

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2011 – 2013**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Petr Novák**

**Uplatnění příslušníků HZS ČR na trhu práce po odchodu ze  
služebního poměru**

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Krislová Milena

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER PART-TIME STUDIES

2011-2013

**DIPLOMA THESIS**

**Petr Novák**

**Placement of the members of Fire Rescue Service of the  
Czech Republic after leaving the civil service**

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Krislová Milena

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. 02. 2013

Petr Novák

## **Poděkování**

Za neocenitelnou a nezištnou pomoc při zpracování této diplomové práce děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Krislové Mileně. Za projevenou ochotu a příjemnou spolupráci děkuji všem bývalým příslušníkům HZS ČR, kteří se byli ochotni zapojit do našeho výzkumu.

## **Anotace**

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá Hasičským záchranným sborem České republiky a všemi oblastmi, které s hasičstvím souvisejí. Dále popisuje pracovní trh, kde rozebírá nezaměstnanost, sociální zabezpečení, motivaci k práci i rozvoj lidských zdrojů. Praktická část na základě uskutečněného výzkumu popisuje zjištěné problémy a navrhuje řešení, které by mohlo vyřešit zkoumaný problém uplatnění příslušníků na trhu práce po ukončení služebního poměru a zjištění hlavních příčin, které vedly příslušníka k rozhodnutí, aby služební poměr ukončil.

## **Klíčové pojmy**

Integrovaný záchranný systém, nezaměstnanost, příslušník, rozvoj lidských zdrojů, služební poměr, sociální zabezpečení, trh práce, výsluhový příspěvek, vzdělání, zákon o služebním poměru.

## **Annotation**

The thesis is in its theoretical part focused on Fire Rescue Service of the Czech Republic and all fields, that are linked to fire protection. Further it describes the job market, where it is focused on the topics of unemployment, social security, work motivation and development of human resources. The empirical part is based on a quantitative research and following its results describes the problems found in placement of former firemen on the current job market and suggests solutions, which could improve this situation placement of the members after leaving the civil service and identification of the main causes that led of the member to the decision to leave the civil service.

## **Key words**

Integrated rescue system, unemployment, member, human resources development, civil service, social security, job market, retirement benefit, education, act on civil service of members of security forces.

# **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1 PROFESIONÁLNÍ POŽÁRNÍ OCHRANA V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>11</b>
1.1 Hasičský záchranný sbor České republiky .....	12
1.2 Hasičský záchranný sbor hl. m. Prahy - vývoj.....	16
1.3 Integrovaný záchranný systém.....	25
1.4 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů .....	28
<b>2 TRH PRÁCE .....</b>	<b>31</b>
2.1 Nezaměstnanost .....	33
2.2 Sociální zabezpečení .....	37
2.3 Problém sociálního státu .....	39
2.4 Motivace k práci .....	40
2.5 Důvody pro podání výpovědi.....	41
2.6 Rozvoj lidských zdrojů .....	43
2.7 Řízení lidských zdrojů .....	44
2.8 Rozvoj lidských zdrojů v Evropské unii.....	45
<b>3 VÝZKUM .....</b>	<b>47</b>
3.1 Cíl výzkumu a výzkumné hypotézy.....	48
3.2 Výzkumná metoda, postup a vzorek.....	50
3.3 Výsledky výzkumu .....	52
<b>4 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ .....</b>	<b>67</b>
<b>5 INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ .....</b>	<b>69</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>77</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....</b>	<b>83</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>85</b>

## ÚVOD

Hasičský záchranný sbor České republiky již několik desítek let poskytuje občanům profesionální a účinnou pomoc při mimořádných událostech. Mimořádnými událostmi jsou rozuměny například požáry, dopravní nehody, živelné pohromy a další. Rozmanitost druhů a počtů mimořádných událostí je dána dobou, ve které žijeme, kulturní vyspělostí, i ročním obdobím. Od počátku dvacátého prvního století pracují hasiči v tzv. služebním poměru, což každého hasiče činí příslušníkem bezpečnostního sboru se všemi výhodami i nevýhodami tohoto druhu pracovního poměru. Hasičský záchranný sbor České republiky prodělal v posledních deseti letech mnoho restrukturalizačních obměn, které mají vliv na současnou podobu sboru. Jednou ze zásadních změn bylo přijetí nového služebního zákona. Další velkou událostí je současná finanční krize, která má taktéž přímé dopady na sbor, ať již se jedná o plošné snižování mezd příslušníků, či zpomalení obnovy hasičské techniky apod.

Tato diplomová práce, jak již název napovídá, je omezena na problematiku týkající se pouze příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, kteří se rozhodli odejít od Hasičského záchranného sboru České republiky, ukončit tak svůj dosavadní služební poměr a vrátit se zpět do civilního sektoru.

Hlavním cílem této práce je nastínění problematiky uplatnění příslušníků na trhu práce po ukončení služebního poměru u Hasičského záchranného sboru České republiky a návratu zpět do civilního sektoru. Zjištění hlavních příčin, které vedly příslušníka k rozhodnutí ukončit služební poměr a nalezení největších překážek při hledání nového zaměstnání.

Takto formulovaný cíl kombinuje dvě oblasti našeho zájmu, je to oblast pracovního trhu a Hasičského záchranného sboru České republiky. Abychom dokázali popsat danou problematiku, byl proveden průzkum. Respondentům byl předložen dotazník, který obsahoval otevřené a uzavřené otázky. Respondenti byli osloveni, bez ohledu na jejich věk, funkci, kterou ve služebním poměru vykonávali, či služební místo, kde sloužili. Jedinou podmínkou bylo ukončení služebního poměru nejpozději do konce roku 2012.



V teoretické části práce byly shrnuty poznatky o Hasičském záchranném sboru České republiky a trhu práce. Bylo třeba teoretické seznámení s danou problematikou. Výstupem je jejich přehledné shrnutí v kapitolách profesionální požární ochrana v České republice a trh práce, kde se nejprve zabýváme vymezením pojmu profesionální požární ochrana v České republice, Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy, integrovaný záchranný systém a další. Dále je směřována pozornost na problematiku pracovního trhu. Zde jsou vymezeny pojmy jako nezaměstnanost, sociální zabezpečení, motivace k práci, rozvoj lidských zdrojů a další.

V praktické části práce byl stanoven cíl práce a jednotlivé hypotézy. Pro splnění cíle byla použita metoda dotazování. Byl osloven vzorek respondentů, kterým byl posléze předložen dotazník k vyplnění. Vlastní průzkum byl proveden v průběhu roku 2012 na hasičské stanici číslo sedm – Smíchov. Stoprocentní návratnost dat byla zajištěna osobní přítomností tazatele. Shromážděná data pak byla zpracována pomocí softwaru Microsoft Office Excel. Tímto softwarem byla umožněna přehledná prezentace vybraných výstupů za pomoci grafů a tabulek. Získané výsledky byly zpracovány a předloženy v podkapitole Výsledky průzkumu. Pro lepší orientaci byly jednotlivé tabulky a grafy přímo součástí textu, kde je na ně též odkazováno. Celý text práce byl prostoupen řadou konkrétních ukázek v podobě obrázků, pro zvýšení kvality této diplomové práce. Závěrečná část práce byla věnována vyhodnocení jednotlivých hypotéz, diskusi a vlastnímu závěru. V této části byly též nastíněny doporučení a návrhy řešení, které by mohly přispět ke zlepšení zkoumaného problému.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PROFESIONÁLNÍ POŽÁRNÍ OCHRANA V ČESKÉ REPUBLICE

Historie profesionální požární ochrany v České republice sahá až do roku 1853, kdy byla založena první placená jednotka v Praze. Oheň vždy pomáhal, ale uměl napáchat i mnoho škody. V době středověku, kdy se k výstavbě obydlí, vesnic, měst využívaly hořlavé materiály jako je dřevo, sláma, aj., proto není divu, že v mnoha historických dílech, kronikách můžeme naleznout informace o ničivých požárech, které postihly řady domů, někdy i celou ulici či město. I proto je zcela pochopitelná snaha předcházet těmto ničivým požárům popřípadě snaha s nimi účinněji bojovat. Až do roku 1853 byl boj s ohněm zcela v kompetenci každého jednotlivce, či jednotlivců, kterých se požár přímo týkal.<sup>1</sup> Szaszo vzpomíná, že „Málokterá věc vzniká z tak ušlechtilých myšlenek jako hasičstvo. Ve středověku byl největším nepřítelem oheň, který během chvilky mohl zničit celoživotní snažení obyvatel. Z počátku si každý musel pomoci sám, později si lidé uvědomili, že vzájemná pomoc v boji proti ohni přináší lepší výsledky. Organizováním této činnosti vznikaly první hasičské sbory, z počátku dobrovolné. Ve větších evropských městech již dobrovolné snažení nestačilo a tak začaly profesionální sbory, mezi jinými také v Praze.“<sup>2</sup>

Za prvního velitele považujeme Václava Soukupa, který byl zvolen hasebním mistrem v listopadu roku 1853. Tento hasební mistr (v současnosti známý jako velitel) měl do značné míry podobnou podřízenost jak je tomu dnes. Byl podřízen vnitru a magistrátu. Ke konci devatenáctého století byl německý úřední jazyk vyměněn za nový a jediný úřední jazyk češtinu. Ve třicátých letech dvacátého století končí éra

---

<sup>1</sup>SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*. 1. vyd. Český Těšín: Reo Amos, 2010. ISBN 978-80-86640-60-0.

<sup>2</sup>Tamtéž, s. 3.

koňských povozů, která je postupně nahrazována motorizací. V období světových válek prožila požární ochrana v České republice značné narušení její činnosti. Většina členů požární ochrany nastoupila vojenskou službu, zbytek členů byl odvelen v průběhu války. Akceschopnost hasičstva byla výrazně ochromena. V poválečném období došlo k opětovnému vzniku profesionálních požárních jednotek. Zejména ve velkých městech např. Hradci Králové, Chebu, Liberci, Ostravě a dalších vznikly prakticky hned po ukončení druhé sv. války. Rychlé řešení požární problematiky bylo nutné neodkladně řešit mimo jiné i proto, že poražené skupiny wermachtu vytvářely ozbrojené bandy, které se mstily sabotážemi a také zakládáním požárů. Postupem let dochází k modernizaci profesionální požární ochrany, jsou vydávány zákony, směrnice a nařízení řešící danou problematiku. Mezi zásadní zákony od samotného počátku profesionální požární ochrany patří zákon č. 133/1985 Sb.<sup>3</sup>, který byl pro potřeby současné doby nahrazen zákonem č. 238/2000 Sb.<sup>4</sup>. Velmi důležitý je i zákon č. 239/2000 Sb.<sup>5</sup>, který v současné době upravuje veškerou problematiku zvládnání odevzy na mimořádnou událost.<sup>6</sup>

## 1.1 Hasičský záchranný sbor České republiky

Základním posláním hasičského záchranného sboru České republiky, je chránit životy, zdraví, majetek a životní prostředí před požáry a dále poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech. Veškeré povinnosti Hasičskému záchrannému sboru

---

<sup>3</sup>Česko. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>4</sup>Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>5</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>6</sup>SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*. 1. vyd. Český Těšín: Reo Amos, 2010. ISBN 978-80-86640-60-0.

České republiky ukládá zákon č. 238/2000 Sb.<sup>7</sup>. Hasičský záchranný sbor je základní složkou integrovaného záchranného systému, který je řešen zákonem č. 239/2000 Sb.<sup>8</sup>, který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací při odezvě na mimořádnou událost. Při plnění svých úkolů na poli požární ochrany a pomoci při mimořádných událostech spolupracuje Hasičský záchranný sbor České republiky s ostatními složkami integrovaného záchranného systému i se správními orgány, orgány samosprávy, právníky a fyzickými osobami. Složky integrovaného záchranného systému se dělí na základní složky a složky vedlejší. Mezi základní složky patří Hasičský záchranný sbor České republiky, Policie České republiky a Zdravotnická záchranná služba České republiky. Mezi vedlejší složky patří Obecní policie, Armáda České republiky, dobrovolná sdružení, neziskové organizace a podniky se sepsanou dohodou o pomoci. Za sto šedesát let historie se Hasičský záchranný sbor stal nepostradatelnou součástí našeho života. Za dobu své působnosti přežil obě světové války, zažil změny politických režimů a státních uskupení a vždy dokázal, že je připraven čelit mimořádným událostem jakéhokoli druhu. Tato skutečnost jen potvrzuje a dokazuje nezastupitelnou funkci v oblasti ochrany obyvatelstva. Posláním Hasičského záchranného sboru ČR je chránit životy, zdraví, majetek a životní prostředí před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech.<sup>9</sup>

### **Struktura Hasičského záchranného sboru České republiky**

Hasičský záchranný sbor České republiky je tvořen generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky, které je organizační součástí Ministerstva vnitra, čtrnáct hasičských záchranných sborů krajů, Střední odborná škola požární ochrany, Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku a Záchranný

---

<sup>7</sup>Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>8</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>9</sup>Tamtéž.

útvár HZS ČR v Hlučíně. Součástí Generálního ředitelství jsou také vzdělávací, technická a účelová zařízení: Výcviková zařízení ve Frýdku-Místku a Brně. Dále institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, Technický ústav požární ochrany Praha, a Základna logistiky Zbiroh.<sup>10</sup> „Hasičský záchranný sbor ČR je základní složkou integrovaného záchranného systému, který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Hasičský záchranný sbor ČR při plnění svých úkolů spolupracuje s ostatními složkami IZS i se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, neziskovými organizacemi a sdruženími občanů.“<sup>11</sup>

### **Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky**

Hasičský záchranný sbor České republiky je jediným bezpečnostním sborem, který je sborem neozbrojeným. Na úseku požární ochrany je také orgánem správním. Více o organizaci sboru viz výše. Specifickým znakem organizace Hasičského záchranného sboru České republiky je fakt, že jeho generální ředitelství je přímo součástí Ministerstva vnitra České republiky. Generální ředitelství současně plní svou působnost všude tam, kde mu tak zákon ukládá. Touto neobvyklou organizací bylo nepochybně zamýšleno, aby došlo k osamostatnění Hasičského záchranného sboru České republiky. Z tohoto vyplývá, že když bude Ministerstvo vnitra chtít vykonat pravomoc, nemůže tak činit přímo, ale pouze prostřednictvím Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky. V čele generálního ředitelství stojí generální ředitel, kterého do funkce ustanovuje ministr vnitra. Generálnímu ředitelství jsou podřízeny jednotlivé hasičské záchranné sbory krajů. Generální ředitelství se v této oblasti věnuje zejména vypracovávání koncepcí, koordinace, kontroly atd. nikoli zasahování do běžné činnosti jednotlivých krajských sborů. Generální ředitelství je dále zmocněno uzavírat jménem České republiky dohody a podmínky o bližší spolupráci. Na úrovni generálního ředitelství je také vytvořeno operační a informační středisko, které

---

<sup>10</sup>Hasičský záchranný sbor České republiky. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz>

<sup>11</sup>Tamtéž.

má jako hlavní úkol plnit zejména funkceschopnost integrovaného záchranného systému.<sup>12</sup>

### **Vznik novodobého Hasičského záchranného sboru České republiky**

Do roku 2001 se veškerá problematika požární ochrany řídila zákonem č. 133/1985 Sb.<sup>13</sup>, který byl pro tuto dobu již zastaralý. Mnoho věcí z tohoto zákona bylo náročné aplikovat v současné diametrálně odlišné moderní době. Samotná „reforma“ požární ochrany musela začít již v samotném názvu, jelikož hasiči již dávno nebojovali pouze s ohněm. Naopak v jejich pracovní náplni začala mnohonásobně převažovat technická pomoc při řešení mimořádných událostí, jako jsou například dopravní nehody, technická pomoc při vyhledávání osob v uzavřených prostorách a mnoho dalších.

Roku 2000 byl v Poslanecké sněmovně Parlamentu české republiky přijat zákon č. 238/2000 Sb.<sup>14</sup>, o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. „*Zřizuje se Hasičský záchranný sbor České republiky (dále jen „hasičský záchranný sbor“), jehož základním posláním je chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech.*“<sup>15</sup> Z tohoto zákona dále vyplývá, že Hasičský záchranný sbor České republiky je tvořen generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky, které sídlí v Praze a 14 hasičských záchranných sborů krajů. Zcela zásadní je fakt, že hasiči přecházejí ze zaměstnaneckého poměru do poměru služebního. Od této doby jsou tedy hasiči příslušníky a v té době se na ně vztahuje zákon č. 186/1992 Sb.<sup>16</sup>. Mimo jiné tento zákon řeší problematiku fyzické přípravy příslušníku, zdravotní způsobilost

---

<sup>12</sup>MATES, P., J. ŠKODA a F. VAVERA. *Veřejné sbory* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-572-4.

<sup>13</sup>Česko. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>14</sup>Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>15</sup>Tamtéž.

<sup>16</sup>Česko. Zákon č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 39. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

příslušníků, požadavky na odbornou způsobilost příslušníků. Dále například řeší, kdy je možno nařídit pohotovost. Tento zákon byl v budoucnu nahrazen zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>17</sup>.

## 1.2 Hasičský záchranný sbor hl. m. Prahy - vývoj

První snahy o organizovaný boj proti ohni na území Prahy jsou známy již ze čtrnáctého století. Tato organizovanost spíše spočívala v prevenci, lidem byla ukládána povinnost předcházet požárům. V dnešní době bychom použili termín bezpečnost a ochrana při práci. V případě vypuknutí samotného požáru, byl pověřenou osobou pro řízení hasebního zásahu místní starosta, starší občané, či uznávaná osobnost. Nebylo výjimkou, že se v těchto chvílích „poslušnost“ řešila podle profesního postavení v obci. V sedmnáctém století byly v Praze již první náznaky hasičských stanic. V té době se spíše jednalo o místo, kde byla soustředěna soudobá technika. V době osvícenství v devatenáctém století se vedly debaty nad stále větší potřebou zdokonalování protipožární ochrany, protože stávající podoba již nebyla vyhovující. Situace se nejprve řešila tzv. požárními zálohami. V dnešní době bychom použili termín požární hlídky. Tyto zálohy hlídkovaly převážně v odpoledních a nočních hodinách. Na území současné České republiky byly zakládány první dobrovolné hasičské sbory. Se značným nárůstem průmyslu vznikalo i veliké nebezpečí požárů, což bylo jedním z hlavních důvodů, proč Pražané začali pomýšlet na profesionální sbor. Což se následně roku 1853 stalo.<sup>18</sup> Krchov uvádí „v březnu 1853 magistrát rozhodl, že bere do vlastní režie úklid ulic, pro začátek na Malé Straně - 16. srpna 1853 přijal 30 metařů, jejichž představeným byl jmenován městský dozorce Alois Pasta. Osm lidí měl vycvičit k obsluze stříkačky, ostatní jako pomocníky při hašení. A první hasičský sbor z povolání v Praze byl na světě.“<sup>19</sup> Problém byl ovšem v uznávání těchto metařů jako hasičů v očích široké

---

<sup>17</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>18</sup>KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>

<sup>19</sup>Tamtéž, s. 3.

veřejnosti. Lidé je stále považovali pouze za metaře a jejich hasičské snahy byly spíše terčem posměchu. I proto byla vydána dvojjazyčná vyhláška, která mimo jiné vysvětluje, že „*pražská obec zařizuje pro malou stranu nový sbor městských čistitelů ulic a hasiče ohně a za tou příčinou budou počínajíc od 1. ho Srpna t. r. do služby městské přijati ti, kteří by tuto službu městu konati chtěli. Do této služby mohou jenom mužští vstoupiti, kteří 35. tý rok stáří svého přečkali, zdravého mocného těla jsou a pořádným chováním vykážati se mohou, tito pak mají se k přijmutí hlásiti. Oni mají přinést sebou křtící list, ostatní výkazy a vysvědčení o svém chování a tamtéž nahlédnouti mohou do výminek k přijímání a k službě ustanovených.*“<sup>20</sup> Prvním velitelem profesionální jednotky v Praze byl velitel Pasta. Po té co se vrátil z Berlína, kde byl na stáži u německých kolegů, zavedl profesionální výcvikové metody. Mimo jiné šlo i o nácviky velení a již při prvních praktických nácvicích bylo jasné, že třicet hasičů na hl. m. Prahu je zcela nedostačující. Mimo nedostačujícího počtu hasičů zde byl i další problém, a to fakt, že hasiči byli stále zaměstnáni jako metaři. Jejich metařské povinnosti jim do jisté míry znesnadňovali věnovat se hasičskému řemeslu s maximálním nasazením. Tato situace se roku 1857 změnila a hasiči byli poprvé určeni pouze k hašení, tím došlo i k potřebnému osamocení sboru a počátkem sedmdesátých let devatenáctého století můžeme spatřovat podobu hasičské profese tak jak ji známe v dnešní době. Pouze charakter zásahů se pochopitelně mění v závislosti na době, politické a ekonomické situaci v zemi. Dalším velkým problémem byla nutnost řešení finanční otázky, protože doposud nebylo vyřešeno jak a kým by měl být sbor financován, což bylo znát jak na technice, tak na mzdách samotných. Taktéž ohlašování požárů v této době nazvalo velké modernizace, kdy byl ke konci devatenáctého století zaveden požární telegraf, který byl na tu dobu špičkovou světovou technikou a pražské hasiče nominoval do hasičské elity. Pražský profesionální hasičský sbor prošel zajímavým vývojem od svého zrození, kdy čítal přibližně třicet hasičů, toto se v průběhu let ukázalo jako nedostačující a před první světovou válkou již čítal téměř dvě sta hasičů.<sup>21</sup> Krchov uvádí, že „*před vypuknutím první světové války měl pražský*

---

<sup>20</sup>SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*. 1. vyd. Český Těšín: Reo Amos, 2010. s. 13. ISBN 978-80-86640-60-0.

<sup>21</sup>KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>



*sbor toto personální obsazení: 1 ředitel, 1 podvelitel, 3 cvičitelé a 2 vrchní telegrafisté, pro Prahu I až VII 179 členů stráže, v samostatné pobočce pro Prahu VIII bylo 16 mužů. Celkově sloužilo u sboru 195 hasičů.*<sup>22</sup> Zároveň se hasičům definitivně dostává uznání. Hasičům je vyplácena pravidelná mzda, myšleno je i na výsluhu, na kterou má hasič nárok po odpracovaných deseti letech služby. V případě pracovní neschopnosti, která byla v té době na denním pořádku (pro náročnost povolání a prakticky žádné pravidla bezpečnosti práce) přidělení lehčích prací pro město. V neposlední řadě bylo myšleno i na vdovský či sirotčí příspěvek v případě úmrtí hasiče při výkonu služby. Ve stejné době je také zaváděn pravidelný výcvik. V době obou světových válek, byly pražští hasiči, vystaveni mnoha zkouškám. Kromě špatně fungující organizace sboru museli čelit mnoha požárům, které měly mnohdy přímou spojitost s válkou. V druhé světové válce byl sbor dokonce zařazen do německé protektorátní bezpečnostní služby. Pochopitelně i velitelské funkce byly pod záštitou protektorátu a velitelem byl jmenován plukovník Petersen. Za jeho činnosti byl počet pražských hasičů navýšen až na sedm set hasičů. Byla pořizována nová nejmodernější technika a zavedeny nové metody výcviku. Byly vystavěny provizorní dřevěné hasičské stanice, z nichž stanice číslo tři – Holešovice je v provozu až dodnes. Je nutno podotknout, že tato stanice je prakticky v nezměněné podobě. Do roku 2000 byla funkční ještě stanice číslo sedm – Smíchov, která byla od roku 2001 nahrazena stanicí novou, která je v současné době nejmodernější hasičskou stanicí v Praze.

---

<sup>22</sup>KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>

Obrázek 1: Bývalá hasičská stanice č. 7



Obrázek 2: Nová hasičská stanice č. 7



Zdroj: *Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z [http://www.hzspraha.cz/soubory/cz\\_stanice.htm](http://www.hzspraha.cz/soubory/cz_stanice.htm)

Těsně po válce, kdy panovalo nadšení vybudovat zpět demokratický stát, dávalo i hasičskému sboru naději na perspektivní vyhlídky do budoucnosti. Rok 1948 rozhodl jinak a stagnace charakteristická pro socialistický stát se nevyhnula ani odvětví hasičství. Pod vlivem Sovětského svazu byly i hodnosti přejaty od sovětského vojska, kdy byly používány hodnosti typu staršina či seržant. Zpět na československé vojenské hodnosti došlo až na počátku sedmdesátých let. V roce 1986 byl plně vnímán zákon č. 133/1985 Sb.<sup>23</sup>, který byl směřován vojenským směrem a posiloval vazby k ministerstvu vnitra na úkor vazby na obci. Nejvyšším představitelem sboru se stává ministr vnitra ostatně tak je tomu až dodnes.<sup>24</sup> Krchov dále uvádí, že „v době protektorátu byl hasičský záchranný sbor přejmenován na Požární ochrannou polici. Byly postaveny provizorní dřevěné hasičské stanice Dejvice, Holešovice, Strašnice, Smíchov, Žižkov, Libeň, Krč. Z nichž dodnes slouží hasičům stanice Holešovice téměř v nezměněné podobě. Stanice Smíchov byla v původním stavu využívána do roku 2000.“<sup>25</sup> V období socialismu docházelo ke stagnaci v mnoha odvětvích a oblastech

---

<sup>23</sup>Česko. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>24</sup>KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>

<sup>25</sup>Tamtéž, s. 11.

života. Stejně tomu tak bylo i v případě profesionálního Hasičského sboru. Po roce 1989 vedení magistrátu hl. m. Prahy zřídilo příspěvkovou organizaci s názvem Hasičský sbor hlavního města Prahy. V čele Hasičského sboru hl. m. Prahy byl JUDr. František Kohout. Ten využil svého silného vlivu a zasloužil se o modernizaci dosavadních nevyhovujících zákonů. Jednotlivé novelizace zákonů čerpaly z dobrých historických zkušeností. V roce 2001 prodělávají hasiči velkou změnu, mění se jejich dosavadní zaměstnanecký status na služební poměr. Přechodem hasičů pod ministerstvo vnitra se stejně jako policisté stávají příslušníky ve služebním poměru. Stávají se příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky.<sup>26</sup>

### **Hasičský záchranný sbor hl. m. Prahy – současnost**

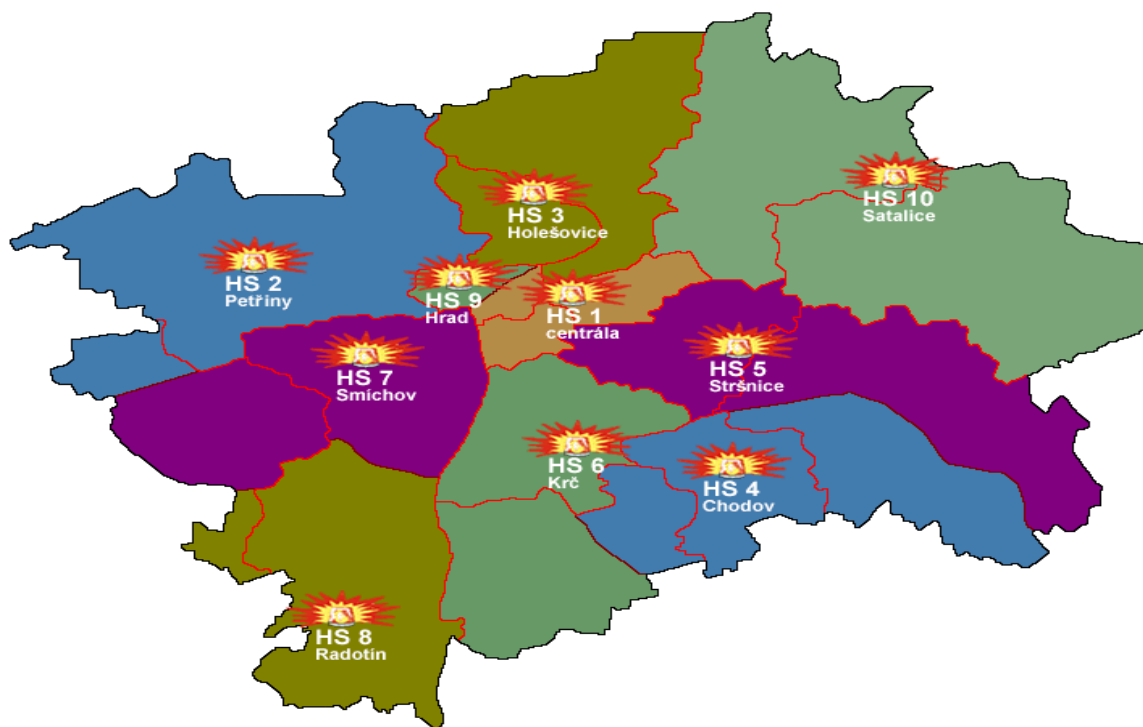
Hasičský záchranný sbor hl. m. Prahy je samostatným hasičským záchranným sborem kraje. Kraj Praha je specifický svou velkou zalidněností na relativně malé ploše, proto hlavní město Praha disponuje deseti hasičskými stanicemi s nepřetržitou službou přibližně 220 „výjezdových“ hasičů 24 hodin denně, 365 dní v roce. V současné době je postavení Hasičského záchranného sboru hl. m. Prahy dáno zákonem č. 238/2000 Sb.<sup>27</sup>. Struktura sboru je rozdělena na ředitelství HZS hl. m. Prahy a jednotky HZS hl. m. Prahy. Pražští hasiči musí chránit životy, zdraví a majetek obyvatel hlavního města. Mimo to musí zajišťovat ochranu kulturního dědictví nevyčíslitelné hodnoty. Na území hl. m. Prahy se nachází velké množství kulturních památek, každý rok navštíví Prahu statisíce turistů. V současné době slouží v hl. m. Praze téměř tisíc příslušníků Hasičského záchranného sboru.

---

<sup>26</sup>KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>

<sup>27</sup>Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

Obrázek 3: Hasičské stanice na území hlavního města Prahy



Zdroj: *Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z [http://www.hzspraha.cz/soubory/cz\\_stanice.htm](http://www.hzspraha.cz/soubory/cz_stanice.htm)

Mimo standardní hasičské a záchranářské práce nabízí pražští hasiči mnoho specializovaných dovedností. Tyto dovednosti pravidelně cvičí a jsou na ně kontinuálně připravováni. Mezi tyto služby patří například speciální lezecká družstva pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou, která se nacházejí na hasičské stanici číslo jedna – Centrální stanice, stanici číslo šest – stanice Krč a stanici číslo sedm – Smíchov. Další speciální službou je nepřetržitá služba podpory chemiků pro případ chemické havárie, která je dislokována na stanici číslo dva – Petřiny a stanici číslo pět – Strašnice, specialisté potápěči jsou na stanici číslo šest – Krč. Pražští hasiči také slouží pravidelné směny na letišti Václava Havla Praha, kde vykonávají službu na vrtulníku Bell 412 jako letečtí záchranáři.

Obrázek 4: Vrtulník Bell 412 – cvičení leteckých záchranářů



Zdroj: autor práce

Krom všech těchto uvedených činností disponuje Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy ve spolupráci s kolegy z Hasičského záchranného sboru Moravskoslezského kraje těžkým USAR odřadem. Tzv. USAR team je speciální jednotka složená z šedesáti devíti specialistů hasičů, kteří jsou neustále proškolení a připravováni nespočtem cvičení pro reálnou potřebu při přírodních katastrofách. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky uvádí, že USAR odřad je „vyhledávací a záchranný odřad do obydlených oblastí je jedním z odřadů MV-generálního ředitelství HZS ČR. Odřad je předurčen pro vyhledávací a záchranné práce v obydlených oblastech - zejména po zemětřeseních. Může také působit na území ČR při zřícení budov. Jedná se o odřad s týlovým zabezpečením nejméně na 7 dnů v počtu 36 osob (střední odřad) nebo s týlovým zabezpečením nejméně na 10 dní v počtu 69 osob (těžký odřad), jehož přeprava je zabezpečována letecky, alternativně pozemní cestou do vzdálenosti 1000 km.“<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>USAR. [online]. [cit. 2013-01.01.]. Dostupné z: <http://www.usar.cz/webmagazine>



Obrázek 5: Nasazení pražského USAR odřadu – ulice Soukenická



Zdroj: CHALABALA, J. *Životy pražských hasičů*. [online]. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z <http://www.chalabala.cz>

Historie USAR odřadu sahá do roku 1988, kdy postihlo Arménii rozsáhlé zemětřesení o síle sedmi stupňů Rychterovy stupnice. Do místa neštěstí byli vysláni i čeští hasiči o celkovém počtu sedmdesát osm hasičů. Jejich hlavní náplní práce bylo vyhledávání a následná záchrana osob ze zřícených objektů. V té době šlo o zcela ojedinělé vyslání jednotky do zasažené oblasti. Česká republika do této doby poskytovala výhradně finanční a humanitární pomoc. Ve výše zmiňovaném případě šlo o ryze hasičskou jednotku vyslanou do zahraničí. Chyběla jasná koncepce, vybavení a vše bylo spíše otázkou improvizace. Do Turecka v roce 1999 byl již vyslán lépe vybavený odřad, který již částečně disponoval vybavením a znalostmi problematiky vyhledávání a záchrany osob ze zřícených objektů. Po záchranné misi v Turecku se, ale ukázal další problém. Chyběla opora v zákonech, předpisech, ujednáních a dokonalá koncepce, metodika a výběr jednotlivých členů. Akceschopnost dosavadního odřadu byla založena spíše na ochotě a nadšení pomáhat lidem v nesnazi. Vyřešením problematiky při poskytování mezinárodní humanitární pomoci a mezinárodních

záchranných operacích bylo přijetí zákona č. 239/2000 Sb.<sup>29</sup>. Od roku 1999 bylo pro formování první specializované vyhledávací a záchranné jednotky využito sil a prostředků HZS hlavního města Prahy. Především vzhledem k jeho široké personální i materiální základně, návaznosti na mezinárodní letiště, letectva armády České republiky, která byla schopna vyčlenit letecké prostředky pro přepravu do vzdálených oblastí. Následovalo postupné vybavování členů předurčených do USAR odřadu osobními ochrannými prostředky a prostředky osobními potřeby. Technické a logistické prostředky pro USAR odřad jsou zajišťovány prostřednictvím Hasičského záchranného sboru hl. m. Prahy a Ministerstva vnitra prostřednictvím generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky. V roce 2010 proběhlo klasifikační cvičení českého těžkého USAR odřadu. Těžký USAR odřad prošel klasifikačním procesem a získal prestižní certifikát INSARAG<sup>30</sup> jako patnáctý tým na světě.<sup>31</sup>

V současné době je na území hlavního města Prahy v plošném plánu pokrytí jednotkami požární ochrany počítáno se čtrnácti hasičskými stanicemi. Ekonomická situace zatím tuto vizi nedovoluje naplnit a zatím dochází ke stavbě jedenácté hasičské stanice Modřany, která by měla být dokončena koncem roku 2013. O rok později by na ni měla být i přesunuta tísňová linka 112 i 150 do moderního systému „open space“, což by mělo ulehčit komunikaci při vyřizování tísňových volání a zároveň zrychlit a zjednodušit vysílání jednotek. Současná podoba tísňových linek je již v nevyhovujícím stavu, kdy jsou obě tyto linky v odlišných budovách a komunikace probíhá prostřednictvím telefonních hovorů mezi volajícími a dispečery jednotlivých linek. Obě tyto linky jsou v současné době dislokovány na centrální stanici číslo jedna.

---

<sup>29</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>30</sup>Klasifikační proces, jehož cílem je snaha mezinárodního společenství omezit tzv. "katastrofickou turistiku" (tzn. zabránit nepřipraveným a nedostatečně vybaveným záchranným týmům zasahovat v postižených oblastech).

<sup>31</sup>USAR. [online]. [cit. 2013-01.01.]. Dostupné z: <http://www.usar.cz/webmagazine>

Obrázek 6: Centrální hasičská stanice hlavního města Prahy



Zdroj: CHALABALA, J. *Životy pražských hasičů*. [online]. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z <http://www.chalabala.cz>

### 1.3 Integrovaný záchranný systém

Integrovaný záchranný systém představuje koordinovaný postup při zvládnutí mimořádné události. Kromě tohoto zahrnuje i samotnou přípravu na mimořádné události. Zákon č. 239/2000 Sb.<sup>32</sup>, vznikl na základě potřeby koordinace jednotlivých záchranných složek na místě zásahu, události. S přibývajícím počtem a rozmanitostí jednotlivých zásahů se zvyšovala náročnost na koordinaci složek, které se dostavili k danému případu. Chyběla hierarchie velení, odpovědnosti a v neposlední řadě bylo třeba řešit financování provedených záchranných prací. Zároveň bylo také zavedeno jednotné telefonní tísňové číslo 112. Z důvodů tradic byly ponechány i doposud používané telefonní tísňové linky 150 pro Hasičský záchranný sbor České

---

<sup>32</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>



republiky, 155 pro Zdravotnickou záchrannou službu České republiky a 158 pro Policii České republiky.<sup>33</sup>

Významnou roli v oblasti koordinace jednotlivých složek integrovaného záchranného systému sehraávají jednotlivé hasičské záchranné sbory krajů. Jednotlivá operační střediska zajišťují koordinaci a integraci složek jak na krajské, mezikrajské, ale i mezinárodní úrovni. Nadřazeným orgánem všech krajských operačních středisek je operační středisko Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru, které například vyhodnocuje informace o mimořádných událostech, zprostředkovává plnění úkolů, nařízených velitelem zásahu, nebo zprostředkovává organizovanou pomoc. V samotné přípravě na mimořádné události<sup>34</sup> je pak organizována a zajišťována koordinace celého systému.<sup>35</sup>

Obrázek 7: Základní složky integrovaného záchranného systému



Zdroj: autor práce

---

<sup>33</sup>BYDŽOVSKÝ, J. *Akutní stavy v kontextu*. 1. vyd. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7254-815-6.

<sup>34</sup>Je škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, jakož i havárie, které ohrožují život, majetek, nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací. Podrobnosti týkající se integrovaného systému upravuje zákon č. 239/2000 Sb.

<sup>35</sup>MATES, P., J. ŠKODA a F. VAVERA. *Veřejné sbory* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-572-4.

Integrovaný záchranný systém je složen ze dvou složek a to složky základní kam patří Hasičský záchranný sbor České republiky, Policie České republiky a Zdravotnická záchranná služba. Druhou složkou je složka ostatní, která je jakousi podpůrnou složkou, kdy základní složky již nestačí na zvládnutí mimořádné události ve smyslu nedostačujícího počtu materiálního zabezpečení, nebo je potřeba nasazení velkého počtu sil, popřípadě nutnost využití specializované techniky. Do ostatní složky patří například armáda České republiky, ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory, ostatní záchranné sbory, odborné služby, neziskové organizace, dobrovolná sdružení a další.<sup>36</sup>

Zásadním úkolem zákona o integrovaném záchranném systému je určení, která ze zasahujících složek je odpovědná za vedení zásahu, a ve kterých případech. Což má přímý dopad na úspěšné zvládnutí mimořádné události. Szaszo uvádí, že *„při přípravě na mimořádné události, při provádění záchranných a likvidačních prací a při zabezpečování ochrany obyvatel je velitelem zásahu velitel jednotky PO, pokud nejde o konkrétní případ upravený zvláštním zákonem. Z toho vyplývá, že většinu zásahů řídí velitel jednotky PO, pokud však jde o zásah při ochraně veřejného pořádku, velí zásahu kompetentní policista, při veterinární nákaze pak veterinární služby apod. V těchto situacích rozhoduje vždy specifika konkrétního případu.“*<sup>37</sup>

Zákon dále upravuje postavení a úkoly jednotlivých ministerstev (Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo dopravy) všechna tato ministerstva se na základě výše zmiňovaného zákona podílejí na přípravě na mimořádnou událost a na její likvidaci. Zákon také řeší úkoly krajů, krajských úřadů a hejtmanů, obcí a starostů obcí a dalších.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*. 1. vyd. Český Těšín: Reo Amos, 2010. ISBN 978-80-86640-60-0.

<sup>37</sup>Tamtéž, s. 195.

<sup>38</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

## **1.4 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

Nový služební zákon je právní normou, která by měla být kvalitnější, modernější a příznivější pro všechny příslušníky všech bezpečnostních sborů. Jedná se přibližně o sedmdesát tisíc příslušníků v šesti bezpečnostních sborech. Měla by být normou, která výrazně zjednoduší organizaci a systematizaci každého sboru, ovšem jedním společným zákonem, což nikdy doposud nebylo. Jedním z cílů byla potřeba podchytit a jednoznačně definovat problematiku odměňování příslušníků. Jsou zde detailně rozpracovány jednotlivé složky služebního příjmu, který tvoří základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměny. S tímto jsou přímo spojené i výsluhové nároky a výše výsluhy a odchodného. Tato problematika v minulosti služebním zákonem řešena vůbec nebyla.

Významným bodem tohoto zákona je jeho sociální program, který každému příslušníku po ukončení služebního poměru zajistí vyšší úroveň, než je běžné u ostatních státních zaměstnanců. Po patnácti odsloužených letech služby má příslušník nárok na výsluhu a je předpokládáno, že když příslušník odslouží zhruba třicet let služby, opustí služební poměr se zhruba patnácti tisícovým měsíčním výsluhným.

Mezi další náležitosti, které nový služební zákon řeší, je služební označení, minimální stupeň vzdělání, tarifní třídy, druhy služebního poměru apod. Základní povinnosti příslušníka a omezení jeho některých práv. Podmínky přijetí, setrvání a ukončení služebního poměru a další. Nedílnou součástí výše zmiňovaného zákona je také zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost příslušníka. Tuto způsobilost musí příslušník prokázat při žádání o přijetí do služebního poměru a poté každý rok úspěšně obhajovat v podobě různých přezkoušení, testů a zdravotních prohlídek u závodního lékaře. Pro případ úrazu, či úmrtí příslušníka je řešena výše výplaty úmrtného, komu a za jakých podmínek.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

## **Příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky**

Příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky má širokou působnost, která čítá požární ochranu, krizové řízení a integrovaný záchranný systém. Na všechny tyto příslušníky jsou kladeny vysoké nároky, například značná psychická a fyzická odolnost. Základní povinnosti každého příslušníka Hasičského záchranného sboru České republiky vycházejí zejména ze zákona č. 361/2003 Sb.<sup>40</sup> a zákona č. 238/2000 Sb.<sup>41</sup>.

Mates a kolektiv uvádí, že „*příslušník hasičského záchranného sboru je i v době mimo službu povinen provést zásah, dodržet „zásadu iniciativy“ (tj. myšleno ve smyslu působnosti, popřípadě učinit opatření k provedení zásahu). Tato povinnost provedení zásahu není absolutní, příslušník není povinen provést zásah, jestliže: je pod vlivem léků, nebo jiných látek, které závažným způsobem snižují jeho schopnost jednání, nebo není k jeho provedení odborně vyškolen ani vycvičen, nebo vybaven odpovídajícími technickými prostředky, přičemž povaha takové odborné výškolení, vycvičení, nebo vybavení technickými prostředky vyžaduje. Tímto je stanovena pro příslušníka hasičského záchranného sboru zásada pasivity.*“<sup>42</sup>

Při provádění jakéhokoli zásahu je příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky povinen dbát, aby osobám jeho činností nedošlo ke škodě, či bezdůvodné újmě. Případný zásah do práv a svobod občanů nesmí překročit nutnou míru, která je zapotřebí ke zdárnému zvládnutí zásahu. Tomuto principu říkáme též jako princip proporcionality. Každý příslušník je též povinen prokazovat svou příslušnost k Hasičskému záchrannému sboru České republiky. Způsob prokázání příslušnosti je

---

<sup>40</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>41</sup>Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>42</sup>MATES, P., J. ŠKODA a F. VAVERA. *Veřejné sbory* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 63. ISBN 978-80-7357-572-4.

dosti podobný, jako u jiných bezpečnostních sborů. Blíže se tomuto tématu věnuje zákon č. 239/2000 Sb.<sup>43</sup> a další zákony.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>44</sup>MATES, P., J. ŠKODA a F. VAVERA. *Veřejné sbory* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-572-4.

## 2 TRH PRÁCE

Trh práce je prostředí, kde je řešena problematika produkce a distribuce práce. Tento trh se chová jako každý jiný trh, který uplatňuje a uznává mechanismy konkurence. Za produkci považujeme pracovní sílu, která na trhu práce nabízí svou práci. Práce je nepostradatelným výrobním faktorem, bez kterého by nefungovala žádná ze světových ekonomik bez ohledu na rozlohu či vyspělost. Za tuto práci je poskytován důchod, který je v drtivé většině případů vyplácen v podobě mezd. Jako distribuci chápeme mzdu, která je přímo závislá na poměru poptávky po práci a její nabídce. Na trhu práce je mnoho komplikací, které narušují standardní koupi a prodej pracovní síly a tedy do jisté míry znemožňují dokonalost konkurence na trhu práce. Mezi tyto narušitele řadíme například osobní, kulturní, sociální a politické faktory. V dané problematice se můžeme setkat s pojmem hypotéza dvojího trhu práce. Kdy trh práce rozdělujeme na trh práce primárního sektoru, který v sobě zahrnuje „dobrá“ pracovní místa, vysokou mzdu, nespočet zaměstnaneckých výhod, perspektivu a vidinu dobrého karierního růstu. Druhým typem je trh práce sekundárního sektoru, který naopak zahrnuje „špatná“ pracovní místa vyznačující se minimální mzdou, téměř žádnými zaměstnaneckými výhodami a velkou mírou nejistoty a perspektivy. V praxi je běžné, že jednotliví zaměstnanci z primárního sektoru mohou přecházet, či spíše jsou vytlačováni do sekundárního sektoru. K pohybu pracovní síly opačným směrem většinou nedochází.<sup>45</sup>

Trh práce je svým způsobem specifickým druhem trhu, kde se nabízí a hledá „zvláštní“ druh zboží- lidská pracovní síla. Pracovní síla je od člověka neoddělitelná, a protože člověk zpravidla nemůže být koupen ani prodán, pracovní síla je na trhu práce nájímána. Prodávající i kupující se zpravidla rozhodují svobodně a zachovávají si tak svou vlastní subjektivitu. Vztah mezi kupujícím a prodávajícím se nazývá pracovní poměr, který je upravován a formalizován pracovní smlouvou. Nabídka pracovních míst a velikost pracovní síly tvoří tzv. velikost poptávky po pracovních silách respektive jejich poměr. Tento poměr ovlivňuje také cenu pracovní síly, mzdu a pracovní

---

<sup>45</sup>MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Český Těšín: Finidr, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

podmínky. V tržní ekonomice je běžné, že část pracovní síly nemá odpovídající uplatnění, čímž se stává nezaměstnaná. Za nezaměstnané považujeme lidi, kteří si aktivně hledají zaměstnání a jsou registrováni na úřadu práce.<sup>46</sup>

Trh práce je také úzce spojen s ostatními trhy například trhem zboží, zahraničním trhem, nebo trhem zahraničního obchodu. Tyto jsou vzájemně propojeny a navzájem se ovlivňují. Například poptávka spotřebitele na trhu zboží má za následek zvýšení produkce požadovaného zboží, z toho plyne větší nabídka pracovních pozic pro uspokojení nedostatků zboží na trhu práce. Tímto však mohou vzniknout přebytky onoho zboží, kdy následuje přeorientování na výrobu jiného produktu a zároveň klesá nabídka volných míst. Toto vše se nepřetržitě mění. Mezi trhem práce a finančním trhem může vzniknout zase odlišná souvislost. Například posílení měny ovlivní prodejnost daného produktu, a může tak dojít ke snížení jeho odbytu v zahraničí. Na toto zaměstnavatel zpravidla zareaguje přeorientováním na jiný trh. Nepodaří-li se mu ani tento krok bude muset zkvalitnit výrobu, zkvalitnění výroby ovšem znamená potřeba kvalifikovanější pracovní síly. Toto řešení ovšem zpravidla znamená propouštění. Dalším nástrojem může být zlevnění produktu, což je zpravidla řešeno snižováním mzdy. Z výše zmiňovaného tedy vyplývá, že zaměstnavatel se pohybuje na hranici konkurenceschopnosti a rychlosti reakce na produkci. Bez ohledu na to jedná-li se o výrobek, nebo službu. Proto se hledají měřitelné způsoby efektivity práce a schopnosti, či dovednosti zaměstnanců. Schopný a zkušený zaměstnanec znamená pro zaměstnavatele zisk a konkurenceschopnost.<sup>47</sup>

V České republice v období transformace došlo k rychlým změnám, které souvisely s restrukturalizací a s cyklickými potížemi vyrovnání nabídkové a poptávkové strany pracovního trhu. Následně dochází ke snížení nezaměstnanosti, až do roku 1997, kdy dochází ke zpětnému navýšení nezaměstnanosti, tato změna je způsobena zejména nedořešenou privatizací, protahováním problematiky restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a poklesem konkurenceschopnosti podniků na podkladě špatných

---

<sup>46</sup>TOTH, D. *Personální management*. 2. vyd. Praha: Galileo, 2012. ISBN 978-80-87415-05-4.

<sup>47</sup>KŇAŽKO, V., J. MANDYS. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty pracovních návyků*. 1. vyd. Praha: Vivas prepress, 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.

inovačních postupů. Byly potřeba značné přesuny pracovní síly mezi podniky, odvětvími a profesemi. V průběhu několika málo let po rychlé transformaci, změnila svou profesi popřípadě pracovní zařazení více jak polovina zaměstnaných. Problémem, budoucího vývoje, který zasahuje až do současnosti je nepřipravenost zaměstnanců na změny způsobené restrukturalizací či bankrotem.<sup>48</sup>

## 2.1 Nezaměstnanost

Český statistický úřad vysvětluje, že „nezaměstnaní jsou všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky: nebyly zaměstnané, hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce, nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem a byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.“<sup>49</sup>

Na druhé straně je potřeba si uvědomit, že ne každý, kdo pracuje je zaměstnaným a ne každý kdo nepracuje je nezaměstnaným. Toto vyplývá zejména ze vztahu práce jako práce, kterou konáme pro svou vlastní potřebu, kde není očekávána žádná odměna či mzda a zaměstnání což je práce na smluvním podkladě a konaná výhradně za účelem zisku – odměny za výkon práce. V angličtině je tato problematika jasně vymezena dvěma různými pojmy pro práci a to „work“, které zpravidla vyjadřuje dobrovolnou činnost vykonávanou pro svou vlastní potřebu bez nároku na odměnu a pojem „job“, kdy hovoříme o zaměstnání, kdy výkon práce je hodnocen mzdou.

---

<sup>48</sup>KOTÝNOVÁ, M., O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

<sup>49</sup>PETRÁŇOVÁ, M. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 2. čtvrtletí 2012*. [online]. [cit. 2012-12-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012>



Obecně lze říci, že člověk, který má zaměstnání, ať již na plný, nebo částečný úvazek je člověkem zaměstnaným. Člověk, který nemá zaměstnání, ale chce pracovat, práci intenzivně hledá a v případě nabídky je ochoten nastoupit do zaměstnání ihned je člověkem v pravém slova smyslu nezaměstnaným. Naproti tomu, člověk, který práci nehledá, pracovat nechce je člověk nezaměstnatelný. Takto lze zjednodušeně definovat nezaměstnanost z plošné perspektivy. Mnohem častěji se ovšem setkáme s přesnějším dělením nezaměstnanosti na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, skrytou, neúplnou a dlouhodobou.<sup>50</sup>

### **Frikční nezaměstnanost**

Jedná se o vyloženě přechodný stav s krátkodobým horizontem obměny. Jde o přirozený stav, kdy zaměstnaný mění svého zaměstnavatele. Tato změna může být motivována jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Mareš vysvětluje, že *„jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své nové zaměstnání.“*<sup>51</sup>

### **Strukturální nezaměstnanost**

Jestliže u frikční nezaměstnanosti je zásadním důvodem ztráty zaměstnání změna zaměstnavatele u strukturální nezaměstnanosti je hlavní příčinou rozpad neefektivně fungujícího podniku, nákup nových technologií (zde se můžeme také setkat s pojmem technologická nezaměstnanost) a z toho plynoucí potřeba nižšího počtu pracovníků. Strukturální nezaměstnanost je zapříčiněna i změnou doby, a tradic. Mizí řada starých odvětví, která jsou nahrazována odvětvími novými. Zde však vzniká problém, kdy řada lidí v určitém věku se již nechce rekvalifikovat. Tito lidé se po delším časovém úseku stávají až nezaměstnatelnými, protože nejsou schopni ustát tlak

---

<sup>50</sup>MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Český Těšín: Finidr, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

<sup>51</sup>Tamtéž, s. 18.

vyšších nároků na jejich profesní požadavky, kvalifikaci a dovednosti. V souvislosti s tímto typem nezaměstnanosti je třeba zmínit, že nejen trh je přesycen určitou profesí, kdy tito lidé nemohou najít své uplatnění, ale i naopak zaměstnavatelé se mohou setkat s problematikou strukturální nezaměstnanosti v opačném smyslu, kdy na trhu práce převyšuje poptávka po nedostatečné nabídce pracovní síly určité profese. Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je skutečnost, že se s ní můžeme setkat i u vysoce kvalifikovaných lidí. Mohou se v ní octnout i lidé, kteří za sebou mají dlouho, náročnou kariéru s bohatými zkušenostmi.<sup>52</sup>

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je přímým důsledkem nevyužití kapacity organizací, firem z důvodu snížení poptávky po práci. Toto snížení bývá nejčastěji zapříčiněno nedostatečnou poptávkou po zboží, které není definitivní. Tento děj se zpravidla opakuje z důvodů náhlých změn na trhu. Proto užíváme termín cyklická nezaměstnanost. V této souvislosti se můžeme též setkat s pojmem sezónní nezaměstnanost, kdy dochází k omezené nezaměstnanosti na podkladě změny období (sezóny). Charakteristickým odvětvím, které je často postihováno cyklickou nezaměstnaností je například stavebnictví. V sektoru služeb je dobrým příkladem turistika, která je do velké míry závislá na počasí a ročním období.<sup>53</sup>

### **Skrytá nezaměstnanost**

Jedná se o stav, kdy se nezaměstnaná osoba nechová jako nezaměstnaná i když práci nemá. Není zaregistrována na úřadu práce. Při tom, ale v případě náhodné nabídky práci ráda přijme a o práci má ve své podstatě zájem. Pouze rezignovala na standardní, běžně užívané postupy k získání práce. Ve většině případů dojde k omezení se na hledání práce přes známé, či různé soukromé organizace nabízející pomoc při hledání

---

<sup>52</sup>PETRÁŇOVÁ, M. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 2. čtvrtletí 2012. [online]. [cit. 2012-12-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012>

<sup>53</sup>Tamtéž.

práce. Tato osoba pak ovšem uniká sociálnímu systému, který ji považuje za zaměstnanou.<sup>54</sup>

### **Neúplná zaměstnanost**

Neúplná zaměstnanost je druh zaměstnání, který musí řada zaměstnanců akceptovat i proti své vůli. Jedná se o zaměstnání, kdy zaměstnanec pracuje, z jeho pohledu, pouze na částečný úvazek i když by raději pracoval na úvazek plný. Dalším druhem neúplné zaměstnanosti je zaměstnání, které nevyužívá kvalifikaci a potenciál zaměstnance. Například, když vysokoškolsky vzdělaný člověk musí vykonávat zaměstnání na učňovské úrovni apod. Hovoříme-li o neúplné zaměstnanosti, můžeme se také setkat s pojmem nepravé nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaný si práci ani nehledá a i když je mu nabídnuta nejeví o ni zájem. Jde často o lidi, kteří parazitují na sociálním zabezpečení. Využívají veškeré jeho dávky, dobře znají způsoby jak vyčerpat maximum poskytovaných dávek a jak a kdy je výhodné nastoupit do práce a kdy ji naopak „výhodně“ opustit. Do této kategorie nezaměstnaných můžeme také zařadit osoby, které předstírají nezaměstnané, jsou zaregistrované na úřadu práce i přes to, že práci mají.<sup>55</sup>

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobě nezaměstnaný je člověk, který je bez práce na plný, či částečný úvazek více jak dvanáct kalendářních měsíců bez přerušení v kuse. Na existenci dlouhodobé nezaměstnanosti se podílí mnoho okolností. Patří mezi ně například geografická dislokace, demotivace nezaměstnaného, tento stav může vygradovat až ve status nezaměstnatelného, nižší úroveň vzdělání, příliš nízký, nebo naopak příliš vysoký věk a další. U dlouhodobé nezaměstnanosti mnohdy narážíme též na problém, kdy se nezaměstnaný naučí hospodařit se sociálními dávkami, v některých případech je i zneužívat, a z jeho pohledu nemá potřebu a důvod, proč by měl práci hledat. Dalším

---

<sup>54</sup>MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Český Těšín: Finidr, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

<sup>55</sup>KRÁLOVÁ, I. *Makroekonomie a hospodářská politika státu*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 2010. ISBN 978-80-7373-062-8.

nebezpečným faktorem při dlouhodobé nezaměstnanosti je fakt, kdy nezaměstnaný ztrácí kontakt s „běžnou“ sociální společností. Jeho časové rozvržení dne, týdne nemá rasantní časový rámeček s jasnou plnohodnotnou strukturou.

Jak nezaměstnaný jedinec snáší vlastní ztrátu zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnanost záleží do jisté míry na jeho povaze a vyrovnanosti. Zásadní vliv ve většině případů má také dosavadní společenské zařazení ve společnosti, obzvláště při dosažení určité pozice v bývalé práci je obtížné smířit se s pozicí nezaměstnaného, zařazení do registru uchazečů o práci. Mnohdy tento jedinec musí učinit ponižující krok, kdy hledá práci v odvětvích, která by nikdy ani neuvažoval.<sup>56</sup>

## 2.2 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení tvoří součást sociální politiky. Nástrojem k plnění úkolů sociálního zabezpečení jsou instituce, zařízení aj. Tyto instituce mají za úkol v první řadě předcházet tíživé sociální situaci, jako je například stáří, invalidita, ztráta zaměstnání, úraz, apod. Hamerníková uvádí, že „nejrozšířenějším pojetím sociálního zabezpečení v současné době je takové pojetí, které souhrnně označuje všechny sociální instituce poskytující občanům (a za určitých podmínek i cizincům) radu (poradenství), ochranu (prevenci), materiální (věcná) a peněžní plnění (dávky), služby a azyl (ústavní péči) k uspokojení jejich (společností uznávaných) potřeb. Sociální zabezpečení zahrnuje tři typy sociálních institucí: sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc.“<sup>57</sup> Z tohoto třídění čerpá i zákon při určování nároku na danou dávku. Zjednodušeně lze říci, že dnešní trend v sociální péči je směřován k přesnému zacílení na jedince. Cílem, je doručení dávky tomu, kdo ji opravdu potřebuje a má na ni zákonný nárok oproti vyplácení dávky tomu, komu dávka určena není. Sociální zabezpečení v České republice prošlo v devadesátých letech dvacátého století revolucí. Dosavadní systém

---

<sup>56</sup>PETRÁŇOVÁ, M. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 2. čtvrtletí 2012. [online]. [cit. 2012-12-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012>

<sup>57</sup>HAMERNÍKOVÁ, B., A. MAYTOVÁ a kol. *Veřejné finance*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2007. s. 157. ISBN 978-80-7357-301-0.

vykazoval mnoho nedostatků, které bylo třeba vyřešit. Dosavadní systém řešil některé dávky duplicitně, některé zase vůbec. Bylo také potřeba přiblížit se standardu evropských zemí, kde již bylo sociální zabezpečení na sofistikovanější úrovni.

Reformovaný systém sociálního zabezpečení obsahoval mnoho úkolů a cílů. Jako nejdůležitější úkol bylo zvoleno vytvoření záchranné sociální sítě. Hlavním cílem této sítě byla ochrana všech vrstev obyvatelstva před negativním dopadem ekonomické transformace. Mezi tyto úkoly patří vytváření nových pracovních příležitostí, v případě nemožnosti okamžitého nástupu, či přestupu na jiné pracovní místo měla za cíl udržet schopnost pracovní síly před znovuzařazením do pracovního procesu. Pro oblast zaměstnanosti došlo k vytvoření instituce – úřadu práce, který má za úkol starost o hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, rekvalifikační program a aktivní zaměstnaneckou politiku. S tímto je i přímo spojena definice minimální mzdy. V oblasti stáří bylo zapotřebí nastavit důchodové zabezpečení tak, aby docházelo k dostačující valorizaci. Pro oblast rodin s dětmi byla stanovena hranice životního minima a pravidla pro valorizaci těchto dávek.

Již z historických zkušeností vyplývá, že sociální stát je velmi nákladné zřízení, kdy velká část rozpočtových výdajů je investována do sociálního „blaha“ občanů daného státu. Na druhé straně i z historických zkušeností víme, že ožehavá otázka nákladného sociálního zabezpečení musí být řešena a stát jí musí věnovat soustředěnou péči, protože v případě neřešení je pro stát mnohem nákladnější situace, kdy nezaměstnaní začnou páchat trestnou činnost, zvyšuje se závislost na drogách a alkoholu a celá situace se stává ještě složitější. Z mnohaletých historických zkušeností víme, že cesta sociálního státu vždy je, byla a bude velmi nákladnou cestou. Proto se dá zjednodušeně konstatovat, že každý sociální stát neřeší, zdali sociální dávky jedno jakého druhu vyplácet a komu, ale balancuje na tenké hranici výše jednotlivých dávek tak, aby co možná nejvíce snižoval hodnoty vyplácených dávek (když už prevence nebyla dostačující) a zároveň udržel dávku na takové hodnotě, kdy lidé (uživatelé dávek) nemají pohnutky k páčání trestné činnosti, alkoholismu a jiným závislostem,

kdy potírání této trestné činnosti a léčba je v konečném důsledku pro sociální stát ještě nákladnější než vyplácení dávek samotných.<sup>58</sup>

### 2.3 Problém sociálního státu

Současná podoba sociálního státu je známa zhruba od druhé poloviny dvacátého století, kdy byl průmysl na svém historickém vrcholu a téměř nikdo si nepřipouštěl, že by se tato moderní industriální společnost musela někdy v budoucnu potýkat s problémy poklesu industrializace, nebo dokonce přechodu v postindustriální společnost. V poválečné době byl sociální model státu nastaven tak, aby fungovala silná poptávka po málo kvalifikované mužské pracovní síle, která bude schopna uživit svou rodinu. I za předpokladu, že manželky po sňatku zůstanou doma a budou vychovávat děti. Nevylučovala se ani varianta, kdy žena v domácnosti zůstane již natrvalo.

Stejně tak jako přechod ze zemědělského sektoru do sekundárního sektoru byl doprovázen velkou vlnou odchodu pracovní síly ze zemědělství do průmyslu, podobné nadšení jsme mohli pozorovat i při přechodu pracovní síly z průmyslové oblasti do terciálního sektoru, sektoru služeb. Nikdo si nepřipouštěl zhoršení kvality života či pracovních příležitostí. Naopak, všichni očekávali ještě větší úspěch, než tomu bylo při industrializaci. Očekávaný hladký průběh podobný tomu, který si lidé pamatovali, při hromadném přechodu rolníků z vesnic do nově industrializovaných měst se nekonal. Bylo zde mnoho odlišností. Doba masové industrializace byla nastartována v téměř ideální poválečné době, kdy země zničené válečným běsněním potřebovaly obnovu domovů, bytů, sídel, továren, dopravní infrastruktury a mnoho dalších odvětví. Dalším rozdílným faktorem je fakt, že masový odchod chudých rolníků z vesnic za stabilním na tu dobu nadstandardním příjmem do měst, kde vzkvétal nejen průmysl, ale i společenský život. Zároveň nebyla požadována žádná vysoká kvalifikovanost dělníků. Oproti tomu když v sedmdesátých letech dvacátého století docházelo k masové transformaci z průmyslu do sektoru služeb, nebyla situace pro změnu již tak ideální. Po

---

<sup>58</sup>HAMERNÍKOVÁ, B., A. MAAYTOVÁ a kol. *Veřejné finance*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-301-0.

úpadku sekundárního sektoru dochází k tomu, že nikterak závratně kvalifikovaní průmyslní dělníci, kteří byli navíc spokojeni se svou dosavadní prací, jsou nuceni měnit způsob obživy. Navíc je po nich požadována také vyšší kvalifikace, což řada z nich není schopna naplnit. Druhým zcela zásadním důvodem, proč se transformace v terciální sektor nevydařila tak jako ta v sekundární sektor je fakt, že na trh práce v masových počtech nastupují ženy, které nutně přehltní doposud relativně uspokojenou poptávku po zaměstnání.<sup>59</sup>

## 2.4 Motivace k práci

Je lidem přirozené, že dobrovolně dělají jen ty věci, ze kterých mají prospěch, zpravidla pro svou osobu, nebo své blízké. V případě zaměstnání (služebního poměru) o prospěchu hovoříme o odměně v podobě pravidelné měsíční mzdy a odměn. Základem motivačního procesu je velmi jednoduchý, ale pravdivý vztah „něco za něco“. Zjednodušeně lze říci, že za „běžný“ výkon práce by měla následovat standardní předem dohodnutá výše mzdy a za nadstandardní pracovní výkon odměna. Tato odměna nemusí být vždy jen ve formě peněžité. Odměnou může být také ve formě povýšení, mimořádné dovolené a dalších motivačních stimulů. Hovoříme-li o motivaci, musíme zmínit i druhý motivační nástroj, kterým je sankce. Zpravidla platí jaká si rovnováha mezi těmito nástroji, protože vidina odměny působí na chuť k výkonu, vlastní kreativité a hrozba sankce nutí zaměstnance (příslušníka) nepolevovat v nasazení. Vzájemný vztah mezi odměnami a sankcemi je velmi křehký a závisí na umění vedení, jak kvalitně a citlivě s nimi umí nakládat. Urban vysvětluje že *„jako odměny nebo sankce, tvořící základ motivace, slouží cokoli, co je pro zaměstnance příjemné, nebo naopak nepříjemné. Nepatří k nim proto jen peníze (či jejich ztráta). Odměnou může být povýšení (či zvýšení pravděpodobnosti, že jej zaměstnanec dosáhne), zajímavý úkol, ale také možnost vyhnout se nepříjemné práci. Podobně i trestem může být nejen snížení naděje na přidání peněz nebo povýšení, ale i zhoršení osobních vztahů se*

---

<sup>59</sup>KELLER, J. Soumrak sociálního státu. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-41-5.

*spolupracovníky.* <sup>60</sup> Výše popsané způsoby motivace můžeme hodnotit, jako motivační procesy hmotné, tedy následuje odměna či sankce v podobě peněz, povýšení v podobě hmotných statků. Dalším velmi důležitým motivačním stimulem je i nehmotné odměňování. Mezi nehmotné odměňování například patří slovní, či písemná pochvala, poděkování za věrnost či mimořádný přínos, a další. Některé zdroje dokonce uvádí, že odměny se nemají poskytovat pouze za nadstandardní pracovní výkon, ale i za běžnou pracovní náplň. Tímto by mělo být zajištěno, že zaměstnavateli budou podávat výkon, za který je platí. Většina zaměstnanců totiž svou mzdu ve formě základního platu, nechápu jako svou odměnu. Z tohoto zpravidla odvozují, že i za práci, kterou mají přímo ve své pracovní smlouvě, si zaslouží mimořádné odměny. Zaměstnanci, kteří nemívají mimořádné odměny, zpravidla neodevzdávají zaměstnavateli svůj maximální výkon.<sup>61</sup>

## **2.5 Důvody pro podání výpovědi**

Všeobecně užívaný mýtus, že většina lidí, je k odchodu ze svého stávajícího zaměstnání motivována nespokojeností, je v mnoha směrech zavádějící. Ve většině studií je prokázáno, že základním problémem je komunikace. Personálnímu manažeru, se zpravidla do ruky dostanou výpovědi s odůvodněním nevyhovujícího platového ohodnocení popřípadě lepší pracovní příležitost. Pravda je ovšem ta, že zaměstnanec, který opouští firmu, zpravidla takticky uvede jeden z těchto dvou formálních důvodů oproti skutečné motivaci k odchodu jako je například nespokojení s pracovním zařazením, špatná firemní politika motivace a příležitostí karierního růstu, ztrátu důvěry ve své nadřízené aj. Zaměstnanci většinou skutečný důvod odchodu ze současného zaměstnání, neuvádí ze strachu, nebo z taktických důvodů. K tomuto je motivuje snaha nerozejít se se svým dosavadním zaměstnavatelem ve zlém a mít tak šanci v případě potřeb, či neúspěchu v novém zaměstnání návratu zpět. Mezi nejčastěji uváděný motiv

---

<sup>60</sup> URBAN, J. *10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada, 2012. s. 69. ISBN 978-80-247-3955-7.

<sup>61</sup>Tamtéž.



k odchodu ze stávajícího zaměstnání jsou omezené možnosti karierního růstu, tedy zaměstnanec nemá vidinu karierního postupu, úspěchu. Chybí naděje a tím i motivace k lepším výkonům. Nedostatek podpory a respektu ze strany nadřízeného, což bývá jedním z důvodů, kdy nefunguje hierarchický vztah zaměstnance a nadřízeného. Nudná pracovní náplň a pracovní povinnosti, kdy zaměstnanec nemá uspokojen pocit potřebnosti a nenahraditelnosti, což přímo ovlivňuje jeho chuť k práci, agilitu, či kreativitu. Mezi další méně zmiňované důvody patří nedostatek uznání, pracovní doba, špatné pracovní podmínky, diskriminace, obtěžování, benefity a mnoho dalších.<sup>62</sup>

### **Karierní růst u Hasičského záchranného sboru České republiky**

Zaměříme-li se na problematiku odchodů příslušníků Hasičského záchranného sboru i zde se nám ve většině případů prokazuje, že omezené možnosti karierního růstu jsou zcela zásadním důvodem pro motivaci zaměstnance (příslušníka) k opuštění stávajícího zaměstnání. Novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>63</sup> došlo mimo jiné k zásadní změně hodnostního značení příslušníků bezpečnostních sborů. Přímou v oblasti výjezdových hasičů v celé České republice jde o fakt, kdy většina příslušníků slouží v hodnostním označení nadstrážmistr, což jinými slovy znamená, že většina příslušníků nastoupí do služebního poměru ve stejném hodnostním označení ve kterém i sbor opouští bez ohledu na délku praxe. Další hodnostní označení a zároveň poslední pro pozici hasiče „maníka“ je hodnostní označení podpraporčík, na které se propracuje rapidně menší počet příslušníků. Tyto počty závisí na tabulkových počtech určených na stanici. Příslušníci tohoto označení pak vykonávají různé specializované činnosti typu technik strojní služby, technik spojové služby, technik chemické služby, apod. Další pozice jsou již pouze velitelské. Co se týče rozmanitosti, ani zde nemůžeme hovořit o nějakém motivačním karierním růstu. Nabízí se v zásadě dvě velitelské funkce a to velitel družstva a velitel čety. Vezmeme-li v úvahu, že hodnostní označení

---

<sup>62</sup>BRANHAM, L. *7 skrytých důvodů proč zaměstnanci odcházejí z firem*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2903-9.

<sup>63</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

u bezpečnostních sborů, je jedna ze základních motivačních složek je tento fakt velmi demotivující. Mimo jiné se mzda určuje také podle hodnotního označení, z čehož vyplývá, že základní platové ohodnocení odvíjející se od hodnotního označení je ve stejné výši jak u „nováčka“ tak u příslušníka s dvaceti letou praxí. Výše platu se samozřejmě odvíjí i od odsloužených let a dalších složek platu. Zjednodušeně řečeno, lze konstatovat, že většina příslušníků, kteří nově nastoupí, prakticky nemá možnost jakéhokoli postupu, pokud by se necítili a posléze nebyli úspěšní ve výběrovém řízení na velitelské funkce. Více se tomuto tématu budeme věnovat při vyhodnocení vlastního výzkumu.

## 2.6 Rozvoj lidských zdrojů

Základem každé společnosti kdekoli na světě jsou zdroje. Mezi základní zdroje patří zdroje finanční, materiálové a lidské. Určitě nejdůležitějším zdrojem je právě zdroj lidský. Lidským zdrojem rozumíme člověka samotného, který na trhu práce nabízí svůj potenciál. Nabízí své zkušenosti, znalosti, dovednosti a schopnosti. Pro každou organizaci je důležité jaci lidé pro ni pracují. Tito lidé tvoří hodnotu organizace. Platí pravidlo, že je mnohem výhodnější zaměstnávat lidi s menším kvalifikačním, dovednostním, či zkušenostním potenciálem, kteří mají ochotu a vůli pracovat, nežli lidi s vysokým potenciálem, kteří z nějakého důvodu pracovat nechtějí. Ti by naopak mohli být pro organizaci, firmu nebezpeční, protože by svou sabotáží mohli strhávat další pracovníky, kteří doposud neměli chuť snižovat své pracovní nasazení. Nedílnou součástí oblasti lidských zdrojů je také ochota k předpokladům a ochotě učení se novým věcem. Současná doba klade vysoké nároky na kvalifikovanost pracovníků. V současné době již nestačí dosáhnout nějaké úrovně vstupních požadavků, ale je kladen i velký důraz na seberealizaci a rozvoj sama sebe, protože zaměstnanec, který se odmítá učit novým věcem, do budoucna nebude pro organizaci, firmu přínosem.<sup>64</sup> Respekt institut uvádí, že „*přestože počáteční vzdělávání (předškolní, základní, střední a vyšší*

---

<sup>64</sup>RESPEKT INSTITUT, *Vzdělání a trh práce*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani\\_a\\_trh\\_prace.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf)

*i učňovské školství) je stále velmi důležité, v současnosti narůstá význam a potřeba dalšího vzdělávání. Získané dovednosti musejí být neustále obnovovány, aby odpovídaly novým technologiím, rostoucí internacionalizaci a demografickým změnám.*<sup>65</sup> Bude tomu právě naopak, protože tito pracovníci budou do budoucna, těmi pracovníky, kteří budou představovat v pracovních postupech zastaralé a neefektivní metody. Heinová uvádí, že *„lidé, lidské zdroje a jejich potenciál jsou v každé organizaci tím nejcennějším, co organizace má. Jsou tedy nejdůležitějším kapitálem, do kterého se vyplatí investovat, rozvíjet ho a motivovat. Rozvoj lidských zdrojů, lidského kapitálu, patří do centra zájmu personalistiky a řízení lidských zdrojů.*<sup>66</sup>

## **2.7 Řízení lidských zdrojů**

Řízení lidských zdrojů, někdy také personální management se zaměřuje na změny ve kvalitě lidských zdrojů. Nejedná se o manažerské vedení jednotlivců, ale naopak o řízení lidského kapitálu jako celku. Základním cílem takového řízení je dosažení cílů a poslání firmy, organizace. Mezi hlavní úkoly řízení lidských zdrojů patří hledání vhodného napojení člověka na organizaci, firmu, ve které pracuje. Organizaci zajistit a zajišťovat potřebný počet a strukturu lidského potenciálu. Zajišťovat sociální rozvoj a dobré mezilidské vztahy v organizaci a v neposlední řadě dohlíží na dodržování zákonů v oblasti pracovně právních vztahů a lidských práv.<sup>67</sup>

Management lidských zdrojů je v dnešním pojetí souhrnem metodologií a rozhodování. Cílem těchto metodologií je řídit a rozvíjet lidský potenciál. Dvěma základními cíli jsou umožnění podniku dosáhnout optimálních krátkodobých a střednědobých výsledků a zároveň přizpůsobit management podniku potřebám a aspiracím jednotlivých zaměstnanců. Rozvoj lidských zdrojů je charakterizován využíváním schopností a znalostí jednotlivců. Mezi základní úkoly managementu

---

<sup>65</sup>RESPEKT INSTITUT, *Vzdělání a trh práce*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani\\_a\\_trh\\_prace.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf)

<sup>66</sup>HEINOVÁ, H. *Rozvoj lidských zdrojů*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles>

<sup>67</sup>SEQUENSOVÁ, H., R. HEP a kol. *Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Question Marks, 2005.

lidských zdrojů patří vyhledání vhodných lidí a jejich přesné zařazení na vhodné místo, pracoviště. Dále je potřeba umět předvídat a plánovat budoucí potřebu pracovních sil. S tím přímo souvisí potřeba optimálního využití pracovníků v podnicích a organizacích.<sup>68</sup>

## 2.8 Rozvoj lidských zdrojů v Evropské unii

Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce v Evropské unii zaznamenal výrazný progres koncem dvacátého století. Hlavním spouštěčem byl vysoký nárůst nezaměstnanosti. Proto začal být kladen důraz na zvýšení zaměstnanosti v jednotlivých zemích, regionech. Na rozvoj lidských zdrojů jsou zaměřeny dva hlavní evropské procesy. Evropská strategie zaměstnanosti a proces sociálního začleňování. Kořeny těchto procesů můžeme vidět již od počátku devadesátých let, kdy se vysoká nezaměstnanost stává evropským problémem. Na trhu práce se objevují skupiny obyvatel, které jsou znevýhodňovány v přístupu na trh práce a postupně dochází k jejich sociálnímu vylučování ze společnosti. Z tohoto důvodu začíná mít politika zaměstnanosti a sociální politika větší význam, než kdy předtím. Dohromady s hospodářskou politikou tvoří strategický rámec pro následný rozvoj evropské společnosti. Evropská unie se zaměřuje na strategický cíl v podobě trvale udržitelného ekonomického rozvoje a vysoké zaměstnanosti jako předpokladu pro zvýšení potřebné sociální soudružnosti společnosti. Model Evropské unie je komponován společným trhem založeném na volném pohybu zboží, osob, kapitálu a tzv. „vyvažujících opatřeních“. v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky. Hovoříme tedy o ekonomické integraci. Vychází se z faktu, že ekonomická integrace nemusí vždy probíhat společně s odpovídajícími integračními opatřeními, i přes toto by mělo dojít k ekonomickému růstu, zvýšení zaměstnanosti a vytvoření dostatečných zdrojů pro financování potřeb v oblasti sociální. Na konci dvacátého století však dochází k obratu a pozornost je věnována a zaměřena na vzájemný a vyvážený vztah mezi sociální politikou, politikou zaměstnanosti a ekonomickým rozvojem. V současné době

---

<sup>68</sup>TOTH, D. *Personální management*. 2. vyd. Praha: Galileo, 2012. ISBN 978-80-87415-05-4.

vycházíme z předpokladu, že základní podmínkou zvýšení zaměstnanosti je ekonomický růst. Tento ekonomický růst je i zásadním pro zabezpečení sociální soudržnosti společnosti, výkonné pracovní síle a motivaci a kvalifikovanosti práce. V důsledku výše zmiňovaného je kladen velký důraz na rozvoj lidských zdrojů. Současně je hledána cesta k začleňování jednotlivců, ale i velkých skupin obyvatelstva do života společnosti. Toto je uskutečňováno především prostřednictvím kvalitního, dostupného vzdělání a pružného pracovního trhu. Cílem zaměstnanosti je udržení náročného financování sociálních systémů. Důležité je též udržet sociální smír ve společnosti.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup>KOTÝNOVÁ, M., O. NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 3 VÝZKUM

Výzkum je vědecký přístup k realitě. Jde o záměrný a systematický postup vedoucí k dosažení stanoveného cíle. Výzkumem je možno zkoumat pouze určitou část společnosti, není možné obsáhnout celou společnost, obsáhnout všechny proměnné. Pro výzkum jsou používána tzv. paradigmata. Jsou rozdělována dvě základní paradigmata, paradigma objektivní a interpretativní. Pro objektivní paradigma platí, že realita je předem dána, existuje objektivně mimo nás, naší mysl, jako je například jazyk, nebo různé normy. Pro toto paradigma je používána metoda kvantitativního výzkumu. Druhé paradigma, je nazýváno paradigmatickým interpretativním. Existují objektivní jevy a pro výzkum je používána metoda kvalitativní. U této metody je kladen důraz na neovlivňování respondenta. Není důležité, co bylo, co bude, ale důležité je to, co zrovna teď respondent cítí. Naopak kvantitativní metoda výzkumu je opřena o kritiku čehokoli kolem nás. Mezi techniky kvantitativního výzkumu řadíme například dotazník, standardizovaný rozhovor, anketu, pozorování, dotazování, experiment a další. Každý výzkum se skládá z několika částí. První částí je příprava výzkumu. Ta se skládá z formulace hypotéz a jejich následného převedení do měřitelné podoby, například dotazníku. Hypotézy jsou rozděleny na základní a pracovní. Základní hypotéza je hypotézou teoretickou. Vymezuje předmět výzkumu, není vyjádřena větou, ale je chápána jako určité zpracování problému. Hypotéza pracovní, odhaduje rozsah výzkumu a předkládá výroky o dvou neznámých. Pracovní hypotéza je rozdělena na hypotézu deskriptivní, která popisuje určitou realitu, hypotézu kauzální, která uvádí, že jeden jev ovlivňuje jev druhý, hypotézu vysvětlující, která vysvětluje souvislosti mezi dvěma a více různými jevy a hypotézu prediktivní, která hovoří o tom, že se něco stane. Další částí výzkumu je tzv. předvýzkum, nebo pilotní výzkum. Jde o poslední kontrolu metody, před vlastním použitím. Ve většině případů se tato část výzkumu vynechává. Jako další část výzkumu následuje vlastní výzkum pomocí

zvolené metody. V poslední části výzkumu je řešeno zpracování získaných dat a jejich interpretace.<sup>70</sup>

### 3.1 Cíl výzkumu a výzkumné hypotézy

Hlavním cílem této práce bylo nastínění problematiky uplatnění příslušníků na trhu práce po ukončení služebního poměru a zjištění hlavních příčin, které vedly příslušníka k rozhodnutí, aby služební poměr ukončil.

V současné době ekonomické krize není žádné odvětví, které by ekonomická krize nezasáhla. Ani Hasičský záchranný sbor České republiky nebyl výjimkou, v posledních deseti letech prošel sbor velkou personální restrukturalizací, doprovázenou vlnou snižování platů a odchodů. Provedený výzkum byl zaměřen na splnění tohoto cíle.

#### Výzkumné hypotézy

Každý hasič musí podle zákona č. 361/2003 Sb.<sup>71</sup> sloužit ve služebním poměru. Tento způsob „zaměstnání“ má své výhody a nevýhody. Příslušník musí dodržovat nespočet nařízení a to i ve svém volném čase. Každý příslušník se musí chovat tak aby nepoškodil jméno sboru, který reprezentuje, musí být schopen vždy, tedy i mimo službu, poskytnout pomoc těm, kteří ji v danou chvíli potřebují apod. Na druhé straně při dostatečně dlouhé odsloužené praxi, v České republice je výše této minimální praxe patnáct let, má každý takový příslušník při odchodu ze služebního poměru nárok na výplatu výsluhového příspěvku, výplaty odchodného aj.

---

<sup>70</sup>DISMAN, *Jak se vyrábí sociologická znalost*. [online]. [cit. 2012-12-16]. Dostupné z: <http://www.k161.unas.cz>

<sup>71</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

**Hypotéza č. 1:** Největší část respondentů opustila služební poměr z důvodu nespokojenosti s novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>72</sup>.

Tento zákon přinesl velkou řadu změn jak v problematice mezd příslušníků, tak v jejich služebních povinnostech. Jedná se například o povinnost minimálního vzdělání a to vzdělání zakončeného maturitní zkouškou, zákaz podnikání a zákaz prakticky jakékoli možnosti vedlejších příjmů, které do této doby činily velkou položku v příjmech příslušníků a jiné. Tímto zákonem se také mění minimální potřebná výše odsloužených let pro přiznání výplaty výsluhového příspěvku, která se navýšila z deseti na patnáct let.<sup>73</sup>

**Hypotéza č. 2:** Největší počet výpovědí ze služebního poměru příslušníků byl podán v roce 2006.

V tomto roce byla ukončena platnost starého služebního zákona č. 186/1992 Sb.<sup>74</sup>, který byl nahrazen výše zmiňovaným novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>75</sup>. Zároveň rok 2006 byl posledním rokem, kdy mohl příslušník ukončit služební poměr s nárokem na výsluhu po desetileté praxi a více. Je předpokladem, že nárok na výsluhu, odchodné, povinnosti plynoucí z účinnosti nového zákona a nespokojenost s novým zákonem mohly být dostatečným motivačním činitelem, který ovlivnil výsledné rozhodnutí řady příslušníků k odchodu.

**Hypotéza č. 3:** Nadpoloviční většina příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky dosáhlo středoškolského vzdělání s technickým zaměřením.

Vzhledem k náplni práce hasiče je předpokladem, že většina příslušníků bude disponovat technicky zaměřeným vzděláním. Technický obor vzdělání je výhodou při žádání o přijetí do služebního poměru k Hasičskému záchrannému sboru České republiky, ale není podmínkou.

---

<sup>72</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z [http://http://www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz)

<sup>73</sup>Tamtéž.

<sup>74</sup>Česko. Zákon č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 39. Dostupné z [http://http://www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz)

<sup>75</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z [http://http://www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz)



**Hypotéza č. 4:** Jako největší překážku při hledání nového zaměstnání uvede více než polovina respondentů radikální změnu jejich životního režimu.

Práce hasiče je nastavena do tří směnného provozu. V celé České republice je tento systém pro všechny příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky stejný. Služba je rozdělena na tři směny „A“, „B“, a „C“. Každá směna trvá dvacet čtyři hodin. Z výše uvedeného vyplývá, že práce hasiče má jasný, organizovaný řád. Hasiči stráví většinu své služby na svých mateřských stanicích, kde tráví jednu třetinu svého života v úzkém, ryze mužském kolektivu. Není proto neobvyklá jejich úzká vzájemná vazba na kolegy, kamarády. Většina příslušníků nevnímá dny podle kalendáře jako dny všední a víkendy. Denní režim se změní na dva dny volna a jeden den pracovní bez ohledu na víkend, svátek, noc.

### **3.2 Výzkumná metoda, postup a vzorek**

Ke shromáždění dat byla zvolena metoda písemného dotazování. Dotazník je chápán jako metoda řízeného rozhovoru. Pro naplnění výzkumného cíle byl zkonstruován dotazník o patnácti otázkách. Bylo dbáno na logickou formulaci a stylistickou správnost. Taktéž byla snaha, vyvarovat se sugestivním otázkám a nejasným, zavádějícím otázkám.

V dotazníku lze používat otázek otevřených, uzavřených, nebo polo-uzavřených. V této práci byla použita kombinace otázek otevřených a uzavřených.<sup>76</sup> Uzavřené otázky byly použity pro otázky, kdy nás zajímala jednoznačná odpověď. Otevřené otázky byly použity pro postihnutí nejčastějších variant odpovědí nabídnutými možnostmi, ale zároveň možností volné odpovědi, pro případ, že by respondentovi nevyhovovala ani jedna z uvedených možností odpovědi.

Nespornou výhodou dotazníku je jeho nízká časová a finanční náročnost. Další výhodou je možnost sběru velkého množství dat a jeho následné snadné zpracování. Respondent má dostatek času na vyplnění dotazníku a není-li potřeba, potažmo

---

<sup>76</sup>Dotazník viz příloha A

nepřeje-li si to respondent vyplňování dotazníku je možné uskutečnit s minimálním vlivem tazatele. Na druhé straně je uváděna nízká návratnost dotazníků a vědomé, či záměrné zkreslování odpovědi v dotazníku. Ve většině případů jde o ryze anonymní formu dotazování, kdy není možnost přímé interakce s tazatelem pro případné vysvětlení otázky.<sup>77</sup> V našem případě bylo předejito nízké návratnosti způsobem organizace shromáždění dat, tedy osobní interakcí s jednotlivými respondenty. Dotazník byl respondentům předkládán na hasičské stanici číslo sedm – Smíchov formou osobního dotazování, čímž bylo docíleno stoprocentní návratnosti. Případnému zkreslení, které bylo předpokládáno, byla snaha předejít, upozorněním na naprostou anonymitu dotazníku s vysvětlením účelu daného dotazování. Pro vyhodnocení dotazníku byl použit operační systém Microsoft office Excel 2010, kde byla, pro přehlednost získaná data převedena do tabulek a grafů.

Vzorek pro náš výzkum byl zvolen, tak abychom byli schopni splnit vytyčený cíl. Oslovenými respondenty byli cíleně bývalí příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky, kteří ukončili služební poměr ať už z jakýchkoliv pohnutek. Celkový počet respondentů byl padesát. Dotazování probíhalo na hasičské stanici číslo sedm – Smíchov. Osobní účastí při vyplňování jednotlivých dotazníků byla zajištěna stoprocentní návratnost dotazníků a osobní konzultace v případě nepochopení otázky i přes provedení předchozí pilotní průzkum. V průběhu necelého roku 2012 bylo nashromážděno padesát dotazníků. Pilotní průzkum proběhl ve dvou fázích. Při prvním pilotním průzkumu byl dotazník předložen deseti příslušníkům ze stanice sedm – Smíchov. Tito příslušníci provedli kontrolu a zkušební vyplnění dotazníku s návrhy na vylepšení. Druhá etapa pilotního průzkumu byla provedena na téže stanici. V tomto případě, ale dotazník vyplňovalo deset příslušníků z jiné směny pro zajištění validity výstupu. Po zjištění vyhovujícího stavu dotazníku, byl dotazník vytištěn a předložen jednotlivým respondentům k provedení vlastního výzkumu.

---

<sup>77</sup>KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-0966-X.

### 3.3 Výsledky výzkumu

V následující kapitole jsou uvedeny vybrané výsledky, které vyplývají z provedeného výzkumu. Jejich souslednost a uspořádání do jisté míry koresponduje s pořadím jednotlivých otázek v dotazníku. U jednotlivých položek jsou porovnány výsledky, které byly získány od jednotlivých respondentů. Primárně byla získána data týkající se příslušníků, kteří ukončili svůj služební poměr a to věk a počet odsloužených let u Hasičského záchranného sboru České republiky. Následně jsme se zaměřili na konkrétní výsledky vycházející z dotazníků od jednotlivých respondentů.

#### Obecné výsledky respondentů

Hasičský záchranný sbor České republiky patří k organizacím, kde neprobíhá velká fluktuace příslušníků. Příslušníci, kteří opouští služební poměr, tak zpravidla činí ze zdravotních, popřípadě závažných osobních důvodů. Z tabulky 1 vyplývá, že průměrný věk příslušníka v době ukončení služebního poměru, je necelých čtyřicet jedna let.

Tabulka 1: Průměrný věk příslušníka v době ukončení služebního poměru

vzorek číslo:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	průměrný věk:
věk: /roků/	26	35	49	38	36	45	25	27	27	41	35	37	30	48	30	47	35	25	37	48	37	48	50	47	28	40,8 let
vzorek číslo:	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
věk: /roků/	42	29	40	33	55	45	45	39	45	56	35	53	54	42	36	52	49	26	51	37	44	54	59	38	49	

Zdroj: autor práce

Uvádíme-li průměrný věk příslušníka při odchodu ze služebního poměru, musíme zmínit též dobu praxe, tedy dobu služebního poměru, po kterou bývalý příslušník vykonával službu pro stát. Z provedeného výzkumu vychází průměrná doba trvání

služebního poměru je necelých osmnáct let. Tato doba je pro ukončení služebního poměru s nárokem na výsluhu a odchodné podle zákona č. 361/2003 Sb.<sup>78</sup> dostačující. Z tabulky 2 vyplývá, že někteří příslušníci výše uvedenou podmínku nenaplnili a služební poměr ukončili bez nároku na výsluhu. Jinými slovy výsluha pro ně nebyla motivem k ukončení služebního poměru. Z těchto hodnot můžeme dále vyvodit, že 64% příslušníků ukončilo svůj služební poměr s nárokem na výsluhu.

Tabulka 2: Průměrná délka služebního poměru

vzorek číslo:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	průměrná doba:
Délka služebního poměru: /roků/	8	10	18	15	16	18	1	7	1	23	13	17	7	18	10	20	15	5	8	28	12	17	14	25	3	16,7 let
vzorek číslo:	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
Délka služebního poměru: /roků/	7	7	17	16	25	15	23	18	17	32	5	25	18	16	16	22	31	1	28	31	26	36	31	17	30	

Zdroj: autor práce

Zbylých 36 % příslušníků opustilo Hasičský záchranný sbor České republiky bez nároku na výsluhu.

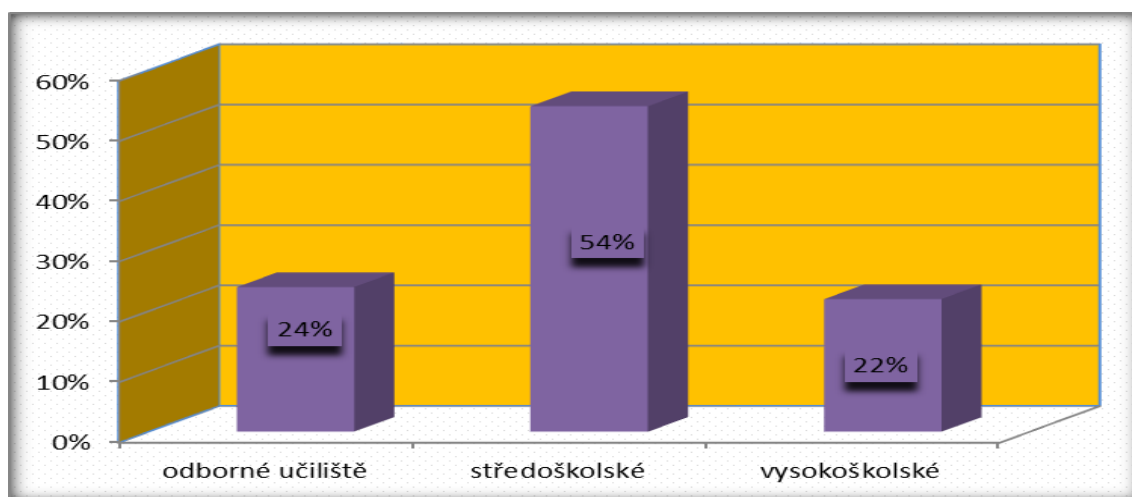
### Vzdělání příslušníků

Každý občan, který chce pracovat jako příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky, musí splňovat řadu kritérií, bez kterých není možno být přijat do služebního poměru. Mimo plnoletosti, českého občanství, zdravotní, psychické a fyzické způsobilosti, posuzované podle přísných kritérií vycházejících ze zákona

<sup>78</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb.<sup>79</sup> je požadována také minimální úroveň vzdělání, která vychází též z výše uvedeného zákona. Tímto zákonem byl mimo jiné také navýšen požadavek na výši dosaženého vzdělání. V současné době je minimální výše, vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Z grafu 1 vyplývá, že největší procento příslušníků dosáhlo středoškolské úrovně vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Celkový počet takto vzdělaných příslušníků čítá 54%. Střední odborné učiliště absolvovalo 24% příslušníků. U příslušníků, kteří měli pouze odborné

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: autor práce

učiliště bez závěrečné maturitní zkoušky byla nastavena pěti letá lhůta na doplnění vzdělání. Ti příslušníci, kteří si toto vzdělání odmítli z jakéhokoli důvodu doplnit, pak mohou uvádět důvod ukončení služebního poměru právě nedostatečnou úroveň vzdělání. Tato problematika bude řešena později. Z výzkumu také vyplývá, že nejmenší počet příslušníků, dohromady 22%, má vysokoškolské vzdělání. Pro přesnost je třeba zmínit, že v dotazníku nebyl řešen rozdíl vysokoškolského vzdělání v bakalářském, či

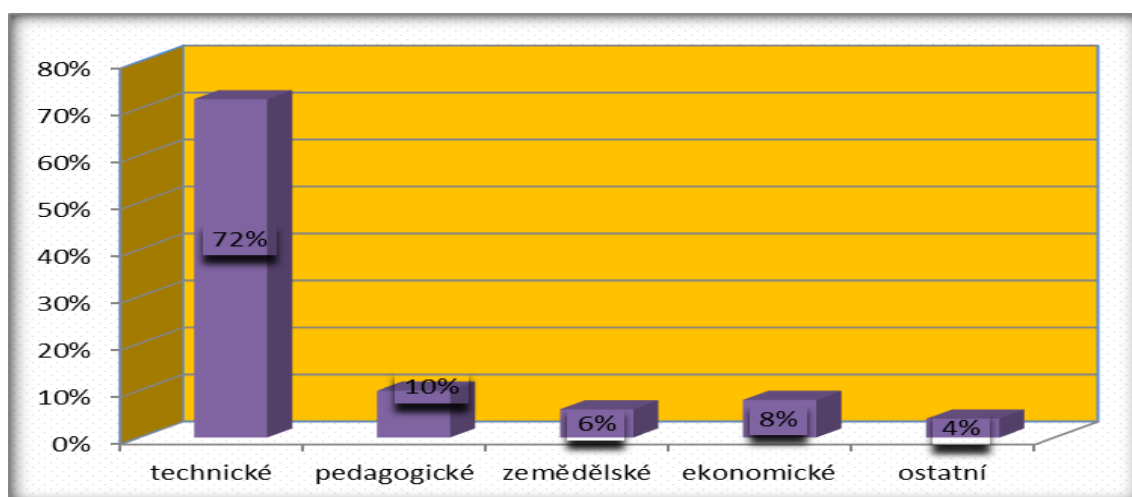
---

<sup>79</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

magisterském programu aj. Zároveň je třeba zmínit, že z výše uvedeného zákona vyplývá, že nutnost vysokoškolského vzdělání je třeba od funkce velícího důstojníka směny, což je funkce s kompetencí přibližně dvě-stě příslušníků.

Obor vzdělání je vzhledem k profesní náplni hasiče vyžadován s technickým zaměřením, jako je například elektrikář, instalatér, automechanik. U středoškolského vzdělání jsou pak preferováni příslušníci například se strojním, nebo chemickým zaměřením. V grafu 2 se tyto prvky hasičské profese potvrzují.

Graf 2: Obor dosaženého vzdělání



Zdroj: autor práce

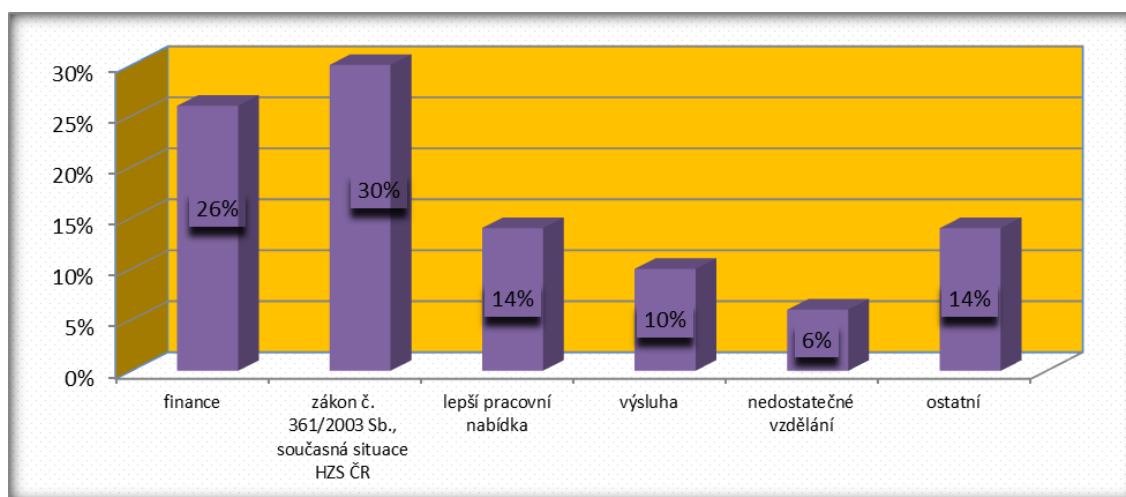
Technické vzdělání uvádí 72% respondentů. Pedagogického vzdělání dosáhlo 10% příslušníků, 6% příslušníků je vzděláno v oboru zemědělství, ekonomického vzdělání dosáhlo 8% příslušníků a čtyřem procentům nevyhovovala ani jedna uvedených variant vzdělání v dotazníku.

### Ukončení služebního poměru

Důvody pro ukončení služebního poměru mohou být různé, ať už jde o rodinné důvody, zdravotní či fyzické důvody popřípadě lepší pracovní příležitost. Pro velké množství těchto důvodů, jsme respondentům nabídli uvést pět nejběžnějších důvodů,

kteřé je vedly k rozhodnutí ukončit služební poměr. Zároveň jsme ponechali možnost uvedení i jiného důvodu v kolonce ostatní důvody. Mezi tyto důvody byla například uváděna neshoda na pracovišti.

Graf 3: Důvod ukončení služebního poměru



Zdroj: autor práce

Jak již bylo výše zmíněno, část příslušníků byla nucena opustit služební poměr pro neochotu doplnit si minimální požadované vzdělání. 6% příslušníků, dalo přednost ukončení služebního poměru u Hasičského záchranného sboru České republiky, oproti návratu do školních lavic. Z uvedených možností si ani jednu nevybralo 14% respondentů, kteří dali přednost vlastní odpovědi, mezi tyto odpovědi patřily neshody s nadřízenými na pracovišti, nevyhovující směnný provoz a další. 10% příslušníků se rozhodlo ukončit služební poměr na základě touhy pobírat výsluhový příspěvek, který může činit až 50% dosavadní hrubé mzdy. Tomuto se více věnuje zákon č. 361/2003 Sb.<sup>80</sup>, který mimo jiné upravuje výpočet tohoto výsluhového příspěvku nárok na tento příspěvek a výši, která je přímo závislá na dosažené praxi a výši předešlé hrubé mzdy. Lepší pracovní nabídku, či příležitost uvedlo 14% respondentů. Nejvíce respondentů

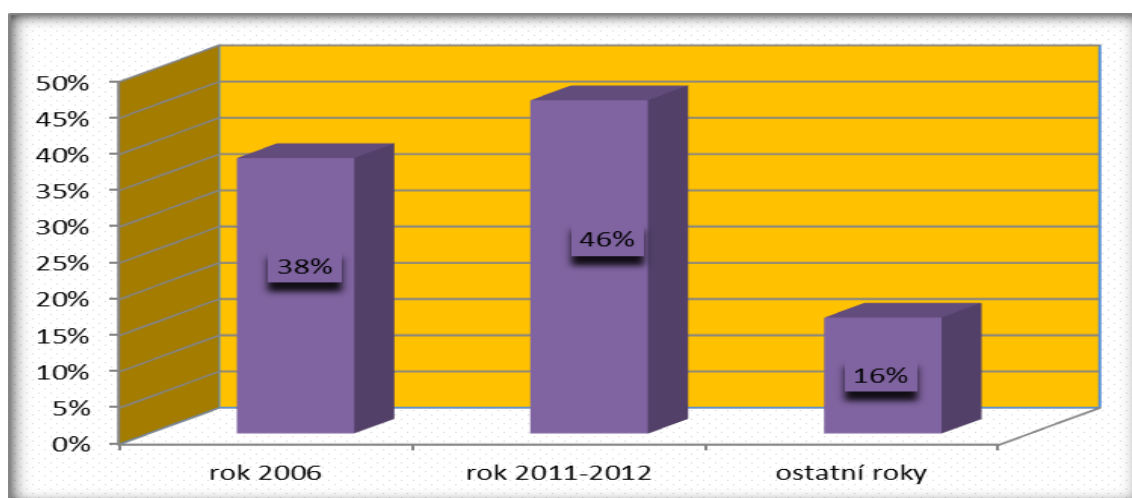
<sup>80</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

uvedlo, že k odchodu je přiměla současná situace Hasičského záchranného sboru České republiky. Situací je rozuměno přijetí nového služebního zákona č. 361/2003 Sb.<sup>81</sup>, změny ve vedoucích pozicích Hasičského záchranného sboru České republiky a dopady ekonomické krize na sbor. Těchto respondentů bylo celých 30%. Pro nespokojenost se svým finančním ohodnocením se rozhodlo ukončit služební poměr 26% příslušníků.

### Rok ukončení služebního poměru

Velmi zajímavá jsou data, která vychází z našeho výzkumu v oblasti let, kdy se příslušníci rozhodli opustit služební poměr. Jelikož došlo k nahromadění mnoha shodných odpovědí, rozhodli jsme se pro přehlednost uvést graf 4. V tomto grafu jsou již vytvořeny tři skupiny odpovědí, vycházející z výzkumu.

Graf 4: Rok ukončení služebního poměru



Zdroj: autor práce

Do skupiny Ostatní roky byly zahrnuty všechny ostatní uvedené roky ukončení služebního poměru, které se vymykaly dvěma tvořícím se skupinám s velkým počtem příslušníků. Příslušníci, kteří uvedli jiná léta odchodu, než rok 2006 a rozmezí roku

---

<sup>81</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

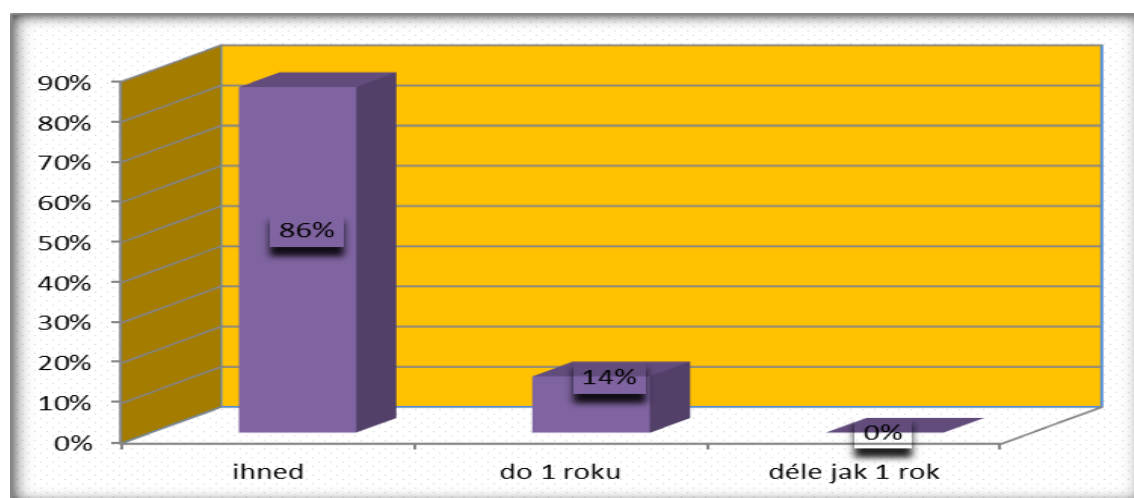


2011-2012 zpravidla odešli ze všech možných důvodů. Dohromady tato skupina čítá 16% příslušníků. Mnohem zajímavější jsou zbylé dva údaje, tedy rok 2006, ve kterém ukončilo služební poměr 38% příslušníků a v první řadě rozmezí roků 2011 a 2012, kdy odešlo 46% příslušníků. Obě tyto skupiny mají společného jmenovatele nový služební zákon, který již byl mnohokrát citován výše. Skupina respondentů, která ukončila služební poměr v roce 2011, nebo 2012 často uváděla mimo jiné také spojitost se současnou finanční situací u Hasičského záchranného sboru České republiky, do jisté míry vyplývající z ekonomické krize a nynější politické situace v České republice.

### Časové intervaly nového zaměstnání

Po ukončení služebního poměru obdrží každý příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky odchodné, jehož výše je přímo úměrná dosažené praxe a v případě nároku na výsluhový příspěvek zároveň dochází k měsíčnímu vyplácení tohoto příspěvku. Na otázku, jak dlouho si po ukončení služebního poměru jednotliví příslušníci začali hledat nové zaměstnání, odpovědělo 86% respondentů, že takto učinili ihned. Z grafu 5 dále vyplývá, že zbylých 14% příslušníků si po ukončení služebního poměru udělalo menší, či větší pauzu, která však ani u jednoho příslušníka nepřesáhla dobu delší než jeden rok.

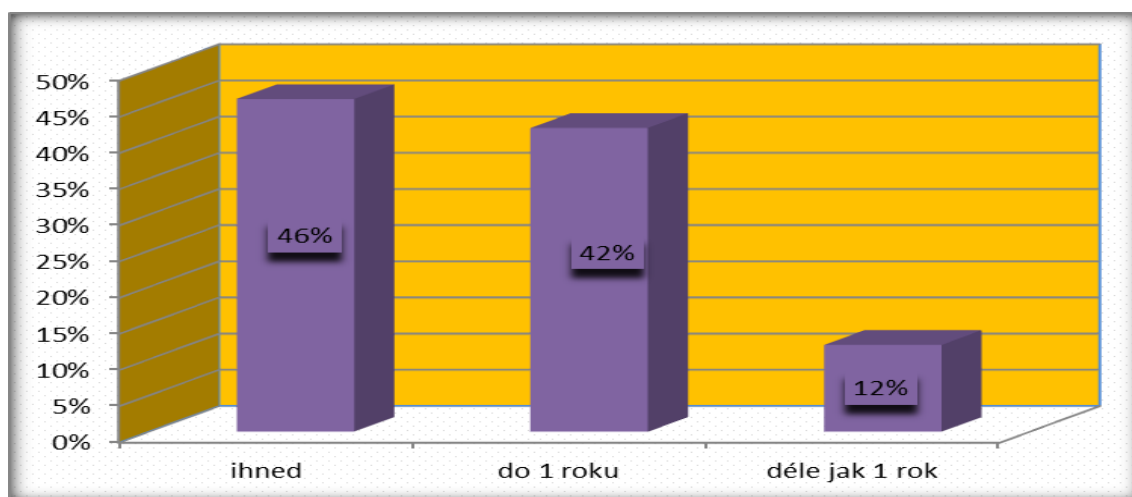
Graf 5: Doba, po které příslušník začal hledat nové zaměstnání



Zdroj: autor práce

Zaměříme-li se z hlediska času na to, za jak dlouho si jednotliví příslušníci práci našli, dostane se nám v celku vyvážené situace, kdy ihned po ukončení služebního poměru našla první část příslušníků a druhá část našla nové zaměstnání do jednoho roku. Přesněji tyto hodnoty vyplývají z grafu 6, který ukazuje, že ihned po skončení služebního poměru našlo nové zaměstnání 46% respondentů. Dobu kratší než jeden rok na nalezení nového zaměstnání potřebovalo 42% respondentů a 12% bývalých příslušníků si práci našlo po době delší než je jeden rok. V tomto procentu je zahrnuta i ta část respondentů, kteří si práci doposud nenašli, nebo jí vůbec nehledali a nehledají.

Graf 6: Doba, po které příslušník našel nové zaměstnání



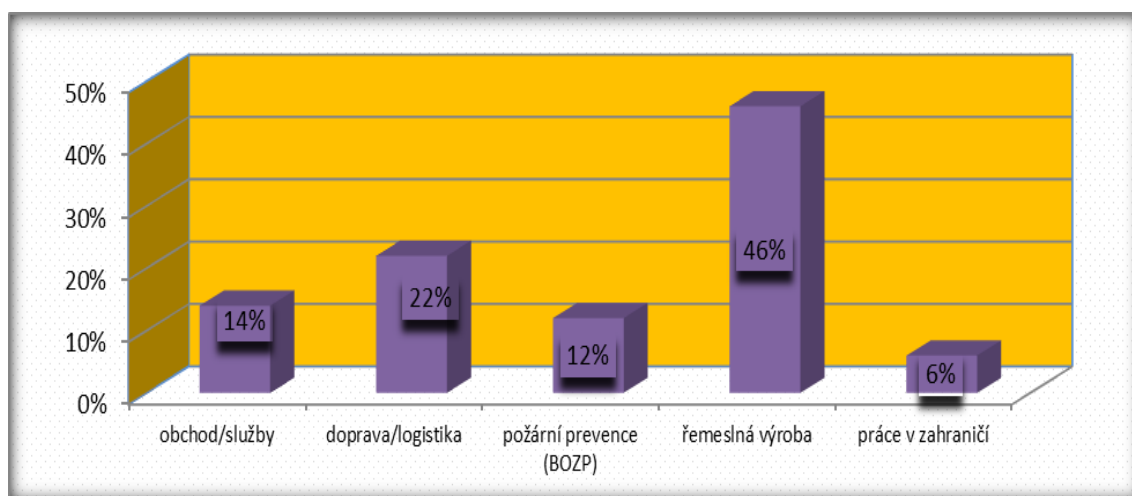
Zdroj: autor práce

Dále bylo také uvažováno, není-li souvislost mezi dobou, kdy příslušník nové zaměstnání hledat začal, a kdy nové zaměstnání našel. Z našeho výzkumu vyplynulo, že tyto dvě veličiny spolu nijak nesouvisí. Úspěšnost nalezení nového zaměstnání u našich respondentů nebyla přímo závislá na jejich rozhodnutí, kdy si nové zaměstnání hledat začnou a naopak to, že příslušník začal hledat nové zaměstnání ihned, neznamenal, že by nové zaměstnání našel snáz.

## Odvětví nového zaměstnání

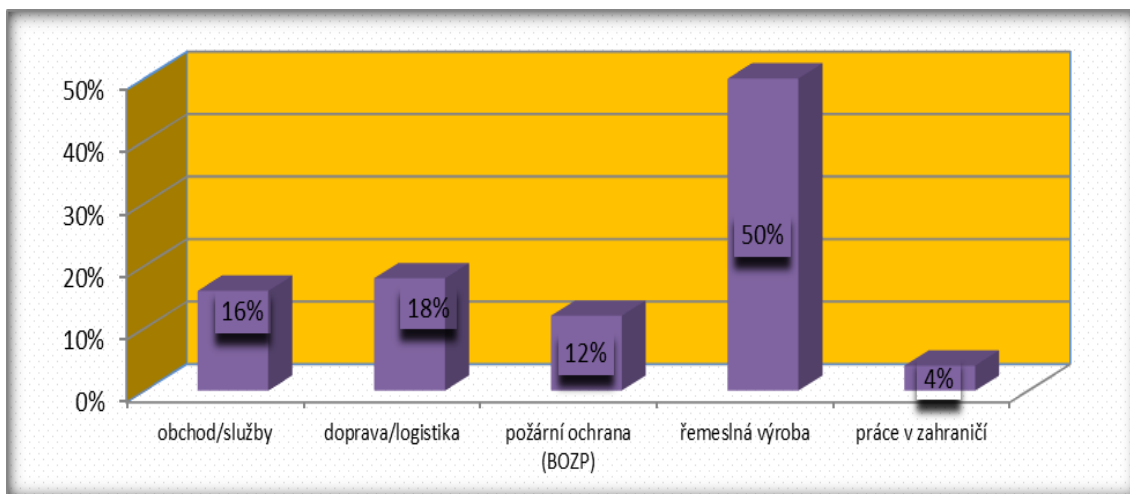
Hasičský záchranný sbor České republiky má ve svých požadavcích na vzdělání podmínku technického zaměření. Toto potvrzuje i graf 7, ze kterého je zřejmé, že práci v technickém odvětví, tedy řemeslné výrobě hledalo 46%. Taktéž i druhé největší zastoupení respondentů je v oblasti dopravy a logistiky. V tomto odvětví své budoucí zaměstnání hledalo 22% bývalých příslušníků. Zkusit najít nové zaměstnání v oblasti obchodu a služeb se pokusilo 14% bývalých příslušníků. Naopak zůstat ve svém oboru, i když převážně v oblasti prevence a krizovém plánování chtělo 12% respondentů. Nejmenší část respondentů se pokusila najít své nové zaměstnání a uplatnění v zahraničí. Porovnáme-li graf 7 a graf 8, ve kterém je zachyceno skutečné zaměstnání, které si respondenti našli, můžeme vidět, že přesně polovina respondentů, tedy 50% z nich uvedlo, že jejich současné zaměstnání je z odvětví řemeslné výroby.

Graf 7: Hledané odvětví nového zaměstnání



Zdroj: autor práce

Graf 8: Odvětví nového zaměstnání

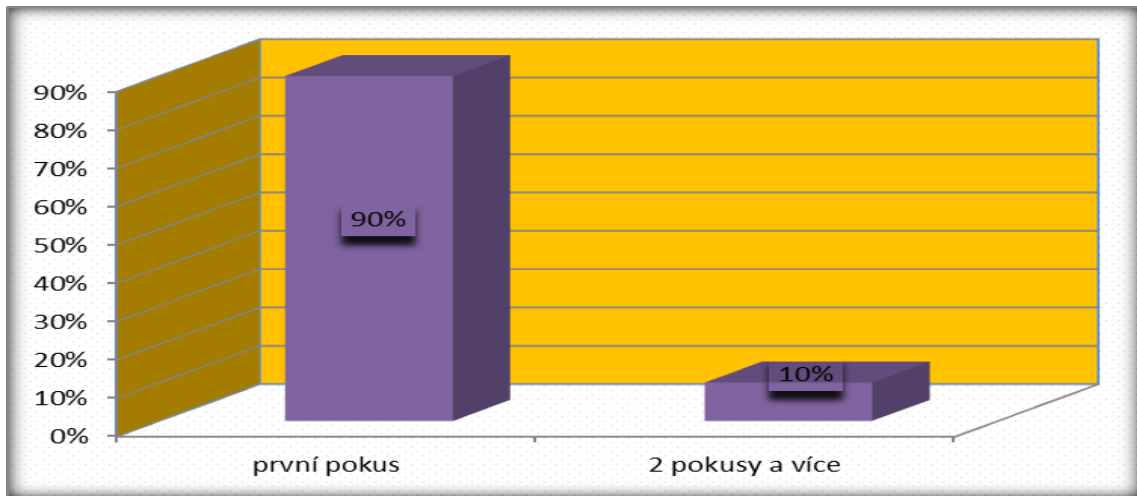


Zdroj: autor práce

Druhé největší zastoupení bylo uváděno jako odvětví dopravy a logistiky, kde své nové zaměstnání našlo 18% respondentů. V obchodu a službách našlo své uplatnění 16% bývalých příslušníků. Zajímavý byl výsledek respondentů, kteří zůstali ve svém oboru, i když v odlišné náplni své práce. Hasičství jako obor můžeme rozdělit do dvou základních sektorů, sektor prevence a represe. Represivní sektor je sektor tzv. „výjezdových“ hasičů, tedy hasičů, kteří vykonávají přímo zásahy při mimořádných událostech, tito hasiči konají represu. Na druhé straně sektor prevence je sektorem, který provádí státní požární dozor, schvaluje požární bezpečnost staveb například pro účely stavebního povolení a další. Příslušníků, kteří chtěli zůstat ve svém oboru, bylo 12% a příslušníků, kteří zůstali věrni svému oboru, bylo také 12%. Nejmenší počet respondentů 4% našel své nové uplatnění v zahraničí.

K výše uváděné problematice nového zaměstnání, byli též respondenti tázáni, kolik zaměstnání byli nuceni vystřídat, než našli to, ve kterém jsou spokojeni. Z grafu 9 je zřejmé, že 90% respondentů našlo své nové zaměstnání jako zaměstnání první a pouze 10%, tedy menšina respondentů, byla nucena opakovaně hledat své uplatnění na trhu práce.

Graf 9: Počet pokusů pro nalezení nového zaměstnání



Zdroj: autor práce

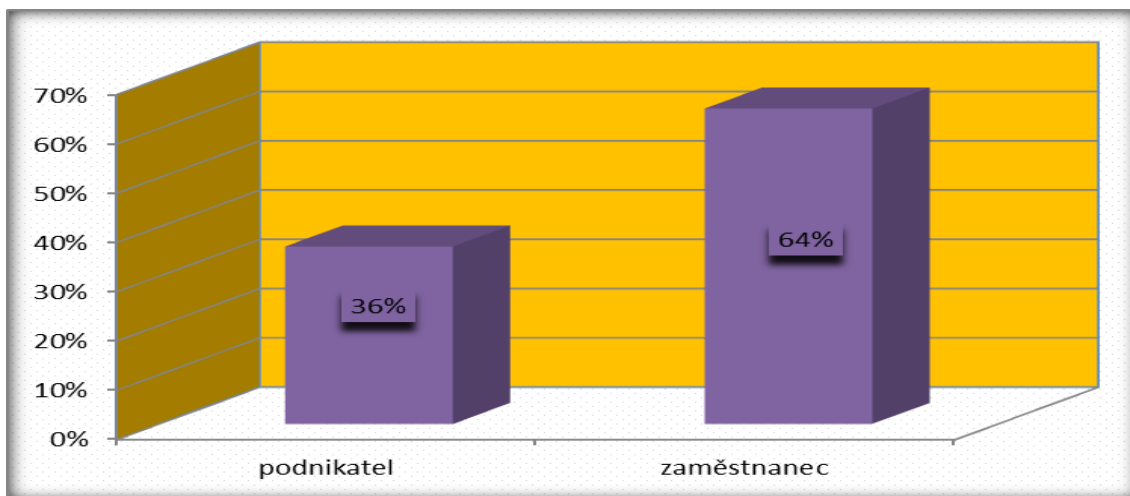
### Druh pracovně-právního vztahu

Každý příslušník ve služebním poměru má podle zákona č. 361/2003 Sb.<sup>82</sup> zákaz vykonávat jakoukoli jinou vedlejší činnost a zároveň vlastnit živnostenské oprávnění, tedy podnikat. Mimo služební poměr, však tento zákaz neplatí a každý z respondentů si proto vybral způsob pracovně-právního vztahu, který je mu blízký. Z grafu 10 vyplývá, že 36% respondentů se vydalo cestou svobodného podnikání a 64% respondentů zvolilo zaměstnanecký poměr.

---

<sup>82</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

Graf 10: Druh pracovně-právního poměru

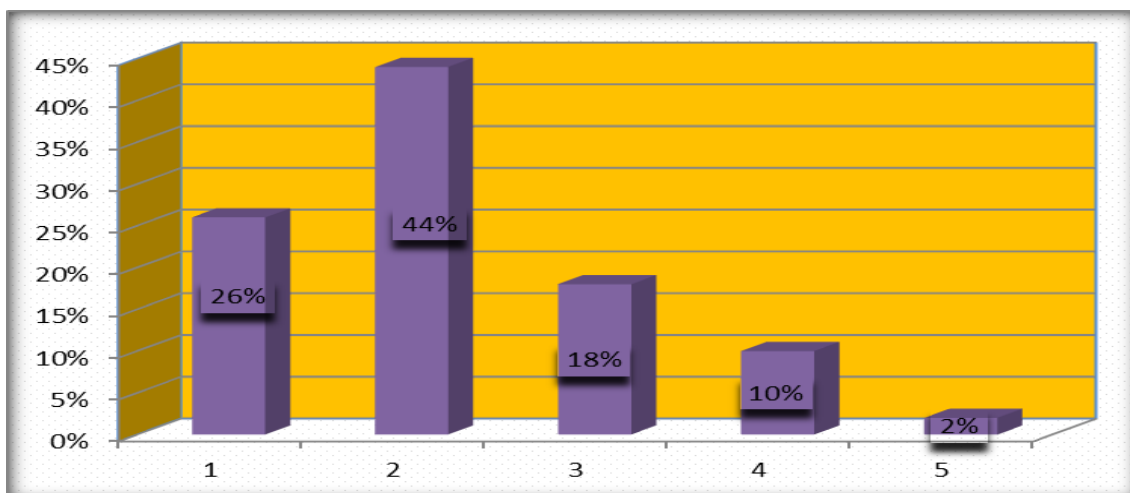


Zdroj: autor práce

### Spokojenost s novým zaměstnáním

Respondenti byli také tázáni, aby uvedli, jak jsou spokojeni se svým novým zaměstnáním. Otázka v dotazníku zněla, jak jsou respondenti spokojeni se svým novým zaměstnáním. Respondentům byla navržena škála známek, tak jak je užívána na školách v České republice. Nejvíce respondentů, přesně 44% uvedlo výslednou známku dvě.

Graf 11: Spokojenost s novým zaměstnáním



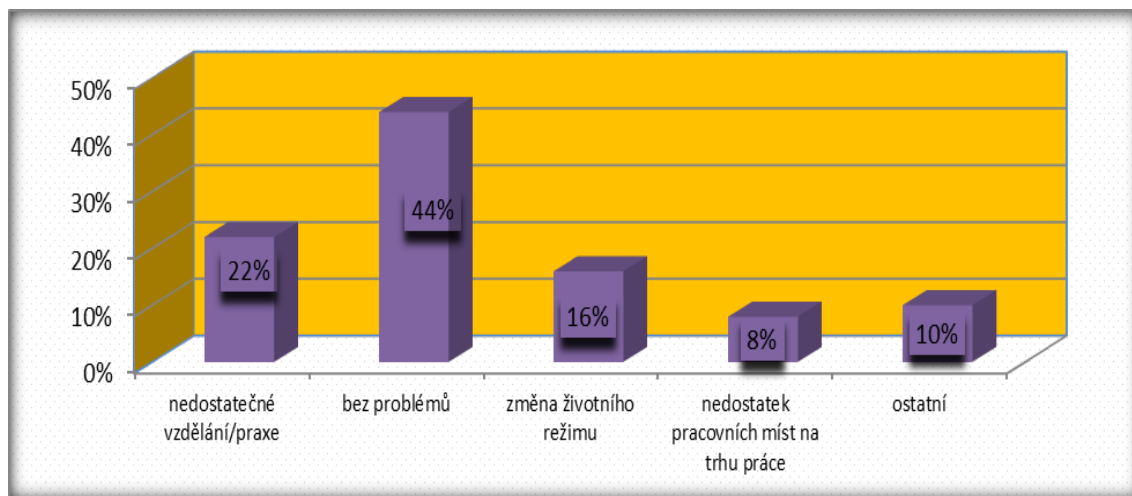
Zdroj: autor práce

Naopak nejmenší počet respondentů, tedy 2% respondentů uvedlo jako výslednou známku své spokojenosti pět, tedy nedostatečnou. 26% respondentů ohodnotilo svou výslednou spokojenost známkou jedna, tedy výborně. Známkou čtyři a tedy dostatečnou známkou ohodnotilo spokojenost se svým současným zaměstnáním 10% bývalých příslušníků a průměrnou spokojeností, tedy známkou tři uvedlo 18% respondentů.

### **Největší překážka při hledání nového zaměstnání**

Respondenti byli v dotazníku dotázáni, aby uvedli největší překážku, na kterou narazili ve spojení s hledáním nového zaměstnání, potažmo s žádostí o pracovní poměr. Největší část uvedla, že necítila, žádné zásadní překážky na trhu práce, a že celý proces hledání práce naplnil jejich představy o tomto procesu, popřípadě, že dokonce došlo k příjemnému překvapení. Jak také z grafu 12 vyplývá, bez problému nalézt své nové zaměstnání bylo 44% respondentů. 22% respondentů uvedlo, jako největší překážku v nalezení nového zaměstnání své dosavadní nedostatečné vzdělání, na pozici, kterou by chtěli obsadit. Nezanedbatelná část respondentů, přesně 16% uvedlo jako největší problém změnu svého dosavadního životního režimu, který se za léta praxe u Hasičského záchranného sboru České republiky nutně musel přizpůsobit dvaceti čtyř hodinovým směnám. Svůj neúspěch při hledání nového zaměstnání, přičítalo 8% respondentů špatné politice zaměstnanosti a tedy nedostatku nových pracovních míst na trhu práce. 10% bývalých příslušníků pak uvádělo různé jednotlivé překážky, proto byly tyto odpovědi shrnuty do společné odpovědi ostatní.

Graf 12: Největší překážka při hledání nového zaměstnání



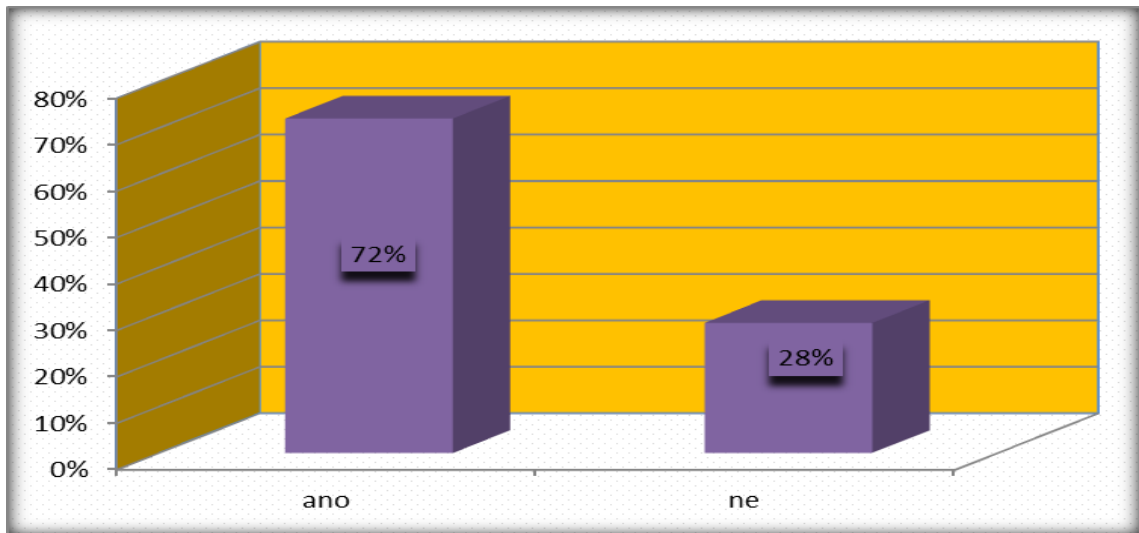
Zdroj: autor práce

Jako poslední otázka v dotazníku, byl uveden dotaz, jestli by se příslušníci v současné době rozhodli stejně, jako v době, kdy činili svá rozhodnutí. Tedy jestli by v současné době, s odstupem času, opustili Hasičský záchranný sbor České republiky. Na tuto otázku odpovědělo 72% respondentů, že rozhodně ano a 28% respondentů by v současné době u hasičského sboru zůstalo. Na grafu 13 jsou názorně zaznamenány výše zmiňované hodnoty.



Graf 13: Názor na své rozhodnutí, ukončit služební poměr

*„Zůstal byste u Hasičského záchranného sboru České republiky, kdybyste se mohl znovu rozhodnout?“*



Zdroj: autor práce

## 4 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

**Hypotéza č. 1:** Největší část respondentů opustila služební poměr z důvodu nespokojenosti s novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>83</sup>.

Hypotéza byla potvrzena. Tento důvod uvedlo třicet procent respondentů, což byl největší počet odpovědí. Do té doby používaný služební zákon č. 186/1992 Sb.<sup>84</sup>, byl nahrazen služebním zákonem novým. Díky této změně byl takto rapidní, do té doby, nevídaný nárůst odchodů od Hasičského záchranného sboru České republiky. Respondenti uváděli dva nejčastější důvody vyplývající z nového služebního zákona, které je přiměly k jejich rozhodnutí takto náhle ukončit služební poměr. Odmítnutí ukončit své dosavadní podnikatelské činnosti a prodloužení doby potřebné pro získání nároku na výplatu výsluhového příspěvku, který se tímto zákonem zvyšoval z deseti na patnáct let. U příslušníků, kteří se rozhodovali na tomto podkladě, byla dále uváděna obava a nedůvěra v moc zákonodárnou, a to z dalšího prodloužení doby, potřebné pro získání výsluhového příspěvku.

**Hypotéza č. 2:** Největší počet výpovědí ze služebního poměru příslušníků byl podán v roce 2006.

Hypotéza nebyla potvrzena. Z výzkumu vyplynulo, že rok 2006 byl rokem, kdy ukončilo služební poměr třicet osm procent příslušníků, ze zkoumaného vzorku. V tomto roce byla ukončena platnost starého služebního zákona č. 186/1992 Sb.<sup>85</sup>, který byl nahrazen výše zmiňovaným novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>86</sup>. Zároveň rok 2006 byl posledním rokem, kdy mohl příslušník ukončit služební poměr s nárokem

---

<sup>83</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>84</sup>Česko. Zákon č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 39. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>85</sup>Tamtéž.

<sup>86</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

na výsluhu po desetileté praxi a více. Nejpočetnější skupina respondentů, téměř polovina uvedla, že ukončila služební poměr v letech 2011 a 2012.

**Hypotéza č. 3:** Nadpoloviční většina příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky dosáhlo středoškolského vzdělání s technickým zaměřením.

Hypotéza byla potvrzena, protože nadpoloviční většina respondentů uvedla, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské vzdělání s technickým zaměřením což potvrzují výsledky výzkumu, kdy téměř tři čtvrtiny respondentů uvedlo, že disponuje technicky zaměřeným oborem vzdělání.

**Hypotéza č. 4:** Jako největší překážku při hledání nového zaměstnání uvede více než polovina respondentů radikální změnu jejich životního režimu.

Hypotéza nebyla potvrzena, protože změnu životního režimu, jako překážku uvedlo pouze malé množství respondentů. Hypotéza vycházela z předpokladu, že každý příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky pracuje ve třisměnném provozu, kdy směna trvá dvacet čtyři hodin, po kterých následuje čtyřicet osm hodin volna. Z výše uvedeného lze vyvodit, že každý příslušník tráví jednu třetinu svého života na hasičské stanici, kde vznikají nadstandardní vazby a kolektiv, který se zpravidla v běžném civilním životě nevyskytuje. I přes všechny tyto předpoklady se tato hypotéza nenaplnila. Změnu životního režimu, jako překážku uvedlo pouze malé množství respondentů.

## 5 INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ

Tato diplomová práce byla zaměřena na problematiku týkající se příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, kteří se rozhodli k ukončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Od počátku nového milénia prodělal Hasičský záchranný sbor České republiky zásadní změny, zejména v oblasti právní, kdy došlo k přijetí nových zákonů, které upravují organizaci a vlastní fungování sboru. Hasičský záchranný sbor České republiky je nově tvořen generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky, které je organizační součástí Ministerstva vnitra, čtrnácti hasičskými záchrannými sbory krajů, Střední odbornou školou požární ochrany, Vyšší odbornou školou požární ochrany ve Frýdku-Místku a Záchranným útvarem Hasičského záchranného sboru České republiky v Hlučíně.

Ke shromáždění dat byla použita metoda písemného dotazníku. Vlastní výzkum probíhal formou anonymního dotazníku, který byl respondentům předkládán na hasičské stanici číslo sedm – Smíchov. Na stejném místě probíhal též pilotní průzkum, který byl proveden pro ověření správně a srozumitelně položených otázek. V průběhu dotazovacího procesu, byl vždy přítomen tazatel, čímž byla zajištěna stoprocentní návratnost a možnost zodpovězení případných dotazů, při neúplném pochopení některé z otázek. Jelikož zkoumaný vzorek – bývalí příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky, byl velmi specifický, nebylo jednoduché shromáždít velký počet respondentů. Výsledný počet respondentů, čítá padesát bývalých příslušníků. Toto číslo, vzhledem ke specifikaci vzorku, bylo vyhodnoceno jako dostačující. Ve většině případů, byla ochota a snaha spolupráce a pomoci, v opačném případě byl nejčastěji používaný argument nedostatek času, nebo nechuť ke komunikaci na dané téma výzkumu.

Dotazník, který obsahoval patnáct otevřených, či uzavřených otázek byl zaměřen na zjištění důvodů, proč se jednotliví respondenti rozhodli ukončit služební poměr, v jakém oboru našli své nové zaměstnání, popřípadě co bylo největší překážkou při novém uplatnění na trhu práce. Zajímalo nás také, jaká průměrná věková skupina nejčastěji ukončuje služební poměr, popřípadě zdali by respondenti raději znovu opustili

služební poměr, nebo by se raději vrátili zpět do řad příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, pokud by měli tuto možnost.

Zajímavým zjištěním byl fakt, že průměrný věk příslušníka, který se rozhodne ukončit služební poměr je pouhých čtyřicet jedna let. V porovnání s ostatními profesemi je toto číslo velmi malé, avšak je třeba si uvědomit, že na každého příslušníka je kladen vysoký nárok na jeho zdravotní, psychickou a fyzickou odolnost. Většina příslušníků nastupuje do služebního poměru v raném věku dospělosti, takže není neobvyklé, že i takto „mladí“ příslušníci mají kolem svých čtyřicátých let mnohaletou praxi, což ostatně potvrzují výsledky výzkumu, kdy průměrná doba praxe příslušníka, který ukončuje služební poměr, činí necelých sedmnáct let. Důvodů, pro rozhodnutí k odchodu takto brzo může být více. Všichni hasiči, kteří slouží na jednotlivých stanicích, bez ohledu na to, jedná-li se o velkoměsto či malý region, musí každý rok úspěšně prokazovat svou fyzickou a zdravotní způsobilost. Tato fyzická a zdravotní způsobilost se s přibývajícím věkem hůře splňuje a může tedy vyústit v nutnost odchodu. Dalším důvodem by mohl být strach z budoucího uplatnění na trhu práce. Všeobecně známým faktem je skutečnost, že lidé v pokročilém věku si shánějí práci obtížněji, než lidé v plném produktivním věku. Proto by mohlo dovršení věkové hranice čtyřiceti let být motivem k ukončení služebního poměru a nalezení nového zaměstnání s perspektivním výhledem na stáří. Dalším důvodem by mohl být špatně nastavený karierní řád, který v současné době pozbývá motivačních prvků, které by příslušníky motivovaly ke kvalitním, služebním výkonům. Mnoho těchto příslušníků, ukončuje svůj služební poměr právě z důvodu dlouhodobé praxe bez jakéhokoli karierního postupu a ohodnocení. Výše zmiňovaná restrukturalizace Hasičského záchranného sboru České republiky s sebou přinesla, mimo jiné, změnu hodnostního označení. Před účinností nového služebního zákona č. 361/2003 Sb.<sup>87</sup>, bylo užíváno vojenské hodnostní označení, které za svou mnohaletou tradici v sobě skrývalo bezesporu i prvky motivační. Nové hodnostní označení tyto prvky postrádá. V současné době podle hodnosti není možné rozpoznat praxi příslušníka, protože většina příslušníku ukončuje

---

<sup>87</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

svůj služební poměr s hodností, se kterou do služebního poměru nastupovala. U Hasičského záchranného sboru České republiky v současné době, ve „výjezdové“ sekci hasičů, jsou příslušníci rozděleni na hasiče, hasiče specialisty a velitele. Z výše uvedeného vyplývá, že do budoucna by bylo vhodné, přepracovat strukturu Hasičského záchranného sboru v sekci „výjezdového“ hasičstva, která by v sobě skrývala jednotlivé motivační prvky, které se v současné době z této struktury vytratily. V dřívějších dobách u hasičského záchranného sboru platila, mimo jiné, také tzv. „mazárna“, která byla též přejata z vojenských útvarů. V dnešní době, kdy byla zrušena povinnost vojenské základní služby, se i tato nepsaná pravidla chování a úcty mezi jednotlivými příslušníky vytratila. I proto se jeví jako nejlepší možné řešení náprava struktury Hasičského záchranného sboru České republiky, která v sobě bude obsahovat motivační prvky a karierní řád.

V tabulce 2 je možné vidět, že průměrná doba odsloužené praxe je přibližně šestnáct a půl roku. Na tomto samotném zjištění není nic zvláštního do té doby, než se zaměříme na skladbu jednotlivých vzorků. V našem výzkumu jsme zjistili, že bezmála polovina příslušníků, přesně 36%, se rozhodla ukončit služební poměr bez nároku na výsluhový příspěvek. Toto zjištění je velmi zarážející, protože výsluhový příspěvek je jedním z velkých benefitů, který přináší služba ve veřejném sboru. Důvodem pro toto rozhodnutí je nejčastěji zklamání, či nespokojenost se současnou situací u Hasičského záchranného sboru České republiky, lukrativnější pracovní nabídka v jiném sektoru práce, nebo nutnost opustit služební poměr na základě nesplnění podmínek plynoucích ze zákona číslo 361/2003 Sb.<sup>88</sup>. Jednou z těchto podmínek je i nutnost dosažení minimálního požadovaného vzdělání, což je v případě Hasičského záchranného sboru České republiky na řadovou pozici příslušníka vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Podmínka maturitní zkoušky pro přijetí do služebního poměru byla zavedena k 1. 1. 2007. Do této doby stačilo, aby každý příslušník vlastnil minimálně výuční list. Ze zákona č. 361/2003 Sb.<sup>89</sup> vyplývá, že každý příslušník musí vlastnit minimálně maturitní vysvědčení a ten, kdo toto vysvědčení nevlastní si musí své vzdělání doplnit.

---

<sup>88</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

<sup>89</sup>Tamtéž.

Na toto má příslušník maximálně pět let. Každý příslušník, který si vzdělání z jakéhokoli důvodu nedoplnil, byl po této pěti leté lhůtě propuštěn pro nesplnění zadaných podmínek. Z grafu 3 vyplývá, že takto muselo řešit situaci 6% respondentů. Většina těchto respondentů také uvedla, že nečekala na uplynutí pěti leté doby a v případě, že se rozhodla dále nestudovat, raději ukončila služební poměr hned. Tento krok byl podle respondentů podmíněn pocitem, že čím mladší, služební poměr ukončí, tím lépe se uplatní na trhu práce.

V oblasti vzdělání, bylo zjištěno, že 54% respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání, což není nijak překvapivý výsledek s přihlédnutím k výše zmiňovanému. Stejně tak bylo očekáváno velké zastoupení technického oboru nejvyššího dosaženého vzdělání. Z grafu 2 vyplývá, že 72% respondentů absolvovalo vzdělání v technickém oboru. Všechny ostatní obory mají v porovnání s technickým oborem menšinové zastoupení. Zajímavým faktem, je výsledek z grafu 1, kdy 22% respondentů uvedlo, že vystudovalo vysokou školu. S přihlédnutím ke skutečnosti, že vysokoškolské vzdělání na poli Hasičského záchranného sboru České republiky je požadováno, až od funkce velícího důstojníka směny, což je vedoucí pozice s podřízeností přibližně dvou set příslušníků. Z toho můžeme tedy odvodit, že mnoho příslušníků pracuje ve služebním poměru s vyšším vzděláním, než je pro jejich funkční zařazení potřeba. Důvodem tohoto může být právě příprava na civilní sektor, kde by se jim tato úroveň vzdělání mohla hodit pro získání požadované pozice. Jiným důvodem může být i požadavek na určitou společenskou prestiž. Bližší informace ohledně úrovně vzdělání však nebyly předmětem našeho výzkumu.

V oblasti otázky ohledně důvodu ukončení služebního poměru, bylo zjištěno, že necelá třetina respondentů, přesně 30%, jak vyplývá z grafu 3, služební poměr ukončila na základě nespokojenosti současné situace a organizace Hasičského záchranného sboru České republiky. Téměř stejný počet respondentů uvedl, že důvodem pro ukončení služebního poměru byla špatná finanční situace. Tuto odpověď uvedlo 26% respondentů. Z výzkumu také vyplynulo, že výše mzdy a výše výsluhového příspěvku, u příslušníků s dlouholetou praxí, může paradoxně dosahovat podobných hodnot, kdy rozdíl mezi mzdou a výsluhovým příspěvkem činí přibližně dvacet procent. Tento jev je pak velkým motivačním činitelem k ukončení služebního poměru. Mimo jiné pak tímto způsobem Hasičský záchranný sbor přichází o zkušené kvalifikované příslušníky, kteří

jsou nahrazováni mladými příslušníky bez zkušeností. Tato situace se jeví jako špatné systémové nastavení a do budoucna je potřeba tuto situaci řešit a změnit ji. Východiskem z této situace by mohlo být učinění takových změn, aby se rozdíl mezi výsluhovým příspěvkem a mzdou zvětšil minimálně na polovinu. Lepším řešením by bylo navýšení mezd příslušníků, ovšem z hlediska současného vývoje stojí za zvážení i snížení výše výsluhového příspěvku popřípadě zvýšení minimální potřebné praxe pro výplatu výsluhového příspěvku a tímto pak docílit udržení kvalifikovaných příslušníků v řadách Hasičského záchranného sboru České republiky.

Nejčastějším důvodem, pro ukončení služebního poměru ať už na podkladě finanční, či organizační nespokojenosti je uváděn již výše zmiňovaný nový zákon, který například ukládá každému příslušníku povinnost odpracovat sto padesát hodin nad rámec svých služebních povinností ročně. Dalším důvodem, vyplývajícím taktéž z tohoto zákona je zákaz vykonávání jakékoli jiné výdělečné činnosti mimo službu. Příslušník nesmí vlastnit ani živnostenské oprávnění. Vezmeme-li v úvahu, že do roku 2006 bylo běžnou praxí, kdy příslušník ve svém volném čase, rozuměno mezi směnami, vykonával jakoukoli další profesi pro zlepšení své finanční situace, došlo zřejmě k zásadní změně životního stylu. Někteří příslušníci vlastnili dokonce své vlastní firmy a živil se podnikáním a práci hasiče vykonávali například pouze jako potřebu poslání. Tito příslušníci, poté byly postaveni, před životní rozhodnutí, zdali podnikat dále a ukončit služební poměr, nebo zrušit svou firmu a zůstat u Hasičského záchranného sboru České republiky. Výše zmiňovaný zákon připouští také výjimky, které se netýkají možnosti podnikání, ale pouze možnosti vedlejšího příjmu z pedagogické činnosti, umělecké činnosti popřípadě činnosti, která přímo souvisí s profesí hasiče a dochází skrze ni k navyšování praxe příslušníka. Toto mohl být zcela určitě jeden z důvodů, proč téměř polovina respondentů uvedla, že se pro jejich odchod rozhodla na základě nespokojenosti s finanční situací, potažmo současnou situací u Hasičského záchranného sboru České republiky. Tento druhý důvod v sobě mimo jiné skýtá právě onu nespokojenost novým služebním zákonem č. 361/2003 Sb.<sup>90</sup>. Jedním z cílů, výše zmiňovaného zákona, bylo dosažení dvoudenního odpočinku bez nutnosti dalšího

---

<sup>90</sup>Česko. Zákon č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 39. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>



zaměstnání. Zmiňovaný zákon, ze kterého vyplývá zákaz vedlejších příjmů, byl v jeho prvopočátku navržen tak, aby příslušníci dostávali nadstandardní měsíční ohodnocení bez nutnosti vedlejšího příjmu. Ve finální podobě, byl zákon přijat bez těchto mzdových změn, avšak zákaz vedlejší výdělečné činnosti byl ponechán. Jako nejúčinnější zlepšení stávající situace u příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, kteří by chtěli disponovat vyššími příjmy, se jeví umožnění legální vedlejší výdělečné činnosti, ať již v podobě zaměstnaneckého poměru, nebo podnikání.

S výše zmiňovaným tématem do jisté míry souvisí i další otázka v dotazníku. Na otázku, ve kterém roce jste se rozhodl ukončit služební poměr, došlo k zajímavé shodě. Jak je patrné z grafu 4, téměř polovina respondentů, ukončila služební poměr v letech 2011 a 2012. Další velkou skupinou byla 38% skupina respondentů, kteří uvedli rok 2006 jako rok ukončení služebního poměru. Z grafu dále vyplývá, že zbytek respondentů odešel od Hasičského záchranného sboru České republiky v jiných letech. Zaměříme-li se na skupinu respondentů, která ukončila služební poměr roku 2006, můžeme mimo jiné shledat mezi důvody právě výše zmiňovaný nový služební zákon, který se stal účinným k 1. 1. 2007. Z tohoto vyplývá, že všichni příslušníci, kteří chtěli ukončit služební poměr podle dosavadních pravidel starého služebního zákona č. 186/1992 Sb.<sup>91</sup> tak museli učinit nejpozději k 31. 12. 2006. Z grafu 4 vyplývá, že takto učinilo 38% respondentů. Druhou ještě větší vlnou odchodů byl rok 2011 a rok 2012, kdy služební poměr opustilo přesně 46% respondentů. Důvodů pro toto rozhodnutí se nabízí několik. Nejprve mohlo dojít k rozhodnutím na základě všudypřítomné ekonomické krize. Na druhé straně i zde můžeme uvažovat, že motivem k ukončení služebního poměru mohl být právě výše zmiňovaný nový služební zákon. Nově se příslušník mohl rozhodnout, zdali si nechá vypočítat výši výsluhového příspěvku ze mzdy, kterou utržil v jednom roce nazpět před podáním výpovědi, nebo zdali výpočet bude zahrnovat mzdu, kterou utržil tři roky nazpět. Vzhledem k faktu, že v roce 2010 došlo k plošnému snížení mezd příslušníků, může být právě toto důvod, proč respondenti uvedli, že definitivní rozhodnutí ukončit služební poměr učinili právě v roce 2011 a 2012, kdy jejich mzdy začaly klesat. Uvážíme-li, že výpočet výsluhového

---

<sup>91</sup>Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z [http://http://www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz)

příspěvku lze, mimo jiné, vypočítat z hrubé mzdy pobírané tři roky nazpět před podáním výpovědi, je tento krok pouze logickým vyústěním nastalé situace.

Při dotazování respondentů, na čas po který hledali své nové zaměstnání a čas za jak dlouho si nové zaměstnání našli, jsme učinili velmi pozitivní zjištění, kdy 86% respondentů uvedlo, že nové zaměstnání začala hledat ihned. Jedním z důvodů tohoto úspěchu by mohl být fakt, že řada bývalých příslušníků se pro ukončení služebního poměru zpravidla rozhodne, až když má prakticky jisté místo ve svém novém zaměstnání. Dalším velice zajímavým zjištěním bylo to, že většina respondentů si během jednoho roku definitivně našla své místo na trhu práce. Dále bylo zjištěno, že pouze 12% respondentů v dnešní době nemá žádné zaměstnání. Toto číslo, ale zahrnuje i ty příslušníky, kteří se rozhodli, že jejich výše výsluhového příspěvku jim vyhovuje a nové zaměstnání již nehledají.

V oblasti odvětví nového zaměstnání, které bylo respondenty hledáno a ve kterém se nakonec uplatili a uplatňují, nebyl zjištěn žádný neočekávaný výsledek. Z grafu 8 vyplývá, že polovina respondentů své uplatnění našla v řemeslné výrobě, což do jisté míry koresponduje s bývalou profesní náplní hasiče. Druhým velkým zástupcem bylo odvětví logistiky a dopravy, kde našlo uplatnění 18% respondentů. I v tomto odvětví se dalo čekat uplatnění bývalých příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, protože z řad hasičů je jedna třetina hasičů- strojníků<sup>92</sup>. Dalším velmi pozitivním zjištěním byl fakt, že 90% respondentů si našlo své nové zaměstnání na první pokus. Z grafu 9, je možné též zjistit, že zbylých 10% respondentů si nové zaměstnání našlo na dva a více pokusů. Této problematice se též týkal dotaz na druh pracovně-právního vztahu. Jak vyplývá z grafu 10, zaměstnanecký poměr zvolilo 64% respondentů. Důvody, proč respondenti ve větší míře upřednostnili zaměstnanecký poměr před podnikáním, které si vybralo zbylých 36% respondentů, může být více. Jedním z hlavních důvodů, může být souvislost se zvyklostí pracovat v podřízené organizační struktuře s lokální odpovědností. Dalším důvodem by mohla být potřeba zachování stálého režimu, který se ve většině případů v civilním životě nebude podobat

---

<sup>92</sup>Jedná se o hasiče, který je řidič hasičského vozu a zároveň jeho obsluhou.

služebnímu poměru, alespoň nějaká podoba zaběhlým návykům a stále pracovní doby zde však je.

Při dotazování respondentů na spokojenost s jejich stávajícím zaměstnáním, byl v dotazníku předložen systém známek, tak jak jej známe ze školy. Výzkumem bylo zjištěno, že téměř tři čtvrtiny respondentů hodnotí své nové zaměstnání výborně, nebo velmi dobře. S tímto pozitivním jevem může souviset také nejčastější druh odpovědi na otázku, jaká byla největší překážka při hledání nového zaměstnání. Z grafu 12 vyplynulo, že 44% respondentů, nenarazila na žádný zásadní problém při hledání nového zaměstnání. Oproti tomuto pozitivnímu zjištění, byl zjištěn negativní jev, kdy 22% respondentů, což byla zároveň druhá nejpočetnější skupina respondentů, uvedla, že nejcitlivější překážkou při hledání nového zaměstnání pro ně bylo nedostatečné vzdělání, popřípadě nedostatečná praxe. U problematiky nedostatečné praxe se nabízí vysvětlení, obzvláště u učňovského vzdělání. Všichni takto vyučení lidé získají danou odbornost a pro její udržení a zdokonalování je potřeba praxe. V případě, že takový člověk, po vyučení nastoupil, v našem případě k Hasičskému záchrannému sboru České republiky, zde sloužil například průměrných šestnáct a půl roku, po tuto dobu nevykonával obor, ve kterém byl vyučen, je zcela nemožné, aby dovednosti, které se před těmito lety naučil, v současné době mohl uplatnit na dosti změněném trhu práce.

Spíše nostalgickou, byla závěrečná otázka, zdali by respondenti ukončili služební poměr u Hasičského záchranného sboru České republiky, kdyby měli znovu tuto možnost. Z grafu 13 vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů, by své rozhodnutí zpět nevezaly a jsou tedy spokojeny se svou stávající situací. Necelá třetina respondentů, která uvedla, že by své rozhodnutí ukončit služební poměr, vzala zpět je zřejmě se svou současnou situací, svým současným zaměstnáním nespokojena. Lze usuzovat, že se v civilním sektoru nenaplnila jejich očekávání a v současné době by raději dále pracovali ve služebním poměru jako hasiči Hasičského záchranného sboru České republiky.

## ZÁVĚR

Diplomová práce byla věnována Hasičskému záchrannému sboru České republiky. Ve vyspělých zemích v jednadvacátém století je hasičský záchranný sbor považován za samozřejmost každodenního života. V dnešní moderní době, technickém pokroku je téměř nemyslitelná absence tohoto sboru, nebo sboru jemu podobných. Ani Česká republika není výjimkou a poskytnutí rychlé, profesionální pomoci od Hasičského záchranného sboru České republiky považujeme již desítky let za samozřejmost.

Cílem této diplomové práce bylo nastínění problematiky uplatnění příslušníků na trhu práce po ukončení služebního poměru, zjištění hlavních příčin, které vedly příslušníka k rozhodnutí, aby služební poměr ukončil. Ke splnění tohoto cíle byl vytvořen dotazník obsahující celkem patnáct otázek. Následně byly formulovány čtyři hypotézy.

Výsledky výzkumu ukázaly, že průměrný věk respondentů, kteří se rozhodli ukončit svůj služební poměr u Hasičského záchranného sboru České republiky je necelých čtyřicet jedna let. V oblasti vzdělání došlo k verifikaci jedné z hypotéz, kdy z výzkumu vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů uvedly, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je v technickém oboru. Z výzkumu dále vyplynulo, že v posledních deseti letech byly zaznamenány dvě vlny hromadných odchodů od Hasičského záchranného sboru České republiky. První vlna byla v roce 2006 a druhá ještě větší byla v letech 2011 a 2012, kdy služební poměr ukončila téměř polovina respondentů. Nejčastěji uváděným důvodem byla nespokojenost se současnou situací u Hasičského záchranného sboru České republiky a finanční důvody. Zajímavým zjištěním byla pozitivní snaha respondentů k nalezení nového zaměstnání. Z výzkumu také vyplynulo, že téměř všichni bývalí příslušníci si své nové zaměstnání začali hledat ihned po ukončení služebního poměru, a že téměř polovina respondentů si práci našla prakticky hned. Odvětví, ve kterém si bývalí příslušníci nejčastěji hledali své nové zaměstnání, byla řemeslná výroba, doprava či logistika.

Vzhledem k vytíženosti a potřebě Hasičského záchranného sboru České republiky, nejen při mimořádných událostech jako jsou povodně, nebo vichřice

hodnotíme současnou situaci, jak vyplynula z výzkumu jako nevyhovující. Nárazové hromadné ukončení služebního poměru ze strany příslušníků vnímáme jako varující. Důkazem vážnosti situace je také znepokojující výsledek výzkumu, kdy více jak jedna třetina respondentů ukončila služební poměr bez nároku na výplatu výsluhového příspěvku. Tento krok není příliš obvyklý a svědčí o vážnosti situace. Odchody velkých počtů příslušníků s mnohaletou praxí a nahrazování příslušníky bez zkušeností není dobré řešení, které se dříve nebo později může projevit zhoršením kvality poskytovaných služeb hasičským sborem. Na druhé straně tyto hromadné odchody příslušníků přispěli k tomu, že doposud nebylo prakticky potřeba přistoupit k nepříjemným krokům v podobě propouštění. Z uvedených výsledků vyplývá, že současná podoba organizace Hasičského záchranného sboru České republiky není v dobré kondici. V době ekonomické krize je pochopitelné, že důsledky této krize mají vliv na fungování sboru, na druhé straně se ale domníváme, že akceschopnost Hasičského záchranného sboru České republiky je pro všechny občany České republiky natolik důležitá, že by se jí měla věnovat větší pozornost. Dlouhodobé podfinancování celého resortu se jeví jako nevyhovující a kromě dalších hromadných odchodů hrozí například též omezení akceschopnosti výjezdu jednotlivých hasičských jednotek, protože dochází k dlouhodobému omezení nákupů nové techniky, výstavby nových hasičských stanic apod. Vezmeme-li v potaz, že veškerá tato pomoc je založena primárně na včasném poskytnutí pomoci, tak aby tato pomoc byla účinná, není do budoucna takto nastavený systém dlouhodobě udržitelný. V současné době se jeví jako nejdůležitější zastavit hromadné odchody od Hasičského záchranného sboru České republiky a zajistit tak akceschopnost všech hasičských jednotek na území celé České republiky. S přihlédnutím k finanční krizi by účinným prvkem mohlo být prodloužení nároku na pobírání výsluhového příspěvku. Podfinancování resortu by bylo vhodné řešit například financováním hasičské techniky za pomoci příslušných krajů, které využívají služeb Hasičského záchranného sboru daného kraje. Současně je potřeba zavedení karierního řádu, který bude respektovat praxi jednotlivých příslušníků, podporovat aktivní příslušníky a nabízet tak ocenění za nadstandardní službu. Hodnostní označení, které je používáno u armády České republiky s potřebnými úpravami pro potřeby hasičů, by mohlo být dobrým řešením, které by přispělo k podpoře a motivaci k práci.

Pro zlepšení životní úrovně příslušníků se jeví jako nejjednodušší řešení možnost práce či podnikání v době mimo službu bez omezení.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BRANHAM, L. *7 skrytých důvodů proč zaměstnanci odcházejí z firem*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2903-9.

BYDŽOVSKÝ, J. *Akutní stavy v kontextu*. 1. vyd. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7254-815-6.

HALÍK, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Triton, 2008. ISBN 978-80-247-2475-1.

HAMERNÍKOVÁ, B., A. MAAYTOVÁ a kol. *Veřejné finance*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-301-0.

HUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-41-5. KINCL, M. *Veřejná podpora v Evropské unii*. 1. vyd. Praha: Bova Polygon, 2004. ISBN 80-7273-097-5.

KŇAŽKO, V., J. MANDYS. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace, nebo ztráty pracovních návyků*. 1. vyd. Praha: Vivas prepress, 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.

KOTÝNOVÁ, M., O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-0966-X.

KRÁLOVÁ, I. *Makroekonomie a hospodářská politika státu*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 2010. ISBN 978-80-7373-062-8.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Český Těšín: Finidr, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATES, P., J. ŠKODA a F. VAVERA. Veřejné sbory 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-572-4.

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*. 2. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0041-3.

PAVLÁK, J. *Lidské zdroje a fondy EU*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2006. ISBN 80-7357-139-0.

SEQUENSOVÁ, H., R. HEP a kol. *Lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Question Marks, 2005.

SZASZO, Z. *Stručná historie profesionální požární ochrany v českých zemích*. 1. vyd. Český Těšín: Reo Amos, 2010. ISBN 978-80-86640-60-0.

TETŘEVOVÁ, L. *Veřejná ekonomie*. 1. vyd. Příbram: PBtisk, 2008. ISBN 978-80-86946-79-5.

TOTH, D. *Personální management*. 2. vyd. Praha: Galileo, 2012. ISBN 978-80-87415-05-4.

URBAN, J. *10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3955-7.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Česko. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1985, částka 34. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

Česko. Zákon č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 39. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

Česko. Zákon č. 238 ze dne 28. června 2000, kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

Česko. Zákon č. 239 ze dne 28. června 2000 o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>



Česko. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz>

DISMAN, *Jak se vyrábí sociologická znalost*. [online]. [cit. 2012-12-16]. Dostupné z: <http://www.k161.unas.cz>

*Hasičský záchranný sbor České republiky*. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: <http://www.hzscr/zakladni-poslani-hasicskeho-zachranneho-sboru>

*Hasičský záchranný sbor hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: [http://www.hzspraha.cz/soubory/cz\\_stanice.htm](http://www.hzspraha.cz/soubory/cz_stanice.htm)

HEINOVÁ, H. *Rozvoj lidských zdrojů*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles>

CHALABALA, J. *Životy pražských hasičů*. [online]. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z <http://www.chalabala.cz>

KRCHOV, M. *Historie pražských hasičů*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: <http://www.hzspraha.cz/soubory/historie.pdf>

PETRÁŇOVÁ, M. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 2. čtvrtletí 2012*. [online]. [cit. 2012-12-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012>

RESPEKT INSTITUT, *Vzdělání a trh práce*. [online]. [cit. 2012-12-28]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani\\_a\\_trh\\_prace.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf)

USAR. [online]. [cit. 2013-01-01.]. Dostupné z: <http://www.usar.cz/webmagazine>

# SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Bývalá hasičská stanice č. 7	19
Obrázek 2: Nová hasičská stanice č. 7	19
Obrázek 3: Hasičské stanice na území hlavního města Prahy	21
Obrázek 4: Vrtulník Bell 412 – cvičení leteckých záchranářů	22
Obrázek 5: Nasazení pražského USAR odřadu – ulice Soukenická	23
Obrázek 6: Centrální hasičská stanice hlavního města Prahy	25
Obrázek 7: Základní složky integrovaného záchranného systému	26

## Seznam grafů

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání	54
Graf 2: Obor dosaženého vzdělání	55
Graf 3: Důvod ukončení služebního poměru	56
Graf 4: Rok ukončení služebního poměru	57
Graf 5: Doba, po které příslušník začal hledat nové zaměstnání	58
Graf 6: Doba, po které příslušník našel nové zaměstnání	59
Graf 7: Hledané odvětví nového zaměstnání	60
Graf 8: Odvětví nového zaměstnání	61
Graf 9: Počet pokusů pro nalezení nového zaměstnání	62
Graf 10: Druh pracovně-právního poměru	63
Graf 11: Spokojenost s novým zaměstnáním	63
Graf 12: Největší překážka při hledání nového zaměstnání	65
Graf 13: Názor na své rozhodnutí, ukončit služební poměr	66

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Průměrný věk příslušníka v době ukončení služebního poměru	52
Tabulka 2: Průměrná délka služebního poměru	53

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A – Dotazník.....</b>	<b>I</b>
----------------------------------	----------

## DOTAZNÍK

Věk

Nejvyšší dosažené vzdělání

- odborné učiliště
- středoškolské
- vysokoškolské

Obor vzdělání

- technické
- pedagogické
- zemědělské
- ekonomické
- ostatní

Jak dlouho jste pracoval u HZS ČR?

Ve kterém roce jste odešel od HZS ČR?

Důvod ukončení služebního poměru

- finance
- zákon č. 361/2003 Sb., současná situace HZS ČR
- lepší pracovní nabídka
- výsluha
- nedostatečné vzdělání
- ostatní

Za jak dlouho po odchodu od HZS ČR jste začal hledat zaměstnání?

- ihned
- do 1 roku
- déle jak 1 rok

Za jak dlouho po odchodu od HZS ČR jste zaměstnání našel?

- ihned
- do 1 roku
- déle jak 1 rok

**V jakém odvětví jste nové zaměstnání hledal?**

- obchod/služby
- doprava/logistika
- požární prevence (BOZP)
- řemeslná výroba
- práce v zahraničí

**V jakém odvětví jste nové zaměstnání našel?**

- obchod/služby
- doprava/logistika
- požární prevence (BOZP)
- řemeslná výroba
- práce v zahraničí

**Jste zaměstnanec nebo podnikatel?**

- podnikatel
- zaměstnanec

**Do jaké míry jste byl se svou novou prací spokojen?**

ohodnořte známkou jako ve škole

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**Co bylo největší překážkou, při získávání nového zaměstnání.**

- nedostatečné vzdělání/praxe
- bez problémů
- změna životního režimu
- nedostatek pracovních míst na trhu práce
- nedostatek pracovních míst na trhu práce
- ostatní

**Současné zaměstnání je to, které jste našel jako první po odchodu od HZS ČR ?**

první

2 pokusy a více

**Kdybyste se mohl znovu rozhodnout, odešel byste od HZS ČR?**

ano

ne

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Petr Novák

**Obor:** 6202T087 - Evropská hospodářskosprávní studia

**Forma studia:** Kombinované

**Název práce:** Uplatnění příslušníků HZS ČR na trhu práce po odchodu ze  
služebního poměru

**Rok:** 2013

**Počet stran textu bez příloh:** 71

**Celkový počet stran příloh:** 3

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 20

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 14

**Počet ostatních zdrojů:** 0

**Vedoucí práce:** PhDr. Krislová Milena