

Profesní znalosti, dovednosti a vzdělávání pracovníků soukromých bezpečnostních agentur

Professional knowledge, know-how and education
personnel of private security agencies

Bc. Radovan Knap

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Radovan KNAP**
Osobní číslo: **A08830**
Studijní program: **N 3902 Inženýrská informatika**
Studijní obor: **Bezpečnostní technologie, systémy a management**

Téma práce: **Profesní znalosti, dovednosti a vzdělávání
pracovníků soukromých bezpečnostních agentur**

Zásady pro vypracování:

1. Podmínky pro přijetí pracovníků do složky SBA (vzdělání, znalosti, dovednosti).
2. Povinné školení dle vyhlášky 16/2009 sbírky a novely ŽZ.
3. Školení pracovníků a jejich vzdělávání při jejich profesi pracovníka SBA.
4. Práci zpracujte jako učební pomůcku do předmětu kriminalistické technologie a systémy.
5. Práci doplňte o obrazovou a grafickou dokumentaci.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. Zákon č. 455/2001 Sb., O živnostenském podnikání
2. Vyhláška č. 16/2009 Sb., O obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostrahy a služby soukromého detektiva
3. Zákon č. 179/2006 Sb., O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
4. KAMENÍK, Jiří & BRABEC, František a kolektiv. Komerční bezpečnost. Praha: ASPI, a.s., 2007. 340 s. ISBN 978-80-7359-309-6
5. MACEK, P. Soukromé bezpečnostní služby. Praha: Vydavatelství PA ČR, 1997. 130 s. ISBN 80-85981-62-9
6. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7
7. BLÁHA, J., MATEJČÍK, A., KAŇÁKOVÁ, Z. Personalistika pro malé a střední firmy. Brno: CP Books, a.s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9
8. KOUBEK, J. ABC praktické personalistiky. Praha: LINDE nakladatelství, s.r.o., 2000. 400 s. ISBN 80-86131-25-4
9. KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jiří Páika
Ústav elektroniky a měření

Datum zadání diplomové práce: 25. února 2011

Termín odevzdání diplomové práce: 27. května 2011

Ve Zlíně dne 25. února 2011


prof. Ing. Vladimír Vašek, CSc.
děkan




doc. RNDr. Vojtěch Křesálek, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá profesními znalostmi, dovednostmi a vzděláváním pracovníků soukromých bezpečnostních agentur. Řeší znalosti a dovednosti, jaké musí mít pracovník, který má zájem se stát zaměstnancem soukromých bezpečnostních agentur, přijímací řízení do soukromých bezpečnostních agentur v podmínkách současné legislativy. Dále řeší možnosti celoživotního vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur.

Klíčová slova:

Znalosti, dovednosti, vzdělávání, soukromé bezpečnostní agentury

ABSTRACT

The thesis deals with the professional knowledge, know-how and the training of workers, private security agencies. Addresses the knowledge and know-how, which must have a worker who is interested to become an employee of a private security agencies, admission procedure into private security agencies in terms of current legislation. Further addresses the possibility of lifelong education staff, private security agencies.

Keywords:

The knowledge, know-how, education, private security agencies

Poděkování, motto

Děkuji panu Ing. Jiřímu Pálkovi za odbornou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování diplomové práce.

Děkuji statutárním zástupcům soukromých bezpečnostních agentur a jejich vedoucím pracovníkům v okrese Zlín, kteří mi vyšli vstříc, a poskytli mi informace, odpověděli na dotazy spojené s tématem mé diplomové práce, a kteří mi pomohli s dotazníkovým šetřením, jako jsou bezpečnostní agentury:

- ASTREMA, spol. s r.o., Otrokovice, Objízdná 1628, PSČ 765 31,
- BESO, spol. s r.o., Zlín, Kotěrova 918,
- CZ-GUARD, s.r.o., Zlín, Třída Tomáše Bati 4187, PSČ 762 47,
- Integra VD Zlín, Zlín, Bartošova 4341, PSČ 761 77,
- Radek Štarha – ATAK Zlín, Podvesná XVII/3833, 760 01 Zlín 1,
- S G. 3 s.r.o., Zlín, T.G. Masaryka 1280, PSČ 760 01,
- Ing. Petr Káčer – ATHOS – bezpečnostní agentura, nám. T. G. Masaryka 2433, PSČ 760 01.

Zlín 2011

Bc. Radovan Knap

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRÁVNÍ RÁMEC ČINNOSTI A TRHU SBA	13
1.1 OBECNĚ K LEGISLATIVNÍ SITUACI.....	13
1.2 OBLAST PRACOVNĚ PRÁVNÍ LEGISLATIVY A BOZP	13
1.2.1 ZÁKONÍK PRÁCE	14
1.2.2 NAŘÍZENÍ VLÁDY Č.567/2006 SB., O MINIMÁLNÍ MZDĚ	15
1.2.3 OBLAST LEGISLATIVY BOZP	16
1.2.4 ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK	17
1.2.5 ZÁKON Č.412/2005 SB., O OCHRANĚ UTAJOVANÝCH INFORMACÍ A O BEZPEČNOSTNÍ ZPŮSOBILOSTI, V PLATNÉM ZNĚNÍ.....	19
1.2.6 NOVELA ŽIVNOSTENSKÉHO ZÁKONA Č.274/2008 SB., ZÁKON, KTERÝM SE MĚNÍ NĚKTERÉ ZÁKONY V SOUVISLOSTI S PŘIJETÍM ZÁKONA O POLICII ČESKÉ REPUBLIKY	19
1.2.7 ZÁKON Č.179/2006 SB. O UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V PLATNÉM ZNĚNÍ A VYHLÁŠKY MVČR Č.16/2009 SB. VYHLÁŠKA O OBSAHU A ROZSAHU KVALIFIKACE PRO VÝKON FYZICKÉ OSTRAHY A SLUŽBY SOUKROMÉHO DETEKTIVA	21
2 ŘÍZENÍ A ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	23
3 PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PRACOVNÍCH POMĚRŮ	25
3.1 ŽIVOTOPIS.....	26
3.1.1 FOTOGRAFIE	27
3.1.2 OSOBNÍ ÚDAJE.....	27
3.1.3 VZDĚLÁNÍ	28
3.1.4 PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI	28
3.1.5 JAZYKOVÉ ZNALOSTI.....	28
3.1.6 DALŠÍ KVALIFIKACE	28
3.2 OSOBNÍ POHOVOR.....	29
3.2.1 PŘÍPRAVA UCHAZEČE NA OSOBNÍ POHOVOR:	29
3.2.2 CO NÁSLEDUJE PO OSOBNÍM POHOVORU:.....	30
3.3 PŘEDPOKLADY K PŘIJETÍ DO PRACOVNÍHO POMĚRU	31
3.4 PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ	32
4 ZNALOSTI, DOVEDNOSTI A STANDARDY	33
4.1 ZNALOSTI	33

4.2	DOVEDNOSTI	33
4.3	STANDARDY	33
5	VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	34
5.1	ZAŠKOLENÍ A ZAUČENÍ	34
5.2	ODBORNÁ PRAXE ABSOLVENTŮ ŠKOL	34
5.3	PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE	34
5.4	ZVÝŠENÍ KVALIFIKACE	35
5.5	PŘÍNOSY VZDĚLÁVÁNÍ	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	38
6	SOUČASNÝ STAV PŘIJÍMÁNÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A MOŽNOSTÍ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR	39
6.1	PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR	49
6.1.1	FYZICKÝ TEST.....	56
6.1.2	KOMPLEXNÍ ZDRAVOTNÍ PROHLÍDKA.....	57
6.2	NOVĚ VYHLEDANÝ ZAMĚSTNANEC	57
6.3	VYBAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ OSOBNÍMI OCHRANNÝMI PRACOVNÍMI PROSTŘEDKY A PROSTŘEDKY OSOBNÍ OCHRANY	60
6.3.1	STRÁŽNÝ (LETNÍ A ZIMNÍ OBDOBÍ)	60
6.3.2	STRÁŽNÝ - RECEPČNÍ.....	61
6.3.3	DALŠÍ MOŽNÉ TECHNICKÉ VYBAVENÍ	62
6.4	VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR	63
6.4.1	ŠKOLENÍ ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI PRO KVALIFIKACI STRÁŽNÝ	64
6.4.2	KURZ DRŽENÍ STŘELNÉ ZBRANĚ	65
6.4.3	KURZY SEBEOBRANY.....	65
6.4.4	ŠKOLENÍ NA ELEKTRONICKÉ SYSTÉMY.....	69
6.4.5	KURZ PRVNÍ POMOCI	72
6.4.6	VÝUKA INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ ICT.....	73
6.4.7	MĚKKÉ DOVEDNOSTI.....	73
6.4.8	VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V OBLASTI PRÁVNÍHO MINIMA	73
6.4.9	PEDAGOGICKO – PSYCHOLOGICKÉ ŠKOLENÍ.....	74
6.4.10	KURZ PŠOVODA	75
6.4.11	KURZ TELESKOP A BOJ ZBLÍZKA.....	76
6.4.12	SEBEOBRANA PROTI NOŽI A STŘELNÉ ZBRANI	76
7	ANALÝZA PŘIJÍMÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	

SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR	77
8 ZLEPŠENÍ PROVOZNÍCH PODMÍNEK SBA Z MÉHO HLEDISKA	81
8.1 ZEFEKTIVNĚNÍ PROCESU PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR.....	82
8.2 ZEFEKTIVNĚNÍ PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR.....	82
8.3 ZMĚNA LEGISLATIVY, CO BY BYLO PŘÍNOSEM PRO SOUKROMÉ BEZPEČNOSTNÍ AGENTURY, APOD.....	83
9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	85
9.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU.....	89
ZÁVĚR	102
ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ.....	105
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	108
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	110
SEZNAM TABULEK.....	112
SEZNAM OBRÁZKŮ	113
SEZNAM GRAFŮ	114
SEZNAM PŘÍLOH.....	115

ÚVOD

Tato diplomová práce „Profesní znalosti, dovednosti a vzdělávání pracovníků soukromých bezpečnostních agentur“ postupně prozkoumá a prostuduje, jaké jsou dle současné právní legislativy možnosti přijímání zaměstnanců do pracovních poměrů, možnosti rozvíjené profesních znalostí a dovedností a odborného vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur formou školení, kurzů, seminářů, přednášek apod.

V praktické části diplomové práce pak podrobně prostuduji možnosti vyhledávání nových pracovních sil do soukromých bezpečnostních agentur, prostuduji podrobněji proces výběru vhodného kandidáta na pracovní místo v soukromé bezpečnostní agentuře, dále bude podrobněji prostudován proces přijímání zaměstnanců do soukromých bezpečnostních agentur, bude popsán princip, jakými kroky postupují soukromé bezpečnostní agentury. Dalším krokem pak bude prostudování možností profesního rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur, ale také i možnosti vzdělávání se zaměstnanců pro své vlastní potřeby. Na závěr praktické části diplomové práce se pak pokusím definovat možnosti zefektivnění procesu přijímání zaměstnanců do soukromých bezpečnostních agentur, zefektivnění procesu vzdělávání zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách a také se pokusím zhodnotit, co by mohlo být přínosem pro celkovou činnost chodu soukromých bezpečnostních agentur, počínaje legislativními úpravami, které by podrobněji stanovily principy, podmínky odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání v soukromých bezpečnostních agenturách a přesně by specifikovala fyzickou a odbornou způsobilost pro výkon jednotlivých pracovních zařazení zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách a konče dalšími možnostmi, které nabízí podnikatelské prostředí České republiky.

Součástí praktické části diplomové práce bude i dotazníkové šetření. V rámci tohoto dotazníkového šetření vyhotovím dotazníky, které mi poskytnou náhled, jaké soukromé bezpečnostní agentury umožňují svým zaměstnancům formy dalšího odborného i neodborného růstu jejich kvalifikace, rozkvětu jejich znalostí a dovedností, co si zaměstnanci soukromých bezpečnostních agentur myslí o možnostech a způsobech přístupu jejich zaměstnavatelů k jejich znalostem a dovednostem. Dotazníkové šetření vyhodnotím formou statistických grafů a písemného zhodnocení některých bodů. V dotaznících budou také zahrnuty statistické údaje, které nebudou souviset přímo se vzděláváním, ale dají nám náhled, jací zaměstnanci jsou v soukromých bezpečnostních

agenturách zaměstnávání, jejich zdravotní způsobilosti, případně vzdálenosti, které musí zaměstnanci zdolávat při cestování za prací.

V závěru diplomové práce se pak pokusím zhodnotit skutečný stav fungování soukromých bezpečnostních agentur v podnikatelském prostředí České republiky, změny, které by prospěly fungování soukromým bezpečnostním agenturám. Dále také shrnu části této diplomové práce, které by mohly posloužit jako učební pomůcky pro další vzdělávání studentů střední a vyšších stupňů vzdělávání. V závěru bude také zhodnocen výsledek dotazníkového šetření s případnými náměty pro zlepšení konkrétních věcí v soukromých bezpečnostních agenturách.

Jako zdroje pro čerpání údajů, faktů a poznatků v této diplomové práci budou použity literární zdroje, právní a ostatní předpisy a také webové stránky soukromých bezpečnostních agentur, asociací, komor a dalších podnikatelských subjektů, kteří mají vazby na činnosti soukromých bezpečnostních agentur.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ RÁMEC ČINNOSTI A TRHU SBA

1.1 Obecně k legislativní situaci

Chceme-li se zabývat legislativní situací trhu a činností SBA, musíme platnou legislativu rozdělit do několika oblastí a pokusit se analyzovat jejich dopad do jednotlivých oblastí činností SBA. U některých legislativních změn již dopad známe poměrně přesně. U některých změn, zvláště z posledního roku, jej můžeme pouze predikovat. [1]

V oblasti, kterou se budu teď zabývat je nutno si postesknout, že stále mnoho profesních organizací se zabývá legislativními změnami, které se týkají „technického“ zajištění provozu a činnosti SBA, ale opomíjí zabývat se legislativou, která se týká činnosti SBA obecně, například zákoníku práce, předpisů na úseku BOZP apod. Bohužel lze doložit, že dopad této legislativy (která je oprávněně kritizována většinou podnikatelské veřejnosti) je do oblasti SBA přímo devastující. [1]

Stejně tak je nutno kriticky přistoupit k legislativě regulující zadávání veřejných zakázek, která pro oblast SBA v podstatě nezaručuje rovný přístup k získání veřejných zakázek. Jedním z důvodů této situace je, že příprava legislativy nerespektuje rozdílnou situaci mezi subjekty podnikající v oblasti výroby a v oblasti služeb pro tuto výrobu či pro veřejnost. V neposlední řadě je nutno připočít skutečnost, že legislativa v ČR nevyužívá limitů evropské legislativy, jinak řečeno, místo toho, abychom v oblasti pracovního práva a jiných předpisů implementovali jenom nutné minimum, sami si zpřísňujeme a zvyšujeme neefektivní regulaci. Místo odborné diskuse a odborného řešení problematiky dávají zákonodárci přednost zcela neracionálním politickým řešením. Nakonec oblast SBA je oblastí, kde se všechny negativa tohoto přístupu koncentrují (lze se však domnívat, že obdobná situace je i v jiných oblastech podnikání, kde je podíl mzdových nákladů zaměstnanců vyšší jak 60-70% koncové ceny, např. úklidové služby atd.). [1]

1.2 Oblast pracovní právní legislativy a BOZP

Od 1. ledna 2007 je účinný zákon č.262/2006 Sb. zákoník práce, který po 42 letech nahradil zákoník práce z roku 1965 a několik dalších legislativních norem. Zároveň od tohoto data nabylo účinnosti nařízení vlády č.567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších

úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. [1]

Do oblasti BOZP nově zasáhl zákon č.309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jmenovaná legislativa je z praktického hlediska pro činnost SBA nevhodná, obdobně jako i pro další oblasti služeb. Tato legislativa nese rukopis autorů, jejichž myšlenkové obzory se pohybují pouze v relacích výrobních podniků, tj. institucí, které se nachází na jasně ohraničeném území, kde se práce vykonává v režimu práce od pondělí do pátku, maximálně ve dvojsměnném provozu.

Tragédií tohoto přístup je negativní dopad nejen na zaměstnavatele, ale i na zaměstnance. [1]

1.2.1 Zákoník práce

Nový zákoník práce zcela v intencích popsaného přístupu k jeho tvorbě zavedl nový povinný příplatek, příplatek za práci o sobotě a neděli ve výši 10% z průměrné hodinové mzdy za každou odpracovanou hodinu, výši příplatku za práci v noci následně nově navázal na průměrnou mzdu ve stejné výši, tj. 10% z průměrné hodinové mzdy za každou odpracovanou hodinu. Tato změna zcela nerespektuje zažitou realitu plateb za služby v oblasti SBA, kde se cena odvíjí od hodinové sazby, která zvláště v případě veřejných výběrových řízení je neměnná po celou dobu trvání kontraktu (většinou 4 roky). Odvozování příplatků procentní částkou u průměrné mzdy má za následek, že během 12 měsíců se mzdové náklady na zaměstnance zvýší od 5,7%-7,2%.

V praxi SBA se tato skutečnost v mnoha případech obrátila proti zaměstnancům samotným. Protože u SBA je v mnohých případech intenzivnější a odpovědnější pracovní činnost ve všední den (běžný provoz u klientů), snažily se mnohé SBA finančně ocenit tuto skutečnost a zároveň motivovat stálé zaměstnance k výkonu práce v těchto dnech. Po účinnosti nového ZP musely finanční prostředky vyčlenit na pokrytí nových příplatků a pokrytí rozdílu mezi stávajícím příplatkem za práci v noci a novým způsobem jeho výpočtu. Tato situace znamená, že se zaměstnanci snaží vykonávat práce o sobotách a nedělích, kdy obdrží za tuto práci vyšší mzdu, místo toho, aby byli s rodinami. [1]

Druhým negativním způsobem, jak se novela ZP projevila ve vztahu zaměstnanec zaměstnavatel v oblasti SBA, je praxe, kdy SBA zaměstnává klíčové zaměstnance na

střeženém objektu na dobu neurčitou a druhou část pak častěji obměňuje, aby zachovala odpovídající úroveň mzdových nákladů.

V oblasti přesčasové práce zůstává i nový ZP na pozicích změn zavedených od 1. 1. 2001, tj. omezení možnosti výkonu přesčasové práce na 8 hodin týdně po souhlasu zaměstnance. Paradoxně na druhou stranu nový ZP ruší rozdělení pracovních poměrů na hlavní a vedlejší. Zaměstnanec tak nesmí u svého zaměstnavatele odpracovat více než „416“ přesčasových hodin za rok, může však odpracovat u několika zaměstnavatelů několika násobně více hodin, ovšem bez příplatku za práci přesčas. [1]

Nový zákoník práce nadále striktně požaduje maximální délku pracovní doby 12 hodin a dodržování délky přestávky mezi směnami bez ohledu na skutečnost, že oblast SBA musí v mnoha případech řešit (obdobně jako policie, hasiči, lékaři atd) výkon pracovní činnosti v případě mimořádných událostí, nenastoupení zaměstnance (i ze zákonných omluvitelných důvodů) do zaměstnání, a přitom pracovní činnost nelze přerušit. Stát si je dobře vědom, že sám by obdobné činnosti nebyl v režimu zákoníku práce schopen zajistit a tak tyto činnosti převedl do režimu služebního poměru (naposledy příslušníky HZS ČR) nebo pro jednotlivé složky vydává zvláštní právní předpis. Tuto skutečnost podtrhují nakonec i změny v úpravě pracovní doby pro oblast dopravy a lékařů, nebo zvláštní úprava pro zaměstnance hasičského záchranného sboru podniku. Musíme konstatovat, že tyto problémy jsou zcela zbytečné a v procesu přípravy zákoníku práce asociace SBA na tyto skutečnosti upozorňovala. Zároveň asociace SBA upozorňovala na to, že legislativa EU (speciálně SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 - o některých aspektech úpravy pracovní doby, na kterou se autoři změn v pracovní legislativě odvolávají) umožňuje ve svém čl.17 odst.3 umožňuje příslušné odchylky v organizaci pracovní doby jmenovitě pro „bezpečnostní firmy“. Mohu jen položit otázku: „Proč nebyly tyto odchylky do nového ZP implementovány?“ [1]

1.2.2 Nařízení vlády č.567/2006 Sb., o minimální mzdě

O nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí učinilo významný pokrok ke sjednocení zařazování zaměstnanců SBA do příslušné skupiny minimální zaručené mzdy. Příloha k tomuto nařízení stanovuje skupiny prací pro účely stanovení nejnižší

úrovně zaručené mzdy. Tato příloha definuje většinu činností zajišťovaných ze strany SBA jako pracovní činnosti spadající do druhé skupiny minimální zaručené mzdy.

Bohužel tato skutečnost se v podstatě neprojevila při tvorbě cen na trhu SBA, protože jak ukázala praxe, není jednak akceptována při veřejných výběrových řízení ze strany zadavatele a jednak není uvedena skutečnost v praxi vymáhána a vymahatelná. Stručně řečeno na situaci trhu SBA toto nařízení nemělo očekávaný vliv. Přesto je nutno jej hodnotit jako kladný odraz reálných činností SBA v platné legislativě. [1]

1.2.3 Oblast legislativy BOZP

Nový zákoník práce ve své části páté a v zákoně č.309/2006 Sb. zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, došlo k upřesnění některých institutů v oblasti BOZP a zřízení nových. Došlo k prohloubení přístupů v oblasti BOZP zaváděných od roku 2001, tj. organizace BOZP postavených na analýze rizik. Zároveň došlo v souvislosti se změnami v této oblasti i k vydání mnohých nařízení a vyhlášek upravujících jednotlivé aspekty oblasti BOZP.

Bohužel musím konstatovat, že povinnosti, tak jak jsou stanoveny v jednotlivých ustanoveních, v některých případech vystavují SBA (stejně jako i ostatní oblasti služeb) nepříjemnému riziku postihu za nedodržení některých ustanovení nebo ztráty zakázky, či klienta. Služby SBA se odehrávají v prostorách klientů, s jejich zařízeními, uprostřed jejich zaměstnanců. Konkrétní vliv na pracovní prostředí je ze strany SBA minimální, SBA je tak závislá do značné míry na zodpovědnosti klienta v této oblasti. Zákoník práce stanovuje povinnosti pro pracoviště, kde vykonávají pracovní činnost zaměstnanci více zaměstnavatelů. Stejně tak platná legislativa nařizuje povinnosti v oblasti způsobilosti zařízení, v otázce kategorizace. Subjekt SBA je tak závislý na úrovni zpracování této otázky u klienta, na předávání informací z jeho strany, na jeho celkové odpovědnosti, která je spíše v oblasti etické než konkrétní.

Velice nákladnou a komplikovanou se jeví faktická spolupráce se Státním úřadem inspekce práce, hygienou práce atd. Odpovědnosti a způsob stanovení místní příslušnosti pro organizace příliš nepočítá se subjekty, které poskytují své služby v několika krajích nebo na území celé ČR. Domnívám se, že by bylo žádoucí, aby pro projednávání všech záležitostí spojených s hygienou práce, BOZP (dohled ze strany SUIP, hygieny práce, úřadů práce) byla stanovena místní příslušnost orgánu podle sídla subjektu s tím, že by

příslušné oblastní orgány (krajské atd.) vykonávali pouze místní šetření na základě žádosti odpovědného místně příslušného orgánu, bylo-li by to potřeba. Na druhou stranu by všechny stížnosti, podání a nepodepsaná „upozornění“ postupovali k šetření tomuto místně příslušnému úřadu. Současný systém administrativně zatěžuje subjekty SBA (nutno absolvovat kontroly na několika místech republiky během roku na stejná témata) a zároveň v mnoha případech komplikuje vlastní činnost, protože odpovědné úřady nejsou schopny v mnoha případech zaujímat k analogickým problémům analogická stanoviska. Problematika preventivní lékařské péče následně požaduje, aby každá SBA, která poskytuje své služby v několika krajích (oblastech, městech...), musí zajistit ve všech těchto městech „lékaře“.

Domnívám se, že oblast BOZP, její kontroly, zajištění atd., vyžaduje úpravy, které zohlední požadavky subjektů poskytující své služby třetím subjektům a subjektům, které poskytují své služby na území několika krajů. Domnívám se, že uvedené změny by nejen přispěly ke snížení administrativní zátěže subjektů SBA (a jiných služeb), ale i ke snížení nákladů státní správy v daných oblastech. [1]

1.2.4 Zadávání veřejných zakázek

Veřejné zakázky jsou zadávány podle zákona č.137/2006 Sb. V této kapitole bych rád nakouzl problémy, které s výběrovými řízeními souvisí a které způsobují proces veřejné zakázky v mnoha případech nevěrohodným.

Jeden z velkých problémů zadávání veřejných zakázek spatřuji ve „zneužívání“ institutu různých certifikátů a přemrštěných kvalifikačních předpokladů, které nemají s vlastní činností co do činění, stejně jako nesmyslných pojistných smluv, referencí atd. V této kapitole bych se rád zastavil u problematiky různých požadovaných certifikátů. [1]

1.2.4.1 ISO 9001

Mánie prokazování kvality v ČR v oblasti SBA začala poznenáhlu s nástupem certifikačních systémů řízení kvality podle ISO 9001 na konci devadesátých let minulého století. Stejně jako vše i certifikace systému řízení kvality k dnešnímu dni ztratila svou vypovídací hodnotu jednak díky tomu, že v mnoha případech certifikační orgány nerozumí předmětu, který certifikují, v mnoha případech certifikáty v podstatě prodávají. Certifikát tak v mnoha případech nevyjadřuje nic o kvalitě subjektu, který certifikát získal. I přes tato

negativa je požadavek na certifikát řízení kvality pro oblast ostrahy majetku a osob nebo činností soukromých detektivů ze strany zadavatele racionální. Tato racionalita je podpořena novelou normy ČSN EN ISO 9001:2009, která výslovně požaduje, aby v rámci systému řízení kvality subjekt identifikoval a doložil legislativní normy související s jeho činností (i když není možno tvrdit, že by podle starší verze tento závazek v sobě norma neobsahovala). [1]

1.2.4.2 ISO 14001

Po tom, co certifikát řízení kvality dle ISO 9001 obdrželo vícero společností, začala expanze s dalšími certifikáty, které v mnoha případech postrádají logiku jako kvalifikační předpoklad pro SBA. V první řadě se jedná o požadavek na zavedení systému environmentálního managementu dle ISO 14001 (zjednodušeně řečeno „systém ochrany životního prostředí“). Jak jsem již popsal činnosti SBA (vykonává činnosti v areálech klientů, ve valné míře s prostředky poskytnutými klienty), je požadavek na certifikaci environmentálního managementu jako kvalifikačního předpokladu možno považovat za zbytečný. Stejně tak musíme hodnotit i případný vliv činnosti SBA na životní prostředí jako takové. [1]

1.2.4.3 OHSAS 18001

Třetím požadovaným certifikátem v řadě, který se začal objevovat ve výběrových řízeních je certifikace systému řízení BOZP, neboli systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČSN OHSAS 18001. Zadavatelé začali požadovat certifikaci něčeho, co je elementárním předpokladem pro jakoukoli podnikatelskou činnost, tj. dodržování legislativy na úseku BOZP. [1]

Myslím si, že zákon o zadávání veřejných zakázek by měl jednoznačně specifikovat, že požadavky na kvalifikační předpoklady mohou být pouze ty, které jsou v logické souvislosti s předmětem plnění zakázky. Co se týká certifikátu ISO 14001 a OHSAS 18001, tyto by měli být zcela eliminovány z kvalifikačních požadavků na služby SBA a činnosti soukromých detektivů. OHSAS 18001 by měl být vymazán z požadavků na jakákoli veřejná výběrová řízení, neboť se jedná s ohledem na kvalifikační předpoklady o zcela nesmyslný certifikát. [1]

Zároveň by měly příslušné instituce vytvořit patřičný tlak na certifikační orgány, které subjekty certifikují podle základní normy ISO 9001 tak, aby tento certifikát vyjadřoval určitou záruku kvality.

1.2.5 Zákon č.412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, v platném znění

U udělování osvědčení společnostem na příslušný stupeň bezpečnostní prověrky můžeme sledovat proces, který se částečně podobá situaci kolem certifikátu řízení kvality dle ISO 9001. Tak jak klesaly postupně požadavky ze strany legislativy na nejnižší stupeň pro seznamování se s utajovanými informacemi – stupeň „vyhrazené“ - rozšiřoval se počet jeho subjektů, kteří je získali. V současné době se pomalu standardem stává stupeň „důvěrné“.

Zvýšené požadavky na prověření subjektu ze strany NBÚ (národní bezpečnostní úřad) lze chápat jako snahu po alternativě k neexistujícím standardům pro oblast SBA. Otázkou zůstává, na kolik znění legislativy odpovídá předpokládanému cíli a účelu. [1]

1.2.6 Novela živnostenského zákona č.274/2008 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky

V roce 2007 došlo z iniciativy Ministerstva průmyslu a obchodu k novele živnostenského zákona, která spojila živností podniky zajišťující ostrahu majetku a osob a soukromých detektivů v jednu. V připomínkových řízeních bylo asociacemi SBA upozorňováno na nelogičnost a neopodstatnění tohoto kroku a zdůvodnění Ministerstva průmyslu a obchodu k tomuto kroku. Ministerstvo průmyslu a obchodu argumentovalo, že obě živnosti mají společná kritéria pro jejich provozování. Je možno konstatovat, že od tohoto bodu začal dlouhodobý spor o koncepci legislativní úpravy alespoň elementárních standardů pro fungování SBA a detektivních služeb s Ministerstvem průmyslu a obchodu, které se snaží v tomto případě prosazovat čistě „ideologicko-právní“ přístup k problematice legislativní úpravy činnosti SBA v rámci živnostenského zákona, protože tento přístup je pro něj nejjednodušší. [1]

Snaha asociací SBA o nápravu našla našťastí kladnou odezvu na Ministerstvu vnitra ČR a v příslušném výboru poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, který projednával zákony související s reformou Policie ČR. V rámci druhého čtení tak byla načtena novela živnostenského zákona v rámci zákona č.274/2008 Sb. zákon, kterým se mění některé

zákony v souvislosti s přijetím zákona o Policii České republiky, která stanovuje minimální standardy pro fungování ostraha majetku a osob a soukromé detektivní služby. [1]

Jedním z nejdůležitějších přínosů uvedené novely živnostenského zákona je uvedení popisu živnosti ostraha majetku a osob a živnosti činnosti soukromých detektivů přímo v zákoně. Tato skutečnost v podstatě po dvaceti letech od roku 1989, kdy obor SBA a soukromých detektivů byl ustaven, definuje odpovídajícím autoritativní způsobem obsah jejich činnosti a zároveň dává tak hranice jejich oprávněním pro činnost jako takovou. Tato ustanovení tak nejen ukotvují právní jistotu subjektů podnikajících v daných oborech, ale i jejich klientů, veřejnosti a třetích stran, kterých se činnost SBA a soukromých detektivů mohou dotýkat. Na důležitosti toho, že popisy činnosti služeb ostraha majetku a osob a soukromých detektivů jsou ustanoveny zákonem, se shodují v podstatě všechny oborové asociace zastupující tyto služby. [1]

Další změny provedené v zákoně definují elementární požadavky na bezúhonnost a spolehlivost a kvalifikační předpoklady jak podnikatelů, odpovědných zástupců, tak zaměstnanců ve jmenovaných oborech podnikání; přičemž zavádí pro osoby na pozici zaměstnance nebo podnikatele požadavky na minimální vzdělání, a pro ty, kteří nemají odpovídající odbornou kvalifikaci nebo vysokoškolské vzdělání, povinnost skládat v určených intervalech zkoušky odborné způsobilosti. Prováděcí předpis má povinnost určit bližší podmínky. Obdobně je řešen požadavek na zdravotní způsobilost. [1]

Tato novela má některé technické nedostatky, nemůže se zamlouvat všem, zvláště v oboru podnikání, kde mnohým současný stav vyhovuje. Asociace SBA nesouhlasí s tím, aby ministerstvo zdravotnictví se rozhodlo nevydat vyhlášku upravující zdravotní způsobilost zaměstnanců SBA a soukromých detektivních služeb. Ministerstvo vnitra ČR svou povinnost vydat prováděcí předpis k provádění zkoušek odborné způsobilosti splnilo vyhláškou MVČR č.16/2009 Sb., vyhláškou o obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostraha a služby soukromého detektiva. [1]

Zcela zásadní změnu v požadavcích na minimální kvalifikaci přináší novela živnostenského zákona do oblasti soukromých detektivů, kde je stanovena jako minimální kvalifikace – střední vzdělání s maturitní zkouškou a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Od 1.1.2012 by tak neměl působit v ČR detektiv bez maturitní zkoušky.

Obdobný požadavek je stanoven na podnikatele v oblasti ostrahy majetku a osob, což znamená, že i živnostník, tzv. „OSVČ“, musí mít buď maturitní zkoušku, nebo odpovědného zástupce, který podmínky splňuje. [1]

Tato novela zcela ruší platnost jakéhokoli vzdělání pro zaměstnance vykonávající činnost ostrahy majetku a osob a nařizuje všem absolvovat zkoušku odborné způsobilosti, přičemž jejich periodicitu prodlužuje z pěti na deset let. Na druhou stranu periodicitu zkoušky pro podnikatele (a odpovědné zástupce) ponechává v platné úpravě, tj. 5 let, stejně jako ponechává v platnosti ustanovení, které uznává za dostatečné některé formy vzdělání (maturita v oboru, jakékoli vysokoškolské vzdělání...). Zákon tak v dané podobě ruší pro výkon zaměstnání i odborná vzdělání platná pro státní správu, ozbrojené složky, Policii ČR atd., ale uznává jejich dostatečnost pro podnikatele. Paradoxem je, že osoby, které zasedají v komisích provádějících příslušné zkoušky, jako autorizovaní zástupci jsou VŠ vzdělané osoby s předepsanou praxí, budou-li však nadále chtít přímo vykonávat činnosti daných živností, musí se sami dostavit před jinou komisi k vykonání zkoušky.

Uvedená novela živnostenského zákona navíc prodloužila splnění povinnosti vzdělání pro podnikatele o dva roky, tj. do 31.12.2011 na rozdíl od původního znění, které počítalo se splněním povinností pro podnikatele v oblasti odborné způsobilosti do 31.12.2009. (Termín pro splnění povinností odborné způsobilosti pro zaměstnance před novelou i po novele zůstává stejným do 31.12.2011.) Tímto novela prodloužila o další dva roky nerovnost na trhu SBA a soukromých detektivních služeb, tj. v této oblasti podnikání, protože stávající podnikatelé mohou vykonávat své živnosti do 31.12.2011 bez potřebné odborné kvalifikace, kdežto nově vstupující podnikatelé na trh SBA již musí splňovat požadavky nové legislativy na odbornou způsobilost. [1]

1.2.7 Zákon č.179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání v platném znění a vyhlášky MVČR č.16/2009 Sb. vyhláška o obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostrahy a služby soukromého detektiva

Za spolupráce mezi Ministerstvem vnitra ČR a zástupců dalších institucí došlo k přijetí vyhlášky č.16/2009 Sb. o obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostrahy a služby soukromého detektiva, které definuje nejzákladnější požadavky na realizaci a obsah zkoušky odborné způsobilosti pro zaměstnance a podnikatele v oblasti ostrahy majetku a osob a soukromých detektivů. Obsah zkoušky byl delegován do kompetence orgánů

jmenovaných zákonem č.179/2006 Sb. tím, že odborná způsobilost v oblasti ostrahy majetku a osob je rovna zkoušce dílčí kvalifikace strážný a odborná způsobilost pro soukromé detektivy zkoušce dílčí kvalifikace detektiv koncipient. Vyhláška dále stanovuje několik důležitých podmínek, od kterých se standard nemůže odchýlit při stanovení průběhu zkoušky:

- a) zkouška se koná před tříčlennou komisí,
- b) koná se v českém jazyce,
- c) členové komise nemohou být zástupci zaměstnavatele, nebo jinak spřízněni s osobou zaměstnavatele, jehož zaměstnanec zkoušku koná. [1]

2 ŘÍZENÍ A ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Soukromé bezpečnostní agentury by měly věnovat soustavnou pozornost řízení a rozvoji lidských zdrojů. Důvody, proč by se této problematice měly soukromé bezpečnostní agentury zabývat, mohou být následující:

- Jaké budou výsledky činnosti soukromé bezpečnostní agentury v první řadě záleží na lidech – na jejich způsobilostech, znalostech a dovednostech, motivovanosti, vůli, ochotě, aktivaci, na jejich mobilizaci, souhře a vkladu do společného úsilí. V menších SBA se zpravidla zřetelněji než ve větších vyjevují jak přednosti, tak i nedostatky zaměstnanců SBA.
- Chtějí-li soukromé bezpečnostní agentury prosperovat, přežít a dále se rozvíjet v soudobém vysoce konkurenčním prostředí, nezbyvá jim, než usilovat o co nejlepší výsledky. Těchto výsledků lze dosáhnout pouze s lidmi. Proto všechny modely dokonalého fungování podnikatelských subjektů počítají s lidským faktorem a lidskými zdroji. K dosažení prvotřídních výsledků SBA je tedy zapotřebí efektivního zapojení lidí do firemního provozu, ale i rozvojem lidského potenciálu SBA.
- V každé organizaci, tedy i v soukromých bezpečnostních agenturách jsou zaměstnanci nositeli tzv. tiché mlčenlivé znalosti, to znamená poznatků, vkladů, dovedností, fortelů a souhry manažerů a zaměstnanců, které sice nejsou výslovně vyjádřeny a vykonávány, ale bez nichž by soukromá bezpečnostní agentura mohla stěží dosáhnout svých výsledků. Právě tyto tiché znalosti a dovednosti jsou vedle kompetencí podstatnou složkou lidského potenciálu soukromé bezpečnostní agentury. Představují skutečné a nepochybné bohatství soukromé bezpečnostní agentury. Jsou pravým a často střeženým know-how („vědět jak“), zakládajícím úspěchy soukromé bezpečnostní agentury, na rozdíl od zjevných, dobře patrných a snadno měřitelných znalostí typu know-what („vědět co“), obsažených hlavně v technologických a pracovních postupech a v organizačních normách.

V malých a středních soukromých bezpečnostních agenturách je zapotřebí v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů uplatňovat určité postupy a provádět určitá opatření k plnění v zásadě stejných personálních funkcí, které musí být splněny ve velkých soukromých bezpečnostních agenturách. Možnosti řídit a rozvíjet lidské zdroje jsou

v menších soukromých bezpečnostních agenturách omezenější. Menší soukromé bezpečnostní agentury si jen velice komplikovaně mohou dovolit zaměstnávat přiměřeně kvalifikované specialisty na lidské zdroje. Nemohou rovněž vynakládat finanční prostředky na rozsáhlejší personální přípravu, vzdělávání a výcvik zaměstnanců. Proto se tyto funkce kumulují k pracovním náplním manažerů soukromých bezpečnostních agentur. Proto jejich přístup musí být mnohem promyšlenější. Řízení lidských zdrojů není jen souborem činností, které v soukromých bezpečnostních agenturách dělají tradičně personalisté (práce s lidmi), je mnohem širším a obsáhlejším přístupem, spjatým úzce s realizací aktuálních i strategických cílů soukromé bezpečnostní agentury v soudobém komplexním, dynamickém a vysoce konkurenčním prostředí. [2]

3 PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PRACOVNÍCH POMĚRŮ

Přijímání zaměstnanců do pracovního poměru se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. [3]

Pracovní právo patří do soustavy práv v České republice k odvětví práva soukromého. Znamená to, že může dojít k úpravě pracovně právních vztahů na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pokud to zákon nezakazuje nebo jinak nespecifikuje. Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, pod jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. [3]

Zaměstnanec - způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovně právních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabýt těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. [3]

Zaměstnavatelem se rozumí právnická osoba, nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovně právním vztahu nebo stát.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Dále může být sjednána zkušební doba, která nesmí být delší jak tři měsíce a pracovní poměr může být ukončen dohodou, výpovědí danou zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době, uplynutím sjednané doby a smrtí zaměstnance. [3]

Zaměstnavatelé v současné době využívají při výběru uchazečů o nové pracovní místo možnosti sepsání profesního životopisu uchazeče o zaměstnání. Na základě tohoto životopisu se posléze zaměstnavatel rozhodne, který z uchazečů bude pozván k osobnímu pohovoru. Životopis a osobní pohovor je tak nedílnou součástí výběrového řízení. Největší míru rozhodování však má osobní pohovor s uchazečem.

3.1 Životopis

Životopis zastává jednu z nejdůležitějších rolí při hledání zaměstnání. Jeho role bývá mezi uchazeči velmi podceňována. Ten, kdo bude náš životopis číst, nás nezná, nikdy nás neviděl a nic o nás neví. Dozví se jen to, co jsem v životopisu uvedl. Je zřejmé, že zaměstnavatel nehledá v životopisech konkrétního pracovníka, ale snaží se obecně posuzovat vhodnost uchazečů zastávat danou pracovní pozici na základě informací, které se mu v životopisech poskytnou. Nadměrnou většinu zájemců odmítnou již na základě životopisu přesto, že ve skutečnosti mají přinejmenším stejné předpoklady jako uchazeči ostatní.[4]

Rozhodnutí, koho si zaměstnavatel přizve na osobní pohovor činí po přečtení životopisu. Není jednoduché vybrat vhodné kandidáty, když na jednotlivé volné pracovní místo připadá spousta uchazečů.

Před sepsáním životopisu je třeba si uvědomit, jak probíhá postup výběrového řízení ze strany zaměstnavatele:

- Plánování pracovních sil (hledisko, aby SBA měla správné lidi na správných místech),
- Nábor a vyhledávání zaměstnanců (nábor na nové pracovní místo může probíhat z interních řad zaměstnanců nebo z externích zdrojů, je ale třeba mít spolehlivá kritéria výběru,
- Analýza náplně práce (je zapotřebí vycházet z požadavků, které jsou nutné pro výkon určité profese),
- Určení požadavků kladených na uchazeče (z hlediska vzdělání, dovedností, osobních předpokladů a možností vykonávat danou profesi, porovnat s analýzou pracovního místa),
- Předběžná selekce (pomocí životopisu lze zjistit, zda kandidát splňuje všechny požadavky vhodnosti kandidáta),

- Pohovory (mají velkou vypovídací schopnost),
- Rozhodnutí a jmenování (provede se na základě pohovorů mezi pozvanými uchazeči),
- Zaškolení a začlenění nového zaměstnance. [5]

Životopis by měl mít tento obsah:

- Fotografie,
- Osobní údaje,
- Vzdělání,
- Pracovní zkušenosti,
- Jazykové znalosti,
- Další kvalifikace,
- Další znalosti,
- Řidičské oprávnění,
- Zdravotní způsobilost,
- Rejstřík trestů,
- Reference od bývalých zaměstnavatelů,
- Osobní profil. [4]

Jestliže má uchazeč malou praxi, uvede nejprve vzdělání vč. kurzů a školení, nezapomene uvést diplomy a certifikáty. Jestliže má uchazeč dlouholetou praxi a přitom nemá relevantní vzdělání, uvede nejprve všechny své pracovní zkušenosti a praktické výsledky.

3.1.1 Fotografie

Pokud je součástí životopisu fotografie, měla by být vždy pasová (nevhodné jsou snímky z dovolené, záběry celé postavy apod.).

3.1.2 Osobní údaje

Zde se uvádí informace, jako jsou jméno, příjmení, adresa, telefon a e-mail. Data jako zdravotní stav a datum narození nejsou povinná. Tyto nepovinné osobní informace jsou tedy na uchazeči, zda je v životopisu uvede.

3.1.3 Vzdělání

V opačném chronologickém sledu se vypisují studijní zkušenosti. Obvykle se začíná od 2. stupněm vzdělání (tj. neuvádí se základní škola).

3.1.4 Pracovní zkušenosti

Pracovní zkušenosti se uvádí v pořadí od nejaktuálnější po nejstarší (na prvním místě se proto uvede současné nebo poslední zaměstnání uchazeče), uvede se název a doba působení u dané společnosti, název pracovní pozice, stručně se popíše pracovní náplň, získané zkušenosti, odpovědnost apod. Do této části patří také praxe při studiu.

3.1.5 Jazykové znalosti

U znalosti cizích jazyků je vhodné vypsát úroveň porozumění — psaného i mluveného slova.

3.1.6 Další kvalifikace

Uvádí se významné kurzy, školení, semináře a workshopy. Neměli by se opomenout jazykové kurzy, které jsou v dnešní době hodně důležité. Podrobně se jazykovými znalostmi může uchazeč věnovat v předchozím oddíle.

Další informace mohou obsahovat zvládnuté programy, popřípadě programovací jazyky, řidičský průkaz s uvedením skupiny řidičského oprávnění a praxe, profil osobnosti, pracovní cíle, osobní zájmy, reference apod.

Rozsah životopisu by neměl překročit dvě strojopisné strany. Vícestránkový životopis je obvykle považován za příliš dlouhý, přestože pracovní zkušenosti uchazeče mohou být mimořádně pozoruhodné. Pokud se uchází uchazeč o pozici u zahraniční společnosti, očekává se životopis v cizím jazyce. Tento požadavek si většinou navrhovatel výběrového řízení uvede. Je ovšem dobré přiložit i českou verzi. Pokud uchazeč reaguje na podnět k výběrovému řízení psaný v cizím jazyce, předpokládá se, že ve stejném jazyce uchazeč i odpoví.

3.2 Osobní pohovor

Pohovor není maturita - je to rozhovor, který:

- zaměstnavateli umožňuje zjistit, zda uchazeč disponuje určitými znalostmi a dovednostmi,
- uchazeči pomůže ověřit si, zda má zájem pracovat pro organizaci a na uvedené pozici.

Osobní pohovor můžeme charakterizovat jako úspěšný postup do dalšího kola přijímacího řízení. Je to známka toho, že statutárního zástupce nebo jiného zaměstnance organizace zmocněného k osobním pohovorům zaujal náš životopis a uvažuje o nás jako o vhodném kandidátovi na obsazení volného pracovního místa. To však zdaleka neznamená, že máme vyhráno a půjde o pouhou formalitu. Na absolvování osobního pohovoru se musí zájemce o volné pracovní místo důkladně připravit. Mnohdy i sebelepší příprava může skončit neúspěchem. Důvodem může být špatně zvolená místnost (osobní vzdálenost osvětlení) a nevhodný způsob kladení otázek. Přijímací pohovor by měl vyzařovat atmosféru uvolnění, upřímnosti, serióznosti a racionality. Průběh pohovoru může mít chronologický charakter, zejména v části, která se bude týkat průběhu zaměstnání. Soustředíme se na to, co uchazeč dovede dělat a co bude dělat. Je možné použít časové seřazení od počátku pracovní kariéry, až po současnost a perspektivy a výhledy do budoucnosti. Důraz klást především na přítomnost, ne na minulost. Uchazeč by měl mít k dispozici 80% času k verbálnímu projevu a zaměstnavatel pouze 20% celkového času. [5]

3.2.1 Příprava uchazeče na osobní pohovor:

- uchazeč by si měl zjistit co nejvíce informací o SBA, aby mohl na pohovoru prokázat obeznámenost s oborem podnikání, službami, počtem zaměstnanců, dceřinými společnostmi, obchodní filosofií a případně i konkurencí, čímž mimo jiné dokáže potenciálnímu zaměstnavateli svůj opravdový zájem,
- uchazeč si musí zjistit přesnou adresu a možnosti dopravy na místo určení (např. jízdní řád městské dopravy nebo možnosti parkování), neboť je důležité dát si dostatečnou rezervu na cestu a přijít na pohovor včas (a neudýchaný),

- uchazeč by si měl zjistit, jaké dokumenty si má s sebou vzít na pohovor (např. kopie diplomů, reference předchozího zaměstnavatele apod.); pozor: kopie dokladů složené do malé obálky nepůsobí dobře,
- je dobré se připravit na nejčastější otázky kladené při pohovoru a nenechat se jimi zaskočit,
- zároveň se hodí připravit si otázky, které je při prvním osobním pohovoru možné položit a vyvarovat se těch, které se nehodí,
- důležitá je také volba oděvu a úpravy zevnějšku (veškeré vyvinuté úsilí může být zmařeno volbou nevhodného oblečení nebo nedostatečnou úpravou zevnějšku).

Při špatné volbě otázek je vypovídající hodnota pohovoru velmi nízká. Otázky typu chtěl byste pracovat v naší firmě směřují k odpovědi ano chtěl bych pracovat ve Vaší firmě, protože jinak by se zájemce o pracovní pozici vůbec nedostavil. Přijímací proces je završen přijetím nebo odmítnutím uchazeče o pracovní poměr případně zařazení do evidence možných uchazečů pro další výběrová řízení. [6]

3.2.2 Co následuje po osobním pohovoru:

- uchazeč by se měl na prvním pohovoru ujistit, zda se jedná o vícekolové výběrové řízení (po prvním pohovoru následuje jeden či více pohovorů, většinou od personalisty až k nadřízeným a případně nejbližším spolupracovníkům v daném týmu) a získat představu, co bude následovat, uspěje-li v dalším kole; to je důležité především pro proces zvažování a porovnávání nabídek
- zvažování nabídky: uchazeč se musí ujistit, na co je ochoten přistoupit a z čeho nemůžete slevit
- nikdo se nemusí bát odmítnout nabídku: přijmout zaměstnání z obavy, že jiná nabídka již nepříjde, ačkoli nabízené místo nesplňuje zásadní požadavky, není dlouhodobě uspokojivé a často končí novým hledáním
- v případě neúspěchu je společnost povinna dokumenty s osobními údaji uchazeče zničit podle zákona o ochraně osobních údajů (uchazeč většinou při pohovorech podepisuje prohlášení o poskytnutí osobních údajů pro účely výběrového řízení s

omezením na neurčitou dobu; i když je toto prohlášení platné, uchazeč má právo kdykoli písemně toto svolení zrušit a žádat okamžité zničení dokumentů; totéž platí u prohlášení pro personální agentury). [6]

3.3 Předpoklady k přijetí do pracovního poměru

Do pracovního poměru může být přijat občan, který:

- o přijetí písemně požádá,
- je bezúhonný (čistý trestní rejstřík),
- je starší 18 let,
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro pracovní místo, na které má být ustanoven,
- je zdravotně (fyzicky i psychicky) způsobilý k výkonu zaměstnání,
- je způsobilý k pracovním úkonům,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost ve stejném nebo podobném oboru podnikání.

Přijímací řízení je zahájeno doručením písemné žádosti uchazeče o přijetí do pracovního poměru soukromé bezpečnostní agentury. V případě, že v bezpečnostní agentuře není volné pracovní místo, přijímací řízení se nezahájí. Bezpečnostní agentura je oprávněna si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do pracovního poměru. Za tímto účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněna si k osvědčení bezúhonnosti občana vyžádat opis s evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy. Bezpečnostní agentura písemně seznámí občana před jeho přijetím do pracovního poměru s jeho právy a povinnostmi, předpokládaným dnem vzniku pracovního poměru, druhem pracovního poměru a dobou jeho trvání, pracovním zařazením, místem výkonu práce, pracovní dobou, mzdovým výměrem a splatností mzdy, délkou dovolené, podmínkami výkonu práce a podmínkami pracovního poměru. Přijetí občana do pracovního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i

takové jednání soukromé bezpečnostní agentury, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Občan, který se zajímá o přijetí do pracovního poměru musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Důvody nepřijetí se neoznamují. Bezpečnostní agentura uchovává osobní údaje o občanu, který nebyl přijat do pracovního poměru, a údaj o důvodu nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí.[3]

3.4 Pracovní zařazení

Vedoucí zaměstnanec soukromé bezpečnostní agentury ustanoví na volné pracovní místo v bezpečnostní agentuře zaměstnance bezpečnostní agentury, který:

- má požadovanou praxi,
- má požadovanou zdravotní způsobilost,
- má požadované vzdělání.

Nelze-li volné pracovní místo obsadit zaměstnancem z vlastních řad, stanoví zaměstnanec na toto místo nově přijatého zaměstnance, který splňuje předcházející stanovené požadavky.

Podrobnější podmínky ustanovení na volné pracovní místo stanoví vyhláška č. 16/2009 Sb. o obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostrahy a služby soukromého detektiva.

4 ZNALOSTI, DOVEDNOSTI A STANDARDY

4.1 Znalosti

Znalosti jsou charakterizovány jako osvojený souhrn teoretických poznatků, představ a pojmů získaný učením, praktickou činností a zkušenostmi. Představují dynamickou kombinaci rozsahu znalostí, hodnot, informací v kontextu a náhledu, který poskytuje rámec pro hodnocení a začleňování nových zkušeností a informací. Znalosti vznikají a uplatňují se v mysli odborníka. Znalosti se vytvářejí v lidech a mezi lidmi. Jsou poskytovány ve strukturovaných médiích, jako jsou manuály, knihy a dokumenty, stejně jako v přímém kontaktu a učení. Znalosti jsou zhodnoceny na základě jejich dopadu na rozhodování a jednání, k čemuž vedou a při němž jsou využity. Znalosti jsou zahrnuty ve zkušenostech, základních pravdách, úsudcích a intuicích.[5]

4.2 Dovednosti

Dovednosti člověka představují jeho způsobilost a dispozice umožňující konat určité činnosti. Uvažujeme-li o pracovních dovednostech, máme na mysli efektivní a kreativní vykonávání požadovaných pracovních úkonů a přiměřenou reakci na změněné pracovní podmínky. Zautomatizované dovednosti přerůstají v návyky.

Odborné dovednosti zaměstnanec v pracovním procesu získává a zdokonaluje pomocí odborné přípravy a vzdělávání. Pro navrhování efektivních vzdělávacích programů v rámci podnikového vzdělávání je dobrou pomůckou, když je v podniku jasně definována požadovaná úroveň znalostí a dovedností zaměstnanců na jednotlivých odborných pozicích. [7]

4.3 Standardy

Standardy dovedností by měly přesně vymezovat požadavky, které je třeba na jednotlivých pracovních pozicích naplnit. Je důležité, aby byly jednoznačné, srozumitelné pro všechny zainteresované (pracovníci, manažeři, vlastníci, personalisté) a snadno hodnotitelné. Takové standardy pak mohou představovat jedno z východisek ke stanovení cílů ve vzdělávání. [7]

5 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Vzdělávání zaměstnanců se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o zaměstnance zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace[3]

5.1 Zaškolení a zaučení

Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit. Zaškolení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnanec, který přechází z důvodu na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytně nutné. [3]

5.2 Odborná praxe absolventů škol

Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 roky, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. [3]

5.3 Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňují zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit

zaměstnanci účast na školení, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo podnikající fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy, studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. [3]

5.4 Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.[3]

Ověřování znalostí získaných při vzdělávání nebo školení zaměstnance se provádí formou písemných testů zkoušejícího nebo ústními dotazy, případně praktickým ověřením získaných vědomostí. Účelem je ověřit, zda zaměstnanec má znalosti potřebné pro výkon zvolené práce. Na závěr zaměstnanec potvrdí průběh školení nebo vzdělávání do prezenční listiny svým podpisem.

V době globalizace a dynamických změn se vzdělání stává rozhodující silou úspěšných podniků. Je potřeba udržovat vědomosti a dovednosti zaměstnanců na potřebné úrovni. Pro podniky je tedy důležité mít vhodný systém motivace zaměstnanců ke vzdělávání. Při vypracovávání vhodného motivačního programu vzdělávání je třeba správně zvolit soustavu stimulačních faktorů, které musí:

- vycházet ze strategie podniku,
- vycházet z cílů podnikového systému vzdělávání,
- respektovat potřeby a možnosti zaměstnanců,
- zohledňovat specifika podniku a regionu,
- reagovat na celospolečenskou situaci v zemi.[7]

Tabulka 1 Příklad motivačních faktorů vzdělávání

Motivační faktory vzdělávání
Zlepšení postavení v týmu, ve skupině
Udržení pracovního místa (funkce)
Pracovní postup, získání pracovního místa
Možnost využití získané kvalifikace – seberealizace
Získání kvalifikace (titulu)
Zvýšení pracovní výkonnosti a kvality práce
Zvýšení flexibility a připravenosti na změny
Vyšší platové ohodnocení
Získání sociálních výhod
Možnost uplatnění vlastního potenciálu při nových příležitostech

Značná výše rozpočtových nákladů na vzdělávání způsobuje, že organizace často sledují pouze náklady na účastníka, případně celkové náklady vzdělávacího programu a uvažují o způsobu jeho zkrácení s cílem snížení nákladů organizace. [7]

5.5 Přínosy vzdělávání

- **Lepší využití potenciálu zaměstnanců** – vzdělávání pomáhá jednotlivcům a celým pracovním týmům stát se přizpůsobivějšími, flexibilnějšími a schopnějšími plnit požadavky týkající se zvyšování výkonu.
- **Lepší využití zařízení a systémů** – pravděpodobnost, že pracovníci dokážou vytěžit maximum z používaných technologií je minimální, nejsou-li s nimi obeznámeni a v dané problematice vzdělávání.
- **Zvýšení výkonu** – vzdělávání může přinést podstatné zvýšení návratnosti spotřebovaných zdrojů. Oblastmi možných zlepšení jsou výrobní procesy, administrativní procedury, kvalita, bezpečnost, spokojenost zákazníka.

- **Snížení fluktuace** – pracovníci obvykle pozitivně reagují na možnosti vzdělávání a rozvoje. Takový přístup organizace zlepšuje její image, přitahuje zaměstnance s vyšší úrovní kvalifikace a zvyšuje pravděpodobnost, že zůstanou v organizaci.

Zvýšení spokojenosti zákazníků – často si zákazník uvědomí potřebu vzdělávání zaměstnanců svého partnera jako první a nečiní mu problém odchod ke konkurenci, která dokáže lépe a ochotněji splnit jeho požadavky a potřeby.[7]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 SOUČASNÝ STAV PŘIJÍMÁNÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A MOŽNOSTÍ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR

V minulosti byla situace na trhu práce trochu jiná. Bylo problémem vyhledat a zajistit uchazeče, který by měl zájem o práci v řadách soukromých bezpečnostních agentur.

Při provozování koncesované živnosti "Ostraha majetku a osob" musí soukromá bezpečnostní agentura zajistit výkon činností, které jsou obsahem živností uvedených v příloze č. 5 k zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, pouze fyzickými osobami splňujícími požadavky odborné způsobilosti, které jsou v této příloze stanoveny. Tato povinnost stanovená § 7 odst. 6 živnostenského zákona se týká i živnosti "Ostraha majetku a osob", jelikož je tato živnost jednou ze živností uvedených v příloze č. 5 citovaného zákona. Jedná se o povinnost podnikatele, která je stanovena pro všechny podnikatele provozující uvedenou živnost. [8]

Po nabytí účinnosti zákona č. 155/2010 Sb., tj. od 1.8.2010, musí osoby, které zajišťují výkon činností pro shora uvedenou živnost, doložit odbornou způsobilost požadovanou podle přílohy č. 5 k živnostenskému zákonu:

- a) vysokoškolské vzdělání, nebo
- b) vyšší odborné vzdělání právnického, bezpečnostního nebo obdobného zaměření, nebo
- c) střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru bezpečnostním nebo právním, nebo
- d) střední vzdělání s maturitní zkouškou a osvědčení o rekvalifikaci nebo jiný doklad o odborné kvalifikaci pro příslušnou pracovní činnost vydaný zařízením akreditovaným podle zvláštních právních předpisů, zařízením akreditovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, nebo ministerstvem, do jehož působnosti patří odvětví, v němž je živnost provozována, nebo

- e) dílčí kvalifikace pro činnost strážný podle zákona č. 179/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nebo
- f) doklad o uznání odborné kvalifikace podle zákona č. 18/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. [8]

Ministerstvo průmyslu a obchodu pro informaci dále uvádí, že posouzení dokladů o splnění požadavku odborné způsobilosti fyzických osob pro výkon shora uvedené živnosti je v prvopočátku na soukromé bezpečnostní agentuře. Živnostenský úřad je při kontrole oprávněn posoudit, zda osoby, které vykonávají činnosti pro podnikatele, splňují požadavky odborné způsobilosti podle živnostenského zákona.

V současné době je situace na trhu práce taková, že soukromé bezpečnostní agentury ve většině případů nemusejí vyhledávat nové uchazeče o práci v jejich řadách. Nový uchazeči o práci v soukromých bezpečnostních agenturách se chodí informovat sami, jestli je možnost jejich přijetí nebo se o možnosti volného pracovního místa mohou dozvědět na webových stránkách jednotlivých soukromých bezpečnostních agentur, pokud tyto stránky agentury mají realizovány. Žádosti si soukromé bezpečnostní agentury evidují a ukládají do své databáze možných uchazečů do budoucnosti. [8]

Soukromé bezpečnostní agentury zajišťují a plní při své činnosti například tyto služby:

- 1) Fyzickou ochranu a ostrahu objektů a majetku
- 2) Recepční služby
- 3) Pořadatelskou a pořádkovou službu
- 4) Ozbrojený doprovod při přepravě cenin
- 5) Provoz pultů centralizované ochrany PCO
- 6) Provoz výjezdových a zásahových skupin
- 7) Patrol systém
- 8) Zajišťují dodávku a montáž bezpečnostních systémů
- 9) Detektivní služby
- 10) Osobní ochranu osob - Bodyguard

Add 1.) Fyzickou ochranu a ostrahu objektů a majetku - fyzickou ochranu vykonávají pečlivě vybraní pracovníci agentury, kteří jsou k těmto účelům zvláště proškolení, přezkoušeni a kteří mají k úkonům spojených s touto činností patřičné oprávnění a fyzické schopnosti. Služba probíhá v uniformě nebo společenském obleku podle charakteru objektu a přání zákazníka. Při činnosti fyzické ostrahy mohou být pracovníci vybaveni mírnějšími donucovacími prostředky (obušek, pouta, slzotvorné prostředky), popřípadě služební zbraní. Podle charakteru výkonu služby je možno použít služebního psa. Po celou dobu služby mají pracovníci na jednotlivých objektech možnost požádat v případě mimořádných situací o součinnost výjezdové jednotky centrálního dispečinku bezpečnostní agentury, který zároveň eviduje nástup, ukončení a průběh služby. Po střežení objektu jsou vymezeny kontrolní body, kterými musí ostraha projít předem stanovenou trasu. Pro usnadnění práce případně prokázání provedené ostrahy při obchůzkách střeženého objektu mohou strážníci využívat systému PES – elektronického systému kontroly obchůzek strážných osob. Kontrolní systém PES má své nezastupitelné místo všude tam, kde potřebujeme sledovat pohyb osob či věcí v závislosti na místě a čase. Své užití nachází především v oblasti kontroly a evidence činnosti strážných. Od doby, kdy na pochůzku vyrazil první strážný, řeší majitelé hlídaných objektů i bezpečnostních agentur věčný problém - jak kontrolovat, zda strážný odvádí svou práci poctivě a v určeném čase? PES (= *přenosný elektronický snímač*), založeného na světově uznávané technologii iButton americké společnosti MAXIM/DALLAS.

Princip činnosti systému PES je jednoduchý - Kontrolní místa střeženého objektu jsou vybavena identifikačními čipy (každý čip obsahuje unikátní, nezaměnitelný kód.). Strážný je vybaven elektronickým snímačem, kterým při obchůzce musí jednotlivé kódy všech čipů načíst. Data ze snímače jsou pak pomocí záznamového média přenesena do počítače a vyhodnocena. Načítání kódů jednotlivých identifikačních čipů se provádí letným přiložením snímače. Správné zaznamenání kontrolního bodu je opticky (bliknutí) i akusticky (pípnutí) signalizováno. Práce se snímačem je tedy velmi jednoduchá a zvládne ji opravdu každý. Aby mohla být data ze snímače zpracována, přenesou se (jednoduchým přiložením) na datový čip. Tento čip funguje jako záznamové médium, podobně jako např. flash disk. Datový čip se záznamem se odnese na pracoviště určené pro zpracování výpisů pochůzkové služby. Snímač tedy nemusí ani na chvíli opustit pracoviště strážných.

Přiložením datového čipu k adaptéru, připojenému k počítači s nainstalovaným programem pro správu těchto dat (například WinKontrol), se data během několika vteřin přenesou do počítače. [9]



Obrázek 1 Elektronický snímací systém PES

Add 2.) Recepční služby - Recepční služby jsou prováděny zejména v administrativních budovách nebo vrátnicích velkých podnikatelských subjektů. Úkolem recepční služby je zejména informovat a pomoci s orientací návštěv. Služba může být vykonávána v civilním nebo služebním oděvu a na základě požadavku zákazníka může provádět službu pracovník se znalostí cizího jazyka (anglický jazyk, německý jazyk, ruský jazyk a další dle možností soukromé bezpečnostní agentury). V rámci svých pracovních povinností je možno provádět při recepční službě činnosti telefonní spojovatelky, poštovní a faxové služby. [9]

Add 3.) Pořadatelská a pořádková služba - při pořádání sportovních (automobilové soutěže, sportovní klání a utkání) a kulturních akcí (veletrhy, výstavy, koncerty). Služba může zajišťovat kontrolu vstupů, prodej vstupenek, organizaci parkovišť, pořádkovou službu. V případě přímých přenosů a záznamů se spolupracuje s programovým oddělením příslušné veřejnoprávní televize. [9]

Add 4.) Ozbrojený doprovod při přepravě cenin - na přání zákazníka se provádí po celém území České republiky ozbrojená přeprava peněz a cenných zásilek, kdy si zákazník určí kam má být cenina dopravena a v jakém časovém období. Finanční obnosy se přebírají k přepravě vždy protokolárně od zákazníka a protokolárně se opět předávají. U cenin se přebírají k přepravě takové zakázky, jejichž obsah je znám. Ozbrojený doprovod je

využíván na přání zákazníka zejména při přepravě výplat, odvodů tržeb a podobně. Může být realizován s využitím služebního vozidla nebo s vozidlem zákazníka. Služba spočívá v doprovodu zákazníka ozbrojeným pracovníkem soukromé bezpečnostní agentury při výběru a výplatě finanční hotovosti. Pracovník soukromé bezpečnostní agentury zodpovídá za bezpečnost osoby a přepravované ceniny. Volbu typu přepravy určuje zákazník. [9]

Add 5.) Provoz pultů centralizované ochrany PCO – pult centralizované ochrany je operátorské pracoviště, na které přicházejí zprávy z bezpečnostních zařízení instalovaných na střeženém objektu. Operátor tyto zprávy vyhodnocuje a reaguje na ně podle důležitosti. Po připojení systému na pult centralizované ochrany PCO je objekt střežen 24 hodin denně. Pult centralizované ochrany PCO nabízí možnost připojení elektrických zabezpečovacích signalizací EZS, elektronických poplachových systémů EPS, kamerových systémů CCTV. Připojení zařízení se provádí nejčastěji pomocí vlastní rádiové sítě, společnou telefonní sítí JTS, anebo sítí GSM. Zařízení pultu centralizované ochrany PCO podporuje většinu přenosových formátů, s libovolnou překladovou tabulkou zpráv.



Obrázek 2 Pult centrální ochrany PCO

Základní služby pultu centralizované ochrany PCO:

- Nepřetržité sledování objektu operátorem PCO
- V případě signalizace narušení vyslání ozbrojené výjezdové skupiny

- Zavedení hesla při výměně informací o střeženém objektu
- Hlídaní automatických testů a spojení radiostanic
- Sledování výpadku sítě a napětí záložního zdroje, informování uživatele o výpadku
- Pravidelné měsíční zasílání výpisu informací ze střeženého objektu, písemně nebo e-mailem
- Automatické hlídání uzavření střeženého objektu dle zákazníkem definované doby, čímž lze předejít zapomenutí zapnutí systému
- Monitoring požáru, úniku plynu, úniku vody, vlhkosti, překročení mezních teplot prostředí nebo technologie
- Součinnost výjezdové skupiny a servisního technika při zjišťování příčin poplachů.[9]

Add 6.) Provoz výjezdových a zásahových skupin - složkou pultu centralizované ochrany PCO jsou zásahové skupiny, které na základě pokynů operátora pultu centralizované ochrany PCO vyjíždějí k prověření situace na místě. Operátor pultu centralizované ochrany PCO na základě přijatých zpráv pověří příslušnou zásahovou skupinu k výjezdu na místo. Zásahová služba má u sebe kartu objektu s orientačním plánkem rozmístění prvků elektrických zabezpečovacích signalizací EZS. Operátor navádí zásahovou službu na konkrétní místo předpokládaného narušení a z přijatých informací může určit, zda je na místě narušitel. Hlídka prověří poplachový signál, v případě narušení oprávněným uživatelem ověří jeho totožnost. V případě narušení pachatelem zajistí místo a vyčká příjezdu Policie České republiky a majitele střeženého objektu.

V zásahových skupinách jsou ozbrojení pracovníci, kteří jsou vybaveni například:

- Krátkou kulovou zbraní
- Mírnějšími donucovacími prostředky
- Kartami objektů
- Halogenovými svítilnami
- Základním hasícím přístrojem

Vozový park zásahových skupin tvoří vždy jedno osobní zásahové vozidlo a jedno náhradní vozidlo pro případ poruchy či havárie. [9]

Add 7.) Patrol systém - je služba, kterou provádí zaměstnanci výjezdových skupin v době, kdy není žádný požadavek na prověření poplachového signálu. Patrol spočívá v namátkových kontrolách objektů, areálů v dohodnuté četnosti. Služba je využívána zejména v době svátků či závodních dovolených. V případě dlouhodobosti zakázky je možno prokazatelně doložit kontroly pomocí elektronického obchůzkového systému PES. [9]

Add 8.) Zajištění dodávky a montáže bezpečnostních systémů – soukromé bezpečnostní agentury také mnohdy zajišťují dodávky případně i montáže jednotlivých prvků ochrany s následným připojením na pult centralizované ochrany. Pro tyto účely se nabízejí systémy:

Elektrická zabezpečovací signalizace (EVS):

- Adresovatelné systémy pro střední a velké objekty
- Konvenční systémy pro malé objekty
- Speciální detektory pro venkovní ochranu objektů
- Poplachové detektory do prostředí s nebezpečím výbuchu

Elektrická požární signalizace (EPS):

- Konvenční systémy pro malé objekty
- Adresovatelné systémy pro střední objekty
- Adresovatelné systémy s diagnostickými hlásiči pro střední a velké objekty
- Speciální hlásiče požáru (kouřové nasávací systémy, lineární hlásiče kouře, lineární teplotní hlásiče)
- Hlásiče požáru do prostředí s nebezpečím výbuchu

Přístupové systémy (ACCESS):

- Autonomní čtečky pro ovládání přístupu nebo zařízení

- Systémy kontroly vstupu malého až středního rozsahu
- Systémy kontroly vstupu do 10 000 účastníků
- Docházkové a stravovací systémy

Kamerové systémy (CCTV):

- Černobílé i barevné CCD kamery
- Digitální záznamová zařízení

Zákaznické systémy:

- Systémový návrh kombinovaných systémů (EZS + EPS + ACCESS + CCTV) [9]

Add 9.) Detektivní služby - v rámci detektivních služeb zejména pro ochranu ekonomických zájmů zajišťují soukromé bezpečnostní agentury zejména tyto činnosti:

- shromažďování informací o zájmových objektech
- prověření solventnosti či věrohodnosti obchodního partnera
- detektivní prověrky, detektivní rozpracování a dokumentování
- získávání informací a důkazů pro soudní spory a trestní řízení
- vyhledávání a odhalování latentní hospodářské kriminality
- vyhledávání a odhalování obecné kriminality
- pracujeme se špičkovou profesionální bezpečnostní technikou

V oblasti průmyslu se jedná o ekonomickou ochranu hospodářských zájmů střeženého podnikatelského subjektu, ochranu před konkurencí a zejména hospodářské zpravodajství. Je to rovněž skryté monitorování či sledování zadaných subjektů apod. [9]

Add 10.) Osobní ochranu osob – Bodyguard – soukromé bezpečnostní agentury mohou zajistit i profesionálního osobního ochránce vyškoleného v prevenci proti útoku, únosu a jiným potencionálním hrozbám namířeným proti klientovi, se znalostmi cizích jazyků,

společenského vystupování, informacemi o zvyklostech v zemi původu klienta a zkušenostmi ve styku s médii. Veškerá činnost v oblasti osobní bezpečnosti, ochrany osob i rodin a osob pohybujících se ve vyšších společenských kruzích. Doprovody na pracovní jednání, společenské i kulturní akce, výjezdy do zahraničí, ochrana dětí osob majících charakter V.I.P. [10]

Zaměstnanec soukromé bezpečnostní agentury při plnění svých úkolů využívá tato oprávnění:

- kontrola osob, které vcházejí do střeženého objektu – může se jednat o kontrolu zavazadla, o požadavek na předložení v instrukci uvedených dokladů (například propustky, povolení ke vstupu, povolení k vynesení předmětů apod.)
- kontrola automobilu vjíždějícího nebo vyjíždějícího ze střeženého objektu – kontrola takových vozidel včetně jejich nákladu, vyžadovat od osádek potřebné doklady k vozidlu a nákladu. Ve stanovených případech je ostraha objektu oprávněna zamezit vozidlu ve vjezdu nebo výjezdu. Provádí se prohlídka nákladových prostor vozidel, zavazadlových prostor i kabin pro cestující. Pracovník ostrahy nikdy sám nemanipuluje se zařízením vozidla, nedotýká se jeho součástí a agregátů, vše si nechává ukázat členy osádky vozidla
- požadovat uvnitř chráněného objektu vysvětlení od osob v případě podezření z nedovolené nebo trestné činnosti
- vyzvat v chráněném objektu každého, kdo je podezřelý z neoprávněného vniknutí do objektu aby prokázal svoji totožnost a oprávnění se v objektu zdržovat. Pokud takové oprávnění nemá, přimět ho, aby objekt opustil, pokud je evidentní, že nešlo ani o útok na chráněný zájem, ani o přípravu takového jednání
- zadržet podle § 76 odst. 2 trestního zákoníku každého, kdo v chráněném objektu je přistižen při trestném činu nebo bezprostředně po něm, pokud to je nutné:
 - k zajištění totožnosti
 - k zamezení útěku
 - k zajištění důkazů

Zadrženou osobu musí pracovník ostrahy neprodleně předat orgánům uvedeným v § 76 odst. 2 trestního zákoníku. Nelze-li tak učinit, pak omezení svobody bez odkladu

oznámí stejným orgánům. Předání se týká i veškerých věcí, které byly u osoby nalezeny a vzbudily důvodné podezření, že pocházejí z majetku zákazníka nebo jich bylo použito k páčání trestné činnosti. V tomto případě je pracovník ostrahy oprávněn a interními předpisy instruován k tomu, aby se přesvědčil, že osoba není ozbrojena.

Provádět osobní prohlídky zaměstnanců zákazníka jsou pracovníci ostrahy bezpečnostní agentury oprávněni jen v ojedinělých případech. Platí zde omezení – provádění takových prohlídek je možné jen v případech, kdy se jedná o výslovný, ve smlouvě uvedený požadavek zákazníka a zaměstnanci zákazníka soukromé bezpečnostní agentury jsou obeznámeni a srozuměni se skutečností, že dobrovolné podrobení se této prohlídce je jednou z jejich pracovních povinností vyplývajících ze zaměstnaneckého stavu.

- Provést prohlídku zavazadla – také toto oprávnění musí vzejít z interních předpisů chráněného objektu a osoby vcházející a vycházející z objektu musí být s tímto uspořádáním předem srozuměni. Pracovník ostrahy soukromé bezpečnostní agentury provádí prohlídku zavazadel buď prostřednictvím technických prostředků nebo zrakem. S předměty v zavazadle nikdy sám nemanipuluje, o manipulaci požádá kontrolovanou osobu.
- K prosazení na sebe delegovaných oprávnění, nebo při vlastní sebeobraně, případně v krajní nouzi může zaměstnanec soukromé bezpečnostní agentury použít hmatů a chvatů sebeobrany, tonfy (obušku), slzotvorného plynu, elektrického paralyzéro a cvičeného psa s náležitým osvědčením o stupni dosaženého výcviku. Použití všech těchto postup a bezpečnostních prostředků ovšem pro zaměstnance soukromé bezpečnostní agentury vyplývá pouze z díkce § 28 a § 29 trestního zákona. Aplikace těchto ustanovení trestního zákona rovněž umožňuje zcela legálně v souladu s platným právním stavem výkon jedné z nejnáročnějších forem soukromé bezpečnostní agentury poskytované pouze několika málo soukromými bezpečnostními agenturami se speciálně všestranně připravovanými pracovníky – osobní ochranu. Zde platí bezpodmínečný požadavek – tato služba může být poskytována pouze s vědomím a na výslovné přání chráněné osoby. [11]

Zákroky zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur (zvláště pokud se jedná o použití obranných prostředků nebo střelných zbraní) musí být v každém případě, stejně

jako u každého občana České republiky, zcela přiměřené útoku na chráněný zájem. Míra zákroku v případě nutné obrany nebo krajní nouze nesmí překročit rozsah ustanovení § 28 a § 29 trestního zákona. S ohledem na okolnosti poskytování soukromých bezpečnostních služeb je pro zaměstnance soukromých bezpečnostních agentur v přímém výkonu komerčně bezpečnostní služby velmi významné znění § 2 odst. 2 zákona č.200/1990 Sb. o přestupcích, ve znění pozdějších změn a doplňků. Jeho výklad umožňuje aktivní činnost, zákroky zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur, kterými přiměřeným způsobem čelí hrozícímu nebo trvajícím útoku na zájem chráněný zákonem, aniž by toto jednání mohlo být hodnoceno jako přestupek. Tímto jednáním nesmí být způsoben stejně závažný následek než ten, který hrozil. [11]

6.1 Přijímání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur

Získávání pracovníků je jednou z nejdůležitějších personálních činností, protože do značné míry (společně s výběrem pracovníků) rozhoduje o tom, kolik pracovníků a jaké pracovníky bude mít soukromá bezpečnostní agentura k dispozici.

V souvislosti se získáváním pracovníků tedy musí soukromá bezpečnostní agentura:

- Včas rozpoznat, kdy se nějaké pracovní místo uvolní nebo bude vytvořeno,
- Vědět, o jaké pracovní místo půjde, jaké jsou jeho pracovní úkoly, jeho odpovědnost a pracovní podmínky na něm = musí mít popis pracovního místa,
- Znat požadavky pracovního místa na pracovníka = specifikace pracovního místa,
- Vědět, z jakých zdrojů budeme moci pracovní místo pokrýt,
- Rozhodnout, jak bude pracovníky hledat a jakým způsobem budou o volném pracovním místě informováni,
- Rozhodnout, jaké dokumenty a informace bude od uchazečů o zaměstnání vyžadovat,
- Rozhodnout, co bude potencionálním uchazečům nabízet, aby je přilákali,
- Rozhodnout, jak a do kdy se mají uchazeči o zaměstnání hlásit,
- Rozhodnout o podobě zaměstnání,
- Rozhodnout o termínu ukončení získávání pracovníků,

- Rozhodnout, jak bude uchazeče posuzovat a klasifikovat a jak velký soubor uchazečů bude pozván k výběrovým procedurám. [12]

Z předchozích procedur je tedy patrné, že rozhodující část práce spojená se získáváním pracovníků se musí udělat dříve, než je vlastní proces získávání pracovníků zahájen. To také znamená, že nové pracovní místo je pro soukromou bezpečnostní agenturu výdaj, aniž by přispělo k zisku. [2]

Soukromé bezpečnostní agentury využívají při získávání zaměstnanců vlastních zdrojů nebo vnějších zdrojů. Přednostně se proto soukromé bezpečnostní agentury snaží o získání zaměstnanců pro nově vytvořené pracovní místo pracovníkem ze svých řad:

- Schopným pracovníkem, který získal zkušenosti, osvědčil se, zvýšil si kvalifikaci a jehož schopnosti by byly přínosem na novém pracovním místě,
- Pracovníkem, který z nějakého důvodu má zájem přejít na volné pracovní místo, ačkoliv na dosavadním místě jsou jeho schopnosti plně využity.

Častěji však soukromé bezpečnostní agentury musí nabídku o nové pracovní místo adresovat mimo organizaci a oslovit tak vnější zdroje pracovníků:

- Pracovníci jiných soukromých bezpečnostních agentur nebo organizací, kteří jsou rozhodnutí změnit zaměstnavatele nebo je nabídka nového pracovního místa k tomuto rozhodnutí přivede,
- Čerství absolventi škol nebo jiných vzdělávacích institucí,

Volné pracovní síly na trhu práce (například uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadech práce, v komerčních zprostředkovatelích nebo hledající samostatně).

Přijímání zaměstnanců do soukromých bezpečnostních agentur mají na starosti v převážné míře personální specialisti, v menších a středních soukromých bezpečnostních agenturách je tato funkce přiřazena některému manažeru nebo vedoucímu zaměstnanci. Mezi rutinní personální činnosti personalistů patří zejména:

- Systemizace pracovních míst v soukromé bezpečnostní agentuře,
- Analýza práce a vypracování popisů práce pracovních míst, pozic a funkcí,
- Projektování práce, pracovních míst, pracovních činností,
- Stanovování pracovní náročnosti pracovních míst, funkcí a pozic, případně stanovování požadovaných kompetencí zaměstnanců,

- Vyhledávání, nábor a získávání zaměstnanců,
- Posuzování pracovní způsobilosti zaměstnanců,
- Personální výběr v případě většího počtu uchazečů,
- Přijímání zaměstnanců do pracovního poměru,
- Zařazování zaměstnanců na pracovní místa,
- Řízení pracovní adaptace nových a přeřazených zaměstnanců,
- Personální příprava (vzdělávání, sebevzdělávání, výcvik, školení, rekvalifikace),
- Pracovní hodnocení,
- Odměňování zaměstnanců a vytváření podmínek pro jejich pracovní motivovanost,
- Řízení odborného růstu, rozvoje zaměstnanců a jejich profesní kariéry,
- Řešení zaměstnaneckých záležitostí,
- Ukončování pracovního poměru,
- Vedení personální evidence (personální agendy). [2]

Soukromé bezpečnostní agentury jsou při hledání nových uchazečů o práci v jejich řadách závislé hlavně na poptávce po jejich službách na trhu práce. To znamená, že soukromé bezpečnostní agentury hledají a přijímají zaměstnance ve chvíli, kdy vyhrají výběrové řízení pro zajištění svých služeb u některého dalšího podnikatelského subjektu. Jakmile takové výběrové řízení soukromá bezpečnostní agentura vyhraje a získá tak zakázku, začne vyhledávat nové zaměstnance pro konkrétní pracovní místa pro zajištění svých služeb u cizího podnikatelského subjektu. [2]

V první řadě se soukromé bezpečnostní agentury snaží nové místo obsadit zaměstnanci ze svých řad, kteří by mohli splňovat předpoklady pro výkon práce v novém podnikatelském subjektu. Většinou jsou takhle delegováni zaměstnanci, kteří jsou schopni danou práci vykonávat, osvědčily se soukromé bezpečnostní agentuře na předchozím pracovišti, splňují zdravotní způsobilosti případně fyzické dispozice pro dané pracoviště. V některých případech hraje roli také nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců, jazykové

schopnosti, etika zaměstnanců, schopnosti komunikace a schopnosti dalšího vzdělávání apod. Pokud takového zaměstnance ve svých řadách soukromé bezpečnostní agentury naleznou, přesunou jej na nové pracoviště a začnou vyhledávat nového zaměstnance na stávající pracoviště. [2]

Soukromé bezpečnostní agentury si také vedou databázi možných uchazečů o nová pracovní místa. Tato databáze obsahuje uchazeče, kteří nebyli vybráni v předcházejících výběrových řízeních a kteří souhlasili s uložením do databáze pro případné nové výběrové řízení v budoucnosti. Soukromá bezpečnostní agentura v této databázi vyhledá nejvhodnější uchazeče a postupně je všechny informuje o nové možnosti získání pracovního místa v jejich organizaci. Forma informování je volena telefonicky nebo elektronickou poštou. Takto kontaktovaná osoba je seznámena s novou možností přijetí do řad zaměstnanců soukromé bezpečnostní agentury. Kontaktovaná osoba je pak přijata na nové pracovní místo, pokud je ještě ve stavu nezaměstnanosti. Pokud kontaktovaná osoba sdělí soukromé bezpečnostní agentuře, že již má pracovní poměr, soukromá bezpečnostní agentura kontaktuje dalšího uchazeče. [2]

Další možnosti získávání nových zaměstnanců jsou:

- Inzerce v tisku,
- Inzerce na internetových stránkách personálních agentur,
- Inzerce v regionálním rádiu,
- Vývěsky a nástěnky v soukromé bezpečnostní agentuře,
- Spolupráce s odborovými orgány,
- Spolupráce se vzdělávacími a rekvalifikačními institucemi,
- Spolupráce s úřadem práce,
- Doporučení zaměstnancem,
- Samostatné přihlašování,
- E-recruitment (elektronický nábor on-line),
- Agentury práce (zaměřené na vyhledávání a výběr),

- Pronajímání pracovníků – zprostředkovávají agentury práce,
- Bývalí zaměstnanci. [2]

Při výběru uchazečů o zaměstnání v soukromé bezpečnostní agentuře je úkolem zvolit takového uchazeče, který nejlépe vyhovuje záměru soukromé bezpečnostní agentury. Musím e mít však na paměti, že výběr je vždy oboustranný proces. Nejen soukromá bezpečnostní agentura vybírá budoucího zaměstnance, ale zároveň i uchazeč si vybírá soukromou bezpečnostní agenturu. [2]

Při výběru uchazečů o nové pracovní místo musí soukromá bezpečnostní agentura:

- Shromáždit co nejvíce vhodných informací o uchazečích, stanovit si kritéria úspěšnosti pro hledanou funkci,
- Zorganizovat a ohodnotit získané informace,
- Odhadnout uchazeče,
- Předvídat pracovní výkon,
- Podat informace zájemcům o pracovní místo. [2]

Při výběru uchazečů o nové pracovní místo v soukromé bezpečnostní agentuře může statutární zástupce organizace, personalista nebo vedoucí pracovník využít řady výběrových metod:

- Přijímací a výběrový pohovor,
- Psychologické testy na odhad inteligence, schopností, zájmů, motivace a osobnosti,
- Životopis,
- Ukázka práce,
- Reference od bývalých spolupracovníků, nadřízených a soukromých bezpečnostních agentur či jiných podnikajících subjektů,
- Zdravotní způsobilost k pracovnímu zařazení,

- Výpis z trestního rejstříku.

Noví uchazeči o pracovní místo jsou převážně vybíráni na základě životopisu a přijímacího pohovoru s uchazečem. Informace v životopisu mohou soukromé bezpečnostní agentuře napovědět, jestli se uchazeč hodí pro zvolený druh práce. Převážnou část výběru však tvoří právě jmenovaný přijímací pohovor. [2]

Přijímací rozhovor má tři etapy.

Tabulka 2 Etapy přijímacího pohovoru

Etapy	Cíle	Činnosti
Úvod	Vytvořit příjemné prostředí, navázat kontakt.	Představení se. Úvod rozhovoru na neutrální téma. Souhlas s cílem rozhovoru. Základní struktura rozhovoru.
Střední část	Získat a předat informace, udržovat vlídný stav.	Informace o motivaci, vzdělání, vztazích, připravenosti k práci. Naslouchání. Pokládání otázek. Odpovědi na dotazy.
Závěr	Uzavřít rozhovor a projednat další postup.	Shrnout rozhovor. Ujasnit si, že kandidát nemá další dotazy. Sdělit další postup (co bude a kdy).

Při přijímacím pohovoru se soukromá bezpečnostní agentura drží následující struktury s výčtem nejběžnějších dotazů na uchazeče o pracovní místo:

- 1) Úvodní část – představení se, rekapitulace účelu návštěvy, ocenění, pochvala (například za dochvilnost, zkušenosti v oboru, výsledky), uklidnění (příjemná a neutrální debata, jak se uchazeč dozvěděl o volném místě, sport, počasí a další.
- 2) Ověření údajů z dotazníku nebo životopisu
- 3) Zájmy, očekávání motivace kandidáta – co očekává od nového pracovního místa, jaké důvody jej vedly ke změně zaměstnání, vyhlídky pracovního vývoje na tři roky dopředu, co by pro něj získání pracovního místa znamenalo apod.

- 4) Vzdělání a zkušenosti – jaké školy (kursy) navštěvoval, co může ze svých znalostí a dovedností soukromé bezpečnostní agentuře nabídnout, jaké má pracovní zkušenosti, kolikrát změnil pracovní místo za určité období, na co by v práci kladl důraz apod.
- 5) Sociální zkušenosti – jak vycházel s kolegy, s nadřízenými, jestli měl spory se svými nadřízenými, s jakými lidmi si příliš nerozumí a další dotazy.
- 6) Vlastní hodnocení a rozvoj – jestli má uchazeč zájem o odborný růst, jaké jsou jeho profesní cíle, zda se mu jich již podařilo dosáhnout, které znalosti a dovednosti by chtěl podle svých slov dále rozvíjet, jestli se domnívá, že je pro danou práci dobře připraven, co považuje za své osobní silné stránky a co za slabé stránky.
- 7) Stručné informace o organizaci a podrobnější informace o profilu pracovního místa.
- 8) Otázky uchazeče (kandidáta)
- 9) Shrnutí a předběžný závěr – vyjádření k celkovému dojmu. Je-li již soukromá bezpečnostní agentura rozhodnuta uchazeče nepřijmout, odřekne příjemně jeho/její nabídku. V případě, že soukromá bezpečnostní agentura uvažuje o přijetí, sdělí kandidátovi, kdy a jak mu budou sděleny výsledky – rozhodnutí. [2]

V přijímacím pohovoru je dále uchazeč posuzován podle dalších kritérií, jako jsou například:

- Vystupování,
- Verbální komunikace,
- Vzhled a etika,
- Upravenost uchazeče,
- Schopnost práce na počítači,
- Oprávnění řídit osobní automobil,
- Oprávnění držet střelnou zbraň.

Pro konkrétní pracoviště jsou dané kritéria různé. Kritéria výběru zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur si mnohdy volí subjekty, které si žádají služby soukromé bezpečnostní agentury. Pokud je zapotřebí, aby zaměstnanec provádějící dohled byl schopen komunikovat v cizím jazyce, je při osobním pohovoru a celém výběrovém řízení kladen důraz na schopnost komunikace v cizím jazyce.

Pro plnění některých pracovních úkonů v soukromých bezpečnostních agenturách je také zapotřebí, aby zaměstnanec absolvoval psychologické vyšetření. Toto vyšetření provádí převážně závodní lékař soukromé bezpečnostní agentury nebo specializovaná psychologická pracoviště. Psychologické vyšetření nevyžadují všechny soukromé bezpečnostní agentury plošně po všech svých zaměstnancích. Nejčastěji toto vyšetření podstupují zaměstnanci, kteří složí u zásahových jednotek nebo osobních ochran. Skládá se z řady testů zkoumajících zejména strukturu osobnostního profilu uchazeče s ohledem na potřeby výkonu služby zaměstnance soukromé bezpečnostní agentury. Doba trvání psychologického vyšetření je různá, většinou zabere jednu pracovní směnu, tedy až osm hodin a neprojde jim velké množství uchazečů.

V mnoha pracovních zařazeních je také kladen důraz na fyzickou zdatnost zaměstnance soukromé bezpečnostní agentury. V těchto případech jsou uchazeči, ale i již přijatí zaměstnanci opakovaně podrobováni fyzickými testy.

6.1.1 Fyzický test

Je to prověrka fyzické zdatnosti, slouží k prověření fyzické způsobilosti uchazeče, která je nezbytná pro výkon příslušného pracovního zařazení. Prověřování probíhá formou testu před komisí. Uchazeč je hodnocen stupněm splnil nebo nesplnil. Pro prověrku fyzické zdatnosti soukromé bezpečnostní agentury používají testy Policie České republiky, případně tyto testy lehce pozměňují na konkrétní potřeby zařazení uchazeče. Policie České republiky používá čtyři typy testů. Jedná se o:

- Člunkový běh (4 x 10 metrů) na čas
- Klik vzpor ležmo opakovaně (počet úkonů za jednu minutu)
- Celomotorický test (opakovaně) po sestav za dobu dvou minut

- Běh na jeden kilometr na čas [13]

6.1.2 Komplexní zdravotní prohlídka

Komplexní zdravotní prohlídku podstoupí uchazeč v určeném zdravotnickém zařízení (u smluvního lékaře zaměstnavatele, pokud jej zaměstnavatel má). Zdravotní prohlídka se jako metoda výběru pracovníků používá především v těch případech, kde by mohlo dojít k ohrožení zdraví ostatních lidí. Řada SBA se však tímto způsobem brání přijímání uchazečů s poškozeným zdravím na místa, kde povaha práce by mohla způsobit další zhoršení zdravotního stavu, a tedy i potíže například s opětovným obsazováním pracovního místa. Lékařské vyšetření jako metoda výběru je stále více považováno za diskriminační metodu. [14]

6.2 Nově vyhledaný zaměstnanec

Po vybrání nového uchazeče je s uchazečem sepsána pracovní smlouva tak, jak to stanovuje zákoník práce. V pracovní smlouvě jsou uvedeny povinné informace, tj.:

- Jméno, případně jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou
- Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle předchozího bodu vykonávána
- Bližší označení druhu a místa výkonu práce
- Den nástupu do práce
- Zkušební doba
- Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
- Údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv (pokud je odborová organizace v soukromé bezpečnostní agentuře zastoupena)
- Údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu

- Údaje o délce dovolené a výpovědních dobách odkazuje zaměstnavatel na údaje dle platného zákoníku práce [3]

Pracovní smlouvu uzavírají smluvní strany písemně, ve dvojnásobném vyhotovení. Zaměstnanci soukromých bezpečnostních agentur jsou většinou placeni minimálními mzdovými tarify dle platného zákona o mzdě. Výše tarifu je závislá od druhu vykonávané práce. Nejčastěji používané tarify pro odměňování zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur jsou 1 a 2.

Po uzavření pracovní smlouvy a informování o právech a povinnostech, které vznikem pracovního poměru vyvstaly pro obě strany, je nově přijatý zaměstnanec seznámen s náplní práce pro konkrétní pracoviště. Vedoucí pracovník soukromé bezpečnostní agentury nebo bezpečnostní technik (dodavatel služby) provede školení zaměstnance s právními a ostatními předpisy, vnitřními předpisy organizace a s požárními předpisy.

Nejčastější forma přijetí zaměstnance do soukromé bezpečnostní agentury je na dobu určitou, nejběžněji je volena lhůta jednoho roku, ale jsou případy uzavření pracovní smlouvy i na dobu šesti měsíců. Po tuto dobu je zaměstnanec přiřazený na nové pracovní místo pod dohledem zkušeného zaměstnance, který provádí zaučení nového zaměstnance a odborný dohled nad jeho adaptací s pracovištěm a pracovními postupy. Tento zkušený zaměstnanec hodnotí nového zaměstnance z hlediska zdokonalování svých schopností reagovat na nastalé situace, hodnotí jeho postupné vzdělávání se. Tyto informace jsou před uplynutím zkušební doby důležité pro rozhodnutí soukromé bezpečnostní agentury, jestli se zvolený zaměstnanec oplatil a je možné počítat s jeho dalším rozvojem a spoluprací.

Pracovník přijatý na konkrétní pracoviště je většinou školen také s interními předpisy organizace, ve které bude vykonávat svou funkci. Školení a seznamování s těmito předpisy provádí školitelé konkrétního podnikatelského subjektu. Schopnost seznamovat se, učit se a respektovat interní politiku cizího subjektu má zásadní vliv na prodloužení pracovní smlouvy se zaměstnancem po vypršení pracovního poměru na dobu určitou.

Nejběžnější pracovní pozice v soukromých bezpečnostních agenturách:

- Jednatel, ředitel

- Administrativní pracovník
- Účetní
- Mzdová účetní
- Člen zásahové hlídky
- Manažer obchodu
- Manažer provozu
- Strážný
- Strážný – informátor
- Strážný – psovod
- Strážný – velitel objektu
- Strážný – vedoucí úseku
- detektiv
- Detektiv obchodu
- Detektiv průmyslu
- Detektiv – dispečink
- Detektiv – velitel objektu
- Bodyguard
- Zbrojář
- Dispečer
- Pracovník obsluhy kamerového systému CCTV
- Operátor pultu centrální ochrany PCO
- Vedoucí pultu centrální ochrany PCO
- Pracovník ostrahy objektů
- Recepční
- Obchodní zástupce pro bezpečnostní agentury

6.3 Vybavení zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky a prostředky osobní ochrany

Nové přijatý a stávající zaměstnanec je vybaven pro plnění svých pracovních úkolů osobními ochrannými pracovními prostředky a prostředky osobní ochrany. Soukromé bezpečnostní agentury je povinna soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, jsou soukromé bezpečnostní agentury povinny poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem. Osobní ochranné pracovní prostředky poskytují soukromé bezpečnostní agentury zaměstnancům bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí soukromé bezpečnostní agentury nahrazovat finančním plněním. [3]

Soukromé bezpečnostní agentury na základě vyhodnocení rizik nejčastěji poskytují zaměstnanců tyto typy a skupiny osobních ochranných pracovních prostředků a prostředků osobní ochrany:

Zaměstnanci mají k výkonu ostrahy k dispozici služební stejnokroje a obranné prostředky.

6.3.1 Strážný (letní a zimní období)

- Černá čepice, brigádýrka nebo čepice s kšiltem, zimní pletená čepice,
- Košile bílá nebo černá, zimní svetr,
- Černá zimní nebo letní bunda,
- Černé kalhoty klasické nebo kapsáče, ženy sukni, punčochy,
- Černé polobotky, vysoká pevná obuv do terénu, ženy dámské polobotky bez podpadku,

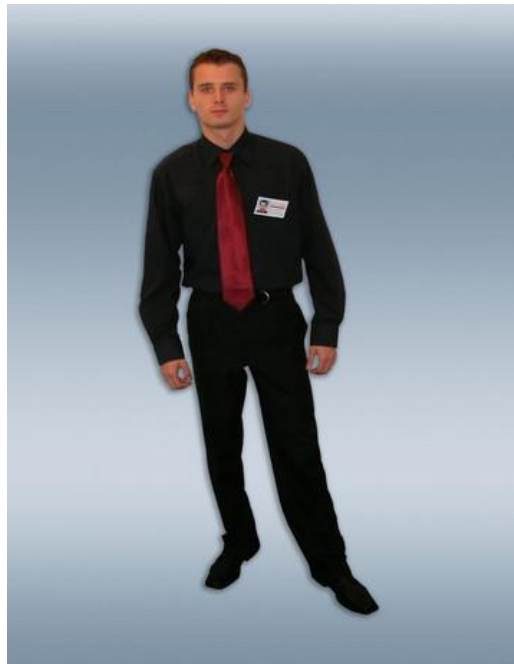
- Černé pletené zimní rukavice,
- Opasek, koženy nebo textilní,
- Nepromokavý plášť (zelený, černý, žlutý),
- Reflexní vesta,
- Distanční tyč, tonfa, pouta a slzotvorné prostředky,
- Služební odznak s číslem a průkaz zaměstnance. [15]



Obrázek 3 Příklad stejnokroje strážného

6.3.2 Strážný - recepční

- Bílá košile, kravata, ženy spona,
- Modrý nebo černý tmavý společenský oblek, ženy kostým,
- Černé polobotky a ponožky, ženy lodičky s punčochy,
- Služební odznak s číslem a průkaz zaměstnance. [15]



Obrázek 4 Příklad stejnokroje recepčního

6.3.3 Další možné technické vybavení

- Střelné zbraně, na základě vlastního zbrojního oprávnění,
- Bezdrátová osobní radiostanice s možností VOXu, náhlavní souprava,
- Služební mobilní telefon,
- Speciální zrcadla ke kontrole podvozků motorových vozidel,
- Ruční detektor kovů,
- Neprůstřelná vesta, lehká a těžká,
- Obchůzkový čipový systém, například PES,
- Digitální fotoaparát, dalekohled, videokamera,
- Taktické zásahové vesty s plným vybavením,
- Halogenová osobní svítidla, elektrosockery,
- Teleskopický obušek,

- Bezpečnostní schránky s chemickým zabarvením a akustickou signalizací, pro převoz hotovosti a cenin,
- Zásahové vozidlo. [15]



Obrázek 5 Příklad výstroje zásahových skupin SBA

6.4 Vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur

Zaměstnancům soukromých bezpečnostních agentur zaměstnavatelé umožňují sebevzdělávání a zvyšování si kvalifikace nebo odborných znalostí, které mohou uplatnit ve svém pracovním zařazení nebo je mohou uplatnit někdy v budoucnu.

Bohužel situace na trhu soukromých bezpečnostních agentur není taková, aby toto vzdělávání zaměstnanců mohlo být plně hrazeno zaměstnavateli. Proto skutečná situace vzdělávání zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách je taková, že méně často zaměstnavatelé náklady spojené se vzděláním nechávají na samotných zaměstnancích nebo ve většině soukromých bezpečnostních agenturách je se zaměstnanci sepsána obchodní smlouva, podle které zaměstnavatel uhradí náklady spojené se vzděláním a zvyšováním si odborné kvalifikace zaměstnanci, ale zaměstnanec se zaměstnavateli takzvaně upíše na určitou dobu pevného trvání pracovního poměru. V případě, že by tuto

lhůtu pracovního poměru zaměstnanec nevydržel a podal výpověď, byla by po zaměstnanci poměrná část nákladů spojených s jeho vzděláváním vyžadována k uhrazení.

Zaměstnavatelé soukromých bezpečnostních agentur vychází vstříc zaměstnancům při studiu a vzdělávání se formou studijního volna, dovolené, neplacené dovolené nebo jen změnou pracovního režimu či konkrétní pracovní směny.

Zaměstnanci se mohou vzdělávat a rozšiřovat si odborná znalosti a dovednosti v problematice jazykového vzdělávání, odborného vzdělávání, počítačového vzdělávání nebo manažerského vzdělávání.

Zaměstnancům je umožněno zdokonalení se v komunikaci pomocí cizích jazyků. Buď na základě potřeb zaměstnanců, nebo pro potřeby zaměstnavatele. Pokud to vyžaduje situace v soukromé bezpečnostní agentuře, je toto vzdělávání se plně nebo částečně hrazeno zaměstnavatelem. Bohužel, ve většině případů je jazyková příprava a studium umožněno zaměstnanci mimo pracovní dobu, ve svém volnu zaměstnance.

V následujících kapitolách jsou vyjmenovány a popsány jednotlivé typy školení a kurzů rozšiřujících odborné znalosti a dovednosti.

6.4.1 Školení odborné způsobilosti pro kvalifikaci strážný

Školení je určeno pro pracovníky, kteří jsou používáni k výkonu činnosti "ostraha majetku a osob". Absolvent přípravného školení získá znalosti potřebné k úspěšnému zvládnutí odborné způsobilosti pro dílčí kvalifikaci "strážný". Úspěšný uchazeč obdrží osvědčení, kterým dokládá odbornou způsobilost. Na základě žádostí bezpečnostních agentur vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky pověření k vydání dokladů o kvalifikaci ve smyslu vyhlášky č. 21/1991 Sb. ve znění vyhlášky č. 324/1992 Sb. číslo: 15 211/96-34/37. Komise pro akreditaci vzdělávacích zařízení pověřila vybrané organizace vydáváním doklady o ukončení kvalifikačních kurzů zakončených zkouškou (osvědčení s celostátní působností) pro pracovní činnost zaměstnanec soukromé bezpečnostní služby. [16]

Další forma a možnosti vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur je rozšiřování odborných znalostí, které mohou využít při plnění pracovních úkolů.

6.4.2 Kurz držení střelné zbraně

Obranná střelba připraví držitele zbraně, jak správně použít zbraň k obranné situaci. V kurzech obranné střelby nejde jen o použití zbraně, ale o správné vyhodnocení situace (typ útoku, prostředí) a následnému rozhodnutí jak postupovat ve vlastní obranně a to za použití zbraně nebo bez zbraně. [17]

Zahrnuje kompletní přípravu a provedení zkoušky na zbrojní průkaz s teoretickou přípravou z oblasti zákona o zbraních a střelivu, nauku o zbraních a střelivu, základní informace z oblasti balistiky a ranivé balistiky, základy střelby a bezpečné manipulace se zbraní, základy zdravotvědy a nakonec pak samotný výcvik ve střelbě. Po absolvování kurzu je vystaven doklad o osvědčení odborné způsobilosti žadatele o vydání zbrojního průkazu, který zaměstnanec následně vymění na příslušném oddělení Policie České republiky za zbrojní průkaz s vyznačenými příslušnými skupinami případně dodatkem o způsobilosti k nošení zbraně příslušné kategorie. [17]

6.4.3 Kurzy sebeobrany

Další možností odborně rozšířit své schopnosti je formou kurzů sebeobrany. Mezi možné typy sebeobrany, ve kterých se mohou zaměstnanci soukromých bezpečnostních agentur vzdělávat v české republice patří Judo, Jodo, Jiu-Jitsu, Karate, Kung-fu, Kickbox, Aikido, Capoeira, Iaido, Sambo, Shaolin Kempo, Taekwondo, Watejitsu. Sebeobranu použijeme pouze tehdy, jeli to nevyhnutelně nutné (§ 27 trestního zákona). Po napadení se vždy musíme snažit, v rámci svých možností, útočníkovi zavolat lékařskou pomoc nebo policii. Jednotlivé typy sebeobránných sportů a jejich specifika:

6.4.3.1 Judo

Celý název Kodokan Judo, vzniklo z několika škol džiu-džitsu, které vyučovaly sebeobranu neozbrojeného člověka v tehdejší pojetí. Kodokan Judo je tzv. měkká škola, kde proti síle útoku nejde síla obránce, ale obránce se snaží útoku vyhnout či jej odvést stranou (na rozdíl od například Karate, kde jde síla obrany proti síle útoku). Dvě základní hesla juda jsou: Minimální úsilí – maximální účinnost a vzájemný prospěch. První princip znamená využívat co nejúčinněji svou sílu a umožňuje porazit i fyzicky silnějšího soupeře. Druhý princip učí vzájemnému respektu mezi lidmi.

Kodokan judo obsahuje řadu průpravných cvičení především pády. Dále obsahuje tři hlavní skupiny technik:

- techniky hodů (67 technik)
- techniky znehybnění (29 technik)
- techniky úderů (19 technik)

Techniky hodů jsou vyučovány podle schématu od nejlehčích po složitější. Aplikace technik je učena dvěma způsoby. První je způsob cvičného boje. Druhý způsob nácviku technik jsou sestavy katy. *Kata* je sestava s přesně danou formou mimo jiné také proto, aby bylo možné nacvičovat i úderové techniky a obranu proti zbraním. Oficiální systém obsahuje osm základních kat. [18]

6.4.3.2 *Jiu-Jitsu*

Džiu-džitsu (japonsky kandži) můžeme přeložit jako „jemné umění“ nebo také „umění dosáhnout vítězství ohebností a/nebo pružností“. Je to obranné bojové umění, které využívá kopů, úderů, různých hodů k neutralizaci útočníka. Důležitou roli hraje také kinetická energie protivníka, která je pomocí džu džucu využita proti němu samému. Je to také bojové umění i pro boj se zbraní. Žáci jsou trénováni i pro varianty boje se zbraní proti neozbrojenému či ozbrojenému protivníkovi a hlavně pro situace, kdy jsou sami beze zbraně proti ozbrojenému protivníkovi. I přes složitě vypadající popis jsou tréninky Ju Jitsu podstatně méně zatěžující než například Judo, Takewondo či karate, ač výsledek je o to účinnější. [18]

6.4.3.3 *Karate*

Bojová technika karate je výslednou technikou, složenou z postoje a přesunů v postoji a samotných bojových technik (kryty, údery, kopy) a všech detailů těchto technik a principů bojových umění, i využívání sčítání a směru síly, točivý moment. Výsledná technika je součástí techniky dýchání, psychického stavu a ovládnutí mysli (koncentrace, vnímání, prázdná mysl). Technika je výsledkem pohybu celého těla. Proto je technika komplexním oborem bojových umění, kterou ovlivňuje vše, jehož výsledkem je ovlivnění všeho (síla, zdraví, sebeobrana, obratnost, fyzická kondice, psychické zdravý atd.). Proto jsou také veškerá bojová umění složená tím co je, i vším tím co není a ovlivňuje vše co je, i

to vše co není. Ve skutečnosti porazí karatista svého protivníka technikou ne silou. Uvolněné končetiny umožňují rychlejší provádění techniky. Síla se v takovém případě získává z kinetické (pohybové) energie, přičemž platí, čím rychlejší úder nebo kop, tím vyšší kinetická energie a tím vyšší síla zásahu. Existuje mnoho stylů karate. [18]

6.4.3.4 Kung-fu

Tento výraz, kterým se mimo Čínu souhrnně označuje široké spektrum čínských bojových umění se zbraní i beze zbraně, působících navenek jak tvrdě, tak měkce, jak agresivně, tak umírněně. [18]

6.4.3.5 Kickbox

V kickboxu se využívají k porážce soupeře (stejně jako v boxu) kopy z tradičních bojových umění (např. karate) a boxerské údery. [18]

6.4.3.6 Aikido

Aikido je japonské umění sebeobrany. Je založeno na myšlence neagresivity, rozvíjí cvičícího jedince po fyzické i psychické stránce. Kromě úderů, pák a hodů se protivníkovy akce ruší horizontálními, vertikálními a diagonálními, cirkulárními, sférickými i spirálovými pohyby kolem boků obránce. Výuka se týká základních pohybů a pádů, samotných technik v postoji i vkleče a práce s tradičními zbraněmi. [18]

6.4.3.7 Sambo

Složenina počátečních písmen ruských slov, která znamenají „sebeobrana beze zbraně“, je ruský bojový sport spojující mnoho zápasnických technik, jako jsou přehození, sevření či zámek. Sambo se dělí na sportovní a bojové. Ve sportovním sambu jsou povoleny mnohé chvaty, které jsou zakázány v džudu, například zámek nohy. Bojové sambo připouští i údery pěstí a kopy. [18]

6.4.3.8 Shaolin Kempo

Je bojové umění, které vychází z tradičních čínských stylů majících svůj původ v legendárním klášteře Šaolin. Kempo je bojové umění, ve kterém si každý zájemce najde "svojí parketu". Ať již adept preferuje sebeobranu, kondiční trénink, nebo špičkové

sportovní výkony či čínské tradiční bojové umění, to vše mu Shaolin Kempo je schopno nabídnout. [18]

6.4.3.9 Taekwondo

Volně přeloženo znamená umění boje nohou a rukou. Doslovný překlad z korejštiny je: Tae - kop, skok nebo úder nohou Kwon - údery rukou či pěstí Do - cesta, metoda výuky. Taekwondo se skládá z ovládnutí:

- souborných cvičení - se skládá z kombinací úderů a krytů prováděných nohou či rukou které současně umožňují imaginární boj i s větším počtem protivníků
- boje - jsou dva druhy soubojů - volný a řízený. V kyorugi (volném boji) lze používat naučené techniky útoku i obrany v jakékoliv kombinaci
- sebeobranu

Taekwondo je fyzikální výraz pro lidskou vůli přežít. Navíc je spojeno s činností, s jejíž pomocí mohou být splněny duševní cíle člověka. V zásadě souvisejí všechny pohyby v taekwondo s pudem sebezáchovy a s vůlí bránit se. [18]

6.4.3.10 Watejitsu

Je sebeobranný systém odpovídající dnešním potřebám moderního člověka při zachování všech poznatků z bojových umění. Ve Wa-te jitsu jsou zachovány všechny posloupnosti výuky od základních technik až po výuku kat a rozvoj vnitřní energie. Výhodou Wa-te jitsu je, že již od prvopočátku se studenti tohoto bojového systému učí konkrétním obranám, které jsou zakódovány ve zkušebním řádu. Ve Watejitsu se učí úderům, kopům, pákám a tlakovým bodům na lidském těle, které pomáhají útočníka pacifikovat. Z těchto dílčích technik se skládají dané kombinace, které cvičenec později aplikuje v různých obměnách a tím si vytváří vlastní repertoár sebeobranu.

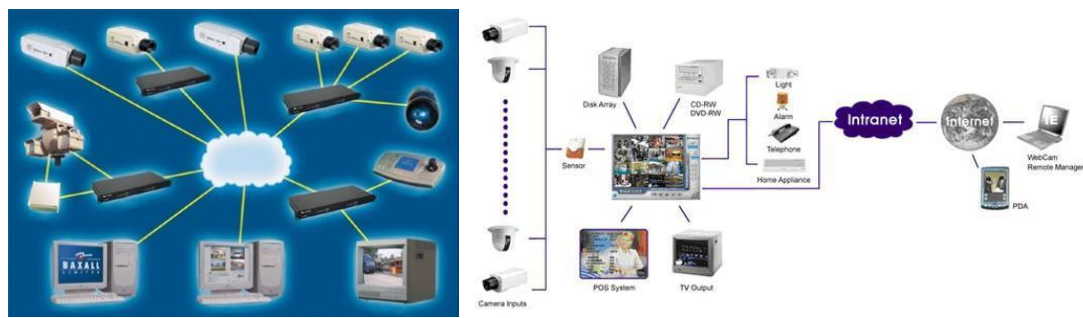
Další možnosti odborného vzdělávání zaměstnanců je rozšiřování si dovedností práce s počítači, základními programy nebo programy, které se používají například pro evidenci přístupů do subjektu nebo v pultu centrální ochrany. [18]

6.4.4 Školení na elektronické systémy

Školení a vzdělávání se pro práci s personálními počítači a bezpečnostních kamerových systémů CCTV, elektrických zabezpečovacích signalizací EZS a elektrických poplachových signalizací EPS. Soukromá bezpečnostní agentura může toto školení financovat každému zaměstnanci, který přijde nebo může přijít do styku s pultem centrální ochrany nebo může nechat proškolit vedoucího pracovníka, který pak bude provádět školení dílčích zaměstnanců v soukromé bezpečnostní agentuře.

6.4.4.1 Kamerové systémy CCTV

Školení na kamerové systémy poskytují informace o ovládání těchto systémů, jejich nastavování, instalování a vyhodnocování situací. Kamerové systémy CCTV poskytují přehled o dění ve sledovaných prostorech a umožňují nepřetržitě sledovat výstup z kamer a pořizovat záznam. Výstup z moderních kamerových systémů může být on-line přenášén po místní síti nebo internetem na PC uživatele. Kamerové systémy slouží především k prevenci a odrazení pachatele. Kamerové systémy jsou obvykle koncipovány jako bezobslužné a bezúdržbové. Možnosti užívání kamerových systémů jsou částečně upraveny zákonem o ochraně osobních údajů. [19]



Obrázek 6 Příklad zapojení kamerového systému CCTV

Princip CCTV - kamerového systému:

- 1) objekt je zabezpečen kamerovým systémem,
- 2) do objektu vstupuje nepovolaná osoba,
- 3) aktivují se kamery,

- 4) kamery sledují pohyb nepovolané osoby,
- 5) obraz z kamer je živě přenášen pomocí internetu do dispečinku PCO,
- 6) dispečeři vyhodnocují přijaté záběry z kamer a následně vysílají výjezdovou skupinu.

6.4.4.2 Elektrická zabezpečovací signalizace EZS

Školení na zabezpečovací signalizační systémy poskytují informace o ovládní těchto systémů, jejich nastavování a instalování. Hlavní funkcí elektronické zabezpečovací signalizace (EZS) je vyhlášení poplachu v případě napadení prostoru, který EZS střeží. Při vyhlášení poplachu se aktivují sirény vně i uvnitř objektu. Informace o poplachu je zpravidla přenášena na pult centralizované ochrany, který zajistí okamžitou kontrolu napadeného objektu. Uživatel ovládá celý systém pomocí jednoduché klávesnice. Vedle vyhlášení poplachu při napadení objektu může elektronická zabezpečovací signalizace sloužit také k ochraně osob uvnitř objektu. Stisknutím tlačítka je vyhlášen tichý tísňový poplach. Sirény v domě sice nehoukají, zpráva o poplachu je však přenesena na pult centralizované ochrany, který zajistí zásah na objektu. EZS může hlídat také vznik požáru, únik plynu, zaplavení a další stavy v objektu. Navíc EZS hlídá i sama sebe, a poplach je tak vyhlášen i při pokusu o sabotáž na jednotlivých komponentech. Proti výpadku elektrického proudu je EZS chráněna záložním zdrojem minimálně po dobu 16 hod. Při dlouhodobém výpadku napájení je rovněž vyhlášen poplach. [19]



Obrázek 7 Příklad elektrických zabezpečovacích signalizací EZS

6.4.4.3 Elektrická poplachová signalizace EPS

Školení na poplachové signalizační systémy poskytují informace o ovládaní těchto systémů, jejich nastavování a instalování těchto systémů. Situaci ochrany a zabezpečení budov, vnitřního vybavení a pracovních prostor elektrickou požární signalizací (EPS) je možné uskutečnit efektivně a s přijatelnými náklady jen tehdy, pokud jsou k tomu účelně a koncepčně vyvinuty odpovídající bezpečnostní systémy. V prostorách, kde jsou kladeny nejnáročnější bezpečnostní požadavky, ať už v nejmenších provozech nebo ve velkých průmyslových či administrativních komplexech, všude tam nachází uplatnění ústředny EPS. Pomocí modulární koncepce výstavby s možností téměř libovolného rozšíření je možné s tímto systémem EPS splnit i speciální požadavky. [20]



Obrázek 8 Příklad elektrické poplachové signalizace EPS

Další typy školení informačních systémů jsou například:

- Infrazávory,
- Elektronické terminálové vstupy do budov,
- Počítačové sítě, jejich bezpečnost.

6.4.5 Kurz první pomoci

Kurs je zaměřen na základní poskytnutí první pomoci komukoliv v ohrožení zdraví nebo života do příjezdu záchranné služby.

První pomoc je soubor jednoduchých a účelných opatření, jejichž cílem je záchrana zdraví a života člověka.



Obrázek 9 Školení první pomoci

První pomoc dělíme:

- technickou, tj. vyproštění zraněného z dosahu zevních příčin, které způsobily úraz, odstranění překážek a současné zajištění bezpečnosti na místě úrazu
- zdravotnickou, tj. před lékařskou nebo také laickou
- lékařskou, tj. odbornou, kterou provádí lékař nebo profesionálně vyškolený personál záchranné služby

V kursu první pomoci se zaměstnavatel zaměřuje na širokou laickou veřejnost a zabývá se první pomocí technickou a laickou neboli před lékařskou. [21]

6.4.6 Výuka informačních a komunikačních technologií ICT

Vzdělávání pracovníků je zaměřeno na uživatelské znalosti a dovednosti v oblasti ovládání počítačového softwaru a webových prohlížečů, například:

- Microsoft Word,
- Microsoft Excel,
- Internet explorer, Outlook,
- Microsoft PowerPoint
- A další.[22]

6.4.7 Měkké dovednosti

Vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur v měkkých dovednostech je zaměřeno například, na:

- Komunikační dovednosti,
- Asertivita,
- Stres – zvládání stresových situací,
- Způsoby péče o zdraví,
- Relaxace, mobilizace vlastních sil,
- Zdravý životní styl,
- A další.[22]

6.4.8 Vzdelávání pracovníků v oblasti právního minima

Dalším prvkem školení a vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur je poskytování zaměstnancům základní informace o právním prostředí pro výkon bezpečnostní služby.

Tyto kurzy jsou obsahově zaměřeny převážně na problematiku:

- Pojem Trestní řád, Trestní zákon,

- Vymezení pojmu bezpečnostní pracovník versus příslušník Policie ČR, příp. Městské policie,
- Právní kvalifikace pojmu Krajiní nouze, Nutná obrana,
- Hlavní rozdíly mezi trestním činem a přestupkem,
- Trestně právní odpovědnost pracovníka bezpečnostní služby. [22]

6.4.9 Pedagogicko – psychologické školení

Toto školení je určené pro příslušníky městské a obecní policie a „soukromých bezpečnostních agentur“. Zaměstnanci jsou školení v těchto oblastech:

- poznávání osob podle vzhledu, chování, jednání a způsobu komunikace,
- způsoby reagování na osoby podle věku, pohlaví a způsobu vystupování,
- způsoby reagování na problémové jedince a osoby s psychickými poruchami,
- řešení konfliktů v interpersonálních vztazích a při styku s osobami s psychopatologickými rysy,
- chování k osobám s pravděpodobnou duševní poruchou nebo chorobou,
- reagování na krizové situace a stres,
- využívání a nezneužívání asertivní komunikace ve služebním styku,
- trénink reagování na vizuální podněty,
- trénink vstřípivosti paměti zaměřený zejména na rozpoznávání osob.

Psychologické vyšetřování a školení je obvykle uskutečňováno, po vzájemné dohodě se zadavatelem (soukromou bezpečnostní agenturou), v jeho prostorách. Cena psychodiagnostiky a odborného školení je smluvní. Délka školení je 2 až 3 hodiny a je organizováno formou naučných kvízů a tréninkových testů ve skupinách nejvýše o deseti účastnících.

Výsledkem pro soukromou bezpečnostní agenturu je zpráva o výsledku vyšetření, která obsahuje:

- popis osobnostní struktury a schopností, motivace, stupně inteligence IQ a EQ a psychosomatické výkonnosti - komponent potřebných pro výkon služby,
- předpokládané chování v interpersonálních vztazích a na veřejnosti při výkonu služby,
- způsob reagování ve stresu a mezních situacích,
- upozornění na potenciální sklony k neadekvátnímu až psychopatologickému chování, jednání a komunikaci, např. k agresivitě, aroganci, nečestnosti, podvodům, neserióznosti a jiným rizikovým vlastnostem a postojům, k neoprávněnému a impulzivnímu použití zbraně, násilí, fyzickému a psychickému útlaku apod.
- vyšetřování forenzně-psychické způsobilosti žadatelů o zbrojní pas. Důvěrná zpráva o výsledku vyšetření obsahuje:
- popis osobnostní struktury včetně schopností, motivace a inteligence,
- způsob reagování ve stresu a v mezních životních situacích,
- upozornění na potenciální sklony k osobnostním poruchám, k emocionálním a depresivním reakcím s možnými negativními způsoby řešení, např. agresí, suicidiem, apod. [23]

6.4.10 Kurz psovoda

Psovodi se služebními psy musí mít pro svou činnost vydaný certifikát o odbornosti a zkoušce psovoda a služebního psa. Tento certifikát dokládá odbornost v ovládání a používání služebního psa při výkonu bezpečnostních služeb, které používání služebního psa vyžadují. Psovod společně se služebním psem bude dokládat tímto potvrzením, že ovládá svého služebního psa a že ho dokáže zvládat a mít pod naprostou kontrolou i v krizových situacích. V minulosti se vyskytovaly případy, kdy pes bezpečnostní agentury měl neadekvátní chování a výcvik, mnohdy se jednalo i o napadení klientů přímo na jejich pozemku, proto se bezpečnostní agentury dohodly, že budou využívat psovody, kteří budou mít potvrzení o výcviku a ovladatelnosti služebního psa. Služební pes nesmí nikdy bezdůvodně zaútočit na žádnou osobu, pokud tato nepoužije zbraň, nebo pokud služebního psa povel psovod nepošle k zastavení a zadržení nebezpečné a ozbrojené osoby, pachatele. Správný postup je, že služební pes prohledává střežené místo, na povel psovoda

sleduje a kontroluje střeženou lokalitu "revír". Pokud nalezne nežádoucí osobu, zajistí ji na místě a hlasitým štěkáním ji označí až do příchodu psovoda, tento osobu, pachatele zajistí a předá policii. Pokud služební pes je nucen a poslán povelům k zastavení prchající nebezpečné osoby, musí pachatele zastavit zadržením za paži, nikoliv nesmí být zadržení provedeno útokem na krční partie nebo podobné choulostivé části a místa lidského těla. [24]



Obrázek 10 Strážný – psovod

6.4.11 Kurz teleskop a boj zblízka

Kurz sebeobrany je vhodný pro všechny (ženy, muže), kteří se chtějí naučit základní techniky obrany s teleskopickým obuškem (útočník bez zbraně i se zbraní). Boj zblízka proti různým technikám napadení (např. škrcení, chytání apod.).[17]

6.4.12 Sebeobrana proti noži a střelné zbraní

Kurz sebeobrany je vhodný pro všechny (ženy, muže), kteří se chtějí naučit základní techniky obrany proti noži a střelné zbraní. Provádějí se reálné útoky nožem a pistolí a proti tomu následná účinná obrana s protiútokem. [17]

7 ANALÝZA PŘIJÍMÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH AGENTUR

V současné době jsou zaměstnanci přijímáni do bezpečnostních agentur na základě poptávky po službách bezpečnostních agentur. Od roku 1990 se postupně zvyšují nároky na zaměstnance pracující v bezpečnostních agenturách, avšak tyto bezpečnostní agentury za své služby pro cizí subjekty dostávají méně a méně financí. Služby spojené s činností bezpečnostních agentur jsou tak stlačovány na kritickou hladinu. Důsledkem toho je, že soukromé bezpečnostní agentury si nemohou dovolit zaplatit zaměstnancům vyšší mzdu, než jim stanovuje zákon o platě, tj. ve většině bezpečnostních agenturách mají zaměstnanci mzdu v prvním, výjimečně v druhém mzdovém tarifu, tedy vyjádřeno v hodinové mzdě od 48,10 korun českých za hodinu práce. S vyšší mzdy jde ruku v ruce i kvalita zaměstnanců. Při přijímání zaměstnanců tak nastává situace, že o místo se hlásí většinou lidé vyššího věku, kteří už obtížně nachází místo na trhu práce nebo mladí zaměstnanci čerstvě po škole, ať už vyučení, s maturitou nebo i vysokoškolských vzděláním. Posledně jmenovaní se ale u menších a středních agentur ve většině případů neusadí a postupně si hledají perspektivnější a lukrativnější zaměstnání.

Vyhledávání zaměstnanců je v dnešní době snazší, protože situace na trhu práce je taková, jaká je. Soukromé bezpečnostní agentury tak nemají problém s hledáním možných zaměstnanců. Potenciální zaměstnanci se do bezpečnostních agentur chodí ptát osobně nebo se informují telefonicky či emailem, zda mají bezpečnostní agentury volné pracovní místo. Bezpečnostní agentury tyto zájemce evidují ve svých soukromých databázích a v případě možného vzniku pracovního místa dle místní lokace kontaktují zpětně zájemce o místo, zda jeho zájem i nadále trvá. Postupně takhle kontaktují všechny zájemce, doku nenaplní stav novým míst. V databázi žadatelů o místo jsou uvedeny osobní údaje s kontaktními údaji žadatele. Žadatel výhradně souhlasí s uložením jeho údajů do evidence o místo a případným pozdějším kontaktováním.

Vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur už není tak jednoduché, jak je tomu v jiných podnikatelských odvětvích vzhledem k cenám za služby poskytované bezpečnostními agenturami. Větší a velké bezpečnostní agentury, které se nesespecializují úzce na konkrétní služby nebo které chod bezpečnostní agentury podporují financemi

z jiného druhu podnikání, mohou svým zaměstnancům nabídnout větší množství vzdělávání a rozšiřování si odborných i jiných znalostí a dovedností, než bezpečnostní agentury malé a střední. Větší bezpečnostní agentury mohou svým zaměstnancům nabízet vzdělávací programy, kurzy a školení v širším spektru, tyto služby svým zaměstnancům hradit apod. U menších bezpečnostních agentur je situace horší. Ve většině případech, umožňují soukromé bezpečnostní agentury svým zaměstnancům vzdělávat se, ale toto vzdělání si musí zaměstnanci většinou hradit sami nebo je se zaměstnanci uzavřena dohoda o částečném podílení se na financování, případně se zaměstnanec zaváže, že po určitou dobu s bezpečnostní agenturou nerozváže pracovní poměr. V případě, kdyby zaměstnanec chtěl rozvázat pracovní poměr, by mohla nastat situace, že by bezpečnostní agentura mohla vzniklý rozdíl finančních náhrad vymáhat po zaměstnanci. Jak jsem uvedl výše, situace v bezpečnostních agenturách je různorodá. Další možností větších bezpečnostních agentur je svým zaměstnancům nabízet různé benefity, příspěvky na připojištění, důchodové pojištění, osobní odměny a jiné výhody, které v menších bezpečnostních agenturách nejsou poskytovány.

Vzhledem k náročnosti práce v soukromých bezpečnostních agenturách a právnímu riziku jsou v soukromých bezpečnostních agenturách upřednostňovány pracovní poměry na dobu určitou i neurčitou. Některé bezpečnostní agentury při větších akcích mohou zaměstnávat i brigádníky nebo na dohody o provedení práce, ale tento stav je jen výjimečný a většinou k vidění u velkých bezpečnostních agentur. Situaci na trhu práce nejvíce komplikují bezpečnostní agentury, které se specializují na zaměstnávání zaměstnanců zdravotně postižených. Tyto agentury nabízejí své služby za podstatně nižší ceny, protože od státních institucí mohou při zaměstnání zdravotně postiženého člověka čerpat příspěvek v souladu s ustanovením §78 zákona č.435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

Citované ustanovení zákona o zaměstnanosti umožňuje soukromým bezpečnostním agenturám, které zaměstnávají více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením čerpat příspěvek na jejich zaměstnávání až do výše 8.000 Kč/měsíčně. Zároveň jsou soukromé bezpečnostní agentury zaměstnávající zdravotně postižené zvýhodněny při zadávání veřejných zakázek dle ustanovení §101 zákona č.137/2006 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Protože se jedná o ustanovení, která tak, jak jsou aplikována v praxi, působí ve valné míře proti zájmům zaměstnanosti obecně, stejně jako i proti odpovídajícímu

zaměstnávání zdravotně postižených v oblasti SBA a nakonec i proti elementárním principům bezpečnosti objektů jako takových, je nutno se věnovat této problematice obšírněji. Podle současné legislativy zaměstnanec, buď z hlediska zdravotního stavu může činnost při ostraze majetku a osob vykonávat a to včetně dalších činností, které zadavatel určil – jako např. být začleněn do požárně preventivní hlídky atd. - nebo mu vykonávání takovéto činnosti zdravotní stav nedovoluje. Záměr zákonodárce při stanovování různých forem podpory zaměstnávání osob se zdravotně postiženým byl jednoznačně motivován snahou příspěvkem odstranit sníženou výkonnost zaměstnanců se zdravotním postižením, umožnit zaměstnavateli učinit taková opatření aby mohl tyto osoby zaměstnávat. V oblasti SBA však k ničemu takovému nedochází. Bez ohledu na to, zdali jde o osobu se zdravotním postižením či nikoli, musí její zdravotní stav odpovídat požadavkům na danou pracovní činnost. Jinak řečeno, tyto osoby jsou zaměstnatelné i bez příspěvku na jejich zaměstnávání, který tak slouží pouze a jen k dotacím ceny na poskytované služby a ziskům soukromých bezpečnostních agentur, které vznikají pouze za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením a čerpání této dotace. Tento přístup je iracionálně podporován veřejným sektorem. [1]

Na základě uvedených skutečností můžeme konstatovat, že popsané situace vedou k následujícím negativním jevům a rizikům:

- a) Dochází k deformaci cen a zvýšení podpory šedé ekonomiky ze strany veřejného sektoru včetně státu za současného neefektivního vynakládání veřejných prostředků.
- b) Tyto „neetické“ praktiky pod vlivem probíhající ekonomické krize expandují i do vztahů mimo veřejnou sféru.
- c) Pod tlakem okolností vznikají nové účelově založené společnosti zaměstnávající přes 50% zdravotně postižených osob bez ohledu na reálné zdravotní požadavky zaměstnanců k předmětu plnění zakázky, sloužící k čerpání uvedeného příspěvku.
- d) Tyto praktiky způsobují ztráty SBA, které se chovají eticky, zaměstnávají sami i více než povinných 4% zaměstnanců zdravotně postižených, ale nečerpají uvedené příspěvky, což má v konečném důsledku za následek ztrátu zakázek pro tyto SBA a tedy i zaměstnání pro další skupinu zaměstnanců, pokles zisku, ze kterého jsou odváděny daně atd.

- a) Celkově přímé zbytečně vynaložené prostředky na zaměstnávání zdravotně postižených osob v oblasti SBA, které následně – zvláště v době vysokých státních deficitů – výrazně chybí subjektům, které seriózně vedou zápas za navrácení zdravotně postižených do plnohodnotného života, je dle asociace SBA odhadován přibližně na půl miliardy korun ročně.

Popsaná situace s sebou nese další rizika, tentokrát reálná bezpečnostní rizika pro objekty a subjekty, kterým mají být bezpečnostní služby poskytovány:

- a) Mnoho SBA, kterým záleží na kvalitě poskytovaných služeb, omezuje výrazně svou účast ve veřejných výběrových řízeních a omezuje poskytování svých služeb veřejnému sektoru. Jednak ceny za odpovídající kvalitu služeb je činí nekonkurenceschopnými a jednak již vynaložené náklady na účast ve veřejných výběrových řízeních hodnotí jako zcela neproduktivně vynaložené náklady.
- b) Objekty veřejné sféry nejsou v mnoha případech střeženy zaměstnanci s odpovídajícím zdravotním stavem, tj. se zdravotním stavem, který zaručí, že zaměstnanci ze zdravotních důvodů neselžou při řešení mimořádné události.
- c) Veřejné zakázky získávají subjekty s neodpovídající infrastrukturou, SBA bez ustavení kvalitních procesů a bez stability ověřené délkou působení na trhu. [1]

8 ZLEPŠENÍ PROVOZNÍCH PODMÍNEK SBA Z MÉHO HLEDISKA

V této kapitole bych se rád pokusil zhodnotit, co by bylo přínosem pro chod soukromých bezpečnostních agentur.

- a) Prohloubení požadavků na bezúhonnost a spolehlivost se současným přenesením části odpovědnosti na samotného zaměstnance by mohlo posílit právní jistotu nejen zaměstnanců, zaměstnavatelů, ale i jejich klientů. Mohly by tak odpadnout požadavky např. na „zbrojní průkazy“.
- b) Stanovení minimálních požadavků na kvalifikaci, zdravotní způsobilosti (bude-li vydán předpokládaný prováděcí předpis ze strany ministerstva zdravotnictví) způsobí dle mých předpokladů obměnu ve struktuře zaměstnanců. Domnívám se, že z oboru vypadne 10-15% současných zaměstnanců, kteří nesplní očekávaná kritéria odborné kvalifikace nebo zdravotní způsobilosti. Určitý úbytek zaměstnanců a zvýšení nákladů na zbývající zaměstnance způsobí pravděpodobně růst cen, který otevře obor SBA i zaměstnancům s vyšším vzděláním (maturantům, absolventům oborů zaměřených na bezpečnostní služby, vysokoškolsky vzdělaným zaměstnancům) pro něž (až na výjimky) dosud obor SBA nemohl zajistit srovnatelné finanční podmínky s veřejným sektorem.
- c) Stanovení zdravotních předpokladů by mohlo omezit dosud existující riziko, kdy jsou zaměstnávání při ostraze majetku a osob zaměstnanci, kteří jsou sice schopni základní pracovní činnosti, ale lze s úspěchem pochybovat o jejich schopnosti řešit případnou mimořádnou situaci (ekologická havárie, technická závada zařízení, provést určený zásah k eliminaci ztrát na životech a majetku jak klienta, tak i třetích osob), je možno s úspěchem pochybovat.
- d) Díky vyhlášce č.16/2009 Sb. navazující na živnostenský zákon, má oblast SBA a soukromých detektivních služeb, jako jedna z mála, legislativní oporu pro získanou kvalifikaci dle zákona č.179/2006 Sb. Na základě zkušeností s tvorbou standardů pro uvedené dílčí kvalifikace je však nutno přehodnotit přijatou metodiku pro tvorbu těchto standardů. [1]

8.1 Zefektivnění procesu přijímání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur

Vláda by měla v součinnosti se sociálními partnery navrhnout úpravy zákoníku práce, které by vedly k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst. Měl by být zvýšen maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze současných 150 hodin při současném posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu. Myslím si, že by se měly uvolnit i podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, avšak s přesnou definicí, za jakých podmínek bude moci tento institut být využíván, čímž by se do určité míry zpružnil trh práce. Též si myslím, že by nebylo na škodu zavést pružnější konta pracovní doby a umožnit tak flexibilnější nerovnoměrné rozložení konta pracovní doby. Podnikatelské subjekty včetně soukromých bezpečnostních agentur by tak měly možnost lépe využívat pracovní dobu v návaznosti na množství zakázek. Dalším krokem možných změn by se měla zvážit úprava zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce. Dle mých zkušeností z kontrol pracovně právních vztahů by měla být upravena také povinnost zaměstnavatele hlásit nástup zaměstnance do pracovního poměru jeden den před dnem nástupu. [25]

8.2 Zefektivnění procesu vzdělávání zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur

V současné době se obor podnikání v oblasti poskytování bezpečnostních služeb potýká zejména s problematikou nízké kvalifikace některých malých bezpečnostních agentur, které nekladou důraz na profesní vzdělávání svých zaměstnanců či sebe samotných. Velký vliv má na tom chybějící legislativa, která by stanovila podmínky odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání v soukromých bezpečnostních agenturách a přesně by specifikovala fyzickou a odbornou způsobilost pro výkon jednotlivých pracovních pozic v soukromých bezpečnostních agenturách.

8.3 Změna legislativy, co by bylo přínosem pro soukromé bezpečnostní agentury, apod.

Nejdůležitější pozitivní změnou, která by pomohla trhu bezpečnostních agentur, by bylo přijetí zákona o bezpečnostních službách, ale i dalších zákonů souvisejících s činnostmi SBA. Neustálé odkládání zákona o bezpečnostních službách je brzdou v rozvoji tohoto oboru podnikání.

Vláda by měla přehodnotit komplexní právní úpravu regulující činnost nestátních bezpečnostních služeb s cílem definovat zejména okruh služeb poskytovaných soukromými bezpečnostními agenturami, zakotvit podmínky pro jejich licencování, stanovit vnitřní a vnější kontrolní mechanismy pro jejich činnost a prostředky, které ke své činnosti na základě příslušného oprávnění využívají, a stanovit podmínky odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání u těchto podnikatelských subjektů.

Velkým přínosem pro soukromé bezpečnostní agentury by bylo vytvoření jednotné Komory bezpečnostních služeb, která by hájila zájmy podnikatelských subjektů v oboru:

- a) podniky zajišťující ochranu majetku a osob
- b) služby soukromých detektivů
- c) technické služby k ochraně majetku a osob

Tato profesní komora by se měla začlenit do systému státní správy podobně jako u lékařů, advokátů, notářů, soudních exekutorů a dalších profesí. Měla by usilovat o větší zapojení sektoru soukromé bezpečnosti do státního systému prevence kriminality a krizového řízení. Umožnit pracovníkům soukromých bezpečnostních a detektivních služeb sdílet přístup k informačním zdrojům.

Měly by se zavést povinné standardy kvality pro pracovníky vykonávající bezpečnostní služby u zákazníků. Přenesení a aplikaci standardů obvyklých ve státech EU do činnosti soukromých bezpečnostních agentur v České republice. Na základě těchto prokazatelných a měřitelných výsledků by se mělo usilovat o adekvátní zaplacení těchto služeb.

Změna dalších zákonů by mohla podpořit a zlepšit podmínky k činnosti i dalším oborům, zejména službám s vysokým podílem lidské práce. Jako příklady uvádím výčet drobným možných úprav:

- a) Pracovní legislativa
 - v oblasti odměňování zrušit příplatky za sobotu a neděli v nepřetržitých provozech, příplatek za práci v noci opět stanovit fixní částkou,
 - v oblasti pracovní doby v souladu se směrnicí o některých aspektech pracovní doby upravit meze organizace pracovní doby u služeb za stanovených podmínek, pro případ vyhlášení některého z mimořádných stavů stanovit pro činnost na daném území limity přesčasové práce, odpočinku mezi směny a nepřetržitého odpočinku v týdnu.
- b) Oblast odpovědnosti orgánů státní správy (OIP, hygiena práce atd.)

Delegovat právo kontroly (včetně oznámení) na orgány v místě sídla kontrolovaného subjektu.
- c) Zadávání veřejných zakázek
 - definovat povinnost k přezkoumávání námitek proti mimořádně nízké nabídkové ceně z věcného hlediska,
 - stanovit s využitím povinnosti zadavatele vyřadit u vybraných oborů všechny nabídky nedosahujících výše ceny (mzdové náklady + odpovídající marže).
- d) Zákon o zaměstnanosti (zákon č.435/2004 Sb.)

Provést změnu §78 odst. 1, která neumožní vyplácet příspěvek na mzdy zaměstnanců v SBA zaměstnávající osoby zdravotně postižené.
- e) Živnostenský zákon a zákon o SBA – proces konstituování základních podmínek fungování SBA a soukromých detektivních služeb:
 - provést odstranění technických nedostatků novely původně přijaté novely živnostenského zákona do přijetí speciálního zákona, který by řešil otázku oblasti SBA a soukromých detektivních služeb komplexně,
 - vydat neprodleně vyhlášku o zdravotní způsobilosti zaměstnanců ostrahy majetku a osob a soukromých detektivních služeb.
- f) vypracovat a přijmout speciální zákon, který by upravil podmínky činnosti SBS a soukromých detektivů. [1]

9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci vzdělávání zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách jsem vypracoval informační (anonymní) dotazník. Pomocí těchto dotazníků jsem mohl nahlédnout do současného stavu v soukromých bezpečnostních agenturách tak, jak jej vidí jejich vlastní zaměstnanci. Cílem tohoto dotazníku bylo zjistit současnou situaci s výhledem pro možné změny k lepšímu.

Dotazník byl rozšířen formou elektronické pošty a osobních pohovorů se statutárními zástupci soukromých bezpečnostních agentur. Dotazníky byly následně schváleny statutárními zástupci, rozmnoženy a příslušnými pověřenými zaměstnanci soukromých bezpečnostních agentur rozšířeny mezi řadové zaměstnance. Dotazníky byly rozeslány do šesti soukromých bezpečnostních agentur.

Na dotazník odpovědělo celkem 94 respondentů, z nichž 62 respondentů tvořili muži a 32 respondentů byly ženy.

Dotazník:

1) Jste?

a. Muž

b. Žena

2) Vaše věková kategorie je?

a. 15-24 let

b. 25-34 let

c. 35-44 let

d. 45-54 let

e. 55-64 let

f. 65 a více let

3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je?

a. Základní škola

b. Střední odborné učiliště

- c. Gymnázium
- d. Střední odborná (průmyslová) škola
- e. Vyšší odborná škola
- f. Vysoká škola
- 4.) Vzdálenost, kterou každý den dojíždíte do zaměstnání?
- a. 0-5 km
- b. 6-10 km
- c. 11-15 km
- d. 16-20 km
- e. 21-25 km
- f. 26 a více km
- 5.) V soukromé bezpečnostní agentuře jste zaměstnán jako?
- a. Brigádník (student)
- b. Poloviční pracovní úvazek
- c. Plný pracovní úvazek
- d. Zaměstnanec pobírající starobní důchod
- 6.) Délka praxe v soukromé bezpečnostní agentuře?
- a. Méně než 1 rok
- b. 1-3 roky
- c. 3-6 let
- d. 6-10 let
- e. 10-15 let
- f. 15-21 let
- 7.) Vaše zdravotní způsobilost?
- a. Částečně invalidní důchod
- b. Plný invalidní důchod
- c. Bez hendikepu (bez omezení)

- 8.) Myslíte si, že jsou ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře dostatečné možnosti pro další možnosti vzdělávání?
- a. ANO
- b. NE
- 9.) O jaký druh dalšího vzdělávání by jste měl/a ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře nejvíce zájem?
-
- 10.) Myslíte si, že úroveň jazykového vzdělávání je Vaší soukromé bezpečnostní agentuře dostatečná?
- a. ANO
- b. NE
- 11.) Myslíte si, že odborné (profesní) vzdělávání je Vaším přímým nadřízeným v soukromé bezpečnostní agentuře dostatečně podporováno?
- a. ANO
- b. NE
- 12.) Myslíte si, že vzdělávání znalostí používání softwaru (počítačových programů) je pro vykonávání Vaší práce dostatečné?
- a. ANO
- b. NE
- c. Software ke své práci nepotřebuji
- 13.) Myslíte si, že manažerské vzdělávání řídicích pracovníků je ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře dostatečné pro dosažení cílů agentury?
- a. ANO
- b. NE
- c. NEVÍM
- 14.) Myslíte si, že Vaše soukromá bezpečnostní agentura dostatečně investuje do vzdělávání svých zaměstnanců?
- a. ANO
- b. NE

15.) Jste spokojen/a s úrovní a způsobem vzdělávání ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře?

a. ANO

b. NE

16.) Myslíte si, že informovanost o možnostech vzdělávání se (tj. o pořádaných kurzech, seminářích, školeních) je dostatečná ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře?

a. ANO

b. NE

17.) Myslíte si, že by měl být ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře vytvořen dlouhodobý program pravidelného vzdělávání zaměstnanců?

a. ANO

b. NE

18.) Zlepšila se podle Vás ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře za poslední tři roky práce s lidskými zdroji?

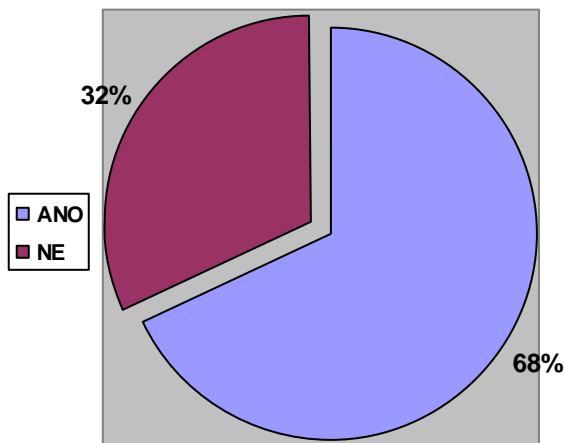
a. ANO

b. NE

c. NEVÍM

9.1 Vyhodnocení dotazníku

8. Myslíte si, že jsou ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře dostatečné možnosti pro další možnosti vzdělávání?

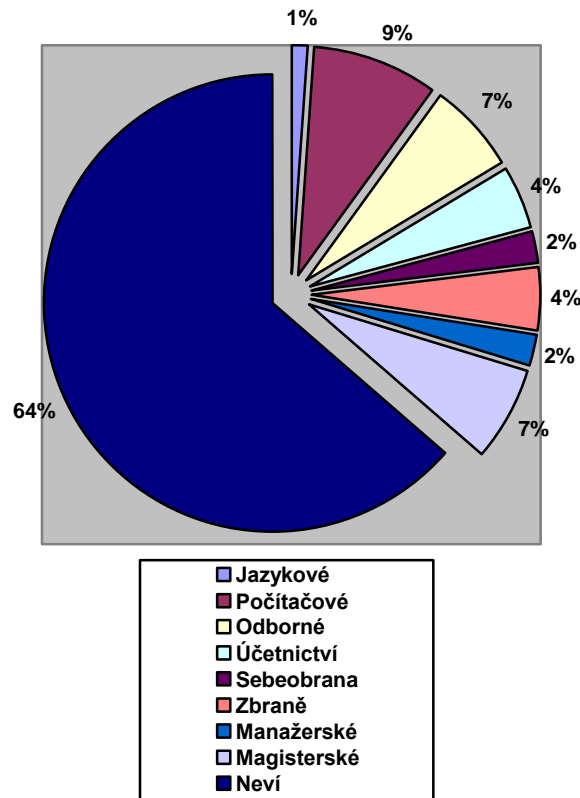


Graf 1 Dostatečné možnosti pro vzdělávání

- pohlaví respondentů – z grafického znázornění vyplívá, že muži jsou s možnostmi vzdělávání v SBA více nespokojeni, než ženy. Grafické znázornění je v Příloze P I.
- věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění vyplívá, že nejméně spokojeni jsou zaměstnanci ve věku mezi 45-54 let a zároveň grafy ukazují, že tato věková skupina zaměstnanců je nejpočetnější v SBA. Grafické znázornění je v Příloze P I.
- nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že u SBA je nejpočetnější skupinou zaměstnanců se vzděláním SOU a tato skupina zaměstnanců je také celkem s možnostmi dalšího vzdělávání v SBA spokojena. Grafické znázornění je v Příloze P I.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 8 dotazníku jsem zjistil, že zhruba 2/3 zaměstnanců je spokojena s možnostmi dalšího (rozšiřujícího) vzdělávání a zdokonalování znalostí a vědomostí, které jim bezpečnostní agentury nabízí nebo umožňují.

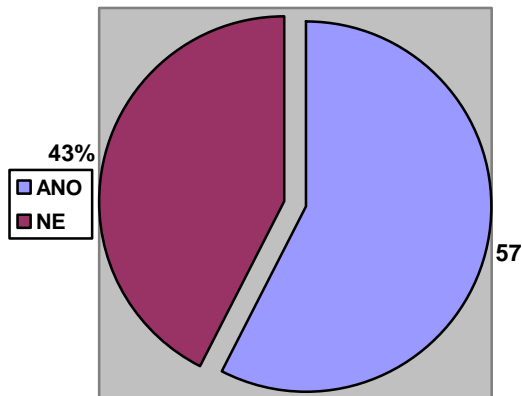
9. O jaký druh dalšího vzdělávání by jste měl/a ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře nejvíce zájem?



Graf 2 Procentuelní zájem respondentů o konkrétní typy školení, kurzů a vzdělávání

Z odpovědí respondentů, které je v grafu znázorněno, je patrné, že většina zaměstnanců tuto problematiku u SBA neřeší, protože na tento dotaz nedokázali jednoznačně odpovědět. Jako nejvíce žádané další rozvíjení znalostí a dovedností mezi zaměstnanci SBA se jeví počítačové kurzy v těsném závěsu jsou pak shodně odborné nespecifikované a vysokoškolské vzdělávání.

10. Myslíte si, že úroveň jazykového vzdělávání je Vaši soukromé bezpečnostní agentuře dostatečná?

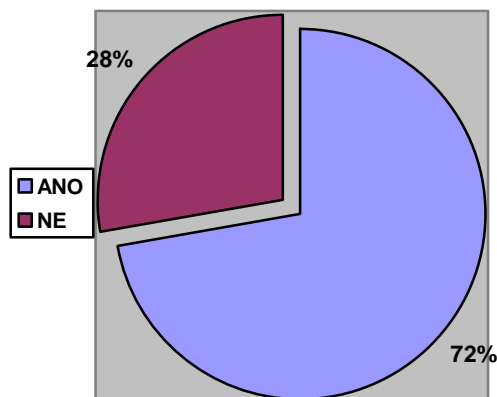


Graf 3 Dostatečnost jazykové úrovně vzdělávání v SBA

- a.) pohlaví respondentů – z grafického znázornění vyplývá, že odpovědi mužů jsou více vyrovnané s možnostmi vzdělávání v SBA, než ženy, z nichž téměř 2/3 jsou s úrovní jazykového vzdělávání spokojeny. Grafické znázornění je v Příloze P II.
- b.) věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění vyplývá, že nejméně spokojeni jsou zaměstnanci ve věku mezi 45-54 let a zároveň grafy ukazují, že tato věková skupina zaměstnanců je i nejpočetnější skupinou zaměstnanců v SBA. Grafické znázornění je v Příloze P II.
- c.) nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že u SBA je nejpočetnější skupinou zaměstnanců se vzděláním SOU a tato skupina zaměstnanců je také s jazykovou úrovní vzdělávání v SBA rovnoměrněji spokojena a nespokojena. Grafické znázornění je v Příloze P II.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 10 dotazníku jsem zjistil, že názory na dostatečnost jazykové úrovně vzdělávání v SBA jsou celkem vyrovnané. Nepatrně však jsou zaměstnanci přeci jen spokojeni.

11. Myslíte si, že odborné (profesní) vzdělávání je Vaším přímým nadřízeným v soukromé bezpečnostní agentuře dostatečně podporováno?

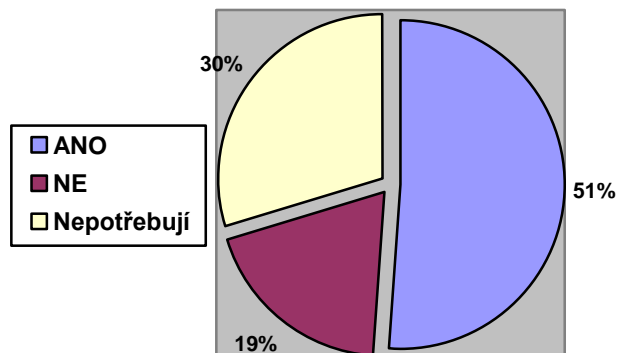


Graf 4 Dostatečná podpora nadřízeného zaměstnance dle kritérií

- a.) pohlaví respondentů – z grafického znázornění vyplívá, že odpovědi mužů jsou více vyrovnané. Zhruba 3/5 mužů hodnotí odborné vzdělávání v SBA pozitivně. Oproti tomu ženy drtivě na tento dotaz odpovídali ANO. Grafické znázornění je v Příloze P III.
- b.) věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění vyplívá, že téměř 2/3 zaměstnanců k podílu odpovědí ve věkové skupině 45-54 let hodnotí přístup přímých nadřízených k odbornému vzdělávání v SBA pozitivně. Grafické znázornění je v Příloze P III.
- c.) nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci se vzděláním SOU tvoří nejpočetnější skupinu spokojených zaměstnanců k přístupu přímých nadřízených k odbornému vzdělávání v SBA. Oproti tomu nejpočetnější skupinu odpovědí NE tvořili zaměstnanci s úplným SOŠ vzděláním. Grafické znázornění je v Příloze P III.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 11 dotazníku je jasně patrné, že téměř 3/4 zaměstnanců hodnotí přístup přímých nadřízených k podpoře odborného vzdělávání v soukromých bezpečnostních agenturách jako pozitivní..

12. Myslíte si, že vzdělávání znalostí používání softwaru (počítačových programů) je pro vykonávání Vaší práce dostatečné?

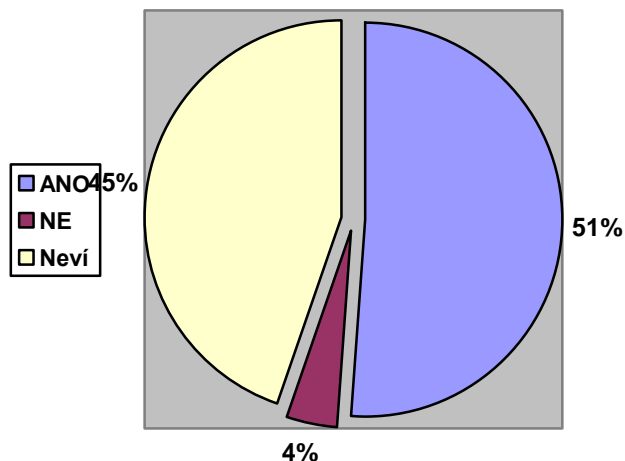


Graf 5 Dostatečnost softwarového vzdělávání v SBA

- pohlaví respondentů – z grafického znázornění vyplývá, že odpovědi mužů i žen jsou k podílu celkového počtu odpovědí vyrovnané. Polovina mužů a žen hodnotí počítačové vzdělávání v SBA jako dostatečné. Grafické znázornění je v Příloze P IV.
- věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění vyplývá, že zaměstnanci ve věku 15-24 let hodnotí úroveň počítačového vzdělávání jako absolutně dostatečnou. Oproti tomu zaměstnanci v důchodovém věku toto vzdělávání ke svému zaměstnání nepotřebují. Grafické znázornění je v Příloze P IV.
- nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že téměř polovinu odpovědí hodnotících situaci počítačového vzdělávání v SBA pozitivně jsou mezi zaměstnanci s SOU a SOŠ vzděláním. Grafické znázornění je v Příloze P IV.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 12 dotazníku jsem zjistil, že majoritní skupina zaměstnanců je s úrovní počítačového vzdělávání v SBA spokojena. Třetina zaměstnanců ke svému zaměstnání nepotřebuje znalost práce s počítačovými programy.

13. Myslíte si, že manažerské vzdělávání řídicích pracovníků je ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře dostatečné pro dosažení cílů agentury?

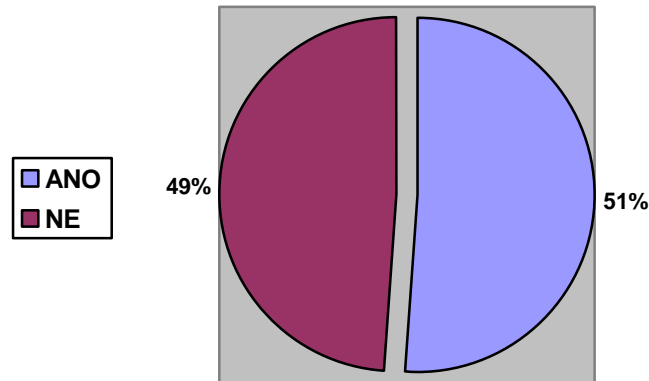


Graf 6 Dostatečnost manažerského vzdělávání v SBA

- a.) pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vyčíst, že pozitivní odpovědi jsou mezi muži a ženami vyrovnané. Mezi odpověďmi typu Nevím, je však vidět, že tuto volbu zvolilo $\frac{3}{4}$ mužů oproti $\frac{1}{4}$ žen. Grafické znázornění je v Příloze P V.
- b.) věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění vyplývá, že zaměstnanci ve věku 45-54 let hodnotí úroveň vzdělávání řídicích pracovníků pozitivněji oproti menšímu podílu respondentů, kteří na tento dotaz nedokázali jednoznačně odpovědět. Grafické znázornění je v Příloze P V.
- c.) nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že pozitivně hodnotí úroveň vzdělávání vedoucích pracovníků zaměstnanci s SOŠ vzděláním, naproti tomu větší polovina zaměstnanců s SOU vzděláním nedokázala k této otázce zaujmout jednoznačný názor. Grafické znázornění je v Příloze P V.

Z hodnocení vyplývá, nadpoloviční většina zaměstnanců hodnotí manažerské vzdělávání vedoucích zaměstnanců jako dostatečné. Jen 4% odpovědí ji vidí jako nedostatečnou.

14. Myslíte si, že Vaše soukromá bezpečnostní agentura dostatečně investuje do vzdělávání svých zaměstnanců?

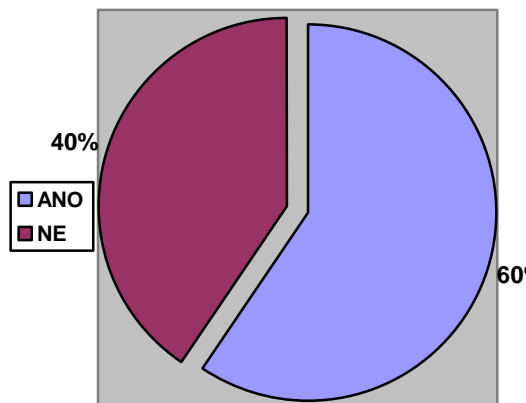


Graf 7 Dostatečně investuje do vzdělávání v SBA

- pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vidět, více nespokojeni jsou muži a spokojenější jsou ženy s investicemi SBA do vzdělávání. Grafické znázornění je v Příloze P VI.
- věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci ve věku 55-64 let hodnotí investice SBA do vzdělávání dostatečně, oproti zaměstnancům ve věkové kategorii 25-34 let, kterým se tyto investice jeví jako hodně nedostatečné. Je zde patrné, že starší generace je spokojenější, než-li mladší generace. Grafické znázornění je v Příloze P VI.
- nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním hodnotí investice SBA do vzdělávání jako velice nedostatečné. Grafické znázornění je v Příloze P VI.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 14 dotazníku jsem zjistil, jen nepatrně větší polovina zaměstnanců si myslí, že soukromé bezpečnostní agentury dostatečně investují do vzdělávání.

15. Jste spokojen/a s úrovní a způsobem vzdělávání ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře?

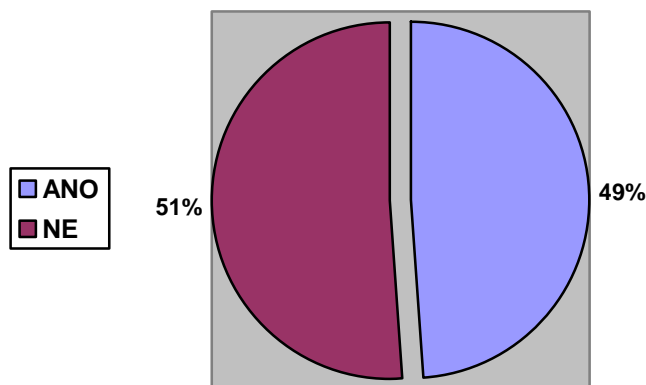


Graf 8 Míra spokojenosti s úrovní a způsobem vzdělávání v SBA

- a.) pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vidět, více nespokojeni jsou muži a spokojenější jsou ženy s úrovní a způsobem vzdělávání v SBA. Grafické znázornění je v Příloze P VII.
- b.) věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění je patrné, že většina věkových kategorií, kromě zaměstnanců ve věku 25-34 let, hodnotí úroveň a způsob vzdělávání v SBA pozitivněji. Grafické znázornění je v Příloze P VII.
- c.) nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním hodnotí investice SBA do vzdělávání jako velice nedostatečné, oproti tomu zaměstnanci ve věkové kategorii 15-24 let tuto situaci vidí velmi pozitivně. Grafické znázornění je v Příloze P VII.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 15 dotazníku jsem zjistil, téměř 2/3 zaměstnanců je celkově s úrovní vzdělávání v jejich SBA spokojena. Ženy jsou více nespokojeny, než-li muži, a vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci, kteří situaci hodnotí spíše negativně.

16. Myslíte si, že informovanost o možnostech vzdělávání se (tj. o pořádaných kurzech, seminářích, školeních) je dostatečná ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře?

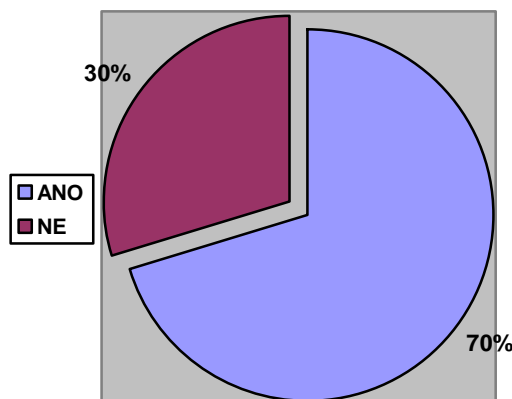


Graf 9 Dostatečnost informovanosti o vzdělávání se v SBA

- pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vidět, že muži jsou spíše nespokojeni oproti spokojenějším ženám s informovaností o možnostech vzdělávání v SBA. Grafické znázornění je v Příloze P VIII.
- věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci s nižším vzděláním, než je VOŠ a vysokoškolské, jsou s informovaností o možnostech vzdělávání v SBA spíše nespokojeni. Grafické znázornění je v Příloze P VIII.
- nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci s SOŠ (SPŠ) vzděláním hodnotí informovanost o možnostech vzdělávání spíše dostatečně než zaměstnanci vysokoškolsky vzdělanými. Grafické znázornění je v Příloze P VIII.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 16 dotazníku je jasně patrné, že majoritní skupina respondentů si myslí, že v jejich SBA panuje neinformovanost o možnostech vzdělávání.

17. Myslíte si, že by měl být ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře vytvořen dlouhodobý program pravidelného vzdělávání zaměstnanců?

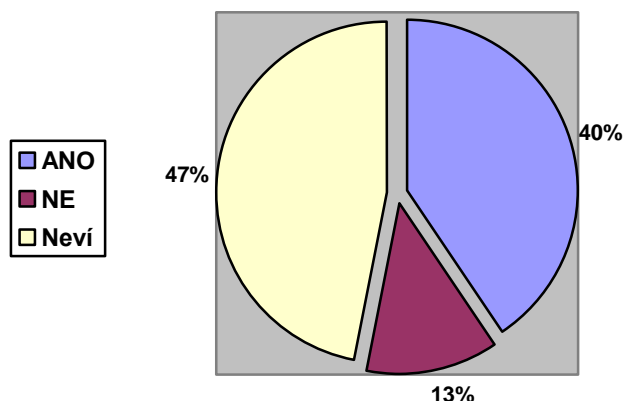


Graf 10 Vhodnost vytvoření programu pro vzdělávání v SBA

- a.) pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vidět, že odpovědi typu ANO jsou stejné jak u mužů, tak i u žen a to v poměru 2:3 k odpovědím NE.. Grafické znázornění je v Příloze P IX.
- b.) věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění je patrné, že všechny věkové kategorie se většinově shodují o nutnosti vytvoření dlouhodobého plánu vzdělávání zaměstnanců v SBA. Grafické znázornění je v Příloze P IX.
- c.) nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že tato jednoznačnost vytvoření dlouhodobého plánu vzdělávání zaměstnanců je nejvíce patrná u zaměstnanců s SOU a SOŠ (SPŠ) vzděláním. Grafické znázornění je v Příloze P IX.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 17 dotazníku lze jednoznačně usoudit, že téměř $\frac{3}{4}$ zaměstnanců si myslí, že by v jejich SBA měl být vytvořen dlouhodobý program pravidelného vzdělávání zaměstnanců.

18. Zlepšila se podle Vás ve Vaší soukromé bezpečnostní agentuře za poslední tři roky práce s lidskými zdroji?

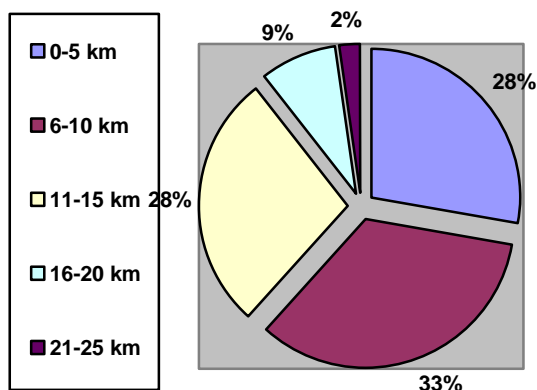


Graf 11 Zlepšení práce s lidskými zdroji v SBA

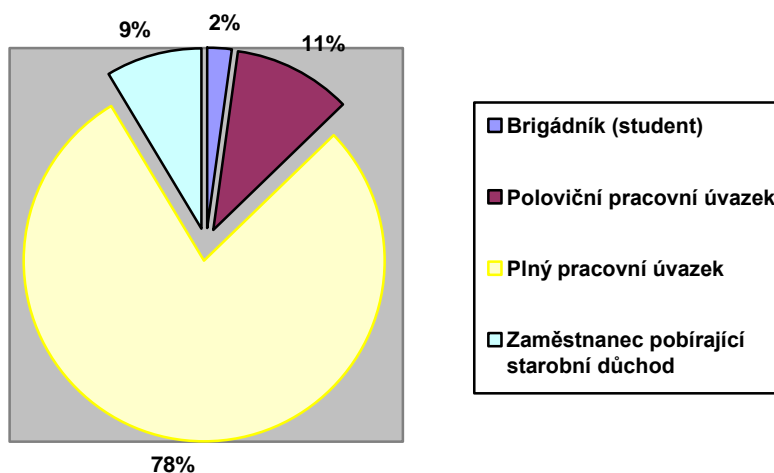
- pohlaví respondentů – z grafického znázornění můžeme vidět, že větší procento mužů nedokážou zaujmout jednoznačné stanovisko k problematice práce s lidskými zdroji za poslední tři roky. Ženy se k této problematice vyjádřily spíše pozitivně. Grafické znázornění je v P X.
- věkové kategorie respondentů – z tohoto grafického znázornění je patrné, že objektivně posoudit situaci práce s lidskými zdroji za poslední tři roky nemohou spíše zaměstnanci mladšího věku do 34 let. Grafické znázornění je v Příloze P X.
- nejvyššího dosaženého vzdělání – z posledního grafického znázornění je patrné, že zaměstnanci s SOŠ (SPŠ) vzděláním hodnotí situaci práce s lidskými zdroji za poslední tři roky spíše pozitivně, oproti zaměstnancům s SOU vzděláním, kteří většinou nedokážou k problematice zaujmout jednoznačné stanovisko. Grafické znázornění je v Příloze P X.

Po zhodnocení odpovědí respondentů na otázku č. 17 dotazníku můžeme vidět, že většina respondentů si myslí, že práce s lidskými zdroji se za poslední tři roky nezměnila nebo tuto otázku nedokážou objektivně zhodnotit.

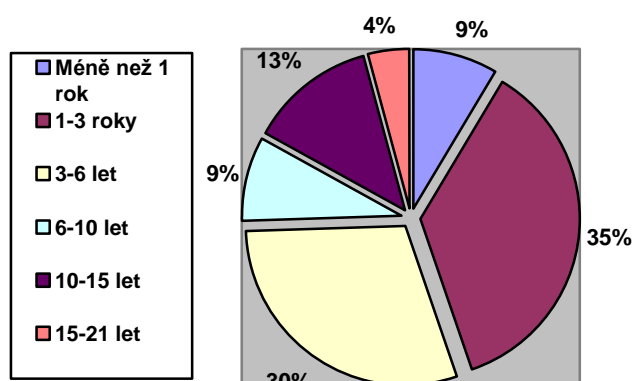
Dotazníkové šetření pomohlo nahlédnout také do dalších informací o situacích u jednotlivých zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur, jako byly dojezdové vzdálenosti zaměstnanců do zaměstnání, typy pracovních úvazků zaměstnanců, délka praxe zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách a také zdravotní způsobilosti zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách.



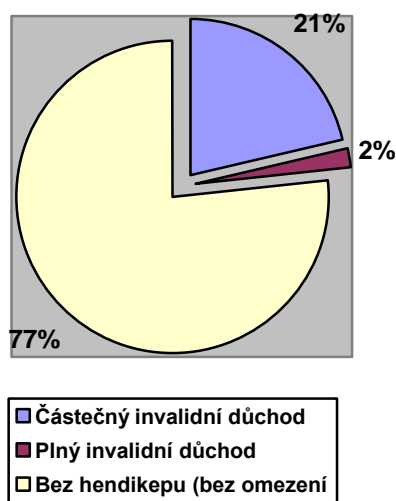
Graf 12 Vzdálenosti, které musí zaměstnanci podstupovat při dojezdu do zaměstnání



Graf 13 Typy pracovních úvazků, které mají zaměstnanci se zaměstnavateli



Graf 14 Délka praxe, kterou mají zaměstnanci u soukromých bezpečnostních agentur



Graf 15 Zdravotní způsobilosti zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách

ZÁVĚR

Moje diplomová práce byla původně zamýšlena na konkrétní podnikající právnické osoby. Po rozpracování diplomové práce a prvních pohovorech u vybraných soukromých bezpečnostních agentur jsem musel přehodnotit a nekoncepovat celou diplomovou práci. Pokud bych diplomovou práci koncepoval na jednu nebo dvě konkrétní soukromé bezpečnostní agentury v blízkém okolí mého bydliště, zjistil bych, že by tato práce byla obsahově velice štíhlá a chudá, z důvodu velikosti soukromých bezpečnostních agentur ve Zlínské oblasti. Zdejší soukromé bezpečnostní agentury v porovnání se všemi soukromými bezpečnostními agenturami, které se vyskytují na území České republiky, patří co se týče počtu zaměstnanců a nabízeným službám, mezi menší typy soukromých bezpečnostních agentur. Proto jsem celou diplomovou práci koncepoval globálně na situaci soukromých bezpečnostních agentur s působností celého území České republiky.

Situace na trhu soukromých bezpečnostních agentur je stejná jako ve kterémkoli jiném podnikatelském oboru činností. Soukromé bezpečnostní agentury, jejich velikost, nabízené služby, nabízení nových pracovních míst pro nové zaměstnance jsou závislé na nabídkách subjektů, které vyhledávají služby soukromých bezpečnostních agentur. Subjekty, jenž potřebují využít služby soukromých bezpečnostních agentur, tyto bezpečnostní agentury vyhledávají formou veřejných výběrových řízení. Bohužel k neprospěchu celého systému soukromých bezpečnostních agentur, o vyhraných zakázkách soukromých bezpečnostních agentur rozhoduje ze $\frac{3}{4}$ ve výběrovém řízení cenová nabídka, dalších 20% pak bývá kladen důraz na dostupnost služeb soukromých bezpečnostních agentur a teprve zbylých 5% kladou zadavatelé výběrových řízení důraz na lidské zdroje (úroveň, kvalifikaci, etiku, vystupování, vybavení zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur). Tato skutečnost za posledních cca patnáct let srazila ceny za jednoho člověka na žalostné minimum, což má za následek, že malé a střední bezpečnostní agentury nemají finanční prostředky na takové zajištění vzdělávacích kurzů, školení, seminářů a dalších vzdělávacích aktivit, případně na vybavenost zaměstnanců a jejich pracovišť, jako je tomu v jiných podnikatelských oborech. U větších a velkých soukromých bezpečnostních agentur je tato situace nepatrně lepší.

Při práci soukromých bezpečnostních agentur jde většinou o shromažďování lidí. Lidé jdou za zábavou nebo povinnostmi, shromažďují se ve vymezeném prostoru (subjektu) například oploceném, vytyčeném nebo jinak ohraničeném objektu. Hranice

hlídaného objektu jsou vždy určeny v obchodní smlouvě. Pak jsou tu možnosti zajištění služeb ve formě detektivních činností, osobních strážců, převozu cenin, dohlížení nad svěřenými hodnotami pomocí elektronických zabezpečovacích nebo telekomunikačních systémů, střežení nemovitého majetku. Práce zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur v takovém právním prostředí, jaké je v současnosti v České republice je velice, složitá. Každý zaměstnanec soukromé bezpečnostní agentury, který provádí v rámci pracovní náplně kontrolní, dohlížecí nebo jinou činnost v prostorách cizích podnikatelských subjektů je vystaven riziku trestní odpovědnosti, jelikož v případě jakéhokoliv nutného zákroku proti pachateli trestné nebo jiné činnosti je postaven téměř do shodné pozice, jako sám pachatel. V rámci svých pracovních povinností musí zabránit v páchání takové činnosti nebo jinak odvrátit hrozící nebezpečí za použití přiměřených donucovacích prostředků, nesmí však pachatele vystavit nebezpečí nebo jej ohrozit na zdraví či životě, pokud se nejedná o nutnou obranu nebo krajní nouzi. Proto je nutností, aby vláda České republiky urychlila proces přijímání nových zákonů a dalších předpisů, hlavně přijetí zákona o nestátních bezpečnostních službách, který by přesně specifikoval odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání v soukromých bezpečnostních agenturách, důsledně specifikovala fyzickou a odbornou způsobilost pro výkon jednotlivých pracovních pozic v soukromých bezpečnostních agenturách a který by také stanovoval minimální ceny za služby, které soukromé bezpečnostní agentury nabízejí, případně který by stanovil výše minimálních mezd zaměstnanců podle náročnosti vykonávané práce, ale i dalších zákonů souvisejících s činnostmi soukromých bezpečnostních agentur (například úpravou Zákoníku práce, mzdový zákon, zákon o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti a další právní a ostatní předpisy).

Dodatkovým bodem diplomové práce bylo i dotazníkové šetření ve vybraných soukromých bezpečnostních agenturách, které mi dalo nahlédnout do současného stavu v soukromých bezpečnostních agenturách tak, jak jej vidí jejich vlastní zaměstnanci. Pro posouzení stavu věci na trhu soukromých bezpečnostních agentur jsem si vybral sedm soukromých bezpečnostních agentur, jenž mají sídlo podnikání v oblasti Zlín. Možnosti pomoci s dotazníkovým šetřením jsem osobně projednal se statutárními zástupci oslovených soukromých bezpečnostních agentur. Pomocí dotazníků jsem zjistil, že největší skupinou zaměstnanců v oslovených soukromých bezpečnostních agenturách jsou zaměstnanci mezi 45 a 54 lety, nejčastější forma vzdělání zaměstnanců je střední odborné učiliště nebo úplné střední vzdělání ukončené maturitou. Dalšími zaměstnanci

v soukromých bezpečnostních agenturách jsou studenti vysokých škol nebo jejich čerství absolventi, případně osoby čerpající důchod nebo částeční či úplní invalidé. Dotazníky mi poskytly také informace, jaké vzdálenosti jsou zaměstnanci ochotni překonávat při cestě za zaměstnáním. Dále potom jsem zjistil, že více spokojeni s provozními podmínkami soukromých bezpečnostních agentur jsou zaměstnanci vyššího věku oproti více nespokojeným mladým zaměstnancům. Zaměstnanci jsou také více nespokojeni oproti zaměstnankyním. Jestliže má na spokojenost zaměstnanců vliv přibývajícím věk, tak u vzdělání zaměstnanců je tomu obráceně. Čím nižší vzdělání, tím větší spokojenost.

Bylo by vhodné, kdyby si soukromé bezpečnostní agentury vytvářeli vlastní podobné dotazníky, aby mohli reagovat na potřeby a aktuální situaci mezi zaměstnanci. Dále by bylo vhodné, kdyby soukromé bezpečnostní agentury vytvářely dlouhodobější plány na vzdělávání zaměstnanců, aby sami vyhledávali možnosti dalších kurzů, seminářů a jiných aktivit, které by mohly zaměstnance zaujmout a rozšířit jejich znalosti i dovednosti a hlavně zlepšit případně vylepšit informovanost o těchto možnostech.

Celá diplomová práce je koncipována tak, aby v případě potřeby mohla být použita jako učební pomůcka pro potřeby rozšíření informací o činnostech soukromých bezpečnostních agenturách provádějících podnikatelskou činnost na území České republiky v součinnosti s platnou legislativou. Od první kapitoly postupně rozkrývám situaci soukromých bezpečnostních agentur, kapitola šestá navazuje nebo konkretizuje některé body třetí a páté kapitoly.

ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ

My thesis was originally intended for a specific business entity. After the elaboration of the thesis and the first interviews with selected private security agencies, I had to rethink and nekoncepovat the entire thesis. If I set thesis on one or two specific private security agencies in the vicinity of my residence, I found out that this work was factually very thin and poor, due to the size of the private security agencies in the Zlín region. The private security agency in comparison with all private security agencies, which are present on the territory of the Czech Republic, as regards the number of employees and the services on offer, between the smaller types of private security agencies. Therefore, the whole thesis set globally on the situation of private security agencies with jurisdiction throughout the territory of the Czech Republic.

The situation on the market for private security agencies is the same as in any other business sector activities. Private security agencies, their size, the services offered, offering new jobs for new workers are dependent on the menus of bodies that are looking for the services of private security agencies. Bodies, who need to use the services of private security agencies, the Security Agency is in the form of public tenders. Unfortunately, to the disadvantage of the entire system, private security, private security agencies won contracts from the decisions in the selection procedure, quote, other 20% is emphasis on the availability of services, private security agencies, and only the remaining 5% are Contracting competitions focus on human resources (level, skills, ethics, performance, equipment, staff, private security agencies). This fact in the last around 15 years knocking the price for one person to the pathetic minimum, with the result that small and medium-security agencies do not have the financial resources to ensure that such training courses, training courses, seminars and other educational activities, where appropriate, the skills of our employees and their workplaces as is the case in other business fields. For larger and large private security agencies, this situation is slightly better.

In the work of private security agencies, most of the gathering of people. People go for fun or obligations, collected in a defined area (body), for example, vytyčeném or otherwise fenced, included within the object. The boundaries of the guarded object are always defined in a trade agreement. Then there are options to provide services in the form of detective activities, bodyguards, the transfer of securities, supervising over the assigned values by using the electronic security and telecommunications systems, video surveillance

of immovable property. The work of the staff of private security agencies in this regulatory environment, which is currently in the Czech Republic, is very complex. Each employee of a private security agency, which carried out within the framework of the work of the inspection, supervisory, or other activity in the premises of the foreign business entities is exposed to the risk of criminal liability, as in the case of any necessary action against the perpetrator of a criminal or other activity is built almost in the same position as the perpetrator himself. In the framework of their duties must be avoided in the perpetration of such activities or otherwise, to stave off the impending danger of the use of reasonable force, must not, however, the offender at risk or endanger the health or life, if it is not a defense or emergency. It is therefore imperative that the Government of the Czech Republic to speed up the process of adopting new laws and other laws, especially the adoption of the law on non-State security services, which would accurately specify the competence for the exercise of employment in the private security agencies, consistently specify physical and professional qualifications for the performance of individual working positions in the private security agencies, and which would also set minimum prices for services that private security agencies, offer, where appropriate, which would set out the amount of minimum wage employees according to the intensity of work, but also other laws relating to the activities of private security agencies (for example, by modifying the labour code, the wage law, the law on the protection of classified information, and security certificates, and other laws, regulations and other provisions).

An additional point of the thesis was the public opinion survey in selected private security agencies, which has given me an insight into the status quo in the private security agencies, as it sees their own staff. For the assessment of the State of things in the market for private security agencies I chose seven private security agencies, who have a business in the region of Zlín. Help with I personally considered the investigation are the statutory representatives of the companies contacted private security agencies. Using questionnaires, I found that the largest group of employees in the companies contacted private security agencies, employees are between 45 and 54 years ago, the most common form of education staff is full or complete secondary education qualification. Other employees in the private security agencies are the students of high schools or their fresh graduates, or persons receiving a pension or partial or total people with disabilities. The questionnaires also provide me the information, what distance are employees willing to overcome on the way for employment. Then I found out that more satisfied with the operating conditions for private security

agencies are employees of higher age compared to the more disaffected young employees. Employees are also more dissatisfied than female workers. If you want the satisfaction of the employees affected by age, so for the burgeoning education staff is reversed. The lower education, the greater the satisfaction. It would be appropriate, if the private security agency created its own similar questionnaires in order to respond to the needs and current situation between employees. It would also be appropriate for the private security agency to form longer-term plans for the training of staff, themselves looking for other courses, seminars and other activities which could give an employee and to extend their knowledge and skills to improve, where necessary, improve and information on these options.

The whole thesis is designed so that, if necessary, could be used as a teaching aid for the needs of the enlargement of the information on the activities of private security agencies carrying out business activities on the territory of the Czech Republic, in conjunction with the valid legislation. From the first chapter gradually rozkrývám the situation of private security agencies, chapter sixth builds or instantiates some points of the third and fifth chapter.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Mgr. Zapletal, Radek. III. Zpráva o stavu trhu soukromých bezpečnostních služeb za rok 2007-2008 s přihlédnutím k aktuální situaci roku 2009 [online], 2009 [cit.2011-05-18], dostupné z WWW:
<<http://www.asbs.cz/download.php?documentID=633&fileID=35>>.
- [2] BLÁHA, J., MATEJČEK, A., KAŇÁKOVÁ, Z. Personalistika pro malé a střední firmy. Brno: CP Books, a.s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9
- [3] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [3] SIEGEL, Zbyněk. Jak hledat a najít zaměstnání. 1. vyd. Praha 2003. ISBN 80-247-0612-1
- [5] MIKULÁŠTÍK, Milan. Komunikační dovednosti v praxi. 1. vyd. Praha 2003. ISBN 80-247-0650-4
- [6] Osobní pohovor [online]. [cit. 2011-05-08]. Dostupný z WWW:
<<http://www.gitconsult.cz/Kandid%C3%A1ti/Osobn%C3%AD-pohovor.aspx>>.
- [7] VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7
- [8] Odborná způsobilost zaměstnanců soukromých bezpečnostních agentur [online]. [cit. 2011-04-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpo.cz/dokument86496.html>>.
- [9] Komplexní bezpečnostní služby [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW:
<<http://www.moba-sl.cz/default.aspx>>.
- [10] Ochrana osob-osobní bodyguard [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW:
<<http://www.wakkenhat.cz/ochrana-osob>>.
- [11] MACEK, P. Soukromé bezpečnostní služby. Praha: Vydavatelství PA ČR, 1997. 130 s. ISBN 80-85981-62-9
- [12] KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3
- [13] Informace o možnostech uplatnění u Policie ČR. 1. vyd. Praha 2003. ISBN 80-7312-024-0
- [14] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management Press, s.r.o., 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

- [15] Technické vybavení pracovníků [online]. [cit. 2011-05-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.bezpecnostni-agentura.cz/technicke-vybaveni-pracovniku.html>>.
- [16] Školící středisko [online]. [cit. 2011-05-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.moba-sl.cz/kategorie/skolici-stredisko.aspx>>.
- [17] Kurzy střelby a sebeobrany [online]. [cit. 2011-05-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.prodej-zbrani.cz/cs/kurzy-strelby-sebeobrany/>>.
- [18] Česká unie bojových umění [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.cubu.cz/>>.
- [19] Zabezpečovací systémy [online]. [cit. 2011-04-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.svagency.cz/zabezpecovaci-systemy/informace-o-komponentech.aspx>>.
- [20] Kompletní řešení bezpečnostních, řídicích a informačních systémů [online]. [cit. 2011-04-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.zapos.cz/obsah.php?kategorie=10>>.
- [21] Whitebear2002 [online]. [cit. 2011-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.wb2002.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=395>.
- [22] Projekt celoživotního vzdělávání bezpečnostních pracovníků [online]. [cit. 2011-05-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.lidskezdroje-eu.cz/index.php?page=138&lang=cz&sm=2>>.
- [23] Psychodiagnostika a školení policistů a pracovníků bezpečnostních agentur [online]. [cit. 2011-05-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.sumavanet.cz/cpp/fr.asp?tab=mix&id=77&burl=>>>.
- [24] Certifikace psůvodů [online]. [cit. 2011-04-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.bezpecnostni-agentura.cz/psovodi-budou-mit-certifikat.html>>.
- [25] Programové prohlášení vlády [online]. [cit. 2011-04-22]. Dostupný z WWW: <<https://www.veciverejne.cz/data/files/pdf-ne-casopisy/programove-prohlaseni-vlady>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

SBA	Soukromá bezpečnostní agentura.
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
ČR	Česká republika.
ZP	Zákoník práce.
HZS	Hasičský záchranný sbor.
EU	Evropská unie.
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci.
ČSN	Česká státní norma.
OHSAS	Mezinárodní specifikace systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
NBÚ	Národní bezpečnostní úřad.
MV	Ministerstvo vnitra.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
PES	Přenosný elektronický snimač.
PCO	Pult centralizované ochrany.
EPS	Elektrická poplachová signalizace.
EZS	Elektrická zabezpečovací signalizace.
CCTV	Uzavřený televizní okruh.
GSM	Globální systém pro mobilní komunikaci.
JTS	Fyzické připojení koncových zařízení ke spojovacím systémům.
ACCESS	Přístupový bod k síti.
CCD	Zařízení s vázanými náboji.
V.I.P.	Velmi důležitá osoba.
VOX	Volání v rámci sítě zdarma.
ICT	Informační a komunikační technologie.

IQ Inteligenční kvocient.

EQ Psychosomatický kvocient.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Příklad motivačních faktorů vzdělávání

Tabulka 2 Etapy přijímacího pohovoru

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Elektronický snímací systém PES

Obrázek 2 Pult centrální ochrany PCO

Obrázek 3 Příklad stejnokroje strážného

Obrázek 4 Příklad stejnokroje recepčního

Obrázek 5 Příklad výstroje zásahových skupin SBA

Obrázek 6 Příklad zapojení kamerového systému CCTV

Obrázek 7 Příklad elektrických zabezpečovacích signalizací EZS

Obrázek 8 Příklad elektrické poplachové signalizace EPS

Obrázek 9 Školení první pomoci

Obrázek 10 Strážný – psovod

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Dostatečné možnosti pro vzdělávání

Graf 2 Procentuelní zájem respondentů o konkrétní typy školení, kurzů a vzdělávání

Graf 3 Dostatečnost jazykové úrovně vzdělávání v SBA

Graf 4 Dostatečná podpora nadřízeného zaměstnance dle kritérií

Graf 5 Dostatečnost softwarového vzdělávání v SBA

Graf 6 Dostatečnost manažerského vzdělávání v SBA

Graf 7 Dostatečně investuje do vzdělávání v SBA

Graf 8 Míra spokojenosti s úrovní a způsobem vzdělávání v SBA

Graf 9 Dostatečnost informovanosti o vzdělávání se v SBA

Graf 10 Vhodnost vytvoření programu pro vzdělávání v SBA

Graf 11 Zlepšení práce s lidskými zdroji v SBA

Graf 12 Vzdálenosti, které musí zaměstnanci podstupovat při dojezdu do zaměstnání

Graf 13 Typy pracovních úvazků, které mají zaměstnanci se zaměstnavateli

Graf 14 Délka praxe, kterou mají zaměstnanci u soukromých bezpečnostních agentur

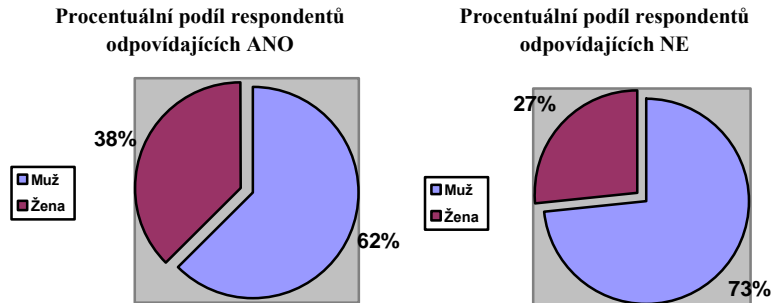
Graf 15 Zdravotní způsobilosti zaměstnanců v soukromých bezpečnostních agenturách

SEZNAM PŘÍLOH

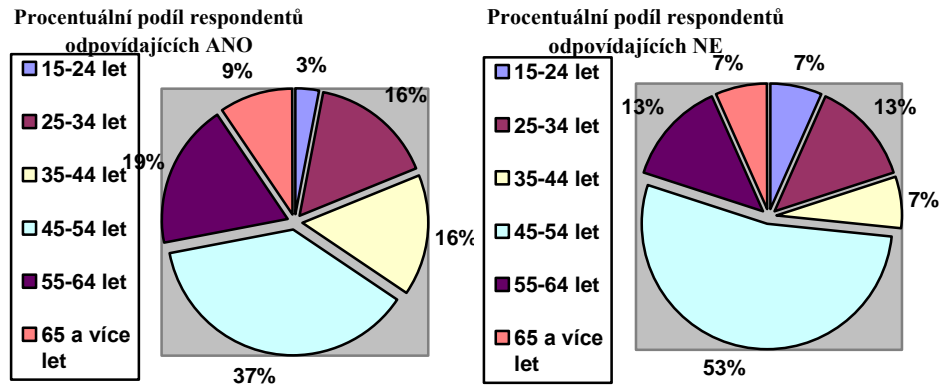
- Príloha PI Podíl odpovědí na otázku č. 8 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PII Podíl odpovědí na otázku č. 10 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PIII Podíl odpovědí na otázku č. 11 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PIV Podíl odpovědí na otázku č. 12 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PV Podíl odpovědí na otázku č. 13 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PVI Podíl odpovědí na otázku č. 14 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PVII Podíl odpovědí na otázku č. 15 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PVIII Podíl odpovědí na otázku č. 16 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PIX Podíl odpovědí na otázku č. 17 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA
- Príloha PX Podíl odpovědí na otázku č. 18 v závislosti na pohlaví, věkové kategorii a dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA

PŘÍLOHA P I: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 8

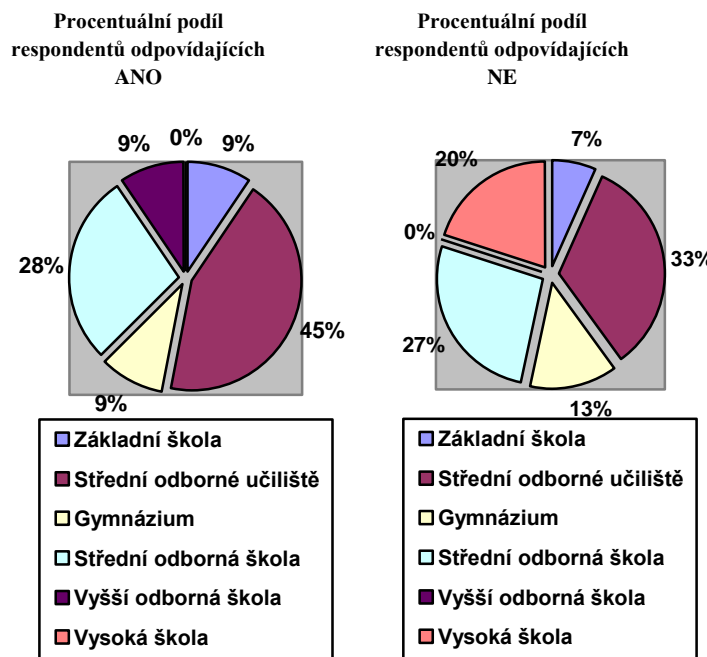
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

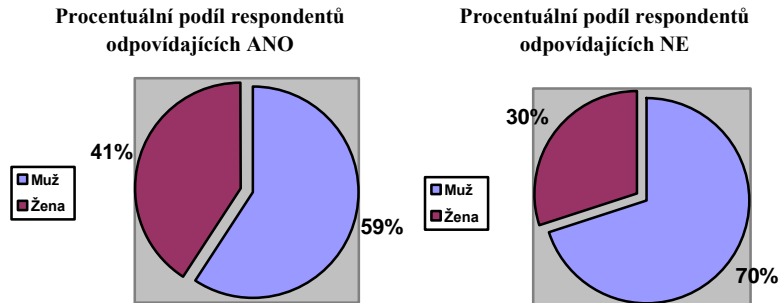


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

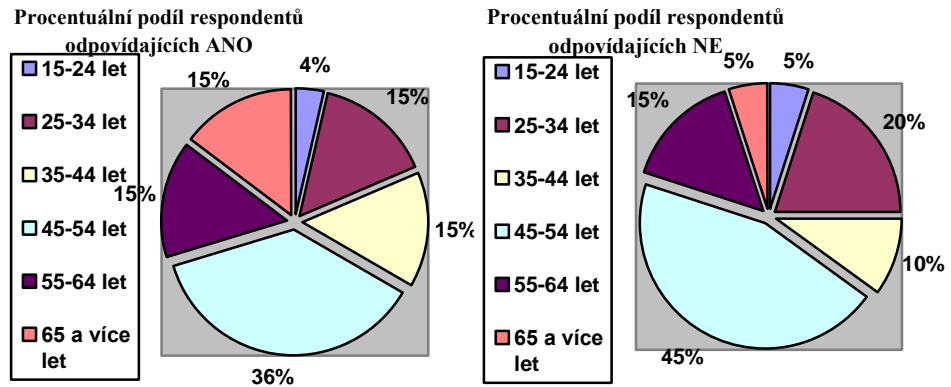


PŘÍLOHA P II: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 10

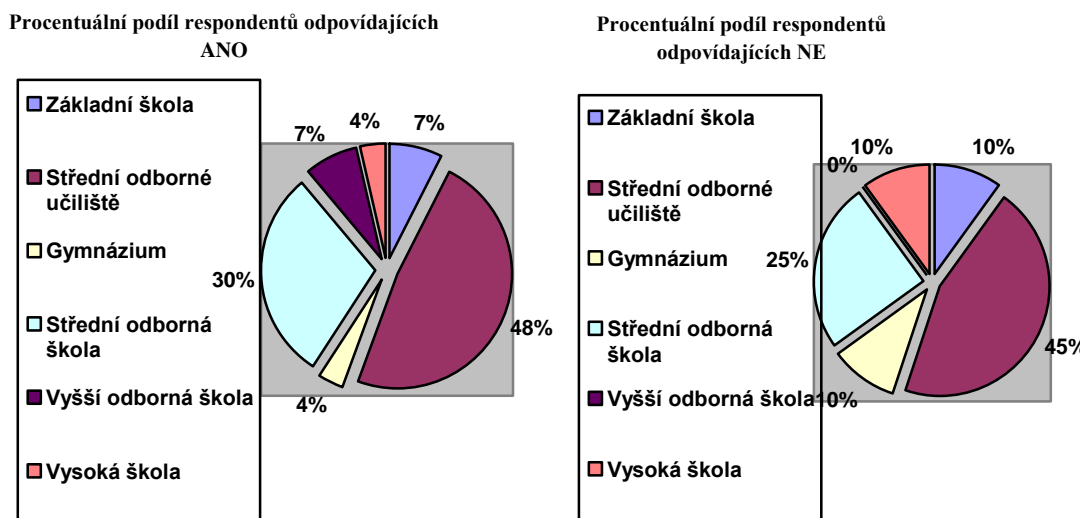
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

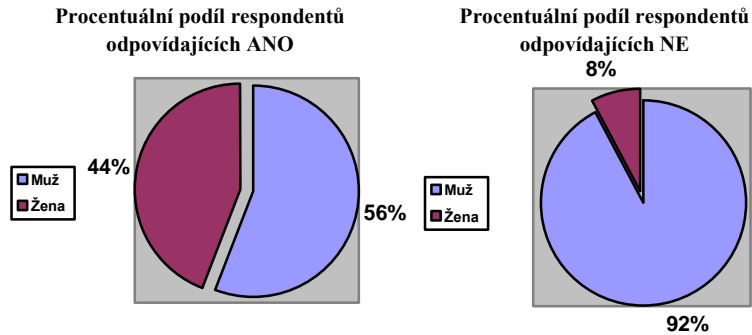


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

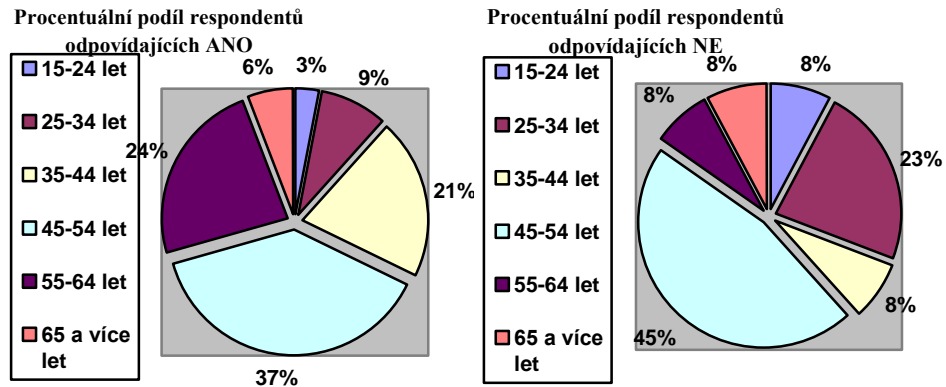


PŘÍLOHA P III: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 11

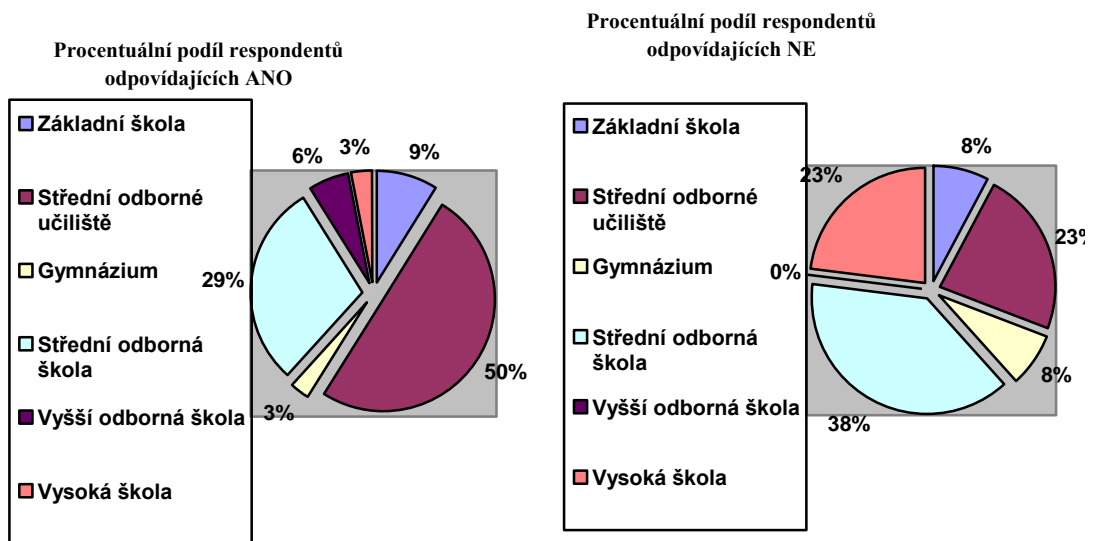
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

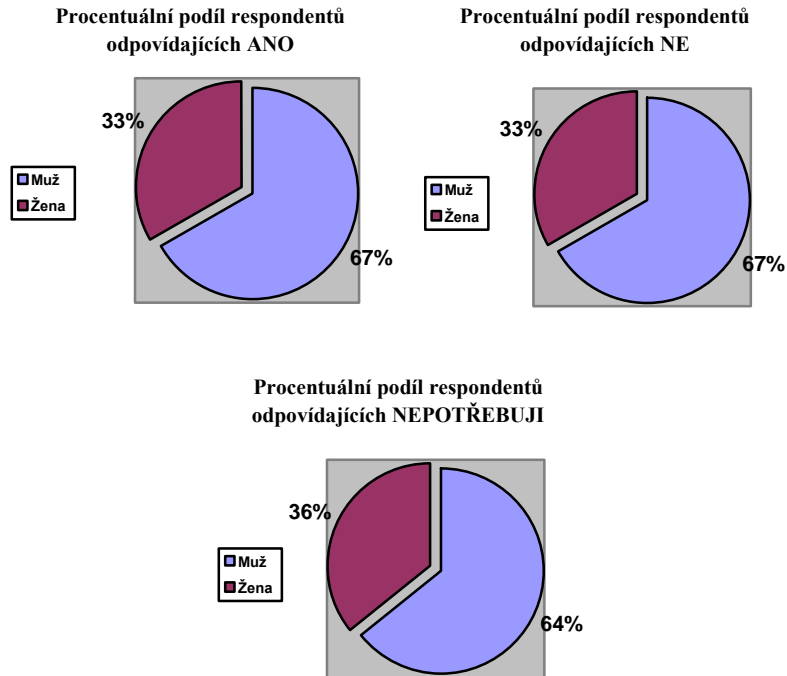


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

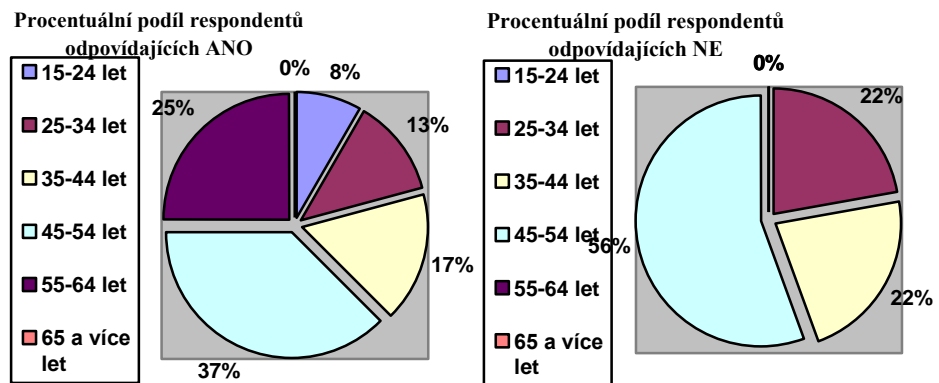


PŘÍLOHA P IV: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 12

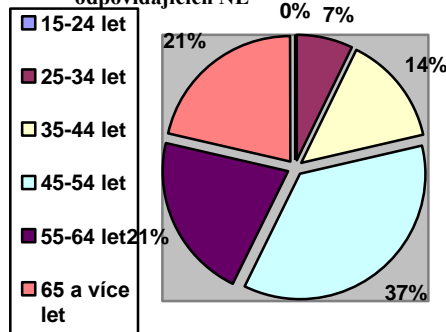
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

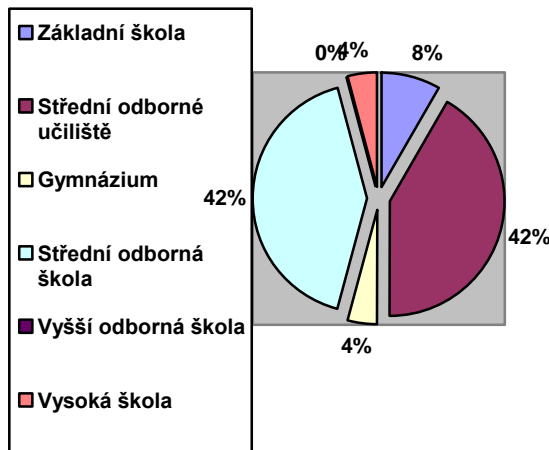


Procentuální podíl respondentů odpovídajících NE

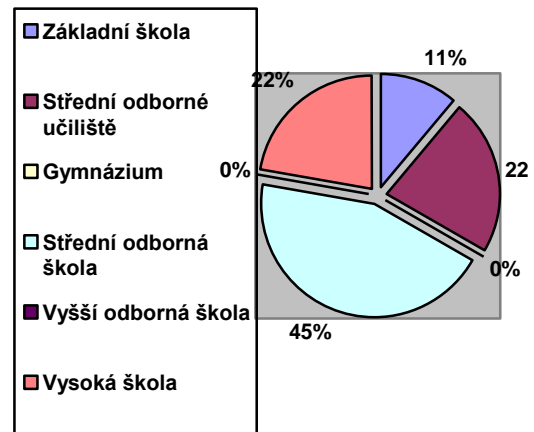


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

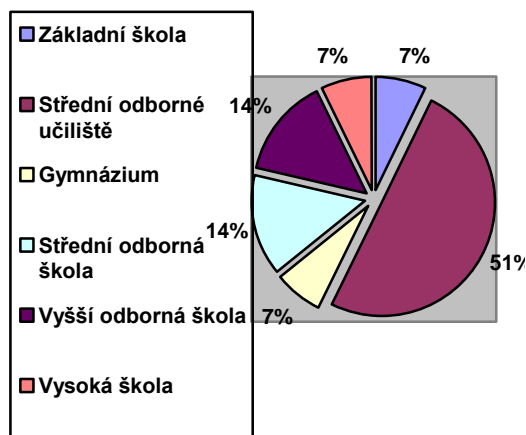
Procentuální podíl respondentů odpovídajících ANO



Procentuální podíl respondentů odpovídajících NE

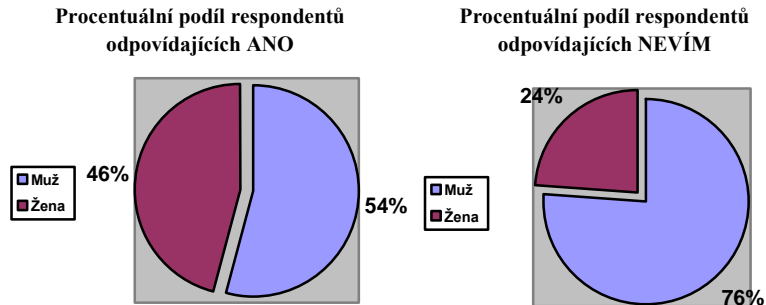


Procentuální podíl respondentů odpovídajících NE



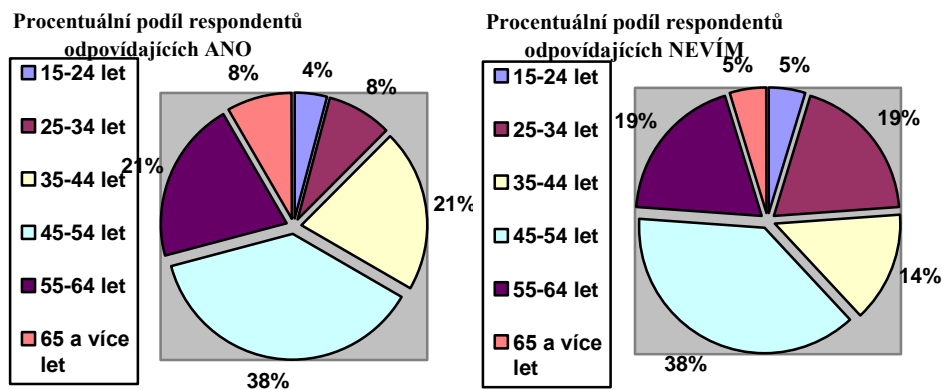
PŘÍLOHA P V: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 13

a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA

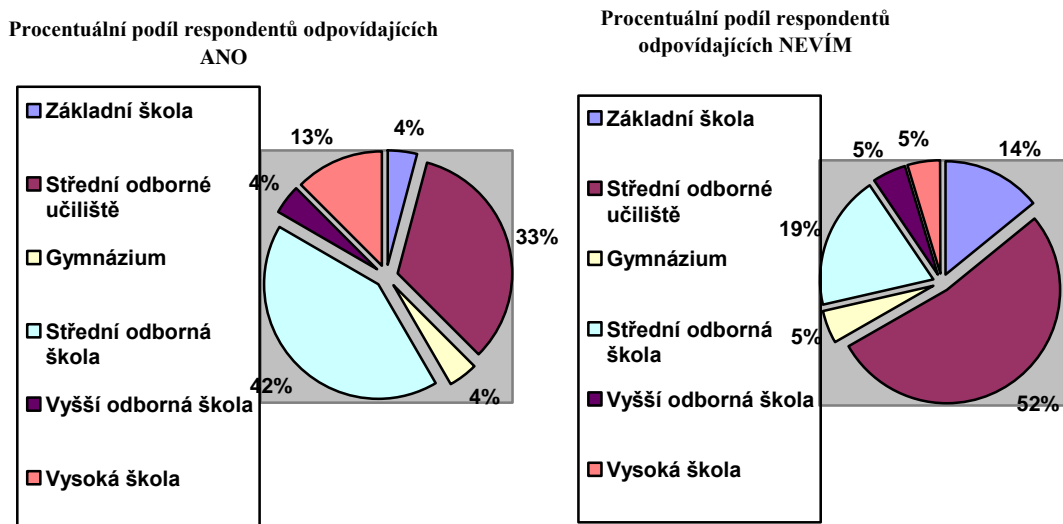


Dva muži ve věku 45-54 let, SOŠ (SPŠ) vzděláním, na otázku č. 13 odpověděli odpovědí NE.

b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

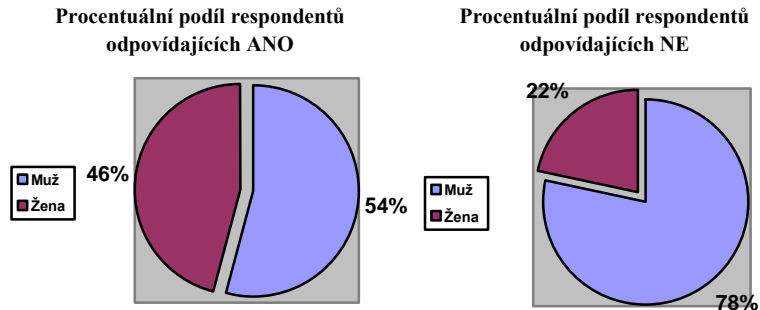


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

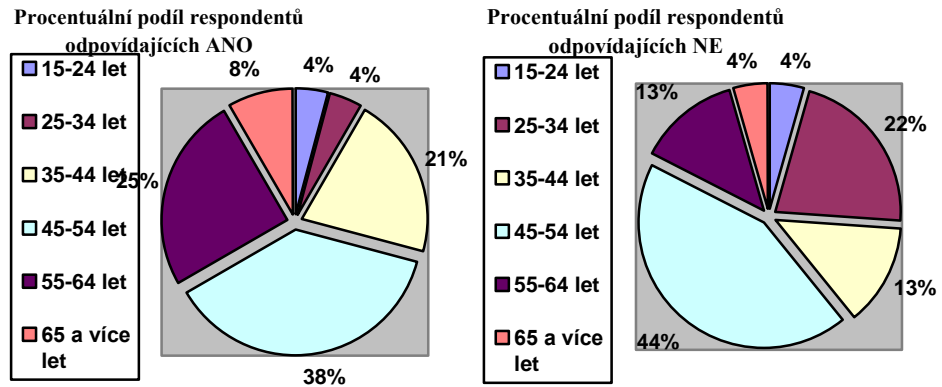


PŘÍLOHA P VI: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 14

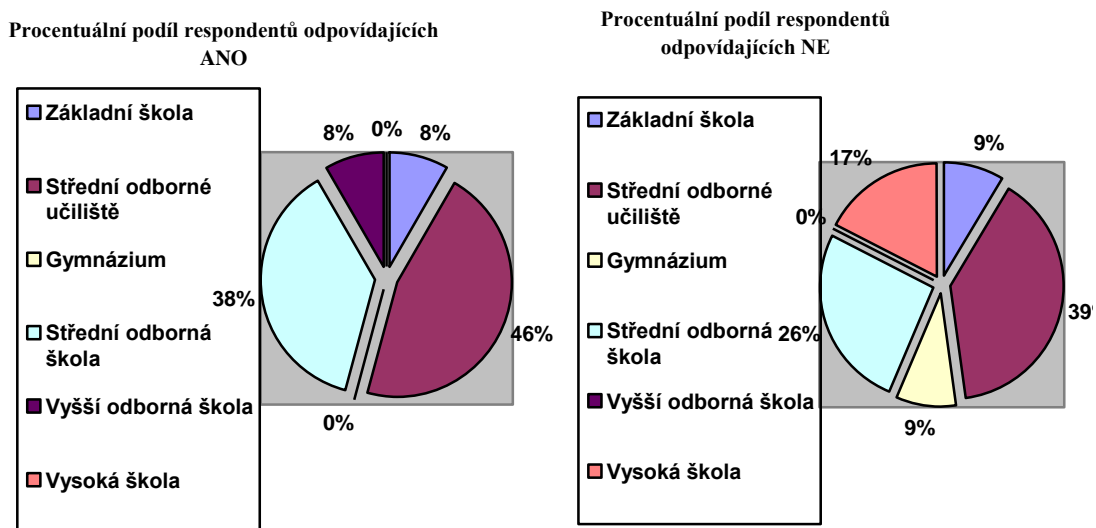
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

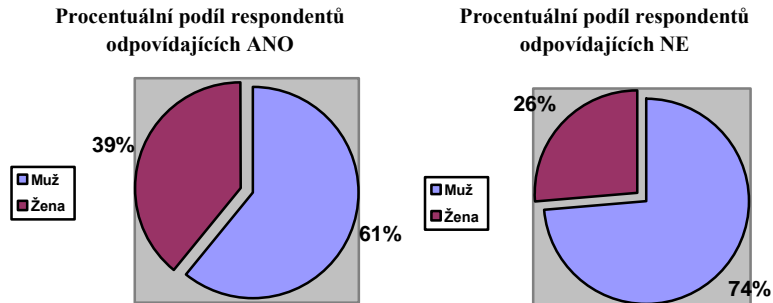


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

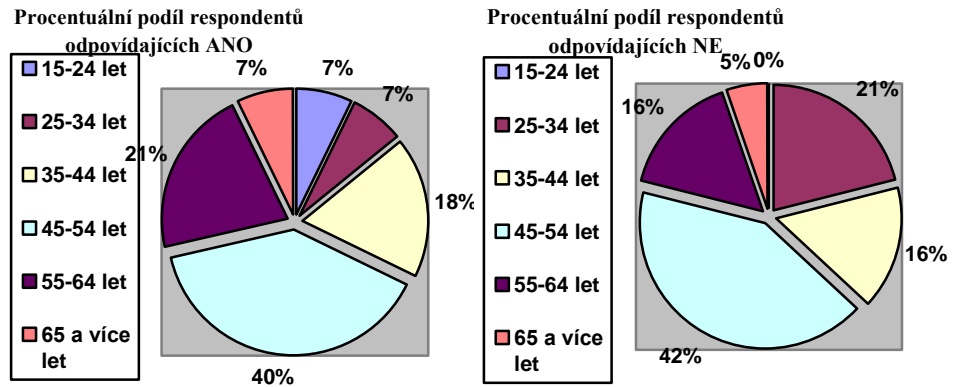


PŘÍLOHA P VII: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 15

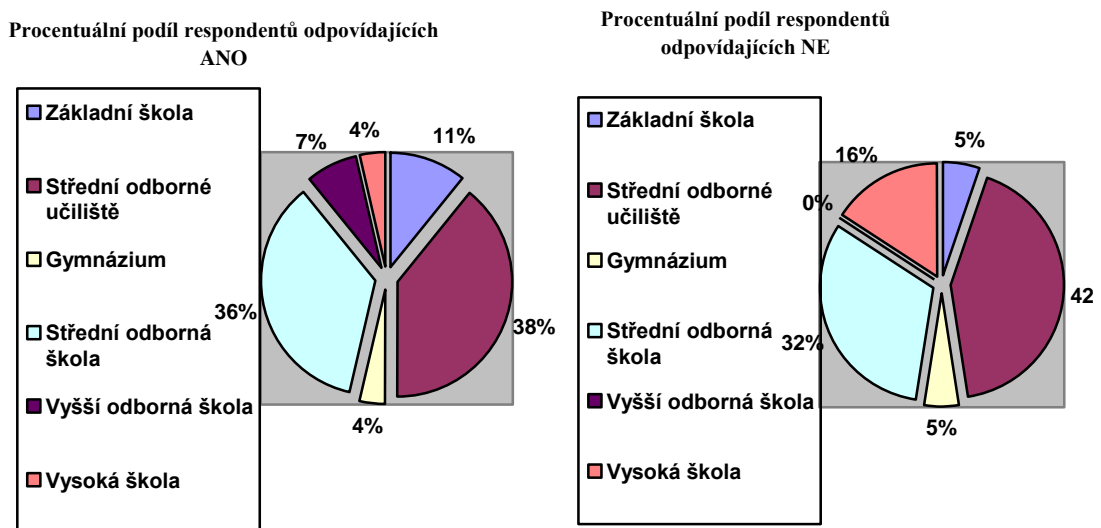
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

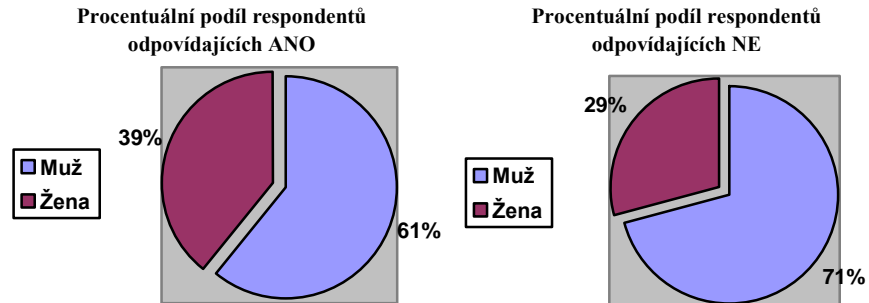


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

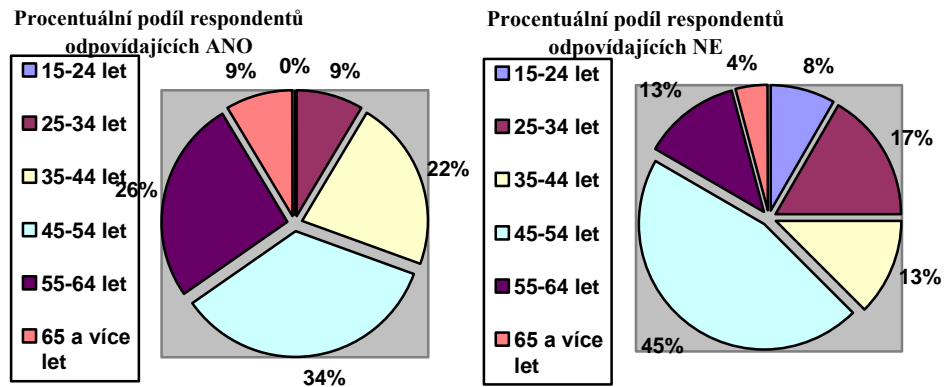


PŘÍLOHA P VIII: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 16

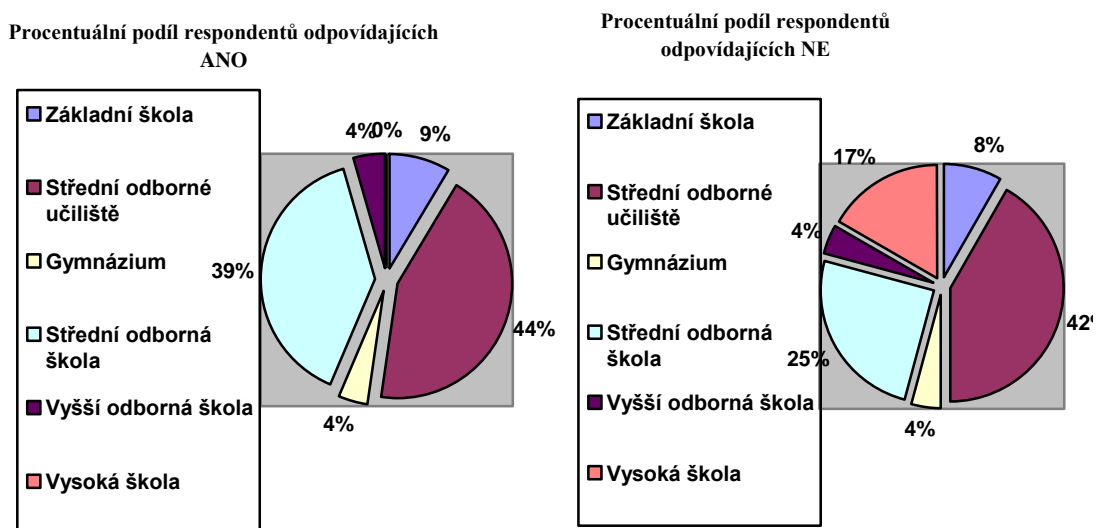
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

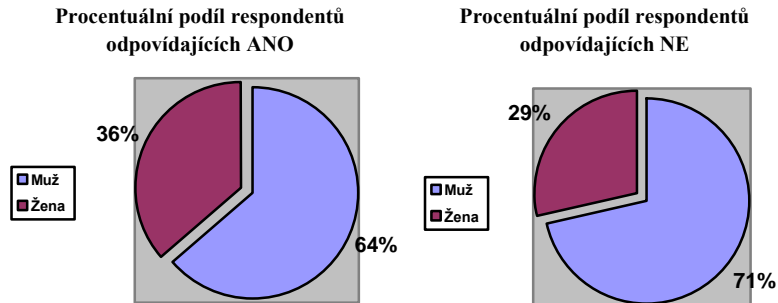


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

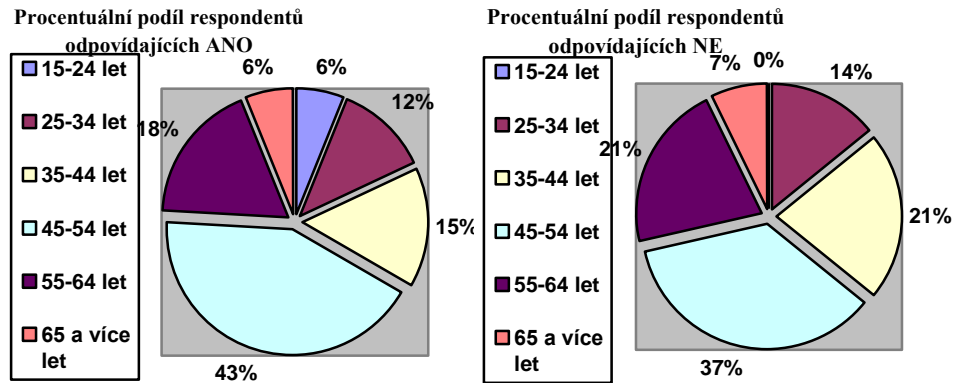


PŘÍLOHA P IX: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 17

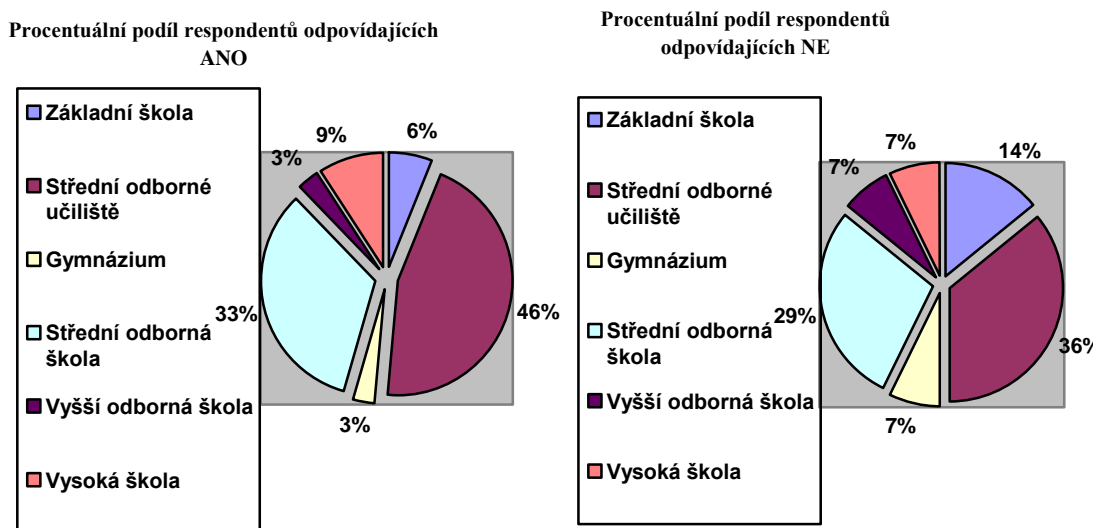
a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

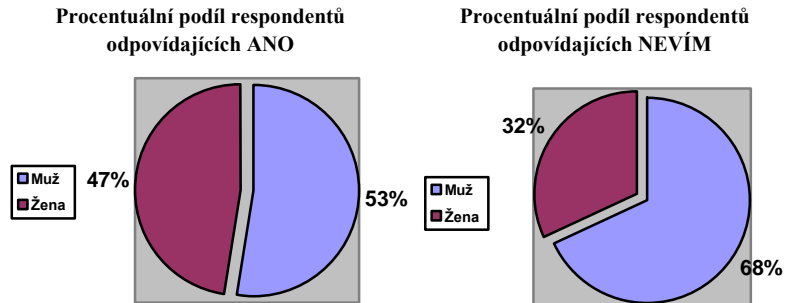


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.



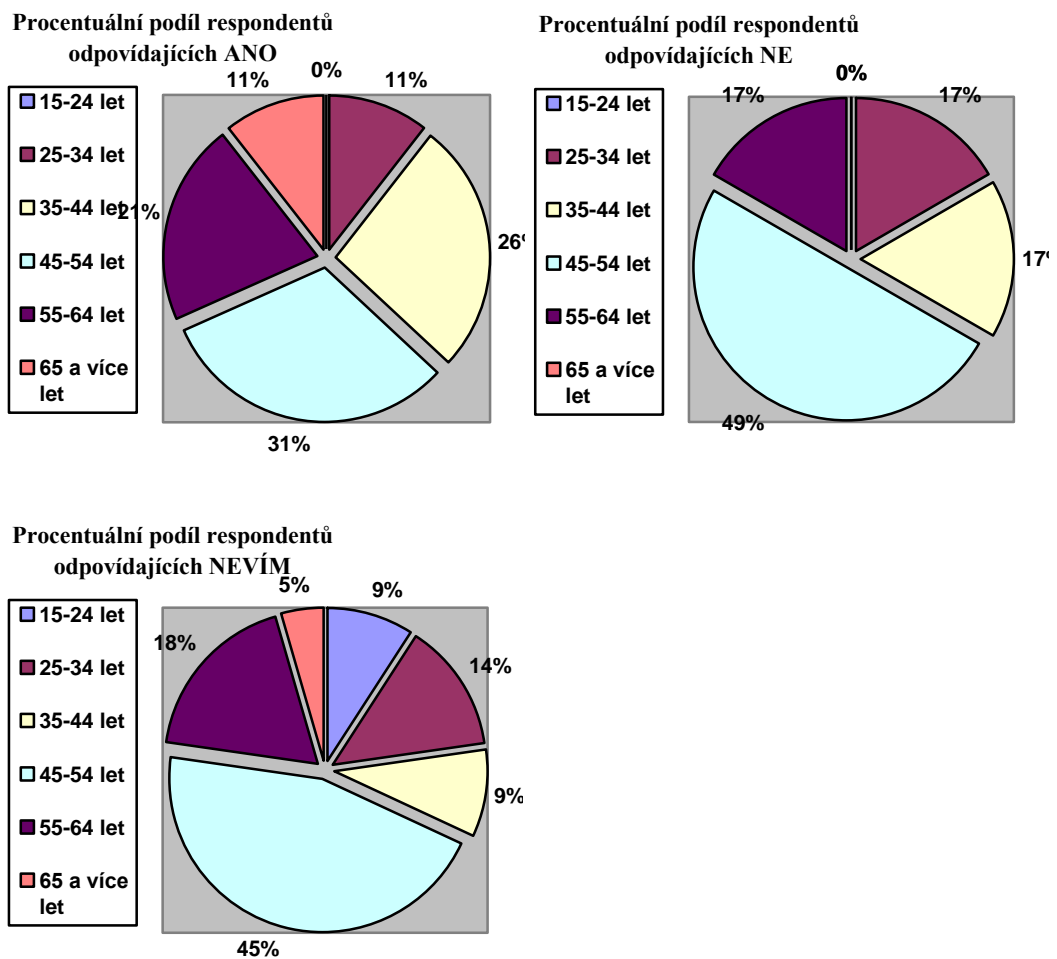
PŘÍLOHA P X: PODÍL ODPOVĚDÍ NA OTÁZKU Č. 18

a.) V závislosti na pohlaví zaměstnanců SBA



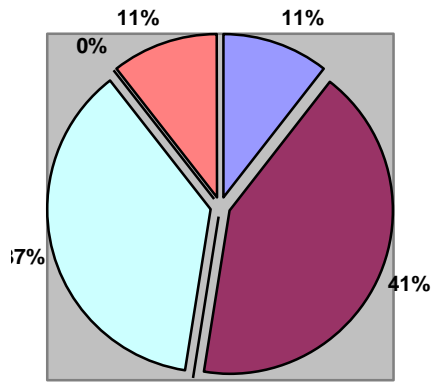
Na otázku č. 18 odpovědělo 6 mužů odpovědí NE.

b.) V závislosti na věkové kategorii zaměstnanců SBA

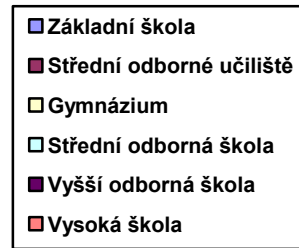
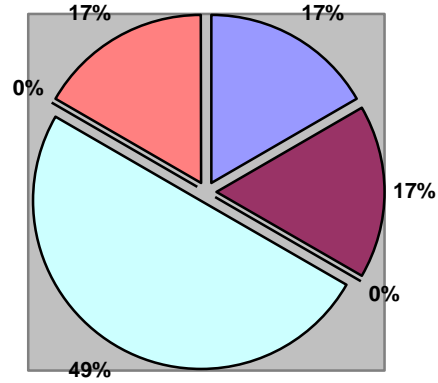


c.) V závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání zaměstnanců SBA.

Procentuální podíl respondentů odpovídajících ANO



Procentuální podíl respondentů odpovídajících NE



Procentuální podíl respondentů odpovídajících NEVÍM

