

KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY NA PERSONÁL, VYKONÁVAJÍCÍ OCHRANU OSOB A MAJETKU: EVROPSKÉ SROVNÁNÍ

Jan Tvrdek; Oldřich Krulík^{*)}

ABSTRAKT

Článek čtenáře seznamuje s úrovní kvalifikačních požadavků na personál soukromých bezpečnostních služeb v rámci některých členských zemí Evropské unie. Konstatuje propastné rozdíly v této oblasti a zmiňuje konkrétní příklady nejlepší a „nejhorší“ praxe. Příspěvek zároveň poukazuje na některé aspekty kvalifikačních požadavků, vycházejících z výzkumu, prováděného katedrou krizového řízení Policejní akademie České republiky v Praze.

Klíčové slová:

Soukromá bezpečnost, kvalifikační požadavky, vzdělávání.

ABSTRACT

Article familiarises the reader with the level of the qualification requirements for personnel of private security services within certain European Union Member States. There are visible huge differences in this area and it is also possible to identify the best and "worst" practices. Article also points out some aspects of the qualification requirements, based on research conducted by the Crisis Management Department of the Police Academy of the Czech Republic in Prague.

Key words:

Private security, qualification demands, education.

1 SITUACE V EVROPĚ

Pokud si položíme otázku, jak v konkrétních evropských zemích vypadá rámec (požadavky a podmínky) vztahující se ke vzdělávání personálu firem podnikajících v oblasti zajišťování soukromé bezpečnosti (soukromé bezpečnostní služby, detektivní

^{*)} Katedra krizového řízení, Fakulta bezpečnostního managementu Policejní akademie České republiky v Praze

1) Mgr. Jan Tvrdek, 00 420 974 828 307, tvrdek@polac.cz

2) Mgr. Oldřich Krulík, Ph.D., 00 420 974 828 315, krulik@polac.cz

agentury, osoby samostatně výdělečně činné), můžeme narazit na propastné rozdíly. Ve většině těchto zemí přetrvává image sektoru jako prostoru pro méně kvalifikovanou a méně placenou práci. Úroveň vzdělávání personálu tomu mnohdy odpovídá. Existují však i výjimky, jako například Itálie, Nizozemsko a Švédsko, kde do určité míry kvalita převažuje nad kvantitou.¹

Ve **Švédsku** trvá povinný výcvik personálu v rámci sektoru, zakončený předáním osvědčení o způsobilosti, trvá přinejmenším 217 hodin (v případě ujednání s odbory dokonce 265 – či – podle jiných údajů – až 288 hodin). Z toho zhruba polovinu času představuje „teorie“ v rámci Národního institutu pro výcvik (provozovaného po linii národní asociace *SWEGUARD*) a polovina „praxe“ v rámci konkrétní firmy. Po nástupu do firmy pak pracovník působí první 4 měsíce pod dohledem služebně staršího „mentora“. Každý rok je pracovník povinen absolvovat „osvěžovací“ vzdělávání o délce přinejmenším 34 hodin. Vedle toho existují dodatečné vstupní vzdělávací moduly, určené pro osoby, zabývající se přepravou peněz a cenností (50 hodin), osobní ochranou osob (92 hodin) nebo odhalováním krádeží v obchodech (40 hodin).

V **Itálii** zenit strážců představuje ekonomický boom v 60. letech XX. století. Do poloviny 70. let stoupl počet firem v rámci sektoru z 200 na 700 a počet jejich pracovníků ze 12 000 na více než 30 000.² V této době docházelo k omezování přítomnosti policistů při střežení bankovních přepážek a podobných prostor, a posilování jejich přítomnosti v ulicích. Uprázdňený prostor pak zaujal soukromý sektor. Ve stejné době, opět z důvodu nedostatečných kapacit policejních sil, vzniká také subsektor komerční přepravy peněz a cenností. Tento trend zároveň znamenal **převahu kvantity nad kvalitou**. Klesala kvalifikace pracovníků a docházelo k excesům. Řada přepadení bank, které s sebou nesly oběti na životech ze stran strážců i veřejnosti, vedly – po výzvě ministra vnitra – k těsné spolupráci státu, bank a soukromých agentur při vytváření speciálně školeného, tzv. přísežného personálu, který byl přítomen v každém peněžním ústavu. Zlom, který vedl k podstatnému poklesu počtu zaměstnanců v rámci sektoru (což je trend odlišný od vývoje ve většině ostatních evropských zemí) nastal počátkem 80. let XX. století. **Kvalita začala být nadřazována nad kvantitou** a početnější skupiny méně kvalifikovaných pracovníků byly postupně nahrazovány menšími počty kvalifikovanějších specialistů, využívajících celou řadu technických vymožeností. Přepadení bank se tak stalo nejistým podnikem, kdy se útočník přes oddělené přepážky a časové zámky k penězům tak snadno nedostane. Uchazeč o práci v rámci sektoru musí základní **výcvik** (školení) absolvovat ještě před nástupem. Parametry tohoto vstupního výcviku jsou stanovovány na úrovni jednotlivých provincií. Obvyklým kompromisem bývá výcvik v trvání 40 hodin. Specifický navazující výcvik (například za využití služebně staršího kolegy – tutora) je obvyklý i po nástupu do firmy. Na rozdíl od naprosté většiny zemí Evropské unie je možné sektor soukromé bezpečnosti v Itálii možné chápat jako **prestižní profesi, která je i zajímavě finančně ohodnocena**. Náklady na

¹ Private Security in Europe: Facts & Figures 2008. CoESS. Dostupné na internetu: <http://www.coess.org/pdf/coess_facts_figures_2008.pdf>. Private Security in Europe: CoESS Statistics. CoESS. Dostupné na internetu: <<http://www.coess.org/stats.htm>>.

² NOVÁK, F.: Komerční bezpečnost v Itálii. Policista. 2002, č. 8.

jednoho přísežného zaměstnance jsou v přepočtu odhadovány na zhruba 1 120 000 korun ročně.

Protipólem Itálie je zřejmě **Kypr**, kde zřejmě neexistuje žádný obecný a povinný standard vzdělávání a **výcviku** personálu soukromých bezpečnostních služeb – a nic na tom zřejmě nemění ani aktuální legislativní iniciativy. Míra vzdělávání personálu tak plně záleží na postoji konkrétní firmy. Podle podkladů nadnárodní asociace *CoESS* okolo 56 % personálu prodělává jen základní instruktáž.

Rumunsko je zemí, kde pohled na problematiku výcviku personálu v rámci sektoru může být dvojitý: Existují hlasy, že hloubka výcviku je v Rumunsku nadstandardně vysoká. Budoucí strážce (uchazeč) musí na vlastní náklady (v cenách mezi 120 až 150 €) absolvovat kurs (v době trvání, podle různých údajů, mezi 360 a 520 hodinami, rozloženými do 3 měsíců, z čehož 1/3 tvoří teorie a 2/3 praxe). Součástí kursu je i téma první pomoci a sebeobranu. Po absolvování kursu následuje zkouška před komisí složenou ze zástupců policejního sboru a Ministerstva práce. Úspěšní uchazeči obdrží kvalifikační osvědčení (certifikát) a jsou následně povinni se účastnit dalšího průběžného vzdělávání (strážci – 4 hodiny měsíčně, management – 4 hodiny čtvrtletně, personál vybavený střelnými zbraněmi – 15 minut denně + přezkoušení na střelnici jednou za 6 měsíců). Kursy organizují součástí policejního sboru nebo četnictva, případně jiné, pro tento účel licencované subjekty. Stejně tak se je ale možné dozvědět, že i takto dlouhé kursy mohou být formální, jejich standard nízký a že u řady strážců nakonec stejně rozhoduje fyzická síla a zastrašování. Vzdělávací kursy přitom neobsahují aktuální aspekty problematiky, jako je například komunikace s veřejností (ve snaze zabránit vyhocení konkrétní modelové situace). Vzdělávací programy určené pro vlastníky a manažery firem buďto údajně vůbec neexistují, nebo je jejich přidaná hodnota jen zanedbatelná.

Belgie je zemí, kde základní výcvik operačního personálu trvá obvykle 130 hodin (a obsahuje i modul „požární ochrana“ a „základy ochrany zdraví při práci“). Každých pět let je navíc třeba absolvovat 32 hodin trvající „osvěžovací“ kurs, zaměřený mimo jiné na případný vývoj související legislativy. Kurs pro střední management trvá 40 hodin a kurs pro vyšší management 106 hodin. Nástavbových kursů je celá řada, v rozsahu od 16 (Řízení dopravy) až po 78 hodin (Přeprava cenností). Vzdělávací a výcviková střediska jsou certifikována Ministerstvem vnitra. Zkoušky provádí platforma *SELOR* (Úřad zprostředkování práce).³

Aktuální praxe týkající se procedury pro získání certifikátu pracovníka soukromé bezpečnostní služby v **Litvě** je zhruba následující: Po uzavření pracovní smlouvy probíhají základní školení (podle toho, jak se podaří shromáždit frekventanty a školitele) a to v horizontu 30 až 60 dní. Zkouška v prostorách policejního sboru následuje (včetně možných odkladů a opravných termínů) během dalších 7 až 30 dní. Schválení konkrétní osoby a inspekce na jejím pracovišti: dalších až 70 dní. Vydání certifikátu (výběr správního poplatku, ceremoniál), se uskuteční během dalších 5 až 10 dní. Celý proces tak může trvat až 6 měsíců. Náklady na certifikaci a vzdělávání personálu přitom setrvale rostou. Některé firmy tento fakt obchází nezákonnou formou (zaměstnávání „na černo“). Firmy, které se drží ustanovení zákona, pak nemohou

³ SELOR. Dostupné na internetu: <<http://www.selor.be/nl>>.

nabídnout tak nízkou cenu a v konkurenci jsou v nevýhodě.⁴ Vlastníci soukromých bezpečnostních agentur postrádají často zájem utrácet více peněz na pravidelné zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců. Tito zaměstnanci, pracující nezřídka za minimální státem garantovanou mzdu, jsou v některých případech, aby si udrželi zaměstnání, nuceni absolvovat předepsané kvalifikační školení na vlastní náklady. O dobrovolném zvyšování kvalifikace z iniciativy zaměstnanců – s ohledem na chronický nedostatek finančních prostředků na jejich straně – nemůže být ani řeči. Související školení přitom není diferencované pro ozbrojené a neozbrojené pracovníky bezpečnostních agentur, i když požadavky na činnosti těchto dvou skupin pracovníků jsou zcela odlišné. Stávající postup školení je tak „příliš intenzivní“ pro některé (neozbrojený personál) a „příliš omezené“ pro ostatní (ozbrojený personál).

2 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICCE

Česká republika má oblast vzdělávání personálu firem podnikajících v oblasti zajišťování soukromé bezpečnosti vymezenou živnostenským zákonem z roku 2001. Zde však problematika vzdělávání a vymezení požadavků na získání odborné způsobilosti nebyla dostatečně rozpracována. Až v roce 2009, po novelizaci, tento zákon zavedl kvalifikovaným způsobem požadavek odborné způsobilosti jak na provozovatele (držitele koncesí), tak na pracovníky v sektoru soukromé bezpečnostní činnosti (služby soukromých detektivů i služby ochrany majetku a osob). Následně byla v roce 2010 provedena poslední důležitá novela v této oblasti.

Novela živnostenského zákona mj. nařizuje provozovatelům bezpečnostních agentur zajistit odbornou způsobilost svých zaměstnanců zkouškou profesní kvalifikace. Stejně jsou na tom také majitelé bezpečnostních agentur provozující koncesované živnosti „Ostraha majetku a osob“ a „Služby soukromých detektivů“.

I ti musejí vykonat zkoušku profesní kvalifikace, prokazující odbornou způsobilost, jinak jim bude jejich živnost zrušena živnostenským úřadem. Zcela zásadní změnu v požadavcích na minimální kvalifikaci přináší novela živnostenského zákona do oblasti soukromých detektivů, kde je stanovena jako minimální kvalifikace – střední vzdělání s maturitní zkouškou a to jak pro podnikatele, tak pro zaměstnance. Vlastní proces získávání odborné způsobilosti je řešen zákonem o dalším vzdělávání. Vzdělávání probíhá formou rekvalifikačních kurzů, které se akreditují Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Kurzy v délce 20 hodin jsou ukončeny zkouškou nebo pouze kvalifikační zkouškou, která je v délce cca 2 hodin. Kvalifikační zkoušky z dílčích kvalifikací detektiv koncipient a strážný je prováděna před tříčlennou komisí, která je složena z autorizovaných zástupců autorizovaných osob. Autorizace se získává na základě žádosti předložené Ministerstvu vnitra.

Při udělování oprávnění autorizovanému zástupci (zkušebnímu komisaři) je nutné splnit závazné požadavky tedy vysokoškolské vzdělání, dlouholetá praxe

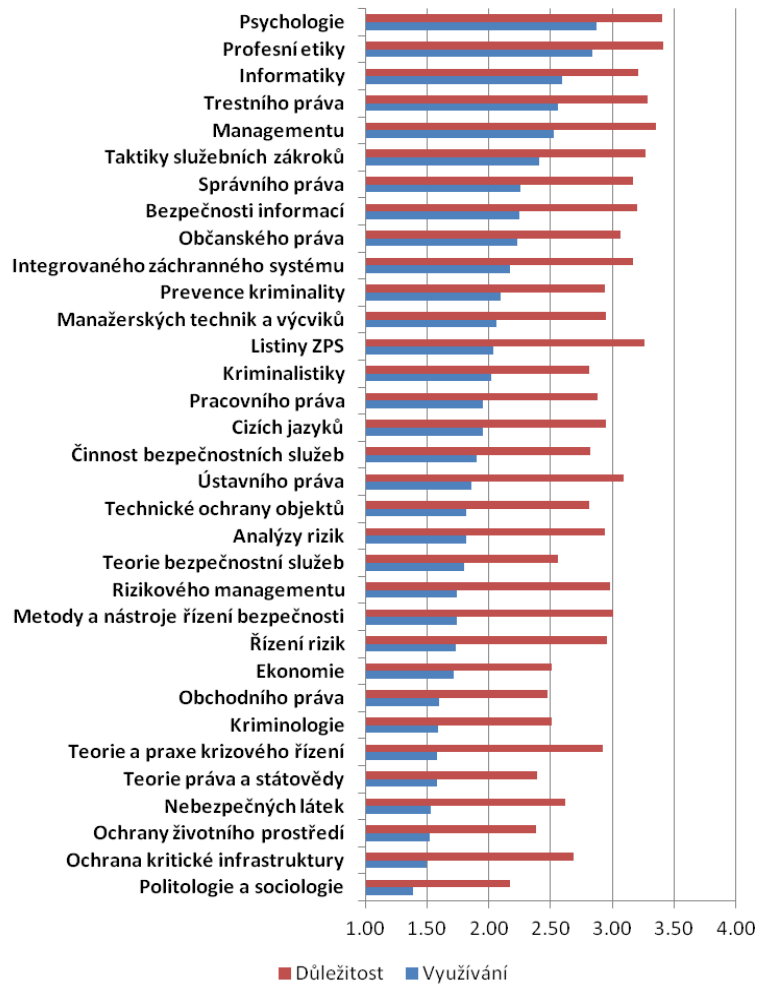
⁴ CoESS Declaration. CoESS. 31. III. 2006. Dostupné na internetu: <<http://www.coess.org/documents/decl-coess-march06.pdf>>.

v bezpečnostních složkách státu nebo v sektoru bezpečnostních služeb a pedagogická činnost.⁵

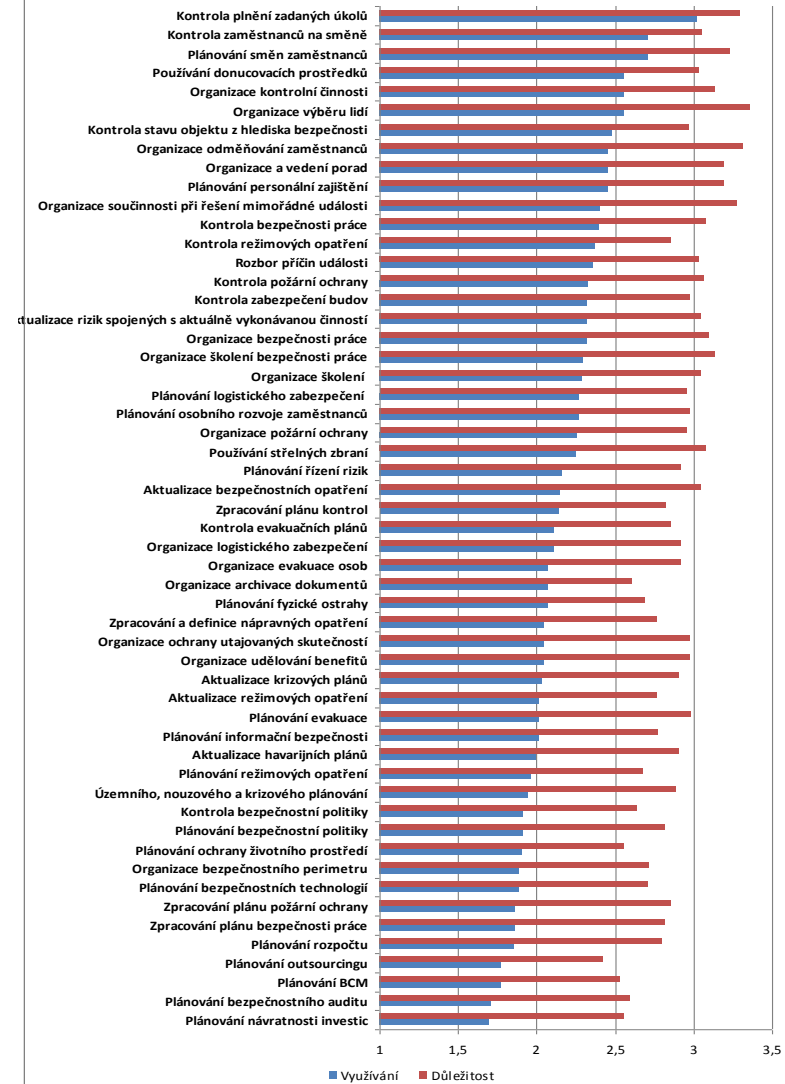
⁵ Vzdělávání v sektoru soukromé bezpečnosti. 2011. Dostupné na internetu: <<http://www.ckds.cz/file.php?nid=3729&oid=2451328>>.

ŠUGÁR J.; TVRDEK, J.: Vzdělávání bezpečnostního managementu. In. Bezpečnostní management a společnost: mezinárodní konference. Sborník abstraktů, Brno: Univerzita obrany, 2012 s. 81. ISBN 978-80-7231-871-1.

Srovnání využívání a důležitosti znalostí a odborných dovedností v praxi bezpečnostního manažera



Srovnání využívání a důležitosti odborných znalostí a dovedností v praxi bezpečnostního manažera



Ilustrace na předchozí straně se týkají skutečnosti, že Policejní akademie České republiky v Praze v současné době provádí výzkum vzdělávacích potřeb bezpečnostních manažerů. Jedná se o **ukázkou z vyhodnocení dotazníků z oblasti odborných znalostí a dovedností od 163 respondentů.**

Z tohoto šetření vyplynulo, že pro bezpečnostního manažera jsou z nabízených disciplín nejvíce využívány psychologie (3,86), profesní etika (3,80) a informatika (3,52), naopak nejméně využívaná disciplína je politologie a sociologie (2,08). V rámci důležitosti jsou nejvíce využívány profesní etika (3,41), psychologie (3,40) a management (3,35), nejméně politologie a sociologie (2,17).

V hodnocení využívání a důležitosti odborných znalostí a dovedností vychází, že nejvíce respondenti využívají kontrolu plnění zadaných úkolů (3,02) a nejméně využívají plánování návratnosti investic (1,7). V důležitosti odborných znalostí je na prvním místě organizace výběru lidí (3,36) a nejméně důležité plánování outsourcingu (2,42).

Výsledkem výzkumu má být zhodnocení toho, které znalosti a dovednosti z předloženého seznamu (dotazník) jsou pro optimální výkon bezpečnostního manažera důležité. To znamená stanovit vzdělávací potřeby (odborné znalosti a dovednosti) potřebné pro činnost bezpečnostního manažera.

LITERATÚRA

- CoESS Declaration. CoESS. 31. III. 2006. Dostupné na internetu: <<http://www.coess.org/documents/decl-coess-march06.pdf>>.
- NOVÁK, F.: Komerční bezpečnost v Itálii. Policista. 2002, č. 8. Dostupné na internetu: <<http://www.mvcr.cz/casopisy/policista/2002/08/italpol.html>>.
- Private Security in Europe: CoESS Statistics. CoESS. Dostupné na internetu: <<http://www.coess.org/stats.htm>>.
- Private Security in Europe: Facts & Figures 2008. CoESS. Dostupné na internetu: <http://www.coess.org/pdf/coess_facts_figures_2008.pdf>.
- SELOR. Dostupné na internetu: <<http://www.selor.be/nl>>.
- ŠUGÁR J.; TVRDEK, J.: Vzdělávání bezpečnostního managementu. In. Bezpečnostní management a společnost: mezinárodní konference. Sborník abstraktů, Brno : Univerzita obrany, 2012 s. 81. ISBN 978-80-7231-871-1.
- Vzdělávání v sektoru soukromé bezpečnosti. Dostupné na internetu: <<http://www.ckds.cz/file.php?nid=3729&oid=2451328> >.

Článek recenzovali dva nezávislí recenzenti.

