

# Problematika zaměstnanosti ve veřejné správě

Milan Šťava

---

Bakalářská práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií



INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Institut mezioborových studií Brno  
akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Milan ŠŤAVA**  
Osobní číslo: **H108305**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Problematika zaměstnanosti ve veřejné správě**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách"(IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce. S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na možnosti profesního uplatnění ve veřejné správě(státní správa-samospráva)
- na hledání odpovědi na otázku, zda je pro nezaměstnaného snadné najít si ve veřejné správě zaměstnání,
- na možnosti pomoci ze strany Úřadu práce a Evropské unie(Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost).

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**Bičáková, O. Zákon o zaměstnanosti. Praha: Linde, 2008.**

**Siegel, Z. Jak hledat a najít zaměstnání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007.**

**Soušková, M. Právo zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1997.**

**Urban, J. Byznys je o lidech. Wolters Kluwer, 2006.**

**Sbírka právních předpisů, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů.**

**Sbírka právních předpisů, zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti.**

**Vláda ČR, usnesení ze dne 14.12.2011 č. 924, Analýza aktuálního stavu veřejné správy, 2011.**

**Ministerstvo vnitra ČR, Portál odboru strukturálních fondů MVČR, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, 2010.**

**Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Renata Oralová**

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

**16. března 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. dubna 2013**

V Brně dne 16. března 2012

  
prof. PhDr. Pavel Múhlpachr, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
vedoucí katedry

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

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 <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 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);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Milan Štápa

Jméno, příjmení studenta

V Brně 17.4.2013

Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) 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, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) 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, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce přináší přehled aktuálního stavu zaměstnanosti ve veřejné správě a možnost získání zaměstnání ve vybraných oblastech veřejné správy. Vysvětluje pojmy veřejná správa, samospráva, státní správa a rozdíly mezi nimi. Část práce je věnována roli úřadu práce ve smyslu zaměstnanosti a zejména potřebě a nutnosti průběžného vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě.

### **Klíčová slova:**

zaměstnanost, veřejná správa, samospráva, státní správa, úředník, výběrové řízení, úřad práce, vzdělávání.

## **ABSTRACT**

This thesis brings view actual situation of the employment in the public administration and chance gain employment in the some resort public administration. This thesis explains concept of public administration, self-government, civil service and difference among them. A part of thesis is devoted function employment office in the public administrations employment and especially necessity education public administrations clerks.

### **Keywords:**

employment, public administration, self-government, civil service, clerk, open competition, employment office, education.

### **Poděkování**

Velice rád bych touto cestou poděkoval paní Mgr. Renatě Oralové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce. Poděkování patří i mé rodině za morální podporu a pomoc po dobu příprav bakalářské práce.

Milan Šťava

### Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Problematika zaměstnanosti ve veřejné správě zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Brno 19.3.2013



.....  
Milan Šťava

## OBSAH

Úvod .....	9
1. Veřejná správa .....	10
1.1 Samospráva .....	11
1.2 Státní správa.....	13
2. Zaměstnanost ve veřejné správě .....	15
2.1 Zaměstnanost v samosprávě .....	18
2.2 Zaměstnanost ve státní správě .....	19
2.3 Vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě.....	21
3. Postupy při získávání zaměstnání v samosprávě.....	29
3.1 Veřejná výzva .....	29
3.2 Výběrové řízení.....	30
4. Postupy při získávání zaměstnání ve státní správě.....	32
4.1 Policie ČR.....	33
4.2 Vězeňská služba ČR .....	33
4.3 Hasičský záchranný sbor ČR .....	34
5. Role úřadu práce.....	36
6. Výzkum: Možnosti zaměstnání ve veřejné správě .....	40
6.1 Cíl, metody.....	40
6.2 Vyhodnocení výzkumu .....	40
6.3 Závěr výzkumu .....	46
Závěr.....	49
Seznam použité literatury .....	51



## Úvod

Veřejná správa je obecně považována za jednoho z významných zaměstnavatelů v České republice a téma „Problematika zaměstnanosti ve veřejné správě“ je v současné době, tedy v době probíhající reformy veřejné správy, aktuální a zajímavé.

Veřejná správa ve velmi širokém pojetí je v podstatě výkon různorodých správních činností souvisejících s poskytováním veřejných služeb, řízením a koordinací jednotlivých veřejných záležitostí na místní, regionální i centrální úrovni a zajišťováním záležitostí ve veřejném zájmu. Veřejnou správou bývají označovány také správní úřady.

Veřejná správa je rovněž také souborem celé dlouhé řady velmi významných procesů řízených, regulovaných a zabezpečených specifickými institucemi zaměřenými na řízení veřejných záležitostí. (Veřejná záležitost = veřejný zájem, přičemž za veřejný zájem pokládáme vše, co se týká občana a jeho role ve společnosti).

Veřejnou správu obecně vnímáme jako orgány samosprávy (obce, kraje) a orgány státní správy. Tato bakalářská práce pojednává o otevřenosti alespoň části zaměstnavatelů veřejné správy pro uchazeče o zaměstnání (v některých případech velmi formalizovaná výběrová řízení), dále o požadavcích a nárocích kladených na případné nové zaměstnance, resp. uchazeče o zaměstnání (vzdělání, zkoušky zvláštní odborné způsobilosti apod.) Dalším bodem je úřad práce, který můžeme vnímat buď přímo jako zaměstnavatele veřejné správy, nebo toho na druhé straně, tedy jako zprostředkovatele pro získání zaměstnání třeba právě např. ve veřejné správě. Bakalářská práce se mj. zabývá problematikou vzdělávání a odborné připravenosti buď uchazečů o zaměstnání, nebo již přímo zaměstnanců ve veřejné správě. Právě toto vzdělávání, příp. zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve veřejné správě je poměrně úzce spjato s mým studijním oborem – sociální pedagogikou. Vzdělání v tomto oboru se jeví pro někoho možná až překvapivě jako velmi vhodné u řady různých profesí ve veřejné správě. Takové profese lze nalézt jak v samosprávě, tak státní správě.

Profese zaměstnanců veřejné správy je ale také spojena s neustálým prohlubováním kvalifikace, která je ověřována poměrně náročnými, státem organizovanými, zkouškami.

***Cílem bakalářské práce je tedy charakterizovat, specifikovat a zmapovat stávající stav zaměstnanosti ve veřejné správě. Popsat nejdůležitější problémy v oblasti zaměstnanosti ve veřejné správě, včetně oblasti vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě a úlohy úřadu práce.***

Metodou sociologického šetření za pomoci dotazníku a řízeného rozhovoru zjistit způsoby získávání a výběru nových zaměstnanců za pomoci konkrétních osob, které reprezentují skutečnost a zabývají se touto problematikou u zaměstnavatelů ve veřejné správě.

## 1. Veřejná správa

Pod pojmem veřejná správa<sup>1</sup> si představujeme soustavu subjektů a vykonavatelů veřejné správy, tedy spravování veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Mezi nejdůležitější úkoly veřejné správy patří zejména bezpečnost a ochrana státu, ochrana veřejného pořádku, zahraniční a hospodářská politika, ale také sociální a zdravotní sféra.

Do veřejné správy lze zařadit státní a jiné samosprávné instituce, jako jsou obce, kraje nebo veřejnoprávní fondy, veřejnoprávní rozhlas, veřejnoprávní televize nebo sociální pojišťovny apod. Vykonavateli veřejné správy jsou především ministerstva, vláda, správní úřady nebo jiné subjekty, které jsou touto činností pověřeny.

Veřejná správa představuje celkem pět základních funkcí. Jde o funkci mocenskou, která realizuje svoji moc prostřednictvím právního úřadu, další funkcí je funkce ochranná nebo-li bezpečnostní, která má za úkol ochranu a bezpečnost státu. Funkce organizační, která zajišťuje veškeré státní záležitosti, regulační funkce veřejné správy znamená vlastně její dohled nad demokratickou společností a pátou, poslední funkcí veřejné správy je služba veřejnosti, ta je o činnostech poskytovaných ve veřejném zájmu.

V České republice byl zvolen tzv. spojený model veřejné správy. To znamená, že samospráva - obce a kraje vykonávají vedle svých samostatných působností také státní správu v tzv. přenesené působnosti. Zkušenosti s fungováním stávajícího spojeného modelu veřejné správy jsou převážně pozitivní. Negativní zkušenosti se spojeným modelem jsou ve většině případů výsledkem nedůsledného dodržování původních principů reformy a prosazení dílčích nesystémových rozhodnutí.

Veřejnou správu dělíme na dvě její odvětví – samosprávu a státní správu. Státní správu dále můžeme rozlišovat na přímou a nepřímou, samosprávu pak na územní a zájmovou.

V poslední době jsme poměrně často informováni o projektu tzv. elektronizaci veřejné správy. Pod tímto pojmem bychom si mohli představit rozvoj informačních systémů veřejné správy a budování elektronizace veřejné správy prostřednictvím počítačů a moderní technologie. To má usnadnit všem občanům a podnikatelům kontakt se státem, zajistit snadnější a efektivnější spolupráci všech orgánů veřejné správy mezi sebou a cílem je také zpřístupnit různé agendy veřejné správy online.

Veřejnými by se měly stát např. informace o základních registrech – obyvatelé, osoby, adresy a nemovitosti. Zavedeny do současné doby byly již tzv. datové schránky a Czech Point. Spokojenost občanů a podnikatelů se stávající elektronizací veřejné správy však není jednoznačná a většina obyvatel ani netuší, že je u nás něco takového zavedeno. Naproti tomu

---

<sup>1</sup> Madar, Z. et al. Slovník českého práva. Praha: Linde, 1995, ISBN 80-85647-62-1.

je třeba zmínit, že Czech Point byl přijat veřejností poměrně kladně a občané mohou získat příslušné výpisy z různých registrů na svých obecních úřadech, nebo pobočkách České pošty. Plánovaný projekt elektronizace naší veřejné správy a rozvoj všech jejich informačních systémů ale bude rovněž klást nemalé nároky na kvalifikované pracovní síly ve veřejné správě, možná ne každý stávající zaměstnanec veřejné správy v tomto novém prostředí obstojí.

## 1.1 Samospráva

Samospráva<sup>2</sup> představuje přesně to, co znamenají obě slova, ze kterého je její název složen. Tedy slovo „správa“ a slovo „samo“. Jde o případ, kdy daný subjekt si o některých svých záležitostech rozhoduje sám autonomním způsobem, tedy že spravuje sám sebe. Správu svých vlastních, právem vymezených záležitostí vykonává dotýčný subjekt relativně nezávisle na širším společenském organismu, jehož je součástí. Výkon samosprávy zajišťují nejen úředníci, ale i zástupci občanů. Jako zástupce občanů jsou považováni občané, kteří v komunálních volbách dostanou hlas právě od občanů daného území a dostanou tak pravomoc rozhodovat ve volených orgánech samosprávy. Samospráva<sup>3</sup> vyjadřuje skutečnost, kdy veřejné záležitosti spravuje někdo jiný než stát. Samosprávu obvykle rozlišujeme jako územní a zájmovou.

Územní samospráva je územně vymezený funkční celek, který má právo rozhodovat o svých záležitostech sám. Nejvýraznějším příkladem územní samosprávy v České republice jsou samozřejmě obce jako základní územní samosprávné celky a kraje jako vyšší územní samosprávné celky. V Ústavě České republiky je zakotveno jejich právo na samosprávu, které podrobněji vymezují další právní normy, zejména jde o dva zákony. Jednak je to zákon o obcích a pak zákon o krajích. Územně samosprávné celky vytvářejí své vlastní orgány, kterým výkon samosprávy uskutečňují. Obce i kraje mohou vydávat podzákonné právní předpisy. Podstata územní samosprávy spočívá v tom, že její „vrchnostenské moci“ podléhají všechny osoby a jejich prostřednictvím i všechny věci na jejím území. U územní samosprávy se nejedná o hierarchickou strukturu, resp. o nadřízenost a podřízenost, protože každý územní samosprávný celek má své vlastní samostatné kompetence, do kterých jiný územní samosprávný celek nemůže zasahovat.

Základními územními celky jsou obce. Obecní samospráva byla v České republice obnovena v roce 1990 zákonem o obcích. K 1. lednu 2011 existovalo na území České republiky 6 246 obcí a pět vojenských újezdů (Libavá, Hradiště, Boletice, Brdy, Březina). Obce se od sebe navzájem liší rozsahem výkonu státní správy v přenesené působnosti. Podle rozsahu výkonu

<sup>2</sup> Madar, Z. et al. Slovník českého práva. Praha: Linde, 1995, ISBN 80-85647-62-1.

<sup>3</sup> Koudelka, Z., Samospráva. Praha: Linde, 2007, 399 s., ISBN 978-80-7201-665-5.

státní správy v přenesené působnosti rozlišujeme obce se základním rozsahem přenesené působnosti (do této kategorie patří všechny obce) a obce se širším rozsahem přenesené působnosti. To se pak jedná o takové obce, které vykonávají státní správu v přenesené působnosti i na území druhých obcí, tj. pro obce spadající do jejich správního obvodu.

Obce uplatňují svoji pravomoc prostřednictvím své působnosti dvojího druhu. Jde o tzv. samostatnou působnost a přenesenou působnost. Samostatnou působností je klasická obecní samospráva, kdy obec spravuje svoje vlastní záležitosti samostatně a při jejich správě je vázána jen zákony a obecně závaznými právními předpisy, vydanými ústředními orgány k jejich provedení. Přenesená působnost je výkon státní správy, který ale nerealizuje přímo stát svými orgány, ale realizace probíhá nepřímo právě prostřednictvím obcí a jejich orgánů. Při tomto výkonu státní správy se obce musí řídit zákony a ostatními obecně závaznými právními předpisy a v jejich mezích také usneseními vlády a směrnicemi ústředních orgánů státní správy. Motivem státu svěřit výkon přenesené působnosti na obce je zejména v tom, aby si občané mohli své základní záležitosti z oblasti státní správy vyřizovat přímo na místě, nejbližší domovu. Pro představu bychom jako příklad přenesené působnosti mohli uvést matriční záležitosti, agendu občanských průkazů, cestovní doklady, ale i stavební povolení apod.

Vyšší územní samosprávné celky jsou kraje. Kraje jsou ustanoveny ústavním zákonem číslo 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, s účinností od 1. ledna 2000. Na území České republiky bylo vymezeno celkem 14 vyšších územních samosprávných celků (krajů). Ústavní zákon vymezuje území jednotlivých krajů územím stávajících okresů a vychází tak vlastně ze stavu územního členění státu založeného zákonem č. 36/1960 Sb., o územním členění státu. Takto nově vzniklé kraje se ale z územního hlediska liší od krajů, ve kterých působily do roku 1990 tzv. krajské národní výbory, a které dosud představují územní obvody pro některé orgány státu. Z pohledu územního se kraje zřízené ústavním zákonem číslo 347/1997 Sb. přibližují spíše krajům, které u nás existovaly v letech 1949 – 1960, a respektují v zásadě všechna regionální centra střední úrovně.

Se zájmovou či profesní samosprávou bychom se setkali např. u subjektů, kterým může být za určitých okolností také svěřeno rozhodování o vlastních záležitostech, zpravidla jsou to subjekty, kterým je společný určitý zájem. Příkladem může být Česká advokátní komora, Česká komora architektů, Exekutorská komora České republiky apod. Zájmová samospráva také působí na určitém vymezeném území. Její „vrchnostenská moc“ se ovšem týká jen určitého okruhu osob.

## 1.2 Státní správa

Státní správa<sup>4</sup> je definována jako veřejná správa uskutečňovaná státem, kdy v každé společnosti zorganizované ve stát je právě státní správa nedílnou a nezastupitelnou součástí veřejné správy. Státní správu můžeme chápat jako základ, jádro veřejné správy.

Státní správu nejčastěji vnímáme jako konkrétní orgány státní správy. Např. centrální, tedy ústřední úřady, ministerstva, tady bychom hovořili o organizačním pojetí. U funkčního pojetí by pak šlo přímo o výkon podzákoně nařizovací činnosti těchto orgánů.

Pro organizaci a fungování ústřední státní správy je zásadním a podstatným dokumentem zákon číslo 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon). Kompetenčním zákonem je zřízeno 14 ministerstev a 11 dalších ústředních orgánů státní správy. Součástí ústřední státní správy jsou také jiné správní úřady s celostátní působností, které jsou podřízeny některému z ministerstev, např. Česká obchodní inspekce, Ústřední pozemkový úřad aj. Působnosti jednotlivých ministerstev stanoví kompetenční zákon. Jde o široký okruh působnosti ústředních orgánů státní správy, v jejichž čele je člen vlády České republiky.

Ministerstva a ostatní ústřední orgány státní správy plní v okruhu své působnosti zejména úkoly stanovené jim v jednotlivých zákonech a v jiných obecně závazných právních předpisech. Dále ministerstva a ostatní ústřední orgány státní správy samozřejmě plní také úkoly vyplývající z členství České republiky v Evropské unii a v ostatních integračních seskupeních a mezinárodních organizacích, pokud jsou pro Českou republiku závazné.

V čele každého ministerstva stojí ministr, který je členem vlády a odpovídá za výkon agend, které jsou jednotlivému ministerstvu svěřeny zákonem. Činnost všech ministerstev řídí, kontroluje a sjednocuje vláda České republiky. Efektivní fungování ústřední státní správy by mělo být založeno na principu vyváženosti poměru mezi nezbytnou samostatností ministerstev a požadavkem na koordinovanou činnost ústřední státní správy jako celku.

Ústřední státní správa v České republice ale vykazuje v současné době také celou řadu nedostatků, které můžeme rozdělit do více tematických částí<sup>5</sup>:

- vysoká míra rezistence vůči zavádění moderních metod řízení organizace,

---

<sup>4</sup> Madar, Z. et al. Slovník českého práva. Praha: Linde, 1995, ISBN 80-85647-62-1.

<sup>5</sup> Ministerstvo vnitra České republiky. Analýza aktuálního stavu veřejné správy. MVCR ©2012. Dostupné z: [www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx](http://www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx).

- neexistence centrální veřejně přístupné databáze o agendách a činnostech vykonávaných ústřední státní správou,
- neexistence standardizace jednotlivých procesních postupů,
- neexistence právního rámce práv a povinností úředníků státní správy,
- přílišná byrokratická zátěž,
- nízká úroveň horizontální koordinace výkonu státní správy,
- nedostatečná komunikace ústřední státní správy s územím či špatná koordinace komunikace,
- nízká kvalita informací o činnosti ústřední státní správy. Občané vlastně nemají přístup k informacím o kvalitě činnosti ústředních orgánů. Územní samosprávné celky mají, na rozdíl od ministerstev, přirozenou motivaci zlepšovat své služby občanům a snižovat běžné výdaje; ministerstvům chybí transparentnost, čitelnost, adresnost,
- nedostatečná znalost reálného výkonu státní správy v přenesené působnosti,
- neexistence osobní odpovědnosti,
- neflexibilní vnitřní struktura zaměstnanosti ve státní správě, vývoj počtu zaměstnanců v ústřední státní správě a personální nestabilita a přílišná politizace ústřední státní správy.

## 2. Zaměstnanost ve veřejné správě

Veřejná správa je v České republice významným zaměstnavatelem. Jak vyplývá z následujícího přehledu, zaměstnávala v roce 2011 téměř 317 tisíc zaměstnanců, a to ji řadí na 6. místo v pomyslném žebříčku zaměstnavatelů podle jednotlivých odvětví národního hospodářství.

### Skladba osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle odvětví činnosti v roce 2011<sup>6</sup>

Zaměstnaní v národním hospodářství	Celkem		Muži		Ženy	
	v tis.	%	v tis.	%	v tis.	v %
<b>Celkem</b>	<b>4904,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2794,4</b>	<b>100,0</b>	<b>2109,6</b>	<b>100,0</b>
Zemědělství, lesnictví a rybářství	145,8	3,0	106,3	3,8	39,4	1,9
Těžba a dobývání	46,5	0,9	40,6	1,5	5,9	0,3
Zpracovatelský průmysl	1294,0	26,4	855,1	30,6	438,9	20,8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	58,0	1,2	46,6	1,7	11,4	0,5
Zásobování vodou	51,2	1,0	37,9	1,4	13,3	0,6
Stavebnictví	433,1	8,8	398,8	14,3	34,4	1,6
Velkoobchod a maloobchod	602,1	12,3	273,2	9,8	328,8	15,6
Doprava a skladování	324,0	6,6	240,3	8,6	83,7	4,0
Ubytování, stravování	187,3	3,8	82,5	3,0	104,8	5,0
Informační a komunikační činnost	147,8	3,0	109,5	3,9	38,2	1,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	123,7	2,5	51,7	1,9	72,0	3,4
Činnosti v oblasti nemovitostí	42,1	0,9	22,0	0,8	20,1	1,0
Profesní, vědecké a technické činnosti	200,1	4,1	99,0	3,5	101,2	4,8
Administrativní a podpůrné činnosti	115,3	2,4	61,7	2,2	53,5	2,5
Veřejná správa a obrana	316,9	6,5	165,4	5,9	151,4	7,2
Vzdělávání	296,8	6,1	69,8	2,5	227,0	10,7
Zdravotní a sociální péče	326,7	6,7	60,6	2,2	266,1	12,6
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	83,5	1,7	40,5	1,4	43,0	2,0
Ostatní činnosti	109,1	2,2	32,8	1,2	76,3	3,6

Při rozdělení zaměstnanosti v národním hospodářství do struktury jednotlivých sektorů, patří veřejná správa do tzv. sektoru terciárního, stejně jako např. zdravotní a sociální péče, informační a telekomunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví apod.

Po delší dobu trvajícím nárůstu počtu zaměstnaných v terciárním sektoru v roce 2011 poklesla zaměstnanost v tomto sektoru o 2,8 tisíc zaměstnanců na konečných 2 875,5 tisíc zaměstnaných osob. Terciární sektor se tedy na celkové zaměstnanosti podílí z 58,6 %.

<sup>6</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. MPSV ©2012. Dostupné z: [www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza\\_zamestnanost\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza_zamestnanost_2011.pdf).

Největší pokles přitom byl zaznamenán v sekci zdravotní a sociální péče (o 13,2 tisíc zaměstnanců) a právě v sekci veřejná správa a obrana (o 12,4 tisíc zaměstnanců). Česká republika tak překvapivě patří ke státům s nejnižším podílem tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti v rámci Evropské unie.

### Sektorová struktura zaměstnanosti<sup>7</sup>

	2010		2011		Rozdíl 11 - 10
	v tis.	%	v tis.	%	
<b>Celkem</b>	<b>4 885,2</b>	<b>100,0</b>	<b>4 904,1</b>	<b>100,0</b>	<b>18,9</b>
<b>I. sektor</b>	151,2	3,1	145,8	3,0	-5,4
<b>II. sektor</b>	1855,7	38,0	1882,8	38,4	27,1
<b>III. sektor</b>	2878,3	58,9	2875,5	58,6	-2,8

Kvalitní a vhodná právní regulace upravující práva a povinnosti úředníků veřejné správy je jedním ze základních pilířů kvalitní a efektivní veřejné správy. Úředníci veřejné správy mají zvýšený rozsah povinností, ale i práv, než je tomu u zaměstnanců v jiné sféře. Úkolem veřejné správy je totiž, zjednodušeně řečeno, zajistit naplnění zákony a právními normami stanovených práv a povinností občanů a institucí při dodržení právního řádu České republiky a při zajištění celospolečenských zájmů státu či územního samosprávného celku.

Dalším neméně důležitým cílem veřejné správy je zajištění transparentnosti, předvídatelnosti a kontinuity práva. I zde je role kvalitních úředníků nezastupitelná. K dosažení tohoto cíle je nutné vytvořit optimální podmínky, zejména formou právní úpravy organizace a vzájemných vazeb uvnitř veřejné správy a zajištěním právní ochrany úředníků před zájmovými vlivy. Nekvalitně nebo špatně nastavená organizace veřejné správy a nekvalitní právní ochrana úředníků se projevuje ve vysoké a často účelové fluktuaci a v obavě úředníků přijmout odpovědnost za vlastní rozhodnutí.

V České republice jsou v současnosti upraveny zvláštním zákonem práva a povinnosti úředníků územních samosprávných celků (již zmíněný zákon č. 312/2002 Sb.), ale účinná právní úprava úředníků ve správních úřadech ve smyslu státní správy, dosud není (zaměstnanci státu – neúčinný zákon č. 218/2002 Sb.). Zaměstnanci státní správy tedy nemají žádnou zvýšenou právní ochranu nad obecnou normu zákoníku práce. To se může projevovat

<sup>7</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. MPSV ©2012. Dostupné z: [www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza\\_zamestnanost\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza_zamestnanost_2011.pdf).



např. ve vysoké fluktuaci, dlouhodobém poklesu kvality státní správy a zvýšeným počtem případů korupčního jednání.

V návrzích řešení uvedených problematických oblastí se shodně objevuje návrh nového zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě. Autoři návrhu zákona tvrdí, že přijetí tohoto zákona bude základem systémového řešení celkem čtyř problémů, které v současné veřejné správě vidí. Jde o nízkou míru profesionalizace veřejné správy, nejednotných práv a povinností úředníků spolu s nejednotným systémem vzdělávání, nejasné hranice mezi politicky a úředně obsazovanými pracovními pozicemi, snížené prostupnosti mezi veřejnou správou na centrální a územní úrovni.

Věcný záměr tohoto zákona byl vládou schválen dne 31. srpna 2011 usnesením číslo 647. Současně bylo tímto usnesením uloženo ministru vnitra zpracovat a vládě předložit návrh tezí zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě přepracovaných na základě stanoviska Legislativní rady vlády ČR a podnětů z diskuze vlády. Z jednání vlády vyplynul zejména důraz především na přesné vymezení kariérní a politické pozice úředníka/zaměstnance, tedy jasné a nezavádějící vymezení úředníka vykonávající vrchnostenskou, koncepční a normotvornou činnost, zaměstnance veřejné správy, který vykonává činnosti ostatní a nově také klíčového spolupracovníka, který vykonává činnost výhradně pro člena vlády, hejtmána, primátora nebo starostu, jako pro veřejné funkcionáře. Teze měly být vládě předloženy do 31. ledna 2012, paragrafované znění zákona pak mělo být předloženo do 30. června 2012. V září roku 2012 jsme se mohli ze sdělovacích prostředků dozvědět, že vláda není s tímto návrhem zákona zcela spokojena, ministr vnitra se nechal slyšet, že návrh zákona stáhne. Diskuse o tom bude jistě ještě probíhat a určitě bude zajímavá. Velmi zajímavým prvkem v návrhu zákona je mj. projekt interaktivního personálního portálu pro potřeby zaměstnanců ve veřejné správě, kde by každá organizace veřejné správy měla za povinnost zveřejnit každé vyhlášené výběrové řízení na pracovní pozici úředníka, obsahoval by např. také možnosti vzdělávání, přehled kursů apod. Portál by byl přístupný pro všechny občany, tedy nejen pro zaměstnance veřejné správy. Další přínosem nového zákona je možnost k přihláškám dodávat pouze jednoduché kopie potřebných dokladů (doklad o vzdělání apod.) To by jistě bylo ze strany uchazečů hodnoceno kladně.

V tuto chvíli ale platí stávající stav, že pracovně právní vztahy úředníků územně samosprávných celků upraveny zvláštním zákonem č. 312/2002 Sb. jsou, zatímco pracovně právní vztahy úředníků státní správy sice mají speciální právní normu ve formě zákona číslo 218/2002 Sb., služební zákon, který ovšem dosud účinný není.

## 2.1 Zaměstnanost v samosprávě

Zaměstnanost v samosprávě budeme brát pro tyto účely jako zaměstnanost v územně samosprávných celcích, což jsou obce a kraje.

Kraje, resp. krajské úřady své kompetence získaly převážně převodem z ústředních správních úřadů a jejich dekoncentrovaných orgánů. Menší část kompetencí přešla na kraje také z okresních úřadů, výjimečně se vyskytly i zcela nové kompetence, zejména v oblasti regionální politiky. Jednotlivé kompetence státní správy přešly na základě zvláštního zákona č. 132/2000 Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze.

K 1. lednu 2003 vznikly obecní úřady obcí s rozšířenou působností, kam byla převedena větší část zaměstnanců (resp. funkčních míst) ze zrušených okresních úřadů.

Základní normou pro pracovně právní vztahy zaměstnanců v samosprávě je samozřejmě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tito zaměstnanci, resp. ti, kteří jsou zařazeni jako úředníci územně samosprávných celků, mají pracovně právní vztahy upraveny zvláštní právní normou, kterým je zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků (dále jen zákon o úřednících). Úředníkem je ten zaměstnanec, který vykonává tzv. správní činnost. Zákon o úřednících upravuje vznik pracovního poměru, rozšiřuje další povinnosti zaměstnanců, stanovuje povinnost vzdělávání apod.

Zaměstnanci obcí velmi často kromě samosprávných agend vykonávají také agendy spadající do přenesené působnosti. To jsou agendy, které na obce přenesl stát – státní správa. Přesná hranice mezi jednotlivými agendami je zejména v menších obcích těžko zřejmá. Z toho důvodu není snadné přesně vymezit zaměstnance pouze samosprávy a zaměstnance státní správy. Přenesená působnost je státem finančně podporovaná, ale mnohé obce poukazují na nepřiměřenost této finanční podpory ze strany státu a další přesun různých správních agend na obce je někdy vnímáno jako zásah do samosprávy. V této souvislosti lze zmínit aktuální problém tzv. dopravních registrů, kdy jejich nefunkčnost v období podzimu 2012 hodlá stát prostřednictvím Ministerstva dopravy ČR odškodnit obcím úřadům částkami, které se velmi liší od představ dotčených obecních úřadů.

Další problém zaměstnanosti v samosprávě je možné spatřit také v určité „politizaci“. Nesmíme zapomenout, že v čele obce stojí zastupitelstvo, volené v obecních volbách, a to si ze svých řad volí následně radu obce, starostu, zástupce starosty. Pokud se jedná o tzv. dlouhodobě uvolněné funkcionáře obce, ti se v mnoha případech pochopitelně snaží a logicky chtějí obklopit svými spolupracovníky, bez ohledu, jaké je dosavadní personální obsazení příslušného úřadu. V tomto bodě by také mohl pomoci právě nový zákon o úřednících, který by přímo kvalifikoval skupinu asistentů těchto politiků. Asistenti a klíčoví zaměstnanci by

měli automaticky pracovní poměr na dobu určitou, jejíž délka by odpovídala délce příslušného volebního období.

## 2.2 Zaměstnanost ve státní správě

Na rozdíl od úředníků územně samosprávných celků, kteří mají své pracovní právní vztahy upravené speciální právní normou ve formě zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, u úředníků státní správy tomu tak není.

Česká republika patří mezi dvě členské země EU (spolu s Velkou Británií), které nemají účinnou právní úpravu práv a povinností státních úředníků. Tato skutečnost se promítá do nejistoty úředníků při plnění povinností vyplývajících nejen z platné právní úpravy, ale také z pokynů nadřazených (zejména nejvyšších politických představitelů stojících v čele úřadu). Neexistence zvýšené právní ochrany se promítá vysokým stupněm inflace a účelových změn v personálním složení jednotlivých úřadů ústřední státní správy, což se ale bohužel negativně projevuje nekoncepčností, nekonzistencí a nedostatkem střednědobého a dlouhodobého strategického plánování vývoje v jednotlivých svěřených oblastech veřejného života. Výjimkou tak nejsou ani personální obměny až na referentské úrovni po politických změnách ve vedení státu.

V oblasti zaměstnanosti ve státní správě se také setkáváme s problémem nepružné, nepřizpůsobivé vnitřní struktury zaměstnanosti ve státní správě. Za další nedostatek lze označit vnitřní strukturu zaměstnanosti v ústřední státní správě a úroveň odměňování zaměstnanců ve správních úřadech. I podle závěrů Národní ekonomické rady vlády (tzv. NERV) v oblasti institucionální konkurenceschopnosti České republiky byl potvrzen negativní vývoj v této oblasti, a to jak v oblasti přílišné přezaměstnanosti, tak zároveň velmi špatné vnitřní struktury a členění obsazení jednotlivých agend. Velkým nedostatkem není ani tak objem finančních prostředků na odměňování úředníků státu, ale zejména jeho vnitřní struktura, členění a také obecně platné podmínky pro odměňování.

Překvapivý se může jevit nárůst počtu úředníků ve státní správě celkem v roce 2001, kde byl zaznamenán nárůst o 14,3 % oproti roku 2000<sup>8</sup>. Tento nárůst byl do jisté míry způsoben zahrnutím zaměstnanců okresních úřadů do sledovaného údaje (v daném roce se jednalo o 18 324 zaměstnanců okresních úřadů). I po odečtení tohoto údaje vykazuje státní správa celkem nárůst. Nárůst počtu zaměstnanců vykazuje také ústřední státní správa (+ 13,8 %). V obecné

---

<sup>8</sup> Ministerstvo vnitra České republiky. Analýza aktuálního stavu veřejné správy. MVCR ©2012. Dostupné z: [www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx](http://www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx).

rovině se přitom ale předpokládal opačný trend, neboť zrušením některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze byly na kraje přeneseny působnosti z ministerstev, školských a okresních úřadů. Celkem se jednalo o přenos působností z 29 zákonů a dotýkal se devíti ministerstev.

### Vývoj počtu zaměstnanců ve státní správě (1999 – 2010)<sup>9</sup>

<b>počty zaměstnanců/rok</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
státní správa celkem*	<b>154 478</b>	<b>156 215</b>	<b>178 574</b>	<b>178 495</b>	<b>166 586</b>	<b>166 811</b>
meziroční pohyb		1 737	22 359	-79	-11 909	225
podíl (%) vztažený k roku 1999	100	101,1	115,6	115,5	107,8	108,0
z toho ústřední orgány státní správy	<b>13 695</b>	<b>14 124</b>	<b>16 067**</b>	<b>16 695**</b>	<b>18 351</b>	<b>18 224</b>
rozdíl mezi jednotlivými následujícími roky		429	1943	628	1656	-127
podíl (%) vztažený k roku 1999	100	103,1	117,3	121,9	134,0	133,1
<b>počty zaměstnanců/rok</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
státní správa celkem*	<b>164 678</b>	<b>163 751</b>	<b>163 219</b>	<b>159 620</b>	<b>160 687</b>	<b>159 854</b>
meziroční pohyb	-2 133	-927	-532	-3 599	1 067	-833
podíl (%) vztažený k roku 1999	106,6	106,0	105,7	103,3	104,0	103,5
z toho ústřední orgány státní správy	<b>17 651</b>	<b>17 420</b>	<b>17 126</b>	<b>17 062</b>	<b>17 059</b>	<b>16 977</b>
rozdíl mezi jednotlivými následujícími roky	-573	-231	-294	-64	-3	-82
podíl (%) vztažený k roku 1999	128,9	127,2	125,1	124,6	124,6	124,0

\*bez ostatních organizačních složek státu a příspěvkových organizací

\*\*bez zaměstnanců okresních úřadů

<sup>9</sup> Ministerstvo vnitra České republiky. Analýza aktuálního stavu veřejné správy. MVCR ©2012. Dostupné z: [www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx](http://www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx).

Samostatnou kapitolou jistě budou zaměstnanci státu, kteří jsou vůči státu v tzv. služebním poměru. Tady hovoříme např. o příslušnících Policie České republiky, příslušnících Vězeňské služby České republiky, příslušnících Hasičského záchranného sboru České republiky apod. Zaměstnání u těchto subjektů může být jednak na základě služebního poměru ve smyslu zákona číslo 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ale jsou zde zaměstnání také tzv. civilní zaměstnanci, tedy v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce.

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží celé veřejnosti. Úkolem Policie ČR je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní také úkoly ve smyslu trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí našeho právního řádu. Policie České republiky je podřízena ministerstvu vnitra. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky. Úkoly Policie České republiky plní 47 000 policistů a 11 000 zaměstnanců policie.

Základním posláním Hasičského záchranného sboru České republiky je chránit životy, chránit zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech. Méně známá je další část ostatních úkolů Hasičského záchranného sboru ČR, která je z hlediska rozsahu i významu pro plnění bezpečnostní funkce státu neméně důležitá. Jde o náročné úkoly týkající se výkonu státní správy ve svěřených oblastech. Jsou to např. úkoly požární prevence, ochrany obyvatelstva, krizového řízení, přípravy orgánů veřejné správy, právnických osob a obyvatel na řešení mimořádných událostí a krizových situací nebo vyrozumění a varování v době vzniku ohrožení apod. Ve služebním poměru, který je upraven zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jsou pozice profesionálních hasičů a ochranářů. V pracovním poměru, který je upraven zákoníkem práce, jde zejména o pracovní pozice administrativního charakteru, servisní údržby, programátorů, techniků, příp. dalších specializací.

### **2.3 Vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě**

Úsilí a snaha o zvýšení kvality výkonu odborných agend veřejné správy včetně prověření předpokladů pro výkon této práce, zajišťuje poměrně široce pojatá úprava vzdělávání úředníků ale i dalších zaměstnanců ve veřejné správě.

Vzdělávání úředníků samosprávy je v současné době upraveno přímo právní normou, tedy již zmiňovaným zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků. Úředníci

jsou povinni absolvovat vstupní vzdělávání, příp. složit zkoušku zvláštní odborné způsobilosti, dále mají povinnost se průběžně vzdělávat tzv. průběžným vzděláváním v rozsahu 18 dnů během 3 roků. Vstupní vzdělávání má za úkol poskytnout zejména novým zaměstnancům základní informace a přehled o veřejné správě, obecním zřízení, správním řízení apod. Ověření zvláštní odborné způsobilosti probíhá písemným testem a po jeho úspěšném absolvování následuje ústní zkouška před zkušební komisí. Zvláštní odborná způsobilost má dvě části, obecnou a odbornou. Obsah odborné části pak odpovídá té odborné agendě a správní činnosti, kterou má úředník vykonávat. Vedoucí úředníci pak mají povinnost absolvovat tzv. vzdělávání vedoucích úředníků. Absolvování každého takového vzdělání bývá dokladováno vydáním osvědčení. Osvědčení pak lze využít i u jiného zaměstnavatele ve veřejné správě.

Pro vzdělávání zaměstnanců v orgánech státní správy je v současné době platné usnesení vlády České republiky ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542, o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Tato Pravidla, stejně jako zmiňovaný (dosud neúčinný) služební zákon, jsou současnou praxí a hlavně potřebami a požadavky na stabilizaci státní správy, již překonána.

Proto ministerstvo vnitra vypracovalo a následně v červnu 2011 předložilo k meziresortnímu připomínkovému řízení návrh nových “Pravidel pro vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech”, která si již jako cíl vytýčila sjednocení vzdělávání úředníků samosprávy a úředníků a zaměstnanců státní správy. Z důvodu skutečně velkého množství připomínek v rámci meziresortního připomínkového řízení byl ale tento úkol zrušen a předmětný materiál nakonec nebyl ani předložen k projednání ve vládě. Řada poznatků z přípravy, projednávání tohoto návrhu a vzešlé připomínky, byly následně použity při přípravě „Věcného záměru zákona o právních poměrech a vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě“. To je právě ten zákon, který se v říjnu 2012 rozhodl ministr vnitra z projednávání stáhnout.

Můžeme ale nastínit několik principů, které autoři do návrhu zákona nakonec zapracovali. Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy by byla nadále řízena státem. Cílem je zajistit kvalitu odborně vzdělaných zaměstnanců ve veřejné správě a u vybraných agend veřejné správy (u nichž má stát potřebu garantovat zvláštní požadavky a potřeby) by stát kvalitu odborných znalostí a dovedností nezbytných pro jejich výkon ověřoval. Současně se sleduje hledisko transparentnosti a efektivnosti systému vzdělávání a odpovědnosti jeho účastníků tak, aby nedošlo k monopolizaci nabídky realizace vzdělávání. Vzdělávání by mohl poskytovat za podmínek stanovených zákonem kdokoliv.

Ověření znalostí zaměstnanců veřejné správy je v kompetenci státu. Stát tuto svoji pravomoc zajišťuje prostřednictvím Ministerstvem vnitra ČR zřízené příspěvkové organizace – Institutu pro veřejnou správu Praha, přičemž je tady zachována úloha státu při zajištění jednotné metodologie vzdělávání, ověřování znalostí a dovedností úředníků. Institut pro veřejnou

správu Praha se zaměřuje na vzdělávání úředníků veřejné správy, tedy územních samosprávných celků a ústředních správních úřadů. Prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů tak zabezpečuje úředníků veřejné správy – samosprávy – vzdělání, které jim ukládá zákon o úřednících. Institut pro veřejnou správu Praha připravuje úředníky na zkoušky tzv. zvláštní odborné způsobilosti a je zároveň jedinou institucí autorizovanou k vydávání osvědčení o složení této zkoušky. Kromě tohoto zákonného vzdělávání Institut pro veřejnou správu Praha poskytuje úředníkům rovněž možnosti rozmanitého průběžného vzdělávání ke zvyšování jejich odborných i obecných kompetencí.

### Vývoj počtu přihlášek k ověření zvláštní odborné způsobilosti v letech 2007 – 2011<sup>10</sup>

Počet přihlášek	2007	2008	2009	2010	2011
	3127	2889	2497	1768	1696

Nejvýznamnější působností Institutu pro veřejnou správu Praha je zabezpečení činnosti v oblasti vzdělávání úředníků veřejné správy. Mezi tyto činnosti patří zejména:

- metodika a koordinace oblasti zvláštních odborných způsobilostí a průběžného vzdělávání,
- ověřování zvláštní odborné způsobilosti zkouškou s celostátní působností,
- jmenování jednotlivých zkušebních komisí k ověření zvláštní odborné způsobilosti,
- zajištění činnosti zkušebních komisí k ověření zvláštní odborné způsobilosti,
- věda a výzkum zaměřený na zajištění aktuálnosti systému vzdělávání,
- spolupráce se zahraničními vzdělávacími instituty a školami národního či státního charakteru,
- vydavatelství a nakladatelství.

Další působností Institutu pro veřejnou správu Praha je přímé poskytování vzdělávání, čili jde o vzdělávací instituci. Vzhledem k tomu, že ověřování zvláštní odborné způsobilosti je v kompetenci státu a ten ji uskutečňuje prostřednictvím své příspěvkové instituce, je již z tohoto titulu zřejmé, že ověřovat zvláštní odbornou způsobilosti nemůže jiný vzdělávací subjekt. To není příznivě vnímáno orgány veřejné správy, z důvodu neexistence konkurenčního prostředí v této oblasti.

<sup>10</sup> Institut pro veřejnou správu Praha. Výroční zpráva 2011 Institutu pro veřejnou správu Praha. Institut pro veřejnou správu Praha ©2012. Dostupné z: <http://www.institutpraha.cz/vzdelavani>.

Je tedy zřejmé, že kvalitní a efektivní veřejná správa se na druhé straně neobejde bez kvalitních a v neposlední řadě i průběžně vzdělávaných zaměstnanců. S rostoucím počtem stále náročnějších agend veřejné správy samozřejmě rostou i nároky na jednotlivého zaměstnance, který je vykonává. Každý zaměstnanec ve veřejné správě, pokud samozřejmě nevykonává pouze pomocné a podpůrné činnosti, musí s prohlubováním své kvalifikace počítat. Naproti tomu stejně tak musí s prohlubováním kvalifikace svých zaměstnanců počítat i zaměstnavatelé, kdy finanční nároky na vzdělávání tvoří v současné době již nezanedbatelnou část veřejných rozpočtů.

Specifické nároky a požadavky na jednotlivé zaměstnance státní správy se samozřejmě odrážejí i ve struktuře, organizaci a systému jejich vzdělávání vůbec. Příkladem může být zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kdy novela tohoto zákona s účinností od 1. ledna 2007 přinesla zásadní změny týkající se celého komplexu požadavků na kvalifikaci příslušníků všech bezpečnostních sborů, včetně Policie ČR.

Např. systém vzdělávání a výcvik policistů – příslušníků Policie ČR zahrnuje kvalifikační přípravu (studium k získání stupně vzdělávání, studium k získání zaměření vzdělání, studium k získání dalšího odborného požadavku a studium ve specializační přípravě), další odbornou přípravu, přípravu na vykonání služební zkoušky a systém manažerského vzdělávání<sup>11</sup>.

Vzdělávání a výcvik policistů je zajišťován strukturou tzv. policejních škol. Mezi tzv. policejní školy u nás patří Policejní akademie České republiky v Praze, Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra ČR v Brně, Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra ČR v Holešově, Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra ČR v Jihlavě, Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra ČR v Pardubicích, Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra ČR v Praze a Školské účelové zařízení Ministerstva vnitra ČR v Praze – Ruzyni.

Co se týče Policejní akademie České republiky, jde o státní vysokou školu univerzitního typu, vůči které vykonává Ministerstvo vnitra ČR působnost podle § 95 zákona o vysokých školách. Policejní akademie uskutečňuje v prezenční nebo kombinované formě bakalářský, magisterský a doktorský studijní program.

Studovat na Policejní akademii České republiky mohou vedle policistů ve služebním poměru i zaměstnanci ministerstva vnitra a ostatních resortů, jejichž složky uskutečňují mj. ochranu práva.

---

<sup>11</sup> Policie České republiky. Systém vzdělávání a výcvik policistů. Policie ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek-system-vzdelavani-a-vycvik-policistu-39.aspx>.



Absolventi Policejní akademie ČR nalézají své uplatnění v odpovídajících stupních řídicích funkcí a specializovaných odborných profesí v resortu ministerstva vnitra, Policie ČR, v obecních a městských policiích, ve Vojenské policii, Celní správě, Bezpečnostní informační službě, Vězeňské službě, ale i např. v soukromých bezpečnostních službách. Civilní absolventi Policejní akademie ČR se po úspěšném ukončení svého studijního programu mohou ucházet o přijetí do služebního poměru u Policie ČR a uplatnění nacházejí také jako pracovníci úřadů státní správy a místní samosprávy. Příkladem může být zpracovatel přestupkového řízení v obecních úřadech.

Studijní programy a studijní plány dalšího vzdělávání zaměstnanců Policie ČR jsou koncipované jako diverzifikovaný systém krátkodobých či dlouhodobých studijních forem, které jsou neustále inovovány a doplňovány v návaznosti na měnící se potřeby naší občanské společnosti, na aktuální i dlouhodobější bezpečnostní rizika, na problematiku Evropské unie a samozřejmě na další kvalifikační potřeby policistů a zaměstnanců resortu ministerstva vnitra.

Celkový rámec policejního vzdělávání vytváří Bezpečnostní politika ČR v oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, členství České republiky v Evropské unii, priority CEPOL (European Police College), Lisabonská strategie, akční plán haagského programu atd.

Policejní vzdělávání naplňuje svoji základní filosofii, kterou je vždy služba občanovi. Policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale i disponující vysokým etickým standardem. Policejní vzdělávání musí být založeno na kompetenčním přístupu. Povinností bezpečnostního sboru je vytvářet vhodné podmínky pro soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti policistů a v neposlední řadě je zde osobní odpovědnost každého jednotlivce za svoji odbornou připravenost k výkonu služby.

Vzdělávání příslušníků i občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR je zajišťováno samostatnou institucí, kterou je Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky<sup>12</sup>.

Hlavním úkolem Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR je příprava a následné vzdělávání všech nových zaměstnanců Vězeňské služby ČR a je zároveň i garantem zajišťování služebních zkoušek příslušníků vězeňské služby, které jsou stanoveny nařízením vlády číslo 506/2004 Sb., v návaznosti na zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky je rezortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností. Institut zajišťuje profesní, teoretickou a praktickou přípravu příslušníků i občanských pracovníků vězeňské služby tak, aby tito prošli náležitým výcvikem

---

<sup>12</sup> Výroční zpráva Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR za rok 2008. IVVS ©2007. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz>.

a byli vyškoleni pro výkon služby a dále se zvyšovala jejich odborná úroveň pro výkon jejich práce. Vzdělávací činnost Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky vychází ze schváleného tzv. Programu celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby ČR v návaznosti na požadavky Úřadu vlády ČR na vzdělávání státních zaměstnanců.

Celoživotní vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby představuje program cílevědomé, plánovité a všestranné kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě ČR, neustálé zvyšování jeho vzdělanostní i morální úrovně. Program celoživotního vzdělávání tvoří osm stupňů:

- základní vzdělávání (nástupní kurzy a školení pro všechny nové pracovníky),
- systematické školení včetně pravidelného přezkušování znalostí,
- studium na civilních středních školách,
- studium na vysokých školách a postgraduální studium,
- systém rozšiřovacích a specializačních kurzů,
- působení pracovníků vězeňské služby na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti,
- vzdělávání managementu vězeňské služby.

Představa vzdělaného odborníka, pracovníka vězeňské služby, je v neposlední řadě samozřejmě spojena i s požadavkem přísného dodržování zásad profesní etiky, uvědomění si postavení svého i kolegů na pracovišti, zároveň ale také uvědomění si možnosti ztráty prestiže a společenského postavení.

Dalším příkladem speciálních a konkrétních požadavků na vzdělávání lze uvést zaměstnance Probační a mediační služby České republiky. Tady vzdělávání upravuje zákon číslo 257/2000 Sb., o probační a mediační službě. Cílem probační a mediační služby je zprostředkování účinného a společensky prospěšného řešení konfliktů spojených s trestnou činností. Současně probační a mediační služba zajišťuje rovněž efektivní a důstojný výkon tzv. alternativních trestů a opatření s důrazem na zájmy poškozených, ochranu komunity a prevenci kriminality. Probační a mediační služba představuje novou instituci v oblasti trestní politiky, která vychází ze součinnosti dvou profesí – sociální práce a práva, zejména práva trestního.

Probační a mediační služba<sup>13</sup> usiluje o začlenění obviněného resp. pachatele do života společnosti bez dalšího porušování zákonů. Integrace je proces, který směřuje k obnovení respektu obviněného k právnímu stavu společnosti, jeho uplatnění a seberealizaci. Snaží se

---

<sup>13</sup> Probační a mediační služba České republiky. Poslání a cíle Probační a mediační služby České republiky. PMS ©2010. Dostupné z: <http://www.pmscr.cz/o-pms>.

také o zapojení poškozeného do „procesu“ vlastního odškodnění, o obnovení jeho pocitu bezpečí, integrity a důvěry ve spravedlnost. Probační a mediační služba přispívá k ochraně celé společnosti účinným řešením konfliktních a rizikových stavů spojených s trestním řízením a efektivním zajištěním realizace uložených alternativních trestů a opatření.

Úředník Probační a mediační služby České republiky musí splňovat vzdělání společensko vědního zaměření magisterského stupně. Po úspěšném absolvování tzv. adaptačního kurzu, dále ročního vzdělávání formou kvalifikačního vzdělávacího kurzu, poté odborné stáže (soud, státní zastupitelství, Policie ČR, věznice, sociální služby). Po absolvování kvalifikačního vzdělávacího kurzu úředník probační a mediační služby přestupuje před komisi a musí vykonat kvalifikační úřednickou zkoušku.

Sociální pedagogika<sup>14</sup> je jistě jedním z důležitých oborů, ve kterém je třeba nejen zaměstnance vězeňské služby, ale zaměstnance veřejné správy vůbec, vzdělávat a získané vzdělání průběžně prohlubovat. Opodstatnění potvrzuje předmět zájmu a tedy obsah sociální pedagogiky. Pokud vyjdeme ze širšího pojetí sociální pedagogiky, tak vnímáme sociální pedagogiku jako teorii o pomoci. Specializovanou disciplínu, kde jsou pedagogické postupy využívány v situacích, kde běžné způsoby selhávají. Sociální pedagogika se zaměřuje na každodennost života, na zvládání životních situací, důraz klade na ochranu jedince před rizikovými vlivy.

V tomto smyslu se s předmětem sociální pedagogiky můžeme setkat na různých úrovních veřejné správy. Např. na pracovištích sociálních záležitostí, dávkách hmotné nouze, sociálních kurátorů, zdravotnictví, v terapeutickém prostředí, poradnách, ale i úřadů práce. Sociální práce vůbec je obor, který má v současné době k sociální pedagogice určitě velmi blízko. Na úrovni samosprávy jde o pozici např. koordinátora bezdomovectví, koordinátora prevence kriminality, drogového koordinátora, volnočasové aktivity apod. Takové pozice lze nelézt zpravidla ve větších městech, kde samospráva musí aktivně řešit aktuální problémy, ale také reagovat na demografický vývoj svého území. Není totiž výjimkou, že samospráva řeší volnočasové aktivity dětí a mládeže nejen prostřednictvím zpravidla svých vlastních školních a mimoškolních zařízení, ale právě v souvislosti s demografickým vývojem se zaměřuje i na seniory, tedy specifické věkové skupiny. Seniorům jsou nabízena tematická kulturní i sportovní setkání, výlety apod.

Právě praxe si vyžádala aktivní ale zejména preventivní přístup ze strany všech dotčených organizací. Prevence společensky nežádoucích jevů, tedy prevence různých sociálních deviací, vede k zamezení vzniku nežádoucího jevu nebo zmírnění jeho negativních následků. Také odborná veřejnost se nakonec shodla na názoru, že u všech sociálních deviací je

---

<sup>14</sup> Kraus, B., Sýkora, P., Sociální pedagogika I. Institut mezioborových studií Brno. Brno: 2009.

mnohem snadnější a výhodnější těmto jevům předcházet, než je následně řešit. Nezbytnou podmínkou efektivní a účinné prevence jistě je i kvalitní vzdělání v oboru sociální pedagogiky u pozic, které se zabývají všemi těmito sociálními jevy.

### 3. Postupy při získávání zaměstnání v samosprávě

Již v roce 2002 byly schváleny dvě zásadní a podstatné právní normy, které měly upravovat práva a povinnosti úředníků vykonávajících agendy veřejné správy. Jde o zákon číslo 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (tzv. „služební zákon“). Tento zákon měl upravovat podmínky zaměstnaneckého vztahu úředníků státu a zákon číslo 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který upravil pracovní právní podmínky úředníků územních samosprávných celků, tedy krajů a obcí. Zákon o úřednících územně samosprávných celků je právní normou soukromoprávní se subsidiaritou k zákoníku práce a občanskému zákoníku a je již deset let ověřen praxí.

Ve svých ustanoveních vedle např. vzdělávání, odpovědnosti za škodu, povinnostech úředníků územně samosprávných celků (tedy obce a kraje) upravuje zákon také předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka. Najdeme zde i proces vlastního vzniku pracovního poměru úředníka.

Úředník územně samosprávného celku, ve smyslu zákona o úřednících územně samosprávných celků, je ten zaměstnanec, který se podílí na tzv. správních činnostech. Velmi zjednodušeně můžeme správní činnosti označit jako ty, kde rozhoduje o právech či povinnostech druhých osob, např. matrika, stavební řízení, správní poplatky, ale i správa majetku, sestavování rozpočtu apod.

Na volné pozice těchto úředníků územně samosprávné celky vyhlašují veřejnou výzvu, resp. výběrové řízení. Vznik pracovních poměrů u ostatních zaměstnanců územně samosprávných celků není podmíněn vyhlášením veřejné výzvy, resp. výběrového řízení.

#### 3.1 Veřejná výzva<sup>15</sup>

Veřejná výzva se vyhlašuje na volnou pracovní pozici úředníka tam, kde není povinnost vyhlašovat výběrové řízení. Velmi jednoduše řečeno jde o ty obce, které nejsou pověřeny přenesenou působností.

Povinné náležitosti veřejné výzvy stanoví zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků. Ten také přesně stanoví náležitosti, které musí obsahovat přihláška

---

<sup>15</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů.

zájemce o pracovní místo úředníka reagujícího na veřejnou výzvu, resp. doklady, které musí být k přihlášce připojeny.

V případě uzavírání pracovního poměru s uchazečem na základě veřejné výzvy není zákonem stanoven žádný způsob posuzování zájemců, výběr nejvhodnějšího zájemce bude tedy záviset na rozhodnutí vedoucího úřadu, který vykonává funkce statutárního orgánu zaměstnavatele. Vedoucímu úřadu dává zákon povinnost pořídit o posouzení a hodnocení zájemců zprávu, která musí mít předepsané náležitosti s tím, že vedoucí úřadu je povinen umožnit všem zájemcům do této zprávy nahlédnout.

Veřejná výzva je také přímo zákonem formálně svázána, ale ne tak náročně, jako je to právě u výběrového řízení. Zákonodárce měl zřejmě na zřeteli, že se jedná o velmi malé obecní úřady a zájmem nebylo je příliš v této oblasti zatěžovat.

### 3.2 Výběrové řízení<sup>16</sup>

Druhou formou výběru nejvhodnějšího kandidáta na místo úředníka je výběrové řízení.

Výběrové řízení je podmínkou pro jmenování do funkce vedoucího úřadu a vedoucího úředníka a je podmínkou pro vznik pracovního poměru na dobu neurčitou úředníka zařazeného:

- v krajském úřadě,
- v Magistrátu hlavního města Prahy,
- v obecním úřadě obce s rozšířenou působností,
- v pověřeném obecním úřadě,
- v úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města nebo městské části hlavního města Prahy, kterému je svěřen výkon přenesené působnosti v rozsahu pověřeného obecního úřadu.

V ostatních případech se vyhláší výše zmiňovaná veřejná výzva. Oznámení o vyhlášení veřejné výzvy i výběrového řízení obsahuje stejné náležitosti a vyhláší se stejným způsobem. Stejně náležitosti má mít i přihláška uchazeče a stejné mají být i doklady k ní příkládané.

---

<sup>16</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Vyhlašovatelem je i tady vedoucí úřadu. Vyhlášení musí obsahovat v zákoně přesně stanovené náležitosti (např. platová třída, druh práce, místo výkonu práce) a je také přesně stanoven způsob a lhůta vyhlášení tak, aby se s ním mohla seznámit široká veřejnost. To umožňují povinné zveřejnění na úřední desce daného úřadu po dobu nejméně 15 dnů.

Vyhlašovatel zároveň jmenuje výběrovou komisi, která musí být nejméně tříčlenná. Výběrové komise je poradním orgánem vyhlašovatele, pouze tedy doporučuje, nerozhoduje. Výběrová komise porovnává podané přihlášky a předložené doklady, zda odpovídají požadavkům ve vyhlášení apod. O vzniku pracovního poměru s některým z přihlášených uchazečů, respektive o uzavření pracovní smlouvy, rozhoduje tedy výlučně a jedině vyhlašovatel a záleží opravdu jen a jen na něm, do jaké míry se nechá ovlivnit doporučením výběrové komise. Jediným omezením je, že musí vybrat pouze a jedině toho uchazeče, který předložil kompletní přihlášky a splňuje veškeré požadavky ve vyhlášení (např. stupeň a obor požadovaného vzdělání, praxe, znalost práce s výpočetní technikou, jazykové znalosti apod.) Územní samosprávný celek si také může definovat další podmínky a požadavky vztahující se ke správní činnosti, která bude předmětem pracovního poměru. Každý takový požadavek by si měl ale zaměstnavatel obhájit, zda je skutečně k výkonu poptávané pozice potřeba, aby nedocházelo k vyhlašování výběrových řízení tzv. „na míru“ a zabránilo se tak diskriminaci.

## 4. Postupy při získávání zaměstnání ve státní správě

Tzv. „služební zákon“, tedy zákon číslo 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, byl připraven jako veřejnoprávní norma. Tento zákon však nikdy, jak jsem již uvedl, nenabyl plné účinnosti. Všeobecně veřejně uváděným důvodem byla zejména jeho ekonomická náročnost i neexistence obecné shody na jeho zavedení do praxe. Důsledkem pak bylo opakované odložení účinnosti zákona a tak značný rozsah úprav a změn, které podle odborníků činí z tohoto zákona neproveditelný právní předpis.

Nejčastějším způsobem získávání nových zaměstnanců do státní správy bývají také vyhlášená výběrová řízení. Formálně nejsou, na rozdíl od samosprávy, tak svázaná. Samozřejmě se způsoby získávání nových zaměstnanců ve státní správě budou lišit podle požadavků jednotlivých správních orgánů. Zcela jistě budou jiné požadavky na nové zaměstnance Policie České republiky, jiné na jejich občanské zaměstnance, zdravotnictví, školství, resort spravedlnosti, vězeňská služba apod. Tady asi není na místě a ani žádoucí postupy formálně svázat obecnou normou. Specifikace jsou velmi široké.

Nejbližším samosprávě v této oblasti jsou ústřední orgány státní správy, tedy ministerstva, popř. další podobné správní úřady. Tady by mohl být postup získávání nových zaměstnanců obdobný jako u samosprávy. Důležité je naplnit princip otevřenosti státní správy pro široký okruh občanů, aby se opravdu každý mohl dozvědět o možnosti ucházet se o zaměstnání právě tady.

Velkým a aktuálním problémem je bohužel i tady určitý tlak a náznak politizace státní správy, která by ale neměla pronikat v organizační struktuře do úrovně, řekněme, ředitelů odborů, dokonce i níž. To je ale pochopitelně daň za to, že v čele ústředního orgánu státní správy stojí člen vlády a vláda vzniká na základě výsledku soutěže politických stran, tedy voleb. Ale i na tuto skutečnost myslel nový zákon o úřednících a zaměstnancích ve veřejné správě, který ve svém věcném záměru obsahoval návrh, že v čele ústředního orgánu státní správy bude stát tzv. státní tajemník. Obdobné je to u samosprávy, kdy v čele obecního úřadu je tajemník úřadu, který vlastně představuje pro ostatní zaměstnance statutární orgán zaměstnavatele. Samozřejmě i tady by bylo příliš naivní se tvářit, že je naprosto vyloučena snaha ovlivnit personální obsazení této pozice právě proto, že tajemník úřadu je jedním z nejbližších spolupracovníků politické reprezentace obce a prostřednictvím úřadu jí pomáhá naplňovat programové vize.

Samostatnou kapitolou zřejmě budou tzv. služební poměry vůči státu, jakožto zaměstnavateli ve smyslu služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Nároky plynoucí z těchto povolání se jistě musí odrazit již při obsazování takových pozic a musí těmto nárokům



odpovídat i požadavky na uchazeče o služební poměr, resp. odlišnosti v průběhu přijímacího řízení.

#### 4.1 Policie ČR

Požadavky na zaměstnance ve služebním poměru u Policie ČR<sup>17</sup> jsou jednoznačně stanoveny § 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Vedle služebního poměru nabízí policie uplatnění také v pracovním poměru, který je upraven zákoníkem práce. Obvykle se jedná o pracovní pozice v oblasti servisní údržby, programátorů, techniků apod. V těchto případech podmínky pro přijetí i přijímací řízení nepřekračují běžný standard a nemají odlišné procedury.

Služební poměr u policie vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí příslušného služebního funkcionáře s personální pravomocí. Tímto rozhodnutím je policista k určenému datu ustanoven na služební místo. Služební poměr je uzavírán na dobu určitou v trvání 3 let. Vzhledem k charakteru policejní práce musí každý policista samozřejmě mj. dodržovat kázeň a přispívat k dobré pověsti a obrazu policie. Na policistu se vztahují i určitá zvláštní omezení jeho základních práv. Nesmí být např. členem politické strany nebo hnutí ani členem řídicích nebo kontrolních orgánů subjektů, které provozují podnikatelskou činnost. Nejméně jednou v průběhu kalendářního roku se provádí hodnocení služebního výkonu policisty. Systém hodnocení klade důraz na posuzování kvality odvedené práce. Výsledky tohoto hodnocení slouží například pro další kariéerní postup v rámci policie, jako podklad pro finanční odměňování, ale i kázeňské řízení.

#### 4.2 Vězeňská služba ČR

Uchazeč o služební poměr příslušníka Vězeňské služby České republiky<sup>18</sup> musí také splňovat podmínky stanovené právní normou, kterým je stejně jako u Policie ČR zákon č. 361/2006 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Uchazeč musí mít občanství České republiky, starší 18 let, bezúhonnost, zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby, nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí a nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost.

<sup>17</sup> Policie České republiky. Vznik, omezení, hodnocení služebního poměru. Policie ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vznik-omezeni-hodnoceni-sluzebniho-pomeru.aspx>.

<sup>18</sup> Vězeňská služba České republiky. Zaměstnanecský poměr VS ČR. Vězeňská služba České republiky ©2012. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/onas/personalistika-1103.aspx>

Bezúhonnost uchazeče o služební poměr příslušníka Vězeňské služby ČR se prokazuje výpisem z Rejstříku trestů. Fyzická, zdravotní a osobností způsobilost se prokazuje v průběhu přijímacího řízení. Součástí tohoto přijímacího řízení je i vyšetření zaměřené na zjištění přítomnosti omamných a psychotropních látek. Fyzická způsobilost se prokazuje testy tělesné zdatnosti, zdravotní způsobilost uchazeče je posouzena posudkovým lékařem vězeňské služby a osobnostní způsobilost se prověřuje psychologickým vyšetřením.

Přijímací řízení se zahajuje za předpokladu volného služebního místa a pouze s uchazečem, který splňuje výše uvedené zákonné podmínky a pouze s uchazečem, který doručil písemnou žádost o přijetí do služebního poměru, svůj životopis a podepsaný souhlas se zpracováním osobních údajů. Dále je uchazeč pozván k informativnímu pohovoru, kde je seznámen s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a dalším personálními informacemi.

Přijímací řízení do služebního poměru příslušníka Vězeňské služby ČR obvykle trvá dva měsíce. V jeho průběhu uchazeč absolvuje také psychologické vyšetření, zdravotní prohlídku, prověrku tělesné zdatnosti. Od přijímacího řízení mohou obě strany kdykoliv v jeho průběhu odstoupit. Každý uchazeč je o výsledku přijímacího řízení vyzooměn písemnou formou. Důvody nepřijetí uchazeče do služebního poměru se neoznamují. Personální údaje a data o nepřijatých uchazečích se archivují ještě další 3 roky a pak jsou skartovány.

Služební poměr příslušníka Vězeňské služby ČR vznikne dnem uvedeným v rozhodnutí služebního funkcionáře s personální pravomocí a složením služebního slibu. Služební poměr je uzavírán na dobu určitou v délce 3 let. Do služebního poměru na dobu neurčitou je příslušník zařazen ode dne, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje dobrých výsledků výkonu služby.

### **4.3 Hasičský záchranný sbor ČR**

Do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru České republiky<sup>19</sup> může být přijat státní občan České republiky, který písemně požádal o přijetí do služebního poměru

---

<sup>19</sup> Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky. Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR. GŘ HZS ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecně-informace-o-zamestnani-u-hzs.cr.aspx>.

a úspěšně absolvovat přijímací řízení. Uchazeč o služební poměr musí být starší 18 let, bezúhonný a plně způsobilý k právním úkonům a splňuje podmínky stanovené pro výkon obsazovaného služebního místa příslušným stupněm vzdělání. Další podmínkou je fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby, uchazeč je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, pokud má být uchazeč ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje. Není členem politické strany nebo politického hnutí a nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost.

V průběhu přijímacího řízení uchazeč absolvuje odborné vyšetření své osobnostní způsobilosti na psychologickém pracovišti Hasičského záchranného sboru ČR. Vyšetření zdravotní způsobilosti v zařízení závodní preventivní péče a prověrku na ověření tělesné zdatnosti, která se skládá ze dvou testů silových a jednoho testu vytrvalostního. Od přijímacího řízení mohou obě strany kdykoliv v jeho průběhu odstoupit a každý uchazeč je o výsledku přijímacího řízení vyrozuměn písemně.

Po úspěšném absolvování přijímacího řízení je při přijetí ustanoven nový příslušník na volné služební místo. Nově přijatému příslušníkovi vzniká služební poměr na dobu určitou v délce trvání tří let. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou v případě, že úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru jeho služebního hodnocení dosahuje ve výkonu služby dobrých výsledků.

V roce 2011 bylo u Hasičského záchranného sboru zaměstnáno celkem 10.663 zaměstnanců, tj. o 134 zaměstnanců méně oproti roku 2010<sup>20</sup>. Jde jak o příslušníky ve služebním poměru, tak o občanské zaměstnance v pracovním poměru bez dalšího členění.

---

<sup>20</sup> Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. Statistická ročenka 2011. GŘ HZS ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>.

## 5. Role úřadu práce

Veřejné služby zaměstnanosti v rámci státní politiky zaměstnanosti jsou v České republice uskutečňovány prostřednictvím sítě úřadů práce.

Významnou událostí ovlivňující realizaci politiky zaměstnanosti v České republice bylo datum 1. dubna 2011, kdy nabyl účinnost zákon číslo 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, vedoucí k reorganizaci služeb zaměstnanosti v našem státě.

V rámci této reorganizace byl ze stávajících 77 úřadů práce vytvořen jeden Úřad práce České republiky s generálním ředitelstvím v Praze, který se dále člení na krajské pobočky se sídly v krajských městech a v hlavním městě Praze. Ty pak zřizují svá kontaktní pracoviště nejenom v sídlech bývalých úřadů práce, ale i na dalších místech tak, aby vznikla hustá síť pracovišť zajišťující svým klientům dostačující komfort.

Úřady práce standardně zabezpečují tři základní funkce: administraci a vyplácení dávek v nezaměstnanosti, aktivní politiku trhu práce a zprostředkování zaměstnání<sup>21</sup>. V tomto pojetí je činnost úřadů práce u nás obvyklá a standardní ve srovnání s celou řadou veřejných služeb zaměstnanosti v ostatních evropských zemích.

Systém stávajících služeb zaměstnanosti v České republice ale v poslední době dále rozšiřují další a další činnosti delegované na úřady práce. Dalšími činnostmi je např. spolupráce při realizování, monitorování a hodnocení programů spolufinancovaných z fondů Evropské unie, o administraci a vyplácení různých dávek státní sociální podpory a od ledna 2012 také administrace a vyplácení sociálních dávek, které dosud byly agendou příslušných obecních úřadů.

Situace ve většině zemí Evropy je ale odlišná a různorodá. I když se funkce veřejné služby zaměstnanosti samozřejmě proměňují podle národního institucionálního a organizačního uspořádání politiky zaměstnanosti toho kterého státu, v mezinárodním měřítku lze popsat několik základních funkcí, které jsou ve všech zemích shodné. Jsou to:

- zprostředkování zaměstnání;
- tvorba informací o poptávce a nabídce zaměstnání;
- aktivní politika pracovního trhu.

---

<sup>21</sup> Kofroňová, O., Kotíková, J., Sirovátka, et al., Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, Brno a Praha 2003, 154 s.

Tyto základní funkce bývají obsahově vzájemně propojené a ve svém působení se podporují. Rozdíly bychom mohli najít v organizaci výplat a administraci dávek v nezaměstnanosti. V některých zemích Evropy je administrace dávek, resp. podpor v nezaměstnanosti chápána jako úkol pro veřejné služby zaměstnanosti. V jiných zemích ji zabezpečuje jiná instituce nebo organizace.

Funkce zprostředkování nového zaměstnání a administrace podpor v nezaměstnanosti probíhá v České republice na úřadech práce. Všechny úřady práce u nás poskytují v případě potřeby souběžně také poradenské služby, služby zprostředkování zaměstnání a výplatu hmotného zabezpečení konkrétním klientům.

Stávající trh práce v České republice a státní politika zaměstnanosti musí čelit problémům současné doby, ale i různým očekávaným, složitým výzvám do budoucna. Jedná se zejména o následující:

- problém dosažení vysoké míry zaměstnanosti ve stárnoucí společnosti;
- problém dostatečného rozvoje lidského kapitálu, respektive kvality pracovní síly a její vysoké produktivity;
- problém vytvoření adekvátního ekonomicko-sociálního rámce pro zaměstnanost.

#### Věková struktura nezaměstnanosti v České republice v roce 2011<sup>22</sup>

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných			
		do 19 let	20 – 34 let	35 – 49 let	nad 50 let
I.	547 762	21 347	195 201	178 361	152 853
II.	478 775	18 142	169 188	154 986	136 459
III.	475 115	27 643	173 656	151 318	122 497
IV.	508 451	23 070	183 545	169 511	132 325

<sup>22</sup> Procházková, Z., Šebestová, L., Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2011. Praha: MPSV ČR 2012, 260 s., ISBN 978-80-7421-043-3.

Velkou výzvou je pro Českou republiku tedy program „aktivního stárnutí“. Lze totiž předpokládat, že s velkou pravděpodobností dojde s růstem důchodového věku ke zvýšení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců. Daleko složitější je to právě s kvalifikační strukturou věkově starších skupin a absencí systému celoživotního vzdělávání.

### Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti v České republice v roce 2011<sup>23</sup>

Stav na konci čtvrtletí	Uchazeči celkem	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání								
		bez vzd.	základní vzdělání	vyučení	střední bez mat.	vyučení s mat.	SV	SO	O	AK Š
I.	547 762	3 022	145 078	224 775	18 611	26 065	14 924	84 754	3 504	27 029
II.	478 775	3 034	134 864	182 046	16 219	22 123	14 300	76 109	3 201	26 879
III.	475 115	3 007	132 450	175 636	16 472	23 498	13 225	76 894	3 971	29 961
IV.	508 451	3 001	136 615	201 212	17 787	24 676	13 834	79 054	3 746	28 526

Problém dosažení vysoké míry zaměstnanosti ve stárnoucí společnosti nutně vyžaduje komplexně pojatá řešení, která ale již dalece přesahují pouze pole politiky zaměstnanosti. Jde nezbytně o tzv. program aktivního stárnutí, kde jádrem programu bude celoživotní vzdělávání, jde o zlepšování kvality práce a pracovních podmínek včetně ochrany zdraví při práci, zdravotní prevence, rozvoj sociálních služeb, zamezení diskriminace atp.

Dostatečný rozvoj lidského kapitálu, respektive kvality pracovní síly a její vysoké produktivity je dalším problémem. Česká republika se hlásí k tomu, stát se společností vědění. Na druhé straně jsou ale dlouhodobě podfinancovány právě oblasti veřejné politiky, které rozhodují o rozvoji lidského kapitálu.

To už bohužel má dopad na zaostávání v úrovni a kvalitě vzdělanosti, kterou produkuje náš vzdělávací systém. Zaměstnavatelé se zatím také málo interesují v oblasti vzdělávání.

Odlišná situace je ovšem právě u zaměstnavatelů veřejné správy, resp. u územně samosprávných celků (obce, kraje), kdy systém vzdělávání je přímo konkrétně legislativně upraven a požadavky na kvalifikované a vzdělané zaměstnance se neustále zvyšují. Jakýkoli uchazeč musel přesně formálně na vyhlášenou veřejnou výzvu, resp. výběrové řízení

<sup>23</sup> Procházková, Z., Šebestová, L., Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2011. Praha: MPSV ČR 2012, 260 s., ISBN 978-80-7421-043-3.

reagovat. Čili v tomto případě bohužel nestačilo pouze se dostavit na příslušné personální oddělení s doporučenkou od úřadu práce a nechat na místě svůj životopis. Aby totiž mohli být ve výběrovém řízení, resp. veřejné výzvě, úspěšní, museli uchazeči předat kompletní přihlášku se všemi potřebnými doklady. Této situaci odpovídá vlastně i výsledek mého průzkumu, kdy nejvíce uchazečů o získání zaměstnání ve veřejné správě byli ti, co získali informaci sami z webových stránek daného úřadu a ne ti, kteří informaci o volné pracovní pozici získali od úřadu práce.

Pokud se týká role úřadů práce v poslední době, zaznamenali jsme řadu kritických komentářů právě ohledně přesunu řady agend z obecních úřadů. Jde zejména o výplatu sociálních dávek a dávek státní sociální podpory. Náročnost administrace a v neposlední řadě také náročnost na praktické zvládnutí nové techniky a systému ze strany zaměstnanců úřadů práce představuje úřad práce spíše všechno možné, jen ne orgán veřejné služby zaměstnanosti. Této představě bohužel nahrává mj. i to, že ze zákona o zaměstnanosti vypadla povinnost pro zaměstnavatele hlásit na úřad práce volná pracovní místa. To že úřad práce ztrácí v očích veřejnosti svoji roli instituce, která vám pomůže zprostředkovat zaměstnání, nahrává také to, že stále platí povinnost pro část nezaměstnaných hlásit se pravidelně na příslušných pobočkách České pošty, kde mají obdržet informace o aktuálních volných pracovních místech.

## 6. Výzkum: Možnosti zaměstnání ve veřejné správě

Vlastní výzkum s názvem „Možnosti zaměstnání ve veřejné správě“ byl pojat jako analýza možností zaměstnání ve veřejné správě. Záměrem bylo získání informací ze strany uchazečů o zaměstnání, tedy z oblasti možnosti získat zaměstnání ve veřejné správě. Výzkum byl ovšem také směřován na pomyslnou druhou stranu, tedy na potencionální zaměstnavatele ve veřejné správě.

### 6.1 Cíl, metody

Cílem mého výzkumu bylo získat co možná nejvíc informací, které by představovaly skutečný stav v oblasti možností zaměstnání ve veřejné správě. Snahou bylo, aby následná analýza těchto informací poskytla pro případné čtenáře pokud možno ucelený obraz problematiky.

Metodou tohoto výzkumu byl zvolen pohovor pro představitele zaměstnavatelů ve veřejné správě a metoda dotazníku, který směřoval na uchazeče o zaměstnání ve veřejné správě.

Pro získání informací opravdu z praxe, bylo osloveno celkem 15 institucí, resp. jejich personální oddělení. Spolupráci přislíbily pouze tři instituce. Jednalo se ve všech třech případech o instituce orgánů samosprávy. Konkrétně o úřad pověřený výkonem přenesené působnosti města s počtem obyvatel do 5 000 – počet zaměstnanců úřadu 18, dále o úřad pověřený výkonem přenesené působnosti městské části územně členěného statutárního města s počtem obyvatel do 20 000 – počet zaměstnanců úřadu 350 a posledním byl úřad s přenesenou působností městské části územně členěného statutárního města s počtem obyvatel do 100 000 – počet zaměstnanců úřadu 280.

Pracovníci personálních oddělení, resp. odborů poskytli informace v rámci pohovoru. Prostřednictvím pracovníků dotčených personálních oddělení pak byli oslovováni případní uchazeči o zaměstnání, kteří se dostavili na tyto instituce. Ochotu vyplnit dotazník projevilo celkem 6 respondentů.

### 6.2 Vyhodnocení výzkumu

Dotazník byl směřován na občany, kteří se ucházeli o zaměstnání v orgánech veřejné správy. Dotazník obsahoval celkem 6 otázek a otázky byly vypracovány tak, aby odpověď mohla být jednoznačná a pokud možno jednoslovná, aby případné respondenty neodradila složitost



odpovědí. Přesto se bohužel nepodařilo získat zpět přesvědčivější počet vyplněných dotazníků. Lze to ale chápat jako přirozenou reakci uchazečů o zaměstnání a jejich nechuť zabývat se pro ně bezvýznamnými listinami.

#### Dotazník obsahoval tyto otázky:

1. Jak jste se dověděl/a o volné pracovní pozici?
2. Kolika výběrových řízení na pozice ve veřejné správě jste se již zúčastnil/a?
3. Pokud jste se již nějakého takového výběrového řízení zúčastnil, jak probíhalo?
4. Jak dlouho zpravidla trvá celý proces výběrového řízení?
5. Jak je takové výběrové řízení pro Vás materiálně náročné?
6. Jaká je Vaše spolupráce s úřadem práce?

#### Odpovědi na otázku č. 1:

<i>Jak jste se dověděl/a o volné pracovní pozici?</i>	Počet odpovědí
elektronická úřední deska	5 x
osobní návštěva úřadu	1 x
bez odpovědi	0 x

**Závěr:** nejčastěji uchazeči informace o volné pracovní pozici hledají na elektronických úředních deskách úřadů.

#### Odpovědi na otázku č. 2:

<i>Kolika výběrových řízení na pozice ve veřejné správě jste se již zúčastnil/a?</i>	Počet odpovědí
cca 5 účastí ve výběrových řízeních	3 x
cca 6 účastí ve výběrových řízeních	2 x
dosud žádné (poprvé)	1 x
bez odpovědi	0 x

**Závěr:** oslovení se ucházeli o zaměstnání ve veřejné správě opakovaně.

**Odpovědi na otázku č. 3:**

<i>Pokud jste se již nějakého takového výběrového řízení zúčastnil, jak probíhalo?</i>	Počet odpovědí
probíhal pohovorem	5 x
nijak	1 x
bez odpovědi	0 x

**Závěr:** nejobvyklejší formou průběhu výběrového řízení je pohovor s uchazeči.

**Odpovědi na otázku č. 4:**

<i>Jak dlouho zpravidla trvá celý proces výběrového řízení?</i>	Počet odpovědí
cca měsíc	4 x
přes měsíc	1 x
bez odpovědi	1 x

**Závěr:** celý proces výběrového řízení trvá zpravidla 1 měsíc.

**Odpovědi na otázku č. 5:**

<i>Jak je takové výběrové řízení pro Vás materiálně náročné?</i>	Počet odpovědí
velmi	5 x
dost náročné	1 x
bez odpovědi	0 x

**Závěr:** oslovení vnímají výběrové řízení jako velmi materiálně náročné.

**Odpovědi na otázku č. 6:**

<i>Jaká je Vaše spolupráce s úřadem práce?</i>	Počet odpovědí
neutrální	4 x
bez odpovědi	2 x

**Závěr:** o spolupráci s úřadem práce se uchazeči vyjadřovali neutrálně.

Pohovory na téma získávání a výběru nových zaměstnanců byly vedeny s celkem třemi zaměstnanci různých personálních útvarů. Doba každého pohovoru se pohybovala kolem 15 minut.

V rámci pohovoru byla snaha získat informace z těchto oblastí:

1. Kolik výběrových řízení bylo vypsáno v posledních letech?
2. Jak probíhá výběrové řízení?
3. Jak dlouho zpravidla trvá celý proces než přijmete nového zaměstnance?
4. Platí standardní doba zkušební doby v délce tří měsíců?
5. Máte velký výběr uchazečů o vypisované pozice?
6. Kolik cca dostanete přihlášek na jedno pracovní místo?
7. Na jakých konkrétních místech inzerujete volná pracovní místa?
8. Preferujete obsazování volných pozic v rámci úřadu či vně úřadu?
9. Spolupracujete se specializovanými agenturami na získávání zaměstnanců?
10. Dochází na některých pozicích ke zvýšené fluktuaci oproti ostatním?
11. Pokud ano, proč si myslíte, že tomu tak je?
12. Jaký je přesný postup při výběru zaměstnanců?
13. Jaká je vaše spolupráce s úřadem práce?

#### Odpovědi na téma č. 1

<i>Kolik výběrových řízení bylo vypsáno v posledních letech (od 2009 – 2012)?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	Průměr 1,25 za rok
Obec do 20 000 obyvatel	Průměr 43,25 za rok
Obec do 100 000 obyvatel	Průměr 17,75 za rok

**Závěr:** nejvíce výběrových řízení, tedy i nejvyšší fluktuace, bylo v úřadě s nejvyšším počtem zaměstnanců.

#### Odpovědi na téma č. 2

<i>Jak probíhá výběrové řízení?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	Procesně dle zákona č. 312/2002 Sb.
Obec do 20 000 obyvatel	Procesně dle zákona č. 312/2002 Sb.
Obec do 100 000 obyvatel	Procesně dle zákona č. 312/2002 Sb.

**Závěr:** všichni oslovení vedli shodně výběrové řízení procesně podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících.

**Odpovědi na téma č. 3**

<i>Jak dlouho zpravidla trvá celý proces než přijmete nového zaměstnance?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	30 dnů
Obec do 20 000 obyvatel	5 týdnů
Obec do 100 000 obyvatel	4 týdny

**Závěr:** celý proces výběrového řízení trvá zpravidla jeden měsíc. To vnímají shodně i uchazeči.

**Odpovědi na téma č. 4**

<i>Platí standardní doba zkušební doby v délce tří měsíců?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	ano
Obec do 20 000 obyvatel	ano
Obec do 100 000 obyvatel	ano

**Závěr:** jako zaměstnavatelé všichni využívají institutu zkušební doby ve standardní délce tří měsíců – opět shoda.

**Odpovědi na téma č. 5**

<i>Máte velký výběr uchazečů o vypisované pozice?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	ano
Obec do 20 000 obyvatel	ano
Obec do 100 000 obyvatel	ano

**Závěr:** oslovení vnímají počet uchazečů jako velký, který jim umožňuje velký výběr.

**Odpovědi na téma č. 6**

<i>Kolik cca dostanete přihlášek na jedno pracovní místo?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	cca 35 přihlášek
Obec do 20 000 obyvatel	cca 20 – 30 přihlášek
Obec do 100 000 obyvatel	cca 46 přihlášek

**Závěr:** počet obdržených přihlášek na jedno výběrové řízení se pohybuje průměrně kolem 35.

**Odpovědi na téma č. 7**

<i>Na jakých konkrétních místech inzerujete volná pracovní místa?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	Web obce – úřední deska, obecní noviny
Obec do 20 000 obyvatel	Web obce – úřední deska
Obec do 100 000 obyvatel	Web obce – úřední deska

**Závěr:** k inzerci volných pracovních míst oslovení shodně využívají webové stránky příslušné obce.

**Odpovědi na téma č. 8**

<i>Preferujete obsazování volných pozic v rámci úřadu či vně úřadu?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	ne
Obec do 20 000 obyvatel	ano
Obec do 100 000 obyvatel	ano

**Závěr:** preference obsazování volných pracovních pozic v rámci úřadu klesá s velikostí příslušného úřadu.

**Odpovědi na téma č. 9**

<i>Spolupracujete se specializovanými agenturami na získávání zaměstnanců?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	ne
Obec do 20 000 obyvatel	ne
Obec do 100 000 obyvatel	ano

**Závěr:** specializované agentury spolupracují na získávání zaměstnanců pouze u jednoho dotázaného.

**Odpovědi na téma č. 10**

<i>Dochází na některých pozicích ke zvýšené fluktuaci oproti ostatním?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	ne
Obec do 20 000 obyvatel	ano
Obec do 100 000 obyvatel	ano

**Závěr:** fluktuace roste úměrně velikosti daného úřadu.

### Odpovědi na téma č. 11

<i>Pokud ano, proč si myslíte, že tomu tak je?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	-
Obec do 20 000 obyvatel	zřejmě náročnost práce
Obec do 100 000 obyvatel	zřejmě vztahy na pracovišti

**Závěr:** vnímání důvodů fluktuace je rozdílná.

### Odpovědi na téma č. 12

<i>Jaký je přesný postup při výběru zaměstnanců?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	pohovory za účasti tajemníka
Obec do 20 000 obyvatel	pohovory s uchazeči
Obec do 100 000 obyvatel	pohovory s uchazeči

**Závěr:** všichni oslovení vybírají vhodného kandidáta prostřednictvím pohovoru.

### Odpovědi na téma č. 13

<i>Jaká je vaše spolupráce s úřadem práce?</i>	<i>Odpovědi:</i>
Obec do 5 000 obyvatel	uspokojující
Obec do 20 000 obyvatel	žádná
Obec do 100 000 obyvatel	žádná

**Závěr:** spolupráce s příslušným úřadem práce hodnocena víceméně neutrálně.

## 6.3 Závěr výzkumu

Z odpovědí personalistů vyplývá, že uchazeči o zaměstnání ve veřejné správě jsou aktivní v hledání nového zaměstnání. Nejčastěji informace o volných pracovních místech nalézají uchazeči a zájemci o zaměstnání na úředních deskách těchto institucí. Jednak některé instituce (např. samospráva) jsou povinny výběrová řízení zveřejňovat na veřejně dostupných úředních deskách v elektronické podobě a řada institucí toto zveřejňování využívá samozřejmě také místo finančně nákladnější inzerce v tisku. Já to vidím jako dobrou zprávu,

kdy bez znalosti aktivního vyhledávání a orientace pomocí internetu se v současné době těžko dá obstát.

Lhůta ode dne, kdy uchazeči podali přihlášku do výběrového řízení do doby obdržení informace o konečném výsledku je v průměru jeden měsíc. V situaci, kdy výběrové řízení vyhlášené podle příslušné právní normy, musí být zveřejněno na úřední desce min. 15 dnů, jeví se lhůta 1 měsíce jako přiměřená a výsledek se nedá uspíšit. Ba naopak, pokud by se jednalo o obsazení pozice nějakého odborného specialisty, přicházel by do úvahy daleko delší proces výběrového řízení, kdy by uchazeči procházeli kromě pohovorů příp. i časově náročnějšími testy, zkouškami apod.

Velmi negativně uchazeči o zaměstnání vnímají poměrně vysokou materiální náročnost účasti ve výběrovém řízení. Kromě formální přihlášky museli totiž přikládat životopis, úředně ověřený doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání a výpis z rejstříku trestů, ne starší 3 měsíců. Úředně ověřená kopie v současné době stojí 30,- Kč za stránku a výpis z rejstříku trestů se pořizuje za 100,- Kč, což v případě jeho časově omezené platnosti a délce výběrového řízení nepředstavuje pro uchazeče efektivní stav. Tady by pomohla možnost předkládat úředně neověřené kopie těchto dokladů – tuto změny ostatně obsahuje i návrh nového zákona. Úsporu by to představovalo i pro vyhlášovatele výběrového řízení, protože neúspěšným uchazečům se doklady vrací zpravidla doporučenou poštou právě proto, že se jedná o úředně ověřené dokumenty. Pokud by šlo o prosté kopie, vyrozumění by bylo zasláno obyčejnou poštou s tím, že doklady, které by si uchazeč nevyzvedl, by mohly být skartovány a nepodléhaly by tak poštovní přepravě.

Počet vyhlášených výběrových řízení je odlišný, samozřejmě závisí na počtu zaměstnanců daného úřadu. Zajímavostí je zvýšený počet výběrových řízení v letech, kdy se konaly volby do místní samosprávy.

Všechny úřady postupují u vyhlášení výběrových řízení procesně podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků. Shoda panuje v tom, že poslední dobou se počet přihlášek zvyšuje, to je odrazem horší situace na našem pracovním trhu. Počet přihlášených uchazečů se liší zejména náročností poptávané pozice, např. na pozici asistentky dorazilo daleko více přihlášek než na pozici referentka živnostenského úřadu, kde mezi požadavky byla zkouška zvláštní odborné způsobilosti a vysokoškolské vzdělání.

Proces od vyhlášení výběrového řízení do přijetí nového zaměstnance je poměrně stejný. Všichni využívají institutu zkušební doby ve smyslu zákoníku práce ve standardní délce 3 měsíců.

Shodná byla také odpověď personalistů na způsob zveřejňování výběrových řízení. To probíhá na webových stránkách obce – tedy elektronické podobě úřední desky, příp.

v obecních novinách. Placené inzerce nejsou v současné době využívány, ale úřady se jim nebrání. Klasickým průběhem výběrového řízení jsou pohovory s uchazeči před výběrovou komisí.

Jde o procesně i věcně o agendu přesně vymezenou a upravenou právní normou, tedy zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků. Úřady ji zvládají celkem bez problémů. Přípomínkou byla právě možnost přikládat k přihlášce pouze prosté kopie potřebných dokladů a ne úředně ověřené kopie. Snížila by se tak poměrně významně finanční náročnost jak pro uchazeče, tak pro úřady, které doklady neúspěšným uchazečům vrací s vyrozuměním o výsledku výběrového řízení doporučenou poštou a při větším počtu uchazečů se jedná již o značnou část nákladů z obecního rozpočtu.



## Závěr

Problematika zaměstnanosti ve veřejné správě je velmi obsáhlá. Každého na ní může zajímat jiná oblast. Pro někoho může být zajímavá problematika získání zaměstnání, problematika odměňování, možnost kariérního růstu, vzdělávání apod.

Velice důležitá je otevřenost veřejné správy pro opravdu širokou veřejnost. Každý zájemce má možnost se dozvědět o volné pracovní pozici a v řádné soutěži se o tuto pozici ucházet. Na druhou stranu je ale třeba uvést, že určité pozice ve veřejné správě jsou tak specifické, odborné a náročné, což vede právě ke specifickým nárokům na vzdělání a odbornou způsobilost uchazečů o zaměstnání.

Bakalářská práce se zabývá rovněž i problematikou vzdělávání a odborné připravenosti bud' uchazečů o zaměstnání, nebo již přímo zaměstnanců ve veřejné správě. Právě toto vzdělávání, příp. zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve veřejné správě je poměrně úzce spjato se studijním oborem – sociální pedagogikou. Dosažené vzdělání právě v tomto studijním oboru se jeví, možná až překvapivě, jako velmi vhodné u řady různých profesí napříč celé veřejné správy. A právě takové profese lze nalézt jak v samosprávě, tak státní správě.

Ovšem nejen dosažené vzdělání, ale hlavně další průběžné a celoživotní vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě by mělo být zárukou kvalitní a efektivní veřejné správy. Důraz nesmíme klást pouze a jedině na kvalifikaci a odbornost, ale také na profesionalitu, efektivitu a kvalitu odváděné práce.

Velkou novinkou může být právě v oblasti rozvoje a řízení lidských zdrojů ve veřejné správě zavedení tzv. personálního portálu, který je právě v současné době ve stádiu přípravy projektu. Co pro jeho hlavní uživatele přinese, je v tuto chvíli opravdu předčasné předvídat. Prozatímní reakce jdou od jednoznačné podpory personálního portálu, až po jeho odmítání. Zda se původní záměr projektu personálního portálu podaří naplnit, což bylo vytvoření standardizovaného prostředí s využitím např. formulářových řešení pro vedoucí zaměstnance a personalisty jednotlivých úřadů veřejné správy, které jim umožní zabezpečit kvalitně řízení a rozvoj lidských zdrojů, si musíme ještě opravdu počkat.

Bakalářská práce může být např. vodítkem pro počáteční a základní orientaci pro ty, jejichž cílem by bylo zmapování zaměstnanosti v jednotlivých oborech veřejné správy. Tato bakalářská práce by mohla inspirovat k tomu, aby se někdo věnoval podrobněji a do hloubky právě té jedné a jediné oblasti, které se bakalářská práce může dotýkat pouze jen okrajově.

Prvotním cílem bakalářské práce byla snaha charakterizovat, specifikovat a zmapovat stávající stav zaměstnanosti ve veřejné správě. Popsat nejdůležitější problémy v oblasti

zaměstnanosti ve veřejné správě, včetně oblasti vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě, úlohy úřadu práce apod. V tomto ohledu snad lze konstatovat, že předem nastavené cíle bakalářské práce naplněny byly.

## Seznam použité literatury

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územně samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, 800 s., ISBN 978-80-247-1407-3.

Corfield, R., Přijímací pohovor. Praha: Helion, 2002, 94 s., ISBN 83-7361-987-9.

Kofroňová, O., Kotíková, J., Sirovátka, et al., Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, Brno a Praha 2003, 154 s.

Koubek, J., Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 4. vydání. Praha: Management Press, 2010, 400 s., ISBN 978-80-7261-168-3.

Koudelka, Z., Samospráva. Praha: Linde, 2007, 399 s., ISBN 978-80-7201-665-5.

Kraus, B., Sýkora, P., Sociální pedagogika I. Institut mezioborových studií Brno. Brno: 2009.

Leiblová, Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009. 5. vydání, Praha: Linde, 2008, 312 s., ISBN 978-80-7263-533-7.

Madar, Z. et al. Slovník českého práva. Praha: Linde, 1995, ISBN 80-85647-62-1.

Malát, B., Výroční zpráva Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR za rok 2008. Stráž pod Ralskem: 2009.

Procházková, Z., Šebestová, L., Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2011. Praha: MPSV ČR 2012, 260 s., ISBN 978-80-7421-043-3.

Siegel, Z., Jak hledat a najít zaměstnání. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, 112 s., ISBN 978-80-247-4407-0.

Soušková, M., Právo zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1997, ISBN 80-7079-165-9.

Urban, J., Byznys je o lidech. Wolters Kluwer, 2006, 276 s., ISBN 80-7357-220-6.

Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky. Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR. GŘ HZS ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecne-informace-o-zamestnani-u-hzs.cr.aspx>.

Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. Statistická ročenka 2011. GŘ HZS ČR ©2012. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>.

Institut pro veřejnou správu Praha. Výroční zpráva 2011 Institutu pro veřejnou správu Praha. Institut pro veřejnou správu Praha ©2012. Dostupné z: <http://www.institutpraha.cz/vzdelavani>.

Ministerstvo vnitra České republiky. Analýza aktuálního stavu veřejné správy. MVCR ©2012. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/analyza-aktualniho-stavu-verejne-spravy.aspx>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. MPSV ©2012. Dostupné z: [www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza\\_zamestnanost\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf).

Policie České republiky. Systém vzdělávání a výcvik policistů. Policie ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek-system-vzdelavani-a-vycvik-policistu-39.aspx>.

Policie České republiky. Vznik, omezení, hodnocení služebního poměru. Policie ČR ©2010. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vznik-omezeni-hodnoceni-sluzebniho-pomeru.aspx>.

Probační a mediační služba České republiky. Poslání a cíle Probační a mediační služby České republiky. PMS ©2010. Dostupné z: <http://www.pmscr.cz/o-pms>.

Vězeňská služba České republiky. Zaměstnanecký poměr VS ČR. Vězeňská služba České republiky ©2012. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103.aspx>.

Výroční zpráva Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR za rok 2008. IVVS ©2007. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz>.