

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

**Společenská odpovědnost v Oddělení silničního
dohledu Krajského ředitelství Jihomoravského
kraje Policie České republiky**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Michal ŘEŘUCHA**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.

Znojmo, 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Společenská odpovědnost v Oddělení silničního dohledu Krajského ředitelství Jihomoravského kraje Policie České republiky“ vypracoval samostatně pod vedením Ing. Věry PLHOŇOVÉ, Ph.D. a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označil a uvedl v seznamu použitých zdrojů.

V Brně 30. 4. 2012

.....

Michal Řeřucha

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí práce Ing. Věře Plhoňové, Ph.D. za její cenné rady a připomínky, množství obětovaného volného času, metodické a odborné vedení, kterým přispěla ke vzniku této bakalářské práce.

Dále bych chtěl poděkovat své manželce a celé rodině za podporu.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Michal ŘEŘUCHA
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Společenská odpovědnost v Oddělení silničního dohledu Krajského ředitelství Jihomoravského kraje Policie České republiky
Název (v angličtině)	Social responsibility in Road Traffic Supervision Department of Directory of Czech Police of South Moravian Region

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Analýza dodržování principů společenské odpovědnosti sledovaného oddělení.

Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Provést dotazníkové šetření mezi zaměstnanci sledovaného oddělení.
3. Porovnat stávající stav s normami, které jsou platné pro sledovanou oblast.
4. Data získaná dotazováním statisticky vyhodnotit a znázornit výsledky graficky.
5. Zhodnotit stávající stav společenské odpovědnosti a navrhnout doporučení, jakými lze daný stav vylepšit.

Metody: Provedení šetření dotazováním ve vybrané organizaci, vyhodnocení získaných dat statistickými postupy a návrh opatření vedoucí ke zlepšení situace.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

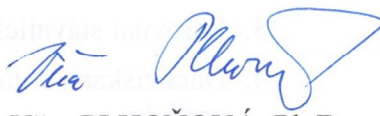
1. DONNELLY, James H.; GIBSON, James L.; IVANICEVICH, John M. *Management*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 1997. 821 s. ISBN 80-7269-422-3.
2. OCHRANA, František. *Veřejný sektor a efektivní rozhodování*. 1. vyd. Praha : Management Press, 2001. 246 s. ISBN 80-7261-018-X.
3. PAVLÍK, Marek; BĚLČÍK, Martin, et al. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ní dál*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2010. 176 s. ISBN 978-80-247-3157-5.
4. ZADRAŽILOVÁ, Dana., et al. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5.

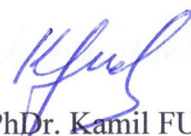
Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012




Michal Řeřucha
autor


Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se věnuje problematice společenské odpovědnosti v Oddělení silničního dohledu Krajského ředitelství Jihomoravského kraje Policie České republiky. Snaží vystihnout společenskou odpovědnost chování členů tohoto oddělení a oddělení jako celku v tomto konkrétním případě. Byl proveden sociologický výzkum pomocí dotazníku, jehož cílem bylo zjištění, zda-li oddělení silničního dohledu dodržuje obecná pravidla společenské odpovědnosti. Závěrem byla navržena opatření, která by mohla vést ke zlepšení dané situace a navrženy inovativní prvky.

Klíčová slova: sociologický výzkum, odpovědnost, Policie ČR, vedení

ABSTRACT

This bachelor work is devoted to problems of Social responsibility in Road Traffic Supervision Department of Directory of Czech Police of South Moravian Region. It tries to capture the behaviour of members of the social responsibility of this department and the department as a whole in this particular case. Sociological research was carried out using a questionnaire that aimed to determine whether the road department supervisors respect the general rules of social responsibility. Finally the measures which could lead to improvement of the situation and designed innovative features have been proposed.

Key words: sociological research, responsibility, Police of Czech republic, leading

Obsah

1	Úvod	9
2	Cíl práce a metodika	11
3	Teoretická část	12
3.1	Veřejná správa.....	12
3.1.1	Státní správa.....	13
3.1.2	Samospráva	14
3.1.3	Působnost a pravomoc orgánů veřejné správy.....	16
3.2	Společenská odpovědnost.....	17
3.2.1	Společenská odpovědnost firem.....	19
3.2.2	Hodnocení a měření společenské odpovědnosti	21
3.3	Etika.....	23
3.3.1	Vztah etiky a morálky	25
3.3.2	Manažerská etika.....	26
3.4	Marketing.....	28
3.4.1	Marketingový výzkum.....	29
3.5	Management.....	30
3.5.1	Plánování	31
3.5.2	Organizování.....	31
3.5.3	Vedení lidí	31
3.5.4	Kontrolování	32
4	Praktická část	33
4.1	Policie ČR.....	33
4.1.1	Úkoly PČR.....	33
4.1.2	Útvary s územně vymezenou působností	34
4.1.3	Celorepublikové útvary	35

4.2	Úkoly a činnost Oddělení silničního dohledu KŘP Jmk	35
4.2.1	Doprovody nadměrných nákladů	36
4.2.2	Doprovody chráněných osob	37
4.2.3	Kontrola dodržování dohody o ADR	37
4.2.4	Kontrola dodržování sociálních předpisů v silniční dopravě	37
4.2.5	Běžný výkon - výpomoc okresním dopravním inspektorátům a dálničním oddělením v Jmk	38
4.3	Sociologický výzkum na OSD	39
4.3.1	Dotazníkové šetření	39
4.3.2	Interpretace dat	39
4.3.3	Jednotlivá doporučení pro OSD	57
5	Závěr	60
6	Seznam použité literatury	62
7	Přílohy	67

1 Úvod

Policie České Republiky (PČR) je v mnoha očích vnímána hlavně jako restriktivní složka, což je sice pravda, ale restrikce nejsou jedinou náplní práce policistů. Každý útvar je zaměřen na konkrétní činnost, je tedy specializován a zároveň je zodpovědný za kontrolu a potírání určité oblasti protiprávního jednání na konkrétním území.

Vzhledem k tomu, že jsem zaměstnán u této ozbrojené složky, vím, s jakými problémy se dnes a denně musí policista na ulici vypořádávat. Lze tedy na základě zkušeností konstatovat, že se nejedná „jen“ o pachatele trestných činů. Jedná se i o slušné lidi, kteří jsou přesyceni sdělovacími prostředky a jejich zprávami o korupčním jednání, některých nepoctivých policistů. Takovéto časté zprávy např. v televizi budí nedůvěru v policii samotnou, což má za následek nerespektování mužů a žen v policejních uniformách. Je také pravda, že marketingovou kampaň „Najdi si svého parťáka“ jdoucí ruku v ruce se sloganem: „Pomáhat a chránit“ není často považována za nejšťastnější i členy policejního sboru.

V posledních pěti letech prochází PČR mnoha změnami, které často navozují subjektivní pocity, které ústí k vnitřně nepozitivním postojům. Mezi největší změny patří neustálé omezování finančních prostředků na hospodaření celé policie. Tento stav má pochopitelně za následek šetření, a to bohužel i tam, kde je pak přímo ovlivněn výkon samotné policejní služby.

Od srpna 2011 je účinný nový zákon o provozu na pozemních komunikacích, který dává nové a zcela zásadní pravomoci, které policisté mohou využívat. Konkrétně tím myslím zpoplatnění různých doprovodů pro soukromé subjekty, vážení přetížených nákladních automobilů, či zpoplatnění technické prohlídky vozidla, které bezprostředně ohrožuje svým technickým stavem provoz a plynulost silničního provozu. Když hovoříme o odpovědnosti každého útvaru za určitý nešvar v dané oblasti, je zřejmé, že pokud se takovéto jednání objeví ve větší míře v dané jurisdikci útvaru, je tento útvar nepřímo zodpovědný za to, že nekoná preventivně či represivně.

V tom okamžiku je třeba zmínit roli vedoucích jednotlivých útvarů. Každý z vedoucích si je jistě vědom své odpovědnosti vůči občanům ČR a také jejich podřízeným. Často bývá na prvním místě naplňování určitých tabulek, podle nichž je útvary a práce samotného vedoucího hodnocena, před řešením aktuálních problémů. V této oblasti jsem trochu idealista a chtěl bych některé věci změnit, aby opravdu mohla police naplnit jeden ze svých sloganů „Pomáhat a chránit“.

2 Cíl práce a metodika

Tato bakalářská práce se pokusí zmapovat práci a náplň činností oddělení silničního dohledu. Následně také poukázat na problematiku dopravní policie jako celku.

Hlavním cílem práce bude charakteristika veškerých odpovědností, kterým tento útvar podléhá.

Další cílem bude stanovení určitého standardu pracovní náplně v této oblasti, což nebude jednoduché, neboť každé takovéto krajské oddělení je určitým specifikem ať už z hlediska velikosti, či pokrytí jednotlivých služeb.

V neposlední řadě bude cílem práce získat odpověď na jednu ze zásadních otázek, zda toto dopravní oddělení dodržuje základní pravidla společenské odpovědnosti.

Pro tuto bakalářskou práci jsem, jako výzkumnou marketingovou metodu, zvolil šetření, jež bude provedeno na základě dotazníků. Pokusím se dosáhnout absolutně reprezentativního vzorku respondentů (100 % policistů z Oddělení silničního dohledu). Výsledky budou zpracovány a znázorněny do grafické podoby. Na základě získaných informací budou navrženy změny, kterými by mohlo oddělení projít, aby byly zachovány všechny zásady společensky odpovědného chování.

3 Teoretická část

V teoretické části budou vymezeny pojmy, jako jsou veřejná správa, veřejné instituce, společenská odpovědnost a etika. Bližší určení těchto výrazů je nezbytné k pochopení užší problematiky.

3.1 Veřejná správa

Správa je činnost spojovaná s právem, z latinského překladu administrativní přísluhování. Jedná se o lidskou společenskou činnost, která směřuje k dosažení určitého veřejného či soukromého cíle. Jako veřejný cíl můžeme chápat vykonávání ústavního, soudního, finančního, trestního či správního práva. Soukromý cíl pak může být individuální vytyčený cíl určitého orgánu či organizace.¹ Veřejná správa je výkonná část vlády, pomocí které jsou realizovány cíle této vlády. Hraje velkou roli při vytváření veřejného pořádku, a tak je součástí politického procesu. Pokrývá všechny tři odvětví – moc zákonodárnou, soudní, výkonnou a jejich vzájemné vztahy. Je také úzce spojena se soukromými subjekty a jednotlivci.² Tomeš říká: „*Veřejná správa se vztahuje k oblasti veřejnoprávních vztahů. Je to správa státu jako celku, správa veřejných záležitostí ve společnosti, organizované ve státu.*“³ Veřejnou správu lze také charakterizovat jako státní činnost, kterou vykonává stát vedle zákonodárné a soudní moci. Zatímco zákonodárná moc zákony vytváří, veřejná správa zákony provádí. Samozřejmě orgány veřejné správy se podílí na přípravě zákonů a tyto orgány jsou subjekty tvorby práva.⁴ Oproti tomu P. Průcha charakterizuje veřejnou správu takto: „*Správa společnosti, správa státu jako celku i jeho jednotlivých územních jednotek, jako složek územní organizace státu, tzn. správa veřejných záležitostí ve společnosti zorganizované ve stát, je projevem realizace výkonné moci ve státě, a to včetně specifického postavení tzv. veřejnoprávní samosprávné moci, přičemž se tato*

¹ KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava: Montanex, 2007. 352 s. ISBN 978-80-7225-244-2., str. 9-15

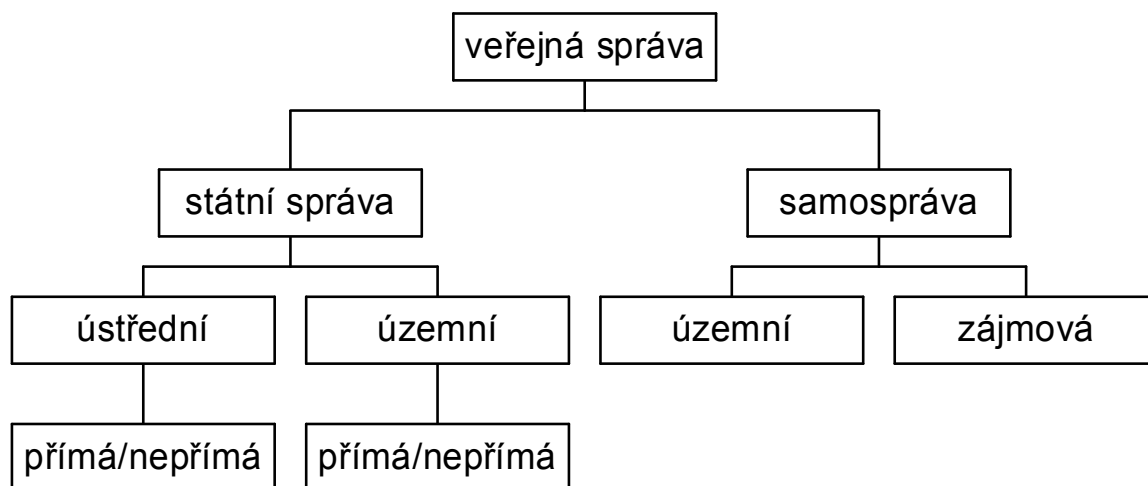
² ROSENBLUM, David H. *Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector*. 1st edition. New York: Random House, 1986. 511 p. ISBN 0-394-33121-4., p. 5

³ TOMEŠ, Igor, et al. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0., str. 23

⁴ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-7239-207-0., str. 55

správa souhrnně označuje pojmem veřejná správa. Veřejná správa se tak člení na státní správu a samosprávu,“⁵ viz obrázek č. 1.

Obrázek č. 1: Orientační dělení veřejné správy



Zdroj: Horzinková Eva; NOVOTNÝ Vladimír, 2008. *Základy organizace veřejné správy v ČR*, str. 90

3.1.1 Státní správa

Jedná se o veřejnou správu, kterou uskutečňuje stát. Jde tedy o nezastupitelnou součást veřejné správy. Prakticky se jedná o realizaci státní moci výkonné – posláním státní moci je naplňování zákonů. Státní správa ke svému fungování používá 2 prvky:

- I. Regulační - pokud se bavíme o regulačních prvcích, máme tím na mysli udržení žádoucího stavu v určitých mezích, či obnově, byl-li takový stav narušen. Stát zde plní funkci jakéhosi ochránce zákonného stavu a napravuje případný nežádoucí vztah.
- II. Řídící – jedná se o ovlivňovací proces, který vede k naplnění vytyčených cílů. Tyto cíle si státní správa neurčuje sama, nýbrž jí je určují zákony.⁶

⁵ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-7239-207-0., str. 48

⁶ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-7239-207-0., str. 59-60

Státní správu vykonávají:

- Ústřední orgány státní správy – jedná se orgány s nejvyšší výkonnou mocí a jejich postavení je zakotveno v ústavě:
 - Prezident České republiky – hlava státu, starší 40 let, volený Parlamentem ČR na 5 let, maximálně na 2 volební období.
 - Vláda České republiky – vrcholný orgán výkonné moci.
 - Ústřední orgány státní správy a jejich výkonné instituce – ústředními orgány státní správy patří rezortní ministerstva v čele s ministry; mezi výkonné orgány státní správy jsou instituce, které mají působnost po celé ČR a nepodléhají žádnému z ministerstev (např. Český statistický úřad v Praze, Národní bezpečnostní úřad v Praze, atd.).
- Instituce regionální, krajské či místní:
 - Regionální státní správa:
 - Regionální správa EU – pro statistické a hospodářské činnosti, ČR je v rámci EU rozčleněna do 8 regionů typu NUTS 2 (region s více než 1 milionem obyvatel) – Praha, Jihovýchodní Morava, Střední Morava, atd.
 - Regionální oblastní správa – vykonávají ji státní instituce pro větší územní celky (vrchní soudy, vrchní státní zastupitelství, apod.).
 - Krajská státní správa – instituce provádějící správu na pověřeném území krajů (toto území neodpovídá členění krajské samosprávy), jedná se např. o Krajské státní zastupitelství, Krajský soud.
 - Místní státní správa – výkon místní státní správy je realizován dle místních podmínek, jedná se většinou o území několika obcí najednou (např. obvodní oddělení PČR, úřad práce, finanční úřad).⁷

3.1.2 Samospráva

„Samospráva je veřejnou správou uskutečňovanou jinými veřejnoprávními subjekty než státem. Jedná se o subjekty korporativního charakteru, označované jako veřejnoprávní korporace.“⁸ Samospráva je finančně podporována státem a soukromými subjekty.

⁷ KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava: Montanex, 2007. 352 s. ISBN 978-80-7225-244-2., str. 21-25

⁸ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: Obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-7239-207-0., str. 64

S těmito finančním zdroji hospodaří sama dle schváleného rozpočtu. Podstatou samosprávy je rozhodovat o vlastních otázkách, dle svých potřeb a vytyčených priorit. Samosprávu můžeme rozdělit do dvou celků - zájmová samospráva a územní samospráva.

3.1.2.1 ZÁJMOVÁ SAMOSPRÁVA

Představuje sdružování občanů se stejnými koníčky či zálibami, nebo sdružování občanů, kteří mají společné cíle, profesi či zájmy. Zájmová samospráva se pak dělí na profesní sdružení a zájmové sdružení.

- Profesní sdružení – sdružení profesního charakteru, kde mohou být členy pouze profesionálové z určitých oborů. Jedná se o komory:
 - Advokátní komora, notářská komora.
 - Lékařská komora, stomatologická komora, veterinární komora.
 - Komora techniků a stavitelů.
 - Hospodářská komora, komora daňových poradců, komora auditorů a agrární komora.

- Zájmové sdružení – sdružuje občany stejných zálib a zájmů, funguje na principu dobrovolnosti. Jedná se například o:
 - Zájmové kluby (klub novinářů).
 - V odborové organizaci (zaměstnanci sdružení v odborech školství, zdravotnictví).
 - V politických stranách (ODS, ČSSD, KSČM).
 - Ve svazech (svaz včelařů, svaz zahrádkářů, svaz umělců).
 - V zájmových organizacích (sdružování filatelistů, numismatiků).⁹

3.1.2.2 ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVA

V demokratickém zřízení stát přenechává moc územní samosprávě, která je rozčleněna na vyšší územní celky. Ty jsou spravovány krajskými úřady (13 krajů + hlavní město Praha), a obce (6280 obcí), které se řídí prostřednictvím obecních úřadů. Tyto územní celky jsou vytvořeny na základě potřeb vlastních záležitostí občanů.

⁹ KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava: Montanex, 2007. 352 s. ISBN 978-80-7225-244-2., str. 47

Samosprávní celky:

- Mají společenský a historický vývoj,
- mají občanskou sounáležitost územní a geografickou soudržnost,
- mají ekonomickou a hospodářskou samostatnost,
- zabezpečují potřeby svých obyvatel,
- vytvářejí právní normy.¹⁰

Pro přehlednost a zjednodušení připojuji tabulku č. 1

Tabulka č. 1: Přehled samosprávy

SAMOSPRÁVA					
Územní samospráva			Zájmová samospráva		
Územní samospráva krajů a Územní samospráva Hlavního města Prahy			Samospráva profesní	Samospráva zájmových sdružení	
Obecní územní samospráva:			Ústřední správa zájmových organizací		
Statutární město s úřadem magistrátu	Obec s úřadem výkonu rozšířené působnosti	Obec s úřadem výkonu přenesené působnosti	Obec s úřadem výkonu samosprávní funkce	Oblastní, regionální, krajská správa zájmových organizací	
				Okresní správa zájmových organizací	
				Samospráva zájmové organizace	

Zdroj: KÁŇA Pavel, 2007. *Základy veřejné správy*, str. 49

3.1.3 Působnost a pravomoc orgánů veřejné správy

Orgány veřejné správy zabezpečují činnosti či úkoly ve veřejné správě. Když se bavíme o působnosti orgánů veřejné správy, znamená to, že vymezujeme oblast působení správní činnosti.

Rozeznáváme:

- **Působnost věcnou:** určuje druh činnosti, je to určitá dělba práce v soustavě veřejné správy.
 - Všeobecná věcná působnost na určitém území přísluší ve všech záležitostech jednomu vykonavateli (kromě záležitostí, které zákon svěřil výslovně někomu jinému).
 - Speciální věcná působnost určuje svěřeni specifických úkolů podle jejich věcné příslušnosti (např. ministerstvo vnitra, úřad práce, apod.).

¹⁰ KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava: Montanex, 2007. 352 s. ISBN 978-80-7225-244-2., str. 48

- Působnost územní určuje, zda ten, komu byl daný okruh věcné působnosti svěřen, má působnost celostátní či regionální. V praxi může docházet k mixu obou dvou možností.

Od působnosti musíme rozlišit pravomoc, což představuje veškeré právní prostředky, které jsou svěřeny do rukou příslušného orgánu veřejné správy a které má k dispozici.¹¹

3.2 Společenská odpovědnost

Chování lidí je ve společnosti upraveno celou řadou sociálních norem (např. morálních, politických, vnitroorganizačních, právních). Jsou-li nějakým způsobem tyto pravidla chování porušena, je ohroženo dosažení cíle, který daná norma sleduje. Proto je nutné, aby se dostavila adekvátní reakce společnosti na takové chování a zároveň docílit toho, aby tyto společenské normy nebyly porušovány. Soubor těchto znaků můžeme charakterizovat jako ODPOVĚDNOST. Spirit rozděluje sociální odpovědnost na 2 aspekty:

- Aspekt aktivního chápání odpovědnosti, který představuje odpovědnost za budoucí jednání.
- Aspekt retrospektivního chápání odpovědnosti, jež vychází z odpovědnosti za minulé jednání, které je v rozporu s určitou společenskou normou.

Dále Spirit uvádí, že druhů odpovědnosti existuje tolik, kolik je druhů sociálních norem. Většinou každou normu zajišťuje jeden druh odpovědnosti. Máme tedy několik druhů odpovědnosti:

- Odpovědnost politická,
- odpovědnost morální,
- odpovědnost vnitroorganizační,
- odpovědnost právní.¹²

¹¹ HORZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 234 s. ISBN 987-80-7380-096-3., str. 27 – 29

¹² SPIRIT, Michal, et al. *Základy práva pro nepravvníky*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 263 s. ISBN 978-80-7380-116-8., str. 200

Společenská odpovědnost je odpovědnost se všemi výše uvedenými druhy odpovědností. Takováto odpovědnost vyžaduje po organizaci, aby se chovala společensky zodpovědně k zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům, místním komunitám, životnímu prostředí apod. V zásadě se dá říci, že se po ní žádá: „aby se chovala v souladu s tím, co hlásá“, např. investovala do aktivit, které přesahují zákonnou povinnost, aniž by bylo zřejmé, proč by se v nich měla angažovat. Veřejnost od organizací vyžaduje a očekává odpovědné chování. V současnosti slábne role církve a státu, jako tradičních garantů společenské odpovědnosti. Tuto odpovědnost je třeba přenášet zpět na lidi, podniky, spolky, komunity a občanskou společnost.¹³

Společenskou odpovědnost Zadražilová přirovnává na vztahu mezi občanem a státem v silničním provozu. Jeho pravidla stanovuje stát a po zkušenostech je novelizuje. Nad dodržováním pravidel bdí dopravní policisté, nedodržování pravidel silničního provozu je státem sankcionováno – a to počínaje pokutou, konče pobytem ve vězení. Vytváření pravidel silničního provozu není ze strany státu výrazem zlovůle ani libovůle. Stát tímto naplňuje svoji funkci, vycházející z přijaté a státem respektované etiky. Život člověka, jeho zdraví a majetek jsou cenné hodnoty a stát existuje proto, aby tyto hodnoty chránil. „*Mezi státem a občanem existuje pomyslná lockovská smlouva¹⁴ o tom, že občan bude stát respektovat a financovat, ochranu života, zdraví a majetku si od něj kupovat*“. Podstatné je, že tato pravidla jsou tvořena na bázi rovnosti ke všem jeho účastníkům a počet výjimek je redukován na minimum. Je příznačné, že pod vlajkou svobody čas od času volají nejsilnější účastníci silničního provozu o to, aby policista např. neměl právo zadržet řidičský průkaz opilému řidiči. Ve skutečnosti by tímto skutkem vytvořili mravní normu, že svoboda opilého řidiče má svobodu vyššího řádu, než všech střízlivých řidičů, kteří jsou účastníci silničního provozu.¹⁵ „*Na pravidlech silničního provozu lze dokázat, nebo přinejmenším ilustrovat užitečnost některých základních vlastností pravidel jakékoliv hry mezi státem a občanem, včetně hry o uskutečňování ekonomické aktivity.*“¹⁶

¹³ PAVLÍK, Marek; BĚLČÍK, Martin, et al. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 169 s. ISBN 978-80-247-3157-5., str. 19

¹⁴ John Locke – anglický filosof, lockovská smlouva = společenská smlouva, že stát vzniká na základě svobodných společenských rozhodnutí

¹⁵ ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5., str. 31

¹⁶ ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5., str. 32

Pokud tyto pravidla mají fungovat, je nezbytné, aby:

- Vycházela z obecně přijímaného principu, že život, zdraví a majetek člověka jsou cenné hodnoty samy o sobě a nikdy nesmí být nikým zpochybnována.
- Mezi občanem a státem existovala pomyslná, pravidelně obnovovaná, smlouva o vzájemné důvěře.
- Pravidla byla rovná pro všechny účastníky daného souboru pravidel, aby byla co nejjednodušší a nebyla nikdy před žádným účastníkem utajována.
- Při zjištění určitých nedostatků se nejednalo o opuštění od daných pravidel, ale spíše o upravení stávajících.¹⁷

3.2.1 Společenská odpovědnost firem

Krýmláková charakterizuje společenskou odpovědnost firmy jako „*Žádaná změna spočívající v oproštění se od stávající společenské role podniku, výstižně reprezentované slovy – profit only – (pouze zisk), k novému širšímu pohledu na fungování podniku s ohledem na tzv. triple – bottom – line, kdy firma nesleduje pouze vlastní ekonomický prospěch, ale i sociální environmentální aspekty svého působení.*“¹⁸ Jedná se o dobrovolné zahrnutí environmentálních a sociálních hledisek do strategie firmy. V odborných publikacích nalezneme pod zkratkou CSR (z angl. slova Corporate Social Responsibility). Evropská komise v tzv. Zelené knize CSR charakterizuje takto: „*Společenská odpovědnost firem dobrovolně integruje sociální a ekologické ohledy do podnikatelských činností firmy, a to ve spolupráci se zainteresovanými stranami podniku neboli stakeholdery.*“¹⁹ V současné době se pojem stakeholder používá v managementu a marketingu, má úzký vztah s etikou. Od klasického pojmu shareholder (zde jsou upřednostňovány zájmy vlastníků, investorů či akcionářů), se liší tím, že zahrnuje všechny osoby a instituce, které mají s podnikem jakékoli dočínění.

Pojem stakeholder zahrnuje:

- Dodavatele,

¹⁷ ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5., str. 32

¹⁸ KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s.. ISBN 978-80-248-2092-7., str. 78

¹⁹ *Co je CSR?*, Business Leaders [online]. Poslední revize 2010 [cit. 25. listopadu 2011]. Dostupné na: <<http://www.csr-online.cz/page.aspx?csr.>>

- odběratele,
- zaměstnance,
- management tzn. vedení podniku,
- akcionáře,
- různá sdružení se vztahem k ekologii.²⁰

3.2.1.1 Přínosy CSR

Tam kde je zaveden CSR, tak z něj těží výhody především skupiny, které jsou uvedeny v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Přínosy CSR

Skupina	Hlavní výhody
Klienti organizací praktikujících CSR	x zvyšování kvality nakupovaných produktů/služeb
	x inovace organizací vedoucí k širší nabídce produktů/služeb
Zaměstnanci organizací praktikujících CSR	x zlepšování pracovního prostředí
	x zvyšování péče o zaměstnance, o rozvoj jejich kvalifikace
Dodavatelé spolupracující s organizacemi praktikujícími CSR	x zefektivnění a zprůhlednění dodavatelsko-odběratelských vztahů
Občané	x zlepšující se životní prostředí v konkrétním prostředí
	x zlepšující se sociální vztahy v regionu
Veřejný sektor	x zlepšující se kvalita a dostupnost veřejných služeb (díky finanční a kapacitní podpoře organizací praktikujících CSR)
	x úspora finančních prostředků
Organizace praktikující CSR	x zvýšení zisku z dlouhodobého hlediska
	x zvýšení hodnoty organizace
	x zvýšení produktivity a kvality
	x snížení nákladů, resp. zvýšení efektivity
	x zvýšení loajality klientů
	x kvalitní, loajální a motivovaní zaměstnanci
	x dobré vztahy v komunitě, v níž firma působí
	x přímé finanční úspory ze zavádění environmentálních opatření
	x větší důvěryhodnost a přitažlivost pro investory
	x konkurenční výhody vůči firmám bez vlastní CSR strategie
x zlepšení reputace a spojování organizace s kladnými hodnotami	

Zdroj: PAVLÍK Marek; BĚLČÍK Martin, et al., 2010. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ní dál*, str. 29

²⁰ KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s.. ISBN 978-80-248-2092-7., str. 71

3.2.2 Hodnocení a měření společenské odpovědnosti

Hodnocení společenské odpovědnosti je prováděno buď prostřednictvím exaktních metod, což jsou různé standardy a normy, nebo za pomoci různých srovnání na základě indexů či benchmarkingu (neustálý systematický proces měření a porovnávání produktů).

Mezi nejznámější exaktní metody měření patří např.: ISO 14000, ISO 26000, EFQM, ETHIBEL, SAN, SA 8000, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, GRI. Každý z těchto standardů se specifikuje na určitou oblast. Pro přehlednost jsem údaje shrnul v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Ukázky standardů a zařazení do určitých oblastí

OBLAST	PŘÍKLAD STANDARDŮ	POPIS
Životní prostředí	ISO 14000	slouží k měření pokroku, kterého organizace v této oblasti dosáhla
Práce a sociální pilíř	SA 8000	norma, která stanovuje požadavky na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, pracovní dobu, právo na shromažďování a odměňování
Politika firmy	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	řada doporučení pro nadnárodní organizace
Zprávy o společenské odpovědnosti	GRI	veřejně publikovaná zpráva pro stakeholdery o soc. a environ. aktivitách organizací
	SAN	neziskové organizace, které provádí audit, hodnotí dopady podnikové činnosti ve všech oblastech
	EFQM	nástroj pro zvyšování výkonnosti v oblasti společenské odpovědnosti
	ISO 26000	návod na realizaci strategie společenské odpovědnosti
	ETHIBEL	audit, ověřující, že organizace plní požadavky stakeholderů - ověřující značka "ETHIBEL Quality Label"

Zdroj: ZADRAŽILOVÁ Dana, et al., 2010. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*, str. 75

Norma ISO 26000 udává návod organizacím, jak se chovat společensky odpovědně. Uvádí sedm principů společenské odpovědnosti:

- Organizace je odpovědná za dopady na společnost a životní prostředí.
- Organizace musí být transparentní v jejích rozhodnutích a aktivitách.

- Organizace se musí za všech okolností chovat eticky.
- Organizace by měla respektovat a brát v úvahu zájmy všech zainteresovaných subjektů – stakeholderů.
- Organizace musí respektovat platnou legislativu.
- Organizace by měla respektovat relevantní mezinárodní standardy.
- Organizace by měla uznávat důležitost a univerzálnost lidských práv.²¹

Další formou hodnocení jsou indexy a benchmarkingové metody. Existuje mnoho ratingových agentur²², které se věnují měření společenské odpovědnosti organizací, tyto firmy si vyvinuly své vlastní indexy. Jeden z nejvýznamnějších indexů je index DJSI (Dow Jones Sustainability Index), který měří výkonnost společensky odpovědných společností. Mezi jeho výhody patří široká škála kritérií např. bohatost zdrojů informací o zkoumaných organizacích. Nevýhodou je, že tento index nebere v úvahu malé společnosti, které neobchodují na burze. Další nevýhodou je neprůhlednost metodiky určování míry společenské odpovědnosti firem, jež hodnotí. Dále je to index FTSE4Good a Ethibel Index, které používají jako zdroj svých informací: dotazníky, osobní rozhovory, analýzu webových stránek, výroční a jiné publikované zprávy podniků. Velkou výhodou tohoto indexu je oddělenost výzkumu, kdy externí agentura získává informace a FTSE je hodnotí. Nevýhodou je pak fakt, že index bere v potaz opět jen akciové společnosti, které obchodují na burze. Tyto indexy provádí svá měření na základě výročních zpráv společností, což vede k řadě problémů. Výroční zprávy jsou totiž často publikovány samotnými podniky, ty většinou nepoužívají stejné jakostní ukazatele a ratingové společnosti používají svou jedinečnou metodologii, kterou nezveřejňují. Jako příklad uvádím tabulku č. 4, která ukazuje jednotlivé váhy indexu DJSI (jediný index, který část svých vah zveřejnil) v oblastech s návazností na určité kritérium²³.

²¹ ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5., str. 19

²² Ratingová agentura – zabývá se nezávislým hodnocením a srovnáváním společností, může i vytvořit žebříček

²³ ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5., str. 76-79

Tabulka č. 4: Kritéria a váhy dle DJSI

OBLAST	KRITÉRIUM	VÁHA (v %)
Ekonomická	Korupce a úplatkářství	6.0
	Podnikové řízení	6.0
	Rizikový a krizový management	6.0
	Specifická kritéria průmyslu	6.0
Ekologická	Ekologické reportování	3.0
	Specifická kritéria průmyslu	záleží na průmyslu
Sociální	Firemní příslušnost / Filantropie	3.0
	Pracovní praktické indikátory	5.0
	Rozvoj lidského potenciálu	5.5
	Sociální reportování	3.0
	Přitažlivost pro talenty + schopnost je udržet	5.5
	Specifická kritéria průmyslu	záleží na průmyslu

Zdroj: *Dow Jones Sustainability Index (DJSI)*, Koji Omiya [online]. Poslední revize 2009 [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na: <<http://www.meridameridian.com/blog/dow-jones-sustainability-index/>>

3.3 Etika

T.G. Masaryk řekl: „*Zákon je etické minimum a morálka etické maximum*“. Etiku blíže popisuje: „*Základním požadavkem etiky jako vědy ustanovovati, co jest právem mravné a co jest nemravné, při čemž někdy platné názory mravní se přičí názorům správným*“;²⁴ Etiku je také možné chápat, jako nauku o morálce, které je současně nadřazena. Můžeme také říci, že etika je nauka o mravním chování, přičemž mravní chování znamená odpovědnost za své chování. Lze ji rozdělit na:

- Deskriptivní etiku: snaží se prvotně zjišťovat co je a není správné, pouze popisuje danou situaci.
- Normativní etiku: určuje, jak by se člověk měl rozhodnout, jak by měl jednat.
- Metaetiku: filozofická část, kdy filozofové zkoumají, co to vlastně znamená, když je něco správné.

²⁴ Kolektiv autorů *Masarykův slovník naučný díl II*. Praha: Československý Kompas, 1926. 1098 s. ISBN NENÍ.

- Aplikovanou etiku: nejdůležitější oblast, v každé profesní oblasti existují etické otázky (např. v lékařství, policejní či podnikatelská etika).²⁵

Pokud se bavíme o etice, je důležité si vysvětlit, jaký je rozdíl mezi etickým problémem a etickým dilem. Bavíme-li se o etickém problému, můžeme říct, že se jedná o takový konflikt, který vyplývá z nastalé situace a je posuzován z etického hlediska. Všechny zájmové osoby, které se dají jednoznačně určit, mají svobodnou volbu a výsledný „verdikt“ má podobu ANO-NE. Kdežto etické dilema vychází z nastalé situace, jejímž účastníky je větší počet subjektů. Následné rozhodnutí bude mít vliv na více zainteresovaných. Tito účastníci mají také právo na volbu, ale na BUĎ – ANEBO. Konflikt v této podobě má hlubší formu, kterou nelze řešit přímo, ale je nutné si problém rozložit na vícero menších etických problémů a být si tak vědom všech alternativ. Jako nástroj řešení etického problému může být etický rozhodovací proces. Tento proces je obecný postup etického rozhodovacího procesu, který by měl být schopný zaručit etické rozhodování v každodenním profesním i osobním životě. Rozhodovací proces se skládá z těchto jednotlivých fází:

- Shromažďování informací – jedná se o sběr důležitých informací, které jsou relevantní pro daný problém, a je důležité, aby tyto informace byly pravdivé (dále budou ovlivňovat celý proces).
- Definování problému – zde je třeba rozpoznat veškeré úhly pohledu a nakonec se hodí prodiskutovat svůj názor s kolegy či přáteli.
- Identifikace angažovaných stran – tato fáze si žádá odhalení všech zainteresovaných stran (u podniků např. stakeholderů), kterých se daný etický problém týká a míru jejich ovlivnění etickým problémem.
- Určení následků – zde se posuzuje potencionální řešení etického problému z hlediska následků v budoucnu. Přihlíží se zde na to, komu všemu a na jak dlouho budou následky svých rozhodnutí účastníci vnímat.
- Rozpoznání závazků – jedná se o identifikování závazků vůči angažovaným osobám.

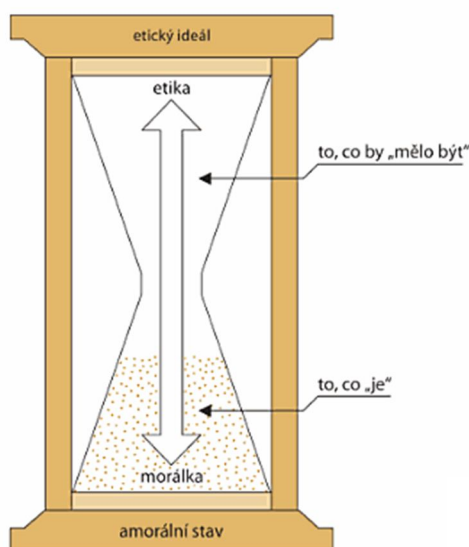
²⁵ KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s.. ISBN 978-80-248-2092-7., str. 9-10

- Zhodnocení vlastního charakteru a čestnosti – řešitel se zde zamýšlí nad vlastní čestností a řeší, jestli navrhované řešení je čestné a jak by na toto řešení reagovala např. rodina či přátelé.
- Kreativní přístup k vlastnímu potenciálnímu jednání – instinktem člověka, při hledání řešení etického problému, je najít co nejvíce různých řešení a kreativita daného člověka je podstatnou složkou.
- Kontrola vlastního svědomí – svědomí je další velice důležitou složkou při rozhodování. Je důležitý k identifikaci etického problému, nikoliv však k jeho řešení.²⁶

3.3.1 Vztah etiky a morálky

Etiku (z řeckého slova „éthos“ znamená mrav) tedy můžeme charakterizovat jako společenskou vědu, která zkoumá morálku. Etika vyslovuje tvrzení o tom, co má být. Kdežto morálka je skutečnost, která je soustavou hodnot, pravidel a mravních citů lidského jednání.²⁷ Tento vztah nejlépe charakterizuje obrázek č. 2

Obrázek č. 2: Vztah morálky a etiky



Zdroj: PUTNOVÁ Anna; SEKNIČKA Pavel, 2007. *Etické řízení ve firmě*, str. 41

²⁶ KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s.. ISBN 978-80-248-2092-7., str. 42 - 46

²⁷ PUTNOVÁ, Anna; SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3., str. 36 - 41

3.3.2 Manažerská etika

„*Manažerskou etiku považujeme za inspiraci pro vývoj budoucí kvality managementu jak v oblasti řízení podnikové, tak i veřejné sféry. Manažerskou etiku chápeme jako podnětnou inovaci, která by měla vytvářet prostor pro uplatňování vyvolaných inovací ve všech oblastech řídicí práce*“²⁸ Jedná se o rozhodování manažerů, kteří se setkávají s řadou problémů, které musí odpovědně řešit a také za svá rozhodnutí nést adekvátní následky. Etická manažerská rozhodnutí jsou složitá. K zjednodušení v rozhodování jim mohou pomoci jasně definovaná pravidla pro etické rozhodování v rámci organizace. Těmto pravidlům se říká etické kodexy, které obsahují vodítka pro manažery v případě etických problémů řešící konkrétní složité situace. Etická rozhodnutí manažerů mohou ovlivňovat: externí nebo interní faktory.

A) EXTERNÍ FAKTORY

- Potřeby a priority stakeholderů – manažeři jsou vystaveni různým tlakům ze všech stran zainteresovaných skupin (zákazníků, zaměstnanců, investorů, apod.). Rozhodnutí, tak aby daná vybraná varianta byla ideálně optimalizovaná, je velice komplikovaná záležitost.
- Legislativa – manažer musí jednat v souladu s platnými zákony.
- Firemní kultura a pravidla – jeden ze základních a často nejsilnějších ovlivňovatelů v manažerském rozhodování.

B) INTENZIVNÍ FAKTORY

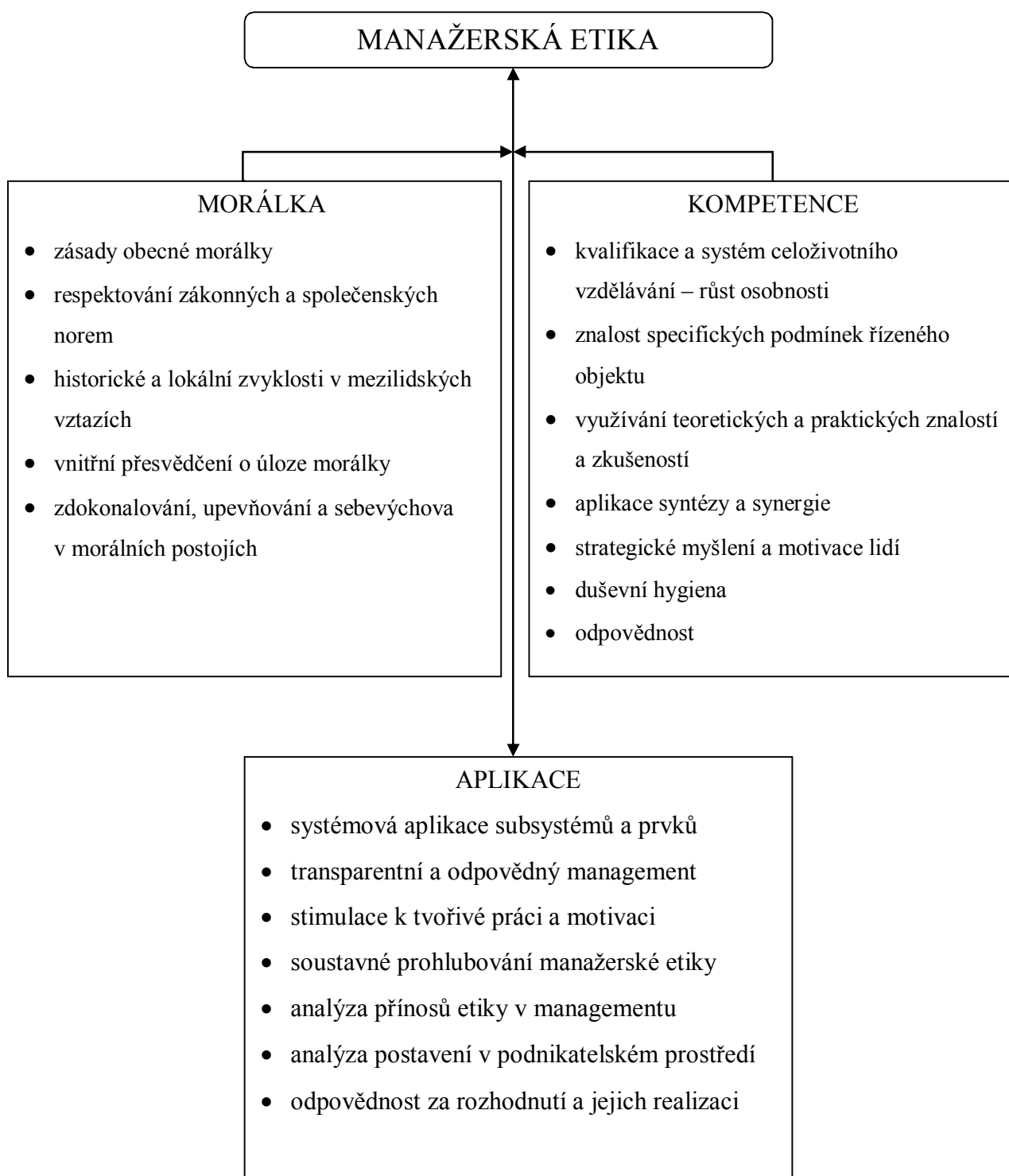
- Morálka manažera – manažer by měl rozhodovat vždy tak, jak chce, aby rozhodovali jeho podřízení. Rozhodování by mělo mít vysoký etický standard.
- Konflikt zájmů – některá rozhodnutí manažera mohou přinést osobní prospěch samotnému manažerovi.
- Integrita – manažer by se měl vykazovat bezúhonností, čestností a poctivostí.²⁹

K pochopení systému manažerské etiky přikládám obrázek č. 3, který ukazuje subsystémy, které se vzájemně ovlivňují.

²⁸ DYTRT, Zdenek; STRÍTESKÁ, Michaela. *Efektivní inovace - odpovědnost v managementu*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2771-1., str. 49

²⁹ KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s.. ISBN 978-80-248-2092-7., str. 121-123

Obrázek č. 3: Charakteristika systému manažerské etiky



Zdroj: DYTRT Zdenek; STŘÍTESKÁ Michaela, 2009. *Efektivní inovace - odpovědnost v managementu*, str. 48

3.4 Marketing

Marketing je vzrušující, dynamický a moderní obor. Ovlivňuje nás v našem každodenním životě, v našich rolích spotřebitelů, dodavatelů zboží a služeb, rodičů, investorů, a tak dále. Marketing nás ovlivňuje od narození (jakého lékaře si vybereme, jaký styl dětského nábytku si koupit), zatímco rosteme (výběr vysoké školy, na nákup rodinného auta), když dospíváme (výběr vysoké školy, na nákup rodinného auta), při budování kariéry (využití reklamy pro podporu podnikání, reagující na požadavky zákazníka), zároveň v samotném žití našeho každodenního života (použití značky zubní pasty, nákup zboží různých značek), i když jdeme do důchodu (zvážení možnosti cestování či změny životního stylu).³⁰ Marketing má mnoho definic. Například Zamazalová uvádí: „*Marketing lze pojímat jako soubor aktivit, jejichž cílem je předvídat, zjišťovat, stimulovat a uspokojit potřeby zákazníka. Na prioritě orientace na zákazníka a jeho potřeby je třeba klást zvláštní důraz.*“³¹

Kotler charakterizuje marketing jako společenský a manažerský proces, jehož prostřednictvím zákazníci uspokojují své potřeby a přání v procesu výroby a směny výrobků.³² K tomuto procesu marketing využívá marketingové nástroje a postupy, jaké jsou například marketingový výzkum, marketingový mix či marketingový plán.³³ Speciální odnoží je pak Marketingové řízení, které Foret charakterizuje: „*Marketingové řízení není pouhým řízením marketingových aktivit organizace, nýbrž zahrnuje řízení všech činností, jejichž hlavním cílem a středem pozornosti je spokojenost zákazníků a využívání tržních příležitostí.*“³⁴ Základem úspěšného marketingu v řízení organizace je definice vize, poslání a cílů organizace. A to v horizontu krátkodobém i dlouhodobém. Poslání firmy můžeme charakterizovat většinou krátce, nejčastěji v podobě sloganu. Například u Policie je posláním: „Pomáhat a chránit“. Kdežto vize se představuje dlouhodobým závazkem

³⁰ EVANS, J. R.; BERMAN, Barry. *Principles of Marketing*. 2nd edition. New York: Macmillan Publishing, 1998. 528 p. ISBN 0-02-334340-0., p. 4

³¹ ZAMAZALOVÁ, Marcela, et al. *Marketing*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 499 s. ISBN 978-80-7400-115-4., str. 3

³² KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. *Marketing: An Introduction*. 6th edition. New Jersey: Pearson Education, 2003. 648 p. ISBN 978-0130351333., p. 32

³³ FORET, Miroslav. *Marketing pro začátečníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 192 s. ISBN 978-80-251-1942-6., str. 9

³⁴ FORET, Miroslav. *Marketing pro začátečníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 192 s. ISBN 978-80-251-1942-6., str. 17

organizace do budoucnosti. Na vizi se váží cíle, které mají krátkodobější charakter a slouží k samotnému dosažení vize.³⁵

3.4.1 Marketingový výzkum

Foret uvádí, že: „*Marketingový výzkum poskytuje empirické informace o situaci na trhu, především o našich zákaznících. Tyto informace, jak už jsme si uvedli, jsou získány na základě objektivizovaných a systematických metodologických postupů, které respektují specifika složité sociálně-ekonomické reality.*“³⁶

Marketingový výzkum rozdělujeme:

- Primární marketingový výzkum: jedná se o sběr informací v terénu (vlastními silami či za pomoci nájemní síly – tazatele).
 - Kvantitativní výzkumy – rozsáhlejší soubor respondentů (stovky i tisíce), tento soubor je dostatečně reprezentativní, který jde zobecnit na celý základní soubor (populaci); kvantitativní výzkumy jsou časově i nákladově náročnější, dají se zde použít techniky: experimenty, pozorování, písemné dotazování, osobní rozhovory,
 - Kvalitativní výzkumy – dokonalejší poznání motivů chování lidí, je rychlejší a méně nákladný, ale soubor respondentů je nereprezentativní – výsledky se nedají použít na celý soubor.
- Sekundární marketingový výzkum: výzkum, který se zpravidla dělá dodatečně dalším využitím dat, které již někdo zpracoval při primárním výzkumu.
 - Data neagregovaná – původní podoba hodnot zjištěných za každou jednotku.
 - Data agregovaná – hodnoty sečtené do jednotného souboru, či přepracované do statistických hodnot (procenta, koeficienty), s těmito daty je mnohem horší pracovat.

³⁵ FORET, Miroslav. *Marketing pro začátečníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 192 s. ISBN 978-80-251-1942-6., str. 17

³⁶ FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum: poznáváme svoje zákazníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 121 s. ISBN 978-80-251-2183-2., str. 7

Pro sběr primárních dat je důležité jakou techniku zvolíme. Existují 3 základní techniky – dotazování, pozorování a experiment.

A. Dotazování – výzkumník je osobně v kontaktu s respondentem

- Osobní dotazování a to buď přímé (výzkumník – dotazovaný) či nepřímé (výzkumník – tazatel – dotazovaný). K zachycení odpovědí se používá jako nástroj záznamový arch.
- Písemné dotazování: jako nástroj se používá anketa či dotazník.
 - Dotazník by měl zaujmout, měl by být snadný na vyplnění, celkově promyšlený a úsporný, otázky by měly být jednoduché a srozumitelné. Dotazník se používá při detailnějším výzkumu pro více respondentů.
 - Anketa – zpravidla jedna otázka pro velice obsáhlý soubor respondentů, zpravidla se jedná o nereprezentativní vzorek.
- Telefonické dotazování – pozměněná forma osobního dotazování, která je levnější a rychlejší.

B. Pozorování – další technika získávající primární informace, které získávají pozorovatelé. Podstatou je registrace či evidence chování sledovaných objektů. Pozorování lze provádět zjevně (pozorovatel je viděn a je vybaven např. blokem, kamerou apod.) nebo také skrytě (používá se tam, kde by přítomnost pozorovatele narušovala zcela běžné chování sledovaného objektu).³⁷

3.5 Management

Management je specializovaná řídicí činnost, bez které se dnes neobejde žádná větší organizace. Prakticky se dá říci, že jde o souhrn všech činností, které je potřeba udělat k tomu, aby byl zabezpečen chod celé organizace. Účelem managementu je vytvářet organizace, které fungují. Nutnost řízení je potřeba nejen v podnicích, ale také u policie, univerzitách, v umění, v různých příspěvkových organizacích a jinde.³⁸ Bělohlávek uvádí, že *„management je proces systematického plánování, organizování, vedení lidí a kontrolování, které směřuje k dosažení cílů organizace. Je to proces systematický,*

³⁷ FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum: poznáváme svoje zákazníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 121 s. ISBN 978-80-251-2183-2., str. 41-65

³⁸ VEBER, Jaromír, et al. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2. vyd. Praha: Management press, 2009. 736 s. ISBN 978-80-7261-200-0., str. 20

*protože manažer má vnášet do svých aktivit řád a vykonávat své úkoly způsobem, který je uznáván dalšími členy organizace a je v souladu s jejich očekáváním“.*³⁹

3.5.1 Plánování

Plánování je rozhodovací proces, při kterém dochází ke stanovení organizačních cílů, výběru vhodných prostředků a definování očekávaných výsledků v určité časové linii a požadované kvalitě. Plánování je významnou součástí řízení a měli by se do něho zapojovat manažeři na všech stupních řízení. Počátečním a velmi důležitým prvkem je stanovení cílů. Cíle říkají, jakého budoucího stavu má být dosaženo. K dosažení cíle slouží určité postupy, kdy je zapotřebí, nalézt různé varianty možných postupů a vybrat tu nejvhodnější. Manažeři využívají zdroje, které při plánování mají k dispozici. Vytyčení těchto zdrojů (lidé, materiál, finance) je také složkou plánování.⁴⁰

3.5.2 Organizování

Je historicky podloženo, že pokud skupina lidí je řádně organizována, dosahuje lepších výsledků, než skupina, v které tak činěno není. Organizování musí vždy manažer přizpůsobit na konkrétní organizaci (samotná organizace je výsledkem již proběhlého organizování). V souvislosti s organizováním se také mluví o organizačních strukturách, kde je ovšem nutné vymezit náplň prvků v těchto strukturách. Mezi tyto základní prvky patří specializace (optimální specializace zaměstnance v systému), koordinace (pověření jednotlivce – vydává příkazy, ale má i odpovědnost za dosažení cílů), vytváření útvarů (seskupování pracovníků dle jejich specializace, či např. dle času – směny), rozpětí řízení (určuje počet přímo podřízených pracovníků danému nadřízenému) a dělba kompetencí (je základním předpokladem při vzniku vnitřní struktury).⁴¹

3.5.3 Vedení lidí

Jedná se o ovlivňování a motivování aktivit podřízených pracovníků. Manažer, který potřebuje dosáhnout vytyčeného cíle prostřednictvím svých podřízených, potřebuje přinutit tyto pracovníky k vyvinutí určitého úsilí, které pak musí usměrňovat. Způsob,

³⁹ BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, et al. *Management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 642 s. ISBN 80-251-0396-X., str. 6

⁴⁰ BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, et al. *Management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 642 s. ISBN 80-251-0396-X., str. 94

⁴¹ VEBER, Jaromír, et al. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2. vyd. Praha: Management press, 2009. 736 s. ISBN 978-80-7261-200-0., str. 217-223

který dotyčný manažer ovlivňuje tyto aktivity, se nazývá styl vedení. Tento styl vedení může být stimulující nebo také nemusí.⁴²

Jak už bylo výše uvedeno, jeden z nejdůležitějších nástrojů vedení lidí je motivace. Motivaci definuje Donnelly takto: „*Všechny vnitřní hnací síly člověka, např. přání, touhy, úsilí apod. Je to vnitřní stav duše člověka, který jej aktivuje nebo uvádí do pohybu*“.⁴³ Zároveň však říká, že nevyhovující pracovní výkony jedinců bývají většinou spojovány s nedostatečnou motivací. V převážné většině tomu tak je, ale někdy za špatné výkony může nedostatek zkušeností, dovedností či nedostatek příležitostí. Tudíž nelze obecně říci, že za problémy se špatnými pracovními výkony může jenom motivace.⁴⁴

3.5.4 Kontrolování

Nejúspěšnější organizace bývají obdivovány pro svou schopnost dosahovat svých vytyčených cílů. To by nešlo bez efektivní kontroly. Význam kontroly spočívá především v těchto aspektech:

- Zaměření úsilí organizace – kontrola se zaměřuje především na rozhodující organizační cíle.
- Monitorování a hodnocení – kontrolní orgány posilují takové chování a činnosti, které si management přeje a jsou pro organizaci žádoucí.
- Koordinování činností – kontrola zajišťuje, že úsilí všech členů organizace bude koordinováno díky standardům, normám a interním nařízením.
- Snižování nejistoty – kontrolní systémy stanovují pravidla, jak řešit opětovně nastalé situace, čímž usnadňuje manažerské rozhodování v těchto situacích.⁴⁵

Kontrola je jednou z nejdůležitějších manažerských činností, kterou u policie má na starosti, jak nadřízený jednotlivých policistů, tak i GIPS (Generální inspekce bezpečnostních sborů).

⁴² BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. 624 s. ISBN 80-85839-45-8., str. 133

⁴³ DONNELLY, James H.; GIBSON, James L.; IVANICEVICH, John M. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 821 s. ISBN 80-7269-422-3., str. 366

⁴⁴ DONNELLY, James H.; GIBSON, James L.; IVANICEVICH, John M. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 821 s. ISBN 80-7269-422-3., str. 367

⁴⁵ BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, et al. *Management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 642 s. ISBN 80-251-0396-X., str. 159-160

4 Praktická část

4.1 Policie ČR

Policie ČR (dále jen PČR) je ozbrojený sbor České republiky, který vznikl 15. července. 1991 a je přímo podřízený Ministerstvu vnitra. Policii řídí Policejní prezidium, v jehož čele stojí policejní prezident, kterého jmenuje a odvolává ministr vnitra se souhlasem vlády. Do pozice policejního prezidenta byl dne 24. ledna. 2011 jmenován plk. Mgr. Petr Lessy. Od 1. ledna. 2009 vešel v účinnost nový zákon o Policii ČR č. 273/2008 Sb. Tento zákon určuje hlavní úkoly, práva a povinnosti policisty.

4.1.1 Úkoly PČR

„Policie slouží veřejnosti, jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony přímo použitelnými předpisy Evropských společenství nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu⁴⁶.

Policie prosazuje zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi. Snaží se chovat důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně, s porozuměním a respektovat jejich důstojnost. Musí uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony. Při výkonu služby musí jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení. Zavazuje se používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem - nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem. Nese odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě.

Zachovává mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti a zásadně odmítá jakékoliv korupční jednání, netoleruje tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků

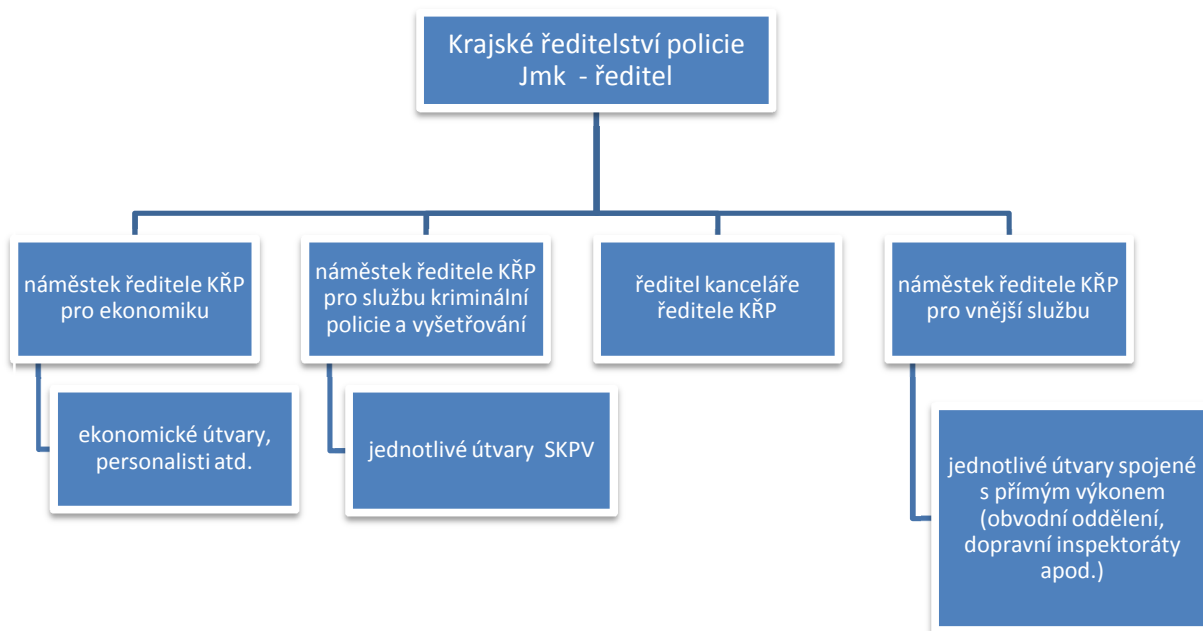
⁴⁶ Česko. Zákon č. 273 ze dne 11. srpna 2008 o Policii České republiky. In Sbíрка zákonů České republiky. 2008, částka 91, s. 4086-4156. Dostupné také z WWW: <<http://www.policie.cz/soubor/zakon-o-policii-cr-273-2008-sb.aspx>>. ISSN 1211-1244.

Policie České republiky odmítá dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby. Zásadně se musí vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.⁴⁷ Policie se v rámci ČR rozděluje na celorepublikové útvary a útvary s územně vymezenou působností.

4.1.2 Útvary s územně vymezenou působností

Útvary s územně vymezenou působností jsou útvary, které se dělí do jednotlivých krajských ředitelství policie (dále jen KŘP). Tyto krajská ředitelství jsou zřízena v krajských městech, dle uspořádání státní správy. Jejich celkově 14. Působnost jednotlivých složek zařazených v tomto systému je omezena daným krajem. V každém krajském ředitelství je organizační struktura téměř stejná, liší se pouze počtem tabulkových míst v jednotlivých odděleních. Na obrázku č. 4 můžete vidět základní organizační strukturu Krajského ředitelství policie Jmk.

Obrázek č. 4: Zjednodušené schéma organizační struktury KŘP Jmk



Zdroj: Práce autora

Toto ředitelství se může pyšnit certifikátem Ethnic Friendly zaměstnavatel. Jedná se o certifikát, který udělila nestátní nezisková organizace IQ Roma servis, za hostinné

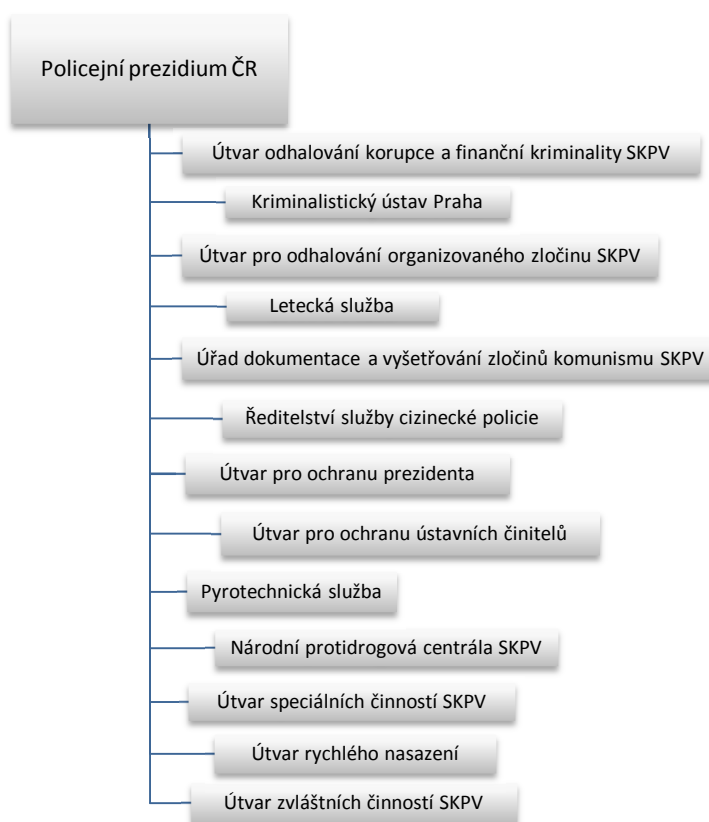
⁴⁷ *Etický kodex Policie České republiky* [online]. Poslední revize 2010 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na: <<http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>>.

prostředí pro práci všech menšin a zároveň, za snahu prosazovat filozofii rovného přístupu ke všem svým zaměstnancům. KŘP Jmk sídlí na ulici Kounicova 24 v Brně.

4.1.3 Celorepublikové útvary

Mezi celorepublikové útvary patří takové útvary, které se specializují úzce na určitou oblast profesní problematiky a zřízení těchto útvarů by se každému KŘP nevyplatilo. Jejich výčet je patrný z obrázku č. 5. Tyto útvary mají územně neomezenou působnost a může jich být v rámci ČR několik.

Obrázek č. 5: Struktura celorepublikových útvarů PČR



Zdroj: Práce autora – výčet dostupný na: <http://www.policie.cz/clanek/utvary-s-pusobnosti-na-celem-uzemi-cr-312510.aspx>

4.2 Úkoly a činnost Oddělení silničního dohledu KŘP Jmk

Oddělení silničního dohledu (dále jen OSD), jak je patrné z názvu, je útvar, který se angažuje v dopravě a dopravní problematice. Pokud se zaměříme jen na dopravní službu v rámci kraje, tak OSD je jediný útvar, který na rozdíl od dálničních oddělení

či okresních dopravních inspektorátů, není limitován hranicemi okresu či kilometrovníkem dálnice. Je limitován pouze hranicí kraje. V celé republice je těchto útvarů 14, zřízení odpovídá krajům (do roku 2010 jich bylo jen 10). Nalézá se přímo v budově KŘP Jmk, na Kounicově 24 v Brně, odkud každý den vyjíždí policejní hlídky OSD do jednotlivých okresů – dle naplánované služby. Oddělení silničního dohledu se specializuje na níže uvedené činnosti.

4.2.1 Doprovody nadměrných nákladů

Vyhláška Ministerstva dopravy č. 341/2002 Sb. o schvalování technické způsobilosti a technických podmínkách provozu silničních vozidel na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů určuje maximální povolené hodnoty, které může nákladní silniční doprava přepravovat. Jedná se o maximální hmotnost, délku, výšku a šířku uvedených v § 15 vyhlášky č. 341/2002 Sb., v platném znění. V případě, že náklad, který je potřeba přepravit překračuje jednu nebo více z povolených hodnot, musí dopravce zažádat o povolení přepravy nadměrného nákladu. Žádost se podává na níže uvedené úřady v závislosti na trase, kudy takový nadměrný náklad pojedí.

- **obecní úřad** – na místních komunikacích a veřejně přístupových účelových komunikacích,
- **obecní úřad obce s rozšířenou působností** – na silnicích II. a III. tříd pokud trasa přepravy nepřesáhne územní obvod obce s rozšířenou působností,
- **krajský úřad** – na silnicích I. II. a III. tříd (mimo dálnice a rychlostní silnice) pokud trasa přepravy nepřesáhne územní obvod jednoho kraje,
- **Ministerstvo dopravy** – v případech, že trasa přepravy přesahuje územní obvod jednoho kraje.⁴⁸

Pokud je třeba k zajištění bezpečnosti a plynulosti silničního provozu asistence policie vydá příslušný úřad dodatek k povolení a právě tuto přepravu nadměrného nákladu zajišťuje OSD (viz příloha č. 1). Při vydávání povolení se postupuje podle zákona č. 13/1997 Sb. o pozemních komunikacích ve znění pozdějších předpisů. Tyto doprovody se jedou za plného provozu, kdy úkolem hlídky, nebo hlídek, je uzavření určitého úseku silnice, vyklizení cesty nadměrnému nákladu a dohlédnutí na to, aby po průjezdu

⁴⁸ VEGRICHT Václav. *Metodický zpravodaj autoškol*. Agentura Vegrich pro bezpečnost silničního provozu [online] Poslední revize 2004 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na: <http://www.autoklub.cz/acr/autoskoly/metodicky_zpr/pdf/c_50.pdf>.

nadměrného nákladu bylo veškeré dopravní značení na svém místě (někdy se musí dopravní značky demontovat, či je třeba uříznout zábradlí z mostků).

4.2.2 Doprovody chráněných osob

Jedná se o další druh práce, kvůli které tento útvar vůbec existuje. Pokud přijede na návštěvu Jmk osoba, která má status „chráněné či zájmové osoby“ (prezident, ministr vnitra, ministr obrany či jiná zahraniční návštěva), policisté z OSD dělají bezpečnostní doprovod této osobě a zbytku návštěvy. Jedná se zejména o řízení křižovatek ve městech Jmk, kudy tato kolona vozidel bude projíždět. Potom samotný doprovod kolony, kdy jede většinou policejní auto, na začátku a na jejím konci.

4.2.3 Kontrola dodržování dohody o ADR

Dohoda ADR (Accord Dangereuses Route) je Evropská dohoda o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí. Když je psáno nebezpečné věci, máme tím na mysli látky, které jsou jakýmkoliv způsobem zdraví, životnímu prostředí či majetku nebezpečné. Jedná se například o různé žíravé látky, výbušniny, hořlaviny, barvy, radioaktivní látky a jim podobné. Dopravní jednotka (většinou nákladní automobil), pokud splňuje veškeré podmínky uvedené v dohodě ADR, musí dodržovat veškeré bezpečnostní opatření, které se na ni takto vztahují – např. označení oranžovými tabulkami, které jsou charakteristické pro přepravu látek ADR. Tato dohoda ukládá přepravním, odesílatelům a příjemcům určité povinnosti. Jedná se o velmi rozsáhlou problematiku, na kterou je potřeba odborné školení, které v Brně provádí sdružení dopravců ČESMAD BOHEMIA. Policisté z OSD, kteří jsou na tuto problematiku vyškolení, se kontrolám ADR na silnici věnují.

4.2.4 Kontrola dodržování sociálních předpisů v silniční dopravě

Základním zákonem této problematiky je **Nařízení 561/2006/ES** Evropského parlamentu a Rady ze dne 15. března 2006. *„Toto nařízení stanoví pravidla pro doby řízení, přestávky v řízení a doby odpočinku řidičů zajišťujících silniční přepravu zboží a cestujících za účelem harmonizace podmínek hospodářské soutěže mezi druhy pozemní dopravy, zejména v silniční dopravě, a zlepšení pracovních podmínek a bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích. Účelem tohoto nařízení je rovněž lepší monitorování*

a prosazování jednotlivými členskými státy a zlepšení pracovní praxe v silniční dopravě.“⁴⁹ Jedná se o silniční dopravu, zboží vozidly jejichž maximální hmotnost překračuje 3,5 t a vozidel přepravujících 9 a více cestujících, provozovanou mezi členskými státy EU + Švýcarskem.⁴ Ostatní státy (mimo EU) většinou ratifikovaly dohodu AETR. Policisté z OSD se právě této problematice hlouběji věnují. Téměř každý den je vyčleněna jedna hlídka. Na kontrolu ADR a AETR mají k dispozici speciálně vybavený VW Transporter (viz příloha č. 2), který je vybaven mobilními váhami, jimiž se váží maximální povolená hmotnost právě nákladních automobilů. V tomto vozidle je základní kancelářské vybavení pro potřebnou administrativu, která je nezbytná pro tento druh kontrol.

4.2.5 Běžný výkon - výpomoc okresním dopravním inspektorátům a dálničním oddělením v Jmk

Pokud se zrovna nejede doprovod nějakého nadměrného nákladu či doprovod chráněné osoby, OSD pracuje na silnicích jako kterýkoliv jiný dopravní inspektorát. Jelikož těchto doprovodů podstatně ubývá a jedná se spíše o vzácnou záležitost, výpomoc v jednotlivých okresech se stává hlavní činností. OSD oproti ostatním dopravním inspektorátům se může chlubit novou technikou a poměrně novým autoparkem.

Mezi denní činnosti patří:

- měření rychlosti – stacionárním radarem, Octavia II RS (příloha č. 3) či teď nově VW Passat CC (příloha č. 4)
- kontrola nákladní dopravy – dodržování AETR, ADR, vážení (VW – Transporter)
- běžný výkon – zákaz předjíždění, alkohol, drogy apod. (3x Octavia II + 2x moto Honda Pan European 1300 – příloha č. 5)

Všechny hlídky se v každém okrese hlásí operačnímu důstojníkovi, jako podnět k možné výpomoci. Za běžnou činnost se dá považovat asistence u autonehod (příloha č. 6), kdy je zapotřebí uzavřít určitou silnici a udělat odklon dopravy. Několikrát za rok se pak konají na brněnském výstavišti (BVV) větší výstavy, které mají velkou návštěvnost a v okolí BVV se pohybuje cca do 10 tis. aut. Z tohoto důvodu, zde OSD vypomáhá s řízením dopravy a řeší případné dopravní problémy.

⁴⁹ Evropské společenství. Evropská Rada. Nařízení 561/2006/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 15. března 2006 týkající se některých sociálních předpisů v silniční dopravě. Dostupný také z WWW:< http://tachospeed.pl/pliki/Narizeni_561_2006.pdf>

4.3 Sociologický výzkum na OSD

Na OSD byl proveden kvantitativní výzkum, formou písemného dotazování. Jako nástroj sběru dat byl zvolen dotazník. Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit dodržování principů společenské odpovědnosti oddělení silničního dohledu v Brně. Dotazník byl předán všem zaměstnancům sledovaného oddělení, včetně vedoucího. Jednalo se celkem o 19 policistů. Dotazníky respondenti obdrželi v barevném provedení a jeho rozsah obsahoval svazek tří listů. Respondenti byli poučeni, že je potřeba vyplnit otázky svědomitě a pro lepší motivaci, jim byl přislíben sladký dezert. Na oddělení byla umístěna krabice, která byla zapečetěna páskou s podpisem autora výzkumu. Po týdnu byla krabice otevřena. Dotazníky byly spočítány a následně vyhodnoceny. Návratnost dotazníků byla 100 %.

4.3.1 Dotazníkové šetření

Jak již bylo uvedeno výše, dotazník je v rozsahu tří listů a otázky jsou rozděleny do jednotlivých okruhů, které určují míru dodržování principů společenské odpovědnosti:

- vzdělanost oddělení v zákonech a školení novel zákonů
- dopravní policista z OSD a korupce
- pracovní náplň dopravních policistů z OSD
- jednání dopravního policisty a opora v zákoně
- efektivita pracovní doby

Každý z těchto okruhů zahrnuje 3 až 8 otázek, v celkovém součtu je otázek 27. Dotazník je přiložen jako příloha č. 7. Následující kapitoly jsou strukturalizované právě podle těchto okruhů, ve kterých byla jednotlivá zjištění interpretována.

4.3.2 Interpretace dat

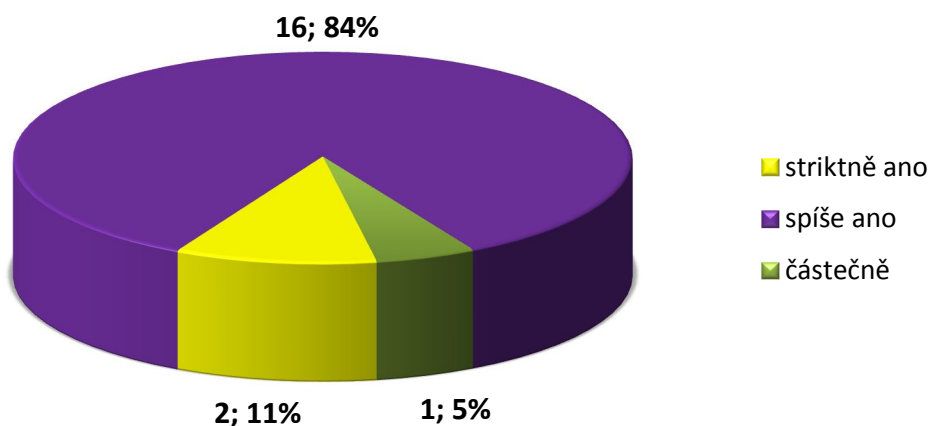
4.3.2.1 *Vzdělanost OSD v zákonech a školení novel zákonů*

Jedná se o stěžejní záležitost Policie ČR, kdy je více než důležité, aby každý policista byl ve svém zařazení „v obraze“. Nelze si představit, že by dopravní policista neznal zákon o silničním provozu na pozemních komunikacích. Proto se také policisté nebrání dalšímu vzdělávání a to hlavně v právních předpisech. Za posledních 5 let byl zákon o provozu

na pozemních komunikacích již 3x novelizován, takže je bezesporu jisté, že je další vzdělávání potřeba.

Graf č. 1: Do jaké míry se podle tebe dodržují předpisy při výkonu činnosti v OSD?

Dodržování předpisů při výkonu služby



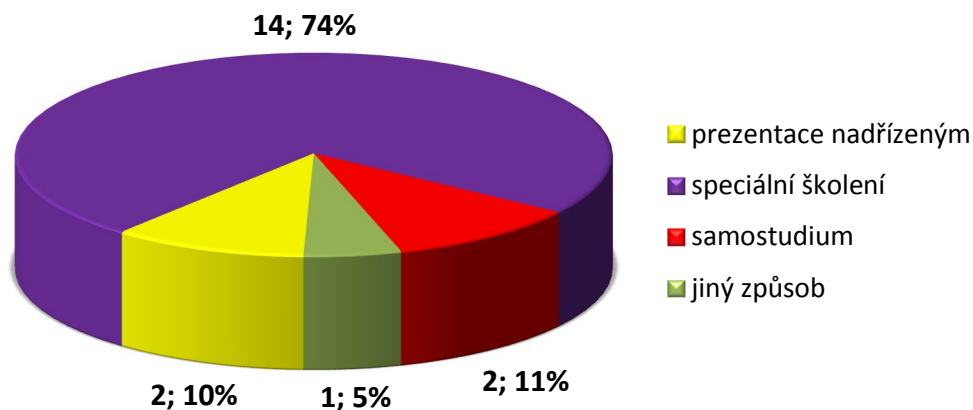
Zdroj: Práce autora

Z grafu č. 1 je jasně vidět, že absolutní většina spolupracovníků si myslí, že na OSD se zákony zcela rozhodně dodržují. Odpověď „spíše ano“ v tomto případě může znamenat, že se zde hodně hledí na zákony, ale také, že se snaží zohlednit lidskou stránku zúčastněných a vyřešit danou věc na místě s přiměřeným výsledkem. Jako zajímavost bych zde uvedl, že všechny ženy na OSD odpověděly spíše ano, žádná nenapsala striktně ano. Jde tedy pravděpodobně o individuální přístup k náhledu na danou problematiku, který může být ovlivněn různými sociologickými faktory, např. pohlaví.

Součástí dotazníku bylo i zjistit, jak respondenti hodnotí svoji znalost právních předpisů v dopravní problematice. Jeden muž odpověděl, že zná vše, co potřebuje vědět, 69 % respondentů pak odpovědělo, že znají dopravní předpisy, ale někdy si nejsou jistí. 26 % odpovědělo, že částečně ví. Z toho vyplývá, že dvě třetiny policistů se považují za znalé dopravní problematiky. Jen zhruba třetina o sobě řekla, že částečně ví. Jedná se hlavně o policisty, kteří slouží u policie do 5 let, kteří ještě nemají tolik zkušeností, tudíž neznají vše, co potřebují ke službě.

Graf č. 2: Jaký způsob vzdělávání o novelách zákonů preferuješ?

Preference způsobu vzdělávání



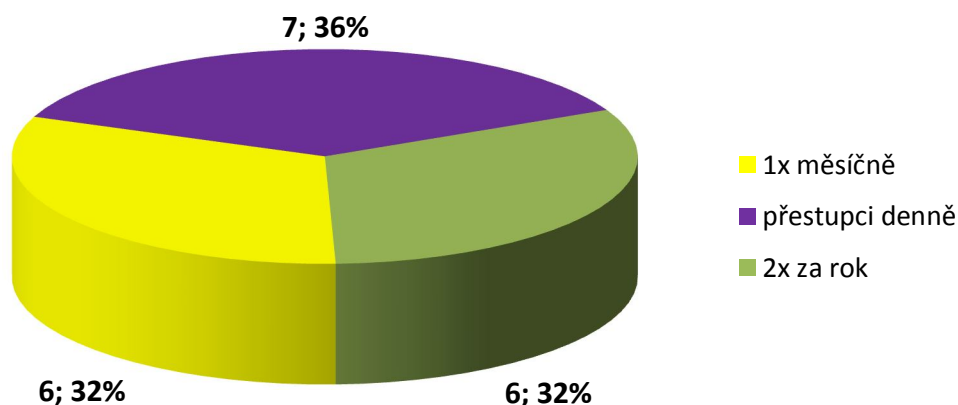
Zdroj: Práce autora

Jak již bylo zmíněno výše, vzdělávání je velice klíčová záležitost. 14 respondentů je zastáncem speciálního školení. Speciální školení u policie spočívá v kurzu na Střední policejní škole v Brně, kde specializovaní policisté fungují jako pedagogové a předávají vědomosti o důležitých novelách řadovým policistům. Je pochopitelné, že pracovníci chtějí takovéto školení častěji, viz graf č. 2, neboť ne vždy jim je poskytnuta fundovaná odpověď. Ostatní pak upřednostňují samostudium či prezentaci nadřízeným. Jeden respondent uvedl jiný způsob jako formu vzdělávání s dodatkem, že strašně rád by měl na výběr.

Jak respondenti hodnotí dosavadní vzdělávání v oblasti novel zákonů? To byla následující otázka. Tady jdou vidět velké rezervy policie, neboť celá polovina respondentů odpověděla, že je středně kvalitní, 40 % policistů si myslí, že se občas něco dozvědí a jen 10 % si myslí, že je vzdělání na celkem dobré úrovni. I zde se všechny dotazované ženy přiklonily ke spíše kritickému hodnocení. Je faktem, že dosavadní vzdělávání nebylo úplně na nejlepší úrovni. Někdy se stává, že přijde velká změna v zákoně a policisté jsou až ti poslední, kteří se dozví, jaké změny novela přinesla. Ano, očekává se jistý druh samostudia, které je do určité míry třeba. Jenže samostudium zákonů je ošemetná věc, neboť policisté se setkávají zcela běžně s tím, že se takto novelizovaný zákon dá interpretovat různými způsoby (je to bohužel specialita českých zákonodárců).

Graf č. 3: Jak často probíhá přezkoumání tvých znalostí v oblasti dopravní problematiky? (napiš jak často)

Četnost přezkoumávání znalostí



Zdroj: Práce autora

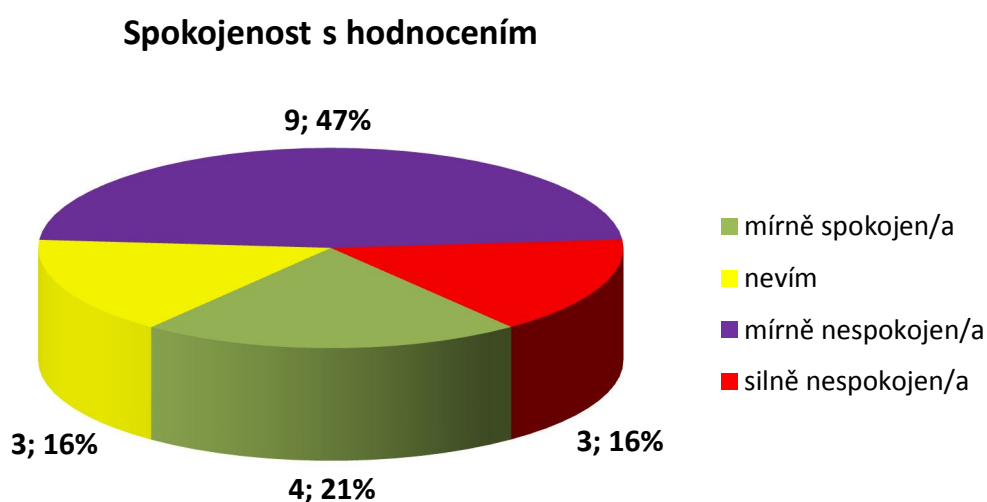
V otázce č. 5 byli policisté tázáni na to, jak často podle jejich názorů probíhá přezkoumání jejich znalostí v oblasti dopravní problematiky. Zde respondenti neměli na výběr z možností, nýbrž se měli písemně vyjádřit. Výsledky byly zajímavé, protože se odpovědi rozdělily na 3 oblasti. Jak nám ukazuje graf č. 3, tak první skupina šesti policistů cítí, že je zkoušena 1x měsíčně. Z tohoto tvrzení se dá usuzovat, že se jedná o služební porady, které se konají právě v tomto časovém intervalu. Při nich dochází k probírání novel zákonů a následného se doptávání na přednesený výklad. Druhá skupina uvedla, že je zkoušena denně na silnici od přestupců. Většina lidí opravdu zjišťuje, jestli si je policista jistý v zákonech a zkouší ho třeba přemluvit k jednání, které není zákonem dovoleno. Dříve lidem nevadila bloková pokuta, z důvodu peněžité sankce, nýbrž z důvodu ztráty bodového ohodnocení. V současnosti je situace podstatně horší, protože lidem jde jak o body, tak i o peníze. Logicky se tak snaží vyhnout případné sankci a policistu/ku zkouší nachytat na jejich neznalost zákona.

Tedy co se vzdělanosti a zákonů týče, je zcela jisté, že si policisté uvědomují nutnost vzdělanosti v oblasti zákonů. Přejí si hlavně více speciálních školení, které čekají od lidí, kteří dané problematice rozumí. Dosavadní školení pak hodnotí spíše neutrálně až negativně. Podle jejich názoru se zákony na OSD ve velké míře dodržují.

4.3.2.2 Dopravní policista z OSD a korupce

Co se korupce týče, mezi lidmi vládne určitý předsudek, možná i negativní zkušenost. Většinou se policisté setkávají s názorem, že dopravní policie má hodně blízko k braní úplatku na silnici. Tato část dotazníku byla zaměřena na otázky spojené s korupcí a její vnímání respondenty. S korupcí jde ruku v ruce finanční ohodnocení policistů a životní úroveň. Osm otázek by nám mělo osvětlit, s jakou formou korupce se nejčastěji setkávají, jak na korupci nahlíží a do jaké míry vnímají korupci u svých kolegů.

Graf č. 4: Zhodnot' tvou spokojenost s výší osobního ohodnocení:



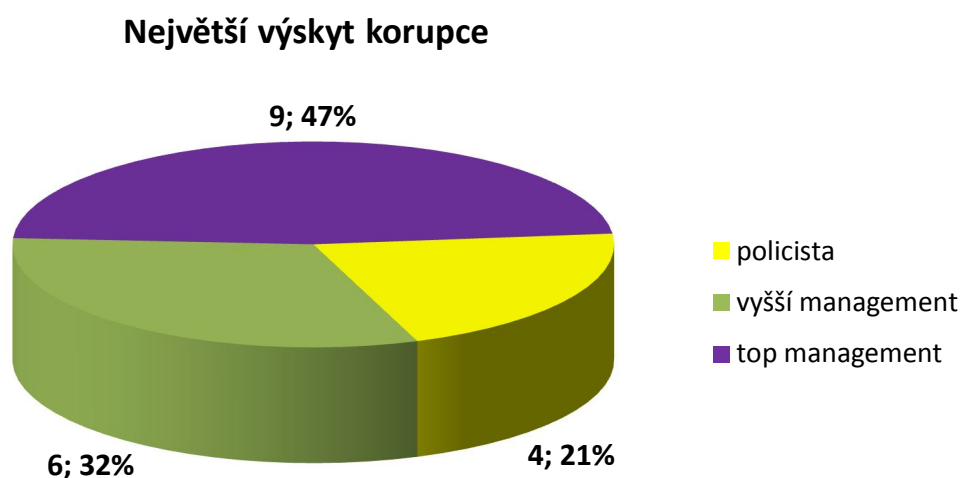
Zdroj: Práce autora

Korupci u policie (ale to i u ostatních zaměstnání ve státní sféře) do určité míry určuje výše finančního ohodnocení za odvedenou práci. Není tím ovšem myšleno, že když má někdo malý plat, tak je korupce správnou volbou, to opravdu ne. Ale fakt, že v roce 2011 se hromadně seškrtilo 10 % z platů policistů, určitě neposílí antikorupční úsilí. Kdyby tento výzkum byl prováděn před rokem 2011, tak by graf č. 4 vypadal úplně jinak. Zde vidíme, že 4 respondenti uvedli, že jsou mírně spokojeni s ohodnocením. Více jak polovina respondentů je mírně či silně nespokojena s výší osobního ohodnocení. Na druhou stranu, odměny zde fungují lépe než kdekoli jinde, jako krátkodobý motivační prostředek.

Dále byli respondenti tázáni na to, kolikrát si vezme průměrný dopravní policista úplatek a byli vyzváni, ať uvedou četnost. Necelých 70 % uvedlo, že rozhodně nikdy. 20 % si myslí, že občas si někde dopravní policista vezme úplatek, ale rozhodně ne na OSD. A 10 % vyznává názor, že je to záležitost, která se opakuje tak cca 1x až 2x za měsíc u průměrného

dopravního policisty mimo OSD. Naprostá většina si tedy myslí, že dopravní policista úplatky rozhodně nebere a pokud tedy ano, jedná se o ojedinělý případ. Ve 100 % se pak shodují respondenti na tom, že se na OSD úplatky neberou. Tento jev se dá vysvětlit tím, že kdyby kdokoliv z policistů viděl takovéto jednání u druhého, nebylo by v žádném případě tolerováno. V tomhle ohledu má OSD dobré jméno, a je pozitivní, že to tento výzkum potvrdil.

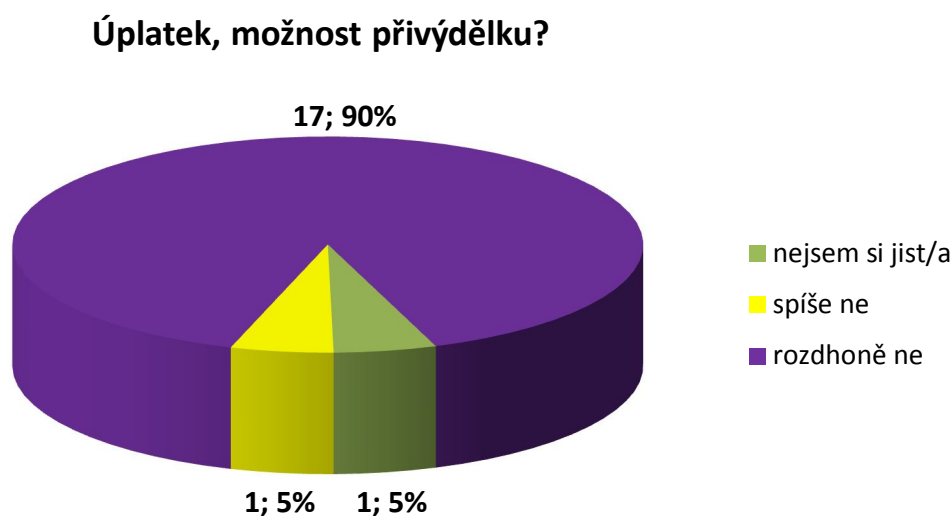
Graf č. 5: Na jakém postu u policie, dle tvého názoru, vnímáš zvýšenou frekvenci korupce?



Zdroj: Práce autora

V této výzkumné otázce bylo důležité, aby řadoví policisté měli šanci vyjádřit se, na kterém postu vnímají největší možnost korupce. Z grafu. č. 5 vyplývá, že 47 % dotazovaných označilo top management, jako celek, který si počíná korupčně. Šest policistů pak označilo vyšší management a čtyři uvedli, že frekvence korupčního jednání je nejvíce mezi řadovými policisty. Celkem 79 % respondentů tedy cítí, že ta zvýšená četnost korupce je v managementu policie. Zde policisté nejčastěji napadají výběrová řízení na určité věci, které nakupuje policie pro svůj provoz. Tato řízení jsou často netransparentní a vycházejí pro policii nevýhodně. Opět se tu jedná o problém celé veřejné správy, nikoliv jenom policie jako celku.

Graf č. 6: Zhodnot' prosím, do jaké míry vnímáš úplatek, jako možnost přivýdělku či zlepšení stávající situace:



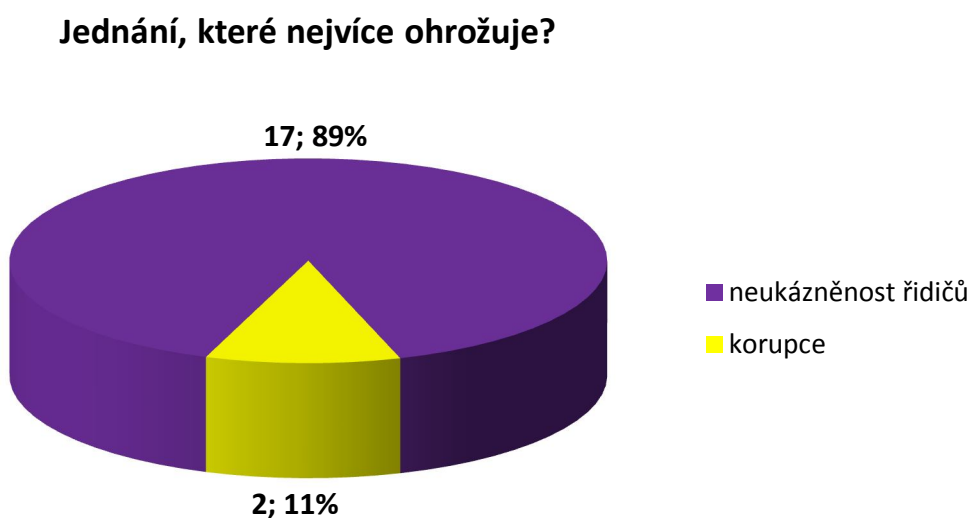
Zdroj: Práce autora

Do grafu č. 6 se promítla otázka, jak respondenti vnímají úplatek na silnici, jako zlepšení své stávající životní situace. Zde je vidět, že 90 % dotázaných si je jisto, že to není dobrý přivýdělek k platu. Zbýlých 10 % si není jisto či nejsou úplně přesvědčení o tom, že se nejedná o možnost zlepšení své životní situace. Oddělení prošlo od začátku roku 2012 protikorupčním kurzem, který absolvovali všichni policisté z OSD. Kurz byl zaměřen na informace typu: co je a co není úplatek a jak se má policista zachovat v případě takového jednání. Kurz respondentům rozšířil obzory, co by se stalo v případě, že by takovéto korupční jednání přehlíželi, či dokonce úplatek sami požadovali. Policisté z OSD si uvědomují, že je důležitější mít zaměstnání, než si krátkodobě přilepšit nelegálním chováním. Ukazuje se, že speciální školení na určitou problematiku policejní práce jsou vysoce přínosná. Faktem zůstává, že před etickým postojem často převažuje obava z postihu, který může nastat. Toto tvrzení nám dokládá i předchozí kapitola.

Často je zmiňován úplatek, jako nejčastější forma korupce. Ale jaké další formy může korupční jednání mít? Toto bylo předmětem další otázky pro oslovené respondenty. S jakou formou úplatku (vyjma peněz) jsi se setkal/a ať už osobně či z doslechu? Zde respondenti odpovídali, že se nejčastěji setkávají s nabídkou nějaké protislužby (37 % odpovědí) výměnou za přehlédnutí přestupku. Šest respondentů odpovědělo, že se zatím neseťkali s žádnou formou úplatku. Pro tyto policisty je charakteristické, že slouží u policie

relativně krátce, do 5 let, tudíž se nemuseli ještě setkat s žádnou jinou formou korupce. Poslední třetina pracovníků odpověděla, že se setkala s konkrétními nabídkami zboží – stavebního materiálu, potravin, oběd či např. dárkový koš. Ojedinelá není ani nabídka společnic v nejmenovaném večerním podniku.

Graf č. 7: Které jednání, podle tebe, nejvíce aktuálně ohrožuje nějaký společenský zájem (v dopravě)?



Zdroj: Práce autora

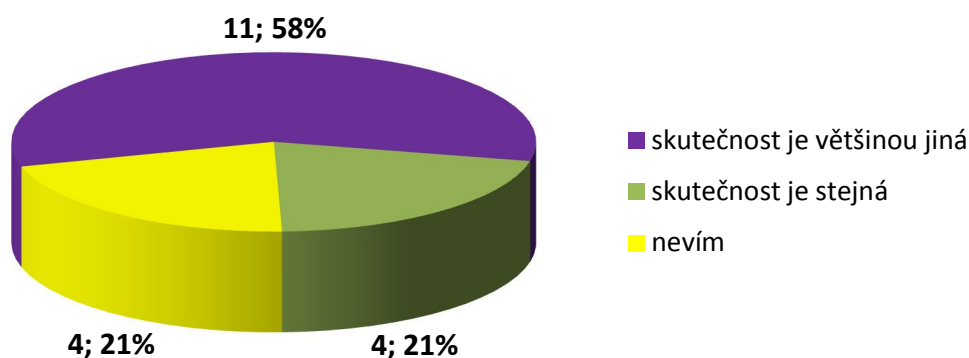
Při dotazování se na jednání řidičů, které nejvíce ohrožuje společenský zájem v dopravě, policisté poukazovali nejčastěji na neukázněnost řidičů, viz graf č. 7. Celkem 17-ti respondentům se tento nešvar nelíbí. Jeden policista dokonce uvedl, že neukázněnost pramení z nedostatečné přípravy řidičů v autoškolách, neboť se kvalita autoškol v poslední době velice zhoršila. Do neukázněnosti řidičů se dá jednoznačně zařadit, takové chování, které přímo ohrožuje bezpečnost ostatních řidičů a chodců. Může se jednat například o jízdu pod vlivem nějaké návykové a psychotropní látky, či alkoholu. Při nehodách v těchto případech se může mluvit o velkém štěstí, když zúčastnění vyvážnou jen s lehkým zraněním. Autonehody, u kterých jsou zjištěny právě tyto látky, patří totiž k těm nejvážnějším. Za druhý faktor ohrožující společenský zájem 2 policisté označili korupci.

V otázce dvanácté byli respondenti doptáni na své zkušenosti s tlakem svých nadřízených na vyřešení určitého protiprávního jednání jeho známého. Šestnáct pracovníků odpovědělo,

že tuto zkušenost jednoznačně nemá. Zbývající 3 pracovníci uvedli, že podobnou zkušenost mají. Nejedná se o pravidelně vyskytující záležitost, ale jednou za dva roky to je. Tito respondenti pravděpodobně myslí pojmem protiprávní jednání jen přestupek. Protože v praxi se opravdu policisté občas setkávají s tlakem managementu, aby určitý přestupek neřešili, protože je to jejich známý apod. U protiprávního jednání v rovině trestného činu se dá objektivně říci, že řadový policista rozhodně nemůže jakýmkoliv způsobem ovlivnit průběh vyšetřování, proto tento tlak policisté nepocítují – rozhodně ne u dopravní policie na OSD.

Graf č. 8: Jaká je, dle tvého názoru, proklamace nadřízených o etickém chování „na silnici“ a jaká je potom skutečnost?

Proklamace nadřízených a skutečnost



Zdroj: Práce autora

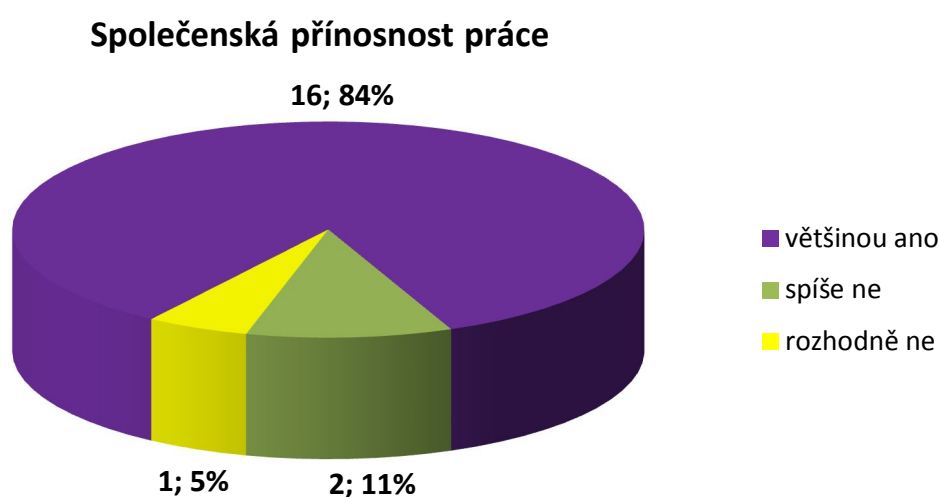
Další otázka zjišťovala, zda prohlášení nadřízených o etickém chování odpovídá realitě v běžném výkonu služby? Graf č. 8 ukazuje, že je 58 % policistů přesvědčeno o tom, že nadřízení veřejně hovoří o určitých hodnotách, ale skutečnost je potom rozlišná. Celkem 21 % si myslí, že to co vedení řekne, tak se i děje. Zbylých 21 % není schopno k této otázce zaujmout jednoznačný postoj. Více než polovina policistů si myslí, že je rozdílné, co nadřízení říkají a jak následně jednají. V praxi to pak může vypadat asi následovně. Vedení „hlásá“ o bezpečnosti na silnicích a o snížení nehodovosti na určité silnici. Ve skutečnosti potom však jde hlavně o množství vybraných blokových pokut. O prevenci zde nemůže být ani řeči. Potom už se nejedná o chránění veřejného zájmu, ale spíše o vybírání „desátků“ do státního rozpočtu.

Tato kapitola nám prozradila, že se policisté cítí finančně nedocenení. Co se korupce týče, všichni respondenti uvedli, že se zcela určitě na OSD úplatky neberou. Spíše poukázali na problém korupce ve středním a nejvyšším managementu. Respondenti poukazují na veliký problém provázanosti policejních špiček s politikou, díky které policie koná v zájmu určitých politických stran nikoliv ve veřejném zájmu a zájmu občanů ČR. Stejně tak si většina myslí, že nadřízení pracovníci proklamují určité hodnoty, které se jeví jako ty, které vrhají dobré světlo na jejich činnost. Ve skutečnosti se však jedná pouze o populistická vyjádření, která nebývají realizovaná v praxi.

4.3.2.3 Pracovní náplň dopravních policistů z OSD

V tomto tematickém okruhu se máme dozvědět hlavně něco o názoru respondentů na jejich pracovní náplň. Líbí se jim? Myslí si, že práce, kterou dělají je společnosti k užtku? Nebo si naopak myslí, že je jejich práce společností odmítána a považována za zbytečnou? Pracovní náplň dopravního policisty by měla být považována za všeobecně prospěšnou záležitost. Policisté by zajisté některé aspekty své práce změnili. Je tedy předmětné zjistit které. Respondenti v této části dotazníku měli možnost vyjádřit se, s čím jsou u policie nejvíce spokojeni či nespokojeni.

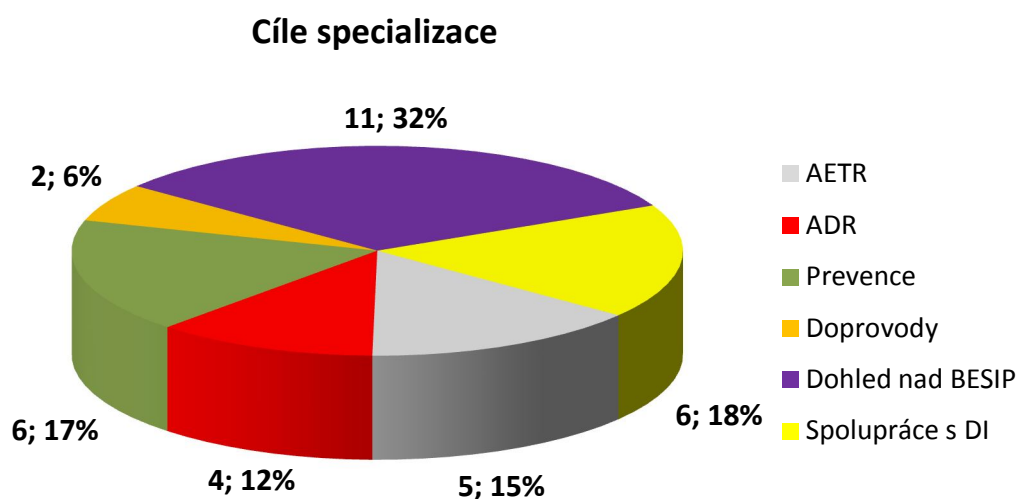
Graf č. 9: Myslíš si, že tvá práce je společensky přínosná?



Zdroj: Práce autora

Policisté mají všeobecně pocit zbytečnosti, proto byla do dotazníku umístěna otázka, kterou zobrazuje graf č. 9. Z tohoto grafu lze vyčíst, že naprostá většina policistů (84 %) si myslí, že práci, kterou dělají, je společensky přínosná. Jenom 3 policisté si myslí, že to co dělají, je společností nepřínosné. Není na místě se divit těmto pracovníkům, že se nenašel ani jeden policista, který by zaškrtnl možnost „určitě, vždy“. Jak již bylo popsáno výše, některé činnosti, které musejí policisté dělat, v očích policistů nejsou důležité. Již si ale neuvědomují, že jejich činnost je potřeba vidět v širších souvislostech, kdy se opravdu jedná o chránění společenského zájmu.

Graf č. 10: Pokus se uvést minimálně 2 oblasti na co by se OSD mělo zaměřit:



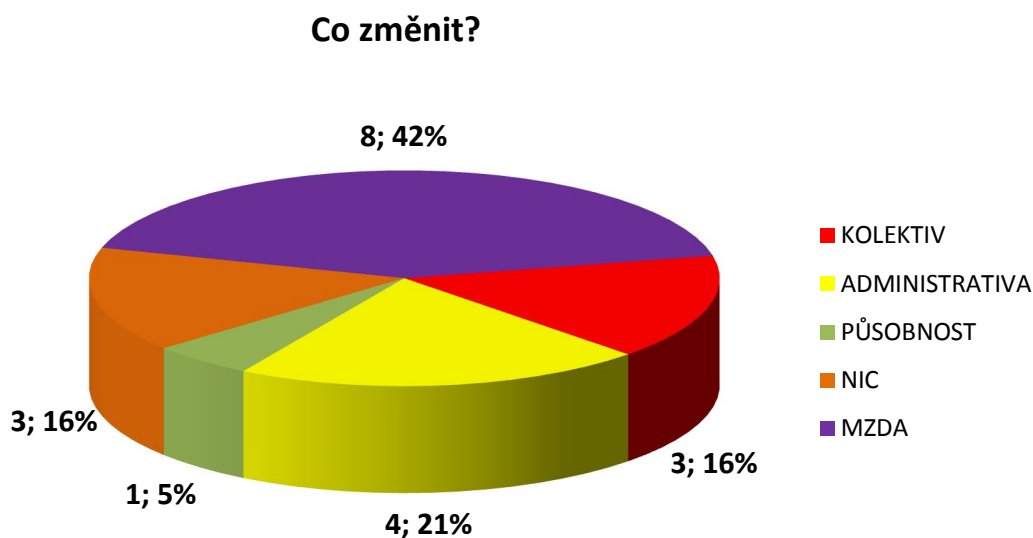
Zdroj: Práce autora

Policistům také byla položena otázka zjišťující, na co by se měla soustředit činnost OSD. Respondenti měli možnost navrhnout 2 okruhy. Graf č. 10 nám ukazuje, že si policisté nejčastěji myslí, že by se činnost OSD měla ubírat směrem k dohledu nad bezpečností a plynulostí silničního provozu (BESIP). V tomto okruhu je hlavně zahrnuta kontrola nad zákazem požívání alkoholických nápojů a požíváním návykových látek před jízdou či během jízdy. Také sem patří jiná trestná činnost, např. nejčastěji se jedná o maření úředního rozhodnutí (pokud je řidiči soudně vydán zákaz řízení a i přesto řídí) či přestupky, jako je nebezpečné předjíždění či nevyhovující technický stav vozidel apod. Dále nejvíce pracovníků (17 % a 18 %) vidí budoucnost OSD v provádění prevence a spolupráce s jednotlivými okresními dopravními inspektoráty. Toto oddělení jezdí

s prevenčně informační skupinou do mateřských školek či základních škol. Zde dětem představují činnost dopravních policistů a preventivně se dětem snaží vtisknout určité bezpečnostní návyky. Spolupráce s okresními dopravními inspektoráty (dále jen DI) byla popsána v kapitole 4.2.5. Nejméně pak respondenti uváděli kontrolu ADR a doprovody. Objektivně se dá říci, že nákladní doprava přepravující látky ADR je aktuálně velice kontrolovaná záležitostí, proto policisté nevidí momentálně v kontrole této oblasti až takový smysl. Zaměřit se na doprovody nelze, protože to není věc, která se dá ovlivnit. V poslední době totiž doprovodů nadměrných nákladu významně ubylo (jede se max. 2x za měsíc) a není tudíž důvod, proč se na ně soustředit.

Pracovníci OSD se měli vyjádřit k nepostradatelnosti činnosti OSD v otázce č. 16. Celkem tři respondenti uvedli, že jejich činnost není úplně důležitá, dalších 16 policistů pak sdílí názor, že práce, kterou dělají, je důležitá. Nikdo nepovažuje svou práci za zbytečnou či nepostradatelnou. Na těchto odpovědích lze vidět, že jejich náhled je realistický a není přehnaný.

Graf č. 11: Co by jsi změnil/a na své práci?



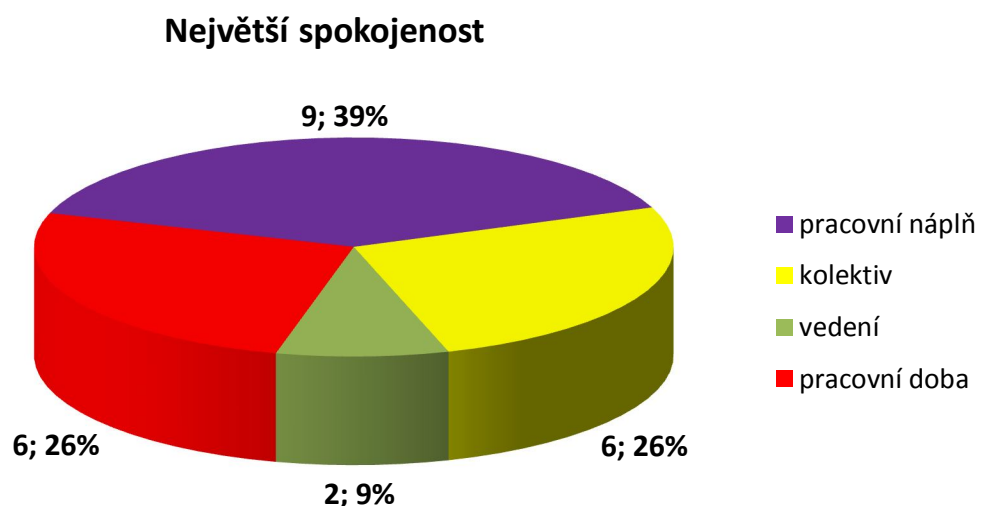
Zdroj: Práce autora

Beze sporu nám graf č. 11 sumarizuje velice zajímavou otázku. Tato otázka byla otevřená, takže respondenti mohli uvést, cokoliv je napadlo. Osm policistů by nejraději změnilo

mzdu, 4 policisté by pak chtěli ubrat administrativy, 3 policisté by neměnili nic a taktéž 3 policisté uvedli, že by vyměnili kolektiv. Poslední zbylý respondent by zvětšil působnost OSD. Z grafu je patrné, že velkou část policistů trápí výše mzdy. Poprvé se zde objevuje problém kolektivu. O tomto problému si řekneme více u další otázky.

Otázka č. 18 zkoumala, s čím je každý pracovník nejvíce nespokojen. Respondent zde mohl uvést více možností. V našem případě, každý policista uvedl pouze jednu. Nejvíce nespokojenosti sklidila mzda. Osmi policistům se mzda zdá malá, což nám potvrdila i předcházející otázka. Ikdyž u předešlé otázky by na druhém místě policisté změnili množství administrativy, u této otázky je již 5 policistů nespokojeno s kolektivem. V minulosti měla OSD, dle vedení dopravní služby, problémy co se směn týče. Uváděli, že kolektiv, jako celek prostě nefunguje a tento stav negativně ovlivňuje samotný výkon služby. Měli na mysli, že spolu nekomunikuje ranní a odpolední směna. Tato otázka ukázala, že je na tomto oddělení opravdu nějaký problém s komunikací mezi členy OSD. Poté 4 policisté uvedli, že jim vadí pracovní doba. Pracovní doba je jedna z mnoha věcí, která změnit nelze, neboť policisté chodí do práce, kdy je třeba a pravidelnost se zde nedá zajistit. Jednomu policistovi vadí pracovní náplň a jeden policista je nespokojen s vedením.

Graf č. 12: S čím jsi ve své práci u policie nejvíce spokojen/a? (může být více možností)



Zdroj: Práce autora

V předcházející otázce odpovídali respondenti na to, s čím jsou nejvíce nespokojeni. Graf č. 12 nám prozrazuje pravý opak, tedy s čím jsou nejvíce spokojeni. Nejvíce, téměř 40 %, pracovníků odpovědělo, že nejvíce jsou spokojeni s pracovní náplní. Dalších 6 policistů je nejvíce spokojeno s kolektivem a pracovní dobou. Poslední zbylí 2 jsou spokojeni s vedením.

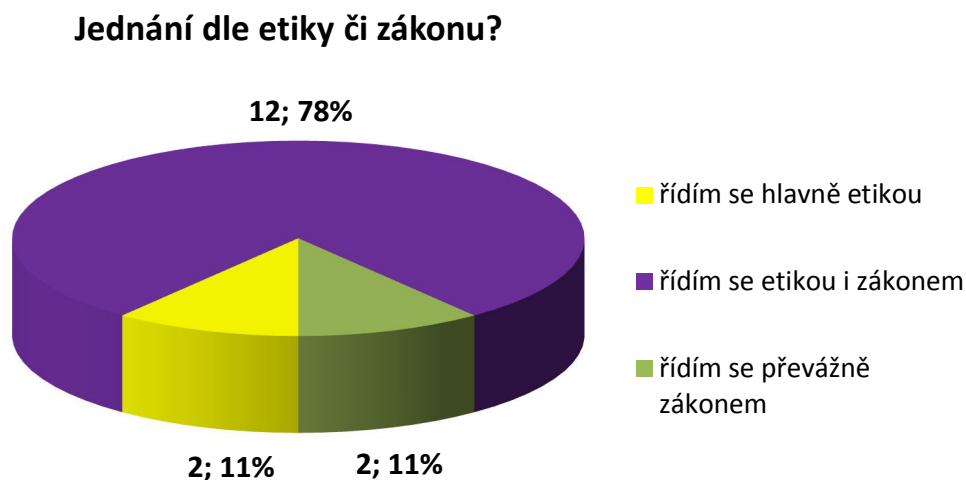
Další a poslední otázka tohoto tematického okruhu se týkala pocitu z pracovního naplnění na OSD a setrvání na tomto oddělení. 79 % dotázaných uvedlo, že je stále policejní činnost na OSD naplňuje, z tohoto důvodu nemají potřebu měnit svůj pracovní post. 4 policisté pak uvedli, že je současná činnost už nenaplňuje, a že by chtěli zkusit jiný druh práce. Tato otázka nám podkryla fakt, že ikdyž je minimálně 8 respondentů opravdu nespokojeno s vyšší mzdy, tak od policie nehodlá odejít vůbec nikdo.

Tento tematický okruh otázek nám prozradil, že policisté jsou v zásadě spokojeni. Myslí si, že jejich práce je společnosti přínosná, důležitá a hlavně většinu respondentů práce ještě pořád baví. V náplni práce je potom vidět velká různorodost toho, čemu by se chtěli dále policisté věnovat. Většině pak vadí výše mzdy, ale to není zajisté jen o profesi policisty. U jednoho dotazníku se také objevil názor, že je zapotřebí, aby se zmenšila neprůhlednost správního řízení, neboť je prý nehorázná. Policista asi narážel na fakt, že všechny přestupky, které se nemohou řešit v blokovém řízení na místě, se zasílají do správního řízení, z kterého však policii nedojde automaticky výsledek tohoto řízení a tudíž je celá věc strašně netransparentní.

4.3.2.4 Jednání dopravního policisty a opora v zákoně

Tato kapitola se zabývá názory policistů na etiku a zákon. Zodpovídá také skutečnost, zda pracovníci cítí oporu v zákonech při svém jednání.

Graf č. 13: Do jaké míry jednáš dle svého uvážení, co se etického vnímání týče?

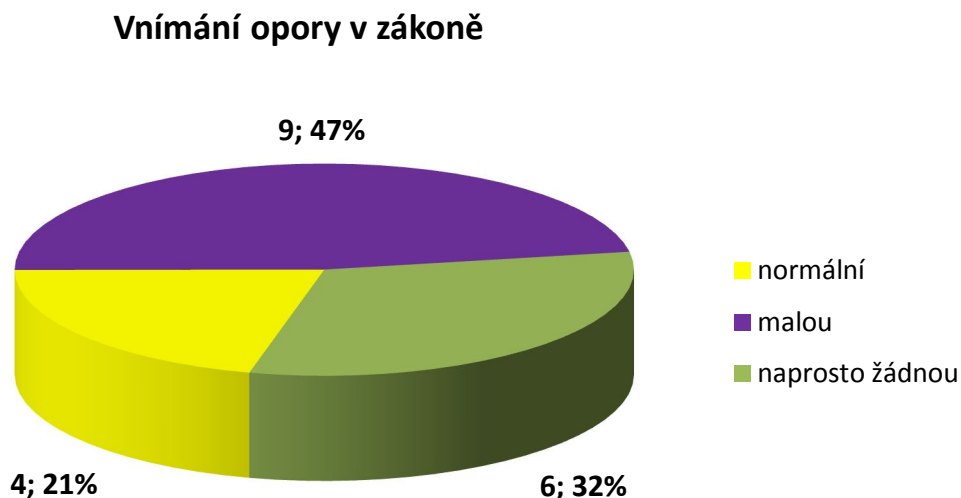


Zdroj: Práce autora

Graf č. 13 nám zobrazuje jasný výsledek, že respondenti se z valné většiny na silnici řídí hlavně etikou a zákonem. Jen 2 policisté se řídí hlavně zákonem a 2 hlavně etikou. Policista by se zajisté měl řídit jak zákonem, tak i etikou. Zákony nejsou totiž vždy koncipovány tak, aby byly i v souladu s etikou. Je dobře, že policista jde vlastní cestou a rozlišuje co je etické – tedy správné. Nelze si představit, že by o lidech měli rozhodovat jen „tupé ovce“ bez vlastního uvážení, jen tak jak určuje zákon.

Respondenti byli tázáni na míru podpory, kterou vnímají ve svém nadřízeném, v případě, že by došlo z jejich strany k pochybení. Celkem 47 % respondentů vnímá oporu ze strany nadřízeného jako významnou. 42 % si pak myslí, že tato opora je zcela normální a nevybočuje ze standardu. Zbýlých 11 procent vnímá oporu nadřízeného jakou malou a nedostačující. Objektivně se dá říci, že lidé co znají vedoucího OSD ho mají za člověka velmi srdečného, který se snaží každému pomoci.

Graf č. 14: V případě, že dojde k pochybení, do jaké míry vnímáš podporu v zákoně?



Zdroj: Práce autora

V grafu č. 14 se nám zobrazuje skutečnost, že jen 4 policisté označili oporu v zákoně, pokud dojde k pochybení, za normální. 15 respondentů potom uvedlo, že tuto oporu shledávají za malou či dokonce žádnou. Mezi policisty je to všeobecně známý fakt, neboť pokud dojde k jakémukoliv pochybení policisty, jsou zde velké sankce (od písemné důtky až po prokázaný trestný čin – zneužití pravomoci úřední osoby). Zákon potom nerozlišuje, jestli se jedná o úmysl či jednání z nevědomosti.

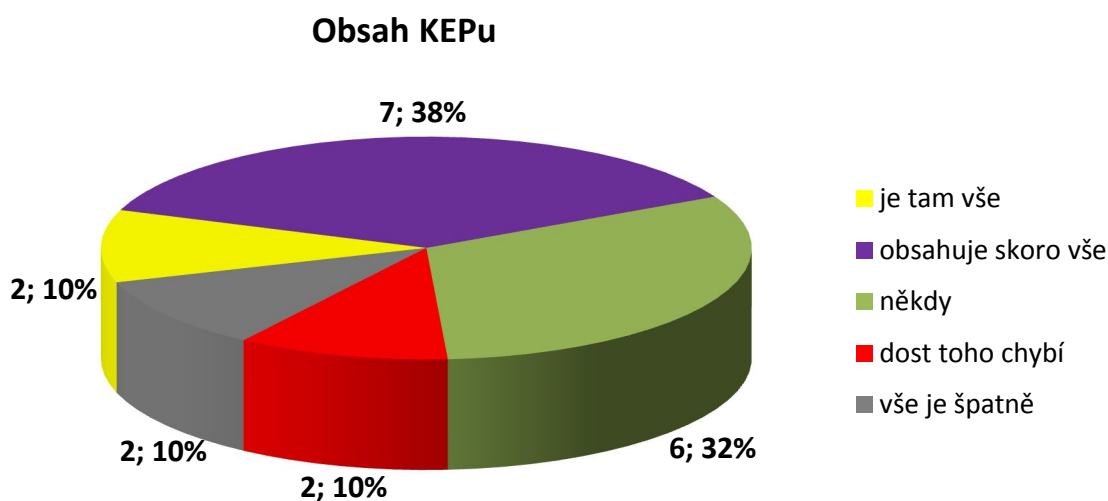
Tato kapitola nám ukázala, že většina policistů se ve službě řídí zákonem a etikou, které praktikují denně ve službě. Praktikují lidský přístup k přestupcům. Z výzkumu potom vyplývá, že většina policistů věří svému vedoucímu, jako člověku, který se za ně postaví, když je potřeba. Na druhou stranu stejná většina už nevěří zákonům, že je v případě pochybení jakýmkoliv způsobem podrží.

4.3.2.5 Efektivita pracovní doby

Efektivita pracovní doby se u policie kontroluje, od roku 2010 celorepublikově, tzv. knihou evidence práce (zkráceně KEP). Jedná se o elektronický výkaz, který se zadává do intranetu policie prostřednictvím html rozhraní. V samotném KEPU jsou různorodé kolonky zařazené do určitých skupin. Policista se z výkonu služby vrací na svůj útvar,

kde vyplňuje tyto kolonky, podle své činnosti ve výkonu. Pro obvodní oddělení, dopravní policii nebo např. cizineckou policii je tato aplikace vždy nějakým způsobem rozlišná. Policie přešla k tomuto elektronickému systému výkazu pracovní doby pro snazší přehlednost činnosti jednotlivých útvarů a k monitorování statistiky např. určitých přestupků.

Graf č. 15: Příklad ti, že KEP (kniha evidence práce), kterou vykazuješ každý den, zahrnuje vše, co děláš?



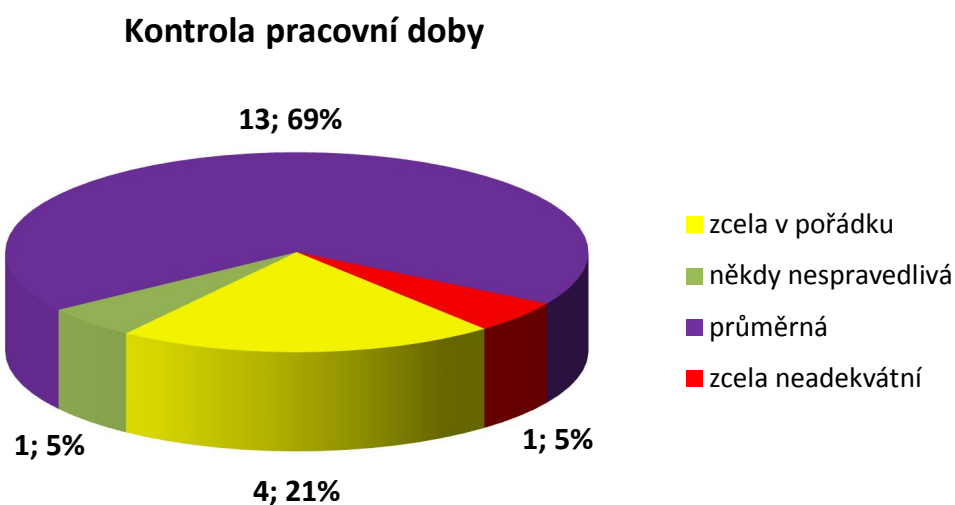
Zdroj: Práce autora

Jak už bylo řečeno výše, vyplnění KEPU je jednou z povinností policisty. Policistům tedy byla položena otázka, jestli do této evidence mohou uvést vše, co ten daný den dělali ve výkonu služby. Graf č. 15, který nám graficky znázorňuje tuto otázku, zahrnuje celé spektrum možností. Nejvíce respondentů (38%) však odpovědělo, že obsahuje skoro vše co je třeba. Druhá větší skupina 6 respondentů odpověděla, že jen někdy, že záleží na konkrétním dnu a dané činnosti. Následující odpovědi byly zodpovězeny vždy dvěma respondenty: je tam vše, dost toho chybí a vše je špatně.

V další otázce se respondenti měli vyjádřit, zdali si myslí, že administrativa spojená s prací dopravního policisty je přiměřená. Velká skupina 48 % policistů z OSD odpověděla, že je jí přespříliš. Další asi čtvrtina 26 % respondentů odpověděla, že se jim zdá množství

administrativy zcela adekvátní k vykonávané činnosti. 21 % pracovníků odpovědělo, že jí víc už ani být nemůže. Jeden respondent odpověděl, že má pocit, že ani nic jiného nedělá. Také se našel jeden jedinec, který odpověděl, že množství administrativy je naprosto přiměřené.

Graf č. 16: Kontrola využití pracovní doby nadřízeným je podle tebe:



Zdroj: Práce autora

Mezi hlavní činnosti vedoucího OSD patří kontrola činnosti policistů. Respondenti byli proto dotázáni na to, jaká tato kontrola nadřízeným podle jejich názoru je. Graf č. 16 hovoří jasně, nejvíce pracovníků (69 %) odpovídalo, že se jedná o zcela přiměřenou kontrolu, která nevybočuje ze standardu. 21 % policistů cítí kontrolu jako zcela oprávněnou a v pořádku. Dva policisté pocítují, že tato kontrola je někdy nespravedlivá a někdy zcela neadekvátní. Tato kontrola probíhá právě díky KEP a někdy tato kontrola probíhá přímo na stanovišti ve výkonu služby.

Poslední otázka byla zacílena na plánování služby. Je plánování denního výkonu služby ideální? 63 % respondentů odpovědělo, že služba je nadřízeným většinou plánována ideálně. Skupina 26 % dotázaných potom vypověděla, že se jedná o záležitost, která je někdy naplánována ideálně a někdy není. 11 % policistů vidí plánování služeb jako většinou neideální. Většina policistů je tedy s plánováním služeb spokojena.

V této části jsme se věnovali efektivitě pracovní doby, kdy jsme se dozvěděli, že policisté vidí v systému KEP mezery, které by chtěli zacetit. Administrativu vnímají jako věc, které je zbytečně mnoho. Pozitivně potom ohodnotili kontrolu využití pracovní doby nadřazeným a plánování služeb.

4.3.3 Jednotlivá doporučení pro OSD

Policisté cítí, že jednou z jejich hlavní povinností je dodržovat nařízení o tom, že se policista musí neustále zdokonalovat v zákonech a ve svých schopnostech. Tato povinnost je ukotvena v zákoně o policii. Proto je potřeba vyjít policistům vstříc a snažit se jim poskytnout kvalitní školení, které jim pomohou zvyšovat profesionalitu ve službě.

Je důležité, aby policisté měli oporu nadřízených. V poslední době se Policie ČR vydala směrem, že každý je nahraditelný a pokud přijde sebemenší problém, řadový policista nenalezne zastání, ikdyž jeho pochybení nebylo myšleno úmyslně. Policista, ostatně jako kterýkoliv jiný zaměstnanec, potřebuje cítit oporu ve vedení. Pokud tuto oporu cítí, rozhoduje se nestranně a nemá strach z žádného služebního zákroku, který je v dané situaci zapotřebí a je zákonem povolený. Nadřízení by se také měli více snažit policistům vysvětlit jejich dílčí činnosti, aby viděli v globálních souvislostech vizi a cíle Policie ČR jako celku.

Policisté shodně uvádí, že se určitě na OSD úplatky neberou. Spíše poukázali na problém korupce ve středním a nejvyšším managementu. Respondenti poukazují na veliký problém provázanosti policejních špiček s politikou, díky které policie koná v zájmu určitých politických stran, nikoliv ve veřejném zájmu a zájmu občanů ČR. Stejně tak si většina myslí, že nadřízení pracovníci proklamují určité věci, které se jeví jako ty, které vrhají dobré světlo na jejich činnost, ve skutečnosti se však jedná pouze o populistická vyjádření, která nebývají realizovaná v praxi. Nejvyšší management by se měl snažit oprostit od politické závislosti a snažit se být k veřejnosti upřímný.

Dále vyvstává problém s netransparentností správního řízení, kdy rozhodování správního orgánu je policii nepřístupné. V západních zemích je tento problém vyřešen zákonem, který dává za povinnost správním orgánům vyrozumět policii o výsledku každého správního řízení. Takový zákon je zapotřebí prosadit i v ČR. Vyrozumění by bylo

rozšířeno o důvod, proč správní orgán rozhodl právě takto. Eliminována by se korupce na tomto článku přestupkového řízení.

Dalším problémem dopravní policie je velikost administrativy, kterou musí denně absolvovat. Bohužel jedná se o byrokracii, kterou zavádí nedokonalé zákony, které jsou složitě psány. Pak je zde prostor pro různé, zbytečné dokumenty. Stejně tak je nutné pozměnit zákon o Polici, aby byl více nakloněný policistovi a zastal se ho v určitých situacích. Postrádám zde např. to, že pokud bude někdo policistu slovně napadat nebo na něj ukazovat nevhodná gesta, mohl by ho policista za toto jednání postihnout.

V knize evidence práce chybí policistům kolonky na vyplnění jejich činnosti (jako je např. pomoc občanům při výměně kola apod.) a tudíž je dopravní policista hlavně hodnocen podle blokových pokut. Bylo by tedy zapotřebí v KEPu doplnit kolonky o ostatní činnosti. Nelze tedy konstatovat, že proklamované heslo „pomáhat a chránit“ není jen pouhým klišé.

Na oddělení silničního dohledu je v poslední době menší problém s komunikací mezi ranní a odpolední směnou. Zde je zapotřebí více angažovanosti vedoucího OSD, kdy by měl více zasahovat do této komunikace. Neměl by připouštět zbytečné diskuse a měl by jednat podstatně rozhodněji.

Policisté jsou v zásadě spokojeni. Jediné co jim ve velké míře nevyhovuje, je finanční ohodnocení, které má, kvůli neustálému snižování přidělu financí do rezortu ministerstva vnitra, klesající tendence. Důležitost získávání financí ministrem vnitra pro svoje ministerstvo se ukazuje jako klíčová záležitost. Volbu ministra vnitra se nedá ovlivnit, co lze ovlivnit, je rozpočet každého krajského ředitelství. Každý krajský ředitel by měl být v úzkém kontaktu s hejtmanem daného kraje a snažit se získat finance i jinak, než jen ze státního rozpočtu. Například krajský úřad by mohl část peněz, kterou vybere policie na kaucích, vracet samotné policii. V následující tabulce č. 5 jsou uvedeny jednotlivé návrhy na zlepšení a jejich přínos. Jelikož se jedná především o změnu zákonů apod. nelze tyto přínosy nikterak vyjádřit ekonomicky.

Tabulka č. 5: Přínosy jednotlivých opatření

Jednotlivá opatření	Přínosy či efekt opatření
zvýšení počtu kvalitních školení	vyšší odbornost policistů ve službě; rychlejší reakce a jistota jednání
zlepšení komunikace managementu a policistů	zvýšení loajality a participace na řešení jednotlivých problémů
zrušení provázanosti politiky a Policie ČR	žádný politický nátlak; zabývání se všemi druhy korupce v politice
změna správního řádu ČR	snížení korupce přestupkového řízení; spravedlivé řešení přestupků pro všechny
snížení administrativy	více policistů na silnici; šetření v podobě ekonomických prostředků
doplnit knihu evidence práce	zvýšení počtu řešených problémů řidičů; zklidnění policistů z hlediska efektivity
rozvíjet team building	snížení napětí uvnitř útvaru; lepší týmová práce

Zdroj: Práce autora

5 Závěr

Tato bakalářská práce zmapovala práci policejního oddělení, do jaké míry dodržují policisté z OSD principy společenské odpovědnosti. Byl proveden sociologický výzkum pomocí dotazníku mezi všemi policisty OSD, který se snažil zjistit stávající stav. Odpověděli všichni pracovníci tohoto oddělení, takže se opravdu podařilo naplnit 100% vzorek respondentů.

Oddělení silničního dohledu Jmk se zabývá zvláštními specifiky práce dopravní policie. Jedná se především o doprovody nadměrných nákladů, chráněných osob či o kontroly dodržování sociálních předpisů nákladní dopravy. Útvary obdobné tomu sledovanému, jsou zřízeny v každém krajském městě, kdy každodenní náplň je zcela identická pracovní náplň. Rozpětí práce je opravdu podobné, proto v této práci byl do určité míry popsán standard pro tento typ oddělení. Rozdílné je pouze množství prováděných dílčích úkolů.

Práce také poukazuje na fakt, že činnost dopravní policie je dnes v ČR vysoce profesionální a odborná záležitost. Tuto odbornost policisté získávají na vícedenních speciálních školeních, která jsou zaměřena na určitou problematiku. Není se proto čemu divit, když výzkum ukázal, že 74 % policistů preferuje jako způsob vzdělávání speciální školení, která očekávají od úzce specializovaných policistů na danou oblast. Vzdělávání je zcela stěžejní záležitostí. Proto bylo navrženo, zvýšení počtu specializovaných školení.

Jak už vyplývá z kapitoly 4.3.2.2, policisté z OSD zcela odmítají korupci v jakékoliv podobě. 90 % policistů odmítlo úplatek, jako možnost přivýdělku, který by byl alternativou zlepšení jejich stávající životní situace. Výzkum poukazuje spíše na problém korupce, kdy 47 % policistů vyjadřuje obavy z korupce ve vyšších sférách managementu policie – provázanost top managementu a politiky. Tuto provázanost je potřeba zrušit. Jednou z možností, jak ji aspoň eliminovat, je znemožnit mluvit politickým funkcím do obsazování top managementu na regionální úrovni a na úrovni policejního prezidia. Nestabilita politického prostředí v současnosti tímto ohrožuje chod a činnost všech policejních útvarů. Respondenti také vyhodnotili, že proklamace nadřízených o etickém chování ve výkonu služby se většinou neshoduje se skutečností, kdy se jedná především o rozpor ve sdělování některých skutečností veřejnosti a samotné praxi výkonu služby.

Práce poukazuje na riziko neustálého snižování platů policistů a tím následného zvyšování rizika braní úplatků policisty. Jediné řešení je zvýšení financí pro resort ministerstva vnitra a následného zvýšení platů zaměstnanců MV. Jako alternativní zdroj financování bylo navrženo sekundární financování jednotlivými kraji v celé ČR. Policisté si myslí, že jejich práce je společnosti přínosná, důležitá a hlavně většinu respondentů práce ještě pořád baví. V náplni práce je potom vidět velká různorodost toho, čemu by se kdo chtěl dále věnovat. Největší skupina 32 % policistů, preferuje věnování se zajištění bezpečnosti a plynulosti jízdy. Byl zde odhalen i nedostatek správních řízení, kdy se naráží na problém netransparentnosti těchto řízení. Bylo navrženo, aby došlo ke změně správního řádu. Tato změna by dávala za povinnost správnímu orgánu vyrozumět policii o výsledku správního řízení a hlavně odůvodnit, proč tak učinil.

Nejvíce ohrožující společenský zájem je, podle 89 % respondentů, neukázněnost řidičů. Policisté poukazují na špatnou kvalitu řidičů. Jednoznačným návrhem na zlepšení daného společenského problému je zvýšení kvalit autoškol. Tyto autoškoly by měly mít svoji licenci omezenou. Autoškolám by byla poskytována licence na dva roky s možností prodloužení, v případě že by došlo k prokázání správného zaškolení nových řidičů. Systém dokazování by bylo možné zajistit zpětnou kontrolou absolvovaných řidičů.

Většina policistů se ve službě řídí zákonem a etikou, které praktikují denně ve službě. Praktikují lidský přístup k přestupcům. Z výzkumu potom vyplývá, že většina policistů věří svému vedoucímu, jako člověku, který se za ně postaví, když je potřeba. Na druhou stranu stejná většina necítí oporu v zákonech a obávají se, že v případě i drobných pochybení, budou nadřizenými potrestáni. Výzkum také poukázal, že OSD má v poslední době problém s komunikací mezi směnami. Zde je zapotřebí více angažovanosti vedoucího OSD, kdy by měl vyvíjet větší aktivitu a podporovat komunikaci mezi směnami. Neměl by připouštět zbytečné diskuse a měl by jednat podstatně rozhodněji.

Oddělení silničního dohledu KŘP Jmk tedy opravdu naplňuje charakteristiku útvaru, který se snaží jednat společensky odpovědným způsobem, neboť plně respektuje platnou legislativu.

6 Seznam použité literatury

Literární zdroje

BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, et al. *Management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 642 s. ISBN 80-251-0396-X.

BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. 624 s. ISBN 80-85839-45-8.

DONNELLY, James H.; GIBSON, James L.; IVANICEVICH, John M. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 821 s. ISBN 80-7269-422-3.

DYTRT, Zdenek; STRŽÍTESKÁ, Michaela. *Efektivní inovace - odpovědnost v managementu*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2771-1.

EVANS, J. R.; BERMAN, Barry. *Principles of Marketing*. 2nd edition. New York: Macmillan Publishing, 1998. 528 p. ISBN 0-02-334340-0.

FORET, Miroslav. *Marketing pro začátečníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 192 s. ISBN 978-80-251-1942-6.

FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum: poznáváme svoje zákazníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2008. 121 s. ISBN 978-80-251-2183-2.

HORZNIKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 234 s. ISBN 978-80-7380-096-3.

KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava: Montanex, 2007. 352 s. ISBN 978-80-7225-244-2.

Kolektiv autorů Masarykův slovník naučný díl II. Praha: Československý Kompas, 1926. 1098 s. ISBN NENÍ.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. *Marketing: An Introduction*. 6th edition. New Jersey: Pearson Education, 2003. 648 p. ISBN 978-0130351333.

KRYMLÁKOVÁ, Hana, et al. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. 250 s. ISBN 978-80-248-2092-7.

MIŠŮR, Peter; SVOBODA, Zdeněk. *Instituce státní moci v ČR*. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. 247 s. ISBN 978-80-86131-74-0.

OCHRANA, František. *Veřejný sektor a efektivní rozhodování*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. 246 s. ISBN 80-7261-018-X.

PAVLÍK, Marek; BĚLČÍK, Martin, et al. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 176 s. ISBN 978-80-247-3157-5.

PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-7239-207-0.

PUTNOVÁ, Anna; SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

ROSENBLUM, David H. *Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector*. 1st edition. New York: Random House, 1986. 511 p. ISBN 0-394-33121-4.

TOMEŠ, Igor, et al. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

VEBER, Jaromír, et al. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2. vyd. Praha: Management press, 2009. 736 s. ISBN 978-80-7261-200-0.

ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 176 s. ISBN 978-80-7400-192-5.

ZAMAZALOVÁ, Marcela, et al. *Marketing*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 499 s. ISBN 978-80-7400-115-4.

Internetové zdroje

Co je CSR?, Bussines Leaders [online]. Poslední revize 2010 [cit. 25. listopadu 2011]. Dostupné na: <<http://www.csr-online.cz/page.aspx?csr>>

Česko. Zákon č. 273 ze dne 11. srpna 2008 o Policii České republiky. In Sbíрка zákonů České republiky. 2008, částka 91, s. 4086-4156. Dostupné také z WWW: <<http://www.policie.cz/soubor/zakon-o-policii-cr-273-2008-sb.aspx>>. ISSN 1211-1244.

Etický kodex Policie České republiky [online]. Poslední revize 2010 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na: <<http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Evropské společenství. Evropská Rada. Nařízení 561/2006/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 15. března 2006 týkající se některých sociálních předpisů v silniční dopravě. Dostupný také z WWW:< http://tachospeed.pl/pliki/Narizeni_561_2006.pdf>

VEGRICHT Václav. Metodický zpravodaj autoškol. Agentura Vegricht pro bezpečnost silničního provozu [online] Poslední revize 2004 [cit. 20. listopadu 2011]. Dostupné na: <http://www.autoklub.cz/acr/autoskoly/metodicky_zpr/pdf/c_50.pdf>.

Seznamy

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1	Přehled samosprávy.....	16
Tabulka č. 2	Přínosy CSR.....	20
Tabulka č. 3	Ukázky standardů a zařazení do určitých oblastí.....	21
Tabulka č. 4	Kritéria a váhy dle DJSI.....	23
Tabulka č. 5	Přínosy jednotlivých opatření.....	59

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1	Orientační dělení veřejné správy.....	13
Obrázek č. 2	Vztah morálky a etiky.....	25
Obrázek č. 3	Charakteristika systému manažerské etiky.....	27
Obrázek č. 4	Zjednodušené schéma organizační struktury KŘP Jmk.....	34
Obrázek č. 5	Struktura celorepublikových útvarů PČR.....	35

Seznam grafů:

Graf č. 1	Dodržování předpisů při výkonu služby.....	40
Graf č. 2	Preference způsobu vzdělávání.....	41
Graf č. 3	Četnost přezkoumávání znalostí.....	42
Graf č. 4	Spokojenost s hodnocením.....	43
Graf č. 5	Nejvyšší výskyt korupce.....	44
Graf č. 6	Úplatek, možnost přivýdělku?.....	45
Graf č. 7	Jednání, které nejvíce ohrožuje?.....	46
Graf č. 8	Proklamace nadřízených a skutečnost.....	47
Graf č. 9	Společenská přínosnost práce.....	48
Graf č. 10	Cíle specializace.....	49
Graf č. 11	Co změnit?.....	50
Graf č. 12	Největší spokojenost.....	51
Graf č. 13	Jednání dle etiky či zákona?.....	53
Graf č. 14	Vnímání opory v zákoně.....	54
Graf č. 15	Obsah KEPu.....	55
Graf č. 16	Kontrola pracovní doby.....	56

Seznam zkratk:

ADR	Přeprava nebezpečných věcí
AETR	Evropská dohoda o práci řidičů v mezinárodní dopravě
BESIP	Bezpečnost silničního provozu
BVV	Brněnské veletrhy a výstavy
CSR	Společenská odpovědnost firem
DI	Dopravní inspektorát
EU	Evropská unie
GIPS	Generální inspekce bezpečnostních sborů
KEP	Kniha evidence práce
KŘP Jmk	Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje
MV	Ministerstvo vnitra
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OSD	Oddělení silničního dohledu
PČR	Policie České republiky

Seznam příloh:

Příloha č. 1:	Fotografie nadměrného nákladu
Příloha č. 2:	Fotografie VW Transporter
Příloha č. 3:	Fotografie Škoda Octavia RS
Příloha č. 4:	Fotografie VW Passat CC
Příloha č. 5:	Fotografie Honda ST1300
Příloha č. 6:	Fotografie autonehody
Příloha č. 7:	Dotazník

7 Přílohy

Příloha č. 1: Doprovod nadměrného nákladu (na fotografii jsou vidět 2 soupravy přepravující velkotonážní nádrže).



Příloha č. 2: Fotografie služebního dopravního prostředku VW Transporter, 2,5 TDI. Vozidlo je vybaveno nouzovou signalizací a váhami, zařízení lze vidět na fotografiích.



Příloha č. 3: Fotografie služebního vozidla Škoda Octavia 2.0 FSI, které je vybaveno záznamovým zařízením, rakouské výroby, GESIG TRAVIMO. Toto zařízení umí zadokumentovat rychlost jízdy za pohybu tohoto vozidla.



Příloha č. 4: Fotografie služebního dopravního prostředku VW Passat CC 3,6 FSI, který je vybaven radarovým zařízením RAMMER 10, který dokáže měřit rychlost z místa, i ve stoje.



Příloha č. 5: Motocykl Honda ST1300 Pan European. OSD vlastní 2 motocykly, jeden má záznamové zařízení Polcam (je vidět na fotografii) a druhá je bez této techniky.



Příloha č. 6: Ukázka výpomoci okresním dopravním inspektorátům – řízení provozu. Jedná se o nehodu, kdy řidiče kamionu přemohl mikrospánek a sjel s vozidlem mimo pozemní komunikaci. Hlavní silnice na Uherské Hradiště se při vyprošťování musela uzavřít.



Příloha č. 7: Dotazník, který obdrželi respondenti.

Vážená kolegyně, vážený kolego!

Chtěl bych Tě požádat o vyplnění tohoto krátkého anonymního dotazníku, jehož cílem je udělat průzkum fungování zdejšího managementu. V dotazníku se také ptám na Vaše názory a na určité profesní věci, které mi pomohou v mé bakalářské práci zjistit, jak by se naše práce dala zlepšit a zefektivnit. Tvé odpovědi prosím zakřížkuj. Děkuji.

Věk:

- 20 let – 30 let
- 30 let a více

Pohlaví:

- muž
- žena

Doba působení u policie:

- do 5 let
- 5 let – 10
- 10 let a více

Vzdělanost OSD v zákonech a školení novel zákonů

1. Do jaké míry se podle tebe dodržují předpisy při výkonu činnosti v OSD?
 striktně ano spíše ano částečně spíše ne vůbec
2. Jak bys ohodnotil svoji znalost právních předpisů v dopravní problematice?
 znám vše občas nevím částečně někdy tuším, co a jak nevím nic
3. Jaký způsob vzdělávání o novelách zákonů preferuješ?
 prezentace nadřízeným speciální školení proškolený pracovník samostudium
 jiný způsob:
4. Jak hodnotíš dosavadní vzdělávání novel zákonů u policie?
 na výborné úrovni je celkem dobré středně kvalitní někdy se něco dozvíme není žádné
5. Jak často probíhá přezkoumání tvých znalostí v oblasti dopravní problematiky? (napíš jak často)
.....

Dopravní policista z OSD a korupce

6. Zhodnot' prosím, tvou spokojenost s výší finančního osobního ohodnocení:
 velmi spokojen/a mírně spokojen/a nevím mírně nespokojen/a silně nespokojen/a
7. Jak často si myslíš, že průměrný dopravní policista vezme úplatek? (uveď četnost)
 nikdy
8. Na jakém postu u policie, dle tvého názoru, vnímáš zvýšenou frekvenci korupce?
 policista střední management vyšší management top management
9. Zhodnot' prosím, do jaké míry vnímáš úplatek, jako možnost příjmu či zlepšení stávající situace:
 výborné přilepšení občas neuškodí nejsem si jist/a spíše ne rozhodně ne
10. Uveď s jakou formou korupce (vyjma peněz) jsi se setkal/a ať už osobně či z doslechu?
.....
11. Které jednání, podle tebe, nejvíce aktuálně ohrožuje nějaký společenský zájem (v dopravě)?
 neukázněnost řidičů korupce stav dopravní infrastruktury jiné:.....
12. Setkal/a jsi se s tlakem svých nadřízených na nějaké protiprávní jednání jejich známých?
 NE ANO (jak často?).....
13. Jaká je, dle tvého názoru, proklamace nadřízených o etickém chování „na silnici“ a jaká je potom skutečnost?

Pracovní náplň dopravních policistů z OSD

14. Myslíš si, že tvá práce je společensky přínosná?
 určitě, vždy většinou ano nevím spíše ne rozhodně ne
15. Pokus se uvést minimálně 2 oblasti na co by se OSD mělo zaměřit:
.....
16. Mvslíš si, že činnost OSD je nepostradatelná?
 je naprosto nepostradatelná je důležitá není úplně důležitá je zbytečná
17. Co by jsi změnil/a na své práci?
.....

18. S čím jsi ve své práci u policie nejvíce nespokojen/a? (může být více možností)

- pracovní náplň kolektiv vedení pracovní doba jiné.....

19. S čím jsi ve své práci u policie nejvíce spokojen/a? (může být více možností)

- pracovní náplň kolektiv vedení pracovní doba jiné.....

20. Naplňuje tě práce u dopravní policie?

- stále mě naplňuje už ne, chci zkusit jinou policejní činnost chci jít do „civilu“

Jednání dopravního policisty a opora v zákoně

21. Do jaké míry jednáš dle svého uvážení, co se etického vnímání týče?

- řídím se hlavně etikou řídím se zákonem i etikou řídím se převážně zákonem

22. V případě, že dojde k pochybení, do jaké míry vnímáš oporu ve svém nadřízeném?

- maximální velkou normální malou naprosto žádnou

23. V případě, že dojde k pochybení, do jaké míry vnímáš podporu v zákoně?

- maximální velkou normální malou naprosto žádnou

Efektivita pracovní doby

24. Případá ti, že KEP (kniha evidence práce), kterou vykazuješ každý den, zahrnuje vše, co děláš?

- je tam vše obsahuje skoro vše někdy dost toho chybí vše je špatně

25. Myslíš si, že administrativa spojená s prací dopravního policisty je přiměřená?

- naprosto je skoro přiměřená je normální je jí hodně více jí už být nemůže

26. Kontrola využití pracovní doby nadřízeným je podle tebe:

- zcela v pořádku někdy nespravedlivá průměrná přehnaná zcela neadekvátní

27. Myslíš si, že plánování denního výkonu služby je ideální?

- ano, vždy většinou ano někdy spíše není nikdy to není ideální

Děkuji ti mnohokrát za Tvůj čas strávený při vyplňování tohoto dotazníku.

Dotazník vhod' do připravené krabice u trezorů...