

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: sociálních studií a speciální pedagogiky

Bakalářský studijní program: Sociální péče

Studijní obor: Sociální pedagog

Název BP:

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ
A JEJICH RODIN

Autor:

Renáta Knapiková
U Trati 856
506 01 Jičín

Podpis autora:

Renáta Knapiková

Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146072325

Počet:

stran	obrázků	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
71	-	3	7	18	12

V Jičíně dne: 30.4.2004

TU v Liberci, FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Hálkova 6 Tel.: 048/535 2515 Fax: 048/535 2332

Katedra: Pedagogiky a psychologie – oddělení sociálních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE


(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát) Renáta Knapiková
adresa: U Trati 856, 506 01 Jičín
obor (kombinace): sociální pedagog
Název BP: Sociální zabezpečení vojenských profesionálů a jejich rodin
Název BP v angličtině: Social Security of Military Professionals and Their Families

Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek
Konzultant: Ing. Martin Dostál
Termín odevzdání: 30.4.2004

Pozn. Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování DP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20.1.2003


.....

děkan


.....

vedoucí katedry

Převzal (kandidát): RENÁTA KNAPIKOVÁ

Datum: 22.1.2003

Podpis: Renáta Knapiková

Cíl: Cílem bakalářské práce je zmapovat situaci, ve které se nalézají vojáci z povolání a jejich rodiny v současné době. Provést osobní výzkum spokojenosti či nespokojenosti vojáků z povolání se současným stavem, zejména po přijetí novelizace zákona o vojácích z povolání a s připravovanou profesionalizací ozbrojených sil Armády České republiky.

Předpoklady: Předpokládám, že k motivujícím podmínkám pro vstup do Armády České republiky patří v současné době zlepšení finanční a bytové situace. Dále předpokládám, že dochází ke stresujícím podmínkám služby vojáků z povolání díky nejasné představě o další profesionální kariéře v Armádě České republiky a její nízké hodnocení civilní veřejností.

Metody:

- anketní šetření

Literatura:

Matoušek, O.: Rodina jako instituce a vztahová síť. 2. vydání, Slon, Praha 1997.

Možný, I.: Proč tak snadno: Některé rodinné důvody sametové revoluce. Slon, Praha 1991.

Možný, I.: Sociologie rodiny. 1. vydání, Slon, Praha 1999.



Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. O právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL, v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Datum: 29.4.2004

Podpis:



Ráda bych na tomto místě poděkovala panu PhDr. Janu Sochůrkovi za vedení, odbornou pomoc, trpělivost a podněty, které přispěly k vytvoření této práce a všem pedagogům Technické univerzity v Liberci za jejich profesionalitu při předávání vědomostí a zkušeností.

Anotace:

Název: Sociální zabezpečení vojenských profesionálů a jejich rodin

Název: Social Security of Military Professionals and Their Families

Jméno a příjmení autora: Renáta Knapiková

Akademický rok odevzdání: 2004

Vedoucí: PhDr. Jan Sochůrek

Bakalářská práce se zabývala problematikou životní úrovně rodin a jejich kvalitě, jak z hlediska civilního života, tak zejména z hlediska vojenského. Jejím cílem bylo zmapovat situaci, ve které se nalézají vojáci z povolání a jejich rodiny v současné době. Práci tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování literárních pramenů objasňovala základní pojmy a popisovala kvalitu rodinného života a hodnocení podmínek života vojáků z povolání.

Praktická část pomocí ankety zjišťovala názory vojenských profesionálů k aktuálním otázkám, týkajícím se některých aspektů, které souvisí se službou vojáků z povolání. Výsledky z provedených výzkumů ukazovaly, že spokojenost s podmínkami služby vojenských profesionálů má v posledních letech rostoucí tendenci.

This thesis focuses on issues of living standard of military professionals and their families - from the viewpoint of both the civil life and particularly the military life. The aim is to illustrate the position in which the military professionals and their families find themselves at present. The thesis consists of two main parts.

The theoretical part clarifies the principal concepts, describes the family life quality and assesses the professionals' living conditions using reference materials.

The practical part surveys professionals' opinions on the present-day issues concerning aspects related to their service. The survey results show that satisfaction with living conditions of military professionals has been rising during the recent years.

OBSAH

1 Úvod	8
1.1 Cíl bakalářské práce	9
2 Objasnění základních pojmů	10
2.1 Pojem rodina	10
2.2 Kvalita rodinného života	15
2.3 Historie rodiny	16
2.4 Česká rodina současnosti	17
2.5 Budoucnost rodiny	19
2.6 Představitelé sociologie rodiny	22
3 Hodnocení podmínek života vojáků z povolání	25
3.1 Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání	25
3.1.1 Bytová situace u armády	28
3.1.2 Finanční ohodnocení	29
3.1.3 Materiálně-technické zabezpečení armády	31
3.1.4 Preventivní rehabilitace	32
3.1.5 Rekreace vojáků a rodinných příslušníků	33
3.1.6 Sociální zabezpečení při službě v zahraničí	34
3.1.7 Sociální zabezpečení po odchodu z armády	36
3.1.8 Spokojenost důstojníků evropských armád	39
3.1.9 Prestiž vojenského povolání	43
4 Praktická část	49
4.1 Cíl praktické části	49
4.2 Popis zkoumaného vzorku	49
4.3 Použité metody	50
4.4 Předpokládaný výsledek práce	51
4.4.1 Předpoklad č.1	51
4.4.2 Předpoklad č.2	51
4.5 Vyhodnocení anketního šetření	51
5 Závěr	56
6 Seznam použité literatury	58
7 Seznam příloh	59
8 Přílohy	

1 ÚVOD

Ve své bakalářské práci se budu věnovat životní úrovni rodin a její kvalitě, jak z hlediska civilního života, tak zejména z hlediska vojenského života. V první části práce se zabývám pojmy rodina, vznik rodiny, historie a současnost rodiny z pohledu sociologického zkoumání.

V dnešní době, kdy Armáda České republiky prochází velkými změnami, zejména vstupem do NATO a schválením nového zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který nahradil stávající zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků a z podstatné části se dotýká i rodin vojáků z povolání a zejména služby vojáků z povolání, v době, kdy z armády stále odchází značná část mladých vojáků z povolání zejména pro nedostatečný kariérní růst, nízké finanční ohodnocení, velmi malou pravděpodobnost přidělení služebního bytu v rámci posádky, ve které slouží, a celkově slabé sociální podmínky pro výkon služby, je tato tematika velice aktuální.

Vojenské povolání má své specifikum ve formě nočních služeb, vojenských cvičení, služebních cest a jiných zvláštností vojenského života. V těchto situacích spoléhá každý příslušník armády na své zázemí v podobě své rodiny, kam se vrací načerpat sílu a odpočinout si.

Jeho rodina na druhou stranu očekává určité sociální jistoty, které poskytuje armáda svým příslušníkům. Jistoty ve formě pravidelného příjmu a sociálního zabezpečení ve formě přidělení služebního bytu, které je v současné době jedním z hlavních problémů armády a jejich příslušníků a zároveň jednou z hlavních příčin, proč vojáci odcházejí předčasně do zálohy.

Od roku 1990 do současnosti armáda prodělala několik velice podstatných změn, zejména osamostatnění Slovenské republiky a s tím spojené přesuny techniky směrem na východ a naopak, dále několik velice rozsáhlých reorganizací začátkem devadesátých let, které se dotkly mnoha příslušníků resortu obrany a jejich rodin, a v neposlední řadě vstup České republiky do NATO a s tím spojené změny v armádě. Po vstupu České republiky do Severoatlantické aliance mají vojáci Armády České republiky možnost vidět, jaké sociální zabezpečení mají vojáci a jejich rodiny v ostatních armádách členských zemí NATO, a tak mohou srovnávat sociální zabezpečení ze strany armády v těchto státech a sociální zabezpečení u nás.

1.1 CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je zmapovat situaci, ve které se nalézají vojáci z povolání a jejich rodiny v současné době. Provedu osobní výzkum spokojenosti či nespokojenosti vojáků z povolání se současným stavem, zejména po přijetí nového zákona o vojácích z povolání. Zda se vyvíjí a jakým směrem situace v oblasti kvality a spokojenosti vojenského života. Jaké jsou hlavní důvody nespokojenosti vojenských rodin z pohledu vojáků v činné službě a naopak, v čem vychází armáda vstříc rodinám vojáků z povolání. Dále chci podat některé subjektivní návrhy k řešení největších problémů, které se v současné době dotýkají vojenských rodin a zabezpečení vojáků z povolání u útvarů naší armády.

2 OBJASNĚNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

2.1 POJEM RODINA

Rodina je nedílnou součástí každé společnosti. Existuje řada definic rodiny a jejích funkcí. Zkoumáním rodiny se zabývá mnoho společenských věd, jako psychologie, sociologie, biologie a jiné. Je neoddiskutovatelné, že rodina je základem každého státního zřízení. Rodina představuje sociální zřízení, jehož primárním účelem je vytvářet soukromý prostor stíněný proti vířícímu a nepřehlednému veřejnému světu. Chrání své členy, nemění svůj tvar, vnitřní uspořádání a vyrovnává změny ve svém okolí. Rodina nebrzdí vývoj ani pokrok ve společnosti, naopak brání společenský systém před zhroutilím.

O rodině si mohl být sociální teoretik dlouho jist, že se ve svých funkcích i základní struktuře ve svém dnešním stavu neliší od toho, jak vypadala na počátku naší civilizace a že může s rozumnou mírou jistoty předpokládat principiálně stejné fungování a strukturu rodiny třeba i po dalším století dynamického vývoje moderní společnosti. Povaha moci, povaha osídlení, povaha nerovnosti, povaha práce to všechno a ještě mnohé další procházelo revolučními změnami a dalo se očekávat, že se všechno bude měnit i nadále. Zdá se, že rodina působí a bude působit i nadále jako nenápadný, ale velmi významný stabilizující moment, který staví hráz v proudu radikálních změn. Toto přesvědčení vládlo v sociologii po celé devatenácté a přesáhlo až do začátku druhé poloviny dvacátého století.

Původní význam slova rodina byl podstatně jiný. Středověk i starověk tímto slovem označoval dvě odlišné skutečnosti, z nichž se žádná nekryla s představou, že rodinou označujeme především manželský pár s dětmi. Na jedné straně bylo myšleno rodinou to, co bychom dnes nazvali velkou domácností. Tedy společenství lidí, kteří spolu bydlí pod jednou střešou spolu hospodaří a podléhají při tom jedné autoritě - „hlavě rodiny.“ Toto je představa římského práva i bible, neboť obě kultury (kultura židovská a antická) počítaly do rodiny nejenom pokrevní příbuzné, ale vůbec všechny osoby v domě. Tento stav přežíval až do první poloviny devatenáctého století a jeho blednoucí obraz je dochován v realistické literatuře té doby.

Druhé, stejně staré pojetí platilo paralelně ve společenském vědomí vládnoucích tříd. Nevztahovalo rodinu ke společné domestikaci, nýbrž ji chápalo jako systém širokého pokrevního příbuzenství. U šlechty a patricijů se tedy slovem rodina myslelo totéž co rod.

Tedy velká skupina lidí, která svazkem krve udržovala jednotu moci a majetku.

Moderní představa rodiny ani jednomu z těchto pojetí neodpovídá. Předpokládá se, že pro společnosti naší kultury je charakteristickou, přirozenou a převládající formou rodiny párová monogamická rodina, tedy domácnost tvořená párem muže a ženy a jejich dětmi.

Rodina především existuje proto, aby lidé mohli náležitě pečovat o své potomky. Kromě toho, že je rodina biologicky významná pro udržení lidstva, je také základní jednotkou každé lidské společnosti. Reprodukují člověka nejen jako živočicha, ale zprostředkuje mu vrůstání do jeho kultury a společnosti. Rodina kromě toho propojuje generace, vytváří mezi nimi kontinuitu a pouta solidarity. Rodina je prvním a dosti závazným modelem společnosti, s jakým se dítě setkává. Předurčuje jeho osobní vývoj, jeho vztahy k jiným skupinám lidí. Rodina dítě orientuje na určité hodnoty, vystavuje ho určitým konfliktům, poskytuje mu určitý typ podpory.

Rodina je unikátní a nenahraditelnou institucí, proto, že nejlepším možným způsobem spojuje specifické a univerzální. Bez osobního, vysoce angažovaného zaujetí rodičů na osudu dětí by se děti vychovat nedaly. Bez respektu k danému stavu společnosti a jejím potřebám rovněž ne. Dítě se v rodině učí mnoha dovednostem, které nejsou závislé na jeho pohlaví. Učí se však také sexuální roli. Rozhodujícím obdobím pro toto učení je předškolní věk a podstatnou podmínkou úspěchu je přítomnost dobře přijímaného rodičovského vzoru.

Model rodiny tvořené rodiči, jejich dětmi, případně prarodiči, vykazuje neobyčejnou stabilitu ve všech epochách vývoje lidstva a ve všech známých současných společnostech. Prakticky neexistuje žádný typ společnosti, který by se neopíral o rodinu jako o svůj základní článek.

Rodina je těžko postradatelnou institucí i pro dospělého člověka. Mít stálého partnera a mít děti jsou přední hodnoty lidského života. O ně dospělý člověk opírá pocit vlastní hodnoty, pocit smysluplnosti své existence, na nich závisí jeho psychická pohoda i zdraví. Děti i partner dospělému zrcadlí jeho chování. Umožňují mu vidět se realisticky. Dospělý se svými dětmi znovu prožívá vlastní dětství a může se vyhnout chybám, kterých se na něm dopouštěli jeho rodiče. Rodina dospělému rozšiřuje jeho sociální pole. Díky partnerovým příbuzným i díky kontaktům svých dětí přichází do styku s mnoha lidmi, s nimiž by se jinak nesetkal. Dobrá rodina dává každému, kdo do ní patří, pocit bezpečného zázemí. V ideálním případě si tento typ přijímání neklade žádné podmínky.

Na druhé straně může být rodina i zdrojem stresu. Děti jsou někdy vystavovány rozmarům dospělých. Rodiče musí být dětem k dispozici stále, ať unavení, či odpočatí, nebo nemocní. Také dospělý se musí jeden druhému neustále přizpůsobovat. Mnoho individuálních plánů se může uskutečnit jen se souhlasem partnera. Nebo musí být složitě vyjednáváno o kompromisech mezi přáním jednotlivců. V některých situacích se jednotlivec musí zcela podřídit zájmům rodiny. Když to nedokáže a rodinu opustí, může si přivodit psychický úraz. Radost z dětí a partnera má i svůj rub. Tímto rubem je starost a úzkost o své nejbližší.

Rodina je kromě toho jednotkou, která má společné hospodářství. V době, kdy žena pečuje o malé děti, zajišťuje obživu rodiny obvykle muž. V době, kdy jsou děti větší, se na zaopatřování prostředků k životu podílejí muž i žena. Jejich role přitom nejsou definovány jako stejné, ale jako rozdílné. Všechny známé typy společností mají určitý typ dělby práce mezi muži a ženami. Všechny soudí o některých činnostech, že se lépe hodí pro ženy, a o jiných, že se hodí pro muže. Nicméně to, co je v jedné společnosti „typicky“ mužskou prací, může být v jiné společnosti prací „typicky“ ženskou.

Konečně podstatným znakem rodiny je společné bydlení. Rodina vytváří domov, v některých společnostech mobilní (chýše z trávy, jurta, stan, obytný vůz nebo přívěs), v jiných stálý (byt, dům). Stabilita domova a jistá skrytost domova před zraky veřejnosti jsou podstatnými podmínkami jak pro výchovu dětí, tak pro budování intimních pout mezi dospělými partnery. Tato funkce rodiny je v moderní industriální společnosti důležitější, než byla ve společnostech předchozích. Moderní člověk je v práci natolik na očích jiným lidem, natolik záleží na jeho vystupování, na jeho rozhodnutích, na udržení jeho image, že silně touží veřejnou masku doma odložit, být konečně spontánní.

Už nejstarší etické a morálně normativní spisy poukazují na to, že jakmile lidé přestávají plnit rodinné závazky, společnost ztrácí svou sílu. Konfucius byl už před dvaceti pěti stoletími přesvědčen, že by přibylo štěstí a prosperity, kdyby se každý choval řádně ve svém rodinném životě. Velká část nejstarších posvátných židovských knih klade velký důraz na význam poslušného dodržování rodinného života. Také nejstarší dochované indické spisy, napsané přibližně v druhém tisíciletí před naším letopočtem, věnují značnou pozornost rodině. Zde se ukazuje, že rodina je opravdu stabilizujícím prvkem sociálního systému.

Rodina se ovšem z lidského páru zakládá až narozením prvního dítěte. Na rozdíl od domácnosti, kterou mohou tvořit a často také tvoří i lidé žijící v páru opačného či stejného pohlaví a která se zakládá také soužitím jiné, větší skupiny osob, ať už pokrevně spjatých, nebo nikoli, pro rodinu je svazek definující vlastností. Rodičovství ustanovuje rodinu. Tento názor je pouze subjektivní, existují rodiny, které nemohou mít děti a plní svou úlohu stejně

dobře jako páry, které děti mají. Je pravdou, že jednou z hlavních funkcí rodiny je výchova dalších generací.

V padesátých letech minulého století se rodina jakoby pokusila obnovit své centrální postavení ve společnosti i svou tradiční vnitřní harmonii, pevnou hierarchii a funkční uspořádanost, která ve skutečnosti snad nikdy neexistovala. V průběhu šedesátých let v západní Evropě, v USA, ale také u nás dospívají a vstupují do společnosti mladí lidé narození po druhé světové válce.

Rodina se v průběhu let výrazně změnila. Instituce, která byla považována za nejstabilnější výtvar naší civilizace, se nejméně od první světové války podstatně změnila a dále se mění. Jedná se o změny, jež mají hluboké kořeny, ale právě v druhé polovině našeho století se zviditelny. Ivo Možný uvádí zejména tyto hlavní změny.¹

1. V křesťanském kulturním okruhu měla po staletí rodina monopol na legitimní sex. Tento monopol padl.
2. I při ztrátě monopolu na legitimitu sexu se mohla monogamická párová rodina zachovat jako institucionalizovaná legitimace reprodukčního aktu. Od počátku sedmdesátých let, ale prudce stoupá počet nemanželských dětí ve všech společnostech kulturního okruhu. V zemích, kde se čtvrtina dětí rodí mimo manželství, je pak těžké mluvit o legitimitě či nelegitimitě dětí a také o monopolu manželství na plození a socializaci dětí.
3. Tradiční rodina přispívala ke stabilitě společnosti i tím, že výběr manželského partnera nebyl v rukou těch, kdož zakládali rodiny v novém pokolení, nýbrž byl v rukou jejich rodičů. Ti samozřejmě vybírali i s ohledem na to, nakolik je potenciální partner vhodný z hlediska kontinuity rodinného statusu, majetku apod.
4. Křesťanství koncipovalo manželství jako instituci, která pro ty, kdož byli jednou sezdáni, nezrušitelná. Rodinu jednou založenou považovalo za doživotní.
5. Prohlubující se dělba práce a rozvoj speciálních institucí vyvlastnily rodině řadu jejich tradičních funkcí. Nejprve došlo k odluce bydliště a pracoviště a rodině se vzdálil námezdně zaměstnaný muž. Po oslabení produkční funkce rodiny ztrácely postupně naléhavost i další

¹ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 1. vyd. Praha: Slon, 1999. ISBN 80-85850-75-3, s. 19–21.

její základní funkce. Tam, kde byla rodina kdysi nezastupitelná, nastoupili specialisté a formální organizace. Škola převzala od rodiny vzdělávání dětí a masmédiá zrušila monopol rodiny na jejich socializaci k respektovaným hodnotám a správnému životnímu stylu.

6. Rodina nejenže ztratila monopol na plození dětí, ona přestala namnoze mít děti vůbec.

V sousedním Německu téměř čtvrtina manželských párů zůstává ze svého rozhodnutí celoživotně bezdětná a také u nás podíl dobrovolně bezdětných stoupá.

7. Od konce padesátých let ženy hromadně opouštějí domácnost a profesní kariéra se pro ně stává stejně důležitou jako pro muže.

Vývoj, který po zániku rodového zřízení vyšel od tradiční velké rodiny, už prošel stadiem nukleární, malé, párové, monogamické rodiny se dvěma dětmi a jsme svědky dalšího jejího drobení. Toto však nemůže být konec, tím by se vytvářel další mýtus, a to ze dvou důvodů. Především velká rodina minulosti, tzv. „tradiční rodina,“ nikdy neexistovala.

Druhým, důležitějším důvodem je, že za obrazem statistikou evidovaných neúplných rodin, bezdětných párů, opakovaných rodin a opouštěných domácností se skrývá jemné a spletité předivo mezilidských seskupení vyššího řádu, které čeká na sociologickou analýzu. Tento druhý důvod, totiž neudržitelnost předpokladu pokračujícího rozpadu rodinných struktur, předpoklad, který má stejně romantický podklad jako hledání velké rodiny v minulosti, před námi otvírá rozsáhlou problematiku, takže se jí lze dotknout pouze okrajově. Musí se předpokládat, že existence vysokého podílu domácností bezdětných na jedné straně a neúplných rodin na straně druhé způsobuje dnes v sociálním prostoru cosi, co zatím nedokážeme popsat. Dochází k procesu vytváření složitých vazeb v moderní rodině, vyšší pohyblivosti populace a dramatické dynamiky sociálního vývoje.

Na prvním místě je třeba předpokládat existenci „velké rodiny,“ nikoli však ve smyslu těžko udržitelné tradiční představy o velké rodině tvořící společnou domácnost, ale v tom smyslu, jak byla tradičně rodina chápána ve společenském vědomí vyšších vrstev. Tedy jako pokrevními svazky spojená zájmová skupina vzájemně se podporujících domácností a osob, které nejenom územně, ale i sociálně, stojí na pozicích dosti vzdálených. Dnes velká rodina zlidověla a sleduje i nadále své ambiciózní cíle, považujíc za strategicky důležitou pozici například v podnikatelské sféře a jim podobných aktuálních i dlouhodobých potřeb.

Za druhé, velká rodina i jako společná domácnost existuje snad dnes ve významnějším podílu, než třeba existovala v šestnáctém století. Mnoho bytů je dnes obýváno vícerodinnou domácností. Ví se, že významný podíl vícegeneračních rodin udává oddělené hospodaření,

neboť spolu bydlící generace mají nezávislé příjmy a samostatný rozpočet, ale neuvědomují si, že sdílejí mnohé náklady, např. za byt a jeho náklady a že využívají mnohé dlouhodobější investice (chatu či chalupu, automatickou pračku apod.).

Za třetí je nutné předpokládat nové struktury vztahů vznikající ze současné nestálosti manželství a malé rodiny. Jsou to na jedné straně rozmnožené vazby dětí do více příbuzenstev z opakovaných manželství a na straně druhé zesílení vazeb mezi neúplnými rodinami a rodinami, které pomáhají ochraňovat děti z rozpadlých manželství.

Za čtvrté tu budou skryté, ale fungující struktury vznikající z kritického stavu monogamie. Vztahy, vytvářející mezi rodinami stavy, které nemají jen destruktivní charakter. Z praxe je známo, že vzájemná pomoc je orientována zejména k dětem. Za páté, nejobtížněji sledovatelné vazby smíšené rodinně-politické povahy, které opět jen velmi zdánlivě připomínají dávné skupiny lidí, které svazkem krve udržovaly jednotu moci a majetku. Jak je tedy i z tohoto přehledu vidět, skutečnost současné rodiny je daleko složitější a rozporuplnější než obecně harmonizující představy o ní.

2.2 KVALITA RODINNÉHO ŽIVOTA

Je nesporné, že rodina v šancích individua hraje podstatnou roli. V mnoha věcech ovlivňuje jeho životní šance. Vytváří mu podmínky, které částečně ovlivňují jeho výkon ve škole, rozhodují o jeho úspěchu při zkouškách a tím mu otevírají, nebo zavírají bránu k vyššímu vzdělání a přes ni k určitému povolání a společenskému postavení. Tyto podmínky jsou uloženy v tzv. kulturním kapitálu rodiny, to znamená ve vzdělání a kultivovanosti rodičů, kteří mají schopnost stimulovat a podporovat své dítě při vzdělávání a v rozvoji duševních schopností i kulturních dovedností. Jsou ale uloženy také v tzv. ekonomickém kapitálu. To znamená, že rodina koupí dítěti stimulující hračky, dopřeje mu zajímavé a obzor rozšiřující prázdniny, poskytne mu kvalitnější stravu, umožní mu sportovat a tím mu dá základ pro lepší zdraví. Rozhodující roli však hraje i rozdíl v bydlení, jaké si rodina může dovolit. Ve vyspělých a stabilizovaných společnostech znamená tento rozdíl nejenom to, že movitější rodina může poskytnout svému dítěti vlastní pokoj. Znamená i tak zvané lepší sousedství, tedy více kamarádů podobně stimulovaných. S uvedenými kapitály úzce souvisí tzv. sociální kapitál rodiny, tedy zdroje, které má rodina uloženy ve svých konexích a stycích, ve výhodných známostech a přátelích. Spolužáci z lepších rodin drží spolu už od základní školy

a na univerzitě pak rozšiřují okruh svých známých dál, aby vytvářeli sítě vzájemné podpory. Zvyšuje to velice přirozeným způsobem šanci na výběr vlastního manželského partnera z kruhů rodin třídě si blízkých.

U nás rozbor rozdílu příjmové diferenciací ukazovaly až do konce osmdesátých let, že jsme společnost malých sociálních rozdílů. Rozdíly v příjmech byly, s možnou výjimkou Albánie, nejnižší ze všech komunistických zemí, což ukazuje na to, že se tu podařilo vytvořit jednu z nejméně diferencovaných společností, které kdy na světě existovaly.

V nejširším vymezení může být rodina definována jako institucionální zajištění lidské reprodukce legitimní v dané společnosti. Člověk vyžívá dlouho fyzicky i mentálně a k úspěšnému přežití se musí vřadit do hierarchizovaného a poměrně komplikovaného přediva vazeb velké society, potřebuje tedy institucionálně pokrýt nejen reprodukci fyzickou, ale i reprodukci sociální způsobilosti. Lidská rodina jako sociální instituce musí proto obsahovat i jistý prvek trvalosti. Platí to i v situaci relativního blahobytu a záchytných sítí sociálního státu, protože tyto zdroje špatně pokrývají právě tvorbu sociálních způsobilostí.

Manželská rodina, o které byl Goode přesvědčen, že se stane univerzálním způsobem institucionálního pokrytí lidské reprodukce, vychází z křesťanské tradice implikující nezrušitelnost převzatého závazku. I když sekularizovaná společnost ulehčila zúčastněným v situaci tím, že legitimizovala možnost pozdějšího zrušení dosažené dohody, ztížila jim ji na druhé straně tím, že znejasnila kritéria výběru.

2.3 HISTORIE RODINY

Konec druhé světové války přinesl vlnu realizace porodů odkládaných za války. Došlo k tomu, co demografie dobře zná z historie a co v tomto případě dostalo jméno „poválečný baby-boom.“ Unaveni a otřesení válkou, stáhli se lidé k rodinnému krbu. Domů se vrátili veteráni největší války v dějinách lidstva a rodinný život zažíval svá nejlepší léta.

I v českých zemích přichází po druhé světové válce baby-boom, i tady se posiluje tendence k neolokalitě a nukleární rodině. Neolokalita označuje situaci, kdy nově zakládaná rodina nově zakládá i samostatnou domácnost v novém domě. Nukleární rodina je označení standardního způsobu života vyspělých průmyslových civilizací jako normální způsob rodinného života, k němuž celý předchozí vývoj směřoval. Pro hospodářský rozkvět jsou u

nás mimořádně příznivé předpoklady. To znamená, že vysoká výchozí úroveň průmyslové infrastruktury výhodně orientované na spotřební průmysl nedoznala takřka újmy ani frontovým ničením, ani masovým bombardováním, které se našemu území vyhnuly, a vysoce kvalifikovaná pracovní síla nebyla decimována jako jinde v Evropě, protože čeští a moravští muži nebyli mobilizováni k účasti na frontách druhé světové války.

Padesátá a šedesátá léta jsou věkem rodiny. V západních zemích se šťastná rodinka usmívala ze všech reklam a zvala do konzumního ráje, u nás se do rodin stáhla populace sužovaná drsným klimatem despotického socialismu. V roce 1969 vyšly první studie ukazující na nutnost změny konzumního života. Velký zlom nastal v roce 1973, kdy propukla velká ropná krize. Od počátku sedmdesátých let začíná také západní svět sužovat hrozba terorismu. Zaznamenává se také nástup drog, které jsou hlavní zábavou lidí z vyšších kruhů. Technologický pokrok produkuje velké množství zboží za pomoci strojů a vzniká velká nezaměstnanost, což se samozřejmě odráží také do rodinné pohody. Problém reprodukce obyvatelstva a fungování rodiny nepatří v západních společnostech k zanedbatelným. V první polovině sedmdesátých let poklesla souhrnná porodnost v západní a severní Evropě z hodnot okolo 2,5 dětí na jednu ženu k hodnotám těsně nad 1,5 dítěte. V osmdesátých letech proběhl podobný pokles i ve dvou největších populacích jižní Evropy, italské a španělské, a sestup pokračoval pod 1,5 dítěte na ženu. Doba, kdy se populace z vlastních zdrojů reprodukovaly, se měnila ve vzdálenou vzpomínku. Souběžně klesala sňatečnost a stoupala rozvodovost. Velký rozmach rodiny z padesátých a šedesátých let skončil.

2.4 ČESKÁ RODINA SOUČASNOSTI

Pro naši současnou rodinu je typické spojení nukleární rodiny s rodinou ženy. Naprostá většina městských rodin žije ve dvougeneračních nukleárních rodinách. Dnešní děti mají mnohem volnější vztah k otci než k matce, s nímž je možné až do doby dospívání komunikovat o takových tématech, jako jsou škola, kamarádi, filmy a móda. S otcem je spíše možné mluvit o sportu a politice, otec se mnohem méně než matka zajímá o školu a mnohem méně než matka vypráví dítěti o svém zaměstnání. Otec také méně než matka zasahuje dítěti do volby povolání, což tradičně bývala sféra otcovské autority. Otec častěji než matka rozkazuje. Matka spíše prosí a žádá. S otcem mají děti častěji špatný vztah než s matkou. V současné české rodině se postupně prosazuje zastupitelnost otce a matky v řadě domácích

prací, i když jejich výrazně větší díl stále leží na matkách.

Současná česká rodina je rodinou zaměstnané ženy. Zaměstnání ženy je pro většinu rodin stále ještě ekonomickou nutností. Málokterá rodina by dnes vystačila s jedním platem. Žena je u nás přetížena souběžnými požadavky práce a domácnosti. Je v rodině častěji nespokojena než muž a častěji také dává podnět k rozvodu. Žena čeká od muže kromě pomoci v domácnosti a hmotného zajišťování rodiny především citový souzvuk, vztahové porozumění. Muži, ale ani ženy, u nás zatím neočekávají, že by se žena měla výrazněji nebo stejně jako muž angažovat v mimorodinných sférách.

Rok 1989 změnil rodinné chování našich spoluobčanů. Lze to ilustrovat srovnáním demografických údajů, které s rodinným chováním souvisejí. Počet sňatků se v osmdesátých letech v České republice pohyboval v rozmezí mezi 80 000 – 90 000 ročně. Od roku 1990 jejich počet stále klesá a v roce 1995 dosáhl hodnoty 54 000. Věk vstupu do prvního manželství byl u nás v osmdesátých letech u mužů v průměru 24 let, u žen 21 let. V tomto ukazateli byl náš stát první i mezi jinými státy východního bloku. Průměrný věk vstupu do manželství v západní Evropě byl v té době mnohem vyšší. Co nejrychlejší vstup do manželství dával totiž snoubencům naději na získání vlastního bytu a na úspěšné opuštění původní rodiny. V roce 1995 stoupl u nás tento ukazatel na hodnotu 26 let u mužů a 24 let u žen. Počet živě narozených dětí, který činil v osmdesátých letech v průměru 130 000 ročně, klesl až na alarmujících 96 000 za rok 1995. Někteří odborní komentátoři varují před dalším snižováním porodnosti, které by mohlo znamenat, že naše populace už nebude schopna se reprodukovat. Počet dětí živě narozených mimo manželství se v osmdesátých letech pohyboval okolo 10 000 ročně, v roce 1995 dosáhl hodnoty 15 000. Jedině počet rozvodů se nemění. Už od osmdesátých let je stabilizován okolo ročního průměru 30 000. Uvedená čísla dokládají, že sňatky a narození dětí jsou u nás nyní odkládány na vhodnější dobu, tj. na dobu, kdy má mladý člověk dokončené vzdělání a alespoň započatou pracovní dráhu. Celkově klesá ochota vstupovat do manželského svazku tradičního typu a přivedením dětí na svět brát odpovědnost za jejich osud.²

Po pádu komunistického režimu v roce 1989 zažívají rodiny těžkosti, na něž nebyl nikdo připraven. Většina těchto problémů souvisí s otevřením prostoru pro nové druhy společenského uplatnění dospělých mužů a žen. Typickým případem nového problému krize v rodině je muž, který začal podnikat. Jiným typem nového problému jsou rodinné konflikty

² MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vyd. Praha: Slon, 1997, s. 35-36.

ISBN 80-85850-24-9.

vyvolané tím, že žena dosáhla výrazně lepšího postavení a příjmu než její manžel.

Výchova dětí je u nás, stejně jako ve všech zemích ležících od nás na západ, poznamenána vysokým tlakem rodičů na školní výkony dětí. Tento tlak po roce 1989 pravděpodobně výrazně zesílil, protože je jasné, že rozhodující podmínkou dobrého společenského uplatnění v blízké budoucnosti už nebude dravost, známosti ani psychická odolnost, ale kvalitní vzdělání. Nepřímým svědectvím o existenci tohoto tlaku jsou zvýšené počty sebevražd a sebevražedných pokusů dětí na konci školního roku.

2.5 BUDOUCNOST RODINY

Předpověď cesty rodiny k nejbližšímu horizontu by neměla být obtížná. Beru-li v úvahu, jak precizně je zmapován vývoj rodinného chování v uplynulých padesáti letech, jak přesné jsou údaje o sňatečnosti, rozvodovosti, počtu dětí, podílu nemanželských dětí, počtu a podílu umělých přerušení těhotenství, o průměru sňatkového věku prvních a opakovaných sňatků, průměrného věku prvorodiček, průměrné velikosti bytových domácností a dalších ukazatelích, které po dlouhou dobu sleduje demografická statistika, nemělo by být obtížné předpovědět, co naše děti v rodinném životě čeká a jaké budou jejich reakce. Hlavní potíž spočívá v tom, že sebelepší zmapování vývojového trendu neobsahuje v sobě poznání o setrvalosti. Z toho, že podíl dětí narozených mimo manželství klesal minulých sto let, nelze usoudit, že bude klesat dále i příštích dvacet let. Stejně tak se může od příštího roku trend změnit a po dalších padesát let opět stoupat. Jediné, co tedy nelze předpovědět, je, kdy k bodu obratu dojde, zda letos, za rok nebo za třicet let, a jak bude pozvolný či prudký. Moderní prognostika má ovšem vypracovaný aparát matematického modelování, který ji umožňuje stále lépe odhadovat dynamiku již jednou poznanych trendů. Všechno by bylo v pořádku, kdyby se s odstraněním jedné svízele neodkrývala svízele další. Matematické modely vývoje složitých systémů předpokládají, že do tohoto vývoje nezasahuje příliš vlivů zvenčí, že se jedná o systémy tzv. „relativně uzavřené“ aspoň natolik, aby mohly být jako systémy od jiných naprosto odlišeny. A to je u sociálních institucí zdrojem potíží a někdy i chyb ve výsledku. Společenské instituce mají jednu základní vlastnost - jsou na sobě vzájemně velmi závislé, prostupují se a překrývají. Rodina je závislá na ekonomice a ekonomika na politice a politika na ekonomice a ekonomika na rodině a naopak, to vše je závislé na ekologii a životním prostředí a naopak a dále i na dalších mnohých jiných institucích sociálního života. I

když vezmeme všechny instituce sociálního života společnosti jako celek, ani vývoj tohoto celku není ovlivňován a určován jen zevnitř, ale je závislý i na mnoha vnějších vlivech. Hlavně na vývoji ostatních společností kolem, především když se jedná o malou společnost, takovou, jako je ta naše. Určité obecné výroky o nejbližší budoucnosti však předpovědět lze. Určité skutečnosti, které budou určovat možné změny a další směry vývojových trendů rodinného života, jsou tu přítomny už teď, v dnešní době.

Jednou ze skutečností jsou samy počty párů, které budou zakládat rodinu v příštím čtvrtstoletí. Devadesátá léta jsou bohatá na nevěsty a ty mají dostatek ženichů. Dospívá generace narozená v polovině sedmdesátých let. Propopulační opatření zastihla právě v období rozhodování pro třetí dítě silnou generaci matek z těsně poválečné vlny zvýšené porodnosti, což způsobilo, že se v těchto letech rodilo třetích dětí téměř dvakrát tolik než ve stejném období o deset let dříve. V Čechách se v letech 1973 - 1977 narodilo celkem 937 000 dětí, v obdobném pětiletí v šedesátých letech (1963 - 1967) se narodilo jen 664 000 dětí. Pak ovšem přišel nejstrmější populační sestup, který podle posledních známých statistik trvá i v dnešní době, a ročníky později narozené jsou o třetinu slabší. Ty pak budou dospívat později, až po roce 2000.

Jako hlavní rozměry, které určují půdorys pro budoucí rodinné chování dnes nastupující generace, můžeme označit již zmíněnou početnost rodiny, dále bytovou situaci (která je v dnešní době velmi kritická), zdraví potenciálních matek a otců jako předpoklad zdravé reprodukce a kvalitu životního prostředí a stav přírodních zdrojů jako skutečnost, ve kterém se budou všechny zmíněné proudy realizovat. Tyto čtyři rozměry jsou nejspolehlivěji předpověditelné. Pak jsou tu však ještě jiné, neméně významné rozměry budoucích možností dnes právě narozených dětí. Nejčastěji jsou jako takový prvek zmiňovány nové technologie. Většina technologií devadesátých let a počátku příštího století je tu však také již dnes přítomna a to buď jako technologicky vyřešený problém, a nebo jako masová produkce a součást každodennosti nejvyspělejších států kolem nás a v poslední době i u nás. V nejbližší době mohou změnit povahu i produktivitu pracovního času určité části i naší populace. Změněná povaha pracovního času a výsledky zvýšené produktivity se přenesou do sfér mimopracovních a ovlivní tím volný čas pro rodinu, změní možnosti jejího rozhodování a změní i pomocí toho kvalitu jejího života. O tempu, rozsahu a způsobu jejich zavedení budou pak rozhodovat politicko-ekonomické změny, v jejichž proudu se právě nacházíme. A to nejen ve své obecné podobě, ale úrovni praktických opatření, zákonných úprav a vyhlášek každodenního ekonomického a politického rozhodování.

Základním určovatelem osudu nastupující generace bude však tato generace sama. Rozdíl mezi stavem hospodaření zemí v našem těsném sousedství a stavem našeho hospodaření bude a je neustálou obrovskou výzvou nastupující generace. Připomínám, že naposled nastoupila do života společnosti tak silná generace těsně po druhé světové válce. Historikové dodnes nestačili zpracovat a vysvětlit povahu a celý dosah změn, které s sebou přinesla.

Ze všech uvedených poznatků lze uvést typický průběh rodinného života. Pokud se manželství nerozvede do pěti let (což je asi 20% pravděpodobnost), získají zhruba tři z pěti párů svůj vlastní byt (buď koupí nebo adaptací starého nebo jiným způsobem, například od rodičů apod.). Dvěma třetinám z nich se ale také do té doby narodí druhé dítě, takže pokud nepatří k těm, kdo v té době zároveň stavěli rodinný domek, zhorší se jim bytová situace natolik, že na třetí dítě již nepomýšlejí. Překonají pravděpodobně nějakou krizi z manželské nevěry či vzájemné omrzelosti a s předpokladem klesající pravděpodobnosti rozvodu se poměrně brzy (ženy kolem 40 - 43 let, muži kolem 43 - 47 let) dočkají, že jejich děti budou opakovat jejich cestu (poměrně brzy se ožení či provdají). Po dalším obtížném období bydlení s mladou rodinou nebo účasti na stavbě nebo rekonstrukci jejich bytu či domu se stárnoucí pár znovu osamostatní. Poté, co pomohou s odchováním vnoučat, nastoupí jako důležitý prvek životního stylu po padesátém roce života péče o některého z vlastních rodičů ve starém věku, takže nezávislý párový život se neobnoví už prakticky nikdy. Od tohoto hlavního proudu se už ale dnes odděluje už téměř celá třetina párů končící někde v průběhu cesty společný život rozvodem. Pak nastupují rozmanité cesty opakovaných manželství nebo různě nesymetrických útvarů rodin rozvedených žen po jistá období s přechodným partnerem nebo s vlastními rodiči, nejčastěji s matkou. Vloha pro rozvod je dědičná především po přeslici.

Jestliže je tento způsob cesty k manželství a celým životním stylem, pro naše poměry tak charakteristický od šedesátých let do let osmdesátých a tak odlišný od tradičních vzorů rodinného chování, označen správně za moderní, pak lze i v rodinném životě konstatovat nastupující konec moderní éry. Už v druhé polovině osmdesátých let začaly prosvítat nové typy. Téměř vše napovídá tomu, že můžeme na přelomu století očekávat jejich značné rozšíření. Snad o nich můžeme hovořit jako o postmoderním rodinném chování.

Jak asi bude vypadat postmoderní rodinný život následující generace? Pravděpodobně nelze očekávat ranější počátek sexuálního života, který je již teď na velmi nízké hranici. Spíše snad i nějakou zpětnou vlnu, v níž se chování učnic přiblíží chování studentek, snad o něco zvětšenou skupinu dívek, které se rozhodnou pro zahájení pohlavního života až poté, co si budou jisté mužem jako budoucím partnerem pro sňatek a rodinný život. Snad přibude i

panenských nevěst a rozhodně se brzy zastaví růst podílu těhotných nevěst, alespoň mezi mladými nevěstami. Budou to sice jen okrajové změny, ale ovlivní celý průměr.

Postmoderní vzorec cesty k rodinně nebude odkládat nijak výrazněji dobu zahájení sexuálního života. Nevyloučí z něho ani jeho orientaci na hledání vhodného partnera k budoucímu rodičovství. České ženy a dívky však nebudou nadále do manželství a rodičovství tak spěchat. Zesílí vůle k nepočetí, vůle k odložení mateřství a u mužů vůle k odložení otcovství. Prodlouží se tím období mezi nejobvyklejší dobou zahájení pohlavního života a početím prvního potomka, dlouhé dnes tři, maximálně čtyři roky. Toto období se bude v následujících dvou desetiletích pozvolna, ale trvale prodlužovat. Nezvýší se přitom nijak promiskuita, ale partnerů před manželstvím zcela jistě přibude, nikoli však v podílu odpovídajícím počtu přibylých let pohlavního života svobodných.

2.6 PŘEDSTAVITELÉ SOCIOLOGIE RODINY

Když se sociologie na počátku devatenáctého století emancipovala od filozofie, byla založena právě jako pozitivní věda. Jako jeden z hlavních úkolů si sociologie stanovila právě pozorování rodiny ve všech jejích formách. Od počátku šedesátých let devatenáctého století se objevuje stále větší počet vývojově historických a institucionálních výzkumů rodiny, které se stávají zhruba na šedesát let centrálním tématem výzkumu rodiny. Výchozím bodem institucionálního výzkumu rodiny bylo vědecké srovnávání manželského, rodinného, vlastnického a dědického práva. Právní normy jim sloužily jako východisko pro analýzu forem manželství a rodiny. Nejvýraznější postavou tzv. historicko-právní školy této doby je Henry Sumner Maine (1822 - 1888). Byl profesorem občanského práva v Cambridge a vysokým správním úředníkem v Indii. Přisuzoval rodině jako právní jednotce i jako sociální instituci centrální význam.

Se zánikem feudalismu a počínající industrializací se mění rodinné a dědické právo, což znamená, že příbuzenská rodina se rozpadá, kdysi silné domácí společenství ztrácí svoje funkce. V novém, civilním právu je věnována hlavní pozornost jedinci. Rodina již není základní sociální ani právní jednotkou. V druhé polovině devatenáctého století už rodina není chápána jako přírodní či přirozená jednotka, ale jako instituce vzniklá historickým vývojem. Herbert Spencer (1820 – 1903) vyslovil ve svém díle přesvědčení, že abychom porozuměli vyšším formám rodinného života, musíme je sledovat od nejnižších tvarů, jež jsou

charakteristické pro nejprimitivnější společnosti. Předpokládá, že společnost a příroda se řídí podobnými zákonitostmi růstu systému.

Pro skloněk devatenáctého století je charakteristická vášnivá diskuse o původní promiskuitě a skupinových manželstvích jako nejstarších formách uspořádání manželství, rodiny a vztahů mezi pohlavími. Patně nejcitovanějšími autory v této diskusi byli švýcarský filozofující právník Johann Jakob Bachofen s dílem *Mateřské právo* a finský demograf Edward Westermack s rozsáhlým spisem *Dějiny lidského manželství*.

Největším přínosem pro sociologii rodiny byl Frédéric Le Play (1806 - 1882). Podnikal jako uznávaný důlní odborník řadu cest po Evropě a Asii. Po roce 1848 se plně věnoval pouze studiu rodinných rozpočtů a založil Společnost pro sociální ekonomii. Le Play považoval rodinný rozpočet sám o sobě za dostatečnou informaci a aby čtenáři čísel ulehčil, napsal do každé monografie ještě doprovodný text. Uvádí v něm řadu skutečností, které se ekonomické analýze vymykají. Psal nejprve o místě, kde rodina žije, o pracovních příležitostech v okolí a také o pracovních poměrech rodiny. Pak bylo popsáno náboženství a životní postoje členů rodiny. Dále popisuje životní styl rodiny na údajích o bytě, nábytku, šatech, ale opírá se i o pozorování hygienických návyků, sociálních kontaktů i volnočasových aktivit rodiny. Teprve potom následuje hlavní část obsahující rozčleněný roční rozpočet na příjmy a výdaje.

Frédéric Le Play rozlišil na základě svých cest tři typy rodin.³ První typ patriarchální velkorodinu našel při svém cestování u nomádů v Orientu a asijských stepích a u některých zemědělsky hospodařících obyvatel východní Evropy. Všichni členové takové rodiny pracující bez nároků na odměnu ve prospěch rodiny. Nemají osobní vlastnictví. Děti po sňatku zůstávají pod velkým vlivem otce. Stabilita rodiny je velmi vysoká, rodina se řídí tradicí a poskytuje materiální i morální podporu nejslabším členům rodiny. Schopným členům rodiny je však bráněno v jejich rozvoji.

Druhým typem je nestabilní rodina, která je pro Le Playe druhým extrémem rodinného uspořádání. Žijí v ní pouze rodiče a neprovdané děti. Ty ji po sňatku co nejdříve opouštějí a pak už nepocítují žádné závazky vůči svým rodičům a sourozencům. Otcovská autorita a ochrana tělesně či duševně postižených členů v této rodině mizí. Proto z ní vychází jedinci, kteří nectí rodinnou tradici, morálku, sociální autority ani „Desatero.“ Tato rodina nemá dostatečnou stabilitu, aby se mohla věnovat i veřejným záležitostem. Rodiče a neprovdaní

³ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 1. vyd. Praha: Slon, 1999, s. 32–33.

ISBN 80-85850-75-3.

členové rodiny jsou ve stáří izolováni a často umírají opuštěni. Pouze několik málo zdatných jedinců se rychle dopracuje k úspěchu a bohatství.

Posledním typem je rozvětvená rodina. Základem existence rozvětvené rodiny je rodinný dům, v němž zůstává zpravidla nejstarší syn i poté, co se oženil a má děti. Jeho rodina je jádrem rozvětvené rodiny a přebírá odpovědnost za udržení kontinuity rodinného života a rodinných tradic. Rozvětvená rodina žijící pospolu v rodinném domě se skládá například z ženatého syna a jeho rodiny, z jeho rodičů, ze dvou svobodných sourozenců, tety, strýce a dvou služebníků. Rodinné jmění přechází nerozděleno do rukou jediného dědice, který má však spíše více povinností než práv - vůči rodičům do jejich smrti a trvale vůči sourozencům, které musí podporovat při vzdělání a vybavení. Tuto rodinu nachází Le Play u malých vlastníků půdy a v těch rodinách dělníků, kteří mají i malé vlastní hospodářství.

Na příkladech rozdělení rodin podle Le Playe je vidět, jak se rodina během jednoho století změnila. V dnešní společnosti bychom tyto typy rodin hledali jen velmi zřídka.

Talcott Parsons (1902 - 1979). Parsons se při budování teorie rodiny opíral o americkou rodinu padesátých let. Média ji prezentovala jako šťastný manželský pár vychovávající své děti na předměstí v domku se zahrádkou. Byla to rodina dvougenerační, neolokální, s jasným dělením ženské a mužské role. To znamená, že šlo o nukleární rodinu.

Parsonsovo pojetí rodiny významně ovlivnil jeho spolupracovník Robert F. Bales. Spolu s ním také napsal Talcott Parsons své základní dílo o rodině „Rodina, socializace a interakční proces.“ Bales při svých výzkumech malých sociálních skupin rozlišil dva typy sociálního vůdcovství - expresivní a instrumentální. Jen zcela výjimečně se spojují oba typy v jedné osobě. Běžně je instrumentální vůdcovství, které koordinuje činnost skupiny vzhledem k zvoleným cílům, vlastní mužům a expresivní vůdcovství, jež je vlastní ženám, zajišťuje citové klima ve skupině.

Všeobecně rozšířená skutečnost, že ženy jsou intimněji spojeny s ranou péčí o dítě, je primární příčinou toho, proč ženská role v rodině i mimo ni jeví tendenci k větší expresivitě nežli role mužská.

Česká rodina kladla své základy na samém konci devatenáctého století. Z něho se pak, zejména v třicátých letech našeho století, vyvíjela česká sociologie rodiny aktivním zájmem o následky hospodářské krize v rodině spíše k sociálně orientovanému liberalistickému postoji.

V české sociologii najdeme zájem o sociologii rodiny takřka u všech významných autorů, kteří dnes mohou být označováni za klasiky. Zájem o otázky sociologie rodiny v naší sociologii začíná samozřejmě u Tomáše G. Masaryka (1850 - 1937). Také druhá velká

zakladatelská postava české sociologie Emanuel Chalupný (1879 - 1958) věnoval sociologii rodiny systematickou pozornost. Dalším příkladem je Chalupného dlouholetý přítel a zakladatel sociologie na Masarykově univerzitě v Brně Inocenc Arnošt Bláha (1879 - 1960). Bláha věnoval sociologii rodiny hned dva své spisy a oba se ještě za jeho života dočkaly několika opravených a rozšířených vydání. Ze současných známých autorů sociologie rodiny můžeme jmenovat Iva Možného a Oldřicha Matouška, kteří jsou nejznámějšími žijícími autory.

3 HODNOCENÍ PODMÍNEK ŽIVOTA

VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ

3.1 HODNOCENÍ PODMÍNEK SLUŽBY VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ

V roce 1996 byl proveden průzkum hodnocení podmínek života vojáků z povolání. Zadavatelem výzkumu bylo vedení Hlavního personálního úřadu MO ČR a získané poznatky byly adresovány vrcholovému managementu Armády České republiky.

Sběr dat se uskutečnil v roce 1996 v 53 vybraných útvech AČR. Z rozeslaných 2300 dotazníků se jich vrátilo 1967 (návratnost dotazníků tedy byla 85%) a ty tvoří výběrový vzorek výzkumu. Sběr dat provedli tazatelé z řad personalistů velitelství, štábů a útvarů. Šlo o zjištění týkající se zejména :

- stavu pracovních a životních podmínek,
- změny funkce a činnosti vojáků z povolání v posledních pěti letech,
- bytových problémů vojáků z povolání.

Analýza stavu pracovních a životních podmínek zahrnuje 26 podmínek činnosti a života vojáků z povolání vztahujících se převážně k způsobu řízení a velení armády, řízení ze strany přímých nadřízených, dále pak k charakteristice vykonávané práce, k sociálním vztahům při práci a v rodině, technicko-organizačnímu, ekonomicko-existenčnímu a zdravotně-hygienickému zabezpečení.⁴ Pro vyjádření míry jejich hodnocení byla jako již

⁴JANDOVÁ, J. *Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, září 1997, č. 9, s. 73-80.

tradičně zvolena pětistupňová škála od 1 do 5, kde 1 je výtečné hodnocení a naopak 5 nedostatečné hodnocení.

Relativně dobré hodnocení (což představuje hodnocení v průměru 2,4) životních podmínek vojáků z povolání patří udělování náhradního volna za službu a práci přesčas, blízká vzdálenost posádky od místa bydliště, vztahy mezi lidmi na pracovišti a kvalita rodinného života. Tyto podmínky byly hodnoceny v průměru do 2,6 bodů.

K dalším podmínkám, které byly hodnoceny spíše pozitivně, se řadí úroveň zdravotního zabezpečení, které v současné době prošlo novelizací v nových zákonech, pestrost, zajímavost a proměnlivost práce, možnost uplatnit nejen své vzdělání, ale i vlastní iniciativu a nápady.

Zde bylo hodnocení v průměru do 2,9 bodu.

Mezi relativně nejhůře oceněné podmínky patří materiálně–technické zabezpečení pracoviště, úroveň legislativy v armádě, hodnocení vojáků z povolání civilní veřejností, celkový výdělek, stabilita profese a úroveň vyzbrojení. Průměr hodnocení byl mezi 3,5 – 3,9 bodu.

Mimo těchto podmínek, k nimž se respondenti vyjadřovali nejčastěji a které preferovali, se nachází řada dalších, které respondenti ocenili v průměru mezi 3 až 3,4 body. Tyto podmínky se vztahují zejména k informovanosti o dění v armádě, k plnění uložených úkolů a jejich realitě, k řízení a organizovanosti práce, spravedlivému ocenění výkonu nadřízenými, k podmínkám pro služební postup apod. (viz příloha č. 1). Stav zkoumaných podmínek služby současně vypovídá o úrovni sociálního klimatu v armádě. Pozitivní sociální klima je nejen významným faktorem spokojenosti, ale zároveň působí na rozhodování vojáků z povolání o jejich další profesionální dráze u armády a také má velký vliv na příchod nových mladých lidí do armády. Ze zjištěných výsledků lze celkovou úroveň sociálního klimatu u armády ocenit známkou 3.

Negativně reflektují celkovou úroveň sociálního klimatu zejména muži do 29 let, převážně nižší důstojníci a praporčíci na středním a nižším organizačním stupni, jako je pluk, rota, četa. Dále ti, kteří mají podánu žádost o propuštění do zálohy a také respondenti, kteří o této možnosti uvažují.

K demotivujícím až stresogením podmínkám služby vojáků z povolání patří zejména nejasná představa o další profesionální kariéře v armádě neboli nestabilita profese, její nízké hodnocení civilní veřejností a také jejich celkový výdělek. Dále jsou to nedostatky v legislativním zajištění armády, jako je špatná úroveň daných vojenských řádů a předpisů

v armádě, jakož i v materiálně-technickém zabezpečení útvaru a nedostatky v jejich vystrojení. Všechny uvedené faktory, s výjimkou vystrojení, mají současně destabilizující účinek na službu vojáků z povolání.

K motivujícím podmínkám práce a služby u armády lze naopak zařadit takové faktory, jako jsou vztahy na pracovišti, respektive v malých kolektivech, jako jsou jednotlivé jednotky, roty apod. Dále je to kvalita rodinného života, pestrost a zajímavost práce spolu s možností uplatnit své vzdělání a vlastní schopnosti a v neposlední řadě je to možnost bydlet v místě posádky, dostávat náhradní volno za službu a práci přesčas a dobré zdravotní zabezpečení.

K významným podmínkám služby vojáků z povolání patří jistota a stabilita funkčního zařazení. Permanentní reorganizace v armádě je mimo jiné i důvodem častých změn ve funkčním zařazení vojáků z povolání. Na otázku týkající se změny funkčního zařazení z důvodu reorganizačních změn pouze necelá čtvrtina respondentů uvedla, že v posledních pěti letech vůbec nezměnila z organizačních důvodů své funkční zařazení (viz příloha č. 2).

Další významnou podmínkou služby vojáků z povolání je bytová otázka. Bydlení v místě posádky patří mezi spíše pozitivně hodnocené podmínky služby. Výzkum prokázal, že více než polovina respondentů bydlí v místě posádky, téměř třetina dojíždí denně do zaměstnání, jen osmina dojíždí jednou týdně a nepatrný zbytek, přibližně 3 % respondentů, dojíždí méně často než jednou týdně.

Do zaměstnání nejvíce dojíždějí mladí vojáci z povolání do 29 let, svobodní, z nejnižších organizačních stupňů, dále pak velitelé a technici. Žádost o byt v době šetření měla podanou necelá třetina respondentů, zbytek o byt nežádal.

Zkoumané podmínky práce a života vojenských profesionálů bezesporu značně ovlivňuje jejich vztah k armádě a vojenskému povolání vůbec. Tento vliv se projevuje v širokém spektru příznivých, nepříznivých i neutrálních názorů a postojů respondentů k jednotlivým pracovním a životním podmínkám. Nesmíme také zapomenout, že tento výzkum probíhal v roce 1996 a že od té doby došlo k mnoha změnám - organizační změny již nejsou tak časté a také od roku 2000 vstoupil v platnost novelizovaný zákon o vojácích z povolání, který řeší mnoho problémů, které se objevily ve výzkumu v roce 1996.

3.1.1 BYTOVÁ SITUACE U ARMÁDY

Armáda trpí již deset let akutním nedostatkem bytů. Pravdou je však i skutečnost, že v poslední době se bytová situace v armádě začala velice intenzivně řešit. Již za ministra obrany Lobkowicze byla zpracována koncepce sociální politiky resortu, která však nebyla schválena, neboť její realizace neměla potřebné finanční krytí. Před rokem 1989 armáda sice disponovala mnoha služebními byty, ale množstvím reorganizací a s nimi souvisejícími odchody mnoha vojáků z povolání i občanských zaměstnanců užívajících služební byty armáda o tyto byty přišla. Byty byly přidělovány na dobu neurčitou a když voják z povolání odešel do zálohy nebo odešel občanský zaměstnanec, zůstával dále uživatelem bytu. Po roce 1990 sice armáda přidělovala byty na dobu určitou, ale i přes to mnoho bytů ztratila. Od té chvíle se armáda neustále potýkala s problémem, kde ubytovat převážně mladé vojáky z povolání, kteří nastupovali ze školy k útvarům.

Tento problém řeší ve zcela nových souvislostech zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.⁵

1. Ministerstvo zabezpečí vojákovi po dobu trvání služebního poměru ubytování nebo byt v místě jeho výkonu služby.

2. O přidělení bytu vojákovi rozhoduje služební orgán na základě jeho žádosti a na základě posouzení naléhavosti řešení jeho bytové potřeby bytovou komisí. Bytová komise ustanovená služebním orgánem v místě služby, složená ze zástupců útvarů a zařízení v místě služby, zpracovává jednou za 3 měsíce pořadí žadatelů o byt podle těchto hledisek:

- a) služební zařazení vojáka
- b) bytové podmínky vojáka a jeho rodiny
- c) sociální podmínky vojáka a jeho rodiny
- d) doba odloučení vojáka od rodiny
- e) předpokládaná doba trvání služebního poměru
- f) zdravotní stav rodiny vojáka.

⁵ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 61 odst.1, 2

V těchto bodech se dosavadní zákon o mnoho nemění, ale v dalším bodě už ano. Ten hovoří o tom, že voják, kterému nemohlo ministerstvo zabezpečit v místě jeho výkonu služby byt a který se s rodinou přestěhoval do bytu získaného jiným způsobem v místě výkonu služby, má nárok na měsíční přídavek na bydlení. Tento přídavek na bydlení náleží ve výši jedenapůlnásobku minimální mzdy. Nárok na tento přídavek zaniká při zániku služebního poměru nebo při přidělení služebního bytu v místě výkonu služby vojáka, popřípadě v místě, které umožňuje denní dojíždění k rodině.

Vojákovi, který má nárok na přídavek na bydlení, nenáleží náhrady jako při služební cestě.⁶

V tomto případě došlo k výraznému zlepšení bytového zabezpečení vojáků a jejich rodin. Samozřejmě, že i tady by se našly výhrady, například k zaplacení nájmu ve velkých městech, jako je Praha nebo Brno, by bylo zapotřebí ne jedenapůlnásobku, ale přinejmenším dvojnásobku minimální mzdy a i to by bylo možná málo, ale ve většině měst se za tuto částku pronajmout byt dá.

3.1.2 FINANČNÍ OHODNOCENÍ

Finanční ohodnocení je nejen v armádě, ale i v celé společnosti jedním z hlavních motivátorů, které člověka ženou k lepším výkonům. Je nedílnou součástí uspokojování základních potřeb člověka a realizace jeho zájmů. V armádě je tato skutečnost také samozřejmostí. Podle údajů, které jsou uváděny ve sdělovacích prostředcích, se plat v armádě pohybuje okolo 18 000 Kč, ale jen málo vojáků z povolání na jednotlivých útvarech by tuto částku potvrdilo. Při konstatování, že průměrný středoškolák v civilním sektoru u soukromé organizace má přibližně o 30 % vyšší plat než vysokoškolák v armádě, bude těžko do armády přibývat nových mladých vojáků, spíše naopak.

Druhou stránkou věci je fakt, že armáda jakožto rozpočtová organizace nemá mnoho možností finančně rozlišovat mezi výtečným a průměrným vojákem. Platové třídy jsou stanoveny podle odpovídajícího vzdělání a délky praxe. Vysokoškolák s červeným diplomem má stejný nástupní plat jako vysokoškolák, který vysokou školu absolvoval s nemalými problémy. Je tu sice možnost pohyblivého osobního ohodnocení, ale posunu nahoru se většinou nepoužívá a pokud už se osobní hodnocení mění, tak zpravidla opačným směrem.

⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 61 odst.4

Takže tento způsob má spíše nemotivující než motivující charakter.

Další ostudnou věcí, která armádě v očích veřejnosti na prestiži nepřidá, je skutečnost, že i voják z povolání s vysokoškolským titulem musí žádat o sociální podporu a jeho rodina se musí rozmyslet, zda si může dovolit mít dítě.

Stinnou stránkou vojenského finančního ohodnocení také je, že neexistuje finanční rozdíl například mezi platem velitele roty, který zodpovídá za techniku, vojáky základní služby a další podřízené a obdobným platem důstojníka štábu sedícího v kanceláři, který má na starosti pouze kancelářskou práci.

Pokles životní úrovně si mnoho vojáků z povolání vylepšuje vedlejšími pracovními aktivitami. V současném zákoně sice může velitel povolit vojákovi podnikat, ale většinou jsou tyto aktivity napsány na rodinné příslušníky daného vojáka z povolání.

Jedna z mála pozitivních věcí týkajících se finančního ohodnocení v armádě je ta, že každý zaměstnanec armády si může být jistý, že patnáctého každého měsíce dostane výplatu.

I když tato věc by měla být samozřejmostí, každý dobře ví, že jistota stálé výplaty v některých podnicích naší republiky touto samozřejmostí není.

Další výhodou vojenského povolání je prozatím daný třináctý plat, který je vyplácen ve dvou termínech, a také to, že přece jenom občas zůstanou peníze i na odměny. Jinou věcí je, že odměny se udělují většinou koncem roku, kdy se podaří určité finanční prostředky ušetřit na rozpočtových položkách, a tak se v rámci útvarů odměňuje plošně a ne podle zásluh v průběhu roku.

Shrnutím tohoto problému může být konstatování, že náročnost služby v armádě není dostatečně ohodnocena, platy jsou stanovovány plošně bez rozlišení, u kterého druhu vojska daný voják z povolání slouží a jak náročnou funkci, ať už psychicky, nebo fyzicky vykonává. Jednou z možností, jak vyřešit finanční oceňování příslušníků armády, by bylo širší využití práv při stanovení osobního ohodnocení u výtečných i méně zdatných vojáků ze strany jednotlivých velitelů útvarů a nejbližších nadřízených. Vždyť tito velitelé mají největší přehled o tom, jak který jejich podřízený pracuje a jak plní zadané úkoly. Toto řešení sice neřeší finanční problém armády, ale bylo by přinejmenším jedním z motivujících prvků pro každého vojáka z povolání.

3.1.3 MATERIÁLNĚ–TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ ARMÁDY

Materiální a technické zabezpečení v rámci útvarů se od roku 1990 znatelně zlepšilo. Hlavním úkolem pro zkvalitnění výkonu služby se stalo zavádění nových zejména výpočetních technologií k jednotlivým útvarům. Zvláště modernizace jednotlivých pracovišť se kladně odrazila v celkovém pojetí práce, v jejím usnadnění a samozřejmě zejména také v jejím zkvalitnění. V mnoha útvarech v rámci armády je samozřejmostí INTERNET nebo lokální počítačová síť. S touto skutečností souvisí i další vzdělávání pracovníků v resortu Armády České republiky. Vzdělávání příslušníků armády je v současné době nutností, ale také jedním z hlavních úkolů. Zejména znalost jazyků je v dnešní době velmi důležitá. Je nesporné, že úspěšná komunikace, efektivní spolupráce a potřeba dosažení plné kompatibility s armádami zemí Severoatlantické aliance i s armádami nečlenských států v Evropě závisí do značné míry na adekvátních znalostech úředního jazyka NATO, tedy zejména na znalosti angličtiny a v některých případech i francouzštiny a němčiny. Je rovněž nesporné, že koncepce jazykové přípravy u resortu Ministerstva obrany ČR je důležitým předpokladem pro úspěšné začlenění naší armády do Severoatlantické aliance.

Materiální a technické zabezpečení se sice od roku 1990 výrazně zlepšilo, ale v současné době, kdy vývoj nejen výpočetní, ale i jiné techniky nabírá výrazné tempo, naše armáda výrazně zaostává za ostatními členskými armádami NATO. Jak ukazují jednotlivé průzkumy spokojenosti příslušníků armády s životní úrovní vojenského povolání, převládá v otázce materiálně–technického zabezpečení převážně nespokojenost. Zejména jednotlivých útvarů se dotýká slabé materiálně–technické zabezpečení.

Materiálně–technické zabezpečení nepředstavuje jenom nová výpočetní technika, ale i zabezpečení výcviku. Tento problém je o to vážnější, že špatné materiálně–technické zabezpečení v této oblasti narušuje jak připravenost vojsk, tak zavdává příčinu ke špatnému hodnocení armády od vojáků, kteří prošli základním vojenským výcvikem a po jeho absolvování se navrací zpět do zálohy. V současnosti, kdy si armáda stěžuje na nedostatek peněz, jsou možnosti a místa, kde se určité prostředky dají ušetřit. Přinejmenším by se tento velký problém armády měl co nejdříve řešit, nehledě na to, že po našem vstupu mezi členy Severoatlantické aliance jsou tyto základní problémy opravdu prioritní, neboť zdůvodňovat nedokonalou vycvičenost naší armády špatným materiálně–technickým zabezpečením je opravdu ostudnou výmluvou.

3.1.4 PREVENTIVNÍ REHABILITACE

Sociální zázemí vojáků z povolání naší armády ve srovnání se sociálním zázemím vojáků NATO doposud naprosto zaostává. Jediné co nám může NATO závidět jsou preventivní rehabilitace vojáků z povolání. Moci vyjet si po dosažení věkové hranice třiceti let každý rok na čtrnáct dnů do některého z rekreačních zařízení VOLAREZY (vojenská lázeňská a rekreační zařízení) či do lázeňského domu patří skutečně k nemalým výhodám vojenského povolání u nás. V minulosti se ale tyto rehabilitace občas stávaly přítěží. Existovalo mnoho vojáků z povolání, kteří nechávali poukazy na preventivní rehabilitace propadnout. Rehabilitace neměli požadovanou úroveň, a tak se stávalo, že vojáci, kteří trávili rehabilitaci v zotavovně, se místo sportování bezcílně potulovali po vojenských rekreačních zařízeních, ve kterých je zajímalo, kdy otevírá restaurace.

Nástupem nového náčelníka generálního štábu Jiřího Šedivého se tato skutečnost velice změnila. Tam, kde VOLAREZA neměla dostatek fundovaných zaměstnanců, kteří měli organizovat sportovní činnost, poskytla armáda personální výpomoc. Postupně se v jednotlivých zařízeních VOLAREZY doplňují některá chybějící sportovní zařízení, budují se sauny, perličkové lázně a jiné do nedávné doby nepředstavitelné vymoženosti rekreačního vyžití.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání opět nárokuje preventivní rehabilitace vojáků z povolání. Voják má nárok na poskytnutí preventivní rehabilitace v trvání 14 kalendářních dnů v kalendářním roce k upevnění zdravotního stavu, trval-li jeho služební poměr alespoň 10 let, nebo po dosažení věku 35 let nebo v závislosti na služebním zařazení, které musí trvat alespoň jeden rok.⁷

Podmínky pro zotavení vojáků z povolání jsou připraveny. Záleží tedy jen na každém z nás, jak této možnosti využije. Je třeba si uvědomit, že rehabilitace nepředstavují jen právo, ale i povinnost.

⁷ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 97 odst.1

3.1.5 REKREACE VOJÁKŮ A RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ

Rekreace by měla být součástí celého komplexu sociálního programu, který měl být jedním z mnoha motivujících prvků pro vstup mladých lidí do armády a samozřejmě i jedním z motivujících prvků, proč zůstat v armádě. Jak vyplývá z mnoha průzkumů, řada vojáků z povolání nemá šanci vybrat si větší část dovolené vcelku. Řešení této skutečnosti je v moci jednotlivých velitelů útvarů a jejich zástupců, kteří by měli zplánovat úkoly tak, aby jednotliví vojáci z povolání měli možnost vybrat si většinu své dovolené v souladu s jejich potřebami. Toto sice řeší zákon o vojácích z povolání, ale v praxi se většinou řádné dovolené udělují tak, aby to vyhovovalo nadřízeným a ne vojákům z povolání. V zákoně se uvádí, že voják má nárok na řádnou dovolenou v kalendářním roce v délce 37 kalendářních dnů, včetně 10 dnů, které jsou jinak dny jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu.⁸

Nástup řádné dovolené vojáka z povolání určuje nadřízený, a to s přihlédnutím k důležitým zájmům služby a k oprávněnému požadavku vojáka. Den nástupu řádné dovolené se musí vojákovi určit nejméně 15 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.⁹

Nástup řádné dovolené určí nadřízený tak, aby ji voják mohl vyčerpat do konce kalendářního roku. Jestliže voják ze služebních důvodů nebo pro důležité osobní překážky ve službě nemohl řádnou dovolenou v kalendářním roce vyčerpat, je nadřízený povinen poskytnout ji tak, aby ji vyčerpal nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Nadřízený je však povinen určit vojákovi čerpání řádné dovolené alespoň 14 dnů v kalendářním roce vcelku.¹⁰

Rekreace by se také neměla soustřeďovat pouze do dnů dovolené, ale možnost odpočinku a využívání rekreačních zařízení v rámci AČR by měli mít vojáci z povolání po celý rok. Možnosti využití rekreace lze najít i u jednotlivých útvarů. Za posledních deset let zmizely pomyslné neproniknutelné hradby okolo jednotlivých útvarů, tak proč nevyužívat k rekreaci a odpočinku zařízení, která se u útvarů nacházejí. Vojáci z povolání nemusí spoléhat jen na rekreační zařízení VOLAREZY, která jsou na poměry většiny mladých rodin vojáků z povolání stále ještě nedostupnou záležitostí, ale je jen na veliteli, aby umožnil vojákům a jejich rodinám využívat jednotlivá hřiště, tenisové kurty aj. i v době jejich volna.

⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 32 odst. 1

⁹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 33 odst. 1

¹⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 33 odst. 2

Také je pravdou, že mnoho útvarů vlastní různá školicí zařízení, ale jejich nabídku nemá většina vojáků z povolání od jiných útvarů k dispozici.

Po našem přijetí do NATO se hovoří o tom, zda profesionální schopnost naší armády odpovídá standardům NATO. Hodně slibů, ale málo konkrétních slov je slyšet na adresu přiblížení se kvality života našich vojenských profesionálů k standardům vojáků ostatních členských států.

V zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání se hovoří o tom, že „Ministerstvo může zabezpečit vojákovi z povolání, jeho manželce a nezaopatřeným dětem společnou rekreaci s přihlédnutím k náročnosti a obtížnosti výkonu služby“.¹¹ Je jenom otázkou, jak se toto projeví v praxi, zda bude ministerstvo zabezpečovat společnou rekreaci na základě náročnosti služby nebo zda bude zabezpečovat rekreaci na základě funkcí a postavení v managementu armády.

3.1.6. SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PŘI SLUŽBĚ V ZAHRANIČÍ

Vstupem naší republiky do NATO se mnohým vojákům z povolání otevřela možnost vykonávat službu v různých zahraničních misích na západ od našich hranic. Jaké je sociální zabezpečení vojáků, kteří slouží v různých misích v zahraničí? Otázku poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí řeší nařízení vlády č. 62/1994 Sb. ze dne 2. března 1994.

Po příchodu mají vojáci a jejich rodiny pro své ubytování hned několik možností. Každý voják si může zažádat o byt na zahraničním pracovišti. Pokud na daném pracovišti není volný byt, je mu nabídnut byt mimo toto pracoviště. Za výběr a za nabídku vhodných bytů a domů k pronajmutí odpovídá vedoucí zahraničního pracoviště. Při výběru bere v úvahu funkční zařazení, ekonomické možnosti, početnost rodiny zaměstnance a polohu nabízeného bytu či domu. Zahraniční pracoviště zabezpečují z přidělených finančních prostředků pro vyslané vojáky a jejich rodinné příslušníky přiměřený byt nebo dům a jeho příslušné vybavení, které odpovídá pracovnímu zařazení.

¹¹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 62

Za přiměřený byt se považuje :

u vojáka bez rodinných příslušníků jedna obytná místnost, kuchyň a příslušenství s maximální obytnou plochou do 40 m²

- u vojáka s jedním rodinným příslušníkem dvě obytné místnosti, kuchyň a příslušenství s maximální obytnou plochou do 60 m²

- u vojáka se dvěma až třemi rodinnými příslušníky tři obytné místnosti, kuchyň a příslušenství s maximální obytnou plochou do 80 m²

- u vojáka se čtyřmi a více rodinnými příslušníky čtyři obytné místnosti, kuchyň a příslušenství s maximální obytnou plochou do 100 m².

Za obytnou plochu se považuje celková plocha bytu, od které se odečítá plocha sociálního zařízení, chodeb, lodžii a balkonů. Vojákovi se hradí nájemné v souladu s uzavřenou nájemní smlouvou. Nájem bez inkasa představuje přibližně jednu třetinu rodinného rozpočtu, jak je zvykem v zemích na západ od našich hranic. Úhrady za služby spojené s užíváním služebního bytu hradí voják. Jedná se například o elektrickou energii, vytápění, plyn, dodávku vody a jiné.

Domy jsou zařízené pouze kuchyňskou linkou. Vše ostatní si musí voják dovézt sám, nebo podle toho, na co má nárok, mu ostatní zabezpečení poskytne země, která ho do mise vysílá (viz příloha č. 3).

Na základnách existují školy, které děti vojáků sloužících na základně navštěvují. Pokud tomu tak není, zahraniční pracoviště zajistí školní docházku v okolí pracoviště vojáka.

Nejhůře jsou na tom manželky vojáků. Protože náš stát v současné době není členem Evropské unie, je zaměstnání manželek přinejmenším problematické. Je možné, aby se přihlásily na různé konkurzy, které se na základně vyhlašují. Pak už záleží jen na schopnostech a předpokladech k tomu, aby dané místo získaly. Vojákovi, kterého manželka následuje do místa výkonu práce v zahraničí, přísluší náhrada zvýšená o 5 % až 20 %. Toto zvýšení zaměstnanci nenáleží:

- za dobu pobytu manželky nebo manžela mimo zemi, která je určena jako místo výkonu práce v zahraničí, přesahující 49 kalendářních dnů v běžném roce u evropských zemí a 63 kalendářních dnů v běžném roce u mimoevropských zemí,

- má-li manželka nebo manžel po dobu výkonu práce v zahraničí příjem ze závislé činnosti nebo jako osoba samostatně výdělečně činná.¹²

Možnosti jednotlivých základů v rámci NATO po celé Evropě i Americe jsou různé, ale vždy se snaží o maximální pohodlí jak pro sloužící vojáky, tak pro jejich rodinné příslušníky.

3.1.7 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ PO ODCHODU Z ARMÁDY

Pojem sociální zabezpečení se používá jako souhrnné označení pro všechny sociální instituty poskytované společností občanům k uspokojení jejich společensky uznaných potřeb, a to za situace, kdy tyto své potřeby nejsou občané schopni uspokojovat vlastními silami z důvodu, který je celospolečensky akceptován. Například při nemoci, invaliditě, péči o děti, stáří a podobně.

Sociální zabezpečení poskytované vojákům z povolání po ukončení aktivní služby je také jedním z motivů, který je dán službou vojáka z povolání. Vojáky po ukončení aktivní služby můžeme rozdělit do dvou skupin:

- vojáky z povolání, kteří odešli z armády před vznikem nároku na starobní důchod
- vojenské důchodce.

Na obě skupiny se vztahuje nový zákon č. 221/1999 Sb., který nahradil zákon č. 76/1959 Sb. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání uvedl v platnost změny v různých nárocích při odchodech vojáků z povolání. Zvláště u případu, kdy voják z povolání odešel z armády před vznikem nároku na starobní důchod. Jak uvádí § 131: „Povinnosti státu při zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru“, stát poskytuje s přihlédnutím k náročnosti služby vojáka, v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku, výsluhové náležitosti, kterými jsou výsluhový příspěvek, odbytné a odchodné a úmrtné.¹³

Jako první možnost zabezpečení vojáka po odchodu z aktivní služby je uváděn výsluhový příspěvek. Na výsluhový příspěvek podle § 132 má nárok voják, jehož služební poměr zanikl uplynutím stanovené doby trvání služebního poměru nebo propuštěním ze služebního poměru, jestliže jeho služební poměr trval alespoň po dobu 15 let. Podle odstavce

¹² Nařízení vlády č. 62/1994 Sb. § 3 odst. 3

¹³ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 131

2 § 132 základní výše výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 5 % průměrného měsíčního hrubého platu. Tato výše se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 6,2 %, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2,5 % a za dvacátý sedmý a každý další ukončený rok služby o 1 % průměrného měsíčního hrubého platu, výše výsluhového příspěvku může činit nejvíce 55 % průměrného měsíčního hrubého platu.¹⁴ Zde je od původního zákona rozdíl v době od které má voják z povolání nárok na tzv. výsluhový příspěvek, která byla původně stanovena na 20 let služby.

Druhou možností zabezpečení vojáka je odbytné. Doba trvání služebního poměru rozhodná pro nárok na odbytné činí 2 roky. Základní výše odbytného činí 2 průměrné měsíční hrubé platy. Za třetí a každý další ukončený rok trvání služebního poměru vojáka se odbytné zvyšuje o jeden průměrný měsíční hrubý plat. Za jedenáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odbytné zvyšuje o jednu polovinu průměrného měsíčního hrubého platu, nejvýše však do jeho osmnáctinásobku¹⁵. Voják si v případě, že má nárok na odchodné, může vybrat, zda si zvolí odchodné, nebo odbytné. Přiznáním odbytného mu v tomto případě samozřejmě zaniká nárok na odchodné.

Poslední možností je odchodné. Voják, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a který místo vyplácení výsluhového příspěvku nezvolil nárok na výplatu odbytného, má při zániku služebního poměru nárok na odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu, trval-li jeho služební poměr alespoň po dobu 15 let. Za šestnáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odchodné zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého platu. Za dvacátý první a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odchodné zvyšuje o 20 % průměrného měsíčního hrubého platu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek průměrného měsíčního hrubého platu.¹⁶

Průběh projednávání zákona potvrdil, že oblast výsluhových náležitostí a jejich motivační charakter má velký význam pro vznik služebního poměru vojáka z povolání a setrvání v něm. V cizích armádách se odvozuje ze systému státní služby, kdy v jednom zákoně je upraveno zabezpečení státních zaměstnanců s odchylkami pro příslušníky ozbrojených sborů. V tomto

směru jsou upraveny i některé instituty odlišně jak pro vojáky, tak i pro ostatní příslušníky ozbrojených sborů. V některých zahraničních armádách existují dva typy služebních poměrů.

¹⁴ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 132 odst. 2

¹⁵ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 139 odst. 2

¹⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999 § 140 odst. 1

Prvním je tzv. poměr vojáků na čas, který je limitován pouze určitou stanovenou dobou služby. Druhým je služební poměr vojáků z povolání, který vychází z tzv. definitivy, kde je pro vojáky stanovena povinnost sloužit až do věkových hranic stanovených zákonem. Platí zásada, že při propuštění ze služebního poměru na vlastní žádost při nesplnění stanovené doby služby a nedosažení věkové hranice nárok na penzi podle zákona nevznikne a celá doba se převádí do veřejnoprávního pojištění, kde jsou nároky upraveny zcela jinak. Pojistné na sociální zabezpečení za takto převedenou celou dobu hradí stát. Pokud však voják skončí ze zdravotních nebo jiných podobných důvodů, stanoví se penze podle daného zákona o státní službě s případným dopočtem doby do stanovených věkových hranic. V době trvání služebního poměru současně platí, že voják na své sociální zabezpečení nepřispívá, neboť by se jednalo o rozpočtový výdaj a rozpočtový příjem. Jedinou výjimkou jsou vojáci španělské armády. Tak jako u nás za službu u některých druhů vojsk existuje bonifikace - letci, námořníci aj. -, popř. jsou u těchto případů zvýšeny maximální hranice přiznané dávky.

Pokud jde o vojáky na dobu určitou, ti jsou zabezpečeni jednorázovými dávkami při skončení služebního poměru a opakujícími se dávkami, které jsou podle délky služby poskytovány po různou dobu.

V cizích armádách je věnována také zvýšená pozornost dobám reorganizace nebo přímo snižování počtů určitých kategorií personálu ozbrojených sil. Proto jsou vojákům vypláceny kromě odchodného i další příplatky nebo je jim poskytována rekvalifikace. Odchodné ve Francii může dosáhnout až 45 platů, ve Velké Británii při reorganizaci až 18 platů. V USA při skončení služby po 10 letech činí odchodné přibližně 10 platů (viz příloha č. 4).

Péči o vojenské důchodce řeší především zákon č. 100/1988 Sb. ve znění pozdějších předpisů. K základním formám sociálního zabezpečení vojenských starobních důchodců realizovaných ze společenských prostředků patří:

- finanční zabezpečení formou vojenského starobního důchodu
- lázeňská a zdravotní péče poskytovaná ve vojenských zdravotnických zařízeních
- rekreační péče
- péče prostřednictvím připravovaných domovů vojenských důchodců.

U těchto základních forem byl proveden výzkum na zjištění názorů vojenských důchodců. Anketního šetření se zúčastnilo 572 respondentů.¹⁷

Co se týká lázeňské péče o vojenské důchodce a jejich názoru na úroveň zdravotní péče ve vojenských zdravotnických zařízeních je s touto formou rekreace podle průzkumu spokojeno ve věkové skupině 65 – 75 let 55 % respondentů, menší zájem projevují nejstarší důchodci nad 75 let. V posledně jmenované věkové skupině je spokojeno jen 23 % dotázaných.

O péči prostřednictvím připravovaných domovů vojenských důchodců projevilo zájem 34 % dotázaných.

V této stati jsem chtěla upozornit na to, že i po skončení aktivní služby má armáda zájem postarat se o své bývalé zaměstnance, což není u jiných povolání zvykem. I tato skutečnost by měla vést k motivaci mladší generace vojáků z povolání.

Otázka sociálního zabezpečení po odchodu z armády prošla velkými změnami v novele zákona. V tomto bodě se naše armáda přiblížila standardům NATO. Snížení věkové hranice při vyplácení sociálních dávek by mělo přispět k posílení možnosti kariérního růstu mladých vojáků z povolání a výrazněji motivovat jejich práci v armádě.

3.1.8 SPOKOJENOST DŮSTOJNÍKŮ EVROPSKÝCH ARMÁD

Pracovní spokojenost je jedním ze základních předpokladů sociální a personální stability každé pracovní instituce. Proto se v letech 1991 a 1992 uskutečnil průzkum, jenž byl proveden v osmi evropských zemích. Protože výzkum ve Velké Británii a Řecku byl proveden v malém souboru důstojníků, byly tyto výsledky brány v úvahu jen jako informativní. Průzkumu se zúčastnilo Švédsko, Švýcarsko, Německo, Francie, Itálie a bývalá ČSFR.¹⁸

Pracovní spokojenost důstojníků všech zkoumaných armád má podstatně více všeobecně platných znaků než zvláštností. Ukazuje se, že i vztahy na pracovišti jsou výrazně podmíněny těmi vztahy, které existují ve společnosti a například přes rodinu nebo politiku

¹⁷ ŠUGÁR, J. *Vybrané formy sociálního zabezpečení vojenských starobních důchodců*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, leden 1994, č. 1, s. 1-12.

¹⁸ SARVAŠ, Š. *Pracovní spokojenost důstojníků evropských armád*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, květen 1994, č. 5, s. 37-52.

ovlivňují situaci ve vojenských kolektivech.

Struktura prvků pracovní spokojenosti u našich důstojníků je podobná obecnému modelu. Nacházíme však určité rozdíly především v tom, že kariéra není chápána jako prvek osobní sociální bezpečnosti z hlediska stability postavení v armádní hierarchii. Naši důstojníci chápou kariéru spíše jako tzv. kariérismus. Nepřikládají jí odpovídající důležitost a váží ji na faktor sociálních vztahů v pracovním kolektivu.

Dalším významným zjištěním je skutečnost, že personální práce se váže na faktor rodinného života. Tento stav je vyjádřen průnikem rodinného života a pracovního působení. Respondenti vyjadřují pocit, že personální práce výrazně ovlivňuje jak ekonomické zázemí rodiny, tak i její stabilitu. Personální změny na pracovišti působí na rodinný život důstojníků. Kvalita způsobu rodinného života se pak zpětně odráží ve výkonu služebních povinností. Tento výzkum také ukázal, že v naší armádě dochází k určité diferenciaci v chápání příjmu. Ten je obdobně jako kariéra výrazně ovlivněn osobními vztahy na pracovišti, především chováním nadřízených.

Vojenská rovina odráží bezprostřední vztah k práci a odráží také vliv sociálních vztahů na pracovišti. Vojenskou rovinu můžeme rozdělit na tři základní faktory. Jako první je to faktor řízení a práce, kterou voják z povolání vykonává. Tento faktor je odrazem aktuálních pracovních vztahů na pracovišti jak ve vertikální, tak i v horizontální rovině. Tento faktor vytváří základ celkové pracovní spokojenosti. V tomto základu hrají hlavní roli čtyři prvky:

1. Způsob, jakým jsou řešeny personální otázky - jde o prvek, kterému je přikládána velká důležitost a je s ním vyjadřována také velká nespokojenost. Výjimkou je pouze Francie. Personální práce by měla být jedním z hlavních úkolů.
2. Příkladnost chování nadřízených - i když se nejedná o prvek preferovaný, je s ním spojena velká nespokojenost u příslušníků armád. Výjimky tvoří armády Francie a Švédska.
3. Vztahy vůči nadřízeným - z hlediska pořadí podle důležitosti je tento prvek přibližně uprostřed žebříčku.
4. Pracovní zátěž - tento prvek není pokládán za závažný, což je pozitivní zjištění výzkumu. Jedinou výjimku tvoří příslušníci naší armády, u nichž převládá určitá nespokojenost.

Druhým faktorem je faktor osobní sociální bezpečnosti. Jde souhrn prvků, které zabezpečují příslušníky armád jak z hlediska sociálního, tak i zdravotního. Jednotlivé prvky jsou:

1. Kariéra - nebyla v žádné ze zkoumaných zemí preferována a převládá v ní spokojenost. Jak už jsem uvedla u našich příslušníků armády je kariéra spojována s kariérismem a váží ji na vztahy s nadřízenými. Kariéra byla jediným prvkem u našich důstojníků, který má pozitivní napětí.
2. Finanční příjem - není chápán jako jeden z nejdůležitějších prvků pracovní spokojenosti a nachází se většinou až v druhé polovině preferenčního žebříčku. Hodnotu výše příjmu preferují spíše mladší důstojníci.
3. Možnost uplatnění v civilu - patřilo mezi nejméně preferované prvky pracovní spokojenosti.
4. Bezpečnost práce - není prvkem, kterému by byl přikládán velký význam. Většinou převládala spokojenost.

Třetím a posledním faktorem je faktor sociálních vztahů na pracovišti. Je odrazem kvality horizontálních a vertikálních sociálních vazeb. Základní prvky tohoto faktoru jsou:

1. Uznání ze strany podřízených - je pokládáno za velmi významné a je s ním spojena spokojenost. Významnost tohoto prvku je spojena především se staršími důstojníky.

Pouze v AČR je situace opačná. Mladší a svobodní důstojníci tomuto prvkem přikládají značný význam. Současně jsou s ním nespokojeni.

2. Uznání ze strany spolupracovníků - tento prvek má velký význam na integraci důstojníků do občanské společnosti. Kontakty, které vznikají mezi spolupracovníky, ulehčují integraci důstojníků v místě bydliště.

Další základní rovinou je rovina společenská. Tato rovina souvisí se třemi základními vazbami, které existují v trojúhelníku armáda-důstojník-společnost. Armáda je nepochybně důležitou společenskou institucí. Z toho vyplývají i základní faktory této roviny, které se promítají do každodenní reality. Prvním faktorem je faktor vztahů, které existují mezi armádou a společností.

Uvedený faktor vyjadřuje vztah armády a společnosti, je charakterizován těmito základními prvky:

1. Názor veřejnosti na vojenské povolání – bylo zaznamenáno veliké znepokojení ve všech sledovaných státech mimo Švédsko. Tento prvek je ovlivňován také názory politiků na armádu.
2. Pozornost, kterou věnují politici vojenskému povolání, je důstojníky všech států pokládána za daleko důležitější než názor veřejnosti.
3. Prvek vztahů mezi úkoly a prostředky, které má armáda pro plnění svých úkolů k dispozici. Příslušníci armád jsou přesvědčeni, že stát vynakládá méně prostředků, než pro plnění úkolů armáda potřebuje, veřejnost má opačný názor.

Druhým faktorem je faktor sociální integrace důstojníka jako občana. Tento faktor postihuje život důstojníků v širším sociálním prostředí. Tvoří ho následující prvky:

1. Vztahy s přáteli – je pokládán za důležitý a je s ním spojena spokojenost.
2. Společenský a občanský život – je s ním spojena vysoká spokojenost kromě příslušníků naší armády.

Posledním faktorem je faktor rodinného života. Postihuje vliv rodiny, její stability a míry ekonomického zabezpečení na celkovou pracovní spokojenost. Bylo prokázáno, že tento faktor je preferován především našimi důstojníky, u kterých jsou vazby na rodinu daleko vyšší než u ostatních důstojníků cizích armád. Tak jako předchozí faktory i tento má několik charakteristických prvků:

1. Rodinné zázemí – je vysoce preferováno všemi důstojníky, naši důstojníci jej kladou na první místo. Všeobecně převládá s tímto prvkem spokojenost.
2. Pozornost, kterou velení armády věnuje ekonomickému zázemí vojáka z povolání – jeho postavení je v první polovině preferenčního žebříčku u všech armád. Převážně převládá spokojenost, naši důstojníci jsou dokonce ze všech sledovaných armád s tímto prvkem nejspokojenější.
3. Dlouhodobá odloučenost od rodiny – důstojníci s tímto prvkem vyjadřují nespokojenost a kladou vinu špatné personální práci.

Analýza jednotlivých prvků pracovní spokojenosti ukázala i směr jejich vzájemných vazeb a celkovou provázanost. Je zřejmé, že v armádách, které jsou členy NATO již delší dobu, převládá větší spokojenost jak s personální prací, tak i s řízením a velením jednotlivých velitelů. U nás a v ostatních bývalých východoevropských státech převládá naopak nespokojenost nejen s řešením jejich pracovních, ale i rodinných problémů.

3.1.9 PRESTIŽ VOJENSKÉHO POVOLÁNÍ

Prestiž povolání byla doposud v našem státě dlouhou dobu opomíjenou skutečností. Prestiží povolání můžeme obecně označit společenské ocenění významu, důležitosti, náročnosti, kvalifikovanosti a složitosti vykonávané činnosti. V roce 1996 proběhl sociologický průzkum, který sledoval názory vojáků z povolání na aktuální otázky týkající se obrany, armády a vojenské služby. Hodnocením podmínek jsem se již zabývala v předchozí části bakalářské práce. V rámci výzkumu byly položeny i otázky týkající se prestiže armády u české veřejnosti. Z výzkumu, který byl proveden, vyplývají některé zajímavé poznatky.¹⁹

Jedním z faktorů negativně působících na výkon vojenského povolání je podle názoru respondentů i nízké hodnocení prestiže vojenských profesionálů v očích civilní veřejnosti. Touto skutečností je znepokojeno téměř devět desetin respondentů – vojáků z povolání. Stejně negativně vyzněly názory respondentů na otázku, zda má Armáda České republiky podporu a důvěru obyvatelstva. Více než 90 % dotazovaných se totiž domnívá, že naše armáda nepožívá podpory a důvěry obyvatelstva. Z provedeného výzkumu vyplývají následující údaje:

- zcela souhlasí – 0,2 % respondentů
- spíše souhlasí – 5,1 % respondentů
- spíše nesouhlasí – 43,2 % respondentů
- zcela nesouhlasí – 47,9 % respondentů
- neví – 3,6 % respondentů.

Z hlediska budoucího vývoje však téměř polovina respondentů předpokládá posílení prestiže vojenských profesionálů ve společnosti.

¹⁹ JANDOVÁ, J. *Prestiž AČR a informace sdělovacích prostředků o armádě z pohledu vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, listopad 1997, č. 11, s. 81-88.

Mezi faktory s celkově nižší vazbou na prestiž Armády České republiky patří podle mínění respondentů zejména vojenská tradice a historické zkušenosti obyvatel naší země, částečně pak i zahraniční mise našich vojáků. Vlivu mezinárodních misí na prestiž armády přisuzuje takřka polovina dotázaných nejčastěji význam občasný.

Významná zjištění byla zjištěna ve vztahu týkajícím se některých indikačních znaků dotazovaných. Nejsilnější závislost prestiže armády na chování vojáků z povolání na veřejnosti byla zjištěna zejména u respondentů z nižších organizačních stupňů. Respondenti, kteří tento faktor označují jako silně působící na prestiž AČR, současně vyjadřují i velké znepokojení nad nízkou prestiží vojenské profese, ovšem z hlediska budoucího vývoje předpokládají, že dojde k jejímu posílení ve společnosti.

Zároveň se tito dotazovaní převážně nedomnívají, že naše armáda má podporu a důvěru obyvatelstva.

Vystupování představitelů na veřejnosti označují za faktor s významným vlivem na prestiž armády zvláště respondenti ve věkové kategorii 30 až 39 let, s vysokoškolským vzděláním a zejména ti dotázaní, kteří jsou znepokojeni nízkou prestiží vojenské profese.

Výraznou závislost prestiže armády na její prezentaci ve sdělovacích prostředcích vyjadřují především respondenti z řad důstojníků, s vysokoškolským vzděláním a z vyšších organizačních stupňů a rovněž pak i ti, kteří jsou značně znepokojeni nízkou prestiží vojenské profese. Jak ukázala další zjištění, informace o armádě šířené sdělovacími prostředky jsou podle mínění dotázaných spíše zkreslující a velmi málo odpovídají skutečnosti.

Zájem politické sféry o armádu řadí mezi faktory se silnými vazbami na prestiž armády zejména respondenti s vysokoškolským vzděláním, opět ve věkové kategorii od 30 do 39 let. Dále pak starší důstojníci z vyšších stupňů řízení a velení. Současně je velmi znepokojuje nízká prestiž vojenské profese, mnohé nepříznivé jevy a problémy vyskytující se v české armádě. Respondenti, kteří podmiňují prestiž armády zájmem politické sféry o armádu, jsou také nejvíce přesvědčeni o tom, že politici jí rozhodně musí věnovat daleko větší pozornost než dosud.

Velký význam pro prestiž armády přisuzují někteří dotazovaní rovněž prožitkům z vojenské základní služby. Velký význam mu přikládají zejména respondenti ve věkové kategorii do 29 let, vysokoškoláci, ve funkci nižších důstojníků. Většina se přitom domnívá, že význam vojenské základní služby se v budoucnosti nezmění nebo bude spíše slábnout.

O závislosti prestiže Armády České republiky na vojenském ohrožení státu se nejčastěji zmiňují respondenti s delší službou v armádě, s vysokoškolským vzděláním, důstojníci a dotázaní, které znepokojuje nízká prestiž vojenské profese. Všeobecně předpokládají, že v době, kdy státu nehrozí bezprostřední vojenské ohrožení, zůstává prestiž jak vojenské profese, tak i armády na nižším stupni ocenění.

Prestiž se uvádí i do určité míry s výší vojenského rozpočtu. Uvádějí to spíše respondenti z vyšších organizačních stupňů a silně znepokojení s nízkou prestiží vojenské profese. Domnívají se, že nízký vojenský rozpočet, který neodpovídá aktuálním potřebám obrany státu, svědčí o malém zájmu vládních a parlamentních orgánů o bezpečnost a obranu republiky.

Vojenské tradice a historické zkušenosti obyvatel naší země pokládají někteří respondenti rovněž za určité determinanty prestiže armády. Tento názor sdílejí hlavně starší důstojníci, kteří jsou v armádě již delší dobu.

Význam zahraničních misí Armády České republiky výrazně oceňuje necelá čtvrtina respondentů. Většinou ve věkové kategorii do 29 let. Necelých 45 % dotázaných jim přisuzuje význam pouze občas. Jelikož průzkum proběhl v roce 1996, můžeme konstatovat, že význam zahraničních misí výrazně ovlivňuje veřejné mínění o armádě. Tyto poznatky jsou nejen slyšet z různých médií, ale také z úst většiny politiků.

Míra prestiže Armády České republiky tedy zcela logicky úzce souvisí s tím, jak respondenti oceňují prestiž vojenské profese a vojenských profesionálů na veřejnosti, stejně jako podporu občanů armádě.

V roce 1992 proběhly dva výzkumy v armádě. První byl zaměřen především na vztah společnosti a armády a jeho autorem byl Š. Sarvaš. Druhý výzkum „Atraktivnost a prestiž vojenského povolání“, který vedl Z. Cach, se této problematice věnoval hlouběji a byla do něj zapojena celá armádní veřejnost. Cach odvozuje prestiž osob vykonávajících určité povolání přímo od tohoto povolání.

Při hodnocení úrovně prestiže jednotlivých povolání je lidmi oceňována jejich společenská prospěšnost, atraktivnost pracovního prostředí, stupeň vzdělání nezbytného pro výkon pracovní činnosti, společenský vliv a životní úroveň realizátora povolání a jeho rodiny i působení výkonu povolání na rodinný život.

Tyto skutečnosti většinou nehodnotí podle přesných údajů, ale posuzují je zpravidla jen na základě toho, jaké o nich mají představy, to znamená, jaký je o daném povolání v mínění občanů vytvořen názor. Při vzniku „názoru“ hraje důležitou roli hodnotový systém

společnosti, hodnotové orientace sociálních skupin a jednotlivců i množství objektivních informací.

Ve výzkumu „Atraktivnost a prestiž vojenského povolání“ byl vojenské veřejnosti představované vojáky z povolání, vojáky v základní službě a občanskými zaměstnanci vojenské správy předložen seznam 58 společenských povolání. V rámci tohoto seznamu bylo uvedeno jedenáct vojenských profesí lišících se charakterem činností a v ostatních základních znacích. Respondenti jim přiřazovali hodnocení od 1 jako nejlepší až po 5. Na předních místech prestižního žebříčku se nacházela povolání inteligence, která vyžadují vyšší kvalifikaci. Na prvním místě byl ministr dále pak ředitel továrny, starosta města, univerzitní profesor a tak dále.

Ukázalo se, že vojáci z povolání pociťují poměrně značný rozdíl ve výši prestiže mezi prvními čtyřmi vojenskými profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání doplněné dalším specializovaným studiem a ostatními profesemi. Nejvyšší bodové ohodnocení pro vojenské profese bylo 83 bodů a obdržel je vyšší velitel – generál. Naopak nejnižší hodnocení 56 bodů dostal důstojník – velitel roty.

Z hlediska pořadí v rámci seznamu povolání můžeme vojenské profese rozdělit do pěti skupin:

1. vyšší velitel – generál
2. důstojník – docent VVŠ, důstojník – vědecký pracovník a velitel vojenského útvaru
3. důstojník štábu divize a vojenský inženýr
4. týlový důstojník pluku
5. zbývající vojenské profese.

Kritérium pro vydělení těchto skupin bude pravděpodobně složeno z několika hledisek, jakými jsou například zastávané pozice v oficiální armádní hierarchii, charakter vykonávané práce, samostatnost při rozhodování, nezbytnost dané profese v armádní struktuře atd.

Co ovlivnilo dané bodové hodnocení jednotlivých profesí? Z demografických znaků se na rozdílném hodnocení prestiže společenských povolání podílely věk, vzdělání a politická orientace respondentů. Věk se projevil jako diferenční znak pro povolání civilní. Politická orientace ovlivnila profese civilní i vojenské, naopak vzdělání se překvapivě odrazilo jen v hodnocení vojenských profesí.

Vojenští profesionálové hodnotili prestiž jednotlivých povolání podle těchto kritérií:

- společenská prospěšnost
- tvořivý charakter práce
- atraktivnost pracovního prostředí
- stupeň potřebného vzdělání
- stupeň společenského vlivu
- životní úroveň
- vliv povolání na rodinný život.

U posledních dvou bych se pozastavila podrobněji, neboť jsou jedněmi z hlavních témat této bakalářské práce.

Životní úroveň vojáka z povolání a jeho rodiny bude vzhledem ke skutečnosti, že pro naprostou většinu vojáků z povolání je plat jediným zdrojem příjmu, přímo úměrná jeho výši. Pouze nepatrná část respondentů (5 %) se domnívá, že vojáci z povolání jsou placeni dobře, polovina z nich je přesvědčena, že špatně, a zbývající dotázaní uvedli, že ani dobře, ani špatně. Samotnou výši platu považuje za výhodu jen sedm z deseti respondentů. Z dalších materiálních výhod, které ovlivňují životní úroveň vojenského povolání, jsou vysoce hodnoceny hlavně bezplatné používání výstrojních součástek, bezplatné získávání kvalifikace a možnost dalšího bezplatného vzdělávání, možnost přidělení služebního bytu dříve než v civilu a získání rekreace ve vojenských zařízeních, podmínky důchodového zabezpečení vysloužilých vojáků z povolání a sociální zabezpečení v případě odchodu z armády.

Vliv vojenského povolání na rodinný život se projevuje především množstvím času, které mu voják z povolání musí věnovat i mimo stálou pracovní dobu. Zásahy povolání do osobního volna hodnotí respondenti celkově záporně. Noční služby, pohotovosti na pracovištích vadí osmi z deseti dotázaným. Devět z deseti dotázaných vojáků z povolání považuje za nevýhodu i samotnou délku pracovní doby, častou odloučenost od rodiny a omezení volby vybirání řádné dovolené. Vojenské povolání má tedy podle většiny dotázaných negativní vliv na rodinné zázemí a záporně ovlivňuje rodinnou pohodu.

V naší armádě stále více slouží ženy. Na toto téma byl proveden sociologický výzkum, který sledoval jejich náhled na vojenské povolání a jeho hodnoty pro ně samotné.²⁰ V provedeném výzkumu se hodnotová orientace zjišťovala podle dvaceti osmi hodnot, které lze rozčlenit do tří základních skupin:

1. hodnoty materiální
2. hodnoty vyjadřující vztah k lidem
3. hodnoty ideální

Vojákyňe na čtyřstupňové škále hodnotily důležitost hodnot, tedy význam, jaký jim v životě přikládají. Výzkum ukázal, že hodnotami všeobecně sdílenými ženami v uniformě je stálá práce jako záruka sociálních jistot, dále potřeba být dobrým příkladem svým dětem a okolí, hodnota přátelství a rodiny. Ty pokládají za velmi důležité všechny dotazované vojákyňe. Vysoce preferované jsou také finanční nezávislost a zajímavá práce, jejíž výsledky jsou užitečné pro společnost, hodnoty mravního jednání a zdraví. Za nimi se řadí další skupina hodnot, které rovněž preferuje většina vojáků. Jde o hodnoty sociálně spravedlivé společnosti, uspokojivého sexuálního života, demokracie, bezpečnosti země a vysokého pracovního výkonu.

Základ hodnotové orientace vojáků tvoří jednak hodnoty pracovní v osobním významu (zajímavá práce, špičkový pracovní výkon) i nadosobním významu (společensky užitečná práce), jednak hodnoty rodiny a přátelství. Důležitou součástí zjištění hodnotové orientace jsou i ty hodnoty, které vyjadřují podmínky nezbytné pro uspokojování materiálních i interaktivních potřeb, což jsou sociální jistoty, spravedlivá společnost, finanční nezávislost, bezpečnost země a demokracie. V hodnotách, které ženy preferují, se odráží i dualita ženských rolí.

Střed tvoří hodnoty, které sdílí nadpoloviční většina dotazovaných. Patří sem hodnoty nadosobní (ochrana přírody, vlastenectví) i osobního života (peníze, volný čas, vzdělání, klidný život, fyzická odolnost a individuální nezávislost). Polovina dotázaných vojáků přikládá velký význam rovněž šetrnosti, skromnému životu a nekonfliktním mezilidským vztahům.

²⁰ VLACHOVÁ, M. *Hodnotový svět žen v uniformě*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, leden 1997, č. 1, s. 1-8.

Na konci hodnotového žebříčku zůstaly tři položky: hodnota soukromého podnikání, víry v boha a vlivu na veřejné záležitosti. Tyto hodnoty vyznává čtvrtina až třetina dotázaných žen.

Hodnotová orientace je nejvíce diferencována věkem dotázaných. Nejmladší do 25 let výrazně preferuje hodnotu volného času, díky němuž se mohou věnovat sobě a svým zálibám. Ženy ve věku 25 - 30 let označily za nejdůležitější výchovu dětí, vztahy v rodině a ke svým partnerům. Nejstarší respondentky nad 40 let více než ostatní vyznávají hodnoty společensky prospěšné práce.

O prestiži vojenského povolání v našem státě pravděpodobně rozhodne ta skutečnost, zda se podaří vybudovat v budoucnosti armádu s vyšší mírou profesionalizace, což by se mělo kladně projevit ve všech bodech hodnocení armády, její prestiže a celkové úrovni služby.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI

V souvislosti s bakalářskou prací bylo provedeno anketní šetření, které proběhlo v měsíci únoru 2004. Cílem ankety bylo zjistit názory vojenských profesionálů k aktuálním otázkám, týkajícím se některých aspektů, které souvisí se službou vojáků z povolání. Struktura podmínek služby se vztahuje převážně ke způsobu řízení ze strany přímých nadřízených, charakteristice vykonávané práce, k sociálním vztahům na pracovišti a v rodině a v neposlední řadě také k ekonomickému zabezpečení vojenských profesionálů.

4.2. POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU

Anketní šetření bylo provedeno u Výcvikového střediska zdravotnické služby v Hradci Králové a Rekrutačních středisek Ředitelství pro nábor a profesionalizaci v Hradci Králové, Zlíně, Liberci a Pardubicích. Sběr dat u Výcvikového střediska zdravotnické služby v Hradci Králové byl proveden personalistou daného útvaru a u jednotlivých rekrutačních středisek bylo šetření provedeno pomocí telefonního dotazování, které jsem provedla osobně.

K telefonnímu dotazování příslušníků rekručních středisek jsem přistoupila zejména z časových důvodů.

Šetření se zúčastnilo celkem 50 dotazovaných, u Výchovného střediska zdravotnické služby 33 dotazovaných a u rekručních středisek 17 dotazovaných. Příslušníkům výchovného střediska v Hradci Králové bylo rozdáno celkem 33 anketních lístků, zpět k vyhodnocení se navrátilo všech 33 vyplněných anketních lístků to znamená, že návratnost anketních lístků byla 100%. Tato situace byla ovlivněna skutečností, že anketní lístky byly rozdány na shromáždění útvaru a účastníci byli požádáni o jejich vyplnění a navrácení. Zároveň k vyplnění anketních lístků byl dán časový prostor přímo na shromáždění.

Celkový soubor dotazovaných obsahuje 42% praporčíků, 40% nižších a 18% vyšších důstojníků. Anketního šetření se zúčastnilo 82% mužů a 18% žen a průměrný věk respondentů je 33,2 roku. Celkový soubor dotazovaných obsahuje 50% středoškoláků a 50% vysokoškoláků a průměrná délka služby respondentů je 13,5 let.

4.3 POUŽITÉ METODY

Pro potřeby výzkumu jsem sestavila jednoduchý anketní lístek, který je složen z devíti otázek. V úvodní části ankety jsou respondenti osloveni a jsou seznámeni s tím, proč jejich odpovědi a názory jsou důležité a k čemu budou využity. Dále se v úvodní části nachází poděkování všem účastníkům šetření, kteří se do výzkumu zapojili, a oznámení, že zůstane zachována naprostá anonymita odpovědí, které budou použity pouze pro účely závěrečné práce.

Další část anketního lístku obsahuje návod k tomu, jak má být anketa správně vyplněna, a následují jednotlivé otázky. Anketní lístek je rozdělen do tří bloků. První část se skládá z devíti otázek, které se konkrétně vztahují k současné službě v Armádě České republiky, těchto devět otázek je uzavřených a odpověď respondentů je možná pouze v rozsahu pětistupňové škály, v níž 1 = představuje velmi spokojen(a), 2 = spíše spokojen(a), 3 = stejně spokojen(a) jako nespokojen(a), 4 = spíše nespokojen(a), 5 = velmi nespokojen(a).

Druhá část je složena ze dvou otázek, které se týkají představy respondentů o jejich budoucí službě v armádě. V této části jsou respondentům nabídnuty možné varianty odpovědí. V poslední části anketního lístku respondenti volně odpovídají na údaje, které se týkají přímo respondentů. Vyhodnocení anketních lístků bylo provedeno ručně, čárkovou metodou. Z tohoto důvodu byly také zvoleny typy otázek tak, aby byly v daných podmínkách vyhodnotitelné. Anketní lístek je součástí přílohy č. 5.

4.4 PŘEDPOKLÁDANÝ VÝSLEDEK PRÁCE

4.4.1 PŘEDPOKLAD č. 1

Předpokládá se, že k motivujícím podmínkám pro vstup do Armády České republiky patří v současné době zlepšení finanční a bytové situace.

4.4.2 PŘEDPOKLAD č. 2

Předpokládá se, že dochází ke stresujícím podmínkám služby vojáků z povolání díky nejasné představě o další profesionální kariéře v Armádě České republiky.

4.5 VYHODNOCENÍ ANKETNÍHO ŠETŘENÍ

V další části závěrečné práce se zaměřím přímo na vyhodnocení jednotlivých otázek tak, jak vyplynuly z anketního šetření.

Otázka č. 1 – Vztahy mezi lidmi na vašem pracovišti.

Vztahy na pracovišti jsou hodnoceny jako relativně velmi dobré, celkové hodnocení této otázky je 2,46. U příslušníků rekručních středisek je tato otázka hodnocena výrazně kladněji než u příslušníků výcvikového střediska. Zatímco příslušníci rekručních středisek hodnotí vztahy mezi lidmi na pracovišti známkou 1,52, u příslušníků výcvikového střediska se jedná o hodnocení 2,94.

Otázka č. 2 – Současné finanční ohodnocení.

Otázka týkající se finančního ohodnocení byla v celkovém souboru provedeného anketního šetření hodnocena známkou 3,18. U respondentů rekručních středisek se jedná o hodnocení známkou 2,59. Pracovníky výcvikového střediska je tato otázka hodnocena opět negativněji známkou 3,48.

Otázka č. 3 – Představa o další kariéře v AČR.

Otázka, která byla spojena s představou vojenských profesionálů o jejich další kariéře v Armádě České republiky, je hodnocena celkovou známkou 3,10. Příslušníci výcvikové základny byli opět skeptičtější k této otázce a z jejich strany jde o hodnotu 3,33. Respondenti rekručních středisek vidí svou kariéru optimističtěji a tato otázka je z jejich strany hodnocena známkou 2,65.

Otázka č. 4 – Kvalita rodinného života v souvislosti s vojenskou službou.

S kvalitou rodinného života je spokojena většina dotazovaných. Celkový průměr celého souboru je 2,98. Respondenty výcvikové základny je tato podmínka hodnocena spíše negativně, a to celkovou hodnotou 3,24. Pracovníky rekručních středisek je tato podmínka naopak hodnocena známkou 2,47.

Otázka č. 5 – Reálnost ukládaných úkolů.

Reálnost ukládaných úkolů také patří k dlouhodobým podmínkám, které jsou hodnoceny spíše negativně. V anketním šetření bylo zjištěno, že tato podmínka je hodnocena respondenty rekručních středisek i výcvikového střediska podobně. Celkovým souborem je tato podmínka hodnocena známkou 3,10. Příslušníky rekručních středisek je hodnocena známkou 3,00 a respondenty z výcvikového střediska známkou 3,15.

Otázka č. 6 – Udělování náhradního volna za práci přesčas.

S udělováním náhradního volna za práci přesčas projevili respondenti obou zkoumaných útvarů relativní spokojenost. Celkové hodnocení této životní podmínky je 2,68. Příslušníky rekručních středisek je hodnocena známkou 2,47 a příslušníky výcvikového střediska známkou 2,79.

Otázka č. 7 – Možnost využití resortních zařízení pro rodinnou rekreaci.

S možností využití resortních zařízení pro rodinnou rekreaci je spokojeno nejvíce dotazovaných. Tato podmínka je hodnocena dobře jak příslušníky rekručních středisek, kterými je hodnocena známkou 2,00, tak také příslušníky výcvikové základny, kterými je hodnocena vůbec nejlépe ze všech podmínek, a to hodnotou 2,39. Celkové hodnocení této zkoumané podmínky je 2,26.

Otázka č. 8 – Materiálně-technické zabezpečení pracoviště.

Na rozdíl od předchozí otázky, je materiálně-technické zabezpečení pracoviště výrazně nejhůře hodnocenou podmínkou. Celková známka, která byla zjištěna v anketním šetření, je 4,28. Příslušníci výcvikového střediska hodnotí materiální zabezpečení celkovou známkou 4,27, ale respondenti rekručních středisek tuto podmínku hodnotí ještě negativněji, a to známkou 4,29.

Otázka č. 9 – Uplatnění dosaženého vzdělání na zastávané funkci.

S možností uplatnit své dosažené vzdělání na funkci, kterou momentálně zastává, je relativně spokojena většina dotazovaných. Celková hodnota, která byla zjištěna, je 2,56. Respondenti z rekručních středisek hodnotí možnost uplatnit dosažené vzdělání na zastávané funkci známkou 2,24 a respondenti z výcvikového střediska známkou 2,73.

Se zavedením systematizovaných míst došlo k určitému zlepšení hodnocení této podmínky, daná systematizovaná místa jsou přesně vymezena pro ty, kteří mohou tyto pracovní funkce zastávat.

V dalším bloku, který se skládal ze dvou otázek, měli, jak již bylo uvedeno, respondenti možnost vyjádřit se ke své představě o své budoucnosti v armádě. První otázka se týkala zjištění, kterou z možných výsluhových náležitostí respondenti zvolí po odchodu z aktivní služby. Druhá otázka byla zaměřena na zjištění představy o celkové délce služby v Armádě České republiky jako vojenský profesionál.

U otázky „**Po odchodu z aktivní služby budete preferovat**“ byly respondentům dány možnosti – výsluhový příspěvek, odbytné a neuvažoval jsem o tom. Z celkového souboru, který se vyjádřil k této otázce, bylo zjištěno, že výsluhový příspěvek by volilo jak z rekručních středisek, tak i z výcvikového střediska celkem 31 dotazovaných, což představuje 62%. Odbytné by volilo pouze 5 dotazovaných, což představuje 10% z celkového souboru. Odpověď neuvažoval jsem o tom zvolilo 14 respondentů, což představuje 28% všech dotazovaných. Většina účastníků anketního šetření by tedy volila výsluhový příspěvek. Druhou otázkou v tomto bloku byl **dotaz na představu o celkové délce služby jako voják z povolání**. Respondentům byly dány možnosti do 10 let, 11 až 15 let, 16 až 20 let a nad 20 let služby. Odpověď do 10 let zvolilo 6 dotazovaných, což představuje 12% z celkového souboru. Představu o délce služby 11 až 15 let má také 6 dotazovaných, tedy 12% z celkového souboru. Odpověď 16 až 20 let zvolilo 18 respondentů, to znamená 36% z celkového souboru. Nejvíce respondentů by chtělo sloužit v armádě jako voják z povolání nad 20 let, tuto odpověď celkem zvolilo 20 dotazovaných, což představuje 40% odpovědí všech účastníků šetření.

Úroveň sociálního klimatu respondentů anketního šetření je hodnocena známkou 2,96. U zaměstnanců rekručních středisek byla zjištěna hodnota celkové úrovně sociálního klimatu 2,58 a u příslušníků výcvikového střediska 3,15. Příslušníci rekručních středisek tedy hodnotili podmínky, které ovlivňují službu vojenským profesionálům, výrazně příznivěji, než jak tyto podmínky hodnotili respondenti z výcvikového střediska v Hradci Králové. Aktuální úroveň sociálního klimatu v obou zkoumaných útvarech je hodnocena spíše příznivě. Zejména u respondentů z rekručních středisek převládá větší pracovní spokojenost.

Mezi relativně pozitivně hodnocené podmínky zejména patří vztahy na pracovišti, udělování náhradního volna, možnost využití resortních zařízení k rodinné rekreaci a možnost uplatnit své vzdělání na zastávané funkci. Tyto podmínky služby byly hodnoceny v rozmezí od 2,26 do 2,68.

Z anketního šetření ale vyplývá, že kvalita rodinného života, která bývá tradičně hodnocena pozitivně, se v tomto šetření zařadila s celkovým průměrem 2,98 až v druhé polovině hodnocení všech podmínek.

Tato skutečnost je ovlivněna zejména respondenty výcvikového střediska v Hradci Králové, kteří kvalitu rodinného života ohodnotili známkou 3,24.

Mezi relativně negativně hodnocené podmínky služby vojenských profesionálů patří finanční ohodnocení, představa další kariéry v Armádě České republiky, realita ukládaných úkolů a zejména materiálně-technické vybavení pracovišť. Hodnocení těchto podmínek se pohybuje v rozmezí od 3,10 do 4,28. Z anketního šetření vyplývá, že na negativním hodnocení se významně podílejí mladí respondenti a respondenti na nejnižších stupních řízení a velení, a zejména příslušníci výcvikového střediska v Hradci Králové. Jednoznačnost všech účastníků anketního šetření v kritickém hodnocení je zaznamenána u materiálně-technického zabezpečení pracoviště. Negativní ohodnocení této podmínky je tak výrazné, že by se management jak Ředitelství pro nábor a profesionalizaci ozbrojených sil, tak i zdravotnické služby, měl vážně zamyslet nad touto situací a zjistit, co konkrétně chybí vojenským profesionálům jednotlivých zařízení. Ohodnocení 4,28 je tak výrazně negativní, že stojí za úvahu zjistit konkrétní nedostatky v této oblasti v jednotlivých zařízeních Armády České republiky.

Mezi jednotlivými druhy vojsk se nacházejí významnější rozdíly zvláště v hodnocení týkajícího se vztahů na pracovišti, finančního ohodnocení, představy další kariéry a s kvalitou rodinného života v souvislosti s vojenskou službou. Přitom výraznější nespokojenost vyslovili respondenti sloužící u výcvikového střediska v Hradci Králové. Mezi respondenty rekručních středisek bylo zaznamenáno negativní hodnocení pouze u realnosti ukládaných úkolů a v již zmiňovaném materiálně-technickém vybavení pracoviště. Graficky a tabulkově zpracované vyhodnocení anketního šetření je součástí příloh č. 7 až 12.

Výcvikové středisko zdravotnické služby v Hradci Králové bylo před dvěma roky přemístěno z posádky Uherské Hradiště a zejména problémy, které jsou způsobeny s aklimatizací jednotlivých příslušníků a také s dojížděním některých vojáků z povolání za svými rodinnými příslušníky, protože tak jako i v jiných posádkách, tak také posádka Hradec Králové nedisponuje dostatkem bytových jednotek, jsou jednou z možných příčin spíše celkového negativního hodnocení příslušníků tohoto útvaru.

Naopak respondenti rekručních středisek projevili většinou spokojenost se službou a zejména s podmínkami, které službu vojáků z povolání ovlivňují. Tato skutečnost může být potěšující zejména pro management Ředitelství pro nábor a profesionalizaci ozbrojených sil, pod který rekruční střediska patří, protože spokojenost s jednotlivými podmínkami služby jsou jedním z předpokladů pro kvalitní plnění úkolů všemi pracovníky.

5 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu podmínek služby současných profesionálů v Armádě České republiky. Díky použitým metodám zpracování a na základě obsahu práce si myslím, že cíl bakalářské práce se podařilo splnit, i když by si některé části kapitol zasloužily větší pozornost a další rozpracování. Systém zákonitostí, procesů a vztahů v současné armádě je natolik složitý a komplikovaný, že popsat všechny souvislosti, které jsou s touto službou spojeny, je téměř nemožné. Také neustálý vývoj v ozbrojených silách dává nové náměty, které by mohly být předmětem dalších analýz.

Jak vyplývá z provedených výzkumů, které jsem v bakalářské práci analyzovala, spokojenost s podmínkami služby vojenských profesionálů má v posledních letech rostoucí tendenci. Tato skutečnost je zřejmá ve vyjádření míry kvality sociálního klimatu, protože, jak již bylo uvedeno, stav všech zkoumaných podmínek služby současně vypovídá o úrovni sociálního klimatu v armádě. Míra kvality sociálního klimatu je vyjádřena celkovým průměrem všech hodnocených podmínek a úroveň sociálního klimatu je tedy významným faktorem spokojenosti.

Zásadní nespokojenost vojenských profesionálů však přetrvává s nestabilitou vojenského povolání spojenou s reorganizačními změnami v armádě, finančním ohodnocením, materiálním zabezpečením, úrovní legislativy, prestiží vojenského povolání a bytovou otázkou. Podmínky života, které jsou vojenskými profesionály hodnoceny negativně, jsou dlouhodobě předmětem různých úvah a možných řešení vrcholového managementu armády. Z dlouhodobějšího hlediska jsou však i tyto podmínky v současné době hodnoceny relativně příznivěji.

Od roku 1989 prošla nejen armáda, ale také celá naše společnost řadou legislativních, organizačních a transformačních změn. Byly to především revoluční změny v politickém systému našeho státu v již zmíněném roce 1989, které zásadním způsobem ovlivnily další vývoj naší společnosti a tím i armády. Důležitými momenty v tomto vývoji byly především rozdělení ČSFR na dva samostatné státy a s tím spojený vznik samostatné Armády České republiky. Dalším velmi významným krokem, který má zvláštní význam zejména pro ozbrojenou sílu, byl vstup České republiky do struktur NATO, který se uskutečnil v březnu 1999. V neposlední řadě nový smysl a poslání ozbrojených sil v České republice má být spojen s připravovanou reformou ozbrojených sil, která si klade za cíl přeměnu Armády České republiky na plně profesionální složku se všemi důsledky. Reforma ozbrojených sil bude mít velký vliv nejen na příslušníky armády, ale také se výraznou měrou dotkne celé

společnosti. Vrcholný management armády a celá společnost od těchto kroků očekává, že se armáda stane plně samostatným subjektem, který by měl být dobře prosperující firmou a který svým zaměstnancům poskytne jednak určitou profesní stabilitu, kariérní růst, hmotné zajištění, ale zejména sociální zabezpečení, které by mělo být automatickou součástí podnikové strategie každé z organizací, která chce být na trhu pracovních sil úspěšná.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

JANDOVÁ, J. *Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, září 1997, č. 9.

JANDOVÁ, J. *Prestiž AČR a informace sdělovacích prostředků o armádě z pohledu vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, listopad 1997, č. 11.

JIREŠOVÁ, J. *Post scriptum*. A-REPORT, 1999, č. 13. ISSN 1211-801X.

JIREŠOVÁ, J. *Post scriptum*. A-REPORT, 1999, č. 7. ISSN 1211-801X.

MAJER, P. *Armáda České republiky a veřejnost*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, leden 1998, č. 1.

MAREK, V. *Post scriptum*. A-REPORT, 1998, č. 22. ISSN 1211-801X.

MAREK, V. *Zákon o ozbrojených silách*. A-REPORT, 1999, č. 7. ISSN 1211-801X.

MAREK, V. *Zákon o vojácích z povolání*. A-REPORT, 1999, č. 10. ISSN 1211-801X.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vyd. Praha: Slon, 1997.

ISBN 80-85850-24-9.

MOŽNÝ, I. *Proč tak snadno : Některé rodinné důvody sametové revoluce*. Praha: Slon, 1991. ISBN 80-901059-04

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 1. vyd. Praha: Slon, 1999.

ISBN 80-85850-75-3.

Nařízení vlády č. 62/1994 Sb. ze dne 2. března 1994.

SARVAŠ, Š. *Pracovní spokojenost důstojníků evropských armád*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, květen 1994, č. 5.

SARVAŠ, Š. *Průzkum u studentů VVŠ*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, březen 1997, č. 3.

ŠUGÁR, J. *Vybrané formy sociálního zabezpečení vojenských starobních důchodců*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, leden 1994, č. 1.

VLACHOVÁ, M. *Hodnotový svět žen v uniformě*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, leden 1997, č. 1.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999.

ZEMAN, J. *Jak se žije v SHAPE?* A-REPORT, 1999, č.12. ISSN 1211-801X.

8 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Hodnocení podmínek služby VzP v roce 1996

Příloha č. 2: Změny funkčních zařazení z organizačních důvodů podle výzkumu v roce 1996

Příloha č. 3: Norma vybavení bytů zaměstnanců zahraničních pracovišť

Příloha č. 4: Výluhové náležitosti v některých cizích armádách

Příloha č. 5: Anketa

Příloha č. 6: Zastoupení respondentů ve výzkumu

Příloha č. 7: Preference výluhových náležitostí

Příloha č. 8: Představa respondentů o celkové délce služby jako voják z povolání

Příloha č. 9: Podmínky služby hodnocené pracovníky rekrutačních středisek

Příloha č. 10: Podmínky služby hodnocené pracovníky výcvikového střediska

Příloha č. 11: Celková úroveň klimatu podle druhů vojsk

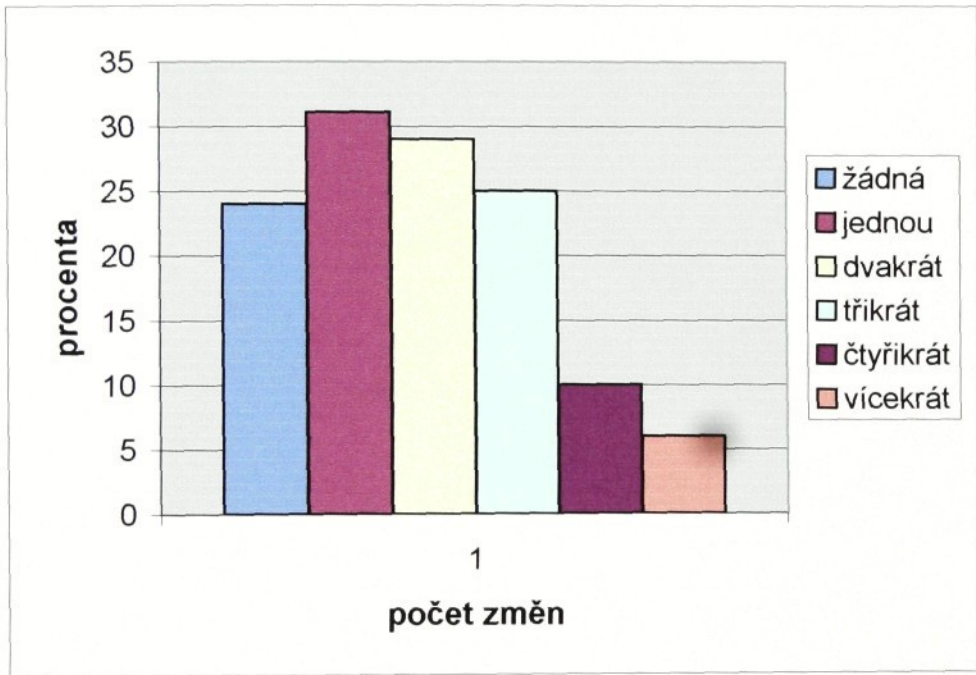
Příloha č. 12: Hodnocení podmínek služby vyplývající z šetření

Tab. 1 Hodnocení podmínek služby VzP v roce 1996

Pracovní a životní podmínky	Průměry	1 až 2	3	4 až 5
Udělování náhradního volna za službu a práci přesčas	2,45	60,3	18,4	21,3
Blízkost posádky od místa bydliště	2,56	55,5	15,1	29,4
Vztahy mezi lidmi na pracovišti	2,56	54,2	28,2	17,6
Kvalita rodinného života	2,62	51,4	23,4	25,2
Úroveň zdravotního zabezpečení	2,73	46,1	30,3	23,5
Pestrost, zajímavost a proměnlivost práce	2,76	41,6	35,3	23,1
Možnosti uplatnit své vzdělání	2,81	43	31,6	25,3
Možnosti uplatnění vlastních schopností	2,84	38,9	37,7	23,4
Možnosti uplatnit vlastní iniciativu a nápady	2,88	36,9	37,7	25,3
Podmínky pro upevňování fyzické zdatnosti	2,99	37,1	28,7	34,2
Informace nutné k plnění uložených úkolů	3,01	30,1	41,2	28,7
Reálnost ukládaných úkolů	3,01	30,6	40,8	28,6
Úroveň řídicí práce vašich nadřízených	3,1	29,5	35,4	35,1
Možnost vyslovit otevřeně své názory	3,11	34,8	26	39,1
Vaše celková informovanost o dění v armádě	3,11	26,5	42,3	31,2
Oblast organizovanosti práce a života útvaru	3,12	23,2	47,1	29,6
Podmínky pro služební postup	3,32	19,8	39,7	40,5
Spravedlivé ocenění vašeho výkonu nadřízenými	3,33	24	31,1	44,8
Naplněnost stavu vojáků z povolání	3,42	23,4	26,9	49,7
Udělování rekreací	3,42	23,9	27,5	48,7
Stabilita vojenské profese	3,55	17,7	28,7	53,6
Úroveň vyzbrojení	3,71	14,2	25,4	60,4
Celkový výdělek	3,73	12,1	27,2	60,7
Hodnocení vojáků z povolání civilní veřejností	3,82	7	29,2	63,8
Úroveň legislativy	3,84	8,7	26,8	64,5
Materiálně-technické vybavení pracoviště	3,87	10,5	21,1	68,3

Pramen: JANDOVÁ, J.: *Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, září 1997, č. 9

Změny funkčních zařazení z organizačních důvodů podle výzkumu v roce 1996



Pramen: JANDOVÁ, J.: *Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání*. Výběr statí pro profesní přípravu příslušníků AČR, září 1997, č. 9.

24
31,1
29
25
10
6

Norma vybavení bytů zaměstnanců zahraničních pracovišť

1. Kuchyně:

- kuchyňská linka
- chladnička s mrazákem
- sporák s grilem
- stůl s potřebným počtem židlí
- pracovní stoly se židlemi
- dlažba nebo podlahová krytina – PVC
- lustr, konzole, záclony, závěsy (žaluzie)
- lustr, stolní lampy, noční lampičky
- konzole, záclony, závěsy (žaluzie)
- koberce, noční stolky
- knihovničky, pracovní stoly a židle

7. Komora:

- poličky na uskladnění potravin
- osvětlení

2. Předsín:

- věšáková stěna se zrcadlem
- skříňka na obuv
- odkládací stolek
- židle nebo křesla
- osvětlení
- podlahová krytina
- konzole, záclony, závěsy (žaluzie)

3. Koupelna:

- nástěnná skříňka se zrcadlem
- osvětlení
- konzole, záclony, závěsy (žaluzie)
- skříňka na hygienické potřeby
- podlahová krytina

4. Obývací pokoj:

- skříňová sestava podle potřeby a velikosti prostoru
- čalouněná sedací souprava
- stolky (konferenční, odkládací, květinové)
- podlahová krytina, koberec
- lustr, stojanová lampa
- konzole, záclony, závěsy (žaluzie)

5. Ložnice:

- lůžko nebo dvojlůžko
- skříňka na peřiny
- skříňová sestava
- noční stolky
- toaletní stolek se zrcadlem, taburet
- podlahová krytina, koberec
- lustr, noční lampičky
- konzole, záclony, závěsy (žaluzie)

6. Dětské pokoje:

- lůžka podle potřeby
- skříňě na šaty
- skříňka na peřiny

Tab. 2 Výsluhové náležitosti v některých cizích armádách

Stát	Druh služby	Výše výsluhy	Doba	Odchodné	Poznámka
Německo	kontrakt	75%	0,5-3 roky	2-6 platů	
	VZP (10-35) let	35 - 75 %	do důchodu	8 - 40 000 DM	u předčasně penziováných příplatek k penzi 13 % platu
Belgie	kontrakt			3-6 platů	max. 5 let služby
	VZP	až 75 %	trvale	3-6 platů	piloti až 90 % platu
Francie	kontrakt		poddůstoj. po 15 let trv. nárok	podle odsl. let	3 - 15 let
	VZP 15 let	30 - 80 %	trvale	až 45 platů	bonifikace za náročnou službu
V. Británie	VZP po 16 letech	50%	trvale	3-18 platů	
Rakousko	kontrakt max. doba 15 let	2/3 platu na 6měs		2-6 platů	v době služby měs. prémie
	VZP po 15 letech	50 - 100 % základu		6, piloti až 36 platů a musí skončit služební poměr ve 40 letech	základ = 80 % platu
USA	VZP (6-20) let			roč. plat x 0,1x počet let	nezíská-li voják nárok na důchod, vyplácí se až 36 platů
	VZP (15-20) let	50 - 75 %	trvale		včasný důchod
Polsko	VZP (15-30) let	40 - 75 %	trvale	3-6 platů	roční plat při skončení služ. poměru včetně proplacení dovolené
Maďarsko	VZP po 25 letech	65 - 83 %	trvale	2-12 platů	
Španělsko	kontrakt	system podpor, doba služby se započítává do veřejnoprávního pojištění	až po dobu 5 let		
	VZP 15-30 let služby (podle důvodů skončení služ. poměru a podle dosaženého věku)	2,85 % platu za každý rok služby	trvale		při organ. důvodech celý plat až do 65 let věku, potom důchod

Pramen: KUBALÍK, J.: *K výsluhovým náležitostem*. A-REPORT, 1999, č. 13.



ANKETA

Vážený pane, vážená paní

Dovoluji si Vám předložit k vyplnění anketu, která souvisí s Vaší službou v Armádě České republiky. Otázky jsou spojené s bakalářskou prací na téma „Sociální zabezpečení vojenských profesionálů a jejich rodin“ a jsou situovány do třech bloků. Návod na vyplnění ankety najdete u každého bloku otázek.

Tato anketa bude použita pro výzkumné účely spojené s BAKALÁŘSKOU PRACÍ a výsledky ani zjištěné údaje nebudou použity k jiným účelům. Za vyplnění a navrácení předem děkuji.

Kontaktní adresa :

*pprap. Renáta KNAPIKOVÁ
Heyrovského 1213
500 01 Hradec Králové
tel.973/25 37 36*

1. V první části této ankety prosím o odpovědi na otázky, které se vztahují k Vaší současné službě v Armádě České republiky.

Zakroužkujte odpovídající hodnocení :

- 1-velmi spokojen-(a),*
- 2-spíše spokojen-(a),*
- 3-stejně spokojen(a) jako nespokojen(a),*
- 4-spíše nespokojen-(a),*
- 5-velmi nespokojen-(a).*

1) Se vztahy mezi lidmi na Vašem pracovišti:

1 2 3 4 5

2) S vaším současným finančním ohodnocením:

1 2 3 4 5

3) S představou Vaší další kariéry v AČR:

1 2 3 4 5

- 4) S kvalitou rodinného života v souvislosti s vojenskou službou:
1 2 3 4 5
- 5) S reálností ukládaných úkolů:
1 2 3 4 5
- 6) S udělování náhradního volna za práci přesčas:
1 2 3 4 5
- 7) S možností využití resortních zařízení pro rodinnou rekreaci:
1 2 3 4 5
- 8) S materiálně–technickým vybavením Vašeho pracoviště:
1 2 3 4 5
- 9) S možností uplatnění Vašeho dosaženého vzdělání na zastávané funkci :
1 2 3 4 5

2. V druhé části této ankety prosím o odpovědi na otázky, které se vztahují k Vaší představě o budoucnosti služby v Armádě České republiky.

Zakroužkujte odpověď, kterou považujete za nejbližší Vaší představě.

- 1) Po odchodu z aktivní služby budete preferovat :

výsluhový příspěvek *odbytné* *neuvažoval jsem o tom*

- 2) Jakou máte představu o celkové délce Vaší služby jako voják z povolání:

do 10 let *11 – 15 let* *16 – 20 let* *nad 20 let*

3. V poslední části jsou údaje, které se týkají Vaší osoby.

Pohlaví:(zakroužkuje správnou odpověď).....Muž.....Žena.....

Délka služebního poměru:

Věk:

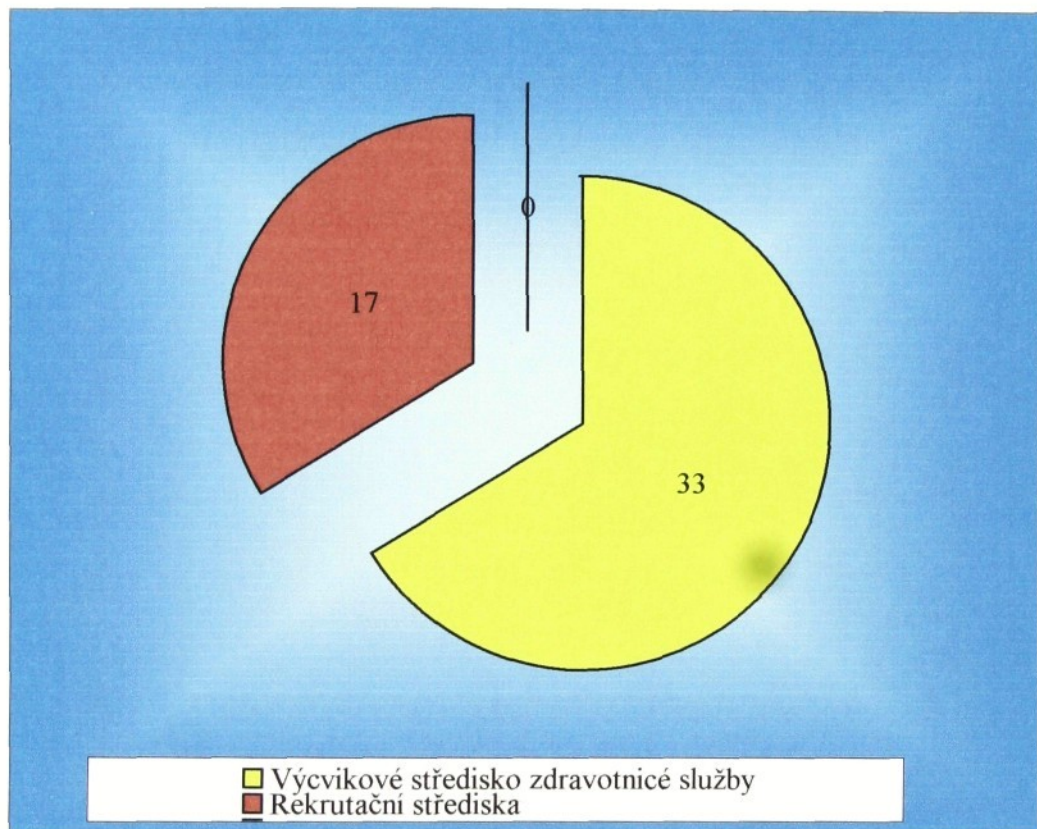
Nejvyšší dosažené vzdělání:.....

Současná hodnost:.....

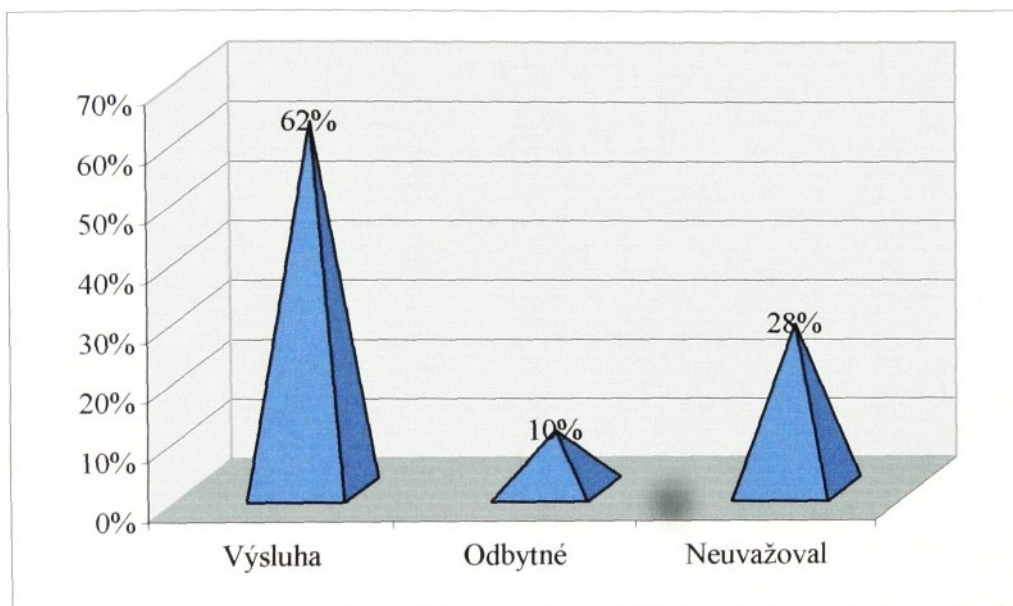
Funkce:.....

Rodinný stav:

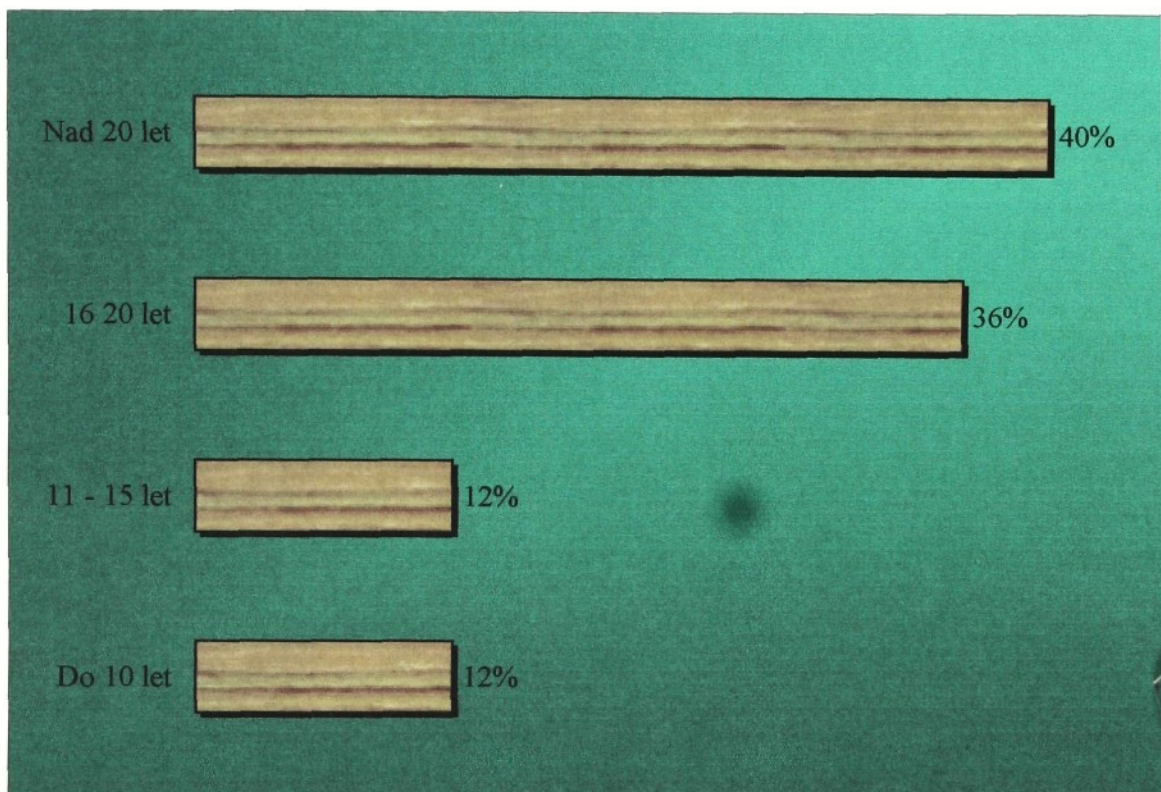
Zastoupení respondentů ve výzkumu



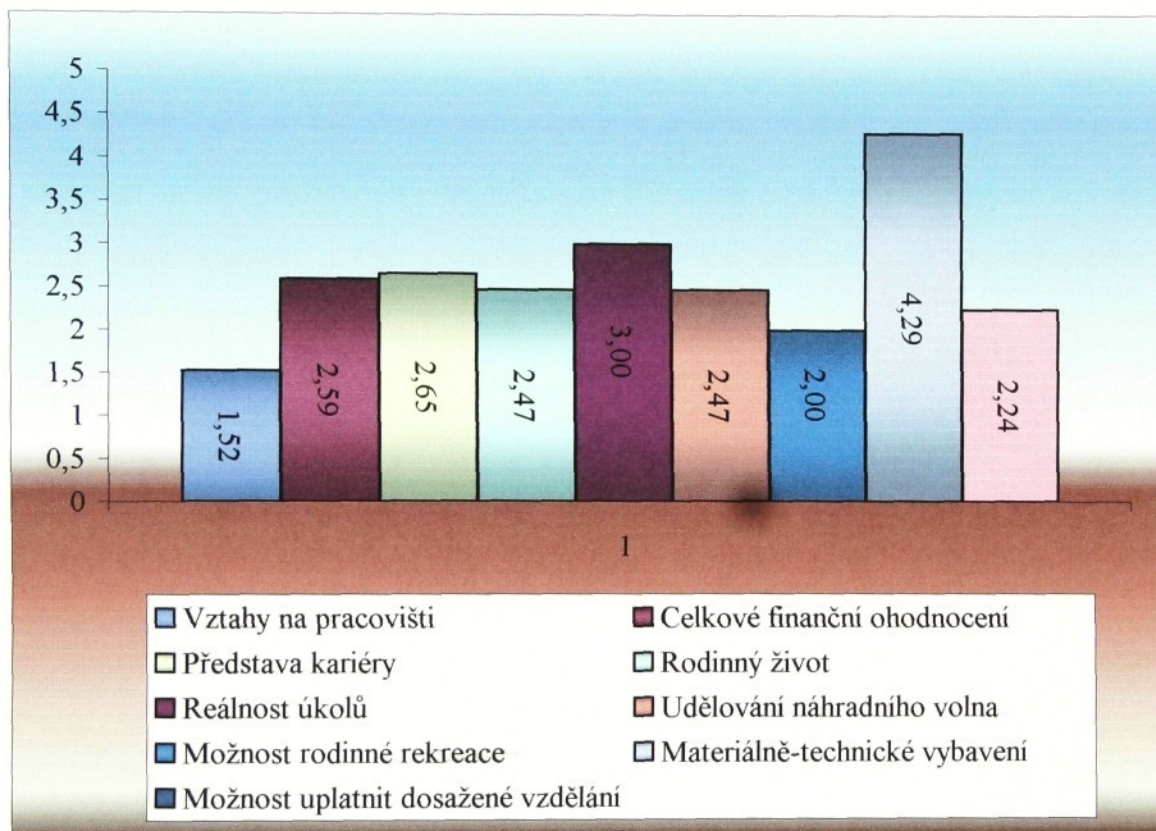
Obr. 1 Preference výsluhových náležitostí



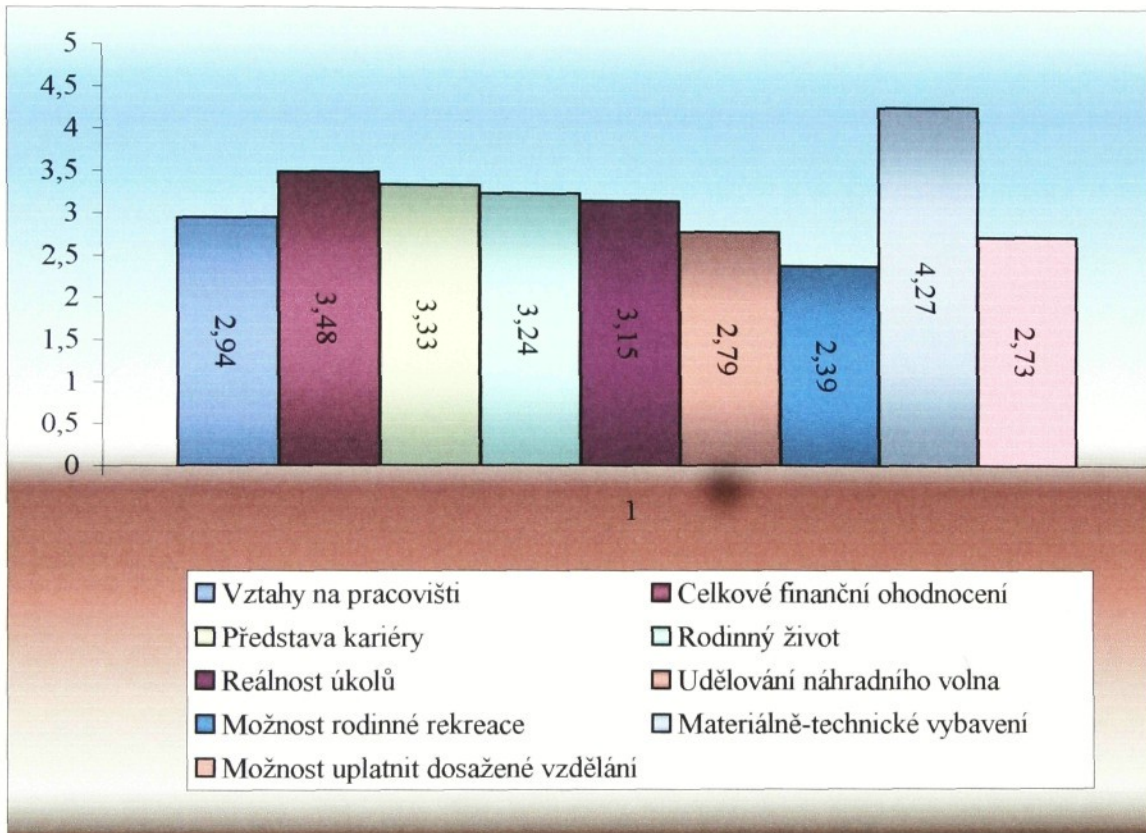
Obr. 2 Představa respondentů o celkové délce služby jako voják z povolání



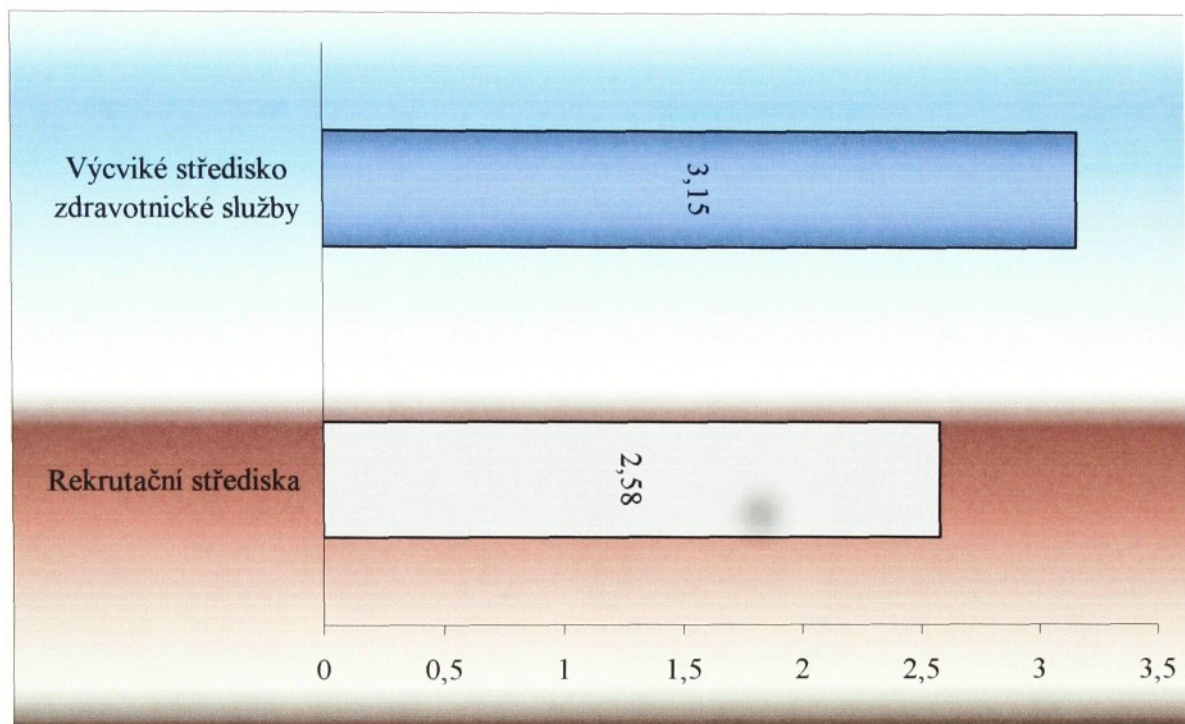
Obr. 3 Podmínky služby hodnocené pracovníky rekrutačních středisek



Obr. 4 Podmínky služby hodnocené pracovníky výcvikového střediska



Obr. 5 Celková úroveň klimatu podle druhů vojsk



Tab. 3 Hodnocení podmínek služby vyplývající z šetření

Pracovní a životní podmínky	Rekrutační střediska	Výcvikové středisko zdravotnické služby	Celkový soubor
Využití resortních zařízení pro rekreaci	2,00	2,39	2,26
Vztahy mezi lidmi na pracovišti	1,52	2,94	2,46
Uplatnění dosaženého vzdělání	2,24	2,73	2,56
Udělování náhradního volna	2,47	2,79	2,68
Kvalita rodinného života	2,47	3,24	2,98
Představa další kariéry v AČR	2,65	3,33	3,10
Reálnost ukládaných úkolů	3,00	3,15	3,10
Finanční ohodnocení	2,59	3,48	3,18
Materiálně-technické vybavení pracoviště	4,29	4,27	4,28
CELKOVÁ ÚROVEŇ KLIMATU	2,58	3,15	2,96