

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta

## **Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Jana Špániková

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

15. 4. 2011

## **ABSTRACT**

### **The exercise of the Army reservists within the labour market**

The Czech Army has been is fully professional since 1 January 2005. The process of making the armed forces professional had been conducted in part since 1992; however, a sharp increase in the number of professional soldiers was not seen until 2003 and 2004. The increasing number of soldiers in active service is reflected in the number of reserve soldiers who transfer to the civilian job market.

This thesis focused primarily on a group of reserve soldiers who, after completing their active military service, enter the job market to find new suitable employment, to continue their careers and to apply their knowledge and experience gained in their professional life so far.

The objective of the thesis was to map the opportunities of reserve soldiers in the job market, their employment rates, their successes in entering the job market and their ability to orientate in it. The success in the job market is related to another objective of this thesis, namely to describe the subjective feelings reserve soldiers experience about the periods of unemployment. These two thesis objectives were reflected in research questions 1 and 2. Soldiers in active service are provided, subject to statutory conditions, retraining courses at the expense of the Army of the Czech Republic. The effectiveness of the course provision and utilization in further professional lives of such soldiers was studied in research question 3; research question 4 examined the role played by labour offices in soldiers' entering the job market, the way this group of the unemployed is dealt with and what services are provided to them.

The aim of this thesis was to find out about the actual status of employment of reserve soldiers, to characterize the situation in which this group of people is after entering the civilian job market and to find the opportunities of increasing their employability and success rate.

The entire research of this thesis included qualitative methods and techniques, i.e. a content analysis of documents and uncontrolled observations and interviews.

The results and conclusions of this thesis clearly show that the increasing length of soldiers' active service has a negative effect on their opportunities and success in the job market.

Soldiers whose service lasted twenty years or more require a specific approach by labour offices and a more personal approach and commitment from the staff of those offices.

### **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci na téma *Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce* vypracovala samostatně a použila jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 15. 4. 2011

Jana Špániková

### **Poděkování:**

Děkuji panu Ing. Ivanu Loukotovi za jeho odborné vedení, za čas, který mi věnoval, a také za odborné připomínky a cenné rady, které mi poskytoval při zpracovávání této bakalářské práce.

Děkuji všem vojákům v záloze, které jsem v průběhu výzkumu oslovila, za jejich ochotu se mnou spolupracovat, odpovídat na mé otázky a podělit se o své zkušenosti se vstupem na civilní trh práce.

V neposlední řadě chci poděkovat své rodině, především svému manželovi, za podporu a trpělivost.

## **OBSAH**

ÚVOD.....	8
1. SOUČASNÝ STAV .....	10
1. 1 Voják v záloze .....	10
1. 1. 1 Ozbrojené síly .....	11
1. 1. 2 Příslušníci ozbrojených sil.....	11
1. 1. 3 Vznik a průběh služebního poměru vojáka z povolání .....	11
1. 1. 4 Zánik služebního poměru vojáka z povolání.....	13
1. 2 Výsluhové náležitosti vojáků v záloze.....	16
1. 2. 1 Odbytné .....	17
1. 2. 2 Odchodné a výsluhový příspěvek .....	18
1. 2. 3 Úmrtné.....	18
1. 3 Trh práce .....	19
1. 3. 1 Nabídka na trhu práce .....	19
1. 3. 2 Poptávka na trhu práce .....	20
1. 3. 3 Rovnováha na trhu práce.....	20
1. 4 Nezaměstnanost.....	21
1. 4. 1 Typy nezaměstnanosti.....	22
1. 4. 2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	23
1. 4. 3 Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	23
1. 4. 4 Psychologické důsledky nezaměstnanosti.....	24
1. 4. 5 Důsledky nezaměstnanosti na fyzické zdraví člověka .....	25
1. 4. 6 Následky dlouhodobé nezaměstnanosti .....	26
1. 5 Řešení nezaměstnanosti .....	27
1. 5. 1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
1. 5. 2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	29
1. 6 Rekvalifikace.....	30
1. 6. 1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání .....	30
1. 6. 2 Rekvalifikace zaměstnanců .....	31
1. 6. 3 Rekvalifikační kurzy poskytované Armádou České republiky .....	31

2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY .....	33
2. 1 Cíl práce .....	33
2. 2 Výzkumné otázky .....	33
3. METODIKA .....	34
3. 1 Metody získání dat.....	34
3. 2 Charakteristika výzkumného souboru .....	35
4. VÝSLEDKY .....	36
4. 1 Výzkumná otázka č. 1: Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce a jejich zaměstnanost .....	36
4. 2 Výzkumná otázka č. 2: Prožívání nezaměstnanosti vojáky v záloze.....	51
4. 3 Výzkumná otázka č. 3: Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého vojákovi z povolání před odchodem do zálohy Armádou České republiky. ....	56
4. 4 Výzkumná otázka č. 4: Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce .....	60
5. DISKUSE.....	63
5. 1 Diskuse k výzkumné otázce č. 1: Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce .....	63
5. 2 Diskuse k výzkumné otázce č. 2: Způsob prožívání nezaměstnanosti vojáky v záloze .....	66
5. 3 Diskuse k výzkumné otázce č. 3: Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého vojákovi z povolání před odchodem do zálohy Armádou České republiky.....	67
5. 4 Diskuse k výzkumné otázce č. 4: Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce .....	68
6. ZÁVĚR .....	69
7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	72
8. KLÍČOVÁ SLOVA.....	76

## ÚVOD

Počet vojáků v záloze, kteří se pohybují na trhu práce, se od roku 2001 zvyšuje v souvislosti s profesionalizací armády. Vojáci, kteří odcházeli ze služebního poměru vojáka z povolání před rokem 2000, byli v tomto poměru zpravidla dvacet let a více, celý svůj profesní život. Profesionalizace armády tuto skutečnost změnila. Rekrutací (nábořem vojáků z civilního sektoru) vstupují do armády také občané, kteří tuto službu nemají jako svůj primární profesní cíl. Mnohdy do armády vstupují i po deseti či více letech na trhu práce, vojákem z povolání zůstávají relativně krátkou dobu a znovu se na trh práce vrací.

Cílem této bakalářské práce je zjistit možnosti uplatnění vojáků v záloze na trhu práce. Sama jsem vojákem z povolání již dvacet let. V posledních šesti letech pracuji na personální skupině vojenského útvaru 3517 Bechyně a mimo jiné služební povinnosti zabezpečuji odchody vojáků do zálohy. S téměř celým výzkumným souborem jsem tedy osobně pracovala a opakovaně jednala před jejich odchodem do zálohy. Proto jsem se také rozhodla zmapovat jejich profesionální dráhu po ukončení služebního poměru. Zajímalo mne převážně to, zda a jak rychle si vojáci v záloze naleznou nové zaměstnání, jak jim v tom pomáhá absolvování rekvalifikačního kurzu, který jim Armáda České republiky poskytuje před odchodem do zálohy, a jak případně prožívají dobu nezaměstnanosti. Zároveň jsem zjišťovala, jakou roli hrají úřady práce při zajišťování zaměstnání vojákům v záloze.

Na uplatnění vojáků v záloze na trhu práce má vliv mnoho různých faktorů, které působí samostatně, a nebo se i navzájem ovlivňují. Jde především o délku služebního poměru, tedy o dobu, kdy se voják nepohyboval na trhu práce a kdy pracoval ve specifickém prostředí za specifických podmínek. Dalším takovým faktorem je zcela určitě vzdělání vojáka a jeho praxe. Pokud je obojí vojenského charakteru, jeho šance na trhu práce se snižují. Zde je potom bezpodmínečně nutné poskytnutí rekvalifikačního kurzu. Do velké míry ovlivňuje možnosti uplatnění vojáka v záloze jeho věk, a dále velikost bydliště a situace na místním trhu práce. Důležitou roli hraje i rodinná situace vojáka. Samozřejmě, že velmi podstatná je i osobnost vojáka,



jeho schopnost učit se, přizpůsobovat se, zvyknout si na jiné podmínky a na jiné zákonitosti.

Ve svém životě se neustále setkávám s předsudky, které má civilní veřejnost vůči vojákům z povolání a také vojákům v záloze. Jedním z těchto předsudků jsou výsluhové náležitosti, které se vojákům z povolání přiznávají v závislosti na délce služby. Všeobecně se míní, že vojáci v záloze pobírají vysoké výsluhy, a že proto nepracují, nebo si zaměstnání nehledají. V této práci se pokusím právě tento předsudek vyvrátit. Výsluhový příspěvek je totiž přiznáván poměrně malé části vojáků v záloze a i ti, kteří jej přiznán mají, zpravidla pracují, nebo o práci zájem mají.

Přechod ze služebního poměru vojáka z povolání na civilní trh práce není rozhodně jednoduchý. Po dobu vojenské činné služby se vojáci pohybují ve zcela zvláštním prostředí. Voják je povinen sloužit podle potřeb Armády České republiky, jeho profesní život je určován velkým množstvím nařízení a omezení. Po odchodu do zálohy se tak voják ocitá v situaci, kdy má svobodu rozhodování a možnost volby. Ale se svobodou je vždy spojena i zodpovědnost za svůj vlastní osud.

## 1. SOUČASNÝ STAV

Postavení vojáků v záloze na trhu práce není žádným způsobem odlišné od postavení kterékoli jiné skupiny osob nabízejících na něm svoji práci. V první části této kapitoly se proto věnuji průběhu vojenské činné služby, která předchází vzniku statusu vojáka v záloze, a jejím specifickým. Ve druhé polovině potom okrajově popisují trh práce a jeho fungování, ovšem zaměřím se spíše na nerovnováhu na trhu práce způsobující nezaměstnanost a na charakteristiku nezaměstnanosti a její důsledky. Dále se budu věnovat opatřením politiky zaměstnanosti tak, jak je zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí, především však rekvalifikačním kurzům, jako nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, který by měl napomáhat ke zvýšení konkurenceschopnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce.

### 1. 1 Voják v záloze

Vojákem v záloze je každý občan České republiky, kterému vznikla branná povinnost. Tato povinnost vzniká dnem následujícím po dni, v němž občan dosáhl osmnácti let, a zaniká dnem dosažení věku šedesáti let. Branou povinností se rozumí povinnost státního občana České republiky plnit úkoly ozbrojených sil České republiky, podrobit se odvodnímu řízení a vykonávat vojenskou činnou službu **(33)**.

Vojenská činná služba je za stavu ohrožení státu nebo válečného stavu mimořádnou službou, mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečného stavu službou vojáka z povolání ve služebním poměru vojáka z povolání **(33)**.

Vojenská činná služba ve služebním poměru vojáka z povolání se vykonává v ozbrojených silách České republiky.

### ***1. 1. 1 Ozbrojené síly***

Česká republika k zajišťování své obrany vytváří ozbrojené síly, které se člení na armádu, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Základním úkolem ozbrojených sil je připravovat se k obraně České republiky, bránit ji proti vnějšímu napadení a dále také plnit úkoly vyplývající z mezinárodních smluv **(29)**.

### ***1. 1. 2 Příslušníci ozbrojených sil***

Příslušníkem ozbrojených sil je pouze voják v činné službě, tedy voják z povolání. Vojákem z povolání se stává občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání, je ve služebním poměru k České republice a do služebního poměru byl povolán na základě své vlastní žádosti **(30)**.

Veškeré podrobnosti vzniku, průběhu a zániku služebního poměru vojáka z povolání upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

### ***1. 1. 3 Vznik a průběh služebního poměru vojáka z povolání***

Do služebního poměru vojáka z povolání lze povolat pouze občana České republiky, který je starší osmnácti let, složil vojenskou přísahu, vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu, není členem politické strany, politického hnutí, odborové organizace, nepodporuje, nepropaguje nebo nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka, nebo hlásá národnostní, náboženskou, anebo rasovou zášť, nebo zášť vůči jiné skupině osob, je trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý k výkonu služby a splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení **(30)**.

Občan, který má zájem stát se vojákem z povolání, doručí písemnou žádost o přijetí do služebního poměru služebnímu orgánu, který je věcně příslušný provádět

výběr uchazečů. Tímto orgánem jsou Střediska pro výběr personálu v Praze a v Olomouci. Pokud uchazeč splňuje podmínky přijetí, vydá služební orgán rozhodnutí o povolání do služebního poměru vojáka z povolání, ve kterém stanoví služební zařazení, místo nástupu služby, dobu trvání služebního poměru, zkušební dobu, jmenování do hodnosti, platové náležitosti a den nástupu služby. Tímto dnem vzniká služební poměr.

Stanovení doby trvání služebního poměru je předmětem dohody mezi uchazečem o povolání a oprávněným služebním orgánem. Za oprávněné služební orgány se považují služební orgány, které rozhodují ve věcech služebního poměru vojáků z povolání v rozsahu, jenž je určen rozkazem ministra obrany č. 23/2008 Působnost služebních orgánů v personální práci. Souhlas s dobou trvání služebního poměru vyjádří uchazeč podpisem závěrečné zprávy o výběru uchazeče **(20)**.

V průběhu služebního poměru může služební orgán tuto dobu měnit na základě žádosti vojáka **(30)**.

O změně doby trvání služebního poměru vojáka rozhoduje oprávněný služební orgán ve správním řízení **(20)**.

Správní řízení je postup, jehož účelem je vydání rozhodnutí, kterým se v určité věci zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určené osoby, nebo jímž se v určité věci prohlašuje, že tato osoba práva nebo povinnosti má, anebo nemá **(32)**.

Doba trvání služebního poměru se vojákovi prodlužuje, pokud je jeho další setrvání ve služebním poměru v zájmu ozbrojených sil České republiky, nebo si voják na základě dohody rozšiřuje nebo zvyšuje vzdělání. Doba trvání služebního poměru nelze prodloužit vojákovi, který je zařazen na systemizovaném místě, které je určeno pro služební zařazení absolventa vojenské školy, nebo zajištění služebního postupu jiného vojáka, nebo v případě, že voják nesplňuje kvalifikační požadavky a při personálním pohovoru odmítl absolvovat požadovaný kurz k jejich splnění **(20)**.

V průběhu služebního poměru vykonává voják službu podle potřeb ozbrojených sil na území České republiky i v zahraničí a to v ozbrojených silách České republiky, nebo ministerstvu obrany České republiky. Také může plnit služební úkoly obranného

charakteru v orgánech státní správy, nebo v právnických osobách a organizačních složkách státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo obrany. Dále může působit v mezinárodních a nadnárodních organizacích nebo orgánech **(30)**.

Povinnost vojáka sloužit podle potřeb Armády České republiky znamená, že voják může být bez svého souhlasu zařazen na systemizované místo a vykonávat službu kdekoli v České republice, nebo může být vyslán k plnění úkolů v zahraničních misích.

V souvislosti s povinností sloužit podle potřeb Armády České republiky může být voják dočasně pověřen výkonem služby v jiném služebním zařazení, odvelen, nebo přeložen.

Dočasně pověřit vojáka výkonem služby v jiném služebním zařazení lze na dobu nejdéle jednoho roku.

Odvelení vojáka může být dlouhé maximálně šest měsíců v kalendářním roce, po tuto dobu se voják pověřuje služebními úkoly, a to i takovými, které nesouvisí s jeho služebním zařazením, a které plní mimo místo pravidelného výkonu služby, nebo i v něm **(30)**.

Přeložením se rozumí jeho zařazení na jiné systemizované místo, buď ve stejném místě výkonu služby, nebo v jiném. Přeložit vojáka lze i bez jeho souhlasu, nebo naopak na jeho vlastní žádost, pokud ovšem přeložení na žádost vojáka je v souladu s potřebami ozbrojených sil **(30)**.

#### ***1. 1. 4 Zánik služebního poměru vojáka z povolání***

Služební poměr vojáka z povolání zaniká:

- a) uplynutím stanovené doby

Uplynutí stanovené doby je nejběžnější způsob ukončení služebního poměru. Dochází k němu automaticky uplynutím doby, která byla stanovena v rozhodnutí o povolání do služebního poměru vojáka z povolání, nebo v rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru .

b) propuštěním

Ze služebního poměru musí být voják propuštěn jestliže:

- dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže,
- splnil podmínky nároku na starobní důchod a přitom dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže,
- přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení,
- se přestal připravovat k výkonu služby studiem a není pro něho jiné služební zařazení,
- v důsledku organizačních změn není pro něho jiné služebního zařazení,
- byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,
- byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,
- podle závěrů služebního hodnocení není způsobilý pro další výkon služby,
- se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace,
- vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu,
- si podal žádost o propuštění ze služebního poměru,
- po pominutí důvodů k přerušení služebního poměru voják ve služebním poměru nepokračuje,
- podporuje, propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka, nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob **(30)**.

Služební poměr zaniká uplynutím tří, resp. šesti kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru vojákovi z povolání, pokud není dohodou stanovena doba kratší. V případě propuštění z důvodu dosažení důchodového věku je služební poměr skončen posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém voják splnil podmínky nároku na starobní důchod **(30)**.

c) odnětím hodnosti

Vojákovi se za úmyslné zvlášť závažné porušení služebních povinností odejme hodnost, poté mu přísluší hodnost vojín. Generálům odnímá hodnost prezident republiky jako vrchní velitel ozbrojených sil na návrh vlády, ostatním vojákům hodnost odnímá ministr obrany. Dnem odnětí hodnosti zaniká vojákovi služební poměr **(30)**.

d) na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti

O ztrátě vojenské hodnosti rozhoduje soud, který může uložit trest ztráty vojenské hodnosti, pokud odsuzuje pachatele za úmyslný trestný čin spáchaný ze zvlášť zavržitelné pohnutky k nepodmíněnému trestu odnětí svobody minimálně na dva roky. Soud může tento trest uložit i vedle jiného trestu, pokud to vzhledem k povaze spáchaného trestného činu vyžaduje kázeň a pořádek v ozbrojených silách **(28)**.

Služební poměr vojáka z povolání zaniká dnem právní moci rozsudku soudu o ztrátě vojenské hodnosti.

e) úmrtím vojáka, nebo prohlášením vojáka za mrtvého

Služební poměr vojáka z povolání zanikne dnem úmrtí vojáka, nebo dnem prohlášení vojáka za mrtvého soudem, který takto rozhodl v řízení o prohlášení za mrtvého **(27)**.

f) pozbytím státního občanství ČR

Státní občanství České republiky se pozbývá nabytím cizího státního občanství na základě výslovného projevu vůle, a nebo prohlášením **(26)**.

Dnem pozbytí státního občanství České republiky zaniká služební poměr.

g) ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise

Pokud přezkumná komise ústřední vojenské nemocnice rozhodne na základě výsledků přezkumného řízení o ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, zaniká služební poměr vojáka z povolání dnem právní moci tohoto rozhodnutí.

h) zbavením nebo omezením způsobilosti k právním úkonům

O zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům rozhoduje soud na návrh **(25)**. K zániku služebního poměru dojde dnem právní moci rozsudku o zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům.

i) zrušením ve zkušební době

Služební poměr ve zkušební době může zrušit jak služební orgán, tak i voják, a to bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém bylo vojákovi doručeno rozhodnutí o zrušení služebního poměru, nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru. Rozhodnutí i oznámení musí být doručeno druhé straně nejpozději pět dnů přede dnem, kdy má služební poměr zaniknout **(30)**.

## **1. 2 Výsluhové náležitosti vojáků v záloze**

Stát poskytuje s přihlédnutím k náročnosti služby vojáka z povolání, v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodu jeho zániku, vojákům v záloze výsluhové náležitosti **(30)**.

Tyto náležitosti jsou:

- odbytné,
- odchodné a výsluhový příspěvek,
- úmrtné.

Na výsluhové náležitosti má nárok voják, jehož služební poměru zanikl z důvodu:

- a) uplynutí stanovené doby,
- b) ztráty zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise,
- c) zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům,
- d) dosažení důchodového věku nebo splnění podmínek nároku na starobní důchod,
- e) ztráty zdravotní způsobilosti vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení,



- f) v důsledku organizačních změn není pro něho jiné služební zařazení,
- g) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,
- h) podle závěrů služebního hodnocení není způsobilý pro další výkon služby,
- i) stal se členem politické strany, politického hnutí, nebo odborové organizace,
- j) vykonávání výdělečné činnosti bez souhlasu služebního orgánu,
- k) podání žádosti o propuštění ze služebního poměru,
- l) po pomnutí důvodů k přerušení služebního poměru voják ve služebním poměru nepokračuje **(30)**.

Druh výsluhových náležitostí a jejich výše se stanovuje v závislosti na délce služebního poměru. V případě zániku služebního poměru podle písm. g), h), i), j), k) a l) náleží výsluhové náležitosti v poloviční výši.

Výkonným orgánem pro zabezpečení vojáků z povolání výsluhovými náležitostmi je Vojenský úřad sociálního zabezpečení. Tento úřad dále organizuje a provádí sociální zabezpečení a výkon agendy důchodového pojištění vojáků z povolání a jejich rodinných příslušníků **(11)**.

### ***1. 2. 1 Odbytné***

Na odbytné má nárok voják, jehož služební poměr trval alespoň dva roky. Základní výše odbytného činí dva průměrné měsíční hrubé platy, za třetí a každý další ukončený rok služebního poměru se odbytné zvyšuje o jeden průměrný měsíční hrubý plat, za jedenáctý a každý další ukončený rok pak o jednu polovinu průměrného hrubého měsíčního platu, nejvýše však do jeho osmnáctinásobku. Přiznáním odbytného zaniká nárok na výsluhový příspěvek **(30)**.

### ***1. 2. 2 Odchodné a výsluhový příspěvek***

Trval-li služební poměr vojáka z povolání alespoň po dobu patnácti let, může si zvolit místo odbytného odchodné a výsluhový příspěvek.

Odchodné se přiznává v základní výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu, pokud trval služební poměr alespoň patnáct let, za šestnáctý a každý další ukončený rok se zvyšuje o 40 % průměrného hrubého měsíčního platu, maximálně do výše šestinásobku průměrného měsíčního hrubého platu **(30)**.

Výsluhový příspěvek se přiznává v základní výši 5 % průměrného měsíčního hrubého platu za patnáct let trvání služebního poměru, za šestnáctý a každý další ukončený rok se zvyšuje o 6,2 %, za dvacátý první a každý další ukončení rok o 2,5 % a za dvacátý sedmý a každý další ukončený rok služby o 1 % **(30)**.

Maximální výše výsluhového příspěvku je 55 % průměrného měsíčního hrubého platu. V případě výkonných letců, nebo vojáků, kteří konali službu zvláštní povahy, nebo zvláštního stupně nebezpečnosti, se maximální výše výsluhového příspěvku zvyšuje na 60 % průměrného měsíčního hrubého platu **(30)**.

S účinností od 1. ledna 2011 podléhá výplata výsluhového příspěvku srážkové dani ve výši 15 %. Srážku daně a její odvod příslušnému finančnímu úřadu provádí plátce výsluhového příspěvku, tzn. Vojenský úřad sociálního zabezpečení **(34)**.

### ***1. 2. 3 Úmrtné***

Úmrtné se stanovuje jako jedna polovina výše odbytného a má na něho nárok pozůstalý manžel a každé pozůstalé dítě, které má po zemřelém nárok na sirotčí důchod, a to pokud zanikne služební poměr úmrtím, nebo prohlášením vojáka za mrtvého. Není-li pozůstalého manžela, úmrtné, které by jinak náleželo jemu, se rozdělí rovným dílem mezi pozůstalé děti. Není-li pozůstalého manžela ani dětí, náleží úmrtné ve výši jedné poloviny odbytného rodičům vojáka. Jestliže služební poměr vojáka trval po dobu kratší než dva roky, je výše úmrtného stanovena ve výši jednoho průměrného měsíčního hrubého platu **(30)**.

### 1. 3 Trh práce

V tržní ekonomice existují vedle sebe jak trhy zboží a služeb, tak také trhy výrobních faktorů. Jedním z těchto faktorů je práce. Na trhu práce je tedy nabízena a poptávána práce, a cenou za ni je mzda. Trh práce je však trhem specifickým, protože práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka (7).

Realizace pracovní síly jako zboží nezávisí pouze na zákonech trhu, ale také na rozhodnutí člověka, zda nabízenou práci přijme, či nikoliv. Důležitou součástí hodnoty pracovní síly je její kvalifikace. Ta je dána především vzděláním, zkušenostmi, dobou praxe v oboru, a je součástí ceny pracovní síly na trhu práce. Jestliže je poměrně snadné obměnit nabídku určitého zboží na trhu podle aktuální poptávky, změna profese u člověka je často dlouhodobý a nákladný proces. Pracovní síla tedy z důvodů sociálních a psychologických není zboží jako jiné a vyžaduje specifické podmínky fungování trhu práce (23).

V historii lidstva se práce stala klíčovým fenoménem posouvající jednotlivé kultury vpřed. Byla zásadní aktivitou pro udržení i rozvoj sociálních skupin. Původně čistě biologická závislost na práci se změnila ve vazbu psychickou i sociální. S rozvojem trhu a dělbou práce vznikala nová a početnější povolání. Docházelo k diferenciaci příjmů a k hierarchizaci povolání s následnou novou stratifikací společnosti (24).

#### 1. 3. 1 Nabídka na trhu práce

Nabídku na trhu práce tvoří individuální lidé, kteří prodávají svoji vlastní pracovní sílu. Volí mezi užitekem z práce (vyjádřeno získanou mzdou) a cenou volného času, na který lze také nahlížet jako na zvláštní druh statku. Rozhodování člověka, zda pracovat či nepracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování, rozhoduje se mezi volným časem jako zvláštním druhem statku a jinými statky, které lze koupit za mzdu získanou prací (4).

Nabízené množství práce na trhu ovlivňuje několik determinantů. Nejvýznamnějším je pravděpodobně výše reálných mezd. Mezi další důležité faktory patří majetek a mimopracovní příjmy (hlavně výše sociálních dávek), demografický vývoj obyvatelstva, míra ekonomické aktivity, úroková míra, daně, ceny spotřebitelského zboží, kulturní a náboženské vlivy **(24)**.

Ke zvyšování množství nabízené práce na trhu práce vede nejčastěji růst mezd. Individuální nabídku práce však nelze zvyšovat neomezeně. Člověk je limitován určitým disponibilním množstvím času i fyzickými možnostmi **(24)**.

### ***1. 3. 2 Poptávka na trhu práce***

Poptávka na trhu práce je v podstatě odvozena od poptávky po finálních výrobcích, které jsou prací vyráběny. Poptávku tvoří firmy poptávající práci. Nakupují tolik práce, kolik jim přináší zisk. Vliv na poptávku po práci má nejen cena práce (tedy mzda), ale také poptávka po zboží a službách prací vyráběných, produktivita práce, cena vyráběných produktů, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, množství a kvalita pracovní síly **(24)**.

### ***1. 3. 3 Rovnováha na trhu práce***

Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci i tržní nabídkou práce. Na obou stranách existuje konkurence. Práci nabízí mnoho lidí a poptává ji mnoho firem. Tržní nabídka je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice, tržní poptávka potom poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Trh práce by měl spět ke své rovnováze a udržovat se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováhu na něm, ať už přebytek na straně nabídky (nezaměstnanost), nebo její nedostatek, eliminuje pohyb reálné mzdy **(4)**.

Ve skutečnosti trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti. Standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím mzdy na něm zcela nefungují, a to z několika důvodů:

- předmětem směny je práce, a ta je úzce spojena s osobností člověka, každý člověk má jiné preference a nerozhoduje se pouze podle ceny práce (mzdy),
- firmy se snaží udržet určitý kmenový počet kvalitních pracovníků, do kterých investují,
- zaměstnanci mají zájem setrvat u firmy (atraktivnost profese, lokalita firmy),
- trh práce je velmi segmentován, což snižuje vliv konkurence i vliv rozdílů ve mzdách v různých profesních skupinách,
- vliv kolektivního vyjednávání a činnost odborů,
- pracovní zákonodárce (úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy atd.).

Trh práce tedy ve skutečnosti není typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně značně regulovaným (7).

#### **1. 4 Nezaměstnanost**

Stav rovnováhy na trhu práce v podmínkách tržní ekonomiky je velmi vzácný. Symptodem narušení rovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost, kterou lze také definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou, nebo struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky (24).

Nezaměstnanost je stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžným zdrojem obživy, ale nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za vážný sociální problém. Jejími důsledky jsou zejména pokles sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese. V některých případech dochází k rodinným krizím, nebo i k deviantnímu chování (6).

### **1. 4. 1 Typy nezaměstnanosti**

Na základě rozlišení různých typů nezaměstnanosti lze lépe chápat její příčiny a závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. Obecná ekonomická teorie rozlišuje tyto typy nezaměstnanosti:

- frikční – spojená s životním cyklem člověka, s hledáním lepšího pracovního uplatnění; tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou,
- strukturální – vyvolaná nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na některých jednotlivých segmentech trhu práce, ať už regionálních či profesních,
- cyklická – vzniká v důsledku nedostatečné agregátní poptávky, souvisí s ekonomickým cyklem; v důsledku poklesu výkonnosti celé ekonomiky roste nezaměstnanost ve všech segmentech trhu práce **(7)**.

Nezaměstnanost lze však členit ještě na další typy:

- technologická – zavádění nových strojů a technologií do výroby, které nahrazují lidskou práci,
- sezónní – vliv ročních období, tzv. sezónní práce (zemědělství, lesnictví, stavebnictví),
- skrytá – existence skupin osob, které nejsou vedeny v registrech úřadů práce, i když o práci zájem mají **(24)**.

V neposlední řadě dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou, kde kritériem je poměr mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst:

- dobrovolná nezaměstnanost – část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem), anebo nechce pracovat vůbec (preferuje volný čas),

- nedobrovolná nezaměstnanost – vzniká tehdy, jestliže při stávajících mzdách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je počet volných pracovních míst (7).

Právě nedobrovolná nezaměstnanost sebou nese rizika v oblasti sociální, psychologické a ekonomické sféře prožívání člověka.

#### ***1. 4. 2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti***

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se projevují v ekonomice jako celku. Dochází k propadu hrubého domácího produktu, který samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů (7).

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji. V době depresí, kdy ekonomika nevyrábí tolik, kolik je vyrábět schopna, a nezaměstnanost je vysoká, je to stejné, jako kdyby velké množství automobilů, bytů, oděvů a mnoho dalších komodit bylo jednoduše bezdůvodně zničeno (22).

Nezaměstnanost má ovšem také individuální ekonomické důsledky. Je spojena s významnými finančními ztrátami, zejména pro nekvalifikované pracovníky s nízkými příjmy, kteří si ze svého původního příjmu nebyli schopni vytvořit dostatečné finanční úspory. S délkou nezaměstnanosti samozřejmě roste ohrožení chudobou a vyloučení z běžného společenského života (19).

Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá nezaměstnanost, má vždy za následek pokles příjmu a může vést k chudobě. Ta je spojována s hmotnou nouzí, deprivací a s vyloučením jedinců či určitých sociálních skupin od materiálních zdrojů (7).

#### ***1. 4. 3 Sociální důsledky nezaměstnanosti***

Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi

a uzavírat přátelství. Začleňuje člověka do řádu sociálních vztahů. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává se s ostatními **(1)**.

Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost mají vliv také na rodinný a partnerský život. Rodina jako sociální instituce je ovlivňována tímto negativním jevem nejen po stránce ekonomické (poklesem příjmů), ale také v mnoha dalších ohledech. Vede k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného, ovlivňuje sňatečnost i porodnost a může vyústit i v rozpad manželství či partnerství **(7)**.

Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem mít zaměstnání. Znamená také přijmout nový status nezaměstnaného, status podřadný **(9)**.

#### ***1. 4. 4 Psychologické důsledky nezaměstnanosti***

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení, je důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Uspokojuje jeho potřeby sebeuplatnění, sebeúcty a ctižádosti.

Ztráta zaměstnání je v naší kultuře velkým traumatizujícím zásahem do života lidí. Většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení **(1)**.

Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychickou zátěží a ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Zvládnutí této situace je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů:

- odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži,
- věk,
- pohlaví,
- dosažená kvalifikace,
- finanční zabezpečení.



V době nezaměstnanosti nabývá na významu také smysluplná osobní aktivita ve volném čase. Zatímco v běžném pracovním režimu je volný čas určen pro odpočinek, zotavení se z námahy pracovního dne a nabrání sil na den další, tak v době nezaměstnanosti se mění rozsah i smysl volného času. Ztrátou zaměstnání množství volného času roste a čím smysluplněji je strukturován a využíván, tím menší je psychická zátěž během nezaměstnanosti **(1)**.

Nezaměstnanost je jedním z mnoha negativních vlivů, které vyvolávají stres. Přestože má člověk obrovskou způsobilost adaptace, pokud je dlouhodobě vystavován vlivu stresorů a vyčerpá zásoby adaptační energie, začnou se objevovat patologické ireverzibilní fyziologické i anatomické změny, které mohou vyústit do psychosomatické choroby **(18)**.

Psychické prožívání nezaměstnanosti popisuje Harrison jako čtyřfázový model adaptace na ztrátu zaměstnání:

1. Šok – prvotní reakce člověka na zjištění ztráty zaměstnání, odmítnutí této zprávy, překvapení, pocit křivdy, bezmoci, zklamání a ponížení,
2. Optimismus – zvýšená aktivita, usilovné hledání nového zaměstnání, víra v budoucnost,
3. Pesimismus – ztráta naděje, pokles sebevědomí,
4. Fatalismus – ztráta zájmu o zaměstnání, rezignace, přizpůsobení se zhoršené finanční situaci, ztráta základních lidských hodnot.

Ne vždy je nutné prožít všechny fáze tohoto cyklu a i délka jednotlivých fází je značně individuální **(3)**.

#### ***1. 4. 5 Důsledky nezaměstnanosti na fyzické zdraví člověka***

Kromě psychických následků vyvolává nezaměstnanost i poruchy fyzického zdraví. Objevují se subjektivní příznaky neurotických potíží, které se projevují úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou a žaludečními potížemi. Neurotické příznaky se častěji objevují u žen než u mužů **(1)**.

Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného pracovního místa a zajišťování s tím spojené potřebné ekonomické základny rodiny patří ke stresogenním faktorům. Na těžkosti tohoto stavu ukazují např. častější výskyty depresí a úzkostí, zvýšená nemocnost, vyšší výskyt příznaků negativně změněného zdravotního stavu, snižování sexuální apetence či zvyšování konzumace alkoholu **(8)**.

Ve skupině nezaměstnaných také narůstá úmrtnost, a to převážně na kardiovaskulární choroby, nádorová onemocnění plic, úmrtí z důvodu nehod a sebevražd **(10)**.

Ke zdravotním komplikacím nezaměstnaných lze také zařadit vznik, nebo prohloubení různých druhů závislostí. Převážně se jedná o závislosti na alkoholu a drogách **(19)**.

#### ***1. 4. 6 Následky dlouhodobé nezaměstnanosti***

Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb a vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota. Obvyklé časové rozvržení dne je narušeno, zaniká možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Vytrácí se smysl života a nastává postupný rozklad integrity osobnosti **(1)**.

Nezaměstnanost trávající déle než šest měsíců zanechává trvalé následky na psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavu deprese **(2)**.

Dlouhodobá nezaměstnanost je vysoce stresogenní. Toto kumulované napětí může výrazně zhoršovat situaci nezaměstnaného. Také může navíc podstatně ovlivnit tzv. sekundární hodnocení situace a schopnost člověka zvládat těžkosti **(8)**.

Pro nezaměstnaného znamená dlouhodobá nezaměstnanost ztrátu kvalifikace a znalostí. Zaměstnat dlouhodobě nezaměstnaného je také riskantní z důvodu jeho reálných dovedností, které nebyly díky nezaměstnanosti zdokonalovány **(5)**.

## 1. 5 Řešení nezaměstnanosti

Při řešení nezaměstnanosti v makroekonomickém měřítku využívá stát politiku zaměstnanosti, která je nedílnou součástí sociální politiky.

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí nejen státu, ale i zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů (7).

Politika zaměstnanosti se zaměřuje zejména na tyto aktivity:

- rozvoj infrastruktury trhu práce,
- podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
- zvyšování adaptability pracovních sil,
- zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných osob formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Tyto aktivity lze rozdělit do dvou základních skupin. První tři směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a označujeme je jako aktivní politiku zaměstnanosti. Zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných je označováno jako pasivní politika zaměstnanosti (7).

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti se týkají příjmových transferů a sestávají z dávek v nezaměstnanosti. Jsou vytvářena a spravována výhradně na státní úrovni, samotná administrace bývá prováděna na úrovni lokální. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti řeší aktuální situaci nezaměstnaného, a to zprostředkováním vhodného zaměstnání a vyplácením peněžité dávky pro zvládnutí sociálních důsledků nezaměstnanosti (6).

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, protože právě jejich problémy jak v osobním, tak v celospolečenském rámci narůstají. Ztrácejí motivaci, zastarávají jim znalosti a dovednosti a upadají pracovní návyky (24).

Zprostředkovateli opatření jak aktivní, tak i pasivní politiky zaměstnanosti pro občany České republiky jsou úřady práce. Úřad práce v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu (17).

### ***1. 5. 1 Pasivní politika zaměstnanosti***

Pasivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje na podporu v nezaměstnanosti jako na nástroj, kterým je prostřednictvím úřadů práce řešena aktuální sociální a ekonomická situace občana, který ztratil zaměstnání.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má pouze uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců (tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání), dále požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Uchazečem o zaměstnání se stane fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště (16).

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (24).

O nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši rozhoduje úřad práce.

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje uchazeči o zaměstnání po podpůrní dobu, která činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku pět měsíců,
- nad 50 do 55 let věku osm měsíců,
- nad 55 let věku jedenáct měsíců.

V době, kdy se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace pobírá podporu při rekvalifikaci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrné doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Pasivní politika zaměstnanosti slouží zejména jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti a při rekvalifikaci **(24)**.

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Finanční prostředky by ovšem neměly dosahovat takové výše, aby jejich pobírání přestalo nezaměstnané motivovat k hledání nového zaměstnání, nebo aby dokonce působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti **(5)**.

### ***1. 5. 2 Aktivní politika zaměstnanosti***

Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. Zabezpečuje ji ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Při její realizaci spolupracují s dalšími subjekty na trhu práce.

Nástroje, jimiž je realizována, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu **(31)**.

Tato politika zaměstnanosti podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, strukturální změny zaměstnanosti a sociálně-ekonomický rozvoj v regionech. Snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a podněcuje hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů **(5)**.

## 1. 6 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jeden z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Chápeme ji jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Také za ni považujeme i získání kvalifikace vhodné pro pracovní uplatnění osobou, která dosud žádnou kvalifikaci neměla **(31)**.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována **(14)**.

Rekvalifikaci může absolvovat i osoba stojící mimo trh práce. Rekvalifikace se realizují na komerční bázi a je otázkou zájmu lidí a jejich finančních možností, zda si z široké nabídky rekvalifikačních kurzů vyberou **(24)**.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vymezuje dva druhy rekvalifikace:

- rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rekvalifikace zaměstnanců.

### *1. 6. 1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce **(31)**.

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR **(31)**.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání a v jiných

vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace, nebo k rozšíření kvalifikace stávající **(15)**.

Rekvalifikaci organizačně a finančně zabezpečuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání, nebo zájemce o zaměstnání **(31)**.

Úřad práce, který uchazeče o zaměstnání vyslal na rekvalifikaci, hradí uchazeči náklady spojené s rekvalifikací, a to v rozsahu prokázaných jízdních výdajů, výdajů za ubytování, stravování a pojištění pro případ škody způsobené uchazečem rekvalifikačnímu zařízení **(15)**.

### ***1. 6. 2 Rekvalifikace zaměstnanců***

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Provádí se na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Uskutečňuje se v pracovní době, mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje pouze pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení **(31)**.

### ***1. 6. 3 Rekvalifikační kurzy poskytované Armádou České republiky***

Před zánikem služebního poměru lze umožnit vojákovi rekvalifikaci na náklady státu, trval-li jeho služební poměr nejméně pět let, a to s přihlédnutím k získané kvalifikaci **(30)**.

Poskytnutí rekvalifikace není obligatorním plněním a je umožňována výhradně na žádost vojáka z povolání se stanoviskem velitele útvaru. Organizuje se formou krátkodobých rekvalifikačních kurzů v délce do tří měsíců a k zařazení do rekvalifikačního kurzu musí voják předložit vedoucímu organizačního celku vlastnoručně podepsanou žádost. Pokud je tato žádost doporučena vedoucím organizačního celku k realizaci, je zaslána služebním postupem řediteli Ředitelství personální podpory Ministerstva obrany České republiky, který o zařazení vojáka

do rekvalifikačního kurzu rozhodne. O zařazení do kurzu je žadatel a příslušný vedoucí organizačního celku informován nejpozději jeden měsíc před stanoveným termínem nástupu kurzu. Žádost, která nebyla doporučena a realizována se vrací zpět žadateli **(21)**.

Ředitelství personální podpory je řídicím, odborným a výkonným orgánem ministerstva obrany k realizaci komplexu úkolů personalistiky v ozbrojených silách České republiky **(12)**.

Rekvalifikaci vojáků před jejich propuštěním ze služebního poměru zabezpečuje Ředitelství personální podpory, odbor vzdělávání, který zpracovává rekvalifikační programy a sjednává a uzavírá smlouvy a dohody se vzdělávacími zařízeními mimo resort Ministerstva obrany České republiky **(13)**.



## **2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY**

### **2. 1 Cíl práce**

V souvislosti s profesionalizací Armády České republiky se zvýšil počet osob, které se stávají vojáky z povolání i na poměrně krátkou dobu a potom odcházejí do zálohy a vstupují na civilní trh práce. Cílem tohoto výzkumu bylo proto zjistit jejich úspěšnost na tomto trhu práce, způsob a rychlost jejich adaptace na jiné podmínky, schopnost orientace a flexibility, a v případě neúspěchu jejich subjektivní prožívání nezaměstnanosti. Dalším cílem této práce bylo prověření efektivity poskytování rekvalifikačních kurzů vojákům z povolání před ukončením jejich služebního poměru a odchodem do zálohy. V neposlední řadě si tato bakalářská práce kladla za cíl popsat roli úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce a spokojenost nezaměstnaných vojáků v záloze se službami, které tyto úřady poskytují.

Všech stanovených cílů práce bylo dosaženo. Výzkumné otázky, tak jak byly zadány, byly zodpovězeny.

### **2. 2 Výzkumné otázky**

Výzkumná otázka č. 1: Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce a jejich zaměstnanost.

Výzkumná otázka č. 2: Prožívání nezaměstnanosti vojáky v záloze.

Výzkumná otázka č. 3: Efektivita rekvalifikačního kurzu, který byl vojákovi z povolání odcházejícímu do zálohy poskytnut Armádou České republiky.

Výzkumná otázka č. 4: Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce.

### **3. METODIKA**

#### **3. 1 Metody získání dat**

Pro splnění cílů této práce jsem použila kvalitativní výzkum a základními metodami tohoto způsobu získávání informací bylo nestandardizované pozorování, dotazování formou rozhovoru, obsahová analýza dokumentů a analýza osobních dokumentů.

Obsahovou analýzu dokumentů a analýzu osobních dokumentů jsem provedla z archivovaných dokumentů personální skupiny VÚ 3517 Bechyně s použitím informačního systému o službě a personálu.

Data v nestandardizovaném pozorování jsem sbírala od poloviny roku 2009 (pozorování vojáků odcházejících do zálohy), nestruturované rozhovory jsem potom prováděla se všemi vojáky v záloze z celého výzkumného souboru osobně, telefonicky a prostřednictvím sociální sítě Facebook v roce 2010 a v lednu a únoru roku 2011. Základní otázky směřovaly na délku jejich nezaměstnanosti a způsob získání prvního zaměstnání.

V případě jejich nezaměstnanosti trvající šest měsíců a déle jsem rozhovor zaměřila na jejich vnímání nezaměstnanosti a roli úřadů práce.

Pro výzkum efektivity poskytovaných rekvalifikačních kurzů jsem provedla výběr vojáků v záloze, kterým byl tento kurz poskytnut, na základě dat z archivovaných dokumentů personální skupiny. Na využití znalostí získaných v těchto kurzech jsem se dotazovala vybraných vojáků v průběhu rozhovoru.

Rozhovory jsem prováděla nestruturalizované, použila jsem rámcově připravené otázky, ale konkrétní dotazy jsem pokládala na základě informací získaných v průběhu rozhovoru.

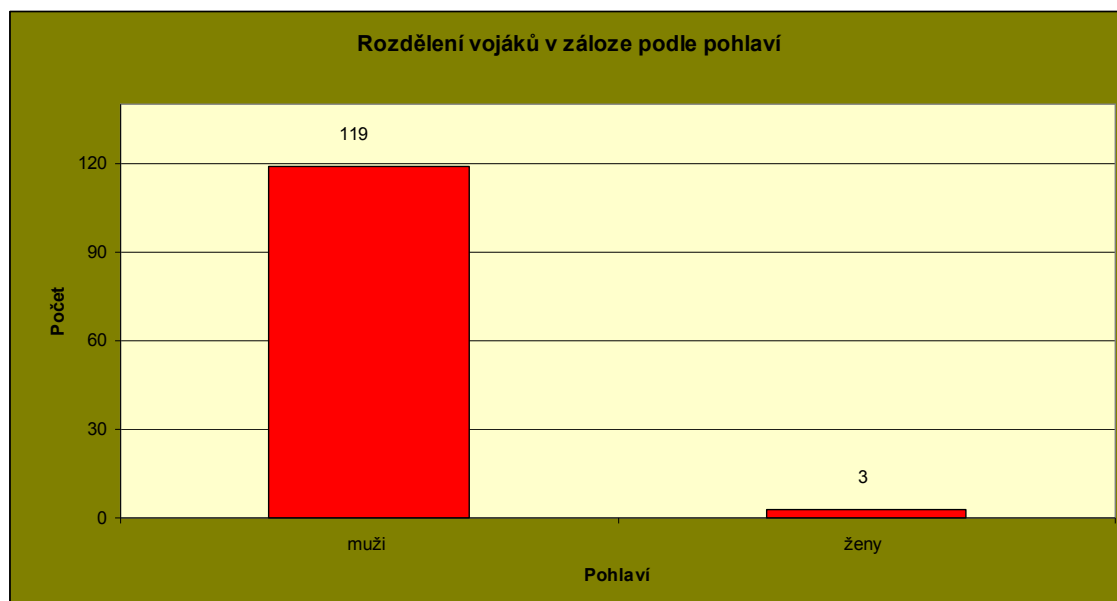
### **3. 2 Charakteristika výzkumného souboru**

Jako výzkumný soubor jsem si zvolila vojáky v záloze, kteří služební poměr vojáka z povolání ukončili v letech 2001 – 2010 a jejichž posledním místem výkonu služby byla posádka Bechyně, Vojenských útvar 3517. Výzkumný soubor obsahoval sto dvacet dva respondentů – vojáků v záloze, kteří odešli do zálohy v uvedených letech. Na celém tomto souboru jsem zkoumala výzkumnou otázku č. 1 (Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce a jejich zaměstnanost.). Pro výzkumnou otázku č. 2 (Prožívání nezaměstnanosti vojáků v záloze.) jsem ze zkoumaného souboru zvolila pouze vojáky v záloze, kteří byli nezaměstnanými šest a více měsíců. Výzkumnou otázku č. 3 (Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého vojákovi odcházejícímu do zálohy.) jsem zjišťovala na skupině vojáků, kterým byl rekvalifikační kurz Armádou České republiky poskytnut. Výzkumnou otázku č. 4 (Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce.) jsem prověřovala v první části na celém výzkumném souboru a v druhé části jsem se zaměřila opět pouze na vojáky v záloze, kteří byli nezaměstnanými minimálně šest měsíců.

## 4. VÝSLEDKY

### 4. 1 Výzkumná otázka č. 1: Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce a jejich zaměstnanost

Graf č. 1: Rozdělení vojáků v záloze podle pohlaví



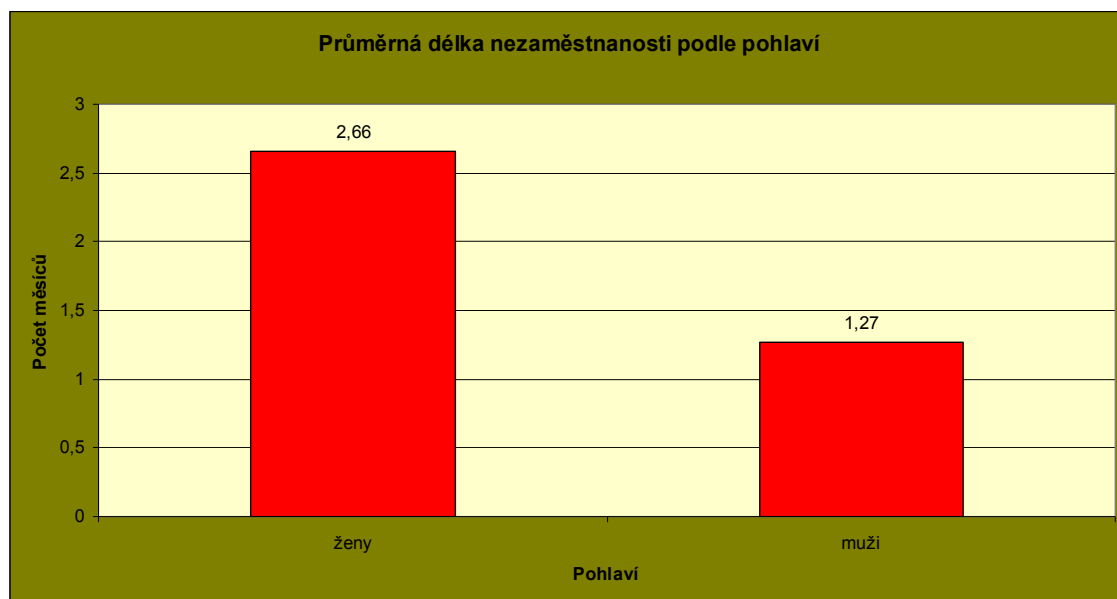
Zdroj: vlastní výzkum

V letech 2001 až 2010 odešlo z Vojenského útvaru 3517 Bechyně do zálohy sto dvacet dva vojáků z povolání. Z tohoto celkového počtu bylo sto devatenáct mužů a tři ženy.

Poměr žen v celkovém počtu vojáků v záloze činí 2 %. Tento poměr mužů a žen odpovídá poměru vojáků a vojáků v Armádě České republiky před rokem 1990.

Všechny ženy z tohoto výzkumného souboru sloužily v Armádě České republiky již před rokem 1990.

Graf č. 2 Průměrná délka nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: vlastní výzkum

Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze je větší než průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze (mužů). Ženy v záloze jsou ovšem pouze tři a mužů je sto devatenáct, proto nelze tyto dvě skupiny porovnávat.

Graf č. 3 Vývoj počtu vojáků z povolání odcházejících do zálohy



Zdroj: vlastní výzkum

V tomto grafu je zaznamenán počet vojáků z povolání, kteří v jednotlivých letech 2001 – 2010 odešli do zálohy. Počet vojáků v záloze má rostoucí tendenci.

Nejméně vojáků odcházelo v letech 2001 až 2005. Od roku 2006 dochází ke zvyšování počtu vojáků v záloze především v souvislosti s profesionalizací armády. V rámci profesionalizace totiž do činné služby od roku 2003 vstupovalo větší množství občanů, kteří právě v letech 2006 začali také z Armády České republiky odcházet.

Graf č. 4 Věková struktura vojáků v záloze v době odchodu do zálohy



Zdroj: vlastní výzkum

Tento graf ukazuje věkovou strukturu vojáků v záloze v době jejich odchodu ze služebního poměru vojáka z povolání.

- 20 – 24 let – šestnáct vojáků (13 %),
- 25 – 29 let – dvacet devět vojáků (24 %),
- 30 – 34 let – třicet jedna vojáků (26 %),
- 35 – 39 let – dvacet pět vojáků (20 %),
- 40 – 44 let – sedmnáct vojáků (14 %),
- 45 let a více – čtyři vojáci (3 %).

Nejčastěji z vojenské činné služby odcházejí vojáci ve věku od 30 do 34 let. Naopak velmi malá skupina vojáků odchází do zálohy až ve věku 45 let a více (pouze tři procenta).

Vojáci se pro odchod z činné služby rozhodují právě ve věku okolo třiceti let, aby měli na trhu práce ještě výhodné postavení a větší šance na uplatnění.

Graf č. 5 Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze v jednotlivých věkových skupinách



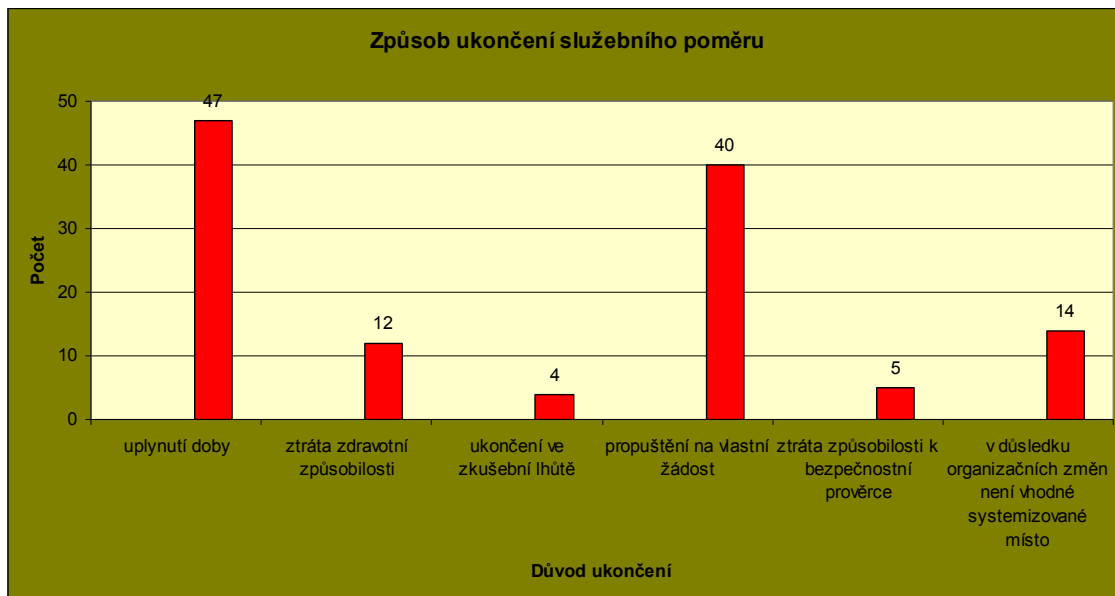
Zdroj: vlastní výzkum

V jednotlivých věkových skupinách je průměrná délka nezaměstnanosti vyrovnaná, pouze ve věkové skupině čtyřicet pět let a více se tato délka podstatně zvyšuje.

Tato skupina je ovšem velmi málo početná (obsahuje pouze čtyři vojáky), a tak výsledky nejsou k ostatním skupinám zcela relevantní.



Graf č. 6 Způsob ukončení služebního poměru

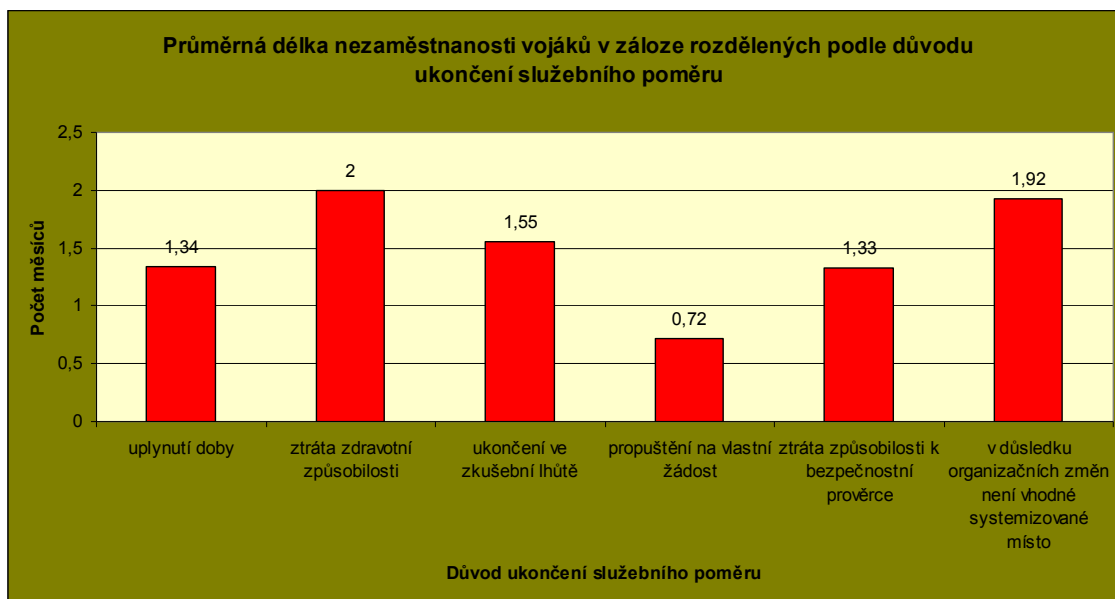


Zdroj: vlastní výzkum

Podle způsobu ukončení služebního poměru vojáka z povolání lze vojáky v záloze rozdělit do šesti základních skupin, a to na:

- vojáky, jejichž služební poměr skončil uplynutím stanovené doby – čtyřicet sedm vojáků (38 %),
- vojáky, jejichž služební poměr skončil z důvodu jejich ztráty zdravotní způsobilosti – dvanáct vojáků (10 %),
- vojáky, jejichž služební poměr zanikl ve zkušební době – čtyři vojáci (3 %),
- vojáky propuštěné ze služebního poměru na základě jejich vlastní žádosti – čtyřicet vojáků (33 %),
- vojáky, kteří ztratili způsobilost k držení Osvědčení fyzické osoby pro přístup k utajovaným skutečnostem – pět vojáků (4 %),
- vojáky, jejichž systemizovaná místa zanikla v důsledku organizačních změn, a pro které v nové organizaci nebyla vhodná žádná jiná systemizovaná místa – čtrnáct vojáků (12 %).

Graf č. 7 Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle důvodu ukončení služebního poměru

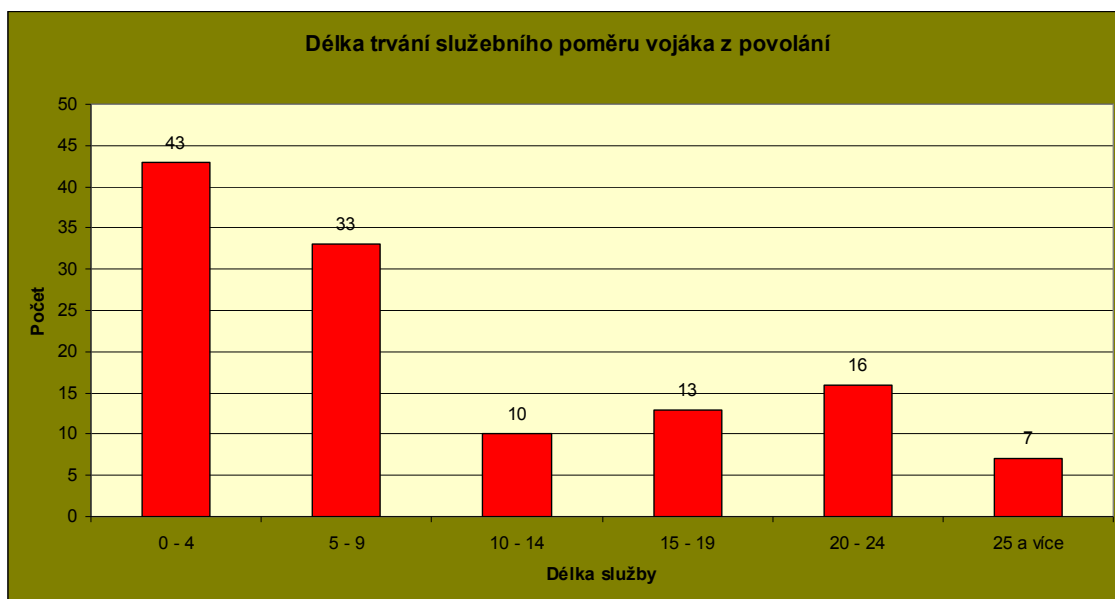


Zdroj: vlastní výzkum

Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených do skupin podle důvodu ukončení služebního poměru je celkově vyrovnaná. Pouze ve skupině vojáků v záloze, kteří ze služebního poměru odešli na vlastní žádost, je tato průměrná délka velmi malá.

To je způsobeno tím, že tito vojáci odcházejí z činné služby převážně na základě reálné, konkrétní nabídky jiného zaměstnání, kterou chtějí přijmout, a proto využívají institutu ukončení služebního poměru na vlastní žádost, který jim umožňuje z činné služby odejít v relativně krátké době. Po ukončení služebního poměru buď ihned nastupují do dalšího zaměstnání, nebo si ponechávají pouze jeden, maximálně dva měsíce na vyřízení důležitých osobních záležitostí.

Graf č. 8 Délka trvání služebního poměru vojáka z povolání



Zdroj: vlastní výzkum

Vojáci z povolání při odchodu do zálohy mají odslouženou různě dlouhou dobu služebního poměru. Na tomto grafu je znázorněna délka služby vojáků z povolání v časových úsecích.

Na základě tohoto grafu je tedy zřejmé, že více jak polovina vojáků z povolání končí služební poměr před dosažením deseti let délky služebního poměru. Vojáci se rozhodují k odchodu do zálohy tedy ještě v době, kdy předpokládají lepší šance na uplatnění na civilním trhu práce.

Služba vojáka z povolání je časově velmi náročná, vojáci mnohdy dojíždějí do zaměstnání z velké vzdálenosti, či bydlí na ubytovnách. Tento „kočovný“ způsob života není dlouhodobě udržitelný.

Mimo to je tato služba velmi fyzicky i psychická náročná, což je také důvod, proč vojáci v tak velké míře ukončují služební poměr v průběhu prvních deseti let služby.

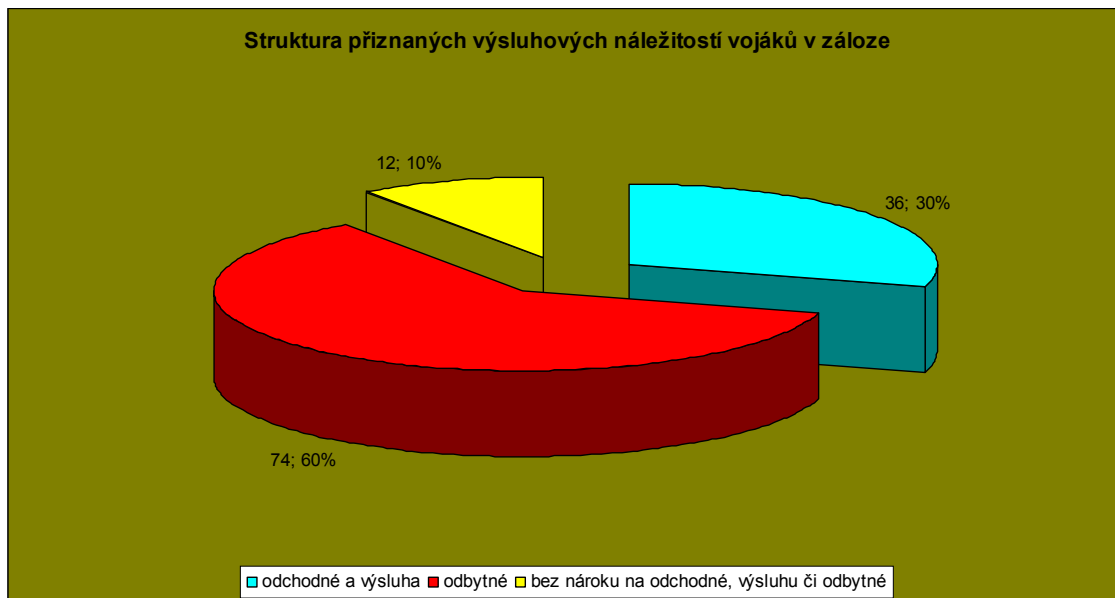
Graf č. 9 Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle délky služebního poměru



Zdroj: vlastní výzkum

Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených do skupin podle délky služebního poměru má zvláštní tendenci. Nejprve stoupá, potom náhle klesá a opět stoupá. Je to způsobeno převážně počtem vojáků v záloze v jednotlivých skupinách, kdy v málo početných skupinách je vliv jednotlivých případů nezaměstnanosti velmi výrazný.

Graf č. 10 Struktura přiznaných výsluhových náležitostí vojáků v záloze



Zdroj: vlastní výzkum

Podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, jsou vojákům odcházejícím do zálohy přiznávány výsluhové náležitosti. Tyto náležitosti se přiznávají v závislosti na délce služby a důvodu zániku služebního poměru.

Odchodné a výsluhový příspěvek jsou přiznány, pokud služební poměr trval alespoň patnáct let. Podmínky pro jeho přiznání splnilo třicet šest vojáků, tj. 30 % všech vojáků odcházejících do zálohy v letech 2001 – 2010. Všichni vojáci, kteří splnili podmínku nároku na odchodné a výsluhový příspěvek, si zvolili tento druh výsluhových náležitostí. Nikdo si nezvolil odbytné.

Odbytné je přiznáno vojákovi, pokud jeho služební poměr trval alespoň dva roky. Přiznáním odbytného zaniká nárok na odchodné a výsluhový příspěvek. Podmínky pro přiznání odbytného splnilo sedmdesát čtyři vojáků, tj. 60 %.

Podmínky pro přiznání odchodného a výsluhového příspěvku, nebo odbytného nespĺnilo dvanáct vojáků, tj. 10 %. Tito vojáci odešli ze služebního poměru před ukončením druhým rokem služebního poměru.

Graf č. 11 Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle přiznaných výsluhových náležitostí



Zdroj: vlastní výzkum

Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle druhu přiznaných výsluhových náležitostí:

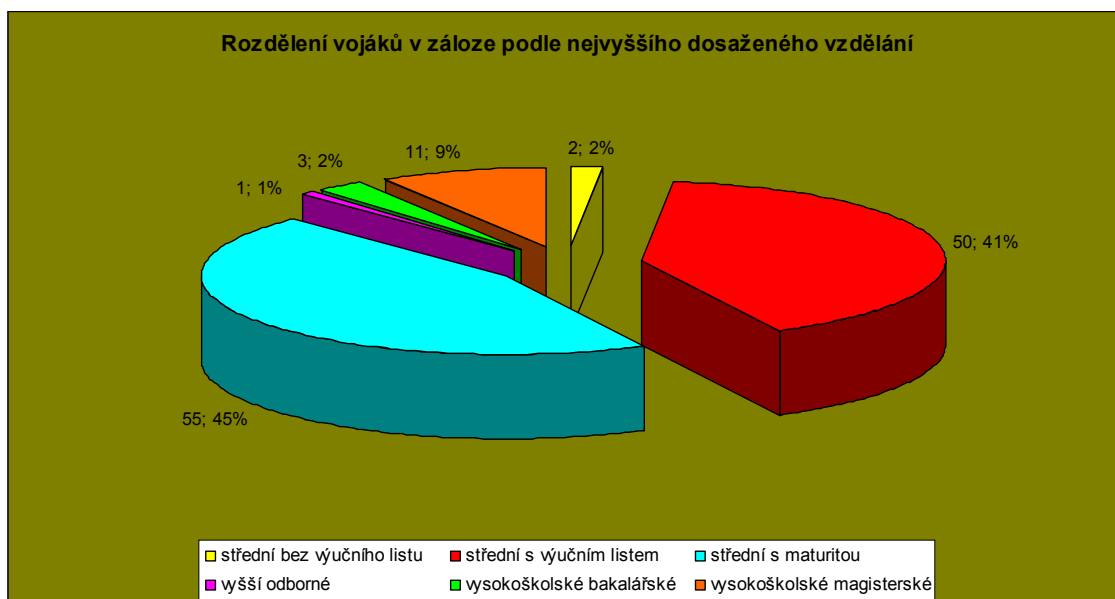
- odchodné a výsluhový příspěvek – 1,19 měsíců,
- odbytné – 1,17 měsíců,
- bez přiznaných výsluhových náležitostí – 1,08 měsíců.

Průměrná délka nezaměstnanosti je tedy nejkratší ve skupině vojáků, kteří neměli přiznané žádné výsluhové náležitosti. Jedná se o vojáky, kteří odešli do zálohy před dosažením délky služby dva roky.

V ostatních skupinách je průměrná délka nezaměstnanosti téměř shodná a i vůči skupině vojáků bez přiznaných výsluhových náležitostí není tato délka nijak výrazně delší.

Rozdíl je způsoben tím, že vojáci po delší vojenské činné službě potřebují více času k zorientování se na trhu práce.

Graf č. 12 Rozdělení vojáků v záloze podle nejvyššího dosaženého vzdělání



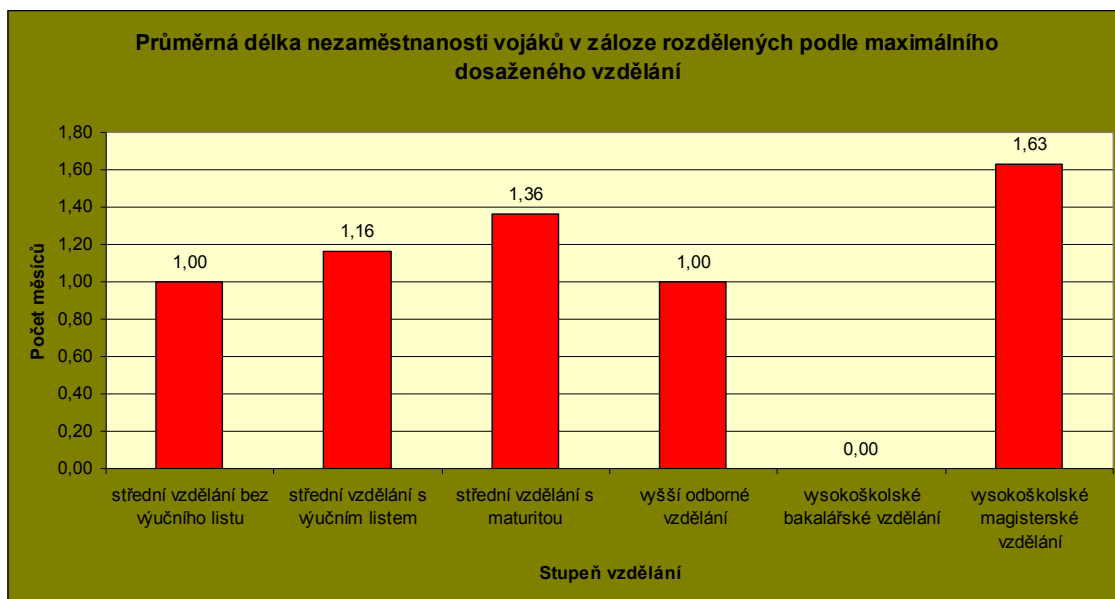
Zdroj: vlastní výzkum

Nejčetnější je skupina vojáků se středním vzděláním s výučním listem a se středním vzděláním s maturitou. Tyto dva typy vzdělání jsou nejčastěji požadované na systemizovaná místa vojáků z povolání.

Střední vzdělání bez výučního listu bylo v Armádě České republiky možné uplatnit pouze s výjimkou, a to do roku 2008. Dva vojáci, kteří si do té doby vzdělání nezvýšili, museli ze služebního poměru odejít v důsledku organizačních změn.

Vysokoškolské bakalářské vzdělání je u Armády České republiky požadované ve větší míře, než vysokoškolské magisterské vzdělání, ale vojáci mají zájem mít ucelené vysokoškolské vzdělání, proto si i samostatně vzdělání doplňují. Skupina vojáků s bakalářským vzděláním je tedy poměrně malá.

Graf č. 13 Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle maximálního dosaženého vzdělání



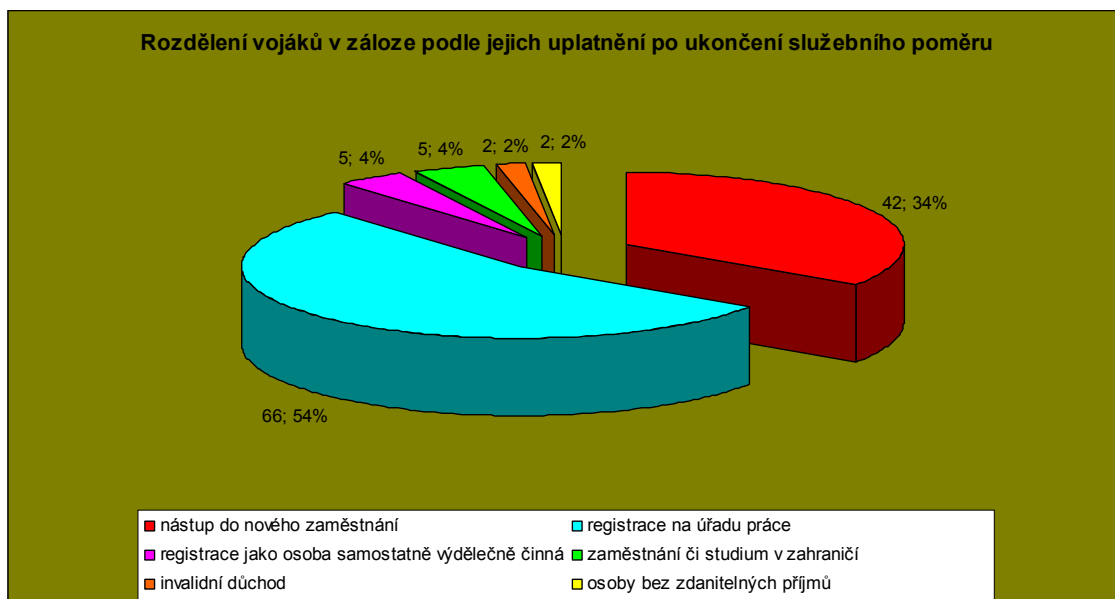
Zdroj: vlastní výzkum

Průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze rozdělených podle jejich maximálního dosaženého vzdělání ukazuje, že velké problémy s uplatněním na trhu práce mají právě vojáci s vysokoškolským magisterským vzděláním. Problémem je hlavně obor, ve kterém bylo vzdělání dosaženo. Tito vojáci jsou především absolventy vojenských vysokých škol, kteří studovali speciální vojenské obory, o které pochopitelně na civilním trhu práce není zájem.

K tomuto důvodu horší uplatnitelnosti na trhu práce potom přistupuje ještě i vyšší věk těchto vojáků v době odchodu do zálohy. Absolventi vojenských vysokých škol považovali svoji vojenskou kariéru za celoživotní, a proto jejich služební poměr trval zpravidla minimálně dvacet let.



Graf č. 14 Rozdělení vojáků v záloze podle jejich uplatnění po ukončení služebního poměru



Zdroj: vlastní výzkum

Padesát čtyři procent vojáků v záloze je po odchodu ze služebního poměru registrováno na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, ovšem o zprostředkování zaměstnání nemají zpravidla zájem. Registrují se z důvodu potřeby být zdravotně a důchodově pojištěni.

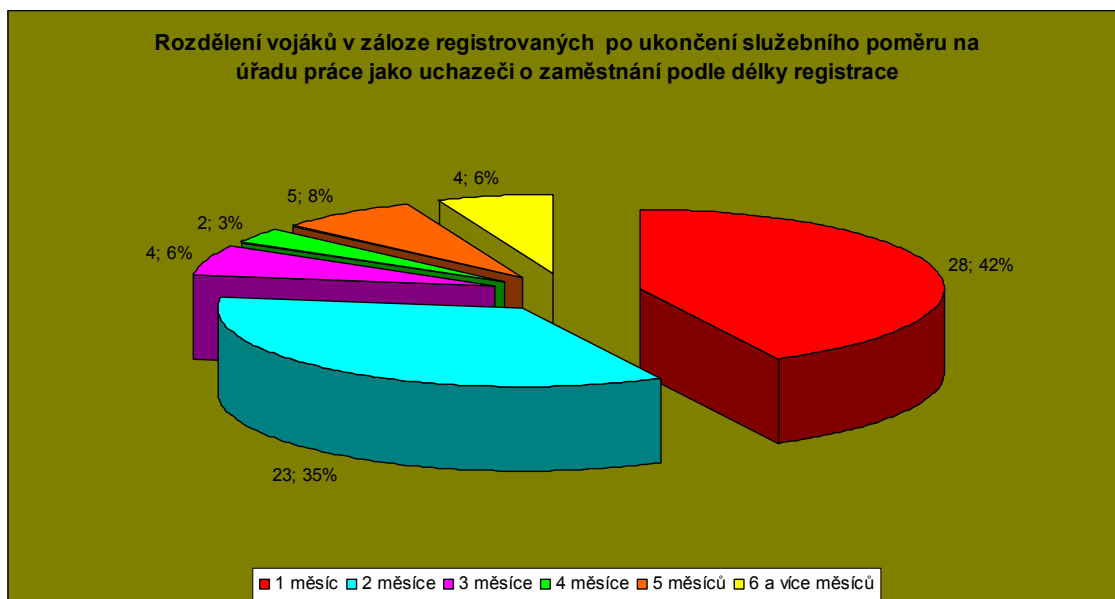
Třicet čtyři procent vojáků ihned nastupuje do dalšího zaměstnání a pokračují dál v pracovním poměru.

Ostatní skupiny vojáků v záloze jsou již pouze zlomková procenta - jedná se hlavně o vojáky se zhoršeným zdravotním stavem, a o vojáky, kteří odcházejí pracovat či studovat do zahraničí.

Možnost být osobou samostatně výdělečně činnou volí velmi malá část vojáků v záloze. Způsobuje to hlavně jejich neznalost situace na trzích výrobků a služeb, kdy vojáci nemají představu o tom, jak se na těchto trzích prosadit.

Pouze dva vojáci jsou osobami bez zdanitelných příjmů, což jim umožňuje hlavně jejich rodinná situace a jejich životní styl.

Graf č. 15 Rozdělení vojáků v záloze registrovaných po ukončení služebního poměru na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání podle délky jejich registrace



Zdroj: vlastní výzkum

Ze skupiny šedesáti šesti vojáků v záloze, kteří se po odchodu do zálohy registrovali na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, zůstalo v jeho registraci déle jak dva měsíce pouze patnáct vojáků.

Převážná většina vojáků v záloze nastupuje do dalšího zaměstnání v průběhu prvních dvou až tří měsíců po ukončení služebního poměru. Jsou to hlavně vojáci, jejichž kvalifikace a praxe je na trhu práce dobře uplatnitelná, např. řidiči všech skupin oprávnění, držitelé různých druhů strojnických průkazů a absolventi civilních středních škol a učilišť.

#### **4. 2 Výzkumná otázka č. 2: Prožívání nezaměstnanosti vojáků v záloze**

Tuto část výzkumu jsem zaměřila na skupinu vojáků v záloze, kteří byli registrováni na úřadu práce déle jak šest měsíců. Výzkumný soubor je tvořen čtyřmi vojáků v záloze a na výzkum jsem použila metodu nepřímého pozorování a dotazování.

##### **Voják č. 1**

Prvním objektem je žena, která odešla do zálohy v roce 2009 ve věku čtyřiceti šesti let. Délka její činné služby činila dvacet sedm let a vojákem z povolání byla od devatenácti let. Absolvovala civilní střední ekonomickou školu s maturitou a roční vojenskou školu žen, obor spisová a archivní služba. Před ukončením služebního poměru byla zařazena jako administrativní pracovnice spisové služby. Důvodem jejího odchodu do zálohy byly organizační změny, v důsledku kterých pro ni již nebylo žádné další vhodné služební zařazení. Zprávu o ukončení svého služebního poměru obdržela šest měsíců před jeho ukončením. Její prvotní reakce byl šok. První týden prožila v pláči a ve stresu, poté se poněkud uklidnila a nechala se svým okolím v zaměstnání přesvědčit, aby do budoucnosti hleděla optimisticky. Tato situace trvala zhruba dva měsíce. S blížícím se koncem služebního poměru ale tato žena začala upadat do depresí. Bohužel, rodina k jejím problémům přistupovala zcela lhostejně a ignorovala je. V zaměstnání se upnula na blízkou kolegyni, na kterou přenášela všechny své obavy a nejistotu. Nové zaměstnání si začala hledat zhruba dva měsíce před ukončením služebního poměru. Přestože bydlí v okresním městě, kde je dostatek velkých zaměstnavatelů, nebyla úspěšná. Se zvyšujícím se počtem odmítnutí upadala do stále hlubšího pesimismu. Rekvalifikační kurz, který poskytuje Armáda České republiky vojákům odcházejícím do záloze jí poskytnut nebyl z důvodu nerealizace konkrétní vzdělávací aktivity, kterou si vybrala. Toto považovala za velkou nespravedlnost.

Po odchodu do zálohy se ihned zaregistrovala na úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Po prvním měsíci, kdy byla evidovaná na úřadu práce jsem s ní provedla první rozhovor. Vzhledem k délce služebního poměru bylo této ženě přiznáno odchodné a výsluhový příspěvek. Finanční zajištění tedy nevnímala jako prvotní problém,

přestože většinu ekonomických nákladů na čtyřčlennou rodinu, ve které jsou dva studenti vysoké školy, nesla právě ona. Mnohem hůře snášela neúspěch v hledání zaměstnání a odmítnutí. Začala se spoléhat na úřad práce a svoji vlastní iniciativu omezila na minimum. Tento první měsíc nezaměstnanosti hodnotila ona osobně jako ne příliš špatný. Při rozhovoru se zmínila, že umyla okna, uklidila celý byt a dlouhodobě navštívila maminku, která žije ve vzdálenosti tři sta padesáti kilometrů od jejího bydliště, a na kterou nikdy neměla dostatek volného času. Věřila, že úřad práce jí pomůže, a že zaměstnání nalezne.

Další rozhovor jsem s touto ženou provedla po třech měsících, kdy byla evidovaná jako uchazečka o zaměstnání. Ještě stále nevnímala nezaměstnanost jako příliš velký problém, ale již bylo znát na její řeči, že není příliš vyrovnaná. Očekávala od úřadu práce pomoc a nové zaměstnání, ale její očekávání se nesplnilo a ona začala pociťovat úzkostné stavy. Naštěstí právě přicházelo jaro a ona si našla uvolnění a odreagování na zahradě. Již nevyvíjela žádnou svoji vlastní aktivitu při hledání zaměstnání a spoléhala se pouze na úřad práce. Upnula se na možnost rekvalifikačního kurzu, který jí pomůže nové zaměstnání nalézt a uplatnit se v něm. Do rekvalifikačního kurzu byla zařazena po šesti měsících registrace na úřadu práce.

Další rozhovor jsem s ní uskutečnila právě v době, kdy jej absolvovala. Z jejího chování, hlasu, intonace a gestikulace jsem poznala, že její osobní situace se naprosto změnila. Byla plná energie a plánů do budoucnosti. Již věděla, že po absolvování kurzu bude mít zaměstnání. Kurz byl zaměřen na přímou obslužnou práci v sociálních službách.

Poslední rozhovor jsem s touto ženou provedla po měsíci, kdy již byla v novém zaměstnání. Byla trochu zklamaná, že to není právě takové, jaké si to představovala a co po absolvování rekvalifikačního kurzu očekávala. Nebyla také spokojena s tím, že pracuje na zkrácený úvazek, tedy pouze šest hodin denně. Ale pocit odváděné práce, její potřeby a uplatnitelnosti to vše vyrovnal. Ona sama se vyjádřila „Konečně po šesti měsících trápení se budoucností a osmi měsících nezaměstnanosti žiji“.

## Voják č. 2

Druhým objektem je voják v záloze, jehož služební poměr činil dvanáct let ve dvou samostatných služebních poměrech. Tento voják odešel do zálohy také z důvodu organizačních změn v roce 2009, v důsledku kterých pro něho nebylo další služební zařazení. Druhý služební poměr, ve kterém jsem jej poznala, trval sedm let. Tento voják absolvoval vojenskou střední školu s maturitou a do zálohy odcházel ve věku třiceti sedmi let. Před ukončením služebního poměru byl zařazen na systemizovaném místě řidiče a byl držitelem řidičského oprávnění skupiny B, C, D a E. Zprávu o ukončení svého služebního poměru přijal klidně a vyrovnaně. Očekával, že vhodné zaměstnání si nalezne, a tak vzhledem k poměrně dlouhé době od přijetí této zprávy do ukončení služebního poměru nepřijímal žádné opatření. Jeho manželka i děti jej v jeho situaci podporovaly a poskytovaly mu oporu. Absolvoval rekvalifikační kurz, který mu poskytla Armáda České republiky, a do zálohy odcházel plný nadějí a očekávání.

Ihned po ukončení služebního poměru se registroval na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Vlastní iniciativu s hledáním zaměstnání vyvíjel hned od začátku a rozhodně neupadal do pasivity a letargie. Ovšem při svých představách o svém budoucím zaměstnání byl příliš náročný a přeceňoval své možnosti. Měl zájem uplatnit se v oblasti informačních technologií, ale jeho vzdělání ani praxe tomu neodpovídali, a tak takové zaměstnání nenalezl (lépe řečeno, žádný zaměstnavatel jej na takovou pracovní pozici nebyl ochoten obsadit). Přesto se cítil celkem dobře a při rozhovoru byl veselý a optimistický.

První rozhovor jsem s ním provedla také po prvním měsíci, kdy byl registrovaný jako uchazeč o zaměstnání. Celkem na nic si nestěžoval, svůj způsob života si chválil a nepociťoval obavy z budoucnosti. Po odchodu do zálohy mu bylo vyplaceno odbytné, a jak sám uvedl, zatím peníze má a stačí mu. Jeho chování bylo až trochu nezodpovědné vzhledem k početné rodině (žena a tři děti), která byla na jeho příjmu závislá. Manželka je sice zaměstnaná, ale veškeré ekonomické náklady rodiny rozhodně ze svého příjmu nemůže pokrýt (s přihlédnutím k půjčkám a hypotéce, kterou se tato rodina zatížila).

Další rozhovor jsem s tímto vojákem absolvovala v době, kdy byl již nezaměstnaný tři měsíce. Ještě stále ho neopouštěl optimismus a víra v lepší budoucnost. Už ovšem slevil ze svých požadavků a uvědomil si, že zaměstnání musí hledat zcela jiné, než jaké hledal dosud. Rozhodně se nespolehal na úřad práce a zaměstnání si hledal sám. Přiznal, že měl již několik nabídek na pozici řidiče u různých firem, ale všechny odmítl, a to z rodinných důvodů. Všechny totiž vyžadovaly jeho dlouhodobou nepřítomnost u rodiny (mezinárodní kamionová přeprava, nákladní vozidla na stavbách dálnic apod.), kterou nebyl ochoten akceptovat.

Poslední rozhovor jsem s ním provedla po osmi měsících, kdy již byl dva měsíce zaměstnaný. Nalezl práci řidiče přímo v obci, kde bydlí. Uvedl, že jeho měsíční příjem nedosahuje ani poloviny částky, kterou pobíral jako voják z povolání, ale že provedli doma některá úsporná opatření a příjem je tedy pro ně dostačující. Se zaměstnáním v místě bydliště také odpadly náklady, které předtím vynakládal na dojíždění do posádky Bechyně, což zlepšilo jejich finanční situaci. Práce se mu líbí a je spokojený. Neustále sice hledá jiné, vhodnější zaměstnání, hlavně s ohledem na výši příjmu, ale jinak je spokojený. Dobu, po kterou byl nezaměstnaný, považuje za ztracený čas a nerad by tuto situaci prožil znovu. Sice se nikdy neobával, že neuživí svoji rodinu, ale to možná jenom proto, že délka nezaměstnanosti přeci jen nebyla až tak dlouhá a protože jej rodina podporovala.

### Voják č. 3

Třetím vojákem v záloze, který byl nezaměstnaným déle jak šest měsíců je opět muž. Tento voják odešel do zálohy v roce 2006 ve věku třiceti devíti let, po dvaceti jedna letech služebního poměru. Vojákem byl v podstatě již od svých čtrnácti let, protože absolvoval vojenskou střední školu. Před odchodem do zálohy zastával systemizované místo velitele roty. Byl tedy na střední manažerské pozici. Do zálohy odcházel z důvodu uplynutí stanovené doby služebního poměru, tedy z vlastní vůle. Rekvalifikační kurz na náklady Armády České republiky mu byl poskytnut.

Situaci tohoto vojáka jsem zpočátku pouze pozorovala. Rozhovor jsem s ním provedla pouze jeden, a to až v roce 2011 - po pěti letech od jeho odchodu do zálohy.

Věděla jsem, že byl z počátku dlouhodobě nezaměstnaný a že tuto situaci nesnášel příliš dobře. Považoval se za živitele rodiny, za pracujícího, schopného a úspěšného muže. Situace nezaměstnaného ho překvapila.

Při rozhovoru jsem se ho zeptala, jak konkrétně se cítil. Jeho odpovědi však byly vyhýbavé a nekonkrétní, pochopila jsem, že vzpomínky na toto období nezaměstnanosti pro něho nejsou příliš dobré. Přiznal, že se cítil méněcenný a neschopný. Po tom, co u Armády České republiky zastával celkem zodpovědné a náročné služební zařazení, mu doba nezaměstnanosti, a hlavně nemožnost najít vhodné zaměstnání, způsobila posun v jeho hodnotách a ve svém vlastním sebehodnocení. Zpočátku situaci nezaměstnaného nevnímal tak tragicky, ovšem s její narůstající délkou začal mít dojem, že zklamal a neuspěl.

Po šesti měsících se mu podařilo najít první zaměstnání, které bylo pro něho takovým „odrazovým můstkem“. V druhém zaměstnání je již naprosto spokojený, opět vykonává náročnou a zodpovědnou práci, ve které se naplno uplatní jeho manažerské schopnosti a dovednosti.

#### Voják č. 4

Objekt č. 4 je muž, který odešel do zálohy v roce 2009. V té době mu bylo dvacet osm let a vojákem z povolání byl sedm let. Byl jedním z prvních vojáků z povolání, kteří do služebního poměru byli rekrutováni, tzn. že pro vojenskou činnou službu se na rozdíl od předcházejících příkladů rozhodl až ve věku dvaceti jedna let, nijak se na ni nepřipravoval a před služebním poměrem se běžně pohyboval na civilním trhu práce. Byl zařazen na základním systemizovaném místě ženisty a pro výkon své pracovní činnosti nepotřeboval žádné zvláštní dovednosti a znalosti. Odcházel do zálohy z důvodu uplynutí stanovené doby služebního poměru, tedy také z vlastní vůle. V závislosti na délce jeho služebního poměru mu bylo přiznáno odbytné, rekvalifikační kurz však nepožadoval.

Jako uchazeč o zaměstnání se zaregistroval ihned po odchodu do zálohy. Provedla jsem s ním pouze jeden rozhovor, a to v podstatě po třinácti měsících, které strávil v záloze. Po celou tuto dobu byl nezaměstnaným.

Při tomto rozhovoru mi sdělil, že si dosud žádné zaměstnání nenalezl, ale že mu to vůbec nevadí. Rozhodl se, že dostuduje střední školu a získá maturitu. Žije u rodičů, kteří jsou ochotni jej podporovat, a to nejen finančně. Nemá rodinu ani žádné jiné závazky. Během doby, co je nezaměstnaný, si občas někde přivydělá jako řidič taxíku, pravděpodobně bez pracovní smlouvy a tedy také bez odvádění daní a pojistného. Uvedl, že je naprosto spokojený, že si konečně může dělat co chce, a že v brzké době ani nepředpokládá, že by nějaké zaměstnání našel. Z rozhovoru jsem pochopila, že nemá zájem si nějaké zaměstnání nalézt. Nezaměstnanost bere jako možnost mít hodně volného času, se kterým nakládá dle své vůle a možností. Rozhodně jej délka nezaměstnanosti nestresuje ani nijak jinak negativně neovlivňuje.

#### **4. 3 Výzkumná otázka č. 3: Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého vojákovi z povolání před odchodem do zálohy Armádou České republiky.**

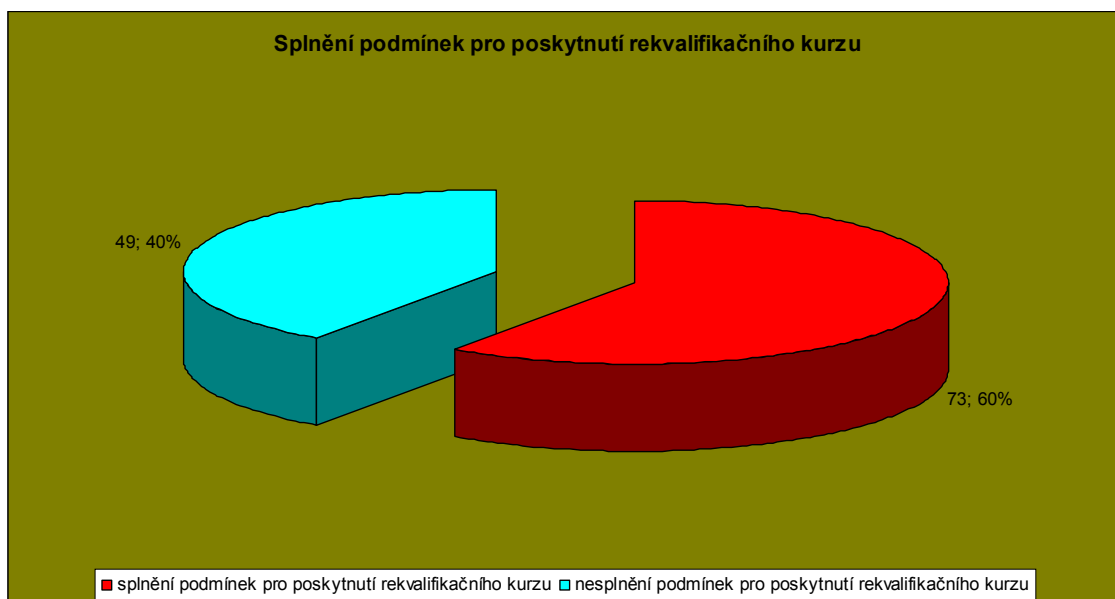
Vojákům odcházejícím do zálohy je Armádou České republiky poskytnut rekvalifikační kurz, pokud jejich služební poměr trval alespoň pět let a pokud si o tento kurz požádají.

Nabídku rekvalifikačních kurzů pro vojáky z povolání zpracovává každoročně Ředitelství personální podpory Ministerstva obrany České republiky, odbor vzdělávání, v závěru kalendářního roku na rok následující. V průběhu roku se pak již zpravidla tato nabídka nemění. K jednotlivým součástem Armády České republiky je distribuována jak v tištěné podobě, tak také v podobě elektronické.

Vojáci, kteří odcházejí v daném roce do zálohy, splňují podmínky poskytnutí rekvalifikačního kurzu a o jeho poskytnutí mají zájem, obdrží na personálním oddělení jednotlivých příslušných organizačních celků nejen konkrétní nabídku kurzů, ale také základní informace k jednotlivým kurzům a k jejich realizaci. Personální oddělení poté umožní vojákovi podat si žádost o vybraný rekvalifikační kurz a zabezpečí zpracování žádosti, včetně ověření podmínek pro poskytnutí kurzu.



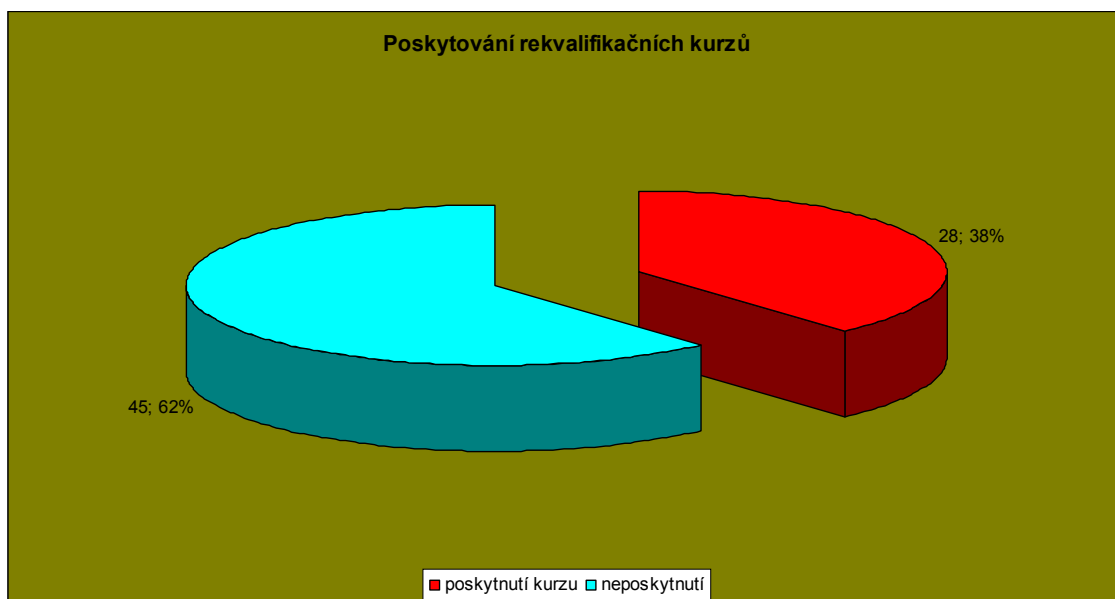
Graf č. 16 Splnění podmínek pro poskytnutí rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní výzkum

Z celého výzkumného souboru sto dvaceti dvou vojáků v záloze splnilo podmínky (délka služebního poměru minimálně pět let) pro poskytnutí rekvalifikačního kurzu sedmdesát tři vojáků.

Graf č. 17 Poskytování rekvalifikačních kurzů



Zdroj: vlastní výzkum

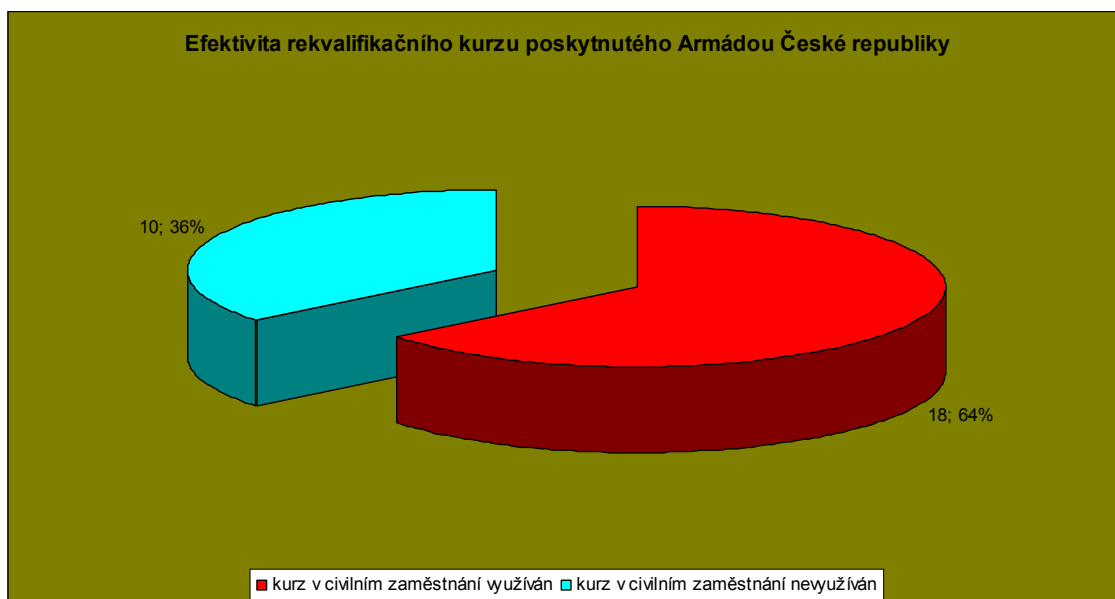
Ze skupiny sedmdesáti tří vojáků, kteří splnili podmínky pro poskytnutí rekvalifikačního kurzu, byl tento kurz poskytnut dvaceti osmi vojákům. Čtyřiceti pěti vojákům poskytnut nebyl, a to z důvodu:

- voják si o rekvalifikační kurz nepožádal – třicet devět vojáků (87 %),
- kurz nebyl realizovaný z finančních důvodů a nebo pro nízký zájem o konkrétní vzdělávací aktivitu – dva vojáci (4 %),
- kurz nebyl poskytnut z časových důvodů, tzn. krátký časový interval mezi podáním žádosti o propuštění ze služebního poměru a stanoveným odchodem do zálohy – čtyři vojáci (9 %).

Vojáci odcházející do zálohy si o rekvalifikační kurz buď nežadají z časových důvodů, protože od podání žádosti o rekvalifikaci k její realizaci uplyne minimálně šest měsíců, anebo z důvodu pro ně nevyhovující nabídky kurzů.

Pokud vojáci odcházejí s konkrétním zámyslem dalšího profesního uplatnění, rekvalifikační kurz velmi často vůbec nepotřebují a nevyžadují jej.

Graf č. 18 Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého Armádou České republiky



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu dvaceti osmi vojáků z povolání, kterým byl Armádou České republiky poskytnut rekvalifikační kurz, uvádí osmnáct vojáků, že využívá znalosti získané v rekvalifikačním kurzu v současném, popř. v předcházejícím zaměstnání.

Důležité pro efektivitu poskytnutého rekvalifikačního kurzu je již před podáním žádosti o tento kurz, aby voják odcházející do zálohy měl zjištěnou situaci na trhu práce v místě, kde se chce uplatnit. Vhodné je i s případným budoucím zaměstnavatelem nabídku kurzů konzultovat. Při výběru potom žádat o takový kurz, jehož absolvováním voják v záloze získá znalosti a dovednosti, které potom skutečně ve svém dalším profesním životě využije.

#### 4. 4 Výzkumná otázka č. 4: Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce

Tuto výzkumnou otázku jsem rozdělila do dvou částí. V první části jsem zmapovala způsob získání prvního zaměstnání vojákem v záloze po ukončení jeho služebního poměru a v druhé části jsem zjišťovala, jak vnímají roli úřadu práce při zprostředkování zaměstnání samotní vojáci v záloze, tedy uchazeči o zaměstnání.

Graf č. 19 Způsob získání prvního zaměstnání po ukončení služebního poměru



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového výzkumného souboru sto dvaceti dvou vojáků v záloze si sto dvacet jedna vojáků své první zaměstnání po ukončení služebního poměru zabezpečilo samo, pouze jednomu vojákovi bylo zaměstnání zprostředkováno úřadem práce.

Při rozhovorech dalších deset vojáků uvedlo, že zpočátku předpokládali, že jim úřad práce zaměstnání zprostředkuje.

Druhou část této otázky jsem směřovala konkrétně na vojáky v záloze, kteří byli evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání déle jak šest měsíců. Dotazovala jsem se na to, jak oni osobně vnímali roli úřadu práce a zda očekávali od úřadu zprostředkování zaměstnání. Také jsem se dotazovala na přístup zaměstnanců úřadů práce vůči jejich osobě, aktivitu, vstřícnost a způsob jednání.

(Pozn.: Vojáci jsou řazeni shodně jako ve výzkumné otázce č. 2.)

#### Voják č. 1

Tato vojákyně v záloze je jediná z celého výzkumného souboru, které úřad práce zprostředkoval zaměstnání. V jeho evidenci byla osm měsíců. Na mé otázky ohledně práce úřadu práce, jak je s jeho službami spokojena a jak je spokojena s přístupem úředníků ke své osobě odpovídala vždy velmi stručně. Nikdy neprojevila zásadní nespokojenost, ale přístup úředníků považovala za vyčkávací a neaktivní. Z jejich chování odvozovala, že očekávají, že se ona postará o sebe sama a že zprostředkovat jí zaměstnání nebude nutné. Velmi často také mívala pocit, že ona není prioritou, které by se měli věnovat. Vždy na všechny konzultace chodila včas a řádně, a překvapila ji hlavně rychlost, s jakou každá konzultace byla ukončena. V podstatě se celá schůzka omezila pouze na konstatování, že práci dosud nenašla a na stanovení termínu, kdy opět přijde. Celkově hodnotila práci tohoto úřadu a jeho úředníků jako dobrou.

#### Voják č. 2

Vojákovi č. 2 jsem pokládala stejné otázky, tedy jak hodnotí přístup úředníků úřadu práce ke své osobě a přínos jejich práce pro něho. Ani voják č. 2 neměl k úřadu práce žádné vážné konkrétní výhrady. Od úřadu práce zprostředkování zaměstnání neočekával. Chování a jednání úřednice považoval za standardní a nevybočující z norem. Celkově hodnotil práci tohoto úřadu jako dobrou.

### Voják č. 3

Voják č. 3 na mé otázky ohledně role úřadu práce v době jeho nezaměstnanosti odpovídal velmi vzrušeně. Podrobně mi popsal první návštěvu úřadu práce, kdy byl jednáním úřednice velmi pobouřen. Řekl, že schůzka probíhala celkem standardně, ale pouze do té doby, než řekl, že je voják v záloze. Od té chvíle se chování úřednice naprosto změnilo. Začala být arogantní, povýšenecká a velmi strohá. V podstatě mu naznačila, že pobírá přece výsluhový příspěvek, co tedy ještě chce od úřadu práce. Považovala jej za neschopného, a snad dokonce i za podvodníka. Ani další návštěvy prý nebyly jednoduché. Neustále mu bylo předhazováno, že přece pobírá onen závratný výsluhový příspěvek. Bylo s ním jednáno ponižujícím způsobem. V chování úředníků mu chyběl minimální takt, lidská slušnost a alespoň náznak zájmu a účasti. Voják č. 3 mi řekl, že samozřejmě chápe, že se úředníci nemohou s každým „vybavovat“, ale že trochu vstřícnosti by snad nezaškodilo. Nejhůře vnímal tu skutečnost, že takto hrubým způsobem se chovali pouze k němu. Deklasovali jej do třídy asociálů a nepřizpůsobivých občanů. Považoval to za osobní urážku a hanbu. Zpočátku očekával zprostředkování zaměstnání, nebo alespoň trochu pomoci. Později pochopil, že mu pravděpodobně v blízké době úřadem práce žádné zaměstnání zprostředkováno nebude, a proto začal sám práci hledat mnohem aktivněji. Práci úřadu práce hodnotil jako zcela nevyhovující.

### Voják č. 4

Voják č. 4 mi sdělil, že s prací úřadu práce je docela spokojený. Že od nich nic nechce, a oni že mu nic nenabízejí. Žádné konkrétní připomínky neměl a více o spolupráci s úřadem práce hovořit nechtěl. Celkově hodnotil práci úřadu jako dobrou.

## 5. DISKUSE

### 5. 1 Diskuse k výzkumné otázce č. 1: Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce

Podle výsledků zjištěných během výzkumu nemají vojáci v záloze problémy s uplatněním na civilním trhu práce.

Průměrná délka nezaměstnanosti žen je vyšší než mužů; ovšem vzhledem k tomu, že výzkumný soubor je složen ze sto devatenácti mužů a pouze tří žen, není tento údaj dostatečně průkazný a nelze z něj usuzovat, že ženy – vojákyně v záloze jsou na trhu práce hůře uplatnitelné.

Počet vojáků odcházejících do zálohy má mírně rostoucí tendenci, což je způsobeno převážně profesionalizací armády, kdy do vojenské činné služby vstupuje větší počet občanů, kteří se po relativně krátké době vracejí na civilní trh práce.

Podle věkové struktury vojáků v záloze odcházejí z vojenské činné služby vojáci nejčastěji ve věku mezi dvaceti pěti a třiceti devíti lety. Ve všech věkových skupinách je průměrná délka nezaměstnanosti vyrovnaná, pohybuje se okolo jednoho měsíce. Pouze ve skupině vojáků ve věku čtyřicet pět let a více přesáhla průměrná délka nezaměstnanosti dva měsíce. Ovšem horší uplatnitelnost v této věkové skupině je všeobecně problémem na trhu práce jako celku, nejen problémem vojáků v záloze. Uchazečům o zaměstnání, kteří spadají již do této věkové skupiny, je třeba ze strany úřadů práce věnovat zvýšenou pozornost.

Nejčastějším důvodem ukončení služebního poměru je uplynutí stanovené doby služebního poměru a propuštění na vlastní žádost vojáka z povolání. Ve skupině vojáků, kteří odešli do zálohy z těchto důvodů, je také nejnižší průměrná délka nezaměstnanosti. Vojáci, kteří odcházejí z důvodu uplynutí stanovené doby, se na odchod do zálohy připravují přibližně osmnáct měsíců. Mají tedy vytvořený dostatečný časový prostor pro hledání nového zaměstnání. Vojáci, kteří odcházejí z důvodu podání vlastní žádosti o propuštění, ji podávají právě proto, že již mají jiné vhodnější zaměstnání a služební

poměr potřebují ukončit v krátké době proto, aby mohli do nového zaměstnání nastoupit dle dohody.

Ve skupině vojáků, kteří odcházejí do zálohy z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti, je průměrná délka nezaměstnanosti nejdelší. Je to způsobeno hlavně jejich zdravotním stavem, popř. zdravotním omezením, které jim hledání nového zaměstnání ztěžuje.

Další skupinou vojáků v záloze s vyšší průměrnou délkou nezaměstnanosti je skupina vojáků propuštěných z důvodu organizačních změn, v důsledku kterých pro ně již nebylo jiné vhodné systemizované místo, přestože tito vojáci měli zájem o další vojenskou činnou službu. Nedobrovolnost a náhlost jejich odchodu do zálohy způsobuje, že na civilní trh práce vstupují nepřipraveni a čas potřebný pro nalezení nového zaměstnání se prodlužuje.

Ukončení služebního poměru vojáka z povolání ve zkušební době bylo ve všech případech rozhodnutím vojáků, ke kterému všechny vedlo především to, že nebyli ochotni akceptovat požadavky a nároky vojenské služby. Pro její ukončení se rozhodli velmi rychle, bez potřebné rozvahy o svém budoucím zaměstnání.

Poslední skupinou vojáků v záloze jsou vojáci, kteří ztratili způsobilost držitele bezpečností prověrky převážně z důvodu spáchání přestupku. V této skupině je průměrná délka nezaměstnanosti na úrovni 1,33 měsíce, z čehož vyplývá, že i tato skupina vojáků v záloze je na trhu práce dobře uplatnitelná.

Vojenskou činnou službu nejčastěji ukončují vojáci z povolání, kteří mají odsloužený služební poměr v délce 0 – 4 roky a 5 – 9 let. Nejméně početné jsou potom skupiny vojáků s délkou služby 10 – 14 let a 25 let a více. Ve všech skupinách se však průměrná délka nezaměstnanosti pohybuje v rozmezí jednoho až dvou měsíců.

Výsluhové náležitosti jsou vojákům přiznávány podle délky služby. Do patnácti let služby se vojákům přiznává pouze odbytné, nad patnáct let služby si může voják místo odbytného zvolit odchodné a výsluhový příspěvek. Pokud vojákova činná služba trvala méně jak dva roky, nemá na výsluhové náležitosti nárok. V této skupině vojáků je nejnižší průměrná délka nezaměstnanosti, je to ovšem také nejméně početná skupina, čítá pouze dvanáct vojáků. Ve zbývajících dvou skupinách (příjemci odbytného, nebo



odchodného a výsluhového příspěvku) je průměrná délka nezaměstnanosti vyšší. Ovšem rozdíly jsou velmi nepatrné 1,08 měsíce (bez nároku) – 1,17 měsíce (odbytné) – 1,19 měsíce (odchodné a výsluhový příspěvek).

Podle maximálního dosaženého vzdělání jsou nejpočetnějšími skupinami skupiny vojáků v záloze se středním vzděláním s maturitou, nebo s výučním listem. V těchto skupinách jsou průměrné délky nezaměstnanosti. Nižší je nezaměstnanost také ve skupinách vojáků se středním vzděláním bez výučního listu, s vyšším odborným vzděláním a s vysokoškolským bakalářským vzděláním. Tyto skupiny jsou však velmi malé (dva vojáci, jeden voják a tři vojáci) a tak nelze konstatovat, že v těchto skupinách je vyšší uplatnitelnost na trhu práce, než ve skupinách vojáků s výučním listem, nebo s maturitou. Naopak skupina vojáků s vysokoškolským magisterským vzděláním má průměrnou délku nezaměstnanosti vyšší. Zde již můžeme vyvodit závěr, že tito vojáci se na trhu práce hůře uplatňují. Je to způsobeno převážně tím, že jejich vysokoškolské vzdělání je vojenského charakteru (např. odbornost tanková a automobilní služba, ženijní služba, velitel průzkumných jednotek apod.) a na civilním trhu práce o takto vzdělané vojáky není zájem.

Vojáci v záloze se uplatňují nejen jako zaměstnanci, ale také jako občané samostatně výdělečně činní, nebo zaměstnaní či studující v zahraničí. Z celého výzkumného souboru jsou pouze dva vojáci, kteří jsou osobami bez zdanitelných příjmů, což jim dovoluje hlavně jejich rodinná situace.

Nejčastější délka nezaměstnanosti je velmi krátká, protože většina vojáků při odchodu do zálohy má zcela jasnou představu o své budoucnosti a většina také má již zabezpečeno zaměstnání.

Nejhorší uplatnitelnost na trhu práce je v případě vojáků v záloze, kde se kombinuje věk vojáka nad čtyřicet pět let, vysokoškolské magisterské vzdělání vojenského charakteru a délka služebního poměru více jak dvacet let. Těmto vojákům je potřeba věnovat zvýšenou pozornost a při vstupu na trh práce jim pomoci.

## **5. 2 Diskuse k výzkumné otázce č. 2: Způsob prožívání nezaměstnanosti vojáky v záloze**

Každý ze čtyř vojáků v záloze, které jsem v průběhu jejich nezaměstnanosti pozorovala a které jsem oslovila při svém výzkumu, prožíval tuto dobu odlišně.

Zatímco voják č. 4 ji chápe jako jedny velké prázdniny, pro vojáky č. 1 a č. 3 to bylo velmi stresující období, které v nich vzbudilo pochybnosti o jejich schopnostech a možnostech. Voják č. 2 potom ke své situaci nezaměstnaného přistupoval poněkud nezodpovědně.

Vojáci č. 1 a č. 3 byly vojáky po celou dobu svého profesního života - první vstoupil do armády ihned po maturitě na střední škole, třetí již ve čtrnácti letech na vojenské střední škole. Civilní trh práce byl pro ně zcela cizí a neznámý. Nikdy se na něm nepohybovali a neznali jeho zákonitosti. Nebyli připraveni na skutečnost, že již nejsou pouze těmi, kdo plní rozkazy, ale že oni sami musí převzít iniciativu. Jistou, ne nepodstatnou, roli tu také hrál věk těchto vojáků a jejich rodinný stav a zázemí. Voják č. 3 se nakonec přeci jen na trhu práce zorientoval a svoji budoucnost si zabezpečil sám. Voják č. 1 však upadl do apatie a odevzdanosti a spolehl se pouze na úřad práce, od kterého očekával pomoc. Svůj podíl na této skutečnosti měl jistě i ten fakt, že voják č. 3 odcházel do zálohy z vlastní vůle, na rozdíl od vojáka č. 1, který byl propuštěn v důsledku reorganizačních změn, sám do zálohy odejít nechtěl a svůj odchod již od počátku považoval za nespravedlivý a neoprávněný. U vojáka č. 1 můžeme pozorovat zcela charakteristické prožívání nezaměstnanosti podle Harrisonova cyklu. Přiznání výsluhových náležitostí na jejich vnímání nezaměstnanosti nemělo žádný vliv.

Voják č. 2 byl sice v armádě také od svých čtrnácti let, ale mezi dvěma služebními poměry strávil na civilním trhu práce deset let. Možná právě proto se odchodu do zálohy neobával a očekával, že si opět jakousi práci najde sám, což se mu nakonec také podařilo. Při hledání zaměstnání využil své zkušenosti z předchozího civilního profesního života a také kontakty, které na civilní zaměstnavatele v místě bydliště měl. Důležitá byla i ta skutečnost, že byl držitelem

všech druhů řidičských oprávnění, a tím tedy na trhu práce dobře uplatnitelný. Celou dobu, kdy byl nezaměstnaným, nepociťoval z budoucnosti obavy a byl optimistickým.

Voják č. 4 je sice nezaměstnaným, ale dobrovolně nezaměstnaným. Přestože délka jeho nezaměstnanosti je již třináct měsíců, nepociťuje žádný stres ani frustraci. Tuto dobu využívá k doplnění studia a k příležitostným pracovním aktivitám. Tento případ vojáka v záloze je zcela specifický a naprosto se odlišuje od ostatních vojáků, s kterými byl výzkum prováděn, a to nejen délkou nezaměstnanosti, ale také přístupem vojáka k hledání zaměstnání.

### **5. 3 Diskuse k výzkumné otázce č. 3: Efektivita rekvalifikačního kurzu poskytnutého vojákovi z povolání před odchodem do zálohy Armádou České republiky**

Rekvalifikační kurzy, které poskytuje Armáda České republiky vojákům z povolání před jejich odchodem do zálohy, organizuje a zabezpečuje Ředitelství personální podpory jako oprávněný orgán Ministerstva obrany ČR. Každoročně uveřejňuje nabídku kurzů, která se mění jen velmi málo. Standardně jsou zde zastoupeny kurzy typu management a podnikání, číšnické a kuchařské práce, výpočetní technologie, oprávnění k požární ochraně a k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dále různé svářečské kurzy, kurzy pro obsluhy jednotlivých druhů manipulační techniky a apod.

Z celého výzkumného souboru si o rekvalifikační kurz nepožádalo třicet devět vojáků, přestože podmínky pro jeho poskytnutí splnili. Žádost si nepodali z důvodu pro ně nevyhovující nabídky kurzů a nebo z časových důvodů, protože na realizaci a absolvování rekvalifikačního kurzu je potřeba doba minimálně šesti měsíců. Velmi často však vojáci odcházejí do zálohy v mnohem kratší době.

Také využitelnost těchto kurzů v dalším zaměstnání není příliš vysoká, pouze osmnáct vojáků uvedlo, že znalosti získané v rekvalifikačním kurzu využívá.

#### **5. 4 Diskuse k výzkumné otázce č. 4: Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce**

Z výsledků čtvrté výzkumné otázky vyplývá, že úřad práce zprostředkoval zaměstnání pouze jednomu vojákovi v záloze z celého výzkumného souboru. Vojáci v záloze se na úřad práce jako na zprostředkovatele zaměstnání nespolehají a při hledání zaměstnání projevují vlastní aktivitu a iniciativu.

Přístup zaměstnanců úřadů práce k vojákům v záloze je neaktivní a vyčkávací. Pouze jeden voják se navíc setkal s neadekvátním chováním, které považoval za urážlivé a ponižující. V tomto případě se jednalo o krajský úřad práce, kde úřednice nebyla schopna jednat s klientem přiměřeným způsobem.

## 6. ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit možnosti uplatnění vojáků v záloze na trhu práce, dále jejich subjektivní vnímání případné nezaměstnanosti, přínos rekvalifikačních kurzů poskytovaných Armádou České republiky vojákům odcházejícím do zálohy a také roli úřadů práce při vstupu vojáků na trh práce.

Otázky, které jsem si pro tento výzkum stanovila, měly odhalit, jak velké mají problémy vojáci v záloze se svým profesním uplatněním po odchodu do zálohy. Analýzou dokumentů, neřízeným pozorováním a neřízenými rozhovory jsem zjistila, že průměrná délka nezaměstnanosti vojáků v záloze je velmi krátká, vojáci v záloze nezůstávají v evidenci úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání v průměru déle jak dva měsíce a první zaměstnání si všichni tito vojáci naleznou sami. Nezaměstnanost vojáků v záloze lze tedy považovat za nezaměstnanost frikční, protože vojáci tuto dobu využívají především k vyřízení osobních záležitostí (změna bydliště, změna dokladů, úprava rodinných poměrů apod.) a k zorientování se na trhu práce.

Krátkost doby nezaměstnanosti ovlivňuje především to, že vojáci v záloze, kteří odešli z vojenské činné služby z Vojenského útvaru 3517 Bechyně, mají zpravidla takovou kvalifikaci a praxi, kterou mohou na civilním trhu nabídnout. Tento útvar je totiž ženijním praporem a jeho příslušníci jsou nejčastěji řidiči všech skupin oprávnění, obsluhy zemních strojů, bagristé, jeřábníci, držitelé různých strojnických oprávnění, svářeči, zedníci, tesaři a ostatní stavební profese.

Subjektivní vnímání nezaměstnanosti bylo zkoumáno neřízeným pozorováním a dotazováním čtyř vojáků v záloze, kteří byli registrováni jako uchazeči o zaměstnání šest a více měsíců. Jejich psychické rozpoložení a prožívání bylo v každém jednotlivém případě odlišné a souviselo s jejich věkem, pohlavím, vzděláním, rodinným zázemím a délkou předchozí služby. Obecně lze říci, že s rostoucí délkou služebního poměru a s tím souvisejícím vyšším věkem je vnímání nezaměstnanosti pro vojáka v záloze těžší a způsobuje větší stresové zatížení. Vliv na prožívání doby nezaměstnanosti má také způsob odchodu do zálohy, tedy dobrovolnost (a s tím spojené již dlouhodobé

plánování odchodu do zálohy), či nedobrovolnost. Jako zcela nepodstatné jsou potom výsluhové náležitosti a jejich výše.

Rekvalifikační kurzy jsou Armádou České republiky poskytované těm vojákům odcházejícím do zálohy, jejichž služební poměr trval minimálně pět let. Podle interních normativních aktů je třeba, aby vojáci, kteří splňují podmínky pro jejich poskytnutí a o kurz mají zájem, žádali o tyto kurzy minimálně čtyři měsíce před skončením služebního poměru. Zpravidla je však lhůta na realizaci rekvalifikačního kurzu i více jak šest měsíců. To snižuje jejich efektivitu, protože doba od výběru rekvalifikačního kurzu do skutečného vstupu na trh práce je příliš dlouhá, a v některých případech dochází k tomu, že voják nenalezne vhodné pracovní zařazení v takovém oboru, pro který absolvoval rekvalifikační kurz. Přesto si myslím, že jejich poskytování má význam. Bylo by však vhodné pružně upravovat nabídku kurzů vzhledem k současným požadavkům trhu práce a zkrátit administrativní lhůty tak, aby větší část vojáků mohla před odchodem do zálohy tento rekvalifikační kurz využít.

Role úřadů práce při vstupu vojáků v záloze na trh práce je však velmi problematická. Jejich činnost se omezila pouze na registraci uchazečů o zaměstnání. Vojáci v záloze nejen že neočekávají od úřadů práce nabídky volných pracovních míst, popř. zprostředkování zaměstnání, ale ani neočekávají žádnou jinou pomoc. Ze všech sto dvaceti dvou vojáků v záloze bylo nové zaměstnání zprostředkováno úřadem práce pouze jednomu vojákovi, a to až po osmi měsících nezaměstnanosti. Přístup úředníků k vojákům v záloze je v některých případech zcela nevhodný.

Na základě provedeného výzkumu lze z každé výzkumné otázky stanovit hypotézu:

1. Uplatnění vojáků v záloze na trhu práce je velmi dobré, délka nezaměstnanosti v průměru nepřesahuje dva měsíce a vojáci v záloze se na trhu práce orientují rychle a správně.
2. Vnímání nezaměstnanosti vojáky v záloze je standardní a přiznání výsluhových náležitostí nemá na tuto skutečnost vliv.

3. Poskytování rekvalifikačních kurzů Armádou České republiky vojákům z povolání před jejich odchodem do zálohy je neefektivní.
4. Role úřadů práce v uplatnění vojáků v záloze na trhu práce je omezena pouze na registraci uchazečů o zaměstnání. K zprostředkování zaměstnání vojákům v záloze tímto úřadem nedochází.

Výsledky, které byly tímto výzkumem získány, lze uplatnit ve dvou oblastech:

1. Při plánování a organizování rekvalifikačních kurzů Ředitelstvím personální podpory zlepšit jejich nabídku, pružněji reagovat na situaci na trhu práce, důsledně kontrolovat průběh rekvalifikačních kurzů, jejich obsah a kvalitu. Zavést zpětnou vazbu a sledovat přínos poskytnutého rekvalifikačního kurzu v následné praxi vojáka v záloze.

2. V práci úřadů práce, resp. v přístupu zaměstnanců úřadů práce ke klientům zlepšit komunikaci, zvýšit aktivitu a iniciativu při zprostředkování zaměstnání, a skupinám vojáků, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, tzn. vojákům s dlouhou délkou služebního poměru, vyššího věku a vysokoškolského magisterského vzdělání, věnovat zvýšenou pozornost.

Přestože vojáci v záloze jsou na trhu práce dobře uplatnitelní a v evidenci uchazečů o zaměstnání setrvávají poměrně krátkou dobu, očekávají od zaměstnanců tohoto úřadu slušné a vstřícné chování, úctu a projevený zájem. Vždyť všichni vojáci sloužili své vlasti, někdy i po mnoho let, často ne za zcela jednoduchých podmínek, byli příslušníky zahraničních misí od Kuvajtu přes Irák, Bosnu až po Afganistan. Pro obranu své vlasti nasazovali vlastní životy a službě vojáka z povolání mnohdy obětovali své zdraví a své rodiny. Pokud tedy není reálné, aby úřad práce vojákům v záloze zprostředkoval zaměstnání, bylo by vhodné, aby alespoň zaměstnanci úřadu práce přistupovali k vojákům v záloze s úctou a respektem, který si zaslouží. A takový přístup si zaslouží nejen vojáci v záloze, ale všichni občané, kteří jsou nuceni se obrátit na úřad práce s žádostí o registraci uchazeče o zaměstnání.

## 7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. FRESE, M. *Arbeitslosigkeit, Depressivität und Kontrolle: Eine Studie mit Wiederholungsmessung* [online]. [cit. 31. 1. 2011] Dostupné z:<<http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2008/6155/pdf/FreseArbeitslosigkeit.pdf>>.
3. HARRISON, R. *The demoralizing experience of prolonged unemployment*. Department of Employment Gazette , 1976, vol. 84, nr. 4, pp. 339-348. ISSN 339-348.
4. HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha : CH Beck – Beckovy ekonomické učebnice, 2002. 736 s. ISBN 80-7179-681-6.
5. HUBINKOVÁ, Z. et al. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*, 3. vyd. Praha : Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
6. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*, 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.
5. JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. 85 s. ISBN OLA001-132.799.
6. KAHOUN, V. et al. *Sociální zabezpečení*. 1. vyd. Praha : Triton, 2009. 445 s. ISBN 978-80-7387-346-2.
7. KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.



8. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 280 s. ISBN 80-7178-551-2.
9. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : SLON, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
10. MATHERS, C. D., SCHOFIELD, D. J. *The health consequences of unemployment* [online]. [cit.31. 1. 2011 ]. Dostupné z: <<http://www.mja.com.au/public/issues/feb16/mathers/mathers.html>>.
11. Ministerstvo obrany, *Vojenský úřad sociálního zabezpečení* [online]. Místo vydání: Praha, Ministerstvo obrany, 1. 12. 2010. [cit.2011-01-31]. Dostupné z: <<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=12312>>.
12. Ministerstvo obrany, *Ředitelství personální podpory* [online]. Místo vydání: Praha, Ministerstvo obrany, 1. 12. 2010. [cit.2011-01-31]. Dostupné z: <<http://www.army.cz/ministr-a-ministerstvo/lide-struktura/namestek/sekce-personalni/reditelstvi-personalni-podpory-8091/>>.
13. Ministerstvo obrany, *Ředitelství personální podpory, odbor vzdělávání* [online]. Místo vydání: Praha, Ministerstvo obrany, 1. 12. 2010. [cit.2011-01-31]. Dostupné z: <<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=8096>>.
14. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Rekvalifikace* [online]. [cit.2011-01-31]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/rekvalifikace](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/rekvalifikace)>.
15. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Rekvalifikace* [online].[cit.2011-01-31]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/6853>>.

16. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online].[cit.2011-01-31]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)>.
17. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Služby a činnosti úřadu práce*[online].[cit.2011-01-31]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)>.
18. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. vyd. Praha : Academia, 1997. 437 s. ISBN 80-200-0625-7.
19. OSCHMIANSKY F., *Arbeitsmarktpolitik* [online]. Folgen der Arbeitslosigkeit. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 1. 6. 2010 [cit.2011-01-10]. Dostupné z: <[http://www.bpb.de/themen/1XDG03,0,Folgen\\_der\\_Arbeitslosigkeit.html](http://www.bpb.de/themen/1XDG03,0,Folgen_der_Arbeitslosigkeit.html)>.
20. Rozkaz ministra obrany č. 85/2010.
21. Rozkaz ministra obrany č. 9/2008.
22. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 17. vyd. Praha : NS Svoboda, 2002. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
23. TOMEŠ, I. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*, 2. vyd. Praha : Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
24. VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ A., *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava : Optys, 2010. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
25. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

26. Zákon č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství.
27. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
28. Zákon č. 140/1961 Sb., trestní řád.
29. Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.
30. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
31. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
32. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.
33. Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti.
34. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

Nezaměstnanost

Politika zaměstnanosti

Rekvalifikace

Služební poměr vojáka z povolání

Trh práce

Voják v záloze