

**UNIVERZITA PARDUBICE**  
**Fakulta ekonomicko-správní**

**Hodnocení dopadu rekvalifikace po ukončení služebního poměru u Armády  
České republiky**

**Aneta Drahokoupilová**

**Bakalářská práce**  
**2021**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2020/2021

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE** (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Aneta Drahekoupilová**  
Osobní číslo: **E18059**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Ekonomika pro kriminalisty a celníky**  
Téma práce: **Hodnocení dopadu rekvalifikace po ukončení služebního poměru u Armády České republiky**  
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

### **Zásady pro vypracování**

Práce si klade za cíl zhodnocení efektu rekvalifikačních kurzů, na které vojákům po ukončení služebního poměru přispívá Armáda České republiky. Důraz je kladen především na posouzení rychlosti nalezení práce při absolvování rekvalifikačního kurzu oproti stavu, kdy voják rekvalifikační kurz s finanční podporou AČR neabsolvuje. Na základě řízených rozhovorů a dotazníkového šetření budou navržena doporučení pro zlepšení stávajícího stavu.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů z oblasti Armády České republiky.
- Analýza rekvalifikačních kurzů pro vojáky z povolání.
- Formulace závěrů, návrhy a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

BALABÁN, M., PERNICA, B. a kol. Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3150-9.  
BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.  
KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.  
MĚRTLŮVÁ, L. Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.  
MUŽÍK, J., KRPÁLEK, P. Lidské zdroje a personální management. Praha: Academia, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Ondřej Svoboda, Ph.D.**  
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2020**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

I.S.

---

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.**  
vedoucí ústavu

## **Prohlášení**

Prohlašuji:

Práci s názvem „Hodnocení dopadu rekvalifikace po ukončení služebního poměru u Armády České republiky“ jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25. 4. 2021

Aneta Drahokoupilová v. r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce, panu Ing. Ondřeji Svobodovi, Ph.D., za odbornou pomoc, cenné rady, vstřícnost a připomínky, které mi pomohly při psaní této bakalářské práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat celé své rodině za podporu během celého studia.

## **ANOTACE**

*Práce si klade za cíl zhodnocení efektu rekvalifikačních kurzů, na které vojákům po ukončení služebního poměru přispívá Armáda České republiky. Důraz je kladen především na posouzení rychlosti nalezení práce při absolvování rekvalifikačního kurzu oproti stavu, kdy voják rekvalifikační kurz s finanční podporou AČR neabsolvuje. Na základě řízených rozhovorů a dotazníkového šetření budou navržena doporučení pro zlepšení stávajícího stavu.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Rekvalifikační kurzy, trh práce, voják z povolání, Armáda České republiky*

## **TITLE**

*Evaluation of the impact of retraining after leaving the service of the Army of the Czech Republic*

## **ANNOTATION**

*The work aims to evaluate the effect of retraining courses, to which the Army of the Czech Republic contributes to the soldiers after termination of service. Emphasis is placed primarily on assessing the speed of finding work when completing a retraining course compared to a situation where a soldier does not complete a retraining course with the financial support of the Army of the Czech Republic. Based on guided interviews and a questionnaire survey, recommendations for improving the current situation will be proposed.*

## **KEYWORDS**

*Retraining courses, labor market, professional soldier, Army of the Czech Republic*

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	10
<b>1 Armáda České republiky</b> .....	12
1.1 Právní předpisy AČR .....	12
1.2 Úkoly Armády ČR a organizační struktura ČR .....	13
1.3 Postavení vojáka z povolání na trhu práce.....	14
<b>2 Analýza dotazníkového šetření</b> .....	28
2.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	28
2.2 Posouzení souvislostí mezi vybranými otázkami .....	49
2.3 Komparace výsledků s existujícím výzkumem .....	51
<b>3 Vyhodnocení řízených rozhovorů</b> .....	65
3.1 Formulace závěrů a doporučení .....	74
<b>Závěr</b> .....	77
<b>Použitá literatura</b> .....	79
<b>Seznam příloh</b> .....	82

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Organizační struktura Ozbrojených sil ČR .....	12
Obrázek 2: Organizační struktura AČR.....	14
Obrázek 3: Rovnovážný stav na trhu práce .....	19
Obrázek 4: Pohlaví respondentů .....	29
Obrázek 5: Věkové skupiny respondentů v době dotazníkové šetření .....	30
Obrázek 6: Věkové skupiny respondentů v době ukončení služebního poměru .....	31
Obrázek 7: Vojenská hodnost respondentů .....	32
Obrázek 8: Dosažené vzdělání respondentů .....	33
Obrázek 9: Délka služebního poměru.....	34
Obrázek 10: Doba mimo služební poměr .....	34
Obrázek 11: Absolvování kurzu .....	35
Obrázek 12: Neabsolvování kurzu.....	36
Obrázek 13: Délka hledání zaměstnání všech respondentů.....	37
Obrázek 14: Délka hledání zaměstnání s proplaceným kurzem od AČR.....	38
Obrázek 15: Délka hledání zaměstnání samoplátců .....	38
Obrázek 16: Délka hledání zaměstnání bez rekvalifikačního kurzu.....	39
Obrázek 17: Žádost na rekvalifikační kurz.....	41
Obrázek 18: Oblasti rekvalifikačních kurzů .....	42
Obrázek 19: Časový průběh kurzu.....	43
Obrázek 20: Praxe na kurzu.....	44
Obrázek 21: Spokojenost s kurzem .....	45
Obrázek 22: Potíže si najít zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu .....	45
Obrázek 23: Potíže si najít zaměstnání bez absolvování rekvalifikačního kurzu.....	46
Obrázek 24: Oblast nalezeného zaměstnání .....	47
Obrázek 25: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 8 a otázkou č. 4 .....	49
Obrázek 26: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 6, č. 8 a otázkou č. 19.....	50
Obrázek 27: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 6, č. 16 a otázkou č. 17.....	51
Obrázek 28: Délka hledání nového zaměstnání.....	53
Obrázek 29: Překážky při začlenění na trh práce .....	54
Obrázek 30: Příprava na druhou kariéru.....	55
Obrázek 31: Příprava od MO ČR během služebního poměru .....	56
Obrázek 32: Spokojenost s jednáním nadřízeného .....	57
Obrázek 33: Potřeba vojáků zahájit přípravu na druhou kariéru .....	58
Obrázek 34: Podání žádosti na rekvalifikační kurz .....	59
Obrázek 35: Důvody nepodání žádosti na rekvalifikační kurz.....	60
Obrázek 36: Žádosti o rekvalifikační kurz .....	61
Obrázek 37: Počet předložených žádostí o rekvalifikaci k počtu odchozích VZP.....	62
Obrázek 38: Žádosti o rekvalifikační kurz .....	63
Obrázek 39: Komparace délky hledání nového zaměstnání.....	64
Obrázek 40: Komparace podání žádostí o rekvalifikaci .....	64
Tabulka 1: Průměrná délka hledání nového zaměstnání .....	40



## **SEZNAM ZKRATEK**

AČR	Armáda České republiky
AP	Agentura personalistiky
ČR	Česká republika
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
HR	Oddělení lidských zdrojů
IBM	International Business Machines Corporation
MO	Ministerstvo obrany
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
Sb.	Sbírka zákonů
SOU	Střední odborné učiliště
SŠ	Střední škola
UNOB	Fakulta vojenského zdravotnictví, Univerzita obrany
ÚP	Úřad práce
VZP	Voják z povolání

## ÚVOD

Armáda České republiky zabezpečuje ochranu na území České republiky. Bakalářská práce je zaměřena na vojáky z povolání. Ti každý den nasazují životy, aby chránili životy obyvatel České republiky před vnějším napadením. Tyto osoby se po ukončení služebního poměru stávají ohroženou skupinou, která nemůže najít zaměstnání a často se mohou stát nezaměstnanými osobami. Armáda České republiky vojákům poskytuje před odchodem možnost absolvovat rekvalifikační kurzy. Pokud vojákův služební poměr trval déle než 5 let, tak mají nárok na proplacený rekvalifikační kurz od armády.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení efektu rekvalifikačních kurzů, na které vojákům po ukončení služebního poměru přispívá Armáda České republiky. Důraz je kladen především na posouzení rychlosti nalezení práce při absolvování rekvalifikačního kurzu oproti stavu, kdy voják rekvalifikační kurz s finanční podporou AČR neabsolvuje.

Autorka se domnívá, že se jedná o společenský problém, který není veřejně řešen a je tudíž veřejnosti méně známý. Tato problematika je pro vysloužilé vojáky z povolání velice důležitá a složitá. Vojáci opustí Armádu ČR v produktivním věku a hledají si nové zaměstnání na trhu práce. Jejich dosavadní získaná kvalifikace a dovednosti jim často nestačí k získání nové profese.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. První část se zabývá teoretickou částí. Práce bude definovat tyto základní pojmy: Armáda České republiky a voják z povolání, stručně popíše strukturu armády, její úkoly, právní předpisy, pak se více zaměří na vojáka z povolání a jeho postavení na trhu práce. V této části se budou také popsány další pojmy. Zaměřuje se hlavně na trh práce, kde si bývalí vojáci z povolání hledají uplatnění. Vojáci s nízkou kvalifikací a dovednostmi nejsou pro firmy atraktivní. Rekvalifikační kurzy umožní vojákům získat novou kvalifikaci nebo si prohloubit tu, kterou získali před vstupem do armády. Rekvalifikační kurzy mohou napomoci k rychlejšímu nalezení práce.

Druhá část práce je věnována výzkumu. Práce se zabývá výzkumnou otázkou, zda rekvalifikační kurzy proplacené AČR přispějí ke zkrácení doby nalezení zaměstnání po ukončení služebního poměru. Součástí druhé části je analýza dotazníkového šetření a dva řízené rozhovory, které byly uskutečněny s vojákem z povolání a oddělením pro styk s veřejností. Anonymní dotazník byl vyplňován bývalými vojáky z povolání ze skupiny Vlčí máky

a ze sociální skupiny, která sdružuje bývalé vojáky z povolání. Dotazník obsahoval 21 otázek z nichž je devět uzavřených, pět otevřených a sedm polootevřených. Výsledky dotazníkového šetření jsou graficky zaznamenány a podrobně popsány. Následuje zpracování odpovědí v různých závislostech. Poté následuje komparace výsledků s již existujícím výzkumem paní Binkové. Na základě řízených rozhovorů a dotazníkového šetření budou navržena doporučení pro zlepšení stávajícího stavu. Tato doporučení jsou určena pro personální oddělení Armády České republiky a pro Ministerstvo obrany ČR. S těmito institucemi může spolupracovat i Úřad práce České republiky, který eviduje nezaměstnané osoby. Mezi tyto osoby patří již zmiňovaní bývalí vojáci z povolání.

# 1 Armáda České republiky

Základním úkolem ozbrojených sil České republiky je zabezpečení obrany na území ČR a její ochrana proti vnějšímu napadení. Velitelem ozbrojených sil je prezident ČR (Ministerstvo vnitra České republiky, 2019).

Instituce, které zajišťují vnější bezpečnost jsou (Balabán, Pernica a kol., 2015):

- Ozbrojené síly,
- Ministerstvo obrany ČR,
- Ministerstvo zahraničních věcí ČR,
- Vojenská policie a
- zpravodajské služby.

Ozbrojené síly spadají do vnější bezpečnosti a dělí se na (Balabán, Pernica a kol., 2015):

- Vojenskou kancelář prezidenta republiky,
- Hradní stráž a
- Armádu ČR.



Obrázek 1: Organizační struktura Ozbrojených sil ČR

*Zdroj: (Roušar, 2006)*

## 1.1 Právní předpisy AČR

V této kapitole bude poukázáno na nejdůležitější zákony a právní předpisy spojené s Armádou ČR. Zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky řídí postavení

ozbrojených sil, úkoly Armády ČR, organizační členění, řízení ozbrojených sil, přípravu vojenského materiálu. V tomto zákonu jsou popsány hlavní úkoly AČR. Zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách vymezuje vojenské objekty, které slouží k výcviku, ubytování, uskladnění a dalším činnostem potřebných pro AČR, Hradní stráž a vojenskou kancelář prezidenta republiky (Zákon č. 219/1999 Sb.).

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání upravuje vznik, průběh a změnu, zánik a obsah služebního poměru vojáků z povolání. V tomto zákoně je popsán výkon a doba služby, přestávky ve službě, intenzivní vojenský výcvik a dovolená či služební volno. Zákon vymezuje zvláštnosti průběhu služby, kam patří zahraniční operace. Vymezuje občanská práva a vojenské kázeňské právo, služební plat vojáka z povolání (Zákon č. 221/1999 Sb.).

Zákon č. 585/2004 Sb. o branné povinnosti a jejím zajišťování, jinými slovy branný zákon. Tento zákon upravuje vznik, dobrovolné převzetí výkonu, mimořádné odmítnutí služby a zánik branné povinnosti. V zákoně je popsána vojenská činná služba za stavu ohrožení státu a za válečného stavu. Dále je vymezeno odvodní řízení, které popisuje obsah odvodní řízení, odvodní komisi, průběh odvodního řízení a vyšší odvodní komisi. Zákon č. 585/2004 Sb. o branné povinnosti a jejím zajišťování vymezuje vojáka ve výslužbě, posuzování zdravotní způsobilosti, ohlašovací povinnost a vojenské doklady (Zákon č. 585/2004 Sb.).

Zákon č. 222/1999 Sb. o zajišťování obrany České republiky upravuje povinnosti územně samosprávných celky, povinnosti státních orgánů a právnických a fyzických osob k zajišťování obrany České republiky před vnějším napadením. U FO a po se jedná o vymezení pracovní výpomoci za stavu ohrožení státu. Tento zákon stanovuje objekty, které jsou důležité pro obranu státu a další opatření, která jsou v zájmu obrany státu. do tohoto zákona patří také financování obrany státu (Zákon č. 222/1999 Sb.).

## **1.2 Úkoly Armády ČR a organizační struktura ČR**

V souladu s českým právním řádem může být armáda použita v celé řadě situací v době nouzového stavu, stavu ohrožení státu a válečného stavu. Prostředky armády lze využít k ochraně hranic ČR nebo v rámci integrovaného záchranného systému. Armádu ČR lze použít při střežení objektů důležitých pro obranu státu, k odstranění hrozícího nebezpečí za použití vojenské techniky, k dopravě ústavních činitelů. Zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách dále hovoří o odstranění nebezpečí za použití vojenské techniky nebo poskytování leteckých

služeb. Armáda může plnit úkoly Policie ČR, pokud je potřeba zajistit vnitřní pořádek a bezpečnost, pokud síly a prostředky Policie České republiky jsou nedostatečné. K tomuto úkolu mají vojáci práva a povinnosti jako příslušníci Policie České republiky podle zvláštního právního předpisu. Armáda je dočasně použita k záchranným pracím při pohromách a jiných situacích, které ohrožují životy, zdraví, majetek nebo životní prostředí, také k likvidaci následků pohromy. Nasazení armády k záchranným pracím si mohou vyžádat hejtmani krajů nebo starostové obcí na jejichž území došlo k pohromě. Úkoly ozbrojených sil jsou taxativně uvedeny v zákoně č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

Armáda je součástí ozbrojených sil a člení se na vojenské útvary a vojenská zařízení, které se mohou slučovat do větších organizačních celků (Zákon č. 219/1999 Sb.).

Organizační struktura Armády České republiky se člení na (My Portal, 2007):

- Generální štáb Armády ČR se sídlem v Praze, které je součástí Ministerstva obrany ČR,
- Pozemní síly AČR,
- Vzdušné síly AČR,
- Podpůrné síly AČR.

Některé jednotky jsou přímo podřízené Ministerstvu obrany. Některé z těchto jednotek patří k nejlépe vycvičeným a vybaveným v rámci Armády ČR (My Portal, 2007).



Obrázek 2: Organizační struktura AČR

*Zdroj: (Dubec, 2014)*

### 1.3 Postavení vojáka z povolání na trhu práce

Následující kapitola se věnuje postavení vojáka z povolání. Vymezuje specifické problémy vojáka na trhu práce. Poté jsou vymezeny pojmy jako je například trh práce, nezaměstnanost a rekvalifikační kurzy. Voják z povolání je příslušník ozbrojených sil, který

složil vojenskou přísahu a řídí se etickým kodexem vojáka. Jeho úkolem je obrana lidu a vlasti. Voják z povolání se do služebního poměru povolává na dobu určitou v rozsahu 2 až 20 let, která může být prodloužena. Služební poměr zaniká uplynutím této doby, popřípadě z dalších důvodů uvedených v zákoně. Dobu trvání služebního poměru může služební orgán na základě písemného souhlasu vojáka prodloužit (Vojenské rozhledy, 2019).

Důvody zániku služebního poměru jsou taxativně uvedeny v zákoně č. 219/1999 Sb. o vojácích z povolání. Služební poměr vojáka z povolání zaniká po uplynutí 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Toto rozhodnutí vydává služební orgán. Doba zániku služebního poměru může být kratší než 2 měsíce, a to v případě důchodového věku nebo starobního důchodu. V některých případech je výjimka, že služební poměr zaniká po uplynutí 9 kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění (Zákon č. 219/1999 Sb.).

Voják plní úkoly podle potřeby armády na území České republiky nebo v zahraničí. Služební poměr vojáka z povolání se řídí zákonem č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky. Podmínky pro přijetí do Armády ČR se řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Mezi základní podmínky patří (Zákon č. 221/1999 Sb.):

- věk 18 let a více,
- občanství ČR,
- trestní bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost,
- splnění kvalifikačních předpokladů, tedy mít alespoň výuční list,
- ke dni nástupu do služby nebýt členem politické strany či hnutí anebo odborové organizace,
- složení vojenské přísahy.

Vojenská přísaha, zní (Zákon č. 219/1999 Sb.):

*„Já, voják, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice.*

*Budu vojákem statečným a ukázněným, budu plnit úkoly ozbrojených sil a budu dodržovat právní a vojenské předpisy. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně, připravovat se k obraně České republiky a budu ji bránit proti vnějšímu napadení.*

*Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život.*

*Tak přísahám!“.*

## **Trh práce**

Trh práce vytváří prostor, kde dochází ke střetu poptávky a nabídky. Poptávku zastupuje strana zaměstnavatelů neboli firmy, které se snaží získat nové zaměstnance a nabídka je zastupována pracovní silou neboli domácnostmi. Trh práce bývá ovlivňován státními zásahy. Stát se snaží regulovat svými zásahy nezaměstnanost a cenu práce. Faktorem je i nepružnost poptávky po práci. Zaměstnavatelé jsou omezeni platnými zákony. Na trhu práce dochází ke střetu mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem.

Potenciál všech jedinců ve firmě je dohromady lidský potenciál firmy, kterým se rozumí lidská síla. Pracovní silou se rozumí člověk, tedy jeho dovednosti, kvalifikace, předpoklady a schopnosti. Například je schopnost inovovat, týmová spolupráce, kreativita, zkušenosti. Na trhu práce se vyskytuje každý člověk, který má dovednosti, kvalifikaci a předpoklady k výkonu určité pracovní pozice (Management mania, 2020), (Měrtllová, 2014).

Člověk se rozumí jako lidský kapitál. Lidský kapitál lze označit jako soubor osobních vlastností. Lidským kapitálem se rozumí vnitřní vybavenost člověka. Tím se například rozumí dosažené vzdělání, profesní zkušenosti a potenciál pro další rozvoj člověka. Důležitou součástí kapitálu je motivace člověka. Motivace tvoří důležitý faktor pro rozhodování, kde se člověk na trhu práce uplatní. Máme tři základní složky kapitálu a jimi jsou (Mužík, Krpálek, 2017), (Měrtllová, 2014):

- stupeň, zaměření a kvalita dosaženého vzdělání,
- profesní praxe a dosažené vzdělání,
- potencionální rozvoj jedince.

Lidský zdroj pro firmy znamená konkurenční výhody, ale také se může stát kritickým faktorem pro úspěšnost firmy nebo neschopnost motivace k vysokému pracovnímu nasazení (Mužík, Krpálek, 2017), (Měrtllová, 2014).

Práce se rozumí jako objektivní výrobní faktor. Práce není pouze ekonomickou stránkou pro člověka. Není ani ekologickou, antropologickou a medicínskou kategorií. Práce se stala



pro člověka kulturní reprodukční potřebou. Schopnost pracovat je neoddělitelná pro člověka. Představuje souhrn fyzických a duševních schopností, které mu umožňují pracovat. Právo na přiměřenou práci je předpoklad lidské důstojnosti a náleží tak základním lidským právům a svobodám. Přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou člověka (Buchtová, Šmajls a Boleloucký, 2013), (Měrtlová, 2014).

Odměna za práci je jediným zdrojem příjmu pro domácnosti. Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce je mzdová sazba. Člověk se rozhoduje, zda mzda za získanou práci je odpovídající počtu hodin strávených prací a zda pro něho není lepší využít volný čas. Pracovní den se dělí na hodiny strávené v zaměstnání a hodiny volného času. Cílem spotřebitele je maximalizace užitku (Miras, 2019).

Poznatky, schopností a dovedností člověka se rozumí pracovní zkušenost. v pracovním procesu se rozvíjí. Zkušenosti tvoří důležitou součást lidského kapitálu a mají vliv na produktivitu práce. Ne každý dokáže své pracovní zkušenosti rozvíjet k vyšší kvalitě. To například znamená, že člověk má šest let praxi v oboru, ale nemusí to znamenat, že má šestileté pracovní zkušenosti (Měrtlová, 2014).

Nabídka je ovlivněna (Měrtlová, 2014):

- reálnými mzdami,
- majetkovými poměry domácnosti,
- mimopracovními příjmy včetně státních transferů,
- demografickým vývojem, který je daný počtem a strukturou obyvatelstva podle věku a pohlaví,
- mírou ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovními zvyky, kulturou a tradicemi.

Na druhé straně je poptávka organizací a podnikatelů, kteří chtějí a potřebují pro chod firem pracovníky s odpovídající kvalifikací, schopnostmi a dovednostmi. Situace na trhu práce znamená aktuální poptávku a nabídku na trhu práce, tedy zda je nedostatek pracovních míst, příležitostí či zda jich je naopak dostatek (Management mania, 2020).

Množství práce je určeno poptávkou po práci. Množství práce firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci. Poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce (Miras, 2019).

Poptávka je ovlivněna (Měrtlová, 2014):

- cenou práce, výší reálné mzdy,
- poptávkou po produktech a službách a jejich cenou,
- produktivitou práce,
- cenou ostatních vstupů,
- očekávanými budoucími tržbami,
- volnou disponibilní silou na trhu práce.

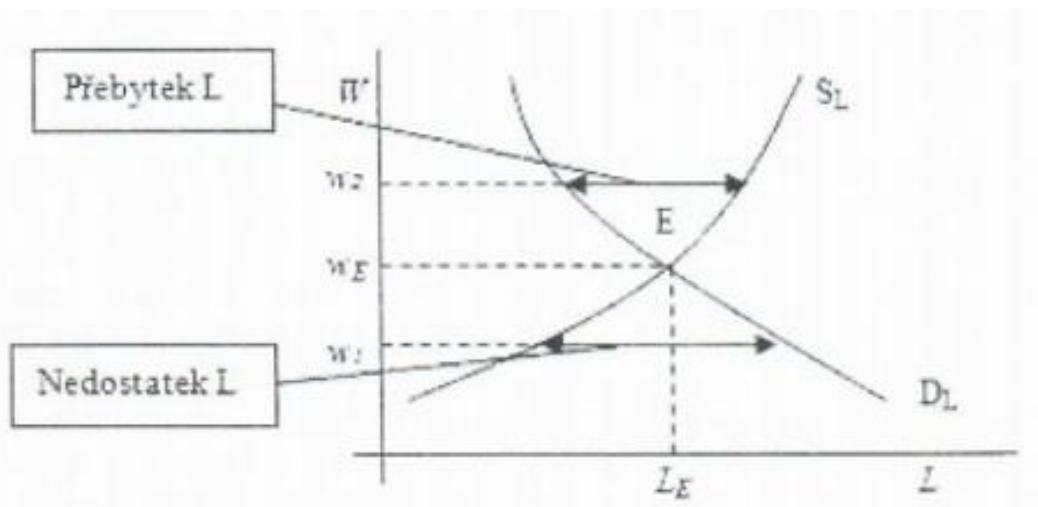
K hledání svého uplatnění lidé využívají různé formy (Management mania, 2020):

- inzeráty na pracovních/personálních portálech nebo sociálních sítích,
- vyhledávání hledaných pracovních pozic a volných pracovních míst na firemních webových stránkách,
- vyhledávání pracovních příležitostí prostřednictvím známých - na doporučení,
- vyhledávání pracovních příležitostí na specializovaných komunitních webech a diskusních fórech,
- přímo kontaktují potenciálního zaměstnavatele,
- časopisy, noviny, televizní kanály.

Zaměstnavatelé používají k získání potenciálních pracovníků stejné prostředky. Čím je kvalifikovanější pracovní pozice, tím jsou použity osobnější a propracovanější formy. Čím jsou pozice s nižší kvalifikací, například dělnické profese, tím jsou použity hromadné a méně propracované prostředky. Jedním z těchto prostředků mohou být například úřady práce (Management mania, 2020).

Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb, což vede k tendenci pracovat déle na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací. Jedná se o substituční efekt. Opačným efektem je důchodový efekt. Vyšší mzdu spotřebitel nahradí volným časem a to proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času (Miras, 2019).

Místo, kde se nabídka práce střetne s poptávkou po práci nazýváme rovnováha na trhu práce. Toto místo značíme písmenem E. Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu práce nedostatek pracovní síly (nedostatek L), znamená to, že tržní mzda je nižší než rovnovážná. Když nastane přebytek práce (přebytek L). To znamená, že tržní mzda je vyšší než rovnovážná. Tyto jevy jsou zobrazeny na obrázku č. 3. Zvýšení mzdy převyší rovnovážnou sazbu na trhu. Tím se sníží poptávka po práci a vznikne přebytek nabídky práce na trhu. Efekt snížení nabídky práce se projevuje posunem křivky nabídky práce doleva. Tímto efektem se zvýší mzda, ale vzniká přebytek pracovních sil. Zvýšení poptávky po práci se projevuje posunem křivky doprava. Tímto efektem se zvýší mzda, ale i zároveň se zvýší zaměstnanost práce (Miras, 2019), (Měrtlová, 2014).



Obrázek 3: Rovnovážený stav na trhu práce

Zdroj: (Měrtlová, 2014)

## Nezaměstnanost

Tato část je věnována nezaměstnanosti. Patří do makroekonomických ukazatelů. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013) Nezaměstnaný člověk je ten, který nemůže najít práci, ale jedná se o osobu, která je schopna pracovat a práci aktivně hledá. Ekonomicky aktivní je

člověk starší 15 let, který je zaměstnaný nebo nezaměstnaný, ale práci si aktivně hledá nebo čeká, až se budou moci do zaměstnání vrátit. Ekonomicky neaktivní je člověk, který není zaměstnaný, ale práci si aktivně nehledá. Jsou to například důchodci, studenti, ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, handicapovaní jedinci a ti, kteří jsou dlouhodobě zklamáni hledáním práce a práci nehledají (Měrtlová, 2014).

Nezaměstnanost se dělí na (Měrtlová, 2014):

- **Frikční nezaměstnanost** je spojena se stálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Tato nezaměstnanost je krátkodobá. pro ekonomiku je tato nezaměstnanost prospěšná. Vzniká například při prvním hledání zaměstnání po ukončení studia.
- **Strukturální nezaměstnanost** je vyvolána většími změnami ve struktuře národního hospodářství. Může trvat i několik let a je spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků.
- **Cyklická nezaměstnanost** je způsobena poklesem produktu, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce tzv. cyklický pohyb ekonomiky. Trvá dokud opět nezačne růst produkt.
- **Sezónní nezaměstnanost** souvisí se změnou ročního období, počasím či klimatickými změnami. Sezónní nezaměstnanost se v průběhu pravidelně vyskytuje. Dělíme ji na krátkodobou a dlouhodobou.
- **Dobrovolná nezaměstnanost** je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem. Vědomě nechtějí hledat zaměstnání.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** znamená, že počet volných pracovních míst je menší než je počet uchazečů. Tito nezaměstnaní jsou ochotní nastoupit do práce ihned.

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování. Je to součet frikční a strukturální nezaměstnanosti. Inflace je v nízkých hodnotách, mzdy a ceny v ekonomice jsou v rovnováze. Pro ekonomiku je však bezproblémová. Pro změření nezaměstnanosti si obyvatelstvo musíme rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří zaměstnaní, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci a druhou skupinou jsou nezaměstnaní,

kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají. Nezaměstnanost měříme pomocí vzorce míry nezaměstnanosti, která se uvádí v procentech (Finance, 2020).

$$n = (\text{nezaměstnaní} / (\text{zaměstnaní} + \text{nezaměstnaní})) * 100$$

Důsledky ztráty práce mohou být ekonomické i sociální. Když se člověk stane nezaměstnaným, funkcí práce je zabezpečení prostředků na stravu a bydlení, strukturování času, sdílení zkušeností, zdroj osobního statutu a identity nebo pravidelná sociální interakce, jsou zablokovány. Psychologické výzkumy nezaměstnanosti mapují materiální a fyzickou deprivaci, která byla důsledkem ztráty příjmů, i stránky psychologické. Mezi ně lze zařadit například úzkost, stres, deprese, apatii, ztrátu důvěry v sebe sama, pocity viny, psychologická onemocnění, antisociální chování a rezignaci. Důsledkem dlouhodobé ztráty práce také může být nízká fyzická aktivita, alkoholismus, kouření, zdravotní problémy. Z dlouhodobého hlediska může u nezaměstnaných dojít ke snížení životní úrovně či změně životního stylu, ztrátě profesního statusu a sociální izolaci. Náklady a obtíže vyplývající ze ztráty zaměstnání však nesou také rodiny. Negativní socioekonomické dopady, které se promítají ve společnosti (Vojenské rozhledy, 2019), (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Autoři, kteří se zabývají přechodem vojáků z povolání do civilního sektoru, poukazují na častý vznik sociálně-patologických jevů, které se u některých jedinců mohou vyskytnout. Jedná se například o (Vojenské rozhledy, 2019):

- narušení rodiny a vyšší rozvodovost,
- vyšší riziko sebevražd,
- bezdomovectví,
- výskyt depresí,
- užívání návykových látek.

*„Okunův zákon vyjadřuje korelační závislost mezi mírou růstu HDP a mezi mírou nezaměstnanosti. Při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň nepřímo úměrně klesá*

*HDP. Zákon říká, že každá 2 %, o něž hrubý domácí produkt klesne vzhledem k potencionálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %“ (Měrtlová, 2014).*

Úřad práce je územní orgán státní správy. Úřady práce sledují vývoj nezaměstnanosti a stav na trhu práce ve svém obvodu. Hodnotí stav a vývoj, přijímají opatření ke zlepšení stavu na trhu práce ve svém okresním obvodu. Připravují koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém okresním obvodu. Mezi jejich další funkci patří (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013):

- informovat občany o pracovních nabídkách a o možnosti podstoupit rekvalifikační kurz,
- zprostředkují vhodné zaměstnání uchazečům,
- poskytují poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání,
- pomáhají s volbou povolání a rekvalifikací,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst,
- rozhodují o vyřazení uchazečů z evidence uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty podpory v nezaměstnanosti a stanoví nároky a výši podpory v nezaměstnanosti,
- organizují a zabezpečují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.

Poskytované služby jsou pro občany bezplatné. Žákům ZŠ je poskytováno poradenství ohledně volby povolání. Studentům a absolventům středních a vysokých škol poskytují aktuální informace o pracovních nabídkách. Poradenskou službu poskytuje i v oblasti pracovněprávní problematiky. Úřad porovná předpoklady uchazeče s požadavky zaměstnavatele. Vhodné uchazeče o zaměstnání vyśle k potencionálnímu zaměstnavateli (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

S uplatnitelností bývalých vojáků v civilním prostředí se objevují i další problémy spojené s bezpečnostními riziky. Bojové dovednosti je činí zajímavými pro skupiny organizovaného zločinu. Vojáci jsou vycvičeni, ovládají zbraně, mají průpravu pro činnost ve válečných konfliktech a schopnost vycvičit ostatní. V některých extrémních případech proto páchají trestnou činnost, nebo se přidávají k extrémistům. Z hlediska profesních znalostí je možné se domnívat, že toto riziko je na stejné nebo i vyšší úrovni než u jedinců, kteří byli ve služebním poměru u bezpečnostních a záchranných sborů (Vojenské rozhledy, 2019).

## **Svaz průmyslu a dopravy České republiky**

Svaz je zaměřen se na podporu příslušníků armády, kteří odcházejí do civilu. Vojáci v armádě se nesetkávají s pracovními pohovory či psaním životopisů. Svaz průmyslu a dopravy ČR proškolil personalisty Armády ČR a Ministerstva obrany ČR, jak odcházející vojáky připravit na požadavky současného trhu práce. Svaz je propojen s firmami, které hledají kvalifikované zaměstnance. Svaz průmyslu ve spolupráci s Ministerstvem obrany České republiky uspořádal workshop pro armádní personalisty, kde Svaz představil profese, ve kterých se vojáci mohou uplatnit. Jsou zapojeny i členské firmy Svazu průmyslu a dopravy ČR. Společnost International Business Machines Corporation seznámila armádní personalisty s digitálními vzdělávacími možnostmi, se kterými mají zkušenosti z USA, Velké Británie a Kanady. Nabízí vojákům on-line kurzy např. kybernetické bezpečnosti. Tyto kurzy jim pomohou získat potřebnou kvalifikaci pro místa, o která se chtějí ucházet. Personalistka společnosti ČEZ Distribuce přiblížila nároky, které má oddělení lidských zdrojů na uchazeče o zaměstnání. Mezi jejich nároky například patří, jak formulovat životopis nebo jak vypadají pohovory.

Na webových stránkách svazu jsou uvedeny firmy, které mají o zaměstnání vysloužilých vojáků zájem. Pro vojáky jsou chystány prezenční i online vzdělávací kurzy. Podniky dlouhodobě mají nedostatkem lidí na trhu práce. Právě vojáci, kteří přicházejí do civilu, by pro firmy mohli být posilou. Vojáci mají řadu dovedností, které by zaměstnavatelé ocenili. Jsou odolní vůči stresu, mají technické znalosti a učí se novým věcem. Ovládají i cizí jazyky. Svaz usiluje o změnu přístupu ke kvalifikacím, které vojáci získali v armádě. Svaz zkoumá, jakou kvalifikaci mohou vojáci v Armádě ČR získat. Také zkoumá, jak by se dal propojit armádní kvalifikační systém s civilním kvalifikačním systémem. Svaz průmyslu a dopravy ČR a Ministerstvo obrany ČR podepsaly na konci loňského roku Memorandum o spolupráci při zaměstnávání bývalých vojáků z povolání. O bývalé vojáky mají zájem firmy z dopravy, logistiky, ale také hutníci, strojaři, ze stavebnictví, energetici nebo z odpadového hospodářství (Dudková, 2019).

S touto situací se vojákům snaží pomoci Ministerstvo obrany ČR, které jim nabízí různé rekvalifikace či pracovní místa ve státních podnicích. Největším zaměstnavatelem bývalých vojáků jsou Vojenské lesy a statky, konkrétně Divize ostražky a služeb. Vysloužilým vojákům nabízejí práci přednostně, protože jsou pro práci v ostražce nejlépe připraveni. Bývalí vojáci

pracují jako strážní objektů Ministerstva obrany a armády či zajišťují úklid střelnic, cvičišť a jiných podobných objektů.

Vojenský opravárenský podnik z Nového Jičína a Letecké opravny Malešice mají ve svých řadách zaměstnáno 1328 bývalých vojáků. Práce je nabídnuta všem vojákům, kteří mají zájem a splní zdravotní testy. Většina bývalých vojáků práci nejprve odmítne, ale po nějaké době kontaktují personální oddělení AČR, zda by pro ně neměli práci ve státních podnicích. Existuje jen málo vojáků, kteří by si bez problémů dokázali zvyknout na klidový režim. Řada vojáků končí v hospodě nebo u automatů. Mimo zaměstnání jsou bývalým vojákům nabízeny i rekvalifikační kurzy, jako např. kurz pro řidiče záchranné služby, kurzy sváření nebo kurzy rekvalifikace na elektrikáře. Není výjimkou, že několik vojáků odchází i ke strážníkům. (Sputník news, 2019)

Svaz průmyslu a dopravy ČR je reprezentantem rozhodující části české ekonomiky, ve své databázi eviduje přes 11 000 firem. V rámci přirozené obměny vojáků odcházejí dvakrát ročně do civilu řádově stovky lidí. Desítky členských firem Svazu o ně projevíly zájem a zaregistrovaly se do naší databáze. Výčet firem viz příloha A.

## **Rekvalifikace**

V této části budou vymezeny pojmy rekvalifikace a rekvalifikační kurzy. Rekvalifikaci můžeme nahradit slovem přeškolení (Koubek, 2015). Rekvalifikace umožňuje osobám získat novou kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení či obnovení stávajícího zaměstnání. Slouží pro rozšíření či změnu současné kvalifikace (Moje kurzy HK, 2020). Rekvalifikace je určena pro všechny zájemce o kurzy. Kurzy jsou i pro osoby, které ještě nezískaly žádnou kvalifikaci (Úřad práce ČR, 2020). Důvodem rekvalifikace může být, že původní obor jejich profese nenabízí nové příležitosti k uplatnění nebo je zaměstnání přestalo bavit, naplňovat, přestalo přinášet nové impulsy a radost (Moje kurzy HK, 2020).

Obsah a rozsah rekvalifikace vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (Úřad práce ČR, 2020).

Rekvalifikace může být plná či částečná. Částečná rekvalifikace znamená, že některé znalosti a dovednosti z původního zaměstnání jsou použitelné v novém zaměstnání. Profesní



rehabilitace je zvláštní případ rekvalifikace. Jedná se o rekvalifikaci osob, kterým zdravotní stav nedovoluje trvale či dlouhodobě vykonávat dosavadní zaměstnání (Koubek, 2015).

Rekvalifikační (akreditované) kurzy jsou vzdělávací odborné kurzy prostřednictvím nich získá posluchač novou kvalifikaci. Kurzy mohou pořádat jen vzdělávací instituce, které obdržely akreditaci MŠMT ČR. Lze vybírat z velkého množství oborů – např. administrativy, účetnictví, marketingu, managementu, podnikání a dalších. Uchazeči v rámci výuky získávají teoretické znalosti i praktické dovednosti nezbytné pro výkon práce v dané oblasti.

Rekvalifikační kurzy jsou zakončeny zkouškou. Úspěšní absolventi získají osvědčení o rekvalifikaci. Toto osvědčení má neomezenou platnost na území celé ČR a bývá uznáváno i v řadě okolních států. Rekvalifikací si posluchači rozšíří možnosti uplatnění na trhu práce, neboť si bude moci vybírat z většího okruhu pracovních nabídek. Zaměstnavatelé rovněž ocení aktivní přístup a zájem o profesní rozvoj. Účast v kurzech zvýší sebevědomí a sebedůvěru, tolik potřebnou pro úspěšný dojem během pracovního pohovoru. Rozšíří si své znalosti, naučí se s nimi pracovat a využívat je v praxi (Centrum služeb pro podnikání, 2002), (Koubek, 2015).

### **Rozdíl mezi vzdělávacím a rekvalifikačním kurzem**

Účastník vzdělávacích kurzů nedělá závěrečnou zkoušku, obdrží jen Osvědčení o absolvování kurzu. Tyto kurzy nejsou hrazeny Úřadem práce. Obsahem se rovnají kurzům akreditovaným neboli rekvalifikačním kurzům. Jednotlivé moduly lze absolvovat samostatně nebo je různě kombinovat dle znalostí nebo časových možností uchazeče. V případě rekvalifikačního kurzu musí uchazeč absolvovat závěrečnou zkoušku. Po úspěšném ukončení kurzu obdrží „Osvědčení o rekvalifikaci“ s celostátní platností. Moduly u jednotlivých kurzů jsou pevně dány a musí být splněn určitý počet hodin. Kurz v některých případech může zaplatit ÚP. Kurzy mohou pořádat pouze vzdělávací střediska s platnou akreditací Ministerstva vnitra ČR (Moje kurzy HK, 2020).

### **Rekvalifikační kurzy pro vojáky z povolání**

Ministerstvo obrany umožní absolvování rekvalifikačních kurzů na základě žádosti. Trvání rekvalifikačních kurzů nesmí překročit 3měsíční dobu a musí skončit nejdéle poslední den výkonu služby. V zákoně č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání je uvedeno, že MO ČR je povinno zabezpečit vojákům rekvalifikaci. Rekvalifikace je podle zákona č. 221/1999

Sb. o vojácích z povolání umožněna vojákovi na základě žádosti, pokud služební poměr trval nejméně 5 let. Rekvalifikační kurz je hrazen na náklady státu. Jedná se o prezenční kurzy akreditované od MŠMT. Žádosti na rekvalifikační kurz posuzuje příslušný služební orgán, který hodnotí oprávněnost žádosti z několika hledisek. Mezi daná hlediska patří dosavadní kvalifikace vojáka, dosažené vzdělání, morální vlastnosti, zdravotní stav a účast v zahraničních operacích. Kurzy, které nabízí Armáda ČR formou outsourcingu jsou například jak na podnikání krok za krokem, projektový manažer, manažer specialista na projekty nebo manažer pro online marketing (Armáda ČR, 2020), (Vojenské rozhledny, 2019).

O vojácích, kteří končí aktivní službu se moc nemluví. Začlenění vojáků z povolání do normálního života není mediálně atraktivní. Z pohledu politiků se to týká relativně malé skupiny osob. A přesto se týká podstatně velké skupiny osob, kteří se dostávají do mnohých problémů. Nemožnost najít si práci a plně se zapojit do civilního života, má často za následek alkohol, rozpad rodiny a pád až na společenské dno. Do Armády ČR se přihlašují lidé z různých oborů. Armádě nezáleží na předchozím povolání uchazeče, zda se jedná o IT specialistu, číšníka nebo obráběče kovů. Naopak záleží na tom, zda má uchazeč dosažené vzdělání a plněné fyzické a psychologické testy.

V armádě je vykonávána práce, která je hodně odlišná od původní profese. Z IT specialisty se stane profesionální voják. Po určité odsloužené době se voják rozhodne ukončit služební poměr, a to například bez udání důvodu. Dalším důvodem pro ukončení poměru je nesplnění fyzických testů nebo se rozhodnutí státu, že vojákovi neprodlouží služební poměr bez udání důvodu. Důvody zániku služebního poměru jsou taxativně uvedeny v zákoně č. 234/2014 Sb. o státní službě. Najednou se voják ocitne mimo služební poměr a na civilním trhu si hledá uplatnění s profesí, kterou již možná zapomněl. Armádní zkušenosti s bojem, řízením vozidel nebo střelbou vojákovi nepomohou najít zaměstnání. Jedním z řešení je rekvalifikace a příprava na novou profesi na civilním trhu. Rekvalifikační systém je v armádě nefunkční.

Rekvalifikace je jediným nástrojem, který Česká republika využívá. Nabídka rekvalifikačních kurzů není pro mnoho uchazečů zajímavá tzv. rychlokurzy na zbytečnosti. Voják nemá automatický nárok na rekvalifikační kurz. Voják musí sloužit minimálně 5 let, aby si mohl podat žádost na rekvalifikační kurz. Tuto žádost musí schválit nadřízený vojáka. „V roce 2018 z celkem 484 osob požádalo o rekvalifikaci 231, z čehož 171 na kurz nastoupilo. Resort pro to vynaložil bezmála 2 miliony korun, zcela přesně 11628 Kč na jednoho účastníka kurzu“. Takovou částku stojí odborné školení za víkend. Z výše uvedené částky je zjevné, jak moc se AČR, potažmo stát zajímá o osudy lidí, kteří nasazují své vlastní životy a sloužili ČR.

Na armádu jsou vyčleněny miliardy korun. Armáda by tedy mohla vyčlenit určitou peněžní částku na začlenění vysloužilých vojáků do civilního života a na jejich rekvalifikaci. Často firmy nevědí o vysloužilých vojácích a vojáci nevědí o firmách, které by o ně měly zájem. Ministerstvo obrany by se mělo více zajímat o vysloužilé vojáky a hledat řešení, jak této skupině pomoci, co nejlépe. Řešením není, pokud Ministerstvo obrany vysloužilé vojáky zaměstná jako státní zaměstnance do státních podniků (Němec, 2020).

## **2 Analýza dotazníkového šetření**

Práce se zabývá především otázkou, zda rekvalifikační kurzy proplacené AČR přispějí ke zkrácení doby nalezení zaměstnání po ukončení služebního poměru. Cílem bakalářské práce je zhodnocení efektu rekvalifikačních kurzů, na které vojákům po ukončení služebního poměru přispívá Armáda České republiky. Důraz je kladen především na posouzení rychlosti nalezení práce při absolvování rekvalifikačního kurzu oproti stavu, kdy voják rekvalifikační kurz s finanční podporou AČR neabsolvuje.

Autorka vytvořila dotazníkové šetření. Pro průzkum byl vytvořen dotazník na webové stránce survio.com, který byl určen pro vojáky z povolání mimo služební poměr. Dotazník byl rozeslán online dvěma respondentům, kteří následně rozeslali dotazník dalším respondentům. Další respondenty autorka našla v uzavřených skupinách pro vojáky, kam se přihlásila a zaslala dotazník s prosbou o vyplnění. Jednalo se o facebookové skupiny Vlčí máky a Vše o ozbrojených silách. Vlčí máky je skupina, která pomáhá těm, kteří věnovali život službě vlasti. Většinu respondentů tvořily ženy, protože byly ochotné a vstřícné dotazník vyplnit. U mužů se autorka setkala s negativním až vulgárním postojem. k dotazníku byl nepřetržitý přístup. Dotazník obsahoval celkem 21 otázek a byl k němu nepřetržitý přístup. Na začátku byly položeny tři základní otázky týkající se pohlaví, hodnosti a vzdělání. Prvním důležitým kritériem byla doba hledání práce. Dalším kritériem byl věk respondenta a posledním kritériem bylo, zda rekvalifikační kurz zlepšil pozici respondenta na trhu práce.

### **2.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na vojáky z povolání mimo služební poměr. Jednalo se především o vojáky, kteří mají zkušenost s rekvalifikačním kurzem, ale hlavně s hledáním práce v civilním životě. Cílem dotazníkového šetření bylo zhodnotit rychlost nalezení práce v civilním životě s nízkou či žádnou kvalifikací na trhu práce. Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány v programu Microsoft Excel, kde byla data vyhodnocena. Data byla znázorněna graficky a otevřené otázky interpretovány.

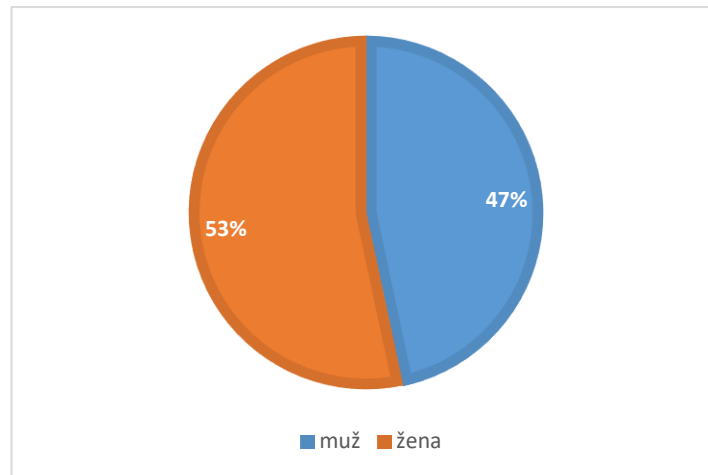
Analýza obsahuje otázky a odpovědi 60 respondentů. Dotazník je k dispozici v příloze B. Dotazník byl zcela anonymní a výsledky dotazníkového šetření slouží pouze po účely bakalářské práce.

## Otázky z elektronického dotazníku

Otázka č. 1: Vaše pohlaví – možné odpovědi:

- muž,
- žena.

V dotazníkovém šetření odpovědělo 60 respondentů z toho bylo 53 % žen (32 respondentů) a 47 % mužů (28 respondentů). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 4.



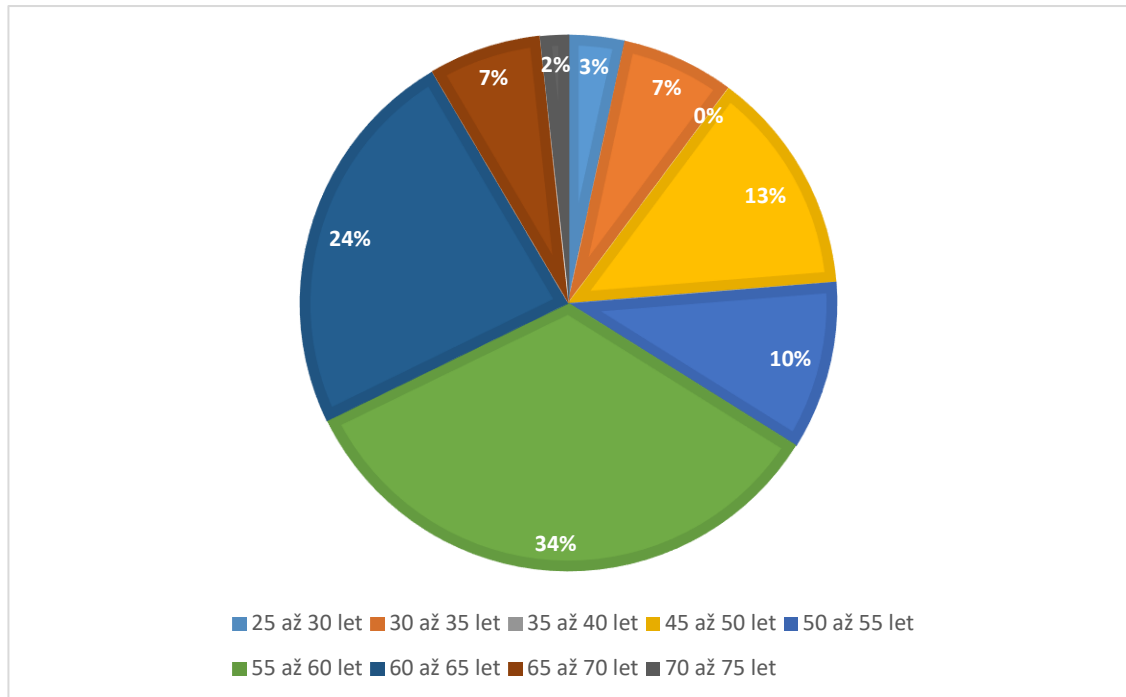
Obrázek 4: Pohlaví respondentů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 2: Váš věk – možné odpovědi:

- 25 až 30 let,
- 30 až 35 let,
- 35 až 40 let,
- 45 až 50 let,
- 50 až 55 let,
- 55 až 60 let,
- 60 až 65 let,
- 65 až 70 let,
- 70 až 75 let.

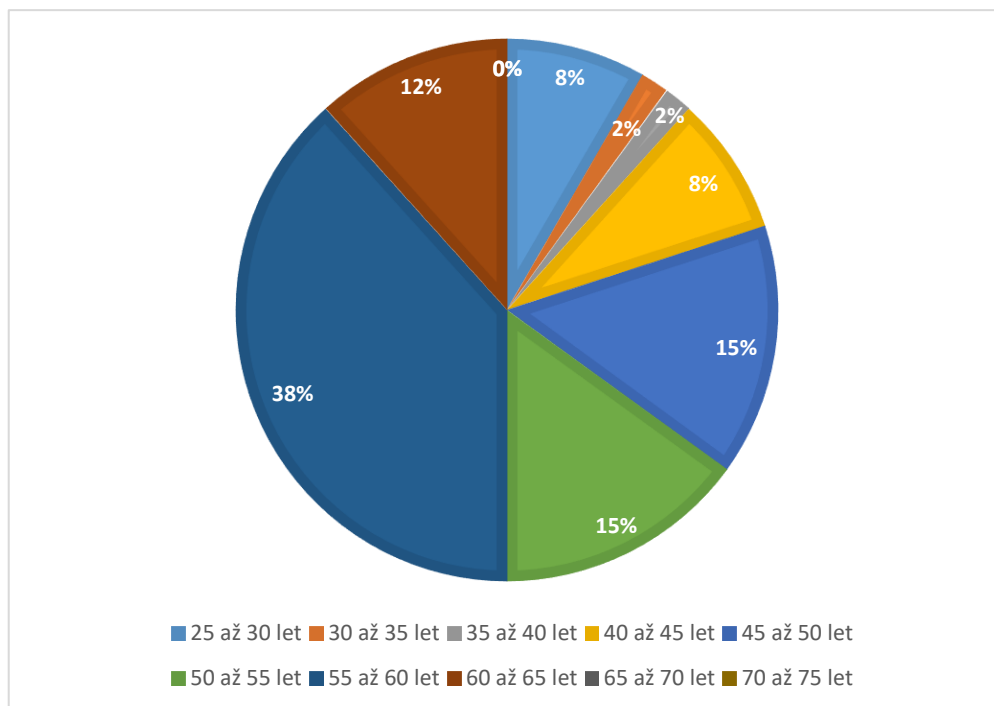
Otázka č. 2 se zaměřila na věk respondentů v době dotazníkového šetření. Nejvíce respondentů bylo ve věkové skupině 55 až 60 let v zastoupení 34 % (20 respondentů). Věková skupina 60 až 65 let byla v zastoupení 24 % (14 respondentů). V zastoupení 10 % (6 respondentů) byla věková skupina 50 až 55 let. Data jsou zobrazena v obrázku č. 5.



Obrázek 5: Věkové skupiny respondentů v době dotazníkové šetření

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V obrázku č. 6 jsou uvedena data, která autorka početně odhadla. Ve výpočtu autorka přihlédla k délce mimo službu. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku 55 až 60 let. V procentuálním vyjádření se jedná o 38 % (23 respondentů). Další skupinou jsou lidé ve věku 50 až 55 let. To odpovídá 15 % (9 respondentů). Stejný počet respondentů patří do věkové skupiny 45 až 50 let.



Obrázek 6: Věkové skupiny respondentů v době ukončení služebního poměru

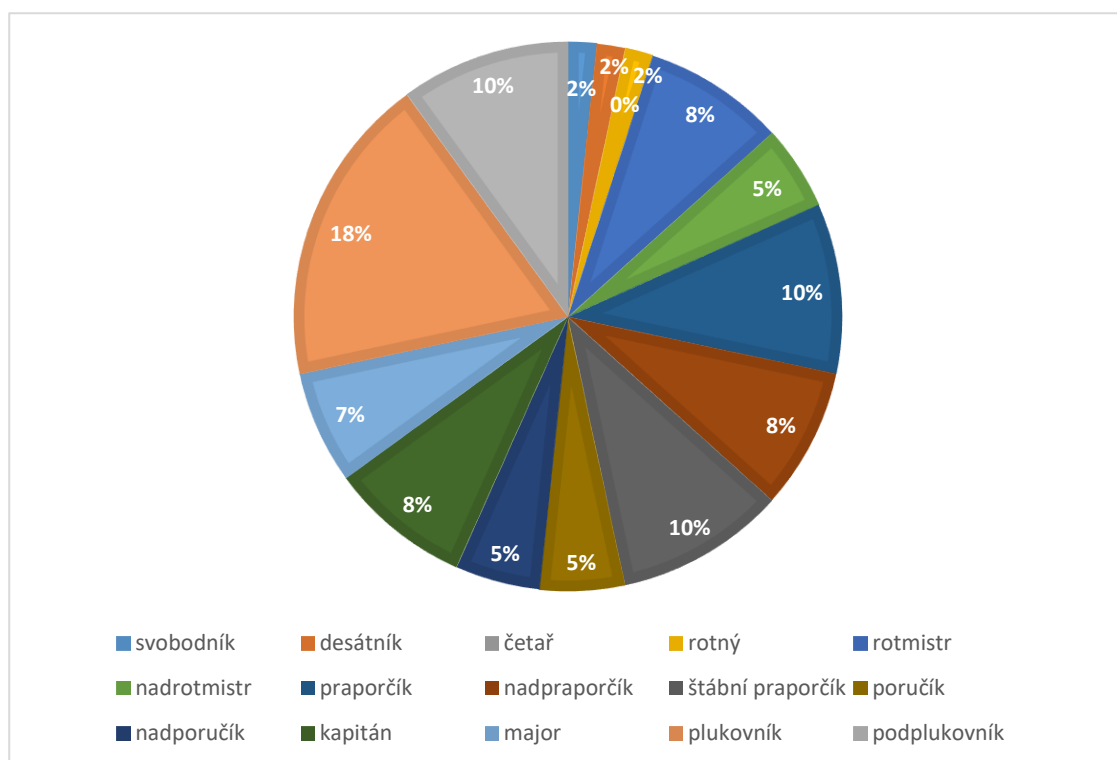
*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 3: Hodnost vojáka – možné odpovědi:

- svobodník,
- desátník,
- četař,
- rotný,
- rotmistr,
- nadrotmistr,
- praporčík,
- nadpraporčík,
- štábní praporčík,
- poručík,
- nadporučík,
- kapitán,

- major,
- podplukovník,
- plukovník.

Otázkou č. 3 byla zjištěna početnost hodností respondentů, kteří odpověděli v dotazníkovém šetření. Největší zastoupení měla hodnost plukovník, která tvoří 18 % (11 respondentů). V dalším zastoupení nalezneme hodnost praporčík (6 respondentů), štábní praporčík (6 respondentů) a podplukovník (6 respondentů), a to v 10 %. V 8% zastoupení byl rotmistr (5 respondentů), nadpraporčík (5 respondentů) a kapitán (5 respondentů). Dále v dotazníku byly zaznamenány všechny hodnosti v menším počtu kromě hodnosti četař. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 7.



Obrázek 7: Vojenská hodnost respondentů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

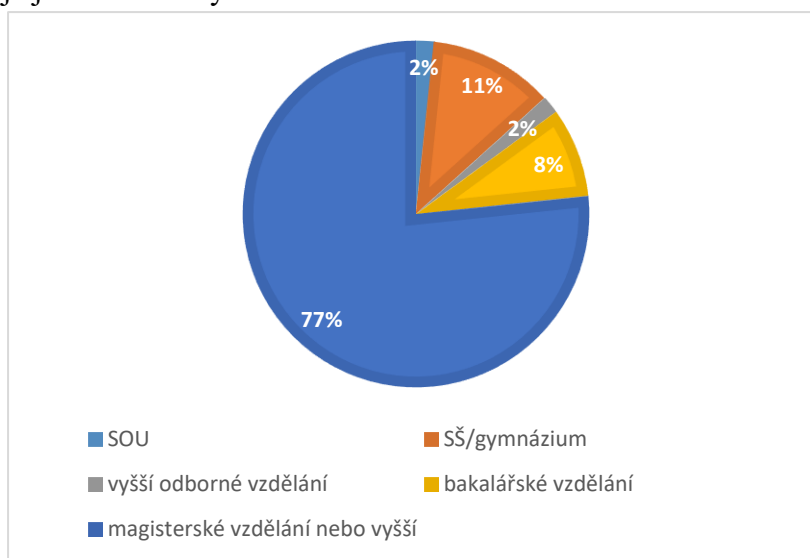
Otázka č. 4: Vaše vzdělání – možné odpovědi:

- SOU,
- SŠ/gymnázium,



- vyšší odborné vzdělání,
- bakalářské vzdělání,
- magisterské vzdělání nebo vyšší.

Otázka č. 4 byla zaměřena na vzdělání vojáků z povolání. Největší zastoupení měla skupina magisterské vzdělání nebo vyšší. Tuto odpověď zaškrtno 77 %, což odpovídá 46 respondentům. Vzdělání má vliv na pozici v armádě. Podle odpovědi č. 19 má vzdělání vliv na nalezení nové práce v civilním životě. Střední školu nebo gymnázium odpovědělo 12 % (7 respondentů). Zastoupení vyššího odborného vzdělání a středního odborného učiliště bylo minimální. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 8.



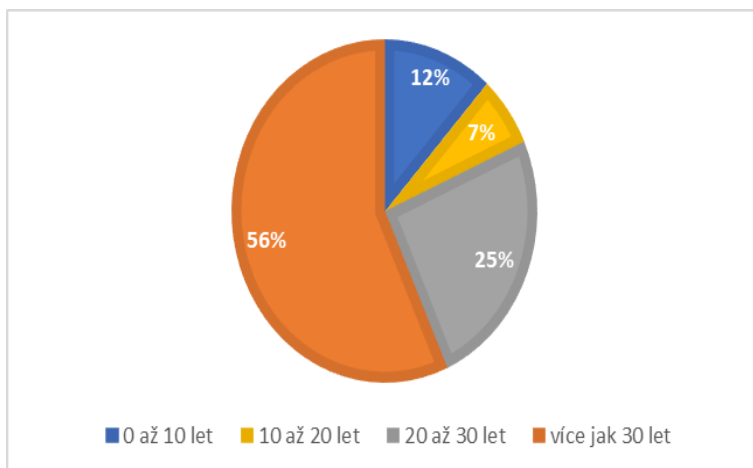
Obrázek 8: Dosažené vzdělání respondentů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 5: Délka služebního poměru – možné odpovědi:

- 0 až 10 let,
- 10 až 20 let,
- 20 až 30 let,
- více jak 30 let.

Otázka č. 5 měla za úkol zjistit délku služebního poměru. Odpovědi vojáků vykazují, že většina slouží více jak 30 let, což odpovídá 56 % (34 respondentů). Rozpětí 20 let až 30 let zastupuje 25 % (15 respondentů). V 12% (7 respondentů) zastoupení je skupina vojáků, kteří sloužili do 10 let. Nejmenší skupinu tvoří vojáci, kteří sloužili v rozmezí 10 až 20 let, což odpovídá 7 % (4 respondenti). Údaje jsou zobrazeny v obrázku č. 9.

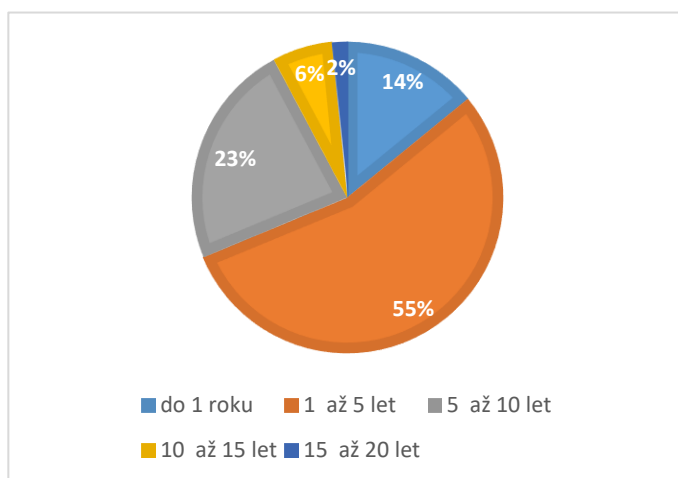


Obrázek 9: Délka služebního poměru

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 6: Počet měsíců mimo služební poměr

V otázce č. 6 byli vojáci dotázáni, jak dlouho jsou mimo služební poměr. Odpovídali v počtu měsíců. Tato otázka byla počítána průměrem ze zodpovězených odpovědí od 60 respondentů. V průměru je voják mimo služební poměr 47 měsíců. Údaje zobrazené v obrázku č. 10 jsou převedeny na roky pro lepší interpretaci.



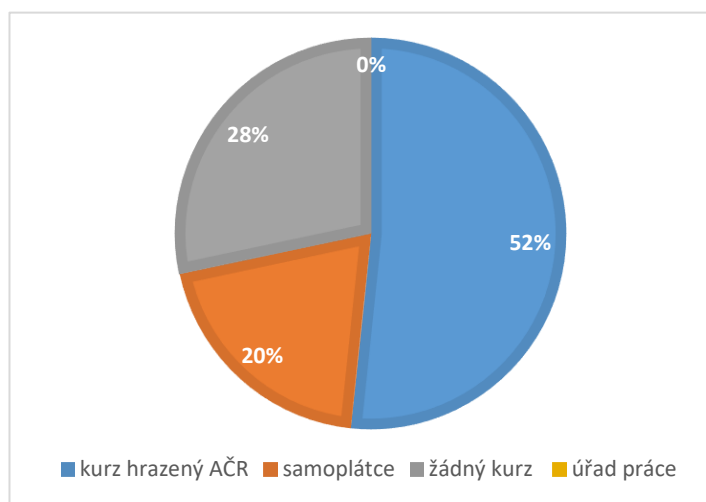
Obrázek 10: Doba mimo služební poměr

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 7: U koho voják absolvoval kurz – možné odpovědi:

- kurz hrazený AČR,
- samoplátce,
- kurz hrazený úřadem práce,
- žádný kurz.

Byla položena otázka č. 7 „U koho jste absolvoval/a kurz?“. Respondenti absolvovali kurz nejvíce u AČR v zastoupení 52 % (31 respondentů). Ze 60 respondentů neabsolvovalo 28 % (17 respondentů) žádný kurz. 20 % (12 respondentů) si rekvalifikační kurz zaplatili ze svých finančních zdrojů. Lze se domnívat, že tuto možnost zvolili z důvodů větší motivace nebo proto, že se jejich absolvovaný kurz se nenacházel v nabídce kurzů od AČR. Žádný respondent neodpověděl možnost úřad práce. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 11.



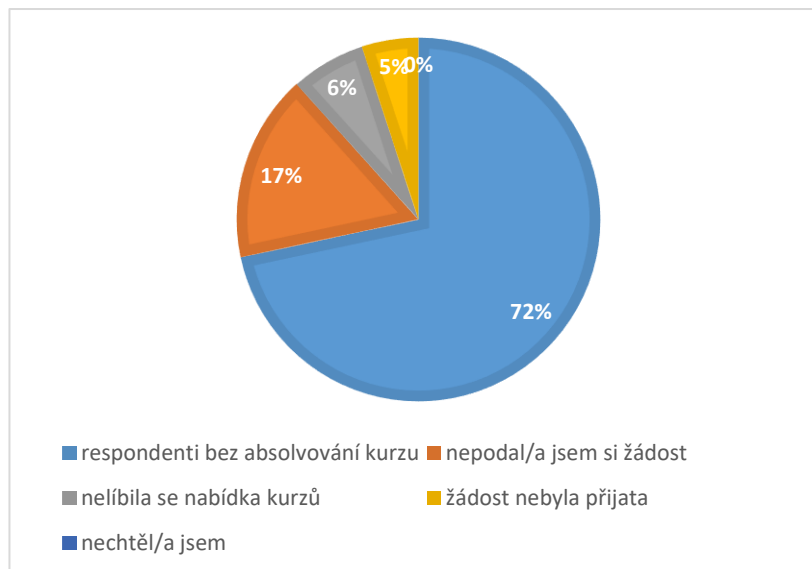
Obrázek 11: Absolvování kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 8: Neabsolvování kurzu – možné odpovědi:

- nepodal/a jsem si žádost,
- žádost nebyla přijata,
- vlastní odpověď: „nelíbila se nabídka kurzů“.

V otázce č. 8 byly zjištěny důvody, proč vojáci neabsolvovali žádný kurz. Žádost nebyla podána v 17 % (43 respondentů). V 6 % (4 respondentů) se nelíbila nabídka kurzů od Armády České republiky. Ve 5 % (3 respondentů) se stalo, že nebyla žádost přijata. To samé procento si nechtělo podat žádost. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 12.



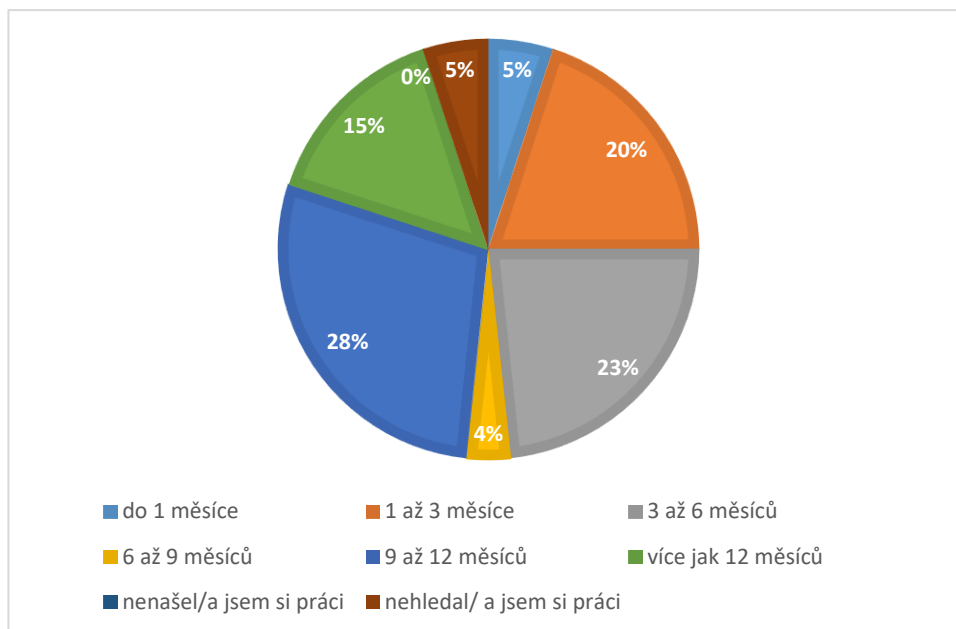
Obrázek 12: Neabsolvování kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 9: Hledání pracovní pozice po ukončení služebního poměru – možné odpovědi:

- do 1 měsíce,
- 1 až 3 měsíce,
- 3 až 6 měsíců,
- 6 až 9 měsíců,
- 9 až 12 měsíců,
- více jak 12 měsíců,
- nenašel/a jsem si práci,
- nehledal/a jsem si práci.

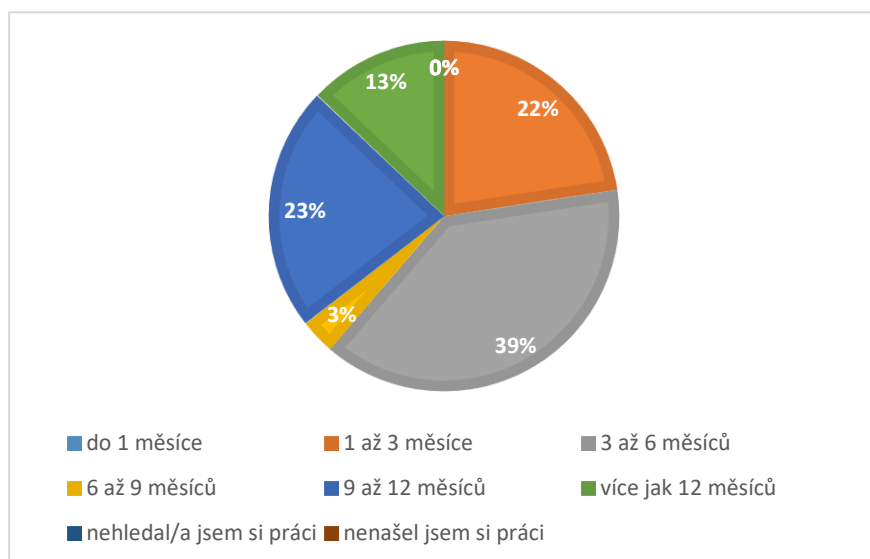
Otázka č. 9 posuzuje dobu nalezení práce po zániku služebního poměru bez rozdílu u koho byl absolvován rekvalifikační kurz. Doba nalezení pracovní pozice se pohybuje v rozmezí 9 až 12 měsíců, kdy tuto odpověď zvolilo 28 % (17 respondentů). 23 % (14 respondentů) našlo práci mezi 3 až 6 měsíci. V 5 % (3 respondenti) nebyla nová pracovní pozice hledána. Do třech měsíců našlo práci 20 % (12 respondentů). Údaje jsou zobrazeny v obrázku č. 13.



Obrázek 13: Délka hledání zaměstnání všech respondentů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

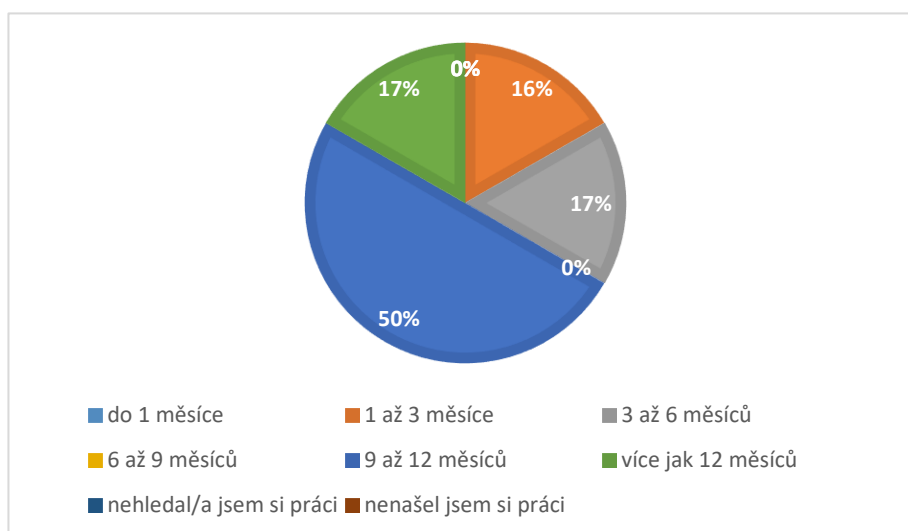
V obrázku č. 14 je posuzována doba nalezení práce po zániku služebního poměru s absolvováním kurzem proplaceným AČR. V 39 % (12 respondentů) doba nalezení trvala 3 až 6 měsíců. 23 % (7 respondentů) našlo práci v rozmezí 9 až 12 měsíců. V 22 % (7 respondentů) našlo zaměstnání v rozmezí 1 až 3 měsíce. Pouze v 13 % (4 respondenti) našlo zaměstnání po více jak 12 měsících.



Obrázek 14: Délka hledání zaměstnání s proplaceným kurzem od AČR

*Zdroj: Vlastní zpracování*

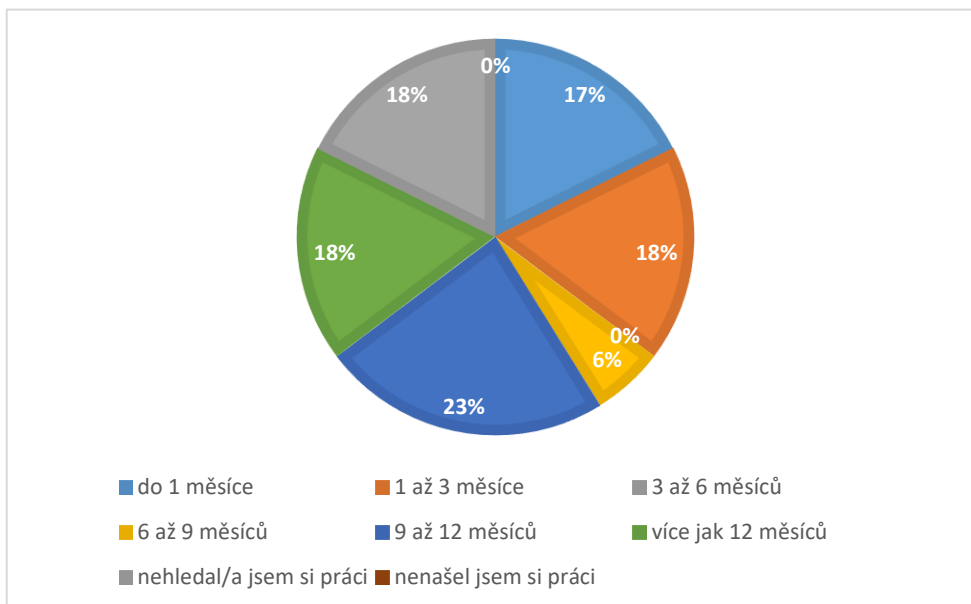
V obrázku č. 15 je posuzována doba nalezení práce po zániku služebního poměru s absolvovaným kurzem, který si respondenti zaplatili ze svých finančních zdrojů. Je patrné, že v 50 % (6 respondentů) našlo zaměstnání v době 9 až 12 měsíců. Je zřejmé, že v 17 % (2 respondenti) našlo nové zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíců. Stejná procenta odpovídají rozmezí více jak 12 měsíců. V 16 % (2 respondenti) našlo zaměstnání v době 1 až 3 měsíce.



Obrázek 15: Délka hledání zaměstnání samoplátců

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V obrázku č. 16 je posuzována doba nalezení práce po zániku služebního poměru bez absolvování rekvalifikačního kurzu. Ve 23 % (4 respondenti) našlo zaměstnání v době 9 až 12 měsíců. Je zřejmé, že 18 % (3 respondenti) si našlo zaměstnání v rozmezí 1 až 3 měsíce. Stejná procenta odpovídají rozmezí více jak 12 měsíců. V 18 % (3 respondenti) zvolilo odpověď, že si práci nehledali. Naopak 17 % (3 respondenti) našlo zaměstnání do 1 měsíce.



Obrázek 16: Délka hledání zaměstnání bez rekvalifikačního kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V tabulce č. 1 byla spočítána průměrná délka hledání nového zaměstnání po ukončení služebního poměru u AČR. Respondenti měli možnost v dotazníku vybrat časový úsek, ve kterém si našli nové zaměstnání viz legenda v obrázku č. 16. Jednotlivým časové úseky byly očíslovány. Číselné hodnoty intervalů byly sečteny a zprůměrovány viz tabulka č. 1. (průměrná hodnota). K daným průměrným hodnotám odpovídá časový úsek. Respondenti, kteří absolvovali kurz od AČR průměrně hledali zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíců. Respondenti, kteří neabsolvovali žádný kurz si v průměru našli nové zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíce. Všichni respondenti si v průměru našli nové zaměstnání v době 3 až 6 měsíců. Samoplátci si v průměru našli nové zaměstnání v době od 6 až 9 měsíců. Lze se domnívat, že samoplátci absolvovali rekvalifikační kurz později než vojáci, kteří absolvovali rekvalifikační kurz hrazený od AČR.

Tabulka 1: Průměrná délka hledání nového zaměstnání

	číselné hodnoty	měsíce
celkem	3,79	3 až 6 měsíců
proplaceno AČR	3,65	3 až 6 měsíců
samoplátci	4,33	6 až 9 měsíců
žádný kurz	3,64	3 až 6 měsíců

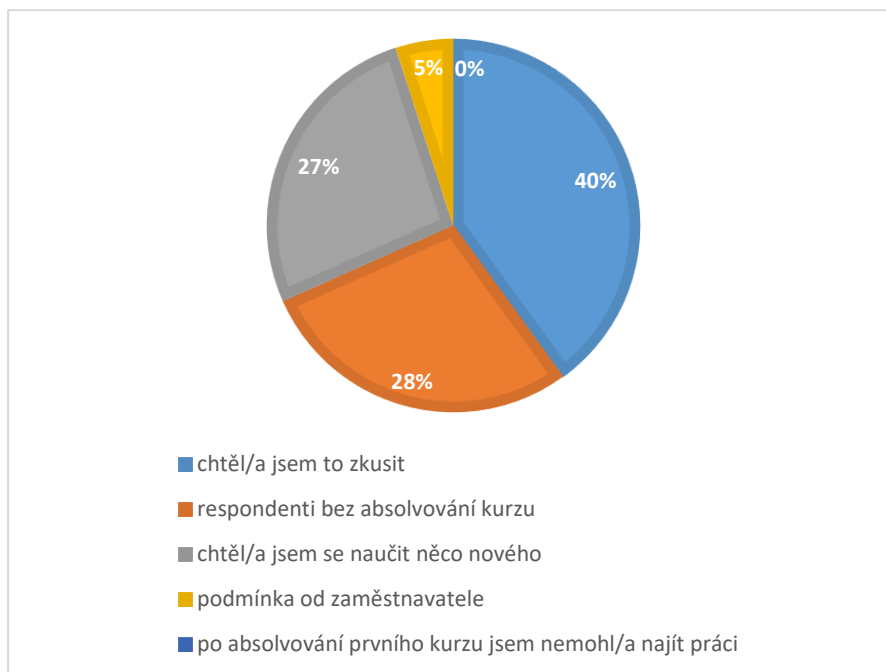
*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 10: Podání žádosti na rekvalifikační kurz – možné odpovědi:

- chtěl/a jsem se naučit něco nového,
- chtěl/a jsem to zkusit,
- podmínka od zaměstnavatele,
- po absolvování prvního kurzu jsem nemohl/a najít práci.
- jiný důvod.

Otázka č. 10 vykazuje podání žádosti na rekvalifikační kurz. Kurz chtělo zkusit 40 % (24 respondentů). Lze se domnívat, že tato odpověď byla volena nejvíce z důvodu nízké motivace ze strany vojáků, kteří nevěřili, zda jejich žádosti bude vyhověno. Naučit se něco nového se chtělo 27 % (16 respondentů). V žádném případě se nestalo, aby po prvním absolvovaném kurzu nemohl najít práci. Ve třech případech bylo absolvování kurzu podmínkou od zaměstnavatele. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 17.





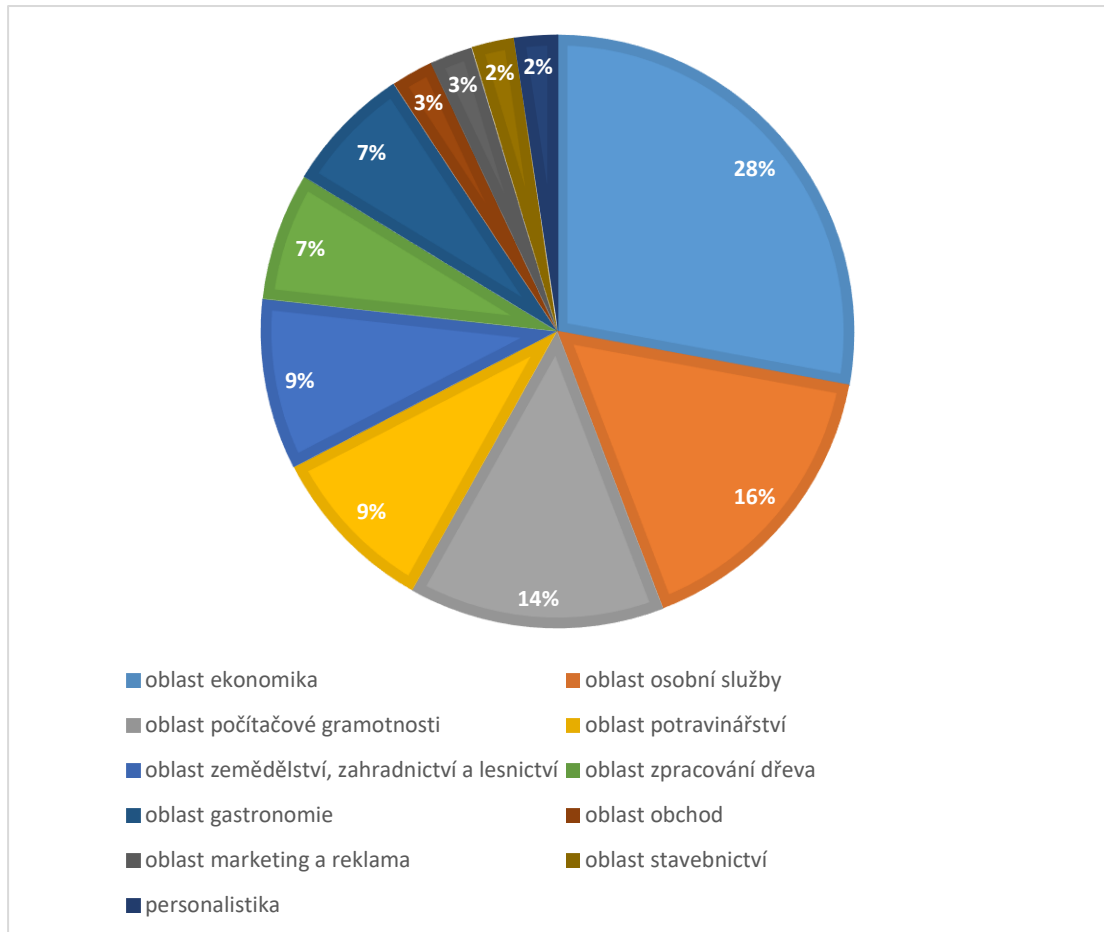
Obrázek 17: Žádost na rekvalifikační kurz

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č.11: Oblast absolvování kurzu – možné odpovědi:

- oblast ekonomika,
- oblast obchod,
- oblast marketing a reklama,
- oblast stavebnictví,
- oblast zpracování dřeva,
- oblast gastronomie,
- oblast potravinářství,
- oblast počítačové gramotnosti,
- oblast osobní služby,
- oblast zemědělství, zahradnictví a lesnictví,
- jiná oblast: oblast lidských zdrojů.

Otázka č. 11 ukazuje oblasti, kde byly absolvovány kurzy. Největší oblastí absolvovaných kurzů je oblast ekonomiky, kde odpovědělo 28 % (12 respondentů). Oblast osobních služeb absolvovalo 16 % (7 respondentů). Kurz z počítačové gramotnosti absolvovalo 14 % (6 respondentů). Oblasti zemědělství, zahradnictví, lesnictví a potravinářství absolvovalo 9 % (4 respondenti). Oblasti zpracování dřeva a gastronomie absolvovalo 7 % (3 respondenti). Nejméně absolvovaných kurzů bylo z oblastí personalistiky a stavebnictví v 2% zastoupení (1 respondent). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 18.



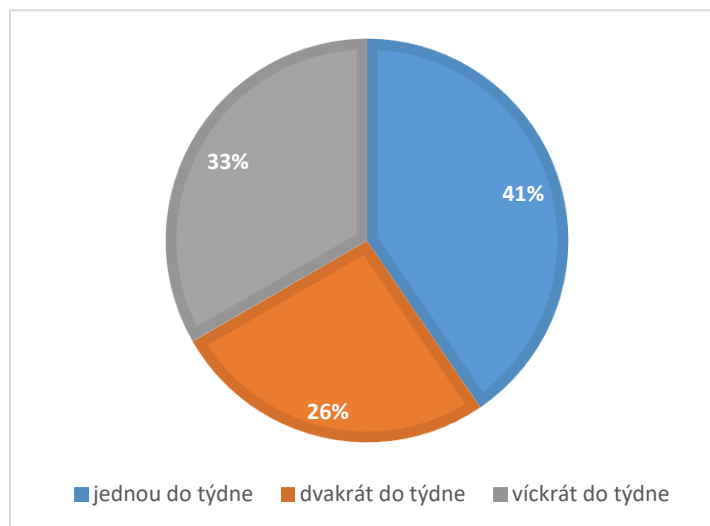
Obrázek 18: Oblasti rekvalifikačních kurzů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č.12: Jak často kurz probíhal – možné odpovědi:

- jednou do týdne,
- dvakrát do týdne,
- víckrát do týdne,
- vlastní odpověď.

Otázka č. 12 hodnotí, jak často kurz probíhal. Nejčastěji kurzy probíhaly jednou do týdne. Toto odpovědělo 41 % (17 respondentů). Dvakrát do týdne odpovědělo 26 % (11 respondentů). Dle odpovědí kurzy probíhaly i víckrát do týdne, to odpovídá 33 % (14 respondentů). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 19.



Obrázek 19: Časový průběh kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

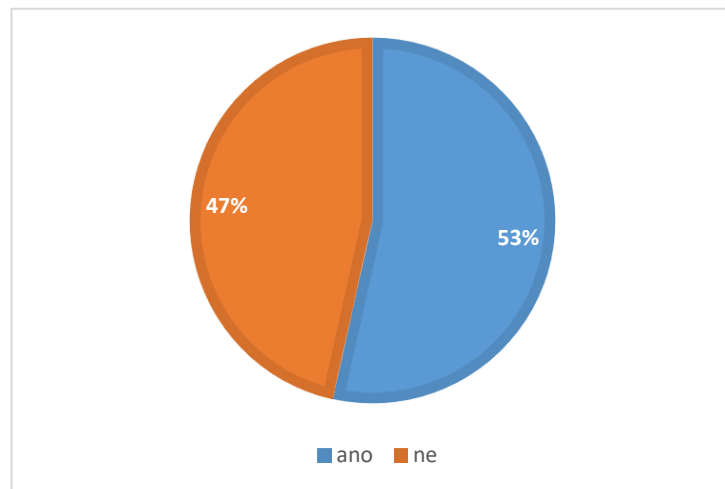
Otázka č. 13 zněla „Jak dlouho trvala 1 lekce kurzu?“. Respondenti měli odpovědět počet hodin strávených na jedné lekci rekvalifikačního kurzu. Tato odpověď byla počítána přes průměr. V průměru jedna lekce trvala 8 hodin.

Otázka č. 14 zněla „Probíhal Váš kurz i několik měsíců?“. V průměru kurz trval jeden měsíc. Respondenti mohli využít možnost vlastní odpovědi, kterou využili. Tito respondenti odpověděli, že jejich kurz trval pouze 14 dní.

Otázka č. 15: Praxe součástí kurzu – možné odpovědi:

- ano,
- ne.

Otázka č. 15 měla za úkol zjistit, zda na kurzu probíhá praxe. Praxe na kurzech probíhá u 53 % (23 respondentů). Na kurzech, kde praxe nebyla, odpovídá 47 % (20 respondentům). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 20.



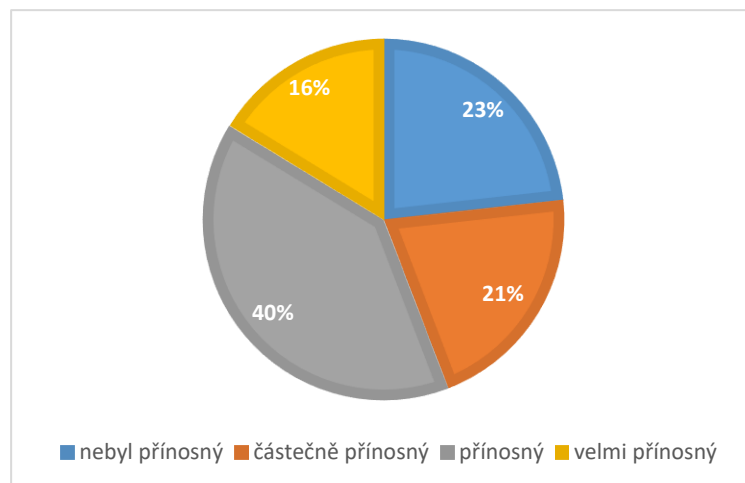
Obrázek 20: Praxe na kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 16: Spokojenost s kurzem – možné odpovědi:

- nebyl přínosný,
- částečně přínosný,
- přínosný,
- velmi přínosný,
- vlastní odpověď.

Otázka č. 16 se ptala, zda byli respondenti spokojeni s kurzem, který podstoupili. Velmi přínosný kurz byl pro 16 % (7 respondentů). Kurz byl přínosný pro 40 % (17 respondentů). Částečně přínosný byl pro 21 % (9 respondentů). Kurz nebyl přínosný pro 23 % (10 respondentů). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 21.



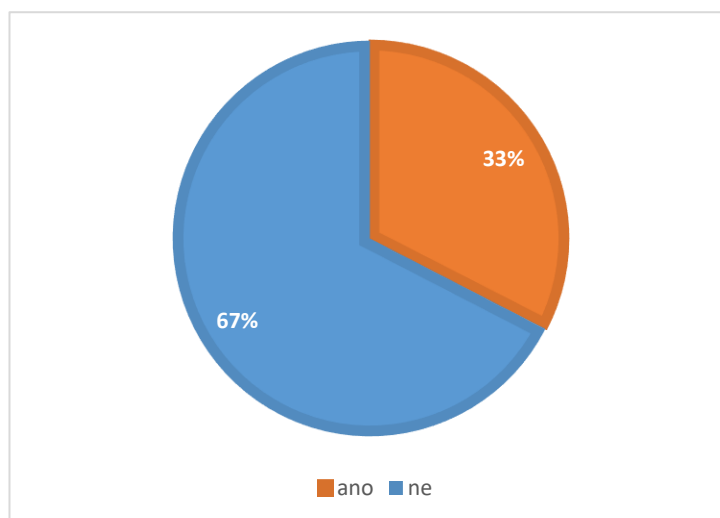
Obrázek 21: Spokojenost s kurzem

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č.17: Problém najít práci po rekvalifikačním kurzu – možné odpovědi:

- ano,
- ne.

Otázka č. 17 měla za úkol zjistit, zda byl problém si najít pracovní pozici po absolvování rekvalifikačního kurzu. Je zřejmé, že 67 % (29 respondentů) nemělo problém si najít zaměstnání s rekvalifikačním kurzem. Pouze 33 % (14 respondentů) mělo potíže si najít nové zaměstnání, i přes absolvování rekvalifikačního kurzu. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 22.



Obrázek 22: Potíže si najít zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č.18: Problém najít práci bez rekvalifikačního kurzu – možné odpovědi:

- ano,
- ne.

Otázka č. 18 posoudila, zda měli respondenti, kteří neabsolvovali rekvalifikační kurz problém najít práci. Je zřejmé, že 71 % (12 respondentů) nemělo problém si najít zaměstnání bez rekvalifikačního kurzu. Pouze 29 % (5 respondentů) mělo potíže si najít nové zaměstnání, i přes neabsolvování rekvalifikačního kurzu. Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 23.



Obrázek 23: Potíže si najít zaměstnání bez absolvování rekvalifikačního kurzu

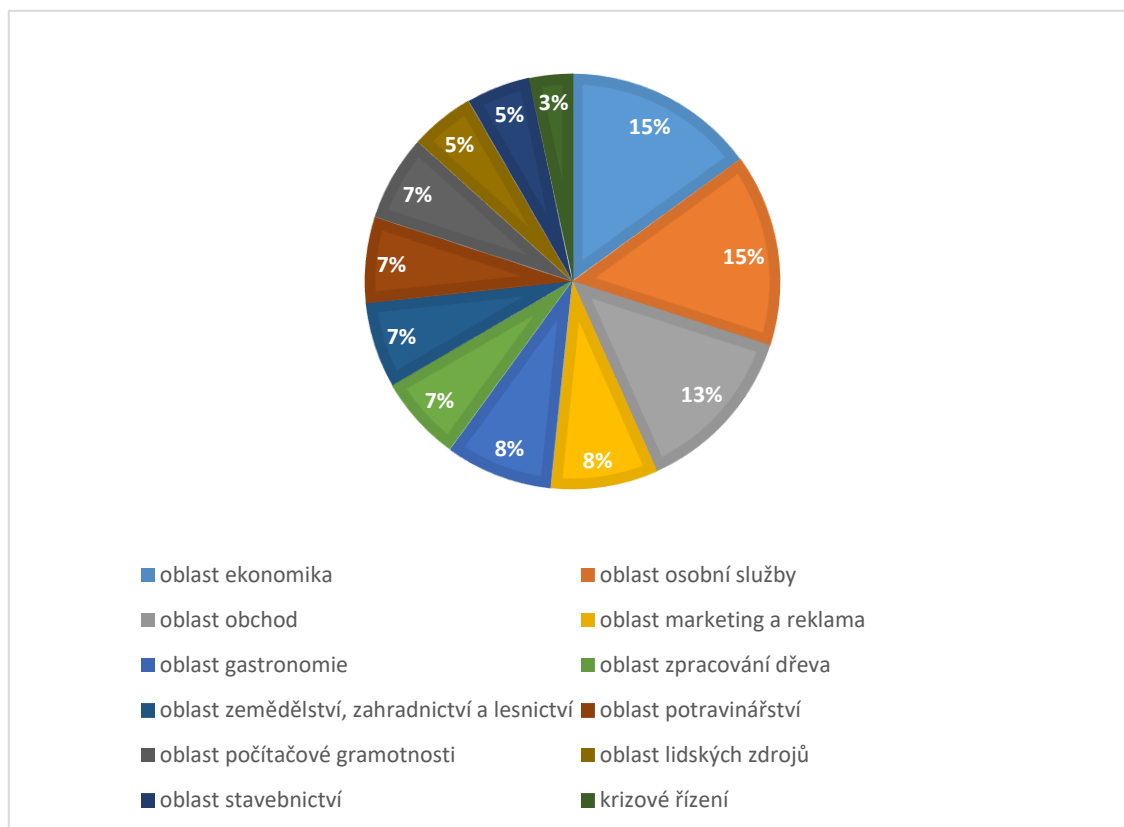
*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č.19: Oblast, kde byla nalezena práce – možné odpovědi:

- oblast ekonomika,
- oblast obchod,
- oblast marketing a reklama,
- oblast stavebnictví,
- oblast zpracování dřeva,
- oblast gastronomie,
- oblast potravinářství,
- oblast počítačové gramotnosti,
- oblast osobní služby,

- oblast zemědělství, zahradnictví a lesnictví,
- jiná oblast.

Otázka č. 19 byla zaměřena na oblasti pracovních pozic, kde respondent našel pracovní místo. Oblast ekonomika měla největší početnost, a to 15 % (9 respondentů). Oblasti osobních služeb získaly 15 % (9 respondentů) a obchodu 13 % (8 respondentů). Respondenti zaměstnaní v oblasti služeb a obchodu pracují například jako pečovatelka, osobní asistent ve školství, kadeřnice, v cestovním ruchu nebo v knihovně či divadle. Oblast marketing a reklama a oblast gastronomie zahrnují 8 % (5 respondentů). Respondenti z oblasti gastronomie pracují jako číšníci nebo kuchaři. Čtyři oblasti například zpracování dřeva, potravinářství, počítačová gramotnost a zemědělství, zahradnictví a lesnictví zahrnují 7 % (4 respondenti). Oblast stavebnictví a oblast personalistiky měly 5 % (3 respondenti). Poslední oblastí bylo krizové řízení, které mělo 3 % (2 respondenti). Údaje jsou zobrazeny na obrázku č. 24.



Obrázek 24: Oblast nalezeného zaměstnání

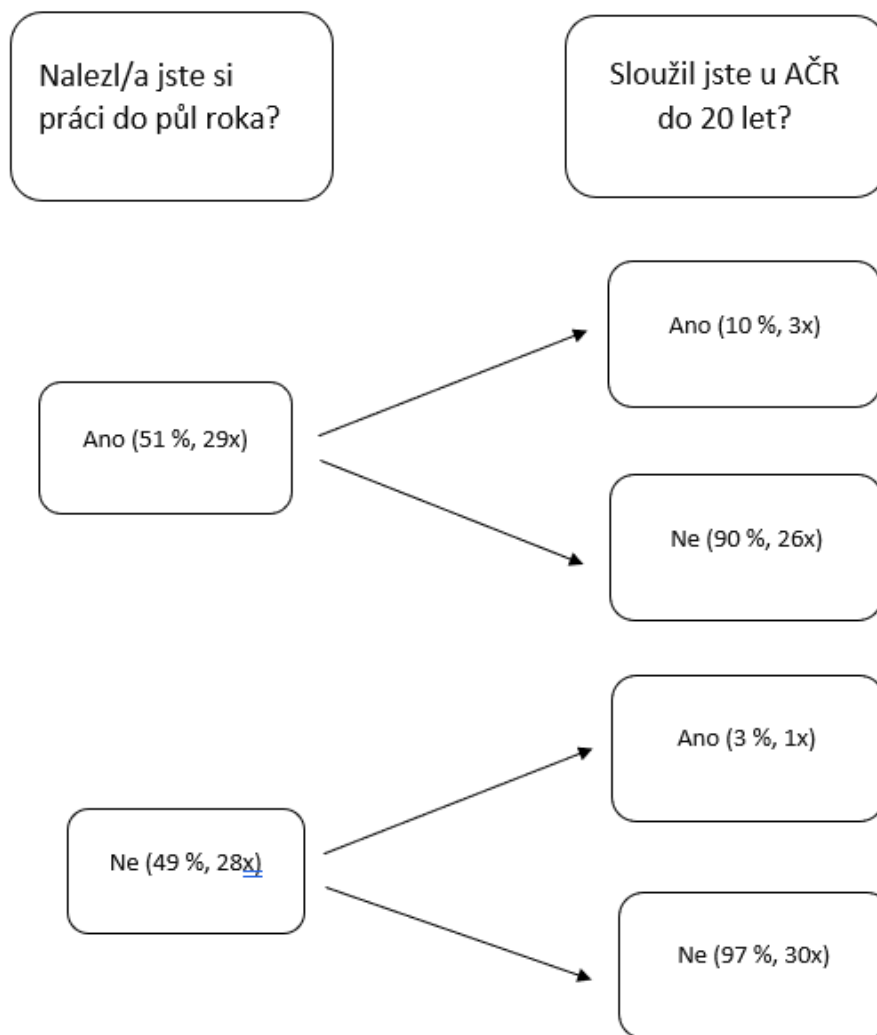
*Zdroj: Vlastní zpracování*

V otázce č. 20 bylo dotázáno, zda respondenti považují podstoupení rekvalifikačního kurzu/ů za přínosné oproti hledání práce bez kurzu/ů. Mnoho respondentů odpovědělo, že kurzy jsou zbytečné a dávají přednost známostem. Podstatný vliv na nalezení pracovního místa tvoří vykonávaná funkce v armádě. V menším množství se, ale najdou odpovědi typu: „považuji to za přínosné, protože se mi splnil sen díky rekvalifikačnímu kurzu“ nebo „získali náhled na situaci mimo AČR“. Některým rekvalifikační kurz pomohl, ale ve většině případů dle odpovědí byly „rekvalifikační kurz zbytečný“.

V otázce č. 21 bylo napsáno „Jaký máte názor na rekvalifikační kurzy?“. Na tuto otázku převážně nebylo odpovězeno. Záporné názory převládají. Za zmínku stojí tři názory. Prvním zajímavým názorem je, že pokud bude lepší nabídka rekvalifikačních kurzů, budou lepší možnosti na pracovní pozici. Další názor se zaměřuje na kvalitu lektorů, kteří rekvalifikační kurz provádí. Záleží na lektorech, jak informace předají a tím pádem ovlivní kvalitu kurzu. Poslední názor je velice pozitivní. Rekvalifikační kurz otevřel dveře respondentovi, aby získal lepší kvalifikaci a tím i práci.



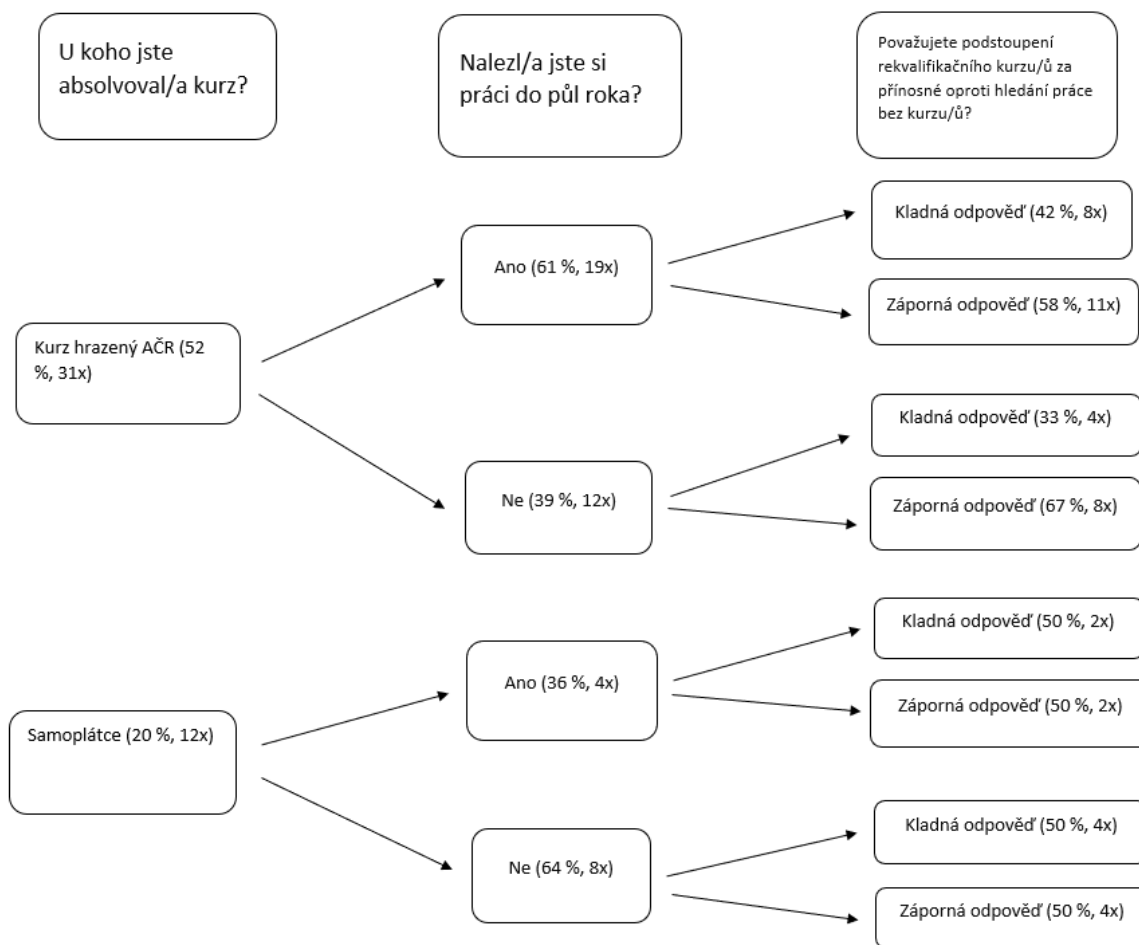
## 2.2 Posouzení souvislostí mezi vybranými otázkami



Obrázek 25: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 8 a otázkou č. 4

*Zdroj: Vlastní zpracování*

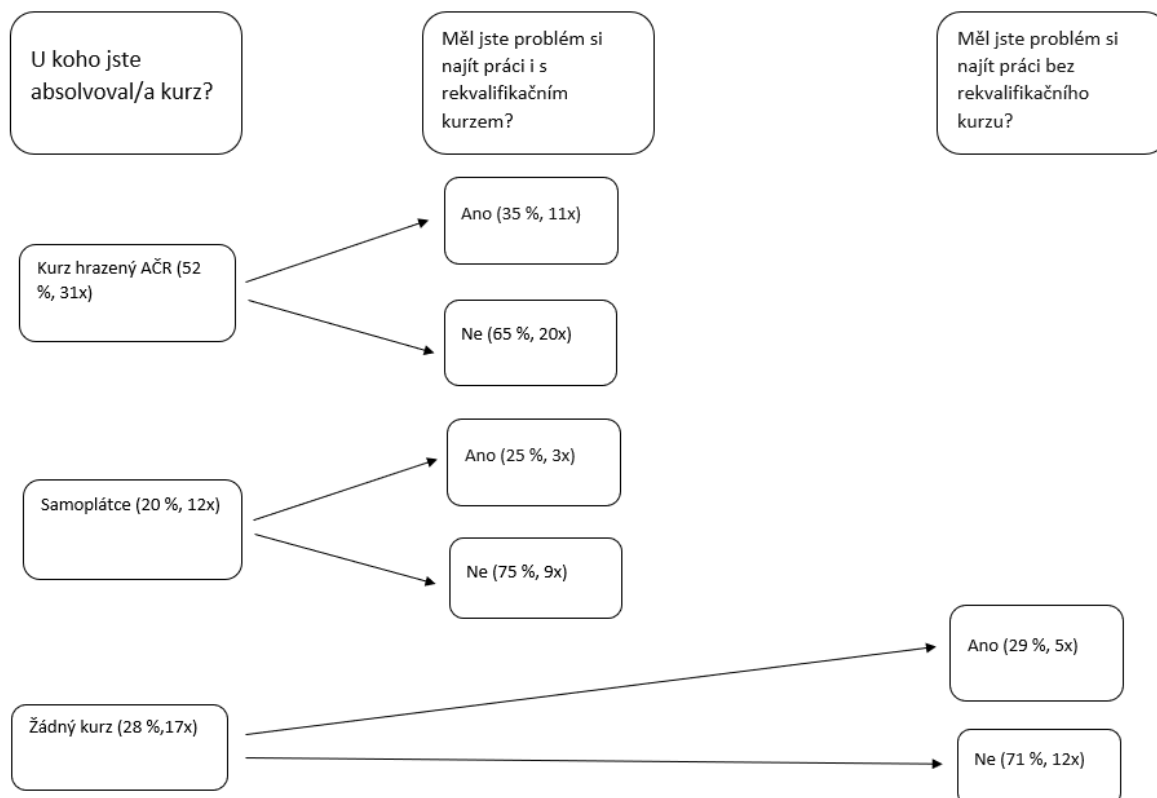
Výše uvedené otázky byly přeformulovány pro lepší vyjádření vzájemného vztahu mezi otázkami. V 51 % si respondenti našli práci do půl roka. Z toho 10 % sloužilo v Armádě ČR do 20 let a 90 % respondentů sloužilo déle než 20 let. 49 % hledalo práci déle než půl roku. Služební poměr u 97 % respondentů trval déle než 20 let. 3 respondenti si zaměstnání nehledali vůbec. Z toho schématu vyplývá, že respondenti, co si našli nové zaměstnání do půl roku, složili víc jak 20 let u AČR.



Obrázek 26: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 6, č. 8 a otázkou č. 19

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Výše uvedená otázka č. 8 byla přeformulována pro lepší vyjádření vzájemného vztahu mezi otázkami. K absolvování rekvalifikačního kurzu, který byl hrazen AČR se zúčastnilo 52 % respondentů. 20 % absolvovalo kurz, který nebyl hrazen AČR. Je zřejmé, že respondenti v 61 % našli práci do půl roku, když měli hrazený kurz od AČR. O kurzech od Armády ČR se negativně vyjadřovali respondenti, kteří si našli práci do půl roku i ti, co našli práci déle. Negativně hodnotilo 50 % dotazovaných, i přesto, že si práci našli v krátké době. Je zřejmé, že v 64 % si samoplátci nenašli nové zaměstnání do půl roku. Z toho vyplývá, že důvodem může být, že absolvovali kurz za delší dobu než respondenti, kteří měli proplacený kurz od AČR. Je možné, že skupina samoplátců oddalovala absolvování rekvalifikačního kurzu, protože si mysleli, že si práci najdou brzo. Samoplátci si práci našli za delší dobu než respondenti, kteří absolvovali rekvalifikační kurz proplacený od AČR. Tyto údaje jsou zobrazeny v tabulce č. 1.



Obrázek 27: Vzájemný vztah mezi otázkou č. 6, č. 16 a otázkou č. 17

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Kurz hrazený AČR podstoupilo 52 %. Problém nalézt zaměstnání s rekvalifikačním kurzem hrazeným od AČR mělo 35 %. Naopak 65 % nemělo problém nalézt práci. Kurz, který nebyl hrazen AČR, tzv. samoplátci, podstoupilo 20 %. V 75 % nemělo problém nalézt zaměstnání, i přesto, že si v průměru našli zaměstnání nejdéle. Tyto údaje jsou uvedeny v tabulce č. 1. Naopak 25 % respondentů mělo problém si najít práci. 28 % respondentů neabsolvovalo žádný kurz. Problém si najít práci bez rekvalifikačního kurzu mělo pouze 29 %. Naopak 71 % nemělo problém s nalezením zaměstnání. Z toho schématu vyplývá, že respondenti neměli problém s nalezením nového zaměstnání.

### 2.3 Komparace výsledků s existujícím výzkumem

Stejnou studií se zabývala Ing. Kristýna Binková, Ph.D. z UNOB. Pár otázek je popsáno v následující kapitole. Její analýza zkoumá problematiku vojáků z povolání po zániku služebního poměru uplatnění na trhu práce. Cílem je interpretování zpráv od nezaměstnaných

bývalých příslušníků AČR. Průzkum byl proveden v roce 2019, v průzkumu bylo zkoumáno období od roku 2008 do roku 2017.

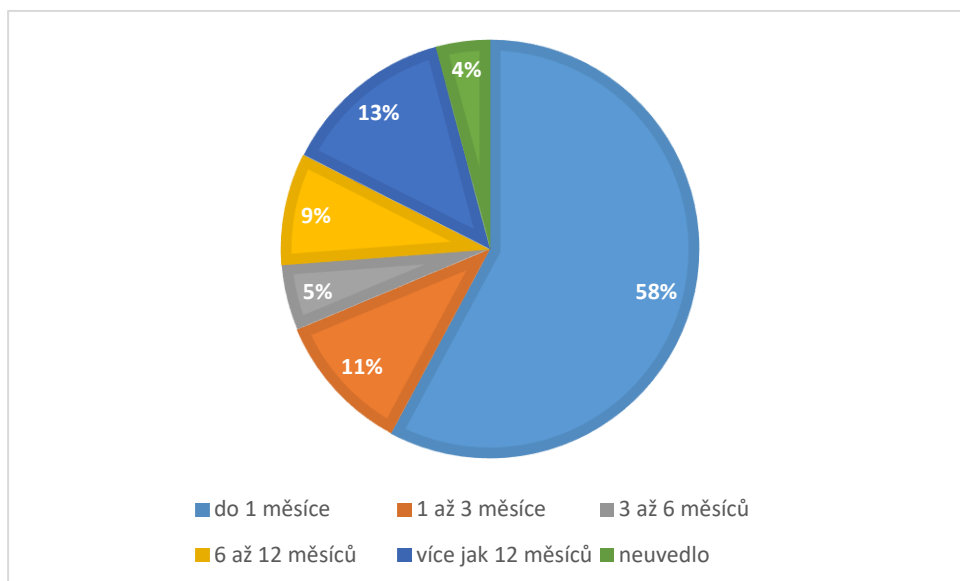
Ředitelem AP AČR byl schválen výzkum a byly poskytnuty kontaktní adresy bývalých vojáků z povolání. V průzkumu byl zaslán dopis, který obsahoval odkaz na dotazník s žádostí o dobrovolné vyplnění elektronického dotazníku. Bylo posláno 2 177 dopisů. Elektronický dotazník byl vyplněn 313 osobami (14 % úspěšnost vyplnění), 206 dopisů nebylo doručeno z důvodu neznámého adresáta, přestěhování nebo úmrtí. Dotazník byl v aplikaci Google formulář.

Zjišťovacími otázkami bylo zjištěno, zda Ministerstvo obrany ČR poskytuje součinnost při začleňování vojáků AČR na trhu práce a při přípravě na novou kariéru. Splňující podmínkou bylo mít ukončený služební poměr v Armádě České republiky, tedy ukončení vojenské kariéry vojáka z povolání. Vojáci se tak mohou stát skupinou, která je ohrožená nezaměstnaností, protože mají nedostatečnou kvalifikaci a dovednosti v civilu.

Otázka č. 1: Délka hledání nového zaměstnání v civilním sektoru– možné odpovědi:

- do 1 měsíce,
- 1 až 3 měsíce,
- 3 až 6 měsíců,
- 6 měsíců až 12 měsíců,
- více jak 12 měsíců,
- nevedlo.

Otázka č. 1 byla zaměřena na délku hledání nového zaměstnání. 58 % (181 respondentů) zvolilo odpověď do 1 měsíce. 11 % (34 respondentů) odpovědělo, že si práci hledali 1 až 3 měsíce. 9 % (27 respondentů) odpovědělo, že našli práci v období 6 měsíců až 12 měsíců. Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 28.



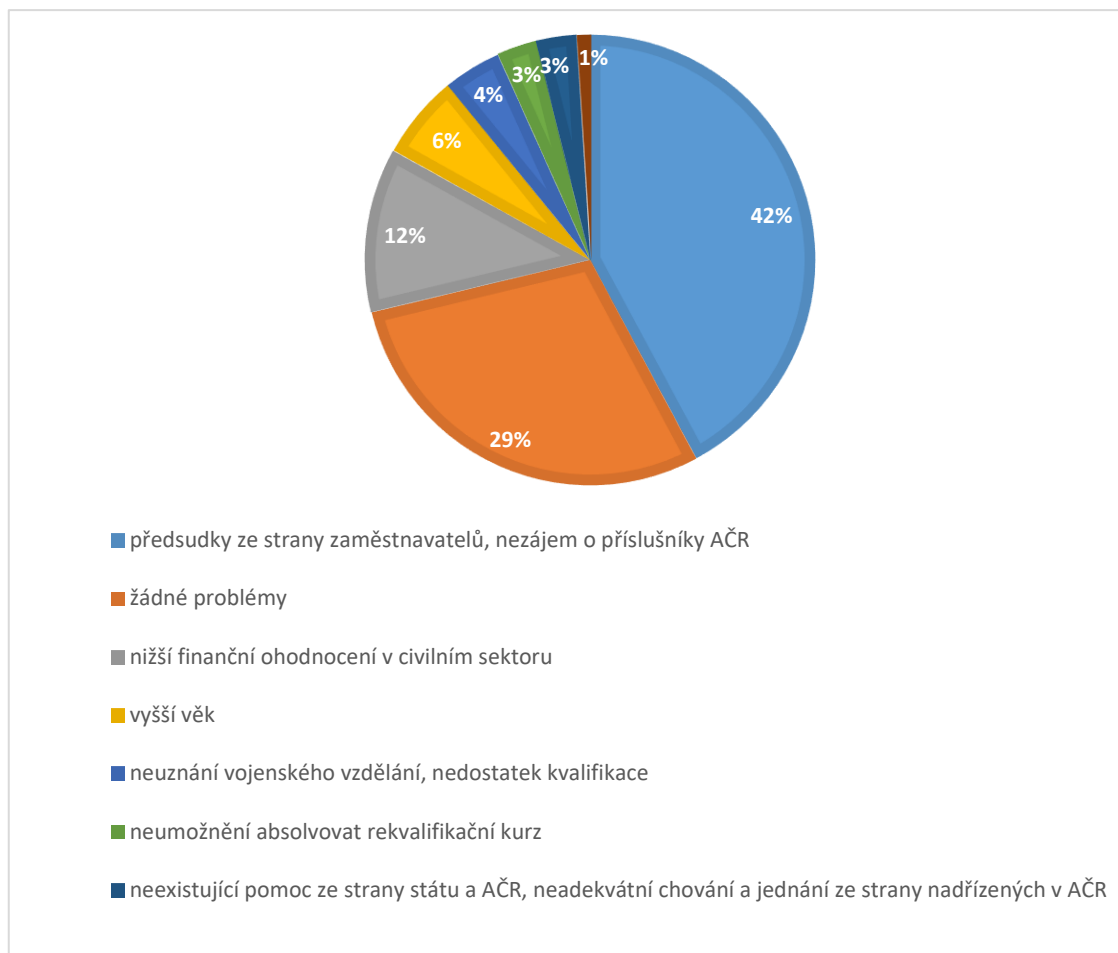
Obrázek 28: Délka hledání nového zaměstnání

*Zdroj: přepracováno dle Binková, 2019*

Otázka č. 2: S jakými problémy a překážkami jste se setkal/a při začlenění na civilní trh práce po ukončení služebního poměru – možné odpovědi:

- žádné problémy,
- předsudky ze strany zaměstnavatelů, nezájem o příslušníky AČR,
- nižší finanční ohodnocení v civilním sektoru,
- vyšší věk,
- neuznání vojenského vzdělání, nedostatek kvalifikace,
- neumožnění absolvovat rekvalifikační kurz,
- neexistující pomoc ze strany státu a AČR, neadekvátní chování a jednání ze strany nadřízených v AČR,
- problémy při evidenci na ÚP ČR, nepochopení a neochota ze strany úředníků, neznalost pracovněprávní problematiky.

29 % (91 respondentů) odpovědělo, že se nesetkali s žádnými problémy při začleňování na trh práce. Bývalí příslušníci AČR se setkali například s předsudky ze strany zaměstnavatelů či nezájmem o ně ve 42 % (132 respondentů). Někteří zaměstnavatelé neuznávají vojenské vzdělání, s tímto případem se setkalo 4 % (13 respondentů). S nižším mzdovým ohodnocením v civilním sektoru se potýkalo 12 % (37 respondentů). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 29.



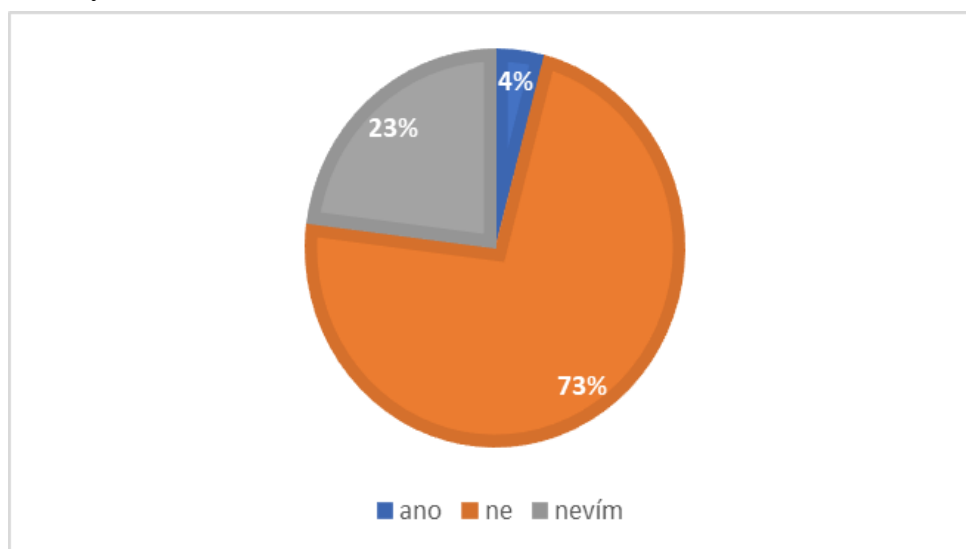
Obrázek 29: Překážky při začlenění na trh práce

*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 3: Je dostatečná příprava vojáka z povolání na druhou kariéru? – možné odpovědi:

- ano,
- ne,
- nevím.

System přípravy vojáků na civilní sektor nevnímají respondenti za propracovaný. Problematika nové kariéry s nimi v 73 % (228 respondentů) nebyla řešena. Naopak 4 % (13 respondentů) uvedlo, že s nimi byla řešena problematika přechodu vojáka do civilního sektoru. 23 % (72 respondentů) odpovědělo, že neví, zda tato příprava byla dostatečně řešena. Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 30.



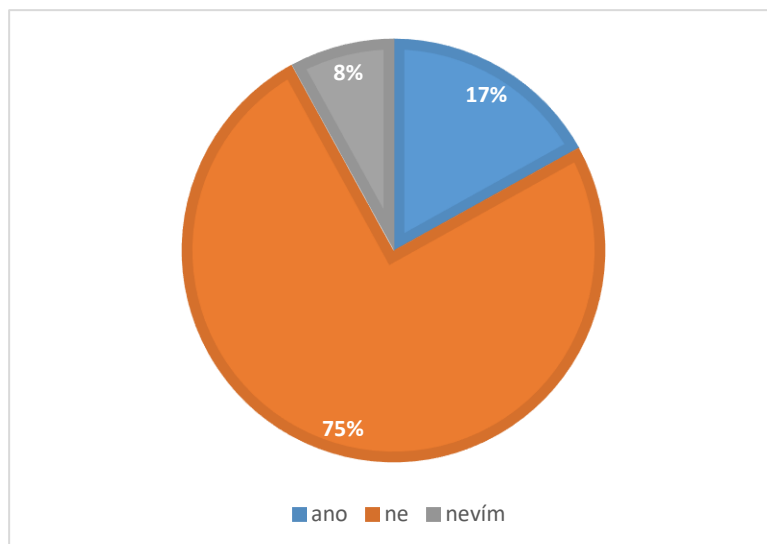
Obrázek 30: Příprava na druhou kariéru

*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 4: Připravilo Vás MO ČR během služebního poměru na začleňování na trhu práce nebo na přechod do civilního sektoru – možné odpovědi:

- ano,
- ne,
- nevím.

Z odpovědi vyplývá, že v 75 % (235 respondentů) vojáky MO ČR nepřipravilo na přechod do civilního sektoru během služebního poměru. V 17 % (53 respondentů) vojáky MO ČR připravilo na začleňování na trh práce během služebního poměru. Odpověď nevím zvolilo 8 % (25 respondentů). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 31.



Obrázek 31: Příprava od MO ČR během služebního poměru

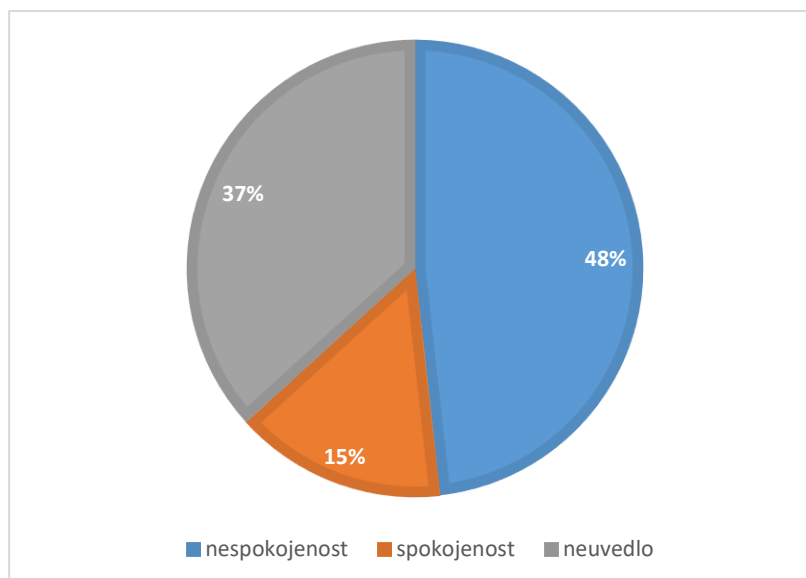
*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 5: Byl/a jste ze strany jednání nadřízených v souvislosti se zánikem služebního poměru a přechodem do civilního sektoru spokojen/a nebo nespokojen/a – možné odpovědi:

- spokojenost,
- nespokojenost,
- nevedlo.

S jednáním nadřízených v souvislosti s přechodem do civilního sektoru a začleňováním na trh práce nebylo spokojeno 37 % (151 respondentů). Pouze 15 % (47 respondentů) bylo spokojeno s jednáním nadřízených před zánikem služebního poměru. 48 % (115 respondentů) nevedlo svou odpověď. Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 32.





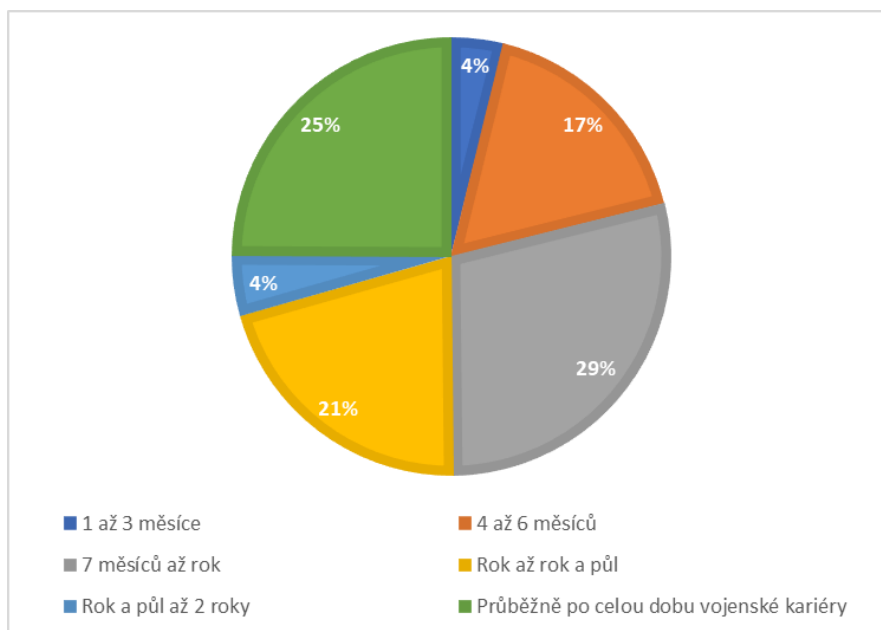
Obrázek 32: Spokojenost s jednáním nadřízeného

*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 6: Jak dlouhou dobu před zánikem služebního poměru je potřeba zahájit přípravu na druhou kariéru – možné odpovědi:

- 1 až 3 měsíce,
- 4 až 6 měsíců,
- 7 měsíců až rok,
- rok až rok a půl,
- rok a půl až 2 roky,
- průběžně po celou dobu vojenské kariéry.

Ideální doba pro přípravu na druhou kariéru je dle respondentů 7 měsíců až 1 rok. Tuto variantu volilo 29 % (90 respondentů). Pro přípravu, která by měla trvat průběžně po celou dobu vojenské kariéry bylo 25 % (78 respondentů). Pro přípravu trvající rok až rok a půl bylo celkem 21 % (65 respondentů). Příprava, která by trvala 4 až 6 před ukončením služebního poměru bylo 17 % (54 respondentů). Příprava, která by trvala 1 až 3 měsíců, která je i v současnosti bylo pouhé 4 % (12 respondentů). Dle výsledků je zřejmé, že by si vojáci přáli delší přípravu na přechod do civilního sektoru. Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 33.



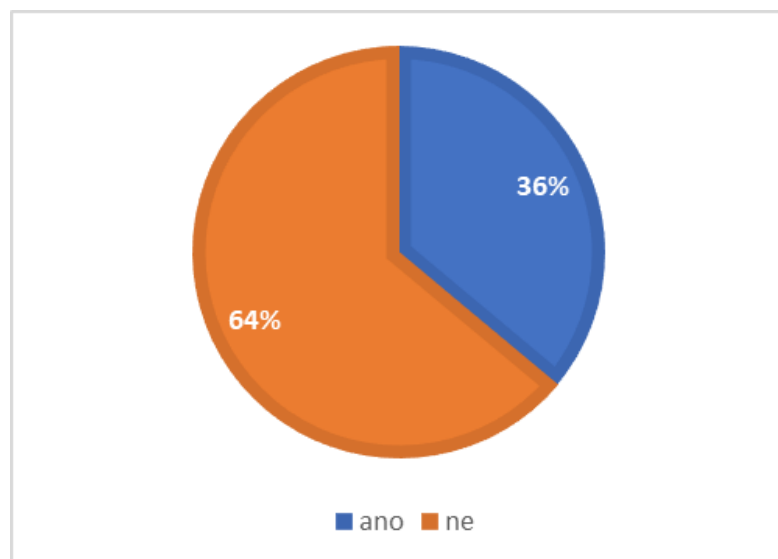
Obrázek 33: Potřeba vojáků zahájit přípravu na druhou kariéru

*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 7: Podal/a jste si před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci – možné odpovědi:

- ano,
- ne.

Respondentů, kteří si podali žádost o rekvalifikaci, bylo pouhých 36 % (113 respondentů). Naopak respondentů, kteří si žádost o rekvalifikaci nepodali, bylo 64 % (200 respondentů) z celkového počtu respondentů. Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 34.



Obrázek 34: Podání žádosti na rekvalifikační kurz

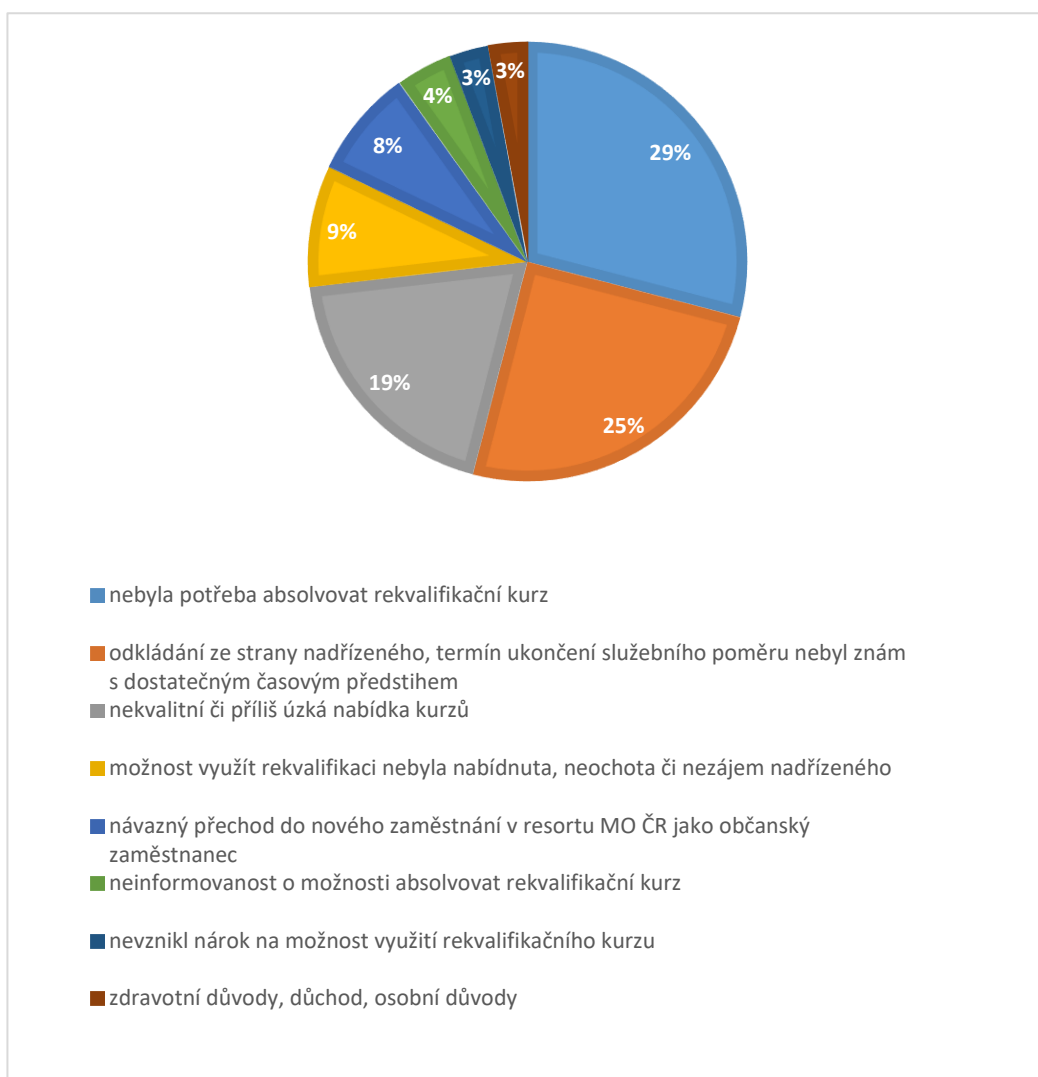
*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Otázka č. 8: Pokud jste nepodal/a žádost o rekvalifikaci, jaký byl důvod – možné odpovědi:

- odkládání ze strany nadřízeného, termín ukončení služebního poměru nebyl znám s dostatečným časovým předstihem,
- nebyla potřeba absolvovat rekvalifikační kurz,
- nekvalitní či příliš úzká nabídka kurzů,
- možnost využít rekvalifikaci nebyla nabídnuta, neochota či nezájem nadřízeného,
- návazný přechod do nového zaměstnání v resortu MO ČR jako občanský zaměstnanec,
- neinformovanost o možnosti absolvovat rekvalifikační kurz,
- nevznikl nárok na možnost využití rekvalifikačního kurzu,
- zdravotní důvody, důchod, osobní důvody.

Nejzásadnějšími důvody, proč si respondenti nepodali žádosti na rekvalifikační kurz, bylo: nadřízený nepodal vojákovi z povolání žádost o rekvalifikaci a v dalších případech nebyl s časovým předstihem znám termín ukončení služebního poměru ze strany AČR. Tyto důvody uvedlo 25 % (78 respondentů). Toto jednání s vojákem z povolání není uspokojivé ani správné. Respondenti neměli potřebu si podat žádost na absolvování rekvalifikačního kurzu ve 29 % (91

respondentů). 19 % (60 respondentů) zodpovědělo, že nabídka kurzů byla příliš úzká a žádný rekvalifikační kurz je neoslovil. Respondenti se setkali s neochotou ze strany nadřízeného v 9 % (28 respondentů). Bývalí příslušníci, kteří nastoupili hned po ukončení služebního poměru jako občanský zaměstnanec v resortu MO ČR v 8 % (25 respondentů). Dalšími problémy jsou například, že vojáci nebyli informováni o absolvování rekvalifikačních kurzů ve 4 % (13 respondentů), nevznikl nárok na možnost využití rekvalifikačního kurzu ve 3 % (9 respondentů), zdravotní důvody, důchod a osobní důvody ve 3 % (9 respondentů). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 35.



Obrázek 35: Důvody nepodání žádosti na rekvalifikační kurz

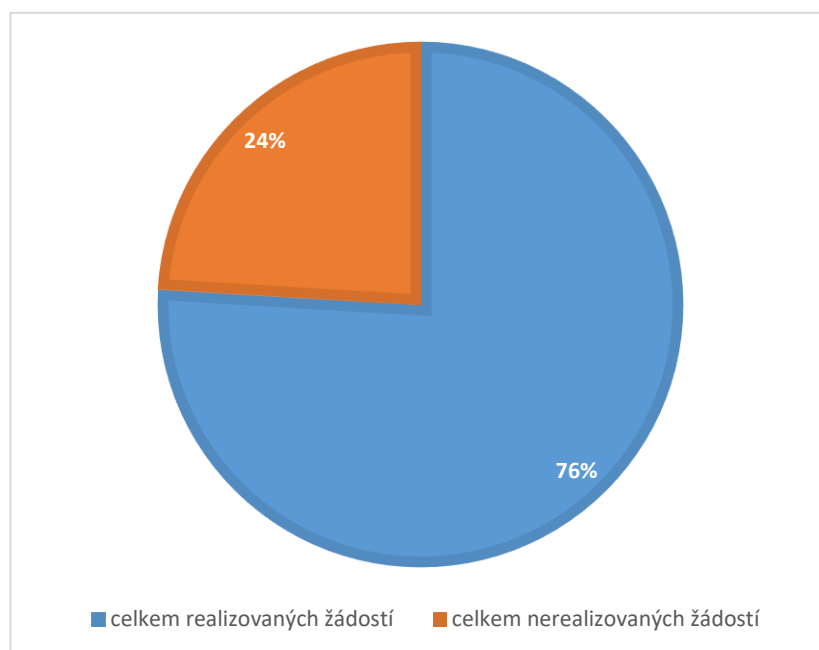
*Zdroj: přepracování dle Binková, 2019*

Následující data v obrázcích č. 35, č. 36 a č. 37 poskytl Ministerstvo obrany ČR pro výzkum paní Binkové.

Otázka č. 9: Byla Vaše žádost realizována nebo nere realizovaná – možné odpovědi:

- realizované žádosti,
- nere realizované žádosti.

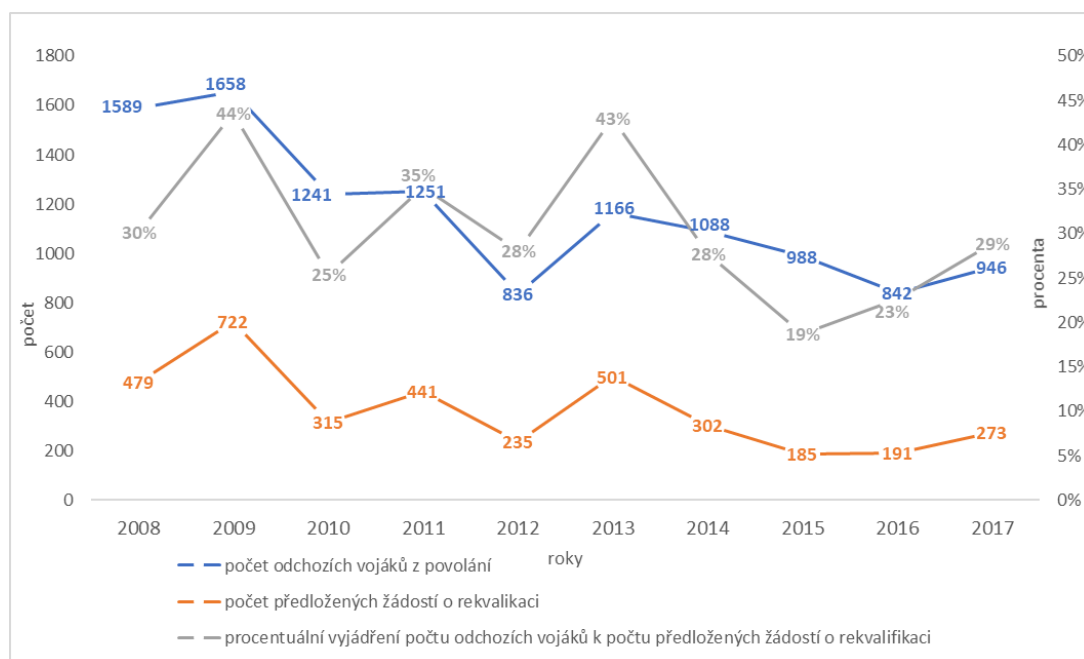
11 605 příslušníkům AČR zanikl služební poměr v období 2008 až 2017. V letech 2008 až 2017 podalo žádost na rekvalifikační kurzy celkem 3 644 osob. Z celkem podaných žádostí bylo realizováno 76 % (2769 žádostí). Naopak nere realizovaných žádostí bylo 24 % (877 žádostí). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 36.



Obrázek 36: Žádosti o rekvalifikační kurz

*Zdroj: přepracování dle Binková, 2018*

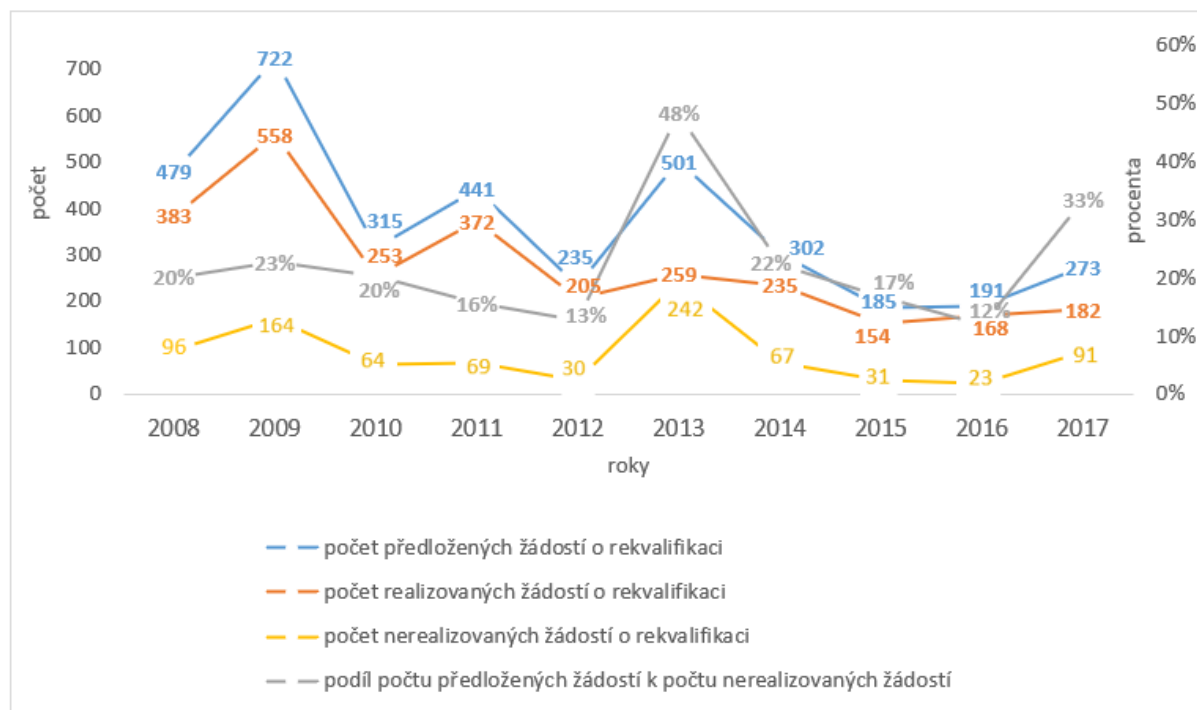
Na následujícím obrázku č. 37 je zobrazen počet vojáků z povolání, kteří podali žádost na rekvalifikaci vůči celkovému počtu odcházejících vojáků z povolání z AČR od roku 2008 do roku 2017.



Obrázek 37: Počet předložených žádostí o rekvalifikaci k počtu odchozích VZP

*Zdroj: vlastní zpracování dle Binková, 2018*

Na následujícím obrázku č. 38 je zobrazen počet celkem podaných žádostí na rekvalifikaci vůči počtu celkem realizovaných a nerealizovaných žádostí o rekvalifikaci vojáků z povolání od roku 2008 do roku 2017. Také je zobrazen podíl počtu předložených žádostí k počtu nerealizovaných žádostí od roku 2008 do roku 2017.



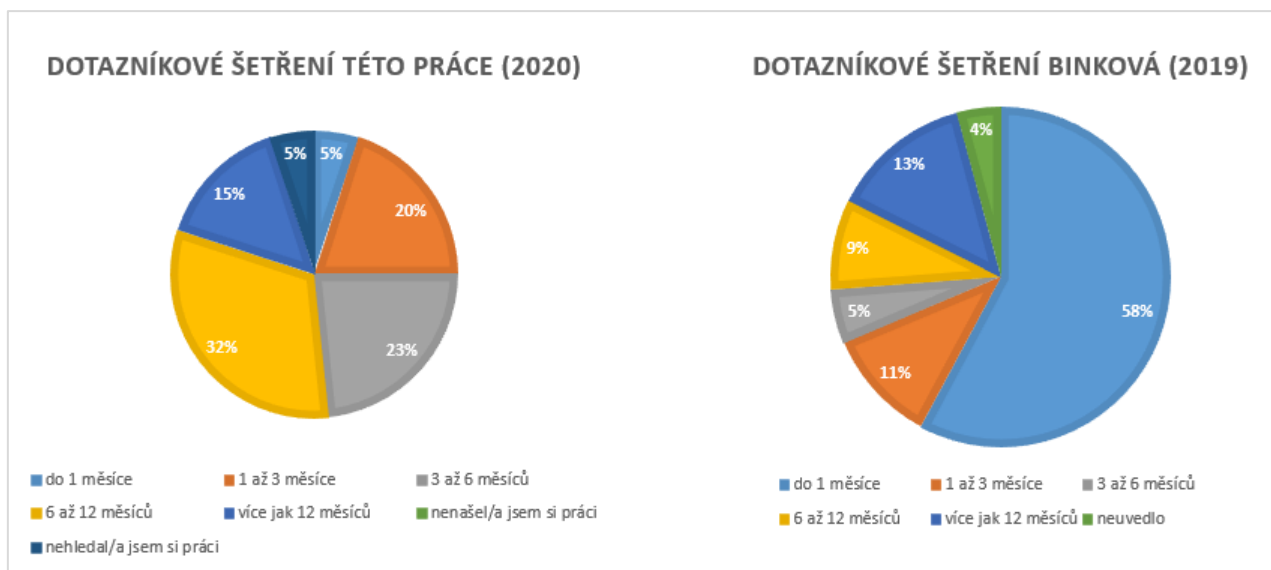
Obrázek 38: Žádosti o rekvalifikační kurz

Zdroj: vlastní zpracování dle Binková, 2018

## Výsledek komparace výzkumů

Otázka č. 1: Délka hledání zaměstnání:

Vojáci mají potíže se začlenit na trhu práce po odchodu z armády. Nalezení nového zaměstnání jim trvá dlouho. Doba nalezení pracovní pozice dle obrázku z dotazníkového šetření z roku 2020 se pohybuje v rozmezí 9 až 12 měsíců, kdy tuto odpověď zvolilo 28 % (17 respondentů). Oproti tomu na obrázku z dotazníkového šetření z roku 2019 si vojáci našli zaměstnání do 1 měsíce. Tuto odpověď zvolilo 58 % (181 respondentů). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 39. Lze se domnívat, že k rozdílným výsledkům přispěla míra nezaměstnanosti. V prosinci v roce 2019 byla míra nezaměstnanosti 2,0 %. Naopak v červenci 2020, kdy proběhl výzkum, byla nezaměstnanost 2,7 % (czso.cz, 2020).

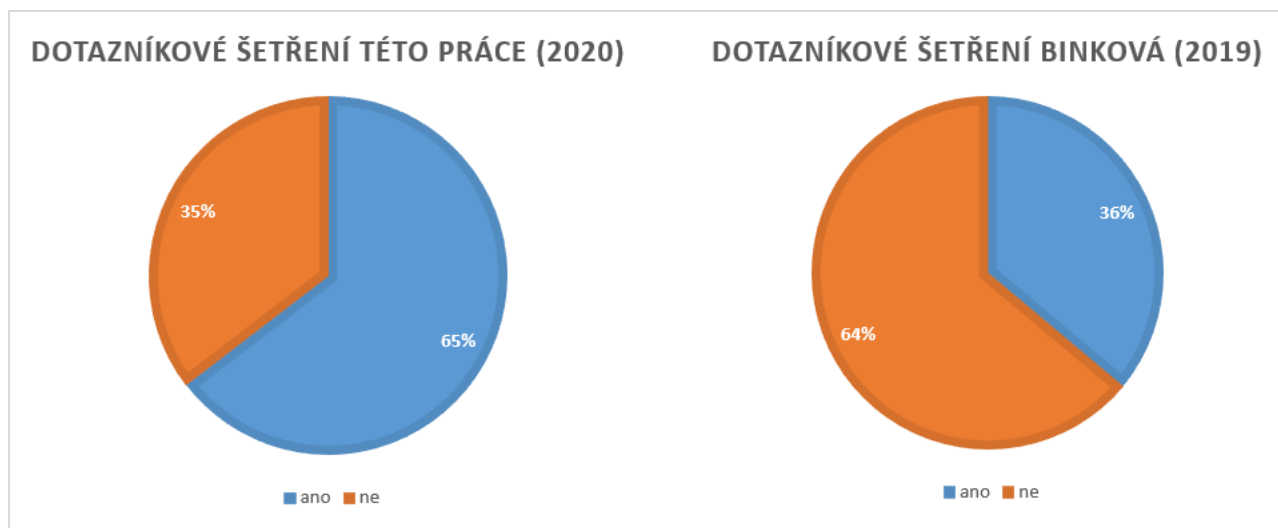


Obrázek 39: Komparace délky hledání nového zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování; přepracování dle Binková, 2019

Otázka č. 2: Podal/a jste si před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci

Výsledky v obou průzkumech se velice odlišují. V dotazníkovém šetření z roku 2020 si 65 % (31 respondentů) podalo žádost na rekvalifikační kurz. Naopak v dotazníkovém šetření z roku 2019 si podalo žádost o rekvalifikaci pouhých 36 % (113 respondentů). Údaje jsou uvedeny v obrázku č. 40.



Obrázek 40: Komparace podání žádostí o rekvalifikaci

Zdroj: Vlastní zpracování; přepracování dle Binková, 2019



### 3 Vyhodnocení řízených rozhovorů

Pro účely studie byly uskutečněny 2 řízené rozhovory. V prvním řízeném rozhovoru bylo položeno 11 otázek (viz příloha C), na které odpověděl poručík Bc. Pavel Hrubý, který je velitelem čety u jednotky v Jindřichově Hradci. Otázky byly zaměřeny na vojenský život poručíka Hrubého. Jednalo se o následující otázky:

- 1) Proč jste chtěl být vojákem z povolání/ hlásil jste se k vojákům z povolání/ proč jste nechtěl jít k vojákům v aktivní záloze?

Jako malý jsem si hrál s vojáků. Zajímal jsem se o války v naší historii. Už od mala jsem chtěl být policistou nebo vojákem. Studoval jsem Vojenskou střední školu v Moravské Třebové. Střední školu jsem ukončil maturitou z oboru Vojenské lyceum. Tento obor připravuje studenta na výkon voják z povolání ve služebním poměru. Úspěšně jsem složil přijímačky. Přijímačky se skládaly z českého jazyka a literatury, matematiky a tělesné výchovy. Podstoupil jsem i lékařskou kontrolu ve vojenské nemocnici. Na škole jsem byl ubytován kvůli vzdálenému trvalému bydlišti. Obor je čtyřletý, denní studium. Po střední škole jsem nastoupil na vysokou školu v Praze na Karlově Univerzitě. Studoval jsem bakalářský studijní program, obor Vojenská tělovýchova, tělesná výchova sport se zaměřením na vzdělávání v prezenčním formě studia. Studium jsem úspěšně ukončil po třech letech. Přihlásil jsem k jednotce, kterou mám blízko bydliště a měla volné pracovní místo.

- 2) Trénoval jste doma na fyzické testy? Co jste dělal a jak často?

Ano, trénoval jsem. Přibližně 3x týdně a to především běh a shyby. Běh jsem trénoval na sálový test. Při přijetí jsem musel udělat 33 shybů za 1 minutu bez zapření nohou, kliků 19 za 30 sekund. Skok daleký z místa s odrazem snožmo se počítá na centimetry a musí se skočit 182 cm. Já jsem skočil 185 cm. Sálový test W dosažený výkon při tepové frekvenci 170 tepů/min se jezdí na rotopedu norma je 1,80 W/kg. Sálový test je jinými slovy test vytrvalosti a lze jej nahradit vytrvalostním během, kdy musíš uběhnout 6 kilometrů za 30 minut.

- 3) Měl jste problém s přijetím? Musel jste podávat odvolání či znovu opakovat výcvik?

Přijetí bylo bezproblémové a nemusel jsem nic opakovat. Musel jsem splnit úvodní podmínky, abych se mohl přihlásit do Armády ČR. Zavola jsem si na dané rekruční místo, na které jsem chtěl nastoupit. Poté jsem odeslal elektronický formulář „příhlašku“. Pozvali si

mě na rekruční místo, kde mi oznámili, že pro mě mají nabídku práce. Na první schůzce na rekručním místě jsem předložil své doklady. Na rekruční místo jsem se musel dostavit do 8 hodin, zde jsem dostal seznam věcí, které si mám vzít na absolvování fyzických testů. Byl jsem poslán na vyšetření do vojenské nemocnice. Opět si mě pozvali na rekruční místo, kde jsem absolvoval fyzické testy, po nich se jde na motivační a profesní pohovor. Během motivačního a profesního pohovoru mi nabídli lepší pracovní pozici. Dostal jsem spousty informací o této pozici. Když jsem toto vše splnil, odjel jsem do Vyškova na 3měsíční vojenský výcvik.

4) Co jste dělal před tím, než jste šel k armádě? Chcete se zpátky k té práci vrátit?

Armáda je moje první zaměstnání. Žádnou odbornou kvalifikaci nebo praxi v civilu nemám, takže v budoucnu budu muset podstoupit nějaký rekvalifikační kurz. Obor z vysoké školy by mi mohl z části pomoci. Kurz by mi mohl prohloubit znalosti z vysoké školy nebo si je pouze zopakovat. Po odchodu z armády to bude složité najít novou práci.

5) Na jaké pozici v armádě jste nyní?

Jsem velitel čety u jednotky v Jindřichově Hradci s hodností poručík. Na tuto pozici jsem se dostal svým zlepšováním a úsilím se stále zlepšovat. V Jindřichově Hradci se nachází 44. lehký motorizovaný prapor. Organizačně útvar spadá do 4. brigády rychlého nasazení Pozemních sil AČR. Mezi hlavní úkoly útvaru patří doprovod konvojů, boj v zastavěných oblastech a boj v horách. Jednotka není zcela naplněna. Mým úkolem je například výcvik vojáků, pečovat o vojáky, údržba a oprava speciálních vojenských technických prostředků a velím vojenským formacím na úrovni pracoviště nebo skupiny.

6) Potřeboval jste si dodělat řidičský průkaz na víc skupin nebo Vám stačila skupina B?

Na mou funkci není potřeba žádný řidičský průkaz, protože nic nemusím řídit, ale z civilního života mám skupinu B. Spíše výhodou je pro mě zbrojní průkaz. Mým úkolem je provádět údržby na vozidlech.

### 7) Jak probíhá výcvik ve Vyškově?

Jsou to 3 měsíce, kde učí základní věci. Je to o tom naučit civilního člověka, jak to funguje v armádě a aby měl vůbec nějaké ponětí, jak to tam chodí. Naučí tě a seznámí s vystrojí, výzbrojí a základními řády v armádě. Učili jsme se přežít v přírodě. Naučí člověka střílet ze zbraní, házet granát, a naopak se před palbou střelců krýt, naučí se pracovat s mapou. Vojáci se učí taktice, naučí se týmově pracovat. Musel jsem se také učit teorii a být přezkušován, také mě zkoušeli z angličtiny. Je to však pouze jako školka před přípravou na školní docházku. Člověk si tam může uvědomit, jestli mu tato práce vyhovuje či se pro ni nehodí. Výcvik probíhá v kasárnách v Dědicích. Byli jsme ubytováni zadarmo i stravu jsme měli zdarma. Mohli jsme používat wi-fi připojení, knihovnu a hřiště na cvičení. Mimo výcvik jsem jezdil domů na víkendy. V pondělí ráno jsem musel stihnout nástup. Pár víkendů jsem zůstal v kasárnách. Tento pobyt o víkendu jsem si musel zaplatit. Stravu jsem si také musel zaplatit, ale žádné velké částky. Po výcviku jsem získal hodnost vojína.

### 8) Studoval jste vojenskou školu? Proč ano?/ Proč ne?

Ano, studoval jsem vysokou školu v Praze na Karlově Univerzitě. Studoval jsem prezenční obor Vojenská tělovýchova, tělesná výchova sport se zaměřením na vzdělávání. Studium jsem úspěšně ukončil po třech letech. Je to jedna z forem, jak se do armády dostat. U toho jsem si ještě užil studentská léta. Myslím si, že školy mi hodně pomohly a přispěly k bezproblémovému přijetí. Díky školám jsem měl určitě i lepší kondici. Byl jsem zvyklý na dodržování řádu.

### 9) Dozvěděl jste se o možnosti zúčastnit se rekvalifikačních kurzů po dobu Vaší služby?

Pokud jste se o kurzech dozvěděl, tak jakým způsobem?

Každý rozumný voják se zajímá, co bude dělat po armádě. Armáda tuhle možnost nabízí. Všeobecně se o možnosti rekvalifikačních kurzů ví, tak se stačí jen zeptat nadřízeného, kde a jaké člověk najde. Stačí si podat přihlášku na kurz, který chce voják absolvovat, poté si počká, zda přihláška bude kladně vyřízena. Armáda mi kurz proplatí celý nebo zčásti či vůbec. Využiji možnosti absolvování kurzů od AČR, žádost si určitě podám. Kurz si najdu od soukromého sektoru, pokud ho momentálně armáda nebude nabízet.

10) Jakou práci byste chtěl dělat po návratu do civilního života?/ do jakého pracovního odvětví byste se chtěl vrátit po návratu do civilního života?

Rád bych si chtěl udělat kurz na instruktora volnočasových aktivit (horolezectví, lyžování, atd.). Akreditovaný kurz se přesněji jmenuje “Lektor se zaměřením na volnočasové aktivity”, který je zaměřený na témata: teorie volného času, pedagogika a psychologie, výchova a vzdělání, typy volnočasových aktivit, praktické ukázky her, týmová spolupráce a komunikace, výtvarné a kreativní tvoření, cvičení a sportovní aktivity, netradiční sporty, praktické ukázky volnočasových aktivit, soutěží, pobytů, základní norma zdravotnických znalostí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Po získání rekvalifikace mohu pracovat ve volnočasových zařízeních jako vedoucí kroužků, kurzů, jako instruktor a vedoucí dětských táborů. Mohu dělat i organizátora velkých společenských akcí. Tuto práci bych rád dělal, protože mám rád děti a spolupráci s nimi. Děti v dnešní době potřebují hodně pohybu. Kurz však patří lehce mezi ty dražší. Kurz probíhá dva týdny, popřípadě šest prodloužených víkendů. Kurz je podporován od ministerstva školství mládeže a tělovýchovy.

11) Jaké podniknete kroky k nalezení práce v civilním životě?

Práci budu hledat tak, že si nejprve udělám rekvalifikační kurz na lektora volnočasových aktivit. Po absolvování kurzu budu procházet nabídky práce, které hledají lektora na volnočasové aktivity. Poté, co bych našel takovou společnost, která hledá lektora, tak jim zašlu svůj životopis, rád se zúčastním osobního pohovoru. Určitě napíšu svým známým, zda o nějaké práci pro lektora nevědí. Pokud bych nic nemohl najít asi bych se musel zaregistrovat na úřadu práce nebo si udělat jiný rekvalifikační kurz, ale myslím si, že o lektory je veliký zájem. Myslím si, že bych si mohl najít nějaké spolky, které pracují s dětmi nebo zajít do fitness center, přes léto můžu jet na tábory, popřípadě jít učit do školy. Tělocvik bych s tímto kurzem určitě mohl dělat, přeci jenom kurz je podporován ministerstvem.

V druhém řízeném rozhovoru bylo položeno 20 otázek (viz příloha D). Tyto otázky byly položeny personálnímu oddělení AČR, které však na dané otázky neodpovědělo. Nereagovalo na emailovou komunikaci ani telefonickou komunikaci, proto autorka zaslala otázky na oddělení komunikace s veřejností AČR na Praze 6, které je součástí Kancelář náčelníka Generálního štábu AČR. Otázky zodpověděla plukovnice Ing. Magdalena Dvořáková

z oddělení komunikace s veřejností. Některé odpovědi byly neuspokojivé. První část otázek se týkala činnosti v Armádě České republiky. Jednalo se o následující otázky:

- 1) Dělají se namátkové kontroly např. test na přítomnost omamných a návykových látek či alkoholu? Jak často v průměru se dělají za rok?

Kontroly na přítomnost omamných a psychotropních látek se u vojáků z povolání provádí namátkově kdykoli na pokyn nadřízených velitelů (např. při podezření na akutní intoxikaci, náhle změny chování/neplnění úkolů apod.), ale rutinně a ve zvýšené míře u vojáků nasazovaných do zahraničních operací (minimálně 1x před nasazením a 1x po návratu z mise).

- 2) Jaké mohou být důvody (snížení bodů) pro vyloučení z Armády ČR? Tři nejčastější důvody při výcviku a při službě?

Zánik služebního poměru však, kromě služebního hodnocení, není závislí na bodovém ohodnocení. Zákonem číslo 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, je v § 18 striktně stanoveno, v kterých případech dochází k zániku služebního poměru. K zániku služebního poměru tedy dochází:

- a) uplynutím stanovené doby,
- b) propuštěním,
- c) odnětím hodnosti,
- d) na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti,
- e) úmrtím vojáka,
- f) prohlášením vojáka za mrtvého,
- g) pozbytím státního občanství České republiky,
- h) ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise,
- i) omezením svéprávnosti,
- j) zrušením ve zkušební době.

V § 19 uvedeného zákona je následně rozpracováno, v kterých případech musí být voják propuštěn ze služebního poměru. Propuštěn ze služebního poměru musí být jestliže:

- a) dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
- b) splnil podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu, přičemž dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
- c) přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení,
- d) se přestal připravovat k výkonu služby studiem a není pro něho jiné služební zařazení,
- e) není pro něho v důsledku organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa podle jiného právního předpisu jiné služební zařazení,
- f) byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,
- g) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,
- h) podle závěrů dvou služebních hodnocení není způsobilý pro další výkon služby,
- i) se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace,
- j) vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad,
- k) podal žádost o propuštění ze služebního poměru,
- l) pominuly důvody přerušení služebního poměru a voják ve služebním poměru nepokračuje podle,
- m) podporuje propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob,
- n) uplynula rozhodná doba ve služebním zařazení,

- o) podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení, přičemž tuto nezpůsobilost zavinil svým jednáním.

Z výše uvedeného výčtu je patrné, že se jen těžko určují důvody související s výcvikem či službou. Zde bychom mohli poukázat pouze na služební hodnocení, kdy v případě dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení se závěrem, že není způsobilý pro další výkon služby, musí být voják podle § 19 písm. h) uvedeného zákona ze služebního poměru propuštěn.

### **Zhodnocení vybraných odpovědí autorkou práce:**

Odpověď na otázku č. 2 týkající se činnosti vojáka z povolání byla neuspokojivá. V otázce nebyly dopovězeny důvody, na které byla otázka směřována. Autorka byla pouze odkázána na zákon. Armáda ČR evidentně nevede statistiky vojáků s jejich důvody zániku služebního poměru nebo je nechce zveřejnit. Oproti tomu odpověď na otázku č.1 byla dostačující.

Druhá část otázek se týkala rekvalifikačních kurzů, rekvalifikaci vojáků, kteří končí v armádě a budou si hledat práci v civilním životě. Šlo o následující otázky:

- 1) Kdy si voják podává nejčastěji žádost, že chce podstoupit rekvalifikační kurz?

O rekvalifikaci lze požádat před zánikem služebního poměru.

- 2) Nejčastější důvod podání žádosti na rekvalifikační kurz? První tři nejčastější důvody.

Není sledováno, nelze specifikovat.

- 3) S jakou hodností vojáci nejčastěji podávají žádost o rekvalifikaci? První tři nejčastější hodnosti.

Není sledováno, žádosti podávají oprávnění vojáci před zánikem služebního poměru napříč všemi hodnostními sbory.

- 4) Podle jakých kritérií přijmete žádost, kterou si voják podá?

Základním kritériem je splnění podmínek § 64 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Služební poměr vojáka musí trvat nejméně 5 let.

5) Jaké děláte rekvalifikační kurzy? / Jsou kurzy zaměřené jen na některá pracovní odvětví?

Rekvalifikace jsou při splnění stanovených kritérií a v souladu se zněním zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, poskytovány v oboru, který si oprávněný voják zvolí.

6) Kolik procent kurzů je zajištěno právě formou outsourcingu?

Cca 95 %.

7) Kolik může voják podstoupit rekvalifikačních kurzů?

Na náklady státu lze vojákovu za podmínek stanovených zákonem o vojácích z povolání umožnit jednu rekvalifikaci.

8) Jaká je maximální kapacita kurzů?

Nelze specifikovat, kapacita rekvalifikací se liší dle podmínek stanovených rekvalifikačním zařízením.

9) Kolik se pořádá kurzů za měsíc v průměru?

Nelze specifikovat, realizace rekvalifikace je ovlivněna požadovaným termínem a podmínkami rekvalifikačního zařízení.

10) Jak dlouho v průměru probíhají rekvalifikační kurzy?

Nelze specifikovat, maximální délka rekvalifikace však nesmí přesáhnout 3 měsíce.

11) Sledujete pomocí například prezenčních listin, zda se vojáci kurzů opravdu účastní?

Ano.



12) Může si účastník kurzu v případě například nemoci neúčast na kurzu dodatečně nahradit?

Nelze zobecnit, záleží na konkrétních podmínkách.

13) Může být voják vyloučen z rekvalifikačního kurzu? Tři nejčastější důvody.

Při nesplnění podmínek stanovených rekvalifikačním zařízením.

14) Mají vojáci možnost při rekvalifikačních kurzech podstoupit nějakou praxi? Uveďte příklady.

Ano, v rozsahu stanoveném obsahem a programem rekvalifikace.

15) Kolik v průměru přispíváte na jednoho odcházejícího vojáka při rekvalifikaci?

V dlouhodobém průměru cca 15 000 Kč.

16) Vyplácí AČR fixní cenu na kurzy všem vojákům bez rozdílu?

Ne, záleží na zvoleném oboru rekvalifikace.

17) Děláte nějaké představení kurzů? Kde má možnost voják vidět nabídku kurzů?

Přehled nejčastěji poptávaných rekvalifikací je dostupný všem vojákům, výběr konkrétního oboru rekvalifikace však na něj není vázán, je volbou každého oprávněného žadatele.

18) Stává se často, že se voják na rekvalifikační kurz přihlásí a pak na něj nedochází?

Ne

### **Zhodnocení vybraných odpovědí autorkou práce:**

Odpovědi na tuto část řízeného rozhovoru týkající se rekvalifikace nejsou uspokojivé. Většinu věcí, na které bylo dotázáno, nesledují statistiky a daná odpověď tedy nemohla být konkrétněji zodpovězena. Kdyby byly dané věci sledovány statistikami, šlo by předejít problémům, kdy voják má problém najít práci po ukončení služebního poměru. Autorka se domnívá, že by armáda měla zlepšit nabídku kurzů prostřednictvím jiné outsourcingové firmy, která zajistí lepší a kvalitní rekvalifikační kurzy. Armáda by se mohla zajímat o důvody vojáků, proč chtějí absolvovat kurz. Na základě zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání má odcházející voják, který splnil nejméně 5 let služby, nárok si podat žádost o rekvalifikační kurz.

Z dotazníkového průzkumu z roku 2020 bylo zjištěno, že v 3 % (3 respondenti) žádost nebyla přijata. Bývalí vojáci si novou práci hledali v rozmezí 9 až 12 měsíců. To odpovídá 28 % (17 respondentů). Kurzy proplacené AČR byly hodnoceny jako přínosné, tuto odpověď zvolilo 28 % (17 respondentů). 33 % (14 respondentů) mělo problém s rekvalifikačním kurzem najít nové zaměstnání. Při dotazu, jak hodnotí rekvalifikační kurzy někteří odpověděli, že jsou zbytečné a preferovali známosti. Lze se domnívat, že díky známostem si našli nové zaměstnání rychleji. Tuto odpověď odpovědělo 30 % (18 respondentů).

Z průzkumu paní Ing. Binkové, Ph.D. bylo zjištěno, že AČR z celkového počtu 273 žádostí přijala 67 % (182 žádostí). Tyto údaje jsou uvedeny z roku 2017. Trvání rekvalifikačního kurzu nesmí přesáhnout 3 měsíce a musí skončit nejpozději poslední den výkonu služebního poměru. Armáda na každého odcházejícího vojáka má v průměru vyhrazeno 15 000 Kč, záleží však na oboru rekvalifikačního kurzu. Dalším problémem, který byl nalezen je ukončení služebního poměru vojáka. Vojáci v průzkumu paní Ing. Binkové, Ph.D. odpověděli, že jim není znám den ukončení služebního poměru, takže promeškali podání žádosti. Také uvedli, že si podali žádost, ale jejich nadřízený žádost neodeslal ke schválení. Tyto problémy uvedlo 25 % (78 respondentů).

### **3.1 Formulace závěrů a doporučení**

V této kapitole jsou podrobněji popsány závěry analýz. Praktická část byla založena na řízených rozhovorech a dotazníkovém šetření z roku 2019 a 2020. Dotazník obsahoval 21 otázek a byl určen pro vojáky z povolání. Z výsledků dotazníkového šetření z roku 2020 je zřejmé, že nejpočetnější skupinou jsou vojáci, kterým je 55 až 60 let v době dotazníkového

šetření. V procentuálním vyjádření je to 34 %. Početním odhadem bylo zjištěno, že v době odchodu z AČR je vojákům 55 až 60 let. Tuto odpověď zvolilo 38 % respondentů.

V otázce, na počet odsloužených let v služebním poměru let u AČR se mezi nejčastějšími odpověďmi vyskytuje časový horizont více jak 30 let. Nejvíce respondentů absolvovalo kurz proplacený AČR. Tuto odpověď zvolilo 52 % respondentů. Jedním z důvodů neabsolvování kurzu byla nepřijatá žádost. Žádost nebyla přijata ve 3 %. Z dotazníkového šetření z roku 2020 byla zjištěna dlouhá doba nalezení zaměstnání. Tato doba činí 9 až 12 měsíců viz obrázek č. 13. Respondenti, kteří absolvovali kurz proplacený AČR si našli zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíců. Tyto údaje jsou uvedeny v obrázku č. 14. Vysloužilí vojáci jsou vysoce rizikovou skupinou. Lze se domnívat, že čím delší je trvání služebního poměru, tím mají vojáci nižší kvalifikaci a dovednosti. S nízkou kvalifikací se vojákům může nové zaměstnání hledat špatně. Doba nalezení nového zaměstnání s absolvovaným kurzem proplaceným AČR se v průměru pohybuje v rozmezí 3 až 6 měsíců.

Z řízeného rozhovoru s oddělením pro komunikaci s veřejností vyšlo najevo, že 95 % rekvalifikačních kurzů zajišťuje armáda formou outsourcingu. Armáda České republiky v průměru přispívá na jednoho vojáka cca 15 000 Kč. Tato cena však není fixní. Lze se domnívat, že cena se odvíjí od zvoleného druhu kurzu.

## **Návrhy**

Je navrženo prodloužit přípravu na novou kariéru pro VZP. To by obnášelo i změnu zákona č. 221/1999 Sb. Zákon o vojácích z povolání. Změna by obnášela konkretizaci v § 64. Tento paragraf stanovuje nárok na rekvalifikaci pro ty vojáky, jejichž služební poměr trval nejméně 5 let. Do paragrafu bude nově zaznamenáno, že příprava na novou kariéru bude trvat po celou dobu služebního poměru. Paragraf může být rovněž rozšířen o stanovisko, že rekvalifikaci bude moci voják podstoupit až 6 měsíců před zánikem služebního poměru. Měla by se zlepšit komunikace mezi odcházejícím vojákem a nadřízeným. Vojákem podaná žádost o rekvalifikační kurz by měla být nadřízeným podána bez jakéhokoliv prodlení. Armáda ČR by mohla zajistit širší nabídku kurzů i samotný průběh kurzů prostřednictvím outsourcingových firem. Lektori rekvalifikačních kurzů by měli být proškoleni v poskytování informací, které by se týkaly například životopisů a přijímacích pohovorů. Nedílnou součástí kurzů by mohla být praxe, která je důležitá při kurzech k tomu určených. Praxe může pomoci při výběrových

řízení a zvýší zkušenosti vojáka. Za praxi, která není součástí kurzů k tomu určeným, můžeme považovat právě psaní motivačních dopisů a životopisů s lektory.

Existují kariérní poradenství, kam by vojáci mohli docházet za kariérními poradci. Vojáci se budou moci poradit, jak zapůsobit na výběrových řízeních a promluvit si o dalších problémech. Kariérní poradci by vojákům mohli poskytnout osobnostní testy, popřípadě další testy, které vojákům pomohou s výběrem rekvalifikačního kurzu, který bude pro ně nejvhodnější s ohledem na jejich dosavadní kvalifikaci a vzdělání. Příkladem testů je test inteligence, test osobnosti, test sebevědomí, test typů osobnosti a mnohé další. Kariérní poradenství rozvíjí osobnost člověka, jeho schopnosti a dovednosti. Součástí poradenství jsou individuální nebo skupinové činnosti jsou zaměřené na další vzdělání či změnu povolání, ale i na změnu původní kvalifikace a původního povolání. Součástí kariérního poradenství by mohli být psychologové, kteří by mohli pomoci vojákům, kteří dlouhodobě nemohou najít zaměstnání a dostali se například do depresí. Psycholog může být i prevence pro ostatní vojáky, kteří se nepotýkají se sociálně-patologickými jevy.

Součástí Svazu průmyslu a dopravy ČR je aktuálně řada společností, které projevují zájem o zaměstnávání těchto osob, viz příloha A. Počet těchto firem by však mohl být násobně vyšší a zvýšit tak šanci k získání zaměstnání pro více vojáků. Důležitá spolupráce je i mezi MPSV ČR, MO ČR a ÚP ČR. Součástí této spolupráce může být i Svaz průmyslu a dopravy ČR. Evidence pracovních míst, která budou zasílána Svazu průmyslu a dopravy. Svaz průmyslu a dopravy ČR by sdružoval nabídky prací od členských firem. Tyto nabídky by zasílal na úřady práce, kde mohou být evidováni bývalí vojáci. Dle požadavků pracovního místa bude vojákům nabídnuta správná pracovní pozice. MO ČR by poskytlo Svazu průmyslu a dopravy ČR osobní údaje odcházejících vojáků, kteří budou hledat zaměstnání. Po ukončení služebního poměru by hned mohli nastoupit do firmy, které jsou ve Svazu průmyslu a dopravy ČR. MPSV ČR může zvýšit kvalitu samotných rekvalifikačních kurzů.

## Závěr

Armáda České republiky zabezpečuje ochranu na území České republiky. Bakalářská práce byla zaměřena na vojáky z povolání. Ti každý den nasazují životy, aby chránili životy obyvatel České republiky před vnějším napadením. Armáda České republiky vojákům poskytuje před odchodem možnost absolvovat rekvalifikační kurzy, pokud vojákův služební poměr trval déle jak 5 let. Kurzy nesmí trvat déle, jak 3 měsíce a musí skončit posledním dnem výkonu služby. Autorka se domnívá, že tato problematika je pro vysloužilé vojáky z povolání velice důležitá a složitá. Vojáci opustí Armádu ČR v produktivním věku a hledají si nové zaměstnání na trhu práce. Jejich dosavadní získaná kvalifikace a dovednosti jim nestačí k získání nové profese.

Cílem této práce bylo zhodnocení rekvalifikačních kurzů po zániku služebního poměru u AČR. Práce byla zaměřena na rekvalifikační kurzy podporované Armádou ČR pro vojáky z povolání. Důraz byl kladen především na posouzení rychlosti nalezení práce při absolvování rekvalifikačního kurzu oproti stavu, kdy voják rekvalifikační kurz s finanční podporou AČR neabsolvuje. Práce byla rozdělena na dvě části. První část se zabývala teoretickou částí. Práce umožňovala seznámit s těmito základními pojmy: Armáda České republiky a voják z povolání, stručně popsala strukturu armády, její úkoly, právní předpisy, pak se více zaměřila na vojáka z povolání a jeho postavení na trhu práce. V této části se budou také popsány další pojmy. Zaměřila se hlavně na trh práce, kde si bývalí vojáci z povolání hledají práci. Vojáci s nízkou kvalifikací a dovednostmi nejsou atraktivními zaměstnanci pro firmy. Rekvalifikační kurzy umožňují vojákům získat novou kvalifikaci nebo si prohloubit dosavadní kvalifikaci, kterou získali před vstupem do armády. Rekvalifikační kurzy mohou napomoci k rychlejšímu nalezení práce.

Druhá část práce byla věnována výzkumu. Součástí druhé části je analýza dotazníkového šetření a dva řízené rozhovory, které byly uskutečněny s vojákem z povolání a oddělením pro styk s veřejností. Anonymní dotazník byl vyplněn bývalými vojáky z povolání ze sociálních skupin Vlčí máky a Vše o ozbrojených silách. Dotazník obsahoval 21 otázek z nichž je devět uzavřených, pět otevřených a sedm polootevřených. Výsledky dotazníkového šetření jsou graficky zaznamenány a podrobně popsány. Následuje zpracování odpovědí v různých závislostech. Poté následuje komparace výsledků již s existujícím výzkumem paní Ing. Binkové, Ph.D.

S ohledem na vyhodnocení výzkumné otázky lze konstatovat, že z výsledků dotazníkového šetření z roku 2020 vyplynulo, že respondenti, kteří absolvovali kurz proplacený AČR si našli zaměstnání v rozmezí 3 až 6 měsíců. Vojákům z povolání trvalo 9 až 12 měsíců, než si naleznou nové zaměstnání, bez ohledu, u koho absolvovali rekvalifikační kurz. Respondenti, kteří neabsolvovali žádný kurz si našlo zaměstnání v době 9 až 12 měsíců. Skupina respondentů, která si kurz hradila ze svých finančních zdrojů si zaměstnání našlo v době 9 až 12 měsíců. Tyto osoby se po ukončení služebního poměru stávají ohroženou skupinou, která nemůže najít zaměstnání a často se mohou stát nezaměstnanými osobami. Avšak v některých případech respondenti odpověděli, že k rychlejšímu nalezení zaměstnání jim pomohla dosažená hodnost v armádě nebo známosti. Z výzkumu tudíž vyplývá, že respondenti, kteří podstoupili kurz hrazený AČR, měli větší pravděpodobnost nalezení zaměstnání v kratším časovém období. Lze se domnívat, že kurz hrazený AČR přispívá k rychlejšímu nalezení nového zaměstnání vůči samoplátcům.

Z výsledků dotazníkového šetření z roku 2019 vyplynulo, že většina vojáků z povolání si našla nové zaměstnání do 1 měsíce. Šetření z roku 2020 však ukázalo výrazně delší dobu hledání nového zaměstnání. Lze se domnívat, že k rozdílným výsledkům přispěla míra nezaměstnanosti. V prosinci v roce 2019 byla míra nezaměstnanosti 2,0 %. Naopak v červenci 2020, kdy proběhl výzkum, byla nezaměstnanost 2,7 % (czso.cz, 2020).

Z rozhovoru s oddělením pro styk s veřejností vyplynulo, že většinu věcí, na které bylo dotázáno nesledují a dané odpovědi nemohly být konkrétněji zodpovězeny. Odpovědi v tomto řízeném rozhovoru nebyly uspokojivé. Kdyby byly dané věci sledovány statistikami, šlo by předejít problémům, kdy má voják problém najít práci po ukončení služebního poměru.

Na základě řízených rozhovorů a dotazníkového šetření byla navržena doporučení pro zlepšení stávajícího stavu. Autorka navrhla doporučení, která jsou určena pro personální oddělení Armády České republiky a pro Ministerstvo obrany ČR. S těmito institucemi by do budoucna mohl spolupracovat i Úřad práce České republiky, který eviduje nezaměstnané osoby.

## Použitá literatura

1. BALABÁN, M., PERNICA, B. a kol. Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3150-9.
2. BINKOVÁ, K. Rekvalifikace vojáků z povolání. *Vojenské rozhledy - Aktuality* [online]. 2014, 2018 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vzdelavani-a-vycvik/rekvalifikace>
3. BINKOVÁ, K. Uplatnitelnost bývalých vojáků z povolání na trhu práce. *Vojenské rozhledy - Aktuality* [online]. 2014, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/bezpecnostni-a-obranna-politika/uplatnitelnost-byvalych-vojaku>
4. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
5. Co je rekvalifikace a pro koho je určena. *Vzdělávací a rekvalifikační kurzy Praha* [online]. 2009, 2002 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.sluzbyapodnikani.cz/jekvalifikace-koho-je-urcena/>
6. ČSÚ. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity. *Český statistický úřad: ČSÚ* [online]. 2021, 2020 [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2020>
7. DUBEC, R. aj. Doktrína Armády České republiky. 3. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky-Vojenský historický ústav Praha, 2014. ISBN 978-80-7278-619-0.
8. DUDKOVÁ, L. Svaz průmyslu pomáhá veteránům hledat práci. *Revue pro sociální politiku a výzkum* [online]. 2018, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/06/svaz-prumyslu-pomaha-veteranum-hledat-praci/>
9. Jaký je rozdíl mezi vzdělávacím a rekvalifikačním kurzem? *Úvod: Moje kurzy* [online]. 2018, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mojekurzzyhk.cz/jaky-je-rozdil-mezirekvalifikacnim-a-vzdelavacim-kurzem/>
10. Kam po armádě? Čeští vojenští vysloužilci hledají práci. *Sputnik Zprávy: české novinky a události, zprávy ze světa* [online]. 2015, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://cz.sputniknews.com/ceskarepublika/201901018845272-Cesko-armada-zamestnani-vyslouzilci-prace/>
11. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

12. MĚRTLOVÁ, L. Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.
13. MUŽÍK, J., KRPÁLEK, P. Lidské zdroje a personální management. Praha: Academia, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.
14. MV ČR. Ozbrojené síly ČR. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 1997, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/ozbrojene-sily-cr.aspx>
15. NĚMEC, L. Řízení tanku bývalým vojákům v civilním životě nepomůže. Jak řešit jejich začlenění do „normálního“ života? *SECURITY MAGAZÍN* [online]. 2001, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.securitymagazin.cz/defence/rizeni-tanku-byvalym-vojakum-v-civilnim-zivote-nepomuze-jak-resit-jejich-zacleneni-do-normalniho-zivota-komentar-lumira-nemce-1404064886.html?fbclid=IwAR3wYQTLxS3mQJv5KERepOPHM0nog1MR9uU8oDQut7LuLuLuLupmfiZJMb8>
16. Rekvalifikační kurzy: šité na míru pro vojáky z povolání. *Army rekvalifikační kurzy: Rekvalifikační kurzy šité na míru vojákům z povolání.* [online]. 2020, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://army-rekvalifikacni-kurzy.cz/otevrene-kurzy/>
17. ROUŠAR, J. Česká republika a její profesionální armáda. Praha: Ministerstvo obrany České republiky-Agentura vojenských informací a služeb, 2006. ISBN 80-7278-344-0.
18. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Nabídky zaměstnání pro vojáky odcházející do civilu. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. 1997, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/12860-nabidky-zamestnani-pro-vojaky-odchazejici-do-civilu?fbclid=IwAR2sDE1y3N4i5qjTy3yWS9u-sB8fN78Rh1IpyKJStCPaYpAD78jd\\_kpEWio](https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/12860-nabidky-zamestnani-pro-vojaky-odchazejici-do-civilu?fbclid=IwAR2sDE1y3N4i5qjTy3yWS9u-sB8fN78Rh1IpyKJStCPaYpAD78jd_kpEWio)
19. Trh práce a nezaměstnanost. *Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn* [online]. 2012, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>
20. Trh práce. *Miras.cz - osobní stránky o cestování* [online]. 2000, 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n111-trh-prace.php>
21. Trh práce. *Sociální síť pro business - ManagementMania.com* [online]. 2012, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>
22. Úřad práce ČR. Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. 2001, 2020 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>



23. Základní organizační struktura Armády České republiky. *House - MY PORTAL* [online]. 2007, 2007 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://myportal.jex.cz/menu/vojenstvi/struktura>
24. *Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>
25. *Zákon č. 585/2004 Sb. o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-585>
26. *Zákon č. 222/1999 Sb. o zajišťování obrany České republiky* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-222>
27. *Zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky* [online]. 2021 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-219>

## **Seznam příloh**

- Příloha A Výčet firem
- Příloha B Dotazník pro dotazníkové šetření
- Příloha C Otázky pro vojáka z povolání
- Příloha D Otázky pro personální oddělení AČR

## Příloha A

### **Celostátní působnost (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):**

- AUTOCONT a.s.
- Skupina ČEZ
- ČD, a.s.
- Správa železniční dopravní cesty
- Siemens, s.r.o.
- ČEPRO, a.s.
- Makro Cash & Carry ČR, s.r.o.
- Unipetrol RPA, s.r.o.
- Ředitelství silnic a dálnic ČR

### **Jihočeský kraj (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):**

- E.ON Česká republika, s.r.o.
- Jednota, spotřební družstvo České Budějovice

### **Jihomoravský kraj (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):**

- ČSAD KYJOV, a.s.
- Frentech Aerospace, s.r.o.
- Metaldyne Oslavany, spol. s r.o.
- REX, s.r.o.
- Vojenský technický ústav, s.p.
- Veletrhy Brno, a.s.

### **Karlovarský kraj (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):**

- Autobusy Karlovy Vary, a.s.

### **Královéhradecký kraj (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):**

- ARGO – HYTOS, s.r.o.
- LOGAREX Smart Metering, s.r.o.
- KARSIT HOLDING, s.r.o.
- ZPA Smart Energy, a.s.

**Liberecký kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Busline, a.s.
- Severochema, družstvo pro chemickou výrobu Liberec
- GRUPO ANTOLIN Bohemia a.s.
- Dopravní podnik měst Liberce a Jablonce nad Nisou, a. s.

**Moravskoslezský kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- ArcelorMittal Ostrava
- Severomoravské vodovody a kanalizace
- Plastic Union, a.s.
- Residomo, s.r.o.

**Olomoucký kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Mubea HZP, s.r.o.
- Plastic Union, a.s.
- UNEX a.s.

**Pardubický kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Dřevojas, v.d.
- Synthesia, a.s.

**Plzeňský kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- OMEXON GA ENERGO, s.r.o.
- Plzeňské městské dopravní podniky
- Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o.
- Škoda Transportation

**Praha** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Chemoprojekt, a.s.
- Czech Airlines Technics, a.s.
- SITEL, spol. s r.o.
- Vojenský technický ústav, s.p.
- ELEKTROTRANS a.s.

**Středočeský kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- BAEST Machines & Structures, a.s.
- Kovohutě Příbram, nástupnická a.s.
- KARSIT HOLDING, s.r.o.
- Makro Cash & Carry ČR, s.r.o. (distribuční centrum Kozomín)
- Ravak, a.s.
- Louda Alform, výrobní družstvo

**Ústecký kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Lovochemie, a.s.
- SPOLCHEMIE

**Kraj Vysočina** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- CEREPA, a.s.
- ZDAR, a.s.
- MANN+HUMMEL Service, s.r.o.

**Zlínský kraj** (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2019):

- Avex Steel Products, s.r.o.
- Triangolo, s.r.o.
- ČSAD Vsetín, a.s.
- ČSAD Uherské Hradiště, a.s.
- Fatra, a.s.

## Příloha B

Dobrý den, jsem studentkou vysoké školy v Pardubicích, studuji obor Ekonomika pro kriminalisty a celníky, ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Píši bakalářskou práci na téma Hodnocení dopadů rekvalifikace po ukončení služebního poměru u AČR, tato práce se bude zaměřovat na rekvalifikaci vojáků z povolání. Tento dotazník je zcela anonymní a bude sloužit k analýze k bakalářské práci. Vyplnění Vám zabere maximálně 5 minut. Děkuji za Váš čas a spolupráci.

### 1) Vaše pohlaví.

- žena
- muž

### 2) Váš věk.

- 25 až 30 let
- 30 až 35 let
- 35 až 40 let
- 45 až 50 let
- 50 až 55 let
- 55 až 60 let
- 60 až 65 let
- 65 až 70 let
- 70 až 75 let

### 3) Jaké nejvyšší hodnosti jste dosáhl/a za Vaší služby?

- svobodník
- desátník
- četař
- rotný
- rotmistr
- nadrotmistr
- praporčík
- nadpraporčík
- štábní praporčík
- poručík

- nadporučík
- kapitán
- major
- podplukovník
- plukovník

4) Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

- SOU
- SŠ/Gymnázium
- vyšší odborné vzdělání
- bakalářské vzdělání
- magisterské vzdělání nebo vyšší

5) Jak dlouho jste u AČR sloužil/a?

- 0 až 10 let
- 10 až 20 let
- 20 až 30 let
- více jak 30 let

6) Jak dlouho jste mimo služební poměr? (počet měsíců)

7) U koho jste absolvoval/a kurz? (můžete odpovědět více možností)

- u AČR
- na úřadě práce
- samoplátce
- žádný kurz (neodpovídejte na otázky 9 až 16)

Pokud jste absolvoval/a kurz, neodpovídejte na otázku 7.

8) Proč jste neabsolvoval/a žádný kurz?

- nepodal/a jsem si žádost
- žádost nebyla přijata
- vlastní odpověď:

9) Jak dlouho jste si hledal novou práci po ukončení služby u AČR?

práci jsem našel/a do 1 měsíce

- 1 až 3 měsíce
- až 6 měsíců
- 6 až 9 měsíců
- 9 až 12 měsíců
- více jak 12 měsíců
- nenašel/a jsem si práci
- nehledal/ a jsem si práci

10) Co Vás vedlo k podání žádosti na rekvalifikační kurz? (můžete odpovědět více možnostmi)

- chtěl/a jsem se naučit něco nového
- chtěl/a jsem to zkusit
- podmínka od zaměstnavatele
- po absolvování prvního kurzu jsem nemohl/a najít práci
- jiný důvod:

Pokud jste absolvoval/a dva kurzy u otázek 10 až 15 využijte vlastní odpovědi. Např. u AČR jsem absolvoval kurz z oblasti obchodu a kurz v soukromém sektoru z oblasti marketing.

11) Jaký rekvalifikační kurz jste podstoupil/a? (můžete odpovědět více možnostmi)

- oblast ekonomika
- oblast obchod
- oblast marketing a reklama
- oblast stavebnictví
- oblast zpracování dřeva
- oblast gastronomie
- oblast potravinářství
- oblast počítačové gramotnosti
- oblast osobní služby
- oblast zemědělství, zahradnictví a lesnictví
- jinou oblast:



12) Jak často kurz probíhal?

- jednou do týdne
- dvakrát do týdne
- víckrát do týdne
- vlastní odpověď:

13) Jak dlouho trvala 1 lekce kurzu? (počet hodin)

vlastní odpověď:

14) Kolik měsíců probíhal Váš kurz?

vlastní odpověď:

15) Podstoupil/a jste v rámci kurzu/ů nějakou praxi v dané oblasti kurzu/ů?

- ano
- ne
- vlastní odpověď:

16) Jak byste ohodnotil/a Vaši spokojenost s kurzem z hlediska využitelnosti a přínosnosti pro nastartování druhé kariéry?

- nebyl přínosný
- částečně přínosný
- přínosný
- velmi přínosný
- vlastní odpověď:

17) Měl jste problém si najít práci i s rekvalifikačním kurzem?

- ano
- ne

Pokud jste podstoupil/a rekvalifikační kurz neodpovídejte na otázku 18.

18) Měl jste problém si najít práci bez rekvalifikačního kurzu?

- ano
- ne

19) Jakou práci jste si našel/a?

- oblast ekonomika
- oblast obchod
- oblast marketing a reklama
- oblast stavebnictví
- oblast zpracování dřeva
- oblast gastronomie
- oblast potravinářství
- oblast počítačové gramotnosti
- oblast osobní služby
- oblast zemědělství, zahradnictví a lesnictví
- jinou oblast:

20) Považujete podstoupení rekvalifikačního kurzu/ů za přínosné oproti hledání práce bez kurzu/ů? Napište Váš názor.

Pokud jste nepodstoupil/a rekvalifikační kurz neodpovídejte na otázku 20.

21) Jaký máte názor na rekvalifikační kurzy? Napište, co bylo největším přínosem pro Vás.

## Příloha C

- 1) Proč jste chtěl být vojákem z povolání / hlásil jste se k vojákům z povolání/ proč jste nechtěl jít k vojákům v aktivní záloze?
- 2) Trénoval jste doma na fyzické testy? Co jste dělal a jak často?
- 3) Měl jste problém s přijetím? Musel jste podávat odvolání či znovu opakovat výcvik?
- 4) Co jste dělal před tím, než jste šel k armádě? Chcete se zpátky k té práci vrátit?
- 5) Na jaké pozici v armádě jste nyní?
- 6) Potřeboval jste si dodělat řidičský průkaz na víc skupin nebo Vám stačila skupina B?
- 7) Jak probíhá výcvik ve Vyškově?
- 8) Studoval jste vojenskou školu? Proč ano?/ Proč ne?
- 9) Dozvěděl jste se o možnosti zúčastnit se rekvalifikačních kurzů po dobu Vaší služby? Pokud jste se o kurzech dozvěděl, tak jakým způsobem?
- 10) Jakou práci byste chtěl dělat po návratu do civilního života?/ do jakého pracovního odvětví byste se chtěl vrátit po návratu do civilního života?
- 11) Jaké podniknete kroky k nalezení práce v civilním životě?

## Příloha D

### Činnost

- 1) Dělají se namátkové kontroly např. test na přítomnost omamných a návykových látek či alkoholu? Jak často v průměru se dělají za rok?
- 2) Jaké mohou být důvody (snížení bodů) pro vyloučení z Armády ČR? Tři nejčastější důvody při výcviku a při službě?

### Rekvalifikace

- 1) Kdy si voják podává nejčastěji žádost, že chce podstoupit rekvalifikační kurz?
- 2) Nejčastější důvod podání žádosti na rekvalifikační kurz? První tři nejčastější důvody.
- 3) S jakou hodností vojáci nejčastěji podávají žádost o rekvalifikaci? První tři nejčastější hodnosti.
- 4) Podle jakých kritérií přijmete žádost, kterou si voják podá?
- 5) Jaké děláte rekvalifikační kurzy? / Jsou kurzy zaměřené jen na některá pracovní odvětví?
- 6) Kolik procent kurzů je zajištěno právě formou outsourcingu?
- 7) Kolik může voják podstoupit rekvalifikačních kurzů?
- 8) Jaká je maximální kapacita kurzů?
- 9) Kolik se pořádá kurzů za měsíc v průměru?
- 10) Jak dlouho v průměru probíhají rekvalifikační kurzy?
- 11) Sledujete pomocí například prezenčních listin, zda se vojáci kurzů opravdu účastní?
- 12) Může si účastník kurzu v případě například nemoci neúčast na kurzu dodatečně nahradit?
- 13) Může být voják vyloučen z rekvalifikačního kurzu? Tři nejčastější důvody.
- 14) Mají vojáci možnost při rekvalifikačních kurzech podstoupit nějakou praxi? Uveďte příklady.
- 15) Kolik v průměru přispíváte na jednoho odcházejícího vojáka při rekvalifikaci?
- 16) Vyplácí AČR fixní cenu na kurzy všem vojákům bez rozdílu?
- 17) Děláte nějaké představení kurzů? Kde má možnost voják vidět nabídku kurzů?
- 18) Stává se často, že se voják na rekvalifikační kurz přihlásí a pak na něj nedochází?