
Recenzovaný článek

Rekvalifikace vojáků z povolání

Retraining of soldiers

Kristýna Binková

Abstrakt:

Rekvalifikační kurzy Ministerstva obrany mají za cíl připravit vojáka na civilní prostředí a umožnit mu získání takových znalostí a dovedností, které jsou uplatnitelné na trhu práce. V letech 2008–2017 v prostředí AČR zanikl služební poměr 11 605 vojákům. Žádost o rekvalifikaci podalo 3 644 osob, z nichž 2 769 se rekvalifikovalo. Převaha rekvalifikace je v technických a dělnických povoláních (1 342 osob) a v manažerských oborech a přípravě k podnikání (832 osob). Výzkumnou otázkou a statistickým vyhodnocením získaných dat je ověřena hypotéza, že většina vojáků nebyla rekvalifikována. Výsledky sociologického výzkumu konaného mezi 313 bývalými příslušníky AČR dokládají, že více než tři pětiny vojáků žádost o rekvalifikaci nepodali (64 %), zejména ve vyšších funkcích a vysokoškolačích, dále z důvodů neoznámení data ukončení služebního poměru (25 %), nepotřeby rekvalifikace (20 %) a nenastoupení na rekvalifikaci (30 %) a to především z důvodu zamítnutí nadřízeným. Jsou shrnuty nedostatky systému rekvalifikací vojáků z povolání.

Abstract:

The retraining courses of the Ministry of Defence aim to prepare soldiers for the civilian environment and to enable them to acquire the knowledge and skills that are applicable in the labour market. In the years 2008–2017 11 605 soldiers of the Czech Armed Forces terminated their service. The application for retraining was submitted by 3 644 persons, of whom 2 769 were retrained. The prevalence of retraining is in technical professions (1 342 persons) and in managerial and business training (832 persons). The research question and the statistical evaluation of the data obtained confirms the hypothesis that most soldiers were not retrained. The results of sociological research carried out among 313 former soldiers of the Czech Armed Forces show that more than three fifths of soldiers did not apply for retraining (64%), especially among higher positions and college graduates, because of no information about the data of termination of service (25%), no need for retraining (20 %) and not completing the retraining course (30 %) mostly because of the refusal of the superiors. The shortcomings of the retraining system of professional soldiers are summarized.

Klíčová slova: Armáda České republiky; kariéra; sociologický výzkum.

Keywords: Czech Armed Forces; Career; Sociological Research.

ÚVOD

Kariéra jednotlivce není předvídatelná a přímočará, ale naopak periodická, sestávající z tzv. kariérových cyklů.¹ Model celoživotní kariéry se vlivem dynamického trhu práce v dnešní době vytrácí.² Současná koncepce kariéry se vyznačuje nestrukturovaným průběhem a proměnlivostí, a to nejen v rámci pracovních pozic a zaměstnavatelů, ale v některých případech též profesí, které jedinci mění dobrovolně, anebo jsou již z charakteru svého zaměstnání nuceni svoji dosavadní kariéru ukončit.³ Jednou z těchto profesí jsou vojáci z povolání. Je zřejmé, že vojenské povolání není pro většinu vojáků profesí celoživotní a že se jí věnují daleko kratší dobu, než tomu bylo v minulosti.

Vojáci z povolání patří mezi relativně mladou populaci, nejčastěji ve věku kolem 40 let, která je v období ukončení vojenské kariéry často na vrcholu své profesní dráhy a s potenciálem pracovat dalších 15 - 30 let.⁴ Jelikož si vojáci chtějí i po zániku služebního poměru zachovat určitý životní standard, snaží se začlenit na trh práce a dosáhnout druhé kariéry v novém, civilním zaměstnání.⁵ Praxe však ukazuje, že mají po odchodu z armády potíže se na civilní trh práce začlenit a najít si nové zaměstnání jim může trvat až neúměrně dlouho.⁶ Za účelem eliminace těchto potíží, přípravy vojáků z povolání na civilní prostředí a poskytnutí takových znalostí a dovedností, které budou uplatnitelné na trhu práce, jsou resortem Ministerstva obrany ČR (dále MO ČR) poskytovány rekvalifikační kurzy. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala*“.

Systémovou přípravu vojáků z povolání na přechod do civilního zaměstnání je potřeba zajistit zejména s ohledem na to, že Armáda České republiky propouští a nadále bude

1 BĚLOHLÁVEK, F. Organizační chování. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994. ISBN 80-7067-405-9.

2 WATTS, A. Reshaping career development for the 21st century. University of Derby, 1998.

3 KOUBEK, L. Psychologie v řízení lidských zdrojů. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6384-6.

4 VIGODA-GADOT, E., BARUCH, Y., GRIMLAND, S. Career transitions: An empirical examination of second career of military retirees. Public Personnel Management. 2010. 39(4), 379-404.

5 LEVINSON, D. J. The season's of a man's life. New York: Alfred A. Knopf. 1978.

6 WING, C., D.A. WOLF, A.S. LONDON, WILMOTH & J.M. Military service and later labor force outcomes: a life course approach. Paper presented at the 2009 Annual Meeting of the Population Association of America. 2009.

propouštět vojáky v produktivním věku, a také v souvislosti s prioritními opatřeními současné koncepce výstavby Armády České republiky. Zaměřené jsou na zvýšení atraktivity a konkurenceschopnosti vojenského povolání, uplatňování systému řízení kariér v personální práci a vytvoření odpovídajících předpokladů k využití schopností vojáků po ukončení služebního poměru.

Z tohoto důvodu jsou rekvalifikace vojáků z povolání poskytované MO ČR podrobeny analýze. Na základě výsledků jsou vytvořeny závěry a návrhy k opatřením v oblasti rekvalifikací, které je vhodné zanést do nové koncepce přípravy personálu resortu MO, zpracovávané Sekcí státního tajemníka MO ČR.

1 DOSAVADNÍ POZNATKY O REKVALIFIKACÍCH VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ

Dosud nebyla v České republice publikována studie zaměřující se pouze na oblast rekvalifikačních kurzů poskytovaných MO ČR. Některé výzkumy ve své šíři však zahrnuly i tuto oblast. Jejich výsledky, včetně aktuálních podmínek čerpání rekvalifikací a jejich využitelnost v letech 2008-2017 jsou uvedeny v první kapitole článku.

1.1 Výzkumy v oblasti rekvalifikací poskytovaných MO

Pracovníci Vojenského ústavu sociálních výzkumů provedli v roce 1991 výzkum, týkající se názorů bývalých vojáků z povolání na jejich další uplatnění v civilním životě. Výzkum ukázal, že většina bývalých vojáků neznala podrobnosti o výstupních podmínkách z armády. Rekvalifikaci využívali zejména starší vojáci (z těch, kteří tuto možnost využili, bylo přes 75 % starších 40 let) a vojáci s vysokoškolským vzděláním (48 %). Vojenská správa má dle výzkumu malý vliv na překonání počátečních obtíží vojáků při vstupu do občanského života. Pomohla pouze 10 % bývalých vojáků, kteří o výstupní podmínky žádali. Zároveň dvě třetiny bývalých vojáků uvedly, že jim armáda při odchodu neposkytl žádnou pomoc.⁷

Vojenský ústav sociálních výzkumů se na problematiku přechodu bývalých vojáků z povolání do civilu zaměřil také v roce 1993 v rámci výzkumu u 202 bývalých vojáků. Možnost účastnit se rekvalifikačních kurzů před odchodem do civilu využila polovina účastníků ankety. Největší spokojenost vyjádřili dotazovaní s organizací kurzů, menší s jejich obsahovým zaměřením a nejméně spokojeni byli s úrovní přednášek. Výstupní rekvalifikací získalo pracovní uplatnění v nové profesi 64 % dotázaných a ve své současné profesi využívá znalosti z rekvalifikačního kurzu 74 % respondentů. Téměř všichni absolventi kurzů však zároveň uvedli náměty na zlepšení rekvalifikace. Nepodařilo se jedno-

⁷ ŠUGÁR, J. Pracovní uplatnění vojáků z povolání po odchodu z armády. Fakta; oddělení výzkumů VÚPIS informuje. Praha, 1992, 92(6).

značně prokázat souvislost mezi vývojem životní úrovně bývalých vojáků a jejich účastí v rekvalifikačních kurzech. Rekvalifikace samotná tedy dle výzkumu není zárukou získání finančně výnosného místa, avšak může vstup do civilního sektoru usnadnit u těch bývalých vojáků, kteří rychle najdou nové pracovní uplatnění.⁸

Zřejmě doposud nejrozsáhlejším empirickým výzkumem současné doby je výzkum Viktora Meca na vzorku 155 válečných veteránů, publikovaném v roce 2011. Rekvalifikačního kurzu se neúčastnilo 66 % oprávněných žadatelů z řad respondentů výzkumu. Z těchto žadatelů 17 neuvedlo žádné důvody neúčasti; naopak téměř polovina uvádí jako hlavní důvod neinformovanost (2 byli informováni pozdě, takže se již nestihli přihlásit) a 13 % respondentů uvedlo, že jim kurz nepovolil jejich nadřazený. Zhruba třetina respondentů si stěžovala, že v nabídce nenašla odpovídající kurz a čtvrtina si chtěla vybrat jiný kurz, ale nemohla. Více než 70 % účastníků bylo spokojeno s úrovní kurzu i s možností svobodně si vybrat z předložené nabídky. Naopak spokojenost se samotnou nabídkou kurzů byla menší (40 % spokojených ku 26 % nespokojených). S využitelností kurzu v praxi byla sice spokojena polovina účastníků, ale zároveň 38 % s úrovní spokojeno nebylo. Kurzy hodnotili respondenti známkou 1-5. Nabídka kurzů byla hodnocena průměrnou známkou 2,7, a stejně i využitelnost kurzu, spokojenost s kurzem známkou 2,1. Třetina účastníků rekvalifikačních kurzů (13 osob) projevila zájem o pracovní poradenství a 9 osob by opět rádo absolvovalo rekvalifikační kurz.⁹

Dále v roce 2016 realizovala v rámci své kvalifikační práce Markéta Beran-Gecová výzkum na vzorku 153 válečných veteránů, účastníků projektu začleňování válečných veteránů do civilního života s důrazem na uplatnění na trhu práce. Nadpoloviční většina respondentů uváděla jako nejčastější důvod zapojení do projektu zvýšení šance na trhu práce. Největší podíl na jejich zaměstnatelnosti přitom měly právě rekvalifikační kurzy (41 %).¹⁰

1.2 Podmínky čerpání rekvalifikací

Rekvalifikace je souborem aktivit, které mají za cíl připravit vojáka před ukončením služebního poměru na civilní prostředí a umožnit mu získání takových znalostí a dovedností, které jsou uplatnitelné na trhu práce. Zákon o vojácích z povolání vymezuje rekvalifikaci jako nenárokovou náležitost vojáků z povolání, jejichž služební poměr trval nejméně pět let. Realizace tohoto ustanovení je dále upřesněna v RMO č. 9/2008, zvláštěnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci.

⁸ VLACHOVÁ, M. Jak žijí a pracují vojáci z povolání po odchodu z armády. Fakta; oddělení výzkumů VÚPIS informuje. Praha, 1992, 94(10).

⁹ MECA, Viktor, 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

¹⁰ BERAN GECOVÁ, M. Z války do civilu: evaluační studie aktivit pro novodobé válečné veterány usnadňující jejich reintegraci na trhu práce. Bakalářské práce. Olomouc: Univerzita Palackého, 2016.

Rekvalifikace je vojákům poskytována na základě jejich žádosti formou krátkodobých kurzů, jejichž trvání nesmí přesáhnout dobu 3 měsíců a musí skončit nejpozději posledním dnem výkonu služby. Příslušný služební orgán posuzuje oprávněnost žádosti z hlediska dosavadní kvalifikace, dosaženého vzdělání, morálních vlastností, zdravotního stavu a k účasti v zahraničních operacích. Voják je zařazen do rekvalifikačního kurzu v návaznosti na kapacitní a termínové možnosti rekvalifikačního zařízení. Realizace rekvalifikačních aktivit je přitom podmíněna přidělenou výší finančních prostředků v resortu MO na rekvalifikaci na kalendářní rok. Rekvalifikační kurzy jsou poskytovány především resortními vzdělávacími a výcvikovými zařízeními, ve vybraných oborech, je však možné zajišťovat rekvalifikační kurzy i dodavatelsky. Každoročně je uveřejněna nabídka rekvalifikačních kurzů, místo a doba jejich konání a vstupní požadavky. V roce 2018 si vojáci mohou vybrat z 31 různých rekvalifikačních kurzů v různých oborech. Záměr o rekvalifikaci, kterým profesní zaměření či podmínky nabízených kurzů nevyhovují, si mohou vybrat rekvalifikaci u rekvalifikačních zařízení, která mají akreditaci MŠMT.

1.3 Využitelnost rekvalifikací poskytovaných v letech 2008-2017

V následující tabulce a grafu si můžeme povšimnout, jaký počet vojáků z povolání v letech 2008-2017 žádal o rekvalifikaci, kolik rekvalifikaci absolvovalo a v jakém oboru. S úbytkem vojáků klesá počet rekvalifikovaných.

Tabulka č. 1: Využití rekvalifikačních kurzů nabízených MO ČR v letech 2008-2017

Rok	Úbytek vojáků z povolání	Celkem předloženo žádostí o umožnění rekvalifikace	Celkem realizováno žádostí	Celkem ne-realizováno žádostí	Příprava k podnikání, manažerské obory	Ekonomické obory	Znalosti výpočetní techniky	Dělnická a technická povolání
2008	1 589	479	383	96	138	32	82	131
2009	1 658	722	558	164	199	82	89	188
2010	1 241	315	253	64	92	32	38	91
2011	1 251	441	372	69	128	31	20	193
2012	836	235	205	30	46	21	14	124
2013	1 166	501	259	242	102	15	20	122
2014	1 088	302	235	67	38	15	12	170
2015	988	185	154	31	28	15	13	98
2016	842	191	168	23	27	19	18	104
2017	946	273	182	91	34	16	11	121
Celkem	11 605	3 644	2 769	877	832	278	317	1342

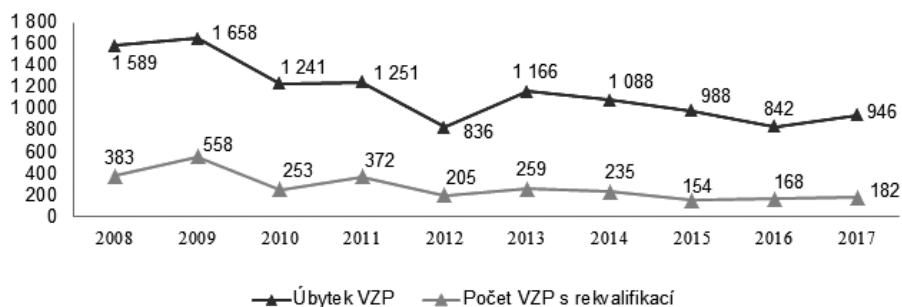
Zdroj: vlastní zpracování z ročenek AP AČR z let 2008-2017



Graf č. 1: Využití rekvalifikačních kurzů nabízených MO ČR v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování z ročenek AP AČR z let 2008-2017

Následující graf zobrazuje procentní zastoupení vojáků, kteří z AČR v letech 2008-2017 odcházeli s absolvovanou rekvalifikací a bez rekvalifikace.



Graf č. 2: Úbytek VZP a využití rekvalifikačních kurzů nabízených MO v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování z ročenek AP AČR z let 2008-2017

Následující graf zobrazuje počty vojáků z povolání, kteří rekvalifikaci absolvovali vůči celkovému počtu odcházejících vojáků z AČR, jak statisticky dokládá tabulka 1.

2 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM MEZI BÝVALÝMI PŘÍSLUŠNÍKY AČR

Mezi 313 bývalými příslušníky AČR byl proveden sociologický výzkum. Prostřednictvím položených zjišťovacích otázek je zodpovězena stanovená výzkumná otázka a za pomoci statistického vyhodnocení získaných dat je ověřena platnost stanovené hypotézy.

2.1 Výzkumná otázka

Byla stanovena výzkumná otázka: Jak jsou příslušníky AČR využívané a hodnocené rekvalifikační kurzy nabízené MO?

K zodpovězení výzkumné otázky bylo stanoveno šest zjišťovacích otázek.

1. Podal/a jste si před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci?
2. Pokud jste nepodal/a žádost o rekvalifikaci, jaký byl důvod?
3. Pokud jste podal/a žádost o rekvalifikaci a neabsolvoval/a ji, jaký byl důvod?
4. Pokud jste podal/a žádost o rekvalifikaci, absolvoval/a jste tuto rekvalifikaci?
5. Pokud jste podal/a žádost o rekvalifikaci a absolvoval/a ji, o jaký rekvalifikační kurz se jednalo?
6. Jak byste ohodnotil/a na stupnici od 1 do 5 Vaši spokojenost s tímto kurzem z hlediska využitelnosti a přínosnosti pro nastartování druhé kariéry? (1 = kurz nebyl vůbec přínosný, 5 = kurz byl velmi přínosný).

2.2 Hypotéza

Byla stanovena hypotéza: Většina příslušníků AČR neabsolvuje před zánikem služebního poměru rekvalifikaci.

Pracovní hypotéza je postavena na zjištění Meco, dle kterého se rekvalifikačních kurzů neúčastní 66 % oprávněných žadatelů, zejména z důvodu neinformovanosti a nespokojenosti s nabídkou kurzů, a dále na údajích statistických ročenek Agentury personalistiky AČR, dle kterých za posledních 10 let rekvalifikaci absolvovalo pouze 31 % vojáků z celkového počtu propouštěných vojáků.

Za účelem operacionalizace a zjištění souvisejících závislostí bylo stanoveno pět statistických hypotéz, zkoumajících konkrétní závislosti mezi proměnnými.

1. Počet záporných odpovědí na zjišťovací otázku 1 se statisticky významně neliší od počtu odpovědí kladných.
2. U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a zařazením v hodnostním sboru.
3. U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a dosaženým vzděláním.
4. U bývalých vojáků z povolání existuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a věkem.
5. U bývalých vojáků z povolání existuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a délkou služebního poměru.

2.3 Výzkumný vzorek

Základní soubor splňující podmínku ukončeného výkonu služebního poměru vojáka z povolání v AČR, a tedy ukončené vojenské kariéry, čítá všechny vojáky z povolání, jimž za historie AČR zanikl služební poměr. Způsob sestavení výběrového souboru byl podle kritéria zániku služebního poměru v letech 2014, 2015 a 2016. Upravený výběrový soubor čítá 2 918 osob.

Za účelem zajištění přístupu k respondentům spadajícím do skupiny bývalých příslušníků AČR, byl zaslán řediteli AP AČR dopis s žádostí o poskytnutí kontaktních adres na bývalé vojáky z povolání, kterým zanikl služební poměr v letech 2014, 2015 a 2016. Ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, není resort MO zmocněn poskytovat kontakty na příslušníky AČR třetím osobám. Vedením AP AČR však byly stanoveny následující podmínky: vytvořit elektronický dotazník, vytvořit průvodní dopis obsahující odkaz na elektronický dotazník s žádostí o jeho dobrovolné vyplnění, který schválí cestou kontaktní osoby svým podpisem ředitel AP AČR, vyžádat si u kontaktní osoby potřebné údaje k rozeslání průvodních dopisů a předložit cestou kontaktní osoby výsledky průzkumu řediteli AP AČR.

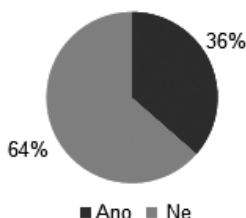
Po striktním dodržení stanovených podmínek byl vojenskou poštou rozeslán průvodní dopis všem osobám uvedeným v poskytnutém adresáři. Sběr dat probíhal formou vyplnění dotazníku v elektronické podobě. Bylo rozesláno 2 177 dopisů. Dotazník byl vyplněn 313 osobami (14 % návratnost), 206 dopisů bylo nedoručeno z důvodu neznámého adresáta, jeho přestěhování či úmrtí. Zpětná vazba v podobě více či méně obsáhlého e-mailu s pozitivní i negativní reakcí na sociologický výzkum byla obdržena od 18 adresátů.

2.4 Výzkumná metoda

Skladba dotazníku sestávala z úvodu, sociodemografických údajů a otázek. V úvodu byl nastíněn výzkumný problém, respondenti byli zdvořile požádáni o vyplnění dotazníku, ujištění o jejich anonymitě a informování o přibližné časové náročnosti vyplnění dotazníku. Dotazník byl sestaven jako polostrukturovaný. Zahrnoval otázky uzavřené dichotomické (odpovědi „ano, ne“), otázky škálovací, u kterých respondent zaznamenával svoji odpověď na pětibodové stupnici, a otázky otevřené, ve kterých měl respondent prostor pro vyjádření své osobní zkušenosti. Srozumitelnost a správná formulace otázek byla ověřena prostřednictvím předvýzkumu u vybraných vojáků z povolání a následně byla vytvořena finální podoba dotazníků ve verzi elektronické s využitím aplikace Google formuláře. Cílová skupina bývalých vojáků z povolání byla na elektronickou verzi dotazníku v aplikaci Google přeměrována pomocí vytvořené webové stránky.

Po sběru dat byly odpovědi na uzavřené, polouzavřené a škálovací otázky zakódovány a zaneseny do datové matice v programu Microsoft Excel. S cílem ověřit pravdivost stanovené vstupní hypotézy a pracovních hypotéz byly na základě procesu operacionalizace vytvořeny zpřesňující hypotézy statistické, obsahující přímo měřitelné proměnné. Jednotlivé závislosti mezi proměnnými byly testovány pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách, založeného na porovnání empirických a oče-

kávaných četností odpovědí a nepárového Studentova t-testu, založeného na porovnávání středních hodnot dvou proměnných. Za předpokladu hladiny významnosti 0,05 se statistická hypotéza v podobě nulové hypotézy, vyjádřené jako H_0 : znaky jsou nezávislé, v případě p-hodnoty nižší než 0,05 zamítá a přijímá se alternativní hypotéza H_A . Tímto je prokázána statistická významnost. V opačném případě se nulová hypotéza H_0 nezamítá.



Graf č. 3: Podání žádosti o rekvalifikaci

Výpočty byly provedeny za pomoci programu IBM SPSS Statistics 25.

Doplňující metodou byly polostrukturované rozhovory s vojáky z povolání a zaměstnanci MO.

2.5 Výsledky sociologického výzkumu

Zjišťovací otázka 1: Podal/a jste si před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci?

Žádost o rekvalifikaci před zánikem služebního poměru podalo 36 % respondentů, 64 % žádost nepodalo.

Statistická hypotéza 1: Počet záporných odpovědí na zjišťovací otázku 1 se statisticky významně neliší od počtu odpovědí kladných.

Tabulka č. 2: Chí-kvadrát test: statistická hypotéza 1

Ano	Ne	Hladina významnosti	p-hodnota
114	199	0,05	0,000

K ověření nulové hypotézy byl proveden Pearsonův chí-kvadrát test. V tabulce 2 jsou uvedeny empirické četnosti a výsledek testu. Nulová hypotéza se zamítá a přijímá se alternativní hypotéza. Počet záporných odpovědí na zjišťovací otázku 1 se statisticky významně liší od počtu odpovědí kladných. Počet záporných odpovědí na zjišťovací otázku 1 byl statisticky významně vyšší než počet odpovědí kladných.

Statistická hypotéza 2: U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a zařazením v hodnostním sboru.

Tabulka č. 3: Empirické četnosti: statistická hypotéza 2

Hodnostní sbor	Ano	Ne	Celkem
Mužstvo + poddůstojníci	44	51	95
Praporčíci	38	54	92
Nižší důstojníci	15	32	47
Vyšší důstojníci	17	62	79
Celkem	114	199	313

Tabulka č. 4: Chí-kvadrát test: statistická hypotéza 2

Hladina významnosti	p-hodnota
0,05	0,005

K ověření nulové hypotézy byl proveden Pearsonův chí-kvadrát test. Empirické četnosti jsou uvedeny v tabulce 3, výsledek testu v tabulce 4. Nulová hypotéza se zamítá a přijímá se alternativní hypotéza. U bývalých vojáků z povolání existuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a zařazením v hodnostním sboru. Nejnižší zájem o rekvalifikaci měl hodnostní sbor vyšších důstojníků, nejvyšší zájem hodnostní sbor mužstva a poddůstojníků.

Statistická hypotéza 3: U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a dosaženým vzděláním.

Tabulka č. 5: Empirické četnosti: statistická hypotéza 3

Dosažené vzdělání	Ano	Ne	Celkem
SOU - vyučen	10	12	22
SŠ - maturita	65	78	143
VŠ - Bc./Mgr./Ph.D.	39	109	148
Celkem	114	199	313

Tabulka č. 6: Chí-kvadrát test: statistická hypotéza 3

Hladina významnosti	p-hodnota
0,05	0,002

K ověření nulové hypotézy byl proveden Pearsonův chí-kvadrát test. Empirické četnosti jsou uvedeny v tabulce 5, výsledek testu v tabulce 6. Nulová hypotéza se zamítá a přijímá se alternativní hypotéza. U bývalých vojáků z povolání existuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a dosaženým vzděláním. Nejnižší zájem o rekvalifikaci měli vojáci s vysokoškolským vzděláním, nejvyšší zájem osoby s vyučným listem.

Statistická hypotéza 4: U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a věkem.

Tabulka č. 7: Studentův t-test: statistická hypotéza 4

Podání žádosti o rekval. kurz	N	Věkový průměr	Levenův test homogenity rozptylu		t-test		
			F	p-hodnota	t	p-hodnota (oboustranná)	Rozdíl průměrů
Ano	114	43,42					
Ne	199	43,37	26,862	0,00001	0,047	0,962	0,049
Hladina významnosti 0,05							

K ověření hypotézy je použit nepárový Studentův t-test. Za předpokladu heteroskedasticity, tj. nehomogenity rozptylů, je proveden test hypotézy o shodě středních hodnot. Výsledek testu je uveden v tabulce 7. Nulová hypotéza se nezamítá. U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a věkem.

Statistická hypotéza 5: U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a délkou služebního poměru.

Tabulka č. 8: Studentův t-test: statistická hypotéza 5

Podání žádosti o rekval. kurz	N	Průměrná délka sl. poměru	Levenův test homogenity rozptylu		t-test		
			F	p-hodnota	t	p-hodnota (oboustranná)	Rozdíl průměrů
Ano	114	19,0487					
Ne	199	19,9819	18,892	0,00001	-0,828	0,408	-0,93323
Hladina významnosti 0,05							

Pro ověření hypotézy je použit nepárový Studentův t-test. Za předpokladu heteroskedasticity rozptylů je proveden test hypotézy o shodě středních hodnot. Výsledek testu je uveden v tabulce 8. Nulová hypotéza se nezamítá. U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a délkou služebního poměru.

Zjišťovací otázka 2: Pokud jste nepodal/a žádost o rekvalifikaci, jaký byl důvod?

Dle charakteru důvodů lze výpovědi shrnout do několika skupin, řazených od nejčastěji po nejméně častě zastoupené:

- nemožnost zažádání o rekvalifikaci z časových důvodů, odkládání ze strany nadřízeného, termín ukončení služebního poměru nebyl znám s dostatečným časovým předstihem, nemožnost předat funkci nástupci v dostatečném časovém horizontu (25 %),
- nebyla potřeba absolvovat rekvalifikační kurz, charakter odbornosti to nevyžadoval (20 %),

- nekvalitní či příliš úzká nabídka kurzů, nevhodné nabídky pro vysokoškolsky vzdělané vojáky z povolání (16 %),
- návazný přechod do nového zaměstnání (9 %),
- možnost využít rekvalifikaci nebyla nabídnuta, neochota či nezájem nadřízeného (9 %),
- návazný přechod do nového zaměstnání v resortu MO ČR jako občanský zaměstnanec (8 %),
- neinformovanost o možnosti absolvovat rekvalifikační kurz (4 %),
- nezájem o absolvování rekvalifikačního kurzu – bez uvedení důvodu (3 %),
- nevznikl nárok na možnost využití rekvalifikačního kurzu (2 %),
- nerozhodnost o dalším kariérním směru (1 %),
- zdravotní důvody (1 %),
- důchod, starobní věk (1 %),
- osobní důvody (1 %).

Zjišťovací otázka 3: Pokud jste podal/a žádost rekvalifikaci a neabsolvoval/a ji, jaký byl důvod?

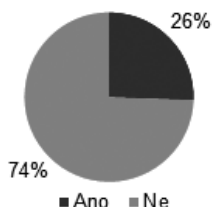
Důvody lze shrnout do několika skupin, řazených od nejčastěji po nejméně častě zastoupené:

- zamítnuto zaměstnavatelem (40 %),
- nedostatek času k absolvování kurzu (20 %),
- neschválení finančních prostředků (10 %),
- nevyhovoval termín kurzu (10 %),
- zdravotní důvody (7 %),
- kapacitní důvody kurzu (7 %),
- neochota osob zajišťujících rekvalifikaci (6 %).

Zjišťovací otázka 4: Pokud jste podal/a žádost o rekvalifikaci, absolvoval/a jste tuto rekvalifikaci?

Z těch respondentů, kteří podali žádost o rekvalifikaci, absolvovalo rekvalifikaci 70 %, neabsolvovalo 30 %. Z celkového počtu dotazovaných bývalých vojáků z povolání absolvovalo rekvalifikaci pouze 26 % (viz. graf 4).

Zjišťovací otázka 5: Pokud jste podal/a žádost o rekvalifikaci a absolvoval/a ji, o jaký rekvalifikační kurz se jednalo?



Graf č. 4: Absolvování rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy shrnuje následující seznam:

- rozšíření řidičského oprávnění (28 %),
- svářeč (14 %),
- IT kurzy - CAD projektování, tvorba webových stránek, správce sítě (11 %),
- sportovní a rekondiční masér (6 %),
- obsluha vysokozdvizného vozíku (5 %),
- personalista (5 %),
- manažer (5 %),
- daně, finance, účetnictví (5 %),
- technik BOZP (4 %),
- základy podnikání (4 %),
- obsluha CNC obráběcích strojů (2 %),
- marketing (2 %),
- instruktor v autoškolě (2 %).
- manikúra a pedikúra, požární ochrana, strojvedoucí, strážný, pracovník v sociálních službách, strojník, revizní technik v oboru elektrotechnika (po 1 %).

Zjišťovací otázka 6: Jak byste ohodnotil/a na stupnici od 1 do 5 Vaši spokojenost s tímto kurzem z hlediska využitelnosti a přínosnosti v nastartování druhé kariéry? (1 = kurz nebyl vůbec přínosný, 5 = kurz byl velmi přínosný).

Absolventi rekvalifikačních kurzů hodnotili jejich využitelnost a přínosnost v průměru 3,3 body.

3 DISKUZE VÝSLEDKŮ

Více než tři pětiny respondentů z cílové skupiny bývalých vojáků z povolání nepodaly před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci. Nejnížší zájem o rekvalifikaci měl hodnostní sbor vyšších důstojníků a osoby, které dosáhly vysokoškolského vzdělání, nejvyšší naopak hodnostní sbor mužstva a poddůstojníků a osoby s výučním listem. Tento jev byl očekávaný, neboť právě nižším hodnostem a osobám s nižším vzděláním odpovídá i skladba rekvalifikačních kurzů. Zájem o rekvalifikaci u zkoumané cílové skupiny naopak nezávisí na věku ani na délce služebního poměru.

Bývalí vojáci z povolání, kteří nepodali žádost o rekvalifikaci nejčastěji (ve čtvrtině případů) uvádí nemožnost podání žádosti z časových důvodů. Jedná se zejména o neseznámení s termínem ukončení služebního poměru s dostatečným časovým předstihem, časovou tíseň při předávání funkce nástupci a odkládání ze strany nadřízeného. Pětina respondentů neměla potřebu o rekvalifikaci žádat, neboť to jejich charakter odbornosti nevyžadoval. Mezi častější důvody patří také mínění o nízké kvalitě a úzké nabídce rekvalifikačních kurzů. Z těch respondentů, kteří žádost o rekvalifikaci podali, ji téměř třetina neabsolvovala. Nejčastějším důvodem bylo zamítnutí ze strany zaměstnavatele a nedostatek času k absolvování kurzu. Ti, kteří rekvalifikaci absolvovali, se nejčastěji účastnili kurzu k rozšíření řidičského oprávnění. Na stupnici od 1 do 5 (1 = kurz nebyl

vůbec přínosný, 5 = kurz byl velmi přínosný) potom hodnotí spokojenost s kurzem z hlediska využitelnosti a přínosnosti pro nastartování druhé kariéry průměrnou známkou 3,3.

Na základě výsledků sociologického výzkumu a doplňujících metod, zejména analýzy dokumentů a polostrukturovaných rozhovorů s vojáky z povolání a zaměstnanci MO, lze formulovat následující nedostatky a slabé stránky systému rekvalifikací vojáků z povolání:

- Nejpozději 4 měsíce před uplynutím doby služby je nutné rozhodnout, zda bude vojákově doba služebního poměru prodloužena anebo bude služební poměr ukončen. Z hlediska přípravy na druhou kariéru se však jedná o velmi krátký časový úsek.
- Maximální přípustná doba absolvování rekvalifikačních kurzů, která činí 3 měsíce, není pro rekvalifikaci v novém oboru vždy dostatečně dlouhá. Kurzy, každoročně nabízené MO ČR, trvají v průměru 3-4 týdny. Cíleně profesně směřovaného odborníka lze však jen obtížně během tak krátké doby přeškolit na odborníka jiného.
- Většina rekvalifikačních kurzů se zaměřuje pouze na základní znalosti a dovednosti potřebné k výkonu profesí, v nichž se vojáci rekvalifikují. Minimum znalostí a dovedností se však neslučuje s požadavky trhu práce.
- Kritériem vzniku nároku na podání žádosti o rekvalifikaci je minimální délka služebního poměru 5 let. Přestože v letech 2012-2016 představovaly osoby s délkou trvání služebního poměru do 3 let na celkovém počtu odcházejících vojáků největší podíl (23 %), žádná, ani přiměřeně redukovaná pomoc jim nebyla nabídnuta.
- Resort MO ČR nemonitoruje, o jaké rekvalifikační kurzy mají vojáci zájem, zda jim poskytnuté kurzy byly při hledání práce ku prospěchu a zda našli na trhu práce uplatnění. Z důvodu této neexistující zpětné vazby je proto velmi obtížné přizpůsobovat jejich nabídku a sledovat tak účelnost vynaložených finančních prostředků.
- Rekvalifikaci vojáků z povolání zajišťují na odboru vzdělávání AP AČR pouze 2 zaměstnanci. Vzhledem k velkému počtu odcházejících vojáků z AČR, kterým každoročně vzniká nárok na podání žádosti o rekvalifikační kurz, je počet zaměstnanců zajišťujících rekvalifikace neúměrně nízký.

ZÁVĚR

Sociologická data byla získána výzkumem od 313 osob se zánikem služebního poměru v letech 2014, 2015 a 2016. Byla ověřena výzkumná otázka, jak jsou příslušníky AČR využívané a hodnocené rekvalifikační kurzy nabízené MO ČR za pomoci šesti zjišťovacích otázek. Bylo stanoveno pět statistických hypotéz, zkoumajících konkrétní závislosti mezi proměnnými s ověřením statistické významnosti chí-kvadrát testem a nepárovým t-testem.

Hypotézu, že většina příslušníků AČR neabsolvuje před zánikem služebního poměru rekvalifikaci, lze na základě výsledku statistického testování potvrdit. Více než tři pětiny respondentů z cílové skupiny bývalých vojáků z povolání nepodaly před zánikem služebního poměru žádost o rekvalifikaci.

Statistické hypotézy ke zjištění souvisejících závislostí nabízejí rozšiřující poznatky. U bývalých vojáků z povolání existuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a zařazením v hodnostním sboru. Nejvyšší zájem o rekvalifikaci měl hodnostní sbor mužstva a poddůstojníků, nejnižší zájem hodnostní sbor vyšších důstojníků. Statisticky významný je vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a dosaženým vzděláním. Nejvyšší zájem o rekvalifikaci měli vojáci s výučním listem, nejnižší zájem vojáci s vysokoškolským vzděláním,

U bývalých vojáků z povolání neexistuje statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a věkem a také statisticky významný vztah mezi podáním žádosti o rekvalifikační kurz a délkou služebního poměru.

Rekvalifikační kurzy hlediska využitelnosti a přínosnosti k nastartování druhé kariéry jsou absolventy hodnoceny průměrnou známkou 3,3.

Je vhodné, aby předloženým výsledkům výzkumu věnovalo MO pozornost zejména při tvorbě koncepce přípravy personálu rezortu MO. Zanesena by měla být opatření, vedoucí k nápravě zmíněných nedostatků v systému rekvalifikací vojáků z povolání. Jedná se o neoznámení data ukončení služebního poměru v dostatečném časovém předstihu a s tím související zkrácení doby k podání žádosti o rekvalifikační kurz, nedostatečně dlouhou dobu k rekvalifikování vojáků z povolání, úzkou nabídku a náplň rekvalifikačních kurzů z hlediska uspokojení potřeb vojáků z povolání všech hodnostních sborů a úrovní dosaženého vzdělání, časté zamítání žádostí o rekvalifikaci nadřízeným, nedostatečné personální zabezpečení oddělení pro rekvalifikace, absenci monitoringu zpětné vazby vojáků týkající se nabídky kurzů, spokojenosti s nimi a následné úspěšnosti v nalezení adekvátního uplatnění na trhu práce.

Autor:

Ing. Kristýna Binková, Ph.D., narozena 1991. Na Univerzitě obrany absolvovala bakalářské, navazující magisterské a doktorské studium v oboru ekonomika obrany státu. Předmětem její výzkumné činnosti je podpora začleňování vojáků z povolání na trh práce a jejich příprava na tzv. druhou kariéru. V rámci svého studia se zabývala zejména oblastí řízení lidských zdrojů a podílela se na výuce ekonomie a hospodářské politiky a obrany. V roce 2016 absolvovala stáž na Národní univerzitě veřejných služeb v Budapešti a v roce 2017 na Akademii vojenského umění ve Varšavě. Od roku 2018 působí na Fakultě vojenského leadershipu Univerzity obrany jako akademický pracovník Katedry managementu.

Jak citovat: BINKOVÁ Kristýna. Rekvalifikace vojáků z povolání. *Vojenské rozhledy*. 2018, 27 (4), 105-119. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: www.vojenskerozhledy.cz.