko	-	X	X	X	-	-	-	-	-
Francie	X	X	X	X	-	-	-	-	-
Island	-	-	-	-	-	X	-	-	-
Itálie	-	X	X	X	-	X	-	X	X
Lucembursko	-	-	X	X	-	-	-	-	-
Maďarsko	-	-	X	X	-	-	-	-	-
Nizozemsko	-	X	X	X	-	-	-	-	-
Norsko	-	X	X	X	-	-	-	-	-
Polsko	-	X	X	X	-	-	X	-	-
Portugalsko	-	X	X	X	-	-	X	X	-
Řecko	-	X	X	X	-	X	-	X	-
SRN	-	X	X	X	-	-	X	-	-
Španělsko	-	X	X	X	-	-	-	X	-
Turecko	-	X	X	X	-	X	-	X	-
Velká Británie	X	X	X	X	-	-	-	-	-
Kanada	-	X	X	X	-	X	-	X	-
USA	X	X	X	X	X	X	-	-	-

*) samostatná logistika nebo zdravotnictví

 pramen: TOMÁŠEK, R. *NATO v 21. století*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2000.
 ISBN 80-7278-018-2.

„Ozbrojené síly České republiky jsou vytvářeny za účelem účasti na zajištění bezpečnosti České republiky a mohou spolupracovat s ozbrojenými silami jiných států, pokud se jedná o plnění závazků České republiky. Mohou také působit v zahraničí, jde-li o nevojenské operace. Hlavním úkolem ozbrojených sil je příprava k obraně České republiky. Ozbrojené síly jsou tvořeny armádou, Hradní stráží a Vojenskou kanceláří prezidenta republiky.“

Kdybychom však přesto srovnávali obsah pojmů ozbrojených sil spojených s dnešním územím České republiky, dostali bychom jejich rozdílné definice. Důvodem jsou změny v bezpečnostním prostředí státního území dnešní České republiky a následně změny ve strategiích vlád při zajišťování bezpečnosti státu. Tyto změny definice ozbrojených sil z pohledu jejich účelu, složení a pojmenování na území České republiky postihuje ve strukturované formě tab. č. 3. Z ní je patrné, že bezpečnost státu je zabezpečována komplexně a instituce podílející se na jejím zajišťování se vzájemně podporují, patrná je i postupná změna účelu ozbrojených sil v průběhu posledních 100 let. Ozbrojené síly na území Česka vystupovaly v období let 1920–1938, 1946–1999 v podobě instituce připravované na bojové použití, a to především v obraně. V období 1938–1945 měly ozbrojené síly podobu bezpečnostních sil určených k zajištění vnitřní bezpečnosti.¹⁸ Od roku 1999 se předpokládá použití ozbrojených sil nikoliv výlučně k obranným (bojovým) účelům, ale k účelům (vně)bezpečnostním, zejména v mezinárodním bezpečnostním systému, k němuž má Česká republika závazky.

Tab. č. 3 je důkazem, že obsah pojmu ozbrojené síly se s plynutím času mění a tím se mění také důraz na jednotlivé účely, které ozbrojené síly mohou v souvislosti se svou obecnou definicí plnit. S rozvojem západní civilizace a konceptu demokracie, respektu k lidským právům a státu blahobytu došlo k tomu, že ozbrojené síly se dnes staly součástí nejen plánů na válečné řešení vnější bezpečnosti mateřského státu, ale byly integrovány i do plánů vedoucích k mírovému zajištění vnější bezpečnosti prostřednictvím jejich působení mimo státní území. V rámci takového pojetí zahraniční politiky se ozbrojené síly logicky musely stát mobilními a získat **expediční charakter**.

Expediční charakter dnešních ozbrojených sil demokratických států, tj. schopnost relativně samostatného působení na cizím území, je však odlišný od expedičního charakteru útočných ozbrojených sil, který byl

Tab. č. 3:

Ozbrojené síly na území České republiky

období	řeší zákon	účel ozbrojených sil
1920–1938	z. č. 193/1920 Sb. n. v. č. 141/1927 Sb.	hájení trvání, celistvosti a svobody Československé republiky proti vnějším nepřítelům a udržování pořádku a bezpečnosti uvnitř státu, případně pomocné služby při pohromách ohrožujících život a majetek
1938–1945	vl. n. 216/1939 Sb.	spolupůsobení při udržování vnitřní bezpečnosti a pořádku, včetně použití k pomocným službám, zejména při pohromách ohrožujících život a majetek
1946–1949	z. č. 193/1920 Sb.	viz 1920–1938
1949–1960 1961–1990 1990–1992 1993–1999	z. č. 92/1949 Sb.	obrana svobody a nezávislosti ČSR/ČSSR/ČSFR/ČR a ochrana jejího ústavního zřízení plněním úkolů: - odvrátit ozbrojenou silou napadení nebo ohrožení vnějším nepřítelem - bojovat za samostatnost, celistvost a jednotu státu a ústavní zřízení proti vnějším nepřítelům a plnit vojenské úkoly plynoucí ze spojeneckých závazků - spolupůsobit při udržování bezpečnosti uvnitř státu v případě přímého násilného útoku proti ústavnímu zřízení
1999–	z. č. 110/1998 Sb. z. č. 219/1999 Sb.	zajišťování bezpečnosti České republiky, zejména však příprava k obraně, obrana ČR a plnění mezinárodních závazků

složení ozbrojených sil – mír	složení ozbrojených sil – válka	základ
branná moc: - vojsko - příslušníci četnictva na vojenském cvičení - příslušníci pohraniční stráže, finanční stráže a důchodková kontrola ve výjimečné službě	branná moc: - vojsko - četnictvo - pohraniční stráž, finanční stráž a důchodková kontrola - příslušníci vojenských spolků (domobrana) - další přidělené osoby	Československá armáda
-	příslušníci vládního vojska	vládní vojsko Protectorátu Čechy a Morava
viz 1920–1938	viz 1920–1938	Československá armáda
ozbrojené síly: - vojsko - vládou vybrané veřejné ozbrojené sbory	ozbrojené síly: - vojsko - vládou vybrané veřejné ozbrojené sbory	Československá lidová armáda Československá armáda Armáda České republiky
ozbrojené síly: - armáda (AČR) - Hradní stráž - Vojenská kancelář prezidenta republiky	ozbrojené síly: - armáda (AČR) - Hradní stráž - Vojenská kancelář prezidenta republiky	Armáda České republiky

v minulosti považován za ohrožení sousedních států. A přestože byla útočná válka již po 1. světové válce mezinárodním právem zakázána,¹⁹ nezabránil tento zákaz opakování válečných událostí v Evropě v podobě 2. světové války. V současné době však expediční charakter ozbrojených sil evropského státu nepředstavuje ohrožení pro jeho sousedy, neboť tyto ozbrojené síly a jejich státy nemají dostatečný potenciál k vedení útočné války. Evropské ozbrojené síly tak ztrácejí charakter obranných sil a mění se v tomto trendu na **síly bezpečnostní**, plnící v zásadě nevojenské (nebojové) úkoly.

Zřejmým důvodem pro mírové použití kapacit ozbrojených sil pro stabilizaci vztahů v krizových regionech mimo území mateřského státu je jejich připravenost fungovat ve válečných podmínkách. Těm se často podobají podmínky panující v krizových regionech, kde k jejich stabilizaci je z počátku třeba jiných než běžných civilních postupů. Parafrázováno výrokem Clausewitze, použití ozbrojených sil sice stále zůstává pokračováním politiky jinými prostředky, tyto prostředky však nejsou válečnými prostředky, ale jsou nástrojem mírového řešení vzniklé situace.

1.2 OZBROJENÉ SÍLY V EKONOMICE

Ozbrojené síly spojené s institucí státu jsou ekonomickým subjektem, který ke své činnosti potřebuje zdroje. Ty získává z ekonomiky a používá je k produkci ekonomických užitků. Užítky produkované státními institucemi, v širším pojetí organizacemi veřejného sektoru, se označují jako **veřejné statky**. V tomto pojetí produkují ozbrojené síly veřejný statek **vnější bezpečnost**, v užším pojetí, kdy působnost i produkce ozbrojených sil je vztažena pouze ke státnímu území se tento veřejný statek nazývá **obrana státu** (národní obrana).

Pro veřejné statky je typické, že jsou-li nabízeny jedné osobě, stávají se dostupné všem ostatním osobám bez vynaložení dodatečných nákladů.²⁰ **Vnější bezpečnost či obrana státu je příkladem čistého veřejného statku**, který se vyznačuje **nerivalitní spotřebou**, protože spotřeba tohoto veřejného statku nesnižuje jeho dostupnost komukoliv jinému, jemuž je tento statek poskytován, a **nevylučitelností ze spotřeby**, protože producent veřejného statku nemá žádnou legislativní ani technickou možnost zabránit komukoliv ve spotřebě takového statku.

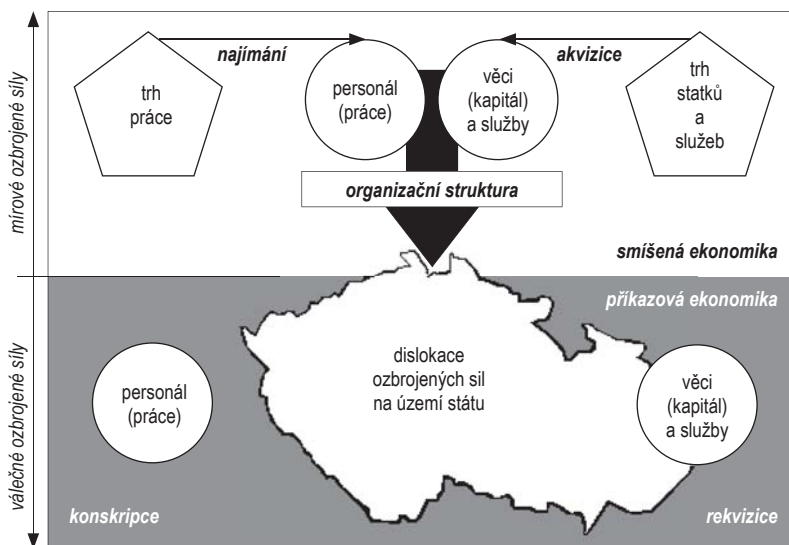
Poskytovatelem veřejného statku vnější bezpečnosti nebo obrany státu je vláda. Ta také cestou ministerstva obrany a dalších klíčových ministerstev řeší otázky alokace prostředků pro potřeby odvětví obrany zajišťující poskytování veřejného statku vnější bezpečnosti či obrany státu. Stát jako jeden z produkčních subjektů ekonomiky má však v ekonomice zvláštní postavení. Disponuje silou získávat zdroje netržním způsobem, tj. uplatněním státní moci. Zde v podobě moci zákonodárné, exekutivní nebo soudní. To zásadně odlišuje alokaci zdrojů pro potřeby státních institucí a zejména pro potřeby vnější bezpečnosti, obrany a ozbrojených sil od způsobu alokace zdrojů v jiných produkčních subjektech, které nedisponují státní mocí. Základní schéma takové alokace a použité pojmosloví pro označení vstupů produkční činnosti však zůstává i v případě státní instituce ozbrojených sil zachováno, jak dokumentuje obr. č. 2.

Jako kterýkoliv produkční subjekt působící v ekonomice potřebují rovněž ozbrojené síly jako státní instituce ke své činnosti zdroje. Tyto zdroje se člení na **lidské zdroje** a **věcné zdroje** a s nimi spojené služby. V ekonomice založené na peněžních vztazích přistupují k těmto dvěma základním produkčním zdrojům ještě **zdroje peněžní**. **Lidské a věcné zdroje jsou managementem seskupovány do organizačních struktur** a v případě ozbrojených sil jsou organizační prvky této struktury (organizační útvary) rozmístovány po území státu tak, aby byla co nejvíce omezena možnost narušení územní suverenity, případně jsou rozmístěny podle jiných strategií reagujících na bezpečnostní situaci státu.

Nasazené, vyčleněné nebo k nasazení připravené lidské zdroje jsou ve vojenské terminologii označovány jako **síly**. Věcné zdroje z kategorie movitého majetku jsou označovány jako **prostředky**, případně jako **vojenský materiál**.²¹ Organizační struktura ozbrojených sil tak pro vojáka plánujícího

Obr. č. 2:

Alokace zdrojů ozbrojeným silám



nebo řídicího operaci některé z organizačních částí ozbrojených sil primárně vyjadřuje kombinaci sil a prostředků, resp. vybavení sil příslušnými prostředky.

B Kde budovat vojenské posádky

„Ubi bene, ibi patria.“ (Cicero)

Po celé věky byly na území státních útvarů rozmísťovány vojenské posádky tak, aby bylo chráněno klíčové vnitrozemí takového útvaru a zajištěny jeho hranice. Naopak státy chystající se na útočnou válku měly zájem soustředit svá vojska v nástupních prostorech co nejbližší u hranic státu, kterému hodlaly vyhlásit nepřátelství. Pro obranné účely tak byly budovány vojenské pevnosti umožňující ubytování, stravování a přípravu vojáků. Podél hranic, kde bylo možné s ohledem na vlastnosti terénu očekávat využití tohoto prostoru k útoku ze strany potenciálního nepřítele, byla budována stálá rozsáhlá liniová vojenská opevnění. Ta byla zároveň po 1. světové válce zpravidla nejmohutnějším zbrojním programem států sousedícím s Německem.²² Vojenské posádky a pevnosti byly na území státu rozmísťovány tak, aby bylo možné mezi nimi přemísťovat vojska pokud možno co nejkratším pochodem, který by bojovníky co nejméně vyčerpal. Hustota vojenských posádek se zmenšila a význam liniových opevnění poklesl s rozvojem techniky (železnice, automobily, letadla), která umožnila mobilní vedení bojové činnosti a koncentrování sil a prostředků v zájmových prostorech předpokládané bojové činnosti v krátkém reakčním čase a to při potřebě stále menšího počtu bojovníků.

Pro civilní obyvatelstvo měst a obcí bylo v době války umístění posádky na katastru obce ekonomicky nevýhodné, protože takové místo se stalo vojenským cílem se všemi negativními důsledky vyplývajícími z takového statusu. Naopak v době míru byly vojenské posádky ekonomickým stabilizátorem regionu své dislokace. Nelze se proto divit, že obce měly zájem podílet se na financování budov pro ubytování vojska (kasáren), které pak ozbrojeným silám za úplatu poskytovaly. To v předválečném Československu umožňovalo nařízení vlády Československé č. 122/1922 Sb., *kterým se stanoví náhrada za ubytování vojska v novostavbách kasáren* vydané na základě zákona č. 93/1879 říšského zákoníku, *o ubytování vojska*. V tomto případě stálá přítomnost vojska ve městě byla příčinou toho, že peněžní ústavy byly ochotné poskytnout obci na výstavbu kasárenských novostaveb úvěr, což ve svém důsledku přispělo k řešení problémů místní zaměstnanosti.²³

Zdroje pro potřeby státních institucí lze získávat tržním a netržním způsobem, tj. příkazem. V tomto pojetí má vliv na možnosti pro získávání zdrojů pro potřeby ozbrojených sil model ekonomiky, který existuje v tom kterém státu. V naprostých krajnostech se může jednat o tržní ekonomiku, kde všechny vztahy jsou určovány působením tržních sil, nebo ekonomiku příkazovou, kde všechny vztahy jsou určovány státní mocí, tj. příkazy/rozkazy. V demokratických státech je zpravidla uplatňován smíšený model tržní a příkazové ekonomiky, tzv. **smíšená ekonomika**, kde tržní vztahy převládají v mírové době. Naopak v případě válečných ohrožení, příprav na válku nebo vedení války jsou tržní vztahy omezovány státním dirigismem, tzn., že působení tržních sil je omezováno úředními zásahy – státní mocí a ekonomika se podřizuje válečným potřebám státu.

Lidské zdroje jsou označovány obecně jako **personál** a ekonomicky je činnost personálu označována jako **práce** vkládaná do produkce veřejného statku. Personál pro činnost státních institucí lze získávat dvojím způsobem. V první řadě jde o tržní způsob, tj. **najímáním personálu na trhu práce**, kde v tomto případě vzniká zaměstnanecký (profesní) vztah mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a státem (zaměstnavatelem). Ve druhé řadě jde o netržní způsob získávání personálu a tím je uvalení povinnosti na fyzické osoby, které jsou občany daného státu, vykonat (vykonávat) pro stát službu. Odepření takové povinnosti je zpravidla sankcionováno v trestním řádu trestem odnětí svobody. Netržní způsob získávání personálu ozbrojených sil bývá označován jako **konskripce** (vyhledávání a soupis zdrojů pro potřeby státu) a povinnost strpět úkony spojené s konskripcí, dostavit se k odvodnímu řízení a vykonat případně službu ve prospěch státu v ozbrojených silách nebo nějakou alternativu takové služby se označuje v celku jako **branná povinnost**.

Věci nutné pro potřeby ozbrojených sil a obrany státu (zbraně, vozidla, letouny, budovy, munice, pohonné hmoty atd.) se označují jako **kapitál**. Tento kapitál lze podobně jako práci získat tržním způsobem z trhu statků a služeb, označovaným v odvětví obrany zpravidla jako **akvizice**, kde cena získávaných věcí je určována na základě trhu. Kapitál lze rovněž pro potřeby státních institucí získávat netržním způsobem, vynucením si těchto věcí od jejich vlastníků. Tento způsob bývá označován jako **rekvizice** (vyvlastnění) nebo **konfiskace** (zabavení). Rekvizice věcí potřebných pro potřeby obrany je v demokratickém státu prováděna na základě úplaty, ale hodnota takové úplaty není určena tržně, tj. tržní cenou, ale úředně, tzn. paušální částkou.

S existencí personálu a kapitálu ozbrojených sil je spojena potřeba získávat plnění nemateriální povahy, tj. **služby**, jako jsou opravy kapitálových statků, úklid prostor dislokace ozbrojených sil, ostraha budov, zabezpečení stravování atd. Tyto služby jsou poskytovány vlastním personálem, nebo personálem dodavatelů zabezpečujících poskytování takové služby. V této souvislosti existuje vedle trhu statků také trh služeb a tyto služby si lze podobně jako personál najímat s tím rozdílem, že mezi státem a poskytovatelem služby nevzniká zaměstnanecký smluvní vztah. Netržním způsobem lze tyto služby získat na základě nařízení určitých úkonů takovýmto dodavatelským subjektům.

C Integrace ozbrojených sil do ekonomiky

„Viribus unitis.“ (latinský postulát)

Snaha o provázání ozbrojených sil s civilním sektorem je typická zejména pro odvětví obrany, kde je silně rozvinut miliční prvek. Spolupráce mezi vojenskými útvary a zařízeními a civilními institucemi v místech dislokace těchto útvarů a zařízení posiluje nejen důvěru obyvatelstva v ozbrojené síly, ale umožňuje také ozbrojeným silám „inspirovat se“ u managementu těchto subjektů při hledání řešení vlastních manažerských problémů v oblastech, které jsou v ozbrojených silách svým zaměřením velmi podobné oblastem civilní organizace. Na takovéto bázi funguje smluvní partnerství mezi organizačními prvky rakouských ozbrojených sil (Bundesweeer) a rakouskými podniky, hospodářskými organizacemi, podnikatelskými sdruženími a svazy, zájmovými sdruženími, společnostmi založenými podle veřejného práva, spolkovými zeměmi a obcemi usku-tečňovanými pod heslem ozbrojených sil „Schutz und Hilfe“.

Smluvní spolupráce spočívá ve výměně informací o činnosti obou stran v jejich periodikách, pořádání společných seminářů a obdobných odborných akcí, účasti na vojenských oslavách, zapojení civilních institucí do cvičení a výcviku, vzájemných exkurzí, účasti na sportovních soutěžích a střeleckých závodech a konzultační činnosti při řešení manažerských problémů. Součástí je také rekvalifikace vojáků na výkon civilního povolání při ukončení jejich služebního poměru.

První taková partnerská smlouva byla v Rakousku uzavřena v roce 1969 mezi Siemens SGP Verkehrstechnik GmbH a 33. tankovým praporem ve Zwölfaxingu. Po 35 letech trvání této iniciativy existuje již zhruba 150 partnerských smluv, kde odvětvové rozložení těchto smluv zahrnuje: průmysl (32%), komunální podniky (19%), zájmová sdružení (12%), bankovníctví (11,5%), energetický sektor (8%), pojišťovnictví (6%), ostatní (11,5%).²⁴

Mezi potřebou vlastního personálu pro výkon požadovaných činností a potřebou služeb, zajišťovaných jiným než vlastním personálem ozbrojených sil existuje substituční vztah. O velikosti této substituce vypovídá stupeň **autarkie** – nezávislosti ozbrojených sil na národním hospodářství. V této souvislosti platí, že mají-li být ozbrojené síly schopny působit mimo území svého mateřského státu, musí být schopny si zajišťovat většinu služeb bez podpory ekonomických subjektů obsazeného cizího území. Proto je u ozbrojených sil vybudovaných s tímto účelem požadován vysoký stupeň autarkie. Naopak, mají-li být ozbrojené síly použity nebo operačně připraveny výlučně na území mateřského státu, je tento stupeň autarkie nižší.

Substituční vztah existuje rovněž mezi prací a kapitálem. Výkony zabezpečované personálem lze do určité míry nahradit kapitálem. Nahrazením výkonu člověka výkonem techniky lze např. chránit personál před poškozením zdraví nebo alespoň toto riziko snížit. Naopak vybavování personálu kapitálem vede k růstu jeho produktivity. V důsledku této substituce zpravidla klesá v instituci potřeba práce a dochází k úspoře personálu. Takovýmto druhem substituce v odvětví obrany bylo např. snížení počtu členů osádky tanku při přezbrojení ozbrojených sil z tanku T-55 na tank T-72, kde práce čtvrtého člena posádky tanku T-55 – nabíječe – byla nahrazena mechanickým zařízením. Personální úsporu vzniklou substitucí práce kapitálem lze využít buď pro získání dodatečných produkčních kapacit, tzn. zde pro výstavbu dodatečných tankových posádek, nebo pro snížení početnosti ozbrojených sil, který je společně s počty určitých druhů zbraní a zbraňových systému považován za jeden z ukazatelů toho, zda jsou ozbrojené síly orientovány útočně či obranně.

Při prvním řešení podporuje substituce práce kapitálem vytváření masových ozbrojených sil. Při druhém řešení podporuje substituce práce kapitálem zmenšení závislosti ozbrojených sil na trhu práce nebo na demografickém vývoji branecké populace. Druhé řešení je typické pro naprostou většinu zaměstnaneckých institucí orientovaných na snižování personálních nákladů a nákladů spojených s výběrem a přípravou personálu. Jev nahrazování práce kapitálem, kdy roste finanční hodnota kapitálu, kterým je vybavována jednotka práce se označuje **prohlabování kapitálu**. **Prohlabování kapitálu u ozbrojených sil vede k jejich technologickému růstu.**

Peněžní zdroje, užívané pro najímání personálu ozbrojených sil, akvizici kapitálu a najímání služeb potřebných pro činnost personálu a zajištění funkčnosti kapitálu, jsou ozbrojených silám a odvětví obrany vyčleňovány státním rozpočtem na základě mechanismu veřejné volby. Velikost jejich potřeby je závislá na velikosti ozbrojených sil, intenzitě jejich činnosti (spotřebě) a cenách na trzích práce, statků a služeb. Velikost skutečně alokovaných prostředků je závislá na rozpočtových prioritách určených veřejnou volbou. Ta je ovlivněna bezpečnostní situací, cíli zahraniční politiky a výkonností hospodářství, které je prostřednictvím zdanění zdrojem prostředků veřejného rozpočtu nebo ochotou vlád získávat prostředky zadlužením, případně jinými způsoby.

Protože ozbrojené síly nejsou v organizaci státu izolovaným subjektem, jsou to právě peněžní zdroje, které určují velikost ozbrojených sil a jejich vybavenost kapitálem. Ozbrojené síly získávají peněžní zdroje ze státního rozpočtu především v době míru, kdy ozbrojené síly nevytvářejí plnohodnotně užitky, ke kterým byly vytvořeny. Fakt, že stát není předmětem útoku ze strany svého souseda, není jistě zásluhou ozbrojených sil. V tomto pohledu jsou požadavky ozbrojených sil a odvětví obrany na výši vojenského/obránného rozpočtu v rovnocenném konkurenčním postavení vůči požadavkům jakéhokoliv jiného odvětví demokratického státu. Politické priority se ovšem mění teprve v okamžiku, existuje-li nějaké vojenské nebezpečí ohrožující vnější bezpečnost státu. Alokované peněžní zdroje vytvářejí rozpočtové omezení ozbrojených sil.

Problém rozpočtového omezení zachycuje obr. č. 3. Zde je zachycen vztah mezi prací a kapitálem ozbrojených sil. Při daném rozpočtovém omezení a daných cenách kapitálu a práce na příslušných trzích si ozbrojené síly mohou dovolit na trhu práce buď najmout práci v hodnotě OA_0 , nebo pořídit kapitál v hodnotě OB . Protože však z definice ozbrojených sil není možné, aby vojáci nebyli vyzbrojeni, a nelze zatím zcela nahradit práci vojáka kapitálem, nacházejí se ozbrojené síly na přímce svého rozpočtového omezení v bodě E_0 , při kterém si mohou dovolit personál v hodnotě Oa_0 vybavený kapitálem v hodnotě Ob_0 .

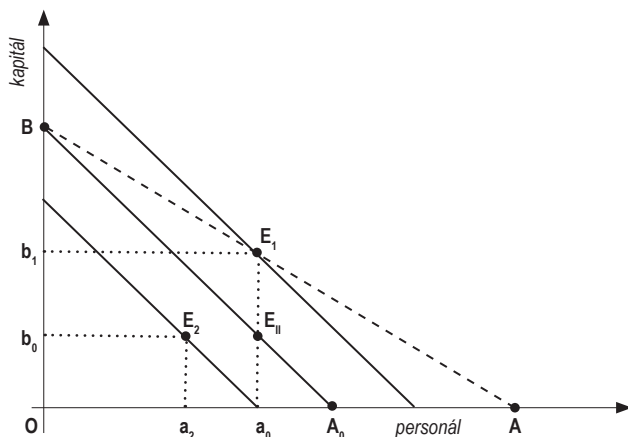
Situace se změní, pakliže dojde ke krácení nebo zvýšení vojenského/obránného rozpočtu. V případě krácení rozpočtu a požadavku na zachování poměru mezi prací a kapitálem se linie rozpočtu posune rovnoběžně k původní linii

doleva. Při zvýšení rozpočtu je tomu obráceně. Při krácení rozpočtu a požadavku na zachování původní hodnoty kapitálového vybavení, je dostupný personál velikosti Oa_2 . Při zvýšení rozpočtu lze uvažovat o zachování původní velikosti ozbrojených sil Oa_0 a zvýšení hodnoty kapitálu na Ob_1 . Také by bylo možno uvažovat o zvětšení ozbrojených sil. Takové rozšíření by ovšem znamenalo, že by se hodnota kapitálového vybavení připadající na vojáka snížila. Technologicky vyspělé ozbrojené síly však usilují o pravý opak.

V případě, že se změní cenové relace některého z faktorů, mění se sklon původní rozpočtové křivky. V našem případě došlo ke zlevnění ceny práce. Teoreticky ji lze nyní získat v rozsahu OA . Díky tomuto zlevnění je náhle dostupné kapitálové vybavení v hodnotě Ob_1 , které by bylo dosažitelné pouze při navýšení vojenského/obránného rozpočtu. Uvědomíme-li si, že rozpočtové náklady šetří právě branně povinní vojáci, jejichž cena práce není určena tržním způsobem, je jasné, že právě branná povinnost umožňuje ozbrojeným silám změkčovat rozpočtová omezení, která by na ně dolehla přímo, jestliže by byly plně profesionální. Odpadne-li nutnost využívat tento „rozpočtový polštář“, není důvod, aby branná povinnost byla ve smíšené ekonomice v době míru uplatňována.

Obr. č. 3:

Problém rozpočtového omezení ozbrojených sil

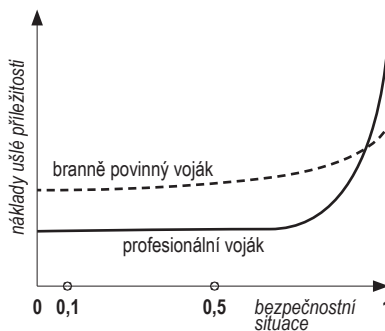


Zvláštní roli zde ovšem hraje riziko spojené se statusem vojáka. Personální náklady na vojenský personál jsou totiž různě citlivé na růst rizika trvale poškozeného zdraví nebo ztráty života, které ekonomicky racionálně uvažující osoby započítávají do svých požadavků na odměnu za vykonanou práci. Pracují v tomto případě s konceptem nákladů ušlé příležitosti, když se rozhodují mezi více variantami zaměstnání/povolání. Efekt vznikající v důsledku zakalkulování tohoto rizika a odhad dopadu na vojenský rozpočet si lze dobře uvědomit na obr. č. 4.

Obr. č. 4 dává do souvislosti průběh nákladů ušlé příležitosti, které zvažuje branně povinný voják a voják v zaměstnaneckém poměru v závislosti od vývoje bezpečnostní situace při předpokladu, že účelem ozbrojených sil je pouze obrana státu.²⁵ Bezpečnostní situace je zde charakterizována pravděpodobností použití ozbrojených sil, tzn. s růstem této pravděpodobnosti roste riziko trvalého poškození zdraví nebo smrti v důsledku bojové činnosti. Použití ozbrojených sil ovšem předchází výcvik, který „simuluje“ použití ozbrojených sil a proto i zde existuje riziko trvalého poškození zdraví nebo smrti, které roste s intenzitou výcviku. Ta je úměrná požadovanému stupni připravenosti ozbrojených sil na bojovou činnost. Vzhledem k tomu, že ozbrojené konflikty (běžného evropského) státu s jiným státem jsou díky nízké

Obr. č. 4:

Náklady ušlé příležitosti u konskripčních a profesionálních ozbrojených sil



pramen: upraveno podle DUINDAM, S. *Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces.* 1st ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X. fig. 8.1.

četnosti jevem velice těžko statisticky popsatelným, je logické, že stupeň připravenosti ozbrojených sil nechystajících se řešit válečný konflikt v době míru odpovídal pravděpodobnosti nasazení nejvýše 0,5.

Z průběhu křivek je patrné, že čím větší riziko nasazení ozbrojených sil existuje, tím branně povinní vojáci i vojenští profesionálové počítají s vyššími náklady ušlé příležitosti. Průběh jejich křivek nákladů ušlé příležitosti je však rozdílný. Křivka průběhu nákladů ušlé příležitosti branně povinného vojáka ve vztahu k riziku v případě nasazení je méně pružná než křivka profesionála. To je dáno tím, že tento voják vykonává vojenskou službu jako povinnost. Jediným způsobem, jak se této povinnosti vyhnout, je dezerte. Ta je však trestněprávně postihována odnětím svobody a voják proto kalkuluje s tím, že by mu v tomto případě ušly příjmy z jeho občanského zaměstnání. Křivka průběhu nákladů ušlé příležitosti vojenského profesionála je ve vztahu k riziku v případě nasazení velmi pružná, ale až do hodnoty určité pravděpodobnosti naprosto nepružná. Tato nepružnost je dána předpokladem, že profesionální vojáci jsou do určité míry k riziku neteční a zároveň je jim toto zvýšené riziko zakalkulováno do poskytovaných benefitů, jako jsou plat, sociální zabezpečení, zdravotní péče apod. Protože jsou nejlépe připravenou složkou personálu ozbrojených sil je jasné, že by v případě ozbrojeného konfliktu byli nasazeni jako první, a proto je křivka jejich nákladů ušlé příležitosti pružnější než u branně povinných vojáků v případě, že se přiblíží okamžik bojového nasazení. Tím se dá také zdůvodnit, proč se stát může v případě sociálního zabezpečení vojáků chovat jinak k branně povinným vojákům a jinak k vojenským profesionálům.

Vedle toho, že obr. č. 4 ukazuje vliv rizika na výši personálních nákladů, dokazuje rovněž, že klíčovým prvkem ozbrojených sil je vojenský personál a v důsledku toho také **personální náklady hrají klíčovou roli ve vojenských rozpočtech**. Při růstu ceny lidské práce se kapitálové výdaje stávají spíše zbytkovou kategorií. V této situaci může nakonec dojít k tomu, že profesionalizace ozbrojených sil nemusí ve všech zemích přinést stejné efekty a nemusí vést nutně ke zvýšení technologické úrovně ozbrojených sil, není-li doprovázena modernizací.²⁶

1.3 OZBROJENÉ SÍLY – TYPOLOGIE A POJMENOVÁNÍ

Předešlý text ukázal, jak složité může být jedno z klíčových odvětví organizace státu, jakým je odvětví obrany, a jak složité vztahy mohou vznikat v souvislosti s institucionálně-správní organizací tohoto odvětví, vojenskou organizací ozbrojených sil, jejich zdrojovým zajištěním a integrací ve smíšené ekonomice. Vše se ještě komplikuje, pokoušíme-li se srovnávat vývoj obsahu pojmu odvětví obrany a ozbrojených sil v čase pro státní útvary spojené s jedním územím, jako tomu bylo v případě území dnešní České republiky, nebo dokonce mezi různými státy. Naznačená různorodost si vyžaduje přijetí určité typologie, která v dalších částech této publikace umožní lépe pochopit odlišnosti států uplatňujících brannou povinnost nebo disponující profesionálními silami od situace v České republice. Bylo by totiž chybou nahlížet na klíčové procesy profesionalizace ozbrojených sil v zahraničí českou optikou a naopak, byť občas k takovému klamu dochází. Začneme s typologií ozbrojených sil.

Při dělení ozbrojené sil lze použít minimálně 6 hledisek. Jde o:

1. Příslušnost ozbrojených sil k plnohodnotnému suverénu mezinárodního práva veřejného.
2. Účel ozbrojených sil jako nástroje vlády při prosazování její vůle, který požívá podpory mezinárodního práva veřejného.
3. Převažující účel ozbrojených sil v rámci jeho definování v národní legislativě a předpokládané hlavní působišťe ozbrojených sil.
4. Princip uplatňovaný při formování jednotek a útvarů ozbrojených sil a určením kompetencí disponovat s takto zformovanými ozbrojenými silami v rámci rozdělení státní moci mezi centrální vládu a místní samosprávu.
5. Ne/dobrovolnost účasti personálu v ozbrojených silách.
6. Způsob vytváření ozbrojených sil a čas potřebný k jejich připravenosti pro operační nasazení.

První dvě kritéria kategorizace ozbrojených sil jsou úzce spojena s mezinárodním právem veřejným, zejména s právem humanitárním. Pojmenování

typu ozbrojených sil v této typologii lze vztáhnout na ozbrojené síly jako celek. Další čtyři kritéria dělení ozbrojených sil lze zpravidla vztáhnout pouze na části ozbrojených sil (jednotky, útvary a zařízení). Kategorie ozbrojených sil definované v rámci dělení podle těchto čtyř hledisek představují modely uplatňované při strukturování ozbrojených sil na její jednotlivé organizační části.

Ozbrojené síly každého jednotlivého státu jsou tak vlastně kombinací těchto modelů,²⁷ přičemž tato kombinace vychází z bezpečnostní a obranné/vojenské strategie státu reagující na jeho specifickou bezpečnostní situaci.

Podle příslušnosti ozbrojených sil k plnohodnotnému suverénu mezinárodního práva veřejného lze ozbrojené síly dělit na:

- soukromé ozbrojené síly,
- ozbrojené síly suverénního státu:
 - ozbrojené síly samostatného států,
 - spojenecké ozbrojené síly aliance nebo koalice suverénních států,
 - bezpečnostní ozbrojené síly určené pro nadnárodní uskupení (např. Eurocorps).²⁸

Spojenecké ozbrojené síly aliance nebo koalice suverénních států a bezpečnostní ozbrojené síly nadnárodních uskupení jsou prakticky jedním a tímž, je-li aliance či koalice vytvořena na institucionálním základě nějaké mezinárodní (nadstátní) organizace (společenství). V případě, že jsou aliance nebo koalice vytvářeny diplomatickou cestou ad hoc, jde o samostatnou kategorii. V zásadě však platí, že obě kategorie jsou vytvářeny vždy na bázi ozbrojených sil suverénního státu, tj. ozbrojených sil sloužících vládám jako nástroj, s jehož pomocí zajišťují poskytování veřejného statku vnější bezpečnosti nebo obrany státu.

Ovšem i bezpečnost může být soukromým statkem. Vždyť jde vlastně podle *Maslowovy* teorie hierarchie potřeb o základní potřebu každého člověka.²⁹ Ani samotné podnikání s bezpečností či vojenské podnikání není nic nového. Asi nejznámějším vojenským podnikatelem byl *Albrecht z Valdštejna*, kterému vojenské podnikání v době *Tricetileté války*, někdy přezdívané jako „válka zlaťáků“, přineslo rozsáhlé jmění a významný vliv v Habsburském císařství.³⁰

Bezpečnost jako soukromý statek dnes zabezpečují **bezpečnostní agentury** (ochranné, strážní apod.), tj. podnikatelské subjekty, které si lze najmout z trhu statků a služeb k ochraně osob a majetku nebo také k přípravě a řízení vlastního personálu pro takovou činnost. Na mezinárodní úrovni lze rozlišit **soukromé vojenské agentury**, tzv. PMCs (Private Military Companies)³¹ či **soukromé ozbrojené síly**³², disponujícími vojensky vyvíčenými a vybavenými jednotkami, které se zabývají obchodem s bezpečností. Tyto soukromé vojenské podnikatelské subjekty jsou dnes najímány zejména společnostmi zabývající se těžbou ropy, aby chránily zařízení a zaměstnance těchto společností v krizových regionech a pomohly tak snížit válečná rizika podnikání v těchto oblastech.³³ Přestože příslušníci soukromých ozbrojených sil nosí vojenskou uniformu a vykonávají činnost komabantů, jako žoldněři nepožívají žádné ochrany mezinárodního humanitárního práva.³⁴

D Švýcarská garda

„Hüter der Freiheit der Kirche“ (titul propůjčený Švýcarské gardě papežem Juliem II.)

Soukromými ozbrojenými silami disponuje rovněž Vatikán, protože nemá status suverénního státu.³⁹ Jsou jimi *Švýcarská garda* (Päpstliche Schweizergarde) [www.schweizergarde.org], jejíž úkolem je ochrana osoby papeže a prostorů a osob patřících k Vatikánu.

Počátky *Švýcarské gardy* sahají do roku 1506. Tehdy 22. ledna 1506 vstoupilo 150 švýcarských žoldněřů z původních 200 požadovaných do Vatikánu, aby nabídlo své služby tehdejšímu papeži Juliu II. Že se nejednalo o formální službu, dokládá fakt, že při ochraně prchajícího papeže Klementa VII. v květnu 1527 zahynulo 147 gardistů. Útvar *Švýcarské gardy* však nefungoval nepřetržitě. Byl třikrát rozpuštěn, a to v 16., 18. a 19. století.

V současnosti čítá útvar *Švýcarské gardy* 110 mužů. Aby se člověk mohl stát gardistou, je třeba aby byl mužem, měl švýcarské státní občanství, absolvoval střední školu, byl morálně bezúhonným katolíkem ve věku 19 až 30 let, absolvoval prezenční vojenskou službu ve švýcarské milici a měl dobrý zdravotní stav a měřil alespoň 174 cm. Smlouvu pro službu v gardě lze uzavřít minimálně na dva roky.⁴⁰

Pod soukromými ozbrojenými silami se rozumí hlavně cizinecké legie, jako je *Španělská legie* (Tercio de Extranjeros)³⁵ nebo mediálně známější *Francouzská cizinecká legie* (Légion Etrangère).³⁶ Ta vznikla již v roce 1831³⁷ na popud francouzského krále Ludvíka Filipa, který se chtěl založením této jednotky vyrovnat s velkým počtem dezercí ve *Francouzské koloniální armádě* při zahraničních taženích. Vedle toho, že se legie zapojovala do válek, které vedly panovnické rody, zúčastnila se také bojů v 1. a 2. světové válce. V roce 1931 byla dokonce legie začleněna do koncepce francouzských ozbrojených sil.³⁸

Sledujeme-li deklarovaný a skutečný **účel ozbrojených sil jako nástroje vlády při prosazování její vůle**, který požívá podpory mezinárodního práva veřejného, pak lze ozbrojené síly dělit na:

- ozbrojené síly bojující v zahraničí za osvobození okupovaného území státu (např. Československé legie v období 1. světové války),
- osvobozené ozbrojené síly bojující na území státu za nezávislost území podle principu národního sebeurčení,
- ozbrojené síly suverénního státu doplňované výlučně z obyvatelstva tohoto státu.

Status druhé kategorie ozbrojených sil z našeho výčtu je v současném světě problematický. Ozbrojený odpor proti vládní autoritě ovládající dané území je považován mnohdy za terorismus a ten nepožívá žádné podpory mezinárodního práva veřejného a jen zřídka požívá podpory demokratických zemí. Organizace jako palestinské hnutí odporu *Hamás* je považována za teroristickou, tzn. organizaci šířící svými násilnými činy, prováděnými vojenskými prostředky, strach mezi civilním obyvatelstvem. Činnost těchto organizací nelze ani ospravedlnit skutečností, že za cíl svých útoků si vybírají objekty spojené s centrální vládní autoritou jako jsou policejní stanice nebo vojenské konvoje.

Ze tří výše uvedených kategorií ozbrojených sil jsou veřejný statek vnější bezpečnosti či obrany státu schopné zajistit pouze ozbrojené síly suverénního státu doplňované výlučně z obyvatelstva tohoto státu, a to právě proto, že jsou spojeny s existujícím, státem vymezeným územím, obyvatelstvem a státní mocí. Tyto ozbrojené síly mohou být pravidelné/regulérní nebo se může jednat o ad hoc vytvářené ozbrojené síly.

Podle **převažujícího účelu ozbrojených sil v rámci jeho definování v národní legislativě** a jejich předpokládaného hlavního působíště lze ozbrojené síly dělit na:

- bezpečnostní síly:
 - určené pro zajištění vnitřní bezpečnosti a proto operující na území státu
 - určené pro zajištění vnější bezpečnosti operacemi mimo území státu (bezpečnostní expediční síly)
- obranné síly:
 - orientované na obranné operace na území státu, případně v pohraničním pásmu za státní hranicí
 - orientované na obranu území státu s povinností (proti)útoky a vytlačení protivníka daleko za hranice bráněného státního území (útočně orientované obranné síly)
- útočné síly (útočné expediční síly)

Ze tří výše uvedených kategorií ozbrojených sil mají oporu v mezinárodním právu pouze první dvě a to v důsledku skutečnosti, že vedení útočné války je zakázáno.⁴¹ Zvláštní situace existovala v případě útočně orientovaných obranných sil. Vrátime-li se k tab. č. 2, která informovala o změnách účelu ozbrojených sil spojených s dnešním územím České republiky, bylo jedním z mezinárodních závazků socialistického Československa faktické podřízení plánování obrany Československa⁴² a použití ozbrojených sil dle zásad stanovených Spojeným velením ozbrojených sil *Varšavské smlouvy*.⁴³ Tehdejší ozbrojené síly byly připravovány na provedení (proti)útoky,⁴⁴ který měl případného agresora – stát nebo státy NATO – zatlačit daleko na jeho území.⁴⁵ Provedení úspěšného protiútoky předpokládá vždy alespoň trojnásobnou převahu sil na úseku jeho provedení a použití útočných zbraní.⁴⁶ Přestože byl účel ozbrojených sil členských států *Varšavské smlouvy* deklarován jako obranný, ve skutečnosti se jednalo o útočné ozbrojené síly, protože musely být schopny provedení (proti)útoky. Jak je ukázáno ve čtvrté kapitole, odpovídal tomu také přístup k výstavbě personální struktury těchto ozbrojených sil.

Podle **hlavního principu uplatňovaném při formování jednotek a útvarů ozbrojených sil a určením kompetencí disponovat s takto zformovanými ozbrojenými silami v rámci rozdělení státní moci mezi centrální vládu a místní samosprávu** lze ozbrojené síly dělit na:

- miliční,
- nemilичní.

Samotný výraz milice pocházející z latinského *militia* = *vojenská služba, vojenský stav*⁴⁷ má několik významů. Může jít o (1) vojsko vytvořené z občanů, vykonávající aktivní vojenskou službu nikoliv jako svou profesi. Dále jako milice mohou být označeny (2) polovojenské jednotky organizované na principu příslušnosti k určité politické straně nebo třídě (*Lidové milice*). Jako milice se mohou (3) označovat jednotky osvobozeneců ozbrojených sil. Jako milice se označuje (4) policejní sbor v Rusku. Jako milice se dříve (5) označovala neaktivní složka pravidelných ozbrojených sil tvořená z branně povinných vojáků, tj. vojenská záloha/rezerva. Významy 1, 2 a 5 jsou prakticky shodné díky tomu, že jako **milice jsou označeny organizační prvky ozbrojených sil složené z neprofesionálních vojáků vykonávajících vojenské činnosti dobrovolně nebo na základě donucení.**

Jako miliční ozbrojené síly byly dříve označovány síly založené na službě neprofesionálních vojáků, kteří v době míru procházeli krátkodobým nepravidelným vojenským výcvikem a do vojska byli k dlouhodobější službě povolováni až v případě ozbrojeného konfliktu. Termín milice je rovněž používán v případě, že organizace ozbrojených sil předpokládá iniciativu občana jako jeho „sebevyzbrojení“ a „sebeorganizaci“ vytvářených vojenských útvarů a dále možnost volby občana při budování jeho paralelní vojenské kariéry ke kariéře civilní, zaměřené na dosažení určitého hierarchického postavení v rámci miličních útvarů.

Termín milice je dnes používán pro jednotky a útvary stavěné z branně povinných vojáků pocházejících ze správních okrsků (obce, okresy) nebo správních celků (kraje, země/státy), kde jsou dislokovány tyto jednotky a útvary s územní doplňovací působností. U těchto jednotek a útvarů se předpokládá rovněž nasazení zejména v prostoru vymezeném těmito správními okrsky/celky. Nasazení těchto miličních jednotek a útvarů je realizováno zpravidla na základě požadavku vrcholných představitelů místních samospráv, případně až s jejich souhlasem nebo pod jejich velením. Pod pojem miliční ozbrojené síly lze řadit ozbrojené síly pojmenované jako domobrana, zeměbrana, teritoriální ozbrojené síly či síly územní obrany, což jsou často vlastně překlady cizojazyčných pojmů *Landwehr*,

Landsturm (Rakousko, Německo) a *Territorial Army* (Velká Británie). V USA se od roku 1870 používá označení *Národní garda* (Home Guard) pro původní milici (*militia*) organizovanou v amerických koloniích.⁴⁸

E Landwehr, Landsturm a anglická míle

„Nikdo nemiluje vlast proto, že je velká, ale proto, že je jeho.“ (Seneca)

Jako Landwehr se původně označoval hliněný násep k obraně hranic. Později termín označoval instituce ozbrojených sil, určených k obraně územněsprávních celků federativně uspořádaných států.

Landwehr byl od roku 1809 centrálně organizován v Rakousku a od roku 1813 také v Prusku. Maďarskou alternativou Landwehru byla Honvédarmee. Do německého Landwehru byly zařazeny osoby po odsloužení prezenční služby ve stálých ozbrojených silách. Branná povinnost v německém Landwehru spočívala v povinnosti vykonat dvě krátkodobá vojenská cvičení v délce 8 až 14 dnů (s výjimkou jezdeckva) a účasti na každoročním kontrolním shromáždění. Do Landsturm byly zařazeny osoby, které byly sice podrobeny branné povinnosti, ale nebyly povolány ani do stálých ozbrojených sil ani zařazeny do Landwehru. Označení Landsturm pro tento druh rezervy se používá podle poplašného zvonění (*die Sturmglocke*), kterým se lidé v obcích svolávali, bylo-li třeba čelit společně nějakému nebezpečí.

Historickou spojitost s milicí, v původním významu s vojenskou službou, má také anglická míle. Tato měrná jednotka byla v Británii zavedena v době obsazení britského souostroví Římany. Délka kroku tehdejší římského legionáře měřila přibližně 80 cm a při pochodu byl počítán každý druhý krok. Tisíc těchto dvojkroků vytvářelo míli, latinsky *milia passuum* = 1,5 (1,6) km.

Milice je dnes spíše doplňkem stálých ozbrojených sil, který je užitečný zejména v případě řešení nevojenských nebezpečí, tedy v oblasti vnitřní bezpečnosti. V této souvislosti lze rozlišit celou škálu účelů miličních ozbrojených sil, jak to zachycuje tab. č. 4.

Podle **ne/dobrovolnosti účasti personálu v ozbrojených silách** lze ozbrojené síly dělit na:⁵²

- dobrovolnické (profesionální v užším slova smyslu – All-Volunteer Force, *Freiwilligenarmee*);

- zaměstnanecké (profesionální v širším slova smyslu – Professional Armed Force, Berufsmarine);
- konškrpční (ozbrojené síly založené na branné povinnosti);
- smíšený typ ozbrojených sil složený z konškrpční složky a složky profesionální, případně zaměstnanecké (či z jejich kombinace), tzv. poloprofesionální ozbrojené síly.

V běžném jazyku se stírá rozdíl mezi dobrovolnickými (profesionálními) a zaměstnaneckými ozbrojenými silami.⁵³ Rozdíl vyplyne na povrch, uváží-li se rozdíly v řízení zaměstnaneckého a služebního vztahu. Jak v dobrovolnických, tak v zaměstnaneckých ozbrojených silách je profesionální voják zavázán časově omezeným služebním závazkem. **V dobrovolnických ozbrojených silách však jeho zaměstnanecký vztah končí automaticky s uplynutím služebního závazku a má-li pokračovat, musí být obnoven na základě vůle obou smluvních stran. V zaměstnaneckých ozbrojených silách setrvává voják v zaměstnaneckém poměru i po uplynutí splněného služebního závazku.** Závazek ke službě a zaměstnanecký vztah jsou zde tedy rozdílné vztahy. V zaměstnaneckých ozbrojených silách může proto docházet k tomu, že obdobně jako v jiných organizacích může voják ze služby odejít dokonce přímo do starobního důchodu, splňuje-li až do doby nároku na něj požadavky pro výkon svého služebního zařazení. Na zaměstnanecké ozbrojené síly se však mohou redukovat původně deklarované dobrovolnické ozbrojené síly, jsou-li služební závazky s vojáky uzavírány opakovaně až do doby splnění nároku na starobní důchod.

Tab. č. 4:

Účel milice ve vybraných státech

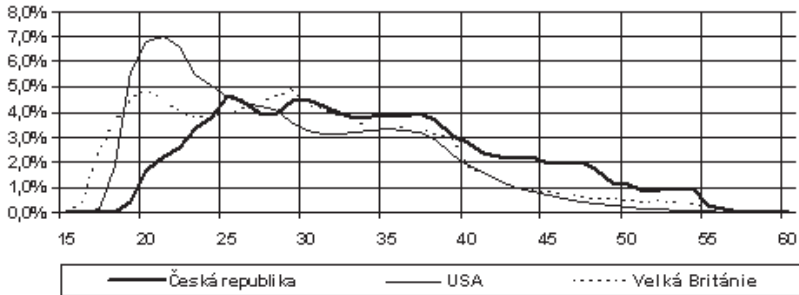
stát	Švýcarsko	Finsko, Rakousko	Dánsko, Norsko	Velká Británie, USA
účel	vojenský (bojový)	částečně nevojenský (nebojový)	pomocný vojenský (vojenská záloha)	nevojenský (nebojový)

pramen: MØLLER, B. Conscription and its alternatives. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 277-305, Table 7.

V běžné praxi jsou ozbrojené síly smíšeným typem ozbrojených sil, který je charakterizován stupněm profesionalizace ozbrojených sil, jenž vyjadřuje podíl vojáků vykonávajících vojenskou službu v zaměstnaneckém poměru, tzv. **profesionální jádro**, na celkovém počtu vojáků. Stejně tak je u profesionálního jádra ozbrojených sil zpravidla uplatňován jak model zaměstnaneckých, tak dobrovolnických ozbrojených sil. První model je používán u personálu, jehož kvalifikace si vyžadovala dlouhodobé přípravy nebo vysoké náklady, a proto je třeba podle teorie lidského kapitálu získat co nejdelší a největší tok užitků pro instituci, která tyto náklady vynaložila. Druhý model je používán u ostatních kategorií profesionálních vojáků. Rozdíl mezi dobrovolnickými a zaměstnaneckými ozbrojenými silami vyplyne zpravidla z věkového rozložení vojenského profesionálního personálu ozbrojených sil (viz obr. č. 5), případně z rozboru průměrné doby setrvání ve služebním poměru.⁵⁴

Obr. č. 5:

Věkové rozložení v rámci dobrovolnických a zaměstnaneckých ozbrojených sil v roce 2001



pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html> [SIAD];

UK Defense statistics 2001.1st ed. London: MoD, 2001. [www.dasa.mod.uk]

Ozbrojené síly USA a Velké Británie jsou považovány za dobrovolnické ozbrojené síly. Jak je patrné z obr. č. 5, jen mizivé procento vojáků odchází do starobního důchodu z aktivní vojenské služby, většina vojáků slouží v časově omezeném služebním kontraktu. Průměrná doba setrvání ve služebním

poměru se např. v USA pohybuje kolem 5 roků.⁵⁵ Naproti tomu ozbrojené síly České republiky bylo možné v roce 2001 považovat ještě za zaměstnanecké ozbrojené síly. Průměrná doba setrvání ve služebním poměru se zde pohybovala kolem 18 roků.⁵⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* sice zrušil možnost, aby se voják rozhodoval po skončení závazku, jestli setrvává v ozbrojených silách, na věkovém rozložení se tato skutečnost projeví až s určitým zpožděním. V tomto případě půjde zejména o posun věkového rozložení k věkovým skupinám 18 až 22 let, které v roce 2001 byly představovány hlavně branně povinnými vojáky.

V souvislosti s personální strukturou ozbrojených sil a způsobem jejího doplňování lze použít také typologii zachycenou v obr. č. 6.

Obr. č. 6:

Ozbrojené síly podle způsobu doplňování personální struktury

		motivace vstupu	
		dobrovolnost	nedobrovolnost
úvazek ke službě	stálý	dobrovolnické zaměstnanecké	konskripční
	dočasný	miliční	miliční doplňované konskripční

pramen: KESTBAUM, M. Citizen-soldiers, national service and the mass army: The birth of conscription in revolutionary Europe and North America. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 117-144, Fig. 1.

Ke kritériu ne/dobrovolnosti výkonu vojenské služby je navíc doplněn charakter služebního úvazku. Na tomto místě je třeba upozornit na zásadní rozdíl mezi novodobými profesionálními a branně povinnými vojáky. Profesionálním vojákům je zpravidla zakázáno vykonávat mimo službu další zaměstnání, kdežto zaměstnanecký vztah branně povinných vojáků vzniklý před nástupem služby trvá i v průběhu této služby, služba ho však znemožňuje vykonávat. Dochází tak vlastně jen k jeho pozastavení. Výjimkou je výkon služby v miličních ozbrojených silách, kde po dobu služby nedochází k pozastavení zaměstnaneckého vztahu.

Podle způsobu vytváření ozbrojených sil a času potřebného k jejich připravenosti pro operační nasazení můžeme ozbrojené síly dělit na:

- ad hoc zformované ozbrojené síly vytvářené až v době ozbrojeného konfliktu nebo v době jeho bezprostřední hrozby;
- systematicky budované ozbrojené síly (stálé vojsko):
 - mobilizovatelné ozbrojené síly složené pouze z kádrového personálu, kde tento personál tvoří tzv. mírový rámec fungování ozbrojených sil;
 - mobilizovatelné ozbrojené síly složené z kádrového personálu a provádějící prezenčně výcvik branně povinných vojáků, kde kádrový personál a vojáci vykonávající prezenční službu tvoří tzv. mírový rámec fungování ozbrojených sil;
 - mobilizované ozbrojené síly, tj. ozbrojené síly rozvinuté na tzv. válečné počty;
 - nemobilizované (a vlastně nemobilizovatelné) ozbrojené síly nacházející se již v době míru na počtech určených k použití ozbrojených sil.

Vytváření ozbrojených sil ad hoc až v době ozbrojeného konfliktu či krátce před ním bylo typické pro období feudalismu. Tento systém byl založen na lenní povinnosti uvalené na vazaly poskytnout v případě potřeby síly a prostředky pro vytváření vojska, nebo peníze na nákup těchto prostředků a případný nájem žoldnéřského vojska. Požadovaná velikost takových ozbrojených sil se odvíjela od stupně válečného ohrožení, kterému panovník čelil, nebo jeho cílů v zahraniční politice. Takto byla branná povinnost selektivně uvalována na mužské obyvatelstvo panství s takovou povinností a vojenskou službou byl povinen každý 30., 20., 10. nebo 5. nevolník, splňující předpoklady pro vojenskou službu, výjimečně pak všichni takoví muži.⁵⁷

Vojenská hodnota ad hoc formovaných vojenských útvarů z řad nevolníků byla malá. Se zdokonalováním zbraní a stále silnějším pronikáním techniky do ozbrojených sil se ukázalo, že vedení bojové činnosti klade stále větší nároky na kvalifikaci vojáků a zároveň je třeba co nejvyšší připravenosti ozbrojených sil plnit úkoly kdekoliv na území státu podle „libovolného“ příkazu panovníka. Také je třeba, aby vojsko bylo loajální především panovníku a ne primárně majetníku žoldnéřského vojska nebo majiteli panství. V důsledku toho se prosadil **koncept stálého vojska**,⁵⁸

tj. ozbrojených sil přímo podřízených centrální vládní autoritě, kde byla vykonávána prezenční vojenská služba, po jejímž absolvování byli vojáci zařazeni do vojenské zálohy a v případě potřeby mobilizováni pro rozvínutí ozbrojených sil na válečné počty. Po splnění branné povinnosti vůči takovému vojsku mohli být „vyřazení“ vojáci ze stálého vojska zařazováni do miličních složek ozbrojených sil.

Při existenci vojenské (bojové) zálohy/rezervy se hovoří o organizaci ozbrojených sil na rámcovém principu. Jednu stranu rámce tvoří početní **mírový stav ozbrojených sil**, druhou stranu její **válečný početní stav** odpovídající tzv. **polní armádě**. Tu je možné ztotožnit také s vojenskou silou státu. Existenci takového rámce dokládá tab. č. 5 na příkladu vybraných ozbrojených sil evropských států účastnících se 1. světové války.

Tab. č. 5 ukazuje, že mírové ozbrojené síly před 1. světovou válkou se pohybovaly přibližně v $1/3$ válečných počtů. Je rovněž patrné, že na určení rámce má vliv také geopolitická poloha státu. Přehled o rámcování ozbrojených sil v Československu, potažmo v České republice zachycuje tab. č. 6.

Tab. č. 5:

Vojenská síla a potenciál vybraných evropských států v roce 1914 (tis. osob)

	mírové počty (MP)	válečné počty (VP)	MP/VP	počet obyvatel	mužů pro vojenskou službu
Rusko	1 445	3 400	2,35	164 000	17 000
Francie	827	1 800	2,18	36 600	5 940
Velká Británie	162	248	1,53	46 000	6 430
Německo	761	2 147	2,82	67 000	9 750
Rakousko-Uhersko	478	1 338	2,80	51 000	6 120

pramen: ROWE, DM. Globalization, conscription and anti-militarism in pre-world War I Europe. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 145-170, Table 3.

Výjimku z rámcového konceptu organizace ozbrojených sil tvoří ozbrojené síly, které nemají rezervní složku (a tudíž nemají svůj rámec), a to proto, že velikost a operační schopnosti těchto ozbrojených sil nevyžadují takovou rezervu, nebo proto, že to nevyžaduje účel těchto ozbrojených sil. To je zejména případ ozbrojených sil určených pro plnění úkolů v oblasti vnitřní bezpečnosti. Vojenská služba u takovýchto ozbrojených sil je většinou vykonávána plně na dobrovolnickém/zaměstnaneckém základě. Za rezervu jsou u těchto ozbrojených sil zpravidla považovány miliční prvky ozbrojených sil. Jejich cílem však nebývá primárně bojová činnost, ale nahrazení výkonu částí činností stálých ozbrojených sil na území mateřského státu v případě, že část stálého vojska působí v zahraničí.⁵⁹

V praxi jednotlivé státy málokdy pojmenovávají své ozbrojené síly obecným označením jako ozbrojené síly, které se objevuje v definicích této státní instituce zabezpečující vojenským (bojovým) způsobem vnější bezpečnost státu, případně poskytující obranu státu. Proto je třeba si říci alespoň něco málo k existujícím pojmenováním ozbrojených sil, z nichž některá již

Tab. č. 6:

Velikost ozbrojených sil Československa a České republiky a jejich mírový rámec (v tis. osob)

	1920	1928	1928	1935	1938	1946	1956	1958	1969	1989	1993	2005
mírové počty (MP)	150	150 (90)	140 (100)	150	232	187	208	182	214	200	107	22
válečné počty (VP)	–	–	660	973	1 280	655	765	650	580	500	–	–
poměr MP/VP	–	–	4,7 (6,6)	6,5	5,5	3,5	3,7	3,6	2,7	2,5	–	–

poznámky: Čísla v závorce udávají letní stav ozbrojených sil. Kromě roků 1993 a 2005 jde o plánované počty osob.

pramen: [www.vojenstvi.kvalitne.cz](http://www.vojenstvi.kvalitne.cz;);
<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5342>

byla v textu užitá. Pozornost věnujeme pojmenování instituce ozbrojených sil, které byly spojeny s dnešním územím České republiky. Jde o výrazy: ozbrojené síly, branná/ozbrojená moc, armáda, vojsko, milice, garda a legie.

Pojmenování **ozbrojené síly** používá zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách České republiky* a používal ho rovněž zákon č. 92/1949 Sb., *Branný zákon*. Dnešní složení ozbrojených sil lze vyčíst z obr. č. 1. Základem celého sousloví je podstatné jméno kolektivní *síly* doplněné přídavným jménem *ozbrojený*. Použití kolektivního podstatného jména znamená, že ve spisovném jazyce neexistuje regulérní jednotné číslo k pojmenování ozbrojených sil (na rozdíl třeba od němčiny). Přesto podstatné jméno *síla* má význam *vliv, mocný činitel, moc*. Přídavné jméno *ozbrojený* určuje základní vlastnost této síly ve smyslu *ta, která má u sebe zbraň/zbraně* nebo *ta, která používá zbraně*.⁶⁰ **Pojem ozbrojené síly vyjadřuje vytvoření (státní) moci, (státního) vlivu na bázi soustředění osob (kolektivu), které jsou vybaveny zbraněmi.** To předurčuje ozbrojené síly do role mocného činitele, tj. do role prvku, jímž lze moc vytvářet, uzurpovat, dobývat na nových územích, ale také ovlivňovat uvnitř státu samotného.

Obdobný význam jako ozbrojené síly má pojem **branná moc**, který můžeme najít v zákoně č. 193/1920 Sb., *Branný zákon republiky Československé*. Podstatné jméno *moc* zde má význam kolektivního nositele *možnosti někoho ovládat, něčeho, co je schopné působit*. Slovo *branný* znamená to samé, co *ozbrojený*. Tato přídavná jména jsou odvozena od staročeského *bran, braň = obrana, odpor, zbraň*. *Branný* a *ozbrojený* znamená proto *vybavený a schopný klást odpor, těžko se podvolovat jiné moci, jiným silám*.⁶¹ Tento význam má i pojmenování **ozbrojená moc**, které lze najít v překladu přílohy *Pravidel respektujících zákony a zvyky pozemní války k Haagské úmluvě o zákonech a obyčejích pozemní války*.

Termín **vojsko** byl u nás běžně používán až do roku 1999, kdy podle branných zákonů byli vojáci přijímáni a odváděni do vojska. To je podle definice souhrnem bojovníků. Základem slova vojsko je staroslověnské *vojъ = bojovník*.⁶² Prakticky všechna slova odvozená v češtině od základu *voj* (vojín, voják, vojenský aj.) se vztahují k boji. Pro pojmenování instituce ozbrojených sil, zahrnující více než vojenský personál, se na území Česka používalo pojmenování **armáda**. Pojmenování armády bývalo zejména používáno pro pojmenování ozbrojených sil spojených se státem a centrální

vládní autoritou. V minulosti to byla nejen rakousko-uherská *k. und k. Armee*, ale také *Československá armáda*, *Československá lidová armáda* a dnes *Armáda České republiky*. Samotný termín armáda pochází ze španělského *armada*, které vychází z latinského *armāta* = *ozbrojená skupina lidí*; latinské slovo *arma* = *nářadí, zbroj*.⁶³ Armáda má vlastně stejný význam jako vojsko, přesto český jazyk dává přednost pro označení toho, co je spojeno s armádou, slovanskému *voj*.

F vládní vojsko

„Kdo je první v úřadě, před katem první na řadě.“ (německé přísloví)

Jedinou vojenskou institucí s názvem vojsko bylo vládní vojsko zřízené vládním nařízením č. 216/1939 Sb., *jímž se zřizuje vládní vojsko Protektorátu Čechy a Morava* a retroaktivně zrušené až v roce 1947 k 5. 5. 1945. zákonem č. 29/1947 Sb., *o likvidaci tak zvaného vládního vojska*, jakož i o umístování a jiném zaopatření jeho zaměstnanců. Vládní vojsko bylo vytvořeno na základě zbytků zaměstnaneckého jádra československé branné moci po jejím rozpuštění v důsledku německé okupace. Jeho účelem bylo udržování vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku a výkon pomocných služeb na podporu správy a ochrany ekonomické infrastruktury území hitlerovského Německa. Tomu odpovídala také výzbroj jeho útvarů. Byly jí jen pěchotní zbraně. Tyto plně profesionální ozbrojené síly byly podřízeny státnímu prezidentovi a čítaly celkem 12 praporů podřízených územím třem inspektorátům, nad kterými byl generální inspektorát. Podle záměru mělo mít vládní vojsko až 7 000 vojáků, nicméně jeho počet se pohyboval kolem počtů z prvního roku jeho existence, kdy bylo z původní československé armády převedeno 5 940 vojáků.⁶⁴

O miličním základu československých ozbrojených sil se ve svém úvodu zmiňuje zákon č. 193/1920 Sb., *Branný zákon republiky Československé*, aby vyjádřil občanský charakter tohoto vojska. Samo slovo **milice** přešlo do češtiny přes německé *die Miliz* = *občanské obrana*, tzn. domobrana, ozbrojené síly vytvářené z příslušníků obce (občanů), jenž má základ v latinském *militia* = *vojsko, vojenská služba*.⁶⁵ Miličním prvkem československých ozbrojených sil byly **gardy**. Toto označení pochází z francouzského podstatného jména *garde* = *stráž, hlídka*, které je utvořeno od slovesa *garder* = *hlídat, opatrovat, uschovávat*.⁶⁶

G Československé gardy

„Když tě ohrožuje sousedův pes, opatři si psa.“ (japonské úsloví)

Přestože předválečné Československo nakonec odmítlo milici jako základ své branné moci, existoval zde miliční prvek v podobě *Svazu národních gard Československé republiky*. Existence gard navazovala na bývalé „monarchistické“ sbory ostrostřelců, ze kterých se postupně tyto gardy vytvářely. První oficiální gardou byla Ozbrojená pěchota č. 1 hl. města Prahy vzniklá 18. 9. 1926 sloučením měšťanského sboru ostrostřelců a měšťanské pěchoty pražské.

Pojmenování těchto jednotek jako Národní gardy se datuje 8. říjnem 1928. Jedna garda v sobě obsahovala zpravidla 3 čety střelců a hudbu. Počet Národních gard dosáhl v roce 1933 počtu 36 při počtu 4 000 členů a v roce 1938 disponovala Národní garda dokonce vlastní letkou a počet členů se vyšplhal na 6 000. Gardy byly organizovány na bázi okresních velitelství. Jejich velitelům podléhali členové gardy a každý člen byl povinen absolvovat výcvik rozvržený do doby tří let. Další výcvik byl dobrovolný. Šlo o doplňovací a pokračující výcvik, jenž sloužil pro dosažení vyššího postavení v rámci gardy.⁶⁷

S termínem garda se lze v novodobé historii Česka ještě setkat v souvislosti s *Květnovým povstáním*, kdy fungovaly revoluční gardy působící jako pořádková složka. Paradoxně se však jejich příslušníci dopouštěli násilí na obyvatelstvu. Jako ozbrojená složka, která neměla podporu centrální vlády, byly tyto gardy rozpuštěny krátce po osvobození dne 6. 6. 1945.⁶⁸ Na Slovensku vznikly po roce 1918 Slovenské národní gardy a občanské stráže, nicméně s převzetím kontroly na československým státním územím na Slovensku byly tyto miliční jednotky rozpuštěny.⁶⁹

S legiemi se můžeme v Československu setkat v souvislosti s úsilím československého národa o nezávislost, když především z občanů tehdejší rakousko-uherské monarchie žijících na území dnešního Česka a Slovenska se v zahraničí formovaly *Československé legie*, aby bojovaly na východní a západní frontě 1. světové války proti státnímu útvaru, jehož byly občany. **Legie** byla v původním významu římská vojenská jednotka, později *dobrovolnický vojenský útvar*. Latinské podstatné jméno *legiō* = *legie, vojsko, výběr* bylo odvozeno od latinského slovesa *legere* = *sbírat, vybírat*.⁷⁰ Moderní legie jsou tedy ozbrojenými silami složenými z dobrovolníků, kteří prošli určitým výběrem.

1.4 TYPOLOGIE ODVĚTVÍ OBRANY

Tak, jako se v důsledku rozdílné bezpečnostní situace jednotlivých států, rozdílného historického a kulturního vývoje jeho obyvatelstva a rozdílným ambicím a možnostem v mezinárodní politice liší ozbrojené síly stát od státu, musí se rovněž lišit odvětví obrany těchto států. V této souvislosti je proto vhodné opět zavést určitou typologii. Dříve než tak učiníme, je třeba objasnit tři pojmy vyskytující se v souvislosti s charakterizováním odvětví obrany jako množiny institucí podílejících se na zabezpečení vnější bezpečnosti či obrany státu vojenským způsobem.

Již v předválečném Československu je běžně užíván termín **branná soustava**.⁷¹ Pod tímto termínem je definován převládající model organizace ozbrojených sil a uplatňovaný princip doplňování a přípravy ozbrojených sil v době míru. Tento termín prakticky splývá s německým pojmem *Wehrstruktur*, kterým je charakterizována organizace ozbrojených sil a způsob výstavby, doplňování a přípravy personálu ozbrojených sil zakotvený v branném zákonodárství.⁷² Pojem branné soustavy bývá občas zaměňován s německým *Wehrsystem*. Tento pojem však charakterizuje jen způsob získávání vojenského personálu pro potřeby ozbrojených sil,⁷³ tzn. portfolio služebních poměrů vojáků, používané v daných ozbrojených silách.

Žádný ze tří výše uvedených pojmů ani nevyčerpává pojem odvětví obrany, jak byl dříve zaveden v textu, ani neumožňuje zavést jeho vhodnou typologii, s jejíž pomocí by bylo možné charakterizovat vztah jednotlivých států k zajištění své obrany a bezpečnosti cestou ozbrojených sil. Že takové odlišnosti existují, dokazují tab. č. 7 a tab. č. 8, věnované určení poměru mezi ozbrojenými silami a ministerstvem obrany a způsobem financování funkce obrany při různém uspořádání státu.

Samotná tab. č. 7 je zvláštní hned ve dvou ohledech. Tou první zvláštností je určitá nekonzistentnost uvedených údajů, např. francouzské ministerstvo obrany je větší než ozbrojené síly, což platí také pro Švédsko, finské ministerstvo obrany je schopné řídit finské ozbrojené síly o 16 tisících vojácích v počtu 154 osob, zatímco portugalské a španělské ministerstvo

Tab. č. 7:

Výkazované početní stavy ministerstva obrany a ozbrojených sil u vybraných států OECD v roce 1999

	ministerstvo obrany ¹⁾	ozbrojené síly ²⁾
Česká republika	1 103	60 000
Finsko	154	16 750
Francie	409 100	398 984
Itálie	41 577	289 537
Maďarsko	191	43 000
Německo	3 583	325 275
Norsko	183	33 700
Polsko	558	235 000
Portugalsko	36 063	56 000
Rakousko	1 388	24 210
Řecko	1 368	173 054
Španělsko	40 016	64 600
Švédsko	27 000	21 070
USA	644 830	1 432 445

pramen: ¹⁾ *Highlights of public sector pay and employment trends.* – PUMA/HRM(2001)11 [HRM Working Party Meeting Paris, 25-26 June 2001] 1st ed. Paris: OECD/PUMA, 2001. tab. 12. [www.oecd.org];

²⁾ TOMÁŠEK, R. *NATO v 21. století.* 1. vyd. Praha: MO ČR, 2000. ISBN 80-7278-018-2.

obranu je skoro stejně veliké jako celé ozbrojené síly. Druhou zvláštností je, že se ve všech případech jedná o ministerstva obrany a ozbrojené síly a ani u velikostně srovnatelných států (např. Česká republika, Rakousko, Maďarsko, Portugalsko) nelze říct, že by se tyto instituce mezi sebou podobaly.

Příčinou těchto „podivností“ je skutečnost, že tak jako je věcí suverénního státu organizovat podle vlastního uvážení obranu a ozbrojené síly, je jeho dalším nezpochybnitelným právem organizace státní správy. A přestože

jsou všechny země v tab. č. 7, s výjimkou Norska a USA, součástí Evropské unie, při organizaci státní správy používají odlišný přístup. Organizace státní správy zasahuje také odvětví obrany, a to zejména jsou-li ozbrojené síly vystavěny na uplatňování branné povinnosti.

Co je třeba v souvislosti se zmiňovanými dvěma aspekty vysvětlit, je skutečnost, že **na velikosti ministerstva obrany mnoho nezáleží, je-li objem správních činností dán zákony a intenzitou činností ozbrojených sil vytvářející požadavky na realizaci správních úkonů**, např. na povolání vojáků ke službě. Takto vytvořené úkoly státní správy je třeba prostě obsloužit a je jen otázkou koncepce organizace státní správy, zda tato obsluha bude probíhat centralizovaně z úrovně ministerstva, nebo na úrovni územních správních orgánů. Těmito správními orgány s územní působností byla v Československu vyšší vojenská velitelství a po vzniku České republiky a *Armády České republiky* mnohé úkoly prostě přešly na ministerstvo. Aby tab. č. 7 nevedla ke klamným závěrům, správně by tedy měl být vykazován také počet úředníků zabývajících se státní správou ve struktuře ozbrojených sil.

Dále je třeba upozornit na skutečnost, že některé země, jako např. Francie, poskytují zaměstnancům ozbrojených sil status státních úředníků (platově i kariérově), a proto je vykazují jako součást ministerstva. Navíc vykazované počty obsahují často civilní zaměstnance, které ne/lze podle národní definice započítávat do stavu ozbrojených sil. Uváděné počty také vypovídají jen o mírové velikosti ozbrojených sil. Do velikosti ministerstva jsou u některých států započítávány i paralimitární složky (pořádkové, ochranné, podpůrné), aby byly odděleny od ozbrojených sil sloužících k čistě vojenským účelům. To je případ Itálie, Portugalska a Španělska, jak to zachytila tab. č. 2.

Tab. č. 8 ukazuje rozdíly ve správní organizaci států unitárních a federativních při poskytování veřejných statků a služeb a s tím spojeným financováním vybraných funkcí státu na úrovni centrální vlády, vyššího územně samosprávného celku (země, kanton, stát federace) a na úrovni místní samosprávy (město, obec). Povšimněme si, že obrana státu je zpravidla centrálně poskytovaná a financovaný veřejný statek. Výjimku představují státy využívající výhradně pro svou obranu miličnického principu (viz tab. č. 4), jako je zatím Švýcarsko.⁷⁴

Tab. č. 8:

Rozdělení veřejných výdajů podle jejich určení v hierarchii organizace státu v roce 2000 (v %)

	všeobecná státní správa			obrana			veřejný pořádek a bezpečnost			vzdělávání		
	C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L
federace												
Austrálie	46	46	8	100	0	0	13	83	3	28	72	1
Kanada	63	16	21	100	0	0	34	33	33	6	57	38
Německo	39	34	28	100	0	0	8	72	21	4	68	27
USA	68	13	19	100	0	0	19	27	54	5	44	52
Švýcarsko	41	27	31	90	5	5	7	67	26	10	55	35
Španělsko	44	17	40	100	0	0	59	15	26	29	65	6
unie												
Dánsko	72	-	28	100	-	0	87	-	13	53	-	47
Francie	74	-	26	100	-	0	72	-	28	63	-	37
Norsko	66	-	34	100	-	0	83	-	17	37	-	63
Nizozemsko	71	-	29	100	-	0	75	-	25	67	-	33
V. Británie	78	-	22	100	-	0	48	-	52	33	-	67

poznámky: C... centrální úroveň vlády (stát);

S... vyšší územněsprávní celky (spolkové země, kanton, státy federace);

L... lokální úroveň vlády – místní samospráva (obce, města).

 pramen: <http://www.scotlibdems.org.uk/conference/steel/chapter3.shtml#18>

zdravotnictví			sociální zabezpečení a péče			bydlení a komunální služby			komunální služby pro volný čas			ekonomické služby			ostatní		
C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L
52	47	1	90	8	1	23	44	33	20	46	34	33	51	16	80	18	2
4	95	1	69	27	4	26	34	40	31	19	50	24	45	31	65	31	4
72	12	15	79	11	11	7	26	53	4	33	63	46	35	18	63	31	6
58	31	11	69	23	8	43	5	51	24	10	66	40	38	22	58	22	20
56	25	19	77	15	8	15	24	61	13	32	55	73	2	25	56	25	20
37	60	3	94	4	2	7	19	74	16	27	57	40	37	23	84	7	9
C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L	C	S	L
5	-	95	45	-	55	67	-	33	45	-	55	65	-	35	97	-	3
98	-	2	91	-	9	18	-	82	27	-	73	83	-	17	85	-	15
23	-	77	81	-	19	13	-	87	35	-	65	82	-	18	90	-	10
95	-	5	86	-	14	21	-	79	17	-	83	74	-	26	85	-	15
100	-	0	80	-	20	59	-	41	35	-	65	71	-	29	91	-	9

Obdobné (starší) údaje lze najít:

1. PEKOVÁ, J. *Finance územní samosprávy. Územní aspekty veřejných financí*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-7187-024-2. tab. č. 19.
2. HOELLER, P., LOUPPE, M.-O. et VERGRIETE, P. *Economics department working papers No. 163. – OCDE/GD(96)72: Fiscal realtion within the European Union*. 1st ed. Paris: OECD, 1996. [www.oecd.org] tab. 14.
3. ATKINSON, P., NOORD van den, P. *Economics department working papers No. 285. – ECO/WKP (2001)11: Managing public expenditure: some emerging policy issues and a framework for analysis*. 1st ed. Paris: OECD, 2001. [www.oecd.org] Table 7.

Po exkurzu, který naznačil propojení ozbrojených sil a odvětví obrany s koncepcí státní správy používanou v každém jednotlivém státu a ukázal, že nejsou žádná odvětví obrany stejná a zpravidla ani žádné stejné ozbrojené síly, byť mohou být řazeny ke stejnému modelu, lze vyvodit určitou typologii odvětví obrany. V této souvislosti lze odvětví obrany dělit na:

1. Odvětví obrany preferující centrální podřízenost ozbrojených sil:
 - s centralizací správních činností na úroveň ministerstva,
 - s decentralizací správních činností na úroveň vyšších vojenských velitelství.
2. Odvětví obrany preferující miliční princip zajištění vnější bezpečnosti:
 - centralizovaným financováním celého odvětví obrany,
 - s částečně decentralizovaným financováním odvětví obrany.
3. Odvětví obrany orientované na komplexní zabezpečení vnější bezpečnosti podřízením palamiritálních a jiných jednotek v době míru, případně války, a angažující se také v oblasti vnitřní bezpečnosti.
4. Odvětví obrany státu s okleštěnými pravomocemi v oblasti obrany.
5. Odvětví obrany orientované na pomoc civilnímu hospodářství.

Body 1 a 2 vysvětlovaly tab. č. 7 a tab. č. 8, věnované charakteristice jádra odvětví obrany z pohledu velikosti jeho součástí a z pohledu financování funkce obrany v hierarchickém správním upořádání státu. Bodu 3 se věnovala tab. č. 2, která zachycovala složky struktury ozbrojených sil a upozornila na existenci paramilitárních sil, jako jsou pořádkové, ochranné, pohraniční a jiné síly podřízené ministerstvu obrany. Typickým zástupcem tohoto druhu sil dnes zůstává četnictvo (*Gendarmerie*) jako paramilitární složka vykonávající omezený okruh civilních správních činností.

Původní název četnictva **Gendarmerie** pochází od elitních jízdních oddílů francouzské královské armády složených výhradně z šlechticů. Tyto oddíly byly označovány jako *Gens d'Armes* = *páni ve zbrani*. Tento název byl za Napoleonova konzulátu a pozdějšího císařství přejat, ale úkoly těchto oddílů se změnily. Šlo o zajišťování pořádku a kázně v poli a zajišťování bezpečnosti v týlovém prostoru.⁷⁵ K rozšíření četnictva za hranice frankofonního území došlo díky Napoleonovi, který jeden četnický pluk zanechal ve svém Italském království v Lombardii a tento pluk připadl s územím tohoto zaniklého království Rakousku a byl v roce 1815 převzat

do ozbrojených sil Rakouského císařství. Samostatná instituce četnictva však v Rakousku vznikla až 8. 6. 1849, kdy *František Josef I.* podepsal dokument, kterým se zřizovala instituce četnictva.⁷⁶ Četníci plnili zpravidla v době míru úkoly pro civilní správní orgány, v době války pak asistovali ozbrojeným silám výkonem strážních úkolů, ordonančních a bezpečnostních služeb ve štábech velitelství, eskortovali zajatce, kontrolovali komunikace.⁷⁷ Ze současných zemí Evropské unie existuje četnictvo např. ve Francii,⁷⁸ Belgii⁷⁹ a v Rakousku.⁸⁰ V posledních dvou zemích jsou ovšem tyto složky podřízeny ministerstvu vnitra a postupně splývají s policií.

H Československé četnictvo

„První povinností je věřit v povinnost.“ (Smiles)

Osvědčenou instituci četnictva, jako vojensky organizovaného strážního sboru, převzala Československá republika z Rakousko-Uherska. Postavení četnictva bylo upraveno zákonem č. 299/1920 Sb., o četnictvu, který četnictvu v § 1 nařizoval: „...aby podle stávajících zákonných předpisů a podle nařízení příslušných úřadů státních udržoval v celém území Československé republiky veřejný pořádek a veřejnou bezpečnost.“ Četnictvo bylo děleno na četnické stanice, okresní četnická velitelství, četnická oddělení a zemská četnická velitelství. Mimo to fungovaly zvláštní oddíly. Těmi byly: četnické pátrací stanice, četnické pohotovostní oddíly, četnické silniční kontrolní stanice a četnické letecké hlídky.⁸¹ Ve 20. letech 19. století čítal četnický sbor kolem 13 tisíc osob, z toho naprostá většina byli příslušníci mužstva.⁸²

Body 4 a 5 naší typologie odvětví obrany jsou zvláštními, dá se dokonce říci extrémními typy odvětví obrany. **Odvětví obrany státu s okleštěnými pravomocemi v oblasti obrany** je odvětví obrany státu, který byl poražen ve válce a v důsledku toho mu kapitulací/okupační dohoda nařizovala demilitarizaci a dovolovala sice disponovat ozbrojenými silami, ale jejich úkoly jsou výhradně orientovány do oblasti vnitřní bezpečnosti. Navíc tyto ozbrojené síly byly omezeny ve výzbroji a velikosti a bylo možné je doplňovat pouze na principu dobrovolnosti. Mezi taková odvětví patří odvětví obrany Rakouska a Německa poražených v 1. a ve 2. světové válce. Patří sem také odvětví obrany *Protektorátu Čechy a Morava* s ozbrojenými silami, tzv. vládním vojskem, podřízeným státnímu prezidentovi, ale nedisponující ministerstvem obrany.

CH Odvětví obrany poraženého Německa

„Válka je potvrzením smyslu existence armády.“ (Contestova definice)

Německo mělo po 1. i 2. světové válce zakázáno uplatňovat vůči vlastnímu obyvatelstvu brannou povinnost a mohlo vytvářet pouze profesionální ozbrojené síly určené pro bezpečnostní účely. Po 1. světové válce bylo Německu dovoleno⁸³ disponovat pouze vojskem o 100 tis. vojáků a námořnictvem o 15 tis. mužích, jejichž vybavení nesmělo umožňovat případné útočné války. Letectvo bylo zakázáno. Tyto ozbrojené síly se označovaly jako Reichswehr a později se staly základem Wehrmachtu. Pozoruhodný byl elitní charakter těchto ozbrojených sil. Do Reichswehru bylo každoročně povoláváno 9 500 dobrovolníků vybíraných z 85 000 až 90 000 zájemců o vojenskou službu.⁸⁴ Navzdory těmto omezením se však Německo opět stalo státem, který rozpoutal světovou válku. Nepřekvapí proto, že po 2. světové válce spojenci opět prosadili v rámci principů okupační politiky, tzv. 4D (demilitarizace, denacifikace, demokratizace a dekartelizace) zákaz ozbrojených sil.⁸⁵

Přesto v důsledku zahraniční politiky mocností se na území Německa postupně etablovaly ozbrojené síly. V sovětské okupační zóně byla 12. 5. 1949 oficiálně ustavena Deutsche Volkspolizei, jejíž vybavení, výcvik a členění však odpovídalo plnění vojenských úkolů.⁸⁶ V reakci na tento vývoj vznikla Spolková ochrana hranic (Bundesgrenzschutz – BGS), jejímž úkolem byla ochrana státních hranic a ustavených spolkových orgánů. Početní stav BGS byl zpočátku omezen na 10 tis. osob, avšak později v důsledku nepokojů v Německé demokratické republice (NDR) v roce 1953 byl počet BGS zvýšen na 20 tis. osob.⁸⁷ Později se staly jednotky BGS základem řádných ozbrojených Bundeswehru, vzniklých v důsledku vstupu Spolkové republiky Německo (SRN) do NATO 9. 5. 1956. Dne 2. 1. 1956 pak do Bundeswehru nastoupili první branci. Jako reakci vydává NDR dne 18. 1. 1956 zákon o zřízení Národní lidové armády (National Volksarmee – NVA) a ministerstva národní obrany.

Odvětví obrany orientované na pomoc civilnímu hospodářství se vyskytuje prakticky pouze ve dvou situacích. Je to především poválečná situace, kdy je třeba obnovovat zemi, ale většina personálních kapacit je vázána právě v odvětví obrany. V tomto případě odvětví obrany krátkodobě slouží hospodářství daného státu, když právě vojenská organizace pracovní síly, její vybavení a zásobování umožňuje plynuleji organizovat základní obnovovací práce než v případě, kdy by bylo třeba nejprve obnovit strukturu správních orgánů. Druhou situací, kdy se odvětví obrany orientuje

na pomoc civilnímu hospodářství je situace, kdy velikost ozbrojených sil zasahuje do produkčních schopností národního hospodářství, když se mu nedostává pracovní síly vázané v ozbrojených silách. Odvětví obrany orientované na pomoc civilnímu hospodářství se vyskytuje jen v souvislosti s existencí ozbrojených sil doplňovaných na základě branné povinnosti.

Situace, kdy ozbrojené síly nahrazují výkon národního hospodářství je příznačná hlavně pro ozbrojené síly socialistických států. V socialistickém Československu takto byla např. branná povinnost zneužitá k hospodářským cílům v případě tzv. pomocných technických praporů (PTP) vytvářených pro potřeby odvětví stavebnictví a těžby nerostů, které se potýkalo s nedostatkem pracovních sil.⁸⁸ I po transformaci PTP na silniční či stavební vojsko⁸⁹ však tyto hospodářské jednotky sehrávaly důležitou roli při plnění socialistického plánu. Umožňovaly totiž překonávat omezení stavebního průmyslu s použitím státní moci při získávání potřebné pracovní síly.⁹⁰

I Hospodářské aktivity čínských ozbrojených sil

*„Nezáleží na tom, jestli je kočka bílá nebo černá, hlavně že chytá myši.“
(Teng Siao-pching)*

Nedostačuje-li civilní produkce krýt potřeby ozbrojených sil buď v důsledku toho, že pracovní síla je příliš vázána v ozbrojených silách, nebo je problém ji efektivně zorganizovat, snaží se ozbrojené síly zvýšit stupeň své autarkie pomocí vlastních hospodářských aktivit. K tomu došlo koncem 70. let 20. století v Čínské lidové republice. Nejdříve byla rozjetá zemědělská produkce na vojenských farmách orientovaných na pěstování potravinářských plodin, chov dobytka, drůbeže a rybolov. Později tento systém přispěl k rozvoji tržního prostředí a armáda se stala jedním z nejvýznamnějších podnikatelů. Příjmy z její hospodářské činnosti pomáhají samofinancovat provoz čínských ozbrojených sil. Ozbrojené síly původně určené k obranně socialismu tak nakonec přispěly k jeho přebudování na kapitalismus.⁹¹

V demokratických státech byl problém ohrožení schopnosti některých hospodářských odvětví brannou povinností řešen úlevami ze služby, v socialistických státech naopak organizací činnosti těchto odvětví s pomocí ozbrojených sil. Již prvorepublikové československé zákonodárství

umožňovalo úlevy z branné povinnosti zařazením branců do tzv. náhradní zálohy, šlo-li o brance, kteří byli živiteli rodiny, majiteli zděděné zemědělské usedlosti menšího a středního rozsahu, majiteli malých a středních živností nebo obchodů a brance, kteří z jiných důvodů rodinných, hospodářských, sociálních zasluhovali zvláštního zřetele.⁹²

Úlevy pro vojáky, pocházející ze zemědělských oblastí, existovaly zpočátku i v socialistickém Československu v podobě tzv. zemědělské dovolené. Jen v roce 1948 nastoupilo tuto dovolenou 14 660 příslušníků armády a v roce 1949 to bylo 15 835 osob. S kolektivizací zemědělství se však úlevy jednotlivcům musely změnit do podoby organizovaných vojenských výpomocí. Tyto výpomoci dále směřovaly do oblastí dobývání nerostů, stavebnictví, lesního hospodářství a dopravy.⁹³ Samotné ozbrojené síly se snažily zmenšit závislost na civilním zásobování prostřednictvím vlastních pomocných zemědělských hospodářství.

2 NĚKTERÉ SOCIOEKONOMICKÉ ASPEKTY EXISTENCE BRANNÉ POVINNOSTI A PROFESIONÁLNÍCH OZBROJENÝCH SIL

S demokratickým státem jsou spojeny dva protikladné modely ozbrojených sil. Jsou to ozbrojené síly vytvářené a doplňované na principu uvalení branné povinnosti na občany státu a ozbrojené síly doplňované pouze z řad dobrovolníků. První model je spjat s *Francouzskou revolucí* a počátky novodobé demokracie. Druhý model, zdá se, bude modelem ozbrojených sil demokratického státu budoucnosti, neboť stále více evropských států upouští od mírového výkonu branné povinnosti a spoléhá se na plně profesionální ozbrojené síly. Každý z těchto modelů má svá pro a proti, každý je spojen s různými socioekonomickými hledisky jejich existence a jevy spojenými s jeho aplikací.

Platilo, že velké státy, neohrožované svými sousedy ani nerozdělené občanskou válkou, preferovaly většinou model plně profesionálních ozbrojených sil a mnohdy byly takové ozbrojené síly i nástrojem podpory koloniální politiky těchto zemí. Naopak malé státy, žijící vedle militantního souseda, byly přímo odkázány na brannou povinnost. Ta jim dávala šanci ubránit se případnému napadení, než přišli na pomoc jejich spojenci. Model ozbrojených sil založených na branné povinnosti se stal i nástrojem expanzivní státní politiky, protože branná povinnost umožnila vystavět obrovské ozbrojené síly. To paradoxně umožnilo Napoleonovo tažení po Evropě,⁹⁴ jehož důsledkem bylo zavádění branné povinnosti a výstavba masových ozbrojených sil v evropských monarchiích a spojení „politiky brannosti“ se státní ideologií, propagandou a politickou manipulací.⁹⁵

Tato kapitola poukazuje na důležité socioekonomické aspekty ne/uplatňování branné povinnosti. Jejím cílem je poukázat na pragmatické důvody existence branné povinnosti, ukázat systémové souvislosti jejího výkonu a informovat o základních hlediscích uplatňovaných při výstavbě personální struktury profesionálních i neprofesionálních ozbrojených sil.

2.1 PODSTATA A STRUKTURA BRANNÉ POVINNOSTI

Pojem branné povinnosti je složen z přídavného jména *branný* = *ozbrojený, vybavený zbraní* a podstatného jména *povinnost* odvozeného od *povinit* = *uznat vinným*. *Být povinen* znamená *být uznán vinným, být nucen něco udělat* (jako trest)⁹⁶ na základě rozhodnutí (státní) moci. Z tohoto etymologického výkladu plyne, že **uvalení branné povinnosti na občana není nic jiného, než rozhodnutí státu o tom, že svoboda občana je omezena, když je nucen vstoupit do ozbrojených sil a strpět úkony s tím spojené.**

Existuje množství povinností, které vláda ukládá občanům a které lze do určité míry plně srovnávat s brannou povinností. Toto srovnání je možné zejména proto, že **vyhýbání se povinností, které má občan vůči svému státu je považováno v závislosti na jejich společenské nebezpečnosti za přešůpek nebo dokonce za trestný čin**. V tomto ohledu je trestným činem s obdobným důsledkem pro jeho pachatele krácení daně stejně jako vyhýbání se odvodu nebo vojenské službě. Samotný odvod daně státu je však z pohledu veřejné ekonomie a veřejných financí srovnatelný právě s výkonem branné povinnosti.

Takové srovnání neplyne jen z jazykové podstaty pojmu daně, kde původ českého *daň* je v praslovanském **danь* odvozeným příponou *-nь* od *dati* = *dát, vzdát se něčeho, odevzdat*, ale také z alternace výkonu branné povinnosti vojenskou službou a tzv. **branné daně** či jiné obdobné peněžní částky. **Výkon branné povinnosti je svou podstatou daní v úkonech**, a nedojde-li k jejímu výběru v podobě služby státu, měla by být odvedena alespoň v peněžní podobě odpovídajícím ekvivalentu hodnoty takové služby. Cílem odvodu daně totiž není nic jiného, než podpora existence státu a jeho institucí a příspěvek na veřejné statky jim poskytované, jak to vyplývá z cizojazyčných ekvivalentů českého *daň*. Německé *die Steuer* takto mělo původně význam *opora, podpora*⁹⁷ a anglické *tax* má od 14. století význam *povinně nařizený příspěvek* na něco.⁹⁸ Ztotožnění branné povinnosti s daní nám umožňuje posuzovat důsledky uvalené branné povinnosti ve stejném prizmatu jako zatížení jednotlivce nebo skupiny osob daní peněžní.

J Institut peněžní náhrady povinné vojenské služby

„Účel světí prostředky.“ (české úslovi)

Institut peněžní náhrady za nevykonanou povinnou vojenskou službu byl zakotven v právním řádu mnoha evropských zemí. Mezi ně např. patřilo Německo (Wehrgeld, Wehrsteuer), Rakousko-Uhersko (Militärtaxe), Švýcarsko (Militärpflichtigerersatz), Rusko (vojinskij nalog), Francie nebo Rumunsko.⁹⁹ Byla však uplatňována v rozdílných konceptech.¹⁰⁰ Institut peněžní náhrady existoval rovněž v době prvního zavedení branné povinnosti v USA.¹⁰¹ Jednalo se o částku, za kterou se mohl občan povinný vojenskou službou této službě vyhnout tím, že byl za tuto částku najat náhradník. Proces takového nahrazování bývá zpravidla pod kontrolou státu, ovšem v USA se stalo „vojenské náhradnictví“ předmětem regulérního obchodu. Díky tomu pak v občanském vojsku jako náhradníci paradoxně sloužili cizinci.¹⁰² V tomto pojetí branná daň umožňovala zvýšit podíl dobrovolníků a omezit podíl osob, kteří skutečně službu v ozbrojených silách odmítali a v okamžiku provedení bojové operace se stávali slabinou vojenských formací, protože se snažili vyhnout boji. V této souvislosti jsou zajímavá čísla o odvodu do vojska Unie podle zákona o povolání k vojenské službě z 3. 3. 1863, kdy bylo sice odvedeno 46 347 branců, ale ve vojsku sloužilo 200 921 náhradníků.¹⁰³

Branná povinnost je v závislosti od své národní definice složena z několika dílčích povinností, které na sebe navazují a vzájemně se podmiňují. Jsou jimi:

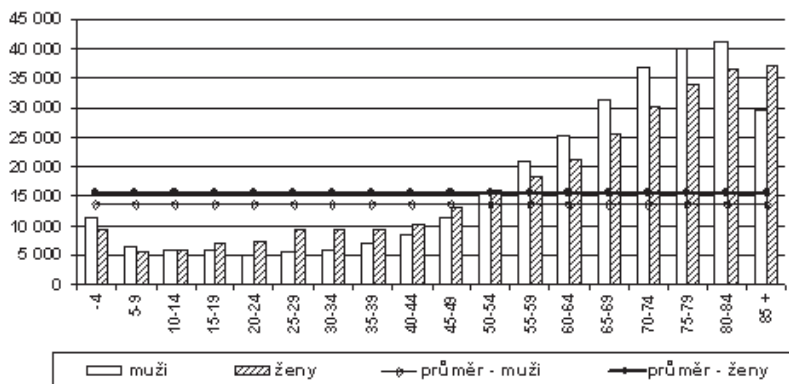
- povinnost registrace občana pro výkon branné povinnosti,
- povinnost podrobit se úkonům spojených s posouzením schopnosti občana vykonávat službu v ozbrojených silách,
- povinnost vykonávat vojenskou službu, případně nějaký druh její náhrady.

Tyto povinnosti lze označovat také cizími slovy: konskripce, rekrutace a servis. Československá a později česká branná legislativa pod konskripcí rozumí úřední úkony prováděné před odvodem. Rekrutace se označuje jako odvodní řízení. V souvislosti s ním vzniká občanu odvodní povinnost, kde se rozhoduje o tom, zda-li bude občan povinen služební povinností, tj. servisem.¹⁰⁴ Český jazyk tak opět mírně zastírá obsah těchto tří dílčích povinností, jejichž pojmenování pochází z latiny.

Konskripce, někdy označovaná jako **odvodní registrace**,¹⁰⁵ pochází od latinského slovesa *cōnscrībere* = *sepisovat, zapsat do seznamu* (občanů).¹⁰⁶ Cílem konskripce je vyhledání osob přicházejících do úvahy pro jejich odvod do ozbrojených sil. Kdo jsou takové osoby, to stanovuje příslušný branný zákon. Přestože branná povinnost je deklarována často jako všeobecná, tj. vztažená na všechny občany daného státu, byly brannou povinností zatíženy jen některé skupiny osob. Základními kritérii pro zařazení osoby na seznam branně povinných občanů bylo pohlaví a věk. Branné povinnosti takto zpravidla podléhají pouze muži, a to dosažením věku alespoň 18 let. Branná povinnost jim pak trvá do dosažení věkové hranice stanovené v zákoně, nejpozději však do dosažení věku pro odchod do starobního důchodu. Tato kritéria byla patrně zvolena na základě představy bojovníka jako zdravého a tělesně zdatného muže, kde právě věk je symptomem tělesné zdatnosti a zdraví. Tuto tezi dokládají i údaje zdravotního pojištění zobrazené v obr. č. 7.

Obr. č. 7:

Průměrné náklady na pojištěnce u VZP dle jeho věku a pohlaví v roce 2003 (v Kč)



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.

Z obr. č. 7 obsahujícím informace o průměrných nákladech na léčení pojištěnce podle jeho věku a pohlaví vyplývá, že tyto náklady jsou u mužů nejnižší ve věku 19 až 25 let. V tomto věku je proto mužská populace nejzdravější a nejzdatnější. To vysvětluje právě preferování orientace ozbrojených sil na tuto demografickou skupinu, protože u ní je nejpravděpodobnější, že bude dosaženo největšího „výnosu“ daně v úkonech vybírané ve formě výkonu služební povinnosti.

Konskripce může být prováděna buď ad hoc, anebo systematicky. Ad hoc konskripce je vykonávána zpravidla ve stavu ohrožení státu nebo válečném stavu, nejsou-li k dispozici systematicky vedené záznamy o populaci, jež má být podrobena odvodem. To je případ dnešní České republiky.¹⁰⁷ U evropských zemí, které praktikovaly/praktikují brannou povinnost byla/je konskripce prováděna systematicky, a to buď přímo prostřednictvím vojenských správních úřadů (vojenských správ, doplňovacích velitelství apod.) s vymezenou teritoriální působností, které vedou vlastní registry občanů, nebo v součinnosti s civilními správními orgány obcí, tj. s jejich matrikou, která vede přehled o aktuálním stavu obyvatelstva na katastru obce a bydlících obyvatel obce.

Rekrutace pochází z latinského *recrēscere* = *znovu narůstat*.¹⁰⁸ Z tohoto významu vyplývá, že prostřednictvím rekrutace ozbrojené síly znovu narůstají do stanoveného počtu, a to tak, že osoby přicházející v úvahu pro službu v ozbrojených silách jsou podrobeny úřednímu řízení před orgány ozbrojených sil, který se označuje jako **odvodní řízení**. **Cílem odvodu je stanovit potenciál využitelnosti osoby podrobené branné povinnosti pro službu v ozbrojených silách.** Takto jsou osoby odváděny na základě jejich zdravotní klasifikace a využitelnosti jejich profesní kvalifikace pro potřeby ozbrojených sil. Nesplňují-li některé osoby kritéria pro odvod do ozbrojených sil, je jim vydáno potvrzení o tom, že nejsou schopné vojenské služby nebo je jim odvod odložen, je-li naděje, že požadovaná kritéria do dosažení určitého věku budou splňovat.

Servis pochází z latinského *servus* = *otrok*.¹⁰⁹ Výkon služební povinnosti není v přeneseném slova smyslu ničím jiným než „otroctvím“. Tento statut „otroka“ vyplývá z faktu, že některá občanská práva jsou vojáku během jeho služby v ozbrojených silách omezena, podobně jako byla omezená práva otroků. Základní omezení občana v uniformě, vykonávající vojenskou

službu nedobrovolně, nespočívá v tom, že je podroben vojenskému kázeňskému právu, které je v některých zemích naprosto odlišné od práva civilního, ale v tom, že vojenskou službu nevykonává na smluvním (tržním) základě.

Vzhledem k tomu, že vztah mezi státem a branně povinným vojákem je založen netržně, dostává takový voják za svou práci v ozbrojených silách (nízkou) peněžní odměnu stanovenou administrativně zákonem a během jeho služby jsou mu poskytovány kompenzace jeho pobytu v ozbrojených silách v podobě bezplatného stravování, bydlení, ošacení a ve vybraných případech také doprava. Tato plnění náleží automaticky se začátkem výkonu služební povinnosti, a proto se označují jako **náležitosti**. Jejich výši kontroluje a administrativně určuje stát. **Díky existenci administrativní kontroly rozpočtových výdajů, plynoucí na branně povinné osoby ve výkonu vojenské služby, je cílem výkonu služební povinnosti hospodárné využití pracovního potenciálu občana pro službu v ozbrojených silách.**

Služební povinnost se zpravidla dělí na:

- služební povinnost vykonávanou v době míru,
- služební povinnost vykonávanou za stavu ohrožení státu nebo ve válečném stavu.

Cílem služební povinnosti vykonávané v době míru, je příprava vojáků v záloze na výkon služební povinnosti za stavu ohrožení státu a ve válečném stavu. Výkonem služební povinnosti v době míru se vytváří záloha/rezerva ozbrojených sil, kterou lze použít v mimořádných situacích, jakou je ozbrojený konflikt nebo jeho hrozba. Služební povinnost vykonávaná za stavu ohrožení státu nebo ve válečném stavu se označuje jako **mimořádná nebo válečná služba**. Součástí této služby může být základní část služební povinnosti, která je jinak vykonávána v době míru.

Služební povinnost vykonávaná v době míru je vykonávaná prezenčně a lze ji dělit na základní část sloužící k získání základní kvalifikace vojáka pro plnění úkolů, pro něž je předurčen pro případ mimořádné/válečné služby, vojenská cvičení a kurzy. Základní část může být zaměřena na kvalifikování vojáka pro tři rozdílně složitě úkoly. Pro službu v pozemní vojsku je to např.:¹¹⁰

- Individuální výcvik vojáka zaměřený na přípravu vojáka na zachování si jeho života v bojové situaci a zvládnutí základů individuálního boje.
- Výcvik vojáka pro jeho působení v osádkách a jednotkách, zaměřený na vytvoření základů pro týmovou práci vojáka v malých organických skupinách.
- Výcvik vojáka zaměřený na koordinované působení jednotek/osádek, do kterých jsou vojáci zařazeni v rámci bojové činnosti útvaru.

Složitost úkolu, pro který jsou vojáci připravováni, určuje trvání základní části služební povinnosti. Trvání této části může být u jiných částí ozbrojených sil, jako je např. námořnictvo, určeno také jejich provozním cyklem. V tomto případě je to cyklus doplňování zásob v mateřských základnách. Pro plynulé doplňování ozbrojených sil a zajišťování jejich pohotovosti lze hovořit o cyklu doplňování nových vojáků (nováčků). Tento cyklus má rovněž vliv na efektivnost ozbrojených sil. Základní část služební povinnosti se v českých ozbrojených silách označovala jako **základní vojenská služba**, v předválečném Československu to byla **prezenční služba**.

Plnění úkolů ve skupinách si vyžaduje vojáky kvalifikované pro řízení těchto osádek nebo jednotek. V této souvislosti jsou na tyto funkce vojáci vybíráni podle jejich předpokladů a po absolvování kurzu nebo získání potřebných zkušeností jsou na tyto vedoucí funkce zařazeni a povýšeni do příslušné vojenské hodnosti, která odpovídá jejich řídicím kompetencím.

Součástí služební povinnosti je výkon vojenských cvičení, případně kurzů. **Vojenská cvičení** jsou zaměřena buď na obnovu, případně zdokonalení základních znalostí a dovedností vojáků v záloze, které získali absolvováním základní části své služební povinnosti, nebo na seznámení se s novou technikou, kterou by měli obsluhovat v případě mimořádné/válečné služby, ale která v době výkonu jejich základní části služební povinnosti nebyla zavedena do užívání. Vojenské cvičení může být zaměřeno na změnu původní vojenské kvalifikace vojáka v záloze. Tato cvičení mohou vojáci konat také nad rámec své povinnosti jako **dobrovolná vojenská cvičení**.

Absolvování kurzu je předepsáno v miličních ozbrojených silách, pakliže má voják ambice zastávat v miličních ozbrojených silách řídicí funkce

a splňuje předpoklady pro jejich výkon, koná dobrovolně ve svém volném čase kvalifikační kurz zakončený příslušnou zkouškou a jeho řídicí/velitelské schopnosti jsou pak ověřeny cvičením.

V oblasti služební povinnosti se projevuje asi největší rozdíl mezi ozbrojenými silami miličního a nemiličního modelu. **Ozbrojené síly miličního modelu se soustředí na individuální výcvik vojáků a jejich přípravu pro působení v rámci osádek a skupin.** U ozbrojených sil nemiličního modelu je většinou požadováno zvládnutí činnosti i v rámci vojenských útvarů. Tato činnost je zpravidla u miličních ozbrojených sil cvičena až v rámci povolání k mimořádné/válečné službě. **V tomto směru jsou nemiliční ozbrojené síly považovány za síly s vyšším stupněm pohotovosti k plnění bojových úkolů než ozbrojené síly miličního modelu.** Rozdílné cíle mírového výcviku miličních a nemiličních ozbrojených sil jsou i důvodem, proč je délka služby u ozbrojených sil miličního modelu určována ve (služebních) dnech¹¹¹ a nemiličních ozbrojených sil v rocích/měsících, případně týdnech. Povinnost vojenských cvičení je pak určována v týdnech/dnech a počtem těchto cvičení do doby propuštění z vojska.

Pro občany odmítající službu v ozbrojených silách ve zbraní z důvodu jejich náboženského názoru nebo přesvědčení, nabízejí některé státy alternativu výkonu služební povinnosti v podobě:

- služby beze zbraně v ozbrojených silách (stavební/pracovní jednotky),
- civilní služby v institucích veřejného sektoru mimo ozbrojené síly,
- služby u bezpečnostních složek orientovaných na ochranu civilního obyvatelstva (civilní ochrana/obrana, požární ochrana),
- dobrovolnické služby nebo práce, kterou lze při jejím započítání nahradit vojenskou služební povinností.

2.2 SYSTÉMOVÉ SOUVISLOSTI VÝKONU SLUŽEBNÍ POVINNOSTI

Uvažujeme-li o tom, proč existuje nějaká povinnost, musíme přemýšlet nad racionalitou její existence a systémovými souvislostmi, zejména externími efekty, které výkon povinnosti vyvolává. A je-li předmětem našich úvah daň, je třeba se zabývat náklady spojenými s jejím výběrem. Tyto tři okruhy problémů jsou klíčové pro pochopení toho, proč branná povinnost ve většině evropských států přetrvala více než 200 let od svého prvního zavedení ve Francii v roce 1793.¹¹²

Racionalita zavedení a existence branné povinnosti vychází z pojetí branné povinnosti jako daně v úkonech od občanů schopných odvádět tuto daň v podobě splnění služební povinnosti. Motivací existence branné povinnosti je zajištění dostatku vojenského personálu pro potřeby ozbrojených sil v odvětví obrany, který odpovídá cílům a ambicím státu v mezinárodní politice a jeho mezinárodněprávním závazkům, a to i přes existenci rozpočtových omezení, která neumožňují získat dostatečný počet vojenského personálu jeho najímáním na trhu práce. **Zavedení a existence branné povinnosti je motivováno snahou o úsporu veřejných výdajů ve vojenském/obránném rozpočtu.**

V případě služební povinnosti bývá potenciál rozpočtových úspor veřejných výdajů vznikajících výběrem této daně v úkonech značný. To si lze uvědomit na příkladu České republiky, při srovnání měsíční výše minimálních nákladů vojáka základní služby a minimálních nákladů práce, jak je to zachyceno na obr. č. 8. Minimální náklady vojáka základní služby jsou zde tvořeny hodnotou základní stravní dávky, služného a pojistného placeného státem na všeobecné zdravotní pojištění. Minimální náklady práce jsou tvořeny odměnou za vykonanou práci zaměstnance v podobě minimální mzdy a náklady na pojistné hrazenými zaměstnavatelem na všeobecné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které jsou hrazené zaměstnavatelem.

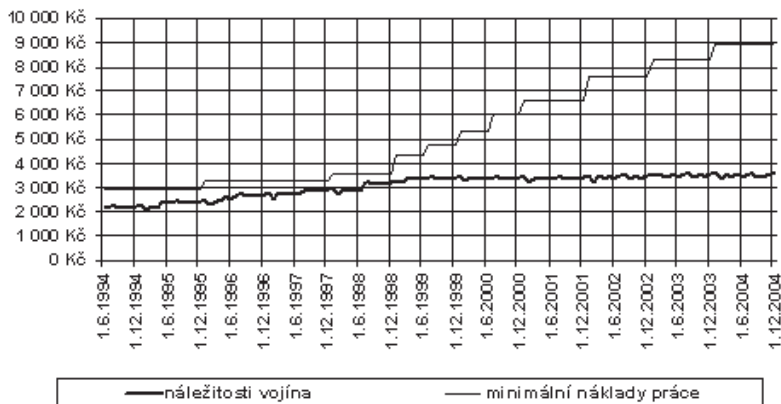
U současných evropských demokratických států nehrají potenciální rozpočtové úspory dosažitelné při výstavbě a udržování masových ozbrojených sil

žádnou roli, protože rozpad světové bipolarity na počátku 90. let 20. století učinil z takových ozbrojených sil luxusní veřejný statek, který občanům žádné užitky již nepřinese, protože přestal existovat protivník, proti kterému tyto ozbrojené síly měly být použity. **Důvodem, proč některé vlády váhají se zrušením branné povinnosti, je skutečnost, že je na ní založena také alternativní branná povinnost v podobě civilní služby a jejích variant.**

S existencí civilní služby a rozvojem státu blahobytu, zejména sociálního státu, se potenciál rozpočtových úspor přesunul z odvětví obrany do odvětví zdravotnictví a sociálního zabezpečení, kde práce osob vykonávajících služební povinnost pomáhá buď šetřit prostředky veřejných rozpočtů, nebo umožňuje zabezpečit standard služeb (např. osobní asistent) pro osoby odkázané na péči ostatních, které by jim nebyly schopné zabezpečit jejich rodiny, ani charitativní organizace, kdyby neexistovala branná povinnost.¹¹³

Obr. č. 8:

Minimální náklady na vojna a práci zaměstnance v České republice v letech 1994 až 2004



pramen: upraveno podle PERNICA, B. *Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti*. [doktorská disertační práce]
1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2003. obr. č. 12.

To je také důvod, proč se vlády SRN či Rakouska snaží udržet brannou povinnost, přestože vojensky ji z vojenského hlediska nepotřebují.¹¹⁴

V souvislosti s uvalením branné povinnosti musí stát řešit také otázku systémových souvislostí jejího výkonu, zejména musí vytvářet podmínky pro její splnění. V pojetí teorie hromadné obsluhy musí stát vyřešit obsluhu výkonu služební povinnosti v době míru. Zde existují tři okruhy problémů:

- Obsloužení požadavků na výkon služební povinnosti tak, aby branná povinnost nebo služební povinnost nezískávala výrazně diskriminační charakter.
- Stanovení délky základní části služební povinnosti a stanovení nástupních termínů v rámci kalendářního roku tak, aby byla zajištěna efektivnost výkonu služební povinnosti.
- Vyrovnávání výkyvů demografického zdroje, ze kterého jsou branně povinni vojáci doplňováni, při splnění požadavku na zajištění maximální akceschopnosti ozbrojených sil charakterizovaného velikostí ozbrojených sil a pohotovostí k jejich nasazení.

Požadavky na výkon služební povinnosti byly historicky obsluhovány ozbrojenými silami, když podle kapacitních možností ozbrojených sil a jejich požadavků na zdravotní klasifikaci branně povinného vojáka, jeho kvalifikaci a případně další charakteristiky docházelo k povolání branně povinných vojáků do aktivní služby k výkonu základní části jejich služební povinnosti. Později mohly být tyto požadavky obslouženy i mimo ozbrojené síly, a to v případě civilní služby. Ozbrojené síly disponovaly vždy dostatečnými kapacitami pro obsluhu branné povinnosti v době ozbrojeného konfliktu. V době míru byly kapacitní možnosti ozbrojených sil přirozeně nižší. Kapacita pro obsluhu služební povinnosti pak byla zvětšována prostřednictvím míst vytvářeným pro výkon civilní služby. I tak však bylo třeba vždy řešit problém spravedlnosti branné povinnosti.

Průchodnost branně povinných ozbrojenými silami nebo odvětvími určenými pro výkon civilní služby lze regulovat prostřednictvím stanovení délky základní části služby. Zde platí, že **čím je trvání základní části povinné vojenské služby nebo civilní služby delší, tím se na místech určených pro výkon povinné vojenské služby nebo civilní služby vystřídá méně osob touto službou povinných**. Zde zároveň platí, že **čím je tato služba**

delší, tím lze lépe využít potenciál osob nastupujících povinnou službu. Původním cílem povinné služby totiž není připravit osoby podrobené služební povinnosti na vedení bojové činnosti nebo činností určených pro jeho podporu, ale využití těchto osob pro výkon těchto činností. Tento fakt byl zřetelný zejména v době, kdy aktivní vojenská služba trvala roky a byla vykonávána v polních ozbrojených silách. Přehled o vývoji délky základní části služební povinnosti u vybraných evropských států v letech 1980 až 2006 zachycuje tab. č. 9.

Tab. č. 9:

Vývoj délky základní vojenské služby v letech 1980 až 2005 u vybraných evropských států (v měsících)

	1980	1981	...	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	...	2006
Belgie	10					12				11	10	8		0				0
Dánsko	9																	4
Francie	12										10							0
SRN	15								12						10			9
Řecko	24	22			21			20		19								12
Itálie	12															10		0
Nizozemsko	14									12			9		6	0		0
Norsko	12													9				12
Portugalsko	16								15		12		4					0
Španělsko	15				12					9								0
Turecko	20			18						15			18					15
Česko/ slovensko	24										18	12						0

Poznámka: Jde o délku základní vojenské služby zpravidla vykonávanou v pozemním vojsku. Trvání této služby může být buď delší, např. v případě vojenské služby v námořnictvu, přípravy brance pro kariéru rezervního důstojníka apod., nebo kratší, např. v důsledku dosaženého vzdělání brance, či jiných okolností zohledněných brannou legislativou.

pramen: upraveno a aktualizováno podle AJANGIZ, R. The European farewell to conscription? In The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 307-333. fig. 1.

Krácení základní části povinné vojenské služby znamená vyšší rozpočtové náklady, protože je třeba v rámci jednoho rozpočtového roku obsloužit více branců a nemá-li dojít ke ztrátě schopností získávaných v základní části povinné vojenské služby, je třeba přesunout jejich přípravu např. již do období povinné docházky v podobě branné výchovy. Takto bylo již v souvislosti s požadavkem na zkrácení trvání 18měsíční prezenční služby na 14 měsíců v předválečném Československu propočítáno (viz tab. č. 10), že by běžné výdaje vojenského/obraného rozpočtu stouply o více než 20 %, a proto nebyla tehdy 14měsíční služba zavedena.¹¹⁵

Vedle toho, že tab. č. 10 ukazuje náklady na obsluhu základní služby a počet osob, který se do této obsluhy musí zapojit, a to buď při výkonu správních činností (civilní zaměstnanci),¹¹⁶ nebo logistických činností (dělnictvo), ukazuje také na fakt, že výpadek v počtu branně povinných vojáků řeší ozbrojená síla postavená na branné povinnosti větším počtem tzv. dělesloužících, tj. osob, kterým stát povolil setrvat ve službě a kteří vlastně vykonávají po dobu této další služby vojenskou službu na zaměstnanec-kém principu. Stát tímto způsobem nejenže prodlužuje období, po které může mít užitek z toho, co se vojáci naučili po dobu základní části povinné vojenské služby, ale umožňuje těmto osobám si také „vyzkoušet“ vojenské

Tab. č. 10:

Roční běžné výdaje na 18 a 14měsíční prezenční službu v předválečném Československu (v Kč)

18měsíční služba		14měsíční služba	
průměrný stav mužstva (104 000) při denním nákladu 12 Kč na hlavu	455 500	průměrný stav mužstva (110 000) při denním nákladu 12 Kč na hlavu	481 800
dělesloužící (cca 4 000)	6 900	dělesloužící (cca 12 000)	20 000
civilní zaměstnanci (2 543)	32 800	civilní zaměstnanci (2543 + 508)	38 500
dělnictvo (4 589)	51 800	dělnictvo (4 589 + 918)	62 000
		branná příprava	60 000
CELKEM	546 300	CELKEM	663 000

pramen: PAVEL, J. *Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918-1938*. [Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávků] 1. vyd. Praha: Hlávkova nadace, 2004. ISBN 80-86729-14-1. tabulka 2.5.

povolání. Vedle toho je další služba rovněž možností, jak krátkodobě uniknout nezaměstnanosti na trhu práce.

S krácením délky základní části služební povinnosti v oblasti vojenské služby nebo krácení civilní služby je třeba řešit otázky efektivnosti jejich výkonu. Tato efektivnost je vztažena k systému, kde jsou tyto služby vykonávány a k národnímu hospodářství. Jak povinná vojenská služba, tak i civilní služba může v závislosti od své délky poskytovat různé efekty a mít pro systémy k ní vztažené různé funkce. Tyto efekty a funkce ukazuje na příkladu SRN tab. č. 11.

Tab. č. 11:

Efekty a funkce vojenské a civilní služby při rozdílné době jejich trvání na příkladu SRN

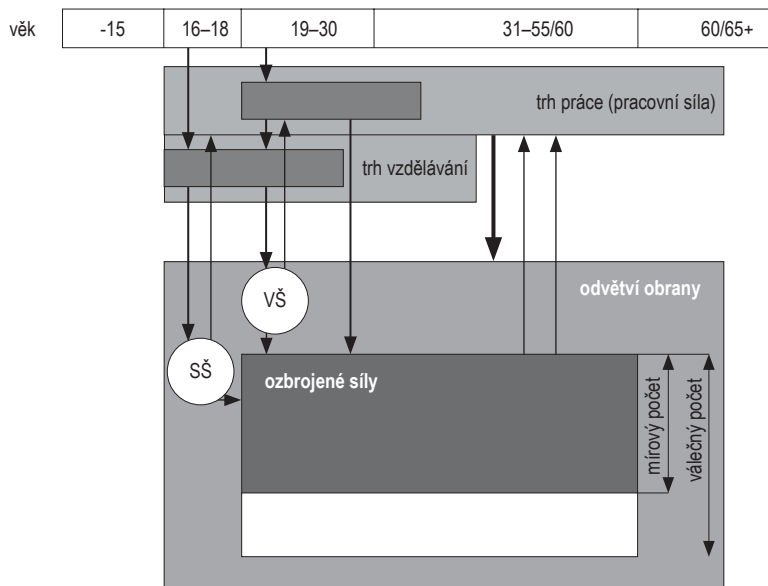
trvání služby	3 měsíce	4 – 6 měsíců	9 měsíců	12 měsíců
plánování života brance	nejsou problémy	dlouhá čekací doba	nejsou problémy	nejsou problémy
hospodářský efekt	zmenšení nezaměstnanosti	zvýšení nezaměstnanosti	nezaměstnanost u vojáků, kteří se nestanou vojáky na čas	zajištění zdroje po doplňování vojáků na čas
funkce vojenské služby	seznámení se s povoláním vojáka	seznámení se s povoláním vojáka	seznámení se s povoláním vojáka	seznámení se s povoláním vojáka
efekt vojenské služby	základní vojenské znalosti	základní vojenské znalosti	(voj. znalosti) omezené převzetí zákl. funkcí u vojska	(voj. znalosti) převzetí zákl. funkcí u vojska
funkce civilní služby	seznámení se s povoláním v soc. službách	seznámení se s povoláním v soc. službách	seznámení se s povoláním v soc. službách	seznámení se s povoláním v soc. službách
efekt civilní služby	praktikant	praktikant	omezený výkon práce	plný výkon práce

pramen: TOBIASSEN Peter, Die Wehrpflicht gibt es ja nicht um ihrer selbst willen. [www.zentralstelle-kdv.de]

Tab. č. 11 jasně ukazuje, že při délce základní části povinné vojenské služby a délce civilní služby pod 6 měsíců, nepřináší výkon služební povinnosti žádný okamžitý efekt. Osoby povinné vojenskou nebo civilní službou se vlastně pouze učí určitému „povolání“. To u ozbrojených sil není spojeno jen s potřebou disponovat výcvikovými kapacitami, které vážou personál pro „neproduktivní“ činnosti ozbrojených sil, ale toto učení je navíc mnohdy spojeno s potřebou trvalého dohledu. V případě civilní služby jsou takovou kontrolou vázány pracovní síly, které by se jinak mohly věnovat plnohodnotnému výkonu svého povolání. Je ovšem otázkou, zda-li tyto náklady nejsou převýšeny efekty, které přináší povinná nebo civilní služba v podobě personálního marketingu pro odvětví, kam jsou osoby se služební povinností povolávány. Neschopnost získávat práci pro odvětví dotčená brannou povinností přímou účastí na trhu práce se totiž může ukázat pro úspěšnost projektu profesionalizace ozbrojených sil jako fatální.

Obr. č. 9:

Doplňování ozbrojených sil a odvětví obrany



Obr. č. 9 ukazuje omezení a možnosti, které ozbrojené síly mají v oblasti svého doplňování. První omezení je dáno mezinárodními konvencemi, které zakazují doplňovat ozbrojené síly osobami mladšími 15 let a umožňují vojenskou službu konat pouze osobám starším 18 let. Druhé omezení vyplývá ze specifík ozbrojených sil a orientace na silnou a zdravou populaci charakterizovanou přibližně věkem 18 až 32 let. Ozbrojené síly, na rozdíl od zbytku odvětví obrany, tedy mají zúžený výběr z trhu práce, neboť charakter jejich úkolů vyžaduje právě výběr osob v uvedeném věku. Tyto osoby mohou získat tržním způsobem, tj. najímáním jejich práce na trhu práce, nebo netržně prostřednictvím uvalení branné povinnosti a výkonu služební povinnosti. Osoby, které vykonají tuto povinnost se stávají součástí vojenské zálohy/rezervy, ze které jsou ozbrojené síly doplňovány na válečné počty. Z této rezervy jsou vojáci v záloze vyřazováni ve věku stanoveném národní legislativou, nejpozději však dosažením důchodového věku.

Dalším způsobem doplňování ozbrojených sil mimo trhu práce je využívání zájmu o vzdělávání. V této souvislosti mají ozbrojené síly možnost podchytit zájem osob, které zatím pro nízký věk nemohou vykonávat vojenskou službu, a nabízejí jim středoškolské vzdělání. Významným mimotržním způsobem doplňování ozbrojených sil je také vysokoškolské vzdělávání, kdy ozbrojené síly umožňují prezenčním studiem získat některým osobám vysokoškolský diplom výměnou za jejich závazek k vojenské službě. Otázkou je stanovení správné personální strategie pro doplňování ozbrojených sil na tržním a netržním principu, protože trh práce a trh vzdělávání se vyvíjejí relativně nezávisle, stejně jako se nezávisle na těchto trzích vyvíjejí potřeby ozbrojených sil.

Jak vyplynulo z tab. č. 11, na ne/efektivnost základní části služební povinnosti nemá vliv jen délka výkonu této povinnosti, ale také určení nástupních termínů pro vykonání této povinnosti. Musí-li osoba podrobená výkonu služební povinnosti čekat dlouho na povolání k jejímu plnění, má to nepříznivé důsledky v jejím ekonomickém životě.

Zaměstnavatelé nemusí být ochotni zaměstnávat osoby, které mají teprve absolvovat základní část vojenské služební povinnosti, protože se jim nevyplatí investovat čas a prostředky do zaučení těchto osob, zvláště vědí-li, že toto úsilí „vymaže“ období plnění vojenské služby, kde jsou potřeba jiné znalosti a dovednosti, než ty, které jsou třeba pro výkon civilního povolání.

Výjimkou mohou být civilní povolání shodná nebo podobná vojenským povoláním, např. řidič, kde se získaná praxe dá využít jak pro potřeby ozbrojených sil, tak pro potřeby civilních zaměstnavatelů. Přesto nemusí být zaměstnavatelé ochotni tyto osoby zaměstnávat, protože na ně stát automaticky uvaluje povinnosti, zaměstnávají-li osoby povinné vojenskou službou. Mezi tyto povinnosti patří zachování zaměstnaneckého poměru po dobu výkonu základní části služební povinnosti nebo výkonu civilní služby a administrativní záležitosti spojené s uvolňováním zaměstnance pro výkon služební povinnosti a jeho zpětným začleněním do civilního zaměstnání.¹¹⁷

Podobné problémy existují také v souvislosti s uvolňováním na vojenská cvičení. Vzhledem k tomu, že jejich trvání je dáno několika dny či spíše týdny, neměla by vojenská cvičení představovat takový zásah do ekonomického života občana dotčeného brannou povinností, jako je tomu v případě základní části vojenské služební povinnosti. U miličních ozbrojených sil, kde je miliční princip prostoupen civilní společností, jsou vojenská cvičení někdy součástí zaměstnaneckých vztahů. Bohužel je to asi jen případ Švýcarska, neboť po odstavení mírového výkonu branné povinnosti v zemi bez tradice miličního prvku ozbrojených sil, jako je Česká republika se svými aktivními vojenskými zálohami, je tolerance zaměstnavatelů k činnosti občanů v ozbrojených silách po dobu vojenských cvičení většinou velmi malá,¹¹⁸ nedostanou-li ekonomickou kompenzaci nebo zvýhodnění za uvolňování zaměstnanců pro vojenská cvičení.

Aby stát nekomplikoval občanům jejich ekonomický život a nenarušoval jeho plánování, měl by je povolávat k plnění služební povinnosti v co nejkratším termínu po ukončení jejich přípravy na střední nebo vysoké škole. Zařazením mezi osoby povinné výkonem služební povinnosti vyvstává před těmito občany nejistota ohledně jejich povolání, která jim komplikuje plánování osobního života. Požadavek na co nejčasnější povolání do služby od okamžiku odvodu se kombinuje s požadavkem na zajištění pohotovosti ozbrojených sil, a tedy s plynulou obměnou branně povinných vojáků v ozbrojených silách. Takto bylo možno u tříleté vojenské služby uvažovat pouze s jedním nástupním termínem v kalendářním roce.¹¹⁹ Se zkrácením povinné vojenské služby na kratší období jsou ozbrojené síly doplňovány zpravidla ve dvou povolávacích termínech (letní a zimní nebo jarní a podzimní). V České republice byl tento fakt zrušen

v roce 1993, kdy začali být vojáci základní služby povoláváni k vojenské službě ve čtyřech nástupních termínech (k 1. 1., 1. 4., 1. 7. a 1. 10.) namísto původních dvou.¹²⁰

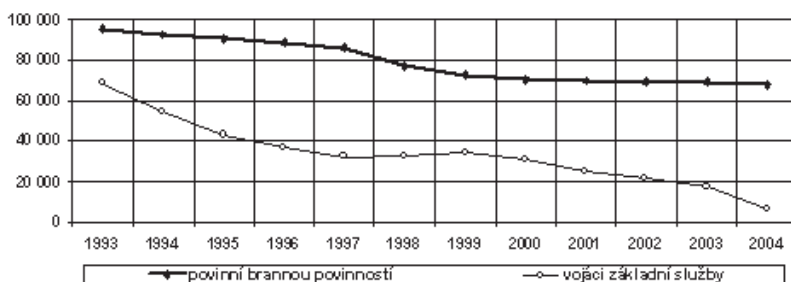
Problém, který musí ozbrojené síly řešit v souvislosti s brannou povinností a výkonem služební povinnosti, je požadavek na omezenou velikost ozbrojených sil, který jde proti demografickým výkyvům branecké populace.

Nerovnoměrný vývoj branecké populace a respektování požadavku na konstantní doplňování ozbrojených sil branně povinnými vojáky v době míru má dopady do oblasti spravedlnosti branné povinnosti.

To je problém všech ozbrojených sil, které jsou sice schopné obsloužit takřka všechny osoby povinné vojenskou službou daného populačního ročníku povinné služební povinností, nicméně nejsou jim alokovány prostředky pro tuto výcvikovou činnost nebo požadují menší počty branně povinných vojáků v důsledku přehodnocení efektivnosti takové služby. To je případ ozbrojených sil, u nichž je prioritní plnění úkolů v oblasti vnější bezpečnosti namísto obrany státu. Takovéto ozbrojené síly mají také často nižší potřebu práce branně povinných vojáků, buď v důsledku nahrazení výkonu branně povinných vojáků službami dodavatelských subjektů (outsourcing), nebo nasazení pokročilých technologií přímo nahrazujících práci těchto

Obr. č. 10:

Branně povinná a vojáci základní služby v populačních ročnících v České republice v letech 1993 až 2004



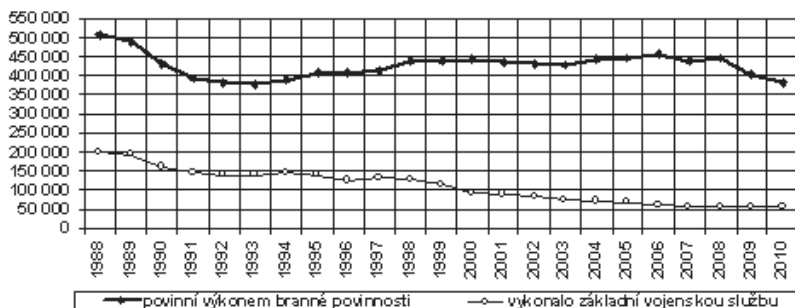
pramen: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5342>. *Statistická ročenka ČR. 1993–2005.* Praha: ČSÚ.

vojáků, nebo si vyžadujících vysoce kvalifikovanou obsluhu. Doba potřebná pro získání této kvalifikace buď přesahuje trvání základní vojenské služební povinnosti, nebo je období po získání této kvalifikace díky krátkému trvání výkonu této služební povinnosti natolik krátké, že je z pohledu ozbrojených sil neefektivní tuto kvalifikaci branně povinným vojákům poskytovat. Existenci zmiňovaných problémů si lze uvědomit jak na příkladu České republiky (obr. č. 10), tak zejména na příkladu SRN (obr. č. 11).

Jak zachycuje obr. č. 11, počet osob absolvující základní vojenskou službu z daného populačního ročníku ve SRN klesá, přestože by byly ozbrojené síly schopné obsloužit daleko více požadavků na vykonání základní vojenské služby. Příčinou je změna koncepce personální struktury ozbrojených sil, která je ve SRN uplatňována jako PSM (Personalstrukturmodell).¹²¹ PSM 84 uplatňovaný v době studené války, počítal s 219 tis. vojáky základní

Obr. č. 11:

Branně povinní a vojáci základní služby v populačních ročnících v SRN v letech 1988 až 2010



pramen: TOBIASSEN, P. *Die Neuausrichtung der Bundeswehr und die Frage der Wehrgerechtigkeit*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2001. ISBN 3-925099-21-2;

TOBIASSEN, P. *Wehrgerechtigkeit 2005*. 1. Aufl. Bockhorn: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2005.

služby. PSM 95 reagující na sloučení *Bundeswehru* s *Národní lidovou armádou* (NVA) bývalé NDR, předpokládal 202 tis. vojáků základní služby. PSM 370 přijatý pod tlakem úspor ve vojenském rozpočtu SRN a později redukován na PSM 340, počítal se 155 tis., potažmo se zhruba 132 tis. vojáky základní služby. V současnosti uplatňovaný PSM 2000 počítá již jen s 80 tis. vojáků základní služby. Z tohoto počtu je však třeba odečíst 27 tis. vojáků, kteří dále na vlastní žádost pokračují ve výkonu základní služby a jsou v obdobném postavení jako řádní zaměstnanci.¹²² V PSM 2010 se počítá již jen s 55 tis. vojáky základní služby, z toho má být 25 tis. vojáků vykonávajících základní vojenskou službu dobrovolně.¹²³

Jak již bylo dříve uvedeno, demografické výkyvy branecké populace lze řešit změnou propustnosti soustavy, uvnitř které má být vykonána služební povinnost. Jedná se buď o provedení strukturálních opatření, jejichž výsledkem je změna kapacit této soustavy, nebo zkrácení/prodlužováním povinné služby. První řešení si vyžaduje finanční prostředky pro provedení restrukturalizace. Druhé řešení předpokládá změny v branné legislativě. Obě opatření narážejí na ochotu zákonodárného sboru a celkovou politikou vůli k jejich realizaci. Vzhledem k tomu, že voliči politiků nejsou vojáci nebo jsou to občané podrobení branné povinnosti, existuje vždy větší ochota ke krácení vojenského rozpočtu než k jeho navyšování a ke krácení vojenské služby než k jejímu prodloužení. I to je také jeden z důvodů, proč je připouštěna nespravedlnost výkonu branné povinnosti vznikající v důsledku demografických výkyvů branecké populace nebo v období předcházejícím opuštění branné povinnosti jako základního principu výstavby a doplňování ozbrojených sil.

2.3 SPRAVEDLNOST BRANNÉ POVINNOSTI

Otázka spravedlnosti branné povinnosti vystupuje ve dvou podobách. První podoba je dána charakterem branné, potažmo služební povinnosti jako daně v úkonech. Tato daň je vybírána na principu schopnosti osoby jí podrobené tuto daň odvést. **Zásadní otázkou je zde definice toho, co se myslí individuální ne/spravedlností této daně.** Druhou podobou spravedlnosti, kterou se nebudeme dále nijak blíže zabývat je tzv. mezigenerační spravedlnost, kdy v důsledku zvětšování a zmenšování ozbrojených sil, v důsledku změny bezpečnostní situace státu, na kterou ozbrojené síly reagují, jsou různé populační ročníky, různé generace, zatíženy brannou povinností různě. Problém, který zde vzniká, je spíše morálního charakteru. Díky válce totiž může být opravdu obětována jedna generace, jak se o tom lze dočíst z románů popisujících prožitky generace vojáků nasazených do bojů v 1. a ve 2. světové válce. Obecně se lze domnívat, že moudré politické strany by se měly otázkami mezigenerační spravedlnosti zabývat a břemena spojená se státem a jeho existencí by měla být rozložena pokud možno mezi generacemi rovnoměrně. Rozložení zátěže brannou povinností („konskripční daň“) v populaci na příkladu Nizozemska ve 20. století zachycuje obr. č. 12.

V každém případě v demokratickém státě respektujícím lidská práva jsou vlády povinny zabývat se otázkou spravedlnosti branné povinnosti, jak to dokládá vyjádření *Evropské komise pro lidská práva* při *Radě Evropy* ve Štrasburku č. 10410/83-N.v/Sweden z 11. 10. 1984:

„...Komise zdůrazňuje, že každý režim povinné vojenské služby uvaluje na občana těžké břímě, které lze považovat za přijatelné jen, jestliže je rovnoměrně rozloženo na všechny a jestliže vynětí z povinnosti splnit vojenskou službu se zakládá na poctivých (řádných) důvodech. Kdyby byli někteří občané vyňati bez přesvědčivých důvodů, vyvstala by otázka diskriminace vůči jejich spoluobčanům.“

Pro potřebu úvah o individuální spravedlnosti branné povinnosti a nalezení hranice, kdy plnění povinnosti se stává diskriminační, je třeba si nejdříve definovat, co se myslí spravedlností.

Výklad původu slova *spravedlnost* odkazuje ke slovům *správný*, *právo* a *pravý*, jako opak *levého*. Význam se pravděpodobně vytvořil tak, že za správné, pravé a spravedlivé je považováno vše, co za správné, pravé a spravedlivé považuje společenská většina nebo nějaká jiná vládní autorita schopná prosadit standard spravedlnosti.¹²⁴ Takový obsah pojmu spravedlnost si lze uvědomit v cizích jazycích. Např. v němčině je také význam slova *Gerechtigkeit* spojen se slovem *rechts* jako opaku slova *links*, pocházející z indogermánské předpony **reg-* = *řídít, vést*, jenž ovlivnila základ latinského *rex* = *panovník, král*.¹²⁵ Rozlišování na pravé a levé – správné a nesprávné, spravedlivé a nespravedlivé – má také určitý biologicko-spoolečenský základ, který se odrazil v jazyce. Staroněmecké *lenka* původně označovalo levou ruku. Tu ruku kterou používala menšina populace, a její používání proto bylo považováno za odlišné, „nenormální“, těžko akceptovatelné. Dokonce měli-li být podle bible u posledního soudu odděleni spravedliví od nespravedlivých, tak první mají jít na pravou stranu a druzí na levou.¹²⁶ V takovémto přísně normativním pojetí vztaženému k lidskému společenství lze spravedlnost definovat takto:

„Spravedlnost představuje mocensky stanovené hodnoty dobra, k němuž mají členové společnosti svým životem směřovat a společnost prostřednictvím státních institucí má tyto hodnoty dobra prosazovat a ochraňovat.“

Obr. č. 12:

Branná povinnost v Nizozemsku



pramen: DUINDAM, S. *Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces*. 1st ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X. fig. 4.3.

Společensko-ekonomické pojetí spravedlnosti pracuje s konceptem měření spravedlnosti, když rozlišuje horizontální, vertikální a distribuční spravedlnost,¹²⁷ a požaduje, aby:

- s osobami ve stejném sociálněekonomickém postavení bylo zacházeno stejně (horizontální spravedlnost),
- s osobami v různém socioekonomickém postavení bylo zacházeno různě (vertikální spravedlnost),
- s osobami, které společnosti přispívají různě bylo zacházeno úměrně jejich zásluhám vzniklých těmito příspěvky (distribuční spravedlnost).

Tyto tři aspekty spravedlnosti lze zkoumat v souvislosti s uvalováním povinností na občany nebo s kompenzací jejich újem či odměňováním jejich přínosů vzniklých takovou službou. Tyto aspekty lze zkoumat jak v případě zatížení jednotlivců daněmi peněžními, tak samotnou daní v úkonech. Všechny tři aspekty popsaného pojetí spravedlnosti se uplatňují při hodnocení spravedlnosti branné povinnosti.¹²⁸ Československá prvorepubliková teorie v této souvislosti hovořila o sociální politice brannosti.¹²⁹

Požadavek na spravedlnost branné povinnosti bývá nepřímo obsažen v zákonu, kterým se na občany uvaluje branná povinnost, a to je **branný zákon**. Zde je sice branná povinnost deklarována jako všeobecná, ve skutečnosti má však selektivní charakter. Existují pro to dvě příčiny. Je to především princip uplatňovaný při výběru branné povinnosti jako daně v úkonech, tzn. **výběr je uplatňován na základě schopnosti jednotlivce vykonávat službu pro stát** (vojenskou, civilní), tzn. odvést daň v úkonech. A dále to jsou **kapacitní možnosti ozbrojených sil nebo odvětví, ve kterých je vykonávána civilní služba**, „vybrat“ od daného populačního ročníku podrobeného branné povinnosti tuto daň v podobě výkonu vojenské nebo civilní služby.

Snad jediným státem, kde má branná povinnost opravdu všeobecný charakter, je stát Izrael. Zde jsou aktivní službou povinny rovněž ženy. Tento stav však nelze považovat za běžný na poměry západní civilizace, jelikož se Izrael nachází v takovém bezpečnostním prostředí, které si jednoduše zavedení takovéto všeobecné služební povinnosti vyžaduje.¹³⁰ Vždyť v minulosti byla služební/pracovní povinnost uvalována na ženy až v extrémním případě válečného konfliktu, jak dokazuje příklad britských ženských pracovních sborů, když ženy nahrazovaly v muničních továrnách muže

odvedené do války. Poměr, který vyjadřoval potřebu ženské práce v muničkách, byl v roce 1941 ohromující. Na 100 vojáků bylo třeba 118 dělníků v muničkách, zatímco v roce 1918 to bylo „jen“ 72 muničních dělníků na 100 vojáků. Díky takové totální válce museli Britové přistoupit v roce 1941 na povolání svobodných žen a bezdětných vdov ve věku 20 až 30 let pro potřeby válečného průmyslu.¹³¹

Samotný **selektivní charakter branné povinnosti vytváří prostor pro korupci** zaměřenou na vyhnutí se tomuto zvláštnímu druhu daně. Omezení manipulace s povoláváním k plnění služební povinnosti lze omezit alespoň tak, že z osob přicházejících do úvahy pro výkon služební povinnosti se losuje. – O odvodu daně v úkonech rozhoduje náhoda. Historicky byl tento postup uplatňován před zavedením všeobecné branné povinnosti, ovšem losování se používalo i později. Např. bylo v 60. letech 20. století uplatněno ve SRN po znovuzavedení branné povinnosti při povolávání do ozbrojených sil¹³² a losuje se rovněž při povolávání do dánských ozbrojených sil.¹³³

Historicky se lze při vymáhání branné povinnosti setkat s uplatněním všech tří kategorií socioekonomické spravedlnosti. **Moderní demokratický stát se však soustředí především na zajištění horizontální spravedlnosti výkonu branné povinnosti se zohledněním spravedlnosti distribuční.** Za škodlivé bylo v minulosti považováno uplatnění vertikální spravedlnosti, kdy z branné povinnosti a následně vojenské služby byly osvobožovány osoby pro jejich ekonomické nebo sociální postavení. Takto byly např. pro stav a majetek vyjmuti z branné povinnosti duchovní, příslušníci šlechty a někteří bohatí měšťané. Fakticky byly z branné povinnosti vyjmuty bohaté osoby, kterým jejich ekonomické postavení umožňovalo „vykoupit“ se z vojenské povinnosti a poslat do ozbrojených sil za sebe náhradníka.¹³⁴

Distribuční spravedlnost je aplikována v případě změkčování dopadu branné povinnosti na ekonomický život některých kategorií osob, u nichž stát usoudí, že jejich dlouhodobým vázáním ve výkonu služební povinnosti by byly poškozovány jeho zájmy politické nebo hospodářské. V tomto pojetí např. stát poskytoval úlevy z plnění branné povinnosti v podobě kratší délky trvání základní vojenské služební povinnosti, předčasného propuštění z jejího plnění nebo upuštěním od povolávání osobám:

- které dosáhly určitého stupně vzdělání potřebného pro rozvoj národního hospodářství;
- na nichž byly závislé buď přímo jejich rodiny (živitelé), nebo rodiny zaměstnanců, které zaměstnávali (drobní živnostníci, majitelé malých zemědělských usedlostí);
- které pracovaly přímo pro stát a byla by obtížná jejich plnohodnotná náhrada v případě vykonávání služební povinnosti (státní úředníci).

Tuto filozofii uplatňovalo jak Rakousko-Uhersko, tak také prvorepublikové Československo¹³⁵ a později i Československo socialistické. Úlevu ve služební povinnosti v podobě kratší základní části vojenské služební povinnosti měli tzv. jednoroční dobrovolníci. – Osoby, které dosáhly zpravidla alespoň maturity a které byly ochotny odsloužit sice pouhý rok vojenské služby ale za podmínky, že ošacení a ubytování si budou platit. Služba jednoročního dobrovolníka byla zavedena původně v roce 1813 v Prusku,¹³⁶ v roce 1868 ji však zavedlo také Rakousko-Uhersko¹³⁷ a institut jednoročního dobrovolníka byl v Rakousku znovu obnoven v roce 1964.¹³⁸ V Československu se podobné úlevy v délce trvání základní vojenské služby týkaly zejména vysokoškolsky kvalifikovaných branců, kteří absolvovali při studiu vojenskou přípravu.¹³⁹

Prokázal-li bravec, že jej výkon standardní služební povinnosti poškozujícím způsobem v oblasti rodinné, sociální nebo hospodářské, mohl být určen na tzv. náhradní vojenskou službu nebo propuštěn na trvalou dovolenou.¹⁴⁰ V podobné praxi pokračovala i Česká republika.¹⁴¹ Ke zvýhodnění vlastních zaměstnanců docházelo určením k náhradní vojenské službě nebo ke kratší vojenské službě u osob připravujících se prezenčním studiem na výkon vojenského povolání.¹⁴²

Vyjádření *Evropské komise pro lidská práva* bylo pobídkou vládám k péči o horizontální spravedlnost branné povinnosti. Na tomto poli je třeba rozlišit spravedlnost jednotlivých dílčích částí branné povinnosti, tj. konskripce, odvodu a služby. V tomto směru je v demokratických státech naprostá horizontální spravedlnost zajištěna v případě konskripce a odvodu. Jejich vykonání je zcela nezávislé na subjektu branné povinnosti a od osoby dotčené brannou povinností vyžaduje pouze strpět úřední úkony spojené s odvodem a dostavit se na výzvu k odvodu. Problematické je určení míry spravedlnosti při stanovení kohorty osob schopných odvést služební povinnost jako daň v úkonech a při výběru z této kohorty v případě povolávání k výkonu služební povinnosti.

Bavíme-li se o odvodu, kohorta osob neschopných výkonu vojenské služby byla vždy dána požadavky ozbrojených sil na zdravotní stav brance. **Schopnost brance k výkonu určitých činností ve struktuře ozbrojených sil byla/je určena klasifikační stupnicí.** Klasifikační stupnice i zdravotní požadavky se někdy měnily v závislosti od potřeby vázat tu větší tu menší část mužské části populačního ročníku v ozbrojených silách, přesto však vždy byly od branné povinnosti osvobozeny osoby tělesně nebo mentálně postižené. Tato hranice mezi osobami skutečně neschopnými výkonu služební povinnosti pro jejich tělesné nebo mentální postižení a ostatními osobami, podléhajícími branné povinnosti, vytváří jakousi „přirozenou“ spravedlnost branné povinnosti, je-li výskyt těchto postižení v populaci založen na normálním rozdělení pravděpodobnosti jejich výskytu.

Jsou-li branci rozřídění podle jejich zdravotní klasifikace, je třeba zmírnit selektivní charakter služební povinnosti vyplývající z toho, že by do vojenské služby byli prioritně povoláváni branci s nejlepší zdravotní klasifikací a po vyčerpání této kohorty až ostatní branci. Toto lze řešit buď stanovením poměru pro povolávání branců z jednotlivých klasifikovaných kohort s klasifikací „schopen služby“, zpravidla stejným dílem z každé takové kohorty, nebo losováním.

Paradoxně jsou to klasifikační stupnice branecké populace odvozené na základě požadavků na zdravotní stav odváděného brance, které umožňují řídit spravedlnost výběru do kohorty osob dále povinných služební povinností. V souvislosti se specifickým účelem ozbrojených sil je určité racionální požadavek či očekávání, aby zdravotní a fyzická kondice odváděných branců byla nad úrovní běžné populace. Poválečný vývoj ovšem ukazuje hned dva příklady, kdy tomu tak nemusí být.

První příklad nacházíme v poválečném Československu, kde si zájmy socialistického státu vyžadovaly vázat v ozbrojených silách co nejvíce mužů, ačkoliv se jednalo o mírové období. Pro mnoho osob však mělo toto období horší důsledky než válka, a to díky tomu, že pro službu v ozbrojených silách se vedle zdravotní klasifikace začala uplatňovat také klasifikace politická. Původní klasifikační stupnice pro odvod k vojenské službě rozlišovala klasifikaci: Aj (A jedna) a Ad (A dvě) – schopen vojenské služby, B – schopen vojenské služby beze zbraně, BS – schopen pro strážní službu a C – neschopen vojenské služby. Tato klasifikace byla po roce 1948

doplněna o kategorie: Cj – schopen pro těžkou fyzickou práci a Cd – schopen pro středně těžkou fyzickou práci. Kategorie C se stala politickou kategorií C – schopen pro pomocné technické prapory a původní kategorie C – neschopen vojenské služby byla přeznačena na D. Kategorie C byla od září 1950 změněna na E – politicky nespolehlivý. Kategorie Cj, Cd a E byly určeny pro národohospodářské výpomoci.¹⁴³

Druhý příklad úprav klasifikační stupnice pro rozřídění branecké populace při odvodu nacházíme ve SRN, a to jako důsledek existence civilní služby. Právě proto, že výkon civilní služby nevyžaduje takové nároky na zdravotní stav a fyzickou kondici jako výkon vojenské služby a tyto nároky odpovídají spíše běžné populaci, bylo nelogické vyžadovat pro tento druh alternativy k vojenské službě lepší zdravotní i fyzické předpoklady, než má běžná populace, jejíž příslušníci vykonávají obsahem shodné práce jako osoby ve výkonu civilní služby. Proto ve SRN došlo v průběhu let od zavedení civilní služby v roce 1961¹⁴⁴ k několikerému rozšíření odvodní klasifikační stupnice.

Původní klasifikační stupnice stanovovaná *Spolkovým ministerstvem obrany* na základě zákona o branné povinnosti¹⁴⁵ se postupně od roku 1956 rozšířila až na 7 stupňů. K poslednímu rozšíření německé klasifikační stupnice došlo v roce 1994 po celospolečenské debatě o spravedlnosti branné povinnosti.¹⁴⁶ Tu vyvolalo nejen zmenšování počtu míst pro branně povinné vojáky, ale i nárůst braneckého potenciálu po sjednocení Německa při zachování velikosti ozbrojených sil.¹⁴⁷ V důsledku toho se výkon služební povinnosti musel stát logicky nespravedlivějším. Nová klasifikační stupnice se členila na stupně: T1 – schopen vojenské služby bez omezení, T2 – schopen vojenské služby, T3 – schopen vojenské služby s omezením (v základním výcviku) pro určité činnosti, T4 – dočasně neschopen vojenské služby, T5 – neschopen vojenské služby, T6 – schopen služby ve vojenské rezervě a T7 – schopen vojenské služby při osvobození od základního výcviku.

Cílem zavedení klasifikace T7 bylo snížit procento osob neschopných vykonávat služební povinnosti z 22 % na 13 %.¹⁴⁸ Postupně však byly klasifikační stupně T3 a T7 v letech 2004 a 2005 zrušeny.¹⁴⁹ Zdravotní klasifikace branců se tak prakticky vrátila do „přirozené“ podoby a je rozlišováno mezi: T1 – schopen vojenské služby bez omezení; T2 – schopen vojenské služby s omezením pro určité činnosti; T4 – dočasně neschopen vojenské

služby; T5 – neschopen vojenské služby,¹⁵⁰ T6 – schopen služby ve vojenské rezervě, kam byli přeřazeni branci s původní klasifikací T3.¹⁵¹

Jaký vliv měla „manipulace“ s odvodní klasifikací, lze vyčíst z tab. č. 12. Úpravami klasifikace pro posuzování schopnosti brance ke službě se roz-

Tab. č. 12:

Zatížení odvodem a služební povinností ve SRN v letech 1956 až 1997

		povinní odvodem ^{a)}	odvedeno ^{b)}		zařazeni do služby ^{c)}	
			absolutně	% povinných odvodem	absolutně	% povinných odvodem
SRN (staré země)	1956	434 724	269 942	62	96 266	22
	1959	440 189	232 391	53	108 539	25
	1972	386 595	290 528	75	196 846 +13 129 +14 293	58
	1988	508 907	392 898	77	199 464 +100 662 +13 518	62
SRN	1997	416 034	341 245	82	173 815 +135 470 +10 796	77

poznámky: a) 18letí muži evidovaní vojenskou správou.

b) Osoby schopné podle rozhodnutí odvodní komise vojenské služby.

c) Muži předurčení k vykonání základní vojenské služby (první číslo), případně služby civilní (druhé číslo) či jiné alternativy (třetí číslo). Nezapočítány osoby vykonávající základní vojenskou službu dobrovolně.

pramen: TOBIASSEN, P. *Die Neuaustrichtung der Bundeswehr und die Frage der Wehrgerechtigkeit*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2001. ISBN 3-925099-21-2;

TOBIASSEN, P. *Wehrgerechtigkeit* 2005. 1. Aufl. Bockhorn: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2005; BEIWINKEL, K. *Wehrgerechtigkeit als finanzpolitisches Verteilungsproblem*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1986. ISBN 3-8204-8965-7. S. 16, 18.

šířilo procento osob, které jsou zařazeny do kohorty osob povinných služební povinností.

Popsané změkčování požadavků pro službu v ozbrojených silách lze provádět rovněž při odvodech do profesionálních ozbrojených sil, a to v případě, že dříve namáhavá fyzická práce je nahrazována kapitálem nebo jsou-li technikou „nahrazovány“ výkony dříve zabezpečované smysly vojáků nebo výkony vyžadující značné nervové vypětí. V případě, že se populace potýká s problémem zhoršené fyzické kondice, je dokonce ekonomicky výhodné dát takovým vojákům šanci, aby požadované fyzické kondice dosáhli v průběhu trvání jejich zaměstnaneckého vztahu ve služebním poměru.¹⁵²

Problematické je hovořit o spravedlnosti v případě výkonu služební povinnosti. Důvody pro to jsou minimálně dva. Předně **zařazení do kohorty osob povinných služební povinností neznamená, že tato povinnost bude vykonána a tedy daň v úkonech odvedena**. Záleží totiž na schopnosti soustavy, ve které má být služební povinnost vykonávána, obsloužit požadavky na obsluhu celé kohorty nebo generovat požadavky na zařazení osob z této kohorty do služby. Zde lze dokonce hovořit o paradoxu spravedlnosti služební povinnosti. – Výkon služební povinnosti je v rámci jednoho populačního ročníku nejspravedlivější v případě války. Vést však válku kvůli spravedlivému výkonu branné povinnosti by bylo jistě více než pošetilé.

Druhým důvodem činícím zajištění spravedlnosti výkonu služební povinnosti technicky obtížným je omezení věkem osob zařazených do kohorty osob povinných výkonem služební povinnosti. Jak již bylo zmíněno, cílem státu nemůže být narušování ekonomického života osob povinných služební povinností v okamžiku, kdy jsou prospěšní pro národní hospodářství. – Tedy tehdy, když z pohledu státu produkují hodnoty převyšující hodnotu daně v úkonech v podobě výkonu služební povinnosti a navíc platí daně. Z tohoto důvodu se sám stát vzdává nároku na úplný výkon služební povinnosti s pokročilým věkem osoby povinné vykonat tuto povinnost v podobě určení na náhradní vojenskou službu či úplným upuštěním od výkonu služební povinnosti.¹⁵³ Navíc s plynutím času od provedení odvodu se zpravidla mění charakteristiky indikovaného zdravotního stavu a fyzické kondice osoby povinné výkonem služební povinnosti zjištěné

u odvodu, a pro ozbrojené síly se takový bravec stává opět „neznámou“. Jeho povolání do služby může nakonec indukovat dodatečné administrativní náklady v podobě přezkoumávání jeho zdravotního stavu a řízení o předčasné propuštění, oproti situaci, kdy zůstane nepovolán.

V kontextu tab. č. 12 můžeme hovořit o tom, že branná povinnost se stala při meziročním srovnávání jejího výkonu spravedlivější nebo méně spravedlivá. Otázkou je, kdy lze hovořit o tom, že byla diskriminační, tzn. nespravedlivá, kdy jí byla postižena menšina populace podléhající branné povinnosti. V tomto ohledu byla asi vždy diskriminační vojenská služební povinnost, protože jak ukazuje tab. č. 13 na příkladu Německa,¹⁵⁴ podíl osob zatížených jejím výkonem byl zpravidla výrazně menší než 50 %. Spravedlnost jejího výběru

Tab. č. 13:

Podíl osob odvedených a nastoupivších služební povinnost na německém území v letech 1831 až 1913

		povinní odvodem ^{a)}	odvedeno		zařazení do služby ^{b)}	
			absolutně	% povinných odvodem	absolutně	% povinných odvodem
Prusko	1831	279 267	79 145	28	49 267	18
	1843	419 003	93 515	22	40 684	10
	1854	344 372	62 409	18	40 391	12
	1862	428 361	69 513	16	62 517	15
Německá říše	1875	760 878	157 185	21	135 091	18
	1884	867 222	161 875	19	142 521	16
	1894	974 664	249 671	26	235 649	24
	1899	1 052 662	232 144	23	226 957	22
	1909	1 226 730	-	-	218 541	18
	1913	1 328 019	-	-	305 675	23

poznámky: a) 20letí muži a muži s odloženým odvodem ve věku 21 až 24.

b) Muži vykonávající víceletou základní službu.

pramen: FREVERT, U. *Die kasernierte Nation. - Militärdienst und Zivilgesellschaft in Deutschland*. 1. Aflg. München: C.H.Beck, 2001. ISBN 3-406-47979-0. S. 361

se zlepšila se zavedením civilní služby, jak to ukázala tab. č. 12. V případě odvodu se většinou dařilo odvádět více než 50 % populačního ročníku, byť osoby nezátížené konečným výkonem služební povinnosti byly nakonec oproti osobám, které nastoupily výkon služební povinnosti, zvýhodněny.¹⁵⁵

S poklesem zájmu ozbrojených sil o doplňování své personální struktury z řad osob podrobených brannou povinností byly vlády nuceny hledat další alternativy či varianty k původní podobě služební povinnosti. Výsledkem tohoto úsilí bylo „rozproštění“ výkonu služební povinnosti s pomocí veřejně prospěšné dobrovolnické služby nebo práce na osoby mladší 18 let. Takto vykonaná dobrovolnická služba nebo práce je uznávána jako plnohodnotná alternativa výkonu povinné služby civilní nebo vojenské.

Dobrovolnická služba je až na aspekt donucení srovnatelná s povinnou službou státu. Jde o krátkodobou službu, kterou je možno vykonávat jen v určitém rozmezí věku, nelze ji vykonávat u institucí orientovaných ziskově a náležitosti, poskytované v průběhu služby jsou svou strukturou podobné náležitostem, které jsou poskytovány osobám ve výkonu služby civilní nebo povinné vojenské.¹⁵⁶ Zvláštností dobrovolnické služby je však možnost vykonat ji v zahraničí, což u služby vojenské nebo civilní lze zpravidla jen krátkodobě a jen ve velmi výjimečných případech, např. v případě cvičení nebo pomoci při odstraňování následků živelných pohrom. Pro absolventy škol je absolvování dobrovolnické služby také možností, jak krátkodobě „uniknout“ z nezaměstnanosti a získat určitou praxi, která je vyžadována zaměstnavateli.

Dobrovolnická práce organizovaná a vykonávaná na miličním principu v odvětví vnitřní bezpečnosti státu odpovídá svým obsahem zhruba tomu, co v Česku vykonávají dobrovolní hasiči či *Hasičský záchranný sbor ČR*. Oproti dobrovolnické službě se mohou dobrovolnické práce účastnit i osoby, které z důvodu věku nemají oprávnění vstupovat do pracovních nebo služebních vztahů. **Cílem této dobrovolnické práce je zajištění dostatku kvalifikovaných sil pro zvládnutí nevojenských krizových situací typu živelných pohrom či následků ozbrojeného konfliktu na civilním obyvatelstvu** z řad občanů. Dobrovolnické organizace působící v této oblasti sdružují ve svých řadách kvalifikovaný personál pro řešení uvedených druhů krizových situací, jehož cílem je příprava zájemců o tuto problematiku na jejich případné nasazení při řešení těchto situací a udržování

připravenosti dobrovolnických organizací k případnému zásahu. S ohledem na požadavek připravenosti, pohotovosti a faktu, že dobrovolnická práce je vykonávána až ve volném čase osob, které se jí účastní, jsou osoby vykonávající tuto práci vázány k dobrovolnické práci na delší období, než je tomu v případě dobrovolnické služby.

K Dobrovolnická služba a práce ve SRN

„Vojenská služba pro většinu mladých mužů znamená jen vleklou nepříjemnost, které je nejlépe se vyhnout.“ (axiom plk. Switsche)

V SRN je možné konat dobrovolnickou službu od roku 1964. Jde o dobrovolnickou službu v odvětví zdravotnictví, sociálních služeb, kultury nebo vzdělávání (ein freiwilliges soziales Jahr). Od roku 1993 lze dobrovolnickou službu vykonávat i v oblasti ekologie (ein freiwilliges ökologisches Jahr) při podpoře ekologických aktivit. Od 1. 8. 2002 lze výkon obou služeb započítat jako alternativu civilní služby.¹⁵⁷ Obě dobrovolnické služby lze konat také v zahraničí. Takovou službu lze ovšem vykonávat již od roku 1969 jako dobrovolnickou službu při pomoci rozvojovým zemím (der Entwicklungsdienst),¹⁵⁸ případně lze vykonávat tzv. jinou službu v zahraničí.¹⁵⁹

Dobrovolnickou práci v oblasti vnitřní bezpečnosti je možné v SRN vykonávat v oblasti civilní ochrany a pomoci při živelných pohromách (Zivil- und Katastrophenschutz) a to u organizací působících buď podle zákona o civilní ochraně,¹⁶⁰ nebo organizací, jejichž předmětem činnosti je pomoc obětem živelných pohrom, technologických havárií apod. Zde jsou to dobrovolní požárníci, Spolková organizace pro technické asistence (Technisches Hilfswerk – THW)¹⁶¹ a další organizace provozované obcemi nebo církvemi. Podmínkou uznání této dobrovolnické práce je splnění závazku k dobrovolnické práci v trvání alespoň 6 let.¹⁶²

Velmi významnou organizací v oblasti pomoci při živelných pohromách je právě THW.¹⁶³ Tato organizace byla založena v roce 1950 a je dnes schopna dokonce plnit takové úkoly, jako je stavba provizorních mostů. Vedle aktivních členů, disponuje THW také vlastní rezervou. K práci pro THW se lze přihlásit již od dosažení věku 10 let.¹⁶⁴

Jak bylo ukázáno, chytrou strategií rozšiřující výběr daně v úkonech na co největší část populace podrobené branné povinnosti lze nejen dosahovat toho, aby branná povinnost dopadala na tuto populaci co nejspravedlivěji, ale lze podporovat neziskový sektor a motivovat občany k tomu, aby se s podporou státu

dokázali o sebe postarat v případě živelných pohrom. Pro ilustraci tab. č. 14 obsahuje rozložení služební povinnosti a jednotlivé druhy služeb ve SRN.

Vedle opatření na zvětšení průchodnosti soustavy zajišťující výběr daně v úkonech v podobě služební povinnosti, lze **spravedlnost branné povinnosti zajistit prostřednictvím administrativních opatření**. Realizace administrativních opatření spočívá ve zvýhodňování nebo kompenzaci osob, které absolvovaly služební povinnost, a uvalením peněžní daně na osoby, které služební povinnost nesplnily a nebyly od ní ani osvobozeny.

První druh administrativních opatření byl na našem území rozšířen a je stále uplatňován i po ukončení výkonu branné povinnosti v době míru. V prvorepublikovém Československu byly do státní správy přednostně

Tab. č. 14:

Rozložení služební povinnosti mezi jednotlivé služební alternativy ve SRN v letech 1988 a 1998

	1988 (ročník narození 1970)	1998 (ročník narození 1980)
povinnou odvodem	508 907	440 158
odvedeno	393 755	421 226
žádostí o civilní službu	100 662	156 024
základní vojenská služba	199 464	127 821
civilní ochrana	13 508	10 796
služba v zahraničí	10	1
doplňování policie a BGS	3 499	1 613
vojáci na čas a důstojníci čekatelé	10 857	13 500

pramen: TOBIASSEN, P. *Die Neuausrichtung der Bundeswehr und die Frage der Wehrgerechtigkeit*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2001. ISBN 3-925099-21-2;

TOBIASSEN, P. *Wehrgerechtigkeit 2005*. 1. Aufl. Bockhorn: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2005.

přijímány osoby, které vykonaly prezenční službu¹⁶⁵ nebo se vojensky zasloužily o stát. To byl případ legionářů.¹⁶⁶ Tyto osoby tehdy byly oproti jiným uchazečům o zaměstnání u státu zvýhodněny. O kompenzaci za výkon služební povinnosti můžeme hovořit v případě existence tzv. náhradních dob zaměstnání. To jsou doby, které jsou státem uznávány za doby, kdy byl občan např. nemocensky pojištěn, neplatil však žádné pojistné, nebo se jedná o doby, kterou jsou zaměstnanci započteny pro potřebu stanovení odměny za vykonanou práci jako vykonaná praxe. Tento institut je běžně uplatňován při odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.¹⁶⁷

Kompenzace a zvýhodňování výše uvedeného druhu přinášejí jen nízké administrativní náklady. Vyšší náklady jsou spojeny s peněžními kompenzacemi a „tresty“ v podobě branné daně. Koncept této daně byl velmi dobře theoreticky rozvinut již v 19. století¹⁶⁸ a téma branné daně nebo finančních kompenzací branné služby se pravidelně stávalo předmětem politických debat také ve 20. století.¹⁶⁹ Přesto státy uplatňovaly brannou daň jen jako krajní opatření a ze současných evropských států existuje branná daň pouze ve Švýcarsku.¹⁷⁰

L Branná daň v Československu

„Dobrý pastýř má ovce stříhat, nikoliv dřít z kůže.“ (Suetonius)

V Československu figurovala branná daň pod § 4 zákona č. 193/1920 Sb., *Branný zákon republiky Československé*,¹⁷¹ který zmocňoval k vydání zvláštního zákona, podle něhož měly vojenskou daň platit osoby nekonající vojenskou službu. K jejímu zavedení došlo ovšem až v roce 1934, kdy byla zákonem č. 266/1934 Sb., *o branném příspěvku* zavedena 10procentní přírůžka k dani důchodové, jejímiž poplatníky se stali muži i ženy nevykonavší vojenskou službu alespoň v délce 12 týdnů s výjimkou osob narozených před rokem 1899, osob propuštěných z vojenská pro nemoc nebo invaliditu vzniklou v důsledku vojenské služby, živitelů rodin, kteří absolvovali vojenskou službu v trvání alespoň 12 týdnů a matek pečujících o nezletilé děti, jejichž zdanitelný důchod nepřesahoval ročně 12 tis. Kč. V kontextu tehdejších historických událostí je třeba zavedení této daně považovat spíše za nouzové opatření pro získání peněžních prostředků na urychlené budování obrany Československa, protože výnos této daně byl nízký a byl spojen s vysokými administrativními náklady výběru, což byl i důvod, proč nebyla zavedena dříve, přestože o ní hovořil již zákon č. 193/1920 Sb., *Branný zákon republiky Československé*.¹⁷²

Zavedení branné daně nebylo považováno jen za způsob, jak získat prostředky pro financování ozbrojených sil, tzn. v případě branné daně se jednalo o adresnou daň, nýbrž šlo také o způsob rozdělení zátěže vznikající státu v souvislosti s udržováním ozbrojených sil rovnoměrně na státní území. To si lze uvědomit z citace jednoho z článků německé *Říšské ústavy*:¹⁷³

*„Náklady a závazky celého říšského válečného aparátu musí být na všech-
ny spolkové země a jejich obyvatele rozděleny přiměřeně tak, aby nedochá-
zelo ani ke zvýhodňování ani přílišnému zatěžování jednotlivých států nebo
tříd. Kde nelze odpovídající rozdělení této zátěže dosáhnout přirozeně, aniž
by bylo poškozeno společenské blaho, lze tohoto cíle dosáhnout zákono-
dárnou cestou při respektování zásad spravedlnosti.“*

Povinnost přispět státu na provoz ozbrojených sil ve formě služby ve voj-
sku nebo odvodem peněžních daní existovala již v antickém Římě a Řec-
ku,¹⁷⁴ nicméně branná daň jako náhrada ze neodvedení daně v úkonech
v podobě vojenské služby byla v demokracii poprvé uplatněna ve Francii
hned při systematickém zavedení branné povinnosti v roce 1798. Osoby
povinné vojenskou službou, které nenastoupily vojenskou službu, měly
státu zaplatit jako kompenzaci určitou částku. K jejímu určení však došlo
až v roce 1805 zavedením přímé daně, zatěžujícím spíše rodiče takových
branců, než brance samotné. Výběr daně byl však v roce 1818 zrušen a opět
zaveden až v roce 1886.

Francouzský koncept se stal vzorem pro zavádění branné daně v ostatních
evropských zemích.¹⁷⁵ K zavedení institutu branné daně (Militärtaxe) došlo
také v Rakousku-Uhersku, a to branným zákonem z 5. 12. 1868. Podobně
jako ve Francii, započala se tato daň vybírat se zpožděním. Bylo možno ji
vybírat až od roku 1880. Vybraná daň byla v Rakousku příjmem zvláštního
fondu (Militärtaxefond), jehož účelem bylo podporovat rodiny, ze kterých
pocházeli mobilizovaní vojáci. Dani podléhaly osoby, které nebyly schopny
válečné služby, osoby, které se v průběhu této služby staly služby neschop-
nými nikoliv v důsledku jejího výkonu a branci, kteří nevykonali vojenskou
službu, protože nebyli povoláni ke službě do dosažení věku stanoveném
v branném zákonu. Nemohla-li osoba platit předepsanou daň, povinnost
placení přešla na rodiče, případně prarodiče nebo opatrovníky. Podobné zá-
sady platily také pro brannou daň v uherské části Habsburské monarchie.¹⁷⁶

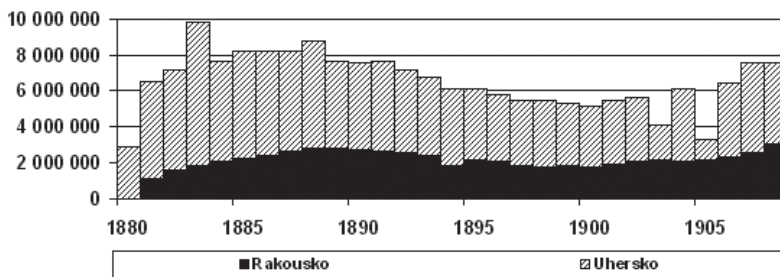
Ilustrativní přehled o výnosu branné daně na území Rakouska-Uherska poskytuje obr. č. 13.

Branná daň měla v různých zemích různou konstrukci. Při jejím určení se nezohledňovala pouze skutečnost, zda osoba povinná vojenskou službou tuto službu vykonala, ale také její sociální poměry a její příjmová situace.¹⁷⁷ Přestože zavedení branné daně bylo zdůvodňováno dosažením spravedlnosti, jejím skutečným cílem bylo vždy získání zdrojů pro potřeby ozbrojených sil. Výběr této daně byl totiž vždy spojen s vysokými náklady, které byly o to vyšší, oč „spravedlivější“ měla branná daň být. Určení co nejspravedlivější konstrukce této daně přirozeně vyžadovalo získávat a případně ověřovat co nejvíce informací spojených se subjektem daně.

Druhou možností, jak zvýšit spravedlnost branné povinnosti prostřednictvím daňového systému, je daňové zvýhodňování osob vykonávších vojenskou službu nebo její nevojenskou alternativu.¹⁷⁸ Oproti zavedení branné daně má toto řešení tu výhodu, že existuje daleko menší počet osob, o kterých je třeba mít informace pro stanovení „co nejspravedlivějšího“ daňového zvýhodnění. Zásadní otázkou však zůstává, kterou daň nebo které daně použít pro uvažované zvýhodnění. Problém se navíc značně komplikuje v okamžiku, kdy příjmová nebo majetková situace osoby vykonávší povinnou vojenskou službu je taková, že jí daňová povinnost nevzniká, a poskytování daňového

Obr. č. 13:

Vývoj výnosu branné daně v Rakousku-Uhersku v letech 1881 až 1908 (v K)



pramen: FERSCH Hans. Die Wehrsteuer. (eine vergleichende Studie). *Finanzarchiv*. 1911, Jg. 28, Bd. 1, S. 167-210. [www.digizeitschriften.de]

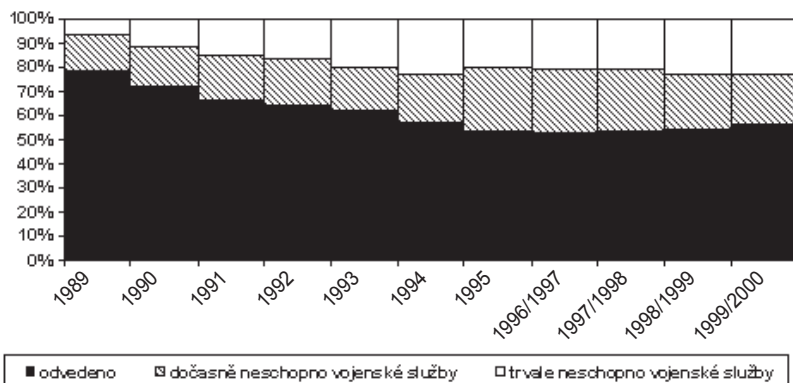
zvýhodnění při platbě nepřímých daní by vyžadovalo opět disponovat s dodatečným úřednickým aparátem. V případě daňového zvýhodňování osob, vykonávších povinnou vojenskou službu, by proto bylo daleko lepší řešení jejich ekonomické zvýhodnění v průběhu této služby oproti jejich vrstevníkům, kteří povinnou službu nenastoupili. Jenže takto by se vlastně stírala ta zásadní ekonomická výhoda, pro kterou stát brannou povinnost zavedl.

Co se týká spravedlnosti branné povinnosti v České republice je třeba si přiznat, že český stát této otázce nevěnoval takovou pozornost, jakou by si zasloužil.¹⁷⁹ Po roce 1990 docházelo ke zmenšování ozbrojených sil a zároveň brannou povinností byly povinné silné populační ročníky, tzv. Husákovy děti, a horšil se zdravotní stav branecké populace.¹⁸⁰ To bylo příčinou toho, že výkon služební povinnosti se postupně stával méně spravedlivý, na což upozorňovala např. *Občanská demokratická strana*.¹⁸¹

Argument nespravedlnosti branné povinnosti v Česku nesehrával tak silnou roli jako v případě SRN. Jak ukazuje obr. č. 14, počet osob schopných

Obr. č. 14:

Stav branecké populace v České republice v letech 1989 až 2000



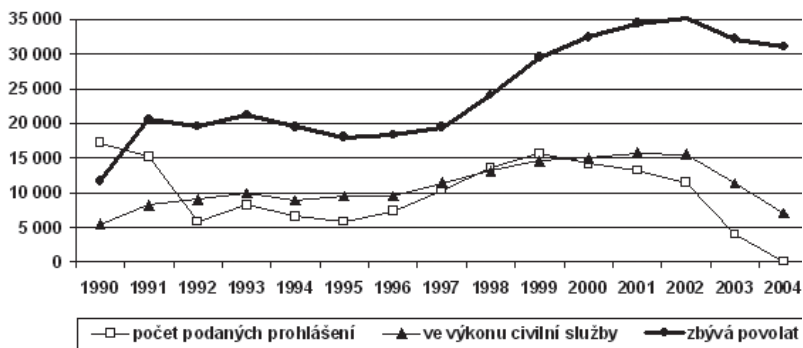
pramen: ZÁSTĚRA Josef. *Determinanty početních stavů a bariéry doplňování ozbrojených sil*. [prezentace] konference Cílená regulace početních stavů ozbrojených sil. Praha: MO ČR, 5. – 6. dubna 2000.

výkonu služební povinnosti postupně klesal. Šlo o důsledek zhoršujícího se zdravotního stavu branecké populace. K úpravám odvodní klasifikační stupnice však nebylo přistoupeno. Teprve s profesionalizací ozbrojených sil byla změkčena kritéria na fyzickou kondici pro přijetí do služebního poměru vojáka z povolání.¹⁸²

Daleko nespravedlivější, než zařazování do kohorty osob povinných výkonem vojenské nebo civilní služby, byl výkon služební povinnosti. Přijatá opatření na zvýšení průchodnosti soustavou, ve které bylo možné vykonávat služební povinnost byla nedostatečná. Původní 24měsíční základní vojenská služba byla postupně v roce 1990 zkrácena na 18 měsíců¹⁸³ a později v roce 1993 na 12 měsíců,¹⁸⁴ nicméně délka civilní služby byla určena jako 1,5násobek délky trvání základní vojenské služby.¹⁸⁵ To při omezených možnostech pro její výkon bylo příčinou toho, že podání prohlášení o odmítnutí vojenské služby se stalo nástrojem, jak výkon služební povinnosti odložit nebo se mu dokonce vyhnout z důvodu dosažení věku, pro který se již k plnění služební povinnosti nepovolává. Toho využívali především vysokoškoláci, když z jednoho populačního ročníku byla ochotna narukovat do ozbrojených sil přibližně desetina.¹⁸⁶ Důsledky podcenění opatření na zajištění spravedlnosti výkonu služební povinnosti si lze uvědomit z obr. č. 15.

Obr. č. 15:

Vývoj civilní služby v České republice v letech 1990 až 2004



pramen: MPSV

Z obr. č. 15 je patrné, že s profesionalizací ozbrojených sil České republiky od 1. 1. 2005 stát odpustil výkon služební povinnosti více než 30 000 mužů, kteří by byli povinni vykonat civilní službu, a to vlastně jen díky tomu, že nebyl schopen od nich vybrat daň v úkonech v podobě civilní služby. V době, kdy výkon povinné vojenské služby nebyl utlumován v důsledku očekávání dokončení profesionalizace ozbrojených sil, ukončilo celou 12měsíční základní vojenskou službu jen asi 28 % mužů populačního ročníku, který byl branné povinnosti podroben.¹⁸⁷ Tedy i **branná povinnost v České republice měla selektivní charakter.**

Výše uvedené úvahy o spravedlnosti branné povinnosti mají ovšem v současném světě své zásadní limity. To v případě, že jsou vztaženy k lidnatým zemím. Přistoupila-li by např. Čína na naznačený střeoevropský koncept spravedlnosti branné povinnosti a snažila by se odvádět do ozbrojených sil co nejvíce mužů z daného populačního ročníku (a vybavila-li by tyto vojáky nejmodernější vojenskou technikou),¹⁸⁸ je velmi pravděpodobné, že by se stala velkou bezpečnostní hrozbou pro své okolí. Lidnatost země je patrně také příčinou toho, že takové země, jako je např. Indie, mají plně profesionální ozbrojené síly. S ohledem na fakt, že Čína je na rozdíl od Indie „lidovou demokracií“, nemůže si zatím dovolit „elitářské“ ozbrojené síly a proto uplatňuje velmi selektivní brannou povinnost. Zůstává jen otázkou, do jaké míry považují čínští branci existenci odvodů a selektivní povinné vojenské služby za nespravedlivé.

2.4 PERSONÁLNÍ STRUKTURA OZBROJENÝCH SIL A JEJÍ ZMĚNY

Klíčem k pochopení procesu profesionalizace je personální struktura ozbrojených sil a definování účelu jednotlivých personálních kategorií. Základní dělení personální struktury ozbrojených sil vychází z mezinárodní metodiky.¹⁸⁹ Podle této metodiky je personál ozbrojených sil dělen na:

- vojenský a nevojenský,
- profesionální (v zaměstnaneckém poměru) a neprofesionální,
- aktivní a neaktivní.

K tomuto dělení lze pak podle potřeby připojit další dělení podle různých charakteristik, jako je např. dělení personálu podle:

- charakteru jeho právního poměru ke státu (služební, pracovní nebo jiný poměr);
- příslušnosti k vojenským (bojovým), paramilitárním nebo nebojovým složkám (správní, podpůrné);
- příslušnosti k druhu vojska;
- dislokace personálu (domácí, v zahraničí) atd.

Toto dělení personálu je výhodné vztahovat nejen na personál ozbrojených sil, ale na všechny personál v působnosti ministerstva obrany. Nejenže si lze tak udělat komplexnější představu o personálních kategoriích uvnitř odvětví obrany, zároveň lze získat dobrou základnu pro případná mezinárodní srovnávání, kde je třeba srovnávat personál podle jeho funkce v systému a nikoliv podle jeho názvu v překladu, jak se to občas děje.

Jak ukazuje obr. č. 16, bylo možné v roce 2004, kdy končil mírový výkon všeobecné branné povinnosti na území České republiky, dělit personál v odvětví obrany České republiky v působnosti Ministerstva obrany ČR hned do několika kategorií pojmenovaných v národní legislativě, přičemž

je třeba si uvědomit, že profesionalizací ozbrojených sil nezanikly všechny kategorie neaktivního personálu.

Hovoří-li se o profesionalizaci ozbrojených sil, hovoří se o tomto procesu ve dvou pojetích. Podle prvního pojetí **při profesionalizaci ozbrojených sil dochází k poklesu podílu aktivního vojenského neprofesionálního personálu v mírové struktuře ozbrojených sil**, a to až na nulu. Zpravidla však je neprofesionální vojenská složka vytěsněna do miličního prvku

Obr. č. 16:

Struktura personálu rezortu obrany České republiky v roce 2004

personál rezortu obrany České republiky					
	neaktivní		aktivní		
	vojenský		nevojenský		
	ve služebním poměru		v pracovním poměru		ve zvláštním poměru
		vojáci z povolání	státní zaměstnanci*)	občanští zaměstnanci	
profesionální		vojáci z povolání	státní zaměstnanci*)	občanští zaměstnanci	
neprofesionální	vojáci v záloze	vojáci základní (náhradní) služby			žáci vojenských škol
		vojáci v záloze na vojenském cvičení			
		vojáci konající mimořádnou službu**)			

poznámky: *) Kategorie je zahrnutá, přestože účinnost zákona č. 218/2002 Sb. byla posunuta k 1. 1. 2009.

**) Jde o službu válečnou nebo za stavu ohrožení státu.

pramen: zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR;
 zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a vojenských správních úřadech (branný zákon);
 zákon č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze;
 zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

organizovaného na principu dobrovolnosti. V Česku jsou to aktivní zálohy. Kategorie osob ve zvláštním poměru přitom může, ale nemusí být zachována.

Podle druhého pojetí **při profesionalizaci ozbrojených sil jsou výkony (činnosti) zabezpečované vojáky základní (náhradní) služby**, tj. vojáky vykonávající v mírové struktuře ozbrojených sil základní část své branné povinnosti, **přebírány buď vlastním profesionálním personálem vojenským nebo civilním, nebo personálem dodavatelských subjektů (outsourcing)**.¹⁹⁰ Takovéto nahrazení může být buď plnohodnotné, a pak nedochází ke zmenšení ozbrojených sil ani ke změně původních funkcí ozbrojených sil, nebo je s profesionalizací ozbrojených sil změněn prioritní účel ozbrojených sil a v důsledku toho nejsou nahrazovány všechny činnosti branně povinných vojáků a plně profesionální ozbrojené síly jsou významně menší než původní ozbrojené síly vystavěné na branné povinnosti. To je případ profesionalizací ozbrojených sil probíhajících v evropských státech po roce 1990, když hlavní účel ozbrojených sil přechází od obrany státu s případnou schopností provést (proti)útok k účelu zajištění vnější bezpečnosti nasazením ozbrojených sil v zahraničí.

V souvislosti s tím, že průvodním znakem profesionalizace ozbrojených sil je zvyšování podílu aktivního profesionálního personálu ozbrojených sil, potažmo zmenšování podílu aktivního vojenského neprofesionálního personálu v ozbrojených silách, **lze rozlišit řízenou a samovolnou profesionalizaci ozbrojených sil. K samovolné profesionalizaci ozbrojených sil dochází v případě, kdy do ozbrojených sil je povoláváno stále méně branně povinných vojáků z důvodu špatného zdravotního stavu brannecké populace, nedostatku finančních prostředků nebo neefektivnosti výcviku branně povinných vojáků při krácení základní části povinné vojenské služby.** Podíl aktivního vojenského neprofesionálního personálu také klesá v důsledku demografického stárnutí populace – změny v demografickém potenciálu jednotlivých států, když se málopočetné populační ročníky 18letých vyčerpávají především pro potřeby národního hospodářství. To je případ zejména západoevropských zemí.¹⁹¹

Řízenou profesionalizací ozbrojených sil se myslí reakce ozbrojených sil na činitele popsané výše s pomocí promyšlené dlouhodobé strategie postupného opouštění závislosti na doplňování vojáků základní služ-

by, nebo realizací veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil.

V tomto směru může řízená profesionalizace ozbrojených sil začínat u rozhodnutí ministerstva obrany nepovolávat některé kategorie obvedených vojáků, pokračovat přes rozhodnutí vlády nepovolávat odvedené vojáky nebo omezit výkon odvodní povinnosti a končit u změny branné legislativy a zakotvení profesionálních ozbrojených sil ve společnosti z vůle zákonodárského sboru.

Vzhledem k tomu, že ozbrojené síly jsou vojenskou institucí, **při jejich profesionalizaci má být, ať už podle prvního nebo druhého pojetí, zachován jejich vojenský (bojový) charakter.** Statut vojáka – kombatanta totiž umožňuje těmto osobám zajistit jejich ochranu v mezinárodním veřejném právu. V tomto ohledu se strategie nahrazování personálu ozbrojených sil soustředí především na kategorii vojenského personálu. Zde lze rozlišit šest kategorií vojenského personálu podle charakteru jejich služebního poměru. Jsou to:

- branně povinní vojáci vykonávající aktivní službu v podobě základní/vstupní/prezenční vojenské služby;
- branně povinní vojáci vykonávající aktivní službu ve formě vojenských cvičení;
- délesloužící vojáci, **tj. vojáci, kteří ukončili základní/vstupní/prezenční službu** a stát jim na omezenou dobu a na jejich žádost dovolil konat vojenskou službu nad rámec jejich branné povinnosti v zaměstnaneckém poměru nebo poměru srovnatelném se zaměstnaneckým poměrem;
- **dobrovolníci** (vojáci na čas), tj. vojáci vykonávající vojenskou službu v zaměstnaneckém poměru, kde tento poměr automaticky zanikne uplynutím doby, na kterou byly zavázáni závazkem vojenské služby;
- **vojáci z povolání**, tj. vojáci vykonávající vojenskou službu v zaměstnaneckém poměru, kde trvání tohoto poměru je po uplynutí závazku vojenské služby určeno vůlí takového vojáka a jeho schopností splňovat předpoklady pro výkon vojenské služby;
- **dobrovolníci** (aktivní) **zálohy**, tj. vojáci, kteří vojenskou službu nekonají ani na základě donucení, ani na základě zaměstnaneckého vztahu, ale na základě převzetí časově omezeného závazku připravovat se vojenským cvičením na případnou aktivní službu a nebo se této služby účastnit, a to zpravidla při existenci jejich řádného civilního zaměstnaneckého poměru.

Jinou možností, jak řízeným způsobem zvýšit podíl vojenského profesionálního personálu ve struktuře ozbrojených sil postavených na branné povinnosti, je substituce práce kapitálem. Při této strategii dochází často k tomu, že se zvyšují nároky na kvalifikaci personálu, který obsluhuje techniku nahrazující výkony branně povinných vojáků. Technologický pokrok ozbrojených sil je v tomto ohledu logickým zdůvodnění profesionalizace ozbrojených sil, kdy již nelze dokonale zvládnout obsluhu složitých zbraňových systémů v čase vymezeném základní částí služební povinnosti, nebo když by výcvik nedostatečně kvalifikovaných vojáků na takových zbraňových systémech s sebou nesl poškozování těchto systémů.

Jak rostl podíl vojenského profesionálního personálu u vybraných evropských států v posledních 35 letech v důsledku samovolné nebo řízené profesionalizace ozbrojených sil ukazuje tab. č. 15. Vývoj podílu profesionálního vojenského personálu u ozbrojených sil, jejichž existence se nějak vztahuje dnešnímu území České republiky je předmětem obr. č. 17.

Tab. č. 15:

Podíl vojenských profesionálů ve vybraných ozbrojených silách v letech 1970 až 2006 (v %)

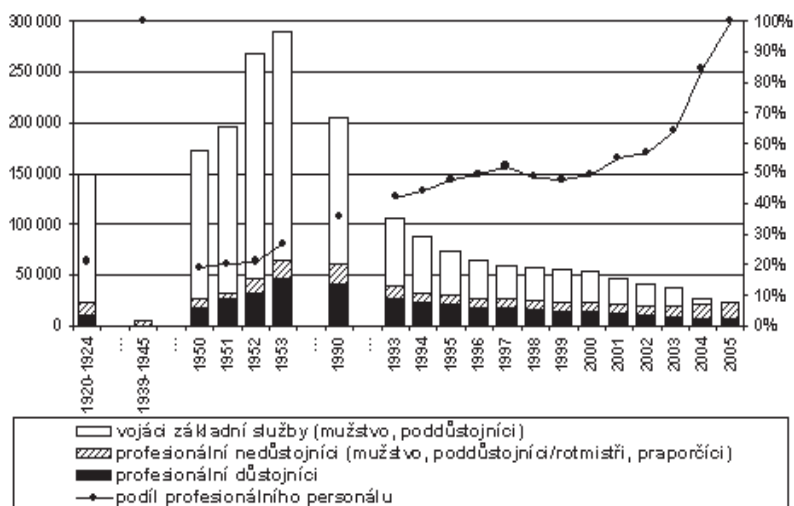
	1970	1980	1989	1999	2006
Velká Británie	100	100	100	100	100
Dánsko	32	69	70	68	85
Belgie	-	66	64	100	100
SRN	40	57	58	60	71
Nizozemsko	30	52	57	100	100
Francie	35	47	48	67	100
Portugalsko	-	47	44	87	100
Itálie	15	35	32	52	100
Norsko	-	29	35	47	66
Španělsko	15	24	26	45	100

pramen: doplnění a revize z AJANGIZ, R. The European farewell to conscription? In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 307-333. table 8.

Z tab. č. 15 je patrné, že podíl vojenského profesionálního personálu v ozbrojených silách zpravidla rostl jak v době studené války, kdy bylo třeba udržovat velké ozbrojené síly, tak po jejím skončení. Tento růst podílu vojenského profesionálního personálu je třeba připočíst jak na vrub nahrazování práce kapitálem, tak na vrub zmenšování ozbrojených sil a realizace

Obr. č. 17:

Ozbrojené síly spojené s českým územím a podíl vojenských profesionálů v letech 1920 až 2005



- pramen: PROCHÁZKA, Z. aj. *Vojenské dějiny Československa III. díl (1918-1939)*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987. s. 196;
 LÁNÍK Jaroslav. *Financování čs. armády v letech první pětiletky. Historie a vojenství*. 2003, roč 52, č. 3-4, s. 744-770, tab. 6, 7;
 ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990 - 2001)*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. Tab. 0-30;
 KALOUSEK, M. *Vládní vojsko 1939 – 1945. Vlastenci či zrádci? 1. vyd.* Praha: Libri, 2002. ISBN 80-7277-063-2. s. 14, 119;
 A-report. – *Zvláštní číslo [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky]*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X;
 Ročenka. 2002 – 2005. Praha: MO ČR.

veřejných projektů reforem a profesionalizace ozbrojených sil. Rychlost takového nárůstu vojenského profesionálního personálu v důsledku realizace veřejného projektu profesionalizace je patrná z obr. č. 17 a vývoje v České republice v letech 2001 až 2005.

Vedle růstu podílu profesionálních vojáků v ozbrojených silách obr. č. 17 ukazuje, jak s relativně malým profesionálním jádrem ozbrojených sil lze vytvořit masovou armádu na bázi branné povinnosti. V souladu s přijatou typologií se na obr. č. 17 vyskytují dva druhy ozbrojených sil. Jsou to profesionální ozbrojené síly – *Armáda České republiky* od roku 2005 a vládní vojsko v letech 1939 až 1945. Dále se zde vyskytují ozbrojené síly v mírovém rámci – *Československá armáda* v letech 1920 až 1924, *Československá lidová armáda* (ČSLA) v letech 1950 až 1953, *Československá armáda* v roce 1990 a konečně *Armáda České republiky*.

Za povšimnutí stojí zejména vývoj velikosti ozbrojených sil po roce 1950. Mírový stav ČSLA dosahuje v roce 1953 takřka dvojnásobku velikosti československé armády v roce 1920, přičemž profesionální jádro je trojnásobkem profesionálního jádra československé armády v roce 1920. Z toho lze usuzovat na to, že ČSLA byla i v době míru prakticky ve „zmobilizovaném“ stavu, alespoň co se profesionálního jádra týká. Na válečné počty bylo možné doplnit ozbrojené síly mobilizací rezervy, profesionální organizační jádro mobilizovaných útvarů však bylo schopné fungovat od samého začátku. Ozbrojené síly nejsou proto závislé na záložních důstojnících a to zvyšuje stupeň jejich pohotovosti. Tento koncept obranných sil orientovaných na (proti)útok, pro který je charakteristické, že z profesionálního jádra ozbrojených sil lze velmi rychle vyčleňovat hotová organizační jádra pro mobilizované útvary,¹⁹² přečkal i rok 1990 a toto dědictví doznívalo po dobu 90. let 20. století, kdy v Česku docházelo k pozvolné restrukturalizaci hodnostního sboru důstojníků.¹⁹³

Pojetí výstavby personální struktury mobilizovaných ozbrojených sil odpovídá rovněž vybudování jejich obslužného systému (logistika, financování, správa apod.) a jeho obsazení příslušnými personálními kategoriemi. Je třeba si uvědomit, že vojáci ani civilisté se neliší ve svých schopnostech a dovednostech, tzn. zde kvalitou výkonu obslužných činností, ale personálními náklady připadajícími na jednoho příslušníka dané personální kategorie. Takto např. platí, že v České republice je voják z povolání

asi 2x nákladnější než občanský zaměstnanec a občanský zaměstnanec byl 5x nákladnější než voják základní služby.¹⁹⁴ Výše nákladů na obslužný systém ozbrojených sil je určena požadavky na stupeň jeho pohotovosti v co nejkratší době obsloužit požadavky mobilizace a na jeho mobilitu, tj. zabezpečit požadavky vojska na libovolném místě státního území nebo dokonce v zahraničí. Podle těchto požadavků lze rozlišit tyto přístupy k obsazení obslužného systému:

- Obslužný systém má být schopen zabezpečit obsluhu vojska za hranicemi státu a zároveň má být v maximální pohotovosti. – Preferováno je obsazení vojáky v činné službě.
- Obslužný systém má být v maximální pohotovosti a po zmobilizování má zabezpečovat obsluhu vojska za hranicemi státu. – Preferováno je obsazení vojáky v záloze, kteří po zmobilizování dál vykonávají stejné činnosti.
- Obslužný systém je v pohotovosti, jeho úkolem je však zabezpečovat požadavky na obsluhu vojska jen na území státu. – Činnosti lze zabezpečit jakoukoliv personální kategorií, ale s ohledem na náklady je preferován civilní personál bez jakéhokoliv vztahu k vojsku.
- Obslužný systém je v pohotovosti a zabezpečuje požadavky na obsluhu vojska v zahraničí ze státního území. – Činnosti lze zabezpečit jakoukoliv personální kategorií, pro činnost v zahraničí jsou však s ohledem na zajištění mezinárodně právní ochrany preferováni vojáci v činné službě a pro činnost na státním území je s ohledem na náklady preferován civilní personál.

Vrátíme-li se do historie, **na území dnešního Česka byl civilní personál původně zbytkovou kategorií**, která se etablovala v obslužném systému ozbrojených sil v době míru v případě, že taková místa se nedařilo obsadit vojáky.¹⁹⁵ Význam civilního personálu se zvýšil po 2. světové válce, kdy budování socialismu a jeho obrana si vyžadovaly udržovat obrovské ozbrojené síly orientované na provedení (proti)útoků. V odvětví obrany a bezpečnosti bylo tehdy vázáno 10 % populace.¹⁹⁶ To přirozeně vedlo k tomu, že civilní personál postupně a cíleně nahrazoval vojáky v obslužném systému ozbrojených sil tak, aby tito mohli být využiti především pro potřebu plnění čistě bojových úkolů. Podíl civilního personálu byl vysoký u stacionárních útvarů a zařízení. U mobilních útvarů byl nízký s odkazem na potřebu zajištění vysokého stupně pohotovosti a požadavku

potenciálního operování za hranicemi státu. Existenci tohoto trendu si lze dobře uvědomit na tab. č. 16.

Tab. č. 16:

Počty základních personálních kategorií u vybraných útvarů a zařízení Československé armády v roce 1950

organizační prvek	profesionální vojenský personál	neprofesionální vojenský personál	civilní personál
pěší pluk	165	1 755	14
tankový pluk	109	662	3
spojovací pluk	109	801	13
Hradní stráž	34	168	202
hlavní spojovací sklad	18	10	45
intendanční sklad	15	6	199
ústřední voj. nemocnice	83	7	387
ústřední dům armády	27	2	171

pramen: BÍLEK Jiří. Občanští zaměstnanci vojenské správy a jejich odborové organizace v letech 1918-2000. *Historie a vojenství*. 2000, roč. 49, č. 3, s. 617-645. příloha č. 1.

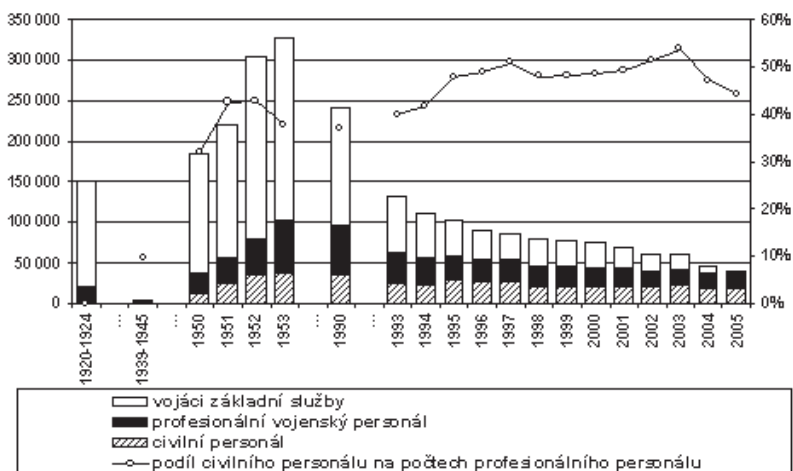
Přehled o vývoji rozšíření práce civilního personálu v ozbrojených silách spojených s územím dnešní České republiky ukazuje obr. č. 18. Z něj lze vypočítat nejen výše zmíněný trend postupného zvyšování významu práce civilního personálu pro ozbrojené síly spojené s územím České republiky, ale lze si také na základě zmiňovaného nákladového poměru udělat orientační představu o tom, kolikrát by byly ozbrojené síly asi dražší, kdyby nevyužívaly práci civilního personálu.

Obr. č. 18 také do určité míry vypovídá o procesu transformace ozbrojených sil ČR po roce 1989. Toto období je sice charakteristické zmenšováním ozbrojených sil, zmenšováním celkových počtů ozbrojených sil,¹⁹⁷⁻ nicméně nedochází ke zmenšování jejich obslužného systému, neboť podíl civilního personálu na počtech profesionálního personálu spíše roste.

To vypovídá o tom, že i přes přijímané projekty transformace ozbrojených sil a koncepce jejich výstavby nebyl změněn model ozbrojených sil, podle kterého byly tyto ozbrojené síly budovány. Jak je ukázáno dále ve čtvrté kapitole, to zásadním způsobem odlišilo český veřejný projekt profesionalizace ozbrojených sil od obdobných zahraničních projektů.

Obr. č. 18:

Ozbrojené síly spojené s českým územím a podíl civilního personálu v letech 1920 až 2005



- pramen: PROCHÁZKA, Z. aj. *Vojenské dějiny Československa III. díl (1918-1939)*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987. s. 196;
 LÁŇÍK Jaroslav. *Financování čs. armády v letech první pětiletky. Historie a vojenství*. 2003, roč. 52, č. 3-4, s. 744-770, tab. 6, 7;
 ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990 - 2001)*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. Tab. 0-30;
 KALOUSEK, M. *Vládní vojsko 1939 – 1945. Vlastenci či zrádci?* 1. vyd. Praha: Libri, 2002. ISBN 80-7277-063-2. s. 14, 119;
A-report. – Zvláštní číslo [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky]. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X;
Ročenka. 2002 – 2005. Praha: MO ČR.

3

EKONOMICKÁ DIMENZE VEŘEJNÉHO PROJEKTU PROFESIONALIZACE OZBROJENÝCH SIL

Z pohledu veřejné ekonomiky a veřejných financí je profesionalizace ozbrojených sil veřejným projektem. Rozhodnutí o jeho uskutečnění je výsledkem fungování mechanismu veřejné volby. Jde o politické rozhodnutí. To však neznamená, že při jeho přijímání by nebyly zvažovány ekonomické důsledky a ekonomické argumenty pro nebo proti profesionálním ozbrojeným silám by neovlivňovaly politiky v jejich rozhodování. Právě naopak, jedinečnost a neopakovatelnost veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil si vyžaduje řídit se nejen zkušenostmi ze zemí, které tento projekt dokončily, ale analyzovat ekonomickou dimenzi celého projektu v podmínkách vlastní národní ekonomiky. Je to pak promyšlená strategie přechodu od ozbrojených sil doplňovaných na principu branné povinnosti k ozbrojeným silám doplňovaným výlučně na zaměstnaneckém principu, co určuje úspěšnost celého projektu profesionalizace.

Dostupnost zdrojů v tomto případě hraje velmi důležitou roli a ekonomická dimenze veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil bývá osudová.¹⁹⁸ Cílem této kapitoly je proto ukázat na klíčové prvky ekonomické dimenze veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil a koncepty, na kterých se zakládají opatření přijímaná pro stabilizaci personální struktury ozbrojených sil. V této kapitole je diskutována strategie realizace profesionalizace ozbrojených sil jako procesu zvyšování podílu profesionálního vojenského personálu ozbrojených sil a je ukázáno použití konceptu nákladů ušlé příležitosti a teorie lidského kapitálu. Dále je rozebrán ekonomický význam žen v ozbrojených silách a vysvětleny jsou substituční procesy probíhající v ozbrojených silách zpravidla jako důsledek odchodu vojáků základní služby a následného zvýšení vzácnosti lidských zdrojů.

3.1 PROCES OPOUŠTĚNÍ VÝKONU BRANNÉ POVINNOSTI

O ustavení plně profesionálních ozbrojených sil se v demokratickém státě rozhoduje vždy mechanismem veřejné volby. Proto je třeba věnovat pozornost činitelům ovlivňujícím či utvářejícím preference a požadavky veřejného mínění, kterému osoby s rozhodovacími pravomocemi, tj. politici, „naslouchají“. Takové vztahy mezi důležitými činiteli rozhodování o ne/uplatňování branné povinnosti jako prostředku pro doplňování ozbrojených sil zachycuje obr. č. 19.

Z obr. č. 19 vyplývá, že o zachování, modifikaci nebo odstoupení od výkonu všeobecné branné povinnosti v demokratickém státě rozhoduje vláda a politické strany. V rozhodování vlády hrají roli priority bezpečnostní politiky předurčované mezinárodními závazky a domácí politikou, tzn. vztahem k voličům. Voliči se dělí na voliče přímo postižené brannou povinností a ostatní voliče. Jako osoby postižené brannou povinností může první druh voličů mobilizovat veřejné mínění vytvářené ostatními voliči. V krajním případě tak mohou učinit prostřednictvím občanské neposlušnosti, jak tomu bylo např. v USA v souvislosti s válkou ve Vietnamu. K radikalizaci veřejného mínění, kdy pokračování ve výkonu branné povinnosti by vedlo k masovým protestním akcím však zpravidla dochází jenom zřídka.

Požadavky veřejného mínění jsou reflektovány politickými stranami a jejich programy, se kterými se strany ucházejí o přízeň voličů ve volbách do zákonodárného sboru. Na formování požadavků či preferencí voličů mají vliv hromadné sdělovací prostředky, proto je důležité, aby téma branné povinnosti bylo mediálně přitažlivé. V tomto ohledu má vláda vždy složitou pozici, musí-li v důsledku své bezpečnostní politiky obhajovat brannou povinnost, přestože veřejné mínění ji odmítá a silná opozice zastává opačný názor a podporuje odmítání vojenské služby. Fungování výše popsaného mechanismu ukazuje španělský příklad.

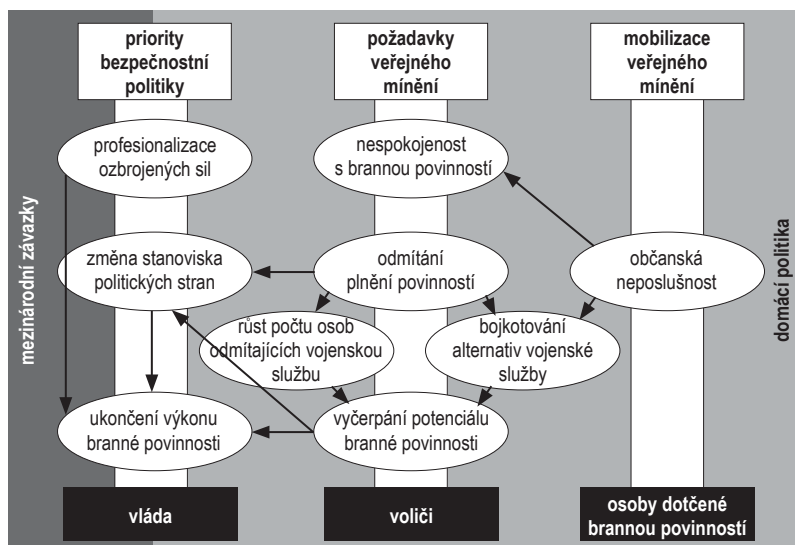
Obr. č. 20 zachycuje vývoj zájmu sdělovacích prostředků o tématiku branné povinnosti. Z obr. č. 20 je patrné, že množství politických komentářů k tematice branné povinnosti se vyvíjí v trendu s počtem zpráv zabývajících

se touto tematikou, téma je však oproti sdělovacím prostředkům opouštěno s určitým zpožděním. To je dáno odlišným „marketingovým“ účelem zpravodajství a komentářů. Jak patrně, k nárůstu zájmu o tematiku povinné služby dochází na přelomu 80. a 90. let 20. století. Tehdy se zformovalo protestní hnutí *Insumision* (neposlušnost) veřejně odmítající vojenskou službu. Krátkodobým výsledkem tohoto požadavku bylo zkrácení povinné služby z 12 na 9 měsíců. Dlouhodobě pak hnutí *Insumision* přispělo k postupné změně postoje hlavních politických stran.¹⁰⁶ Způsob, jakým k tomu přispělo a jak se měnil postoj politických stran ve volbách do zákonodárského sboru zachycuje tab. č. 17.

Jak je patrné hnutí *Insumision* „donutilo“ vládu k tomu, že se musela při doplňování ozbrojených sil přestat spoléhat na brannou povinnost. Podíl

Obr. č. 19:

Faktory vedoucí k ukončení výkonu branné povinnosti



pramen: upraveno podle AJANGIZ, R. *Kriegsdienstverweigerung in Spanien*. In *Kriegsdienstverweigerung in Europa*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, 1998. ISBN 3-925099-18-2. S. 18-22. Abb. 5.

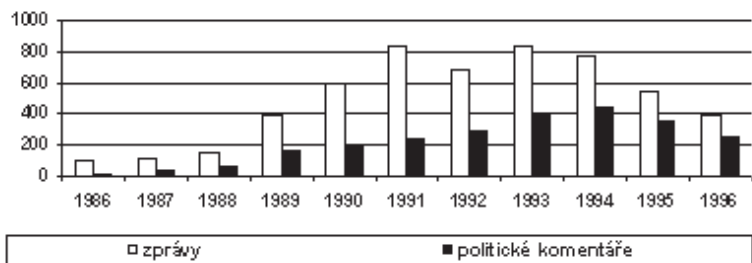
osob nastupující tuto vojenskou nebo civilní službu byl tak nízký, že již nemělo smysl spoléhat se na brannou povinnost.

V souvislosti s okamžikem, kdy se vlády rozhodují opustit brannou povinnost, můžeme u procesu profesionalizace ozbrojených sil rozlišit dvě strategie přechodu od ozbrojených sil postavených na branné povinnosti k profesionálním ozbrojeným silám. Jde o strategii plynulého přechodu a strategii skokového přechodu (viz obr. č. 21).

Na obr. č. 21 jsou ozbrojené síly vybraných států rozříděny podle podílu branně povinných vojáků ve vojenském profesionálním personálu do čtyř skupin. Ve skupině 0 jsou státy s plně profesionálními ozbrojenými silami, ve skupině 1 jsou ozbrojené síly s podílem branně povinných vojáků nižším než $\frac{1}{2}$, ve skupině 2 se tento podíl pohybuje od $\frac{1}{2}$ do $\frac{2}{3}$ a ve skupině 3 je podíl branně povinných vojáků ve vojenském personálu větší než $\frac{2}{3}$. Z obr. č. 21, je patrné, že pokud státy nezůstávají v jedné skupině z nějakého důvodu, postupně se přesouvají ze skupiny s vyšším číslem do skupiny s nižším číslem. Státy setrvávající ve skupině 3 jsou státy s obranou založenou výhradně na milicii nebo státy čelící nějakému vojenskému ohrožení. Do skupiny 0 se lze dostat postupně snižováním podílu branně povinných vojáků přes skupinu 1 nebo skokově ze skupiny 2 či 3.

Obr. č. 20:

Zájem o téma branné povinnosti ve sdělovacích prostředcích ve Španělsku v letech 1986 až 1996



pramen: AJANGIZ, R. *Kriegsdienstverweigerung in Spanien*. In *Kriegsdienstverweigerung in Europa*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, 1998. ISBN 3-925099-18-2. S. 18-22. Abb. 2.

Česko a Slovensko zvolily podobný postup jako Portugalsko, Španělsko či Itálie, když se rozhodly profesionalizovat své ozbrojené síly, přestože ještě „krátce“ před tímto rozhodnutím spoléhaly na brannou povinnost a využívaly jejího potenciálu rozpočtových úspor. Takováto strategie skokového přechodu k profesionálním ozbrojeným silám je zpravidla vládě vnucená veřejným míněním, nebo se pro ni vlády rozhodují z důvodu potřeby zvýšit krátkodobě svou popularitu – přitáhnout voliče. Jestliže branná povinnost hraje v ozbrojených silách již jen okrajovou roli, lze takovýto postup vlád pochopit. Bývá někdy výsledkem strategie postupného vyčerpávání potenciálu branné povinnosti.

Využití této strategie postupného opouštění branné povinnosti jsme svědky např. v Dánsku, SRN nebo v Rakousku. Tou zásadní výhodou, pro kterou vlády brání brannou povinnost jako celek, je služební povinnost. Ta sociálnímu státu umožňuje cestou civilní služby a jejich alternativ zabezpečit standard sociálních služeb, který by byl jen stěží schopen zajistit, kdyby neexistovala branná povinnost a s ní spojená služební povinnost. Zachování samotné služební povinnosti alespoň v okleštěné podobě je také nástrojem personálního marketingu. Díky ní lze do ozbrojených sil nebo odvětví, kde

Tab. č. 17:

Postoj politických stran k branné povinnosti a odpírání vojenské služby ve Španělsku v letech 1986 až 1997

	1986	1989	1993	1996	1997	
postoj k branné povinnosti:	- pro	5	3	2	0	0
	- proti	0	1	4	4	6
	- neutrální	1	2	0	2	0
% osob odpírajících vojenskou službu	2,5	5,1	30,4	45,9	66,9	
velikost ozbrojených sil (tis. osob)	314	277	204	203	197	

pramen: Financial and economic data relating to NATO defence. Press release M-DPC-2(90)70, tab. 6;

Financial and economic data relating to NATO defence. Press release M-DPC-2(94)125, tab. 6;

AJANGIZ, R. Kriegsdienstverweigerung in Spanien. In Kriegsdienstverweigerung in Europa. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, 1998. ISBN 3-925099-18-2. S. 18-22.

je vykonávána civilní služba či její alternativy, každoročně „přitáhnout“ mladé muže po absolvování jejich vzdělávání a „nutit“ je k výkonu „povolení“, kterým by se pravděpodobně vyhnuli. Část z nich je ochotná vykonávat tuto práci v těchto odvětvích později jako své zaměstnání.²⁰⁰

Využití existence služební povinnosti pro potřeby personálního marketingu je rovněž důvod, proč jsou vlády ochotny přistupovat na zkracování délky povinné vojenské služby s připuštěním možnosti jejího případného dobrovolného pokračování, jako jsme toho svědky ve SRN. Rozšiřuje se tím rekrutační zdroj pro výběr personálu do profesionálního jádra ozbrojených sil. Dobrovolná základní vojenská služba jako hybridní

Obr. č. 21:

Vývoj branné soustavy v letech 1970 až 2000 u vybraných evropských států

skupina 0	skupina 1	skupina 2	skupina 3
ukončen mírový výkon vojenské služby	podíl branně povinných na vojenském personálu je nižší než 1/2	podíl branně povinných na vojenském personálu je 1/2 až 2/3	podíl branně povinných na vojenském personálu je vyšší než 2/3
Velká Británie ←	SRN	Švédsko	Řecko
Irsko ←	Dánsko	Norsko	Turecko
←	Belgie	Rakousko	Finsko
←	Nizozemsko		Švýcarsko
←	Francie		
←		Portugalsko	
←		Španělsko	
←		Itálie	
profesionální (zaměstnanecké) ozbrojené síly	ozbrojené síly založené na pseudo-branné povinnosti	ozbrojené síly využívající brannou povinnost	ozbrojené síly odkázané na brannou povinnost

pramen: Upraveno podle HALTINER, KW. *Westeuropas Massenheere am Ende?*
 In HALTINER, KW.,
 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. 21-27.

služební poměr zároveň představuje nástroj, který ozbrojeným silám umožňuje otestovat si zájemce o vojenské povolání přímo praxí.

M Dobrovolná základní vojenská služba

There is no free lunch. “ (základní ekonomický axiom)

V ozbrojených silách SRN existuje zvláštní druh služebního poměru – hybridní služební poměr kombinující základní vojenskou službu a zaměstnanecký poměr. Je jím dodatečná dobrovolná základní vojenská služba (freiwilliger zusätzlicher Grundwehrdienst – FGWD). Tu voják základní služby může konat po absolvování povinné základní služby v délce 9 měsíců. Trvání výkonu dodatečné dobrovolné základní vojenské služby je omezeno koncem 23. měsíce od nastoupení povinné vojenské služby.²⁰¹ Pro vojáky vykonávající FGWD umožňuje tento druh služby krátkodobý únik z trhu práce a nabízí možnost získat určitý druh praxe uplatnitelný v civilních povoláních (řidiči, technici apod.), případně získat čas pro rozhodnutí vstoupit do služebního poměru vojáka v další službě (Soldat auf Zeit – SaZ). Ozbrojeným silám zase umožňuje existence tohoto zvláštního služebního poměru získat vojenský personál, který by třeba nebyl ochoten zavázat se odsloužit nejkratší závazek vojáka v další službě. Protože náležitosti vojáka v dodatečné dobrovolné základní vojenské službě jsou plně srovnatelné s náležitostmi běžného vojáka základní služby,²⁰² představuje FGWD velmi dobrý nástroj personálního marketingu ozbrojených sil SRN.

Dobrovolnou základní vojenskou službu využívají také dánské ozbrojené síly, které se svou velikostí 12 000 vojáků patří mezi malé ozbrojené síly. V těchto ozbrojených silách musí branně povinný voják absolvovat 4 měsíce základní vojenské služby, poté však může na vlastní žádost sloužit dalších 8 měsíců. Tento výcvik je požadován po osobách, které chtějí vykonávat vojenské povolání. Konat dobrovolnou vojenskou službu je umožněno cca 20 % vojáků, kteří nastoupí povinnou základní vojenskou službu.²⁰³

Blíží-li se ve svém součtu délka základní vojenské služby, včetně její dobrovolné části, nejkratšímu služebnímu závazku profesionálního vojáka, představuje dobrovolná základní vojenská služba daleko efektivnější nástroj výběru personálu, než jeho vyhledávání přímo na trhu práce. Efektivnost spočívá v tom, že „pozorováním“ vojáka v průběhu dobrovolné základní vojenské služby lze odstínit zájemce o vojenské povolání, jejichž zájem je

„předstírá“, jejichž motivace je zejména ekonomická – získat maximum benefitů při minimálním úsilí.²⁰⁴ V souvislosti s tím, že hodnota poskytovaných benefitů během dobrovolné základní vojenské služby se spíše blíží benefitům poskytovaným vojákům v základní vojenské službě, plní dobrovolná základní vojenská služba funkci určitého testu, než je zájemce přijat do zaměstnaneckého vztahu.

To lze opět ukázat na příkladu SRN. V roce 2000 byly ve SRN průměrné roční náklady na jednoho vojáka základní služby 11 500 EUR, na jednoho vojáka pokračujícího dobrovolně v základní vojenské službě byly 15 600 EUR a náklady na dobrovolníka (vojáka na čas) nebo vojáka z povolání činily 29 300 EUR.²⁰⁵ Při propojení těchto nákladů s úvahou v předešlém odstavci lze dojít nakonec k tomu, že povinná vojenská služba může významně přispívat k efektivnosti ozbrojených sil, jen je třeba toho umně využít.

Samotný rozdíl mezi uvedenými náklady připadajícími na jednotlivé příslušníky uvedených personálních kategorií představuje potenciál, který je možné postupně rozpouštět při „emancipování“ povinné vojenské služby se službou profesionální. Tento potenciál je však možné také přeměrovat do oblasti akvizice. Před tím, než ozbrojené síly budou zprofesionalizovány, mohou být zmodernizovány. Rozhodování o profesionalizaci ozbrojených sil je ovšem jen u mála států spojeno s opravdu propracovanou strategií využívání branně povinných vojáků jako potenciálu rozpočtových úspor pro celkový rozvoj ozbrojených sil. Provedené profesionalizace ozbrojených sil po roce 2000 jsou někdy výsledkem tlaku veřejného mínění, kterému vlády podléhají v důsledku toho, že stále více států disponuje plně profesionálními silami. Přehled stavu uplatňování branné povinnosti u evropských států a států NATO shrnuje tab. č. 18, ze které je patrné, že profesionalizace ozbrojených sil dnes trendem, kdy pod tlakem veřejného mínění se stále více států se vzdává výkonu branné povinnosti.

Tab. č. 18:*Ozbrojené síly v euroatlantickém prostoru v roce 2007*

stát	politické zřízení	členství v NATO	všeob. branná povinnost	profesionální ozbrojené síly
Albánie	republika	1994 (PfP)	ano	
Belgie	království	1949		1995
Bělorusko	republika	1995 (PfP)	ano	
Bosna a Hercegovina	republika		ano	
Bulharsko	republika	2004	ano	(2008)
Česká republika	republika	1999		2005
Dánsko	království	1949	ano	
Estonsko	republika	2004	ano	
Finsko	republika	1994 (PfP)	ano	
Francie	republika	1949		2003
Chorvatsko	republika	2000 (PfP)	ano	
Irsko	republika	1999 (PfP)		1954
Island	republika	1949	-	
Itálie	republika	1949		2005
Litva	republika	2004	ano	
Lotyšsko	republika	2004		2007
Lucembursko	vévodství	1949		1967
Maďarsko	republika	1999		2005
Makedonie	republika	1995 (PfP)	ano	
Malta	republika			1970
Moldávie	republika	1994 (PfP)	ano	
Německo	republika	1955	ano	

stát	politické zřízení	členství v NATO	všeob. branná povinnost	profesionální ozbrojené síly
Nizozemsko	království	1949		1997
Norsko	království	1949	ano	
Polsko	republika	1999		(2010 - 2012)
Portugalsko	republika	1949		2003
Rakousko	republika	1995 (PfP)	ano	
Rumunsko	republika	2004	ano	2007
Rusko	republika	1994 (PfP)	ano	
Řecko	republika	1952	ano	
Slovensko	republika	2004		2006
Slovinsko	republika	2004		2003
Srbsko a Černá Hora	republika		ano	
Španělsko	království	1982		2003
Švédsko	království	1994 (PfP)	ano	
Švýcarsko	republika	1996 (PfP)	ano	
Turecko	republika	1952	ano	
Ukrajina	republika	1994 (PfP)	ano	
Velké Británie	království	1949		1961
USA	republika	1949		1973
Kanada	republika	1949		1946

pramen: PERNICA, B. *Ozbrojené síly, branná povinnost a profesionalizace.*
[skripta] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005. ISBN 80-7231-016-X. tab. č. 4.

3.2 VYUŽITÍ KONCEPTU NÁKLADŮ UŠLÉ PŘÍLEŽITOSTI A LIDSKÉHO KAPITÁLU

Hledáme-li v odborné literatuře racionální ekonomické argumenty podporující rozhodnutí opustit mírový výkon branné povinnosti a uskutečnit profesionalizaci ozbrojených sil, lze se setkat se třemi důležitými argumenty proti branné povinnosti.²⁰⁶

- Odstoupení od mírového výkonu branné povinnosti znamená pro stát zbavit se povinnosti řešit složité otázky její ne/spravedlnosti.
- Profesionální ozbrojené síly jsou sice nákladnější, ale jsou efektivnější než ozbrojené síly postavené na branné povinnosti.
- Profesionální ozbrojené síly vykazují daleko méně negativních externích efektů než výkon branné povinnosti.

Všechny tři argumenty spojuje koncept nákladů ušlé příležitosti a teorie lidského kapitálu.²⁰⁷ **Náklady (ušlé) příležitosti** (opportunity cost) se vztahují k hodnocení dvou alternativních akcí, z nichž realizována může být pouze jedna.²⁰⁸

„Nákladem (ušlé) příležitosti dané akce se rozumí hodnota obětované alternativní akce.“

V našem případě jsou náklady (ušlé) příležitosti vztaženy buď k ozbrojeným silám doplňovaným na základě branné povinnosti, nebo k plně profesionálním ozbrojeným silám. Branná povinnost je buď uplatňována, a pak zasahuje do ekonomického života občana a představuje alternativu k životu bez tohoto zásahu, nebo uplatňována není a do ekonomického života nezasahuje a náklady ušlé příležitosti neexistují.

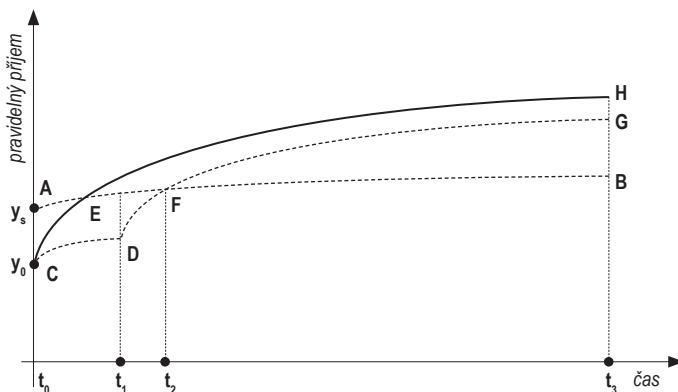
Teorie lidského kapitálu představuje velmi významnou část současné ekonomie, neboť s její pomocí lze vysvětlit takové jevy, jako jsou nerovnosti v příjmech osob vyplývající z rozdílného věku, kvalifikace, charakteru pracovního místa apod., nestejný dopad nezaměstnanosti na osoby s různou

kvalifikací.²⁰⁹ Touto teorií se dá také vysvětlit ne/spravedlnost vojenské služební povinnosti.²¹⁰ Ústředním předmětem teorie je **lidský kapitál** (human capital) jako určitá analogie k fyzickému kapitálu, co se týká investic do kvalifikace pracovníka, jejího zhodnocení nebo znehodnocení. Od fyzického kapitálu se však lidský kapitál liší ve dvou základních ohledech. Protože je tento kapitál vázán k jednotlivci jako lidské bytosti, je nesměnitelný a nelze ho použít jako zástavu. Jednotlivec také nemůže diverzifikovat riziko své investice, jako je tomu v případě fyzického kapitálu.²¹¹ Oč v případě teorie lidského kapitálu jde, vyplývá z obr. č. 22.

Na obr. č. 22 je zachycen vztah mezi růstem pravidelného příjmu (mzdy, platu) jednotlivce v čase. Průběh křivky odpovídá kvalifikaci jednotlivce, která je oceňována zaměstnavatelem v odměně za vykonanou práci, potažmo trhem. Křivka určená body C a H je ideální křivkou, když zaměstnanec přichází se svou kvalifikací na trh práce, získává zaměstnání a jeho příjmy rostou v závislosti na jeho praxi. Křivka AB je křivkou zaměstnance, který přichází na trh práce, ale jeho příjmy dynamicky rostou jen do okamžiku t_1

Obr. č. 22:

Příjem jednotlivce během jeho ekonomického života



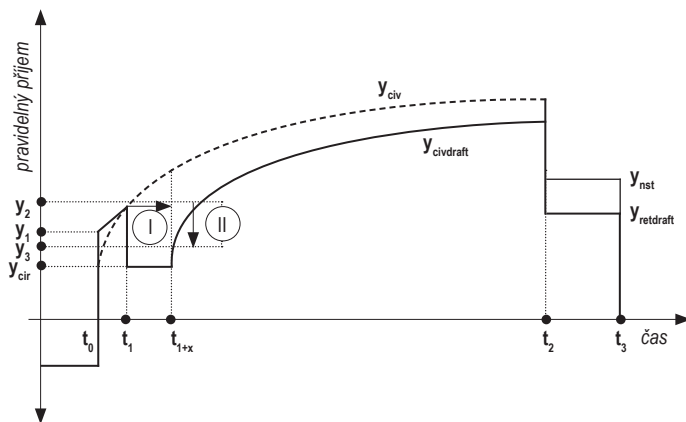
pramen: SCHLEICHER, M. *Die Ökonomie der Wehrpflicht. Eine Analyse unter besondere Berücksichtigung der Grundsätze der Besteuerung*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1996. ISBN 3-631-30951-1. Abb. 1.

a od bodu t_2 stagnují. Takový průběh má křivka příjmů nízko kvalifikovaného zaměstnance. Křivka CDG je křivkou zaměstnance, který sice vstoupil do zaměstnání, kde by jeho příjmy rostly podle vzoru křivky AB, ale zaměstnanec se rozhodl zvýšit si kvalifikaci a od bodu t_1 rostou jeho příjmy podobně jako příjmy zaměstnance s křivkou CH. Úroveň jeho příjmů však nikdy nedosáhne, protože uvažovaný zaměstnanec odpovídající kvalifikace dosáhl později než jeho kolega, pro kterého tato kvalifikace byla první kvalifikací, se kterou vstupoval na trh práce. Rozdíl ploch vymezených body t_0 , t_3 , C, H a t_0 , t_1 , C, D, t_1 , t_3 , D a G představuje pro pracovníka, který se rozhodl zvýšit si svou kvalifikaci v průběhu svého zaměstnání náklady ušlé příležitosti. Bod F je bodem, ve kterém se tomuto pracovníkovi vyplátí, že přešel z nižší do vyšší kvalifikační skupiny. Jeho příjmy nejenže jsou vyšší než příjmy jeho vrstevníků z původní kvalifikační kohorty, ale ještě dále rostou.

Využití konceptu nákladů ušlé příležitosti a teorie lidského kapitálu v případě určení nákladů výkonu branné povinnosti jednotlivcem ukazuje obr. č. 23.

Obr. č. 23:

Výkon služební povinnosti jako zásah do ekonomického života jednotlivce



pramen: SCHLEICHER, M. Die Ökonomie der Wehrpflicht. Eine Analyse unter besondere Berücksichtigung der Grundsätze der Besteuerung. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1996. ISBN 3-631-30951-1. Abb. 2.

Z obr. č. 23 vyplývá, že výkon služební povinnosti je zásahem, který jednotlivci přináší náklady ušlé příležitosti v rozdílu ploch minimálně pod křivkami y_{civ} a $y_{civdraft}$. Postiženy však mohou být také jeho příjmy z důchodového pojištění. Jsou-li v důsledku výkonu branné povinnosti příjmy jednotlivce nižší, bude nižší také jeho penze, odejde-li v bodě t_2 do důchodu. Výkon základní části služební povinnosti v podobě vojenské nebo civilní služby je představován úsekem mezi body t_1 a t_{1+x} . Je patrné, že příjmem po toto období je určen rozhodnutím státu a výrazně nižší, než by byl v případě, kdyby výkon služební povinnosti nebyl požadován. Vzhledem k tomu, že však tyto alternativní příjmy mohly být zdaněny, vznikají státu náklady ušlé příležitosti. Obecně však úsek mezi body t_1 a t_{1+x} nemusí být představován výkonem služební povinnosti, ale může se jednat o nezaměstnanost absolventa či těhotenství a mateřství, tzn. situace, kdy je jednatel odkázán na dávky poskytované státem.

Obr. č. 23 ovšem umožňuje vysvětlit daleko více skutečností. Především jsou to dva efekty, které vznikají v důsledku výkonu služební povinnosti. Ty jsou označeny jako I a II. Efekt I představuje výpadek růstu příjmů po dobu výkonu služební povinnosti. Efekt II je efektem, který souvisí s praxí a prohlubováním kvalifikace. Po skončení výkonu služební povinnosti si občan může příjmově pohoršit, neboť jeho kvalifikace nebude odpovídat situaci před začátkem výkonu povinné služby. To může být třeba případ lékaře, který po dobu vojenské služby pracoval jako administrativní síla. Tento efekt však může být i neutrální, tzn. výkon služební povinnosti nepoznamená výši pravidelného civilního příjmu, pouze jej přeruší, nebo může být dokonce pozitivní. O pozitivním efektu můžeme hovořit v případě, že v průběhu výkonu služební povinnosti se kvalifikace nebo praxe jednotlivce zvýší, tzn. absolvováním vojenské služby se zvýší naděje na vyšší příjmy. To může být případ řidičů, kteří si z vojenské služby odnášejí rozšíření řidičského oprávnění o skupiny, o které je na trhu práce zájem, a to ještě s odpovídající praxí. Vzhledem k tomu, že vojenskou kvalifikaci získanou výkonem základní části služební povinnosti lze jen zřídka plně využít pro výkon civilního zaměstnání, předpokládá se negativní působení efektu II. Stát se však snaží prostřednictvím institutu tzv. náhradních dob zaměstnání a ochrannou zaměstnaneckého poměru po dobu trvání výkonu služební povinnosti zajistit, aby byl efekt II neutrální.

Z obr. č. 23 také vyplývají skutečnosti, o kterých bylo pojednáno v kapitole věnované systémovým souvislostem výkonu branné povinnosti. Je jasné,

že čím je bod t_1 blíže bodu t_0 , jako bodu, kdy osoba podrobená branné povinnosti dosáhne věku pro odvod do vojska a ukončí své vzdělávání, tím menší je efekt II. Stejně tak platí, že čím kratší je výkon povinné vojenské služby nebo civilní služby, tím menší je efekt I. V ideálním případě, kdyby se branci podrobovali pouze odvodu, splynuly by křivky y_{civ} a $y_{civdraft}$. Z těchto úvah logicky vyplývá, že výkon branné povinnosti organizovaný výlučně na miličním principu, pro něj je typický aktivní výkon služební povinnosti v době míru v řádu dnů nebo týdnů, poškozují ekonomický život občana o mnoho méně, než je tomu v případě aktivního výkonu této povinnosti v řádu měsíců, či dokonce roků. To vysvětluje, proč je branná povinnost v zemích s miliční organizací ozbrojených sil, jako je např. Švýcarsko²¹² nebo Finsko, udržitelnější než v zemích, kde miliční prvek je pohým doplňkem ozbrojených sil.

Konceptu nákladů ušlé příležitosti je také využito při odhadu celkových nákladů, kterými je ekonomika zatížena v důsledku uplatňování branné povinnosti. Porovnávají jsou přímé rozpočtové úspory vznikající z faktu, že cena branně povinných vojáků je určena státem, se škodami, které způsobuje branná povinnost hospodářství poškozením ekonomického života jednotlivců nebo sociálních skupin. Problémem takových studií je jejich omezená zobecnitelnost a také fakt, že jen stěží mohou porovnávat srovnatelné alternativy.

Pokud jde o možnosti srovnání alternativ, lze uvažovat o tom, že **výkony všech vojáků základní služby budou buď nahrazeny**, tzn. profesionálními vojáky, civilním personálem nebo personálem dodavatelských firem, **nebo nebudou nahrazeny vůbec**, tzn. ozbrojené síly budou tvořeny pouze stávajícím profesionálním jádrem. Tyto varianty jsou však v praxi nereálné.

Nereálnost první možnosti je dána skutečností, že ozbrojené síly musí čelit rozpočtovému omezení a nahrazení všech vojáků základní služby není proto možné. Navíc se v rámci veřejného projektu profesionalizace mnohdy mění účel ozbrojených sil a tak organizační struktury spojené s přípravou záloh u ozbrojených sil orientovaných na obranu jsou redukovány a s nimi je redukován i jejich personál. Výsledkem jsou menší ozbrojené síly, než ty původní. Nereálnost druhé možnosti vyplývá z faktu, že profesionalizací ozbrojených sil se mění personální struktura vojenského profesionálního personálu. Jsou-li vojáci základní služby jejím základem, po jeho odstranění

někdo tuto funkci koncového výkonného prvku musí převzít. S ohledem na konstrukci vojenských kariér jako jednosměrných je nepravděpodobné, že by např. profesionální poddůstojníci vykonávající doposud řídicí funkce na nejnižším stupni řízení, byli ochotni stát se součástí řízeného mužstva, tj. nechali se „degradovat“. Profesionalizace ozbrojených sil je v praxi kombinací redukce profesionálního jádra, nahrazení výkonů vojáků základní služby a změny účelu ozbrojených sil.

Jenže ani srovnání stejných alternativ nemusí přinést přesvědčivý výsledek, jak se lze přesvědčit z tab. č. 19 srovnávací studie z let 1964 až 1970, které se zabývaly určením dodatečných personálních nákladů vzniklých profesionalizací ozbrojených sil USA.²¹³

Tab. č. 19:

Odhadované dodatečné personální náklady profesionalizace ozbrojených sil USA

autor studie	velikost ozbrojených sil	dodatečné náklady
DoD – 1964	2,65 mil. osob	3,67 – 16,66 mld. USD
Oi – 1967	2,65 mil. osob	4,0 mld. USD
Hansen/Weisbrod – 1967	2,65 mil. osob	2,5 – 6,5 mld. USD
Fisher – 1969	2,65 mil. osob	4,84 – 6,9 mld. USD
Gatesova komise – 1970	2,50 mil. osob	2,12 mld. USD

pramen: SEHMSDORF, M. *Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems.* 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2. Tab. 1.1.

Jak je patrné, v průběhu 6 let byly vypočítány naprosto rozdílné výsledky dodatečných personálních nákladů u naprosto srovnatelných variant. S přihlédnutím k výsledku Gatesovy komise je jasné, že do těchto výsledků se také často mohou promítat politické zájmy tak, aby zjištěný výsledek ukazoval politicky preferovanou variantu v co nejlepším světle. Ve vztahu k nejednoznačnosti výsledků je určování celkových nákladů ušlé příležitosti ozbrojených sil postavených na branné povinnosti nebo plně profesionálních ozbrojených sil spíše „hračkou“ teorie, než aby přispívalo praxi.

Přesto všechno jsou před provedením veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil prováděny studie výše uvedeného charakteru, jejichž výsledek je však těžko srovnatelný. Projekt profesionalizace ozbrojených sil je natolik jedinečným a složitým projektem, že lze jen ztěžka očekávat že se právě dostaví výsledky předjímané zahraničními studiemi. Na to je k dispozici příliš málo kvalitních informací kontrolujících zcela daný proces a málo kapacit zabývajících se tímto problémem.²¹⁴

Výše uvedený koncept nákladů ušlé příležitosti a teorie lidského kapitálu je využíván v ozbrojených silách jak pro formulování opatření na zatraktivnění povinné vojenské služby, tak pro zatraktivnění výkonu vojenské služby vykonávané v zaměstnaneckém poměru. Na základě výše uvedených závěrů teorie lidského kapitálu začaly ozbrojené síly nabízet vojákům možnost získat kvalifikaci (výuční list, maturitu, vysokoškolský diplom apod.), který propuštění vojáci mohou využít po skončení aktivní vojenské kariéry ve svém civilním životě. Další vzdělávání vojenského personálu je dokonce součástí personálního marketingu. Neexistuje totiž levnější reklama, než je dobré jméno na trhu práce.

Ozbrojené síly jsou součástí trhu práce a profesionální ozbrojené síly jsou na tento trh odkázány zcela. Toto poznání vedlo k tomu, že se v posledních 20 letech, začaly chovat jako plnohodnotný zaměstnavatel, který musí bojovat o zájem potenciálních zaměstnanců, aby si z těchto zájemců o výkon vojenského povolání mohl vybírat ty nejlepší. Zásadním problémem se však stala rozpočtová omezení, tj. neochota vlád a zákonodárných sborů zvyšovat vojenské výdaje v oblasti osobních výdajů. To dokládají např. dlouhodobé problémy ozbrojených sil USA reformovat systém odměňování profesionálních vojáků.²¹⁵ Přírodním důsledkem tohoto stavu je přesun zájmu k jinému způsobu konkurence na trhu práce, který je spojen se změnou vnímání ozbrojených sil jako zaměstnavatele se specifickou strukturou povolání, který sice v civilním hospodářství nemá svůj ekvivalent, přesto jako zaměstnavatele, který má zájem na tom, aby jeho bývalí zaměstnanci byly úspěšní také v civilním ekonomickém životě, a aby je služba pro stát ekonomicky nepoškozovala. Problém vysvětluje obr. č. 24.

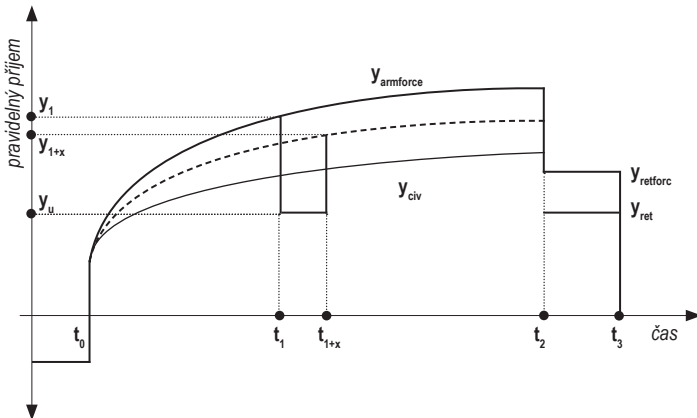
Na obr. č. 24 je zachycena situace, kdy voják v bodě t_1 opouští ozbrojené síly a svou příjmovou křivku $y_{armforc}$ stává se nezaměstnaným na dobu t_1 až t_{1+x} . Poté má možnost se vrátit buď ke své původní kvalifikaci, kterou

získal v bodě t_0 s návratem na příjmovou křivku y_{civ} , na které by se nacházel, kdyby nevstoupil do ozbrojených sil, nebo se může dostat na příjmovou křivku ležící někde mezi křivkou $y_{armforc}$ a y_{civ} . Důvodem, proč se ozbrojené síly musí snažit kompenzovat propad v příjmech bývalého vojáka není jen snaha o dobré image ozbrojených sil, tj. zajištění konkurenceschopnosti ozbrojených sil na trhu práce, ale je to také prevence před únikem bývalých vojáků, jejichž vojenská kvalifikace nemá civilní alternativu v podobě určité křivky y_{civ} nebo u nichž je návrat k jejich původnímu civilnímu povolání problematický, k nelegálním aktivitám. Prostředí organizovaného zločinu jim totiž dává skvělou příležitost uplatnit zvláštní dovednosti získané ve výkonu vojenské služby a tím se případně vrátit k průběhu svých příjmů daný křivkou $y_{armforc}$ či spíše ještě výše.

Stát má tři možnosti, jak omezit důsledky ekonomického propadu bývalého vojáka. První z možností je kompenzace části rozdílu mezi bývalými příjmy $y_{armforc}$ a příjmem v nezaměstnanosti, případně příjmem v civilním zaměstnání odpovídajícím původní kvalifikaci vojáka y_{civ} v podobě výsluhových dávek nebo jiných benefitů poskytovaných po skončení

Obr. č. 24:

Ekonomický život vojáka a odchod z vojenské kariéry



aktivního služebního poměru, např. zdravotní péče. Poskytování benefitů po skončení aktivního služebního poměru bývá označováno jako **péče o vojenské vysloužilce/veterány**. Tato první možnost, jak zabránit sociálnímu propadu vojáka, se označuje jako **sociální zabezpečení vojáků**.

N Ozbrojené síly a podpora civilní kariéry

„Jeden vykope studnu – tisíce z ní pijí tisíc let.“ (čínské přísloví)

Fakt, že ozbrojené síly musí bojovat o profesionální vojenský personál na trhu práce s ostatními zaměstnavateli, přispěl nejen k ještě větší integraci ozbrojených sil do ekonomiky, ale především k tomu, že ozbrojené síly vstupují do tohoto boje se stále propracovanějšími personálními strategiemi. Jejich cílem již není jen dobré image zaměstnavatele, který nabízí mladým lidem zajímavou práci spojenou se zajímavými benefity v průběhu trvání zaměstnaneckého poměru, ale také jako zaměstnavatele, který k těmto benefitům přidává něco navíc. Tím je maximalizace jejich šancí na trhu práce po skončení jejich vojenské kariéry. To něco navíc, co se snaží ozbrojené síly nabídnout, je změna obsahu a vnímání vojenské kariéry. Služba v ozbrojených silách občana v jeho ekonomickém životě nepoškozuje, naopak mu může významně pomoci k maximalizaci jeho dalších šancí na trhu práce.²¹⁶ O vybudování takového image se snaží prakticky všechny ozbrojené síly uvědomující si zostřující se boj na trhu práce nacházející se v situaci, kdy na něj přicházejí stále slabší populační ročníky, se stále horším zdravotním stavem a fyzickou kondicí.

Za řešením problému podpory naděje na úspěšnou civilní kariéru není jen „tradiční“ poskytování vysokoškolského studia nebo jeho financování úspěšným důstojníkům, ale také spolupráce s civilními partnery v oblasti učňovského školství a zaměstnávání bývalých vojáků s takovým výučním listem z řad profesionálních poddůstojníků, praporčíků a rovněž vojáků základní služby. Vytvoření takovéto sítě se zdařilo Bundeswehru. Od roku 2005, zde má každý z vojáků nárok na poskytování personálního poradenství nejenom ve věci jeho vojenské kariéry, ale také její konverze na kariéru civilní.²¹⁷ S tím je pak spojena jeho rekvalifikace či spíše podpora jeho úsilí o zvyšování civilní kvalifikace. Narok na získání výučního listu či na studium mají přednostně vojáci v další službě, podle možnosti je však poskytováno také vojákům pokračujícím dobrovolně v dalším výkonu základní vojenské služby nebo vykonávajícím základní vojenskou službu.²¹⁸

Druhou možností, jak omezit příjmový propad bývalého vojáka, je umožnit mu získat během trvání služebního poměru kvalifikaci, se kterou bude schopen pokračovat víceméně bez problémů v dalším ekonomickém životě. Zisk této kvalifikace může být realizován na začátku služebního poměru, v jeho průběhu nebo na jeho konci jako **doplnění nebo zvyšování kvalifikace**, či jako tzv. **rekvalifikace**. Úspěšný start civilní kariéry však nezávisí na ozbrojených silách, ale na civilních zaměstnavatelích a samotném trhu práce. Vyžaduje-li trh práce pro určité civilní povolání praxi, 40letému absolventovi vojenského rekvalifikačního kurzu, který většinu své vojenské kariéry pracoval ve specifických vojenských odbornostech, je certifikát o absolvování takového kurzu prakticky k ničemu. Absence praxe jej oproti jiným zájemcům o takové zaměstnání naprosto diskvalifikuje.

Třetí možností, jak omezit příjmový propad profesionálního vojáka po skončení jeho služebního poměru, je jeho **ekonomická stimulace k dobrovolnému opuštění služebního poměru zastavením růstu vojákovy příjmu**. Toto opatření se týká především nejméně kvalifikovaného vojenského personálu. V interpretaci obr. č. 24 jde o to, aby voják neměl zájem na prodloužení závazku v okamžiku, kdy by se rozdíl mezi křivkou $y_{armforc}$ a y_{civ} začal výrazněji zvětšovat. Nástrojem této politiky je **platový řád**²¹⁹ provázaný s kariérovým řádem.²²⁰

Personální politika ozbrojených sil, která slouží k udržení stanovené personální struktury odpovídající účelu ozbrojených sil a vycházející ze zásad teorie lidského kapitálu a využívající toho, že se lidé rozhodují s pomocí zvažování nákladů ušlé příležitosti, je konstruována na základě znalosti motivace personálu ke vstupu do ozbrojených sil nebo k opětovnému uzavření závazku. Přehled takové struktury motivace v případě ozbrojených sil USA ukazuje tab. č. 20. Je patrné, že možnost získání vzdělání, praxe a dobrý plat patří mezi velmi silné důvody, proč mladí lidé vstupují do ozbrojených sil nebo se rozhodují k prodloužení svého služebního závazku.

Je třeba podotknout, že obr. č. 24 vysvětluje rovněž rozdíl mezi zaměstnaneckými ozbrojenými silami a dobrovolnickými silami. V zaměstnaneckých silách setrvává voják ve služebním poměru až do odchodu do starobního důchodu, kdežto v dobrovolnických silách je ve služebním poměru v časově omezeném služebním závazku. Přirozeně, že v profesionálním jádru ozbrojených sil jsou kombinovány oba prvky. Obecně platí, že **personál**

vojenských odborností, u nichž je třeba vysokých finančních nebo časových nároků pro dosažení kvalifikace, je vázán ve služebním poměru vojáka z povolání. Tento voják má po splnění svého základního závazku právo dále setrvat v ozbrojených silách až do důchodu, bude-li splňovat všechny předpoklady pro výkon svého služebního poměru. Ostatní vojenský personál je v poměru vojáka s časově omezeným kontraktem, kde se k prodlužování tohoto kontraktu přistupuje v závislosti na vývoji trhu práce. Důvodem pro rozdílné zacházení s těmito personálními kategoriemi

Tab. č. 20:

Důvody pro vstup do služebního závazku a jeho prodloužení v ozbrojených silách USA (v %)

důvod	mladá populace	vojáci obnovující závazek
být mimo domov	2,1	4,3
sociální zabezpečení	3,3	7,8
získání vnitřní disciplíny	3,9	3,4
služba vlasti	15,9	13,8
zisk vzdělání	24,8	27,6
zisk pracovních zkušeností a návyků	24,9	43,1
vyzrání osobnosti	0,4	1,7
důvody nezvažoval/a	8,1	2,6
ostatní	18,2	23,2
plat	14,9	17,2
tělesná kondice	1,5	1,7
dokázat si něco/získat sebeúctu	3,6	5,2
větší organizace	1,8	1,7
národní obrana	2,0	0,9
týmová práce	1,0	1,7
cestování	7,4	13,8

pramen: HOSEK, JR., TOTTEN, M. *Does Perstempo Hurt Reenlistment? The Effect of Long or Hostile Perstempo on Reenlistment.* 1st ed. Santa Monica: RAND, 1998. ISBN 0-833026-59-3. app. c.

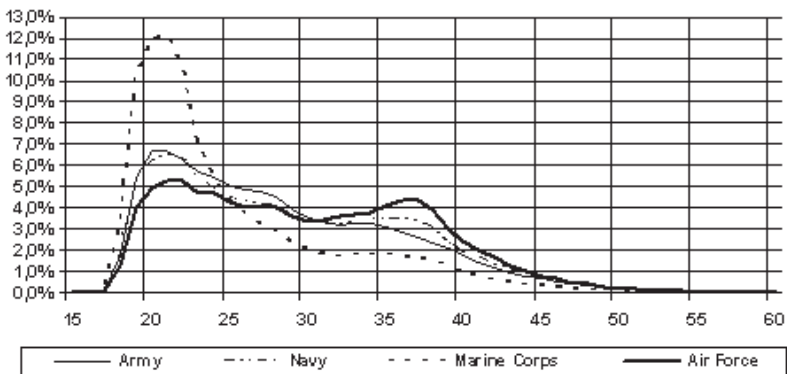
je rozdíl v amortizaci investic vložených do zaměstnance jako lidského kapitálu, protože s jeho odchodem ze zaměstnaneckého poměru k jinému zaměstnavateli „odchází“ také časová i finanční investice vynaložená na kvalifikaci zaměstnance.

S rozdílným časem amortizace investic do lidského kapitálu v různých personálních kategoriích vojenského profesionálního personálu souvisí nejen konstrukce ochranných opatření zamezující migraci tohoto kapitálu mimo ozbrojené síly, ale také stanovení optimální délky smluvního závazku. Obojí je však závislé na podmínkách národního trhu práce, ze kterého jsou profesionální vojáci výhradně nábírováni. Zde neexistuje žádné univerzální pravidlo platné pro všechny skupiny vojenského profesionálního personálu či dílčí kvalifikační podskupiny dané hodností, vojenskou odborností nebo příslušností k druhu vojsk. To si lze uvědomit při pohledu na charakteristiky personální struktury, odrážející specifické požadavky jednotlivých personálních skupin, jak to činí obr. č. 25 v případě věku profesionálních vojáků.

Na obr. č. 25 je zachyceno věkové složení čtyř složek ozbrojených sil USA. Dvě z nich představují vzájemné protipóly.²²¹ Je to námořní pěchota

Obr. č. 25:

Věkové složení složek vojenského personálu ozbrojených sil USA v roce 2000



pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html> [SIAD]

(Marine Corps) a letectvo (Air Force). Námořní pěchota má vysoké požadavky na množství fyzicky zdatných vojáků (pěšáků), nemá však žádné specifické požadavky na dosažené vzdělání, a proto převládají vojáci ve věku 18 až 23 let rekrutovaní na základě splnění minimálních požadavků pro službu u námořní pěchoty. Udržení průběhu křivky rozložení věku u námořní pěchoty tak, jak je zachycena na obr. č. 25 znamená, že naprostá většina najímaného vojenského personálu musí počítat s tím, že jejich služební závazek nebude delší 5 let.

Naopak věkové rozložení vojenského letectva je víceméně rovnoměrné mezi věkovými skupinami 20 až 38 let. To znamená nejen to, že služební závazek u letectva lze vykonávat déle než u námořní pěchoty, ale v plochosti tohoto rozložení se odráží teorie lidského kapitálu. Letecké odbornosti vyžadují dlouhodobou a nákladnou přípravu, a proto se ozbrojené síly snaží amortizovat tuto investici v co možná nejdelším období. V tomto případě je investice amortizována do doby dosažení věku vojáka 38 let, po jehož dosažení většina příslušníků letectva opouští aktivní vojenskou službu.

Neexistuje také pravidlo, které by bylo v čase univerzálně platné, protože jak trh práce, tak i bezpečnostní prostředí se neustále vyvíjejí. Např. v důsledku dopadu výsledků *Tažení proti terorismu*, zahájeného v roce 2001, musely USA opakovaně prodlužovat povolený maximální věk pro službu v ozbrojených silách, jinak by v důsledky nízkého zájmu o službu v ozbrojených silách došlo ke zhroucení personální struktury.²²²

3.3 ŽENY V OZBROJENÝCH SILÁCH

Způsobem, jak zabránit zhroucení personální struktury určené účelem ozbrojených sil a úkoly, které mají plnit, se postupně stalo otevírání ozbrojených sil ženám. **Umožněním vojenské kariéry ženám nedojde totiž k ničemu jinému, než že se rozšíří základna demografického zdroje, z něhož jsou ozbrojené síly doplňovány.** Jak však ukazuje tab. č. 21, působení žen v ozbrojených silách není nic nového. Vždyť ženy působily v ozbrojených silách již v průběhu obou světových válečných konfliktů jako ošetřovatelky nebo administrativní síly. Pro socialistické státy byla zase úplná emancipace žen znakem, který poukazoval na spravedlnost socialistického společenského řádu.

Tab. č. 21:

Otevření vojenské kariéry ženám ve vybraných státech

stát	rok	stát	rok
Belgie	1975	Dánsko	1945
Francie	1939	Lucembursko	1987
Velká Británie	1917	Řecko	1978
USA	1942	Nizozemsko	1944
Kanada	1940	SSSR/Rusko	1917
Švýcarsko	1939	Izrael	1948
Rakousko	1998	Španělsko	1988
Norsko	1928	Portugalsko	1961
Švédsko	1978	SRN	1975

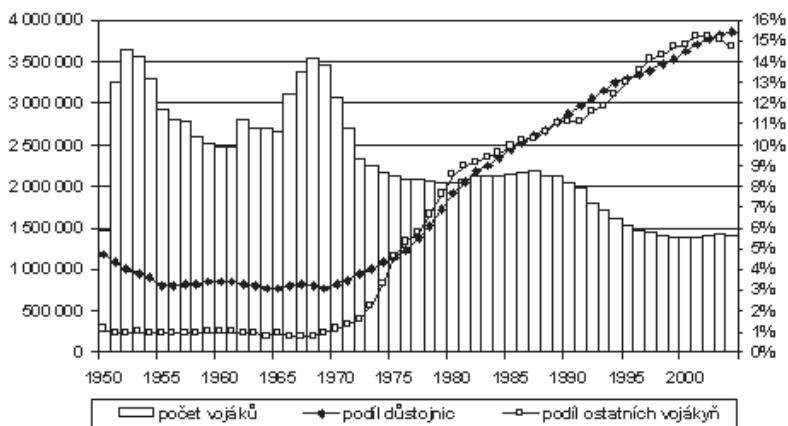
pramen: BENEDER Alfred. *Weibliche Soldaten für das Bundesheer? Truppendienst*. 1987, Jg. 26, Nr. 2, S. 97-103;
 JILKE Wolfgang. *Frauen in das Bundesheer? Truppendienst*. 1984, Jg. 23, Nr. 5, S. 477-482;
 SVĚRÁK Antonín. *Ženy v ozbrojených silách států NATO*. NATO, 1998, roč. [nezjištěn], č. [řijí], s. 41-50;
 -kn- *Západoevropské „Amazonky“*. *A revue*, 1992, roč. 45, č. 11, s. 21-22.

Novým jevem v západních zemích se v závěru 20. století stalo otevření ozbrojených sil pro všechna služební zařazení, kde ženy splňují stejné předpoklady pro jejich výkon jako muži. Rovnoprávnost pro všechny služební zařazení je ženám přiznána buď od začátku, kdy jim stát umožní sloužit, nebo postupně. Stát tak může učinit dobrovolně, nebo až na základě soudního rozhodnutí.

Umožnění přístupu ke všem vojenským kariérám od samého začátku, kdy zákonodárce umožnil ženám vojenskou službu, bývalo v minulosti spíše výjimkou. Ve SRN byla až do roku 2001 ženám umožněna vojenská kariéra jen ve zdravotnické službě a vojenských hudbách. K úplnému otevření všech vojenských kariér došlo až na základě rozsudku *Evropského soudního dvora* (C-285/98) ze dne 11. 1. 2000 ve věci žaloby *Tanji Krail*, jejíž žádost o službu v ozbrojených silách byla v roce 1996 odmítnuta,

Obr. č. 26:

Ozbrojené síly USA a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1950 až 2005

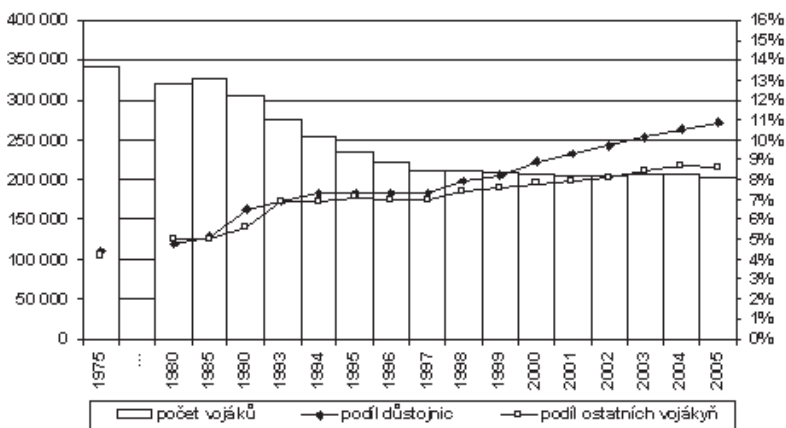


pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html> [SIAD]

protože chtěla sloužit ve služebním zařazení, které tehdejší služební předpisy ženám zakazovaly.²²³ Také v USA došlo k tomu, že se ženy musely do některých služebních zařazení postupně prosazovat. Příčinou bylo omezení jejich vojenské služby pouze na plnění nebojových úkolů a do roku 1993 bylo ženám v ozbrojených silách USA přístupno pouze 67,4 % všech služebních zařazení. Teprve na základě změny právních předpisů bylo od roku 1994 ženám zpřístupněno 90,2 % služebních zařazení. Nejotevřenějšími k vojenské službě žen se stalo letectvo, kde podíl pozic přístupných ženám činil 99,7 %. Nejméně příznivá je pro ženy služba u námořní pěchoty, kde je přístupných pouze 62 % služebních pozic.²²⁴ Česká republika je ve věci vojenské služby velmi otevřená. Krátce po odstartování procesu profesionalizace ozbrojených sil bylo ženám umožněno studium na vojenských vysokých školách v oborech, které byly jednoznačnou doménou mužů.²²⁵ Dnes mohou dokonce ženy vykonávat službu u *Hradní stráže ČR*.²²⁶

Obr. č. 27:

Ozbrojené síly Velké Británie a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1975 až 2005



pramen: UK Defense statistics. 1998 - 2006. London: MoD [www.dasa.mod.uk]

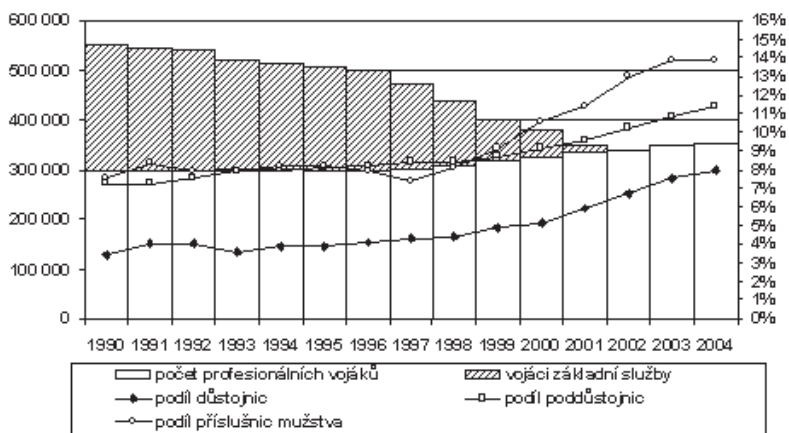
Důsledkem takovéto společenské emancipace žen je růst podílu žen ve vojenském profesionálním personálu. Tento růst je víceméně všeobecný, probíhá jak v kategorii důstojníků, tak i v ostatních hodnostních sborech, což dokazují obr. č. 26 až obr. č. 28.

Obr. č. 26 až obr. č. 28 ukazuje, že otevření ozbrojených sil pro vojenskou službu žen rozšířilo ozbrojeným silám zdroj pro jejich doplňování a tím se snížila závislost ozbrojených sil na mužské populaci. To si lze uvědomit zejména v souvislosti s růstem podílu vojáků na velikosti ozbrojených sil po profesionalizaci ozbrojených sil, jak je tomu v případě USA po roce 1973, nebo v průběhu veřejného projektu profesionalizace, jak je tomu v případě Francie v letech 1996 až 2003. Ženy zde jednoznačně přispívají k tomu, že vhodně nastavené rekruční cíle ozbrojených sil budou naplněny.

Zaměstnávání žen v ozbrojených silách ve služebním poměru má přirozeně své výhody i nevýhody. Literaturou jsou srovnávány biologické rozdíly

Obr. č. 28:

Ozbrojené síly Francie a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1990 až 2004



pramen: *Bilanc Social. 1990 - 2004. Paris: MD.*

mezi mužem a ženou a rozdíly v jejich sociálním chování.²²⁷ Z hlediska ozbrojených sil je za biologickou nevýhodu ženy považována její tělesná konstituce, menstruační cyklus a její těhotenství a mateřství, které omezují možnosti nasazení žen v určitých vojenských odbornostech.

Fyzická výkonnost žen je zhruba o čtvrtinu nižší než u mužů. Trénovaná žena dosahuje hodnot netrénovaných mužů. Výjimkou jsou obratnostní disciplíny, kde jsou ženy lepší než muži. V silových výkonech však dosahují ženy 50 až 70 % mužských hodnot.²²⁸ To je zásadní omezení, pakliže by byly ženy zařazovány na pozice, které vyžadují použití fyzické síly, např. nasazení bojových skupin s jejich plnou výstrojí spojené s dlouhým pěším přesunem terénem. Při výcviku na plnění těchto úkolů americké a britské statistiky dokonce ukazují, že ženy se zraní v důsledku výcviku dvakrát častěji než muži, což neznamená jen větší náklady na jejich zdravotní péči, ale také delší dobu jejich neschopnosti ke službě v průběhu roku. Britské statistiky také prokázaly, že u žen v důsledku běžného výcviku dochází 8x častěji k únavovým zlomeninám, zánětům šlach a bolestem zad v důsledku přetížení.²²⁹

Rozšiřování zaměstnávání vojáků s sebou nese vznik dodatečných nákladů. Stačí uvážit odlišnosti ve vojenské ústroji vojáků a vojáků a potřebu rozšíření sortimentu výstrojních součástí jak co do počtu, tak také velikostního sortimentu součástí, které jsou užívány nezávisle na pohlaví vojáka. Jde zejména o boty a součástky polní uniformy. Počáteční náklady představuje rovněž vybudování sociálního zázemí pro ženy. Problémem se může ukázat i nasazení žen jako řidiček starších vojenských vozidel původně konstruovaných na mužskou ergonomii. To může přinášet dodatečné náklady na údržbu těchto vozidel zapříčiněných neadekvátní technikou jízdy.

Tyto počáteční a dodatečné náklady rozšíření ženské práce v mužském prostředí však mohou být vykompenzovány úsporami nákladů, vyplývajících z odlišností sociálního chování žen oproti sociálnímu chování mužů. Zásadní výhodou zaměstnávání žen se může stát nízká absence ve službě (viz tab. č. 22).

Čísla uvedená v tab. č. 22 jednoznačně hovoří o tom, že ženy jsou spolehlivější ve službě než muži. Ženy i přes výkon jejich mateřského poslání absentují výrazně méně než muži. Tyto výsledky je však třeba brát s rezervou,

Tab. č. 22:

Průměrná délka absence ve službě vojáků a vojákyně v ozbrojených silách v USA a její důvod (dny/rok)

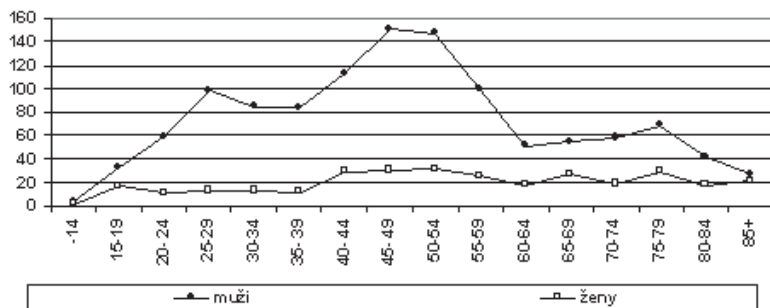
Důvod absence	voják	vojákyně
alkohol	0,12	0,09
drogy	0,12	0,02
nedovolené vzdalování	0,24	0,05
dezerce	0,62	0,07
přerušeni těhotenství	-	0,03
těhotenství a mateřství	-	0,37
celkem	1,10	0,63

Pramen: DUINDAM, S. *Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces*. 1st ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X. tab. 6.1.

protože počet dnů absence může být stejný jak u mužů, tak u žen, pakliže uvážíme, že v Evropě platí poněkud odlišné předpisy nemocenského pojištění, než v USA. Přesto i statistiky v České republice dokazují, že zaměstnávání žen v ozbrojených silách může být v mnoha ohledech výhodné, a to právě díky odlišnostem v jejich sociálním chování.

V zájmové věkové rekrutační skupině se ukazuje, že jsou ženy psychicky odolnější než muži, neboť páchají významně méně sebevražd, jak dokládá obr. č. 29, a jsou také méně náchylné k požívání alkoholu, drog a ke kouření (viz tab. č. 23). Zatímco celý život vydrží abstinovat jen 7 % mužů, u žen to je 20 %. Ženy také dodržují více životosprávu než muži a zároveň se starají o své zdraví daleko intenzivněji než muži.²³⁰ Ženy se obecně v běžných povoláních stávají 2,5x méně obětí pracovního/služebního úrazu.²³¹

Zajímavé je srovnání počtu případů pracovní neschopnosti v průběhu roku a osob v této pracovní neschopnosti (viz obr. č. 30), kde v zájmové skupině i po započítání těhotenství a mateřství jsou ženy ve výhodě před muži. Tato výhoda však končí po dosažení 35. roku věku, pak se zaměstnávání žen naopak stává ekonomickou nevýhodou, neboť to přináší větší náklady na zdravotní péči.

Obr. č. 29:
Sebevraždy v České republice podle věku a pohlaví v roce 2002


pramen: *Suicides 2002*. 1st ed. Praha: UZIS CR, 2003.
ISBN 80-7280-219-4 tab. 2.

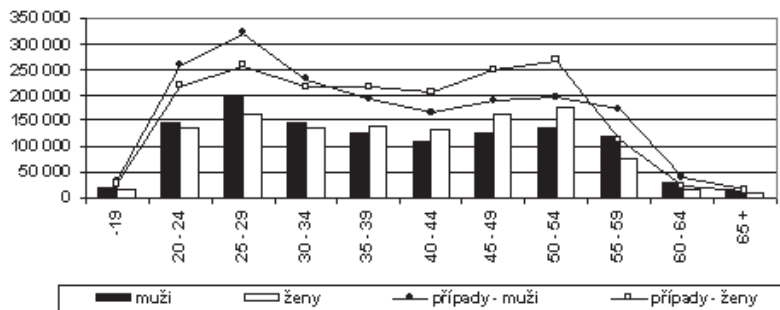
Tab. č. 23:
Registrovaní pacienti ve věku 15 až 39 let léčící se v České republice ze své závislosti v roce 2002

	z toho ve věku						všichni závislí	
	15 - 19		20 - 29		30 - 39		muži	ženy
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy		
drogově závislí	1 528	901	3 268	2 318	1 724	824	9 325	4 878
závislí na tabáku	61	19	184	125	246	178	896	637
závislí na alkoholu	242	76	2 817	961	5 822	2 301	18 187	7 213
celkem	1 831	996	6 269	3 404	7 792	3 303	28 408	12 728

Pramen: *Psychiatric care 2002*. 1st ed. Praha: UZIS CR, 2003.
ISBN 80-7280-299-2. tab. 2.1.

Obr. č. 30:

Počet případů pracovní neschopnosti a počet osob v pracovní neschopnosti v roce 2003

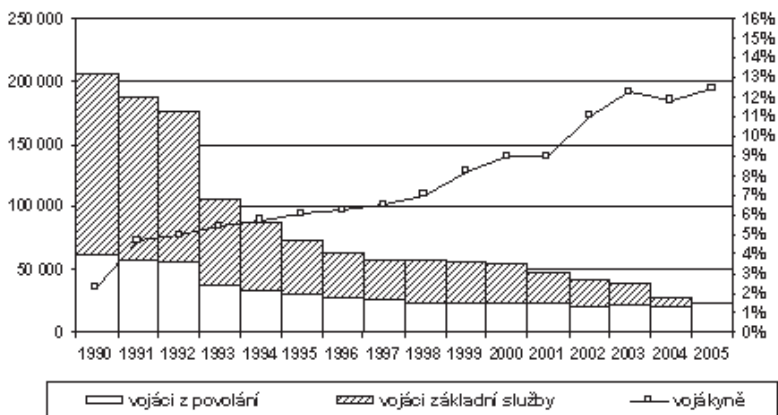


pramen: Ukončené případy pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz.

1. vyd. Praha: UZIS CR, 2004. ISBN 80-7280-312-3. tab. 15.1.

Obr. č. 31:

Velikost ozbrojených sil ČSFR a ČR a podíl vojáků na vojenském profesionálním personálu v letech 1990 až 2005



pramen: ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990-2001)*.

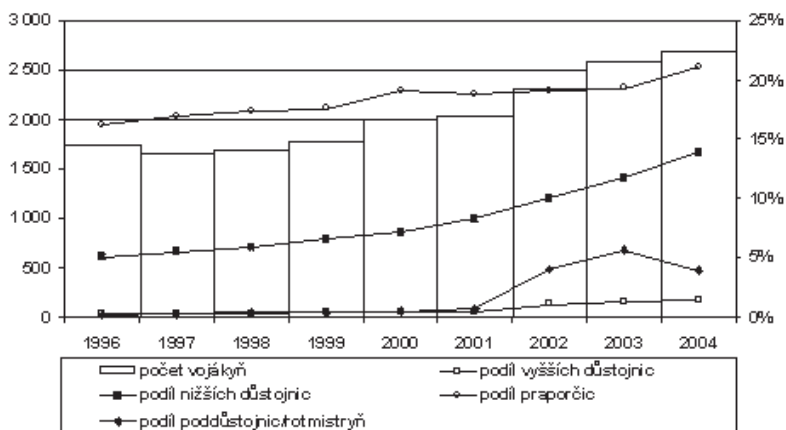
1. vyd. Praha: MO CR, 2002. *Ročenka*. 1993-2005. Praha: MO ČR.

Zaměstnávání žen v uniformě má v českých, potažmo československých ozbrojených silách dlouhou tradici. Vojákyňe však byly zaměstnávány spíše v administrativě či logistice. U vojsk pracovaly především u letectva, protivzdušné obrany a spojovacího vojska.²³² Vzhledem k velikosti tehdejších ozbrojených sil byly vojákyně marginální skupinou. Jak však ukazuje obr. č. 31, se zmenšováním ozbrojených sil jejich význam začal růst.

Pokud jde o příslušnost vojákýň k jednotlivým hodnostním sborům, nejpočetnější skupinou jsou praporčice. K významnějšímu pronikání žen do důstojnických funkcí došlo v Česku až v závěru 20. století. Zařazování žen do poddůstojnických/rotmistrovských funkcí nebo na služební zařazení určených pro mužstvo nemělo tradici, a proto také podíl žen v tomto sboru je na rozdíl např. od Francie zatím nízký, jak to zachycuje obr. č. 32.

Obr. č. 32:

Vojákyňe a jejich podíl podle hodnostních sborů v České republice v letech 1996 až 2004



pramen: *Ročenka*. 1993 – 2005. Praha: MO ČR.

Díky pozdějšímu otevírání ozbrojených sil pro kariéru důstojnic, tzn. v podmínkách České republiky pro studium na vojenských vysokých školách, existuje zatím nízký podíl vyšších důstojnic. Lze předpokládat, že až se počet žen v ozbrojených silách ustálí, bude hodnostní struktura vojáků korespondovat s hodnostní strukturou vojáků, jako je to např. v ozbrojených silách USA nebo Velké Británie. Podíl důstojnic i praporčic v Česku určitě dále poroste, neboť počet studentek vojenských škol pravidelně roste a vzhledem k tomu, že vojenské školy jsou součástí české vzdělávací soustavy²³³ je pravděpodobné, že studentky vojenských škol budou tvořit polovinu studentů, protože v oblasti vzdělávání stejně jako v oblasti zaměstnávání žen v Česku neexistují žádné bariéry.

Zaměstnávání žen ovšem skrývá také dva systémové problémy. Prvním z nich je bojové nasazení ozbrojených sil a možnost opustit bojovou zónu v důsledku těhotenství. Samotná bojová zkušenost může být také příčinou toho, že některé ženy neprodlouží svůj služební závazek. Takto je patrný pokles podílu ostatních vojáků v ozbrojených silách USA v době první a druhé války v Perském zálivu. Tyto reakce „trhu ženské práce“ na bojové nasazení nelze ovšem zobecňovat pro všechny státy, protože každý stát, jeho národní trh práce, je odlišný stejně jako postavení ozbrojených sil ve společnosti.

Druhým problémem je vyřešení zástupu ženy po dobu jejího těhotenství a mateřství a stanovení vhodného postupu pro otevírání ozbrojených sil tak, aby nedocházelo k tomu, že služební pozice obsazené ženami nebudou ve větší míře v jednom časovém okamžiku neobsazené v důsledku těhotenství a mateřství. Na to je třeba pamatovat zejména v období, kdy se vláda rozhodne pro realizaci opatření na zvýšení porodnosti. To se může stát problémem České republiky v případě důstojnic (viz tab. č. 24). U této skupiny dochází k tomu, že z vojenským škol odcházejí silné ženské kohorty k jednomu druhu služeb či vojska. Takto se může přihodit, že se opravdu ve „stejný okamžik“ rozhodnou pro výkon mateřských povinností. Problémem se může stát kvalita jejich pozdějšího výkonu služebního zařazení, využijí-li pro mateřství i rodičovskou dovolenou. V jejím průběhu totiž může dojít ke znehodnocení znalostí, zkušeností a dovedností nabytých během dosavadní služby, a to nejen tím, že je vojákyně nepotřebuje, ale také změnou legislativy nebo postupů používaných v původním služebním zařazení vojákyně.

Tab. č. 24:
Vojákyňe, těhotenství a mateřství v České republice v letech 1996 až 2004

	počet vojákyň	podíl vojákyň [%]	vojákyň na MD a DMD	podíl vojákyň na MD a DMD [%]	podíl žen na MD a DMD v ČR	prům. věk matky při porodu	typický věk matky při porodu	přiro- zený přírůs- tek
1996	1 736	6,4	253	14,6	8,0	26,1	23	-22 336
1997	1 655	7,0	217	13,1	7,4	26,4	24	-22 087
1998	1 695	7,4	186	11,0	6,9	26,6	24	-18 992
1999	1 772	7,7	178	10,0	6,6	26,9	25	-20 297
2000	1 991	9,9	199	10,0	6,3	27,2	26	-18 091
2001	2 032	10,0	167	8,2	6,1	27,6	26	-17 040
2002	2 310	11,0	167	7,2	NA	27,8	26	-15 457
2003	2 585	12,3	167	6,5	NA	28,1	27	-17 603
2004	2 679	11,8	159	5,9	NA	28,1	27	-9 513

poznámka: MD... mateřská dovolená, DMD... další mateřská dovolená.

pramen: *Ročenka. 1996-2004.* Praha: MO ČR. *Statistická ročenka ČR. 1996-2002.*
Praha: ČSÚ;

Porodnost a plodnost (1993-2000) 1. vyd. Praha: ČSÚ, 2002.

Kód publikace 4008-02;

Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2003.

1. vyd. Praha: ČSÚ, 2002. Kód publikace 4007-04.

3.4 SUBSTITUČNÍ PROCESY V PROFESIONÁLNÍCH OZBROJENÝCH SILÁCH

Proces profesionalizace ozbrojených sil je spojen s přechodem od levné práce branně povinných vojáků, jejíž cena je určena nezávisle na trhu práce, k daleko dražší práci profesionálního personálu ozbrojených sil. V této souvislosti probíhají uvnitř ozbrojených sil dva zásadní substituční procesy. Jedná se o nahrazování vybraných činností vykonávaných vojáky základní služby činnostmi jiného personálu, tzn. nahrazování práce jedné personální kategorie prací jiné personální kategorie nebo dodavatelsky. A dále se jedná o substituci práce kapitálem, tzn. nahrazení lidské práce technikou.

Na jiném místě této knihy bylo ukázáno, že administrativní určování ceny práce branně povinných vojáků přináší ozbrojeným silám podstatnou výhodu. Tou je možnost překonávat rozpočtová omezení daná politickým rozhodnutím o výši vojenského/obrného rozpočtu a vývojem cen na trzích, ze kterých jsou získávány ekonomické zdroje potřebné pro plnění úkolů ozbrojených sil. Na druhé straně takto nízko určená cena práce jedné z velmi významných personálních kategorií vede k tomu, že ozbrojené síly ve svém mírovém životě občas „plýtvají“ touto prací a že díky takovým levným výkonům nakonec dochází ke skokovému zvýšení některé z částí vojenského/obrného rozpočtu, mají-li být vojáci základní služby z větší části nahrazeni.

V souvislosti s přítomností vojáků základní služby v ozbrojených silách se často hovoří o ekonomickém jevu označovaném jako *overmanning*.²³⁴ Je to situace, kdy by určitou práci např. zvládl jeden pracovník za jednu hodinu, přesto je na ni nasazeno více lidí, kteří ji však zvládnou také za onu jednu hodinu. *Overmanning* proto označuje situaci, kdy je ekonomický faktor práce využíván neproduktivně. Takovou typickou armádní situací, ve které docházelo k *overmanningu*, byly úklidové práce při tzv. hospodářských dnech. Družstvu bylo např. nařizováno uklidit vymezený venkovní prostor. Na činnost družstva dohlížel jeho velitel, aby nakonec činnost velitele a jeho družstva zkontroloval velitel čety a pro jistotu ještě velitel

praporu poslal ze štábu na kontrolu spolehlivého vojáka, aby zjistil, jestli vojáci uklízí. Nízká cena práce vojáků základní služby vedla také k tomu, že mohli plnit úklidové úkoly, na než by v normální situaci nikdo nepomyslel a to ještě často s takovým vybavením, které nebylo adekvátní náročnosti plněného úkolu.

● Overmanning aneb válčili jsme za...

„Cílem vojenské služby je vychovat z mladých mužů statné chlapíky, kteří jsou v případě napadení státu něco platní.“ (definice doc. Stouta)

Overmanning byl v Československých ozbrojených silách rozšířeným jevem. S nostalgii v této souvislosti vzpomínám na první hospodářský den v přijímači po nástupu na Vojenskou vysokou školu pozemního vojska ve Vyškově v roce 1992, který probíhal ve srubovém táboře ve vojenském výcvikovém prostoru Dědice. Tohoto srpnového dne jsme dostali za úkol vyčistit panelovou cestu od prorůstající trávy. Přirozeně, že jsme k tomu nedostali žádné odpovídající nářadí, a tak jsme si museli pomoci sami. Vyřešilo se to požárníckým hákem, který byl použit jako primitivní pluh tažený dvěma budoucími posluchači vojenské vysoké školy a pozdějšími poručíky Armády České republiky. Za tehdejší řešení problému jsme sice byly velitelem srubového tábora pochváleni, ale o smysluplnosti úkolu jsme pochybovali. Připadalo nám jednodušší a méně nákladné trávu buď vyhubit chemicky, nebo ji nechat růst. V mezerách mezi panely rostla stejně díky tomu, že cesta byla málo využívaná.

S existencí overmanningu se lze setkat zejména u veřejných institucí, které nemají stanoveny ukazatele produktivity. U soukromých společností, které mají tyto ukazatele stanoveny např. v podobě ukazatele zisku nebo obrátu na zaměstnance dochází k overmanningu spíše výjimečně a to ještě v administrativních složkách takové společnosti, kde lze tyto ukazatele stanovit jen velmi obtížně. Overmanning, který existoval v ozbrojených silách byl v každém případě příčinou nezanedbatelných úspor. Která jiná instituce by si mohla v podmínkách standardní ekonomiky dovolit, aby pro ni maturanti zametali nástupiště, odklízeli napadaný sníh nebo chodili škrábat metráky brambor? To, že takové práce „nebyly svěřovány“ profesionálním vojákům nebo civilním zaměstnancům, bylo dáno nákladovým poměrem na vydržování jednoho příslušníka/příslušnici těchto personálních kategorií (viz tab. č. 25).

Jak ukazuje tab. č. 25, platí, že práce vojáků základní služby je oproti profesionálnímu personálu opravdu levná. Při interpretaci údajů tab. č. 25 je však třeba upozornit, že údaje pro Nizozemsko byly určeny na základě normativu odměny za vykonanou práci, kdežto pro Českou republiku jde o osobní výdaje vykazované pro statistiku OSN podělené průměrným ročním počtem příslušníků příslušné personální kategorie. Nejsou zahrnuty částky sociálního zabezpečení vojáků z povolání. Jestliže bychom k údajům pro Nizozemsko připočetli sociální zabezpečení a poskytovaná naturální plnění, pak podíl C/A by činil 1,5, podíl C/B je 3,0 a podíl A/B by poklesl na 2,1.²³⁵

Tento nákladový poměr, ve kterém lze substituovat výkon jednotlivých personálních kategorií ukazuje, proč nelze substituovat práci všech vojáků základní služby a proč si vybudování profesionální armády vyžaduje zvýšení rozpočtu osobních výdajů, pakliže by nárůst nákladů nebylo možné kryt z úspor vzniklých redukcí kapacit vytvořených pro potřeby přípravy vojenských záloh (výcvikové základny) a mobilizace.

Tab. č. 25:

Osobní náklady na jednotlivé personální kategorie nizozemských a českých ozbrojených sil a jejich vzájemný poměr

	Nizozemsko [NLG/měsíc]	Česká republika [CZK/rok]
A. civilní zaměstnanec	58 700	221 100
B. voják základní služby	19 177	11 800
C. profesionální voják	59 949	343 400
poměr C/A; C/B; A/B;	1,0; 3,1; 3,1	1,6; 29,0; 18,7

poznámka: Zanedbáno sociální zabezpečení a naturální plnění. U vojáků základní služby v České republice částka obsahuje služné, pojistné na veřejné zdravotní pojištění placené státem a naturální stravování.

pramen: DUINDAM, S. *Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces*. 1st Ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN 3-7908-1203-X. table 5.2;

PERNICA, B. *Nákladovost profesionální armády*. In *Současné podmínky profesionální vojenské služby*. 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005. s. 47-58 [Mezinárodní seminář, Brno: FEM UO 23. 11. 2004].

Vedle možnosti nahradit výkony vojáků základní služby vlastním personálem existuje možnost nahradit je výkony třetích osob, tj. službami. Jde o tzv. outsourcing:²³⁶

„Outsourcingem si instituce veřejného sektoru člení úkoly, které nemůže z důvodů nákladů nebo kvality efektů sama vykonávat, a proto je zajišťuje prostřednictvím třetích osob. Těmito třetími osobami mohou být jiné instituce veřejného sektoru, nebo se může jednat o soukromé osoby. V žádném případě však nelze outsourcingem vyčlenit úkoly na úseku výkonu státní správy a uplatňování státní moci, které má veřejná instituce ze zákona zajišťovat.“

Kritickým místem aplikace outsourcingu je existence evidentně vyššího nákladového poměru, ve kterém se nahrazují výkony vojáků základní služby, službami dodavatelských subjektů. Náklady takového výkonu jsou určeny minimálně na úrovni osobních nákladů připadajících na výkon jednoho civilního zaměstnance, protože dodavatelské subjekty zaměstnávají výlučně civilní osoby, a to za odměnu, odpovídající danému povolání v oboru jejich působnosti.²³⁷ K nim je však třeba připočítat daň z přidané hodnoty, ziskovou přírážku a amortizaci kapitálového vybavení použitého k provedení příslušného výkonu.

Prostřednictvím outsourcingu dochází k podpoře podnikatelské činnosti v odvětví obrany v podobě veřejného podnikání, privatizace výkonu vybraných činností nebo partnerství veřejného a soukromého sektoru (Publice Private Partnership).²³⁸ Smyslem veřejného podnikání je v tomto případě tlumit určité cenové dopady, které by zasáhly zaměstnance v případě, že by ceny byly určovány tržně. V tomto směru umožňuje veřejné podnikání omezit cenové dopady existence monopolu v oblastech, které by byly předmětem privatizace.

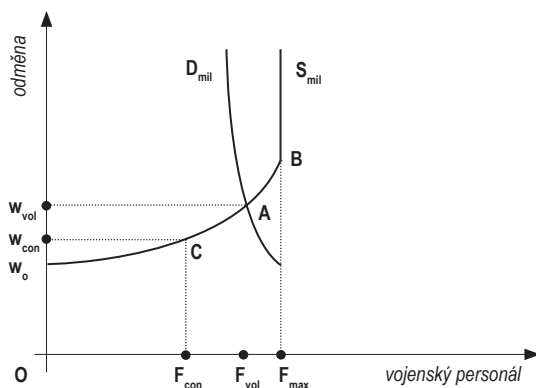
V souvislosti s existencí nákladového poměru²³⁹ se nabízí otázka, co určuje výši nákladových poměrů mezi jednotlivými personálními kategoriemi. U vojáků základní služby je odpověď známá. Je to vláda. Ta při postupné „skryté“ profesionalizaci zpravidla využívá své výhody plně kontrolovat náklady výkonu vojáků základní služby a postupně nechává nákladový poměr zmenšovat, jak to bylo ukázáno na příkladu SRN. – Existence možnosti dobrovolného pokračování základní vojenské služby je dobrým příkladem, jak se postupně takové výhody zbavovat a předcházet pozdějšímu rozpočtovému skoku.

Přesto, že je odměna profesionálního personálu určena prostřednictvím obecně závazných norem, je její výše u civilního personálu a vojenského profesionálního personálu determinována trhem. Nákladový poměr je proto také určen působením tržních sil. Vzhledem k tomu, že osobní náklady na profesionálního vojáka spojené s výkonem stejné práce, jakou vykonává civilní zaměstnanec, jsou často vyšší, je u tohoto nákladového poměru rozhodující způsob určení osobních nákladů profesionálního vojáka a určení činitelů toho, že odměna za práci profesionálního vojáka je obecně vyšší, než u jiných povolání se srovnatelnou náročností. Důvodem je v tomto případě působení trhu práce a zakalkulování rizika do rozhodování o vstupu do ozbrojených sil.

Při úvahách o určení odměny poskytnuté profesionálnímu vojákovi za vykonanou práci v ozbrojených silách je třeba vycházet z podmínek národního trhu práce, protože profesionálními zaměstnanci ozbrojených sil se mohou v souvislosti s definicí ozbrojených sil jako instituce spojené se státem stát pouze občané příslušného státu. Podle teorie je takováto odměna určena

Obr. č. 33:

Rovnováha na trhu práce vojenského personálu při neelastické poptávkové křivce



pramen: upraveno podle KÖNIG, M. *Die gesamtwirtschaftliche Effizienz der Wehrpflicht. Eine Untersuchung am Beispiel der Bundeswehr*. 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier, 2001. ISBN 3-89873-085-9. Abb. 4.

na úrovni poptávky a nabídky po práci vojáků na trhu práce. Ten se v každém státu chová individuálně a individuální průběh má pak zejména křivka nabídky práce vykonávané ve služebním poměru vojáka. Modelovou situací na národním trhu „vojenské práce“ zachycuje obr. č. 33.

Obr. č. 33 se týká rovnováhy na trhu „vojenské práce“ v rámci jedné periody doplňovacího cyklu. Tato perioda je určena rokem kalendářním, či spíše přesněji rokem rozpočtovým, ve kterém jsou státním rozpočtem vyčleňovány prostředky na získávání vojenského personálu do ozbrojených sil a jeho udržování ve služebním poměru. V této souvislosti se ozbrojené síly zaměřují na získání úzké populační kohorty vymezené pohlavím, věkem, zdravotním stavem, fyzickou kondicí a kvalifikací. Pro jednoduchost předpokládáme, že se jedná o jeden populační ročník 18letých mužů. Teoretický limit rekrutace je tak dán velikostí tohoto ročníků (OF_{max}). Zde předpokládáme, že velikost rekrutační kohorty je dána vzdáleností OF_{vol} .

Ozbrojené síly nabízejí za službu určitou odměnu w_{mil} . Tato odměna zahrnuje naturální plnění jako je bezplatné stravování, ubytování, odívání, přeprava, ale také peněžité plnění jako je odměna za vykonanou práci v podobě platu nebo služného a různé příspěvky v trvání služebního poměru vojáka. Odměnou vojáka, která ovlivňuje rozhodování jednotlivce o vstupu do ozbrojených sil, jsou také naturální nebo peněžité plnění poskytovaná jemu nebo jeho blízkým po skončení služebního poměru. Naturálním plněním zde může být např. bezplatná zdravotní péče, peněžitým plněním jsou tzv. výsluhové náležitosti.

Jak je patrné z obr. č. 33, poptávková křivka po „vojenské práci“ D_{mil} je velmi neelastická. To je dáno tím, že poptávka po vojácích je dána především strategickými požadavky, tj. zajistit schopnost přežít státu stůj co stůj – za takřka jakýchkoliv nákladů. Je to dáno rovněž technickými limity ozbrojených sil.²⁴⁰ Rekrutovat pracovní sílu, kterou nelze kapitálově vybavit zbraní, technickým nebo zbraňovým systémem, by se jevilo jako ekonomicky absurdní. Při zjednodušení lze křivku poptávky po „vojenské práci“ D_{mil} považovat za přímku rovnoběžnou s osou y , jak to činí někteří autoři.²⁴¹ Křivka D_{mil} je pak z hlediska odměny poskytované vojákům z titulu jejich služebního poměru naprosto neelastická. Naopak křivka nabídky „vojenské práce“ S_{mil} je až do bodu B pružná, a pak se mění na naprosto neelastickou. V bodu B se totiž vyčerpává potenciál zájmové rekrutační kohorty.

Křivka S_{mil} je zároveň křivkou umožňující měřit náklady ušlé příležitosti osob vstupujících do ozbrojených sil. V situaci zachycené na obr. č. 33 při odměně w_0 není nikdo ochoten do ozbrojených sil vstoupit dobrovolně. Protože jeho náklady ušlé příležitosti převyšují nabízenou odměnu za službu v ozbrojených silách. Všechny vojáky potřebné pro doplnění ozbrojených sil by bylo třeba v této situaci získat jejich nedobrovolným odvodem. Stanoví-li se výše odměny w na úrovni w_{con} , vstoupí do ozbrojených sil osoby, jejichž náklady ušlé příležitosti v civilním ekonomickém životě jsou nižší než tato odměna w_{con} . Rozdíl mezi dobrovolníky (OF_{con}) a požadovaným počtem osob pro doplnění ozbrojených sil (OF_{vol}) však bude muset být doplněn na základě konskripce. Teprve v bodě A existuje rovnováha, kdy požadovaný počet osob potřebný pro doplňování ozbrojených sil bude kryt plně dobrovolníky.

Důležitý je rozbor činitelů určujících křivky poptávky a nabídky „vojenské práce“.²⁴² Průběh **poptávkové křivky D_{mil} je určen jako:**

$$D_{mil} = f(W_{mil}/F_i, Ef, T, S, C_{rek}); i = 1, \dots, n \quad (1)$$

- kde: D_{mil} poptávka po vojácích;
 W_{mil}/F_i ... poměr mezi odměnou vyplácenou vojákům a náklady jiného ekonomického faktoru;
 Ef vojenská efektivnost (produktivita) jednoho vojáka;
 T délka setrvání vojáka ve služebním poměru;
 S velikost požadavku na vnější bezpečnost;
 C_{rek} náklady na rekrutaci.

Hodnoty jednotlivých proměnných jsou v rámci jednoho (rozpočtového) cyklu (roku), na který se vyčleňují prostředky ze státního rozpočtu, dané. **Samotné ozbrojené síly jsou však schopné svou politikou do určité míry ovlivnit alespoň nepřímo hodnoty proměnných Ef a T.** Produktivita jednoho vojáka je dána jeho kapitálovým vybavením a schopností jej co neúčinněji používat. Hodnota Ef je tak závislá na tom, jak moderně jsou ozbrojené síly vybaveny a na tom, jak intenzivní je výcvik. Pro hodnotu Ef je určující dlouhodobá akviziční politika ozbrojených sil a rozpočtové pri-

ority při vyčleňování prostředků pro výcvik ozbrojených sil. Hodnotu T je možné ovlivnit personální politikou stimulující vojáky k setrvávání ve služebním závazku v „optimální“ délce jeho trvání.

Zde lze použít negativní stimulaci, a to určením pevné délky závazku a zatížením vojáka určitými náklady v případě nedodržení závazku, nebo pozitivní stimulaci, a to vyplacením určitého bonusu, pakliže voják svůj závazek dodrží a po splnění tohoto závazku setrvá dále v ozbrojených silách.

V Česku hraje roli negativního stimulatoru **povinnost vrátit alikvotní část náborového příspěvku nebo nákladů vynaložených na přípravu vojáka** odpovídající nedodržení závazku.²⁴³ Role pozitivního stimulatoru hrají **výsluhové náležitosti**.²⁴⁴ Takto např. díky tomu, že dříve po odsloužení 20 let aktivní vojenské služby náležel vojákově z povolání výsluhový příspěvek²⁴⁵ vyplácený až do dosažení důchodového věku, průměrná doba setrvání ve služebním poměru se v závěru 20. století pohybovala České republice kolem 18 roků,²⁴⁶ tzn. blížila se právě hranici 20 let. To bylo dáno charakterem profesionálního jádra ozbrojených sil, jež bylo tvořeno především vojáky z povolání. Personální politika tak formovala tehdejší ozbrojené síly České republiky jako ozbrojené síly zaměstnanecké. Pro dobrovolnické ozbrojené síly, a typy služebního poměru vojáka v další službě nebo vojáka s omezeným služebním poměrem, jsou tyto hodnoty nižší. V důsledku nízkého zájmu o vojenské povolání na trhu práce může ovšem dojít ke zvýšení průměrné doby setrvání ve služebním poměru až na hodnotu charakterizující zaměstnanecké ozbrojené síly.

Uvažujeme-li o změnách jednotlivých proměnných určujících průběh křivky D_{mil} , platí, že:

$$\Delta D_{mil} / \Delta S > 0; \Delta D_{mil} / \Delta E_f > 0; \Delta D_{mil} / \Delta T < 0; \Delta D_{mil} / \Delta (W_{mil} / F_i) < 0 \quad (2)$$

Funkce poptávky má klesající průběh při zachování konstantních hodnot všech proměnných s výjimkou W_{mil} . Při vyšší vyplácené odměně vojákům za jejich práci bude poptávka po práci vojáků klesat a ozbrojené síly se budou pokoušet nahradit výkony vojáků jiným způsobem (faktorem). Při předpokladu konstantních osobních výdajů na vojenský personál má funkce poptávky podobu hyperboly. Změna W_{mil} vyvolá odpovídající

změnu v poptávaném množství vojáků. Změna některé z proměnných, s výjimkou W_{mil} , vyvolává posun křivky poptávky.

Nabídka práce ve služebním poměru profesionálního vojáka je určena jako:

$$S_{mil} = f(W_{mil}/W_{civ}, AF_{mil}, U, PO_i, BS, \Pi_{mil}); i = 1, \dots, n \quad (3)$$

- kde: S_{mil} počet osob žádajících o přijetí do služebního poměru;
 W_{mil}/W_{civ} poměr mezi odměnou profesionálního vojáka
a odměnou za vykonanou práci v civilním sektoru při srovnatelné kvalifikaci zájemce o vojenské povolání;
 AF_{mil} faktor atraktivnosti služby u různých složek ozbrojených sil;
 U míra nezaměstnanosti;
 PO_i rekrutační potenciál jednoho populačního ročníku rekrutačního zdroje odpovídající požadavkům ozbrojených sil na vojenskou službu;
 BS typ branné soustavy – typ ozbrojených sil (dále je zanedbán);
 Π_{mil} pravděpodobnost nasazení ozbrojených sil při řešení situací ohrožující život nebo zdraví vojáka.

Z proměnných, které mají ozbrojené síly možnost ovlivnit v případě nabídky práce, se jedná o W_{mil} , AF_{mil} , a požadavky pro přijetí ozbrojených sil. Hodnotu těchto proměnných lze sice změnit v jednom rozpočtovém cyklu (roku), výsledky se ovšem dostaví až se zpožděním. Změna odměny, kterou lze profesionálnímu vojákovu vyplatit, je v jednom rozpočtovém cyklu (roku) dána objemem přidělených prostředků ze státního rozpočtu na tento účel. Přitažlivost různých složek ozbrojených sil je dána vnímáním služby v těchto složkách ze strany veřejnosti. Toto vnímání je zpravidla „trvale“ zakotveno jako image této složky nebo celých ozbrojených sil a lze ho měnit jen postupně (a nákladně) prostřednictvím realizace vhodně zvolené komutační strategie. Nicméně např. ozbrojené síly v České republice jen těžko zabrání tomu, aby nebyly v televizi stále reprízovány úspěšné

komedie jako *Tankový prapor* nebo *Černí baroni*, které ozbrojeným silám přisuzují významně negativní image.

Pod změnou požadavků na přijetí do ozbrojených sil lze rozumět nejen změnu požadavků na kvalifikaci, zdravotní stav nebo fyzickou kondici, ale také ustoupení od předsudku, aby ozbrojené síly byly tvořeny především muži. Otevřít ozbrojené síly službě ženám je možné bez jakýchkoliv dodatečných zásahů do průběhu služebního poměru. Ostatní opatření, např. zmírnění požadavků na fyzickou kondici uchazečů o vojenské povolání, musí být však dále doprovázeny dalšími opatřeními. Mezi ně např. patří opatření, které umožní vyvinout na vojáka tlak, aby zlepšil svou kondici co nejdříve po přijetí do služebního poměru. I ustoupení od požadavku na perfektní zdravotní stav vojáka musí být doprovázeno adekvátními kroky v oblasti rozvoje techniky, která zdravotní nevýhodu vojáka může zmírnit nebo eliminovat. Tyto kroky však vyžadují investice do obranného výzkumu a vývoje. Jak je patrné, personální politika je úzce spojena s politikou akvizice, zejména výzkumu a vývoje.

Samotná křivka nabídky má pozitivní sklon. V případě, že dochází ke změnám jednotlivých proměnných funkce poptávky, platí, že:

$$\Delta S_{\text{mil}} / \Delta (W_{\text{mil}} / W_{\text{civ}}) > 0; \Delta S_{\text{mil}} / \Delta A F_{\text{mil}} > 0; \Delta S_{\text{mil}} / \Delta U > 0; \Delta S_{\text{mil}} / \Delta P O_i > 0 \quad (4)$$

Rovněž platí, že přírůstek pravděpodobnosti nasazení ozbrojených sil při řešení situací ohrožující život nebo zdraví vojáka $\Delta \Pi_{\text{mil}}$ vede k poklesu zájmu o službu v ozbrojených silách. Ozbrojené síly ovšem mohou toto riziko částečně ovlivnit prostřednictvím požadavků na konstrukci zbraňových a technických systémů, které přinesou větší bezpečnost vojáků v situacích, které jsou pro ně nebezpečné. Realizace takových požadavků je však závislá na dostatku rozpočtových prostředků pro obranný výzkum a vývoj a jejich dosažení cílů takového technického vývoje je otázkou roků.

Model představovaný obr. č. 33 umožňuje vedle výše uvedených skutečností vysvětlit také snahu ozbrojených sil disponovat několika typy služebních poměrů profesionálních vojáků, kde každý typ je odstupňován nejen délkou svého trvání, ale také výší a strukturou odměny poskytované za „vojenskou práci“ v příslušném typu služebního poměru. To, že se ozbrojené síly nechovají ke všem kategoriím z personální struktury stejně, má své

ekonomické kořeny. Problém určení délky závazku byl již v této souvislosti vysvětlen dříve s pomocí teorie lidského kapitálu a nákladů ušlé příležitosti. Otázka počtu typů průběhu služebního poměru vojáka a množiny možných vojenských kariér souvisí s nutností stratifikace ozbrojených sil demokratického státu jako hierarchické organizace stratifikované na stejných principech, jako je stratifikována civilní ekonomika tohoto státu, z které jsou profesionální vojáci získáváni a do které se po ukončení služebního poměru vrací.

Je jasné, že kdyby existoval pouze jeden typ služebního poměru na úrovni odměny w_{con} podaří se pro profesionální službu získat pouze osoby z příjmové skupiny odpovídající nákladům ušlé příležitosti nižší než w_{con} . Přijmeme-li výsledky empirických pozorování, že příjmy jednotlivce rostou s jeho dosaženým vzděláním²⁴⁷ a že v daném populačním ročníku jsou zastoupeny všechny skupiny osob podle jejich dosaženého vzdělání či přesněji předpokladů pro jeho dosažení (podle normálního rozdělení),²⁴⁸ pak by v ozbrojených silách scházely při odměně w_{con} určité potřebné kvalifikační skupiny, odpovídala-li by třeba odměna w_{con} dosaženému základnímu vzdělání. Osoby z ostatních kvalifikačních skupin by musely být získány konskripcí, ale jejich odměna by byla díky netržnímu způsobu jejich získání stejná a určitě daleko nižší než w_{con} , nebo dokonce nižší než w_0 tzn. nezávislá na schopnostech jednotlivce indikovaných jeho dosaženým vzděláním a stanovená co nejuvhodněji z pohledu úspory rozpočtových výdajů.

Získané úspory (při předpokladu rozpočtových omezení osobních výdajů) lze použít pro financování zvýšení odměny nad úroveň w_{con} , která bude přitažlivá i pro jiné, vyšší, kvalifikační skupiny. Budeme-li uvažovat průběh křivky S_{mil} pro plně profesionální ozbrojené síly a jejich příjmové rozvrstvení odpovídající typu služebního poměru a kvalifikační struktuře, pak by tato křivka neměla mít hladký průběh. Její lomení je závislé na velikosti kroku pro příjmové rozvrstvení určeného kvalifikačními skupinami, které jsou v ozbrojených silách definovány. Jde tak o hodnotní sbory nebo vojenské hodnosti, kde pro výkon služby v tomto sboru nebo hodnosti je předepsáno určité dosažené vzdělání.²⁴⁹ Tato stratifikace umožňuje profesionálním ozbrojeným silám přizpůsobit své chování v oblasti odměňování ke každé kvalifikační skupině z trhu práce odpovídajícím způsobem a překonat sociální rovnostářství určované výkonem služební povinnosti v rámci všeobecné branné povinnosti.

Ekonomické elitářství jednotlivých skupin hodnotí nebo hodnotních sborů je v zásadě určeno právě příjmovým rozvrstvením korespondujícím s příjmovým rozvrstvením uvnitř ekonomiky, ve které ozbrojené síly působí. Ovšem v ozbrojených silách, které přešly k plné profesionalizaci, může díky určité konzervativnosti přetrvávat sociální elitářství neodpovídající novému ekonomickému rozvrstvení jejich zaměstnanců. Příčinou je přežívání stereotypů o ozbrojených silách a konstruováním představ o nich nezávisle na naznačeném konceptu. Takovéto sociální elitářství se může např. projevovat snahou určitých skupin hodnotí izolovat se od ostatních hodnotí. V závislosti na hloubce kulturních tradic tak např. v různých ozbrojených silách existují oddělené důstojnické a poddůstojnické kluby. Někdy je taková izolace naopak považována za zaměstnaneckou výhodu. Generálové mají k dispozici vlastní salonek v zařízeních, kde se stravují, do práce je vozí vlastní řidič apod.

Shrneme-li model nabídky a poptávky po práci profesionálních vojáků, pak platí, že z hlediska možnosti ovlivnitelnosti proměnných modelů ze strany ozbrojených sil platí, že **ozbrojené síly musí zaměřit své úsilí na personální, komunikační a akviziční politiku**. Personální politika vede přímo k vybudování image ozbrojených sil jako solidního zaměstnavatele poskytujícího zaměstnanému personálu očekávanou strukturu benefitů. Komunikační politika se zaměřuje na zlomení negativních stereotypů představ o ozbrojených silách a zvýšení jejich přitažlivosti. Akviziční politika se zaměřuje na zvýšení bezpečnosti vojenského profesionálního personálu pro případ jeho nasazení v situacích přímo ohrožujících jeho život nebo zdraví prostřednictvím pořizování nebo vývoje technických, zbraňových a jiných systémů poskytujících personálu přímou ochranu nebo podstatnou výhodu při čelení nebezpečí v těchto situacích. Jedná-li se o bojovou situaci, musí vybavenost touto technikou přinést výhodu nad protivníkem. Obecně pak musí docházet k růstu produktivity vojenského personálu umožněnou substitucí práce kapitálem.

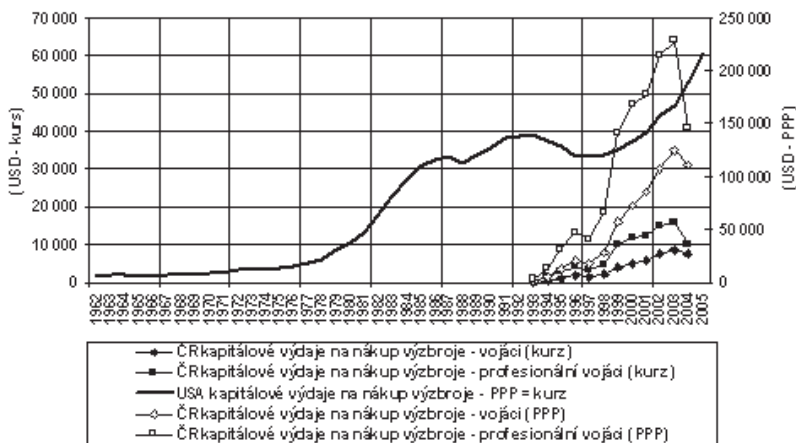
Takový obsah akviziční politiky je ideálem rozvoje všech ozbrojených sil. Cesta k němu je však složitá, protože vede přes realizaci promyšlené investiční strategie přinášející tzv. **technologický růst ozbrojených sil**. Pro tento technologický růst je třeba, aby docházelo k tzv. prohlubování kapitálu v ozbrojených silách. Prohlubování kapitálu je situace, kdy roste zásoba kapitálu připadající na jednoho zaměstnance, v tomto případě na jednoho

(profesionálního) vojáka. To je spojeno s růstem kapitálových výdajů připadajících na vojáka, kterými se hodnota této zásoby doplňuje nebo rozšiřuje, jak to zachycuje obr. č. 34.

Na obr. č. 34 je zachycen růst kapitálových výdajů do technických a zbraňových systémů ozbrojených sil USA připadajících na jednoho vojáka v USD ve stálých cenách roku 2000. Z obr. č. 34 je patrné, že kapitálové výdaje na vojáka začaly v USA významně růst po profesionalizaci ozbrojených sil v roce 1973. Tento růst byl směřován s pomocí systému plánování, programování a rozpočtování (PPBS). Největšího růstu kapitálových výdajů na vojáka bylo dosaženo v letech 1977 až 1986 a 1999 až 2005. Naopak 90. léta 20. století jsou charakteristická stagnací a poklesem prohlubování vojenského kapitálu. Je to období výběru tzv. mírové dividendy, období snižování počtů ozbrojených sil a jejich přizpůsobování novým bezpečnostním rizikům a hrozbám.

Obr. č. 34:

Výdaje na výzbroj připadající na vojáka v USA a v ČR – v USD v cenách r. 2000 a podle parity kupní síly (PPP)



pramen: <http://www.gpoaccess.gov/usbudget/fy07/browse.html>;
 Statistická ročenka ČR. 1993 – 2005. Praha: ČSÚ;
<http://siadapp.dior.whs.mil/index.html>;
<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5342>

K prohlubování vojenského kapitálu, pozorovaného v USA, je třeba přistupovat obezřetně ve vztahu k prohlubování kapitálu v malých ozbrojených silách, jakými jsou ozbrojené síly České republiky. Z obr. č. 34 by se mohlo zdát, že ozbrojené síly ČR při přepočtu výdajů na nákup výzbroje pomocí parity kupní síly dosahují, nebo dokonce předstihují úroveň ozbrojených sil USA. To by platilo, kdyby technické a zbraňové systémy českých ozbrojených sil byly vyrobeny v cenových podmínkách České republiky. V případě, že jsou vyrobeny z dovezených komponent nebo nakoupené za světové ceny je třeba při srovnávání uvažovat přepočet na devizový kurz. Zde je zřetelné, že české ozbrojené síly dosahují zhruba 1/6 úrovně ozbrojených sil USA.

I tyto údaje je třeba brát s určitou rezervou. V těchto výdajích se akumuluje výdaje na dva největší zdrojní projekty České republiky, kterými byla modernizace tanku typové řady T-72 a vývoj a pořízení lehkého bitevníku L-159 Alca.²⁵⁰ Tyto projekty se ve svých důsledcích dotkly operačních schopností pouze zanedbatelného zlomku ozbrojených sil. Původně bylo sice plánováno modernizovat 350 tanků T-72,²⁵¹ ale nakonec byly zmodernizovány jenom tanky pro využití u jednoho praporu.²⁵² Tento počet však činí nasazení tohoto solitérního druhu zbraňového systému problematickým jak na teritoriu České republiky, tak v zahraničí.²⁵³ Lehký bitevník L-159 byl v letech 1999 až 2002 nakoupen na základě usnesení vlády ČR č. 346 z 12. 7. 1997 v počtu 72 bitevníků. V roce 2003 však vláda ČR svým usnesením č. 1154 z 12. 11. 2003, kterým schválila *Koncepci výstavby profesionální AČR a mobilizace ozbrojených sil ČR přepracovanou na změněný zdrojový rámec*,²⁵⁴ přiznala, že bude používáno pouze 24 ze 72 dodaných bitevníků. Navíc náklady celého vývojového projektu se při přepočtu na cenu jednoho bitevníku vyšplhaly k nákladům, které by byly vynaloženy na okamžitou dodávku jednoho nadzvukového letounu.²⁵⁵

Paradoxně využitelnost obou klíčových výzbrojních projektů je v ozbrojených silách s prioritním bezpečnostním účelem nasazení v zahraničí velmi problematická, a to nejen s ohledem na to, že se jedná o obranně-útočné zbraně, ale zejména ve vztahu k potřebě zabezpečit jejich logistiku vlastními silami. K výzbrojním projektům podporující účel mobilních expedičních sil tak dojde až po roce 2006, a to nákupem nákladních automobilů a obrněných transportérů a modernizace ozbrojených sil tak zasáhne daleko větší a typičtější část ozbrojených sil orientovaných na bezpečnostní účely, než tomu bylo v případě modernizace tanku a vývoje a pořízení bitevníků.

4

ODLIŠNOST A PODOBNOST VEŘEJNÝCH PROJEKTŮ PROFESIONALIZACE OZBROJENÝCH SIL

Professionalizace ozbrojených sil se dnes stala trendem. Odhlédnuto od Islandu, z dnešních 26 států NATO zprofesionalizovaly své ozbrojené síly v letech 1945 až 1989 čtyři státy (Kanada, Lucembursko, USA, Velká Británie), mezi roky 1990 až 2000 ustavily plně profesionální ozbrojené síly další dva státy (Belgie, Nizozemsko), jenže v letech 2001 až 2006 dokončilo plnou profesionalizaci ozbrojených sil již 8 států (Francie, Portugalsko, Španělsko, Itálie, Maďarsko, Česká republika, Slovinsko, Slovensko). Rumunsko, Bulharsko a Lotyšsko zprofesionalizují své ozbrojené síly do roku 2008. Není vyloučeno, že tento příklad budou následovat i Litva a Estonsko. Polsko chce mít profesionální ozbrojené síly do roku 2012. SRN se z rozpočtových důvodů snaží rozhodnutí o profesionalizaci ozbrojených sil oddálit. Státy využívající ve své obraně převážně miliční princip (Dánsko, Norsko) sice omezují výkon služební povinnosti, ale její úplné opuštění zatím neoznámily. Stejně tak je to u států s problematickým bezpečnostním prostředím (Řecko, Turecko).

Jak ukázal předešlý text, systémové podmínky, ve kterých profesionální ozbrojené síly jednotlivých států vznikají a fungují, se liší. Veřejné projekty profesionalizace ozbrojených sil jsou proto jedinečné a díky proměnlivosti těchto podmínek v čase a prostoru také neopakovatelné. Přesto občas existuje tendence předjímat výsledky takového projektu v jednom státě na základě výsledků zahraničních projektů. Tento postup nelze považovat za racionální už z toho důvodu, že negativní aspekty uskutečněných veřejných projektů bývají velice často zamlčovány. V této souvislosti je cílem závěrečné kapitoly monografie o profesionalizaci ozbrojených sil ukázat podobnost a odlišnost vybraných projektů profesionalizace ozbrojených sil a přiblížit tak čtenáři určité praktické problémy vystupující sice v pozadí celého projektu, leč někdy významně ovlivňující jeho výsledek.

4.1 DVA ODLIŠNÉ TYPY OZBROJENÝCH SIL A JEJICH PROFESIONALIZACE

Zamyslíme-li se nad průběhem trendu profesionalizace ozbrojených sil u států z euroatlantického prostoru za posledních 60 let, jistě nás napadne, že vzorem pro naprostou většinu států, které se rozhodly pro profesionální ozbrojené síly byly státy, které profesionalizovaly své ozbrojené síly mezi prvními v průběhu studené války a které již určitou zkušenost s profesionální armádou měly z dřívějšího období. Jde o Velkou Británii a USA. Oba státy představují díky množství teoretických článků i empirických studií věnovaných problematice srovnávání plně profesionálních ozbrojených sil a ozbrojených sil doplňovaných na základě uplatňování branné povinnosti předobraz pro ostatní státy při jejich přípravě veřejných projektů profesionalizace ozbrojených sil. Navíc oba státy v této oblasti uplatňují svůj vliv také přímo prostřednictvím vojenských poradců vysílaných, aby plnili roli konzultantů pro věci výstavby profesionálních ozbrojených sil. Roli také sehrává široká nabídka studia pro vrcholový management ministerstev obrany i samotných ozbrojených sil, které je uskutečňováno ve vlastních vojenských vzdělávacích zařízeních obou států.

Při realizaci veřejných projektů profesionalizace ozbrojených sil však více než kdy jindy platí přísloví o tom, že když dva dělají totéž, výsledek se může často lišit, a to zejména, když se v přípravě projektu profesionalizace ozbrojených sil nezohlední odlišnosti vyplývající z typologie ozbrojených sil, když je opomenut minulý vývoj takových ozbrojených sil a přehlédnuty historické a kulturní odlišnosti států, které již proces profesionalizace ozbrojených sil završily. Ač si to málokdo připouští, v rámci současného NATO existuje několik modelů ozbrojených sil, z nichž dva z pohledu přístupu k výstavbě jejich personální struktury představují vzájemný protiklad. Jedná se o ozbrojené síly původních členských zemí NATO a ozbrojené síly bývalých členských zemí *Varšavské smlouvy*. **Můžeme také hovořit o ozbrojených silách západního typu a ozbrojených silách socialistického/sovětského typu, usilující o přechod na západní typ.**

Západní typ ozbrojených sil lze v souladu s typologií uvedenou v první kapitole označit za profesionální ozbrojené síly a mobilizovatelné ozbrojené síly s profesionálním jádrem. Vzorem prvního podtypu jsou ozbrojené síly USA a Velké Británie. Za etalon druhého podtypu můžeme považovat ozbrojené síly SRN, řadily by se sem také ozbrojené síly Francie, před jejich úplnou profesionalizací. Pro přiřazení k jednotlivému typu/podtypu zde naznačeného srovnání je určující proporcionalita mezi civilním a vojenským personálem. Zde je vyjádřena podílovými ukazateli jako:

- podíl mezi vojenským personálem a civilním personálem (Q_a),
- podíl mezi vojenským neprofesionálním personálem a civilním personálem (Q_b),
- podíl mezi vojenským profesionálním personálem a civilním personálem (Q_c).

Uvážíme-li, že civilní personál vykonává všeobecné obslužné činnosti především ve prospěch vojenského personálu, vymezují nám ukazatele Q_a až Q_c vztah mezi obslužným a výkonným blokem ozbrojených sil. Pro úvahy o ne/profesionálních ozbrojených silách jsou rozhodující ukazatele Q_a až Q_c . Vývoj těchto ukazatelů u ozbrojených sil západního typu čtyř vybraných zemí NATO v letech 1950 až 2002 zachycuje obr. č. 35.

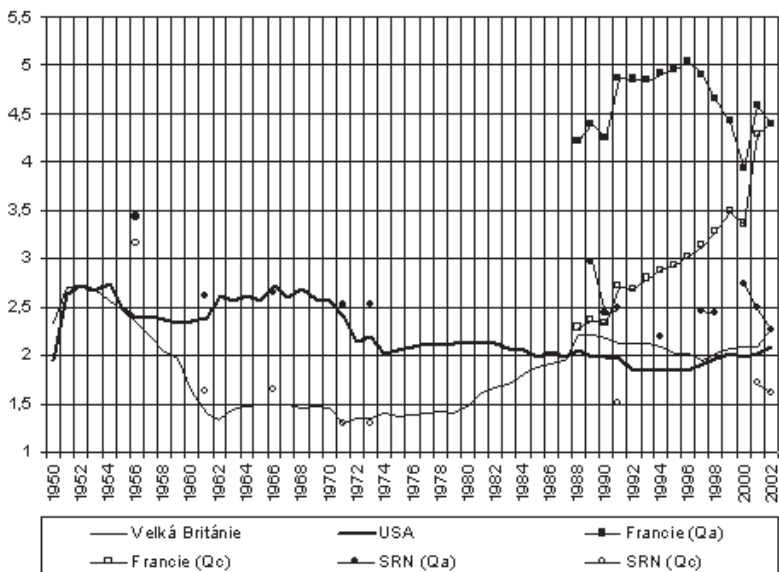
Jak vyplývá z průběhu křivek, zobrazujících průběh vývoje proporcionality mezi civilním a vojenským personálem, zachyceným obr. č. 35, je otázka určení proporcionality mezi vojenským a civilním personálem individuální záležitostí personální politiky každého státu a určené proporce jsou zpravidla dlouhodobě stálé. Výjimkou je proces profesionalizace, kdy ukazatel Q_c se přibližuje ukazateli Q_a , jak to vyplývá z příkladu ozbrojených sil Francie procházejících v letech 1996 až 2002 procesem profesionalizace.

Jak je dále zřejmé z obr. č. 35, ukazatel Q_a u ozbrojených sil západního typu, které mají být schopné mobilizace, se pohybuje na úrovni ukazatele Q_c pro plně profesionální ozbrojené síly. U těchto ozbrojených sil tento ukazatel Q_c splývá s ukazatelem Q_a . Přestože v případě USA a Velké Británie je použit ukazatel Q_a , od roku 1961 u Velké Británie a od roku 1973 u USA se jedná o ukazatel Q_c . Zajímavý je vývoj ukazatele Q_c u obou těchto ozbrojených sil, protože tenduje ke stejným hodnotám. Ukazatel

Q_c byl v 60. až 80. letech ve Velké Británii zhruba na úrovni ukazatele Q_c pro SRN, přestože se jednalo o plně profesionální ozbrojené síly. To ukazuje na skutečnost, že britské ozbrojené síly stejně jako Bundeswehr předpokládaly své rozvinutí v mobilizaci.

Obr. č. 35:

Proporce mezi vojenským a civilním personálem ozbrojených sil vybraných zemí NATO v letech 1950 až 2002



pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html>;

The Annual Statistical Compendium of the Ministry of Defence 2000.

London: DASA, 2001. p. 68 [www.dasa.mod.uk];

Bilan social. 1990-2002. Paris: MD;

Bundeswehr 2002. Sachstand und Perspektiven. Berlin: BMVg, 2002;

KÖLLNER, L. *Militär und Finanzen.* 1. Aufl. München: Bernard&Graefe Verlag,

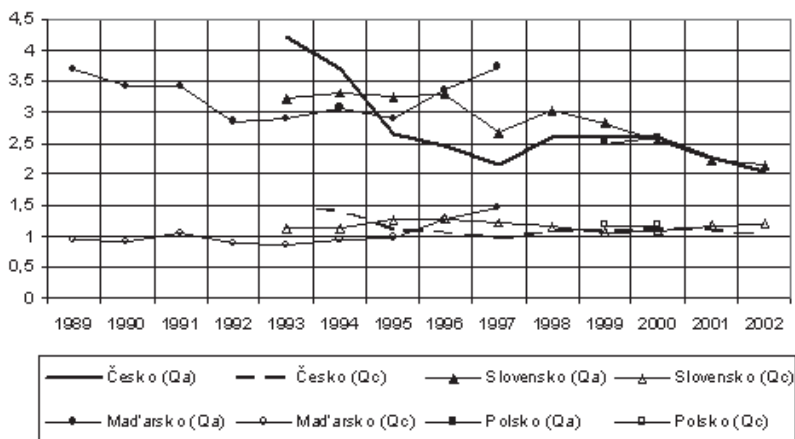
1982. ISBN 3-7637-5405-9. S. 206.

Obr. č. 36 zachycuje vývoj stejných ukazatelů proporcionality personálu u ozbrojených sil druhého typu u čtyř zemí NATO, které byly systémově poznamenány svým členstvím ve *Varšavskou smlouvě*.

V konfrontaci s údaji prezentovanými obr. č. 36 je situace u ozbrojených sil bývalých států *Varšavské smlouvy* značně odlišná. Je patrné, že ozbrojené síly všech čtyřech států (Polsko, Česko, Slovensko, Maďarsko) vykazují

Obr. č. 36:

Proporce mezi vojenským a civilním personálem ozbrojených sil bývalých zemí Varšavské smlouvy v letech 1989 až 2002



pramen: *A-report. – Zvláštní číslo* [Koncepce výstavby profesionální Armády České a Mobilizace ozbrojených sil České republiky. 1. vyd. Praha: MO CR, 2002. ISSN 1211-801X;

Profesionalizacia v ozbrojených silách SR. [prezentace 16.7.2002];

Podstawowe informacje o budzecie MON. 2000-2002. Warszawa: MON [www.wp.mil.pl];

VOROS, T. *Economics and the Hungarian Army in the 90'-es*.

In REJZEK, M., PERNICA, B. Teoretické a praktické ekonomické aspekty zabezpečení obrany. (1. část). 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2000.

ISBN 80-7231-055-8.

velmi podobný vývoj ukazatelů Q_a a Q_c . Je tomu tak i po více než 10 letech od rozpuštění *Varšavské smlouvy*. To nelze interpretovat jinak, než že způsob výstavby jejich personální struktury v době započetí realizace procesu profesionalizace ozbrojených sil odpovídal výstavbě personální struktury v ozbrojených silách socialistického/sovětského typu. Jde o ozbrojené síly určené pro zabezpečení vysoké pohotovosti a rozvíjené na válečné počty mobilizací dělením stabilního profesionálního jádra.

P Strategie kvality velení mobilizovaných ozbrojených sil

„Prozíravost a rozvaha jsou vlastnosti, které má mít vojevůdce.“ (Tacitus)

Druhá světová válka ukázala, že ozbrojené síly mají problém s kvalitou svého velení, pakliže se dostávají do závislosti na důstojnících doplňovaných z vojenské zálohy.²⁵⁷ Jejich připravenost ke kvalitnímu výkonu „vojenského řemesla“ si vyžaduje zkušenost dlouhodobého pobytu v různých vojenských funkcích. To není možné v počátečních fázích ozbrojeného konfliktu. Strategie kontinuálního zachování standardu kvality velení ozbrojených sil však nemusí být zajištěna pouze prostřednictvím tzv. důstojnické armády, která tento problém řeší dělením rozsáhlého důstojnického jádra na nově vytvářené vojenské útvary. To ukazuje příklad Německa, které mělo *Versaillskou smlouvou* omezen počet důstojníků a velikost ozbrojených sil, a proto byl problém případného rozvíjení ozbrojených sil na válečné počty vyřešen s pomocí poddůstojníků. Těm byla poskytována nejen příprava pro velení na stupni odpovídajícím jejich hodnostnímu sboru, ale v krajnosti museli zvládnout i výkon funkcí o dva stupně vyšší, než odpovídalo jejich hodnosti. To umožnilo velmi rychle přebudovat tehdejší profesionální ozbrojené síly *Reichswehr* ve *Wehrmacht*, aniž došlo k poklesu kvality velení. Základem nových útvarů se staly profesionální poddůstojníci povýšení do důstojnických hodností.²⁵⁸

Otázka, která se v této souvislosti nabízí je, proč se vlády všech uvedených zemí nepokusily v souvislosti se svou účastí v *Partnerství pro mír* (PřP) o změnu typu ozbrojených sil pomocí nějaké radikální reformy již dříve. Příklad konverze ozbrojených sil socialistického/sovětského typu na západní typ zde existoval. Šlo o integraci NVA do Bundeswehru, která proběhla ve SRN.²⁵⁶ Jedinou výjimku ve vývoji ukazatelů proporcionality personálu představuje Maďarsko, které se od roku 1995 snažilo změnit parametry personální struktury, tj. usilovalo o postupnou profesionalizaci ozbrojených

sil cestou zvětšování profesionálního jádra. Přitom ve vztahu k událostem na Balkánu v 90. letech 20. století byla bezpečnostní situace Maďarska daleko komplikovanější než v případě Česka, Slovenska nebo Polska.

Tab. č. 26:

Počet vojáků na jednoho důstojníka v ozbrojených silách vybraných států a ve vybraných letech

	Francie 1899	Francie 2002 ¹⁾	Francie 2002	Rak.- Uher. 1898	Kanada 2000
důstojníci	22 289	15 750	27 430	21 160	13 194
ostatní vojáci	557 000	121 291	218 381	325 350	46 206
z toho branně povinní	N/A	0	0	N/A	0
počet vojáků na důstojníka	25	8	8	15	4
	USA 1899	USA 2001*)	USA 2001	ČR 2002	Maďarsko 1997
důstojníci	2 587	76 140	217 032	10 867	8 634
ostatní vojáci	65 000	364 745	1 155 139	30 095	35 334
z toho branně povinní	0	0	0	21 235	26 881
počet vojáků na důstojníka	25	5	5	3	4
	V. Británie 1900	V. Británie 2001 ¹⁾	V. Británie 2001	Německo 1899	Německo 2002
důstojníci	10 289	13 845	32 453	23 850	38 284
ostatní vojáci	241 024	95 376	171 602	571 690	269 303
z toho branně povinní	0	0	0	491 134	107 000
počet vojáků na důstojníka	23	7	5	24	7

*) jen pozemní vojsko

pramen: www.dasa.uk;
www.defenselink.gov;
www.defense.gouv.fr;
www.dnd.ca;
www.bundeswehr.de;
Universal-Konversations-Lexikon. 3. Aufl. Berlin: Hermann Hillger Verlag, 1905.

Typová odlišnost ozbrojených sil u států bývalé *Varšavské smlouvy*, zejména jejich koncept mobilizace ozbrojených sil na válečné počty, je příčinou toho, že tyto ozbrojené síly byly považovány za tzv. **důstojnickou armádu**. Pro ni je typické, že profesionální jádro je složeno z důstojníků, kteří v případě mobilizace vytvářejí vysoce profesionální mobilizační jádro nově vytvářených vojenských útvarů.

Jak ukazuje tab. č. 26, efekt důstojnické armády existuje a je třeba jej vnímat ve dvou rovinách. Především změny v ozbrojených silách za posledních 100 let jsou příčinou toho, že poklesl počet vojáků připadající na jednoho důstojníka. Za změnou těchto proporcí stojí nahrazování práce vojáků kapitálem. To v žádném případě neplatí o řídicí práci důstojníků. Tu nelze prakticky nahradit žádným technickým prostředkem. Druhou rovinou problému důstojnické armády je daleko užší základna hodnostní pyramidy mírových ozbrojených sil bývalých států *Varšavské smlouvy*, než kterou ve stejném čase vykazují ozbrojené síly západního typu. Zde je však přebytek důstojníků vyvážen schopností takových ozbrojených sil rozvinout se ve velmi krátké době na válečné počty pouhým dělením profesionálního jádra a jeho doplněním vojáky v záloze v ostatních hodnostních sborech. Tato strategie zajišťuje kontinuum kvality velení nezávisle na stavu rozvíjení ozbrojených sil.

S pronikáním techniky do ozbrojených sil rostou rovněž nároky na kvalifikaci personálu. V důsledku toho také klesá počet vojáků připadajících na jednoho důstojníka. Hodnostní struktura některých druhů ozbrojených sil v profesionální armádě může dnes paradoxně odpovídat důstojnické armádě (viz tab. č. 27), kde status důstojníka umožňuje rekrutovat do ozbrojených sil vysoce kvalifikovaný technický personál. Efekt „důstojnické armády“ se může projevat u druhů ozbrojených sil, které je s ohledem na nákladnost jejich kapitálového vybavení problematické v krátké době zmobilizovat, protože se nevyplatí tyto zbraňové a technické systémy pořizovat do zásoby. Jde zpravidla o vzdušné a námořní síly. Obdobný efekt „důstojnické armády“ se však v budoucnu bude projevat s postupující technizací pozemního vojska.

V krajnosti může ke vzniku efektu důstojnické armády docházet také v případě, že ozbrojené síly mají problém s náborem profesionálních vojáků na trhu práce a status důstojníka poskytují zájemcům o vojenské povolání víceméně „z nouze“.

Tab. č. 27:

Počet vojáků na jednoho důstojníka v základních druzích ozbrojených sil u vybraných států

	USA (2001)				Velká Británie (2002)		
	pozemní síly	vzdušné síly	námořní síly	námořní pěchota	pozemní síly	vzdušné síly	námořní síly
důstojníci	76 140	68 862	53 922	18 108	13 845	10 879	7 729
ostatní vojáci	397 703	280 410	321 762	154 264	95 376	42 271	33 955
z toho branně povinní	0	0	0	0	0	0	0
počet vojáků na důstojníka	5	4	6	9	7	4	4
podíl složky	35 %	25 %	27 %	13 %	54 %	26 %	20 %
	Francie (1996)			Francie (2002)			
	pozemní síly	vzdušné síly	námořní síly	pozemní síly	vzdušné síly	námořní síly	
důstojníci	17 451	7 285	9 851	15 750	6 863	4 817	
ostatní vojáci	199 445	81 375	58 541	121 291	56 831	40 259	
z toho branně povinní	132 319	58 541	17 908	0	0	0	
počet vojáků na důstojníka	11	11	6	8	8	8	
podíl složky	60 %	25 %	15 %	56 %	26 %	18 %	

pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html>;
www.dasa.mod.uk;
Bilan social. 1990-2002. Paris: MD.

4.2 PROBLÉM STABILITY PŘECHODU K PROFESIONÁLNÍM OZBROJENÝM SILÁM

Velmi důležitou podmínkou při uskutečňování veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil je stabilita prostředí, ve kterém tento projekt probíhá. Činitele určující tuto stabilitu lze dělit na vnější a vnitřní. Vnějšími činiteli jsou veřejné mínění odrážející se v programech politických stran soupeřících o moc a veřejné finance, ze kterých se každoročně státním rozpočtem vyčleňují prostředky na financování ozbrojených sil. Mezi vnitřní činitele patří manažerské schopnosti velení ozbrojených sil.

Rozbor vnějších činitelů formujících a podněcujících rozhodnutí vlád profesionalizovat ozbrojené síly byl podán ve třetí kapitole. Veřejné mínění reflektované politickými stranami v jejich souboji o moc je činitelem velmi stabilním, což znamená, že je poměrně složité revidovat jednou přijaté rozhodnutí o realizaci veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil. Znamenalo by to totiž opětovné uvalení povinnosti, což by pravděpodobně zapříčinilo pokles politických preferencí, pokles oblíbenosti politické strany, která by se za běžných mírových podmínek pokoušela rozhodnutí o opuštění mírového výkonu branné povinnosti zvrátit. Přesto zde existuje jedno nebezpečí ohrožující stabilitu personální struktury pozdějších plně profesionálních ozbrojených sil, případně stabilitu finančního rámce vyčleněného na projekt profesionalizace. Tím je uspíšení celého projektu v situaci, kdy jsou ozbrojené síly ještě závislé na práci vojáků základní služby.

V souvislosti s jakýmsi předčasným ukončením výkonu služební povinnosti v době míru může dojít ke třem nepříznivým jevům, které se často vzájemně kombinují. Jde o:

- Krátkodobý pokles operačních schopností ozbrojených sil vznikající v důsledku nemožnosti okamžitě nahradit výkony vojáků základní služby.
- Vznik tzv. personálního hrbu, jsou-li propuštěni vojáci základní služby nahrazení již v rámci jednoho rekručního cyklu.

- Skokový nárůst výdajů vynakládaných na služby, jsou-li výkony vojáků základní služby nahrazeny výlučně privatizací těchto činností, tzn. outsourcingem mimo odvětví obrany.

Přirozeně, že rozpuštěním osádek složených z vojáků základní služby musí poklesnout operační schopnosti jednotek, vojenských útvarů a zařízení, kde tito vojáci vykonávali službu. Byli-li vojáci také určováni k výkonu logistických činností, jako je úklid prostorů kasáren, sečení trávy, škrábání brambor apod., klesá standard fungování takových útvarů a zařízení. A plnili-li vojáci základní služby úkoly strážní služby, jejich odchod mohl vést k tomu, že munice či jiný materiál se staly pro útvary hůře dostupnými v důsledku centralizace skladování. Poklesla tak schopnost vojenských útvarů k pohotovému plnění úkolů. Tyto skutečnosti by byly jistě problémem v okamžiku, kdy by byla bezpečnost státu ohrožena tak, jak tomu bylo v době studené války, kdy na každé straně železné opony stála vojska schopná zapojit se do vojenské akce v řádech hodin či dnů. Pro ozbrojené síly, které nejsou fakticky orientovány na obranu státního území, pokles operačních schopností spojených s plněním těchto úkolů problémem není.

Úkol obrany státního území zůstává ozbrojeným silám zachován i po uskutečnění profesionalizace. Vždyť je to přece úkol, se kterým je existence ozbrojených sil tradičně spojována. Už proto je třeba řešit otázku náhrady vojáků základní služby, a to buď vlastním personálem, nebo výkony dodavatelských subjektů. Při privatizaci výkonů dříve zabezpečovaných vojáky základní služby hrozí ovšem jedno zásadní nebezpečí. Tím je vytvoření takřka trvalé závislosti na monopolech nahrazujících výkony vlastního personálu. Outsourcing, který je často (ideologicky) doporučován jako lék na řešení důsledků odchodu vojáků základní služby, proto nemusí být vůbec ekonomicky racionálním řešením.

Zmenšení počtu vlastního personálu může nakonec vést k podstatnému navýšení běžných výdajů. Při existenci rozpočtových limitů obranných/vojenských výdajů může dokonce dojít k tomu, že jsou z rozpočtu vytlačovány kapitálové výdaje směřující do obnovy kapitálového vybavení. Při existenci dlouhodobých závazkových vztahů v rámci poskytovaných služeb může být také v krajnosti podvázána schopnost ozbrojených sil konkurovat na trhu práce, začnou-li mandatorní výdaje na outsourcing vytlačovat v rámci kategorie běžných výdajů mandatorní výdaje na personál. Pro mi-

nimalizaci výskytu popsaných externalit by měla vždy existovat promyšlená strategie nahrazování výkonů vojáků základní služby, která by reflektovala jak situaci a vývoj na trhu práce, tak situaci a vývoj na trhu služeb. Tato strategie by měla odpovídat na tři okruhy problémů:

- Které výkony vojáků základní služby je výhodné nahradit některou z kategorií vlastního personálu, a to s přihlédnutím k potřebě kombatanů a vývoji na trhu práce.
- Které výkony vlastního personálu je výhodné zabezpečovat na bázi smluvního vztahu s dodavatelskými subjekty z trhu služeb.
- Které výkony vlastního personálu budou nahrazovány prostřednictvím substituce práce kapitálem, tj. prováděním vlastního obranného výzkumu a vývoje nebo jeho financováním.

První dva body zmiňované strategie pracují se střednědobým horizontem odhadu vývoje obou trhů v období tří až pěti let, případně s obdobím delším, vyskytuje-li se v zájmových povoláních nebo v zájmových službách delší cyklus přípravy nebo kontraktace. Třetí bod strategie pracuje s obdobím vývojového cyklu požadovaného technického řešení definovaného zahájením vývojových prací a končící výrobou a dodáním první série přístroje, zbraně, technického nebo zbraňového systému. Tento cyklus je pro každý ze zbraňových nebo technických systémů individuální.²⁵⁹

Z hlediska svých dlouhodobých následků je nejnebezpečnějším jevem spojeným s předčasným ukončením výkonu branné povinnosti a úspěšným plně profesionalizace ozbrojených sil vznik tzv. **personálního hrbu**, na který upozornil Čech.²⁶⁰ Jeho nebezpečnost spočívá ve dvou ohledech. Zakládá na pozdější opakovanou kampaňovitost náboru do ozbrojených sil a vyžaduje dodatečné náklady na své rozpouštění.

Příčinou existence prvního zmiňovaného problému – cyklické kampaňovitosti – je nahrazení vojáků základní služby profesionálními vojáky stejným způsobem, jako jsou nahrazováni vojáci základní služby v rámci nástupních termínů pro výkon služební povinnosti. Problémem je tady ignorace demografických omezení a existence trhu práce. Demografický vývoj a vývoj trhu práce jsou nezávislé na rekrutačních cílech ozbrojených sil a platí, že stejný výsledek v jednom rekrutačním cyklu se nemusí opakovat v cyklu příštím, zvláště nachází-li se populace ve fázi demografického stárnutí a dochází-li

k růstu národní ekonomiky. Připuštění vzniku personálního hrbu zvyšuje pozdější závislost na vývoji na trhu práce.

Prevencí před vznikem efektu personálního hrbu je rovnoměrné nahrazování personálu v již existujících hodnostních sborech a rovnoměrné budování hodnostního sboru, který nahrazuje výkony vojáků základní služby. Jen tímto způsobem se lze totiž vyhnout dodatečným nákladům na rozpouštění personálního hrbu. Ty jsou indukovány kariérním řádem, který nepočítá se situací „revolučního“ budování nejnižšího hodnostního sboru profesionálních vojáků nahrazujícího vojáky základní služby, ba naopak předpokládá právě rovnoměrnou obměnu personálu a jeho rovnoměrné doplňování. Řádný kariérní řád nepřipouští v této souvislosti rozdělení takového hodnostního sboru na kohortu „budovatelů“ a „udržovatelů“ hodnostního sboru, jak na to poukázal Čech.²⁶¹ Dodatečné náklady na rozpouštění personálního hrbu tak mají různou podobu.

Mezi tyto náklady lze nejen zařadit náklady vznikající v důsledku potřeby přijetí a uplatňování zvláštních personálních pravidel pro kohortu osob tvořících personální hrb, kterými se tyto osoby „vyjímají“ z řádného kariérního řádu, ale také náklady v podobě škod na image ozbrojených sil na trhu práce. Zatímco první druh nákladů se dotýká jen ozbrojených sil, když jsou dočasně narušena vnitřní systémová pravidla, druhý druh nákladů může být příčinou dodatečných personálních výdajů vyžadovaných za účelem ztraktivnění vojenského povolání. Tyto náklady je třeba vynaložit v tom případě, že osobám z kohorty zasažené personálním hrbem, tzv. „budovatelům“ hodnostního sboru, a propuštěným na trh práce se podaří přesvědčit veřejnost, že byly ozbrojenými silami oklamány a že stejně může dopadnout kdokoliv další, kdo vstoupí do ozbrojených sil. Příčinou pro vznik takového pocitu v kohortě „budovatelů“ je skutečnost, že osoby z kohorty tvořící personální hrb mají šance na výběr do vyšších hodností nebo hodnostních sborů menší, než předpokládá řádný kariérní řád. Rozpuštěním personálního hrbu se ozbrojené síly fakticky zbavují kvalitního personálu, který se „nevlezl“ do kariérových pravidel konstruovaných na běžnou situaci. Rozhořčení potenciálních nespokojených osob z personálního hrbu by bylo jistě oprávněné, protože by přišly o zaměstnání, přestože by kvalita jejich výkonů mnohdy překračovala existující standard.

Ozbrojené síly České republiky mají své zkušenosti s existencí personálního hrbu již z minulosti. Příčinou vzniku těchto personálních hrbů byly

čistky v socialistických ozbrojených silách v 50. a 70. letech 20. století,²⁶² když náhlý úbytek personálu v jednotlivých hodnostech či hodnostních sborech byl nahrazován zrychleným povyšováním a zvětšeným nábořem do ozbrojených sil. Důkaz o existenci personálního hrbu v případě vyšších důstojníků podává obr. č. 37, kde u kategorie vyšších důstojníků a částečně u praporčíků je patrný částečně utlumený personální hrb vzniklý v době normalizace na začátku 70. let 20. století.

Při úvahách o personálním hrbu je třeba podtrhnout, že důsledky existence tohoto jevu se mírně liší u modelu dobrovolnických ozbrojených sil (personálního jádra dobrovolníků) a u modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil (personálního jádra vojáků z povolání). U dobrovolnických ozbrojených sil existuje akutní nebezpečí dodatečných nákladů na utlumení efektu personálního hrbu v podobě zmiňované ztráty image na trhu práce a potřeby dodatečných rozpočtových výdajů na jeho opětovné získání, jehož příčinou je propuštění kohorty „budovatelů“ hodnostního sboru nahrazujícího výkony vojáků základní služby. Takové nebezpečí neexistuje u zaměstnaneckých ozbrojených sil, neboť setrvání vojáků z povolání ve služebním poměru je po splnění služebního závazku dobrovolné. K jejich odchodu z ozbrojených sil dochází vlastně přirozeným způsobem – odchodem do důchodu, dobrovolným odchodem, propuštěním z důvodu reorganizace apod.

Fenomén personálního hrbu se však nevyhýbá ani ozbrojeným silám západního typu, které na rozdíl od socialistických ozbrojených sil mají spíše charakter dobrovolnických ozbrojených sil. Jak bylo patrné z obr. č. 25, efektem personálního hrbu trpěla v roce 2000 věková struktura letectva ozbrojených sil USA. Tento hrb byl založen v době opuštění výkonu branné povinnosti na počátku 70. let 20. století.

Jak vyplývá z předešlého textu, je realizace veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil velmi náročným a dlouhodobým procesem, protože změna systémových pravidel přijatých „v jediném okamžiku“ vede ke změně cílových ukazatelů charakterizujících ozbrojenou sílu s velkým zpožděním. Existují zde **velká dopravní zpoždění**. A s těmito dopravními zpožděními je třeba počítat i pro realizaci případných korekčních opatření. O to je důležitější, aby celý veřejný projekt profesionalizace ozbrojených sil jako řízený proces přechodu z jedné kvality k jiné kvalitě byl realizován za podmínek co největší stability ozbrojených sil. Tato stabilita je zárukou,

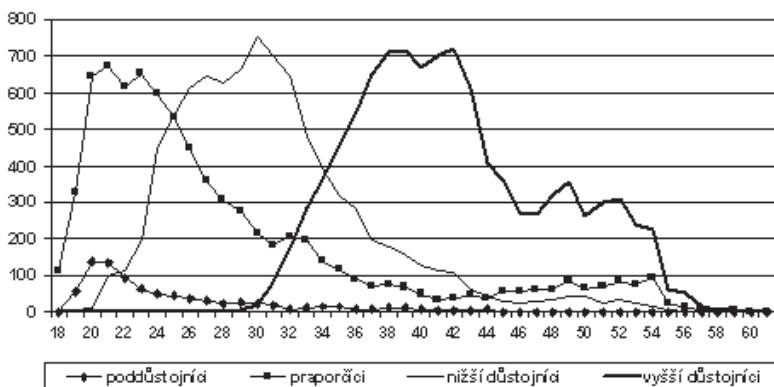
že schopnosti ozbrojených sil v tomto přechodu výrazně nepoklesnou a doba přechodu bude co nejkratší. Schopnost zaručit tuto stabilitu vypovídá o kvalitě manažerských schopností politického a odborného řízení ozbrojených sil.

V působnosti odborného řízení ozbrojených sil jsou věci týkající se personálu, jeho stabilizace, kariérního řádu apod. a dále otázky stanovení správné strategie nahrazování personálu a investic do kapitálového vybavení ozbrojených sil. V působnosti politického řízení ozbrojených sil jsou otázky financování veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil a přijetí legislativních pravidel tvořících základní systémový rámec pro úspěšný přechod k plně profesionálním ozbrojeným silám. Jedním z nejdůležitějších nástrojů je zde portfolio možných služebních poměrů²⁶³ a platový řád, přesněji správně nastavená soustava benefitů poskytovaných profesionálním vojákům.²⁶⁴

Určitá nestabilita systémových podmínek v průběhu realizace samotného veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil je však běžným jevem. Je otázkou kvality managementu ozbrojených sil, jak se s ní dokáže vyrovnat. Příčinou této nestability je vývoj ekonomiky, který má vliv na situaci

Obr. č. 37 :

Efekt personálního hrbu v kategorii vyšších důstojníků v České republice v roce 1995



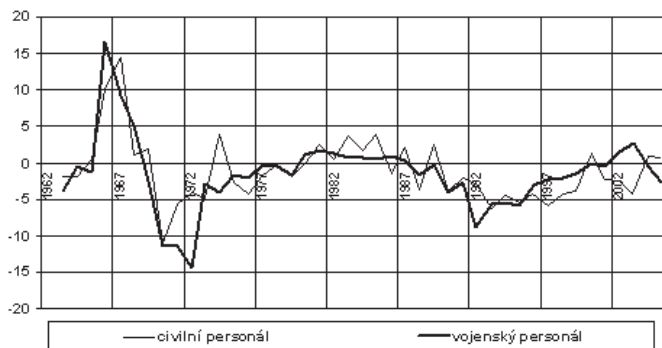
pramen: MO ČR.

na trhu práce a také rozpočtová omezení ozbrojených sil určovaná stavem veřejných financí. O dostatku finančních prostředků pro potřebu ozbrojených sil výlučně rozhoduje vláda a politické strany zastoupené v zákonodárném sboru při schvalování zákona o státním rozpočtu. Tyto zdroje nestability se běžně promítají do kolísání počtů základních personálních kategorií ozbrojených sil, jak je to zachyceno na obr. č. 38.

Jak ukazuje obr. č. 38, odhlédneme-li od vlivu ozbrojeného konfliktu na zájem o vojenské povolání (1966-1973, 1990-1993, 2003-2005), pak výkyvy ve změnách počtů vojenského personálu jsou zpravidla menší než výkyvy změny počtů civilního personálu. To je dáno specifikou zaměstnaneckého poměru vojáka – nepružností služebního vztahu. Ta je určená povinností vojáka a ozbrojených sil dostát služebnímu závazku na jedné straně, a na druhé straně snahou ozbrojených sil chránit si prostředky vložené do nábory, výběru a přípravy vojáků. Ozbrojené síly jsou v tomto ohledu nejen institucí „produkční“, ale také „vzdělávací“. Než je možné vojáka nasadit do určité operace, je třeba jej na takovou misi připravit. To je zásadní specifikum ozbrojených sil, které je významně odlišuje od ostatních zaměstnavatelů, a mělo by být vždy zohledňováno při úvahách o personální struktuře ozbrojených sil a jejím financování.

Obr. č. 38 :

Meziroční změny velikosti základních personálních skupin v ozbrojených silách USA v letech 1962 až 2005 (v %)



pramen: <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html>

4.3 PROFESIONALIZACE OZBROJENÝCH SIL A PROBLÉMY EVROPSKÉ UNIE

Zvláštní situaci pro úspěšnost projektu profesionalizace ozbrojených sil vytvářejí podmínky měnové unie a otázky hospodářské konvergence. Setkávají se zde totiž dva veřejné projekty, kde každý má jinou politickou prioritu. Paradoxně tak výsledek reformy ozbrojených sil, jejichž ústředním tématem je plná profesionalizace ozbrojených sil, je ovlivněn stavem veřejných financí. To platí pro veřejné projekty profesionalizace ozbrojených sil států *Evropské unie* (EU), které byly realizovány po roce 1992 v souvislosti s prohlubováním evropské integrace. Nejvýraznějším symbolem této integrace se stala společná evropská měna euro.

Přijetí eura si však vyžádalo přijetí konvergenčního programu u členských zemí EU, které se rozhodly vstoupit do měnové unie.²⁶⁵ V případě společné měny se konvergence dotýkala kvality stavu veřejných financí. Podle článku 104c *Smlouvy o založení Evropského společenství* měli členové měnové unie povinnost vyvarovat se nadměrných schodků veřejných financí a nadměrného veřejného zadlužení. Doporučené limitní hodnoty jsou stanoveny v *Protokolu o postupu při nadměrném schodku*, který je součástí *Smlouvy o založení Evropského společenství*. Tyto hodnoty činí 3 % pro poměr plánovaného nebo skutečného schodku veřejných financí ku HDP v tržních cenách a 60 % pro poměr veřejného vládního dluhu k HDP v tržních cenách.²⁶⁶

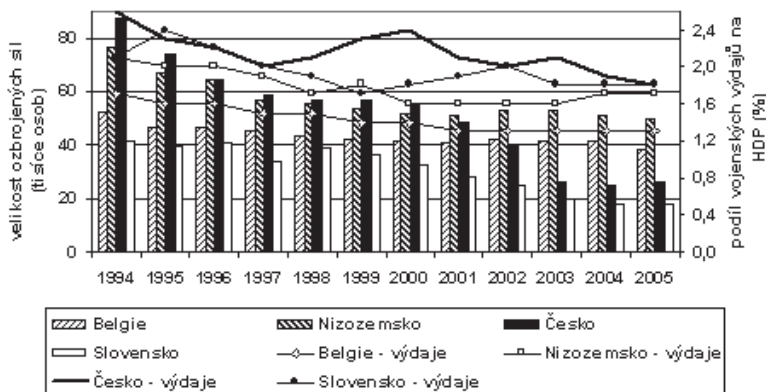
Vlády států, které nesplňují výše uvedená kritéria, byly a jsou v případě souběhu projektu profesionalizace ozbrojených sil a projektu přijetí společné evropské měny vystaveny konfliktu zájmů v oblasti vnitřní a zahraniční politiky. Prostá profesionalizace ozbrojených sil nepřináší větší užitek, není-li spojena s jejich modernizací. Ta přispívá ke změně účelu ozbrojených sil z obranných na bezpečnostní, z ozbrojených sil nasazovaných pouze v rámci státního teritoria na ozbrojené síly schopné operovat daleko za hranicemi státu. To si přirozeně žádá peněžní prostředky z veřejných rozpočtů. Tento požadavek však naráží na konvergenční program. Různé státy se s tímto problémem vyrovnávají různě. Zde si ukážeme postup

vlád Nizozemska, Belgie, České republiky a Slovenska jako zemí, které se rozhodly pro reformu ozbrojených sil, která měla velmi podobné cíle, a zároveň však byly nuceny provést reformu veřejných financí, aby jejich státy mohly být součástí společného evropského hospodářského a měnového prostoru. Nadřazení této hospodářské priority prioritě bezpečnosti se odráží zejména na vojenských/obránných rozpočtech a ozbrojených silách samotných. Ty se postupně staly zdrojem úspor veřejných financí, když docházelo k jejich zmenšování a snižování vojenských/obránných rozpočtů, jak to zachycuje obr. č. 39.

Veřejné finance Nizozemska, Belgie, České republiky i Slovenska byly v době přípravy a schvalování koncepcí reformy ozbrojených sil v situaci, kdy buď došlo k překročení doporučených hodnot pro rozpočtový deficit a veřejné zadlužení v hospodářské a měnové unii, nebo kdy existovaly obavy z překročení těchto hodnot, jak to zachycuje obr. č. 40.

Obr. č. 39:

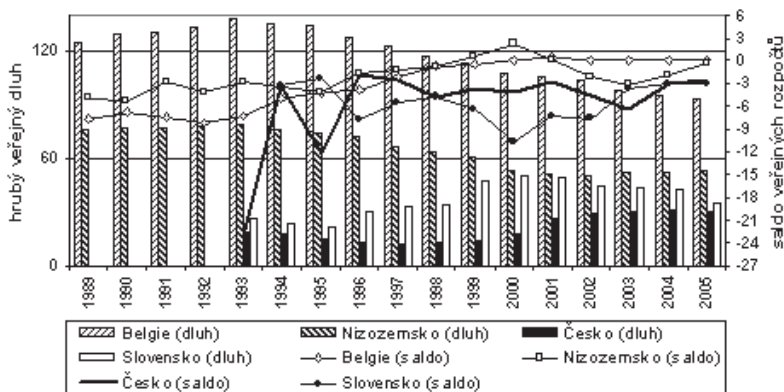
Ozbrojené síly a vojenské výdaje Belgie, Nizozemska, České republiky a Slovenska v letech 1994 až 2005



pramen: Výdaje zemí NATO na obranu 1975-1999.
 NATO Review, 2000, jaro/léto, d. 13-6;
 Defence Expenditures of NRC Countries (1985-2005).
[\[www.nato.int/docu/pr/2005/p05-161.pdf\]](http://www.nato.int/docu/pr/2005/p05-161.pdf)

Obr. č. 40:

Vývoj salda veřejných rozpočtů a hrubého veřejného dluhu u Belgie, Nizozemska, Česka a Slovenska



pramen: OECD Economic Outlook No. 73, 79. [www.oecd.org]

„Příběh“ týkající se souběhu reforem veřejných financí a reforem ozbrojených sil spojených s profesionalizací, byl v každé z uvedených zemí do určité míry odlišný. Přesto se v něm vyskytují společné prvky, jak to lze vyčíst z tab. č. 28, která shrnuje časový průběh obou reforem a dává ho do kontextu s politickým cyklem v těchto zemích.

Zásadním společným znakem průběhu reforem u všech čtyř států je vliv politického cyklu na rozhodnutí profesionalizovat ozbrojené síly. Přestože projekty profesionalizace ozbrojených sil měly, s výjimkou Belgie, stanovené datum dokončení profesionalizace, došlo k jejímu uspění. K plné profesionalizaci došlo oproti plánu alespoň o rok dříve. V Belgii nebylo datum ukončení mírového výkonu branné povinnosti stanoveno a přechod k plně profesionálním ozbrojeným silám proběhl během necelých dvou měsíců!

V případě Nizozemska a Slovenska byly reformy veřejných financí ohlášeny dříve než reformy ozbrojených sil. Tvůrci projektů profesionalizace ozbrojených sil proto měli možnost vyjednat si garance výdajového rámce

vojenského/obránného rozpočtu na dobu průběhu reformem. Takto tomu bylo v Nizozemsku, kde ke krácení vojenského rozpočtu došlo až po skončení reformy v roce 2002.²⁶⁷ Slovensko spoléhalo na garanci výdajů vojenského rozpočtu ve výši 2% HDP, ke které se slovenská vláda zavázala v rámci vstupu Slovenska do NATO.²⁶⁸ Nicméně této výše vojenské výdaje nikdy dlouhodobě nedosáhly. Po volbách v roce 2006 navíc musel slovenský rezort obrany ve své rozpočtu škrtnout 800 mil. SKK a jeho výdaje na další roky byly kráceny o 0,1 % HDP oproti rozpočtu roku 2006.²⁶⁹

Tab. č. 28:

Chronologie reform ozbrojených sil a veřejných financí u Nizozemska, Belgie, Slovenska a Česka

	Nizozemsko	Belgie	Slovensko	Česko
rozpoč. reforma - ohlášeno ¹⁾	1989	1995	1999	2002
rozpoč. reforma - začátek ²⁾	1992	1995/1996	2000/2001	2003/2004
reforma ozb. sil - ohlášeno	1993	1992	2001	2001
reforma ozb. sil - začátek ³⁾	1993	1993	1. 1. 2002	1. 1. 2003
reforma ozb. sil - konec ⁴⁾	2002	1999	2009	2009
profesionalizace od (původně)	1. 1. 1998	nestanoveno	1. 1. 2007	1. 1. 2006
profesionalizace od	1. 9. 1996	1. 3. 1995 ⁵⁾	1. 1. 2006	1. 1. 2005
parlamentní volby	08/1994 08/1998	05/1995	09/2002 06/2006	06/2002

poznámky: 1) rok přijetí vládního programu po parlamentních volbách nebo změny vlády

2) rok schválení plánu reformy/rok realizace reformovaného rozpočtu

3) jde o začátek redukce početního stavu ozbrojených sil

4) vztaženo k 31. 12. příslušného roku

5) o profesionalizaci bylo rozhodnuto v lednu 1995

pramen: www.vlada.gov.sk/infoservis/dokumenty/reforma/reforma_sk.doc;
usnesení vlády ČR č. 624 z 23. 6. 2003;
Vojenské rozhledy, 1999, roč. 8, č. 2;
Ozbrojené síly Slovenskej republiky - Model 2010 [www.defense.gov.sk];
MAGENHEIMER, H. *Zur Frage der allgemeinen Wehrpflicht*. 1. Aufl. Wien: LVAK, 1999. ISBN 3-901328-38-6;
A-report 2002, zvláštní číslo;
A-report 2003, č. 24.

Opačná situace byla v Belgii a v Česku. Zde reformy veřejných financí zaměřené na dosažení hodnot jejich kvality, daných *Paktem růstu a stability*, byly ohlášeny později než reformy ozbrojených sil. Důsledkem bylo v případě Česka dvojí krácení zdrojového rámce požadovaného pro reformu. Nenaplnil se tak klíčový předpoklad tvůrců české reformy ozbrojených sil, kteří očekávali, že vláda automaticky prodlouží až do roku 2010 záruku vojenských výdajů v minimální výši 2,2 % HDP, která tu existovala v souvislosti s úsilím České republiky o vstup do NATO. Na roky 2001 až 2004 byla tato záruka dána usnesením vlády ČR č. 560/D z 9. 6. 1999. Tato garance byla potvrzena také usnesením vlády ČR č. 1140 z 13. 11. 2002, kterým se přijímala *Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky*. Jenže již po 6 měsících od začátku realizace reformy ozbrojených sil přijala vláda ČR svým usnesením č. 624 z 23. 6. 2003 materiál *Rozpočtový výhled 2003 – 2006: Koncepce reformy veřejných rozpočtů (aktualizovaná verze)*, jež předpokládal porušení dané garance. Reforma ozbrojených sil byla přepracována a schválena usnesením vlády ČR č. 1154 z 12. 11. 2003.²⁷⁰ Ke druhé korekci původních plánů došlo v závěru roku 2006.²⁷¹

V případě Belgie došlo k souběhu provedené profesionalizace a bolestivého začátku reformy veřejných financí v podobě krácení výdajů. V důsledku toho profesionalizace ozbrojených sil Belgie nikdy nedosáhla kvalitativních cílů, které byly vládou slíbeny a průběh reformy belgických ozbrojených sil lze považovat za učebnicový příklad nepovedené reformy.

Belgická vláda sice slíbila v roce 1992 garanci vojenských výdajů v absolutních částkách do konce roku 1997, kdy měla být ukončena první fáze reformy ozbrojených sil, pro kterou byla charakteristická pozvolná redukce počtů,²⁷² ovšem krátká doba od okamžiku vytyčení cíle plné profesionalizace ozbrojených sil v lednu 1995 do jeho realizace v březnu 1995 a absence rozpočtových prostředků potřebných pro získání náhrady za výkony vojáků základní služby na trhu práce v roce 1995 byly příčinou „ochromení“ belgických ozbrojených sil v rozpočtovém roce 1995. Nedostatek potřebných zdrojů vedl k zastavení náboru nových poddůstojníků a k nutnosti další redukce ozbrojených sil.²⁷³ Navíc úspory vzniklé odchodem vojáků základní služby byly v rozpočtovém roce 1996 použity na řešení finančních problémů, vzniklých jednak v důsledku probíhající reformy veřejných rozpočtů, jednak v důsledku snížení výkonu hospodářství. Ozbrojené síly

se musely vzdát cíle vytvoření dobrovolnické armády a smířit se s tím, že jejich charakter se přiblížil zaměstnanecké armádě. To se mimo jiné projevilo zvýšením průměrného věku profesionálních vojáků.

Zatímco motivy pro reformu veřejných financí byly ve všech čtyřech zemích shodné, motivy pro reformu ozbrojených sil se lišily. Nizozemsko a Belgie reagovaly na zlepšenou bezpečností situaci, která již nevyžadovala početnou konskripční armádu a udržování vojenského kontingentu ve SRN. V České republice a na Slovensku byly reformy ozbrojených sil motivovány integrací obou zemí do NATO. To si však na rozdíl od Nizozemska a Belgie vyžadovalo modernizaci technických a zbraňových systémů ze standardů *Varšavské smlouvy* na standardy NATO. Zde se jedná o problém tzv. reparací studené války, jak ho pojmenovali *Čech s Klabanem*.²⁷⁴

Zakládající státy NATO Belgie ani Nizozemsko vedle toho, že nemusely řešit otázku přezbrojení a s tím spojený problém nákupu zásob munice a tedy dodatečných nákladů, se žádným způsobem nemusely vyrovnávat ani s problémem cenových přírůstků v rámci EU spojeným s postupným růstem ceny práce. Při stanovení cílové velikosti ozbrojených sil u nich otázka schopnosti financovat dlouhodobý rozvoj plně profesionálních ozbrojených sil nehrála takovou roli jako u států, kde cena práce je hluboko pod průměrem EU.

Konvergence ceny práce v rámci EU při rozpočtových omezeních totiž může nakonec vést k tomu, že osobní výdaje ve vojenském/obránném rozpočtu začnou vytlačovat výdaje kapitálové. Proto je stanovení optimálních cílových počtů profesionálních ozbrojených sil hned na začátku reformy důležité. Mohlo by se totiž stát, že v důsledku pozdějších redukcí početních stavů ozbrojených sil zůstanou některé nově pořízené technické a zbraňové systémy nevyužity, tzn. dojde k znehodnocení původní investice. Naopak může docházet k tomu, že v důsledku zastarávání kapitálového vybavení a neschopnosti financovat jeho modernizaci dojde k tomu, že klesnou operační schopnosti ozbrojených sil a tudíž i efektivita prostředků do nich vkládaných. Není přece účelem profesionalizace ozbrojených sil platit zaměstnance za to, že své zaměstnání „navštěvují“, protože technika, na které měli provádět výcvik je nefunkční v důsledku poruchy.

Problému určení optimálních počtů profesionálních ozbrojených sil se u nás jako jediný věnoval *Čech*.²⁷⁵ Použil přitom koncept parity kupní

síly.²⁷⁶ Určení optimálních počtů ozbrojených sil se týkalo závazku států NATO ke zlepšení jejich operačních schopností, přijatého v roce 1999 a známého pod označením *DCI – Defence Capabilities Initiative*²⁷⁷ a přijetí společné evropské měny Českou republikou do roku 2010 po jejím vstupu do EU. Podle výpočtů Čechova modelu by si Česká republika mohla dlouhodobě dovolit ozbrojené síly o celkové velikosti 20 tis. osob, včetně civilního personálu, pakliže by zcela dostála požadavkům DCI. Vzhledem k tomu, že problém dostat DCI mají mimo USA všechny ostatní členské státy NATO, mohla by si Česká republika dovolit ozbrojené síly o maximální velikosti 30 tis. osob včetně civilního personálu.

Existenci problému příliš vysokého podílu osobních výdajů a příliš nízkých výdajů kapitálových ve vojenských/obraných rozpočtech dokládají tab. č. 29 a tab. č. 30, které však na rozdíl od Čechova modelu pracují s běžnými cenami.

Z tab. č. 29 a tab. č. 30 je zřetelné, že Belgii nepřinesla redukce personálu očekávané výsledky ve formě potřebných úspor pro zvýšení kapitálových výdajů. Nevyhovující stav se jen konzervoval. V důsledku potřeby dodržovat *Pakt růstu a stability* se projevuje obdobný nepříznivý efekt i u profesio-

Tab. č. 29:

Podíl osobních výdajů ve vojenských výdajích vybraných zemí NATO v letech 1995 až 2004 (v %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Belgie	71,1	69,0	69,3	68,5	67,3	65,8	68,7	70,7	72,8	74,6
Nizozemsko	60,0	55,8	56,0	52,3	51,1	50,8	48,0	46,2	52,6	49,8
Velká Británie	41,8	40,3	39,4	38,0	39,2	38,2	39,4	39,3	39,6	39,8
USA	39,8	38,8	39,1	39,0	38,1	37,7	36,2	36,1	36,1	34,4
Česko	-	-	-	-	46,6	42,8	46,0	45,5	44,9	45,9
Slovensko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49,7

pramen: Výdaje zemí NATO na obranu 1975-1999. *NATO Review*, 2000, jaro/léto, d. 13-6; *Defence Expenditures of NRC Countries (1985-2005)*.
[www.nato.int/docu/pr/2005/p05-161.pdf]

nálních ozbrojených sil Portugalska, Španělska a Itálie. Naopak Nizozemsku se podařilo snížit podíl personálních výdajů a zachovat podíl kapitálových výdajů a přiblížit se ozbrojených silám Velké Británie a USA jako vzorům evropských ozbrojených sil, co se týká vykazovaných operačních schopností.

Je paradoxní, že evropská integrační politika, zrcadlící se v *Paktu růstu a stability* působí ve svém důsledku nakonec proti evropské bezpečnostní politice.²⁷⁸ Její realizace je, co se vlastních vojenských kapacit týká, odkázána na kapacity jednotlivých členských států NATO, které jsou zároveň členy EU. Nedostatek rozpočtových prostředků pro rozvoj operačních schopností profesionálních ozbrojených sil indukovaný tvrdými pravidly *Paktu růstu a stability* je nakonec příčinou rozvoje černého pasažerství v bezpečnostní alianci. A tak i když členské státy NATO přivítaly DCI, většina z nich se nachází v situaci, kdy si nemůže dovolit zvyšovat vojenské/obránné výdaje s ohledem na stav veřejných financí a svou účast v evropské měnové unii. Zmenšení ozbrojených sil však bývá problematické s ohledem na určité limity, pod kterými by už ozbrojené síly nebyly schopné plnit obranné úkoly. Přesto se vlády států EU nevyhnují budování technologicky vyspělých ozbrojených sil. Důvodem je demografické stárnutí populace a tedy úbytek osob v zájmové věkové skupině ozbrojených sil 18 až 30 let, jak to vyplývá z tab. č. 31.

Tab. č. 30:

Podíl kapitálových výdajů ve vojenských výdajích vybraných zemí NATO v letech 1995 až 2004 (v %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Belgie	5,4	5,3	6,2	5,9	5,6	5,8	7,1	7,1	5,3	5,2
Nizozemsko	15,6	18,7	15,7	15,3	16,0	17,0	16,7	15,9	14,9	16,4
Velká Británie	22,0	23,9	24,9	26,5	27,5	25,7	24,1	23,7	22,6	22,8
USA	27,7	26,9	26,0	25,6	24,9	21,9	25,7	27,4	24,5	24,6
Česko	-	-	-	-	15,9	22,5	20,3	17,5	19,6	17,7
Slovensko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,6

pramen: Výdaje zemí NATO na obranu 1975-1999. *NATO Review*, 2000, jaro/léto, d. 13-6; *Defence Expenditures of NRC Countries (1985-2005)*
[www.nato.int/docu/pr/2005/p05-161.pdf]

Demografickým změnám, které se projeví na trhu práce pravděpodobně nebude možné čelit pouhým otevíráním ozbrojených sil ženám, neboť toto řešení se vzhledem k zákazu diskriminace stalo dnes běžné takřka u všech zaměstnavatelů, ale jedinež kapitálovou substitucí vojenské práce. Dá se totiž předpokládat rozšíření zájmové věkové skupiny ozbrojených sil z 30 na 35 let a zde bude třeba učinit vojenskou službu „pohodlnější“, aby se kompenzovala zdravotní omezení vyskytující se ve vyšších věkových skupinách. Zároveň je třeba počítat s tím, že konzumní styl života v naší společnosti západního typu bude příčinou toho, že stále méně osob v zájmové věkové skupině ozbrojených sil bude splňovat obvyklé předpoklady na fyzickou zdatnost. Toto omezení bude třeba také kompenzovat kapitálovou substitucí. **Investice do kapitálového vybavení ozbrojených sil, které přinese větší produktivitu personálu a bude alespoň částečně kompenzovat zdravotní a fyziologická omezení staršího vojenského personálu, bude potřeba provést jako součást přípravy na demografické stárnutí evropské populace.** Je ovšem otázkou, zda si tuto skutečnost uvědomí rovněž politici. Doposud byly vojenské/obránné rozpočty zdrojem rozpočtových úspor, které pomáhaly vládám vyrovnat se s kritérii stanovenými *Paktem růstu a stability*. Ze stran jednotlivých států tak pokračovalo vybírání mírové dividendy, které bylo umožněno zánikem politické bipolarity na evropském kontinentu.

Tab. č. 31:
Prognóza vývoje pracovní síly v Evropské unii do roku 2050 (v %)

věk	pesimistický scénář				optimistický scénář			základní scénář		
	1990 až 1995	1995 až 2000	2000 až 2020	2020 až 2050	1995 až 2000	2000 až 2020	2020 až 2050	1995 až 2000	2000 až 2020	2020 až 2050
15 - 24	-4,7	-0,3	-0,5	-1,0	1,6	0,8	0,0	0,7	0,1	-0,5
25 - 49	1,7	-3,4	-1,1	-0,9	-0,6	1,2	0,1	-1,7	0,0	-0,4
50 - 75	0,0	0,2	0,9	-1,0	3,5	2,6	-0,4	2,0	1,9	-0,7

pramen: *National and Regional Trends in the Labour Force in the European Union 1985-2050*. 1st ed. Luxemburg: Office for official publications of the European communities, 2003. ISBN 92-894-5350-8. p. 96.

4.4 ZVLÁŠTNOSTI PROFESIONALIZACE OZBROJENÝCH SIL BÝVALÝCH STÁTŮ VARŠAVSKÉ SMLOUVY

V roce 1999 vstoupily do NATO první státy bývalé *Varšavské smlouvy*, které se předtím připravovaly na své přijetí v programu PfP. S těmito státy se rozšířilo stávající portfolio modelů ozbrojených sil integrovaných v rámci *Aliance* o ozbrojené síly socialistického/sovětského typu, respektive o ozbrojené síly, které se nacházejí ve fázi deklarovaného přechodu od ozbrojených sil socialistického/sovětského typu k ozbrojeným silám západního typu. Jedním z těchto států byla Česká republika jako nástupnický stát *Československé federativní republiky*.

Od rozpuštění *Varšavské smlouvy* až do dnešních dnů stanovovaly vlády i vrcholový management ozbrojených sil států bývalého socialistického bloku ve střední Evropě různé rozlišovací znaky vymezující přechod k ozbrojeným silám západního modelu. Tyto znaky zahrnovaly kvantitativní charakteristiky, jako početnost ozbrojených sil a jejich vybavení zbraňovými a technickými systémy, podíl žen v ozbrojených silách atd. a znaky kvalitativní, určené technickými a jinými standardy NATO. Mezi kvalitativní znaky je třeba řadit i charakteristiky personální struktury ozbrojených sil, zasahující kvalifikační strukturu a strukturu hodnostní. Přechod k modelu ozbrojených sil západního typu preferující dobrovolnické ozbrojené síly pak měl být završen úplnou profesionalizací ozbrojených sil, která byla zpravidla spojena s celkovou reformou ozbrojených sil. Takto tomu bylo v České republice i na Slovensku.

Hlavní zvláštností veřejných projektů profesionalizace ozbrojených sil bývalých států *Varšavské smlouvy* není jejich ambicióznost posunout své ozbrojené síly dopředu a vyrovnat se těm nejlepším v NATO – konečně to je deklarovaným cílem asi všech obdobných projektů, ale jsou to zátěže, které si tyto ozbrojené síly přinášejí z minulosti a optimisticky předpokládají, že se je podaří ve velmi krátké době překonat v průběhu realizace samotného projektu. Pokud jde o Českou republiku, její ústřední ambicí reformy ozbrojených sil,

skrývající se pod tzv. 4M (malá, moderní, mobilní a mladá) bylo **dokončení přechodu od ozbrojených sil socialistického/sovětského typu k ozbrojeným silám západního typu**. Tento cíl měl být naplněn dosažením kvalitativních charakteristik personální struktury ozbrojených sil. Šlo o realizaci:

- přechodu od modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil na model ozbrojených sil dobrovolnických,
- narovnání hodnotní pyramidy podle zvyklostí odpovídajících západnímu typu ozbrojených sil,
- změny proporcionality mezi vojenským a civilním personálem.

O problému přechodu od modelu zaměstnaneckých ozbrojených sil, spojovaných s modelem socialistického státního zřízení na model ozbrojených sil dobrovolnických, spojovaných s tržním hospodářstvím, se zmiňoval již předcházející text. V Česku byl tento problém vyřešen přijetím nové brané legislativy v roce 1999, která pro službu profesionálního vojáka zavedla jednotný služební poměr vojáka z povolání se stanoveným služebním závazkem, jenž může být dále obnovován podle potřeb ozbrojených sil. Zákonem č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* se tak zásadně změnil obsah pojmu vojáka z povolání a zanikl služební poměr vojáka v další službě. Ve vztahu k teoretickému zdůvodnění potřeby portfolia služebních poměrů vojenského personálu, které bylo již podáno výše v textu, lze polemizovat o racionalitě takového rozhodnutí²⁷⁹ a poukázat na některé důsledky, které to vyvolalo.²⁸⁰ Nelze však popřít, že toto rozhodnutí přineslo skutečnou zlomovou kvalitativní změnu uplatňovaného modelu výstavby personální struktury ozbrojených sil,²⁸¹ která neměla v české či spíše československé historii obdoby.

Zároveň s tímto přechodem k jinému služebnímu modelu budování a údržby vojenského personálního jádra bylo třeba řešit problémy spojené s dosud uplatňovaným modelem zaměstnanecké armády. Šlo zejména o utlumení personálního hrbu vzniklého v 70. letech 20. století a útlum efektu důstojnické armády, tj. armády schopné rychlé mobilizace prostřednictvím úplného dělení vytvořeného důstojnického jádra do nově vytvářených mobilizovaných útvarů. Prakticky až do roku 2000 byl v personální politice MO praktikován přístup pozvolného útlumu obou efektů.²⁸²

Vše se změnilo se zákonem č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, který zavedl pobídky vedoucí k rychlejšímu řešení obou efektů, tj. k motivaci

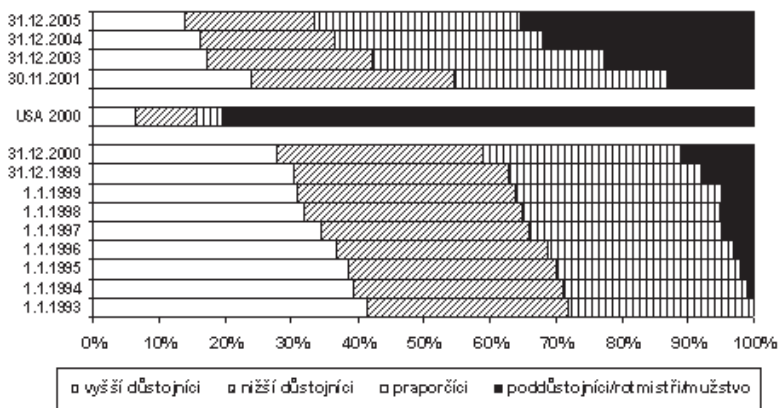
dotčených profesionálních vojáků k opuštění služebního poměru. Jednou z forem těchto pobídek bylo omezení výjimek ze vzdělání pro zařazení vojáků v jednotlivých hodnostních sborech. Daleko účinnější než restrikce bylo zavedení ekonomických stimulů pro opuštění služebního poměru reformou výsluhových náležitostí spojeného s přechodným obdobím, když odcházejícím vojákům z povolání náležela výhodnější varianta výsluhových náležitostí podle starého nebo podle nového zákona. V důsledku toho došlo ke zlepšení charakteristik hodnostní struktury, jak to zachycuje obr. č. 41.

Cena, kterou bylo třeba zaplatit za likvidaci obou efektů byl nárůst výdajů na sociální zabezpečení bývalých profesionálních vojáků, který nebyl kryt adekvátním výběrem pojistného na toto zabezpečení. To bylo spojeno se vzrůstem podílu výdajů na sociální zabezpečení na vojenských/obraných výdajích, jak to zachycuje obr. č. 42.

Konstrukce základny pro výpočet výsluhových náležitostí je v Česku příčinou toho, že zvýšení platu se promítá přímo do výsluhových náležitostí.²⁸³

Obr. č. 41:

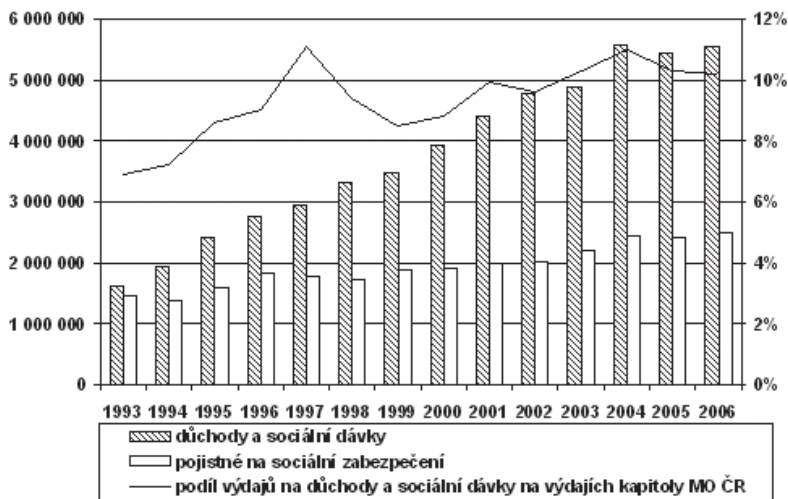
Hodnostní struktura u vojenských profesionálů v České republice a v USA v letech 1993 až 2005



pramen: *Ročenka. 1993 – 2005. Praha MO ČR.*

Obr. č. 42:

Důchody a sociální dávky versus vybrané pojistné na sociální zabezpečení v kapitole MO ČR v letech 1993 až 2006



pramen: *Rozpočet - fakta a trendy. 1998 - 2006. Praha: MO ČR.*

Tab. č. 32:

Meziroční změny výsluhových náležitostí v ozbrojených silách ČR v letech 1996 až 2005 (v %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
výsluhový příspěvek (počet dávek)	11	5	12	-2	-5	2	14	16	13	4
výsluhový příspěvek (peněžní objem)	23	18	21	5	1	12	36	4	20	8
výsluhové náležitosti (peněžní objem)	5	-2	34	1	19	18	17	3	30	-6

pramen: *Závěrečný účet kapitoly MO. 1994 - 2005. Praha: MO ČR.*

V případě výsluhového příspěvku představujícího dlouhodobou zátěž rozpočtu, není jeho výše na rozdíl od minulosti nijak limitována. To umožňuje vojákům, kteří splnili nárok na výsluhový příspěvek jako alternativy důchodových dávek, čekat na co nejvýhodnější podmínky pro odchod do zálohy. Vývoj těchto výdajů je tak obtížně předvídatelný. Na druhou stranu možnost prodlužovat závazek vojákům, kteří splnili nárok na přiznání výsluhového příspěvku, umožňuje problém nárůstu dávek odsouvat do budoucna. To lze také vyčíst z tab. č. 32.

Vývoj výdajů na sociální zabezpečení bývalých profesionálních vojáků představuje jeden z paradoxů profesionalizace ozbrojených sil států bývalé *Varšavské smlouvy*. Na rozdíl od států s ozbrojenými silami západního modelu zde došlo k tomu, že růst výdajů na sociální zabezpečení vojáků se dostavil již v okamžiku samotné profesionalizace. To do budoucna podvazuje obranný/vojenský rozpočet, pakliže by mělo dojít k omezení výdajů veřejných rozpočtů ve prospěch zlepšování ukazatelů kvality veřejných financí podle tzv. mastrichtských kritérií.

Ke snaze narovnat, či spíše zformovat hodnotní pyramidu, podle západních vzorů docházelo již před rokem 1999, a to pomocí administrativních opatření – vytvořením kariérního řádu. Jeho účinnost však byla významně omezena jeho velmi slabou vazbou na platový řád.²⁸⁴ Tento fakt zásadně odlišuje profesionalizaci ozbrojených sil v České republice od obdobných projektů v zahraničí. Podstatu problému zachycuje obr. č. 43.

Obr. č. 43 zachycuje vztah tarifkace práce profesionálních vojáků do platových tříd, kde platové třídě odpovídá požadované vzdělání (kvalifikace) pro výkon těchto prací, a hodnotních sborů. Z obr. č. 43 vyplývá, že bylo možné vykonávat určité práce nezávisle na kvalifikaci vojáka a jeho příslušnosti k hodnotnímu sboru. Docházelo tak k platovému překrývání mezi hodnotními sbory. S ohledem na již dříve zmíněnou stratifikaci, kde hodnotnímu sboru nebo vojenské hodnosti odpovídá příjmový ekvivalent v národním hospodářství, by k tomuto efektu nemělo docházet, jak to na obr. č. 44 ukazuje příklad USA, kde platová třída odpovídá přímo vojenské hodnosti.

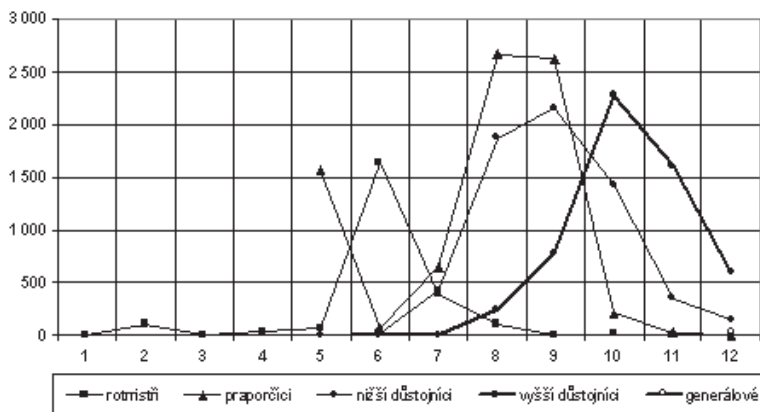
Jak ukazuje obr. č. 44, platí, že je-li kariérní a platový řád vzájemně provázán, je hodnotní hierarchie ustavována „přirozeně“. Potřeba řešit základní uspořádání personální struktury vojenského profesionálního personálu

v průběhu probíhajícího projektu významným způsobem ztěžuje nejen kontrolu dosažených výsledků celého projektu, ale generuje dodatečné náklady v oblasti administrace ozbrojených sil a do určité míry může být takto do průběhu celého projektu zanesen prvek nestability. Jev indikovaný již v roce 2001 se zatím bohužel nepodařilo odstranit ani v roce 2006,²⁸⁵ a to i přes rozšíření platové stupnice, které mělo přinést větší spravedlnost v odměňování.²⁸⁶

Změny proporcionality mezi civilním a vojenským personálem podle západního vzoru souvisejí se změnou stávajícího fakticky uplatňovaného modelu ozbrojených sil z ozbrojených sil vysoké pohotovosti schopné provedení (proti)útoků na ozbrojené síly nižšího stupně pohotovosti. Cílem změny proporcí mezi civilním a vojenským personálem je zmenšení obslužného systému ozbrojených sil, který je zabezpečován vlastním personálem. Cíl, který byl v této souvislosti stanoven reformou, určoval dosažení početního stavu: 7 000 občanských zaměstnanců, 9 500 praporčků,

Obr. č. 43:

Vztah tarifkace práce podle platových tříd a hodnostních sborů v ozbrojených silách České republiky v roce 2001



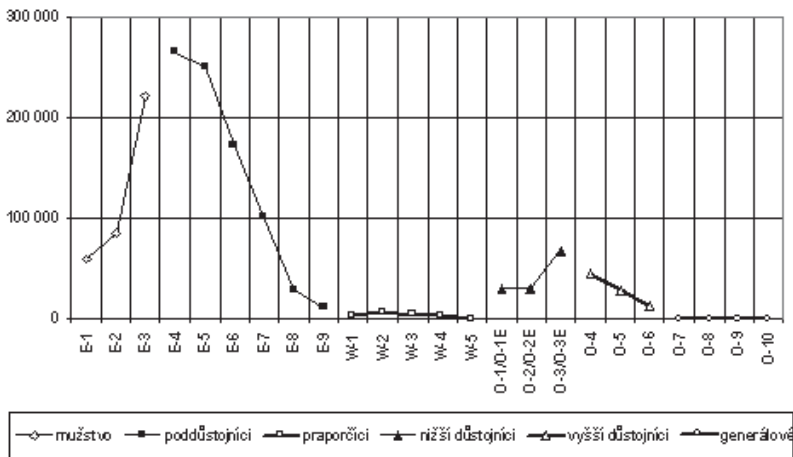
pramen: PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.

19 500 rotmistrů/poddůstojníků a 10 000 důstojníků k 1. 1. 2007.²⁸⁷ To by znamenalo, že jeden občanský zaměstnanec by připadal zhruba na pět vojáků. V kontextu s obr. č. 35 by to znamenalo dosáhnout ukazatele proportionality vojenského a civilního personálu na úrovni Francie. Zde ovšem nesmíme zapomenout, že hodnota tohoto poměru je dosažena díky zařazení četnictva do struktury ozbrojených sil. Reálný poměr se pohybuje kolem hodnoty dvou vojáků na jednoho civilního zaměstnance. Později byly původní cílové hodnoty přehodnoceny na 8 800 občanských zaměstnanců a 26 200 vojáků.²⁸⁸ Na jednoho občanského zaměstnance by tak připadali tři vojáci. Je možné, že revize tohoto poměru souvisí s podhodnocenými náklady na outsourcing.

Při srovnávání projektů profesionalizace ozbrojených sil spojených s jejich reformami mezi západními zeměmi reprezentovanými starými členy NATO a bývalými členskými státy *Varšavské smlouvy* či jejich následovníky přijatými do NATO nelze zapomenout na **otázký technické životnosti**

Obr. č. 44:

Rozložení kvalifikačních tříd u profesionálních vojáků v USA v roce 2003



pramen: Zpracováno podle *Selected Manpower Statistics – Fiscal Year 2003*. 1st ed. DoD, 2004. [<http://www.dior.whs.mil/mmids/mmids/home.htm>] a <http://dod.mil/militarypay/pay/bp/paytables/Jan2003.html>

zbraňových systémů. Zatímco ozbrojené síly států jako bylo Nizozemsko a Belgie se v době reformy jistě nenacházely na konci životnosti většiny svých technických a zbraňových systémů, jak to dokazují jejich nabídky přebytečných stíhaček ČR v roce 2003,²⁸⁹ stály ozbrojené síly České republiky a Slovenska před technickým kolapsem. Naprosté většině technických a zbraňových systémů končila technická životnost před rokem 2010.²⁹⁰ Plnohodnotná obnova všech systémů nebyla možná. Důvodem není pouze obrovská finanční náročnost takové masivní obnovy technického parku ozbrojených sil, ale rovněž změna účelu ozbrojených sil, tzn. změna priorit použití ozbrojených sil od obrany státního teritoria k jejich použití k bezpečnostním účelům v zahraničí. Přehled o životnosti vybraných druhů vojenské techniky, kterou oba státy zdědily po rozpadlé federaci zachycuje tab. č. 33.

Tab. č. 33:

Potřeba modernizace u vybraných druhů vojenské techniky v ozbrojených silách Slovenské republiky

druh techniky	životnost (roky)	životnost v roce 2010
tank T-55	30	překročená
tank T-72	30	překročená u 10 % počtů
bojové vozidlo BVP-1	25	překročená u 45 % počtů
obrněný transportér SKOT	25	překročená
minomet 120 mm	30	překročená u 50 % počtů
raketomet 122 mm	25	překročená u 37 % počtů
stíhací letoun Mig-21	30	překročená
vrtulník Mi-24	20	překročená
vrtulník Mi-17	20	překročená
letoun L-410	20	překročená
osobní automobil terénní (UAZ)	10	překročená
nákladní automobil terénní těžký (Tatra)	20	překročená

pramen: *Ozbrojené síly Slovenskej republiky – Model 2010*. Bratislava: MO SR, 2002. tab. II-19 a tab. II-20.

Poslední zásadní odlišností reforem v odvětví obrany České republiky a Slovenska oproti reformám ve starých státech NATO, je nutnost přizpůsobení se technickým standardům NATO. Přejodem na tyto standardy (např. změna ráže palebných prostředků) se znehodnotily investice do zásob munice a dalšího materiálu nutného pro výcvik, které tyto země vytvořily v době studené války a nyní je mohly spotřebovat pro potřeby výcviku profesionálních ozbrojených sil. Naopak modernizace stávajících zbraňových systémů států jako Belgie a Nizozemsko nevyžaduje zpravidla nákup dodatečných zásob munice pro tyto zbraňové systémy, při výcviku jsou prioritně spotřebovávány vytvořené zásoby z doby studené války. Státům bývalé *Varšavské smlouvy* naproti tomu vyvstává problém financování ostrahy a bezpečné likvidace nadbytečných a neupotřebitelných zásob munice, která se postupně nahromadila v muničních skladech poté, co byly ozbrojené síly zmenšovány, ale zároveň bylo třeba držet zásobu munice pro první období válečného konfliktu, než dojde k přechodu ekonomiky na válečné koleje, a zkrácena základní vojenská služba a v důsledku toho redukován výcvikový program konskripční armády, čímž poklesla celková spotřeba munice.

ZÁVĚR

Ukončováním výkonu branné povinnosti v době míru a profesionalizací ozbrojených sil se v Evropě postupně uzavírá jedna z historických period vývoje novodobého demokratického státu. Ozbrojené síly demokratickým státům již neslouží prioritně k obraně jejich území, ale integrovány do nadnárodních ozbrojených sborů plní především bezpečnostní úkoly za hranicemi mateřského státu. V žádném případě však nelze nastávající éru profesionálních ozbrojených sil srovnávat s érou žoldnéřského vojska, jenž předcházela více než 200 let trvajícím období existence ozbrojených sil vystavěných na principu *levée en masse* zavedeného v závěru 18. století ve Francii. Na rozdíl od středověkého profesionálního vojska jsou náklady i efekty existence dnešních profesionálních ozbrojených sil veřejné. Jedinou otázkou zůstává, do jaké míry jsou rozloženy na jednotlivé národy.

It to je jeden z mnoha problémů, který se před dnešní ekonomickou teorií a praxí vynořuje v souvislosti s úvahami o realizaci veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil. Okruh problémů spojených s existencí profesionálních ozbrojených sil postavených na zaměstnaneckých vztazích je však daleko širší. Některé z nich se snažila ukázat tato monografie. Řešení problémů profesionálních ozbrojených sil je obrovskou výzvou pro jejich management, neboť univerzální řešení neexistuje. Důvodem jsou rozdílné kulturní tradice a zdrojové podmínky, ve kterých se profesionální ozbrojené síly jednotlivých států nacházejí. Tato jedinečnost činí z realizace každého veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil jakýsi zvláštní druh „dobrodružství“.

Samotná existence profesionálních ozbrojených sil není ovšem žádnou zárukou, že se branná povinnost v nějaké omezené podobě nevrátí. Důkazem tohoto tvrzení je situace ozbrojených sil USA v jejich tažení proti světovému terorismu. Riziko ztráty života nebo trvalého poškození života v této misi v konfrontaci s podmínkami amerického trhu práce a rozpočtovými možnostmi vojenského/obrného rozpočtu USA byla příčinou redukce

zájmu o službu v ozbrojených silách. To nakonec přimělo *Pentagon* k tomu, že se rozhodl povolávat do aktivní služby rezervisty.¹⁹⁸ Pro osoby, které prošly aktivní vojenskou službou v zaměstnaneckém poměru, tak existuje stejný problém, jako pro neprofesionální vojáky, zařazené po výkonu jejich služební povinnosti do zálohy. Služební povinnost je poškozující v jejich civilním hospodářském životě a tato zkušenost, která je prezentována sdělovacími prostředky negativně působí na rozhodování potenciálních rekrutů.

Odpovědí na problémy vyskytující se v souvislosti s existencí branné povinnosti bývá politiky spatřováno rozhodnutí o odstoupení od výkonu branné povinnosti a plné profesionalizaci ozbrojených sil. Co však bude odpovědí na obdobné problémy profesionálních ozbrojených sil, je dnes velkou otázkou. Na jejím úspěšném zodpovězení vládami evropských států záleží nejen vnější bezpečnost těchto států, ale schopnost celé Evropy čelit bezpečnostním hrozbám či prosazení bezpečnostních zájmů daleko od jejich vnějších hranic.

POUŽITÉ PRAMENY, POZNÁMKY A CITACE

MONOGRAFIE A SBORNÍKY

-
- 20 Jahre Zivildienst in Österreich, 10 Jahre Zivildienst Grundlehrgang.*
1. Aufl. Wien: Bundesministerium für Inneres, 1994.
-
- A-report.* - Zvláštní číslo [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky]. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X.
-
- A-report.* 2003, roč. [neudán] č. 24. [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec.] 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X.
-
- Armáda a národ.* 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938.
-
- Auslaufmodell Wehrpflichtarmee.* 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 1997. ISBN 3-925099-17-4.
-
- Austria Tatsachen und Zahlen.* 1. Aufl. Wien: Bundespressedienst, 2000.
-
- AZZELLINI, D., KANZLEITER, B. *Das Unternehmen Krieg. Paramilitärs, Warlords und Privatarmeen als Akteure der Neuen Kriegsordnung.* 1. Aufl. Berlin: Assoziation A, 2003. ISBN 3-935936-17-6.
-
- BAJGAR, J. aj. *Haagské úmluvy v systému mezinárodního humanitárního práva - I. díl.*
1. vyd. Praha: Správa sociálního řízení, 1992. ISBN 80-85469-31-6.
-
- BAJGAR, J. aj. *Haagské úmluvy v systému mezinárodního humanitárního práva - II. díl.*
1. vyd. Praha: Správa sociálního řízení, 1993. ISBN 80-85469-41-3.
-
- BEIWINKEL, K. *Wehrgerechtigkeit als finanzpolitisches Verteilungsproblem.*
1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1986. ISBN 3-8204-8965-7.
-
- Bílá kniha o obraně České republiky.* 1. vyd. Praha: MO ČR, 1995.
-
- BÍLEK, J. *Pomocné technické prapory. O jedné z forem zneužití armády k politické perzekuci.* 1. vyd. Praha: ÚDV zločinů komunismu, 2002. ISBN 80-902885-7-X.
-
- BINKIN, M. *Military Technology and Defense Manpower.*
1st Ed. The Brookings Institution, 1986. ISBN 0-8157-0977-3.
-
- BINKIN, M., KAUFMANN, WW. *U.S. Army Guard and Reserve: Rhetoric, Realities, Risks.* 1st Ed. The Brookings Institution, 1989. ISBN 0-8157-0379-X.
-
- BROAD, R. *Conscription in Britain 1939-1964. The militarisation of a generation.*
1st ed. Abington: Routledge, 2006. ISBN 0-714-64701-8.
-

- BRUGGER, W. aj. *Filosofický slovník*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1994. ISBN 80-206-0409-X.
- BUCHBENDER, O. et al. *Wörterbuch zur Sicherheitspolitik. Mit Stichworten zur Bundeswehr*. 4. Aufl. Bonn: Mittler & Sohn, 2002. ISBN 3-8132-0544-4.
- Bundeswehr 2002. Sachstand und Perspektiven*. Berlin: BMVg, 2002.
- ČERNOCH, F. *Profesionalizace AČR.. Přístupy – pojetí – řešení*. [nepublikováno] Praha, 2000.
- ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. *Personální vývoj v rezortu obrany (1990 - 2001)*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002.
- Daten und Fakten zur Entwicklung von Kriegsdienstverweigerung und Zivildienst*. 1. Aufl. Köln: Bundesamt für Zivildienst, 2002. ISSN 1615-6838.
- de MULINEN, F. *Příručka mezinárodního humanitárního práva pro ozbrojené síly*. 1. vyd. Praha: Magnet-Press, 1991. ISBN 80-85434-30-X.
- Die Bundeswehr – sicher ins 21. Jahrhundert. Eckpfeiler für eine Erneuerung von Grund auf*. 1. Aufl. Bonn: BMVg, 2000.
- DUINDAM, S. *Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces*. 1st Ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X.
- Dvacet let československé armády v osvobozeném státě*. 1. vyd. Praha: 1938, MNO.
- ENTHOVEN, AC., SMITH, KW. *How much is enough? Shaping the defense program 1961-1969*. Reprint of the 1st ed. Santa Monica: RAND, 2005. ISBN 0-8330-3826-5.
- FAIRCHILD, B., GROSSMAN, J. *The War Department: The Army and Industrial Manpower*. Reprint 1st Ed. New York: University Press of the Pacific, 2002. ISBN 1-4102-0140-6.
- FREVERT, U. *Die kasernierte Nation. - Militärdienst und Zivilgesellschaft in Deutschland*. 1. Aflg. München: C.H.Beck, 2001. ISBN 3-406-47979-0.
- Für mich und für andere. – Freiwilliges Soziales Jahr. Freiwilliges Ökologisches Jahr*. 2. Aufl. Bonn : Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003.
- Geht es ohne Zivis nicht? – Die Zukunft des Zivildienstes*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 2000. ISBN 3-925099-20-4.
- HALTINER, KW., 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.
- HARRELL, MC., BECKETT, MK., CHIEN, ChS. et SOLLINGER, JM. *The Status of Gender Integration in the Military: Analysis of Selected Occupations*. 1st ed. Santa Monica: RAND, 2002. ISBN 0-8330-3093-0.
- HENDRYCH, J. *Voják v míru*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 1998. ISBN 80-86049-21-3.
- HERTLEY, K. *The Economics of Defense policy*. 1. ed. London: Brassey's, 1991. ISBN 0-08-033625-6.
- Hintergrundpapier zur Wehrgerechtigkeit. 1. Aufl. Berlin: BMVg, 2000.
- HOSEK, JR., ASCH, B. *Looking to the Future. What Does Transformation Mean for Military Manpower and Personnel Policy?* 1st ed. Santa Monica: RAND, 2004. ISBN 0-8330-3587-8.
- HOSEK, JR., TOTTEN, M. *Does Perstempo Hurt Reenlistment? The Effect of Long or Hostile Perstempo on Reenlistment*. 1st ed. Santa Monica: RAND, 1998. ISBN 0-833026-59-3.
- Ilustrovaný encyklopedický slovník I. (a-i)*. 1. vyd. Praha : Academia, 1980.

-
- Informationsblatt „Andere Dienste im Ausland“*. 1. Aufl. Köln: Bundesamt für Zivildienst, 2005.
- KALOUSEK, M. *Vládní vojsko 1939 – 1945. Vlastenci či zrádci?*
1. vyd. Praha: Libri, 2002. ISBN 80-7277-063-2.
-
- KILBURN, MR., LOUIE, R. et GOLDMAN, DP. *Patterns of Enlisted Compensation*.
1st ed. Santa Monica: RAND, 2001.
ISBN 0-8330-2479-5.
-
- KLUGE, F., SEEBOLD, E. *Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache*.
24. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-017473-1.
-
- KLÜMPER, M. *Legitimation für die Wehrpflicht?* 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 2002. ISBN 3-631-39280-X.
-
- KÖLLNER, L. *Militär und Finanzen*. 1. Aufl. München: Bernard&Graefe Verlag, 1982.
ISBN 3-7637-5405-9.
-
- KÖNIG, M. *Die gesamtwirtschaftliche Effizienz der Wehrpflicht. Eine Untersuchung am Beispiel der Bundeswehr*.
1. Aufl. Göttingen: Cuvillier, 2001. ISBN 3-89873-085-9.
-
- KOSTLÁN, A., MORAVCOVÁ, D., VANÍČEK, V. *Encyklopedie dějin Německa*.
1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2001. ISBN 80-237-3590-X.
-
- KÜRCHNER, J. *Universalkonversationslexikon*,
3. Aufg. Berlin: Hermann Hillger Verlag, 1900.
-
- Magazín pro účastníky vojensko-občanské přípravy vojáků v základní službě*.
1. vyd. Praha: FMO, 1992.
-
- MAGENHEIMER, H. *Zur Frage der allgemeinen Wehrpflicht*. [Schriftreihe der LVAK 3/99]
1. Aufl. Wien: Landesverteidigungsakademie, 1999. ISBN 3-901328-38-6.
-
- MALENOVSKÝ, J. *Mezinárodní právo veřejné obecná část*.
3. vyd. Brno: Doplněk, 2002. ISBN 80-7239-109-7.
-
- MALÝ, I., STRECKOVÁ, Y. *Veřejná ekonomie pro školu i praxi*.
1. vyd. Praha: Computer Press, 1998.
-
- MASSON, P. *Historie německé armády 1939-1946*.
2. vyd. Praha: Naše vojsko, 2001. ISBN 80-206-0604-1.
-
- Merkheft über die soziale Sicherheit der Zivildienstleistenden und ihrer Familien_angehörigen. Stand: Februar 2005*. 1. Aufl. Köln: Bundesamt für Zivildienst, 2005.
-
- MIKULÍN, A. *Vojenskopolitický slovník*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987.
-
- MOORE, AB. *Conscription and Conflict in the Confederacy*. 1st ed. [1st published 1924]
South Carolina: University of South Carolina Press, 1996. ISBN 1-57003-152-5.
-
- MUSGRAVE, RA., MUSGRAVEOVÁ, PB. *Veřejné finance v teorii a praxi*. 1. vyd. Praha: Management press, 1994. ISBN 80-85603-76-4.
-
- National and Regional Trends in the Labour Force in the European Union 1985-2050*.
1st ed. Luxemburg: Office for official publications of the European communities, 2003.
ISBN 92-894-5350-8.
-
- NEČAS, P. *Memorandum k budování plně profesionálních ozbrojených sil*.
1. vyd. Praha: ODS, 2001.
-
- ONIONS, CT., FRIEDRICHSEN, GWS. and BURCHFIELD, RW.
The Oxford Dictionary of English Etymology.
1st Ed. New York: Oxford University Press, 1966. ISBN 0-19-861112-9.
-

-
- Ozbrojené síly Slovenskej republiky - Model 2010*. Bratislava: MO SR, 2002.
- PAVEL, J. *Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918-1938*. [studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 7/2004]. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2004. ISBN 80-86729-14-1.
-
- PEARCE, DW. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.
- PEKOVÁ, J. *Finance územní samosprávy. Územní aspekty veřejných financí*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-7187-024-2.
-
- PILNÝ, J., PEKOVÁ, J. a JETMAR, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-052-1.
-
- PLACHETKA, J. *Velký slovník citátů a přísloví*. 1. vyd. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-1132-3.
-
- POAST, P. *The economics of war*. 1st ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006. ISBN 0-07-313399-X
-
- POLÍŠENSKÝ, J. KOLLMANN, J. *Valdštejn. Ani král, ani císař*. 1. vyd. Praha: Academia. ISBN 80-200-0863-2.
- Porodnost a plodnost (1993-2000)* 1. vyd. Praha: ČSÚ, 2002. kód publikace 4008-02.
- PRAŽSKÝ, M. aj. *Německá spolková republika*. 1. vyd. Praha: Pressfoto, 1980.
- PROCHÁZKA, Z. aj. *Vojenské dějiny Československa III. díl (1918-1939)*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987.
-
- PURVIS, TL. *Encyklopedie dějin USA*. 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-240-0294-9.
- REJZEK, J. *Český etymologický slovník*. 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
- ROSTKER, B. *The evolution of the All-Volunteer Force*. 1st ed. Santa Monica: RAND, 2006. ISBN 0-8330-3895-8.
-
- SANDERS, W. Was die Wörter uns verraten. Kleine Geschichten rund um die Sprache. 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2000. ISBN 3406421679.
-
- SANDGRUBER, R. *Illustrierte Geschichte Österreichs*. 1. Aufl. Wien: Eichler Verlag, 2000.
-
- SEHMSDORF, M. *Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems*. 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2.
-
- SCHLEICHER, M. *Die Ökonomie der Wehrpflicht. Eine Analyse unter besondere Berücksichtigung der Grundsätze der Besteuerung*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1996. ISBN 3-631-30951-1.
-
- Slovník spisovné češtiny pro školu a veřejnost*. 2. vyd. Praha: AV ČR, 1994 [dotisk 2001]. ISBN 80-200-0493-9.
-
- Smlouva o Evropské unii. Smlouva o založení Evropského společenství*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1994. ISBN 80-85865-02-5.
-
- Statistisches Taschenbuch 1999*. 1. Aufl. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2000.
-
- STIGLITZ, J., E. *Ekonomie veřejného sektoru*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-454-1.
-
- ŠENKOVÁ, S. *Latinsko-český, česko-latinský slovník*. 2. opravené vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. ISBN 80-7182-087-3.
-

-
- The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces.*
1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2.
-
- TINDALL, GB., SHI, DE. *America: a narrative history.*
4th Ed. New York: W. W. Norton, 1997. ISBN 0-393-97063-9.
-
- TOBIASSEN, P. *Die Neuaustrichtung der Bundeswehr und die Frage der Wehrgerechtigkeit.*
1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus
Gewissensgründen e.V., 2001. ISBN 3-925099-21-2.
-
- TOBIASSEN, P. *Wehrgerechtigkeit 2005.* 1. Aufl. Bockhorn: Zentralstelle für Recht und
Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2005.
-
- TOMÁŠEK, R. *NATO v 21. století.* 1. vyd. Praha: MO ČR, 2000. ISBN 80-7278-018-2.
-
- TOMEŠ, J. *Slovník k politickým dějinám Československa 1918-1992.*
1. vyd. Praha: Jiří Budka, 1994. ISBN 80-901549-2-1.
-
- UHLÍŘ, S. *101. Silniční stavební prapor.* 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 1997.
-
- URMES, D. *Take it easy. Etymologische Lerntricks und grammatische Faustregeln.*
1. Aufl. Wiesbaden: matrix Verlag, 2004. ISBN 3-937715-30-4.
-
- VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. *Management. Teorie a praxe 80. a 90. let.*
1. vyd. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-55-1.
-
- Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2003.* 1. vyd. Praha: ČSÚ, 2002.
Kód publikace 4007-04.
-
- WEBER, H. *Geschichte der DDR.* 1. Aufl. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2004.
ISBN 3-89996-026-2.
-
- Wehrpflicht im 21. Jahrhundert. Mehr Sicherheit für alle.* 1. Aufl. Berlin: BMVg, 2002.
-
- WILSON, JQ. *Jak se vládne v USA.* 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995.
ISBN 80-85605-70-8.
-
- Zivildienst ABC. Stand: Mai 2005.* 1. Aufl. Köln: Bundesamt für Zivildienst, 2005.
-
- Zivildienst in Deutschland.* 1. Aufl. Köln: Bundesamt für Zivildienst, 2005.
-

ZÁVĚREČNÉ PRÁCE A VÝZKUMNÉ ZPRÁVY

- ALBERT, J. *Civilní služba, její role v sociálních službách a vliv na některé oblasti*. [závěrečná práce]. 1. vyd. Praha: PF UK, Ústav pro další vzdělávání právníků, 1992.
- ČECH, V. *Alokace zdrojů v rezortu obrany*. [závěrečná práce kurzu generálního štábu] 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 2001.
- ČECH, V., KLABAN, V. aj. *Personální problémy AČR a nástin způsobu jejich řešení*. [vědecký úkol VU 200 V-01-21]. 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 1995.
- ČECH, V., KLABAN, V. *Výzkum a vývoj modelu hodnocení efektivnosti zbraní a výzbroje* [závěrečná zpráva z projektu GA ČR č. 101/01/0377], 1. vyd. Brno: Akademie, o.p.s., 2002.
- JANOŠEC, J. *Profesionalizace ve strategii obrany státu*. [výzkumná zpráva] Praha: ISS, 1992.
- JIRKŮ, H. *Efektivnost profesionální armády* [diplomová práce]. 1. vyd. Jindřichův Hradec: VŠE, 2001.
- KLABAN, V., ČECH, V. aj. *Studie personálního zabezpečení AČR a doporučení k jeho řešení*. [vědecký úkol VU 200 V-01-A2-B1]. 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 1994.
- MATÝSKOVÁ, M. *Výsluhové náležitosti vojáků AČR - možnosti inovace poskytování jednotlivých dávek*. [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005.
- MÜLLEROVÁ, P. *Efektivnost a spravedlnost při poskytování platu příslušníkům ozbrojených sil České republiky*. [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006.
- PERNICA, B. *Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti*. [doktorská disertační práce] 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2003.
- PEŠÁKOVÁ, A. *Zabezpečení vojáků z povolání rezortu MO ČR v souvislosti s ukončením služby v AČR*. [diplomová práce] 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2004.
- POLÁČKOVÁ, R. *Analýza systému odměňování profesionálních vojáků v ozbrojených silách USA*. [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006.
- SMOLÍK, R. *Náklady na plošnou profesionalizaci funkcí*. 1. vyd. Praha: Institut ekonomické analýzy a racionalizace MO ČR, 1992.
- ŠEDIVÁ, L. *Analýza zařazení zaměstnanců AČR do nové stupnice platových tříd u vybraného nákladového střediska*. [bakalářská práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005.
- ZÁPOTOCKÝ, J. *Profesionalizace pozemních sil*. [závěrečná práce] 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 2001.
- SCHNELL, J et al. *Studien über die Kosten des Krieges im Kosovo - Teilstudie A, B, C*. 1. Aufl. München: Universität der Bundeswehr, 1999.
- 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.

ČLÁNKY V SERIÁLOVÝCH PUBLIKACÍCH A PŘÍSPĚVKY DO SBORNÍKŮ

- (CNN, vpl, rm) Pentagon povolá mariňáky i nedobrovolně.
Právo. 2006, roč. 16, č. 197 [24. 6. 2006], s. 12.
- (ČTK) Armádě se v kraji nedaří naplnit rotu aktivních záloh.
Mladá fronta Dnes. 2005, roč. 16, č. [23. 11. 2005], s. 3.
- (ČTK) Sidlo prezidenta začaly střežit i ženy.
Mladá fronta Dnes, 2005, roč. 16, č. 46 [24. 2. 2005], s. 2.
- (la) Aká je história vojenskej polície? *Arevue*. 1990, roč. 43, č. 12, s. 34-35.
- (mib) Zálohám chýbi dostatek ľudí. *Mladá fronta Dnes*. 2006, roč. 17, č. [9. 3. 2006], s. 4.
- (pt) Dve percentá HDP nedá vojakom ani Fico. *Pravda*, 2006, roč. 16, č. 193 [21. 8. 2006], s. 2.
- (vlp) Tokio chce ministra obrany. *Právo*, 2006, roč. 16, č. 138 [14. 6. 2006], s. 16.
- 500 Jahre zwischen Tradition und Moderne. Gespräch mit Elmar Mäder, dem Kommandanten der Päpstlichen Schweizergarde. *Schweizer Soldat*, 2006, Jg. 81, Nr. 6, S. 18-19.
- AITKEN Robert. Nejlepší malá armáda na světě (Profesionální ozbrojené síly).
Vojenské rozhledy. 1999, roč. 8, č. 2, s. 71-74.
- AJANGIZ, R. The European farewell to conscription? In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 307-333.
- AJANGIZ, R. *Kriegsdienstverweigerung in Spanien*. In *Kriegsdienstverweigerung in Europa*. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, 1998. ISBN 3-925099-18-2. S. 18-22.
- ANÝŽ Daniel. Pentagon hlásí problém: Nejsou lidi.
Mladá fronta Dnes, 2005, roč. 16, č. 133 [7. 6. 2005], A/10.
- APFELKNAP Egbert. „Habt Acht! Kehrt Euch!... .. Wehrpflicht abtreten!?“
Truppendienst. 1999, Jg. 38, Nr. 4, S. 272-276.
- BENEDER Alfred. Weibliche Soldaten für das Bundesheer?
Truppendienst. 1987, Jg. 26, Nr. 2, S. 97-103.
- Berufsheer in Österreich: realistisch bleiben! *Truppendienst*. 1997, Jg. 36, Nr. 6, S. 486-487.
- BÍLEK Jiří. Vojáci druhé kategorie II, *Historie a vojenství*. 1997, roč. 46, č. 6, s. 55-86.
- BÍLEK Jiří. Občanští zaměstnanci vojenské správy a jejich odborové organizace v letech 1918-2000. *Historie a vojenství*. 2000, roč. 49, č. 3, s. 617-645.
- BÍLEK Jiří. Technické jednotky československé armády v letech 1951-1963. *Historie a vojenství*. 1994, roč. 43, č. 5, s. 49-79.
- ČECH, V. *Finanční náročnost profesionální armády*. In: Sborník příspěvků 5. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů v ozbrojených silách a státní správě - řízení služebních kariér [CD], Praha: Karolina, 2001.
- ČECH, V., JEVICKÝ, J. Analysis of Relation between Deaths Probability and Probability of Retiremens Owing to Reasons of Sickness. In. *MOSIS '98*. 1. Ed. Ostrava: MARQ, 1998. ISBN 80-85988-26-9, p. 141-148.

- 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.
- ČECH, V., JEVICKÝ, J. *Problém rychlosti budování sboru pracovníků nové kategorie v organizaci a fenomén "personálního hrbu"*. In: Sborník příspěvků 6. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů v ozbrojených silách a státní správě – služební kariéry v průsečíku sociální politiky [CD], Praha: Karolina, 2002.
- ČECH, V., MÜLLER, A. *Meze zvyšování podílu vysokoškolsky vzdělaných osob v populaci*. In: Proceedings of 32nd International Conference Modelling and Simulation of Systems MOSIS'98, Vol. 3, Svatý Hostýn - Bystřice pod Hostýnem, 1998, ISBN 80-85988-25-9. s. 149-156.
- ČERNOCH Felix. Jak studovat zahraniční zkušenosti. *Výběr statí...* 1998, roč. [nezjištěn], č. [červenec], s. 1-8.
- DANDA Oldřich. České rekruty lákají tanky a padáky. *Právo*, roč. 16, č. 174 [28. 7. 2006], s. 3.
- Das Berufsheer - die sozialpolitische Seite. *Truppendienst*. 1998, Jg. 37, Nr. 3, S. 209.
- DERYCKER Maurice, RENTERGHEM A. van. Některé zkušenosti z profesionalizace belgické armády. *Vojenské rozhledy*. 1999, roč. 8, č. 2, s. 79-82.
- Die strategische Bedeutung der Wehrpflicht für Deutschland. *Österreichische Militärische Zeitschrift*. 1997, Jg. 35, Nr. 6, S. 689-692.
- Dobrovolná, nebo povinná vojenská služba? (Přehled stavu profesionalizace v současné Evropě). *Vojenské rozhledy*. 1999, roč. 8, č. 2, s. 83-87.
- Dokumentation: Thema Allgemeine Wehrpflicht. *Informationen für die Truppe*. 1996, Jg. 40, Nr. 10, Reader Sicherheitspolitik.
- DRŠKA Pavel. Účast ČSLA na hospodářské výstavbě při nástupu k budování socialismu v letech 1948-1954. *Historie a vojenství*. 1981, roč. 30, č. 2, s. 76-97.
- DUIC Mario. Personalökonomie in den Miliz-Streitkräften Schwedens und der Schweiz. *Truppendienst*. 1980, Jg. 19, Nr. 4, S. 321-325.
- EDER Erich. Landesverteidigung in der Zukunft (Präsenzdienst oder Berufsheer?) *Österreichische Militärische Zeitschrift*. 1996, Jg. 34, Nr. 5, S. 515-518.
- EHLERT Wolfgang. Bewährung und Wandel (Wehrpflicht in der Bundesrepublik Deutschland). *Informationen für die Truppe*. 1990, Jg. 34, Nr. 12, S. 46-65.
- Ein effektives Berufsheer - Wer will das überhaupt? *Truppendienst*. 2000, Jg. 39, Nr. 4, S. 280-282.
- FENDER Peter. Berufsheer: Ein bequemer, aber unrealistischer Weg *Truppendienst*. 1994, Jg. 33, Nr. 5, S. 405-409.
- FINIS-SIEGLER, B. *Konversion des Zivildienstes – eine sozialpolitische Betrachtung*. In: Auslaufmodell Wehrpflichtarmee. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 1997. ISBN 3-925099-17-4.
- FOREST, A. Conscription as ideology: revolutionary France and the nation in arms. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 95-115.

- FUHRER, H-R. *Wehrpflicht in der Schweiz – ein historischer Überblick*. In HALTINER, KW., 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. 67-78.
- FÜRST Rudolf. Ekonomické aktivity čínské armády. *Mezinárodní vztahy*. 1998, roč. 22, č. 5, s. 28-30.
- GALATÍK Vlastimil. AČR a tanky. *Obrana a strategie*, 2002, roč. 2, č. 2., s. 91-94.
- GANSER Daniele. Erdöl und Privatarmeen. Die Privatwirtschaft und ihr Einfluss auf Krieg und Frieden. *Schweizer Soldat*, 2006, Jg. 81 Nr. 6. S 6-7.
- GAZDÍK Jan, CHOCHOLA Jaromír. Většina vysokoškoláků se vyhne vojně. *Mladá fronta Dnes*, 1999, roč. 10, č. [27. 2. 1999], s. 1.
- GAZDÍK Jan. Armáda chystá „robocopy“. *Mladá fronta Dnes*, 2005, roč. 16, č. 141 [16. 6. 2005], s. 1, 6.
- GAZDÍK Jan. Armáda marně shání zdatné rekruty. *Mladá fronta Dnes*, 2004, roč. 15, č. [3. 7. 2004], s. 4.
- GAZDÍK Jan. Český „záložník“ - druh na vyměření. *Mladá fronta Dnes*. 2005, roč. 16, č. [28. 12. 2005], s. 9.
- GAZDÍK Jan. Chtějí k armádě, ale s kondicí jsou na štíru. *Mladá fronta Dnes*, 2004, roč. 15, č. [1. 3. 2004], s. 5.
- HALTINER, KW. *Die Wehrpflicht vor dem Aus? Europas Streitkräfte im Umbruch*. In PRÜFERT, A. Hat die allgemeine Wehrpflicht in Deutschland eine Zukunft? 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2003. ISBN 3-8329-0311-9. S. 21-38.
- HALTINER, KW. *Westeuropas Massenheere am Ende?* In HALTINER, KW., 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. 21-27.
- HALVOR Adrian. Hat die allgemeine Wehrpflicht eine Zukunft? *Truppenpraxis*. 1994, Jg. 38, Nr. 3, S. 198-203.
- HEINZE Dieter. Die Mobilmachung der National Volksarmee der DDR. *Österreichische Militärische Zeitschrift*. 2001, Jg. 39, Nr. 2, S. 199-210.
- hg Personalprobleme bei der US Army. *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*. 2005, Jg. 171, Nr. 5, S. 56.
- HOCHEDLINGER Michael. Vom Ritterheer zur allgemeinen Wehrpflicht (I). *Truppendienst*. 1998, Jg. 37, Nr. 6, S. 492-496.
- HOCHEDLINGER Michael. Vom Ritterheer zur allgemeinen Wehrpflicht (II). *Truppendienst*. 1999, Jg. 38, Nr. 1, S. 22-28.
- HRBÁČEK Jan. Souboj o stíhačky začne dnes. *Hospodářské noviny*. 2003, roč. 13, č. 144 [25. 7. 2003], s. 2.
- HUBER, AR. *Erste Erfahrungen mit der Berufsarmee in den Niederlanden*. In HALTINER, KW., 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. 43-53.
- HUNGERBÜHLER Werber. Akzente der Gardengeschichte, Teil 1. Trotz mittelalterlicher Aufmachung eine moderne Truppe. *Schweizer Soldat*, 2006, Jg. 81, Nr. 2, S. 4-5.

- HUNGERBÜHLER Werber. Akzente der Gardengeschichte, Teil 2. Trotz waffenklirrender Vergangenheit bürgt die Garde für die friedliche Mission des Papstes. *Schweizer Soldat*, 2006, Jg. 81, Nr. 3, S. 18-19.
- JACKWERT Christoph. Ökonomische Aspekte eines Vergleiches unterschiedlicher Wehrsysteme. *Österreichische Militärische Zeitschrift*. 1998, Jg. 36, Nr. 4, S. 375-382.
- JANOŠEC Josef. Profesionalizace v Čs. armádě. *Výběr statí...* 1992. č. 7, s. 25-48.
- JEDLICKA Ludwig. Heer und Staat in der Ersten Republik. *Truppendienst*. 1997, Jg. 36, Nr. 6, S. 488 – 496.
- JEDLICKA, Ludwig. Heer und Staat in der Ersten Republik (II). *Truppendienst*. 1998, Jg. 37, Nr. 1, S. 12-14.
- JEDLICKA, Ludwig. Heer und Staat in der Ersten Republik. *Truppendienst*. 1997, Jg. 36, Nr. 6, S. 488-487.
- JILKE Wolfgang. Frauen in das Bundesheer? *Truppendienst*. 1984, Jg. 23, Nr. 5, S. 477-482.
- KERNIC Franz. Freiwilligenheer oder Wehrpflicht? *Österreichische Militärische Zeitschrift*. 1997, Jg. 35, Nr. 3, S. 265-272.
- KESTBAUM, M. Citizen-soldiers, national service and the mass army: The birth of conscription in revolutionary Europe and North America. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 117-144.
- KLEIN, P. *Begriffswelt: Wehrpflicht, Miliz, Massenheer, Freiwilligenarmee, Stehendes Heer u. a. m.* In HALTNER, KW., 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.
- KLÍMA, Ladislav. Klasifikace výdajů na obranu v mezinárodním systému strategického plánování obrany. *Vojenské rozhledy*. 1994. roč. 2, č. 4. s. 37-50.
- kn- Západoevropské „Amazonky“. *A revue*, 1992, roč. 45, č. 11, s. 21-22.
- KRÁTKÝ Jaroslav, Četnictvo – Období I. světové války. *AR 2005*. 1996, roč. [neudán], č. 6, s. 13.
- KRÁTKÝ Jaroslav, Četnictvo – vznik a tradice (I.). *AR 2005*. 1996, roč. [neudán], č. 5, s. 13.
- KREBS Jürgen. Eine Aufgabe wie noch nie. *Truppenpraxis*. 1991, Jg. 35, Nr. 3, S. 234-238.
- KREUTER Siegbert. Berufsheer in Österreich? *Truppendienst*. 1993, Jg. 32, Nr. 4, S. 286-290.
- KRYŽÁNEK Ladislav. Čínská armáda má nový úkol: dohnat USA. *Mladá fronta Dnes*. 2003, roč. 14, č. [18. 9. 2003], s. 12.
- KRYŽÁNEK Ladislav. Svět se dohodl: Děti už nesmějí válčit. *Mladá fronta Dnes*, 2002, roč. 13. č. [13. 2. 2002], s. 12.
- KUČERA Petr, Jak je to s právním postavením stavebních jednotek? *A revue*. 1990, roč. 43, č. 11, s. 16-18.
- KUČERA Petr. Vojenské technické jednotky a čs. ekonomika v druhé polovině 50. let. *Historie a vojenství*. 1991, roč. 40, č. 4, s. 95-118.
- LACKNER Werner. Wehrdienst als gesellschaftliche Solidaritätspflicht. *Truppendienst*. 1994, Jg. 33, Nr. 4, S. 306-311.
- LÁNÍK Jaroslav. Financování Československé armády v letech 1. pětiletky. *Historie a vojenství*. 2003, roč. 52, č. 3-4, s. 744-770.

-
- LONGHURSTOVÁ KERRY. Bezpečnostní kultura a branná povinnost v Německu. *Mezinárodní vztahy*. 1998, roč. 22, č. 3, s. 29-35.
-
- MADER Horst. Freiwilligenheer: Noch einmal überdenken! *Truppendienst*. 1999, Jg. 38, Nr. 6, S. 447.
-
- MANIGART, P. *Erste Erfahrungen mit der neuen belgischen Berufsarmee*. In HALTNER, KW., 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.54-63.
-
- MAREK Vladimír. Tanky nesnášejí dinosauří vejce. *A-report*. 1998, č. 20, s. 8-9.
-
- MELNIČUK Petr. Pilotka na pravém sedadle. Víkend (magazín HN), 2005, roč. 14, č. 20 [20. 5. 2005], s. 15-17.
-
- MJØSET, L., VAN HOLDE, S. Killing for the state, dying for the nation: an introductory essay on the life cycle of conscription into Europe's armed forces. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 3-94.
-
- NEČAS Petr. Profesionální armáda: klady a zápory. *Vojenské rozhledy*. 1999, roč. 8, č. 2, s. 28-33.
-
- O'BRIEN Kevin, SARVAŠ Štefan. Soukromé armády - nový element na mezinárodní scéně. *Mezinárodní vztahy*. 1999, roč. 23, č. 4, s. 19-25.
-
- ORTHEN Jörg. Attraktive Bildungsangebote. Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. *Truppenpraxis*. 1998, 1998, Jg. 42, Nr. 12, S. 810-815.
-
- OTTO Pavel. Politici podcenili náklady na armádu. *Hospodářské noviny*. 2001, roč. 11, č. 236 [5. 12. 2001] s. 1, 2.
-
- PAVEL Jan. Fiskální a monetární politika předválečného Československa v případě válečného konfliktu. *Historie a vojenství*. 2003, roč. 52, č. 2, s. 421-435.
-
- PERNICA Bohuslav, MÜLLEROVÁ Petra. Přídavek na bydlení – požehnání nebo prokletí?. *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 1, s. 62-70.
-
- PERNICA Bohuslav. Ještě k branné povinnosti. (Příspěvek k otázce systematizace osobních úkonů občana v odvětví obrany). *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 2, s. 106-113.
-
- PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariéřního řádu (srovnávací studie). *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.
-
- PERNICA Bohuslav. Projekt bitevníku L-159 Alca v kontextu obranné a hospodářské politiky České republiky. *Obrana a strategie*, 2004, roč. 4, č. 1, s. 131-137.
-
- PERNICA Bohuslav. Vojáci základní služby a demokratická kontrola ozbrojených sil v České republice (kritické poznámky). *Vojenské rozhledy*, 2002, roč. 11, č. 4, s. 79-85.
-
- PERNICA Bohuslav. Česká republika a model zaměstnaneckých a dobrovolnických profesionálních ozbrojených sil. *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 4, s. 143-146.
-
- PERNICA, B. *Branná povinnost jako daň v úkonech a otázka její spravedlnosti*. In The XIth International Conference Theoretical and Practical Aspects of Public Finance [sborník abstraktů s. 32 + CD]. 1. vyd. Praha: VŠE, 2006. ISBN 80-245-1032-4.
-
- PERNICA, B. *Nákladovost profesionální armády*. In Současné podmínky profesionální vojenské služby. 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005. s. 47-58 [Mezinárodní seminář. Brno: FEM UO 23. 11. 2005].
-

-
- PERNICA, B. *Poznámky k efektivnosti vojenského školství*. In. Česká ekonomika na přelomu tisíciletí (část druhá). 1. vyd. Brno: MU v Brně, 2001. ISBN 80-210-2537-9, s. 90-97.
- PERNICA, B. *Problém konkurence mezi vojenskou a civilní částí veřejného sektoru na příkladu vojenských záchranných útvarů a složek integrovaného záchranného systému*. In. Konkurence ve veřejném sektoru. Objektivizace dělby práce mezi státní správou a samosprávou v řízení veřejného sektoru. 1. vyd. Brno: ESF MU, 2004. ISBN 80-210-3359-2, s. 214-222.
- PERNICA, B. *Problém spravedlnosti a hospodárnosti služby vojáků základní služby v ozbrojených silách ČR a občanů ve výkonu civilní služby*. In. Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn. Praha: Univerzita Karlova PF, 2004. ISBN 80-85889-57-9, s. 117-124. [Mezinárodní konference Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn. Praha: PF UK v Praze 18. až 19. 9. 2003].
- PERNICA, B. *Příspěvek k metodice posuzování využití vnějších zdrojů v ozbrojených silách ČR*. In. Využití vnějších zdrojů v podmínkách AČR. 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006. ISBN 80-7231-143-3, s. 32-41.
- PERNICA, B. *Reformy ozbrojených sil a jejich omezení reformami veřejných rozpočtů na příkladu vybraných zemí*. In. Theoretical and Practical Aspects of Public Finance [sborník abstraktů + CD]. 1. vyd. Praha: VŠE, 2004. ISBN 80-245-0677-7.
- PERNICA, B. *Vliv armády na místní rozpočet v regionu její dislokace – Případová studie „Vyškov“*. In. Redistribuční funkce veřejného sektoru. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 196-202. ISBN 80-210-2407-0.
- PERNICA, B., ŘÍMAN, T. *Některé problémy analýzy výkonnosti ozbrojených sil*. In. Teoretické a praktické aspekty veřejných financí. Praha: Eurolex Bohemia [VŠE], 2000, s. 233-239. ISBN 80-86432-05-X.
- PERNICA, Bohuslav. Česká republika a model zaměstnaneckých a dobrovolnických profesionálních ozbrojených sil. *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 4, s. 143-146.
- PERNICA, Bohuslav. Ekonomické aspekty proporcionality vojenského a civilního personálu. *Vojenské rozhledy*. 2000, roč. 9, č. 3, s. 86-92.
- PFARR Dietmar. Der Gesellschaftsdienst - eine Alternative zur Wehrpflicht? *Truppendienst*. 2000, Jg. 39, Nr. 6, S. 472-474.
- PLOEG, Herman, H.J. Dynamická organizace v dynamickém prostředí (Nizozemské ozbrojené síly na trhu práce). *Vojenské rozhledy*. 1999, roč. 8, č. 2, s. 74-79.
- PŘÍVĚTIVÝ Lubomír. Tělesná zdatnost a ženy v Armádě České republiky. *Vojenské rozhledy*, 2006, roč. 15, č. 2, s. 162-164.
- REITER Erich. Zivildienst als Alternative zum Wehrdienst? *Truppendienst*. 1991, Jg. 30, Nr. 5, S. 399-405.
- ROMAŇÁK Andrej. Stálá armáda a její vliv na sociální postavení poddaného lidu v Čechách. *Historie a vojenství*. 1983, roč. 32, č. 2, s. 75-97.
- ROMAŇÁK Andrej. Způsob zásobování a ubytování vojska v Čechách v období války o dědictví habsburské. *Historie a vojenství*. 1992, roč. 41, č. 3, s. 128-153.
- roub- Národní gardy ČSR (1918 – 1938). *Arevue*. 1993, roč. 45, č. 12, s. 25-27.
- ROWE, DM. Globalization, conscription and anti-militarism in pre-world War I Europe. In *The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces*. 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 145-170.
-

-
- SARVAŠ Štefan. Civilní služba v české, německé a polské společnosti. *Výběr statí...* 1997, č. 7, příloha.
-
- SOMMER, T. *Auswahlwehrgpflicht und Wehrgerechtigkeit*. In PRÜFERT, A. Hat die allgemeine Wehrgpflicht in Deutschland eine Zukunft? 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2003. ISBN 3-8329-0311-9. S. 59-67.
-
- STEINBÖCK, ERWIN. Ein Berufsheer in Österreich (II). *Truppendienst*. 1998, Jg. 37, Nr. 1, S. 15-18.
-
- STEINBÖCK, ERWIN. Ein Berufsheer in Österreich. *Truppendienst*. 1997, Jg. 36, Nr. 6, S. 493-496.
-
- SVĚRÁK Antonín. Ženy v ozbrojených silách států NATO. *NATO*, 1998, roč. [nezjištěn], č. [říjen], s. 41-50.
-
- ŠTEFANSKÝ Michal. Studená vojna a jej dôsledky pro Československo v rokoch 1951 – 1953. *Historie a vojenství*. 2003, roč. 52, č. 3-4, s. 672-675.
-
- TOBIASSEN Peter. *Wehrgpflicht und Zivildienst aus volkswirtschaftlicher Sicht*. In Geht es ohne Zivis nicht? – Die Zukunft des Zivildienstes. 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 2000. ISBN 3-925099-20-4. S. 23-27.
-
- UHLÍŘ Lubomír. Četnictvo habsburské monarchie v míru a ve válce. *Historie a vojenství*. 1996, roč. 45, č. 1. s. 3-30.
-
- Unbekannte Fakten zum Thema Wehrgpflicht oder Berufsheer. *Truppendienst*. 1999, Jg. 38, Nr. 5, s. 418-419.
-
- VOROS, T. *Economics and the Hungarian Army in the 90'-es*. In REJZEK, M., PERNICA, B. Teoretické a praktické ekonomické aspekty zabezpečení obrany. (1. část). 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2000. ISBN 80-7231-055-8.
-
- WARNER, J., T., ASCH, B., J. *The economics of military manpower*. In: Hartley, K., Sandler, T. Handbook of Defense economics. vol. 1, London: Elsevier Science B.V., 1995.
-
- ZÁSTĚRA, Josef. *Determinanty početních stavů a bariéry doplňování ozbrojených sil*. [prezentace] konference Cílená regulace početních stavů ozbrojených sil. Praha: MO ČR, 5. - 6. dubna 2000.
-
- ZIMMERLI Christoph. Militärische Aus- und Weiterbildung, ihr Nutzen für die Wirtschaft. *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*. 2005, Jg. 171, Nr. 3, S. 22-23.
-
- ZIMMERMANN, S. *Militärkarriere und Privatwirtschaft – Vereinbarkeit von privater und milizmilitärischer Karriere*. In HALTINER, KW., KÜHNER, A. Wehrgpflicht und Miliz – Ende einer Epoche? Der europäische Streitkräftewandel und die Schweizer Miliz. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1999. ISBN 3-7890-6104-2, S. 87-90.
-

DIGITÁLNÍ ZDROJE

2. Wehrpflicht- und Zivildienstgesetz geändert. *KDV-Aktuell*. 2004, Jg. 9, Nr. 1. S. 2-3. [www.zentralstelle-kdv.de/aktuell33.pdf]
- Aktuální informace č. 68/2004. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za rok 2003. Praha: UZIS CR, 27.10.2004. [www.uzis.cz]
- Armee der Einheit*. 1. Aufl. Bonn: BMVg, 2000. [www.bundeswehr.de]
- ATKINSON, P., NOORD van den, P. *Economics department working papers No. 285*. – *ECO/WKP (2001)11: Managing public expenditure: some emerging policy issues and a framework for analysis*. 1st ed. Paris: OECD, 2001. [www.oecd.org] UK Defense statistics. 1998 - 2006. London: MoD. [www.dasa.mod.uk]
- Auf Kurz*. Informationsheft der Marineamtabteilung POCAR M. 2005, Jg. 2, Nr. 1. [http://www.dmkn.de/1779/ruestung.nsf/881936271D1BA6C0C125700C00540D38/\$File/auF%20kurz%20i%202005.pdf]
- DEFENSIE: €816 MILJOEN MINDER IN VIER JAAR [17. 8. 2002]. <http://www.regering.nl/regeringsbeleid/balkenende1/begroting2003/defensie.jsp?ComponentID=9716&SourcePageID=9668>
- dp, iDNES, ČTK. *Varšavská smlouva plánovala obsazení Evropy*. 12. 4. 2006. [http://zpravy.idnes.cz/varavska-smlouva-planovala-obsazeni-evropy-faj-/zahranicni.asp?c=A060412_222503_zahranicni_dp]
- F.M. Die Wehrsteuer im deutschen Reich. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. 1881, Bd. 36, Nr. 3, S. 299-310. [www.digizeitschriften.de]
- F.M. Die Wehrsteuer in Frankreich. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. 1890, Bd. 55, Hf. 2, S. 299-310. [www.digizeitschriften.de]
- FERSCH Hans. Die Wehrsteuer. (eine vergleichende Studie). *Finanzarchiv*. 1911, Jg. 28, Bd. 1, S. 167-210. [www.digizeitschriften.de]
- Highlights of public sector pay and employment trends*. – PUMA/HRM(2001)11 [HRM Working Party Meeting Paris, 25-26 June 2001] 1st ed. Paris: OECD/PUMA, 2001. [www.oecd.org]
- HOELLER, P., LOUPPE, M.-O. et VERGRIETE, P. *Economics department working papers No. 163*. – *OCDE/GD(96)72: Fiscal reaction within the European Union*. 1st ed. Paris: OECD, 1996. [www.oecd.org]
- <http://siadapp.dior.whs.mil/index.html> [SIAD]
- <http://vojenstvi.cz/armada/povalecna/studie/10.htm>
- <http://vojenstvi.cz/armada/povalecna/studie/8.htm>; <http://www.isn.ethz.ch/php/>
- <http://www.ambberlin.um.dk/NR/rdonlyres/68FD9732-EAE9-4A1B-931F-835EB12FF0AD/0/050316wehrpflicht.pdf>
- <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=7832>
- <http://www.cpm-st-augustin.de/set/publikationen/Update-7.pdf>
- http://www.dfg-vk.de/4_3/99_4_f.htm
- <http://www.dhm.de/lemo/html/DasGeteilteDeutschland/JahreDesAufbausInOstUndWest/-Wiederbewaffnung/bundesgrenzschutz.html>

- <http://www.gpoaccess.gov/usbudget/fy07/browse.html>
- <http://www.kampagne.de/Wehrpflichtinfos/Musterung.php>
- <http://www.nato.int/docu/comm/1999/9912-hq/fs-dci99.htm>
- <http://www.scotlibdems.org.uk/conference/steel/chapter3.shtml#18>
- <http://www.weltkriege.at/Justiz/wehrgesetz.htm>
- http://www.wp.mil.pl/pliki/File/zalaczniki_do_stron/armia_zawodowa.pdf
- KDV-Aktuell*. 2003, Jg. 8, Nr. 2. [www.zentralstelle-kdv.de/aktuell20.htm]
- Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2004*. 1. vyd. Praha : ČSÚ, 2005. [kód publikace 3111-05], [<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3111-05>]
- NEUBAUER Günter. Wehrgerechtigkeit als Teilproblem einer gerechten Steuerpolitik. *Finanzarchiv*, 1984, Jg. 42, Hf. 1, S. 107-125. [www.digizeitschriften.de]
- NEUMANN Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. *Finanzarchiv*. 1887, Jg. 4, Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
- OECD Economic Outlook No. 73*, 79. [www.oecd.org]
- ÖETKER Friedrich. Die Wehrpflicht im Deutschen Reiche und in Oesterreich-Ungarn. *Archiv des öffentlichen Recht*. 1917, Jg. 40, Nr. 1, S. 1-128. [www.digizeitschriften.de].
- Psychiatric care 2002*. 1st ed. Praha: UZIS CR, 2003. ISBN 80-7280-299-2. tab. 2.1. [www.uzis.cz/cz/publikac\knihovna_uzis_pdf\psych2002.pdf]
- Sample Survey of the Health Status of the Czech Population - HIS CR*. 1st ed. Praha: UZIS CR, 2004. ISBN 80-7280-301-8. [www.uzis.cz/cz/publikac\knihovna_uzis_pdf\his2002.pdf]
- Suicides 2002*. 1st ed. Praha: UZIS CR, 2003. ISBN 80-7280-219-4 tab. 2 [www.uzis.cz/cz/publikac\knihovna_uzis_pdf\sebev2002.pdf]
- The Annual Statistical Compendium of the Ministry of Defence 2000*. London: DASA, 2001. p. 68 [www.dasa.mod.uk]
- TOBIASSEN Peter, Die Wehrpflicht gibt es ja nicht um ihrer selbst willen. [www.zentralstelle-kdv.de]
- uznesenie vlády SR č. 604 z 5. júna 2002 k návrhu Dlhodobého plánu štruktúry a rozvoja ozbrojených síl SR – plánu rozvoja a rozvojových programov vrátane ich finančnej náročnosti. [www.rokovania.sk]
- Wehrpflichtgesetz WPfG* von 21. 7. 1956. [<http://www.gesetze-im-internet.de/wehrpflg/index.html>]
- www.aeiou.at
- www.bfd.bundeswehr.de
- www.bundeswehr.de
- www.defense.gouv.fr
- www.defense.gouv.fr/sites/gendarmerie/
- www.dnd.ca
- www.gendarmarie.de
- www.gendarmerie.gv.at
- www.vojenstvi.kvalitne.cz; <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5342>
- Zivildienstreformkommission – Endbericht – Buch 1*. 1. Aufl. Wien: BMI, 2005 S. 1-4. [www.zivildienstreform.at]

VLÁDNÍ DOKUMENTY

Analýza požadovaných schopností, cílové struktury a složení ozbrojených sil České republiky č.j. 1069/01. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2001.

Rozpočtový výhled 2003 – 2006: Koncepce reformy veřejných rozpočtů (aktualizovaná verze) [materiál pro jednání vlády č.j. 10/46716/2003] Praha: MF ČR, květen 2003.
[www.mfcr.cz]

Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr. Bericht der Kommission an die Bundesregierung. 1. Aufl. Berlin/Bonn: Kommission „Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr“, 2000.

Čj.: 171/2-44/IO-2 Stanovisko k návrhu ministra průmyslu a obchodu ČR ke schválení podmínek pro kapitálový vstup Boieng ČSA do a. s. Aero Vodochody.

Usnesení vlády ČR č. 489 ze dne 14. května 2001, o jmenování vládního zmocněnce pro přípravu reformy ozbrojených sil České republiky a o statutu uvedeného zmocněnce.

Zahl: 94.031/115-IV/3/02 Bericht des Bundesministers für Inneres.
1. Aufl. Wien: Bundesministerium für Inneres, 2002.

Usnesení vlády ČR č. 624 z 23. 6. 2003.

Usnesení vlády ČR č. 437 ze dne 29. dubna 2002, ke Koncepci výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky.

Zahl: 94.031/130-III/7/05 Bericht der Bundesministerin für Inneres.
1. Aufl. Wien: Bundesministerium für Inneres, 2005.

ZÁKONY A MEZINÁRODNÍ SMLOUVY

Bundesgesetz über den Zivildienst. [www.zivildienstverwaltung.at]

Bundesgesetz vom 12. Juni 1959 über die Wehrpflichtersatzabgabe (WPEG).

Entwicklungshelfer-Gesetz. [www.juris.de]

Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer. [www.juris.de]

Gesetz über den zivilen Ersatzdienst. [www.juris.de]

Gesetz über die Verweigerung des Kriegsdienstes mit der Waffe aus Gewissensgründen. [www.juris.de]

Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres. [www.juris.de]

Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres. [www.juris.de]

Gesetz zur Fortentwicklung der soldatenversorgungsrechtlichen Berufsförderungen (Berufsförderungsfortentwicklungsgesetz - BfFentwG). [www.juris.de]

Mezinárodní smlouva č. 126/1929 Sb., Kelloggův pakt.

- Mírová smlouva mezi mocnostmi Spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsaná ve Versailles dne 28. června 1919 (č. 217/1921 Sb.).
- Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Rakouskem podepsaná v Saint-Germain-en-Lege dne 10. září 1919 (č. 507/1921 Sb.).
- Nařízení vlády č. 12/1921 Sb., *ku provedení zákona ze dne 23. 5. 1919 č. 282 Sb. z. a n., o úlevách při přijímání legionářů do státních úřadů.*
- Nařízení vlády č. 121/1960 Sb., *o stanovení doby trvání základní služby absolventů vysokých škol, zařazených do vojenské přípravy na těchto školách.*
- Nařízení vlády č. 151/1920 Sb., *jímž se provádí zákon ze dne 24. 7. 1919, č. 462 Sb. z. a n., o propůjčování míst legionářům.*
- Nařízení vlády č. 17/1990 Sb., *o změně doby trvání základní vojenské služby.*
- Nařízení vlády č. 330/2003 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů.*
- Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., *kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony ve znění pozdějších předpisů.*
- Nařízení vlády č. 129/1938 Sb., *o přednosti uchazečů, kteří vykonali vojenskou službu prezenční, při přijímání do veřejných služeb.*
- Oznámení č. 45/1955 Sb., *o Smlouvě o přátelství, spolupráci a vzájemné pomoci mezi Albánskou lidovou republikou, Bulharskou lidovou republikou, Maďarskou lidovou republikou, Německou demokratickou republikou, Polskou lidovou republikou, Rumunskou lidovou republikou, Svazem sovětských socialistických republik a Československou republikou, sjednané ve Varšavě dne 14. května 1955.*
- Sdělení č. 168/1991 Sb., *o Dodatkových protokolech I a II k Ženevským úmluvám z 12. srpna 1949 o ochraně obětí mezinárodních ozbrojených konfliktů a konfliktů nemající mezinárodní charakter, přijatých v Ženevě dne 8. června 1977.*
- Verordnung über die Mitwirkung der Helfer und Helferinnen im Technischen Hilfswerk.*
[www.juris.de]
- Vládní nařízení č. 110/1936 Sb. z. a n., *kterým se provádí zákon ze dne 19. října 1934, č. 266 Sb. z. a n., o branném příspěvku.*
- Vládní nařízení č. 141/1927 Sb., *jímž se vydávají nové branné předpisy.*
- Vládní nařízení č. 216/1939 Sb., *jímž se zřizuje vládní vojska Protektorátu Čechy a Morava.*
- Vládní nařízení č. 317/1939 Sb., *o rozpuštění bývalé česko-slovenské branné moci.*
- Vyhláška č. 270/1999 Sb., *kterou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání.*
- Zákon č. 1/1993 Sb., *Ústava ČR ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 110/1998 Sb., *o bezpečnosti České republiky ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 131/1936 Sb., *o obraně státu.*
- Zákon č. 140/1961 Sb., *trestní zákon ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 18/1992 Sb., *o civilní službě ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 188/1993 Sb., *kterým se mění a doplňuje branný zákon č. 92/1949 Sb. ve znění pozdějších předpisů.*
- Zákon č. 193/1920 Sb., *Branný zákon republiky Československé.*

- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných orgánů státní správy ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a vojenských správních úřadech (branný zákon) ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 266/1934 Sb. z. a n., o branném příspěvku.
- Zákon č. 29/1947 Sb., o likvidaci tak zvaného vládního vojska, jakož i o umístování a jiných zaopatřování jeho zaměstnanců.
- Zákon č. 335/1991 Sb., o soudech a soudcích ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1961 Sb., o obraně Československé socialistické republiky.
- Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon).
- Zákon č. 587/2004 Sb., o zrušení civilní služby a o změně a zrušení některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 73/1990 Sb., o civilní službě.
- Zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 92/1949 Sb., Branný zákon ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti... ve znění pozdějších předpisů.
- Zivilschutzgesetz. [www.juris.de]

POZNÁMKY

1	http://wtd.vlada.cz/pages/vlada-cr_historie_1998_2.htm
2	Usnesení vlády ČR č. 489 ze dne 14. května 2001, o <i>jmenování vládního zmocněnce pro přípravu reformy ozbrojených sil České republiky a o statutu uvedeného zmocněnce.</i>
3	<i>Analýza požadovaných schopností, cílové struktury a složení ozbrojených sil České republiky č.j. 1069/01.</i> 1. vyd. Praha: MO ČR, 2001.
4	Usnesení vlády ČR č. 437 ze dne 29. dubna 2002, <i>ke Koncepci výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky.</i>
5	Viz opoziční materiál k vládním materiálům o profesionalizaci ozbrojených sil: NEČAS, P. <i>Memorandum k budování plně profesionálních ozbrojených sil.</i> 1. vyd. Praha: ODS, 2001.
6	Viz ČERNOCH Felix. Jak studovat zahraniční zkušenosti. <i>Výběr statí...</i> 1998, roč. [nezjištěn], č. [červenec], s. 1-8.
7	Zákon č. 2/1969 Sb., <i>o zřízení ministerstev a jiných orgánů státní správy</i> ve znění pozdějších předpisů.
8	Čl. 68 odst. 2 zákona č. 1/1993 Sb., <i>Ústava ČR</i> ve znění pozdějších předpisů.
9	KOSTLÁN, A., MORAVCOVÁ, D. a VANÍČEK, V. <i>Encyklopedie dějin Německa.</i> 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-237-3590-X. s. 315.
10	Zákon č. 110/1998 Sb., <i>o bezpečnosti České republiky</i> ve znění pozdějších předpisů.
11	Např. SCHNELL, J et al. <i>Studien über die Kosten des Krieges im Kosovo - Teilstudie A, B, C.</i> 1. Aufl. München: Universität der Bundeswehr, 1999. [http://forschung.unibw-muenchen.de/berichte/2002/ainfo.php-SID&id=876.htm]
12	Zákon č. 219/1999 Sb., <i>o ozbrojených silách České republiky</i> ve znění pozdějších předpisů.
13	PURVIS, TL. <i>Encyklopedie dějin USA.</i> 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-240-0294-9.
14	TOMÁŠEK, R. <i>NATO v 21. století.</i> 1. vyd. Praha: MO ČR, 2000. ISBN 80-7278-018-2. s. 38.
15	(vlp) Tokio chce ministra obrany. <i>Právo</i> , 2006, roč. 16, č. 138 [14. 6. 2006], s. 16.

16	Viz de MULINEN, F. <i>Příručka mezinárodního humanitárního práva pro ozbrojené síly</i> . 1. vyd. Praha: Magnet-Press, 1991. ISBN 80-85434-30-X. s. 11.
17	Definice vychází ze zákona č. 110/1998 Sb., <i>o bezpečnosti České republiky</i> ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 219/1999 Sb., <i>o ozbrojených silách České republiky</i> ve znění pozdějších předpisů.
18	KALOUSEK, M. <i>Vládní vojsko 1939 – 1945. Vlastenci či zrádci?</i> 1. vyd. Praha: Libri, 2002. ISBN 80-7277-063-2.
19	Viz mezinárodní smlouva č. 126/1929 Sb., <i>Kellogův pakt</i> .
20	PEARCE, DW. <i>Macmillanův slovník moderní ekonomie</i> . 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.
21	§ 2 odst. 7 zákona č. 219/1999 Sb., <i>o ozbrojených silách České republiky</i> ve znění pozdějších předpisů.
22	PAVEL, J. <i>Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918-1938</i> . [studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 7/2004]. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2004. ISBN 80-86729-14-1. s. 40-47.
23	Tamtéž s. 30.
24	Manažerský kalendář „Schutz und Hilfe“ 2001.
25	Tato část textu vychází z DUINDAM, S. <i>Military Consumption. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces</i> . 1 st Ed. Heidelberg : Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X. pp. 157-160.
26	Viz PERNICA, B. <i>Reformy ozbrojených sil a jejich omezení reformami veřejných rozpočtů na příkladu vybraných zemí</i> . In Theoretical and Practical Aspects of Public Finance [sborník abstraktů + CD]. 1. vyd. Praha: VŠE, 2004. ISBN 80-245-0677-7.
27	MAGENHEIMER, H. <i>Zur Frage der allgemeinen Wehrpflicht</i> . [Schriftreihe der LVAK 3/99] 1. Aufl. Wien: Landesverteidigungsakademie, 1999. ISBN 3-901328-38-6.
28	Viz www.eurocorps.org
29	VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. <i>Management. Teorie a praxe 80.a 90. let</i> . 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-55-1. s. 161-162; KÖNIG, M. <i>Die gesamtwirtschaftliche Effizienz der Wehrpflicht. Eine Untersuchung am Beispiel der Bundeswehr</i> . 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier, 2001. ISBN 3-89873-085-9. S. 14-16.
30	POLÍŠENSKÝ, J. KOLLMANN, J. <i>Valdštejn. Ani král, ani císař</i> . 1. vyd. Praha: Academia. ISBN 80-200-0863-2. s. 62.

31	Bližze POAST, P. <i>The economics of war</i> . 1st ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006. ISBN 0-07-313399-X. pp 96-101; AZZELLINI, D., KANZLEITER, B. <i>Das Unternehmen Krieg. Paramilitärs, Warlords und Privatarmeen als Akteure der Neuen Kriegsordnung</i> . 1. Aufl. Berlin: Assoziation A, 2003. ISBN 3-935936-17-6.
32	O'BRIEN Kevin, SARVAŠ Štefan. Soukromé armády - nový element na mezinárodní scéně. <i>Mezinárodní vztahy</i> . 1999, roč. 23, č. 4, s. 19-25.
33	GANSER Daniele. Erdöl und Privatarmeen. Die Privatwirtschaft und ihr Einfluss auf Krieg und Frieden. <i>Schweizer Soldat</i> , 2006, Jg. 81 Nr. 6. S 6-7.
34	BAJGAR, J. aj. <i>Haagské úmluvy v systému mezinárodního humanitárního práva - I. díl</i> . 1. vyd. Praha: Správa sociálního řízení, 1992. ISBN 80-85469-31-6. BAJGAR, J. aj. <i>Haagské úmluvy v systému mezinárodního humanitárního práva - II. díl</i> . 1. vyd. Praha: Správa sociálního řízení, 1993. ISBN 80-85469-41-3.
35	Viz www.lalegion.com
36	Viz www.legionetrangere.fr
37	O'BRIEN Kevin, SARVAŠ Štefan. Soukromé armády - nový element na mezinárodní scéně. <i>Mezinárodní vztahy</i> . 1999, roč. 23, č. 4, s. 19-25. ISSN 0323-1844.
38	http://www.specialista.info/view.php?cislocanku=2006052901
39	Viz MALENOVSKÝ, J. <i>Mezinárodní právo veřejné obecná část</i> . 3. vyd. Brno: Doplněk, 2002. ISBN 80-7239-109-7.
40	HUNGERBÜHLER Werber. Akzente der Gardengeschichte, Teil 1. Trotz mittelalterlicher Aufmachung eine moderne Truppe. <i>Schweizer Soldat</i> , 2006, Jg. 81, Nr. 2, S. 4-5; HUNGERBÜHLER Werber. Akzente der Gardengeschichte, Teil 2. Trotz waffenklirrender Vergangenheit bürgt die Garde für die friedliche Mission des Papstes. <i>Schweizer Soldat</i> , 2006, Jg. 81, Nr. 3, S. 18-19; 500 Jahre zwischen Tradition und Moderne. Gespräch mit Elmar Mäder, dem Kommandanten der Päpstlichen Schweizergarde. <i>Schweizer Soldat</i> , 2006, Jg. 81, Nr. 6, S. 18-19.
41	Viz mezinárodní smlouva č. 126/1929 Sb., <i>Kellogův pakt</i> .
42	Zákon č. 40/1961 Sb., <i>o obraně Československé socialistické republiky</i> .
43	Čl. 5 vyhl. č. 45/1955 Sb., <i>o Smlouvě o přátelství, spolupráci a vzájemné pomoci mezi Albánskou lidovou republikou, Bulharskou lidovou republikou, Maďarskou lidovou republikou, Německou demokratickou republikou, Polskou lidovou republikou, Rumunskou lidovou republikou, Svazem sovětských socialistických republik a Československou republikou, sjednané ve Varšavě dne 14. května 1955</i> .

44	Dp, iDNES, ČTK. <i>Varšavská smlouva plánovala obsazení Evropy</i> . 12. 4. 2006. [http://zpravy.idnes.cz/varsavska-smlouva-planovala-obsazeni-evropy-faj-/zahranicni.asp?c=A060412_222503_zahranicni_dp]
45	Bliže o těchto plánech viz http://vojenstvi.cz/armada/povalecna/studie/10.htm ; http://vojenstvi.cz/armada/povalecna/studie/8.htm ; http://www.isn.ethz.ch/php/ .
46	Rozbor problému pro hypotetickou konfrontaci NATO a Varšavské smlouvy lze najít v BINKIN, M., KAUFMANN, WW. <i>U.S. Army Guard and Reserve: Rhetoric, Realities, Risks</i> . 1st Ed. The Brookings Institution, 1989. ISBN 0-8157-0379-X. Appendix C.
47	ŠENKOVÁ, S. <i>Latinsko-český, česko-latinský slovník</i> . 2. opravené vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. ISBN 80-7182-087-3; REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
48	PURVIS, TL. <i>Encyklopedie dějin USA</i> . 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-240-0294-9. s. 279, 300.
49	Bliže OETKER Friedrich. <i>Die Wehrpflicht im Deutschen Reiche und in Oesterreich-Ungarn</i> . <i>Archiv des öffentlichen Recht</i> . 1917, Jg. 40, Nr. 1, S. 1-128. [www.digizeitschriften.de].
50	KÜRCHNER, J. <i>Universalkonversationslexikon</i> , 3. Aufl. Berlin: Hermann Hillger Verlag, 1900; KLUGE, F., SEEBOLD, E. <i>Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache</i> . 24. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-017473-1. Další podrobnosti k tématu lze najít na http://www.weltkriege.at/Justiz/wehrgesetz.htm
51	URMES, D. <i>Take it easy. Etymologische Lerntricks und grammatische Faustregeln</i> . 1. Aufl. Wiesbaden: matrix Verlag, 2004. ISBN 3-937715-30-4. S. 10.
52	Viz KLEIN, P. <i>Begriffswelt: Wehrpflicht, Miliz, Massenheer, Freiwilligenarmee, Stehendes Heer u. a. m.</i> In HALTNER, KW., KÜHNER, A. <i>Wehrpflicht und Miliz – Ende einer Epoche? Der europäische Streitkräftewandel und die Schweizer Miliz</i> . 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1999. ISBN 3-7890-6104-2, S. 13-18.
53	Text vychází z PERNICA, Bohuslav. <i>Česká republika a model zaměstnaneckých a dobrovolnických profesionálních ozbrojených sil</i> . <i>Vojenské rozhledy</i> , 2006, roč. 15, č. 4, s. 143-146.
54	Teorii k problému lze najít v ČECH, V. aj. <i>Personální problémy Armády ČR a nástin způsobů jejich řešení</i> . [závěrečná zpráva k vědeckému úkolu VU200 V01 21] 1. vyd. Brno: Vojenská akademie, 1995.

55	SEHMSDORF, M. <i>Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems</i> . 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2. S. 96.
56	ČECH, V., JEVICKÝ, J. <i>Analýza základních vlastností nestabilních hierarchických organizačních struktur organizací</i> . 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.
57	HOCHEDLINGER Michael. <i>Vom Ritterheer zur allgemeinen Wehrpflicht (I). Truppendienst</i> . 1998, Jg. 37, Nr. 6, S. 492-496.
58	<i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 75-80.
59	Viz BINKIN, M., KAUFMANN, WW. U.S. <i>Army Guard and Reserve: Rhetoric, Realities, Risks</i> . 1st Ed. The Brookings Institution, 1989. ISBN 0-8157-0379-X. Appendix C.
60	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3. <i>Slovník spisovné češtiny pro školu a veřejnost</i> . 2. vyd. Praha: AV ČR, 1994 [dotisk 2001]. ISBN 80-200-0493-9.
61	Tamtéž.
62	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
63	Tamtéž.
64	KALOUSEK, M. <i>Vládní vojsko 1939 – 1945. Vlastenci či zrádci?</i> 1. vyd. Praha: Libri, 2002. ISBN 80-7277-063-2.
65	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
66	Tamtéž.
67	-roub- Národní gardy ČSR (1918 – 1938). <i>Arevue</i> . 1993, roč. 45, č. 12, s. 25-27; <i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 498-502.
68	TOMEŠ, J. <i>Slovník k politickým dějinám Československa 1918-1992</i> . 1. vyd. Praha: Jiří Budka, 1994. ISBN 80-901549-2-1. s. 167.
69	-roub- Národní gardy ČSR (1918 – 1938). <i>Arevue</i> . 1993, roč. 45, č. 12, s. 25-27.
70	Tamtéž.
71	Viz <i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 187.

72	BUCHBENDER, O. et al. <i>Wörterbuch zur Sicherheitspolitik. Mit Stichworten zur Bundeswehr</i> . 4. Aufl. Bonn : Mittler & Sohn, 2002. ISBN 3-8132-0544-4.
73	Tamtéž.
74	Vývoj fenoménu švýcarské miliční armády blíže: FUHRER, H-R. <i>Wehrpflicht in der Schweiz – ein historischer Überblick</i> . In HALTNER, KW., KÜHNER, A. <i>Wehrpflicht und Miliz – Ende einer Epoche? Der europäische Streitkräftewandel und die Schweizer Miliz</i> . 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1999. ISBN 3-7890-6104-2, S. 67-78.
75	KRÁTKÝ Jaroslav. Četnictvo – vznik a tradice (I). <i>AR 2005</i> , 1996, roč. [nezjištěn], č. 5, s. 13.
76	UHLÍŘ Lubomír. Četnictvo habsburské monarchie v míru a ve válce. <i>Historie a vojenství</i> . 1996, roč. 45, č. 1. s. 3-30.
77	KRÁTKÝ Jaroslav. Četnictvo – vznik a tradice (I). <i>AR 2005</i> , 1996, roč. [nezjištěn], č. 5, s. 13.
78	Viz www.defense.gouv.fr/sites/gendarmerie/
79	Viz www.gendarmerie.de
80	Viz www.gendarmerie.gv.at
81	<i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 281-284.
82	(la) Aká je hitória vojenském policie? <i>Arevue</i> . 1990, roč. 43, č. 12, s. 34-35.
83	Mírová smlouva č. 217/1921 Sb., <i>Mírová smlouva mezi mocnostmi Spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsaná ve Versailles dne 28. června 1919</i> .
84	MASSON, P. <i>Historie německé armády 1939-1946</i> . 2. vyd. Praha: Naše vojsko, 2001. ISBN 80-206-0604-1, s. 9.
85	PRAŽSKÝ, M. aj. <i>Německá spolková republika</i> . 1. vyd. Praha: Pressfoto, 1980. s. 31, 32; KOSTLÁN, A., MORAVCOVÁ, D. a VANÍČEK, V. <i>Encyklopedie dějin Německa</i> . 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2001. ISBN 80-237-3590-X, s. 309.
86	<i>Die Deutsche Demokratische Republik. Daten, fakten, Analyse</i> . Aktualisierte Aufl. Köln: Komet, 2003. ISBN 3-89836-347-3. S. 158, 172.
87	http://www.dhm.de/lemo/html/DasGeteilteDeutschland/JahreDesAufbausInOstUndWest/-Wiederbewaffnung/bundesgrenzschutz.html
88	Blíže BÍLEK, J. <i>Pomocné technické prapory. O jedné z forem zneužití armády k politické perzekuci</i> . 1. vyd. Praha: ÚDV zločinů komunismu, 2002. ISBN 80-902885-7-X; BÍLEK Jiří, Vojáci druhé kategorie II, <i>Historie a vojenství</i> . 1997, roč. 46, č. 6, s. 55-86.

89	BÍLEK Jiří. Technické jednotky československé armády v letech 1951-1963. <i>Historie a vojenství</i> . 1994, roč. 43, č. 5, s. 49-79.
90	O činnosti jednoho z posledních stavebních útvarů viz UHLÍŘ, S. 101. <i>Silniční stavební prapor</i> . 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 1997.
91	FÜRST Rudolf. Ekonomické aktivity čínské armády. <i>Mezinárodní politika</i> . 1998, roč. 22, č. 5, s. 28-30.
92	Srovnej zejména část 12 vládní nařízení č. 141/1927 Sb., <i>jímž se vydávají nové branné předpisy</i> .
93	Bližze DRŠKA Pavel. Účast' ČSĽA na hospodárskej výstavbe pri nástupe k budovaniu socializmu v rokoch 1948-1954. <i>Historie a vojenství</i> . 1981, roč. 30, č. 2, s. 76-97.
94	MJØSET, L., VAN HOLDE, S. Killing for the state, dying for the nation: an introductory essay on the life cycle of conscription into Europe's armed forces. In <i>The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces</i> . 1st ed. Oxford : Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 3-94.
95	Zajímavé je pročíst si publikaci MIKULÍN, A. <i>Vojensko-politický slovník</i> . 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987 problém spojení branné povinnosti a ideologie však není typické jen pro socialistické státy viz FOREST, A. Conscription as ideology: revolutionary France and the nation in arms. In <i>The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces</i> . 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 95-115.
96	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
97	KLUGE, F., SEEBOLD, E. <i>Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache</i> . 24. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-017473-1.
98	ONIONS, CT., FRIEDRICHSEN, GWS, et DURCHFELD, RW. <i>The Oxford dictionary of english etymology</i> . 10th ed. New York: Oxford University Press, 1998. ISBN 0-19-861112-9.
99	KÜRCHNER, J. <i>Universalkonversationslexikon</i> , 3. Aufl. Berlin: Hermann Hillger Verlag, 1900;
100	Bližze NEUMANN Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. <i>Finanzarchiv</i> . 1887, Jg. 4, Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
101	MOORE, AB. <i>Conscription and Conflict in the Confederacy</i> . 1st ed. [1st published 1924] South Carolina : University of South Carolina Press, 1996. ISBN 1-57003-152-5. pp. 27-51.
102	Tamtéž.

103	PURVIS, TL. <i>Encyklopedie dějin USA</i> . 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-240-0294-9. s. 331.
104	Srovnej vládní nařízení č. 141/1927 Sb., <i>jímž se vydávají nové branné předpisy</i> ; zákon č. 92/1949 Sb., <i>Branný zákon</i> ; zákon č. 218/1999 Sb., <i>o rozsahu branné povinnosti a vojenských správních úřadech (branný zákon)</i> ; zákon č. 585/2004 Sb., <i>o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)</i> .
105	PURVIS, TL. <i>Encyklopedie dějin USA</i> . 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-240-0294-9. s. 332.
106	ONIONS, CT., FRIEDRICHSEN, GWS. et DURCHFELD, RW. <i>The Oxford dictionary of english etymology</i> . 10th ed. New York: Oxford University Press, 1998. ISBN 0-19-861112-9.
107	Srovnej zákon č. 585/2004 Sb., <i>o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)</i> ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 218/1999 Sb., <i>o rozsahu branné povinnosti a vojenských správních úřadech (branný zákon)</i> ve znění pozdějších předpisů.
108	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
109	ONIONS, CT., FRIEDRICHSEN, GWS. et DURCHFELD, RW. <i>The Oxford dictionary of english etymology</i> . 10th ed. New York: Oxford University Press, 1998. ISBN 0-19-861112-9.
110	<i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 247-249.
111	Srovnej DUIĆ Mario. Personalökonomie in den Miliz-Steritkräften Schwedens und der Schweiz. <i>Truppendienst</i> . 1980, Jg. 19, Nr. 4, S. 321-325.
112	MIKULÍN, A. <i>Vojensko-politický slovník</i> . 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1987. s. 29.
113	Viz FINIS-SIEGLER, B. <i>Konversion des Zivildienstes – eine sozialpolitische Betrachtung</i> . In: <i>Auslaufmodell Wehrpflichtarmee</i> . 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 1997. ISBN 3-925099-17-4. S. 33-46
114	Viz <i>Zivildienstreformkommission – Endbericht – Buch 1</i> . 1. Aufl. Wien: BMI, 2005 S. 1-4. [www.zivildienstreform.at]; <i>Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr. Bericht der Kommission an die Bundesregierung</i> . 1. Aufl. Berlin/Bonn: Kommission „Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr“, 2000. S. 67.
115	PAVEL, J. <i>Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918-1938</i> . [Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky] 1. vyd. Praha: Hlávková nadace, 2004. ISBN 80-86729-14-1. s. 23.

116	Bliže k obsahu činnosti jednotlivých kategorií civilních zaměstnanců v prvorepublikovém Československu BÍLEK Jiří. Občanští zaměstnanci vojenské správy a jejich odbovové organizace v letech 1918-2000. <i>Historie a vojenství</i> . 2000, roč. 49, č. 3, s. 617-645.
117	Srovnej § 125 zákona č. 65/1965 Sb., <i>zákoník práce</i> ve znění pozdějších předpisů § 18 až § 20 nař. vl. č. 108/1994 Sb., <i> kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony</i> ve znění pozdějších předpisů a § 204 zákona č. 262/2006 Sb., <i>Zákoník práce</i> .
118	Viz (ČTK) Armádě se v kraji nedaří naplnit rotu aktivních záloh. <i>Mladá fronta Dnes</i> . 2005, roč. 16, č. [23. 11. 2005], s. 3; GAZDÍK Jan. Český „záložník“ - druh na vyměnění. <i>Mladá fronta Dnes</i> . 2005, roč. 16, č. [28. 12. 2005], s. 9; (mib) Zálohám chybí dostatek lidí. <i>Mladá fronta Dnes</i> . 2006, roč. 17, č. [9. 3. 2006], s. 4.
119	OETKER Friedrich. Die Wehrpflicht im Deutschen Reiche und in Oesterreich-Ungarn. <i>Archiv des öffentlichen Recht</i> . 1917, Jg. 40, Nr. 1, S. 1-128. [www.digizeitschriften.de].
120	<i>Magazin pro účastníky vojensko-občanské přípravy vojáků v základní službě</i> . 1. vyd. Praha : FMO, 1992, Aj pozemné vojsko sa mení. 16-17.
121	Bliže <i>Auf Kurz</i> . Informationsheft der Marineamtteilung POCAR M. 2005, Jg. 2, Nr. 1. [http://www.dmkn.de/1779/ruestung.nsf/881936271D1BA6C0C125700C00540D38/\$File/auf%20kurz%20i%202005.pdf]
122	<i>Wehrpflicht im 21. Jahrhundert. Mehr Sicherheit für alle</i> . 1. Aufl. Berlin : BMVg, 2002. S. 14.
123	http://www.cpm-st-augustin.de/set/publikationen/Update-7.pdf
124	REJZEK, J. <i>Český etymologický slovník</i> . 1. vyd. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-86-3.
125	KLUGE, F., SEEBOLD, E. <i>Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache</i> . 24. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002. ISBN 3-11-017473-1; SANDERS, W. <i>Was die Wörter uns verraten. Kleine Geschichten rund um die Sprache</i> . 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2000. ISBN 3-406-42167-9.
126	SANDERS, W. <i>Was die Wörter uns verraten. Kleine Geschichten rund um die Sprache</i> . 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2000. ISBN 3-406-42167-9. S. 27-28.
127	PEARCE, DW. <i>Macmillanův slovník moderní ekonomie</i> . 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.

128	Viz BEIWINKEL, K. <i>Wehrgerechtigkeit als finanzpolitisches Verteilungsproblem</i> . 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1986. ISBN 3-8204-8965-7. Problém byl vědecky řešen již v době zavedení branné daně, jak dokazuje monografie věnované této problematice SCHOTT, A. <i>Die französische Wehrsteuer nach dem Gesetze vom 15. Juli 1889</i> . 1. Aufl. Jena: Gustav Fischer, 1893. Další literaturu lze dohledat v článku NEUMANN, Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. <i>Finanzarchiv</i> , 1887, Jg. 4. Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
129	<i>Armáda a národ</i> . 1. vyd. Praha: Národní rada Československá, 1938. s. 331.
130	Klasifikaci osobních úkonů občanů ve prospěch státu lze najít v PERNICA Bohuslav. Ještě k branné povinnosti. (Příspěvek k otázce systematizace osobních úkonů občana v odvětví obrany). <i>Vojenské rozhledy</i> , 2006, roč. 15, č. 2, s. 106-113.
131	BROAD, R. <i>Conscription in Britain 1939-1964. The militarisation of a generation</i> . 1st ed. Abington: Routledge, 2006. ISBN 0-714-64701-8. pp. 45-49.
132	http://www.dfg-vk.de/4_3/99_4_f.htm
133	http://www.ambberlin.um.dk/NR/rdonlyres/68FD9732-EAE9-4A1B-931F-835EB12FF0AD/0/050316wehrpflicht.pdf
134	HOCHEDLINGER Michael. Vom Ritterheer zur allgemeinen Wehrpflicht (II). <i>Truppendienst</i> . 1999, Jg. 38, Nr. 1, S. 22-28.
135	Viz např. vl. nař. č. 141/1927 Sb., <i>kterým se vydávají nové branné předpisy</i> .
136	http://de.wikipedia.org/wiki/Einj%C3%A4hrig-Freiwilliger ; podrobněji OETKER Friedrich. Die Wehrpflicht im Deutschen Reiche und in Oesterreich-Ungarn. <i>Archiv des öffentlichen Recht</i> . 1917, Jg. 40, Nr. 1, S. 1-128. [www.digizeitschriften.de].
137	Další podrobnosti lze najít na http://www.weltkriege.at/Justiz/wehrgesetz.htm
138	http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.e/e338266.htm
139	Viz např. nař. vl. č. 121/1960 Sb., <i>o stanovení doby trvání základní služby absolventů vysokých škol, zařazených do vojenské přípravy na těchto školách</i> ; § 1 nař. vl. č. 17/1990 Sb., <i>o změně doby trvání základní vojenské služby</i> .
140	Srovnej § 30 až § 32 zákona č. 92/1949 Sb., <i>Branný zákon</i> .
141	§ 30 až § 32 zákona č. 92/1949 Sb., <i>Branný zákon</i> ve znění pozdějších předpisů.

142	Viz např. § 22 zákona č. 218/1999 Sb., <i>o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon)</i>
143	BÍLEK, J. <i>Pomocné technické prapory. O jedné z forem zneužití armády k politické perzekuci</i> . 1. vyd. Praha: ÚDV zločinů komunismu, 2002. ISBN 80-902885-7-X. s. 21-22.
144	<i>Gesetz über den zivilen Ersatzdienst</i>
145	<i>Wehrpflichtgesetz WPfG</i> von 21. 7. 1956 [http://www.gesetze-im-internet.de/wehrpflg/index.html]
146	TOBISASSEN, P. <i>Wehrgerechtigkeit 2005</i> . 1. Aufl. Bockhorn: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V., 2005. S. 10.
147	K problému redukce a restrukturalizace Bundeswehru po spojení s Národní lidovou armádou blíže v <i>Armee der Einheit</i> . 1. Aufl. Bonn: BMVg, 2000. [www.bundeswehr.de]
148	SEHMSDORF, M. <i>Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems</i> . 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2. S. 74.
149	2. Wehrpflicht- und Zivildienstgesetz geändert. <i>KDV-Aktuell</i> . 2004, Jg. 9, Nr. 1. S. 2-3 [www.zentralstelle-kdv.de/aktuell33.pdf]; <i>KDV-Aktuell</i> . 2003, Jg. 8, Nr. 2. [www.zentralstelle-kdv.de/aktuell20.htm]
150	<i>KDV-Aktuell</i> . 2003, Jg. 8, Nr. 2. [www.zentralstelle-kdv.de/aktuell20.htm]
151	http://www.kampagne.de/Wehrpflichtinfos/Musterung.php
152	Na změkčení vstupních požadavků na fyzickou kondici u určitých služebních zařazení přistoupila AČR od roku 2006, což umožnilo splnit rekruční cíl viz DANDA Oldřich. České rekruty lákají tanky a padáky. <i>Právo</i> , roč. 16, č. 174 [28. 7. 2006], s. 3.
153	Srovnej např. § 19 zákona č. 218/1999 Sb., <i>o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon)</i> .
154	Kritiku nespravedlnosti služební povinnosti, tj. propastného rozdílu mezi deklarovaným principem všeobecnosti a skutečností lze najít i na s. 35-36 v OETKER Friedrich. Die Wehrpflicht im Deutschen Reiche und in Oesterreich-Ungarn. <i>Archiv des öffentlichen Recht</i> . 1917, Jg. 40, Nr. 1, S. 1-128. [www.digizeitschriften.de].
155	Viz PERNICA, B. <i>Branná povinnost jako daň v úkonech a otázka její spravedlnosti</i> . In The XIth International Conference Theoretical and Practical Aspects of Public Finance [sborník abstraktů s. 32 + CD]. 1. vyd. Praha: VŠE, 2006. ISBN 80-245-1032-4.

156	Srovnej např. <i>Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres</i> vom 17. 8. 1964 [http://www.gesetze-im-internet.de/sozdig/index.html]; <i>Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres</i> vom 17. 12. 1993 [http://www.gesetze-im-internet.de/f_jfg/index.html]; <i>Entwicklungshelfer-Gesetz</i> vom 18. 6. 1969 [http://www.gesetze-im-internet.de/ehfg/index.html]
157	<i>Für mich und für andere. – Freiwilliges Soziales Jahr. Freiwilliges Ökologisches Jahr.</i> 2. Aufl. Bonn : Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003. S. 53-55.
158	<i>Entwicklungshelfer-Gesetz</i> vom 18. 6. 1969. [http://www.gesetze-im-internet.de/ehfg/index.html]
159	<i>Informationsblatt „Andere Dienste im Ausland“ nach § 14b des Zivildienstgesetzes (ZDG).</i> 1. Aufl. Köln: BAZ, 2005.
160	<i>Zivilschutzgesetz</i> vom 25. 3. 1997 [http://www.gesetze-im-internet.de/zsg/index.html]
161	<i>Verordnung über die Mitwirkung der Helfer und Helferinnen im Technischen Hilfswerk</i> vom 11. 1. 2004 [http://www.gesetze-im-internet.de/thw-mitwv/index.html]
162	<i>Alternativen zum Zivildienst. Eine Kurzinforamtion.</i> 1. Aufl. Köln: BAZ, 2005.
163	Viz www.thw.bund.de
164	<i>Verordnung über die Mitwirkung der Helfer und Helferinnen im Technischen Hilfswerk</i> vom 11. 1. 2004 [http://www.gesetze-im-internet.de/thw-mitwv/index.html]
165	Nař. vl. ř. 129/1938 Sb., <i>o přednosti uchazečů, kteří vykonali vojenskou službu prezenční, při přijímání do veřejných služeb.</i>
166	Viz nař. vl. ř. 151/1920 Sb., jimž se provádí zákon ze dne 24. 7. 1919, ř. 462 Sb. z. a n., <i>o propůjčování míst legionářům</i> ; nař. vl. ř. 12/1921 Sb., <i>ku provedení zákona ze dne 23. 5. 1919 ř. 282 Sb. z. a n., o úlevách při přijímání legionářů do státních úřadů.</i>
167	Viz § 4 odst. 5 nař. vl. ř. 330/2003 Sb., <i>o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě</i> ve znění pozdějších předpisů.
168	Např. NEUMANN, Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. <i>Finanzarchiv</i> , 1887, Jg. 4. Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
169	Jednou z posledních velkých studií problému je BEIWINKEL, K. <i>Wehrgerechtigkeit als finanzpolitisches Verteilungsproblem.</i> 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1986. ISBN 3-8204-8965-7.

170	<i>Bundesgesetz vom 12. Juni 1959 über die Wehrpflichtersatzabgabe (WPEG)</i> [http://www.admin.ch/ch/d/sr/c661.html]
171	<i>Dvacet let československé armády v osvobozeném státě.</i> 1. vyd. Praha: 1938, MNO. s. 74
172	PAVEL, J. <i>Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918-1938.</i> [Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky] 1. vyd. Praha: Hlávkova nadace, 2004. ISBN 80-86729-14-1. s. 48.
173	F.M. Die Wehrsteuer im deutschen Reich. <i>Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik.</i> 1881, Bd. 36, Nr. 3, S. 299-310. [www.digizeitschriften.de]
174	Blíže NEUMANN, Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. <i>Finanzarchiv</i> , 1887, Jg. 4. Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
175	F.M. Die Wehrsteuer in Frankreich. <i>Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik.</i> 1890, Bd. 55, Hf. 2, S. 299-310. [www.digizeitschriften.de]
176	FERSCH Hans. Die Wehrsteuer. (eine vergleichende Studie). <i>Finanzarchiv.</i> 1911, Jg. 28, Bd. 1, S. 167-210. [www.digizeitschriften.de]
177	Blíže NEUMANN, Fr. J. Die Wehrsteuer. Beiträge zur Erkenntnis und Beurteilung dieser Steuer. <i>Finanzarchiv</i> , 1887, Jg. 4. Bd. 1. S. 109-238. [www.digizeitschriften.de]
178	Problémem se podrobně zabývá BEIWINKEL, K. <i>Wehrgerechtigkeit als finanzpolitisches Verteilungsproblem.</i> 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1986. ISBN 3-8204-8965-7. Stručně vysvětlení problému viz NEUBAUER Günter. Wehrgerechtigkeit als Teilproblem einer gerechten Steuerpolitik. <i>Finanzarchiv</i> , 1984, Jg. 42, Hf. 1, S. 107-125. [www.digizeitschriften.de]
179	Blíže např. PERNICA, B. <i>Efektivnost a kvalita ve veřejném sektoru - problém branné povinnosti [civilní služby]</i> . In <i>Veřejná ekonomika a správa 2005</i> . [sborník abstraktů + CD] 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU, 2005. ISBN 80-248-0876-5, s. 34.
180	ZÁSTĚRA Josef. <i>Determinanty početních stavů a bariéry doplňování ozbrojených sil.</i> [prezentace] konference Cílená regulace početních stavů ozbrojených sil. Praha: MO ČR, 5. – 6. dubna 2000.
181	NEČAS Petr. Profesionální armáda: klady a zápory. <i>Vojenské rozhledy.</i> 1999, roč. 8, č. 2, s. 28-33.
182	GAZDÍK Jan. Chtějí k armádě, ale s kondicí jsou na šťiru. <i>Mladá fronta Dnes</i> , 2004, roč. 15, č. [1. 3. 2004], A/5; GAZDÍK Jan. Armáda marně shání zdatné rekruty. <i>Mladá fronta Dnes</i> , 2004, roč. 15, č. [3. 7. 2004], A/4.

183	Nař. vl. č. 17/1990 Sb., o změně doby trvání základní vojenské služby.
184	Zákon č. 188/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje branný zákon č. 92/1949 Sb. ve znění pozdějších předpisů.
185	§ 1 odst. 3 zákona č. 73/1990 Sb., o civilní službě a zákona č. 18/1992 Sb., o civilní službě.
186	GAZDÍK Jan, CHOCHOLA Jaromír. Většina vysokoškoláků se vyhne vojně. <i>Mladá fronta Dnes</i> , 1999, roč. 10, č. [27. 2. 1999], s.1; K důsledkům absence vysokoškoláků v ozbrojených silách blíže PERNICA Bohuslav. Vojáci základní služby a demokratická kontrola ozbrojených sil v České republice (kritické poznámky). <i>Vojenské rozhledy</i> , 2002, roč. 11, č. 4, s. 79-85.
187	ZÁSTĚRA Josef. <i>Determinanty početních stavů a bariéry doplňování ozbrojených sil</i> . [prezentace] konference Cilená regulace početních stavů ozbrojených sil. Praha: MO ČR, 5. – 6. dubna 2000.
188	KRYZÁNEK Ladislav. Čínská armáda má nový úkol: dohnat USA. <i>Mladá fronta Dnes</i> . 2003, roč. 14, č. [18. 9. 2003], s. 12.
189	Viz KLÍMA Ladislav. Klasifikace výdajů na obranu v mezinárodním systému strategického plánování obrany. <i>Vojenské rozhledy</i> . 1994. roč. 2, č. 4. s. 37-50.
190	Viz PERNICA, B. <i>Příspěvek k metodice posuzování využití vnějších zdrojů v ozbrojených silách ČR</i> . In Využití vnějších zdrojů v podmínkách AČR. 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006. ISBN 80-7231-143-3. s. 32-41.
191	Problém odchodu o masových armád v důsledku změn v demografickém potenciálu mladých mužů je rozebírán v HALTINER, KW. <i>Die Wehrpflicht vor dem Aus? Europas Streitkräfte im Umbruch</i> . In PRÜFERT, A. Hat die allgemeine Wehrpflicht in Deutschland eine Zukunft? 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2003. ISBN 3-8329-0311-9. S. 21-38.
192	Podrobně o způsobu a průběhu ozbrojených sil určených k obraně socialismu HEINZE Dieter. Die Mobilmachung der National Volksarmee der DDR. <i>Österreichische Militärische Zeitschrift</i> . 2001, Jg. 39, Nr. 2, S. 199-210.
193	Blíže ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. <i>Personální vývoj v rezortu obrany (1990 - 2001)</i> 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002.
194	Blíže k tématu nákladového poměru PERNICA, B. <i>Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti</i> . [doktorská disertační práce] 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2003.
195	BÍLEK Jiří. Občanští zaměstnanci vojenské správy a jejich odborové organizace v letech 1918-2000. <i>Historie a vojenství</i> . 2000, roč. 49, č. 3, s. 617-645.

196	ŠTEFANSKÝ Michal. Studená vojna a jej dôsledky pro Československo v rokoch 1951 – 1953. <i>Historie a vojenství</i> . 2003, roč. 52, č. 3-4, s. 672-675.
197	O cílech a průběhu této transformace viz např. <i>Bílá kniha o obraně České republiky</i> . 1. vyd. Praha: MO ČR, 1995.
198	DERYCKER Maurice, RENTERGHEM A. van. Některé zkušenosti z profesionalizace belgické armády. <i>Vojenské rozhledy</i> . 1999, roč. 8, č. 2, s. 79-82; MANIGART, P. <i>Erste Erfahrungen mit der neuen belgischen Berufsarmee</i> . In HALTINER, 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.54-63.
199	AJANGIZ, R. <i>Kriegsdienstverweigerung in Spanien</i> . In <i>Kriegsdienstverweigerung in Europa</i> . 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, 1998. ISBN 3-925099-18-2. S. 18-22.
200	O úspornosti civilní služby viz PERNICA, B. <i>Problém spravedlnosti a hospodárnosti služby vojáků základní služby v ozbrojených silách ČR a občanů ve výkonu civilní služby</i> . In: <i>Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn</i> . Praha: Univerzita Karlova PF, 2004. ISBN 80-85889-57-9, s. 117-124. [Mezinárodní konference Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn. Praha: PF UK v Praze 18. až 19. 9. 2003].
201	<i>Die Bundeswehr – sicher ins 21. Jahrhundert. Eckpfeiler für eine Erneuerung von Grund auf</i> . 1. Aufl. Bonn: BMVg, 2000. S. 29-32. [www.bundeswehr.de]
202	Srovnání náležitostí pro základní vojenskou službu a další dobrovolnou základní službu viz http://www.reserveoffizier.bundeswehr.de/02DB04000000001/vwContentByKey/W269GJ4R962INFODE/\$File/Leistungskatalog_2005.pdf
203	http://forsvaret.dk/FKO/eng/Chief+of+Defence/Transformation/ http://www.amberlin.um.dk/NR/rdonlyres/68FD9732-EAE9-4A1B-931F-835EB12FF0AD/0/050316wehrpflicht.pdf
204	Problémem se zabývá PERNICA Bohuslav, MÜLLEROVÁ Petra. Přidavek na bydle ní – požehnáni nebo prokletí?. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 1, s. 62-70; MÜLLEROVÁ, P. <i>Efektivnost a spravedlnost při poskytování platu příslušníkům ozbrojených sil České republiky</i> . [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006.
205	<i>Wehrpflicht im 21. Jahrhundert. Mehr Sicherheit für alle</i> . 1. Aufl. Berlin: BMVg, 2002. S. 19.
206	Výčet pro a proti lze najít v SOMMER, T. <i>Auswahlwehrpflicht und Wehrgerechtigkeit</i> . In PRÜFERT, A. <i>Hat die allgemeine Wehrpflicht in Deutschland eine Zukunft?</i> 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2003. ISBN 3-8329-0311-9. S. 59-67.

207	Pro základní seznámení se s konceptem lidského kapitálu lze využít výborného materiálu VALENČÍK, R. aj. <i>Efektivnost investování do lidského kapitálu. Souhrn materiálů zpracovaných při řešení grantového projektu GA ČR 402/03/0128</i> [CD]. 1. vyd. Praha: Express, 2005. ISBN 80-86754-51-0.
208	PEARCE, DW. <i>Macmillanův slovník moderní ekonomie</i> . 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.
209	Tamtéž.
210	koncept byl použit již v roce 1984 v NEUBAUER Günter. Wehrgerechtigkeit als Teilproblem einer gerechten Steurpolitik. Finanzarchiv, 1984, Jg. 42, Hf. 1, S. 107-125. [www.digizeitschriften.de] Komplexní použití konceptu nákladů ušlé příležitosti ve spojení s teorií lidského kapitálu obsahuje SCHLEICHER, M. <i>Die Ökonomie der Wehrpflicht. Eine Analyse unter besondere Berücksichtigung der Grundsätze der Besteuerung</i> . 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 1996. ISBN 3-631-30951-1.
211	PEARCE, DW. <i>Macmillanův slovník moderní ekonomie</i> . 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.
212	Úvahu k tématu škodlivosti/prospěšnosti branné povinnosti ve Švýcarsku lze najít v ZIMMERMANN, S. <i>Militärkarriere und Privatwirtschaft – Vereinbarkeit von privater und militärlitäreischer Karriere</i> . In HALTNER, KW., 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. 87-90.
213	Vývoj problému profesionalizace velmi podrobně shrnuje kniha ROSTKER, B. <i>The evolution of the All-Volunteer Force</i> . 1st ed. Santa Monica: RAND, 2006. ISBN 0-8330-3895-8.
214	SEHMSDORF, M. <i>Wehrpflicht – versus Freiwilligenarmee. Ausgewählte ökonomische Aspekte der Wehrsystems</i> . 1. Aufl. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 1998. ISBN 3-86064-698-2. S. 46-49. Jednou ze studií zabývajících se odhadem nákladů profesionalizace v ČR byla PERNICA, B. <i>Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti</i> . [doktorská disertační práce] 1. vyd. Výškov: VVŠ PV, 2003.
215	Viz POLÁČKOVÁ, R. <i>Analýza systému odměňování profesionálních vojáků v ozbrojených silách USA</i> . [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006.
216	Platí to i pro miliční ozbrojené síly viz ZIMMERLI Christoph. Militärische Aus- und Weiterbildung, ihr Nutzen für die Wirtschaft. <i>Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift</i> . 2005, Jg. 171, Nr. 3, S. 22-23.
217	<i>Gesetz zur Fortentwicklung der soldatenversorgungsrechtlichen Berufsförderungen (Berufsförderungsfortentwicklungsgesetz - BfFentwG) vom 5. 5. 2005</i> . [http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F8900489C69/vwContentByKey/W26HXG83390INFODE/\$File/BfFEntwG.pdf]

218	Blíže www.bfd.bundeswehr.de ; podrobněji o Berufsförderungsdienst ORTHEN Jörg. Attraktive Bildungsangebote. Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. <i>Truppenpraxis</i> . 1998, Jg. 42, Nr. 12, S. 810-815.
219	Základní teorii problému lze najít v KILBURN, MR., LOUIE, R. et GOLDMAN, DP. <i>Patterns of Enlisted Compensation</i> . 1st ed. Santa Monica: RAND, 2001. ISBN 0-8330-2479-5.
220	Viz PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.
221	Podrobnější rozdělení personálu jednotlivých složek podle skupin odborností a délky závazku lze najít HOSEK, JR., ASCH, B. <i>Looking to the Future. What Does Transformation Mean for Military Manpower and Personnel Policy?</i> 1st ed. Santa Monica: RAND, 2004. ISBN 0-8330-3587-8.
222	(CNN, vpl, rm) Pentagon povolá mariňáky i nedobrovolně. <i>Právo</i> . 2006, roč. 16, č. 197 [24. 6. 2006], s. 12; hg Personalprobleme bei der US Army. <i>Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift</i> . 2005, Jg. 171, Nr. 5, S. 56.
223	KLÜMPER, M. <i>Legitimation für die Wehrpflicht?</i> 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 2002. ISBN 3-631-39280-X, S. 120-122.
224	HARRELL, MC., BECKETT, MK., CHIEN, ChS. et SOLLINGER, JM. <i>The Status of Gender Integration in the Military: Analysis of Selected Occupations</i> . 1st ed. Santa Monica: RAND, 2002. ISBN 0-8330-3093-0. pp 1-6.
225	MELNIČUK Petr. Pilotka na pravém sedadle. <i>Víkend (magazín HN)</i> , 2005, roč. 14, č. 20 [20. 5. 2005], s. 15-17.
226	(ČTK) Sidlo prezidenta začaly střežit i ženy. <i>Mladá fronta Dnes</i> , 2005, roč. 16, č. 46 [24. 2. 2005], s. 2.
227	Např. KLÜMPER, M. <i>Legitimation für die Wehrpflicht?</i> 1. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 2002. ISBN 3-631-39280-X, S. 135-148.
228	PŘÍVĚTIVÝ Lubomír. Tělesná zdatnost a ženy v Armádě České republiky. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2006, roč. 15, č. 2. s. 162-164,
229	Tamtéž.
230	<i>Sample Survey of the Health Status of the Czech Population - HIS CR</i> . 1st ed. Praha: UZIS CR, 2004. ISBN 80-7280-301-8. [www.uzis.cz/cz/publikac\knihovna_uzis_pdf\hisan2002.pdf]
231	<i>Aktuální informace č. 68/2004. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za rok 2003</i> . Praha: UZIS CR, 27.10.2004. [www.uzis.cz]

232	ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. <i>Personální vývoj v rezortu obrany (1990 - 2001)</i> I. vyd. Praha: MO ČR, 2002, s. 33.
233	Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů.
234	TOBIASSEN Peter. Wehrpflicht und Zivildienst aus volkswirtschaftlicher Sicht. In <i>Geht es ohne Zivis nicht? – Die Zukunft des Zivildienstes</i> . 1. Aufl. Bremen: Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissengründen e.V., 2000. ISBN 3-925099-20-4. S. 23-27.
235	Vypočteno podle DUINDAM, S. <i>Military Conscription. An Economic Analysis of the Labour Component in the Armed Forces</i> . 1st ed. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999. ISBN3-7908-1203-X. table 5.2.
236	Viz PERNICA, B. <i>Příspěvek k metodice posuzování využití vnějších zdrojů v ozbrojených silách ČR</i> . In <i>Využití vnějších zdrojů v podmínkách AČR</i> . 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006. ISBN 80-7231-143-3. s. 32-41.
237	Přehled průměrných mzdách podle povolání a oborů je sledován v České republice Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce sociálních věcí ČR. Údaje jsou přístupné na internetových stránkách těchto institucí. Platy, tzn. odměna za vykonanou práci u institucí napojených na státní rozpočet nebo zřizovaných státem jsou dále sledovány Ministerstvem financí ČR.
238	Viz PERNICA Bohuslav. Problém privatizace vojenských činností a veřejného podnikání v odvětví obrany. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2006, roč. 15, č. 2, s. 32-39.
239	Problém je podrobněji rozebrán v PERNICA, B. <i>Profesionalizace Armády České republiky a problém hospodárnosti</i> . [doktorská disertační práce] 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2003.
240	ROWE, DM. Globalization, conscription and anti-militarism in pre-world War I Europe. In <i>The Comparative Study of Conscription in the Armed Forces</i> . 1st ed. Oxford: Elsevier Science Ltd., 2002. ISBN 0-7623-0836-2. pp 145-170.
241	Viz KÖNIG, M. <i>Die gesamtwirtschaftliche Effizienz der Wehrpflicht. Eine Untersuchung am Beispiel der Bundeswehr</i> . 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier, 2001. ISBN 3-89873-085-9. S. 53-79.
242	Rovnice týkající modelu trhu práce vycházejí z KÖNIG, M. <i>Die gesamtwirtschaftliche Effizienz der Wehrpflicht. Eine Untersuchung am Beispiel der Bundeswehr</i> . 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier, 2001. ISBN 3-89873-085-9. S. 53-79.
243	Viz paragrafy 60, 69, 70 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů.

244	Viz paragrafy 131 až 141 zákona č. 221/1999 Sb., <i>o vojácích z povolání</i> ve znění pozdějších předpisů.
245	Viz § 33 zákona č. 76/1959 Sb., <i>o některých služebních poměrech vojáků</i> ve znění pozdějších předpisů.
246	Srovnej ČECH, V., JEVICKÝ, J. <i>Analýza základních vlastností nestabilních hierarchických organizačních struktur organizací</i> . 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.
247	Viz např. <i>Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2004</i> . 1. vyd. Praha: ČSÚ, 2005. [kód publikace 3111-05], [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3111-05]
248	ČECH, V., MÜLLER, A. <i>Meze zvyšování podílu vysokoškolsky vzdělaných osob v populaci</i> . In Proceedings of 32nd International Conference Modelling and Simulation of Systems MOSIS'98, Vol. 3, Svatý Hostýn - Bystřice pod Hostýnem, 1998, ISBN 80-85988-25-9. s. 149-156.
249	Viz např. vyhl. č. 270/1999 Sb., <i>kteou se stanoví kvalifikační předpoklady pro služební zařazení vojáků z povolání</i>
250	Vývoj projektu je shrnut v PERNICA Bohuslav. <i>Projekt bitevníku L-159 Alca v kontextu obranné a hospodářské politiky České republiky. Obrana a strategie</i> , 2004, roč. 4, č. 1, s. 131-137.
251	MAREK Vladimír. <i>Tanky nesnášejí dinosauří vejce. A-report</i> . 1998, č. 20, s. 8-9.
252	<i>A-report</i> . 2003, č. 24. [<i>Koncepce výstavby profesionální AČR a mobilizace ozbrojených sil ČR přepracovaná na změněný zdrojový rámec</i>]
253	GALATÍK Vlastimil. <i>AČR a tanky. Obrana a strategie</i> , 2002, roč. 2, č. 2. s. 91- 94.
254	<i>A-report</i> . 2003, č. 24 [<i>Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky</i>]. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2003. ISSN 1211-801X.
255	Čj.: 171/2-44/IO-2 <i>Stanovisko k návrhu ministra průmyslu a obchodu ČR ke schválení podmínek pro kapitálový vstup Boieng ČSA do a.s. Aero Vodochody</i> .
256	Bliže KREBS Jürgen. <i>Eine Aufgabe wie noch nie. Truppenpraxis</i> . 1991, Jg. 35 ,Nr. 3, S. 234-238.
257	Některé problémy se zařazením důstojníků zálohy do velení „rozběhnutých“ ozbrojených sil dobře popisuje kapitola <i>Officers a gentlemen</i> v BROAD, R. <i>Conscription in Britain 1939-1964. The militarisation of a generation</i> . 1st ed. Abington: Routledge, 2006. ISBN 0-714-64701-8. pp. 162-169.

258	MASSON, P. <i>Historie německé armády 1939-1946</i> . 2. vyd. Praha: Naše vojsko, 2001. ISBN 80-206-0604-1, s. 9.
259	Viz ČECH, V., KLABAN, V. <i>Výzkum a vývoj modelu hodnocení efektivity zbraní a výzbroje</i> . [závěrečná zpráva z projektu GA ČR č. 101/01/0377] 1. vyd. Brno: Akademie, o.p.s., 2002.
260	ČECH, V., JEVICKÝ, J. Problém rychlosti budování sboru pracovníků nové kategorie v organizaci a fenomén „personálního hrbu“. In <i>Služební kariéry v průřezu sociální politiky</i> [CD] 1. vyd. Praha: Carolina, 2003. [6. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů v ozbrojených silách a státní správě, Praha, MO ČR: 7. – 10. 10. 2002.]
261	Tamtéž.
262	Tamtéž.
263	Viz např. PERNICA, B. Problém hospodárnosti při zajištění kariéry vojáka v profesionální armádě. In <i>Služební kariéry v průřezu sociální politiky</i> . [CD] 1. vyd. Praha: Carolina, 2003. [6. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů v ozbrojených silách a státní správě, Praha, MO ČR: 7. – 10. 10. 2002.]
264	Viz např. PERNICA Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80; PERNICA Bohuslav, MÜLLEROVÁ Petra. Příklad na bydlení – požeňání nebo prokletí?. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 1, s. 62-70; PERNICA Bohuslav. Problém spravedlnosti na příkladu zajišťování bydlení v profesionálních ozbrojených silách. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 2, s. 61-65.
265	Viz <i>Smlouva o Evropské unii. Smlouva o založení Evropského společenství</i> . 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1994. ISBN 80-85865-02-5, Protokol o kritériích konvergence v článku 109j Smlouvy o založení Evropského společenství.
266	<i>Smlouva o Evropské unii. Smlouva o založení Evropského společenství</i> . 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1994. ISBN 80-85865-02-5, Protokol o postupu při nadměrném schodku.
267	DEFENSIE: €816 MILJOEN MINDER IN VIER JAAR [17. 8. 2002] http://www.regering.nl/regeringsbeleid/balkenende1/begroting2003/defensie.jsp?ComponentID=9716&SourcePageID=9668
268	Uznesenie vlády SR č. 604 z 5. júna 2002 k návrhu Dlhodobého plánu štruktúry a rozvoja ozbrojených síl SR – plánu rozvoja a rozvojových programov vrátane ich finančnej náročnosti. [www.rokovania.sk]
269	(pt) Dve percentá HDP nedá vojakom ani Fico. <i>Pravda</i> , 2006, roč. 16, č. 193 [21. 8. 2006], s. 2.

270	Viz <i>A-report</i> . 2003, roč. [neudán] č. 24. [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec.] 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X.
271	http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=7832
272	MAGENHEIMER, H. <i>Zur Frage der allgemeinen Wehrpflicht</i> . [Schriftreihe der LVAK 3/99] 1. Aufl. Wien: LVAK, 1999. ISBN 3-901328-38-6, S. 50.
273	DERYCKER Maurice, van RENTERGEN, A. Některé zkušenosti z profesionalizace belgické armády. <i>Vojenské rozhledy</i> . 1999, roč. 8, č. 2, s. 79-82.
274	Blíže ČECH, V., KLABAN, V. <i>Výzkum a vývoj modelu hodnocení efektivnosti zbraní a výzbroje</i> [závěrečná zpráva z projektu GA ČR č. 101/01/0377], 1. vyd. Brno: Akademie, o.p.s., 2002. s. 16.
275	Viz ČECH, V. Alokace zdrojů v rezortu obrany. [závěrečná práce kurzu generálního štábu] 1. vyd. Brno : Vojenská akademie, 2001; ČECH, V. <i>Finanční náročnost profesionální armády</i> . In Sborník referátů 5. mezinárodní konference o informatické podpoře personálních procesů [CD 2], 1. vyd. Praha: Carolina, 2002. [Praha: MO ČR 9. – 11. 10. 2001].
276	Koncept parity kupní síly byl v oblasti vojenství použit již při řešení tzv. PEMA paradoxu viz ENTHOVEN, AC., SMITH, KW. <i>How much is enough? Shaping the defense program 1961-1969</i> . reprint of the 1st ed. Santa Monica: RAND, 2005. ISBN 0-8330-3826-5. pp 132-142
277	http://www.nato.int/docu/comm/1999/9912-hq/fs-dci99.htm
278	PERNICA, B. <i>Skruté limity společné bezpečnostní politiky EU</i> . In Európská únia dnes a zajtra. [CD] 1. vyd. Bratislava: Vysoká škola ekónomie a manažementu verejnej správy, 2005. [Európská únia dnes a zajtra. (mezinárodní konference) Bratislava, Hotel Borik 24. 11. 2005]
279	Viz diskuse k problému PERNICA, B. <i>Problém spravedlnosti a hospodárnosti služby vojáků základní služby v ozbrojených silách ČR a občanů ve výkonu civilní služby</i> . In. Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn. Praha: Univerzita Karlova PF, 2004. ISBN 80-85889-57-9, s. 117-124. [Mezinárodní konference Bezpečnost ČR a potřeba ústavních změn. Praha: PF UK v Praze 18. až 19. 9. 2003]
280	Viz např. PERNICA Bohuslav, MÜLLEROVÁ Petra. Příklad na bydlení – požehnaní nebo prokletí?. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 1, s. 62-70; PERNICA Bohuslav. Problém spravedlnosti na příkladu zajišťování bydlení v profesionálních ozbrojených silách. <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 2, s. 61-65.
281	PERNICA Bohuslav. Armáda: pomalu k profesionálům. <i>Hospodářské noviny</i> . 2000, roč. 10, č. 148, [2. 8. 2000], s. 20.

282	Viz ČERNOCH, F., KRÁLOVEC, K. <i>Personální vývoj v rezortu obrany (1990 – 2001)</i> 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002.
283	Podrobnější rozbor problému lze najít v PEŠÁKOVÁ, A. <i>Zabezpečení vojáků z povolání rezortu MO ČR v souvislosti s ukončením služby v AČR</i> . [diplomová práce] 1. vyd. Vyškov: VVŠ PV, 2004; MATÝSKOVÁ, M. <i>Výsluhové náležitosti vojáků AČR - možnosti inovace poskytování jednotlivých dávek</i> . [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005.
284	Bližze PERNICA Bohuslav. <i>Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie)</i> . <i>Vojenské rozhledy</i> , 2005, roč. 14, č. 3, s. 71-80.
285	Viz MÜLLEROVÁ, P. <i>Efektivnost a spravedlnost při poskytování platu příslušníkům ozbrojených sil České republiky</i> . [diplomová práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2006.
286	Bližze např. ŠEDIVÁ, L. <i>Analýza zařazení zaměstnanců AČR do nové stupnice platových tříd u vybraného nákladového střediska</i> . [bakalářská práce] 1. vyd. Brno: Univerzita obrany, 2005.
287	<i>A-report. - Zvláštní číslo</i> [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky]. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X. s. 35.
288	<i>A-report</i> . 2003, roč. [neudán] č. 24. [Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a Mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec.] 1. vyd. Praha: MO ČR, 2002. ISSN 1211-801X, s. 6.
289	HRBÁČEK Jan. <i>Souboj o stíhačky začne dnes</i> . <i>Hospodářské noviny</i> . 2003, roč. 13, č. 144 [25. 7. 2003], s. 2.
290	Viz <i>Ozbrojené síly Slovenskej republiky – Model 2010</i> . Bratislava: MO SR, 2002. tab. II-19 a tab. II-20.
291	(CNN, vpl, rm) <i>Pentagon povolá mariňáky i nedobrovolně</i> . <i>Právo</i> . 2006, roč. 16, č. 197 [24. 6. 2006], s. 12.

SEZNAM RÁMEČKŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK

SEZNAM RÁMEČKŮ

A	Ministerstvo obrany, ministerstvo války a obranná agentura	18
B	Kde budovat vojenské posádky	29
C	Integrace ozbrojených sil do ekonomiky	31
D	Švýcarská garda	39
E	Landwehr, Landsturm a anglická míle	43
F	vládní vojsko	51
G	Československé gardy	52
H	Československé četnictvo	59
CH	Odvětví obrany poraženého Německa	60
I	Hospodářské aktivity čínských ozbrojených sil	61
J	Institut peněžní náhrady povinné vojenské služby	65
K	Dobrovolnická služba a práce ve SRN	94
L	Branná daň v Československu	96
M	Dobrovolná základní vojenská služba	118
N	Ozbrojené síly a podpora civilní kariéry	130
O	Overmanning aneb válčili jsme za	147
P	Strategie kvality velení mobilizovaných ozbrojených sil	165

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. č. 1:</i>	Odvětví obrany v České republice.....	19
<i>Obr. č. 2:</i>	Alokace zdrojů ozbrojeným silám.....	28
<i>Obr. č. 3:</i>	Problém rozpočtového omezení ozbrojených sil.....	34
<i>Obr. č. 4:</i>	Náklady ušlé příležitosti u konskripčních a profesionálních ozbrojených sil.....	35
<i>Obr. č. 5:</i>	Věkové rozložení v rámci dobrovolnických a zaměstnaneckých ozbrojených sil v roce 2001.....	45
<i>Obr. č. 6:</i>	Ozbrojené síly podle způsobu doplňování personální struktury.....	46
<i>Obr. č. 7:</i>	Průměrné náklady na pojištěnce u VZP dle jeho věku a pohlaví v roce 2003.....	66
<i>Obr. č. 8:</i>	Minimální náklady na vojína a práci zaměstnance v České republice v letech 1994 až 2004.....	72
<i>Obr. č. 9:</i>	Doplňování ozbrojených sil a odvětví obrany.....	77
<i>Obr. č. 10:</i>	Branně povinní a vojáci základní služby v populačních ročnících v České republice v letech 1993 až 2004.....	80
<i>Obr. č. 11:</i>	Branně povinní a vojáci základní služby v populačních ročnících v SRN v letech 1988 až 2010.....	81
<i>Obr. č. 12:</i>	Branná povinnost v Nizozemsku.....	84
<i>Obr. č. 13:</i>	Vývoj výnosu branné daně v Rakousku-Uhersku v letech 1881 až 1908.....	98

Obr. č. 14: Stav branecké populace v České republice v letech 1989 až 2000	99
Obr. č. 15: Vývoj civilní služby v České republice v letech 1990 až 2004	100
Obr. č. 16: Struktura personálu rezortu obrany České republiky v r. 2004	103
Obr. č. 17: Ozbrojené síly spojené s českým územím a podíl vojenských profesionálů v letech 1920 až 2005	107
Obr. č. 18: Ozbrojené síly spojené s českým územím a podíl civilního personálu v letech 1920 až 2005	111
Obr. č. 19: Faktory vedoucí k ukončení výkonu branné povinnosti	114
Obr. č. 20: Zájem o téma branné povinnosti ve sdělovacích prostředcích ve Španělsku v letech 1986 až 1996	115
Obr. č. 21: Vývoj branné soustavy v letech 1970 až 2000 u vybraných evropských států	117
Obr. č. 22: Příjem jednotlivce během jeho ekonomického života	123
Obr. č. 23: Výkon služební povinnosti jako zásah do ekonomického života jednotlivce	124
Obr. č. 24: Ekonomický život vojáka a odchod z vojenské kariéry	129
Obr. č. 25: Věkové složení složek vojenského personálu ozbrojených sil USA v roce 2000	133
Obr. č. 26: Ozbrojené síly USA a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1950 až 2005	136
Obr. č. 27: Ozbrojené síly Velké Británie a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1975 až 2005	137

Obr. č. 28: Ozbrojené síly Francie a podíl vojáků v hodnostních sborech v letech 1990 až 2004	138
Obr. č. 29: Sebevraždy v České republice podle věku a pohlaví v roce 2002	141
Obr. č. 30: Počet případů pracovní neschopnosti a počet osob v pracovní neschopnosti v roce 2003	142
Obr. č. 31: Velikost ozbrojených sil ČSFR a ČR a podíl vojáků na vojenském profesionálním personálu v letech 1990 až 2005	142
Obr. č. 32: Vojákyňe a jejich podíl podle hodnostních sborů v České republice v letech 1996 až 2004	143
Obr. č. 33: Rovnováha na trhu práce vojenského personálu při neelastické poptávkové křivce	150
Obr. č. 34: Výdaje na výzbroj připadající na vojáka v USA a v ČR – v USD v cenách r. 2000 a podle parity kupní síly (PPP) ..	158
Obr. č. 35: Proporce mezi vojenským a civilním personálem ozbrojených sil vybraných zemí NATO v letech 1950 až 2002	163
Obr. č. 36: Proporce mezi vojenským a civilním personálem ozbrojených sil bývalých zemí Varšavské smlouvy v letech 1989 až 2002	164
Obr. č. 37: Efekt personálního hrbu v kategorii vyšších důstojníků v České republice v roce 1995	174
Obr. č. 38: Meziroční změny velikosti základních personálních skupin v ozbrojených silách USA v letech 1962 až 2005	175
Obr. č. 39: Ozbrojené síly a vojenské výdaje Belgie, Nizozemska, České republiky a Slovenska v letech 1994 až 2005	177

<i>Obr. č. 40:</i> Vývoj salda veřejných rozpočtů a hrubého veřejného dluhu u Belgie, Nizozemska, Česka a Slovenska	178
<i>Obr. č. 41:</i> Hodnostní struktura u vojenských profesionálů v České republice a v USA v letech 1993 až 2005	187
<i>Obr. č. 42:</i> Důchody a sociální dávky versus vybrané pojistné na sociální zabezpečení v kapitole MO ČR v letech 1993 až 2006	188
<i>Obr. č. 43:</i> Vztah tarifkace práce podle platových tříd a hodnostních sborů v ozbrojených silách České republiky v roce 2001	190
<i>Obr. č. 44:</i> Rozložení kvalifikačních tříd u profesionálních vojáků v USA v roce 2003	191

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1:	Bezpečnostní funkce a bezpečnostní instituce v ČR.....	17
Tab. č. 2:	Struktura ozbrojených sil členských zemí NATO v roce 1999.....	22
Tab. č. 3:	Ozbrojené síly na území České republiky.....	24
Tab. č. 4:	Účel milice ve vybraných státech.....	44
Tab. č. 5:	Vojenská síla a potenciál vybraných evropských států v roce 1914.....	48
Tab. č. 6:	Velikost ozbrojených sil Československa a České republiky a jejich mírový rámec.....	49
Tab. č. 7:	Vykazované početní stavy ministerstva obrany a ozbrojených sil u vybraných států OECD v roce 1999.....	54
Tab. č. 8:	Rozdělení veřejných výdajů podle jejich určení v hierarchii organizace státu v roce 2000.....	56
Tab. č. 9:	Vývoj délky základní vojenské služby v letech 1980 až 2005 u vybraných evropských států.....	74
Tab. č. 10:	Roční běžné výdaje na 18 a 14měsíční prezenční službu v předválečném Československu.....	75
Tab. č. 11:	Efekty a funkce vojenské a civilní služby při rozdílné době jejich trvání na příkladu SRN.....	76
Tab. č. 12:	Zatížení odvodem a služební povinností ve SRN v letech 1956 až 1997.....	90

Tab. č. 13:	Podíl osob odvedených a nastoupivších služební povinnost na německém území v letech 1831 až 1913	92
Tab. č. 14:	Rozložení služební povinnosti mezi jednotlivé služební alternativy ve SRN v letech 1988 a 1998.....	95
Tab. č. 15:	Podíl vojenských profesionálů ve vybraných ozbrojených silách v letech 1970 až 2006	106
Tab. č. 16:	Počty základních personálních kategorií u vybraných útvarů a zařízení Československé armády v roce 1950	110
Tab. č. 17:	Postoj politických stran k branné povinnosti a odpírání vojenské služby ve Španělsku v letech 1986 až 1997	116
Tab. č. 18:	Ozbrojené síly v euroatlantickém prostoru v roce 2007	120
Tab. č. 19:	Odhadované dodatečné personální náklady profesionalizace ozbrojených sil USA	127
Tab. č. 20:	Důvody pro vstup do služebního závazku a jeho prodloužení v ozbrojených silách USA.....	132
Tab. č. 21:	Otevření vojenské kariéry ženám ve vybraných státech	135
Tab. č. 22:	Průměrná délka absence ve službě vojáků a vojákyn v ozbrojených silách v USA a její důvod.....	140
Tab. č. 23:	Registrovaní pacienti ve věku 15 až 39 let léčící se v České republice ze své závislosti v roce 2002	141
Tab. č. 24:	Vojákyně, těhotenství a mateřství v České republice v letech 1996 až 2004	145
Tab. č. 25:	Osobní náklady na jednotlivé personální kategorie nizozemských a českých ozbrojených sil a jejich vzájemný poměr	148

Tab. č. 26: Počet vojáků na jednoho důstojníka v ozbrojených silách vybraných států a ve vybraných letech	166
Tab. č. 27: Počet vojáků na jednoho důstojníka v základních druzích ozbrojených sil u vybraných států	168
Tab. č. 28: Chronologie reforem ozbrojených sil a veřejných financí u Nizozemska, Belgie, Slovenska a Česka	179
Tab. č. 29: Podíl osobních výdajů ve vojenských výdajích vybraných zemí NATO v letech 1995 až 2004.....	182
Tab. č. 30: Podíl kapitálových výdajů ve vojenských výdajích vybraných zemí NATO v letech 1995 až 2004.....	183
Tab. č. 31: Prognóza vývoje pracovní síly v Evropské unii do roku 2050	184
Tab. č. 32: Meziroční změny výsluhových náležitostí v ozbrojených silách ČR v letech 1996 až 2005	188
Tab. č. 33: Potřeba modernizace u vybraných druhů vojenské techniky v ozbrojených silách Slovenské republiky.....	192

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
BGS	Spolková ochrana hranic (Bundesgrenzschutz)
ČR	Česká republika
ČSFR	Česká a Slovenská Federativní Republika
ČSR	Československá republika
ČSSR	Československá socialistická republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
MO	Ministerstvo obrany ČR
MP	mírové počty
NATO	Severoatlantická aliance
NDR	Německá demokratická republika
NVA	Národní lidová armáda (National Volksarmee)
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
PMC	Soukromá vojenská společnost (Private Military Company)
PPP	parita kupní síly (parity purchasing power)
PSM	model personální struktury (Personalstrukturmodell)
PTP	pomocné technické prapory
SRN	Spolková republika Německo
THW	Spolková org. pro technické asistence (Technisches Hilfswerk)
USA	Spojené státy americké
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR
VP	válečné počty
VVŠ PV	Vysoká vojenská škola pozemního vojska

KLÍČOVÁ SLOVA

Bezpečnost, odvětví obrany, ozbrojené síly, vojsko, armáda, garda, milice, ministerstvo, válka, mír, branná soustava, vojáci, branná povinnost, konskripce, odvod, služební povinnost, základní vojenská služba, vojenské cvičení, civilní služba, dobrovolnická služba, dobrovolnická práce, profesionalizace, personální struktura, model ozbrojených sil, voják z povolání, dobrovolník, vojákyně, civilní personál, důstojník, riziko, spravedlnost, diskriminace, branná daň, práce, kapitál, vojenský materiál, náklady ušlé příležitosti, osobní náklady, lidský kapitál, efektivnost, hospodárnost, plat, nákladový poměr, overmanning, benefit, personální politika, akviziční politika, stabilita, dopravní zpoždění, veřejný projekt, strategie, personální struktura, hodnostní struktura, věková struktura, reforma, měnová unie, Česká republika, Československo, Německo, Rakousko-Uhersko, parita kupní síly.

SUMMARY

Since January 1st, 2005, there has been no conscript service in our country. That date the Czech Republic became one of the developed states that finished compulsory military service and designed an all-volunteer-force. Now all-volunteer Czech forces are true and they are full in charge of the nation security of the Czech Republic.

The decision either to continue with conscript service or to introduce professional armed forces depends a lot on various social and economical aspects. The analysis of some crucial elements of this process is featured by the author in his monograph *Professionalization of Armed Forces: Long-Term Trends, Theory and Experiences*. The book contains same major results of his own research into the phenomenon of professionalization of armed forces that was carried out by the author in 2001–2006 and supported financially by the Czech Science Foundation as the research project No. 402/05/P243 “Economic Aspects of the Professionalization of the Czech Armed Forces”.

The book contains the information tied with key social and economical issues of both conscription and an all-volunteer service that ought to be reflected by the policy of a democratic state. The author describes trends in recruiting policy of countries in the Euro-Atlantic political area in the last 50 years that abolished compulsory military service, shows its economics concepts used for the decision-making in professional forces and demonstrates some case studies of economic processes induced by this politics in the Czech Republic.

The book is divided into four chapters. The first one defines environment in which the projects of professionalization are introduced. The author explains definitions of same practical terms such as “defence department”, “armed forces” etc., as well as the economic look at armed forces.

Chapter Two deals with social and economic characteristics of conscript service and those of professional, all-volunteer-forces. He also explains the basic principles and contents of conscription, its fairness or unfairness, the aspects of personal structure of armed forces.

Chapter Three focuses on economic dimensions of going professional. The author pays close attention to replacing conscripts by volunteers, civilian employees, in the frame of personal policy in the forces of by means of acquisition. The special attention is paid to the enlisting of women entering the forces and overall rationality of behaviour of a person who chooses to take up military career as its lifelong profession.

The final chapter is concentrated on the unique questions of introducing professional military in the Czech Republic and countries in similar position, with analogous history and related problems.



OBSAH

PŘEDMLUVA	5
ÚVOD	9
1 Odvětví obrany a ozbrojené síly	13
2 Některé Socioekonomické aspekty existence branné povinnosti a profesionálních ozbrojených sil	63
3 Ekonomická dimenze veřejného projektu profesionalizace ozbrojených sil	112
4 Odlišnost a podobnost veřejných projektů profesionalizace ozbrojených sil	160
ZÁVĚR	194
POUŽITÉ PRAMENY, POZNÁMKY A CITACE	196
SEZNAM RÁMEČKŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK	236
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	244
SUMMARY	246

Bohuslav Pernica

Profesionalizace ozbrojených sil: Trendy, teorie a zkušenosti



Vydalo Ministerstvo obrany – Agentura vojenských informací a služeb

Adresa: Rooseveltova 23, 161 05 Praha 6

<http://www.army.cz>

Redakce účelové tvorby (RÚT AVIS)

Pověřen řízením redakce: Jaroslav Roušar

Odpovědná redaktorka: Eva Kašáková

Výtvarné řešení a zlom: Libora Schulzová

Dáno do tisku: únor 2007

Tisk: Polygrafická základna AVIS

1. vydání

Kopírovat, překládat a rozmnožovat publikaci bez souhlasu vydavatele je zakázáno.

NEPRODEJNÉ