

Deontologie v bezpečnostních činnostech

Deontology in safety activities

Richard Žáček

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Richard ŽÁČEK**
Osobní číslo: **A09613**
Studijní program: **B 3902 Inženýrská informatika**
Studijní obor: **Bezpečnostní technologie, systémy a management**

Téma práce: **Deontologie v bezpečnostních činnostech**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracujte rešerši literatury, která se vztahuje ke zvolenému tématu bakalářské práce.
2. V rámci východiskové hypotézy specifikujte a analyzujte zkoumaný problém vymezte pojmy deontologie, deontika včetně souvisejících právních aspektů (fenomenologie, etiologie).
3. Vymezte a analyzujte možnosti využití deontologických poznatků v bezpečnostní oblasti.
4. Vymezte význam etických a psychologických požadavků ve vztahu k pracovníkům v oblasti bezpečnostních činností.
5. V závěru bakalářské práce zhodnoťte současný stav v oblasti využití deontologie pro výkon bezpečnostních aktivit a v souladu s analytickými závěry a výstupy prezentujte vlastní návrhy, využitelné v praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. ČÍRTKOVÁ, J.: Forezní psychologie. Aleš Čeněk, Plzeň 2004.
2. KOUDELKOVÁ, A.: Psychologické otázky delikvence. Victoria Publishing, Praha 1995.
3. MACEK, P., NOVÁK, F.: Soukromé bezpečnostní služby. Policejní akademie, Praha 1997.
4. PROCHÁZKOVÁ, D.: Bezpečnost a krizové řízení. Police History, Praha 2006.
5. SPURNÝ, J.: Psychologie výslechu. Portál, Praha 2003.
6. VÁGNEROVÁ, M.: Psychologie pro pomáhající profese. Portál, Praha 2004.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Mgr. Stanislav Zelinka

Ústav bezpečnostního inženýrství

Datum zadání bakalářské práce:

24. února 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

25. května 2012

Ve Zlíně dne 24. února 2012

prof. Ing. Vladimír Vašek, CSc.
děkan



L.S.

doc. Mgr. Milan Adámek, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Práce se zabývá problematikou deontologie a jejího využití v bezpečnostní praxi. Cílem je seznámení se zásadami etiky a morálky a jejich důležitým postavením ve společnosti. V úvodní části vysvětluje principy deontologie, etiky a morálky a nastiňuje důležité informace související s touto oblastí. V další části popisuje etiku a morálku v souvislosti s profesemi, ve kterých se uplatňují. Dále se snaží vystihnout morální a etické požadavky na pracovníky pohybující se v bezpečnostní sféře a formuluje etický kodex pro tyto pracovníky.

Klíčová slova: deontologie, etika, morálka, etický kodex, morální požadavky

ABSTRACT

The work deals with deontology and safety of its use in practice. The aim is to introduce the principles of ethics and morality and their important position in society. In the introductory section explains the principles of ethics, morality and outlines the important information related to this area. The next section describes the ethics and morality in relation to the professions in which they are applied. Furthermore, trying to capture the moral and ethical requirements for workers moving in the security sector and formulate a code of ethics for these workers.

Keywords: deontology, ethics, morality, code of ethics, moral requirements

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu své bakalářské práce PhDr. Mgr. Stanislavovi Zelinkovi za inspiraci, rady, věcné připomínky a celkové vedení bakalářské práce.

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 DEONTOLOGIE	11
1.1 POJEM DEONTOLOGIE	11
1.2 HISTORIE POJMU.....	11
1.3 POJEM DEONTIKA	11
1.3.1 Fenomenologie	11
1.3.2 Etiologie	12
1.4 UTILITARISMUS	12
1.5 POVINNOST	13
1.6 POVINNOST JAKO MORÁLNÍ POŽADAVEK.....	13
2 POLICEJNÍ DEONTOLOGIE	14
2.1 CÍLE DEONTOLOGIE	15
3 ETIKA	16
3.1 PŘEDMĚT ETIKY	17
3.2 FUNKCE ETIKY	18
4 MORÁLKA	19
4.1 ZÁKON A MORÁLKA	19
4.2 VÝCHOVA A MORÁLKA.....	19
4.3 VEŘEJNÉ MÍNĚNÍ A MORÁLKA	20
4.4 PROFESIONÁLNÍ MORÁLKA	20
4.5 SVĚDOMÍ	20
4.6 ČEST.....	21
4.7 EMPATIE.....	21
4.8 ODPOVĚDNOST A SLUŽBA.....	21
4.9 MORÁLNÍ A PRÁVNÍ POVINNOSTI POLICISTŮ	22
5 PROFESNÍ ETIKA	25
5.1 VZNIK PROFESNÍ ETIKY	26
5.2 REGULACE VÝKONU POVOLÁNÍ.....	26
5.3 SPOLEČENSKÉ CHOVÁNÍ JAKO SOUČÁST PROFESNÍHO JEDNÁNÍ	27
5.3.1 Základní společenské normy	27
5.3.2 Zásady společenského chování	29
5.3.2.1 Zákon společenské významnosti	29
6 POLICEJNÍ ETIKA	33
6.1 ETICKÉ POVINNOSTI POLICISTY PODLE REZOLUCE RADY EVROPY	33
6.2 ZÁKONNÉ POVINNOSTI PŘÍSLUŠNÍKA PODLE ZÁKONA Č. 361/2003 SB.....	35
6.2.1 Příslušník je povinen:	35
6.2.2 Vedoucí příslušník je též povinen:	36

6.3	ETICKÝ KODEX.....	37
6.4	ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	38
6.4.1	Cílem Policie České republiky je.....	39
6.4.2	Základními hodnotami Policie České republiky je.....	39
6.4.3	Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je.....	39
6.4.4	Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je.....	40
6.4.5	Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je.....	40
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	42
7	VYUŽITÍ DEONTOLOGIE V SBS.....	43
7.1	ÚKOLY SBS.....	43
7.2	PROFESIONALITA PŘÍSLUŠNÍKA SBS.....	44
7.2.1	Proces profesionální adaptace.....	44
7.2.2	Vývoj vztahu k povolání.....	45
7.2.2.1	Profesionální iluze.....	46
7.2.2.2	Profesionální deziluze.....	46
7.2.2.3	Profesionální adaptace.....	46
7.2.2.4	Profesionální deformace.....	46
7.3	OSOBNÍ, SPOLEČENSKÝ A MORÁLNÍ PROFIL PRACOVNÍKA.....	47
7.3.1	Význam morálních vlastností.....	47
7.3.2	Charakter a jeho rysy.....	48
7.3.3	Návrh základních charakterových požadavků pro přijetí pracovníka SBS.....	49
7.3.4	Volní vlastnosti.....	50
8	ZÁKLADNÍ MRAVNÍ NORMY UPLATŇOVANÉ V ČINNOSTI PRACOVNÍKŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB.....	53
8.1	MRAVNÍ VZTAHY PRACOVNÍKŮ SBS K VEŘEJNOSTI.....	53
8.2	VNITRO-KOLEKTIVNÍ MRAVNÍ VZTAHY.....	54
8.3	MRAVNÍ VZTAH PRACOVNÍKŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB KE SVÉ PRÁCI.....	55
8.4	PROFESIONÁLNÍ MORÁLNÍ PROFIL PRACOVNÍKA SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB.....	57
9	NÁVRH ETICKÉHO KODEXU PRO PŘÍSLUŠNÍKA SBS.....	59
9.1	CÍLEM SBS JE:.....	59
9.2	ZÁKLADNÍ HODNOTY.....	60
9.3	NÁVRH KODEXU VE SMYSLU VZTAHŮ K ZÁKAZNÍKŮM.....	60
9.4	NÁVRH KODEXU VE SMYSLU VZTAHU MEZI OSTATNÍMI PRACOVNÍKY.....	61
9.5	NÁVRH KODEXU VE SMYSLU VZTAHŮ MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI.....	61
	ZÁVĚR.....	63
	ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ.....	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	67

ÚVOD

V dnešní době, kdy je kriminalita a zločin na denním pořádku je samozřejmostí i rostoucí zájem o kvalitní ochranu života, zdraví a majetku. Vedle činnosti Policie České republiky se hojně využívá i služeb soukromého sektoru, do kterého patří soukromé bezpečnostní služby. S rostoucím zájmem o ochranu ať už života, zdraví či majetku rostou i požadavky na tyto ochránce. Práce těchto ochránců se může někomu zdát jako běžná, jako práce, za kterou jsou odměňováni, ale na druhou stranu bychom našli jen velmi málo profesí, na které je vyvíjen takový tlak a nároky.

Ve smyslu této práce mám výše uvedenými nároky na mysli požadavky z hlediska etiky, morálky, mravních zásad a pravidel chování. Etika a morálka se v našem životě dotýká každého z nás. Jedná se o pravidla, které si vštěpujeme do paměti již od malička a učíme se je celý život. To, zda se budeme podle těchto pravidel chovat, záleží jen a jen na nás samotných.

Ovšem v případě našich ochránců je tomu jinak. Pro Policii ČR nebo soukromé bezpečnostní složky jsou tyto pravidla velmi podstatná a jejich dodržování, případně nedodržování může mít zásadní vliv na jejich pracovní činnost. Právě etické a morální chování pracovníků v bezpečnostním sektoru utváří celkový dojem na instituci, kterou pracovníci zastupují. Díky tomu, že se bude policista nebo pracovník SBS chovat dle etických zásad je schopen v občanovi požadujícím jejich služby vzbudit důvěru. Právě toto chování může v případě SBS činit rozdíl v tom, zda si případný zákazník příště znovu objedná tu samou firmu a bude propagovat její jméno nebo se obrátí ke konkurenci. V případě policie tomu může být ještě hůř v tom smyslu, že občan potřebující pomoc, po předešlé špatné zkušenosti vezme zákon do svých rukou.

Není tedy pochyb o důležitosti deontologie v bezpečnostních činnostech, a proto se jí důkladně zabývám ve své práci.

V teoretické části jsou charakterizovány základní pojmy, jako je deontologie, etika, morálka a jejich obecný význam. V další části jsou tyto pojmy rozebrány v souvislosti s praxí.

V praktické části jsou navrženy základní charakterové požadavky pro přijetí pracovníka SBS a sestaven návrh etického kodexu pro pracovníky SBS.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DEONTOLOGIE

1.1 Pojem deontologie

Z řeckého deon - povinnost, to co se má; logos – učení, věda o tom co se má.

Je to část etiky, která se zabývá problémem povinnosti a správným profesním jednáním (všeho toho, co vyjadřuje požadavky morálky ve formě příkazů).

Termín deontologie není ve střední Evropě vžitý. Již Masarykův naučný slovník z přelomu dvacátých a třicátých let první republiky v příslušném hesle konstatuje, že termín deontologie se všeobecně neujal a je omezen na frankofonní oblast.

1.2 Historie pojmu

Poprvé tento pojem převzal J. Bentham (1748 – 1832), anglický teoretik morálky a práva. Ve své etické teorii redukoval motivy jednání na „radost a utrpení“ a morálku na užitečnost činu (utilitarismus). Morálka může být podle něj matematicky vyčíslena jako bilance radosti a utrpení, které už vznikly v důsledku jakéhokoli jednání.

1.3 Pojem deontika

Jedná se o teorii racionální povinnosti. Jde o přesvědčení, že jednání může být morální nebo nemorální samo o sobě na základě své imanentní povahy a nezávisle na následcích. Důležitý je úmysl jednajícího, nikoliv výsledek jednání.[1]

1.3.1 Fenomenologie

Fenomenologie (z řeckého fainomai, ukazují se), znamená obecně přesné zkoumání jevů. Místo zkoumání podstat a skutečností samých se tedy zabývá zkušeností, tím, jak se věci „samy“ člověku ukazují.

Fenomenologie je filosofický směr, založený Edmundem Husserlem ve snaze o pevnější a určitější založení filosofie, aby se tak mohla stát také pevným základem pro vědecké zkoumání skutečnosti vůbec. Husserl sám ji charakterizoval jako „novou popisnou metodu a z ní vzešlou apriorní vědu, jež se má stát hlavním nástrojem pro přísně vědeckou filosofii. Její důsledné uplatnění by mělo umožnit metodickou reformu všech věd“.[7]

1.3.2 Etiologie

Etiologie (také aetiologie, aitiologie, z řeckého aitia, příčina) znamená soustavné hledání a výklad příčin. Racionální hledání příčin bylo jedním z prvních zájmů starověkých filosofů a později i vědců.

Aristotelés rozlišil čtyři příčiny věci či jevu:

- tvarovou – představu o věci
- látkovou – z čeho vzniká
- účinnou – kdo ji působí
- účelovou – k čemu.[8]

1.4 Utilitarismus

Z lat. Utilitas – užitek

Etická teorie pokládající užitečnost za kritérium jeho mravnosti. Zakladatel J. Bentham definoval základní princip utilitarismu jako „zabezpečení nejvyššího štěstí pro největší počet lidí“ uspokojováním jejich soukromých zájmů.

Z představy o tom, co má být, se vytváří morální požadavky – představy o tom, jak mají lidé jednat. Ve vztahu k člověku vystupují tyto požadavky jako závaznost v podobě pravidel, která jsou stejně platná pro všechny a formulují se v morálních normách a přikázáních

Abychom si udělali bližší představu, je nutné vědět, že utilitarismus spočívá na 5 základních charakteristikách:

- Konsekvencialismus - říká, že morální kvalita jednání spočívá v následcích jednání
- Teleologismus - stanoví za základ cíl, záměr, který má být jednáním dosažen
- Hledisko jediné hodnoty - za hlavní hodnotu platí užitek, užitečnost v čistě sumativním pojetí
- Maximalizace - za všech okolností jde o maximalizaci uspokojení, blaženosti.
- Univerzalizace - znamená, že předmětem zájmu je celek - jakýsi optimální stav světa a lidstva.[15]

1.5 Povinnost

Společenská nevyhnutelnost vyjádřená v morálních požadavcích v takové formě, v jaké vystupují před určitou osobností. Jinak řečeno - je to přeměna morálního požadavku, který se stejně vztahuje na všechny lidi, na osobní úlohu dané konkrétní osoby, který je formulován ve vztahu k jejímu postavení a situaci, ve které se v daném momentě nachází.

1.6 Povinnost jako morální požadavek

Vyjadřuje vztah společnosti k jejím jednotlivým členům (formuluje to společnost a předkládá jednotlivcům), pak je povinnost vztahem osobnosti ke společnosti. Osobnost tu vystupuje jako aktivní nositel určitých morálních povinností vůči společnosti, který si uvědomuje a realizuje ve své činnosti.

Toto kritérium je více spjata s pojmy, které charakterizují morální činnost osobnosti:

- Zodpovědnost
- Sebeuvědomění
- Svědomí
- Motiv

2 POLICEJNÍ DEONTOLOGIE

O deontologii se hovoří spíše v souvislosti se svobodným povoláním, než v případě státních zaměstnanců. S deontologií mají co dočinění lékaři, advokáti, novináři, architekti nebo účetní. A takových profesí, které jsou vybaveny určitou autoritou a pravomocí, aniž jsou přímo shora kontrolovány, je více. Je tedy nutné mít určitý profesní kód, který by upravoval vztahy mezi zaměstnanci a zákazníky a upravoval by i „profesionální morálku“.

Je jen málo profesí, které jsou tak pevně vymezeny určitými normami, jako je profese policisty.

Každý jeho čin zapadá do úzkého právního rámce, který přesně vymezuje charakter a způsob jeho jednání.

Použití síly a donucovacích prostředků je přísně vymezeno předpisy. K těmto právním předpisům se připojuje rozvinuté disciplinární právo a má zde své místo i deontologie.

Policejní deontologie je naukou o povinnostech a správném profesním jednání příslušníků a zaměstnanců policie. Zabývá se právními, profesionálními, morálními povinnostmi, společenskými situacemi a pravidly chování vůči občanům i policistům mezi sebou. Formuluje závazné požadavky na chování a konání policisty při výkonu služby i v osobním životě.

Podstatnými východisky pro policejní deontologii jsou humanistické tradice našeho myšlení a kultury, spolu s vymezením úlohy policie v rámci demokratické občanské společnosti.

Deontologie má v podmínkách policejní praxe své důležité a zásadní místo. Policejní práce je velmi blízká praxi výše zmíněným svobodným povoláním. Policista ve své každodenní práci často uniká přímé kontrole a má výrazné pravomoci.

Ve svém jednání postupuje ze své vlastní iniciativy a vedle zákona se uplatňuje i profesionální práce. Tuto praxi nazýváme deontologií.

2.1 Cíle deontologie

Cílem deontologie je vytvořit právní normativní předpisy s etickým obsahem, jimiž by se řídilo každodenní běžné profesní chování. Tohoto výsledku může být dosaženo jen v dlouhodobém procesu, v němž bude hybnou silou výchova policisty.

Požadavky na profesionální morální profil policisty jsou obsaženy v zákoně o služebním poměru příslušníků Policie České republiky:

- Adekvátní chování a vystupování ve službě a na veřejnosti
- Čestnost, obětavost, rozhodnost
- Sebeovládání, sebekontrola
- Skromnost, úcta k lidem
- Vědomí morální odpovědnosti za své činy
- Umět překonat obtíže a překážky, pevná vůle
- Umění rychle, uvážlivě a objektivně rozhodnout v souladu se Zákony a svědomím
- Pružné a operativní řešení nastalých problémů a nedostatků
- Přesné, rychlé a logické myšlení, datová paměť a pozorovací schopnost.[9]

3 ETIKA

Etika je filozofická disciplína zabývající se morálními jevy v nejširším slova smyslu. Je disciplínou praktické filozofie, která se zabývá lidským konáním a tvorbou.

Samotný pojem etika pochází z řeckého ethos – mrav. Člověk vytvořil etiku jako filozofickou disciplínu na zkoumání toho, co je pro něho v praktickém životě nesmírně důležité, na zkoumání morálky. Je to historicky a kulturně podmíněný souhrn hodnotících soudů, zvyků, názorů, ideálů, pravidel, institucí a norem, jimiž se lidé řídí ve svém praktickém mravním jednání v různých kulturách a v různých dobách. Je to také samostatná mravní praxe. Schopnost člověka reflektovat a řídit se svým svědomím, posuzovat činy své i druhých z hlediska dobra a zla.

Etika zkoumá vztahy lidí k jiným lidem, ke společnosti, k sobě samému. Zároveň poskytuje praktické návody na chování a konání lidí v soukromém, pracovním a veřejném životě. Odráží to, co je, ale z pohledu toho co by mělo být v lidském chování a konání. Etická činnost se vyznačuje přítomností morálního výběru, svobodou volby a dobrovolností konání. Nezávislost, dobrovolnost a svoboda jsou základními podmínkami morálky. Etika tedy nemůže rozhodnout za nikoho, jak se má chovat.

To záleží jen na nás samých, je to věc naší osobní svobodné volby. Ale jak se dovídáme více o různých přístupech a hodnotových stupnicích, můžeme zvolit uvážlivější a zodpovědnější postoj v konkrétní životní situaci.

Etika je především metodou myšlení a je jakýmsi kompasem pro profesní činnost jednotlivce. Dává možnosti, ale nerozhoduje za nás, dá se říci, že vymezuje hrací prostor pro určitou činnost. Dalšími kategoriemi, které mají v systému etiky místo, jsou čest, důstojnost a svědomí.[16]

Etika je úzce spjata s veškerými oblastmi života člověka. Tak jak se vyvíjí lidská společnost, vyvíjí se i etika jako věda. Obecná etika neustále hledá odpovědi na stejný okruh otázek. Co je dobro? Co je zlo? Jak odlišit špatný čin od dobrého? Je dobrem pomoc druhým, nebo pomoc sobě? Jak poznat ve svém konání hranici, kterou bychom neměli překročit? Které jednání je mravné a které nikoli?

Na všechny tyto otázky lze pak odpovídat z pozice přesvědčení, že morálka je:

- **autonomní** (etické zásady si stanoví člověk sám), nebo

- **heteronomní** (zásady a pravidla jsou chápány jako dané zvnějšku např. Vyšší inteligencí, Bohem...).

Z jiného úhlu pohledu lze pak rozlišit etiku:

- **deskriptivní** (klade si za cíl popsat co nejpřesněji mravní jednání a hodnoty v rozmanitých kulturních podobách), nebo
- **normativní** - usiluje o to najít a analyzovat normy lidského chování. Tato etika hledá kritéria pro stanovení „morálně dobrého“ a „morálně špatného“ chování a na jejich základě formuluje určité zákazy, příkazy nebo tabu.

Nebo také etiku:

- **individuální** - zabývá se morálními otázkami jednotlivce při jeho úsilí o vlastní blaho,
- **sociální** - je zaměřená na společné, obecné dobro. Hledá univerzální lidské hodnoty,
- **profesní** - aplikuje obecná etická pravidla na poměry konkrétních oborů lidské činnosti.

V dnešní době je též pěstována etika:

- **enviromentální** (řeší vztah člověka vůči všemu „nelidskému“ (ve smyslu prostředí)),
- **etika hospodářství** (řeší etické problémy související s transformací stávajícího, nebo budováním nového ekonomického řádu v duchu principů spravedlnosti, solidarity, společenského blaha, demokracie, humanity apod.).

[2]

3.1 Předmět etiky

Předmětem etiky jako vědy je především studium:

- mravních jevů (zvyků, tradic, názorů, citů, postojů atd.), které jsou založeny na specifické lidské schopnosti uvažovat a volit z hlediska dobra a zla a zároveň tuto schopnost bezprostředně spouštěvat
- výklad obsahu mravních pojmů a formulace mravních nároků (tj. toho, „co být má“)

- diskuse o tom, jak dosáhnout naplnění mravních povinností

3.2 Funkce etiky

Etika má v lidské společnosti a v životě člověka několik funkcí:

- **Výchovnou** - je realizována buď v podobě výchovy k ctnosti (morální dokonalosti), nebo pěstováním mravní povinnosti a odpovědnosti. Má naplnit buď racionální ideál dobrého lidského života (etika ctnosti), či směřovat k tomu, abychom jednali jako rozumné a svobodné bytosti odpovědné za svou volbu i za ostatní (etika povinnosti)
- **Gnoseologickou** - zprostředkovává etické poznání. Dává odpověď na otázku, jak se mám chovat, aby to bylo dobré. Výsledky tohoto poznání jsou shrnuty v etických pojmech (kategoriích) jako jsou dobro a zlo, spravedlnost a nespravedlnost, mravní povinnost a odpovědnost, statečnost, skromnost, uměřenost atd.
- **Hodnotící** - spočívá buď v posuzování daného stavu a činnosti z hlediska mravních hodnot a norem, nebo v posuzování mravních nároků a povinností subjektu z pozice mravních idejí a ideálů
- **Normativní** - mravní hodnocení vychází z mravních idejí a ideálů a směřuje od etického posuzování poměrů a norem, jimiž se subjekty řídí, k jejich tvorbě
- **Regulativní funkci** - týká se jak vztahu člověka k sobě samotnému (povinností jako je péče o zdraví, odpovědnost za narození zdravých dětí, za rozvíjení rozumových a mravních kvalit individua atd.) a k jiným lidem (závazků k dětem, přátelům, příslušníkům opačného pohlaví, všem potřebným atd.), ba dnes i ke zvířatům a věcem, tak našeho jednání vůči sociálnímu celku, jehož jsou jednotlivci a komunity součástí. A také naší volby v nejrůznějších profesních rolích, v nichž se individua angažují. Usměňuje tedy rámec našeho chování jako dětí, manželů nebo rodičů, mužů a žen, majetných nebo nemajetných, zdravých nebo nemocných, občanů, zaměstnanců a zaměstnavatelů a také jako učitelů, lékařů, vědců, obchodníků, vojáků atd.[12]

4 MORÁLKA

Odvozena od slova mos – mrav, zvyk obyčej řád, pravidlo, zásada souvisí spíše s praktickým využitím etických zásad.

Morálku můžeme charakterizovat jako společenský jev, který odráží mezilidské vztahy a lidskou činnost z pohledu dobra a zla, které ale také můžeme posuzovat z různých pohledů – v rovině psychologie a v rovině etiky. Morálkou se také rozumí souhrn mravních úkolů, tj. vztahů jednoho ke druhému, jednotlivce ke společnosti. Morálka předpokládá určitý normál, určitou nezbytně nutnou míru lidské životnosti hmotné i duševní, aby se ujala radost ze života. Zajistit tento normál (úroveň hmotných prostředků, vzdělání atd.) to je věc uspořádání hospodářsko-společenského systému. Samotnou morálku dělíme na heteronomní (kontrola vnější) a autonomní (kontrola sama sebe). Morálky známe deontologické – jednání v souladu s pravidly nejrozšířenější morálka utilitaristická (prospěch, zisk). Etika je teorií morálky a mravnosti. Je nositelkou lidských vlastností, obsahuje souhrn všech kladných hodnot, zabývá se konkrétními problémy současného života a pomáhá nám vyhnout se zlému chování.

Kdo se neřídí morálními zásadami, dá se říci, že je lhostejný a nezáleží mu na jeho osobnosti a vlastní pověsti. Nemá úctu k sobě ani k jiným.

Tato lhostejnost má kořeny ve výchově, a v dospělosti je už velmi těžké tento postoj změnit. Mírou morálky ve společnosti je mravnost. Vývoj společnosti se požadavky na mravnost mění. Např. dnešek se nedá porovnat s minulostí.

4.1 Zákon a morálka

Zákon patří ke společenským podporám morálky:

- Chovat se podle zákona nemusí být ještě morálkou. Zákon morálku netvoří.
- Záleží na vnitřních pohnutkách, proč se kdo podle zákona chová.

Zákon pomáhá a podporuje morálku tehdy, když se oslabuje její vliv ve společnosti.

4.2 Výchova a morálka

Jedná se o důležitou podmínku morálky. Bez výchovy v rodině, škole atd. by si člověk neosvojil morální normy. Výchova předpokládá vychovatelnost a působení všech

činitelů výchovy rodiny, školy a společnosti. „Nikdo z vás není tak nepatrný a malý, aby někomu nebyl vzorem a ideálem. Odtud přechází odpovědnost za každý okamžik vašeho života“.

4.3 Veřejné mínění a morálka

Veřejné mínění je mínění jednotlivce, které se napodobením rozšířilo v jisté užší nebo širší společnosti.

Úroveň veřejného mínění záleží na vzdělanosti a morálce určité společnosti.

4.4 Profesionální morálka

Je to systém specifických požadavků morálky, které jsou spjaty se zvláštnostmi různých profesí. Tyto specifické požadavky jsou obvykle spjaty s pojmem profesionální cti, hrdosti na určitý druh práce.

Od představitele práva, k němuž policie patří, se vyžaduje:

- Čestnost
- Nepodplatitelnost
- Věrnost duchu a literě zákona
- Dodržování rovnosti před zákonem

Tyto zásady jsou formulovány již v římském právu.[9]

4.5 Svědomí

Lidská schopnost morální sebekontroly, samostatného formulování morální povinnosti, vyžadování jejich dodržování od sebe samotného a hodnocení svých činů. Je to projev mravního sebe uvědomování a zjišťování, zda čin, který byl nebo bude vykonán, byl či nebyl dobrý. Je to také důležitý činitel jednání. Svědomí tak ustupuje v podobě samo hodnotícího činu. Dále je to forma hodnocení sebe samého sebou samým. Svědomitost je rozhodnost při řešení jednotlivých situací. Dá se také říct, že svědomí nám umožňuje žít ve společnosti a řeší rozpor mezi objektivní a subjektivní hierarchií hodnot.

4.6 Čest

Čest představuje způsob a kvalitu plnění morálních závazků a požadavků. Čest je to, čím si člověk zasluhuje i získává úctu a důvěru a co ztrácí podvodem, zradou, zbabělostí, tedy tam, kde zklamal důvěru druhých, kteří se na něho spoléhali. Patří mezi ty základní lidské pojmy, které je obtížné definovat.

V tradičních společnostech převládalo pojetí cti jako ocenění a úcty ze strany druhých, čest jako postavení, hodnost nebo pocta. S postupnou individualizací člověka a společnosti se zdůrazňuje spíše čest jako ocenění sebe sama, jako rys člověka, který se nemusí stydět sám před sebou.

Dodnes mluvíme o „čestné funkci“ (která přináší čest svému nositeli), „čestném předsednictví“ (jež přináší čest firmě či konferenci), o „vojenské cti“ a vojáci vzdávají poctu zbraněmi. V povoláních, kde jeden člověk rozhoduje o životech druhých jako vojenský velitel nebo kde musíme své životy někomu svěřit, například kapitánovi lodi nebo letadla, očekáváme, že se tito lidé řídí „etikou cti“, tj. že za svá rozhodnutí ručí vlastním životem. Proto kapitán opouští tonoucí loď jako poslední.[13].

4.7 Empatie

Empatie se obecně vztahuje k citlivosti a porozumění osoby k psychickým stavům druhých osob. Je popisována jako jedna ze složek emoční inteligence, kde je označována jako sociální vědomí, neboli schopnost chápat emoce druhých a jednat podle nich.

Abychom se chovali a jednali morálně, potřebujeme cítit pouto, jež nás spojuje s druhými. K morálnímu chování nás především předurčuje empatie, schopnost vžít se do myšlení a cítění druhých osob. K tomu potřebujeme být vnitřně silní a jistí si sami se sebou. Empatie vede k lásce, starostlivosti, k altruismu a soucitu.

Vztah s jednajícími osobami klade na pracovníky pomáhajících profesí specifické nároky kromě psychické a fyzické zdatnosti, inteligence, důvěryhodnosti a komunikačních dovedností i na oblast empatie.

4.8 Odpovědnost a služba

S pojmem odpovědnosti se stále častěji setkáváme na stránkách článků i odborných studií, stal se „zaklínadlem“ na všech stupních řízení a velení, v policii i v politice, v

žurnalistice, ve školách i v každodenním životě našich domácností. Jeho obsah je nicméně natolik vágní a neujasněný, že stojí za to, pokusit se odkrýt možnost hlubšího pochopení tohoto pojmu. „Odpovědnost“ znamená „umět dát odpověď“. Co si však pod tím máme představit?

Žádná věc, člověk či situace nám nejsou dány izolovaně, nýbrž vnímáme a prožíváme je v kontextech, tj. v souvislostech, v nichž jsou zasazeny. Fenomenologové označují tyto souvislosti pojmem „poukazy“, psychologové by nejspíš použili výrazu „psychologické pole“, policejní terminologie zná vžitý termín „situace“. A právě díky situacím lze vnímat věci jako uspořádané a svět vůči nám vystupuje jako smysluplný celek. Z toho plyne důležitá okolnost, že tyto poukazy jsou jakýmsi odkazováním věci na její další možnosti. A „mít odpovědnost“ tedy znamená: porozumět dané věci, člověku či situaci na pozadí co nejširšího spektra poukazů, odkrývat je jako otevřený systém, nikoli jako cosi jednou provždy daného, uzavřeného, hotového. V rámci dynamicky se střídajících situací hraje každý z nás každodenně nepřeberné množství rolí. Jedno je v nich však konstantní: stále vznášejí nárok na naši schopnost dát odpověď. Jakákoli odpovědnost, k níž se v rámci svých životních rolí zavazujeme, nás vyzývá k otázce, jak dostát závazku právě této své role, jakou dát v této chvíli, v této konkrétní situaci odpověď na její výzvu? [6]

4.9 Morální a právní povinnosti policistů

Úvaha o morálních a právních povinnostech policistů se především opírá o filozofické, náboženské, mravní a v neposlední řadě i právní postuláty vyslovované českou občanskou společností vůči zločinnosti jako obtěžujícímu, rušivému a krajně negativnímu fenoménu. Morální a právní povinnosti policistů vychází z poslání policie jako veřejné služby občanům chránit veřejný pořádek a bezpečnost v rovině veřejného a majetkového práva: opírají se nejen o pozitivní právo, o stávající ústavní a zákonný řád, ale i o vyšší principy a vyšší hodnoty. Z těchto obecně závazných demokratických principů je odvozena i Deklarace o policii, přijatá Rezolucí Rady Evropy č. 690.

Mravní i právní poslání policie v právním státě coby služby občanovi a občanské společnosti je především v ochraně demokratického ústavního zřízení státu a jeho institucí, práv a svobod občanů, jejich životů, zdraví, majetku a veřejného pořádku.

Jakákoliv bezpečnostní a policejní činnost je samozřejmě realizovatelná pouze prostřednictvím ústavního a právního systému a musí být teoreticky odvozena od principů právního státu.

Bezpečnost a policejní činnost nejen respektuje, ale především chrání pluralitní demokratický systém, demokratické hodnoty a instituce. Na druhé straně smyslem a cílem bezpečnostní a policejní činnosti je faktické a legální naplnění práva občana na bezpečnost, jakož i dalších základních a demokratických lidských a občanských práv.

Odvozenost bezpečnostní činnosti z principů právního státu znamená zejména, že:

- a) Stejně zásady, které platí pro jiné úseky státní správy, platí i pro bezpečnostní činnosti,
- b) Při bezpečnostní činnosti lze integrovat do práv a svobod občanů výlučně na základě zákona a v jeho mezích,
- c) Bezpečnostní a policejní orgány jsou vázány nejen interním právem, ale i mezinárodními právními akty, které ČR inkorporovala do svého právního řádu.

Právní a mnohdy i morální dosah policejní činnosti státních bezpečnostních orgánů a policie v rámci ústavně a zákonně stanovených pravomocí je ohraničen:

- a) Principem omezené vlády, tj. přiměřeností státních zásahů. Jde o upřednostnění zásadně lidská práva při střetu se státní mocí, kdy státní orgány mohou zasahovat pouze při „zjevném a bezprostředním nebezpečí“, a to ze své úřední povinnosti,
- b) Principem subsidiarity v případech, kdy policie nemá monopol na ochranu veřejného pořádku,
- c) Věcmi tzv. „místní bezpečnosti“, „místními záležitostmi veřejného pořádku“,
- d) Právem občana chránit se v mezích zákona sám, což je dáno konkurenčním prostředím soukromých a ochranných hlídacích služeb, jakož i nabídkou technických zabezpečovacích zařízení v oblasti soukromoprávní sféry.

Bezpečnostní a policejní orgány ve vztahu k občanům musí respektovat zákonné limity a ústavní garance policejních zásahů v jasné, konkrétní delimitaci práva veřejného a soukromého. Musejí vycházet z české ústavy a Listiny základních práv a svobod jakožto

meze ingerence státu do občanské sféry. Povinnosti, oprávnění a prostředky policistů jsou sekundárně zákonně konkretizovány v příslušných „policejních“ zákonech.

Pro stát plyne povinnost zdržet se vůči občanu všech zásahů nesankcionovaných zákonem a poskytnout občanovi účinnou pomoc v případě poškození jeho práv a svobod jiným subjektem.

Občan musí mít vždy právní záruku toho, že každý zásah státních orgánů je přípustný jedině na základě zákonného oprávnění s tím, že důvod a míra omezení individuálních práv a svobod musí být stanovena taxativně zákonem.

V této souvislosti nutno zvýraznit princip určitosti právní úpravy zásahů do sféry občanských práv a svobod, neboť neurčité, nekonkrétní a obecné, byť zákonné úpravy představují potenciální nebezpečí účelové interpretace při aplikaci.

Policejní činnost nesmí omezovat politickou svobodu občana, ani zasahovat do politického systému.

Policejní činnost je veřejnou službou ve prospěch občanů a veřejnosti. Tomu musí odpovídat korektní (v případě potřeby však asertivní) vystupování a chování pracovníků bezpečnostních služeb vůči občanům v rámci etického kodexu policie.

Deontologie policejní činnosti vychází především z rezoluce Rady Evropy o policii. Podle zmíněné Deklarace o policii je Shromáždění Rady Evropy „přesvědčeno, že evropský systém ochrany lidských práv by byl posílněn, kdyby v policii byla použita pravidla deontologie zahrnující lidská práva a svobody“.[9]

5 PROFESNÍ ETIKA

Etika provází člověka od nepaměti. Provází ho celým jeho životem a ve všech jeho oblastech. Není proto výjimkou, že se výraznou měrou promítá i do pracovní činnosti, která je neoddelitelnou součástí individuálního života v rámci lidské společnosti.

Profesní etika je soubor pravidel či norem, jimiž se řídí vykonavatelé určitého povolání. Pozoruhodná je zejména v takzvaných eticky silně exponovaných profesích.

V mnohých profesích se v podstatě eticky po člověku nežádá nic jiného než běžný průměr „občanských ctností“. Ale v některých profesích se naopak žádají věci, které v občanském životě platí za nemorální. Jedná se zejména o takzvaná represivní povolání, jako je např. voják, policista, ale třeba taky soudce a do jisté míry i učitel. Voják musí umět profesionálně zabít, policista musí umět účinně způsobit bolest. Soudce musí být profesionálně nemilosrdný. Vyšetřovatel – detektiv musí umět špehovat lidi, číst cizí dopisy, odposlouchávat telefony, a když je třeba i lhát. Milosrdná lež ostatně patří i do profesně etického arzenálu lékařů.

Výběr a výkon povolání je tedy pro člověka mimořádně důležitý a vyžaduje jistou odbornou přípravu. Tato odborná příprava je však mnohdy pouze jedním z předpokladů pro výkon činnosti. Některé profesní skupiny si vytvořily morální principy a normy, na jejichž dodržování kladou důraz, aby byl zachován jistý standard a dobrá pověst daného povolání. Začlenění do takových profesních skupin tedy mimo odborných znalostí a dovedností mnohdy vyžaduje i splnění, či dodržování těchto norem, které pomáhají v práci rozeznat správné od nesprávného, dobré od špatného a jednat tak, aby byla ctěna důstojnost povolání. [14]

V optimálním případě by profesní etika měla zahrnovat:

- **aspekt axiologický** (tj. systém hodnot, vystupujících jako dominantní v dané profesi - včetně jejich zdůvodnění, a to zejména filosofického, právního, kulturního, sociálně psychologického a politicko-ekonomického),
- **aspekt deontologický** (tj. systém specifických profesních povinností, principů, norem a dalších regulativů, sloužících naplňování zmíněných hodnot),

- **aspekt behaviorální či pragmatický** (tj. vymezení pokud možno nejefektivnějších metod a způsobů osvojování uvedených regulativů jedincem).[3]

5.1 Vznik profesní etiky

Vznik profesní etiky byl podmíněný společenským rozdělením práce, vznikem rozličných druhů činností. Sféra v mimo výrobní činnosti utváří široké hodnoty morálních hodnocení a každý člověk, který se nachází v kterémkoli výrobním kolektivu, poznává z vlastní zkušenosti společenskou domněnku, která vystupuje jako regulátor chování. Také v praxi vzájemných vztahů lidí, rozdělených profesionálními příhrádkami, z nichž se skládají profesionální kodexy etiky a morálky. Zájem na dobré pověsti, hrdost a úcta k vykonávané profesi dala vznik tomu, co dnes nazýváme profesní etikou.

5.2 Regulace výkonu povolání

Kvalitní výkon daného povolání je možno kontrolovat třemi způsoby, zjednodušeně řečeno: shora, zdola a ze stran.

Kontrola shora znamená obvykle dohled ze strany nějaké veřejné instituce, nejlépe státního úřadu, například ministerstva či státní inspekce. Tak existuje například úřad pro míry a váhy, potravinářská inspekce, puncovní úřad, státní zdravotní ústav apod.

Kdyby měl ovšem stát takto všechno sám kontrolovat, musel by brzy zaměstnávat tolik kontrolorů, kolik je kontrolovaných. Navíc je všeobecně známo, že kontrolor – pouhý úředník, státní zaměstnanec – se obvykle pracovitostí nepřetrhne, protože má vždy pocit, že je za své služby špatně placen. Proto je také vystaven nebezpečí korupce, čímž vyvstává známý problém – kdo ohlídá hlídače.

Proto byla vynalezena kontrola zdola – totiž regulace svobodným trhem. Je to ta nejpřirozenější, protože v podstatě přírodní metoda přirozeného výběru, čili zákona džungle. Lidé – zákazníci, klienti – mají možnost „volit nohama“. Nelíbí se jim kvalita výrobku či služeb? Mohou jít jinam. Kdo je ve svém povolání neschopný anebo nepoctivý, bude bojkotem přiveden ke krachu. Geniální mechanismus volného trhu ovšem ve své regulační funkci selhává tehdy, když je konkurence příliš malá, anebo příliš velká. Je-li v obci jen jedna hospoda či ve městě jen jedno knihkupectví, nemůžete nepoctivého

živnostníka trestat tím, že k němu nebudete chodit. Trestali byste sami sebe. Rovněž je-li ve velkém městě příliš mnoho vinárníků, vždycky se najde někdo, kdo vejde poprvé k tomu, který do vína lije vodu a ještě předražuje. Host se sice do těchto míst už nikdy nevrátí, ale najdou se noví, kteří se nechají napoprvé napálit – a nepoctivec bude stále profitovat. Nicméně zůstává spotřebitelská sebeobrana velmi důležitým nástrojem regulace kvality výkonu mnohých povolání – za předpokladu, že si budou spotřebitelé uvědomovat svou spoluodpovědnost za to, jaké poměry na trhu panují.

Nedostatky zmíněných dvou způsobů regulace má nahradit horizontální profesní sebekontrola. Kdo lépe do dané profese vidí, než ten, kdo ji sám také vykonává. Institučním rámcem profesně etické samoregulace jsou zpravidla cechy, profesní asociace, svazy či komory. A nástrojem kolegiálního dozoru jsou pak například:

- etické komise, etičtí komisaři, ředitelé pro etiku, či ombudsmani
- psané standardy profesionálního chování či etické kodexy
- pomůckou může být i sepisování a shromažďování modelových dobrých i špatných případů či situací, čili případové studie

5.3 Společenské chování jako součást profesního jednání

5.3.1 Základní společenské normy

V současné době často chybí zdvořilost, slušnost a uhlazené způsoby v chování lidí. Pravidla společenského chování bývají stále podceňována, mnozí je považují za přežitek. Ale bez dodržování společenských norem v chování lidí a v jejich vztazích se neobejdeme, máme-li být vzdělaným a kulturním národem. Slušnost, zdvořilost, úcta k lidem a respektování lidské důstojnosti by se měli stát samozřejmostí pro každého z nás. Každé povolání vyžaduje umění jednat s lidmi, v žádné profesi se neobejdeme bez znalostí základních pravidel slušného chování. Musíme umět jednat se svými spolupracovníky, zákazníky, hosty. Řídící pracovníci by měli být v tomto směru přímo mistry.

Podle našeho chování je posuzována také naše rodina, přátelé, ale i celý národ. Tato odpovědnost nás zavazuje k sebeovládání a ukázněnosti. Každý národ, každá společnost si postupem doby vytvořily svoje pravidla společenského chování. Vznikly soubory zásad a norem společenského styku, které byly přijaty jako správné a nutné. Snaha člověka být

společenským musí vycházet z jeho vlastního přesvědčení. Ten, kdo se snaží vyvolat pouze dojem vytříbenosti v chování, ten se snadno prozradí.

Člověk má svůj význam jen ve spojení s jinými lidmi. V něm může vzniknout, vyvíjet se a dále existovat. Nemáme-li klesnout na úroveň pouhého živočicha, nemůžeme žít mimo lidskou společnost. Protože nežijeme v džungli, ale mezi lidmi s různými vazbami mezi sebou, musíme se zabývat svým vztahem k nim a jejich k nám, vyjadřovat jej, zkoumat, případně měnit a ovlivňovat podle okolí.

V právním procesu, ve škole, doma, za každé situace je člověk různě motivován, odlišně tyto stavy citově prožívá, řeší různě složité problémy apod. V jeho chování se přitom uplatňují dvě složky:

1. Společenská
2. Individuální

Společenská složka chování vychází ze společenského vědomí a zahrnuje názory, myšlenky a ideje politické, právní, filozofické, etické, estetické, včetně dalších forem, jakými jsou náboženství, tradice a zvyklosti, atd.

Mezi individuální složky chování patří individuální zvláštnosti centrálního nervového systému a dalších fyzických a psychických rysů.

Společenská výchova nás učí jakémusi obřadu, který vykonáváme ve styku s jinými lidmi. Tento obřad není strnulý, ale mění se v detailech, podle okamžitých podmínek. Pomocí něj se dorozumíváme, vyjadřujeme své pocity, postoje a názory. Pokud chceme mít v životě úspěch, měli bychom zvládnout „umění“ vycházet s lidmi.

Slušné chování je takový systém mezilidských vztahů, které ulehčuje začlenění člověka a představuje určitý všeobecně přijatelný způsob společenského chování. Přitom ale pojem „slušný“ je velmi relativní. V různých zemích znamená něco jiného. To, co je u nás považované za slušné, může být v jiné zemi urážkou. Stejně tak jako se měnilo a stále se mění společenské vědomí, tak se měnily a mění společenské zvyky.

Společenské chování člověka můžeme definovat jako souhrn společenských zvyklostí, které nám umožňují efektivně přežít a chránit se před společenskými urážkami.

Je to vlastně souhrn pravidel, norem, zvyků a tradic, které určují obvyklé a přijatelné mechanismy našeho chování ve společnosti. Normy společenského chování

vznikaly přirozeně na základě okamžité společenské nutnosti a potřeby. Jak se měnily podmínky, za kterých vznikly, měnily se i samotné normy. Proto je nutné chápat soubor pravidel a principů společenského chování ne jako soubor měněných předpisů, ale jako proměnlivou sociální a kulturní oblast. Nerespektování těchto změn a specifických odlišností vede ke komplikacím. Dodržování norem společenského chování zabezpečuje především veřejné mínění, ale i vnitřní, kladný vztah člověka ke svým normám slušnosti. Společenské chování je výsledkem úsilí jednotlivce chovat se v každé situaci a za všech podmínek na úrovni. Toto chování není důležité ze strachu před někým nebo něčím. Takto by se měl člověk chovat z vlastní vůle, měl by tak projevovat úctu vůči sobě samotnému i druhým lidem.

Při osvojování si pravidel společenského chování můžeme mnoho dosáhnout sebevýchovou. Ve společenském styku se nemůžeme řídit jen svými představami, protože ty mohly vzniknout i nesprávně, podle různých okolností, ve kterých jsme se vyvíjeli. Proto si musíme všimnout i toho, co je s našimi představami v rozporu a zdokonalovat se.

5.3.2 Zásady společenského chování

K uvědomění si základních zásad chování ve společnosti lze přistupovat dvěma způsoby.

První předpokládá podrobný výčet všech možných příležitostí a variant společenského styku, vždy s příslušným pravidlem a jeho uplatněním v konkrétní situaci.

Druhý vychází z několika málo obecně a vždy platných zásad.

Při aplikaci pravidel společenského chování musíme znát jeden zákon a čtyři zásady.

Zákon, který nám musí automaticky přejít do krve, se jmenuje:

5.3.2.1 Zákon společenské významnosti

V každé situaci, do níž se ve společnosti jiných dostaneme, je třeba se rozhodnout, komu patří více a komu méně projevů uctivosti, komu dáme přednost a kdo by ji měl dát nám. Komu bychom měli prokazovat úsluhy a od koho můžeme tyto pozornosti přijmout. Rozhodnutí závisí na srovnání lidí do jakési pomyslné hierarchie, žebříčku pořadí podle společenské významnosti. Společenská významnost není žádné absolutní neměnné

ohodnocení, které by si každý z nás nosil s sebou jako velikost bot nebo číslo občanského průkazu. Je to pojem relativní, o kterém má smysl hovořit pouze tehdy, když srovnáváme dva nebo více lidí.

Kdo je více a kdo méně společensky významný, určují tato čtyři kritéria:

1. Více společensky významný je starší nežli mladší.
2. Více společensky významná je žena nežli muž.
3. Více společensky významný je nadřízený nežli podřízený.
4. Více společensky významná je známá, populární, zasloužilá osobnost.

Přitom je třeba vždy pamatovat na to, že je vždy na společensky významnější osobě, aby určila ráz a charakter vzájemných styků.

Ve všech situacích společenského styku se kromě popsaného zákona neobejdeme bez čtyř důležitých zásad pro každý den. Abychom si navzájem nepřekáželi, nedopalovali se a působili na sebe přátelsky a příjemně, je třeba neustále brát v úvahu čtyři pilíře společenských pravidel:

1. Takt – je důležitou a delikátní složkou společenského styku. Být taktní znamená umět se vžít do situace toho, s nímž jednáme a jednat s ním tak, jak bychom si my sami přáli, aby za stejné situace bylo jednáno s námi. Taktní člověk nemyslí egocentricky jen sám na sebe, ale snaží se být citlivý a vnímavý ke snahám, tužbám a citům druhého člověka. Taktní člověk dovede upozornit druhého na závalu v oblečení i chování tak, aniž by se ho dotkl a upozorňoval ostatní.
2. Ohleduplnost – měla by být přirozenou vlastností kulturního člověka. Ohleduplný člověk je tolerantní, ale nikoliv bez zásad. Je kritičtější k sobě než k lidem kolem sebe. Nesnaží se dosáhnout výhod na úkor jiných, ani jim být na obtíž. Důležitou složkou ohleduplnosti je snaha usnadňovat druhým život a nedotýkat se nepříjemně lidí okolo sebe. Ohleduplnost je nemyslitelná bez upřímnosti. Ta by nám neměla dovolit vyhýbat se problémům tím, že nepoukážeme na jevy neshodující se s morálkou, pracovními povinnostmi a jinými platnými zásadami.
3. Úctu k lidem – neznamena, že se budeme chovat přehnaně uctivě a projevovat se poklonami. Je to doklad toho, že si vážíme jednotlivého člověka i všech lidí.

V každém člověku najdeme něco, pro co si ho můžeme vážit, v čem je lepší než my a co bychom se od něho mohli naučit. Samozřejmě znamená to i úctu k lidské práci a jejím výsledkům.

4. Estetičnost – hraje významnou úlohu při vytváření prvního dojmu o člověku a má vliv na celé jeho chování a projevy ve společnosti. Člověk se zanedbaným zevnějškem nebo nechutnými návyky může těžko očekávat, že bude kdekoliv vítaným společníkem.

Z estetického citění vyrůstá vkus.

Vkus je schopnost posuzovat věci z estetického hlediska. Je součástí smyslu pro krásno. Vkusné může být nejen zařízení bytu či kanceláře, ale i naše společenské vystupování. Vytříbený vkus je obrazem osobnosti a přispívá k jejímu dalšímu rozvoji.

Kromě těchto čtyř základních existují další vlastnosti usnadňující jednání s lidmi:

Autentičnost – jsem opravdový ve svých vztazích k jiným lidem, neschovávám se pod masku, nehraji si na něco jiného, dovedu říct svůj pravý názor, vystoupit sám za sebe.

Bezprostřednost – jednám s lidmi přímo, vyrovnaně, upřímně a bez zábran.

Emotivnost – své city dokážu dát najevo, prožít si je, ale na druhou stranu se nedám ovládat jenom jimi a nevnučuji je druhým lidem.

Empatie – umění vcítit se do druhého člověka, podívat se na věc jeho očima.

Iniciativa – umění aktivně navazovat kontakty s lidmi a nečekat, až k tomu budu vyzván.

Konfrontace – při hovoru s druhými lidmi nepoužívám neurčitých, mnohoznačných a abstraktních slov, mluvím určitě a věcně, jasně vyjadřuji svůj názor.

Otevřenost – doplňuje moji autentičnost, umožňuje druhým lidem, aby mě mohli poznat, orientovat se ve mně, aby rozeznali, co cítím a co si myslím. Samotná inteligence, na kterou se tak často klade důraz, není pro prosazení se mezi lidmi na sociálním poli rozhodující.

Kromě těchto vlastností a zásad, platných a důležitých pro společenský styk, musíme mít na paměti, že společnost není jen na plese, na recepci nebo na večírku. Společnost je všude, kde se setkávají lidé.

6 POLICEJNÍ ETIKA

Policejní etika je v současnosti již poměrně zažitý pojem pro označení disciplíny aplikované etiky, která má vlastní specifický předmět, vyvíjí se v interdisciplinárních vazbách k ostatním disciplínám (a to jak „vertikálně“ - např. k všeobecné, filosofické etice, tak „horizontálně“ - k policejní psychologii a dalším bezpečnostním vědám). Výchozím dokumentem, shrnujícím zkušenosti z období formování policejní etiky, je nepochybně Závěrečná zpráva výzkumného úkolu č. 413 „Policejní etika“, 2003. Mimo jiné v něm konstatuje, že ve vztahu k praktickým potřebám policejní služby „představuje policejní etika soubor norem, které regulují chování a rozhodování policejních subjektů v nejrůznějších situacích z hlediska žádoucího chování, tj. z hlediska toho, co společnost od policie očekává.“

Policejní etika - tak jako ostatní profesní etiky - je tedy evidentně chápána více či méně na bázi etické deontologie. Jakákoli profesní deontologie je přitom chápána jako více méně úplný výčet žádoucích mravních norem a povinností, tedy jako kodex žádoucího skupinového chování. Pro policejní etiku to konkrétně znamená, že je v převážné míře chápána jako nauka o morálních povinnostech policisty. V současné podobě jde v podstatě o (více či méně systematický) „výťah“ morálních aspektů z celého spektra povinností, určených policistovi právně (Ústavou, Listinou základních práv a svobod, odpovídajícími zákony, nařízeními, rozkazy apod.), přičemž důraz je kladen na Etický kodex Policie ČR a mezinárodní deklarace s ním související.

6.1 Etické povinnosti policisty podle Rezoluce Rady Evropy

Deklarace o policii, přijatá Rezolucí Rady Evropy č. 690/1979 se rámcově pokusila zformulovat etické povinnosti v demokratické části Evropy. Doporučila vládám evropských demokracií, aby jejich zákonodárství z těchto doporučujících zásad vycházelo, aby byly zdůrazněny etické povinnosti policistů a policie jako veřejné služby ochrany zákona a pořádku a aby pravidla etické a právní povahy zahrnovala a chránila základní lidská a občanská práva a svobody.

Česká republika chápe jako svůj primární legislativní úkol postupně posunovat právní systém směrem k evropskému standardu, a proto přistupuje ke všem nosným a

zásadním aktům evropského práva, zvláště v oblasti základních lidských a občanských práv a svobod.

Pokud si všímáme jednotlivých povinností policisty podle Rezoluce Rady Evropy č. 690 nelze nevidět jednoznačně položený důraz na etickou stránku jako dominující komponent. Zákonná stránka věci je potom postavená na etickém základu činnosti.

Jednotlivé etické povinnosti podle Rezoluce Rady Evropy č. 690/1979 jsou následující:

1. Každý policista je povinen plnit úkoly, které mu ukládá zákon, přičemž chrání své spoluobčany před násilím a jinými nezákonnostmi, které vymezuje zákon.
2. Každý policista musí být bezúhonný, neúplatný a musí vykonávat svoji práci důstojně, zejména nesmí podlehnout korupci,
3. Popravy, mučení a další formy nelidského či ponižujícího jednání jsou policistům za všech okolností zakázány. Každý policista musí příkazy k takovému jednání ignorovat,
4. Policista musí uposlechnout rozkazů, které jsou v souladu se zákony, neuposlechne však rozkazu, o němž ví, že je v rozporu se zákonem,
5. Policista musí odepřít rozkazu, který je v rozporu se zákonem. Pokud by však porušení zákona mělo vážné nebo nenapravitelné důsledky, musí policista v rámci svých možností učinit taková opatření, aby k těmto důsledkům nedošlo,
6. Pokud by porušení zákona nemělo vážné či nenapravitelné důsledky, je policista povinen na toto porušení, popř. jeho opakování, upozornit svého nadřízeného. Jestliže toto upozornění zůstane bez odezvy, musí mít policista možnost obrátit se na vyššího nadřízeného,
7. Policistu nelze potrestat za to, že odmítl splnit rozkaz, který je v rozporu se zákonem,
8. Policista musí odmítnout provedení úkonů omezujících osobní svobodu občana pro jeho rasu, politické či náboženské přesvědčení,
9. Každý policista osobně odpovídá za své jednání a nesprávná rozhodnutí, k nimž dal příkaz, a která nejsou v souladu se zákonem,
10. Služební vztahy musí být jasně stanoveny. Policista musí mít možnost se odvolat proti nesprávnému rozkazu k vyššímu funkcionáři,

11. Legislativní orgány musí vytvořit systémy garancí proti újmám, které mohou vyplynout z činnosti policie,
12. Při plnění svých úkolů musí policista jednat s potřebným důrazem, nesmí se však dopustit nepřiměřeného násilí a musí postupovat v souladu se zákonem,
13. Použití zbraně musí být jasně a přesně vymezeno zákonem,
14. Policista je povinen při jednání a jiných úkonech s osobou, jejíž zdravotní stav vyžaduje lékařskou péči, přizvat lékaře a učinit další opatření k ochraně života a zdraví této osoby. Musí se pořídit pokynům lékaře, pokud tento usoudí, že osoba musí být umístěna pod lékařským dohledem,
15. Policista musí zachovávat mlčenlivosti v otázkách majících důvěrný charakter, se kterými se seznámí, pokud výkon jeho funkce nebo zákon mu nevelí jednat jinak,
16. Každý policista, který jedná v souladu s touto deklarací, má právo na aktivní, materiální a morální podporu společnosti, pro niž vykonává své úkoly. [17]

6.2 Zákonné povinnosti příslušníka podle zákona č. 361/2003 Sb.

Podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR jsou zákonodárcem základní povinnosti příslušníka v § 45 stanoveny takto:

6.2.1 Příslušník je povinen:

- a) dodržovat služební kázeň,
- b) zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru v nestranný výkon služby, zejména nezneužívat ve prospěch vlastní nebo v prospěch jiných osob informace nabyté v souvislosti s výkonem služby a v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody,
- c) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby; to neplatí, jestliže byl příslušník této povinnosti zproštěn služebním funkcionářem, nestanoví-li zvláštní právní předpis²⁶⁾ jinak,
- d) prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem,
- e) dodržovat pravidla služební zdvořilosti,

- f) poskytovat bezpečnostnímu sboru osobní údaje nezbytné pro rozhodování ve služebním poměru a pro plnění povinností bezpečnostního sboru podle zvláštních právních předpisů,
- g) vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivňována jeho politickým, náboženským nebo jiným přesvědčením,
- h) ohlašovat vedoucímu příslušníkovi závady a nedostatky, které ohrožují nebo ztěžují výkon služby, a skutečnost, že byl pravomocně odsouzen pro trestný čin, bez zbytečného odkladu,
- i) chovat se a jednat i v době mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru.

Domnívá-li se příslušník, že rozkaz jeho nadřízeného je v rozporu s obecně závazným právním předpisem, je povinen nadřízeného na to upozornit, trvá-li nadřízený na splnění rozkazu, je příslušník povinen jej splnit. Příslušník je povinen odepřít splnění rozkazu nadřízeného, jestliže by jeho splněním spáchal trestný čin, tuto skutečnost ohlásí bez zbytečného odkladu vyššímu nadřízenému.

6.2.2 Vedoucí příslušník je též povinen:

- a) hodnotit výkon služby podřízených příslušníků,
- b) zabezpečovat, aby příslušníci byli pro výkon služby náležitě vyškoleni a vycvičeni,
- c) oceňovat příkladné plnění služebních povinností,
- d) vyvozovat důsledky z porušení služebních povinností a
- e) přijímat podněty k odstranění závad a nedostatků, které ohrožují nebo ztěžují výkon služby.

Lze předpokládat, že v rámci zvyšování nejen právní, ale i profesionální kulturnosti by se měla široká policejní obec intenzivněji a podrobněji seznamovat nejen s prameny českého policejního práva, ale i s etickými povinnostmi policistů tak, jak byly svého času formulovány Radou Evropy. Policejní deontologie vychází především z Rezoluce Rady Evropy o policii.[18]

6.3 Etický kodex

Etika vyčleňuje etický kodex. Je to souhrn pravidel chování se v dané společnosti. Jsou to vlastně základní pravidla slušného chování a ty jsou v každé profesi jiné, mění se podle profese také etický kodex, hovoříme zde o takzvané aplikované etice.

Smyslem etických kodexů je pevně ustálit pojetí základních hodnot daného povolání či oboru podnikání a vymežit pravidla jak pro základní žádoucí formy chování, tak pro krizové a konfliktní situace. Kodex má za úkol pracovníka pozitivně stimulovat, jasně pojmenovávat nečestné praktiky, ale může za určitých okolností také pracovníka chránit před přehnanými etickými nároky jak nadřízených, tak klientů či svého svědomí.

Osobitý etický kodex mají například právníci, publicisté, lékaři a nespočetně také profesionální záchranné sbory, i když se dá říci, že v jejich případech se zatím na rozdíl od ostatních nikdo nepokusil jej formulovat, či popsat.

Profese charakterizované existencí etického kodexu se vyznačují tím, že jejich vykonavatelé mají velké pravomoci k ovlivnění života svých klientů. Dalším charakteristickým rysem těchto profesí je služba hodnotám vyšším, než jsou hodnoty ryze utilitaristické. Služba veřejnému zájmu, jeho nadřazenost zájmům soukromým je i tady primárním znakem. U těchto profesních skupin je tedy věcně odůvodněné formulovat kromě souboru pracovních povinností ještě kodex povinností mravních.

„Kodex” je určený pro „práci v tradičních policejních sborech nebo službách, které jsou řízeny nebo kontrolovány veřejnými orgány, jejichž hlavním cílem je podpora dodržování zákona a pořádku v občanské společnosti a v těch složkách, které stát zplnomocňuje pro tyto účely používat sílu anebo je vybavuje zvláštními oprávněními.“

V každém případě by měl etický kodex primárně plnit funkci regulátora chování příslušníků dané profese. Měl by v něm být zahrnut i aspekt aspirační, který zohledňuje cíle, poslání a smysl dané profese a aspekt výchovný, který by měl motivovat k rozhodování v souladu s požadovanými hodnotami. Mezi těmito aspekty by měla existovat jistá vyváženost. V kodexu by měly být obsaženy normy týkající se spoluúčasti na rozhodování, podněcování spolupráce, delegování úkolů a pravomocí a například také normy týkající se předcházení konfliktu zájmů. Nelze opomenout ani oblast vzdělávání příslušníků dané profese. V některých případech může být vhodné zařazení norem

formulujících určité zákazy. Ať již se mohou vztahovat například k přijímání darů, diskriminaci uvnitř organizace, nebo zneužití informací.

Problematikou vytvoření určitého modelového kodexu se zabýval rakouský etik

G. Zech, který nabídl jistý vzor pro všechny profesní kodexy:

1. Formální základy každého etického kodexu by měly vycházet ze základní teze: Máme konat dobro a zlu máme bránit.

2. Každý etický kodex by měl jasně rozlišovat, jaké profesní cíle jsou v souladu s obecným dobrem a to především ve vztahu k hodnotám kterými jsou:

- a) Hodnoty života
- b) Hodnoty povolání

3. V etickém kodexu by měla být vyjádřena podpora službě hodnotám života a profese a tomuto přizpůsobovány i prostředky k dosažení cílů.

4. Měla by být proklamována zásada „neškodit ostatním“.

5. V etickém kodexu by mělo dojít k určení hierarchie hodnot. Hodnoty života by měly mít jasnou přednost před hodnotami povolání.

6. V etickém kodexu by měla být upravena odpovědnost. A to nejen odpovědnost vůči nadřízeným, ale vůči celé společnosti.

7. Etický kodex by měl být jasný a srozumitelný.

Vzhledem k různorodosti profesí, ve kterých dochází k tvorbě, nebo uplatňování profesní etiky, je zřejmé, že žádný byt' sebedokonalejší text etického kodexu se nemůže stát univerzálním pro všechna povolání. Takový kodex by nedokázal vystihnout požadovaná specifika jednotlivých profesí, nedokázal by zohledňovat rozdílnost cílů či uznávaných hodnot. Právě v různorodosti kodexů lze nacházet jejich neformálnost.[5]

6.4 Etický kodex Policie České republiky

Důvěru občanů v policii nutno založit nejen na „policejních“ zákonech, ale i na etickém kodexu policie, který musí především upravovat:

- a) Mravní bezúhonnost, tj. zejména neúplatnost, nepodléhání protekci a nevyvíjení protekce,

- b) Profesionální kulturnost,
- c) Právní kulturnost,
- d) Ochranu informačních zdrojů policie a mlčenlivost policistů, zejména s ohledem na ochranu osobnosti a cti občana, jakož i jeho jména a projevů soukromé povahy,
- e) U policejních úředníků v rámci správní činnosti a úředního postupu především eliminaci byrokratismu.

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

6.4.1 Cílem Policie České republiky je

- a. chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b. prosazovat zákonnost,
- c. chránit práva a svobody osob,
- d. preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- e. usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

6.4.2 Základními hodnotami Policie České republiky je

- a. profesionalita,
- b. nestrannost,
- c. odpovědnost,
- d. ohleduplnost,
- e. bezúhonnost.

6.4.3 Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a. prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,

- b. chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c. uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d. při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- e. používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- f. nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g. zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- h. zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i. zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů

6.4.4 Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- a. usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- b. dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c. netolerovat ani nekrýt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

6.4.5 Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- a. nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,

- b. chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života. [4]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 VYUŽITÍ DEONTOLOGIE V SBS

7.1 Úkoly SBS

SBS jsou doplňkem bezpečnostního systému především v oblastech, kde nepůsobí nebo nemůže působit PČR. Mezi hlavní úkoly SBS se řadí především:

- 1.** Ochrana osob a majetku v soukromí, podniku, organizaci a v instituci.
- 2.** Ochrana osob a majetku na veřejně přístupných místech.
- 3.** Ochrana osob a majetku na jiných místech než veřejně přístupných.
- 4.** Ochrana osob a majetku při přepravě.
- 5.** Ochrana osob a majetku a zabezpečení pořádku při různých společenských a sportovních akcích.
- 6.** Vnější nebo vnitřní ochrana objektů při provozu i mimo provoz.
- 7.** Vypracování plánů ochrany objektů.
- 8.** Poradenská služba při analýze, prognóze bezpečnostních rizik a vypracování plánů ochrany.
- 9.** Projektování, zavádění a vlastní provádění strážní, ochranné a hlídací služby.
- 10.** Projektování, instalace, provozování a obsluha signalizačních, monitorovacích a zabezpečovacích systémů.
- 11.** Hledání osob.
- 12.** Hledání majetku.
- 13.** Získávání a ochrana informací podle smlouvy se zákazníkem v souvislosti s ochranou osobnosti, majetku, podnikání, s právním a trestním řízením.
- 14.** Získávání informací v souvislosti s vymáháním pohledávek, možnosti korupce, vyhrožování a vydírání.
- 15.** Získávání údajů o osobním stavu občana a o činnosti fyzických osob týkajících se občanských a rodinných vztahů.
- 16.** Vyhledávání protiprávního jednání ohrožujícího obchodní tajemství.
- 17.** Poradenství ve vztahu k bodům 11 až 17.
- 18.** Zřizování a instruktáž vlastní ochrany (např. strážní a informační služby).
- 19.** Fyzická ochrana osob (bodyguard).
- 20.** Vývoj, výroba, prodej, projektování, montáž, údržba, revize a zdokonalování technických a dalších zabezpečovacích zařízení.

21. Organizace zvyšování kvalifikace pracovníků SBS podle zaměření a obsahu činnosti.
22. Organizování kurzů, seminářů a výcviků v oblasti bezpečnosti nejen pro pracovníky SBS ale také pro odbornou i laickou veřejnost.[10]

Při vykonávání výše uvedených úkolů jsou na pracovníka SBS kladeny značné nároky v oblasti psychiky, etiky a mravních zásad. Proto jsou velmi důležité požadavky na profesionalitu, osobní, společenský a morální profil příslušníka SBS.

7.2 Profesionalita příslušníka SBS

7.2.1 Proces profesionální adaptace

Profesionální adaptací označujeme proces začleňování do práce v určitém povolání, na určitém pracovním místě a v určitém pracovním společenství. Nejrozsáhleji probíhá tehdy, když člověk nastupuje do práce ve zcela novém povolání, kladoucím nové a specifické požadavky a ve zcela novém pracovním prostředí.

Profesionální adaptace má stránky:

Pracovní – osvojování si potřebných profesionálních vědomostí, dovedností, návyků, zvyklostí, atd. včetně profesionálních zvyklostí, chování a zdvořilosti. Pracovní adaptaci je třeba chápat jako proces vývoje a konfrontace, kde na jedné straně stojí struktura předpokladů pracovníka a na druhé straně struktura požadavků pracoviště a pracovní činnosti samotné. Rozsah potřebné pracovní adaptace lze pak vyjádřit přibližováním – blízkostí, či v nepříznivém případě vzdáleností – předpokladů pracovníka požadavkům práce a pracoviště.

Sociální – začleňování do struktury pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti. Sociální adaptaci je třeba chápat jako proces určovaný na jedné straně osobními a mezilidskými vlastnostmi pracovníka a na druhé straně osobnostmi spolupracovníků, vztahy mezi nimi, společenskou atmosférou typickou v určité profesionální oblasti a na konkrétním pracovišti.

Osobnostní – osobní a osobnostní zrání, dotváření, formování ve směru vlastností příznivých pro výkon profese. Každé povolání poznamenává a dotváří lidi, kteří v něm působí. Podporuje rozvoj a projevení určitých osobních vlastností, jiné potlačuje a

utlumuje. Je žádoucí, aby pod vlivem výkonu povolání docházelo k pozitivnímu rozvoji osobnosti pracovníka.

Proces profesionální adaptace může mít rozmanitou délku, průběh i výsledek. Někdo již při vstupu do nového zaměstnání či na začátku nového pracovního zařazení má předpoklady pro práci natolik vhodné, že adaptační proces je velmi krátký a jeho výsledek příznivý. Naopak vzdálenost osobního profilu od profilů požadavků profese a pracovního místa může být tak velká, že proces je dlouhodobý, i přes vlekoucí se trvání fakticky neukončený a výsledek je neuspokojivý.

Výsledek procesu profesionální adaptace můžeme posuzovat ze dvou navzájem souvisejících pohledů:

- Osobního – je vyjádřen mírou pracovní spokojenosti pracovníka samotného, kladného prožívání vlastní pracovní činnosti a sebe v ní.
- Objektivního – je vyjádřen mírou pracovní výkonnosti, ke které můžeme přiřadit i spokojenost spolupracovníků a nadřízených i občanů a veřejnosti, kterým policejní práce slouží.

Problémy profesionální adaptace mají zřetelnou souvislost s problematikou:

- Personálních činností – zejména získávání zájemců o práci, jejich výběru, rozmisťování a přemisťování podle výsledků v práci,
- Profesionální přípravy formou nástupních vzdělávacích programů a výchovy, praxi, kurzů a dalšího vzdělávání,
- Vlastního začleňování v podmínkách konkrétního pracoviště, na které je pracovník zařazen.

Je ve vlastním zájmu zaměstnavatelských organizací a pracovišť dbát na to, aby průběh i výsledek adaptačních procesů byl objektivně i osobně nejpříznivější.

7.2.2 Vývoj vztahu k povolání

Vztah k povolání se zpravidla vyvíjí v několika charakteristických a na sebe navazujících fázích:

7.2.2.1 Profesionální iluze

Představy o povolání, které bývají výsledkem povrchní znalosti a představ. Toho, co člověk slyšel od jiných lidí a vlastních – často málo reálných přání, týkajících se povolání, pro které se rozhodl.

7.2.2.2 Profesionální deziluze

Pracovník vstupuje do zaměstnavatelské organizace a prostředí výkonu povolání. Získává vlastní zkušenosti a dojmy. To, s čím zde přichází do styku, se jej nezřídka může osobně dotýkat, nevyhovovat jeho založení, zraňovat jej, lekat a děsit, vyvolávat bezradnost, znechucení, vnitřní nesouhlas, odsudky či odpor. Zjišťuje, že ledaco je jinak než se domníval a než si přál.

7.2.2.3 Profesionální adaptace

Postupné začleňování a vrůstání do požadavků práce, jaká je doopravdy, mezi lidmi, jací jsou. Člověk se učí přiměřeně přijímat a odpovídat na požadavky pracovní činnosti. Vytváří si k práci profesionální vztah a odstup. Pracovní prostředí se stává každodenností, která už neudivuje, nešokuje, nezklamává, kterou pracovník bere, jaká je. V méně příznivém případě se může profesionální vývoj ubírat směrem k profesionální deformaci.

7.2.2.4 Profesionální deformace

Každé povolání může člověka rozvíjet ke společenské užitečnosti a zdokonalovat jeho osobní vlastnosti. Může však také deformovat lidské postoje a chování. Některé deformace jsou předmětem dobromyslných vtipů, jiné terčem ironie a satiry. Některé se však mohou stát opravdovým osobním problémem. Profesionální deformací jsou více ohrožena ta povolání, jejichž vykonavatelé mají moc, kterou není snadné kontrolovat a omezit, kde se rozhoduje o jiných lidech, a kde na rozhodnutí závisí důstojnost, svoboda, majetek, zdraví či dokonce život jiných. Profesionální deformace se rozvíjí postupně z profesionální adaptace. Někdy se projevuje jako otrlost, která může působit až jako provokující „drsňáctví“ či záměrný cynismus. Většinou nebývá projevem snahy záměrně ublížit, spíše dlouhodobého a neuvědomělého návyku, kdy může i chování okolí pracovníka utvrzovat v dojmu, že je to tak „normální“, že to tak „má být“.

Profesionální deformace může souviset např. i s tím, jak je policista emocionálně chudý či opotřebovaný. Unavený nejen svou profesí, stykem s obtížnými, nepříjemnými či nebezpečnými lidmi a jejich naléháním. Působit mohou i těžkosti vlastního osobního života pracovníka. Zvětšuje víc a víc odstup vůči lidem, ke kterým výkon jeho služby směřuje. Omezuje co nejvíce kontakt s nimi, izoluje se od nich. Ztrácí schopnost vnímat jejich individuální problémy a rozlišovat mezi nimi. Rutina a tvrdé jednání nahrazují přemýšlivost a komunikaci. Zjednodušující pohled stále více deformuje profesionální jednání. Ztrácí schopnost náhledu sebe a vlastního počínání. Někdy takový pracovník svoji deformující rutinu mylně předkládá jako výsledek zkušenosti a odbornosti.

Úlohu sehrávají i problematické osobní rysy, nevhodná motivace pro práci, nižší rozumová úroveň a pracovní přetížení. Negativně mohou působit i nevhodné profesionální vzory, které okolo sebe v osobách zkušenějších kolegů pracovník vidí.

7.3 Osobní, společenský a morální profil pracovníka

7.3.1 Význam morálních vlastností

Regulace chování a jednání občanů, ve smyslu obecně uznávaných a namnoze i uzákoněných etických norem, patřila vždy mezi nejaktuálnější celospolečenské problémy. Mnoho se píše o mravní krizi, a to z celosvětového hlediska. Pasivita, lhostejnost, netečnost nebo i podceňování zvýšené intenzity projevů násilí, hrubosti, vulgárnosti i bezohlednosti ve vztazích mezi lidmi by se mohla později nevyplatit.

Etické otázky jsou velmi živé ve všech složkách a člancích našeho společenského systému. Dochází-li k narušování mravních norem ze strany příslušníků SBS, stává se to zpravidla terčem ostré kritiky veřejnosti. Je to i velmi nebezpečný fenomén, který vede ke ztrátě důvěry vůči SBS, k matení a někdy i k nepřímému nabádání k nežádoucím aktivitám a k nevhodnému chování občanů. Proto je velmi důležité, aby pracovník SBS byl příkladem dodržování nejen právních, ale i mravních norem.

Z výše uvedených důvodů je vhodné vypracovat mravní, etický kodex pro příslušníky SBS. S podobnými kodexy se setkáváme v mnoha profesích. Je zřejmé, že pokud by příslušníci SBS jednali v souladu s takovým kodexem, celkové chování a jednání by se výrazně zlepšilo, a tím by výrazně stoupla jejich prestiž v očích veřejnosti. Bohužel

vytvoření etického kodexu s určitými pravidly je jedna věc, ale jeho dodržování je věc druhá, mnohdy mnohem složitější než se může na první pohled zdát.

Kde se vlastně berou příčiny toho, že se můžeme setkat s vážnými nedostatky v morálce pracovníků SBS? Základem je uvědomit si, že utváření mravních a etických vlastností člověka je dlouhodobou záležitostí. Základem těchto vlastností je výchova už v nejtěplejším dětství, nejdříve pod vedením a působením podnětného rodinného prostředí, později už pod vlivem a působením životních zkušeností získávaných v širším společenském prostředí.

Etika v praxi SBS bude vždy záviset na morálce těch, kteří se v praxi SBS realizují. Je zájmu společnosti, aby morální vlastnosti pracovníků SBS byly vždy vyšší, jak úroveň prostých občanů.

7.3.2 Charakter a jeho rysy

V běžné řeči se výraz charakter používá často jako označení pozitivních charakterových vlastností. V psychologii se do pojmu charakter zahrnují všechny projevy charakterových vlastností, pozitivní i negativní.

Charakterové vlastnosti vyjadřují vztah člověka k důležitým životním a společenským jevům, hodnotám, sobě samému. Jejich jádro tvoří motivační a morální vlastnosti, které se vztahují k tomu, jaké cíle člověk sleduje a jaké prostředky k jejich dosažení volí.

Charakterové vlastnosti podléhají hodnocení z hlediska mravních zásad, což se projevuje ve schvalování některých a odmítání jiných. Otázkami charakteru se zabývá jak etika, tak psychologie osobnosti.

Charakterové vlastnosti lze třídit podle různých hledisek. Z pohledu etiky je užitečné zejména vyčlenění tzv. základních či kardinálních mravních vlastností.

Základními vlastnostmi jsou: moudrost, spravedlnost, statečnost a mírnost. Mnohé z požadavků etických kodexů by bylo možné chápat jako aplikaci těchto základních zásad v praxi. Například nepoužívání zbytečného násilí jako projev umírněnosti, nestranný přístup k výkonu povinností jako projev spravedlnosti apod.

Z psychologického hlediska jsou charakterové vlastnosti nejčastěji tříděny do těchto skupin:

- Vztah k základním životním otázkám, životní cíle a světový názor
- Vztah k lidem a sobě samému
- Vztah k práci a povinnostem
- Volní vlastnosti

7.3.3 Návrh základních charakterových požadavků pro přijetí pracovníka SBS

Níže se pokusím formulovat základní, nicméně velmi důležité charakterové vlastnosti, které by měli hrát významnou roli při rozhodování se o přijetí pracovníka do SBS.

- ❖ Fyzická odvaha – uschopňuje jedince k tomu, aby postupoval pevně a s chladnou hlavou, narazí-li na nebezpečí nebo odpor. Jedná se zde o udržení přirozené emoce strachu pod kontrolou. I v panické situaci musí být zachována sebekontrola a přijímána odpovědnost za své jednání.
- ❖ Morální odvaha – je schopnost prosazovat správnou věc i přes odpor okolí. Je potřebná také, má-li člověk přiznat svou chybu před ostatními lidmi.
- ❖ Rozhodnost – je schopnost činit rychlá rozhodnutí a prezentovat je jasnou a přesvědčující formou. Rozhodný pracovník si zajistí dostatek informací, zváží je s chladnou myslí a jasně a včas se rozhodne.
- ❖ Spolehlivost – je schopnost dodržet dané slovo. Od spolehlivého člověka se očekává, že bude své úkoly plnit aktivně, inteligentně a ochotně. To ovšem neznamená slepou poslušnost.
- ❖ Vytrvalost – se projevuje například ve schopnosti snášet bolest, únavu, stres. Souvisí úzce se statečností a odvahou.
- ❖ Nadšení – pro práci ovlivňuje výrazně její množství i kvalitu. Kladný postoj k práci, pracovní a životní optimismus, snaha o co nejlepší výkon, se snadno přenáší na druhé lidi.
- ❖ Iniciativa – je schopnost včas rozpoznat, co je třeba udělat a udělat to.
- ❖ Mravní celistvost – je kombinace přímosti charakteru, dodržování mravních norem, pravdomluvnosti a čestnosti. Člověk s touto vlastností, je-li nucen

k morálním kompromisům, klade čestnost, smysl pro povinnost a morální principy nade vše ostatní.

- ❖ Spravedlivost – je charakterová vlastnost, která zajišťuje, že člověk jedná nestranně a důsledně v uplatňování svých pravomocí, při prosazování práva.
- ❖ Loajálnost – znamená oddanost a věrnost profesi, spolupracovníkům, organizaci a sobě samému. Je to vlastnost naprosto nezbytná pro získání důvěry ze strany okolí.
- ❖ Takt – je schopnost vycházet s lidmi, aniž bychom u nich vyvolávali oprávnění odpor. Zahrnuje porozumění lidské přirozenosti a ohledy k citům jiných osob.
- ❖ Nesobeckost – se projevuje v tom, že člověk klade cizí potřeby a zájmy na úroveň svých vlastních.
- ❖ Nepodplatitelnost – je schopnost plnit své úkoly řádně, aniž bychom při plnění úkolu přijímali neoprávněně finanční prostředky nebo jiné výhody.
- ❖ Kázeň – ukázněnost je vlastnost, která se projevuje v pohotovosti psychiky plnit stanovené normy a kladené požadavky a v připravenosti podřizovat své zájmy zájmům vyšším.
- ❖ Cílevědomost – je dána dlouhodobým soustředěním na vytyčený cíl. Člověk ví, co chce. Systematicky vylučuje pohnutky, které ho odvádějí od původního záměru.
- ❖ Samostatnost – umožňuje rozhodovat se podle vlastního uvážení, bez ohledu na mínění jiných.
- ❖ Síla – vůle je dána především energií, kterou člověk vkládá do své činnosti směřující k cíli.
- ❖ Sebeovládání a sebekázeň – představují zvykové složky volných procesů a vlastností. Díky nim člověk nemusí všechny impulsy potlačovat volným úsilím. Určité úkoly se mu stávají samozřejmostí.

S uvedenými vlastnostmi charakteru se člověk nerodí, ale získává je výchovou a při styku s ostatními lidmi. Může je také rozvíjet v rámci sebevýchovy.

7.3.4 Volní vlastnosti

Každé lidské jednání je zaměřeno k budoucím cílům. Tyto cíle jsou buď ukládány zvnějšku jako povinnosti a úkoly, nebo si je jedinec vytyčuje sám jako předměty vlastního

přání nebo touhy. Nejprve musí zvolit, který z cílů bude sledovat a poté přistoupit k realizaci, přičemž obvykle naráží na různé překážky. Vůle představuje psychický proces, kterým umožňuje volbu cíle a cílevědomé překonávání překážek v jeho dosažení.

Volní jednání má určitý časový průběh. Rozlišují se v něm čtyři fáze:

1. Vznik pohnutky a situace volby
2. Rozhodování
3. Rozhodnutí
4. Provedení

Situace, za níž dojde k volnímu jednání, může vzniknout změnou vnitřních podmínek v jedinci, změnou v jeho prostředí, zejména sociálními nebo tím, že právě probíhající činnost jedince narazí na překážky, které vyžadují aktivizaci osobnosti, kdy vystupuje do popředí vědomí vlastního „já“.

Ve fázi rozhodování jedinec řeší konfliktní situaci, která vznikla v první fázi. V jeho životním poli se objevují cíle s rozdílným významem. Některé ho přitahují, jiné ho odpuzují, vyvolávají jeho averzi. Tyto motivy se vzájemně střetávají, aniž by některý z nich musel získat ihned převahu a určit tak směr jednání jedince. Často se mluví o boji či konfliktu motivů.

Jedinec si představuje následky svých možných rozhodnutí. Zvažuje své dosavadní zkušenosti. Významnou měrou se v individuálním rozhodování uplatňují společenské hodnoty a normy, vnímané zpravidla jako povinnosti a závazná pravidla jednání.

Rozhodování vyústí ve třetí fázi, v rozhodnutí. Jedinec vyřeší konflikt motivů tím, že zvolí určité dominantní motivy, kterým pak podřídí všechny ostatní. Přikloní se k jedné alternativě a ostatní zamítne. Toto rozhodnutí může být trvalé nebo dočasné. Rozhodnutí s sebou přináší uvolnění nepříjemného napětí. Jedinec cítí nad sebou vlastní moc, že dokáže ovládat své pohnutky, kontrolovat své reakce, potlačit nežádoucí projevy.

Volní jednání je dovršeno provedením činnosti, pro kterou se jedinec rozhodl. Bez této fáze by se nejednalo o volní jednání, ale o pouhé snění nebo představování. Překážky, se kterými se jedinec setkává v prováděcí fázi, dávají vznik novým pohnutkám. Tím se celý cyklus uzavírá a pokračuje na nové rovině.

Každé volní jednání je vždy vědomé. Promítá se do něho celá osobnost jedince: jeho myšlenky, city, názory, postoje, potřeby, hodnoty, atd. Naopak určité vlastnosti chování, které se váží k volnímu jednání, resp. různým jeho fázím, jsou důležitými charakteristikami osobnosti. K těmto vlastnostem patří především: cílevědomost, samostatnost, rozhodnost, síla, vytrvalost, stálost, sebeovládání a sebekázeň.

8 ZÁKLADNÍ MRAVNÍ NORMY UPLATŇOVANÉ V ČINNOSTI PRACOVNÍKŮ SOUKROMÝCH BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽEB

Jedním z významných prostředků ovlivňování morálního vědomí, uvědomělého řízení a korigování mravních vztahů ve společnosti, sladování zájmů jednotlivce a kolektivu jsou mravní normy. Ve své podstatě se jedná o pravidla morálního jednání, soustřeďující v sobě konkrétní nároky na osobnost či kolektiv. Cílem je dosáhnout jednoty morálního vědomí a morální praxe. Profesionální etika potom transformuje obecné principy morálky a morální kodex odrážející specifické potřeby konkrétního povolání.

Mravní normy se vytvářejí v průběhu vývoje společnosti a ve vztahu k povolání vyjadřují tradice příslušné profese. Požadavky obsažené v mravní normě musí vyjadřovat skutečnou sociální potřebu a ne pouze snahu o jejich dosažení do "života". Teprve společenská praxe ověří životnost a oprávněnost mravních norem.

Mravní normy lze pro přehlednost členit v závislosti od povahy vztahů, které jsou jimi regulovány. Rozlišujeme morální normy, které regulují:

- 1) mravní vztahy k veřejnosti,
- 2) vnitro-kolektivní mravní vztahy na pracovišti,
- 3) mravní vztah pracovníka ke své profesi,
- 4) profesionální morální profil pracovníka.

8.1 Mravní vztahy pracovníků SBS k veřejnosti

Vztahy k veřejnosti musí spočívat na vzájemné pomoci a podpoře, rozhodném vystupování vůči poškozování společenských zájmů apod. Etika postupu při zákrocích, úkonech a opatřeních musí být v souladu s mravními požadavky vymezenými v mravních normách. Jedná se například o požadavek nesnižovat lidskou důstojnost, dodržovat korektnost jednání, neprojevat neúctu a nadřazenost vůči občanům, nedopouštět se neodůvodněné tvrdosti, nepřekračovat své kompetence a nepostupovat byrokraticky. Různorodost struktury vyžaduje volit takový přístup, který je adekvátní konkrétní situaci a okolnostem. I když je nutné, aby pracovník SBS, vůči pachateli trestného činu nebo přestupku vystupoval rázně a rozhodně, musí si být přítom vědom, že se nemůže prezentovat bezdůvodným fyzickým násilím, zesměšňováním, urážlivými slovy nebo

skutky. Krajně negativní dopad na úroveň vztahů s veřejností má lhostejnost, strohé a formální chování apod.

Značnou část veřejnosti, s níž se pracovníci SBS setkávají při výkonu služby, tvoří lidé, kteří se nedopustili žádného protiprávního jednání. Mravní vztahy pracovníků SBS a veřejnosti nejsou statické, ale naopak se dynamicky rozvíjejí. Na jaké budou kvalitativní úrovni, to obrazně řečeno záleží na každém z nich. Tento aspekt vyniká zejména s ohledem na skutečnost, že výkon služby je prováděn často před zraky veřejnosti, která si své názory a tedy i vztah k SBS utváří v souladu s „každodenní“ zkušeností.

8.2 Vnitro-kolektivní mravní vztahy

Při vytváření odpovídajících vnitro-kolektivních mravních vztahů sehrávají významnou úlohu příslušní vedoucí pracovníci. Zásadní význam pro jejich kvalitativní úroveň má morální autorita vedoucího na jakékoliv řídicí úrovni SBS. Jeho vysoké morální vlastnosti, především spravedlnost, zásadovost, svědomitost v práci a objektivnost, vytvářejí podmínky k tomu, že bude jako morální autorita vnímán a respektován. Ze vztahů určité míry služební podřízenosti plyne nutnost uplatňování jednostranného projevu vůle směrem k podřízeným pracovníkům. Forma a obsah rozhodnutí má dávat možnost uplatnění pracovní iniciativy. Nejde za žádných okolností o strohé a bezduché plnění vůle nadřízeného, která musí být v souladu s obecně závaznými právními předpisy, ale provedení rozhodnutí nebo pokynu založeného na uvědomělé kázni a pochopení závažnosti úkolu.

Proces tvorby příznivého společensko-etického klimatu v kolektivech pracovníků SBS směřuje k zabezpečení takových podmínek, které umožní co nejkvalitnější úroveň vnitro-kolektivních vztahů, jež budou schopny zamezit vlivu nežádoucích faktorů.

Vztahy mezi pracovníky SBS jsou zcela zaměstnaneckými interpersonálními vztahy se všemi důsledky, které z toho, zejména co se týká pracovní kázně, vyplývají. Protože však SBS podnikají na úseku činností značně vystavených různorodým rizikům, je do jejich vnitřních řídicích normativů, které na základě svého zaměstnaneckého vztahu musí respektovat každý jejich pracovník, přeneseno mnoho prvků, které jinak známe z praxe v ozbrojených sborech. Jedná se především o systém vztahů mezi nadřízenými a

podřízenými. Každý pracovník SBS zná svého přímého nadřízeného i rozsah jeho odpovědnosti a pravomocí vůči podřízeným.

Pro kvalitu činnosti SBS na konkrétním objektu nebo při bezpečnostní akci, lhostejno které, mají rozhodující vliv vnitro-kolektivní vztahy. Teprve při splnění podmínky pozitivního rozvoje vnitro-kolektivních vztahů se mohou uvnitř pracovních týmů SBS rozvíjet vztahy vzájemné úcty, čestného jednání, vzájemné pomoci a vědomí odpovědnosti vůči firmě a pracovním příležitostem pro sebe i své kolegy.

Rozhodující roli pro utvoření těchto vztahů mají majitelé a řídicí pracovníci SBS. Snahy o dosažení rychlého zisku zpravidla nutně vedou k činům a postupům, které zbavují autority majitele, výkonné ředitele a další pracovníky SBS z jejich řídicí hierarchie.

Naopak kladné morální vlastnosti vedoucích pracovníků SBS (velitel objektu, vedoucí strážní skupiny, ředitel oblasti, inspektor a výkonný ředitel) a to hlavně jejich smysl pro spravedlivost, neúplatnost, objektivita a svědomitost v práci dávají jistotu, že budou ostatními pracovníky vnímáni jako neformální autorita a patřičně respektováni.

Respekt nadřízeného u podřízených (přirozená, nevynucená autorita) je základem nutné kázně. Není vždy právě efektivní, pokud tato autorita hledá svůj zdroj pouze ve služební podřízenosti. Schopnost pracovníků SBS samostatně plnit úkoly, např. v rámci detektivní služby, představuje často zcela zásadní podmínku jejich pracovní úspěšnosti.

Akceptování stavu, kdy pracovníci SBS pouze bez osobního přispění plní vůli nadřízeného, vede ke stagnaci úrovně služeb. Teprve pochopení závažnosti příkazu je předpokladem jeho patřičné realizace. Příznivé společensky-etické klima uvnitř pracovních týmů SBS vytváří předpoklad dosažení patřičné úrovně vnitro-kolektivních, mezilidských vztahů s bezprostředním dopadem na povinnost čelit služební nedůslednosti, lhostejnosti, nepoctivosti a pokusům o korupci.

8.3 Mravní vztah pracovníků soukromých bezpečnostních služeb ke své práci

Uvedený mravní vztah představuje stěžejní “kámen“ obrazu pracovníků SBS a současně významné kritérium jejich profesionální vhodnosti. Chceme-li přesněji vymezit podmínky profese, musíme vycházet z principů pracovní morálky, která nám poskytuje

základní rámec pro možná řešení.

Obecný princip uvědomělé práce jednotlivce pro společnost znamená pro pracovníka SBS ztotožnit se s cíli a úkoly dané činnosti, pochopit smysl a poslání své práce. Jiné mravní normy zdůrazňují potřebu kolektivního plnění úkolů, spolupráce a pomoci, např. v týmové práci, při realizaci společných opatření, atd. Vysoké nároky představují pracovitosti, ukázněnosti, svědomitosti, tvůrčího přístupu k práci a iniciativnosti.

Všechny mravní požadavky by byly často jen prázdnými frázemi, kdyby zde nepůsobil stmelující faktor – osobní příklad vedoucího pracovníka. Výrazný vliv má rovněž spravedlivé a včasné oceňování aktivity podřízených pracovníků. Kladnému vztahu k práci výrazně napomáhá takové morální ovzduší, v němž převažuje důvěra, úcta, kde dobrá práce je náležitě oceněna, a naopak na pracovníka, který odvádí nekvalitní a neefektivní práci je vyvíjen tlak k nápravě chyb. Aby mravní motivace mohla působit žádoucím směrem, musí mít pracovník SBS vytvořeny takové podmínky, jež mu umožní v průběhu jeho specifické pracovní činnosti plně realizovat svoji osobnost, uplatnit všechny svoje znalosti a schopnosti. Jen tak bude cítit uspokojení z vykonané práce a mít zájem na dalším odborném růstu.

Bez mravního vztahu pracovníka SBS k potřebě čelit pokusům o protispolečenské jednání by bylo jen iluzorní hovořit o jeho profesionální a všestranně chápané vhodnosti i upotřebitelnosti pro tuto práci.

Pracovník SBS nemůže za svojí činností vidět pouze podnikatelský záměr firmy, u níž je zaměstnán. Je nezbytně nutné, aby byl vnitřně ztotožněn s cíli a úkoly ochrany zákonnosti a právě v tom viděl hlavní smysl a širší poslání své práce. Mravní normy aplikované společností na činnost pracovníka SBS jednoznačně preferují jeho vysoký smysl pro poctivost, rozvahu a zdrženlivost v každé i krizové situaci. Etika této práce je úzce spjata s odpovědností, vnitřní ukázněností a iniciativou pracovníka. Atributem pracovníka SBS je zdvořilost v každé situaci.

Pracovník SBS působící ve smluvním podniku jako nezúčastněně objektivní bezpečnostní a kontrolní orgán činný i vůči zaměstnancům smluvní strany nesmí nikdy změnit zdvořilost za aroganci, stejně jako je škodlivá, vlezlá pobízivost. Musí naopak v zárodku čelit snahám o “přátelské“ kontakty ze strany pracovníků střeženého objektu.

Takovéto snahy musí naopak vyhodnotit jako signál nebezpečí připravující se k trestné činnosti (např. majetkové povahy) v podniku.

K rozvoji takovýchto potřebných vlastností vede důvěra výkonných pracovníků ke svým vedoucím. Pokud mají jistotu, že nedostatky v práci budou postiženy a naopak dobrá práce náležitě oceněna, zpravidla se dostaví kladný vztah k práci se všemi pozitivy, která z toho plynou pro dodavatele i odběratele bezpečnostních služeb. Pracovník, který díky organizační schopnosti svých vedoucích získá pocitu vnitřního sebeuspokojení ze své práce a získává zájem i o další kvalifikaci ve svém oboru.

8.4 Profesionální morální profil pracovníka soukromých bezpečnostních služeb

Každé povolání si v průběhu historického vývoje vytyčuje mravní ideál, vyrůstající z tradice a souladu společenských potřeb s nároky, které vyplývají ze specifického charakteru určité pracovní činnosti. Obecné požadavky každé společnosti se prostřednictvím jednotlivých zvláštností promítají do profesionálního morálního kodexu, do mravního vzoru pracovníka vykonávajícího dané povolání. Tento ideál je souhrnem představ a názorů o tom, jaké požadavky by pracovník měl splňovat.

Vlastnosti chápeme ne jako samy „o sobě“, ale ve vztahu k sociálnímu prostředí a výkonu profese, kde plně projevují svou podstatu. Základními požadavky, nároky na morální stránku osobnosti pracovníka SBS můžeme spatřovat v požadavku bezúhonnosti.

Vymezení osobnostních vlastností tvořících ve svém souhrnu morální profil pracovníka SBS je složitý proces. V žádném případě však nejde o bezduché zkoumání, ale o snahu formovat na základě objektivního poznání adekvátní morální vlastnosti každého pracovníka SBS. V konečném důsledku se jedná o zvýšení autority a společenské prestiže činnosti pracovníků SBS.

Všechny morální požadavky se mohou projevit nikoli jako vlastní prožitek, ale až v kontaktu a součinnosti s okolní realitou, v určitém sociálním prostředí, při výkonu povolání. Přestože současná právní úprava požaduje na SBS pouze „bezúhonnost všech zaměstnanců“, SBS řeší otázku mravního profilu svých zaměstnanců vnitřními normativy, které jako podmínku pracovního poměru vyžadují na zaměstnancích morální a trestní bezúhonnost, obětavost a zdvořilou neústupnost při obhajobě oprávněného zájmu

zákazníka komerčně bezpečnostní služby. Za nezbytné charakterové vlastnosti, které tvoří morální profil pracovníka SBS, pak požadují jednání v souladu se smyslem pro spravedlnost a objektivitu, smysl pro kázeň a rozvinutý morální charakter (sebekázeň a sebekontrola) opírající se o poznání sama sebe a projevující se jako sebeúcta.

Výkonný pracovník SBS, který se chce této profesi věnovat dlouhodobě, by neobstál bez vůle a schopnosti podřídit řadu svých osobních zájmů pracovnímu týmu, v němž pracuje a zájmům firmy, která poskytuje zaměstnání a obživu jemu a kolegům. Tyto zájmy pak musí být v souladu s celospolečenským cílem rozvoje kvality života společnosti, kde otázka bezpečnosti patří k profilujícím ukazatelům.

Charakter služby v SBS je v rukou každého pracovníka, na kterémkoliv stupni firemní hierarchie. Přesto, že jej veřejnost nejčastěji vnímá v podobě činů strážných nebo členů zásahových skupin – záleží na osobnostech majitelů nebo managementu přímého výkonu soukromých detektivních činností. Řídící pracovník SBS v sobě musí vždy nalézt tolik podnikatelské a bezpečnostně profesionální morálky, aby např. dokázal odmítnout jinak lukrativní zakázku na činnost, k níž je oprávněn pouze státní orgán nebo pro kterou nedisponuje ani personálními, případně ani materiálními prostředky. Morální (profesně etický) faktor zastoupený v řízení SBS nikdy nenahradí krátkodobý podnikatelský nebo spíše finanční prospěch.[11]

9 NÁVRH ETICKÉHO KODEXU PRO PŘÍSLUŠNÍKA SBS

Etický kodex je souhrn pravidel chování se v dané společnosti. Jsou to vlastně základní pravidla slušného chování a ty jsou v každé profesi jiné, mění se podle profese také etický kodex, hovoříme zde o takzvané aplikované etice.

Smyslem etického kodexu je pevně ustálit pojetí základních hodnot a vymezit pravidla jak pro základní žádoucí formy chování, tak pro krizové a konfliktní situace. Kodex má za úkol pracovníka pozitivně stimulovat, jasně pojmenovávat nečestné praktiky, ale může za určitých okolností také pracovníka chránit před přehnanými etickými nároky jak nadřízených, tak klientů či svého svědomí.

9.1 Cílem SBS je:

- 1.** Ochrana osob a majetku
- 2.** Vnější nebo vnitřní ochrana objektů
- 3.** Vypracování plánů ochrany objektů
- 4.** Poradenská služba při analýze, prognóze bezpečnostních rizik a vypracování plánů ochrany
- 5.** Projektování, zavádění a vlastní provádění strážní, ochranné a hlídací služby.
- 6.** Projektování, instalace, provozování a obsluha signalizačních, monitorovacích a zabezpečovacích systémů
- 7.** Hledání osob
- 8.** Hledání majetku
- 9.** Získávání a ochrana informací v souvislosti s ochranou osobnosti, majetku, podnikání, s právním a trestním řízením
- 10.** Získávání informací v souvislosti s vymáháním pohledávek, možnosti korupce, vyhrožování a vydírání
- 11.** Získávání údajů o osobním stavu občana a o činnosti fyzických osob týkajících se občanských a rodinných vztahů
- 12.** Vyhledávání protiprávního jednání ohrožujícího obchodní tajemství
- 13.** Zřizování a instruktáž vlastní ochrany
- 14.** Fyzická ochrana osob

15. Vývoj, výroba, prodej, projektování, montáž, údržba, revize a zdokonalování technických a dalších zabezpečovacích zařízení
16. Organizace zvyšování kvalifikace pracovníků SBS
17. Organizování kurzů, seminářů a výcviků v oblasti bezpečnosti nejen pro pracovníky SBS ale také pro odbornou i laickou veřejnost

9.2 Základní hodnoty

Základními hodnotami pracovníků SBS by měla být:

- Odpovědnost,
- Vytrvalost,
- Profesionalita,
- Nestrannost,
- Odvaha,
- Rozhodnost,
- Spolehlivost,
- Bezúhonnost.

9.3 Návrh kodexu ve smyslu vztahů k zákazníkům

Jednotlivé etické závazky vůči zákazníkům jsou následující:

1. Každý pracovník je povinen postupovat dle platných zákonů přiměřenými prostředky,
2. Každý pracovník musí jednat v souvislosti s právy a svobodami občanů,
3. Pracovník se musí chovat důstojně, slušně, korektně a s respektem,
4. Pracovník se musí chovat ke všem lidem stejně, nediskriminovat menšiny,
5. Každý pracovník je povinen jednat taktně a korektně,
6. Kruté, nehumánní či ponižující zacházení s osobami jsou pracovníkům za všech okolností zakázány,
7. Pracovník je povinen zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při výkonu služby,

8. Pracovník musí zásadně odmítat korupční jednání či přijímání jakýchkoliv výhod, jejímž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění jeho rozhodování a netolerovat toto jednání ani u jiných pracovníků SBS,
9. Pracovník nikdy nezneužije odborné neznalosti zákazníka,
10. Pracovník je povinen vždy poskytnout pravdivé informace a seznámit v souvislosti s ochranou majetku a osob,
11. Pracovník musí plnit své povinnosti s vědomím, že jeho profesionální výkon je i jeho vizitkou.

9.4 Návrh kodexu ve smyslu vztahu mezi ostatními pracovníky

Jednotlivé etické závazky vůči ostatním pracovníkům jsou následující:

1. Každý pracovník musí usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
2. Každý pracovník je povinen dbát na vzájemnou úctu, respektování zásad slušného a korektního jednání,
3. Pracovník musí dbát, aby vztahy byly založeny na profesní kolegialitě,
4. Pracovník nesmí tolerovat šikanování, obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených,
5. Pracovník nesmí tolerovat páčání trestné činnosti u jiných pracovníků.

9.5 Návrh kodexu ve smyslu Vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci

Jednotlivé etické závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům:

1. Zaměstnavatel je povinen organizovat, řídit, kontrolovat a hodnotit výkon pracovní činnosti svých zaměstnanců,
2. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby zaměstnanci byli pro výkon pracovní činnosti náležitě kvalifikováni a vyškoleni,
3. Zaměstnavatel musí vytvářet příznivé podmínky pro výkon pracovní činnosti,
4. Zaměstnavatel je povinen zjišťovat příčiny nedostatků při výkonu pracovní činnosti,
5. Zaměstnavatel musí prověřovat náměty a připomínky zaměstnanců.

Etické závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli:

1. Zaměstnanec je povinen ctít dobré jméno podniku a reprezentovat ho svým chováním u zákazníka,
2. Zaměstnanec je povinen jednat vůči svému zaměstnavateli uctivě a zdvořile,
3. Zaměstnanec je povinen plnit zadané úkoly svědomitě a přijímat za ně svou odpovědnost.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažil nastínit problematiku deontologie v bezpečnostních činnostech. Vymezil jsem důležité pojmy v této problematice, jako jsou etika, morálka, utilitarismus, povinnost a etický kodex v obecné rovině a vysvětlil důležitost těchto pojmů. Následující kapitola pojednává o těchto pojmech a jejich využití v policejní a profesní praxi. Součástí profesního jednání je i společenské chování a proto jsem uvedl základní společenské normy.

V praktické části jsem navrhnul základní charakterové požadavky pro přijetí pracovníka SBS, jedná se o základní, nicméně velmi důležité charakterové vlastnosti, které by měli hrát významnou roli při rozhodování se o přijetí pracovníka do SBS. V další části jsem navrhnul etický kodex pro pracovníky SBS. Smyslem etického kodexu je pevně ustálit pojetí základních hodnot a vymezit pravidla jak pro základní žádoucí formy chování, tak pro krizové a konfliktní situace.

Stejně tak, jak se rozvíjí společnost, rozvíjí se i etika a etické požadavky na pracovníka SBS. Je třeba si uvědomit, že s rostoucím majetkem a strachem z kriminality můžeme nadále předpokládat i rozvoj soukromých bezpečnostních služeb. Stejně tak zájem o tyto služby bude s postupem času vyšší. Musíme si přiznat, že konkurence je vysoká. Je proto velmi důležité přistupovat ke svým zákazníkům s úctou, dodržovat etické a morální zásady.

Vytvořením a dodržováním pravidel etického kodexu se přiblížíme „lepšímu“ člověku, který v lidech vzbuzuje důvěru a tím docílí kvalitního vztahu mezi zákazníkem a SBS. Jen tak můžeme dosáhnout toho, že nebudeme mít o zákazníky nouzi a budeme mít dobré jméno v očích veřejnosti.

ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ

In my work I tried to outline the issues of ethics in security activities. I define important terms in this field such as ethics, morality, utilitarianism, duty and code of ethics in general and explain the importance of these concepts. The next chapter discusses these concepts and their use in police and professional practice. The professional conduct and social behavior is and why I said the basic social norms.

In the practical part, I designed the basic character requirements for the adoption worker SBS, it is a basic but very important character traits that should play a major role in determining the income of workers in SBS. In the next section I proposed a code of ethics for employees of SBS. The purpose of the Code of Ethics is a concept firmly stabilizes the core values and defines the basic rules for desirable forms of behavior as well as for crisis and conflict situations.

Just as the company develops, develops and ethics and ethical requirements for worker SBS. It should be noted that with increasing wealth and the fear of crime can continue to expect the development of private security services. Likewise, interest in these services will be higher over time. We have to admit that competition is high. It is therefore very important to approach your customers with respect, ethical and moral principles.

Compliance with the rules and creating a code of ethics we approach "better" person who instills confidence in people and thus achieve a quality relationship between the customer and SBS. Only then can we achieve that we have the customers need and we will have a good reputation in the eyes of the public.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. Vyd. v tomto překladu 2., V nakl. Academia 1. Praha: Academia, 2001, 292 s. ISBN 80-200-0917-5.
- [2] DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006, 122 s. ISBN 80-867-0820-9.
- [3] DUFKOVÁ, Ivana, ZLÁMAL, Jiří. *Policie a profesní etika*. Praha, 2003
- [4] Etický kodex Policie České republiky. *Policie* [online]. 2010 [cit. 2012-05-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>
- [5] *Etické kodexy v praxi*. Brno, 2010. Bakalářská. UNIVERZITA TOMÁŠE BATI.
- [6] *ETICKÉ VÝZVY POLICEJNÍHO POVOLÁNÍ*. České Budějovice, 2008. Bakalářská. Jihočeská univerzita.
- [7] HUSSERL, Edmund, Jan PATOČKA a Jan PATOČKA. *Idea fenomenologie*. Vyd. 1. Praha: Oikoyomenh, 2001, 103 s. Oikúmené. ISBN 80-729-8023-8.
- [8] *Ottův slovník naučný: Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí*. Heslo Aetiologie. Sv. 1, str. 312. Praha: Sdružení pro Ottův slovník naučný, 2000, 1002 s. ISBN 80-720-3305-0.
- [9] *Policejní deontologie*. Holešov: Střední policejní škola MV, 1997.
- [10] *Problematika soukromých bezpečnostních služeb z hlediska trestního práva*. Brno, 2007. Bakalářská. Právnická fakulta Masarykovy univerzity.
- [11] *Profesní a etické aspekty v činnosti soukromých bezpečnostních služeb*. Zlín, 2008. Bakalářská. Univerzita Tomáše Bati.
- [12] RADVAN, Eduard, *Úvod do filosofie*. IMS, Brno 2004
- [13] SOKOL, Jan a Zdeněk PINC. *Antropologie a etika*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2003, 167 s. ISBN 80-7254-372-5.
- [14] ŠILER, Vladimír. *Profesní etika ve veřejné správě*. Ostrava, 2007

- [15] Utilitarismus a optimalizace světa. *Lidovky.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-05-20]. Dostupné z: <http://simek.bigblogger.lidovky.cz/c/218169/Utilitarismus-a-optimalizace-sveta.html>
- [16] Všeobecná etická teorie a profesní etika záchranáře. In: *PAskola* [online]. 2004 [cit. 2012-05-20]. Dostupné z: <http://www.paskola.cz/pasoptik/etika/rybar.htm>

Zákonné normy:

- [17] Deklarace o policii. In: *Rada Evropy*. 1979.
- [18] Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů*. 2003.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

SBS Soukromá bezpečnostní služba