

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vladimíra Freiwaldová

Příprava vojáků z povolání na druhou kariéru

Praha 2019

Vedoucí bakalářské/diplomové práce: RNDr. Žufan Jan, Ph.D., MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Vladimíra Freiwaldová

Preparation of professional soldiers for a next career

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor: RNDr. Žufan Jan, Ph.D., MBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Chci poděkovat RNDr. Janu Žufanovi, Ph.D., MBA za pomoc při zpracování této práce a za podnětné připomínky a návrhy. Současně děkuji svému muži za podporu, kterou mi poskytoval po celou dobu mého studia a nakonec všem kteří ve mně věří.

Anotace

Tématem této práce je analýza stávajícího stavu a rozbor podmínek, za kterých odchází vojáci z povolání z činné služby. Práce popisuje celou profesní dráhu vojáka z povolání, přes profesní přípravu a kariérové kurzy, až po rekvalifikaci. Část práce se věnuje válečným veteránům na trhu práce a speciálním programům, které jim mají pomoci začlenit se do civilního pracovního prostředí. V analytické části jsou zhodnocena data terénního šetření a v závěru práce jsou podrobně prezentována. Připojeno je doporučení, které vychází ze zhodnocení současného stavu a vyhodnocení zjištěných dat.

Klíčová slova

Armáda ČR, benefity, kariérové kurzy, odchodní náležitosti, profesní příprava, rekvalifikace, uplatnění na trhu práce, váleční veteráni

Annotation

The theme of this thesis is the analysis of the current situation and the conditions which accompany the departure to civil life of soldiers. This thesis describes the whole career path of a professional soldier, from his career formation and trainings up to his requalification. In one of its parts, this thesis deals with war veterans on the labour market and the special programs, destined to facilitate their transition in the civil professional environment. In its analytical part, this thesis evaluates the data of a pole research, which are analysed in detail the conclusion. The included recommendation is based on the analysis of the current situation and on the evaluations of the collected data.

Keywords

benefits, career preparation, career trainings, insertion in the labour market, retirement essentials, requalifications, The Czech Republic army, war veterans.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 LEGISLATIVA.....	11
1.1 Zákonná ustanovení a právní normy k rekvalifikaci vojáků pře zánikem lužebního poměru	12
2 VÝHODY SLUŽEBNÍHO POMĚRU	14
2.1 Benefity, motivační prvky služby v AČR	14
2.1.1 Poskytované možnosti.....	15
2.2 Výběr nových uchazečů	15
2.2.1 Zařízení zajišťující nábor uchazečů	16
2.3 Odchozí náležitosti	20
2.4 Odchozí náležitosti vojáka v armádě slovenské republiky.....	23
3 PROFESNÍ PŘÍPRAVA	26
3.1 Zařízení organizující kariérové kurzy	26
3.2 Právní a vnitřní předpisy, pomůcky pro realizaci profesní přípravy	28
3.3 Základní příprava	28
3.4 Kariérová příprava.....	29
3.5 Kariérové kurzy.....	29
3.5.1 Kariérové kurzy pro poddůstojníky	30
3.5.2 Kariérové kurzy pro důstojníky	32
3.5.3 Odborná příprava	34
3.5.4 Účelová příprava	34
3.5.5 Jazyková příprava	34
4 REKVALIFIKACE	36
4.1 Postup při zajišťování rekvalifikace v rezortu MO	36
4.2 Srovnání nabídek rekvalifikačních aktivit roku 2008 a 2018	41
4.3 Spolupráce s Úřadem práce	48
4.4 Podpora propuštěným vojákům z povolání	48
5 VÁLEČNÍ VETERÁNI NA TRHU PRÁCE.....	51
5.1 Realizace spolupráce	52
5.2 Programy pro válečné veterány.....	52

5.3	Benefity pro válečné veterány	55
5.3.1	Tematické sekce	57
6	PRŮZKUM POSTOJŮ VOJÁKŮ KE DRUHÉ KARIÉŘE.....	61
6.1	Cíl průzkumu	61
6.2	Metodika průzkumu.....	61
6.3	výsledky průzkumu.....	62
6.4	Odpovědi na položené otázky	72
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	76
	SEZNAM ZKRATEK	80
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	81
	SEZNAM PŘÍLOH.....	83

ÚVOD

Kariéra vojáka se nedá předvídat a často se vyvíjí v určitých periodách, které jsou složené z takzvaných kariérových cyklů. Proto vznikla tato práce, která je zaměřena na zmapování vojenské kariéry od náboru, přes profesní přípravu zahrnující kariérové kurzy, až po podmínky odchodu z činné služby do zálohy. V práci je provedeno srovnání současných výsluhových náležitostí vojáků armády ČR a vojáku armády Slovenské republiky a provedeno stručné hodnocení.

Větší část práce je věnována bývalým vojákům z povolání, kteří na základě splnění podmínek dle § 3 Zákona č. 170/2002 Sb., *o válečných veteránech* smí užívat status válečný veterán.¹ Smí užívat výhody při zařazení se do projektů, které byly vytvořeny na pomoc při začleňování válečných veteránů do civilního života. Tyto projekty jsou v uvedené práci popsány a zároveň jsou zkráceně předloženy vyhodnocení některých projektů, které v nedávné době proběhly. Zároveň jsou v práci uvedeny benefity, které jsou přehledně rozděleny na tematické celky, tak, jak jsou uvedeny na www stránce, která byla pro tuto nabídku benefitů vytvořena.

V první části je podrobně popsána legislativa upravující proces rekvalifikace vojáků z povolání před zánikem služebního poměru, což je hlavním zaměřením této práce. V další části je popsán průběh přijímání uchazečů o vstup do armády, v části věnované profesní přípravě je obsáhle popsána kariérová příprava včetně kariérových kurzů, jakožto zařízení, ve kterých jsou tyto kurzy zajišťovány. V současnosti, kdy je armáda plně profesionální, má stejné podmínky na trhu práce jako jiné společnosti, které při přijímání nových pracovníků musí vytvořit takové pracovní podmínky, ať už v podobě finančního ohodnocení, což je velký motivační prvek, jakožto i výhody v podobě bonusů které jsou pracovníkům poskytovány.

Čtvrtá část je věnována rekvalifikacím, a výčtem jednotlivých úkonů, které musí voják splnit, pokud se chce některého z nabízených kurzů zúčastnit. Je zde porovnání nabídky rekvalifikačních aktivit v letech 2008 a 2018 z důvodu zjištění typu zaměření a vývoje nabízených aktivit za dobu deseti let.

¹ Zákona č. 170/2002 Sb., *o válečných veteránech*

Praktická část začíná sběrem dat, formou dotazníkového šetření v několika nejmenovaných vojenských útvarech, kde jediná podmínka pro vyplnění byla, že dotazník vyplní pouze voják z povolání. Zjištěná data jsou vyhodnocena v analytické části, převedena do datové matice a současně jsou vytvořeny přehledné grafy. Jsou položeny dvě výzkumné otázky a v analytické části je snahou na tyto otázky odpovědět.

V dnešní době není běžné, aby se pro vojáka, který nastoupí do armády po ukončení střední školy, stala armáda celoživotní kariérou. Naopak se ukazuje, že při odchodu do zálohy jsou na vrcholu své profesní dráhy a chtějí se dále začlenit a uplatnit na civilním trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 LEGISLATIVA

Hlavním zákonem, kterým se řídí vojenská služba je Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje vznik, průběh, změny a zánik služebního poměru vojáků z povolání. Součástí zákona je také péče o vojáky, kde jsou vyjmenovány body co je ministerstvo povinno vojákům poskytnout např.: zajišťovat pro vojáky zdravotní služby, zřizovat, udržovat a zlepšovat sociální zařízení, nebo vytvářet podmínky pro soustavné vzdělávání a prohlubování kvalifikace vojáků v zájmu služby. Všechny jednotlivé body jsou uvedeny ve čtvrté části § 59 uvedeného zákona. V další části je zabezpečení vojáků z hlediska finančních náležitostí včetně služebních tarifů, různých příplatků, které náleží vojákovi za službu v zahraničí, vykonávající službu se zvýšenou odpovědností, nebo vyplácení služebního platu ve zvláštních případech jako je: zvláštní dovolená, studijní volno poskytnuté ke studiu při výkonu služby, preventivní rehabilitace, rekvalifikace, nebo náhradního volna za službu která byla konaná nad základní dobu služby z důvodu nepřetržitého vojenského výcviku nebo vojenského nasazení.²

Dalším důležitým vojenským předpisem je Rozkaz ministra obrany (dále jen RMO) č. 8/2010 Sb., zásady tvorby systemizovaných míst, podle kterého se řídí jednotný postup při tvorbě systemizovaných míst, které jsou vytvářeny pro vojáky z povolání, občanské zaměstnance a zaměstnance ve správním úřadu. Tento rozkaz vymezuje pojem systemizované místo: „*Systemizované místo je místo ve struktuře organizačního celku rezortu Ministerstva obrany definované názvem (služebním označením), popisem práce a personálními a materiálními požadavky.*“³ Dále Rozkaz stanovuje kvalifikační předpoklady, které jsou požadovány na dané systemizované místo a současně obsahuje rozdělení vojenských kariérových kurzů, včetně jazykové přípravy pro danou vojenskou hodnost. V příloze č. 1 k uvedenému Rozkazu jsou vyjmenovány základní

² Zákon 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* ve znění pozdějších předpisů.

³ RMO ČR č. 8/2010 Sb., *Zásady tvorby systemizovaných míst*

systemizovaná místa a k nim odpovídající vojenské kariérové kury a samozřejmě vojenské hodnosti.⁴

1.1 ZÁKONNÁ USTANOVENÍ A PRÁVNÍ NORMY K REKVALIFIKACI VOJÁKŮ PŘED ZÁNIKEM SLUŽEBNÍHO POMĚRU

V České republice jsou pro zaměstnanost občanů vytvořeny právní předpoklady především zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou MPSV ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Současně rekvalifikace je poskytována v souladu s vyhláškou MPSV ČR č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Realizace rekvalifikace je provázána s vyhláškou MŠMT ČR č. 176/2009 Sb., o akreditaci vzdělávacího programu a se zákonem č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Z jejich ustanovení vyplývá i možnost rekvalifikace zájemců o zaměstnání zabezpečované buď zaměstnavatelem, nebo péčí příslušných poboček Úřadu práce České republiky. Poskytovaná rekvalifikace je možná pouze v režimu uvedených právních norem.⁵

V podmínkách resortu Ministerstva obrany (dále jen MO) řeší rekvalifikaci vojáků z povolání zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* ve znění pozdějších předpisů. Ten vymezuje rekvalifikaci v § 64: „*Před zánikem služebního poměru lze umožnit vojákovi na žádost rekvalifikaci na náklady státu, trval-li služební poměr nejméně 5 let, a to s přihlédnutím k získané kvalifikaci.*“⁶

Realizace ustanovení § 64 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů, je dále upřesněná v RMO č. 9/2008, - zvláštnosti průběhu služby

⁴ RMO ČR č. 8/2010 Sb., Zásady tvorby systemizovaných míst

⁵ Agentura personalistiky AČR, Standartní operační postupy v personální práci, [cit. 2018-11-15] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr>

⁶ § 64, Zák. č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* ve znění pozdějších předpisů

vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci, ve znění pozdějších předpisů.⁷ Současně se řídí Normativním výnosem MO č. 41/2016 - Vzdělávací a výcvikové aktivity v rezortu MO. Výnos stanovuje postup při tvorbě vzdělávacích a výcvikových aktivit ke splnění kvalifikačních předpokladů, kvalifikačních podkladů a rekvalifikací vojáků z povolání. Upravuje také postup při plánování vzdělávacích a výcvikových aktivit v zahraničí.⁸ Poskytnutí rekvalifikace není obligatorním plněním a je vázána na splnění hmotně-právních podmínek. Umožňuje se výhradně na písemnou žádost vojáka z povolání se stanoviskem vedoucího organizačního celku (dále jen VOC) s maximální délkou do 3 měsíců a to formou krátkodobé rekvalifikace, která musí být ukončena nejpozději posledním dnem výkonu služby vojáka. Jelikož se jedná o veřejnou zakázku, je vše vázáno na výši vyčleněných rozpočtových prostředků, ekonomickou výhodnost a efektivitu kurzu.⁹

⁷ RMO č.9/2008, zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci, ve znění pozdějších předpisů

⁸ NV MO č. 41/2016, Vzdělávací a výcvikové aktivity v rezortu MO

⁹ Agentura personalistiky AČR, Standartní operační postupy v personální práci, [cit. 2018-11-15] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr>

2 VÝHODY SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Jelikož si zástupci státu uvědomují význam armády pro Českou republiku, jsou Ministerstvu obrany vyčleňovány ze státního rozpočtu nemalé částky. V roce 2019 by tak obrana měla mít k dispozici na výdaje 62 miliard korun, což by představovalo 1,19 procenta HDP.¹⁰ Z této částky jde velké procento jak na platové náležitosti vojáků, tak i materiální zabezpečení každého jednotlivce. Jelikož v dnešní době, kdy jsou informace díky internetovým zdrojům snadněji k dispozici, je pro zájemce o vstup do armády jednoduché zjistit, jaké výhody jim mohou plynout ze služebního poměru v Armádě ČR. Pro ty zájemce, kteří ve svém rozhodování upřednostňují sociální jistoty, finanční otázku, nebo možnost zvyšování své kvalifikace formou studia na vysoké škole, je vstup do armády správným rozhodnutím.

2.1 BENEFITY, MOTIVAČNÍ PRVKY SLUŽBY V AČR

Silnou motivační složkou pro zájemce o vstup do armády jsou benefity a sociální programy, které garantuje Zákon 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů a které jsou nabízeny v rámci rezortního sociálního programu.

- stabilizační příspěvek
- příspěvek na bydlení a náhrady při dojíždění do zaměstnání
- náborový příspěvek vojákům na pozicích s vysokou specializací (IT, lékaři a všechny vysokoškolské pozice) nebo odbornost, která je momentálně nedostatková¹¹
- náborový příspěvek pro nové vojáky Hradní stráže
- pravidelná a bezplatná zdravotní péče
- řádná dovolená v délce 37 kalendářních dnů (včetně 5 víkendů)
- bezplatné výstrojní náležitosti
- tělesná příprava jako součást pracovní doby

¹⁰ Rozpočet Ministerstva obrany ČR [online] [cit. 2019-01-06], <http://www.mocr.army.cz/finance-a-zakazky/resortni-rozpocet/>

¹¹ Krajská vojenská velitelství [online] [cit. 2019-01-05] <http://www.acr.army.cz/struktura/srps/kvv/krajska-vojenska-velitelstvi-118>

- náhrady při služebních cestách
- příspěvek z Fondu kulturních a sociálních potřeb
- výsluhové náležitosti při zániku služebního poměru
- výsluhový příspěvek (příspěvek za službu)¹²

2.1.1 POSKYTOVANÉ MOŽNOSTI

- možnost získání náborového příspěvku
- možnost studia v rámci zaměstnání
- možnost jazykové přípravy včetně kurzů v zahraničí
- možnost služby v zahraničí
- možnost čtrnáctidenní preventivní rehabilitace
- možnost vojenské výběrové rekreace¹³
- možnost využití benefitů určených nejen pro vojáky, vojenské policisty, ale i zaměstnance MO. Nabídka benefitů je k dispozici na internetových stránkách,¹⁴ kde je v současnosti připraveno 29 benefitů rozdělených do šesti tematických sekcí (sport a sportovní vybavení; cestování a volný čas; bydlení; rodina a finance; nákupy, e-shopy; auto, moto, cyklo).

2.2 VÝBĚR NOVÝCH UCHAZEČŮ

- Přímý nábor
- Nábor na vojenskou střední školu
- Nábor na vojenské vysoké školy
- Nábor do aktivních záloh¹⁵

¹² MAZALOVÁ, V. a spol, Geneze výsluhových náležitostí vojáků ČR: Vojenské rozhledy 2/2007, Praha: AVIS, 2007

¹³ ŘEDITELSTVÍ PERSONÁLNÍ PODPORY – MO ČR, Metodika pro zabezpečení úkolu doplňování ozbrojených sil ČR novým personálem. Praha: ŘePP, 2011.

¹⁴ Benefity pro vojáky [online] [cit. 2018-10-13]. Dostupné z WWW: <http://benefity-army.cz>

¹⁵ ŘEDITELSTVÍ PERSONÁLNÍ PODPORY – MO ČR, Metodika pro zabezpečení úkolu doplňování ozbrojených sil ČR novým personálem. Praha: ŘePP, 2011.

Základní pilíř armády tvoří příslušníci hodnostního sboru poddůstojníků, což jsou svobodníci, desátníci, četaři, rotní, rotmistři, nadrotmistři, praporčíci a nadpraporčíci. „Pokud armáda bude chtít zvýšit počty příslušníků sboru rotmistrů, musí specifikovat svoji nabídku tak, aby oslovila muže s úplným středním vzděláním, neboť potřeba sboru důstojníků a sboru praporčíků tuto část rekrutačního zdroje nevyčerpají, a bylo by možné využít ji pro výkon náročnějších funkcí v hodnostním sboru rotmistrů“¹⁶

2.2.1 ZAŘÍZENÍ ZAJIŠŤUJÍCÍ NÁBOR UCHAZEČŮ

Krajská vojenská velitelství (dále jen KVV) jsou vojenským správním úřadem vykonávajícím ve svém územním obvodu státní správu a současně plní úkoly obrany státu podle zvláštních právních předpisů, zejména zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon). Po zrušených územních vojenských správách převzala KVV úkoly v oblasti evidence občanů podléhajících odvodní povinnosti, dále evidenci mobilizačních záloh a mobilizačního doplňování Armády České republiky (dále jen AČR) a krizového řízení.¹⁷ Plánují a zabezpečují mobilizační přípravu a provádění mobilizace, a tuto problematiku projednávají s územními orgány státní správy a samosprávy. Administrativně zabezpečují procesy přijetí uchazečů do služebního poměru vojáka z povolání vydáním rozhodnutí ředitele krajského vojenského velitelství o schopnosti státního občana České republiky vykonávat vojenskou činnou službu.¹⁸

Všechna krajská vojenská velitelství jsou podřízena řediteli sekce plánování schopností MO a dohromady je jich v celé České republice 14, s tím, že v Praze jsou dvě. Jedno pro hlavní město a druhé pro Středočeský kraj. Jsou to:

- KVV- hl. město Praha
- KVV Praha Středočeský kraj
- KVV Karlovy Vary
- KVV Ústí nad Labem

¹⁶ HRUŠKA, M. a spol, Vojenský profesionál v měnícím se světě 21. století: 1. vydání, Ministerstvo obrany-AVIS, Praha 2007, s. 311, ISBN 978-80-7278-416-5, str. 78

¹⁷ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Česká republika a její profesionální armáda, AVIS, Praha, 2006, s. 160, ISBN 80-7278-312-2

¹⁸ Krajská vojenská velitelství [online] [cit. 2019-01-05]. Dostupné z WWW: <http://acr.army.cz/struktura/srps/kvv/krajska-vojenska-velitelstvi-118>.

- KVV Liberec
- KVV Pardubice
- KVV České Budějovice
- KVV Brno
- KVV Ostrava
- KVV Hradec Králové
- KVV Jihlava
- KVV Plzeň
- KVV Olomouc
- KVV Zlín

V roce 2017, bylo přijato do služebního poměru podle zákona č. 2201/1999 Sb., o vojácích z povolání celkem 2 174 vojáků, z nichž převážná část byla zařazena do hodnostního sboru čekatelů a jejich průměrný věk byl 25,7 roku (z toho u mužů 25,8 roků a u žen 24,9 roku). Při rozdělení všech vojáků z povolání (bez rozdílu pohlaví) do věkových skupin bylo zjištěno, že největší skupinou byla v roce 2017 ve věku 30 až 39 let a to 38,4% jak ukazuje tabulka č. 1.¹⁹

¹⁹ Agentura Personalistiky AČR, Statistická ročenka 2017, ISBN Neuvedeno

Tabulka 1 Počet vojáků z povolání, kterým vznikl služební poměr v roce 2017

Věkové skupiny	Hodnostní sbory					Celkem	% z celkového počtu
	Čekatelé	Mužstvo	Poddůstojníci	Praporčíci	Nižší důstojníci		
do 20-ti let	443					443	20,38
21-25	793		6			799	36,75
26-30	524	3	7	3		537	24,70
31-35	223	2	5	3	1	234	10,76
36-40	93	3	7	2	1	106	4,88
41-45	42		1	4		47	2,16
nad 45 let	7	1				8	0,37
Celkem	2125	9	26	12	2	2174	100,00
Průměrný věk	25,6	34,3	31,1	35,3	35,5	25,7	

Zdroj dat: Statistická ročenka 2017, Agentura personalistiky AČR

V tabulce č. 2 jsou počty nově přichozích vojáků rozděleny dle hodnostních sborů a po součástech dle podřízenosti. Největší počet vojáků z povolání bylo zařazeno do jednotek pozemních sil, které tvoří největší součást Armády České republiky. Podřízené útvary Velitelství pozemních sil jsou: 4. brn Žatec; 7. mb Hranice; 13. dp Jince; 14. plogp Pardubice; 15. žp Bechyně; 31. prchbo Liberec; 51. pPzEB Opava.

Dalších 22% vojáků z celkového počtu bylo zařazeno do Přímě podřízených vojenských útvarů a zařízení Ministerstva obrany. Počet útvarů a zařízení je proměnlivý, dlouhodobě se pohybuje okolo 60 organizačních prvků, v počtu systemizovaných míst je srovnatelný s počty pozemního vojska.

Tabulka 2 Přehled o počtu přírůstků vojáků z povolání po součástech rezortu v roce 2017

Podřízenost	Čekatelé ²⁰	Mužstvo	Poddůstojníci	Praporčíci	Nižší důstojníci	Celkem	%
MO				1		1	0,05
PPVÚZ MO ²¹	479	1	4	3		487	22,40
Pozemní síly	998	4	17	3	1	1023	47,06
Vzdušné síly	256	4	2	2	1	265	12,19
Výcvikové útvary a zařízení	258			1		260	11,96
VKPR a HS ²²	74					74	3,40
Vojenská policie	51		2	2		55	2,53
Příspěvková organizace	9					9	0,41
Celkový součet	2125	9	26	12	2	2174	100,00
% z celkového počtu	97,75	0,41	1,20	0,55	0,09	100,00	

Zdroj dat: Statistická ročenka 2017, Agentura personalistiky AČR

²⁰ Hodnostní sbor čekatelů – studenti prezenčního studia na vojenských školách a vojáci základní přípravy

²¹ Přímě podřízené vojenské útvary a zařízení Ministerstva obrany

²² Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž

2.3 ODCHOZÍ NÁLEŽITOSTI

V části osmé zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů jsou uvedeny výsluhové náležitosti, které jsou ze strany státu jako povinnost při zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru. „*Stát poskytuje s přihlédnutím k náročnosti služby vojáka, v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku, výsluhové náležitosti, kterými jsou výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné a úmrtné*“²³

Jednou s těchto náležitostí je výsluhový příspěvek, kdy voják, jehož služební poměr zanikl podle § 18 písm. a), h) a i) nebo podle § 19 odst. 1 písm. a), b), c), e), g) až l), n) a o), má nárok na výsluhový příspěvek, jestliže jeho služební poměr trval alespoň po dobu 15 let. Základní výše výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 5 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Tato výše se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 6,2 %, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2,5 % a za dvacátý sedmý a každý další ukončený rok služby o 1 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Výše výsluhového příspěvku může činit nejvíce 55 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Byl-li voják zařazen jako výkonný letec nebo konal službu zvláštní povahy nebo zvláštního stupně nebezpečnosti alespoň po dobu 5 let anebo konal službu v zahraničí za zvlášť nebezpečných podmínek podle § 120 odst. 3, může výše výsluhového příspěvku činit nejvíce 60 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu.²⁴ Další konkrétní podmínky nároku pro vyplácení, nebo nevyplácení výsluhového příspěvku jsou upraveny v § 134 - § 137.

Další výsluhovou náležitostí, která je vojákům, kteří končí služební poměr poskytována je odbytné. Podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku upravuje konkrétně § 138 a § 139 kde je uvedeno, že „*Voják, jehož služební poměr zanikl podle § 18 písm. a), h) a i) nebo podle § 19 odst. 1 písm. a), b), c), e), g) až l), n) a o), anebo voják, který si při splnění stanovených podmínek pro nárok na výsluhový příspěvek nezvolil nárok na jeho výplatu, má nárok na odbytné. Přiznáním odbytného zaniká nárok na výsluhový*

²³ § 131, Zák. č. 221/1999, Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ § 132, § 133, Zák. č. 221/1999, Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

*příspěvek. Doba trvání služebního poměru rozhodná pro nárok na odbytné činí 2 roky. Základní výše odbytného činí 2 průměrné měsíční hrubé služební platy. Za třetí a každý další ukončený rok trvání služebního poměru vojáka se odbytné zvyšuje o jeden průměrný měsíční hrubý služební plat. Za jedenáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odbytné zvyšuje o jednu polovinu průměrného měsíčního hrubého služebního platu, nejvýše však do jeho osmnáctinásobku.*²⁵

§ 140 zákona o vojácích z povolání řeší nárok na vyplácení odchodného za podmínek, že „*Voják, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a který místo vyplácení výsluhového příspěvku nezvolil nárok na výplatu odbytného, má při zániku služebního poměru nárok na odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého služebního platu, trval-li jeho služební poměr alespoň po dobu 15 let. Za šestnáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odchodné zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Bylo-li vojákovi při předcházejícím zániku služebního poměru vojáka nebo při skončení jiného služebního poměru vyplaceno odchodné nebo odbytné, vyplatí se při novém zániku služebního poměru odchodné snížené o částku odchodného nebo odbytného, které bylo vyplaceno při předcházejícím skončení služebního poměru. Nedojde-li takto k vzájemnému zúčtování dříve vyplaceného odchodného nebo odbytného na úkor nově náležejícího odchodného, odchodné nenáleží.*“²⁶

Z uvedeného vyplývá, že o výplatě výsluhového příspěvku, odchodného a odbytného se rozhoduje na základě žádosti vojáka a příspěvky přiznává a vyplácí příslušný orgán ministerstva. Vojákovi, který končí služební poměr a odchází do zálohy, je dána možnost volby, jakou výsluhovou náležitost bude chtít čerpat. Jestli si požádá o vyplácení jednorázového příspěvku ve formě odbytného, nebo zvolí výplatu odchodného, které nepodléhá dani a dále pobírá výsluhový příspěvek, který je vyplácen do dosažení důchodového věku a podléhá valorizaci v 50 % výši běžných důchodů. Ze zkušeností personalistů vyplývá, že vojáci, kteří mají při odchodu z činné služby

²⁵ § 139, § 139, Zák. č. 221/1999, Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ § 140, Zák. č. 221/1999, Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

odslouženo do 15 ti let, vždy volí odbytné, jelikož je to jediná náležitost, na kterou dosahují. Při odsloužení více let volí druhou variantu, a to vyplacení odchodného a dále pak měsíčně vyplácený výsluhový příspěvek.

Tabulka 3 Počet vojáků z povolání podle věkových skupin, kterým zanikl služební poměr v roce 2017

Věkové skupiny	Hodnostní sbory						Celkem	% z celkového počtu
	Čekatelé	Mužstvo	Poddůstojníci	Praporčíci	Nižší důstojníci	Vyšší důstojníci		
do 20-ti let	81	2					83	8,77
21-25	99	40	47	2	2		190	20,09
26-30	46	18	54	4	8		130	13,74
31-35	24	6	52	11	16	2	111	11,73
36-40	10	4	30	41	10	3	98	10,36
41-45	6	1	26	53	13	14	113	11,95
nad 46 let	1		23	70	29	98	221	23,36
Celkem	267	71	232	181	78	117	946	100
Průměrný věk	24,6	25,8	33,1	43,7	41,5	50,6	35,0	

Zdroj dat: Statistická ročenka 2017, Agentura personalistiky AČR

Ze Statistické ročenky roku 2017, která byla vytvořena na základě dat z Integrovaného subsystému o službě a personálu vyplývá, že v roce 2017 zanikl služební poměr 946 vojákům z povolání, jejichž průměrný věk byl u mužů 35,1 roku

a u žen 34 let. Vojáci nad 46 let tvořili největší procento všech odchozích do zálohy.²⁷ Ze zkušeností z USA vyplývá, že vojáci běžně odchází z armády do „důchodu“ po 20 letech služby. Je to většinou ve věku okolo 40 let, čímž jsou podobní svým kolegům ve Spojeném království, kteří ale mohou odejít ze služby nejdříve po 22 letech. Britským vojenským důchodcům může být klidně jen 37 let, ale mnozí z nich budou sloužit až do 55 let, jelikož pro většinu z nich, ve věku kolem 40 let je vojenský důchod nedostatečný a jsou závislí na svých dovednostech. U většiny lidí se tedy předpokládá, že budou pokračovat v další práci a druhé kariéře.²⁸

2.4 ODCHOZÍ NÁLEŽITOSTI VOJÁKA V ARMÁDĚ SLOVENSKÉ REPUBLIKY

Odchozí náležitosti pro vojáka armády Slovenské republiky upravuje Zákon č. 328/2002 Z.z., konkrétně jeho čtvrtá část „Výsluhové zabezpečenie“. Uvedený zákon je společný pro policisty a vojáky slovenské republiky.

Z výsluhového zabezpečení se poskytuje:

- Výsluhový příspěvek
- Odchodné
- Úmrtné
- Výsluhový důchod
- Invalidní výsluhový důchod
- Vdovský výsluhový důchod
- Vdovecký výsluhový důchod
- Sirotčí výsluhový důchod

²⁷ Agentura Personalistiky AČR, Statistická ročenka 2017, ISBN: Neuvedeno

²⁸ WALKER, David I., *Armed Forces & Society* 39(2) 284-304, The Author(s) 2012 Reprints and permission: sagepub.com/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/0095327X12437689 afs.sagepub.com

Pro srovnání jsou vybrány ty nárokové příspěvky, které jsou poskytnuty vojákům odcházejícím do zálohy při běžném ukončení služebního poměru jako propuštěním, nebo podle zvláštního předpisu.

„Výsluhový príspevok patrí odo dňa nasledujúceho po dni skončenia lužobného pomeru počas:

a) 1 roka, ak služobný pomer trval najmenej 10 rokov, ale menej ako 17 rokov a policajt a profesionálny vojak nesplnil podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa § 38,

b) 2 rokov, ak služobný pomer trval najmenej 17 rokov, ale menej ako 22 rokov a policajt a profesionálny vojak nesplnil podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa § 38,

c) 3 rokov, ak služobný pomer trval najmenej 22 rokov, ale menej ako 25 rokov a policajt a profesionálny vojak nesplnil podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa § 38.“²⁹

„§ 38 Výsluhový dôchodok –

(1) Policajt a profesionálny vojak, ktorému sa skončil služobný pomer, má nárok na výsluhový dôchodok, ak služobný pomer trval najmenej 25 rokov.

(2) Na výsluhový dôchodok má nárok aj policajt a profesionálny vojak, ktorému sa skončil služobný pomer, ak poberal invalidný výsluhový dôchodok a doba trvania služobného pomeru spolu s dobou poberania invalidného výsluhového dôchodku dosahuje najmenej 25 rokov. Pri výpočte takéhoto výsluhového dôchodku sa základ použitý na výpočet invalidného výsluhového dôchodku zvyšuje o rovnaké percentá, o aké by sa zvýšil invalidný výsluhový dôchodok do dňa priznania výsluhového dôchodku.“³⁰

Ze srovnání výsluhových náležitostí Zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

²⁹ § 31, Zák. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

³⁰ § 38, Zák. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ve znění pozdějších předpisů a výsluhového zabezpečení Zákona č. 328/2002 Z.z., o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyplívá, že voják AČR ve služebním poměru, má již po dvou letech nárok na odbytné, pokud se rozhodne odejít do zálohy, kdežto voják slovenské armády má při odchodu z činné služby nárok na výsluhový příspěvek nejdříve po deseti letech trvání služebního poměru. V dalších paragrafech obou zákonů je přesně rozepsáno, jak se vypočítávají jednotlivé nároky podle odsloužených let, upravují podmínky, kdy je vyplácení odchozích náležitostí kráceno, nebo pozastaveno, ale to není pro tuto práci rozhodující.

3 PROFESNÍ PŘÍPRAVA

Příprava směřující ke splnění kvalifikačních požadavků je realizována základní přípravou, kariérovou přípravou, odbornou přípravou zahrnující specializační a speciální přípravu. Tato příprava je zaměřena na získání kvalifikací potřebných pro výkon systemizovaného místa. Je to příprava, která je zaměřena na splnění kvalifikačních požadavků, předepsaných pro výkon funkcí na služebních místech.

Pro jednotlivé vojenské odbornosti stejného typu a charakteru je stanoveno vždy jedno ČVO shodné pro vojáky z povolání, poddůstojníky i mužstvo. ČVO je třímístné číslo, které od sebe odlišuje jednotlivé vojenské činnosti odpovídající názvům vojenských odborností vojáků AČR a je určeno pro jednotné použití v dokumentech při ustanovování do funkcí v míru, za branné povinnosti státu, v evidenci a statistice.³¹

Profesní příprava je realizována:

- pro naplnění základních kvalifikačních požadavků formou kariérové přípravy,
- pro naplnění odborných profesních požadavků formou odborné, specializační a speciální přípravy,
- pro naplnění zvláštních profesních požadavků formou účelové přípravy,
- pro naplnění jazykových požadavků formou jazyková přípravy.

3.1 ZAŘÍZENÍ ORGANIZUJÍCÍ KARIÉROVÉ KURZY

Velitelství výcviku – vojenská akademie (dále jen VeV-VA)

Je stěžejním rezortním vzdělávacím a výcvikovým zařízením MO ČR, které organizuje a provádí základní, kariérovou a odbornou přípravu dle plánu rozvoje osobností vojáků z povolání. V rámci účelové přípravy zabezpečuje přípravu jednotek a útvarů AČR do zahraničních misí. Dále řídí a organizuje základní přípravu rekrutů a zabezpečuje vojenskou přípravu studentů Univerzity obrany v rozsahu své působnosti.

³¹ STRÁNSKÝ, F., a kol. Slovník vojenského profesionála, MO ČR, Praha 1993, 268 s., ISBN 80-85469-58-8

Úkolem VeV-VA je zabezpečit profesní přípravu vojenských profesionálů v hodnostech nižších důstojníků, praporčíků, poddůstojníků a mužstva k výkonu systemizovaných míst. Dále zabezpečovat přípravu občanských zaměstnanců, aktivních záloh, osob mimo rezort MO, příslušníků členských států NATO a dalších zahraničních partnerů, předávat jim odborné vědomosti, profesní dovednosti a návyky, formovat postoje vojenských profesionálů na počátku i v průběhu jejich vojenské kariéry. Zajišťuje provoz a rozvoj výcvikových zařízení ve vojenských výcvikových prostorech AČR a simulačních a trenažerových technologií užívaných AČR, plánuje jejich využití a připravuje v nich podmínky pro výcvik jednotek AČR a sil NATO.

V souladu s Memorandem mezi Českou republikou a Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irsku zajišťuje součinnost a logistickou podporu při zabezpečování činnosti a výcviku prováděného Britským vojenským poradním a výcvikovým týmem v České republice (British Military Advisory and Training Team – dále jen „BMATT (CZ)“).³²

Univerzita obrany v Brně

Dalším vzdělávacím a výcvikovým zařízením je Univerzita obrany v Brně, kde jsou realizovány neakreditované nejvyšší rezortní vzdělávání formou kvalifikačních kurzů pro vyšší důstojníky. Je poskytováno vzdělání s důrazem na řešení problémů výstavby a použití vojsk na vojensko-strategické a operačně-taktické úrovni. Rovněž v rámci kariérových a specializačních kurzů připravuje specialisty chemického vojska a státní správy v problematice ochrany proti zbraním hromadného ničení.³³

³² Velitelství výcviku – Vojenská akademie [online] [cit. 2019-01-07]. <http://www.vyskov.acr/zakladni-informace/misto-uloha-vev-va>.

³³ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Česká republika a její profesionální armáda, AVIS, Praha, 2006, s. 160, ISBN 80-7278-312-2

3.2 PRÁVNÍ A VNITŘNÍ PŘEDPISY, POMŮCKY PRO REALIZACI PROFESNÍ PŘÍPRAVY

- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů
- RMO č. 9/2017 Věstníku Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér
- RMO č. 63/2015 Věstníku Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání
- RMO č. 64/2015 Věstníku Působnost služebních orgánů v personální práci
- RMO č. 9/2008 Věstníku Zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci
- RMO č. 102/2014 Věstníku Posuzování vzdělání potřebného ke splnění základního kvalifikačního požadavku
- RMO č. 108/2014 Věstníku Jazykové vzdělávání zaměstnanců v působnosti rezortu Ministerstva obrany
- N NGŠ AČR pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér v období od 1. srpna 2017 do 31. července 2018 na základě výsledků stanovení pořadí vojáků z povolání
- SOP v personální práci v mírových podmínkách ³⁴

3.3 ZÁKLADNÍ PŘÍPRAVA

Základní (počáteční) etapa přípravy vojáka v činné službě AČR je společná pro všechny obory, všechny odbornosti a všechny specializace. Předurčení na základní funkce u útvarů a zařízení rezortu MO (dále jen ReMO). Cílem základní přípravy je naučit rekruty základním právním a povinnostem vojáka, naučit je základním činnostem potřebným k přežití na bojišti a k boji, naučit je obsluze a střelbě z útočné pušky a pistole. Příprava učí vojáky vytvářet fyzické, psychické a morální předpoklady pro výkon služby vojáka z povolání se základními ustanoveními o bojové pohotovosti

³⁴ Agentura personalistiky AČR, Standartní operační postupy v personální práci, [cit. 2018-11-15] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr>

a činnosti vojáka po vyhlášení stupňů bojové pohotovosti. Dále se seznámí se základními ustanoveními zákonů a prováděcích předpisů, základními právy a povinnostmi vyplývajícími z BOZP s typickými znaky psychické zátěže ve vojenské činnosti. Další důležitá část v přípravě obsahuje seznámení se základními údaji o vojenských výbušninách, ženiijních zátarasech a minovém nebezpečí s problematikou etiky vojenského profesionála v každodenním životě a v krizových situacích s hlavními sociálně nežádoucími jevy, jejich příznaky a se způsobem boje proti nim s historií a novodobými tradicemi AČR. Nezbytností je samozřejmě pochopení organizační struktury AČR.

3.4 KARIÉROVÁ PŘÍPRAVA

Je organizována ke splnění základního kvalifikačního požadavku pro služební zařazení vojáka z povolání. Jedná se o přípravu s všeobecnou tematikou společnou pro všechny odbornosti a všechny příslušníky daného hodnostního sboru, nebo skupiny hodností. Kariérové kurzy jsou součástí rozvoje osobnosti vojáka z povolání jako příprava na velitelské a štábní funkce dle hodnostních sborů, ale účast v kurzu není závislá na systemizovaném místě.

3.5 KARIÉROVÉ KURZY

Výběr do kurzů provádí Odbor řízení kariér AP AČR na základě nominace ze strany personálních pracovníků jednotlivých útvarů, včetně stanovování náhradníků. Poté vydá Odbor vzdělávání AP AČR personální rozkaz nebo výnos, na základě kterého je voják zařazen do jednotlivého turnusu kariérového kurzu. Samotné vyslání do kurzu musí být na základě souhlasu ze strany vojáka s vysláním do kurzu a plněním kvalifikačního požadavku v daném termínu. Dále pak na základě souhlasu velitele vojenského útvaru, pod kterého voják patří, a také za podmínek, že splňuje vstupní podmínky pro nominaci do konkrétního kariérového kurzu, může tento nominovaný voják nastoupit. Kariérních kurzů se účastní jak vojáci, kteří již zastávají služební místo, ale nesplňují kvalifikační požadavky, tak i vojáci, u kterých je zámysl v následujícím roce karierní postup realizovat a kde je předepsán vyšší kvalifikační požadavek než doposud.

3.5.1 KARIÉROVÉ KURZY PRO PODDŮSTOJNÍKY

Tabulka 4 Kariérové kurzy poddůstojnického sboru

Úroveň	Druh kurzu	Hodnost při nástupu	Předpoklad vzdělání pro hodnosti	Rozhodná doba služby k nástupu do kurzu	Poskytovatel
1.	Poddůstojnický kurz	des.	čet., rtn.		VeV – VA
2.	Základní praporčický kurz	rtn.	rtn., nrtm., prap.		VeV – VA
3.	Vyšší praporčický kurz	prap.	nprap., št. prap		VeV-VA

Zdroj: <http://intranet.ispovy.acr/kk/listy.php>

Poddůstojnický - poddůstojníci všech oborů, odborností a specializací s vojenskou hodností desátník, s minimálně středním vzděláním a výučním listem, kteří byli vybráni ke jmenování do vojenské hodnosti četař, úspěšně absolvovali základní přípravu a splnili minimální praxi ve služebním poměru 2 roky, s výjimkou specialistů, kteří jsou po absolvování základní přípravy předurčení pro přímý vstup do praporčického sboru. Předurčení služební místo v hodnosti četař až rotný. Cílem kurzu je připravit vybrané poddůstojníky ve vojenské hodnosti desátník pro výkon služby ve služebním zařazení s vojenskou hodností četař až rotný pro práci nejnižších velitelů a instruktorů s primární odpovědností za vedení mužstva a poddůstojníků na základních funkcích, s důrazem na pochopení základní podstaty, významu a místa vojenské profese ve společnosti, historického vývoje vojenství, vedení lidí, vojenskou etiku a dosažení základních kompetencí pro přímé velení a řízení, včetně schopnosti převzít odpovědnost za své podřízené.

Základní praporčický - kurz je určen pro poddůstojníky s vojenskou hodností rotný, s úplným středoškolským vzděláním, kteří byli vybráni ke jmenování do vojenské hodnosti rotmistr. Vstupní podmínkou je úspěšné absolvování poddůstojnického kurzu

a stupeň jazykové znalosti AJ dle STANAG 6001 na úrovni minimálně SLP 1111. Podmínka úspěšného absolvování poddůstojnického kurzu pro vstup do praporčického kurzu platí i pro vojáky (specialisty), kteří vstupují do praporčického sboru přímo po absolvování základní přípravy.

Vyšší praporčický - pro praporčíky s vojenskou hodností praporčík, s úplným středoškolským vzděláním, kteří byli vybráni ke jmenování do vojenské hodnosti nadpraporčík. Předurčení pro výkon služby na služebních místech se stanovenou vojenskou hodností nadpraporčík a štábní praporčík pro práci vedoucích starších pracovníků štábů, vedoucích starších specialistů, vedoucích starších instruktorů-specialistů, vrchních praporčíků, hlavních instruktorů a vrchního praporčíka AČR. Cílem kurzu je prohloubení teoretických znalostí o vojenské profesi a rozvoje operačního myšlení vzdělaného, zkušeného profesionála a nejvyššího představitele praporčického sboru.

Hodnostní sbor poddůstojníků tvoří svobodníci, desátníci, četaři, rotní, rotmistři, nadrotní, praporčíci, nadpraporčíci a štábní praporčíci. Dle údajů ze statistické ročenky z r. 2017 tvoří poddůstojníci 69,2 % podíl na celkových počtech vojáků z povolání. Nižší důstojníci jsou zastoupeni 16,38 % a vyšší důstojníci 8,81 %. Hodnostní sbor generálů tvoří 0,12 % a zbylých 5,5 % tvoří hodnostní sbor čekatelů ze všech vojáků z povolání ke dni 10.1.2018.³⁵

³⁵ Agentura Personalistiky AČR, Statistická ročenka 2017, ISBN Neuvedeno

3.5.2 KARIÉROVÉ KURZY PRO DŮSTOJNÍKY

Tabulka 5 Kariérové kurzy důstojnického sboru

Úroveň	Druh kurzu	Hodnost při nástupu	Předpoklad vzdělání pro hodnosti	Minimální a opt. doba služby k nástupu do kurzu	Poskytovatel
1.	Základní důstojnický kurz	svob. až št. prap.	por., npor.		VeV – VA; UO SP 2014
2.	Kurz pro nižší důstojníky	npor.	kpt.	3/6	VeV – VA
3.	Kurz pro vyšší důstojníky	kpt.	mjr., pplk.	3/6	UO
4.	Kurz generálního štábu	pplk.	plk., brig. gen.	6	UO
5.	Kurz pro generály (GFOAC) ¹	plk., brig. gen.	brig. gen., genmjr.	-	Kurzy v zahraničí

Poznámka 1 - tzv. „Generals, Flag Officers and Ambassadors Course“

Zdroj: <http://intranet.ispovy.acr/kk/listy.php>

Základní důstojnický - absolventi základní přípravy všech oborů, odborností a specializací s ukončeným vysokoškolským vzděláním, kteří byli vybráni ke jmenování do vojenské hodnosti poručík. Předurčení velitel čety, zástupce velitele roty a příslušník štábu útvaru praporečního/ brigádního typu. Cílem kurzu je připravit budoucí důstojníky na výkon služby v důstojnickém sboru na služebním zařazení s vojenskou hodností poručík až nadporučík, pro práci nejnižších velitelů, štábních pracovníků a specialistů odpovídající vojenské hodnosti.

Kurz nižších důstojníků - důstojníci s vojenskou hodností nadporučík, kteří byli vybráni ke jmenování do hodnosti kapitán s úspěšně absolvovaným základním důstojnickým kurzem. Předurčení služební místo v hodnosti kapitán. Cílem kurzu je

přípravit nižšího důstojníka v hodnosti nadporučík na výkon služby na služebním zařazení s vojenskou hodností kapitán s primární odpovědností za velení a řízení podřízeným jednotkám na úrovni rota a pro zařazení na služební místa na štábu praporu a brigády (ekvivalent) a specialistů.

Kurz vyšších důstojníků – forma studia prezenční i kombinovaná, vstupní požadavky Anglický jazyk SLP³⁶ – 2222 dle STANAG 6001³⁷, Kurz je rozdělen na teoretickou a praktickou část, přičemž hlavním cílem je získání znalostí, dovedností a reálných způsobilostí využitelných v následné praxi při výkonu předpokládaných budoucích funkcí. Teorie je zaměřena zejména na rozšiřování znalostí důstojníků z oblastí vojenské strategie a operačního umění s důrazem na pochopení dějinných souvislostí a zkušeností z ozbrojených konfliktů. Dále pak pochopení problematiky bezpečnostní a obranné politiky, obranného plánování a porozumění systému velení a řízení Armády ČR, stejně jako funkcím jeho jednotlivých prvků. Stěžejní součástí kurzu KVD je cvičení krizového plánování v rámci Evropské unie, zaměřené na procvičení a praktické využití získaných kompetencí příslušníků kurzu v práci štábu, v rámci nasazení mezinárodního uskupení s účastí sil Armády ČR. V rámci skupinového cvičení tak nastává praktické uplatnění, procvičení a ověření dříve nabytých teoretických poznatků.³⁸

Kurz Generálního štábu – studium prezenční, vstupní požadavky Anglický jazyk SLP – 2222 dle STANAG 6001, o účastnících rozhoduje generálská rada. Kurzy jsou zaměřeny na strategické řízení, bezpečnostní a obrannou politiku, leadership a vojenské umění. V souladu s aktuálními požadavky AČR je v nově pojatých kurzech kladen větší důraz na aktivní účast studentů na procesu vzdělávání a také na změnu způsobu myšlení. Kariérové kurzy ke splnění kvalifikačních požadavků v rámci systemizace míst zabezpečuje Odbor profesní přípravy.

³⁶ Standardized Language Profile - rozmezí 0-5

³⁷ Standardizační dohoda, sloužící k účelům jazykového vzdělávání a měření úrovně jazykové způsobilosti v armádách členských zemí NATO

³⁸ Univerzita obrany [online] [cit. 2018-11-06]. Dostupné z WWW: http://www.unob.cz/cjv/Stranky/o_pracovisti.aspx

3.5.3 ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Zahrnuje specializační a speciální přípravu a je určena k získání vědomostí, dovedností a návyků, potřebných k výkonu služby na určitém služebním místě v rámci dané odbornosti v daném hodnostním sboru (např. všeobecná příprava dělostřelce, spojaře, chemika, apod.). Odborná příprava je realizována na základě funkce vojáka z povolání, člena aktivní zálohy, ale i občanského zaměstnance.

Specializační příprava slouží k získání vědomostí, dovedností a návyků, potřebných k výkonu služby na služebním místě v rámci dané specializace v daném hodnostním sboru (např. příprava k obsluze zbraňového systému).

Speciální příprava je zaměřena na získání vědomostí, dovedností a návyků, potřebných k výkonu služby na služebním místě bez ohledu na získanou specializaci nebo odbornost (např. bezpečnostní management, trhací práce pro nežející specializace, řidičská způsobilost, apod.). Speciální kurzy jsou rozděleny dle vojenské odbornosti například na odbornosti vzdušných sil, logistických, zdravotnických a hasičských odborností, bezpečnosti informací a kybernetické bezpečnosti, ženijních, pyrotechnických a potápěčských odborností, chemických odborností, spojovacích odborností, informací a OUI a jiné.

3.5.4 ÚČELOVÁ PŘÍPRAVA

Je organizována pro velitele a příslušníky štábů jednotek, které se připravují k účasti v zahraničních operacích a pro jednotlivce, kteří jsou vysíláni do pozorovatelských misí nebo do struktur NATO, EU a OSN.

3.5.5 JAZYKOVÁ PŘÍPRAVA

Je zaměřena na splnění jazykových kvalifikačních požadavků. Preferován je anglický jazyk a z ostatních cizích jazyků jsou nejčastěji vyučovány francouzština jako druhý oficiální jazyk NATO, dále němčina a ruština. Jazykovou přípravu zajišťuje Centrum jazykového vzdělávání na Univerzitě obrany Brno, řízené podle zákona o vysokých školách č. 111/1998 Sb., § 22, odst. 1, písm. c). V Centru jazykového vzdělávání je v rámci akreditovaných studijních programů vyučován anglický,

francouzský, německý a ruský jazyk v rámci tří stupňů akreditovaných vysokoškolských studijních programů. Dle požadavku MO ČR je prováděna výuka výše uvedených jazyků v rezortních jazykových kurzech a zajišťuje metodickou podporu jazykového vzdělávání v rezortu obrany. Dále fungují dislokovaná pracoviště centra jazykového vzdělávání v Brně, Praze, Choceradech, Vyškově, Olomouci a Hradci Králové.

Na těchto pracovištích jsou organizovány kurzy rezortní výuky pro personál MO všech jazykových úrovní a typu kurzů (základní, zdokonalovací, udržovací), včetně pretestací před vysláním do kurzů testem ALCPT³⁹. Vybraná pracoviště zajišťují tzv. terminologické kurzy, které připravují např. letecký personál v terminologii v anglickém jazyce zaměřené na vrtulník M 17 a JAS-39 Gripen. Dalším takovým kurzem zaměřeným na odbornou terminologii v anglickém jazyce je pro zdravotnický personál i nelékařský personál (zdravotničtí manažeři) vyjíždějící do misí a učí zdravotnickou a také vojenskou terminologii související se zabezpečením v podmínkách operace NATO.⁴⁰ „Cílem jazykové přípravy je dosažení komunikativní kompetence, která umožní vojenským profesionálům účast na mezinárodních cvičeních, v zahraničních misích či při působení v mnohonárodních štábech.“⁴¹

³⁹ American Language Course Placement Test

⁴⁰ Univerzita obrany [online] [cit. 2018-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.unob.cz/cjv/Stranky/testovani.aspx>

⁴¹ HRUŠKA, M., LANGEROVÁ, A. a spol, Vojenský profesionál v měnícím se světě 21. století: 1. vydání, Ministerstvo obrany-AVIS, Praha 2007, s. 311, ISBN 978-80-7278-416-5, str. 287

4 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace je označení pro získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu se 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. Je součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu.⁴² Cílem je odstranění bariér, které omezují uchazeče o zaměstnání ve vstupu na trh práce a jeho zvýšení šancí na trhu práce uspět.

4.1 POSTUP PŘI ZAJIŠŤOVÁNÍ REKVALIFIKACE V REZORTU MO

Rekvalifikaci lze poskytnout vojákovi z povolání, jehož služební poměr zaniká podle § 18 písm. a), b), c), d), g), h), nebo při propuštění ze služebního poměru podle § 19 písm. c), e), h), i), j), k), l), n), o) zákona č. 221/1999Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů. Zaniká-li vojákům z povolání služební poměr podle zde neuvedených důvodů, je potřeba rekvalifikace posuzována individuálně. Rekvalifikace vojáků z povolání poskytované civilními rekvalifikačními zařízeními a rezortními vzdělávacími zařízeními se organizují formou krátkodobých rekvalifikačních kurzů.⁴³

Voják z povolání, kterému zanikne služební poměr, může při splnění stanovených podmínek předložit žádost o rekvalifikaci. Tuto žádost podává bezprostředně po vydání Výnosu o zániku jeho služebního poměru, nebo vydání pravomocného Rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Žádost o rekvalifikaci si nepodává voják, který je propuštěn ze služebního poměru z důvodu dosažení důchodového věku. Žádost se předkládá VOC, což může být velitel útvaru, náčelník sekce, nebo ředitel součásti k posouzení, který svým podpisem nejen schvaluje žádost o rekvalifikaci jako takovou,

⁴² WIKIPEDIE [online] <https://cs.wikipedia.org>

⁴³ Agentura personalistiky AČR, Standartní operační postupy v personální práci, [cit. 2018-11-15] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr>

ale i požadovaný termín a délku rekvalifikace. V případě souhlasného stanoviska se žádost předkládá řediteli AP AČR, který je služebním orgánem s personální působností pro poskytnutí rekvalifikace vojákům a je společný pro všechny součásti MO ČR, na základě odborného posouzení potřeby rekvalifikace tuto buď schválí, nebo zamítne. Součástí žádosti mohou být i příslušné požadované doklady, jako je dosažené vzdělání, odborná způsobilost, nebo zdravotní způsobilost dle pokynů dodavatele kurzu. Pokud ředitel AP AČR MO rekvalifikaci schválí, vyrozumí vojáka z povolání i VOC, který vysílá vojáka na služební cestu k absolvování rekvalifikace. Z procesních důvodů je nutné zaslat žádost AP AČR MO min. 60 kalendářních dnů před zahájením požadované rekvalifikace. Voják, který je vyslán do rekvalifikačního kurzu, je po dobu jeho trvání na služební cestě se všemi náležitostmi, ať už se jedná o služební cestu v místě výkonu služby, nebo v místě trvalého bydliště, samozřejmě s rozdílnými nároky na plnění. Jelikož je rekvalifikace veřejnou zakázkou, a tudíž je hospodařeno se státním rozpočtem, musí být ihned řešena jakákoliv změna, která se týká například změny termínu rekvalifikace, obsahu rekvalifikace, nebo nenastoupení rekvalifikace. Takové změny hlásí příslušný VOC řediteli AP AČR.

Agentura personalistiky AČR zveřejňuje úplnou nabídku rekvalifikačních kurzů na příslušný rok, dobu jejich trvání a vstupní požadavky v informačním servisu Rekvalifikace na intranetovém Štábním informačním systému, který je dostupný VZP dle služebního zařazení, dále na portálech MO: Štábní informační servis (dále jen ŠIS) MO, Integrovaný subsystém o službě a personálu (dále jen ISSP), Interní komunikační portál (dále jen IKP) a v periodickém bulletinu Informační servis – REKVALIFIKACE. Rekvalifikační kurzy jsou zhruba rozděleny do oborových zaměření, jako je například příprava na podnikání, profesní příprava pro ekonomické obory, rozšíření kvalifikace, nebo profesní kvalifikace technických oborů nebo služeb. Zájemce o rekvalifikační kurz si může z nabídky vybrat kurz, díky kterému získá novou kvalifikaci, nebo se rozhodne pro absolvování kurzu, který mu poskytne aktuální znalosti a získá dovednosti v jeho původní profesi. Rezortní vzdělávací zařízení, které získá oprávnění k poskytnutí rekvalifikačního kurzu, tuto skutečnost neprodleně oznámí AP AČR, která ho zařadí do nabídky na následující rok.

Zájemci o rekvalifikaci, kterým profesní zaměření či podmínky nabízených kurzů nevyhovují, si mohou vybrat rekvalifikaci u rekvalifikačních zařízení, kterým bylo MŠMT ČR vydáno „Rozhodnutí o akreditaci“ – tj. pověření k provádění rekvalifikace pro vymezenou pracovní činnost podle vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností – ve smyslu zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, a vyhlášky č. 176/2009 sb., o akreditaci vzdělávacího programu, nebo ve škole v rámci oboru vzdělávání, kterým má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoké škole s akreditovaným studijním programem, případně ve vzdělávacích zařízeních, která mají vzdělávací programy pro výkon pracovních činností podle zvláštního právního předpisu (např. ČSN, ČSN-EN, Technická pravidla apod.). realizace rekvalifikace musí proběhnout v souladu se zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Z toho vyplývá, že lze poskytovat i profesní kvalifikace uvedené v Národní soustavě kvalifikací, které se realizují ve vazbě na vydané oprávnění autorizované osobě. Zařazování zájemců do rekvalifikace mimo nabídku rekvalifikačních aktivit je možné na základě přílohy „Informovaného souhlasu rekvalifikačního zařízení“ na požadovaný obor. Poskytnutí takové rekvalifikace je řešeno i z hlediska ekonomické výhodnosti při poskytnutí požadovaného oboru rekvalifikace. Úlohou personálních pracovníků jednotlivých vojenských útvarů by měla být jednak pomoc při vyřizování žádostí o rekvalifikace, tak i osobní angažovanost při výběru možností rekvalifikace podle získané kvalifikace. Konkrétní realizace všech rekvalifikačních aktivit je vázáno na výši přidělených finančních prostředků v rezortu MO na rekvalifikace na kalendářní rok.

Nabídka resortních zařízení je ekonomicky a organizačně výhodná, ale je velmi malá a ze stran zájemců často opomíjená. Mimoresortní zařízení poskytují větší a rozmanitější nabídku, ale vše je nutné řešit cestou veřejných zakázek, kde jsou pevně stanoveny termíny, nelze je řešit operativně, a hlavně vše záleží na přidělených finančních prostředcích určených na rekvalifikační aktivity.

Z výše uvedeného vyplývá, že rekvalifikace může z hlediska poskytovatelů proběhnout trojím způsobem:

1. Resortní akreditované zařízení
2. Mimoresortní akreditované zařízení, školské zařízení - akreditované obory

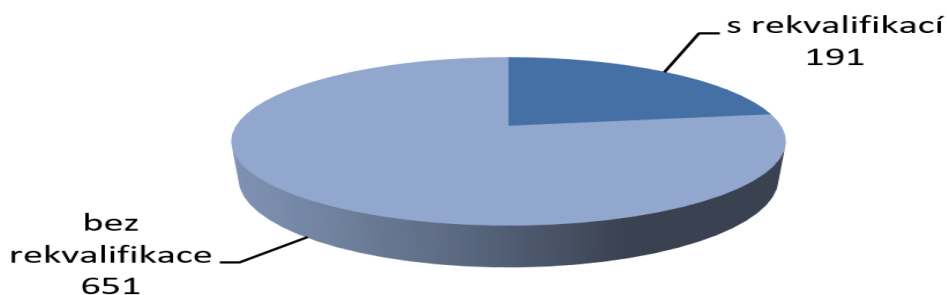
3. Bezpečnostní a požární ochrana: komise, která na základě vyhlášek a nařízení prověří připravenost a umožní složení příslušné zkoušky podle zvláštních právních předpisů.

Taktéž může být zájemce připraven na zkoušku státního úředníka, ale armáda samotnou zkoušku provést nemůže, na tu jej může vyslat pouze nový zaměstnavatel.

V roce 2016 ukončilo služební poměr celkem 842 vojáků z povolání. Následující dva grafy znázorňují, kolik vojáků z povolání využilo některého rekvalifikačního programu a jakého zaměření. Uvedené údaje poskytla Agentura personalistiky AČR.

Z uvedených grafů níže vyplývá, že pouze 23 % z celkového počtu odcházejících vojáků mělo zájem rekvalifikační kurz absolvovat, a to nejčastěji pro dělnické a technické povolání, celých 55%.⁴⁴ Údaje v Tabulce 6 vychází z údajů o propuštěných vojácích z povolání v roce 2017 a to v celkovém počtu 946. Z tabulky vyplývá, že pouze 273 vojáků si podalo žádost o účast na rekvalifikačních aktivitách nabízených v roce 2017 a z toho realizovaných byli pouze 2/3 všech žádostí. Rekvalifikaci před zánikem služebního poměru nevyužilo 764 vojáků z povolání.⁴⁵

Graf 1: Využití rekvalifikačního programu u vojáků se zánikem služebního poměru v roce 2016

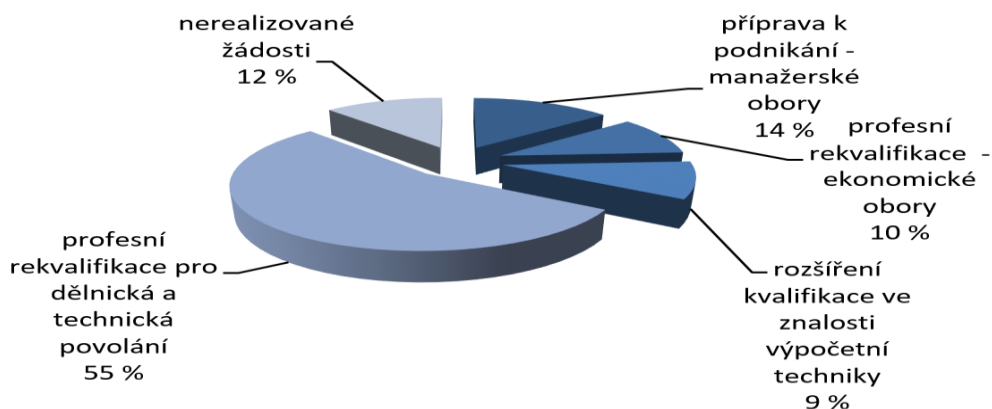


Zdroj: Agentura personalistiky AČR

⁴⁴ BEDNÁŘ, Z. and BINKOVÁ, K. Outplacement v podmínkách rezortu obrany. *Vojenské rozhledy*. 2017, 26 (1), pp 22-39. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). k dispozici na: www.vojenskerozhledy.cz

⁴⁵ Agentura personalistiky AČR, Statistická ročenka 2017, ISBN: Neuvedeno

Graf 2: Struktura vyžádaných rekvalifikací v roce 2016



Zdroj: Agentura personalistiky AČR

Tabulka 6 Přehled o rekvalifikacích vojáků z povolání před zánikem služebního poměru v roce 2017

Rekvalifikace:	Počet:
Příprava k podnikání – manažerské obory	34
Profesní rekvalifikace (ekonomické obory)	16
Rozšíření kvalifikace ve znalosti výpočetní techniky	11
Profesní rekvalifikace pro dělnická a technická povolání	121
Celkem realizováno žádostí	182
Nerealizováno (storno z důvodu změny termínu zániku služebního poměru, neposkytnuto z procesních důvodů apod.)	68
Rekvalifikace bude poskytnuta v následujícím roce	23
Celkem nerealizovaných žádostí	91
Celkem předloženo žádostí o umožnění rekvalifikace	273

Zdroj dat: Statistická ročenka 2017, Agentura personalistiky AČR

Kristýna Binková ve své práci „Rekvalifikace vojáků z povolání“ shrnuje výzkumy v oblasti výzkumu rekvalifikací poskytovaných MO, které byly provedeny v letech 1991 a 1993 pracovníky vojenského ústavu sociálních výzkumů a jejich účastníky byli bývalý vojáci z povolání. Z uvedených dvou výzkumů vyplynulo, že rekvalifikací využívali převážně vojáci starší 40 let a vojáci s vysokoškolským vzděláním. Dalším výzkumem, který je uváděn, je z roku 2016 kdy v rámci kvalifikační práce na Univerzitě Palackého v Olomouci provedla Markéta Beran-Gecová na vzorku 153 válečných veteránů, kteří byli účastníky projektu Začleňování válečných veteránů do civilního života s důrazem na uplatnění na trhu práce. V uvedeném výzkumu nadpoloviční většina respondentů uváděla jako nejčastější důvod zapojení do projektu zvýšení šance na trhu práce a největší podíl na jejich zaměstnatelnosti přitom měly právě rekvalifikační kurzy.⁴⁶ Další výzkum, který byl proveden Viktorem Mecou na vzorku 155 válečných veteránů, byl v této oblasti dosud nejrozsáhlejší a publikován byl v roce 2011. V tomto výzkumu respondenti uváděli důvody neúčasti na rekvalifikačních kurzech malou informovaností o odchozích náležitostech kromě náležitostí finančních, nedáním souhlasu nadřazeným k absolvováním kurzu, omezeným výběrem z nabídky a neumožnění vybrat si jiný kurz mimo nabídku MO.⁴⁷

Nutno říci, že uvedené výzkumy z let 2011 a 2016 byly provedeny na vzorku bývalých vojáků z řad válečných veteránů, kteří mají přiznán status válečného veterána se všemi nároky, které jim z toho plynou.

4.2 SROVNÁNÍ NABÍDEK REKVALIFIKAČNÍCH AKTIVIT ROKU 2008 A 2018

Základní nabídku rekvalifikačních aktivit Ředitelství personální podpory na rok 2008, které svým zaměřením spolu souvisí, bychom mohli rozdělit do několika skupin.

⁴⁶ BINKOVÁ, K. Rekvalifikace vojáků z povolání. *Vojenské rozhledy*. 2018, 27 (4), 105-119. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 [online]. Dostupné z: www.vojenskerozhledy.cz.

⁴⁷ MECA, V., Analýza hlavních problémů novodobých válečných veteránů mimo činnou službu s důrazem na uplatnění na trhu práce, *Vojenské rozhledy*, 2011

Za prvé je to nabídka rekvalifikačních aktivit, které může účastník kurzu využít při zakládání vlastního podnikání, nebo pokud se bude chtít ucházet o místo na manažerských postech výrobních či obchodních společností nebo institucí: Řízení malého a středního podniku, Základy podnikání, Řízení společnosti, včetně administrativy a komunikace, Manažer logistiky, Daňová evidence, Mzdové účetnictví, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Účetnictví. Účastníci kurzů získají potřebnou orientaci v oblasti ekonomické a právní a osvojí si základní dovednosti z oblasti zakládání a řízení firmy.

Další skupinou jsou rekvalifikační aktivity zaměřené na zvládnutí práce na osobním počítači, prohloubení svých znalostí s ovládnutím PC, tak i tvorba www stránek: Obsluha osobního počítače, Obsluha osobního počítače European Certification of Digital Literacy⁴⁸ (dále jen ECDL) Start, Obsluha osobního počítače ECDL, Správce počítačové sítě, Obsluha osobního počítače – správce firemního webu, Obsluha osobního počítače – tvorba www stránek.

Třetí skupinou jsou rekvalifikace spojené se službami: Hostinská činnost, Kuchařské práce, cukrářské práce, pekařské práce, řeznické práce, Kosmetické, holičské a kadeřnické práce, prodavačské práce, Masér pro sportovní a rekondiční masáže.

Čtvrtou skupinou jsou rekvalifikace určené zájemcům, kteří chtějí pracovat ve firmách které provozují sklady, nebo firmy zaměřené na zásobování: Skladník, Skladník – manipulátor, Řidič motorových manipulačních vozíků.

Samostatným oddílem jsou nabídky: Lektorské minimum, Obchodní zástupce. Školení a přezkoušení podle vyhlášky ČUBP – vyhl.50/1978 Sb., Ekolog, Odborná způsobilost k výkonu funkce požárního technika, Bezpečnostní technik, Bezpečnostní a pořádková služba, Svařování elektrickým obloukem, plamenem, v ochranném plynu tavící se elektrodou, Pracovník v sociálních službách se zaměřením na seniory.⁴⁹

⁴⁸ mezinárodní certifikační koncept zabývající se testováním počítačové gramotnosti

⁴⁹ Informační servis Rekvalifikace 2008, Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

Základní charakteristika nabízených rekvalifikačních aktivit Agentury personalistiky AČR na rok 2018

1. Asistent-ka – sekretář-ka (administrativní pracovník) – zmíněná rekvalifikace připraví účastníky na vyřizování běžné agendy, obsluhu kancelářské techniky, zásady pořizování záznamů z porad a jednání a mnoho dalších věcí spojených s prací asistentky. Rekvalifikace je prováděna k získání profesní kvalifikace podle zákona č.179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Je zakončena kvalifikační zkouškou a dosažená kvalifikace odpovídá dle Národní soustava povolání (dále jen NSP) kvalifikační úrovni 4.
2. Čtení a kreslení technické dokumentace – rekvalifikace je určena zájemcům o zvládnutí tvorby technické dokumentace pomocí programu AutoCAD⁵⁰, účastníci se naučí vytvářet 2D modely součástí a sestav. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
3. Daňový specialista – účastník který zvládne tuto rekvalifikaci se bude orientovat v daňovém systému ČR, bude připraven k plnění daňových a odvodových povinností, bude schopen provést účetní uzávěrku a také se bude orientovat v platných daňových předpisech. Zmíněná rekvalifikace je zaměřena především na podnikatelskou sféru a dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 7.
4. Manažer – Management – v rámci rekvalifikačního programu se účastníci seznámí s prací v malé firmě, naučí se, jak zvládnout některé manažerské dovednosti jako je třeba plánování, organizování, vedení, koordinace úkolů a kontrola. Budou seznámeni s orientací v právních otázkách týkajících se obchodních jednání a plánování podnikatelských aktivit. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 6.
5. Manipulace se zbožím a materiálem (skladník) – tento rekvalifikační program zahrnuje zejména odbornou přípravu pro práci ve skladech a zásobování. Účastníci budou seznámeni s technologií skladování a administrativou spojenou

⁵⁰ AutoCAD je software pro 2D a 3D projektování a konstruování, vyvinutý firmou Autodesk.

se skladovými technologiemi. Rekvalifikace je prováděna k získání profesní kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.

6. Obsluha manipulačních elektro/moto vozíků – pro účast v tomto rekvalifikačním programu je nezbytností vlastnit řidičské oprávnění minimálně skupiny „B“ a zdravotní způsobilost k vykonání tohoto kurzu, kterou předkládá účastník před nástupem do zmíněného kurzu. Uvedená rekvalifikace slouží k získání nového průkazu řidiče manipulačních motorových vozíků (plošinových, nízkozdvihných, vysokozdvihných – volantových do 5 tun). Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.
7. Obsluha osobního počítače podle konceptu ECDL pro začátečníky – rekvalifikace je určena těm, kteří již mají základní zkušenosti s obsluhou osobního počítače a výpočetní techniky. Pro úspěšné absolvování testu je nutné zvládnout test ze čtyř vybraných modulů ECDL konceptu a absolvent získá certifikát ECDL START. Účastníci rekvalifikace si hradí poplatky spojené s vydáním ECDL Indexu, s ECDL testem a vydáním osvědčení ECDL.
8. Obsluha osobního počítače podle konceptu ECDL pro pokročilé – posluchači musí úspěšně zvládnout test ze všech sedmi modulů, čímž absolvent získá mezinárodní certifikát ECDL v úplném rozsahu. Opět jsou veškeré poplatky spojené s vydáním osvědčení ECDL hrazené účastníky rekvalifikace.
9. Odborná způsobilost v elektrotechnice podle vyhlášky ČUBP – č.50/1978 Sb.⁵¹ – nezbytností pro účast v tomto rekvalifikačním programu je předložení dokladu o dosaženém vzdělání v elektro oboru a potvrzení o praxi.
10. Obsluha stavebních strojů/zdvihacích zařízení – nezbytnou podmínkou pro účast v programu je řidičský průkaz skupiny „C“, praxe na požadovaném stroji v požadovaném rozsahu motohodin a zdravotní způsobilost. Absolvent rekvalifikace získá strojnický průkaz, který vystavuje Ministerstvo průmyslu a obchodu a je platný na celém území ČR. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.

⁵¹ Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce o odborné způsobilosti v elektrotechnice

11. Příprava ke zkoušce z odborné způsobilosti na úseku požární ochrany dle zák. č. 133/1985 Sb. – cílem rekvalifikace je teoreticky připravit účastníky k vykonání odborné zkoušky před komisí Ministerstva vnitra. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
12. Příprava ke zkoušce z odborné způsobilosti pro úkoly v prevenci rizik v oblasti BOZP podle zák. č. 309/2006 Sb. – absolvování rekvalifikace je přípravou ke složení zkoušky z odborné způsobilosti dle § 9 zákona č. 309/2006 Sb. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
13. Personalista/ personalistika – v rekvalifikačním programu se účastník naučí ovládat teoretické a administrativní dovednosti. Bude umět zpracovat podklady pro výpočet mezd, jako i znát podmínky pro zaměstnání cizinců. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
14. Počítačové kreslení a projektování počítačem podporované kreslení (dále jen CAD) - rekvalifikace je určena začínajícím uživatelům počítačového navrhování bez předchozích zkušeností s používáním CAD aplikací a obecných znalostí technického kreslení.
15. Pracovník v sociálních službách – program je určen pro profese pečovatelů v zařízeních sociálních služeb, domovech pro seniory, v domovech s pečovatelskou službou a pro práci terénního pracovníka.
16. – 17. Řidič nákladní dopravy – rozšíření řidičského průkazu ze skupiny B na skupinu „C“ nebo rozšíření řidičského průkazu ze skupiny C na skupinu „C+E“ – podmínkou pro účast v kurzu je řidičský průkaz skupiny B případně C a zdravotní způsobilost.
18. Řidič vozidla dopravy nemocných a raněných – absolvent získá odbornou způsobilost k výkonu povolání ve zdravotnických zařízeních (zdravotnické dopravní službě). Podmínkou je řidičský průkaz min. skupiny B. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.
19. Řidič vozidla zdravotnické záchranné služby – rekvalifikace připravuje na pracovní pozici řidič vozidla zdravotnické záchranné služby. Nutnou podmínkou je řidičský průkaz min. skupiny B. úspěšným absolventům je umožněno přímé zaměstnání v oboru. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.

20. Strážník obecné a městské policie – program je zaměřen k získání osvědčení odborné způsobilosti strážníka. Součástí školení je i praktický výcvik sebeobrany v požadovaném rozsahu. V rámci rekvalifikace je možno vykonat zkoušku k získání dokladu o odborné způsobilosti k držení a nošení zbraně. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
21. Strážný – rekvalifikace je určena pro zájemce s ukončeným základním vzděláním, nebo vyšším a klade si za cíl připravit absolventa na zkoušky odborné způsobilosti k získání profesní kvalifikace osoby vykonávající činnost ostraha majetku (strážný). Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 2.
22. Provedení samostatné zkoušky ověřující dosažení konkrétní profesní kvalifikaci, prováděnou před autorizovanou fyzickou nebo právnickou osobou – podmínkou je ukončené střední vzdělání, odborná způsobilost pro provedení zkoušky profesní kvalifikace a doklad o praxi. Zkoušky profesní kvalifikace provádí autorizované fyzické nebo právnické osoby.
23. Sportovní masér – rekondiční a sportovní masér (mimo oblast zdravotnictví) – účastníci získají znalosti a dovednosti v oboru rekondiční a sportovní masér – regenerační pracovník. Zkouška je prováděna před autorizovanou fyzickou nebo právnickou osobou. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 4.
24. Tvorba www stránek – po absolvování rekvalifikace je absolvent schopen vytvářet jednoduché www stránky, dokáže zpracovat a připravit návrh obsahu a struktury webu, nebo grafické návrhy www stránek. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 6.
25. Účetnictví s využitím výpočetní techniky – účastníci si osvojí teoretické znalosti a praktické dovednosti v činnosti účetní a účetnictví.
26. Základy podnikání – rekvalifikace je přípravou na vlastní podnikání. Posluchači získají potřebnou orientaci v oblasti ekonomické a právní a osvojí si základní dovednosti z oblasti zakládání a řízení firmy, marketingu a účetnictví. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 6.
27. – 31. Rekvalifikační kurzy svařování dle ČSN 05 705 - tyto jednotlivé kurzy jsou základní a jsou zaměřeny na svařování nelegovaných ocelí obalenou

elektrodou. Na obloukové svařování nelegovaných ocelí tavící se elektrodou v aktivním plynu, korozivzdorných austenitických ocelí netavící se elektrodou v inertním plynu a svařování kyslíko-acetylenovým plamenem vše dle ČSN 05 705. Nutnou podmínkou pro absolvování kurzu je lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti ke svářečským pracím. Dosažená kvalifikace odpovídá dle NSP kvalifikační úrovni 3.⁵²

*„NSP - Národní soustava povolání je otevřená, veřejně dostupná databáze povolání vyskytujících se na českém trhu práce, spravovaná a garantovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Národní soustava povolání vzniká od roku 2007. Tvorba a aktualizace dat Národní soustavy povolání je zajišťována (od roku 2007) prostřednictvím zástupců zaměstnavatelů a odborníků z trhu práce. V návaznosti **zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**, obsahuje Národní soustava povolání ve svém základním vymezení:*

- 1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem*
- 2. stručný popis povolání*
- 3. pracovní činnosti v povolání*
- 4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní*
- 5. další údaje související s povoláním*

Kvalifikační úroveň je základní třídící kategorie jednotek práce v NSP odráží náročnost požadavků kladených na vykonavatele jednotek práce“⁵³.

Nabídka rekvalifikačních aktivit z roku 2008 byla v práci uvedena z důvodu srovnání nabídky s rokem 2018 a zjištěním směru, vývoje za 10 let a případné reakci na požadavky na trhu práce, při změnách v měnících se technologiích a automatizaci ve výrobě. Tak jako v roce 2018 byly i v roce 2008 nabízeny rekvalifikační aktivity v oblasti ekonomické, právní se základy podnikání, které mají pomoci při zakládání vlastního soukromého podnikání. Naopak se upustilo od nabídky rekvalifikací na obory spojené se službami, jako je například hostinská činnost, kadeřnické, cukrářské nebo pekařské práce. Jistý posun a reagování na trh práce je spatřován v nabídce rozšířené o profese, které jsou využitelné ve stále se rozšiřujících logistických centrech, kde bude zvýšený zájem o pracovníky na pozicích manipulace se zbožím a materiálem, obsluha

⁵² Informační servis Rekvalifikace 2018, Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

⁵³ Národní soustava povolání [online] [2018-12-28], Dostupné z WWW: <https://nsp.cz/napoveda/slovník>

manipulačních elektro/moto vozíků, obsluha stavebních strojů/ zdvihacích zařízení a v neposlední řadě o řidiče nákladní dopravy a strážné. Vojáci odcházející do zálohy z manažerských postů, mohou využít rekvalifikace na obor manažer, kde budou seznámeni s chodem a organizací práce v civilní firmě, kde pak mohou uplatnit nabitě zkušenosti s vedením lidí, plánováním a strategií. Dá se předpokládat, že voják, odcházející do zálohy s hodností plukovníka, bude na trhu práce hůře zaměstnatelný ať už z důvodu vyšších nároků na výši svého platu, tak i přijmutí faktu, že nebude zařazen na vedoucím místě.

4.3 SPOLUPRÁCE S ÚŘADEM PRÁCE

Na základě podepsaného memoranda z dubna roku 2017 se úřad práce zavázal provádět ve spolupráci s pracovníkem personálního oddělení poradenství týkající se odchodu vojáků z povolání do zálohy přímo v prostorech jednotlivých útvarů. Úřad práce nabízí možnost zaregistrovat vojáka, který je ještě ve služebním poměru na úřad práce. Se zájemcem je proveden profesně-poradenský pohovor, na jehož základě je možné předjednat a poté umožnit schválení cílené rekvalifikace již přes úřad práce.

4.4 PODPORA PROPUŠTĚNÝM VOJÁKŮM Z POVOLÁNÍ

Proces „Podpora propuštěným VZP“ je založen na dohodách, které byly podepsány mezi MO zastoupeným ředitelem AP ČR a zástupci státních podniků, vůči nimž Ministerstvo obrany vystupuje jako zakladatel. Jedná se o vzájemnou spolupráci při zajišťování možnosti rekvalifikace a zprostředkování pracovních nabídek bývalým vojákům z povolání. Jedná se o Vojenské lesy a statky ČR (dále jen VLS), s.p., Vojenský a opravárenský podnik CZ (dále jen VOP), s.p., Volareza (dále jen VLRZ), Vojenský technický ústav (dále jen VTÚ), s.p., Vojenský výzkumný ústav (dále jen VVÚ), s.p., LOM PRAHA, s.p.⁵⁴.

Jednou z důležitých podmínek, bez které není spolupráce možná a kterou musí pracovník personálního oddělení zajistit, je písemný souhlas vojáka z povolání

⁵⁴ Podnik českého leteckého průmyslu. Je čelním opravárenským závodem pro vrtulníky řady Mi v zemích NATO a EU.

s postoupením jeho osobních dat uvedeným podnikům. Propuštění vojáci jsou informováni o postoupení dat firmám a jsou nasměrováni i k nabídkám externích firem prostřednictvím internetových stránek <http://www.veterani.army.cz/databaze-firem-pracovni-prilezitosti-pro-valecne-veterany>.

V současnosti spolupráce s podniky probíhá jednostranně, jelikož chybí zpětná vazba o míře využití postoupených dat propuštěných vojáků. Po ověřovacím a zkušebním období a součinnosti s podniky bylo zjištěno, že nejvíce bývalých vojáků z povolání zaměstnávají Vojenské lesy a statky ČR s.p., kteří si místa v ostraze zpravidla našli sami, tedy mimo již zmíněný proces na podporu propuštěným vojákům. Dále například reagovali na inzerci nebo na reference od kamarádů. U Vojenského technického ústavu se podařilo zaměstnat pouze jednoho bývalého vojáka z povolání a na nabídku Vojenského opravárenského podniku reagovali pouze tři vojáci s tím, že nabídku firmy odmítli.⁵⁵ V dnešní době většina zaměstnavatelů, nevyjímaje výše zmíněné podniky, aktivně své budoucí zaměstnance nevyhledává, nýbrž inseruje volná místa na podnikových webech a vybírá si z uchazečů, kteří na nabídku firem reagují.

Podle statistiky úbytků, které jsou plánovány do konce roku 2018 by mělo ukončit služební poměr 332 vojáků z povolání. Pouze od 40 ti z nich byl získán souhlas se zpracováním osobních údajů, které jsou dále postoupeny smluvním podnikům. Zbývajících 289 vojáků buď souhlas nedalo, nebo s nimi personalisté nepracovali a o takové možnosti je neinformovali. Dalších 5 vojáků nesplňuje podmínky zařazení do procesu.⁵⁶ Lze se tedy domnívat, že o proces pomoci není mezi propouštěnými vojáky zájem, nebo je ze strany personalistů nedostatečná ochota osobního kontaktu s vojákem a tudíž mu nejsou předány ucelené informace o nabídce pomoci. Nezbytností v nastartování procesu je práce personalisty s propouštěným VZP, zejména při získávání souhlasu s postoupením údajů, pomoci při vypracování profesních životopisů a motivačních dopisů vojáků, které budou sloužit jako prvotní informace pro možné

⁵⁵ Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08], Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

⁵⁶ Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-11], Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

budoucí zaměstnavatele. Z některých ohlasů je patrné, že si propouštění vojáci stěžují na špatnou komunikaci ze strany partnerských firem.

Agentura personalistiky AČR očekává možný další progres v procesu podpory po vyhodnocení výsledků interního průzkumu, který realizuje UO Brno spolu s oddělením pro válečné veterány pod názvem „Aktuální problémy a potřeby odcházejících vojáků z povolání – válečných veteránů Armády české republiky“.⁵⁷ Přestože byl dotazník koncipován a zaměřen pouze na vojáky odcházející z armády jako váleční veteráni, obsahoval i několik otázek, které jsou společné pro všechny vojáky končící služební poměr a zjištěné údaje by se dali případně aplikovat do práce personálních pracovníků. Jsou to otázky zaměřené na nabídku, nebo poskytnutí pomoci vojákům ze strany zaměstnavatele před ukončením služebního poměru v podobě informací k administrativním povinnostem po odchodu z AČR, pomoc s hledáním zaměstnání, nebo několik otázek týkajících se rekvalifikací. Jednak ohodnocením nabídky rekvalifikačních kurzů, tak i informovaností o podmínkách podání žádosti o rekvalifikaci.

⁵⁷ Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-11], Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

5 VÁLEČNÍ VETERÁNI NA TRHU PRÁCE

V roce 2017 byla schválena nová koncepce péče o válečné veterány na léta 2017-2021, která zohledňuje aktuální stav péče o válečné veterány a jejich potřeby i výhled do budoucna. V současné době eviduje ministerstvo obrany 14 387 novodobých válečných veteránů, kteří byli účastníky zahraničních misí a operací po roce 1989 a zhruba 400 válečných veteránů II. světové války. Z hlediska péče o novodobé veterány si Ministerstvo obrany dalo za cíl, zajistit pomoc při přechodu do civilního života a nového zaměstnání. Díky programu rekvalifikací, který byl zahájen v roce 2015 pro uplatnění ve státních podnicích a příspěvkových organizacích MO, bylo od roku 2016 zaměstnáno 1 328 bývalých vojáků z povolání, z toho 218 válečných veteránů.⁵⁸ Rekvalifikace pro válečné veterány umožňují prohloubení a rozšíření stávajících dovedností a znalostí tak, aby bylo využito nabitých teoretických i praktických zkušeností z armády, které odpovídají požadavkům pro zařazení na určitou pracovní pozici. Zaměřují se především na profese v oblasti strojírenství, vojenských technologií, leteckého průmyslu, ale také na potřeby ochrany a údržby majetku.

Dne 12.12.2018 podepsal ministr obrany České republiky Mgr. Lubomír Metnar⁵⁹ a prezident Svazu průmyslu a dopravy České republiky Ing. Jaroslav Hanák⁶⁰ **Memorandum o spolupráci při zajišťování podpory zaměstnávání zájemců o zaměstnání z řad válečných veteránů na trhu práce.**⁶¹ Podpisem tohoto memoranda obě strany navazují spolupráci při zvyšování zaměstnanosti válečných

⁵⁸ Armáda České republiky [online] Ministerstvo obrany České republiky [cit. 2018-12-12], Dostupné z WWW: <http://.acr.army.cz>

⁵⁹ Ve funkci Ministra obrany ČR od 27. června 2018

⁶⁰ Ve funkci prezidenta Svazu průmyslu a dopravy ČR od 28. dubna 2011

⁶¹ Memorandum o spolupráci, [online] [cit. 2018-12-15]. Dostupné z WWW: <http://www.mocr.army.cz/scripts/modules/fs/fulltxt.php?searchtext=memorandum&expr=&filter=0&locale=CZ&sort=rank&tmplid=459>

veteránů, kteří jsou držiteli osvědčení dle Zákona č. 170/2002 Sb., *o válečných veteránech*.⁶²

5.1 REALIZACE SPOLUPRÁCE

Všem zájemcům z řad válečných veteránů, kteří musí řešit svoje uplatnění na trhu práce, chtějí účastníci Memoranda vzájemnou spoluprací poskytnout snazší informace o nabízených pracovních místech. Ministerstvo se podpisem zavázalo zveřejnit na svých webových stránkách (www.veterani.army.cz) odkaz na webové stránky Svazu (www.spcr.cz), kde najdou zájemci z řad válečných veteránů potřebné informace. Svaz má za cíl zvyšovat povědomí svých členů o možnostech zaměstnávat válečné veterány ve svých firmách, jejichž možnosti jsou na pracovním trhu omezené. Na webové stránce Svazu zveřejní pro své členy informaci o tom, že bylo s Ministerstvem obrany podepsáno Memorandum o spolupráci a současně vytvoří prostor pro informování válečných veteránů o firmách, které zaměstnání ve svých firmách nabízejí.

5.2 PROGRAMY PRO VÁLEČNÉ VETERÁNY

V letech 2012 – 2014 proběhl projekt „Začleňování válečných veteránů do civilního života, s důrazem na uplatnění na trhu práce“, ve kterém si Ministerstvo obrany dalo za cíl poskytnout válečným veteránům pomoc k plnohodnotnému zapojení do civilního života po ukončení své profesionální kariéry v AČR. Tento projekt Ministerstva obrany byl spolufinancován z ESF⁶³, prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Bylo vytvořeno 7 poradenských center napříč celou českou republikou (Praha, Plzeň, České Budějovice, Pardubice, Ostrava, Olomouc, Brno) a částka 34,5 mil. Kč (z toho 4,5 mil. Kč spoluúčast MO), která byla stanovena jako rozpočet, bylo kalkulováno na 1 500 válečných veteránů.

Zájemcům z řad válečných veteránů byl poskytnut široký komplex služeb v podobě úvodních pohovorů, kde byl dán jednotlivcům prostor pro to, aby si uvědomili

⁶² Válečným veteránem je státní občan České republiky, který splňuje podmínky § 3 Zák. 170/2002 Sb. *o válečných veteránech*

⁶³ Evropské státní fondy

vlastní schopnosti a dovednosti, které mohou budoucímu zaměstnavateli nabídnout. Projekt jim také umožnil seznámení se s civilním trhem práce, nebo reálné možnosti při výběru vhodné rekvalifikace, jakožto i vyhledávání a oslovování potenciálních zaměstnavatelů. Neméně zajímavým bonusem pro budoucí zaměstnavatele, byla možnost po dobu 6. měsíců refundovat mzdové náklady za zaměstnaného klienta. Pro aktivní účastníky, kteří se zúčastnili skupinového pracovního poradenství, byl připraven bonus v podobě příspěvku na občerstvení za každý den. Dále měli účastníci bilanční či pracovní diagnostiky možnost čerpat příspěvek na veřejnou dopravu, stejně tak při vykonání rekvalifikačního kurzu. Po ukončení tohoto projektu byla účastníkům pomocí dotazníku dána možnost, aby se k projektu, jehož se účastnili vyjádřili. Největší zastoupení účastníků bylo ve věkové kategorii 33-51 let, kteří se o projektu dozvěděli převážně z propagačních materiálů a pak informacemi mezi sebou. Rekvalifikační kurzy byly hodnoceny jako výborné, ovšem nebylo rozděleno, jestli se hodnotil charakter kurzů, nebo množství nabízených rekvalifikačních kurzů. Největší nárůst zaměstnání při poskytnutí refundace byl v roce 2014, tedy třetí rok od zahájení projektu, dalším zjištěním bylo, že nejvíce účastníků projektu si našlo zaměstnání na pracovní pozici řidič, dále pak bezpečnostní manažer a administrativní pracovník. Většina odpovídala, že jim projekt pomohl na trhu práce a v dalším pracovním uplatnění a určitě by doporučovali, aby projekt pokračoval i v budoucnu. V době vyhodnocení projektu, tedy konec listopadu 2014 bylo zjištěno, že 85% si udržuje zaměstnání, do kterého v průběhu projektu nastoupili. Největší část prostředků, které byly z projektu čerpány, bylo použito na refundaci mezd. 16.12.2014 byla Odborem pro válečné veterány vydána zpráva o jako vyhodnocení celého projektu.⁶⁴

Dalším projektem je „Program podpory zdraví pro válečné veterány“, který je pod gescí Sekce průmyslové spolupráce a řízení organizací MO, na koordinaci projektu se podílí Odbor pro válečné veterány Sekce právní MO a GŠ AČR prostřednictvím AP AČR. Účastníci programu jsou: VOP CZ, s.p., ÚVN – VFN Praha, p.o., VLRZ, p.o., VLS ČR, p.o., AS-P.O., p.o., VÚT Brno, p.o., LOM Praha, s.p., Vědecká a servisní

⁶⁴ Závěry z projektu „Začleňování válečných veteránů“, [online] [cit. 2018-12-28]. <http://www.veterani.army.cz>

pracoviště tělesné výchovy a sportu (CASRI) Praha, p.o., Vojenská nemocnice Olomouc, p.o. a VN Brno, p.o. Jako příklad podpory je uvedena konkrétní nabídka ÚVN – VFN Praha, která nabízí komplex základních vyšetření, jejichž cílem je prevence civilizačních onemocnění. Vyšetření je dvoudenní, s možností ubytování přímo v areálu ÚVN pro mimopražské klienty. Balíček vyšetření obsahuje: krevní vyšetření, EKG, RTG srdce a plic, ECHO srdce (ultrazvukové vyšetření), SONO břicha (ultrazvukové vyšetření), interní závěr. Lékař na základě výsledků vyšetření zhodnotí zdravotní stav, vyhotoví aktuální lékařskou zprávu s doporučením dalšího postupu a v případě patologického nálezu nebo potřeby dalšího podrobnějšího vyšetření doporučí objednání prostřednictvím Zelené cesty⁶⁵ v ÚVN nebo situaci řešit cestou praktického lékaře v místě trvalého bydliště.

Z informační zprávy, kterou vydal ústav vědeckých informací a která se týká „Zabezpečení příslušníků ozbrojených sil USA při odchodu z činné služby“ vyplývá, že už v roce 1992 řešilo ministerstvo obrany ve spolupráci s vládami jednotlivých států, jakým způsobem ulehčit bývalým příslušníkům ozbrojených sil návrat do civilního života. Jedním z programů, které byly vypracovány v rámci adaptačního procesu, je „Databanka pracovních příležitostí“, ve které ministerstvo nabízí pracovní příležitosti bývalým příslušníkům ozbrojených sil, kteří odešli z činné služby z jakýchkoli důvodů a to i pro jejich rodinné příslušníky. V roce 1992 ze kterého je uvedená informační zpráva bylo více než 900 společností, které přišli s nabídkou pracovních příležitostí a každý měsíc se registrovalo přibližně 100 nových nabídek. V optimálním případě je doporučováno vstoupit do programu tři až šest měsíců před odchodem z činné služby. Ještě větší zvýhodnění, které má usnadnit návrat do civilního života, je připraveno pro příslušníky, kteří museli odejít z činné služby tzv. nedobrovolně, což byla ze strany ministerstva obrany USA redukce početních stavů po skončení bojových operací v Kuvajtu. Jsou to různé finanční dávky, příplatky, příspěvky, zdravotní péče, bezplatné přestěhování a například přednostní umístění jako civilní zaměstnanci v zařízeních

⁶⁵ Společný projekt MO ČR a ÚVN na zkvalitnění služeb prostřednictvím specifického objednávkového systému, který mohou po registraci využívat vojáci v činné službě, váleční veteráni, vojenští veteráni a příslušníci vybraných složek IZS.

spravovaných Ministerstvem obrany USA.⁶⁶ Američtí veteráni se často setkávají s rozmanitými obavami jako například s „kultivačním šokem“ nebo funkčními poruchami (psychologické trauma). Až 620 tis. amerických vojenských příslušníků mělo zkušenosti s posttraumatickou stresovou poruchou a depresí vyplývající z konfliktu v Iráku a Afghánistánu. Tyto faktory mohou přispět k nezaměstnanosti nebo nedostatečné zaměstnanosti této populace. To je spojeno i s frustrací z obtížného nalézání nové kariéry.⁶⁷

V České republice byl proveden výzkum na vzorku válečných veteránů a po vyhodnocení dotazníků bylo zjištěno, že váleční veteráni mají problémy při uplatnění na trhu práce, a to zvláště mladší ročníky bez vyššího vzdělání. Dalším faktem bylo zjištění, že dle odpovědí respondentů je nabídka rekvalifikačních aktivit ze strany ministerstva obrany neflexibilní a neefektivní a nedává válečným veteránům lepší perspektivu na uplatnění na trhu práce. Váleční veteráni si také stěžují, že jim nebylo umožněno vybrat si rekvalifikaci, kterou by dle jejich názoru uplatnili na trhu práce a že poznatky, které získali v jiném rekvalifikačním kurzu v praxi žádným způsobem neuplatnili. Váleční veteráni nejsou spokojeni s výhodami, které jim poskytuje rezort ministerstva obrany, a proto o ně nejeví zájem. Benefity, které jsou využívány po skončení služebního poměru jsou ozdravné pobyty a zdravotní péče ve vojenských lékařských zařízeních.⁶⁸

5.3 BENEFITY PRO VÁLEČNÉ VETERÁNY

V listopadu roku 2015 u příležitosti Dne válečných veteránů byl tehdejším ministrem obrany Martinem Stropnickým⁶⁹ představen projekt „Benefity pro válečné veterány“, který provozuje a organizuje VLRZ. V tomto programu, jehož cílem je

⁶⁶ SLAVÍKOVÁ, J., Informační zpráva: Zabezpečení příslušníků ozbrojených sil USA při odchodu z činné služby, ÚVI Praha 1993, str. 34, AI č. 814

⁶⁷ RAUSCH, Meredith A., Contextual career counseling for transitioning military veterans, Accepted 05/05/13 DOI: 10.1002/j.2161-1920.2014.00044. journal of employment counseling, June 2014, Vol. 51

⁶⁸ MECA, V., Analýza hlavních problémů novodobých válečných veteránů mimo činnou službu s důrazem na uplatnění na trhu práce, *Vojenské rozhledy*, 2011

⁶⁹ Ve funkci Ministra obrany od 29. ledna 2014 do 13. prosince 2017.

poskytnout zvýhodněné nabídky (tzv. benefity) jednak veteránům z druhé světové války, tak novodobým veteránům, je v této chvíli nabídka 108 benefitů. Nabídka benefitů se snaží obsáhnout všechny oblasti každodenního života, kde mohou být veteránům co nejvíce prospěšné. Již při založení projektu bylo třeba vytvořit webové stránky, na kterých by byly všechny benefity přehledně rozděleny. Tak vznikly internetové stránky www.benefity-veterani.cz, kde jsou nabídky přehledně rozděleny do devíti tematických sekcí. Současně jsou nabídky rozděleny do třinácti krajů plus hlavní město Praha jako samostatný celek, kde si každý zájemce, kterému byl přiznán status válečného veterána, může vybrat nabídku v místě svého bydliště takový druh benefitu, který bude vyhovovat pouze jemu. Většina benefitů uvedených na internetových stránkách není časově omezena a pokud jsou nějakým způsobem ohraničeny datumem, většinou to neznámá, že uvedená firma nebo společnost ukončí spolupráci, jen vybere například jiný produkt ze své nabídky, který bude nabízet pro veterány za výhodnějších podmínek.

V tabulce č. 7 je celá nabídka benefitů přehledně rozdělena do 9 tematických celků, které jsou pro válečné veterány k dispozici na internetové stránce www.benefity-veterani.cz. Benefity jsou průběžně upravovány, odebírány nebo přidávány samotnými firmami, které se do projektu dobrovolně přihlásily. Uvedené benefity jsou souběžně prezentovány na Facebooku, kde jsou průběžně uváděny informace o novinkách Benefitů.

Tabulka 7 Tematické sekce a počet nabídek

Sport a sportovní vybavení 11	Lázně a wellness pobyty 5	Bydlení 14
Nákupy, E-shopy 14	Cestování a volný čas 19	Zdraví 16
Život, rodina a práce 16	Auto moto, cyklo 8	Benefity od Ministerstva obrany 5

Zdroj: <http://www.benefity-veterani.cz>, [cit. 2018-12-26].

5.3.1 TEMATICKÉ SEKCE

- **Sport a sportovní vybavení** – v této sekci je několik nabídek velkých sportovních značek jako je například Adidas, Hervis sport, Hudy sport, tak i menších firem, které nabízí za zvýhodněné ceny sportovní výbavu, nebo výživové doplňky, které pomohou válečným veteránům s udržováním dobré kondice.
- **Lázně a wellness pobyty** – zde jsou nabízeny léčebné, nebo relaxační pobyty se slevou až 30% na vybraný benefit.
- **Bydlení** – tato sekce obsahuje nabídky realitních společností, které poskytnou válečným veteránům pomoc při nákupu, prodeji, nebo pronájmu nemovitosti za sníženou provizi makléře, nebo vyřízení hypotečního úvěru zdarma. Součástí nabídek jsou slevy na vybavení domácnosti, nebo výpočet VIP ceny na kvalitní tepelná čerpadla nejenom pro novostavby, ale i starší domy.
- **Nákupy, E-shopy** – v této sekci například společnost Samsung nabízí možnost nákupu kompletní nabídky mobilních telefonů, TV a domácích spotřebičů v internetovém obchodě se slevou. Další menší firmy nabízejí poskytnout zvýhodněnou cenu na military oblečení, nebo například taktické a outdoorové vybavení v e-shopu, tak i kamenné prodejně.
- **Cestování a volný čas** – velký díl těchto nabídek je od Vojenských lázeňských a rekreačních zařízení (dále jen VLRZ), které nabízí zvýhodněné pobyty ve všech zařízeních VLRZ. Dále jsou zde nabídky na cestovní pojištění se slevou i využití zkušební střelnice Vojenského technického ústavu výzbroje a munice u Bzence na Moravě. Nabídky jsou kombinací aktivního trávení volného času, tak i relaxace v lázeňském zařízení u nás, nebo i za hranicemi.
- **Zdraví** – mezi nejdůležitější nabídky této sekce patří nabídky na psychologické poradenství pro válečné veterány a současně i služby v poradně v rámci komplexní ambulantní psychiatrické péče pro válečné veterány. Některé lékárny přišli s nabídkou zvýhodněných cen na veškeré volně prodejné léky.

- **Život, rodina a práce** – některé nabídky v této sekci jsou velmi důležité pro snazší začlenění válečného veterána do civilního života při odchodu do zálohy. Jsou zde nabídky na zaměstnání ve vlastních lázeňských a rekreačních zařízeních VLRZ, kde po absolvování záúčního kurzu mohou pracovat na pozicích dle aktuální nabídky. Další hodnotnou nabídkou je sleva na školném, při účasti na získání středoškolského maturitního vzdělání. Dále jsou zde nabídky rekvalifikace a pracovního uplatnění ve firmě, zabývající se výrobou vojenských obrněných vozidel, kde mohou vojenští veteráni nabídnout zkušenosti získané službou u AČR. Další možností, kterou mohou váleční veteráni využít, je nabídka na zaměstnání na pozicích strážný/bezpečnostní pracovník ve společnosti Vojenské lesy ČR, jíž je Ministerstvo obrany ČR zakladatelem.
- **Auto moto, cyklo** – firma Opel nabízí v rámci programu mobility válečných veteránům slevu na vozy a kompletní péče při zakoupení vozu. Dále například společnost Allianz poskytne válečným veteránům slevu na autopojištění, nebo další firmy možnost zakoupení pneumatik, nebo elektrických vozíků nebo elektrokol za zvýhodněné ceny.
- **Benefity od ministerstva obrany** – velmi významnou nabídkou, kterou tato sekce obsahuje, je zajištění umístění do Domova péče pro válečné veterány. Další nabídky se týkají lázeňské péče a rekreačních pobytů s ozdravným programem které jsou nabízeny jak v tuzemsku, tak i v zahraničí.

Mezi nejhodnotnější nabídky, které pomohou novodobím válečným veteránům při začlenění se do civilního života určitě patří ty, které nabízí možnost pracovního místa, získání nové kvalifikace například díky bezplatnému absolvování rekvalifikace, nebo získání stipendia při zvyšování vzdělání. Také je velmi důležité, aby byla zájemcům poskytnuta psychologická pomoc nebo konzultace v případě, že nejsou schopni sami se vyrovnat s momenty, které zažili při zahraničních vojenských operacích. Pro veterány je nejdůležitější snaha o zachování dobrého zdraví díky preventivním prohlídkám, léčebným pobytům a v neposlední řadě možnost žít v Domově péče pro válečné veterány. Pohybové a sociální služby jsou poskytovány klientům postiženým demencí, nebo chronickým duševním onemocněním, které vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby v Domovech se zvláštním režimem při Ústřední vojenské nemocnici

v Praze. Služby jsou poskytovány 24 hodin denně zdravotně-sociálními pracovníky, všeobecnými sestrami zdravotnickými asistenty, pracovníky v sociálních službách, sanitáři a v neposlední řadě ošetřujícími lékaři. V mimopracovní době je lékařská péče zajištěna konziliářem nemocnice.⁷⁰ Pracovní poradci ve Spojených státech uvádí, že musí být připraveni pomoci většímu přílivu vojáků vracejících se především z Afghánistánu a Iráku. Americká armáda nabízí program přechodné pomoci, který klade důraz především na hledání nového zaměstnání a finanční plánování. Navzdory těmto službám se mnoho veteránů potýká při odchodu z vojenské kariéry s obtížnou ekonomickou situací.⁷¹ Důležitou proměnnou může být i délka přechodu z vojenské do civilní služby. Poradci by měli zvažovat možný efekt, který může mít délka přechodu na finanční situaci klienta. Celkově by mělo poradci zkoumat význam podpory a finančního plánování zejména s klienty kteří již absolvují přechodný proces.⁷² Jak uvádí Heather C. Robertson a Pamela E. Brott, poradci pracující s mužskými veterány mají velký prospěch z využívání příběhů ke kariérovému poradenství, při kterém veterán může plánovat odchod z vojenské služby a zároveň nemusí mít obavy z přechodného procesu. Poradci mohou pomoci veteránům udržovat pozitivní přístup a zaměřit se na benefity nové kariéry. Zároveň jim mohou pomoci s hledáním vhodné kariéry, která veteránům umožní pomáhat a sloužit druhým. Navzdory velkému množství online služeb webových stránek a pobídek budou veteráni často požadovat konkrétního poradce, který jim pomůže při přechodu z vojenské služby do civilu správně využívat jejich vojenské dovednosti v civilní práci.⁷³ Posílení poradenství s externími poradenskými agenturami je důležitým prvkem k zajištění toho, aby byli příslušníci pro odchod z vojenské služby náležitě připraveni. Komplikace nastávají,

⁷⁰ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Rezort obrany svým lidem, Vojenský historický ústav, Praha, 2016, s 67, ISBN 978-80-7278-694-7

⁷¹ ROBERTSON, Heather C., Income and support during transition from a military to civilian career, Received 01/29/12 Revised 04/10/12 Accepted 04/12/12 DOI: 10.1002/j.2161-1920.2013.00022

⁷² ROBERTSON, Heather C., Income and support during transition from a military to civilian career, Received 01/29/12 Revised 04/10/12 Accepted 04/12/12 DOI: 10.1002/j.2161-1920.2013.00022

⁷³ ROBERTSON, Heather C. and BROTT, Pamela E., Male Veterans' Perceptions of Midlife Career Transition and Life Satisfaction: A Study of Military Men Transitioning to the Teaching Profession Accepted 04/08/13 DOI: 10.1002/j.2161-0029.2013.00016. ADULTSPAN Journal October 2013 Vol. 12 No. 2

pokud je komunikace s odcházejícím vojákem obtížná, jejich cíle se liší, nebo je jejich rozhodování asymetrické. To vše následně brání efektivnímu partnerství s pracovníkem poradenské agentury.⁷⁴

⁷⁴ NEIL-HARRIS, Katharine A. and , Assessing Partnerships Between the Military and Civilian Agencies to Meet Transitioning Service Members' Needs, *Armed Forces & Society* 2016, Vol. 42, DOI: 10.1177/0095327X15606765 afs.sagepub.com

6 PRŮZKUM POSTOJŮ VOJÁKŮ KE DRUHÉ KARIÉŘE

Sběr dat proběhl pomocí dotazníkového šetření v několika nejmenovaných útvech rezortu Ministerstva obrany České republiky a byl zaměřen pouze na vojáky z povolání, což byla jediná podmínka pro vyplnění dotazníku. V dotazníku byl dán prostor k vyjádření oběma pohlavím, příslušníkům všech hodnostních sborů a nebylo zde omezení počtem odsloužených let a zařazením na systemizované místo. Jednalo se o průzkum názorů a představ náhodného vzorku vojáků z povolání, kteří se vyplněním dotazníku vyjádřili k několika okruhům týkajících se jich samotných, tak i průběhu jejich vojenské služby.

6.1 CÍL PRŮZKUMU

Cílem průzkumu byla snaha získat co největší počet odpovědí z vytvořeného dotazníku tak, aby bylo možné co nejobjektivněji odpovědět na výzkumné otázky, které jsou směřovány na vojáky, kteří mají odslouženo více jak 20 let v armádě. Jsou to právě ti, kteří možná již uvažují o ukončení své vojenské kariéry a zabývají se otázkou, jaké bude jejich profesní působení v civilní pracovní sféře. Jelikož v armádě slouží jako vojákyň z povolání velké procento žen, bude snahou ukázat odpovědi na některé otázky z pozice mužů a žen, ale vždy při stejných podmínkách. Bude možná vyvráceno mínění, že ženy jsou v těchto věcech zodpovědnější a věci související s odchodem do zálohy řeší včas a v předstihu.

Otázka č. 1 - Mají vojáci/vojákyňe sloužící 21 a více let přehled o nabízených rekvalifikačních aktivitách MO?

Otázka č. 2 – Chtějí vojáci/vojákyňe, při odchodu z aktivní služby, pokračovat v profesním zaměření obdobném jaký měli v armádě?

6.2 METODIKA PRŮZKUMU

Jako metoda průzkumu byl zvolen dotazník, a to z toho důvodu, že byla snaha o co největší počet sesbíraných dat a zároveň získat odpovědi na otázky z různých vojenských útvarů. Byl osloven letecký personál, zdravotnický personál, příslušníci strážní služby i příslušníci bojového útvaru, napříč všemi hodnostními sbory.

Anonymita byla zajištěna tím, že respondenti byli osloveni přes prostředníky s prosbou o spolupráci na sběru dat. Samotné odevzdání vyplněných dotazníků na jednotlivých útvarech bylo realizováno odevzdáním do schránky k tomu určené.

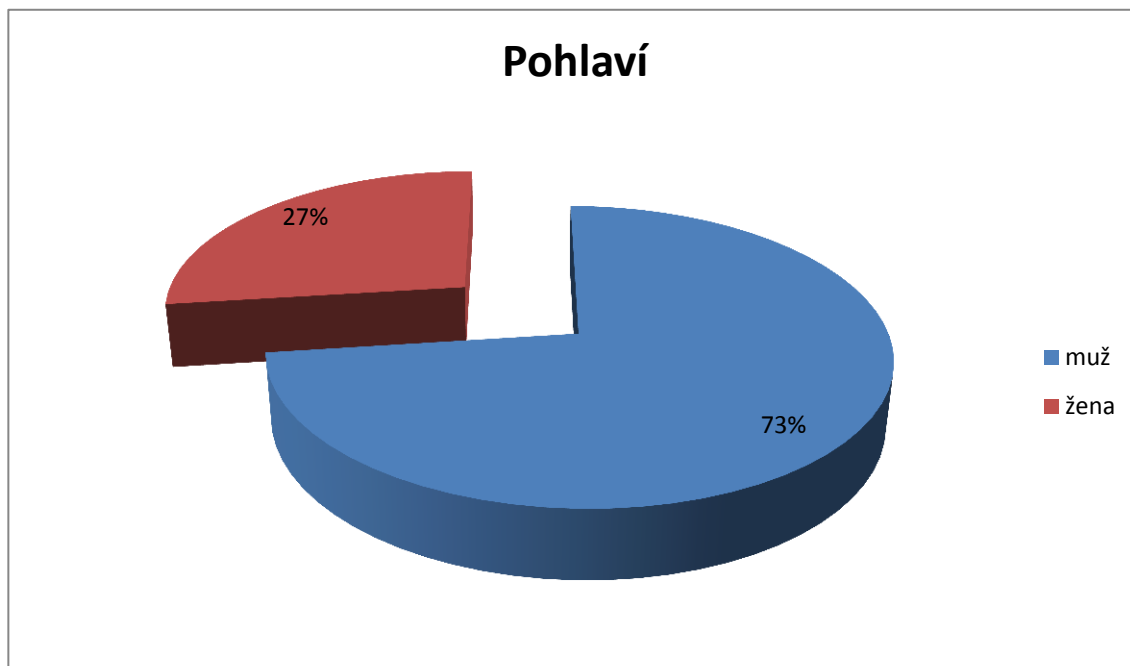
Byl vytvořen dotazník obsahující 9 otázek, z nichž bylo 7 s uzavřenými odpověďmi a 2 otázky kombinované s odpověďmi otevřenými. Pro zjištění, jestli jsou otázky v dotazníku srozumitelné, správně formulované, pochopené a nabídka možností k odpovědím dostačující, byl proveden předvýzkum na vzorku 10. respondentů. Na základě zjištěných dat byly otázky č. 6 a č. 9 částečně přeformulovány a byla rozšířena nabídka odpovědí a následně byla vytvořena finální verze dotazníků. Původním záměrem bylo distribuovat na útvary celkem 100 dotazníků, které budou postupně vraceny. Ukázalo se, že respondenti projeví větší zájem podílet se na sběru dat. Bylo proto rozesláno dalších 30 dotazníků, což mělo být dle odhadů dostačující. Po sečtení správně vyplněných dotazníků bylo zpracováno 82 dotazníků, což bylo 63% všech, které byly distribuovány. Po sběru dat byly odpovědi zpracovány do datové matice, která je součástí práce jako Příloha B.

6.3 VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Průzkumu se zúčastnilo celkem 84 respondentů, ale řádně bylo vyplněno 82 dotazníků, které byly statisticky zpracovány a vyhodnoceny. Byla vytvořena datová matice, která je součástí práce jako Příloha B a která sloužila při vypracování přehledných grafů pro každou otázku. Ke každému grafu je připojen slovní komentář a zhodnocení odpovědí na otázku v dotazníku. Dále jsou k některým grafům připojeny tabulky, kde jsou odpovědi na otázky rozděleny podle pohlaví při zachování stejných podmínek. Tabulky byly vytvořeny pro srovnání, jestli mají ženy a muži stejný, nebo rozdílný pohled na položené otázky.

Z řad vojáků z povolání jsou nejpočetnější skupinou muži, přesto první otázka byla zaměřena k určení pohlaví respondentů, aby bylo možné analyzovat některé další otázky z pohledu žen a mužů.

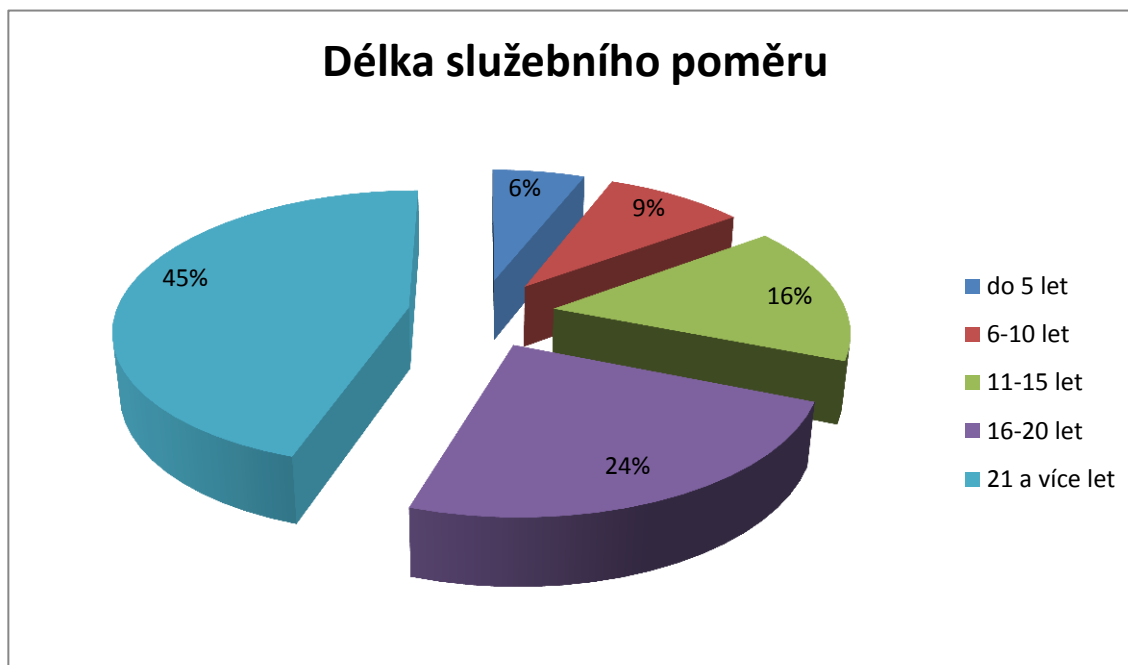
Graf 3 – Otázka č. 1



Armáda byla vždy doménou mužů, nicméně v posledních letech nastupuje do armády stále více žen jako vojáků z povolání a proto bylo snahou položením otázky č. 1 zjistit, kolik žen a mužů se podílelo jako respondentů na sběru dat. Otázka byla proto směřovaná na rozdělení pohlaví, a z odpovědí vyplynulo, že z celkového počtu odevzdaných dotazníků bylo 22 žen (tj. 27%) a zbylých 60 dotazníků (tj. 73%) odevzdali muži. V roce 2017 bylo z celkového počtu 24 251 všech vojáků z povolání zastoupeno 12,73% vojáků. Podařilo se tudíž dostat od žen o bezmála 15 % více odpovědi na otázky, než je podíl zastoupení vojáků v armádě. Jelikož je procento zastoupení ženských respondentů poměrně výrazné, budou některé otázky analyzovány a odpovědi vyhodnoceny z pozice žen a mužů. Při takovém rozdělení je snahou zjistit, jestli mají ženy stejný nebo rozdílný názor na položené otázky než muži.

Otázka č. 2 byla položena tak, aby se dala vyhodnotit přímá souvislost mezi délkou služebního poměru a zájmem o poskytované rekvalifikační kurzy.

Graf 4 – Otázka č. 2



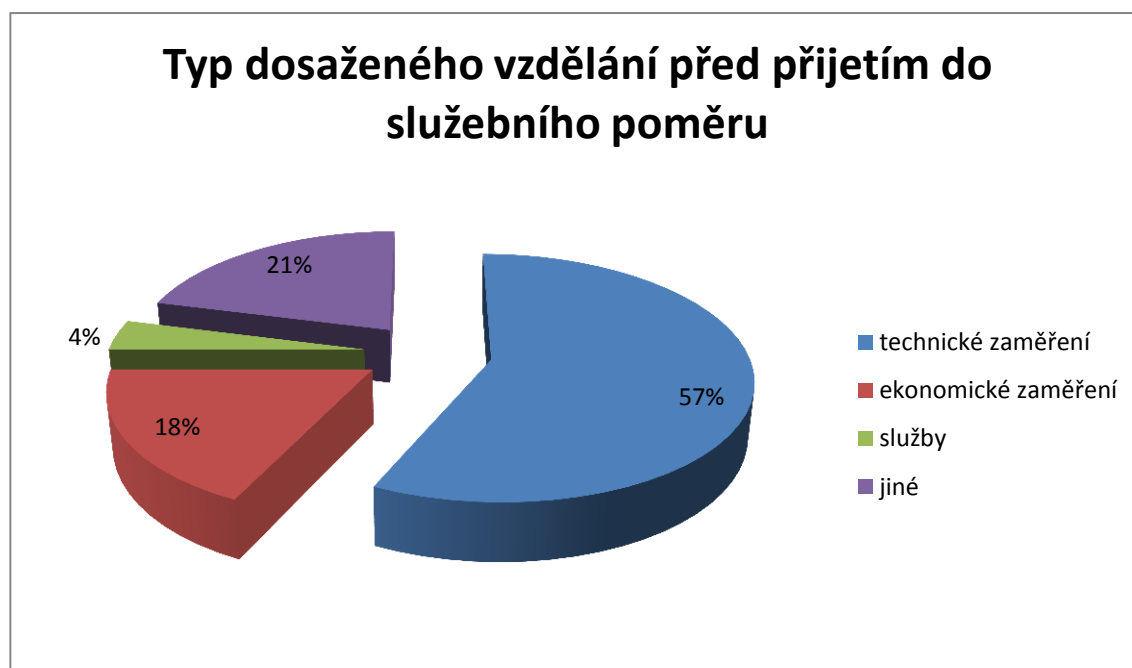
Odpověďmi na otázku č. 2 bylo zjištěno, že 37 respondentů (tj. 45%) je ve služebním poměru déle jak 21 let a pokud by byli připočtení i ti, kteří mají odslouženo 16 – 20 let, byl by celkový počet 69%. Pro tuto práci je toto zjištění přínosné hned ze dvou hledisek, za prvé, skoro polovina všech respondentů, kteří se zúčastnili sběru dat je ve služebním poměru déle jak 20 let, což je doba, kdy výsluhové náležitosti začínají být pro většinu odcházejících vojáků finančně zajímavé a dále začínají uvažovat o tom, čemu se budou věnovat po odchodu z armády. Dále byla v tabulce, viz níže, provedena komparace dle pohlaví, z důvodu názorného zobrazení respondentů podle odsloužených let u žen a mužů. Předpokládá se, že vojáci, kteří mají odslouženo 21 a více let u armády budou více uvažovat o tom, co budou dělat po odchodu z aktivní služby, a tudíž se budou i více zajímat o nabídku rekvalifikačních kurzů a o možnost se kurzu zúčastnit. Pro objektivní zhodnocení závislosti odsloužených let a zájmu o účast v rekvalifikačních aktivitách, případně informovanosti v této oblasti je žádoucí, že se dotazníkového šetření zúčastnilo bezmála 50 % respondentů, kteří mají odslouženo u armády více jak 21 let.

Tabulka 8 Délka služebního poměru dle pohlaví

	do 5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21 a více let
Ženy	0	2	5	4	11
Muži	5	5	8	16	26

Abychom získali představu, o jaký rekvalifikační kurz by respondenti měli případně zájem, pokud by uvažovali o tom, že po odchodu z činné služby naváží na typ prvotního vzdělání, byla položena otázka č. 3.

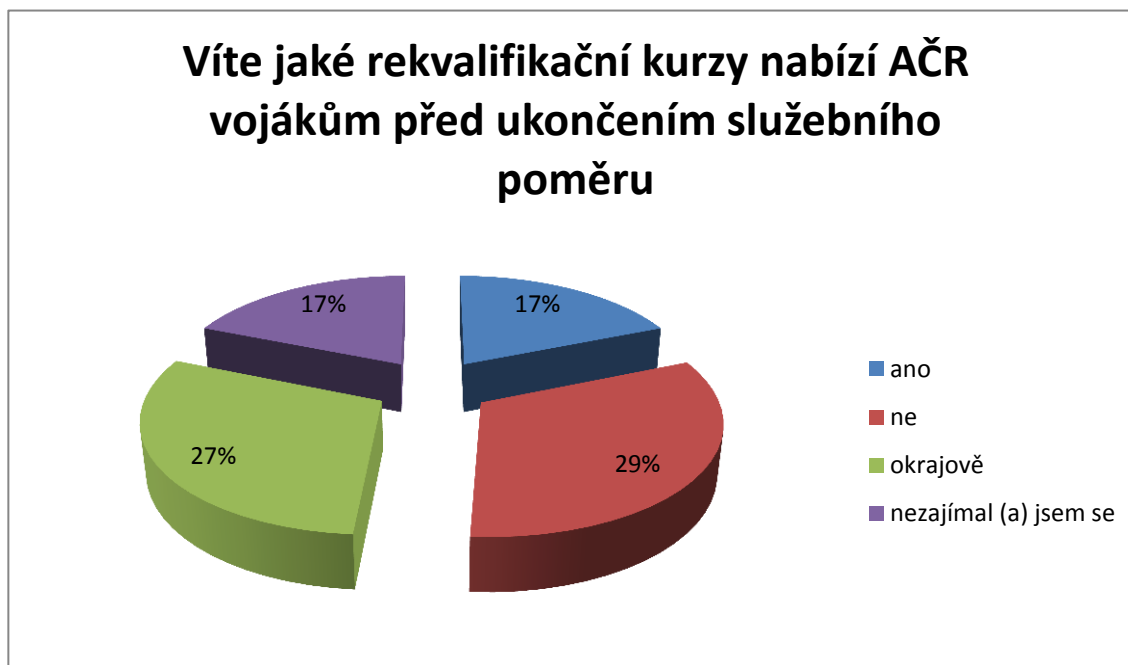
Graf 5 – Otázka č. 3



Třetí otázkou bylo zjištěno, že 47 respondentů (tj. 57%) má technické vzdělání, tudíž by se dalo předpokládat, že tyto respondenti budou ve výběru rekvalifikačního kurzu upřednostňovat technický směr kurzu. Další poměrně velkým počtem zastoupeného typu vzdělání byli respondenti, kteří vystudovali některý z humanitních oborů, konzervatoř, nebo nespécifikovali konkrétní zaměření studia. Z celkového počtu to bylo 17 respondentů (tj. 21%).

Otázka č. 4 byla již konkrétně zaměřena na rekvalifikační kurzy, aby bylo zjištěno, jaké je povědomí o nabídce rekvalifikačních aktivit ze strany AČR.

Graf 6 – Otázka č. 4



Na čtvrtou otázku odpověděl poměrně velký počet 24 respondentů (tj. 29%) že neví, jaké rekvalifikační kurzy nabízí AČR příslušníkům odcházejícím do zálohy. Také bylo 30 (tj. 37%) těch, kteří vědí o typu kurzů pouze okrajově. A stejný počet 14 dotázaných odpovědělo, že ví, jaká je nabídka kurzů a také že se o nabízené kurzy nezajímali. V tabulce níže jsou znázorněny odpovědi na otázku z pohledu mužů a žen, při stejných podmínkách a to odsloužení 21 let a více.

Tabulka 9 Odpovědi mužů a žen při stejném počtu odsloužených let

Odslouženo 21 a více let	ano	ne	okrajově	Nezajímá(a) jsem se
Ženy	2	1	5	3
Muži	8	6	9	3

Uvedená tabulka výše dokládá, že muži, kteří mají odslouženo stejný počet let jako ženy, mají větší přehled o nabízených rekvalifikačních kurzech.

Pátá otázka byla položena záměrně, aby se respondenti vyjádřili k otázce, jestli vůbec předpokládají, že se některého kurzu zúčastní.

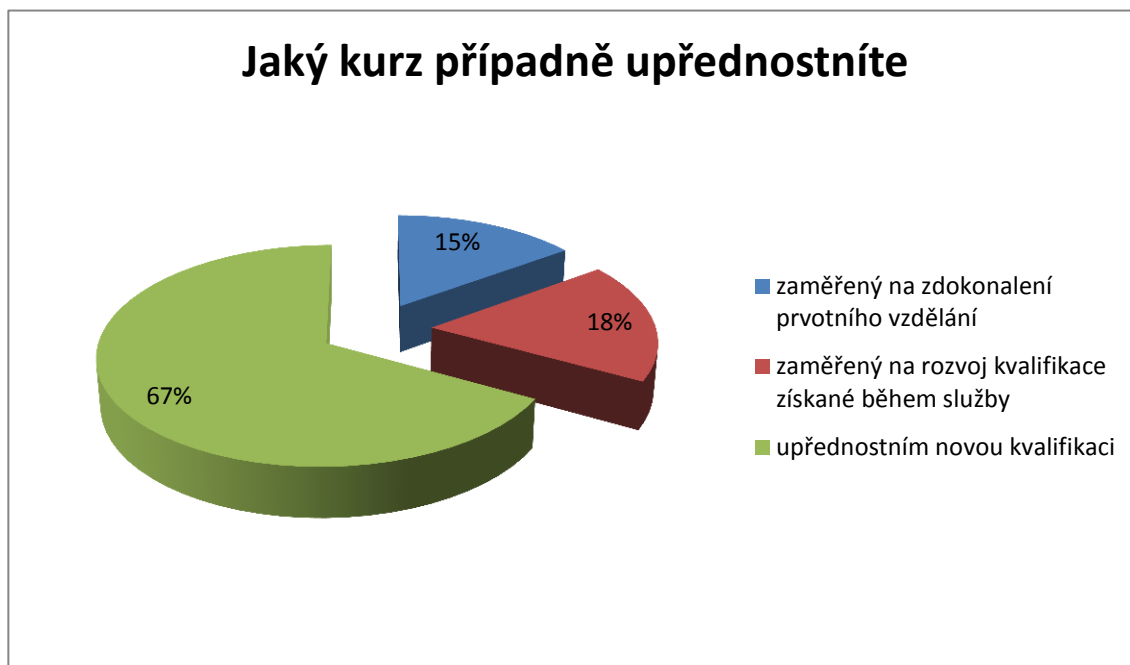
Graf 7 – Otázka č. 5



Dohromady 43 respondentů (tj. 52%) si zvolilo variantu ano, nebo spíše ano. Pro 30 respondentů (tj. 37%) z celkového počtu je důležité pro rozhodování o účasti na rekvalifikačních kurzech, jaká bude v danou chvíli nabídka ze strany AČR. 37% respondentů z celkového počtu je to poměrně velké procento odpovědí. Už proto by měla být nabídka kurzů vyhodnocována dle zájmu a případně rekvalifikační aktivity upravovány tak, aby přesvědčili nerozhodné uchazeče, že absolvování kurzu není jen formální záležitostí, ale může jim pomoci lepšímu, snadnějšímu umístění na trh práce.

Aby bylo možné odpovědět na průzkumnou otázku č. 2, je třeba zjistit, jestli mají dotazovaní zájem rozvíjet získanou kvalifikaci, nebo začít kariéru v novém oboru.

Graf 8 – Otázka č. 6



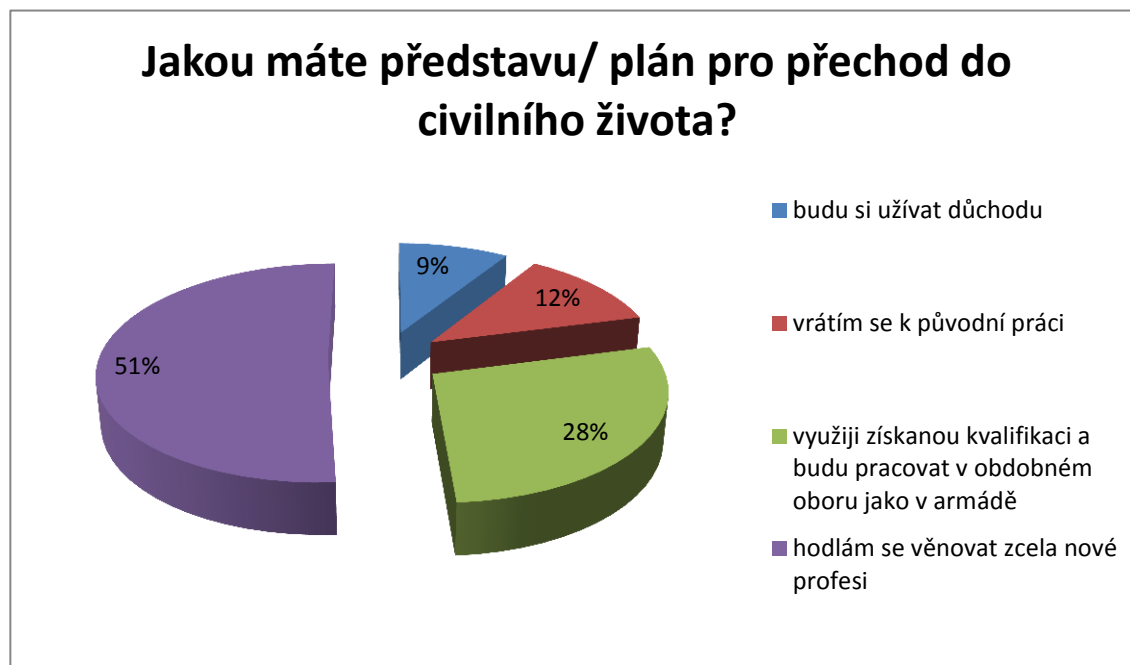
V odpovědích na šestou otázku se 56 respondentů vyjádřilo tak, že v případě, že se rozhodnou pro absolvování rekvalifikačního kurzu, tak budou upřednostňovat takový, kde po jeho absolvování budou mít novou, odlišnou kvalifikaci, než jakou získali prvotním vzděláním, nebo tu, kterou získali během služby v armádě. Přehledná tabulka, kde jsou rozděleny odpovědi obou pohlaví je vidět, že není rozdíl mezi muži a ženami ve výběru zaměření kurzu. V obou případech je to více jak polovina, u mužů dokonce dvě třetiny těch, kteří upřednostní kurz, který jim poskytne novou kvalifikaci.

Tabulka 10 Zaměření kurzu z pohledu žen a mužů

	Zaměřený na zdokonalení prvotního vzdělání	Zaměřený na rozvoj kvalifikace získané během služby	Upřednostním novou kvalifikaci
Ženy	3	4	15
Muži	8	11	41

Otázka č. 7 byla položena proto, aby bylo zjištěno, jak si respondenti představují další část svého profesního života po odchodu z činné služby.

Graf 9 – Otázka č. 7



Celkem 42 respondentů (tj. 51%) by se chtěli při odchodu do zálohy věnovat zcela nové profesi, což je velké procento z celkového počtu. Také 23 respondentů (tj. 28%) by chtěla pokračovat v obdobném oboru, v jakém pracuje během vojenské služby. Jelikož dotazování proběhlo i v řadách řidičů, nebo jiných specialistů, budou tito chtít najít zaměstnání, kde využijí a zúročí získané zkušenosti. Jenom 10 dotázaných by se chtělo vrátit ke své původní práci. To, co bylo zjištěno odpověďmi na otázku č. 6, přesně koresponduje s údaji zjištěnými v otázce č. 7 a to, že více jak polovina respondentů předpokládá, že se bude věnovat zcela nové profesi, než té, kterou vykonávala po dobu služby v armádě. Jenom malé procento respondentů plánuje zůstat doma a užívat si důchodu. Pokud by měla nabídka rekvalifikačních kurzů odrážet zjištěné údaje z těchto dvou otázek, bylo by třeba více zvažovat jaké aktivity zařadit, jednak s ohledem na požadavky profesí na trhu práce, ale zvláště pak na poptávku ze strany vojáků končících svoji profesní dráhu vojáka z povolání.

Položenou otázkou č. 8 byla snaha zjistit optimistický, pesimistický nebo neutrální postoj k tomu, jak budou jednotliví respondenti přistupovat k případné rekvalifikaci.

Graf 10 – Otázka č. 8



Zájmu o absolvování některé rekvalifikace by mohlo nasvědčovat i to, že více jak polovina respondentů se domnívá, že absolvování rekvalifikačního kurzu jim pomůže k získání pracovního místa. V takovém případě je důležité, aby se o celém procesu rekvalifikačních aktivit uvažovalo tak, že vojáci věří, že budou mít lepší pozici při hledání nového pracovního místa a podle toho byla nastavená nabídka.

Tabulka 11 Získání pracovního místa za pomoci rekvalifikace z pohledu mužů a žen

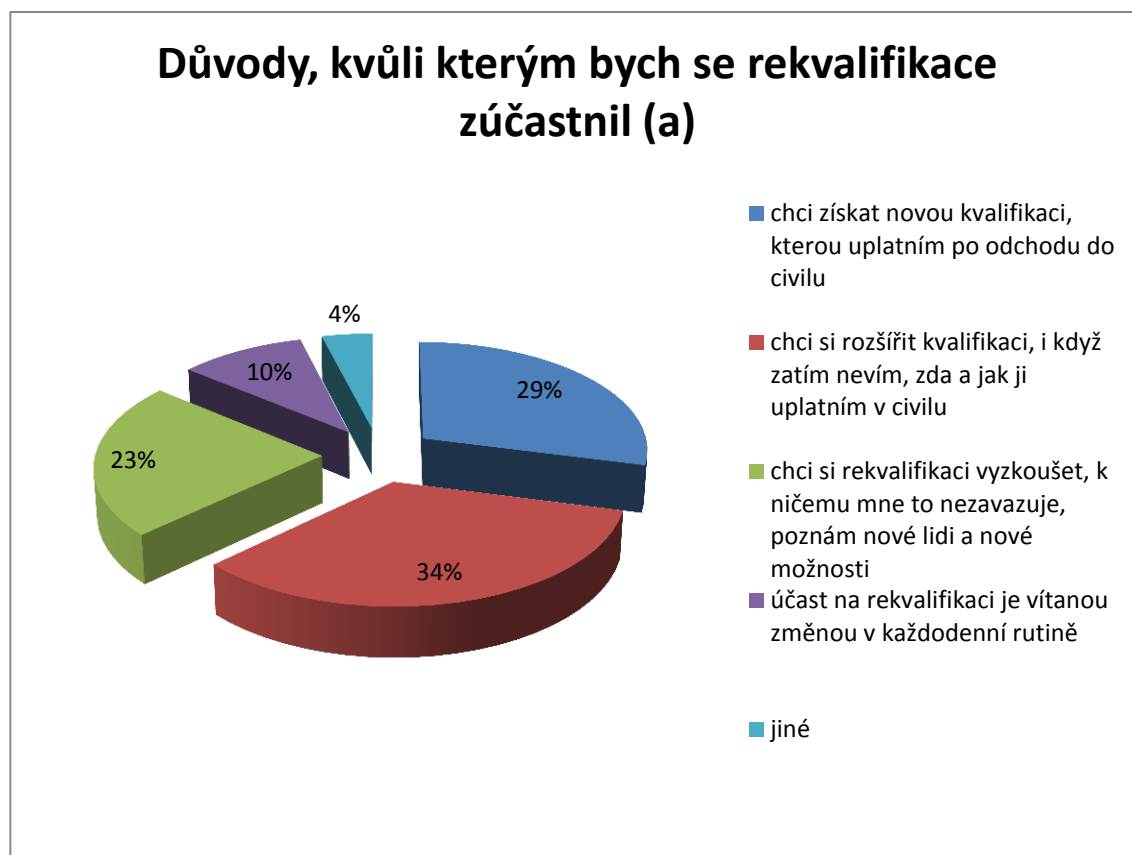
	Ano	Spíše ano	Ne	Spíše ne
Muži	9	25	9	17
Ženy	3	11	4	4

V tabulce výše jsou rozděleny odpovědi na otázku č. 8 z pozice mužů a žen, ve které se ukazuje, že ženy jsou v tomto ohledu optimističtější než muži, kteří, dá se říci

v polovině případů, nevěří, že jim absolvování rekvalifikace pomůže k získání pracovního místa.

Odpovědi na devátou otázku poskytli respondenti vymezení svých důvodů, které by je vedli k tomu, aby se rekvalifikace zúčastnili.

Graf 11 – Otázka č. 9



Tak jako v otázce č. 6 a č. 7 i v odpovědích na výše položenou otázku se ukazuje, jak uvažují vojáci o tom, jakým směrem se budou orientovat po pracovní stránce po odchodu do zálohy. 24 respondentů bez rozdílu věku by chtělo získat novou kvalifikaci, kterou by mohli využít při odchodu do zálohy, a 28 respondentů plánuje, že si rozšíří kvalifikaci, neví se však, jestli tu stávající, nebo popřípadě tu kterou nabyli, než se stali profesionálními vojáky.

6.4 ODPOVĚDI NA POLOŽENÉ OTÁZKY

Na první průzkumnou otázku dostaneme odpověď na základě k tomu vytvořené Tabulky 9, kde je uvedeno, že z celkového vzorku 82 vojáků, kteří mají odslouženo 21 a více let, je více těch, kteří pouze okrajově vědí o nabízených rekvalifikačních kurzech, nebo se o nabídku kurzů vůbec nezajímali. Pro srovnání, jestli je v tomto ohledu nějaký rozdíl mezi muži a ženami, byly odpovědi ještě rozděleny dle pohlaví a je zřejmé, že muži mají větší přehled o nabízených rekvalifikačních kurzech než ženy. Lze se jenom domnívat, jaký je důvod nezájmu ze strany vojáků. Pokud by nabízené rekvalifikační aktivity, které připravuje Ministerstvo obrany, byly efektivní a alespoň částečně flexibilní, mezi vojáky by se tyto informace přirozeně rozšířily. Poté by se vojáci pro lepší perspektivu při uplatnění na trhu práce snažili takové aktivity zúčastnit a nebrali by to jenom jako zpestření běžné pracovní činnosti.

Pro odpověď na druhou položenou otázku bylo třeba zanalyzovat odpovědi na otázky č. 6, č. 7 a č. 9, které byly položeny se záměrem zjistit, jakou mají vojáci představu o svém budoucím povolání, nebo aktivitách po odchodu do zálohy. Odpovědi na druhou otázku je, že vojáci/vojákyně chtějí získat novou kvalifikaci, kterou uplatní v nové profesi, které se chtějí věnovat po odchodu do civilu. Z celkového počtu 82 respondentů je jenom 15 těch, kteří chtějí absolvovat rekvalifikační kurz, který je zaměřený na rozvoj kvalifikace získané během služby a jenom 23 respondentů by chtělo využít získanou kvalifikaci a najít si práci obdobnou jako vykořavali v armádě. Celkově se dá říci, že vojáci předpokládají, že budou i po odchodu do zálohy zaměstnaní a nebudou užívat výsluhové finanční prostředky jako jediný zdroj obživy, ale zároveň ve větší míře neuvažují o tom, že by po odchodu z armády navázali na prvotní vzdělání, nebo pokračovali v profesním zaměření, jaké měli v armádě.

ZÁVĚR

Cílem této práce byla analýza současného stavu, kdy vojáci z povolání končí svoji kariéru v armádě a velmi často ještě v produktivním věku a plní síly, začínají druhou kariéru v civilním sektoru. Bylo snahou zhodnotit postup a samotnou pomoc vojákům při přechodu z aktivní vojenské služby, která je v mnoha ohledech velmi specifická, do prostředí pro ně neznámé, jako jsou velké koncerny, nebo, a to je mnohem horší, setkání s realitou, že o jejich služby a kvalifikaci není zájem a najít práci nemusí být vždy jednoduché. Autorka práce se proto zaměřila na zmapování práce personalistů, kteří by z podstaty své práce měli provázet vojáka nejenom přijímacím procesem, ale také kariérou přípravou, která by měla být plánována pro každého vojáka individuálně dle jeho zařazení, až po úkony, které jsou spojeny s odchodem vojáka do zálohy.

Práce je rozdělena do dvou částí, a to na část teoretickou a část analytickou. Na začátku teoretické části je uvedena legislativa, která je pro výkon služby vojáka z povolání nezbytná, a současně jsou uvedena zákonná ustanovení, týkající se procesu rekvalifikací vojáků před zánikem služebního poměru. V dalších kapitolách byl analyzován současný stav náboru vojáků do armády, jako i systém profesní přípravy vojáků, včetně kariéreních kurzů. V uvedené práci je část věnována vojákům, kterým byl přiznán status válečného veterána a na které se vztahují výhody a benefity, které pro ně vytvořila Armáda České republiky často ve spolupráci s civilními firmami. Důležitou částí této práce je kapitola zaměřená na rekvalifikaci a rekvalifikační aktivity. Je popsán postup, kterým je zajištěna rekvalifikace vojáků, včetně srovnání nabídek rekvalifikačních aktivit roku 2008 a 2018, z důvodu srovnání vývoje v nabízených aktivitách. Další použité údaje o počtech odchozích vojáků, včetně využívání nabízených rekvalifikačních aktivit byly čerpány ze Statistické ročenky 2017, která pracuje s přesnými daty poskytnutými Agenturou personalistiky AČR.

V analytické části práce jsou vyhodnocena data terénního šetření, která byla provedena na vzorku vojáků z povolání v několika nejmenovaných vojenských útvech AČR, bez rozdílu pohlaví, věku a délky služebního poměru. Byly položeny dvě průzkumné otázky, na které bylo snahou při vyhodnocení sesbíraných dat dostat odpověď.

Dříve než budou zhodnocena sesbíraná data, je třeba si na tomto místě uvědomit, že z činné služby odchází vojáci, které můžeme zařadit do několika skupin. Za prvé to jsou vojáci, kteří jsou takzvaně v uniformě již od střední vojenské školy a kteří nemají žádné zkušenosti s civilním pracovním prostředím. Druhou skupinu tvoří vojáci, kteří zůstali sloužit v armádě po ukončení povinné vojenské služby, ale jelikož odcházeli na vojnu záhy po ukončení středních škol, jejich pracovní zkušenosti s civilním pracovním prostředím jsou mizivé. Další skupinou jsou vojáci, kteří nastoupili do armády v době její profesionalizace, což je od začátku roku 2005 a u těch se dá předpokládat, že většina z takto nově přichozích do armády přecházela z civilních firem a mají vystudovány civilní školy různého zaměření. Zástupci jednotlivých skupiny mohou mít jiné výchozí postavení při zařazení se na trh práce a podle toho by se k nim mělo i přistupovat.

Na základě zjištěných skutečností o průběhu procesu rekvalifikace autorka práce navrhuje, změnit přístup k vojákům, kteří odchází z činné služby do civilu. Materiály, které byly pro potřeby této práce prostudovány, jsou založeny na tom, že je sice přesně dodržována platná legislativa vztahující se k činné službě a rekvalifikačním aktivitám, ale chybí osobní přístup personálních pracovníků směrem k odcházejícímu vojákovi.

Autorka práce by doporučila jednotlivým personálním pracovníkům na útvech, aby co nejdříve po vydání opatření o zániku služebního poměru kontaktovali vojáka, kterého se opatření týká, a pozvali si ho k osobnímu pohovoru. Současně si na pohovor připravit podklady, které se týkají možností, které armáda nabízí a které by mohl v případě zájmu voják využít. Personální pracovník by měl informovat vojáka, jaké jsou jeho administrativní povinnosti při odchodu z AČR (zdravotní pojišťovna, příp. Úřad práce), nebo mu nabídnout pomoc při výběru vhodné rekvalifikace, která bude pro vojáka přínosná s ohledem na jeho představy o další pracovní kariéře. Personální pracovník může být vojákovi nápomocen i tím, že mu pomůže vytvořit životopis, nebo ho připraví na pracovní pohovor, tak aby ještě v průběhu trvání služebního poměru mohl oslovit případného budoucího zaměstnavatele. Voják, který odchází do civilu by měl mít možnost konzultovat s personálním pracovníkem své představy o budoucím zaměstnání, objektivně zhodnotit svoji kvalifikaci a probrat své možnosti uplatnění na trhu práce. Řadový voják není vždy dostatečně informován o možnostech, které poskytuje ministerstvo obrany vojákům končícím svůj služební poměr. V té chvíli by

měl pracovník personálního oddělení sám vyvinout aktivitu a být mu nápomocen při orientaci v problematice jemu neznámé.

Pokud by měla samotná rekvalifikace sloužit jako příprava na druhou kariéru, kterou voják začne po odchodu z armády, musela by především vycházet ze skutečných potřeb vojáků a trhu práce. Vojáci, pro které je typické plánování a systémovost, budou pozitivně vnímat, pokud budou bráni jako partneři a jejich požadavky na možnost výběru rekvalifikační aktivity nebudou odsouvány, ale s ohledem na případná omezení řešeny. Obsáhlé výzkumy, které byly v nedávné minulosti provedeny a které byly zaměřeny na tuto problematiku, se týkaly zpracování zjištěných údajů od bývalých příslušníků, nebo spíše válečných veteránů. Pro možný přínos a posun v oblasti rekvalifikace a následného začlenění bývalých vojáků z povolání do civilního sektoru by pomohlo, pokud by byl proveden stejný průzkum, ale mezi stále ještě sloužícími vojáky. Dalším krokem při zpracování zjištěných dat by bylo posouzení, zda uvedené kurzy korespondují s poptávkou na trhu práce a možnostmi finančního rozpočtu, který je na rekvalifikace vyčleněn. Je třeba si uvědomit, že samotná účast na rekvalifikaci není zárukou pro získání dobře placeného a lukrativního místa, ale může vstup do civilního sektoru usnadnit.

Rekvalifikace budou mít v systému přípravy vojáka na druhou kariéru úspěch jen tehdy, pokud budou vycházet ze skutečných potřeb vojáků a budou odrážet požadavky na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

AGENTURA PERSONALISTIKY AČR, *Statistická ročenka 2017*, ISBN Neuvedeno

BEDNÁŘ, Z. and BINKOVÁ, K. Outplacement v podmínkách rezortu obrany. *Vojenské rozhledy*. 2017, 26 (1), pp 22-39. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 [online].

Dostupné z: www.vojenskerozhledy.cz

BINKOVÁ, K. Rekvalifikace vojáků z povolání. *Vojenské rozhledy*. 2018, 27 (4), 105-119. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 [online]. Dostupné z: www.vojenskerozhledy.cz.

HRUŠKA, M. a spol, *Vojenský profesionál v měnícím se světě 21. století*: 1. vydání, Ministerstvo obrany-AVIS, Praha 2007, s. 311, ISBN 978-80-7278-416-5

MAZALOVÁ, V. a spol, Geneze výsluhových náležitostí vojáků ČR: *Vojenské rozhledy* 2/2007, Praha: AVIS, 2007,

MECA, V., Analýza hlavních problémů novodobých válečných veteránů mimo činnou službu s důrazem na uplatnění na trhu práce, *Vojenské rozhledy*, 2011, roč. 20 (52), č. 2, s. 114–129, ISSN 1210-3292

MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Česká republika a její profesionální armáda*, AVIS, Praha, 2006, s. 160, ISBN 80-7278-312-2

MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Rezort obrany svým lidem*, Vojenský historický ústav, Praha, 2016, s 67, ISBN 978-80-7278-694-7

ŘEDITELSTVÍ PERSONÁLNÍ PODPORY – MO ČR, *Metodika pro zabezpečení úkolu doplňování ozbrojených sil ČR novým personálem*. Praha: ŘePP, 2011.

SLAVÍKOVÁ, J., Informační zpráva: *Zabezpečení příslušníků ozbrojených sil USA při odchodu z činné služby*, ÚVI Praha 1993, 34 s., AI č. 814

STRÁNSKÝ, F., a kol. *Slovník vojenského profesionála*, MO ČR, Praha 1993, 268 s., ISBN 80-85469-58-8

Seznam použitých zahraničních zdrojů

NEIL-HARRIS, Katharine A. and , *Assessing Partnerships Between the Military and Civilian Agencies to Meet Transitioning Service Members' Needs*, *Armed Forces & Society* 2016, Vol. 42, DOI: 10.1177/0095327X15606765 afs.sagepub.com

RAUSCH, Meredith A., *Contextual career counseling for transitioning military veterans*, Accepted 05/05/13 DOI: 10.1002/j.2161-1920.2014.00044. *Journal of Employment Counseling*, June 2014, Vol. 51

ROBERTSON, Heather C., *Income and support during transition from a military to civilian career*, Received 01/29/12 Revised 04/10/12 Accepted 04/12/12 DOI: 10.1002/j.2161-1920.2013.00022.

ROBERTSON, Heather C. and BROTT, Pamela E., *Male Veterans' Perceptions of Midlife Career Transition and Life Satisfaction: A Study of Military Men Transitioning to the Teaching Profession* Accepted 04/08/13 DOI: 10.1002/j.2161-0029.2013.00016. *ADULTSPAN Journal* October 2013 Vol. 12 No. 2

WALKER, David I., *Armed Forces & Society* 39(2) 284-304, The Author(s) 2012 *Reprints and permission:* sagepub.com/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/0095327X12437689 afs.sagepub.com

Seznam použitých internetových zdrojů

Agentura personalistiky AČR, *Standartní operační postupy v personální práci*, [cit. 2018-11-15] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr>

Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-11] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

Armáda České republiky [online] Ministerstvo obrany České republiky [cit. 2018-12-12], Dostupné z WWW: <http://.acr.army.cz>

Benefity pro vojáky [online] [cit. 2018-10-13]. Dostupné z WWW: <http://benefity-army.cz>

Informační servis Rekvalifikace 2008, Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

Informační servis Rekvalifikace 2018, Agentura personalistiky AČR, [cit. 2018-09-08] Dostupné z Intranet: <http://portal.issp.acr/portal/server.pt/directory>

Krajská vojenská velitelství [online] [cit. 2019-01-05]. Dostupné z WWW: <http://acr.army.cz/struktura/srps/kvv/krajska-vojenska-velitelstvi-118>.

Memorandum o spolupráci, [online] [cit. 2018-12-15]. Dostupné z WWW: <http://www.mocr.army.cz/scripts/modules/fs/fulltxt.php?searchtext=memorandum&expr=&filter=0&locale=CZ&sort=rank&tmplid=459>

Národní soustava povolání [online] [2018-12-28], Dostupné z WWW: <https://nsp.cz/napoveda/slovník>

Rozpočet Ministerstva obrany ČR [online] [cit. 2019-01-06], <http://www.mocr.army.cz/finance-a-zakazky/resortni-rozpocet>

Univerzita obrany [online] [cit. 2018-11-06]. Dostupné z WWW: http://www.unob.cz/cjv/Stranky/o_pracovisti.aspx

Univerzita obrany [online] [cit. 2018-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.unob.cz/cjv/Stranky/testovani.aspx>

Velitelství výcviku – Vojenská akademie [online] [cit. 2018-09-12]. Dostupné z Intranet: <http://intranet.ispovy.acr/kk/listy.php>

Velitelství výcviku – Vojenská akademie [online] [cit. 2018- 9-12]. Dostupné z WWW: https://www.vavyskov.cz/content/kurzy_online

Velitelství výcviku – Vojenská akademie [online] [cit. 2019-01-07].
<http://www.vyskov.acr/zakladni-informace/misto-uloha-vev-va>.

Wikipedie [online] <https://cs.wikipedia.org>

Závěry z projektu „Začleňování válečných veteránů“, [online] [cit. 2018-12-28].
<http://www.veterani.army.cz>

Seznam ostatních zdrojů

Normativní výnos Ministra obrany č. 41 ze dne 9. září 2016, Vzdělávací a výcvikové aktivity Ministerstva obrany,

Rozkaz Ministra obrany č. 8 ze dne 26. ledna 2010, Zásady tvorby systemizovaných míst. Dostupné z WWW: <http://mocr.army.cz/aseti/informacni-servis/povinne-informace/1-uredni-deska/spisovy-rad-priloha.pdf>

Rozkaz Ministryně obrany č. 9 ze dne 18. března 2008, Zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci. Dostupné z WWW: <http://mocr.army.cz/aseti/informacni-servis/povinne-informace/1-uredni-deska/spisovy-rad-priloha.pdf>

Zákon č. 170 ze dne 9. dubna 2002, O válečných veteránech. Dostupné z WWW:
<http://zakonyprolidi.cz>

Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999, o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z WWW: <http://acr.army.cz/dokumenty -a-legislativa/dokumentyzakony-v-pusobnost-mo/zakon-c-221-1999-sb-a-souvisejici-pravni-normy-112657>

Zákon č. 328 ze dne 28. června 2002, o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnění niektorých zákonov. Dostupné z WWW:
<https://zakony.judikaty.info/predpis/zakon-328/2002>

SEZNAM ZKRATEK

- AČR - Armáda české republiky
- AP AČR - Agentura personální Armády české republiky
- BMATT - British Military Advisory and Training Team
- CAD - Computer-aided Drafting
- ECDL - European Certification of Digital Literacy
- IKP - Integrovaný komunikační kanál
- ISSP - Integrovaný subsystém o službě a personálu
- KVV - Krajská vojenská velitelství
- MO - Ministerstvo obrany
- ReMO - Rezort Ministerstva obrany
- RMO - Rozkaz ministra/ministryně obrany
- ŠIS - Štábní informační systém
- UOB - Univerzita obrany
- VeV-VA - Velitelství výcviku – Vojenská akademie
- VOC - Vedoucí organizačního celku
- VOP - Vojenský opravárenský podnik
- VLS - Vojenské lesy
- VLRZ - VOLAREZA
- VTÚ - Vojenský technický ústav
- VVÚ - Vojenský výzkumný ústav

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet vojáků z povolání, kterým vznikl služební poměr v roce 2017

Tabulka 2: Přehled o počtu přírůstků vojáků z povolání po součástech rezortu v roce 2017

Tabulka 3: Počet vojáků z povolání podle věkových skupin, kterým zanikl služební poměr v roce 2017

Tabulka 4: Kariérové kurzy poddůstojnického sboru

Tabulka 5: Kariérové kurzy důstojnického sboru

Tabulka 6: Přehled o rekvalifikacích vojáků z povolání před zánikem služebního poměru v roce 2017

Tabulka 7: Tematické sekce a počet nabídek

Tabulka 8: Délka služebního poměru

Tabulka 9: Odpovědi mužů a žen při stejném počtu odsloužených let

Tabulka 10: Zaměření kurzu z pohledu žen a mužů

Tabulka 11: Získání pracovního místa za pomoci rekvalifikace z pohledu mužů a žen

Seznam grafů

Graf 1: Využití rekvalifikačního programu u vojáků se zánikem služebního poměru v roce 2016

Graf 2: Struktura vyžádaných rekvalifikací v roce 2016

Graf 3: Otázka č. 1

Graf 4: Otázka č. 2

Graf 5: Otázka č. 3

Graf 6: Otázka č. 4

Graf 7: Otázka č. 5

Graf 8: Otázka č. 6

Graf 9: Otázka č. 7

Graf 10: Otázka č. 8

Graf 11: Otázka č. 9

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - DotazníkI

Příloha B – Datová matice III

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

chci Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro vypracování méj diplomové práce. Dotazník je naprosto anonymní, proto vás prosím o jeho pravdivé vyplnění, nebo takové odpovědi, které se budou co nejvíce shodovat s vaším názorem na položenou otázku.

Z nabízených možností vyberte vždy jenom jednu variantu odpovědi, kterou zakroužkujete, nebo jinak zvýrazníte. Pokud nabízené možnosti neodpovídají vašemu názoru na položenou otázku, máte možnost v některých otázkách vyjádřit svoji odpověď.

1. Pohlaví:

muž

žena

2. Délka služebního poměru:

do 5 let

6 – 10 let

11 – 15 let

16 – 20 let

21 a více let

3. Typ dosaženého vzdělání před přijetím do služebního poměru:

technické zaměření

ekonomické zaměření

služby

jiné.....

4. Víte, jaké rekvalifikační kurzy nabízí AČR vojákům před ukončením služebního poměru?

ano

ne

okrajově

nezajímá (a) jsem se

5. Předpokládáte, že se při plánovaném ukončení vašeho služebního poměru některého z nabízených kurzů zúčastníte?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne
- bude záležet na nabídce

6. Jaký kurz případně upřednostníte:

- zaměřený na zdokonalení prvotního vzdělání
- zaměřený na rozvoj kvalifikace získané během služby
- upřednostním novou kvalifikaci

7. Jakou máte představu/plán pro přechod do civilního života?

- budu si užívat důchodu
- vrátím se k původní práci
- využiji získanou kvalifikaci a budu pracovat v obdobném oboru jako v armádě
- hodlám se věnovat zcela nové profesi

8. Domníváte se, že vám absolvování rekvalifikace pomůže k získání pracovního místa?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

9. Důvody, kvůli kterým bych se rekvalifikace zúčastnil (a):

- chci získat novou kvalifikaci, kterou uplatním po odchodu do civilu
- chci si rozšířit kvalifikaci, i když zatím nevím, zda a jak ji uplatním v civilu
- chci si rekvalifikaci vyzkoušet, k ničemu mne to nezavazuje, poznám nové lidi a nové možnosti
- účast na rekvalifikaci je vítanou změnou v každodenní rutině
- jiné.....

Děkuji Vám za váš čas, který jste mi věnovali vyplněním tohoto dotazníku.

	Pohlaví	Délka služebního poměru	Typ dosaženého vzdělání před přijetím do služebního poměru	Víte, jaké rekvalifikační kurzy nabízí AČR vojákům před ukončením služebního poměru	Předpokládáte, že se při plánovaném ukončení vašeho služebního poměru některého z nabízených kurzů zúčastníte	Jaký kurz případně upřednostníte	Jakou máte představu/plán pro přechod do civilního života	Domníváte se, že vám absolvování rekvalifikace pomůže k získání pracovního místa	Důvody, kvůli kterým bych se rekvalifikace zúčastnil (a)
47	x		x	x	x	x	x	x	x
48	x		x	x	x	x	x	x	x
49	x		x		x		x	x	x
50	x		x	x	x	x	x	x	x
51	x		x	x	x		x	x	x
52	x	x		x	x	x	x	x	x
53	x		x	x	x		x	x	x
54	x	x		x	x		x	x	x
55	x		x	x	x		x	x	x
56	x		x	x	x	x	x	x	x
57	x		x	x	x		x	x	x
58	x		x	x	x	x	x	x	x
59	x		x		x	x	x	x	x
60	x		x	x	x	x	x	x	x
61	x		x	x	x	x	x	x	x
62	x		x	x	x	x	x	x	x
63	x		x	x	x	x	x	x	x
64	x		x	x	x	x	x	x	x
65	x		x	x	x	x	x	x	x
66	x		x	x	x	x	x	x	x
67	x		x	x	x	x	x	x	x
68	x		x		x	x	x	x	x
69	x		x	x	x	x	x	x	x
70	x	x		x		x	x	x	x
71	x	x		x		x	x	x	x
72	x		x		x		x	x	x
73	x	x		x		x	x	x	x
74	x		x		x		x	x	x
75	x		x	x		x	x	x	x
76	x	x		x		x	x	x	x
77	x		x		x	x	x	x	x
78	x	x		x		x	x	x	x
79	x	x		x	x		x	x	x
80	x		x		x		x	x	x
81	x		x		x	x	x	x	x
82	x		x	x		x	x	x	x

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Vladimíra Freiwaldová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Příprava vojáků z povolání na druhou kariéru

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 67

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 5

Počet internetových zdrojů: 18

Počet ostatních zdrojů: 6

Vedoucí práce: RNDr. Žufan Jan, Ph.D., MBA