
Recenzovaný článek

Uplatnitelnost bývalých vojáků z povolání na trhu práce

Applicability of former soldiers at the labour market

Kristýna Binková

Abstrakt: Článek se zabývá problematikou uplatnitelnosti vojáků z povolání na trhu práce po zániku služebního poměru. Jeho cílem je nastínit informace o nezaměstnanosti bývalých vojáků z povolání a prezentovat hlavní výsledky sociologického výzkumu, konaného mezi 313 bývalými příslušníky AČR. Na základě zpracování statistik Úřadu práce ČR bylo zjištěno, že v letech 2008 - 2017 bylo průměrně 18 % bývalých vojáků z povolání v produktivním věku 8 měsíců bez zaměstnání. Za pomoci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že více než pětina respondentů trvalo nalézt pracovní uplatnění v civilním sektoru déle než půl roku. Většina respondentů nevnímá systém přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru jako dobře propracovaný a uvádí, že v průběhu služebního poměru s nimi problematika přípravy na druhou kariéru nebyla řešena.

Abstract: The article deals with the applicability of professional soldiers in the labour market after the termination of military service. Its aim is to outline the information about the unemployment of former soldiers and to present the main results of sociological research, which was held among 313 former members of the Czech Armed Forces. Based on the processing of statistics of the Labour Office of the Czech Republic, it was found out that on average 18% of former soldiers of productive age were 8 months without employment during 2008 - 2017. With the help of a questionnaire survey, it was found out that more than a fifth of the respondents were looking for an employment in the civilian sector for more than half a year. The majority of respondents do not perceive the system of preparation for a second career of soldiers as elaborate. They state that the issue of second career was not addressed during their military service.

Klíčová slova: Voják z povolání; nezaměstnanost; Úřad práce; sociologické šetření.

Keywords: Soldier; Unemployment; Labour office; Sociological research.

ÚVOD

Vojáci z povolání patří z hlediska věku mezi relativně mladou populaci. Průměrný věk vojenského personálu Armády ČR (AČR), v době zániku služebního poměru činí 35 let.¹ Mnozí vojáci ukončují svoji vojenskou kariéru často na vrcholu svého produktivního věku a s potenciálem pracovat dalších 15 - 30 let. Jelikož si vojáci chtějí i po zániku služebního poměru zachovat alespoň aktuálně dosažený životní standard, snaží se začlenit na trh práce a dosáhnout druhé kariéry v novém, civilním zaměstnání. Praxe však ukazuje, že mnozí vojáci mají po odchodu z armády potíže se na civilní trh práce začlenit. Najít si nové zaměstnání jim může trvat až neúměrně dlouho.

V roce 2018 byl proveden výzkum, zahrnující období let 2008 - 2017. V resortu MO ČR však doposud nebyla přijata opatření k řešení zjištěných problémů. Článek je proto z hlediska svého tématu aktuální. V rámci výzkumu byly stanoveny dva cíle. Prvním cílem výzkumu bylo zjistit, zda Úřad práce ČR (ÚP ČR) eviduje nezaměstnanost bývalých vojáků z povolání, a pokud ano, jaký je počet nezaměstnaných bývalých vojáků z povolání. Druhým cílem výzkumu, který byl proveden na vybraném vzorku bývalých vojáků z povolání, jejichž služební poměr zanikl v letech 2014, 2015 a 2016 bylo zjistit, zda resort Ministerstva obrany ČR (MO ČR) poskytuje podporu při začleňování příslušníků AČR na trh práce a při přípravě na druhou kariéru, a jaký má tato podpora charakter.

Cílem článku je prezentovat hlavní výsledky a závěry tohoto výzkumu.

1 VÝCHODISKA

Voják z povolání se do služebního poměru povolává na dobu určitou v rozsahu 2 až 20 let, která může být prodloužena. Služební poměr zaniká uplynutím této doby, popřípadě z dalších důvodů uvedených v zákoně.² Doba trvání služebního poměru může služební orgán na základě písemného souhlasu vojáka prodloužit, přičemž doporučení k prodloužení doby trvání služebního poměru by je stanoveno 24 měsíců před jeho uplynutím na základě závěrů služebního hodnocení. O prodloužení doby trvání služebního poměru musí služební orgán rozhodnout nejméně 4 měsíce před uplynutím stanovené doby.³

Ministerstvo obrany umožňuje na základě žádosti absolvovat rekvalifikační kurzy, jejichž trvání nesmí přesáhnout dobu 3 měsíců a musí skončit nejpozději posledním dnem výkonu služby. V letech 2008 - 2017 v prostředí AČR zanikl služební poměr 11 605 vojákům. Za tu dobu podalo žádost o rekvalifikaci 3 644 osob, z nichž 2 769 se rekvalifikovalo.⁴ Většina bývalých vojáků tedy rekvalifikaci neabsolvovala. V kombinaci s nedostatečným

1 Data z ročenek AP AČR z let 2008 - 2017, vlastní zpracování

2 Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání

3 RMO č. 63/2015

4 Data z ročenek AP AČR z let 2008 - 2017

civilním vzděláním a dovednostmi v civilu neuplatnitelnými, se tak vojáci mohou stát skupinou, potenciálně ohroženou nezaměstnaností.

V případě, že se člověk stane nezaměstnaným, funkce práce, kterými jsou například zabezpečení prostředků na stravu a bydlení, strukturování času, sdílení zkušeností, zdroj osobního statutu a identity či pravidelná sociální interakce, jsou zablokovány.⁵ Psychologické výzkumy nezaměstnanosti mapují jak materiální a fyzickou deprivaci, která byla důsledkem ztráty příjmů, tak stránky psychologické.⁶ Mezi ně lze zařadit úzkost, stres, depresi, apatii, ztrátu důvěry v sebe sama, pocity viny, psychologická onemocnění, antisociální chování a rezignaci.⁷ Z dlouhodobého hlediska může u nezaměstnaných dojít ke snížení životní úrovně, ztrátě profesního statusu a sociální izolaci.⁸ Náklady a obtíže vyplývající ze ztráty zaměstnání však nesou též rodiny.⁹ To vše s sebou přináší negativní socioekonomické dopady, promítající se ve společnosti.

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

- narušení rodiny a vyšší rozvodovost,¹⁰
- vyšší riziko sebevražd,¹¹
- bezdomovectví,¹²
- výskyt depresí,¹³
- užívání návykových látek.¹⁴

S uplatnitelností bývalých vojáků v civilním prostředí se však objevují i další problémy spojené s bezpečnostními riziky. Bojové dovednosti a znalost citlivých údajů je činí zajímavými pro skupiny organizovaného zločinu. Vojáci jsou vycvičení, ovládají zbraně, mají

5 MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

6 DZIAKOVÁ, O. Vojenská psychologie. Praha: Triton, 2009. Psyché (Triton). ISBN 978-80-7387-156-7.

7 WAGNEROVÁ, I. Psychologie práce a organizace - aktuální otázky. Brno: Tribun EU, c2010. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-7399-261-3.

8 PLESNÍK, V. RICHTEROVÁ B., QUISOVÁ S. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 80-239-7140-9.

9 DZIAKOVÁ, O. Vojenská psychologie. Praha: Triton, 2009. Psyché (Triton). ISBN 978-80-7387-156-7.

10 GARBER, D. L. Retired soldiers in second careers: Self-assessed change, reference group salience, and psychological well-being. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, Los Angeles. 1971.

11 KAPUR, N., WHILE, D., BLATCHLEY, N., BRAY, I., HARRISON, K. Suicide after leaving the UK Armed Forces - A cohort study. PLoS Medicine. 2009. 6(3), e1000026.

12 HIGATE, P. R. Theorizing Continuity: From Military to Civilian Life. Armed Forces & Society. 2009.

13 ZIVIN, K., CAMPBELL, D. G., LANTO, A. B., CHANEY, E. F., BOLKAN, C., BONNER, L. M., MILLER, E.M., VALENSTEIN, M., WALTZ, T.J., RUBENSTEIN, L. V. Relationships between mood and employment over time among depressed VA primary care patients. General Hospital Psychiatry. 2012. 34, 468-477. doi: 10.1016/j.genhosppsych.2012.05.008

14 BRUNGER, H., SERRATO, J., & OGDEN, J. "No man's land": the transition to civilian life. Journal of Aggression, Conflict and Peace Research. 2013. 5(2), 86-100.

průpravu pro činnost ve válečných konfliktech a schopnost vycvičit ostatní. V některých extrémních případech proto páchají trestnou činností, nebo se přidávají k extrémistům. Z hlediska profesních znalostí je možné se domnívat, že toto riziko je na stejné, ne-li vyšší úrovni než u jedinců, kteří byly ve služebním poměru u bezpečnostních a záchranných sborů.¹⁵

2 EMPIRICKÝ VÝZKUM - STATISTICKÉ ÚDAJE

Prvním cílem výzkumu bylo zjistit, zda ÚP ČR eviduje nezaměstnanost bývalých vojáků z povolání, a pokud ano, jaký je počet nezaměstnaných bývalých vojáků z povolání. Prvním krokem k naplnění cíle výzkumu byla kvantifikace a rámcová charakteristika úbytku vojáků z povolání. Bylo zvoleno období let 2008–2017.

2.1 Úbytek vojáků z povolání v letech 2008–2017

Úbytek, tj. zánik služebního poměru z důvodů stanovených zákonem (např. reorganizační změny ...), postihl ve sledovaném období 2008 - 2017 v průměru 1 161 vojáků ročně; za celé období to bylo 11 605 vojáků. V období let 2008 - 2010 byl největší úbytek zaznamenán v hodnostním sboru rotmistrů (39 %) a v následujícím období let 2011 – 2017, v hodnostním sboru poddůstojníků (29 %). Průměrný věk propuštěných vojáků z povolání v letech 2008–2017 byl 35,8 let. Mezi vojáky z povolání, kterým zanikl služební poměr v letech 2008–2017, byli nejčastěji zastoupeni vojáci, kteří dosáhli úplného středního odborného vzdělání s maturitou - bez vyučení. Nejčastějšími důvody zániku služebního poměru v letech 2008–2017 byly uplynutí stanovené doby (59 %), organizační změny (22 %), v jejichž důsledku již nebylo pro ně možné zajistit jiné služební zařazení a podání žádosti o propuštění ze služebního poměru (19 %).

2.2 Nezaměstnanost vojáků z povolání v letech 2008–2017 dle statistik MPSV

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR) zveřejňuje na svých webových stránkách čtvrtletní (do roku 2013) a měsíční (od roku 2014) statistiky nezaměstnanosti, které obsahují data o uchazečích o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na ÚP ČR v jednotlivých krajích. Zde by bylo vhodné uvést odkaz, kde tento portál lze nalézt. V tabulce č. 1 jsou uvedeny průměrné čtvrtletní a měsíční počty

¹⁵ Wellness Directory of Minnesota. Post Traumatic Stress Disorder [online]. [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: www.mnwellidir.org/docs/mental_health/ptsd.htm

uchazečů o zaměstnání v evidenci na ÚP ČR, kategorizovány dle kritéria klasifikace CZ-ISCO (národní statistická klasifikace vypracovaná na základě mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations, jehož tvůrcem je Mezinárodní organizace práce) pod třídu 0 - zaměstnanci v ozbrojených silách, získané z měsíčních a čtvrtletních statistik za každý rok (2008 - 2017).

Tabulka č. 1: Uchazeči o zaměstnání dle kritéria klasifikace CZ-ISCO - třída 0 v letech 2008 - 2017

Rok	Průměrný čtvrtletní počet uchazečů o zaměstnání	Procentní vyjádření vůči úbytku vojáků z AČR v daném roce
2008	177	11 %
2009	192	12 %
2010	163	13 %
2011	138	11 %
2012	150	18 %
2013	165	14 %
Rok	Průměrný měsíční počet uchazečů o zaměstnání	Procentní vyjádření vůči úbytku vojáků z AČR v daném roce
2014	117	11 %
2015	140	14 %
2016	140	17 %
2017	100	11 %

Zdroj: Data ze statistik ÚP z let 2008 – 2017¹⁶

2.3 Počet uchazečů o zaměstnání z řad bývalých vojáků z povolání v letech 2008 - 2017 dle evidence krajských poboček ÚP ČR

Generální ředitelství Úřadu práce České republiky (GR ÚP ČR) nedisponuje centrální databází obsahující data o uchazečích o zaměstnání z řad bývalých vojáků z povolání, kteří jsou vedeni v evidenci na ÚP ČR v letech 2008 - 2017. Bylo proto nezbytné zažádat o příslušná data jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR. Současný systém neumožňuje identifikovat uchazeče o zaměstnání z řad bývalých vojáků. Proto byla ve snaze o získání orientačních počtů nezaměstnaných bývalých vojáků z povolání vybrána tři specifická kritéria, podle nichž byli uchazeči o zaměstnání filtrováni v prostředí interního informačního systému OKpráce¹⁷ :

- kritérium posledního zaměstnavatele, kterým bylo MO ČR,

¹⁶ Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2018-05-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁷ Tato aplikace tvoří základní část Informačního systému služeb zaměstnanosti a je využíván Správou služeb zaměstnanosti MPSV ČR a na pobočkách ÚP ČR

- kritérium dosaženého vzdělání v oborech souhrnně označovaných jako vojenské vědy a nauky,
- kritérium posledního zaměstnání uvedeného dle klasifikace CZ-ISCO jako třída 0 (zaměstnanci v ozbrojených silách).

Kritéria byla vybrána na základě spolupráce s analytiky trhu práce čtyř krajských poboček ÚP ČR. Výběr osob dle uvedených kritérií byl proveden výhradně na základě poslední evidence všech uchazečů o zaměstnání z důvodu možné multiplikace osob, jejichž registrace na ÚP ČR byla provedena vícekrát. Kritérium posledního zaměstnavatele je však problematické z hlediska relevance získaných dat. V minulosti byla při zadávání posledního zaměstnavatele do evidence uchazečů o zaměstnání značná benevolence. Kromě MO ČR byla možná specifikace i dalších nesjednocených názvů vojenských útvarů. V mnoha případech uchazeč o zaměstnání záznam o posledním zaměstnavateli a zaměstnání nekonkretizoval vůbec. Tento faktor může ovlivnit výsledky výběru, který nemusí identifikovat všechny vojáky z povolání, kteří přišli do evidence na ÚP ČR po zániku služebního poměru. Tato skutečnost úzce souvisí i s potenciální ztrátou záznamů o uchazečích dle kritéria posledního zaměstnání uvedeného dle klasifikace CZ-ISCO jako třída 0.

Při výzkumu poskytly data podle požadovaných třech kritérií všechny krajské pobočky ÚP ČR kromě Královéhradeckého kraje, Karlovarského kraje a kraje Vysočina. Jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR zpracovaly požadovaná data ve spolupráci s jednotlivými okresními pobočkami. Zpracovaná data shrnuje následující tabulka.

Průměrně bylo v letech 2008 - 2017 evidováno na ÚP ČR 2 064 uchazečů, jejichž průměrná délka evidence činila 256 dní. V letech 2008 - 2017 zanikl služební poměr 11 605 vojákům z povolání. U 138 z nich bylo důvodem splnění podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu, úmrtí při výkonu služby a úmrtí mimo výkon služby. 11 467 osob tedy bylo v produktivním věku (Agentura personalistiky AČR, 2017). Na základě prvního kritéria bylo 22 % vojáků, druhého kritéria 20 % vojáků a třetího kritéria 10 % vojáků z povolání v produktivním věku v průměru 7 až 10 měsíců bez zaměstnání.

Průměrně bylo 18 % bývalých vojáků z povolání v produktivním věku 8 měsíců bez zaměstnání. Jedná se o vysoký procentní podíl, který více než třikrát převyšuje průměrnou obecnou míru nezaměstnanosti v České republice v tomto období, která činila 5,7 %.¹⁸

¹⁸ Český statistický úřad

Tabulka č. 2: Počet uchazečů o zaměstnání dle stanovených kritérií a průměrná délka evidence v letech 2008 - 2017

Kraj	Uchazeči a délka evidence	Kritérium			
		Poslední zaměstnavatel MO	Vzdělání v oboru vojenské vědy a nauky	Poslední zaměstnání dle CZ-ISCO – třída 0 – ozbrojené síly	Průměr
Jihomoravský	Počet uchazečů	306	323	234	288
	Prům. délka evidence (dny)	254	291	272	272
Jihočeský	Počet uchazečů	227	171	81	160
	Prům. délka evidence (dny)	244	321	264	276
Karlovarský	Počet uchazečů	34	38	-	36
	Prům. délka evidence (dny)	129	237	-	183
Královéhradecký	Počet uchazečů	87	97	-	92
	Prům. délka evidence (dny)	194	358	-	276
Liberecký	Počet uchazečů	58	24	28	37
	Prům. délka evidence (dny)	219	287	162	223
Moravskoslezský	Počet uchazečů	356	252	116	241
	Prům. délka evidence (dny)	167	364	202	244
Olomoucký	Počet uchazečů	350	285	201	279
	Prům. délka evidence (dny)	264	380	238	294
Pardubický	Počet uchazečů	165	113	106	128
	Prům. délka evidence (dny)	213	316	160	230
Plzeňský	Počet uchazečů	120	185	61	122
	Prům. délka evidence (dny)	219	283	200	234
hl. m. Praha	Počet uchazečů	236	264	9	170
	Prům. délka evidence (dny)	286	186	132	201
Středočeský	Počet uchazečů	272	242	89	201
	Prům. délka evidence (dny)	279	364	324	322
Ústecký	Počet uchazečů	164	114	122	133
	Prům. délka evidence (dny)	231	320	225	259
Vysočina	Počet uchazečů	-	27	-	27
	Prům. délka evidence (dny)	-	331	-	331
Zlínský	Počet uchazečů	187	159	105	150
	Prům. délka evidence (dny)	236	309	191	245
Celkem	Počet uchazečů	2562	2294	1152	2064
	Prům. délka evidence (dny)	226	311	215	256

Zdroj: Data poskytnutá GR ÚP

3 EMPIRICKÝ VÝZKUM - SOCIOLOGICKÉ ŠETŘENÍ

Sociologické šetření bylo provedeno mezi 313 bývalými příslušníky AČR. Prostřednictvím položených zjišťovacích otázek bylo zjišťováno, zda resort Ministerstva obrany ČR poskytuje podporu při začleňování příslušníků Armády České republiky na trh práce a při přípravě na druhou kariéru a jaký má tato podpora charakter.

3.1 Výzkumný vzorek

Základní soubor splňující podmínku ukončení výkonu služebního poměru vojáka z povolání v AČR, a tedy ukončení vojenské kariéry, čítá všechny vojáky z povolání, jimž za historie AČR zanikl služební poměr. Výběrový soubor byl zvolen podle kritéria zániku služebního poměru v letech 2014, 2015 a 2016 a představuje 2 918 osob.

3.2 Výzkumná metoda

Na základě schválení výzkumu ředitelem AP AČR a poskytnutí kontaktních adres bývalých vojáků z povolání, jejichž služební poměr zanikl v letech 2014, 2015 a 2016 byl rozeslán průvodní dopis obsahující odkaz na elektronický dotazník s žádostí o jeho dobrovolné vyplnění. Bylo rozesláno 2 177 dopisů. Dotazník byl vyplněn 313 osobami (14 % návratnost), 206 dopisů bylo nedoručeno z důvodu neznámého adresáta, jeho přestěhování či úmrtí.

Anonymní dotazník byl sestaven jako polostrukturovaný. Zahrnoval otázky uzavřené (odpovědi „ano, nevím, ne“) 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 formuláře¹⁹. Cílová skupina bývalých vojáků z povolání byla na elektronickou verzi dotazníku v aplikaci Google přesměrována pomocí vytvořené webové stránky.

3.3 Výsledky sociologického výzkumu

Podkapitola se věnuje výsledkům výzkumu, tedy získaným odpovědím na jednotlivé zjišťovací otázky.

¹⁹ Adresa???

3.3.1 Zjišťovací otázka 1:

Jak dlouho po zániku služebního poměru Vám trvalo najít si nové zaměstnání?

Odpovědi na zjišťovací otázku 1 zobrazuje tabulka č. 3.

Tabulka č. 3: Délka hledání zaměstnání

Délka hledání zaměstnání	N	%
Ihned	175	55,9
Do 1 měsíce	6	1,9
1 - 3 měsíce	34	10,9
3 - 6 měsíců	16	5,1
6 měsíců - 1 rok	27	8,6
1 rok - 1,5 roku	17	5,4
1,5 roku - 2 roky	9	2,9
2 - 2,5 roku	8	2,6
2,5 - 3 roky	1	0,3
3 - 3,5 roku	4	1,3
3,5 - 4 roky	3	1,0
Neuvedlo	13	4,2

Nejvyšší podíl respondentů (56 %) našel zaměstnání ihned po zániku služebního poměru. Pokud respondenti svoji odpověď komentovali, jako důvody, proč se jim podařilo nastoupit do civilního zaměstnání bezprostředně po ukončení služebního poměru, uváděli nejčastěji přechod na pozici občanského zaměstnance resortu MO ČR, přijetí na pracovní místo v důsledku využití sítě kontaktů či úspěšné absolvování výběrového řízení již v průběhu služebního poměru. Ostatním respondentům trvalo najít si zaměstnání delší dobu, nejdéle 4 roky. Důvodem bylo zejména chybějící civilní vzdělání či rekvalifikace, uplatnitelná v civilním sektoru a obtíže při navazování kontaktu s potenciálními zaměstnavateli.

3.3.2 Zjišťovací otázka 2:

S jakými problémy a překážkami jste se setkal/a / setkáváte se při začlenění na civilní trh práce po odchodu z armády?

Bývalí vojáci z povolání uváděli následující problémy a překážky, se kterými se při začlenění na trh práce setkávali:

- žádné problémy (29 %),
- předsudky ze strany zaměstnavatelů, nezáměr o příslušníky AČR, velmi nízká odezva na žádosti o pracovní místo, nedůvěra ve schopnosti a dovednosti bývalých příslušníků AČR, pochybnosti o službě vlasti, despekt (24 %),
- nemožnost uplatnění vojenské odbornosti v civilním sektoru, neuznání vojenské praxe, absence civilní praxe, nedostatek vhodných pracovních nabídek (11 %),

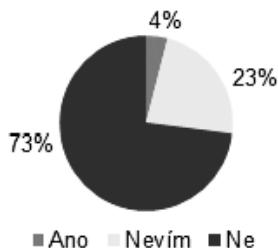
- potíže při začlenění v odlišném prostředí; důvod - izolovanost AČR a chybějící představy o fungování civilního sektoru, nedostatek vlastní iniciativy či pracovního nasazení, postrádání rozkazů a spolupráce ve vojenském kolektivu (7 %),
- nižší finanční ohodnocení v civilním sektoru (6 %),
- vyšší věk (5 %),
- neuznání vojenského vzdělání, nedostatek kvalifikace, neplatnost vojenských kurzů v civilním sektoru, vysoká kvalifikace na dělnické, nízká na manažerské profese (4 %),
- nízký plat s odkazem na pobíranou výsluhu, závist spojená s pobíráním výsluhy (3 %),
- neumožnění absolvovat rekvalifikační kurz, skladba rekvalifikačních kurzů nereagující na potřeby trhu práce, nedostatek odborných kurzů užitečných v civilním sektoru (3 %),
- špatná disciplína a nespolehlivost kolegů v novém zaměstnání, neúcta k autoritám, vztahy na pracovišti (3 %),
- zastaralost AČR oproti modernizovanému civilnímu sektoru a vyplývající nesnadná adaptace v novém, odlišném prostředí (2 %),
- neexistence zvýhodnění bývalého vojáka z povolání ve státní správě, neexistující pomoc ze strany státu a AČR, neadekvátní a neupřímné chování a jednání ze strany nadřízených v AČR (1 %),
- nedostatečná jazyková vybavenost, problémy při evidenci na ÚP ČR, nepochopení a neochota ze strany úředníků, neznalost pracovněprávní problematiky (1 %),
- zdravotní stav (1 %).

Na základě získaných odpovědí si můžeme povšimnout, že více než dvě třetiny dotazovaných bývalých vojáků z povolání zažilo či zažívá nejrůznější škálu obtíží spojených se začleněním do civilního sektoru. Nejčastěji se jedná o předsudky ze strany civilních zaměstnavatelů a problematické uplatnění vojenské odbornosti v civilním sektoru.

3.3.3 Zjišťovací otázka 3:

Je podle Vašeho názoru v České republice dobře propracována příprava vojáka z povolání na druhou kariéru?

Odpovědi na zjišťovací otázku 3 zobrazuje graf č. 1.



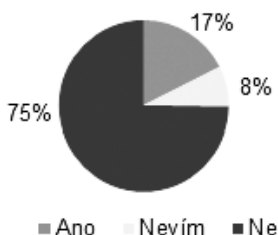
Graf č. 1: Propracovanost přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru

Téměř tři čtvrtiny respondentů nevnímají systém přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru jako dobře propracovaný. Zdůvodnění či konkretizaci tohoto obecného tvrzení lze do jisté míry spatřovat v odpovědích na část sedmé zjišťovací otázky, týkající se nespokojenosti s jednáním nadřízených v období zániku služebního poměru a přechodu do civilního sektoru.

3.3.4 Zjišťovací otázka 4:

Připravil Vás resort MO ČR během Vašeho služebního poměru na přechod do civilního sektoru a pomohl Vám při začlenění na trh práce?

Odpovědi na zjišťovací otázku 4 zobrazuje graf č. 2.



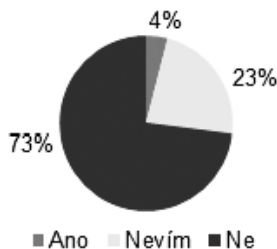
Graf č. 2: Pomoc ze strany resortu MO ČR při přípravě na přechod do civilního sektoru;

Tři čtvrtiny bývalých vojáků z povolání vypovídají, že je resort obrany během služebního poměru nepřipravil na přechod do civilního sektoru a nepomohl jim při začlenění na trh práce. Zdůvodnění či konkretizaci tohoto obecného tvrzení lze do jisté míry spatřovat v nejčastěji zastoupené odpovědi na šestou zjišťovací otázku.

3.3.5 Zjišťovací otázka 5:

Byla s Vámi (případně společně s dalšími kolegy) během služebního poměru (ať už v rámci služebních hodnocení či jiných aktivit) řešena problematika přípravy na druhou kariéru? Pokud ano, jaká témata se probírala a jaké informace jste se dozvěděl/a?

Odpovědi na zjišťovací otázku 5 zobrazuje graf č. 3.



Graf č. 3: Řešení problematiky přípravy na druhou kariéru v průběhu služebního poměru

S převážnou většinou respondentů problematika přípravy na druhou kariéru během služebního poměru řešena nebyla. 11 respondentů, kteří odpověděli „ano“ uvedli:

- nabídka rekvalifikačního kurzu a související informace (3 respondenti),
- všeobecné informace (3 respondenti),
- nabídka zaměstnání v resortu MO ČR jako občanský zaměstnanec (2 respondenti),
- zdůraznění potřeby sledovat trendy a legislativu (1 respondent),
- upozornění, že armádní dovednosti trh práce převážně nepožaduje (1 respondent).
- nevzpomenou si (1 respondent).

3.3.6 Zjišťovací otázka 6:

Jaká forma pomoci v souvislosti s přechodem do civilního sektoru Vám byla před zánikem služebního poměru resortem obrany poskytnuta?

Odpovědi včetně jejich procentuálního zastoupení byly následující:

- žádná forma pomoci v souvislosti s přechodem do civilního sektoru a přípravou na druhou kariéru nebyla respondentovi nabídnuta ani poskytnuta (51 %),
- respondentovi byla nabídnuta možnost absolvovat rekvalifikační kurz (20 %),
- respondentovi bylo poskytnuto služební volno na hledání zaměstnání (5 %),
- žádný druh pomoci v souvislosti s přechodem do civilního sektoru nebyl potřeba, neboť byla respondentovi nabídnuta civilní pracovní pozice v resortu MO ČR (5 %),
- respondent čerpal finanční náležitosti - výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné (3 %),
- respondentovi bylo poskytnuto poradenství v oblasti fungování trhu práce, doporučení a kontakty na potenciální zaměstnavatele (3 %),
- žádný druh pomoci v souvislosti s přechodem do civilního sektoru nebyl potřeba, neboť vykonávaná vojenská odbornost měla uplatnění na trhu práce (2 %),
- respondent obdržel pomoc při přihlášení na ÚP ČR (2 %),
- respondentovi bylo umožněno absolvovat další vzdělávání v průběhu služebního poměru (studium na UO, civilní vysoké škole, absolvování kurzů) (2 %),
- nadřízení byli vůči respondentovi vstřícní v průběhu vyřizování formalit týkajících se odchodu ze služebního poměru (2 %),
- nadřízení respondenta seznámili s veteránskou organizací a jejími službami v oblasti pomoci při přechodu do civilního sektoru (1 %),
- nadřízení respondentovi umožnili podnikat v průběhu služebního poměru (1 %),
- nadřízení respondentovi poskytli informaci o možnosti účastnit se projektu Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnatelnosti bývalých vojáků z povolání (1 %),
- nadřízení respondentovi umožnili docházet na stáž v průběhu služebního poměru (1 %),
- personalista útvaru organizoval seminář, tematicky zaměřený na oblast trhu práce, pracovních příležitostí a dalšího postupu při hledání zaměstnání (1 %).

3.3.7 Zjišťovací otázka 7:

S čím jste byl/a ze strany jednání Vašich nadřízených v souvislosti se zánikem služebního poměru a přechodem do civilního sektoru spokojen/a, a naopak nespokojen/a? Co Vám chybělo?

Odpovědi 198 respondentů, kteří konkretizovali své negativní i pozitivní zkušenosti, shrnuje je tabulka č. 4.

Tabulka č. 4: Spokojenost a nespokojenost v souvislosti s jednáním nadřízených při zániku SP

Nespokojenost	N	Spokojenost	N
Nezájem o psychický stav odcházejícího vojáka z povolání a jeho další uplatnění	41	Ochota, spolupráce, korektní jednání, vstřícnost	18
Neochota a nekorektní jednání	38	Žádné problémy s odchodem na vlastní žádost, ochota zkrátit služební poměr	14
Časové prodlevy a neprofesionalita při řešení personálních záležitostí	14	Přímá nabídka pracovního místa v resortu MO ČR	5
Chybějící konverzace na téma přípravy na druhou kariéru, absence pomoci a rad	18	Rychlost při vyřízení personálních záležitostí	4
Chybějící důstojné rozloučení, uznání a poděkování za odvedenou práci	12	Zajištění důstojného odchodu a poděkování za odvedenou práci	4
Absence komunikace	11	Psychická podpora	2
Špatná informovanost	6		
Neochota při snaze nalézt další pracovní uplatnění v resortu MO ČR	4		
Absence využití kontaktů AČR a možnosti uplatnění ve spolupracujících podnicích resortu MO ČR	4		
Neuplatnitelná nabídka rekvalifikačních kurzů	3		

3.3.8 Zjišťovací otázka 8:

Jak dlouhou dobu před zánikem služebního poměru je dle Vašeho názoru potřeba zahájit přípravu na druhou kariéru?

Odpovědi respondentů na osmou zjišťovací otázku zobrazuje tabulka č. 5.

Tabulka č. 5: Časové hledisko potřeby zahájení přípravy na druhou kariéru

Odpověď	N	%
1 - 3 měsíce	12	4
4 - 6 měsíců	54	17
7 měsíců - rok	90	29
Rok - rok a půl	65	21
Rok a půl - 2 roky	14	4
Déle než 2 roky	7	2
Průběžně po celou dobu vojenské kariéry	71	23

Bezmála třetina respondentů zastává názor, že přípravu na druhou kariéru je třeba zahájit 7 měsíců až 1 rok před zánikem služebního poměru. Tato odpověď byla mezi respondenty zastoupená nejčastěji. Téměř čtvrtina respondentů uvádí nutnost připravovat se na druhou kariéru průběžně, po celou dobu vojenské kariéry, pětina respondentů potom v období roku až roku a půl před zánikem služebního poměru. Pouze 4 % respondentů označila odpověď 1 - 3 měsíce, nejkratší uváděné období přípravy na druhou kariéru. Horní hranice této odpovědi, tedy 3 měsíce, odpovídá současnému časovému omezení pro čerpání rekvalifikačních kurzů, nabízených MO ČR.

DISKUSE

Výzkum dospěl k závažným zjištěním. Téměř tři čtvrtiny respondentů nevnímají systém přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru jako dobře propracovaný. Stejně procento bývalých vojáků z povolání uvedlo, že je resort MO ČR nepřipravil na přechod do civilního sektoru a nepomohl při začlenění na trh práce. Zarážející také je, že s 91 % bývalých vojáků z povolání nebyla během služebního poměru řešena problematika přípravy na druhou kariéru a více než polovina bývalých vojáků z povolání zároveň uvedla, že jim před zánikem služebního poměru nebyla poskytnuta žádná forma pomoci v souvislosti s přechodem do civilního sektoru.

V tomto ohledu MO ČR zaostává za některými vyspělými státy NATO, jakými jsou například Velká Británie, Německo, Francie, Polsko, USA a další. Přestože se s velikostí armád zmíněných zemí nelze srovnávat, je vhodné inspirovat se dobrou praxí jejich systémů přípravy vojáků z povolání na druhou kariéru. Ta je totiž vnímána, jako neoddelitelná součást profesní přípravy vojáků, nezbytná součást péče o vojáky a v neposlední řadě prvek budující image, dobré jméno armády a následně také kvalitní nábor. Česká

republika se v tomto ohledu nachází v kontrastní situaci, neboť respondenti vyjadřují častěji nespokojenost, než spokojenost s jednáním nadřízených v souvislosti se zánikem služebního poměru. Vnímán je zejména nezáměr o psychický stav odcházejícího vojáka z povolání a jeho další uplatnění, celková neochota a nekorektnost jednání.

Vojáci z povolání zmíněných zahraničních armád jsou obvykle připravováni na návažné uplatnění v civilním sektoru již od samého zahájení doby služby, přičemž je tato příprava dva roky před zánikem služebního poměru zintenzivněna. Samozřejmostí jsou zejména několikaměsíční rekvalifikační kurzy, individuální pomoc ze strany psychologů, koučů a kariérních specialistů a přímé napojování na zaměstnavatele veřejného i soukromého sektoru. I bývalí příslušníci AČR projeví zájem o déle trvající přípravu na období po zániku služebního poměru, než umožňuje současný zákon o vojácích z povolání v souvislosti s čerpáním rekvalifikačních kurzů. Nejčastěji si přejí, aby byla zahájena alespoň 7 měsíců až 1 rok před zánikem služebního poměru.

Bylo by vhodné, aby MO ČR věnovalo přípravě vojáků z povolání na druhou kariéru vyšší pozornost.

Navrhuji v tomto kontextu následující opatření:

- Zahájit přípravu příslušníků AČR na období po zániku služebního poměru v dostatečném časovém předstihu. K tomu bude pravděpodobně nutné provést změny některých právních předpisů (Zákon o vojácích z povolání, RMO č. 9/2008 Zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci,
- Stanovit přesně vymahatelný a kontrolovatelný postup při odchodu vojáka z AČR. Garantem tohoto opatření by měla být AP AČR, kontrolní funkci by měla zastávat Sekce státního tajemníka (SST MO).
- Zajištění kvalitní informovanosti o nabídce rekvalifikačních kurzů a dalších aspektů souvisejících z odchodem z AČR.
- Pomoc odborníků (personalista, psycholog) při orientaci na trhu práce, procesu adaptace v civilním sektoru a vyrovnávání se s odchodem z aktivní vojenské služby. Zde by se mohli angažovat psychologové napříč vojenskými institucemi či speciálně vyškolení pracovníci personálních útvarů.
- Spolupráce s kooperujícími resortními podniky při umisťování bývalých vojáků z povolání na civilních pracovních pozicích. V současnosti toto nabízejí například Vojenské lesy a statky ČR, Vojenský opravárenský podnik, Volareza či Vojenský technický ústav válečným veteránům.
- Spolupráce s Ministerstvem vnitra ČR za účelem aktivního sdílení nabízených volných míst u ostatních bezpečnostních složek.
- Spolupráce s dalšími firmami zabývající se výzkumem, vývojem, výrobou, obchodem a marketingem s obrannou a bezpečnostní technikou, materiálem a službami (příkladem mohou být členské firmy Asociace obranného a bezpečnostního průmyslu České republiky).
- Spolupráce MPSV ČR na vytvoření ucelené koncepce zaměstnávání vojáků v koordinaci s ÚP ČR.

Poslední doporučení bude vyžadovat úzkou spolupráci služebních orgánů MO ČR s MPSV ČR a ÚP ČR. K řešení problémů zjištěných výzkumem by pomohlo, pokud by se podařilo:

- definovat vojáky z povolání jako skupinu ohroženou nezaměstnaností;
- navazovat kontakty s vhodnými dodavateli rekvalifikačních kurzů pro cílovou skupinu vojáků z povolání;
- vést speciální evidenci volných pracovních míst, jejichž náplň práce a požadavky korespondují s odbornostmi a specializacemi vojáků z povolání. Tuto evidenci sdílet s personálními odděleními vojenských útvarů a zařízení;
- organizovat speciální odborná poradenství pro cílovou skupinu vojáků z povolání; při vyřizování žádostí o zprostředkování zaměstnání vytvořit v interním informačním systému kategorii, sdružující uchazeče o zaměstnání - vojáky z povolání, za účelem vyhledání exaktních počtů uchazečů z této cílové skupiny a monitoringu vývoje jejich zaměstnanosti.

Zjištěné výsledky a navržená opatření byla prezentována a poskytnuta SST MO a AP AČR, kteří s nimi nadále pracují v souvislosti s tvorbou nové koncepce přípravy personálu resortu MO ČR a péče o válečné veterány.

ZÁVĚR

Článek se zabýval problematikou uplatnitelnosti vojáků z povolání na trhu práce po zániku služebního poměru a jeho cílem bylo prezentovat hlavní výsledky výzkumu, provedeného v roce 2018. Cíl byl splněn. Na základě sociologického výzkumu mezi 313 bývalými příslušníky AČR bylo zjištěno, že systém přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru není vnímán jako dobře propracovaný, neboť na přechod do civilního sektoru nepřipravil většinu respondentů. V průběhu služebního poměru s většinou respondentů nebyla řešena problematika přípravy na druhou kariéru a nebyla jim ani poskytnuta žádná pomoc v souvislosti s usnadněním přechodu do civilního sektoru.

Více než pětina respondentů trvalo nalézt pracovní uplatnění v civilním sektoru déle než půl roku. V průběhu tohoto období se respondenti setkávali s celou řadou obtíží, z nichž byly nejčastěji zmiňovány předsudky ze strany zaměstnavatelů a obtížná uplatnitelnost vojenské odbornosti v civilním sektoru. Proto by respondenti uvítali delší přípravu na druhou kariéru, než umožňuje současný zákon.

Nezaměstnanost bývalých vojáků z povolání není GŘ ÚP evidována. Současný interní informační systém MPSV neumožňuje monitorovat exaktní počty uchazečů o zaměstnání z řad vojáků z povolání. Data ze statistik jednotlivých krajských poboček ÚP, opřena o tři kritéria, na základě kterých je možné vyhledat pravděpodobné počty uchazečů o zaměstnání z řad bývalých vojáků z povolání, potvrdila závažnost tématu uplatnitelnosti vojáků z povolání na trhu práce. V letech 2008 - 2017 bylo průměrně 18 % bývalých vojáků z povolání v produktivním věku 8 měsíců bez zaměstnání.

Na základě konzultací s odborníky z resortu MO ČR lze v relativně krátkodobém časovém horizontu realizovat opatření, která nevyžadují zásadní legislativní změny a nepředstavují pro rozpočet MO ČR výrazné zatížení. Příkladem může být důsledné zajištění informovanosti o nabídce rekvalifikačních kurzů. Zajistit jednotný a kontrolovatelný postup při odchodu vojáka z AČR a vyškolit pracovníky MO ČR pro práci s odcházejícími vojáky

v by mohlo být záležitostí realizovatelnou ve střednědobém horizontu. V dlouhodobém časovém horizontu je možné uskutečnit změnu koncepce profesní přípravy personálu resortu MO ČR a péče o válečné veterány, ve které by byla v širším rozsahu ukotvena problematika přípravy vojáků z povolání na druhou kariéru a další příslušné změny právních předpisů, zejména těch, dotýkajících se rekvalifikací a omezené délky jejich absolvování. V delším časovém horizontu lze spatřovat pravděpodobně také zahájení mezirezortní kooperace.

Navrhuji provést doplňující výzkum na rozsáhlejší výběrovém souboru, ve kterém by byly zapojeni i bývalí příslušníci AČR, kterým zanikl služební poměr před rokem 2014, vysledovat, v jakých zaměstnáních se vojáci v civilním sektoru uplatňují, a zda tyto souvisí s jejich někdejší vojenskou odborností a specializací, případně absolvovaným rekvalifikačním kurzem, a specifikovat rozdíly v úspěšnosti na trhu práce vojáků s vojenským a civilním vzděláním. Dále navrhuji analyzovat finanční nákladnost jednotlivých navržených opatření.

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. Uplatnitelnost bývalých vojáků z povolání na trhu práce. *Vojenské rozhledy*. 2019, 28 (2), 082-098. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: www.vojenskerozhledy.cz.