

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Bakalářská práce

2015

Karolína Kalašová

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a prevence

Specifika práce zaměstnance Vězeňské služby České republiky
Bakalářská práce

Autor: Karolína Kalašová

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Vedoucí práce: Mgr. et. Mgr. Tereza Raszková

2015

Karolína Kalašová

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Pedagogická fakulta

Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	Karolína Kalašová
Osobní číslo:	P121568
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální patologie a prevence
Název tématu:	Specifika práce zaměstnance Vězeňské služby České republiky
Zadávající katedra:	Katedra sociální patologie a sociologie

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í:

Bakalářská práce se zabývá specifiky práce zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Teoretická část definuje hlavní a související pojmy týkající se Vězeňské služby. Charakterizuje Vězeňskou službu a jejího pracovníka (přijetí do služebního a pracovního poměru). Popisuje stresové situace, etiku práce a syndrom vyhoření. Empirická část mapuje specifika této práce s využitím kvalitativních metod výzkumu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce:

Seznam odborné literatury:

Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. et. Mgr. Tereza Raszková
	Katedra sociální patologie a sociologie

Datum zadání bakalářské práce: **7.2.2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **22.4.2015**

L.S.

doc. PhDr. Pavel Vacek, Ph.D.
Děkan

PhDr. Václav Bělík, Ph.D.
vedoucí katedry

Dne

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne...

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce Mgr. et Mgr. Tereze Raszkové za rady při psaní bakalářské práce a zejména za pomoc s výzkumnou částí. Děkuji všem, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření.

Anotace

KALAŠOVÁ, Karolína. *Specifika práce zaměstnance Vězeňské služby České republiky*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2015. 68 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá specifiky práce zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Teoretická část definuje hlavní a související pojmy týkající se Vězeňské služby. Charakterizuje Vězeňskou službu a jejího pracovníka (přijetí do služebního a pracovního poměru). Popisuje stresové situace, etiku práce a syndrom vyhoření. Empirická část mapuje specifika této práce s využitím kvalitativních metod výzkumu.

Klíčová slova: Vězeňská služba České republiky, vězeňský systém, služební poměr, pracovní poměr, rizika, stres, korupce

Annotation

KALAŠOVÁ, Karolína. *Specifics of work of the employee Prison Service of the Czech Republic*. Hradec Králové: Faculty of Education University of Hradec Králové, 2015. 68 p. Bachelor thesis.

The bachelor thesis focuses on the work of prison service members in the Czech Republic. The theoretical part defines the main concepts and issues related to prison service. It characterizes the prison service and the prison service employee. The theoretical part also describes stressful situations, work ethics and the burnout syndrome. The empirical part of the thesis explores the specifics of the prison-service profession using qualitative research methods.

Key words: Prison service of the Czech republic, prison system, service relationship, employment relationship, risks, stress, corruption

Obsah práce

Úvod.....	1
1 Vězeňská služba České republiky.....	3
1.1 Organizační struktura VS	3
1.2 Úkoly Vězeňské služby	5
1.3 Složky Vězeňské služby a jejich konkrétní úkoly.....	6
1.4 Předpoklady pro přijetí k Vězeňské službě	7
1.5 Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.....	8
1.5.1 Základní odborná příprava	9
1.5.2 Základní odborná příprava příslušníků – A.....	10
1.5.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1	12
1.5.4 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- B2	12
1.5.5 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3	13
1.5.6 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- B4.....	13
1.5.7 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- I	14
1.6 Práva a povinnosti zaměstnanců Vězeňské služby	14
1.7 Pracovní poměr	17
1.8 Služební poměr.....	19
1.9 Kodex profesní etiky	21
2 Vězeňství	23
2.1 Vazební věznice	24
2.2 Věznice pro výkon trestu odnětí svobody	25
3 Rizika zaměstnání u Vězeňské Služby	27
3.1 Stres.....	27
3.2 Napadení zaměstnanců Vězeňské služby.....	28
3.3 Šikana mezi zaměstnanci	30

3.4	Syndrom vyhoření	31
3.5	Nemoci odsouzených a obviněných.....	32
3.6	Korupce	32
4	Průzkum rizik ovlivňujících zaměstnance Vězeňské služby České republiky ..	36
4.1	Cíl výzkumu	36
4.2	Stanovení hypotéz	36
4.2.1	Hypotéza I	36
4.2.2	Hypotéza II	37
4.2.3	Hypotéza III.....	37
4.3	Metodika	37
4.3.1	Sběr dat.....	37
4.3.2	Zpracování dat	38
4.4	Výsledky výzkumného šetření	38
4.5	Ověření hypotéz	49
4.5.1	Hypotéza I.	49
4.5.2	Hypotéza II.	49
4.5.3	Hypotéza III.....	50
4.6	Shrnutí výzkumné části	50
	Závěr	53
	Seznam použitých zdrojů.....	55
	Seznam příloh	60

Úvod

Bakalářská práce se bude zabývat tématem Specifika práce zaměstnance Vězeňské služby České republiky. První část bude teoretická a druhá praktická s následným vyhodnocením.

Teoretická část, jak už z názvu vyplývá, se bude věnovat Vězeňské službě České republiky, nejen zakotvením v legislativě a organizační strukturou, ale i jednotlivými pracovníky, jaká mají práva a povinnosti a jaké podmínky musí zájemci o práci ve Vězeňské službě splňovat. Osoby při výkonu zaměstnání mohou být buď v pracovním, nebo služebním poměru. Bakalářská práce bude specifikovat rozdíly právě mezi služebním a pracovním poměrem, kdo je do jakého poměru přijímán a s tím i související vzdělávání zaměstnanců, zejména Základní odborná příprava. Vzdělávání bude další nedílnou součástí teoretické části. Teoretická část se bude věnovat i etice práce zaměstnanců Vězeňské služby.

Dále bude bakalářská práce mapovat systém vězeňství v České republice. Cílem bude popsat systém věznic a vazebních věznic, aby byly zjevné rozdíly mezi nimi.

Nejdůležitější částí teoretické části budou rizika spojená s výkonem práce ve Vězeňské službě. Bude se snažit popsat největší a nejčastěji se vyskytující rizika ve vězeňském prostředí, která zaměstnancům hrozí, jak psychická, tak fyzická.

Praktická část bude mapovat právě rizika spojená s výkonem zaměstnání ve Vězeňské službě. Výzkum bude prováděn formou dotazníků, které budou určeny pro pracovníky Vězeňské služby. Před začátkem výzkumu se stanoví hypotézy na základě východisek z teoretické části práce a osobního pohledu na problematiku. Na základě vyhodnocení výzkumu se hypotézy buď potvrdí, nebo vyvrátí.

Nejdůležitější kapitolou bude vyhodnocení praktické části, jež shrne specifika, která se ve Vězeňské službě vyskytují a vyplynuly z výzkumu. Rovněž důležitou kapitolou bude vyhodnocení stanovených hypotéz. Ta také mnoho vypovídá o výskytu rizik a specifíků, která sebou nese zaměstnání u Vězeňské služby České republiky.

Bakalářská práce zaměřená na toto téma může sloužit veřejnosti k uvědomění si náročnosti zaměstnání. Empirická data rovněž mohou potvrdit to, že rizika jsou velmi vysoká a zaměstnanci se s nimi setkávají každý den.

Cílem této bakalářské práce bude zjistit výskyt rizik a specifik ve Vězeňské službě České republiky. Praktická část vyhodnotí jejich četnost dle výpovědí zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

1 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky se řídí zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky. Jak uvádějí Raszková s Hoferkovou ve své publikaci Kapitoly z penologie I., Vězeňská služba se řídí nejen právním řádem České republiky, ale i Listinou základních práv a svobod a Doporučení Rady Evropy. Má na starosti výkon zabezpečovací detence, výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody, ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který řídí generální ředitel, kterého jmenuje do funkce a odvolává ministr spravedlnosti. V současnosti je jím brig. gen. PhDr. Pavel Ondrášek, který je ve funkci od dubna 2014. Vězeňská služba se 1. 1. 1993 přetransformovala ze Sboru nápravné výchovy. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 61)

Dle statistické ročenky Vězeňské služby České republiky pro rok 2013 měla ke dni 31. 12. 2013 Vězeňská služba celkem 10 608 zaměstnanců. Zaměstnanci jsou přijímáni do služebního nebo pracovního poměru. Ke stejnému datu bylo ve služebním poměru celkem 5945 mužů a 771 žen. V pracovním poměru 2091 mužů a 1801 žen. Vyjádřením v procentech bylo 63 % příslušníků ve služebním poměru a 37 % občanských zaměstnanců v pracovním poměru. Z celkového počtu bylo u Vězeňské služby 75,8 % mužů a 24,2 % žen. (Vězeňská služba České republiky [online], 2013).

1.1 Organizační struktura VS

Dle zákona o Vězeňské službě a justiční stráží do organizačních jednotek Vězeňské služby patří generální ředitelství, vazební věznice, věznice pro výkon trestu odnětí svobody, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Akademie Vězeňské služby České republiky a střední odborné učiliště.

Kontrolní a řídicí funkci nad ostatními organizačními jednotkami má **generální ředitelství**, které zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek.

Generální ředitel Vězeňské služby České republiky stojí v čele generálního ředitelství a mezi jeho pravomoc patří úprava právních vztahů ve Vězeňské službě, ve výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu vazby v souladu s právními předpisy, dále má kázeňskou a personální pravomoc nad příslušníky Vězeňské služby. Rovněž jmenuje a odvolává ředitele, kteří stojí v čele ostatních organizačních složek. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky [online])

Vazební věznice a věznice pro výkon trestu odnětí svobody budou podrobněji popsány v kapitole č. 3, protože mají stěžejní význam pro bakalářskou práci.

Zabezpečovací detence se řídí zákonem č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence. Dle trestního zákoníku je novým typem ochranného opatření a je určena pro pachatele závažné trestné činnosti. (zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník [online]). Dle Raszkové a Hoferkové slouží zabezpečovací detence k ochraně společnosti před pachatelem. V současnosti máme na území České republiky 2 detenční ústavy. První vznikl v roce 2009 v Brně (Vazební věznice a Ústav pro výkon zabezpečovací detenci Brno) a druhý se nachází v Opavě (Věznice a Ústav pro zabezpečovací detenci Opava). Osoby ve výkonu zabezpečovací detence se nazývají chovanci. (Raszková, Hoferková, 2014, s. 68-76)

Akademie Vězeňské služby se nachází ve Stráži pod Ralskem. Dle oficiálního webu Akademie Vězeňské služby České republiky slouží jako resortní vzdělávací zařízení, které zajišťuje jak teoretickou, tak praktickou přípravu pro příslušníky a občanské zaměstnance z celé republiky. Od roku 2014 je přejmenována na Akademii Vězeňské služby z původního Institutu vzdělávání. (Akademie Vězeňské služby České republiky [online], 2007).

Vězeňská služba České republiky uvádí, že **střední odborné učiliště** zprostředkovává různé vzdělávací programy a umožňuje uvězněným osobám účast na těchto programech. Ti se zde mohou vyučit, případně dodělat si maturitu. Střediska vzdělávání se nachází ve věznicích Ostrava- Heřmanice, Pardubice, Plzeň, Rýnovice, Světlá nad Sázavou, Valdice a Všehrady. (Vězeňská služba České republiky [online], 2012).

1.2 Úkoly Vězeňské služby

Paragraf č. 2, odst. 1 ze zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky stanovuje hlavní úkoly Vězeňské služby.

1. Hlídá dodržování podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody stanovených zákonem. Zajišťuje správu a střežení věznic a vazebních věznic.
2. Zajišťuje správu a střežení ústavů pro výkon zabezpečovací detence.
3. Pro osoby ve výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu zabezpečovací detence zajišťuje střežení, převádění a eskortu.
4. Na odsouzené ve výkonu trestu a na některé obviněné ve výkonu vazby působí pomocí programů zacházení tak, aby došlo k co neúčinnější resocializaci po propuštění.
5. Realizuje penologické výzkumy, které dále uplatňuje při výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby.
6. Stará se o pořádek a zabezpečuje budovy soudů, státní zastupitelství a ministerstva spravedlnosti.
7. Pro osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence zajišťuje pracovní a jinou účelnou činnost.
8. Zaměstnává osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, případně pro osoby ve výkonu vazby.
9. Eviduje osoby ve výkonu zabezpečovací detence, ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky.
10. Dodržuje požadavky mezinárodních smluv, které jsou závazně ratifikovány Českou republikou.
11. Stará se o vzdělávání jak civilních zaměstnanců, tak příslušníků Vězeňské služby. Vzdělávání zajišťuje Akademie Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem. Zajišťuje i vzdělávání osob ve výkonu vazby a osob ve výkonu trestu odnětí svobody prostřednictvím Středního odborného učiliště, učiliště a odborného učiliště Vězeňské služby.
12. Pro osoby ve výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a osoby ve výkonu zabezpečovací detence, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby poskytuje potřebný zdravotnický servis ve svých zdravotnických

zařízeních, případně zajišťuje převoz do mimovězeňských zdravotnických zařízení podle potřeby.

13. Pověřené orgány Vězeňské služby prošetřují trestnou činnost příslušníků a spolupracují s Policií České republiky. Odhalují trestnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky [online])

1.3 Složky Vězeňské služby a jejich konkrétní úkoly

Dle Raszkové a Hoferkové plní Vězeňská služba úkoly, které jsou jí stanoveny. Každá složka vězeňské služby plní jiné úkoly, podle své kompetence.

Jednotlivými složkami jsou:

1. Vězeňská stráž.
2. Justiční stráž.
3. Správní služba.
4. Akademie Vězeňské služby.
5. Pověřené orgány Vězeňské služby.

Ad 1,2) Vězeňská a justiční stráž jsou jediným ozbrojeným bezpečnostním sborem ve Vězeňské službě. Na rozdíl od ostatních zaměstnanců, kteří jsou přijímáni do pracovního poměru, jsou členové vězeňské a justiční stráže přijímáni do služebního poměru. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 63)

„Vězeňská stráž střeží, převádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice, věznice pro místní výkon trestu a ústavy pro výkon zabezpečovací detence a v uvedených místech zajišťuje pořádek a kázeň. Ve věznicích je organizována v odděleních vězeňské a justiční stráže. Oddělení vězeňské a justiční stráže se člení na strážní, dozorčí a eskortní směny, popřípadě též na skupiny psovodů a dopravní referát. V jejím čele stojí vedoucí oddělení.“ (Raszková, Hoferková, 2013, s. 63)

Strážní směny střeží věznice, zajišťují prohlídky u návštěv i pracovníků věznice a hlídají bezpečnost celé věznice. Dozorčí směny jsou v kontaktu

s vězňenými nebo obviněnými osobami ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a zajišťují pořádek uvnitř věznic.

„Justiční stráž zabezpečuje především pořádek v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a Ministerstva spravedlnosti České republiky a také bezpečnost výkonu pravomocí soudů a státních zastupitelství (v rozsahu stanovených zákonem. Justiční stráž je též organizována v odděleních vězeňské a justiční stráže příslušných věznic.“ (Raszková, Hoferková, 2013, s. 63-54.)

Ad 3) Dle výše citované publikace Kapitoly z penologie I. správní služba zajišťuje organizační, výchovnou, ekonomickou a další odbornou činnost. Zaměstnanci správní služby jsou v pracovním poměru k Vězeňské službě.

Ad 4) Akademie Vězeňské služby zajišťuje odborné vzdělání pro členy Vězeňské služby. Kromě odborné přípravy pro nové zaměstnance zajišťuje i celoživotní vzdělávání pro stálé zaměstnance VSČR.

Ad 5) Pověřené orgány Vězeňské služby fungují jako dohled nad páčáním trestných činů ve věznicích, vazebních věznicích a ústavech zabezpečovací detence, jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany vězňů a obviněných. Řídí se zákonem č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně některých souvisejících zákonů. Příslušníci Pověřených orgánů Vězeňské služby jsou v odboru kontroly Generálního ředitelství Vězeňské služby a v oddělení nebo samostatném referátu prevence a stížností. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 64)

1.4 Předpoklady pro přijetí k Vězeňské službě

Raszková a Hoferková v Kapitolách z penologie I. uvádějí, že pro výkon zaměstnání je velice důležitá kvalita obsazení zaměstnanců, požadavky jsou uvedeny v Evropských vězeňských pravidlech a v Koncepci rozvoje českého vězeňství. Dostatečné vzdělání a nepostradatelné vlastnosti pracovníka, jako je například empatie, jsou nedílnou součástí pro práci s vězni. Jedná se zejména o odborné pracovníky, vychovatele, terapeuty, sociální pracovníky a speciální pedagogy, kteří přicházejí do přímého kontaktu s odsouzenými a obviněnými. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 68-69)

Dle Evropských vězeňských pravidel by pracovník vězeňského personálu měl být pracovně a sociálně zabezpečen tak, aby chování včetně efektivity práce bylo co nejlepší. Důležitým aspektem jsou i tělesné a mentální schopnosti a přiměřený stupeň vzdělání. Evropská vězeňská pravidla dále konkretizují výcvik vězeňských pracovníků. Personál musí projít před nastoupením do služby výcvikem, který se týká jejich obecných a konkrétních povinností a musí absolvovat teoretické a praktické zkoušky. Dále také věznice zajišťují zdokonalování znalostí personálu v podobě účasti na kurzech. Speciální školení jsou nutností pro personál pracující se specifickými skupinami vězňů, což jsou ženy, cizí státní příslušníci, duševně nemocní vězni apod. Pracovníci musí být vzděláváni v oblasti mezinárodních a regionálních dokumentů a norem týkajících se lidských práv, zde jde hlavně o Evropské úmluvy o lidských právech a Evropské úmluvy o zamezení mučení a nelidského nebo ponižujícího zacházení nebo trestání, včetně používání Evropských vězeňských pravidel. (Evropská vězeňská pravidla [online], 2006)

1.5 Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

Kromě Základní odborné přípravy zajišťuje Akademie Vězeňské služby i další vzdělávání v podobě Programu celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby. „Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomé, plánovité, permanentní a všestranné rozvíjení odborné a morální úrovně všech zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Na realizaci Programu celoživotního vzdělávání se podílejí nejen učitelé Akademie Vězeňské služby, ale také další odborníci z Vězeňské služby, z dalších rezortů státní správy, ale i z nestátních subjektů.“ (Vězeňská služba České republiky [online], 2012)

Dle Vězeňské služby České republiky Program celoživotního vzdělávání zahrnuje 9 stupňů:

1. **Základní odborná příprava** bude zmíněna v následující kapitole, jelikož má stěžejní význam v procesu vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby.
2. **Služební a profesní příprava** zahrnuje školení a přezkušování znalostí v organizačních článcích Vězeňské služby. Probíhá formou řízeného samostudia, dále si zvyšují fyzickou kondici a dovednosti v sebeobraně.

Služební zkoušky jsou ukotveny v nařízení vlády č. 506/2004, které navazuje na zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3. **Studium personálu při zaměstnání** poskytuje informace a konzultace pro střední a vysoké školy a postgraduální studium, které je potřebné ke zvýšení kvalifikace vězeňského personálu.
4. **Celoživotní vzdělávání** zahrnuje rozšiřovací a specializační kurzy pro Vězeňskou službu, např. jazykové kurzy.
5. **Spolupráce s nestátními organizacemi**, pořádají přednášky, semináře, diskuzní setkání a konference na téma vězeňství, na kterých spolupracuje s nestátními organizacemi.
6. **Výměna zkušeností**, scházejí se na workshopech a sebezkušenostních kurzech, kde si vyměňují zkušenosti z praxe, spolupracuje se i s vězeňskými službami ze zahraničí.
7. **Spolupráce s vysokými školami**, přednášková a osvětová činnost, kdy probíhá spolupráce s vysokými a středními školami a dalšími organizacemi.
8. **Studijní a badatelské aktivity**, kdy spolupracují na vybraných výzkumech s badateli z vězeňského personálu i s odbornou veřejností.
9. **Environmentální výchova** zahrnuje zájmové aktivity ve volném čase, kulturní, sportovní a společenské využití a zkvalitňování mezilidských vztahů. Environmentální výchova se prolíná ve všech stupních celoživotního vzdělávání. (Vězeňská služba České republiky [online], 2012)

1.5.1 Základní odborná příprava

Základní odborná příprava se týká všech zaměstnanců nově přijatých do služebního nebo pracovního poměru k Vězeňské službě České republiky. Rozděluje se podle zařazení do výkonu služby nebo podle práce v organizačních jednotkách

a dbá na splnění základních požadavků a předpokladů pro výkon zastávané funkce. Základní odborná příprava se dělí na několik skupin a to sice na A, B/1, B/2, B/3, B/4, I. (Vězeňská služba České republiky [online], 2012)

1.5.2 Základní odborná příprava příslušníků – A

Dle Vlacha a Šůvy základní odborná příprava připravuje příslušníka k výkonu služby a na profesní orientaci ve Vězeňské službě. Řadí se do systému celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky a zahrnuje výchovu rozumovou, mravní, tělesnou, estetickou a environmentální. Tento stupeň Základní odborné přípravy zahrnuje znalost zákonů, předpisů, nařízeních upravující výkon Vězeňské služby a justiční stráž, absolvent se tedy bude orientovat v právním řádu České republiky, osvojí si právní normy vymezující činnost Vězeňské služby České republiky a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty Vězeňské služby ČR. Dále se bude orientovat v mezinárodních úmluvách a pravidlech zacházení s vězni a bude respektovat lidská práva osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a výkonu trestu. Tento stupeň dále zahrnuje získávání dovedností jak zacházet s donucovacími prostředky a střelnými zbraněmi, osvojit si psychologické, etické a výchovné aspekty výkonu služby a získávání praktických zkušeností z výkonu služby. Absolvent má přehled o současných trendech ve vězeňství a metodách práce s uvězněnými, užívá znalostí z psychologie a pedagogiky, etických zásad při práci s vězni. Rozvíjí schopnost empatie a komunikačních dovedností. Tento výcvik je určen pro všechny nově nastupující příslušníky k Vězeňské službě ČR.

Dle zákona č. 361/2003 Sb. se přijímá do služebního poměru na dobu určitou a to na 3 roky. Účelem je ověření způsobilosti příslušníka k výkonu služby. Délka odborné přípravy by měla odpovídat délce služebního poměru na dobu určitou. Následující tabulka zobrazuje časové rozvržení nového příslušníka v Organizační jednotce a vzdělávacím kurzu.

Tabulka 1- Základní odborná příprava A

Vhled do činnosti vlastní organizační jednotky	Výuka a výcvik v Akademii VS (včetně vykonání závěrečné zkoušky)	Praxe v organizační jednotce během služebního poměru na dobu určitou	Přípravný kurz a vykonání služební zkoušky v Akademii VS
4 - 8 týdnů	13 týdnů	2 - 2,5 roku	4 dny
	428 vyučovacích hodin		28 vyučovacích hodin

Ve 4-8 týdenním období probíhá seznámení příslušníka s organizační jednotkou, ve které bude pracovat. Dostává výstroj a výzbroj a získává základní informace o Vězeňské službě České republiky. Seznamuje se s organizační strukturou, chodem příslušné jednotky a s předpisy. V tomto období je kontrolován a řízen vedoucím oddělení a má ho na starosti tzv. patron. Po tomto přípravném období je povolán do Akademie Vězeňské služby, kde probíhá 13- ti týdenní vzdělávání a je zakončeno závěrečnou zkouškou. Mezi služební předměty patří Pořadová příprava, Služební příprava, Penologie, Speciální příprava, Základy sebeobrany, Vězeňská administrativa a Praktická příprava. Další skupinou předmětů jsou Základy forenzních věd, kam spadá Právo, Psychologie, Pedagogika, Profesní etika a Environmentální výchova. Výuka probíhá formou přednášek, frontální výuky a praktických cvičení. Rovněž trénují základní manipulaci se zbraněmi. Po úspěšném vykonání je příslušník plně způsobilý k výkonu služby ve Vězeňské službě České republiky. 2-2,5 roku probíhá výkon služby, kde probíhá další získávání praktických zkušeností v konkrétní organizační jednotce, během této etapy dochází k hodnocení příslušníka, je veden záznam o průběhu Základní odborné přípravy a po skončení služebního poměru na dobu určitou je zařazen do osobního spisu. Poslední etapou je přípravný 4 denní kurz, kde si zopakují a upevní znalosti a dovednosti k úspěšnému vykonání zkoušky stanovené nařízením vlády č. 506/2004 Sb. Základní odborná příprava končí úspěšným složením závěrečné zkoušky a příslušník se dále zúčastňuje dalších vzdělávacích a výcvikových aktivit podle plánu celoživotního vzdělávání. (Vlach, Sůva, 2006, s. 2-11)

1.5.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1

Jak uvádějí Vlach, Sůva a Hečková, jsou cílovou skupinou tohoto kurzu nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby, kteří při výkonu své funkce přicházejí do styku s vězněnými osobami, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Tohoto kurzu se účastní hlavně zaměstnanci z oddělení logistiky a administrativní pracovníci.

Po dokončení Základní odborné přípravy typu B1 se příslušník orientuje v systému vězeňství České republiky, v základní právní úpravě výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby, orientuje se ve vybraných interních služebních předpisech Vězeňské služby České republiky, získá poznatky se zacházením s odsouzenými a obviněnými, informace o legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení a o organizaci Vězeňské služby České republiky. Dále je seznámen s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky. Kurz B1 trvá 1 týden a je ukončen souhrnným testem a účastníci obdrží osvědčení. Kurz probíhá formou odborného výkladu při denním studiu. Mezi vyučované služební předměty, které se celkově vyučují 16 hodin, se řadí Vybrané kapitoly ze služební přípravy, Výkon trestu odnětí svobody, Výkon vazby. Humanitní předměty jsou vyučovány celkem 12 hodin a obsahují znalosti Práva, Psychologie, Pedagogiky a Profesní etiky. Vyučování je zakončeno závěrečným testem. (Vlach, Sůva, Hečková, 2006, s. 2-5)

1.5.4 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- B2

Cílem je, podle Slukové a Sochůrka, vytvořit ucelenou koncepci výuky podle tematické logiky penitenciární praxe. Cílovou skupinou jsou opět všichni nově nastupující zaměstnanci Vězeňské služby, kteří přicházejí do přímého styku s obviněnými, odsouzenými a chovanci a podílejí se na realizaci programu zacházení. Jedná se hlavně o vychovatele, speciální pedagogy, psychology a sociální pracovníky. Absolvent si osvojí nejnovější metody zacházení s obviněnými, odsouzenými a chovanci, seznámí se s současnou filozofií zacházení s obviněnými odsouzenými v České republice i se zahraniční praxí. Získá poznatky z pedagogiky, psychologie, sociální práce, práva, etiky a dalších společenských věd aplikovaných

do forenzní a penitenciární oblasti. Dále se orientuje v organizaci, řízení a úkolech Vězeňské služby, v právní úpravě výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a v interních služebních předpisech Vězeňské služby České republiky. Výuka probíhá formou denního nebo individuálního studia. Denní studium probíhá 6 týdnů (212 vyučovacích hodin). Závěrečná zkouška probíhá před komisí a úspěšný absolvent získá osvědčení o profesní způsobilosti. (Sluková, Sochůrek, 2012, s. 4-9)

1.5.5 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3

Cílovou skupinou jsou všichni nově nastupující pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří při výkonu své funkce přicházejí do styku s vězni, ale nepodílejí se na realizaci programu zacházení. Je zaměřen na zdravotnický personál, lékaře a zdravotní sestry v jednotlivých organizačních složkách. Doba trvání je 1 týden a výuka probíhá formou denního studia odborným výkladem. Jsou zde předávány teoretické poznatky a jejich využití k profesionálnímu chování k vězněným osobám, přiměřené komunikaci a dodržování právních norem. Absolvent si osvojuje základní právní úpravu výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, vybrané předpisy Vězeňské služby, legislativu upravující jeho pracovní zařazení a organizaci Vězeňské služby. Vyučování služebních předmětů je koncipováno do 28 hodin a vyučují se Vybrané kapitoly ze služební přípravy, Výkon trestu odnětí svobody a Výkon vazby. Všeobecná základní příprava B3 je zakončena závěrečným testem. (Vlach, Sůva, Hečková, 2006, s. 2-4)

1.5.6 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- B4

Základní všeobecná příprava B4 je určena pro občanské zaměstnance pracujících na částečný úvazek a pro ostatní pracovníky, kteří vykonávají práci pro Vězeňskou službu České republiky a přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami. Jedná se o pověřené duchovní, lékaře specialisty, terapeutů apod. Během vstupního přednáškového bloku jsou seznámeni s vybranými tématy služebních předmětů. Studium je ukončeno odbornou rozpravou a předáním osvědčení o absolvování školení. (Vězeňská služba České republiky [online], 2012)

1.5.7 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- I

Toto školení je pro občanské zaměstnance nepřicházejících do styku s odsouzenými a obviněnými. Forma studia je individuální přímo v organizačních jednotkách Vězeňské služby České republiky. Osvědčení obdrží na základě úspěšného absolvování písemného testu. (Vězeňská služba České republiky [online], 2012)

1.6 Práva a povinnosti zaměstnanců Vězeňské služby

Podle zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky zaměstnanci Vězeňské služby nemohou mluvit o skutečnostech, které se dějí při výkonu jejich zaměstnání, to znamená, že jsou vázáni mlčenlivostí. Dále se řídí povinnostmi a oprávněními, které jsou jim ze zákona a dalších obecně závazných předpisů dány nebo je určí jejich nadřízený. Mezi **povinnostmi** příslušníků patří:

- příslušník musí jednat s obviněnými a odsouzenými vážně a rozhodně,
- musí respektovat jejich práva,
- nesmí připustit kruté či ponižující zacházení s těmito osobami a musí dbát jejich cti a důstojnosti,
- příslušník musí zakročit v mezích zákona, jak stanovuje tento zákon, pokud osoba ve výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby nebo výkonu zabezpečovací detence páchá trestný čin, kázeňský přestupek nebo je důvodné podezření z páčání. Dále při maření výkonu vazby, trestu nebo zabezpečovací detence, nebo pokud je narušován pořádek a bezpečnost ve všech prostorách, kde zajišťuje pořádek Vězeňská služba,
- příslušník musí zakročit i mimo službu, pokud osoba ve výkonu trestu, výkonu vazby nebo výkonu zabezpečovací detence páchá trestný čin nebo kázeňský přestupek, při němž je bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo majetek,

- příslušník ve služebním poměru vykonává službu ve služebním stejnokroji s identifikačním číslem.“ (Zákon č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráží České republiky [online])

Dle zmiňovaného zákona O vězeňské službě a justiční stráží má příslušník Vězeňské služby **oprávnění**:

- požadovat vysvětlení osob, které mohou objasnit důležité skutečnosti pro odhalení trestného činu nebo kázeňského přestupku spáchaného osobou ve výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby nebo výkonu zabezpečovací detence nebo pro vypátrání osoby na útěku. (Toto oprávnění má i občanský zaměstnanec),
- oprávněním příslušníka Vězeňské služby je osobní prohlídka odsouzeného, osobní prohlídku provádí vždy osoba stejného pohlaví. Mají právo pořizovat obrazové záznamy a snímání daktyloskopických otisků. Lékařskou prohlídku provádí lékař,
- prohlídku osobních věcí a zavazadel a zjišťování totožnosti osob, které přicházejí nebo přijíždějí do objektu, rovněž zajišťuje Vězeňská služba, prohlídku provádí i při odchodu, odjezdu z objektu,
- rovněž v kompetencích pracovníka je zabavení věci, kterou měla osoba ve výkonu trestu, výkonu vazby nebo výkonu zabezpečovací detence neoprávněně u sebe,
- použít donucovací prostředky, pokud osoba ohrožuje život nebo zdraví, úmyslně poškozuje majetek nebo násilně maří výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby nebo výkon zabezpečovací detence. Rovněž mohou donucovací prostředky použít při narušování pořádku v místech, kde pořádek zajišťuje Vězeňská služba. Příslušník Vězeňské služby rozhoduje, který z donucovacích prostředků použije, zákrok musí být přiměřený s ohledem na konkrétní situaci. Střelnou zbraň může příslušník použít až v případě, že užití ostatních donucovacích prostředků bylo neúčinné. Nesmí však ohrozit život ani zdraví ostatních osob. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky [online])

„Donucovací prostředky jsou:

- a) hmaty, chvaty, údery a kopy sebeobrany,
- b) předváděcí řetízky,
- c) pouta,
- d) poutací popruhy,
- e) pouta s poutacím opaskem,
- f) slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek,
- g) obušek nebo jiný úderný prostředek,
- h) služební pes,
- i) vodní stříkač,
- j) zásahová výbuška,
- k) expanzní zbraně,
- l) úder střelnou zbraní,
- m) hrozba střelnou zbraní,
- n) varovný výstřel,
- o) vytlačování štítem,
- p) vytlačování vozidlem,
- q) prostředek k zamezení prostorové orientace.“ (Zákon č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráží České republiky [online])

Dle statistické ročenky Vězeňské služby z roku 2013 ukazuje následující tabulka jednotlivé donucovací prostředky a počet jejich použití ve všech vazebních věznicích a věznicích na území ČR za rok 2013. Ve statistické ročence VS ČR za rok 2013 je podrobněji zpracovaná tabulka, která ukazuje konkrétní věznice a vazební věznice, jaké donucovací prostředky a kolikrát byly použity. Nejvíce donucovacích prostředků bylo použito ve vazební věznici Hradec Králové (42), druhý nejvyšší počet užitých donucovacích prostředků byl ve vazební věznici Brno a ve věznici Valdice (35), o třetí příčku se dělí věznice Pardubice a věznice Příbram (28). (Vězeňská služba České republiky [online], 2013)

Tabulka 2- Použití donucovacích prostředků za rok 2013

hmat, chvat, úder a kopy sebeobrany	249
předváděcí řetízky	2
Pouta	67
poutací popruhy	28
pouta s poutacím opaskem	1
slzotvorné prostředky	7
Obušek	13
služební pes	0
vodní stříkač	0
zásahová výbuška	1
úder střelnou zbraní	0
hrozba střelnou zbraní	0
varovný výstřel	0
expanzivní zbraň	1
CELKEM	369

1.7 Pracovní poměr

„Ze zkoumání, jakým způsobem jsou vedeny různé věznice, vyplynul fakt, že více než přímé profesionální zkušenosti člověka ve službě jsou důležitější kvality dotyčného jako vůdčí osobnosti. Úspěšní manažeři věznic jsou ti, kteří jsou schopni nadchnout personál, jenž mají na starost, a současně si udržují důvěryhodnost pro vlastní vládní ministry a pracovníky centrálního vedení, kteří je jmenovali.“ (Coyle, 2004, s. 81)

Kapitoly z penologie I. od Raszkové a Hoferkové uvádějí, jak důležité je kvalitní vedení věznice, aby vytvářelo co nejlepší možné prostředí, a to jak mezi personálem, tak i mezi vězni. Vedení věznice nemá za úkol pouze vybrat kvalitní personální obsazení, ale zajišťovat motivaci, aby docházelo ke spolupráci mezi personálem.

Do pracovního poměru jsou přijímáni hlavně civilní zaměstnanci, kteří se řadí do Správní služby, která je jednou ze složek Vězeňské služby. Patří sem osoby

zajišťující organizační, ekonomickou, výchovnou, zdravotnickou, vzdělávací a další odbornou činnost. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 64)

Kritéria pro přijetí do pracovního poměru, kde bude zaměstnanec přicházet do přímého styku s odsouzenými a obviněnými, jsou stejné jako u přijetí do služebního poměru. Tato psychologická kritéria jsou zmíněna v následující kapitole a jsou stanovena v Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby č. 49/2014.

Přijímání do pracovního poměru se řídí zákoníkem práce. Pracovní poměr začíná ve smluvený den uvedený smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce, den nástupu a musí být písemná. Pro zaměstnance Vězeňské služby platí zkušební doba dle zákoníku práce. Rozvázání pracovního poměru dle § 48 může být buď dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online])

Kromě zákoníku práce se vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem řídí kolektivní smlouvou, kterou vydal generální ředitel Vězeňské služby České republiky. **Kolektivní smlouva má 7 částí:**

1. část: všeobecná ustanovení.
2. část: zásady spolupráce zaměstnavatele a odborového orgánu, kontrolní činnost odborového orgánu.
3. část: pravidla odměňování za práci, pracovní doba, práce přesčas, pracovní volno při překážkách v práci.
4. část: rozvázání a skončení pracovního poměru, odstupné.
5. část: pracovní podmínky zaměstnanců, péče o zaměstnance.
6. část: bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
7. Část: společná a závěrečná ustanovení.

Kolektivní smlouva nabyla účinnosti 1. 1. 2014 a je platná do 31. 12. 2015 (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2013, 2013)

Kritéria pro výběr vězeňského personálu je ukotven v Evropských vězeňských pravidlech. Vězeňský personál bude pečlivě vybírán a zaškolen, kritériem je bezúhonnost, lidskost, profesionální způsobilost a vhodnost jejich

osobnosti pro složitou práci. Pracovníci mají mít zabezpečené pracovní i sociální prostředí, aby jejich práce byla efektivní. Důležité jsou tělesné i mentální schopnosti a přiměřený stupeň vzdělání. (Evropská vězeňská pravidla [online])

1.8 Služební poměr

Služební poměr příslušníků se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Služební poměr může být na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Nejprve jsou všichni noví příslušníci přijati na dobu určitou (3 roky) a poté mohou být přijati na dobu neurčitou, pokud úspěšně vykonali služební zkoušku, kde se ověřuje, jestli má příslušník dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohl být přijat na dobu neurčitou. (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů [online])

„Předpoklady pro přijetí žadatele do služebního poměru:

- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- je plně svéprávný,
- je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního předpisu,
- není členem politické strany nebo politického hnutí,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost“ (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, [online])

Služební poměr, který se řídí zákonem O služebním poměru bezpečnostních sborů, vzniká rozhodnutím o přijetí do služebního poměru, které obsahuje informace o dni vzniku služebního poměru, dni nástupu k výkonu služby, druhu služebního

poměru, jmenování do služební hodnosti, ustanovení na služební místo, místě služebního působiště a složkách služebního příjmu. V den nástupu skládá příslušník služební slib. (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů [online])

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky 49/2014 o psychologickém posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů, příslušníků a zaměstnanců konkretizuje psychologická kritéria pro přijetí do služebního poměru.

„Za osobnostně způsobilého se považuje uchazeč nebo příslušník:

- intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- emočně stabilní,
- psychosociálně vyzrálý,
- odolný vůči psychické zátěži,
- s žádoucí motivací, postoji, hodnotami,
- bez nedostatečnosti v oblasti volných procesů,
- bez nedostatečnosti v oblasti poznávacích procesů,
- bez nedostatečnosti v oblasti autoregulace,
- bez znaků nežádoucí agresivity,
- bez psychopatologické symptomatiky.“

(Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 49/2014, 2014)

Doba služby u služebního poměru je 37,5 hodiny týdně. Ze služebního poměru vyplývá mnoho výhod, jednou z nich je nárok na odchodné, po odsloužených 6 ti letech, dle §155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Na výsluhový příspěvek neboli rentu, mají nárok příslušníci, kteří vykonávali službu po dobu delší 15 let. Po 15 odsloužených letech mají příslušníci nárok na 14 dnů zdravotního pobytu v roce. Další výhodou je 6 týdnů dovolené v kalendářním roce, nárok na služební volno a nárok na studijní volno (se služebním příjmem). Výhody jsou dále upravovány kolektivní dohodou. Příslušníci mohou využívat sportovní a rehabilitační zařízení bezpečnostního sboru.

(zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů [online])

Základními rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem jsou rozdílné podmínky pro přijetí žadatele, míra výhod vyplývající ze služebního/ pracovního poměru, výše finančního ohodnocení a rozdíl ve stupni Základní odborné přípravy, o které pojednává kapitola 2.4.

1.9 Kodex profesní etiky

Kodex profesní etiky je součástí Nařízení generálního ředitele č. 22/2014, kterým se vyhlašuje Protikorupční program Vězeňské služby České republiky, Mapy korupčních rizik a Kodex profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky.

Preamble: „Kodex profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky podporuje zákonnost a žádoucí standardy chování příslušníků Vězeňské služby České republiky ve služebním poměru a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v základním pracovněprávním vztahu v návaznosti na právní předpisy vztahující se k působnosti Vězeňské služby České republiky. Současně slouží jako informace pro veřejnost o způsobu jednání, které může od zaměstnanců Vězeňské služby České republiky požadovat.“ (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 22/2014, 2014)

Kodex profesní etiky má 8 článků. První článek pojednává o tom, že zaměstnanec je povinen vykonávat profesi ve shodě s Ústavou České republiky, Listinou základních práv a svobod, se zákony a zákonnými předpisy, s právem Evropské unie, v souladu s doporučeními Evropských vězeňských pravidel a dalšími mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a aby jednal v souladu s ustanoveními Etického kodexu. Etický kodex navazuje a rozvíjí povinnosti zaměstnanců Vězeňské služby České republiky vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru.

Dalšími důležitými ustanoveními etického kodexu jsou:

- profesionální, svědomité a nestranné rozhodování,
- ctít lidskou důstojnost, rovné zacházení, respektování a ochrana lidských práv,
- výkon práce na vysoké odborné úrovni, zvyšování kvalifikace a odbornosti,
- věrnost, loajalita, poslušnost a slušnost k zachování vážnosti a důvěryhodnosti Vězeňské služby České republiky,
- zdvořilost, tolerantnost, korektnost a vyloučení projevů diskriminace k vězněným osobám,
- neslučitelnost s jakýmkoliv korupčním jednáním,
- ochrana osobních údajů, mlčenlivost o skutečnostech spojených s výkonem profese.

(Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 22/2014, 2014)

2 Vězeňství

Jak je uvedeno v Kapitolách z penologie I. Od Raszkové a Hoferkové, plní vězeňství následující funkce:

1. Odplatnou: jejím úkolem je emocionální uspokojení poškozeného vůči pachateli.
2. Regulativní (ochranná): účelem regulativní funkce je ochrana společnosti před nebezpečným deviantním chováním prostřednictvím ukládání sankcí pachatelům trestných činů.
3. Preventivní: tato funkce spočívá především v neodvratitelnosti trestu jako takového (pokud něco spácháš, budeš potrestán), a ne v jeho tvrdosti.
4. Restorativní: usiluje o znovuoobnovení (nápravu) narušeného sociálního vztahu mezi pachatelem a poškozeným (jedincem, skupinou, společností).
5. Výchovná: zaměřuje se na nápravu pachatele.
6. Represivní: izolace pachatele od společnosti.

Moderní penologie se zaměřuje zejména na odplatnou a regulativní funkci trestu. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 41)

Publikace od Mezníka, Kuchty a Kalvodové říká, že se současná moderní společnost snaží bránit před zločinem třemi způsoby, a to vyloučení pachatele, (izolace od zbytku společnosti) odstranění (primární, sekundární a terciální prevence) a náprava pachatele (resocializace). (Mezník, Kuchta, Kalvodová, 1995, s. 5)

V současné době se podle webu Vězeňské služby na území České republiky nachází 35 věznic, z čehož je 10 vazebních a 2 detenční ústavy. (Vězeňská služba České republiky, [online], 2012)

V současné době (10. 12. 2014) je vězněno celkem 18 711 osob, z čehož je 1180 žen, 17384 mužů, 6 mladistvých žen, 101 mladistvých mužů a v zabezpečovací detenci je umístěno 37 chovanců a 3 chovankyně. Obviněných ve výkonu vazby je nyní 2048 mužů, 153 žen, 25 mladistvých mužů a 1 mladistvá žena. (Vězeňská služba České republiky [online], 2014)

Věznice spadají pod ministerstvo spravedlnosti a jsou financovány ze státního rozpočtu. Dle oficiální zprávy Vězeňské služby byl rozpočet za rok 2012 na všechny vězně 7,825 miliard korun, na jednoho vězně činil roční rozpočet 335 258 korun

a průměrný denní rozpočet na jednoho vězně byl 916 korun. (Vězeňská služba České republiky [online], 2013)

Pro potřeby této práce jsou stěžejní vazební věznice a věznice pro výkon trestu odnětí svobody. Funkce detenčních ústavů byla popsána v kapitole č. 2.1.

2.1 Vazební věznice

Do vazebních věznic jsou umisťováni obvinění, to znamená, že nebyli pravomocně odsouzeni a čekají na výsledek vyšetřování a rozhodnutí soudu. Podle Hály je hlavním účelem výkonu vazby izolace nebo zadržení odsouzené osoby. Výkon vazby je zásah do občanských práv a svobod, nemůže být brán jako trest, ale pouze jako procesní úkon. Do pravomocného odsouzení soudem se na obviněnou osobu pohlíží jako na osobu nevinou podle principu presumpce neviny. (Hála, 2006, s. 45.) Výkon vazby se řídí zákonem č. 293/1993 Sb., a vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb.

Dle výše zmíněného zákona se do vazby obviněný umisťuje na základě rozhodnutí o vzetí do vazby, o kterém rozhoduje soud písemným příkazem. Propuštění z vazby je možné hned několika možnostmi. Obviněný je propuštěn písemným příkazem soudu, na základě soudního rozhodnutí, písemným příkazem soudu vydaným státním zástupcem, písemným příkazem státního zástupce, který byl vydán při výkonu dozoru nad dodržováním právních předpisů při výkonu vazby, na základě udělení milosti prezidentem republiky nebo ministrem spravedlnosti nebo písemným příkazem na základě rozhodnutí ministra spravedlnosti v řízení o mimořádných opravných prostředcích nebo v řízení o vydání do ciziny.

Na území České republiky se vykonává pevná vazba, kdy obviněný tráví většinu dne v cele a vazba se zmírněným režimem, kdy se obviněný mohou část dne volně pohybovat po oddělení. (Zákon č. 293/1993 Sb., Zákon o výkonu vazby [online])

Zákon o trestním řízení soudním stanovuje tři důvody, proč jsou obvinění vzati do vazby, podle těchto důvodů rozlišujeme 3 typy vazby:

1. Útěková vazba- při podezření, že se obviněný bude skrývat nebo uprchne, nejde-li jeho totožnost ihned zjistit, nemá stálé bydliště nebo mu hrozí vysoký trest.
2. Koluzní vazba- pokud hrozí, že bude ovlivňovat svědky nebo bude jiným způsobem mařit vyšetřování.
3. Předstižná vazba- hrozí dokonání, pokračování nebo opakování trestné činnosti.

(Zákon č. 141/1961 Sb, O trestním řízení soudním [online])

Vazební věznice jsou většinou umístěny ve větších městech. Na území České republiky je 10 vazebních věznic. Nejbližší se nachází v Hradci Králové. Další vazební věznice jsou v Praze (Pankrác, Ruzyně), Brně, Českých Budějovicích, Ostravě, Olomouci, Liberci, Litoměřicích a Teplicích. (Vězeňská služba České republiky [online])

2.2 Věznice pro výkon trestu odnětí svobody

Dle zákona o trestním řízení soudním je přijímání odsouzených do výkonu trestu na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí soudu. Nástup do výkonu trestu je buď okamžitě, nebo s odkladem. Může nastoupit rovnou z vazby, ve lhůtě jednoho měsíce od pravomocného rozhodnutí soudu, zatčením a dodáním do věznice nebo vypátráním a zatčením. Propuštění z výkonu trestu odnětí svobody může být po uplynulé době trestu, udělení milosti prezidentem republiky nebo ministrem spravedlnosti, vyhlášením amnestie, na základě písemného příkazu vydaného soudem o propuštění osoby na svobodu, propuštění na základě nařízení státním zástupcem nebo podmíněčným propuštěním z výkonu trestu na základě rozhodnutí soudu. (Zákon č. 141/1961 Sb., O trestním řízení soudním, [online])

V České republice dělíme věznice na:

- A) Věznice s dohledem.
- B) Věznice s dozorem.
- C) Věznice s ostrahou.
- D) Věznice se zvýšenou ostrahou.

Zákon o výkonu trestu odnětí svobody dále stanovuje, jak se odsouzení umisťují do oddělení. Nesmí být dohromady muži a ženy, mladiství mají samostatné oddělení, prvověznění se umisťují zvlášť od recidivistů, rovněž samostatné oddělení mají trvale nezařaditelní a odsouzení s duševní poruchou.

Po přijetí do věznice se nově nastupující vězni umisťují na nástupní oddělení, kde se seznamují se zákonem o výkonu trestu odnětí svobody, řádem výkonu trestu a s vnitřním řádem věznice. Doba strávená na nástupním oddělení by neměla převyšovat 14 dnů. (Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody [online])

Raszková a Hoferková vysvětlují vnitřní diferenciaci uvnitř věznic, kde jsou tři přístupné skupiny. Do I. Skupiny vnitřní diferenciaci jsou zařazováni ti odsouzení, kteří plní program zacházení, mají kázeňské odměny, které sbírají za dobré chování a nemají kázeňské tresty. Ve II. skupině jsou problémovější odsouzení nebo nově nastoupení vězni a ve III. Skupině jsou problémoví odsouzení, kteří neplní programy zacházení, nedodržují vnitřní řád věznice. (Raszková, Hoferková, 2013, s. 91.)

3 Rizika zaměstnání u Vězeňské Služby

Rizika spojená s výkonem tohoto zaměstnání jsou poměrně vysoká. Nejvíce ohroženi jsou zaměstnanci, kteří přicházejí do přímého styku s vězni. Není to pouze z důvodu, že vězni jsou většinou nebezpečné osoby, což je umocněno jejich vysokou koncentrací na jednom místě a pod vlivem většiny jednají jinak. Dalším důvodem je vysoká míra různých nebezpečných nemocí, která se u vězňů vyskytuje a jejich, v mnohých případech, jednoduchý přenos na ostatní osoby. Stresující může být i snaha o nápravu vězňů civilními zaměstnanci, kdy jejich snažení není vždy úspěšné. Proto u zaměstnanců poměrně občas dochází k syndromu vyhoření, kdy rezignují a přijde jim jejich práce zbytečná. Jak již bylo zmíněno, vězni jsou nebezpečné osoby a často se snaží manipulovat s ostatními, nejen s ostatními vězni, ale i se zaměstnanci. Často je na zaměstnance Vězeňské služby vyvíjen nátlak ze strany vězňů, vymýšlejí si z větší části smyšlené příběhy a lži, aby dosáhli svého. I přes všechna rizika a nebezpečné jevy, by měl zaměstnanec udržovat dobrý vztah s vězni a zároveň si udržet velký respekt. Musí si hlídat, co vězňům slibují a splnit to, aby nedošlo ke ztrátě důvěry.

Zaměstnanci Vězeňské služby jsou pod tlakem i z důvodu velké zodpovědnosti. Například při eskortách velmi nebezpečných osob nesou zodpovědnost za jejich převoz, zrovna tak za případné útoky z věznic. (Extrémní povolání, [online], 2012)

Následující kapitoly budou zaměřeny na největší rizika, kterými jsou zaměstnanci Vězeňské služby České republiky nejvíce ohrožováni v průběhu výkonu své profese.

3.1 Stres

Stres označuje reakci organismu na stresový podnět, kdy se tělo brání ochrannými reakcemi. Tyto reakce jsou pro organismus velice náročné, proto dlouhodobé vystavování organismu stresu je pro tělo velmi vysilující a nebezpečné a může docházet ke vzniku psychosomatických onemocnění. (Celostní medicína [online], 2008)

Rozhodně lze říci, že zaměstnanci Vězeňské služby, kteří denně přicházejí do přímého kontaktu s vězni, jsou pod velkým tlakem a toto zaměstnání se dá považovat za velmi stresující. Stres se projevuje různě, publikace Státního zdravotního ústavu je dělí následovně:

1. Tělesné projevy – únava, poruchy zažívání, nevolnost, bolesti hlavy, bušení srdce.
2. Duševní projevy – nerozhodnost, porucha soustředění, zhoršení paměti, pocity neschopnosti, snížené sebevědomí.
3. Emocionální projevy – podrážděnost, úzkost, přecitlivělost, otupělost.
4. V chování – poruchy spánku, nechutenství, zvýšené kouření či konzumace alkoholu, sexuální problémy, vyhýbání se přátelům i rodině.

(Stres na pracovišti a jeho důsledky [online])

Vysoký stupeň stresu, který s sebou nese zaměstnání u Vězeňské služby, přináší neblahé důsledky, jako například vysoký počet kuřáků a uživatelů alkoholu. Dalším důvodem negativního dopadu na psychiku může být absence supervize pro zaměstnance Vězeňské služby. Samozřejmě i v tomto zaměstnání záleží na konkrétní osobě, jak je schopna zvládat stres. Jsou takoví, kterým to nečiní problémy, ale i takoví, kteří se trápí a „utíkají“ právě například k alkoholu. Průměrný věk dožití u zaměstnanců Vězeňské služby se pohybuje kolem 55 let. (Extrémní povolání, [online], 2012)

3.2 Napadení zaměstnanců Vězeňské služby

„Útočníky jsou většinou vězni s agresivními sklony nebo s poruchami osobnosti. Vyloučit nelze ani útok ve formě instrumentální agrese, např. za účelem útěku nebo jako důsledek aktuálního psychického stavu jinak relativně klidného a podřízeného vězně.

Vedle základních dělení (fyzická, verbální, nepřímá) je nutné si agresii v penitenciárním prostředí rozdělit i podle objektu agrese a to:

1. agrese vězně vůči zaměstnancům,
2. agrese mezi vězni navzájem,

3. agrese zaměstnance vůči vězňům,
4. agrese mezi zaměstnanci,
5. šikana“

(Sochůrek, 2007 s. 24)

Vzhledem k tématu bude pro tuto práci, dle dělení Sochůrka, nejdůležitější první bod Agrese vězně vůči zaměstnancům a bod čtvrtý Agrese mezi zaměstnanci.

(Sochůrek, 2007, s. 24)

Třetím bodem je Agrese zaměstnance vůči vězňům, ke které by však v ideálním případě nemělo docházet. Jak již bylo řečeno v kapitole č. 2, zaměstnanec by měl být empatický, vyrovnaný, s vyřešenou sociální situací a nemělo by docházet k nepřiměřenému, až ponižujícímu chování vůči vězňům.

Fyzický útok vůči zaměstnanci Sochůrek dále dělí na připravený a plánovaný a útok reaktivní.

Při **připraveném a plánovaném útoku** je většinou důvod napadení pokus o útěk, méně pravděpodobným, avšak neopomenutelným důvodem může být vzetí zaměstnance jako rukojmího. Častěji k tomuto druhu napadení dochází od vězněných osob mladšího věku. Kvůli podobným situacím by si měli zaměstnanci VS hlídat své osobní i pracovní soukromí, protože vězni je často poslouchají a následně využívají zjištěné informace ve svůj prospěch. Stoupající počet nebezpečných vězňů, z oblasti organizovaného zločinu či nájemných vrahů, dělá tuto skutečnost pravděpodobnější a je nutné s těmito útoky počítat a být obezřetnější. Těmito událostem, které naštěstí nejsou příliš časté, se bude nejlépe předcházet profesionalitou zaměstnanců, dodržováním bezpečnostních zásad a důkladné pozorování chování vězňů, včetně znalosti jejich osobností.

Druhým typem fyzické agrese vůči zaměstnanci je **reaktivní útok**. Ten může vycházet buď z konfliktu krátkodobého, nebo konfliktu dlouhodobého. Dlouhodobý konflikt může být zapříčiněn například zamítnutím žádosti o podmínečnou propuštění. V některých situacích, i přes veškerou snahu zaměstnanců ke konfliktu stejně dojde. Může však nastat i situace, kdy konflikt přeroste až k fyzickému napadení kvůli pochybení zaměstnance nebo kvůli špatné reakci v danou chvíli.
(Sochůrek, 2007, s. 24-25)

Tabulka 3-Napadení zaměstnance Vězeňské služby České republiky vězněnou osobou

MIMOŘÁDNÉ UDÁLOSTI		2008 Muži/ženy	2009 Muži/ženy	2010 Muži/ženy	2011 Muži/ženy	2012 Muži/ženy	2013 Muži/ženy
NAPADENÍ PŘÍSLUŠNÍKA NEBO CIVILNÍHO ZAMĚSTNANCE	Obvinění dospělí	10/0	11/0	14/2	6/0	2/1	7/0
	Obvinění mladiství				2/0		
	Odsouzení dospělí	28/1	16/1	18/3	14/3	25/4	14/3
	Odsouzení mladiství	1/0			3/0		2/0
	CELKEM	40	28	37	28	32	26

Dalším typem agrese vězňů vůči zaměstnanci je **nepřímá verbální agrese**, což znamená vymýšlení si různých, z větší části nepravdivých, příběhů, se kterými si chodí stěžovat, většinou s cílem vyvolávání obav personálu ze stížností nebo pouze z nudy, aby přidělali zaměstnancům práci. (Sochůrek, 2007, s. 28)

Dle dokumentárního videa o Extrémním povolání, v díle Vězeňská služba bylo řečeno, že riziko napadení zaměstnanců Vězeňské služby není pouze na půdě samotné věznice, ale i mimo věznici po propuštění vězně, pokud měl například opakující se problémy či velmi špatné vztahy s daným zaměstnancem. Vězeň si pak po propuštění může na zaměstnance počkat a napadnout ho, nebo mu může vyhrožovat či ohrozit jeho rodinu. V těchto případech už riziko napadení nenese pouze daný zaměstnanec, ale i jeho blízké okolí. (Extrémní povolání, [online], 2012)

3.3 Šikana mezi zaměstnanci

Dle webu zaměřeného na šikanu v práci se v zaměstnání nejčastěji používají pojmy mobbing, bossing, případně sexuální obtěžování. Výskyt těchto druhů šikany je možný u jakéhokoli zaměstnání, tím pádem i u Vězeňské služby.

Mobbing označuje zejména psychické týrání nebo útok, který je cílený, systematický a opakovaný a trvá nejméně půl roku. Dochází k ponižování, kritice, zesměšňování a intrikaření vůči určité osobě. K mobbingu dochází z mnoha různých důvodů, například ze závisti, z touhy zostuzovat a ubližovat, roznášet klepy a ze spousty dalších.

Bossing je další formou šikany na pracovišti. Jedná se opět o systematické, cílené a dlouhodobé šikanování ze strany vedoucího. Důvodem může být vynucení poslušnosti a přizpůsobení se ze strany níže postaveného zaměstnance nebo naopak závist na schopného pracovníka a ohrožení jeho pozice vedoucího.

Přidělováním nezvládnutelných či nevhodných úkolů nebo neposkytováním důležitých informací podřízenému se ho snaží vypudit z jeho pracovního místa.

Třetím termínem v souvislosti s šikanou na pracovišti je **sexuální obtěžování**. Opět je zde znakem dlouhodobost a častý výskyt. Nejčastějšími projevy sexuálního obtěžování jsou sexuálně zaměřené vtipy či narážky nebo narážky na soukromý život. Méně časté jsou pokusy o znásilnění a sexuální návrhy. (Šikana v práci [online], 2012)

3.4 Syndrom vyhoření

„Vyhoření se týká zejména oblasti práce a je typické citovým a mentálním vyčerpáním. Často jde o důsledek dlouhodobého stresu a týká se nejvíce lidí, kteří pracují s jinými lidmi. Od deprese nebo prosté únavy se syndrom vyhoření liší hlavně tím, že se vztahuje výhradně na onu krizovou oblast a jeho součástí jsou pochybnosti o smyslu dané práce.“ (Syndrom vyhoření [online], 2008)

Dle speciálně zaměřeného webu na syndrom vyhoření nebo-li burnout se syndrom projevuje nejen po psychické, ale i fyzické stránce. Psychické příznaky jsou změny postojů, emocí a problémy v oblasti mezilidských vztahů. Nejčastějšími projevy jsou sklíčenost, popudlivost, bezmocnost, nechutenství, cynismus, zapomínání, nesoustředěnost, neochota pracovat s lidmi, uzavírání se do sebe sama i konflikty v soukromém životě. Mezi fyzické obtíže spojené se syndromem vyhoření jsou potíže s jídlem, spánkem, únava a špatná regenerace organismu a vysoký krevní tlak. (Syndrom vyhoření [online], 2008)

Dle výše zmíněného webu se do nejvíce ohrožených lidí syndromem vyhoření řadí ti, co pracují s lidmi. Pokud má člověk vysoké očekávání, trpí workoholismem nebo si neumí dobře zorganizovat čas, je ve větším riziku, než ostatní. Syndrom vyhoření není krátkodobá záležitost, která se objeví z ničeho nic. Člověk si při něm prochází několika fázemi, od počátečního nadšení, přes vystřízlivění, frustraci, až k následné apatii a rozvinutému syndromu. Vzhledem

k tomu, že „každý je jiný“ se mohou jednotlivé projevy syndromu vyhoření lišit, zrovna tak u každého přichází po jiné době. V extrémních případech je nutné vyhledat psychologa, pokud se objevují deprese, sebevražedné myšlenky, nebo další vážnější poruchy, je zapotřebí navštívit dokonce psychiatra. V méně závažnějších případech může syndrom vyhoření „vyléčit“ dlouhá dovolená, změna profese, buď dočasně, nebo na stálo. Rozhodně je důležité zhodnotit svou osobnost, uvědomit si přednosti, rezervy, rozplánovat budoucnost a sestavit žebříček hodnot. (Syndrom vyhoření [online], 2008)

U zaměstnanců VS, zejména civilních, kteří se snaží s vězni pracovat a napravovat je, se výrazně zvyšuje riziko výskytu syndromu vyhoření, ať z důvodu přemotivovanosti nebo z malé úspěšnosti s prací s vězni.

3.5 Nemoci odsouzených a obviněných

Dalším velkým rizikem ve věznicích jsou různé nemoci a viry. Jsou nebezpečné nejen pro ostatní vězně, ale i pro zaměstnance, kteří s nemocnými a nakaženými přicházejí do styku. Mezi nejčastější onemocnění patří například hepatitida typu B a C. Hepatitida typu B je přenosná tělními tekutinami a hepatitida typu C se přenáší krví. Ve věznicích se nejčastěji nakazí při používání nakažených jehel při užívání drog nebo při tetování. Stejným způsobem se přenáší i virus HIV, který způsobuje nemoc AIDS a je vysoce nebezpečný, zejména kvůli neléčitelnosti. Dalším častým onemocněním je tuberkulóza, která se přenáší vzduchem. Ve věznicích je rovněž výskyt pohlavních chorob, jako je například syfilis nebo kapavka. Mezi méně závažné patří například svrab nebo vši.

3.6 Korupce

Korupce je v několika formách ustanovena v hlavě X. trestního zákoníku, nazývá se Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných. V díle 2, Trestné činy úředních osob, je ustanoveno právě koruptivní jednání. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník [online])

Podle Policie ČR se korupcí rozumí zneužití postavení či pravomoci ve svůj, nebo ve prospěch někoho jiného. Nedochází k nestrannému rozhodování, nedodržují

se stanovená pravidla, jedinci selhávají a nedodržují etický a mravní kodex za cílem materiálního zisku nebo jiných výhod. (Policie České republiky [online], 2015)

„Vězeňský personál, zejména ten, který je v každodenním přímém styku s vězňami, je denně vystavován velkému množství různých forem manipulativních nebo i koruptivních tlaků ze strany vězňů. Tyto tlaky mají různé formy a různou intenzitu – od tzv. nevinných forem korupce (např. vyřízení vzkazu, přenesení krabičky cigaret vězni na jinou celu), přes pokusy o poskytnutí neoprávněných úlev i výhod, nabídky přímých či nepřímých úplatků až po zastrašování a výhrůžky. Akceptace závažnějších forem koruptivních tlaků ze strany vězeňského personálu je ojedinělým selháním jednotlivce a nikoliv systémovým selháváním VS ČR.“ (Bajcura, Sluková, Sochůrek, 2010, s. 2)

Dle publikace od Bajcury, Slukové a Sochůrka je korupce ve Vězeňské službě vnímána veřejností více negativně, obdobně jako u Policie, justice a úředních orgánů, než v jiných oblastech.

Dle Sekota je korupce porušování pravidel za cílem soukromého vlivu, finančního nebo statusového zisku. Korupce má vlastní pravidla a mechanismy a vytváří silný nátlak na jednotlivce. (Sekot, 2010, s. 163)

„Významným psychologickým tématem, které souvisí s koruptivním jednáním, jsou otázky důvěry. V rámci Vězeňské služby můžeme v nejobecnější rovině mluvit o tom, že pravomoc svěřená jednotlivým příslušníkům i zaměstnancům jak nad odsouzenými, tak v případě vedoucích pracovníků nad podřízenými, je vyjádřena právě důvěrou společnosti v to, že svoji pravomoc budou užívat v rámci zákona a způsobem, který zákon či další závazné předpisy stanovují. To by měl zaručovat především odpovědný a náročný výběr příslušníků i zaměstnanců, jejich vedení a v neposlední řadě i vzdělávání.“ (Bajcura, Sluková, Sochůrek, 2010, s. 4)

Dle zmiňované publikace od Bajcury, Slukové a Sochůrka může být více příčin koruptivního jednání ve Vězeňské službě. Jednou z nich je umisťování osob do nejbližšího vězení k místu bydliště. To může mít za následek, že se vězeň a zaměstnanec Vězeňské služby budou znát. Další příčinou je zatýkání mediálně známých osob, tlak zde začínají vyvíjet vlivné osoby i média. Tlaky na zaměstnance umí vytvářet recidivisté nebo osoby s dlouholetými tresty, kteří už se za dlouhá léta ve věznicích dobře orientují. Oni a civilní osoby, které je navštěvují, se snaží

za pomoci zaměstnanců pronášet nepovolené věci do věznice. Dobrými manipulátory jsou vězni, kteří spáchali kvalifikovanou trestnou činnost, jsou většinou dobře finančně zajištěni a k ovlivňování zaměstnanců využívají moci peněz. Možnou formou korupce může být i vydírání nebo vyhrožování z únosu člena rodiny či jiné ohrožení rodiny.

Pracovníci věznice se občas setkají se situací, kdy je jim vězně líto nebo soucítí s jeho bezvýchodnou situací. Pak si musejí dávat pozor, aby si zachovali profesionalitu a nepřekračovali etickou normu. Dalším důvodem podlehnutí koruptivním tlakům mohou být ekonomické problémy zaměstnanců, které byly umocněny plošným snižováním platů zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Korupce je z pohledu veřejnosti chápána jako všudypřítomná, a to ve všech sférách. Proto se občané domnívají, že státní orgány v naší republice tolerují určitou míru korupce. Zaměstnanec Vězeňské služby může být osloven přímo vězněm nebo osobou, s níž má vězeň vztah. Druhou možností je, že zaměstnanec nabídne vězni službu sám. (Bajcura, Sluková, Sochůrek, 2010, s. 6-7)

Dle zmiňované publikace bylo zjištěno, že zaměstnanci nejčastěji podléhají koruptivním tlakům ze strachu, že si na ně vězeň bude stěžovat a bude probíhat následné vyšetřování. Metodami koruptivních tlaků, které využívají na zaměstnance Vězeňské služby, jsou nejčastěji zastrašování, výhrůžky a vydírání. Nejhuře snesitelné jsou výhrůžky vedené vůči členům rodiny. Z celkového počtu respondentů (zaměstnanců VS), bylo přímo osloveno 72 % vězněnou osobou, 39 % advokátem či obhájcem, 51,1 % příbuznými vězňů a 26,5 % vlivnými osobami. Dále se zjišťovalo, v jaké funkci se nejčastěji setkají s koruptivním jednáním. Nejvíce oslovován je dozorce na vnějších pracovištích 72,2 % jich bylo osloveno, dále vychovatel z 69 %, kaplan 64,1 %, lékař 61,4 %, dozorce, který hlídá celý nebo ubytovny 57,8 %. (Bajcura, Sluková, Sochůrek, 2010, s. 18)

Ke koruptivnímu jednání dochází z mnoha důvodů, dle zmiňovaného výzkumu je nejčastější přehlížení nebo tolerance k přestupkům a nedovolené činnosti 74,9%, umožnění navázání nedovolených kontaktů mezi obviněnými 65,5 %, umožnění navázání kontaktů mezi odsouzenými 63,7 %, tolerování přestupků a jiných nedostatků 61,9 % apod. Protislužbou za tyto výhody nejčastěji vězni

nabízejí zajištění klidné služby a klid na ubytovně 59,2 %, nepřímý úplatek zprostředkováním výhod nebo služeb v občanském životě zaměstnance 50,7 %, nepřímý úplatek typu zájezd nebo věcný dar 44,4 %, nabídka nepovolené činnosti ve prospěch zaměstnanců 44,4 % a nejméně často nabízejí úplatek formou peněz 43,9 %. (Bajcura, Sluková, Sochůrek, 2010, s 26)

4 Průzkum rizik ovlivňujících zaměstnance Vězeňské služby České republiky

4.1 Cíl výzkumu

Praktická část bakalářské práce se zabývá mapováním rizik působících na zaměstnance Vězeňské služby České republiky. Výzkum je zaměřen na civilní zaměstnance a příslušníky Vězeňské služby, kteří působí ve věznicích pro výkon trestu odnětí svobody a vazebních věznicích na území České republiky. Výzkum byl proveden za účelem zmapování rizik, která se při výkonu tohoto zaměstnání vyskytují. Cílem výzkumu je zjištění druhů rizik a jak je jednotliví zaměstnanci vnímají.

Vzhledem k psychické náročnosti zaměstnání a specifické skupině, se kterou zaměstnanci pracují, se vyskytuje vyšší míra stresujících faktorů, které mohou na zaměstnance působit.

Na základě specifik zaměstnání a s nimi souvisejícími riziky, byly stanoveny a testovány hypotézy.

4.2 Stanovení hypotéz

Byly stanoveny následující 3 hypotézy, které jsou v souladu se zjištěnými informacemi z teoretické části. Dalším aspektem na stanovení hypotéz je subjektivní názor na danou problematiku.

4.2.1 Hypotéza I

Většina zaměstnanců (60 % a více) pocítuje zaměstnání u Vězeňské služby jako stresující.

Tato hypotéza byla stanovena na základě velkého výskytu stresových faktorů při práci s vězněnými osobami. Předpokladem je, že na zaměstnance Vězeňské služby nepůsobí stres z pracovního prostředí pouze v zaměstnání, ale i v osobním životě.

4.2.2 Hypotéza II

Většina zaměstnanců (60 % a více), kteří nastupovali k Vězeňské službě, protože měli o tento druh zaměstnání zájem, by setrvali u Vězeňské služby i přes jinou pracovní nabídku.

Předpokladem této hypotézy je, že pokud byl nástup k Vězeňské službě cílený, se zájmem o tuto problematiku, očekáváme, že i nadále po odpracovaných letech bude chtít v tomto zaměstnání pokračovat.

4.2.3 Hypotéza III

Většina zaměstnanců (60 % a více) má obavu, že je vězněné osoby mohou nějakým způsobem ohrozit.

Vzhledem k osobám, které jsou uvězněni, předpokládáme, že zaměstnanci, kteří s nimi pracují a přicházejí do styku, mohou být ohrožováni. Jedná se zejména o nakažlivé a nebezpečné nemoci odsouzených, manipulativní jednání, napadení zaměstnance nebo dokonce ohrožení celé rodiny zaměstnance.

4.3 Metodika

4.3.1 Sběr dat

Ke sběru dat byla použita metoda kvalitativního dotazníkového šetření. V dotazníku byly uzavřené, polouzavřené i otevřené otázky, aby respondent mohl vyjádřit svůj názor. Výzkumného šetření se účastnili respondenti zejména z věznice Pardubice, z Odolova, Hradce Králové a z Valdic. Celkem bylo osloveno 27 zaměstnanců. Šetření se zúčastnilo 20 respondentů. U dotazníků nedocházelo k vynechání nebo špatnému pochopení otázky.

Dotazníky byly anonymní, respondenti vyplňovali pouze svůj věk a pracovní funkci či pozici. Byly použity pouze pro účel výzkumné části bakalářské práce.

4.3.2 Zpracování dat

Zpracování dat probíhalo porovnáváním odpovědí z jednotlivých dotazníků. Nejdříve byly vyhodnocovány jednotlivé položky, poté byly vyhodnoceny hypotézy a stanoven závěr z výzkumné části.

4.4 Výsledky výzkumného šetření

Úvodní čtyři položky dotazníku byly identifikačního charakteru.

1. Pohlaví

První položka byla zaměřena na pohlaví respondentů. Z celkového počtu vyplněných dotazníků bylo celkem 12 mužů a 8 žen. Vyjádřením v procentech bylo 60 % mužů a 40 % žen.

2. Věk

Druhou identifikační položkou byl věk. Věková hranice dotazovaných se pohybovala v rozmezí od 23 do 57 let. Průměrný věk mužů byl 42 let, u žen 44 let. Celkový věkový průměr všech dotazovaných byl 43 let. Nejvíce respondentů se pohybovalo mezi 40. a 50. rokem.

3. Jaká je vaše pozice/ funkce?

Třetí položka se zaměřovala na pozici či funkci, kterou respondent ve Vězeňské službě vykonává. Někdo vykonával pouze jednu funkci po celou dobu, ale někteří vystřídali více funkcí v rámci Vězeňské služby. Pozice, které respondenti zastávaly nebo zastávají:

- vychovatel- celkem 13 respondentů zastává nebo zastávalo pozici vychovatele, z toho 8 mužů a 5 žen,
- dozorce- 3 respondenti, v tomto případě pouze muži, zastávali nebo zastávají pozici dozorce,

- speciální pedagog- 2 respondenti muži jsou ve funkci speciálního pedagoga
- sociální pracovník- 2 ženy jsou na pozici sociální pracovnice
- strážný- 1 muž vykonává funkci strážného
- operátor- 1 muž vykonával funkci operátora
- velitel směny- 1 muž byl ve funkci velitele směny
- odborný zaměstnanec- 1 žena zastává funkci odborné zaměstnankyně.

4. Jak dlouho jste zaměstnancem Vězeňské služby ČR?

Poslední identifikační položka se týkala doby, kterou respondent strávil u Vězeňské služby. Doba strávená ve Vězeňské službě České republiky se u respondentů pohybovala od 3,5 měsíce do 25 let. Celkový průměr doby u Vězeňské služby je 8,5 let, muži respondenti jsou v průměru zaměstnání u Vězeňské služby necelých 7 let a ženy respondentky 10,5 roku. Nelze zde říci, že by ženy měly „větší výdrž“ než muži. Mezi ženami jsou dvě respondentky u Vězeňské služby zaměstnány více jak 20 let, čímž ženám zvedají průměr. Mezi muži respondenty byli čtyři, kteří jsou u Vězeňské služby přibližně 1 rok.

5. Z jakého důvodu jste začal pracovat u Vězeňské služby ČR?

V této položce bude nejdůležitější rozdělit zaměstnance Vězeňské služby na ty, kteří chtěli pracovat u Vězeňské služby a tzv. si šli za svým cílem a na ty, kteří u Vězeňské služby začali pracovat z důvodu volných pracovních míst apod.

Tabulka 4: důvody začátku pracovního nebo služebního poměru u VS ČR

Chtěl/a jsem	Naskytnutí volného pracovního místa	Jiné důvody
8	7	5

Tato tabulka ukazuje, kdo z jakého důvodu začal pracovat u Vězeňské služby České republiky. Ti, kteří chtěli pracovat u Vězeňské služby (40 %), měli buď zájem o penitenciární oblast, nebo chtěli uplatnit své vzdělání. Jedna respondentka se

dokonce k práci u Vězeňské služby po pauze vrátila. Respondenti, kteří pouze přijali volné pracovní místo, tvořili 35 %. Jinými důvody byly například: „Oslovení personalistou VS“, „Hypotéka“ nebo „Sociální jistota“. Jiné důvody volilo 25 % respondentů.

6. Pociťujete dlouhodobě stres z pracovního prostředí?

Položka číslo 6 byla uzavřená a respondenti mohli vybírat ze tří odpovědí a to sice Ano, Ne nebo Nevím.

Tabulka 5: dlouhodobý stres z pracovního prostředí

Ano	Ne	Nevím
13	7	0

Podle tabulky 5 můžeme zcela jistě usoudit, že zaměstnání u Vězeňské služby je velice stresující. Dlouhodobý stres působí i na ty zaměstnance, kteří chtěli u Vězeňské služby cíleně pracovat. Dlouhodobý stres tedy pociťuje 65 % zaměstnanců a 35 % z nich ne. U dvou respondentů, kteří označili, že pociťují dlouhodobý stres z pracovního prostředí, svoji odpověď konkretizovali. Jeden respondent pociťuje dlouhodobý stres „lehce“ a druhý „občas, nárazově“.

7. Dostal/a jste se někdy do situace, kdy by Vás mohl vězeň napadnout?

Položka 7 byla rovněž s uzavřenými otázkami, kde byly stejné možnosti na výběr, jako v položce 6, tedy Ano, Ne nebo Nevím.

Tabulka 6: Možné napadení zaměstnanců ze strany vězňů

Ano	Ne	Nevím
12	8	0

Výsledek této otázky ukazuje, jak vysoce rizikové je zaměstnání u Vězeňské služby, kdy více jak polovina (60 %) byla za dobu výkonu služby nebo zaměstnání v riziku, že je mohl vězeň napadnout. Pouhých 40 % zaměstnanců se nedostalo

do situace, kdy se schylovalo k napadení. Riziko napadení zaměstnanců může rovněž přispět k dlouhodobému stresu. Zde lze říci, že zaměstnanec musí být obezřetný každý den, kdy přichází do styku s vězni a dávat si pozor, aby k napadení nedošlo. Je zapotřebí, aby vždy vyhodnotil situaci, jaké riziko z ní hrozí a jak se v danou chvíli nejlépe zachovat, aby napadení předešel.

8. Jak byste charakterizoval/a jedním slovem vztahy s ostatními zaměstnanci?

U této položky se vyjadřovali respondenti jedním slovem, jaký vztah mají k ostatním zaměstnancům. Otázka byla rozdělena do třech bodů:

- S vedením
- Se spolupracovníky
- S podřízenými

Nejčastěji se vyskytované odpovědi byly: dobré, velmi dobré, výborné. V případě definování vztahů s nadřízenými se kromě již zmíněných vyskytovala označení: uspokojivé, profesionální, v pohodě, někdy dobrý, napjaté a smíšené. Pozitivně ohodnotilo vztahy s vedením (dobré, velmi dobré, výborné) celkem 13 respondentů, což je 65 %. K neutrálnímu hodnocení vztahů s vedením (profesionální, někdy dobrý, smíšený, uspokojivé) se uchýlili 4 respondenti, což činí 20 % z celkového počtu respondentů. Negativně hodnotili své vztahy s vedením pouze 3 respondenti, kteří definovali své vztahy slovem napjaté (15 %).

V případě hodnocení vztahu se spolupracovníky se opět nejčastěji objevovaly odpovědi dobré, velmi dobrý, výborný nebo přátelský. Kladně svůj vztah ke spolupracovníkům vyjádřilo 13 respondentů. Dobré vztahy se spolupracovníky má tedy 65 % respondentů. Neutrální vztahy, které byly vyjádřeny například slovem normální, různé či vcelku dobrý, udržuje se svými spolupracovníky 5 respondentů (25 %). Negativně hodnotili své vztahy se spolupracovníky 2 respondenti (10 %).

Hodnocení vztahů s podřízenými bylo ovlivněno tím, že někteří respondenti jsou na takové pozici, kdy podřízené nemají. V případě že ano, byly opět nejvíce užívané odpovědi jako v předchozích dvou hodnoceních. Pozitivně hodnotilo svůj

vztah k podřízeným celkem 7 respondentů (35 %). 2 respondenti (10 %) negativně ohodnotili vztah k podřízeným, kdy v jednom případě byl vyjádřen slovem „manipulující“. 11 respondentů (55 %) žádné podřízené nemá.

9. Obáváte se, že byste se při výkonu práce mohl/a nakazit od vězňů nějakou chorobou? (například žloutenka typu C, HIV/AIDS apod.)

Položka 9 je zaměřena na další rizikový jev vyskytující se ve vězeňském prostředí a jsou jím nebezpečné nemoci, které se různým způsobem mohou přenést na ostatní osoby. Ti zaměstnanci, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami, jsou ohrožováni více a musí si hlídat manipulaci s předměty vězněných osob, musí být obezřetní i při osobních prohlídkách vězňů apod. Položka č. 9 byla uzavřená a respondenti opět volili jednu ze tří možných odpovědí a to sice Ano, Ne a Nevím.

Tabulka 7: Možnost nakažení chorobou od vězněných osob

Ano	Ne	Nevím
12	6	2

Z vyhodnocení této otázky můžeme usuzovat, že riziko nakažení některou z chorob, kterou vězni trpí je vysoké a samotní zaměstnanci Vězeňské služby si riziko uvědomují.

60 % respondentů má obavu, že se mohou některou z chorob nakazit. Jeden z respondentů, jehož odpověď byla ano, uvedl, že se obává pouze trochu. 30 % respondentů obavu z nakažení některou z nemocí nemá a 10 % si není jistých, proto volili odpověď Nevím.

10. Setkal/a jste se někdy s manipulativním jednáním od vězňů, kdy po Vás požadovali nějakou nadstandartní službu nad rámec Vašich povinností?

Tato položka byla polouzavřená, respondenti měli na výběr mezi odpovědi Ano/ Ne. V případě že zvolili odpověď Ano, měli se vyjádřit, co po nich vězněné osoby požadovali a co nabízeli jako protislužbu.

Tabulka 8: Manipulativní jednání ze strany vězňů

Ano	Ne
17	3

Z vyhodnocení této položky lze říci, že se s manipulativním jednáním ze strany vězňů setkala většina zaměstnanců. Zaměstnanec v těchto případech musí být velice silný, aby dokázal odolat tlakům ze strany vězněných osob. S manipulativním jednáním po dobu výkonu zaměstnání nebo výkonu služby u Vězeňské služby setkala 85 % zaměstnanců a pouhých 15 % se vězni nepokusili „zmanipulovat“.

V podotázce požadavků a nabídky protislužeb se nejvíce objevují požadavky na různé drobné úlevy, drobná vybočení z výkonu trestu odnětí svobody. Další požadavky jsou zřetelné z příkladů dvou odpovědí respondentů: „Umístění do menšího kolektivu, odměnu, umístění do krizového oddělení, vydání balíku bez povolení, úlevu od povinností... Nic nenabízeli“. Druhá odpověď: „Požadoval nadstandartní styky s rodinou, protislužbu nenabízeli, pouze svůj požadavek neustále odůvodňoval.“

5 respondentů, kteří odpověděli, že se s manipulativním jednáním setkali, uvádějí, že vězni za nadstandartní služby nenabízeli nic.

Protislužby, které vězni nabízeli, byly peníze, žalování na odsouzené, zajištění klidu nebo se pouze snažili vlichotit zaměstnanci.

Zajímavým faktem vyplývajícím z této otázky může být odpověď 3 respondentů mužského pohlaví (2 dozorcí, 1 vychovatel), kteří se s požadavkem o nadstandartní službu setkali. Jejich odpovědi na požadavky a nabízené protislužby byly: 1. „K tomu jsme se již nedostali.“ 2. „V následné manipulaci bylo včas zabráněno.“ 3. „To jsem se nedozvěděl- zatrhli jsem to hned na začátku.“ Z těchto odpovědí může vyplývat fakt, že muži působí více autoritativně a budí u vězněných osob větší respekt než ženy. V případě dozorců jim může „pomáhat uniforma“, která budí respekt.

11. Obáváte se, že by mohla být ohrožena Vaše rodina v důsledku toho, že pracujete u Vězeňské služby?

11. položka byla opět uzavřená a respondenti měli na výběr tři stejné odpovědi, jako v předchozích otázkách. Jak bylo zmíněno v teoretické části, může dojít k situaci, že není ohrožen pouze zaměstnanec, který přichází do styku s vězněnými osobami, ale může být ohroženo i jeho blízké okolí. Proto je důležité, aby si zaměstnanci hlídali své soukromí a před vězni se nebavili o osobních věcech. Následující tabulka ukazuje, kolik zaměstnanců Vězeňské služby cítí, že by mohla být ohrožena i jejich rodina.

Tabulka 9: Možné ohrožení rodiny

Ano	Ne	Nevím
6	12	2

V případě této položky se více jak polovina respondentů vyjádřila, že nemají obavu z ohrožení jejich rodiny, a sice 60 %. 6 respondentů se z ohrožení jejich rodiny obává (30 %) a 2 respondenti se vyjádřili neurčitě, tedy že neví, zda může být ohrožena jejich rodina v důsledku toho, že pracují u Vězeňské služby.

Fakt, který vyplývá z této položky a jejího vyhodnocení je, že větší riziko, podle toho jak to pociťují zaměstnanci, je přímo uvnitř věznice při přímém kontaktu s vězni.

12. Co Vám na práci u Vězeňské služby nejvíce vadí?

Dvanáctá položka byla otevřená, aby mohl respondent co nejlépe vyjádřit svůj názor. Ti, kteří jsou u Vězeňské služby krátkou dobu, se vyjádřili, že jim nevadí nic nebo že neví. Nejčastěji zaměstnancům vadí velké množství administrativy spojené s výkonem zaměstnání. Mezi další skutečnosti, které respondentům vadí: alibismus, byrokracie, nepružnost, systémové chyby, množství předpisů a zastaralost a zkosnatělost systému. Mnoho odpovědí na tuto otázku je velice zajímavých a jejich odcitování nejlépe vyjádří názor na nedostatky na Vězeňskou službu, které respondentům vadí. Zde jsou ukázky těch nejzajímavějších odpovědí:

- „Některé nesmyslné předpisy, které jsou vytvářeny lidmi, kteří o vězeňství mnoho neví, zastaralé materiální vybavení, neprofesionální přístup některých zaměstnanců.“
- „Přísnější režim a méně výhod pro zaměstnance v porovnání s odsouzenými.“
- „Nesystematičnost, neorganizovanost, neustále měnící se podmínky pro práci. V něčem plýtvání s finančními prostředky (Sapro, některé z kurzů- Sapro). Práce zaměstnanců je nedoceněná, i finančně.“
- „Výkon trestu neplní účel.“
- „Začínám postrádat smysl.“

Když se shrnou odpovědi na tuto otázku, lze říci, že, kromě množství administrativní práce, zaměstnancům nejvíce vadí některá rozhodnutí a nařízení, která vychází od osob, jež mají vyšší pozice a pravomoci a přitom situaci nemohou objektivně posuzovat, kvůli nedostatku praktických zkušeností přímo ze služby.

13. Pracujete se stejným nadšením a nasazením jako při nástupu do zaměstnání?

U 13. Položky měli opět respondenti na výběr ze tří odpovědí. Tato položka měla zjišťovat rozdíl od nastoupení do zaměstnání s momentálním postojem. Položka by měla zjišťovat, kdo na své snažení nezanevřel a kdo tzv. rezignoval a práci nevěnuje už tolik úsilí jako v počátku.

Tabulka 10: Rozdíl pracovního nadšení a nasazení od začátku služby

Ano	Ne	Nevím
11	7	2

Kladnou odpověď, tedy že pracují se stejným nadšením a nasazením jako při nástupu do služby nebo zaměstnání, volilo celkem 11 respondentů. Více jak polovina (55 %) respondentů vydržela pracovat se stejným nasazením. Když ale vyloučíme 4 respondenty, kteří odpověděli kladně, protože jsou u Vězeňské služby po dobu kolem 1 roku a nemohou situaci objektivně posuzovat, zbyde pouze 7 respondentů, kteří jsou po delší dobu u Vězeňské služby a pracují se stejným nasazením, jako

ze začátku. Lze tedy s jistotou vyhodnotit, že 35 % zaměstnanců je stejně „zapálených“ pro svoji práci i po několika odsloužených letech.

14. Co byste dělal/a, kdyby si Vaše dítě vybralo za partnera bývalého či současného vězně?

Tato a následující položka měly za úkol zjistit, jaký postoj a názor mají zaměstnanci Vězeňské služby na vězněné osoby.

2 respondenti odpověděli, že děti nemají. 4 respondenti volili podobné odpovědi, že by z toho nebyli nadšení. 5 respondentů odpovědělo, že neví, co by v dané situaci dělali nebo že si to nedokážou představit. 4 respondenti odpověděli, že by se svému dítěti pokusili rozmluvit. Tuto odpověď volily převážně ženy a pouze jeden muž.

Jeden respondent odpověděl, že by nedělal nic, že je to volba dítěte, nikoli jeho. Jeden respondent by apeloval na selský rozum dítěte a další raději napsal, že nebude odpovídat. 3 respondenti se vyjádřili, že by záleželo na trestném činu, za který byl vězeň odsouzen.

Nejzajímavější výrok této položky: „Záleží na tom, kdo by to byl. I mezi odsouzenými lidmi jsou slušní lidé a mezi nikdy netrestanými jsou lumpové.“

15. Doplněte větu, jak to cítíte: Vězni jsou pro mě...

Tato položka má rovněž zjišťovat postoj, jaký mají zaměstnanci k vězňům.

Nejčastěji se vězni vyjadřovali neutrálními výroky, které vyjadřovali, že vězni jsou pro ně práce nebo se vyjadřovali slovem „Lidé“. Takto podobně zaměřených odpovědí bylo celkem 14, někteří z nich rozlišují vězně podle druhu trestného činu, který spáchali a zda to bylo úmyslné nebo ne a jestli trestný čin spáchali poprvé. Lze říci, že neutrální vztah k vězněným osobám má 70 % respondentů. 4 (20 %) respondenti se vyjádřili negativně v postoji k vězňům. Byly zde použity výroky jako: „nečitelní“, „účelově konající bytosti“, „spodina společnosti“, „nenapravitelní“, „lidi bez charakteru“ apod. 2 respondenti vyjádřili svůj názor takto: „...lidi, kteří potřebují uvést do života.“ a „...výzvou.“

16. Kdybyste měl/a nabídku zaměstnání někde jinde než ve věznici, odešel/a byste od Vězeňské služby?

Položka s číslem 16. byla otevřená, aby se opět respondent mohl vyjádřit dle svého uvážení. Cílem této otázky bylo zjistit, kdo pracuje u Vězeňské služby, protože ho to baví nebo má o tento druh práce zájem a kdo naopak u Vězeňské služby pracuje kvůli penězům nebo tomu, že nebyla jiná možnost.

8 respondentů by od Vězeňské služby neodešlo, což činí 40 %. 6 respondentů (30 %) by naopak od Vězeňské služby odešlo. V jednom případě se dokonce objevil výrok „Ihned.“ Zbýlých 6 (30 %) respondentů se vyjádřilo, že neví nebo že by odešli pouze v případě lukrativní nabídky.

17. Nosíte si starosti z práce domů?

Poslední dvě položky jsou zaměřeny na zvládání a zbavování se stresu. Položka 17 má zjistit, kdo je schopen po odchodu z práce na tamní starosti nemyslet a kdo se naopak zaobírá pracovními starostmi i v osobním životě.

Tabulka 11: Přenášení pracovních starostí do osobního života

Ano	Někdy	Ne
9	3	8

U této položky jsou výsledky poměrně vyrovnané. 45 % respondentů starosti z práce přenáší i do osobního života, 15 % pouze někdy a 40 % starosti „nechává“ v práci.

Vzhledem k psychické náročnosti zaměstnání u Vězeňské služby je tento výsledek poměrně pozitivní.

18. Máte nějaké metody, které Vám pomáhají zbavovat se stresu a starostí z práce? (sport, procházky, nakupování, trávení času s přáteli, cigarety, alkohol, drogy, další práce, četba, vaření, sledování televize, hraní počítačových her)

Poslední položka byla polouzavřená, měli na výběr odpovědi buď Ano, nebo Ne. V případě, že respondenti odpověděli ano, měli vypsát, jaké metody jim pomáhají zbavit se stresu.

V této položce pouze jedna respondentka (5 %) nepocítuje stres. Zbýlých 95 % respondentů stres pocítuje.

Nejčastější metody na zbavování stresu, které respondenti volí:

- sport -13 respondentů,
- četba – 8 respondentů,
- trávení času s přáteli, kamarády – 7 respondentů,
- procházky – 5 respondentů,
- rodina – 3 respondenti,
- sledování televize – 2 respondenti,
- příroda – 2 respondenti,
- práce na zahradě – 2 respondenti,
- muzika – 2 respondenti,
- alkohol – 2 respondenti,
- mezi další metody, které respondenti volili na zbavování se stresu, jsou: další práce, vaření, cigarety, počítač, společenské hry, cigarety, jóga, práce pro děti s diabetem, motorka, kino a nakupování.

I v této položce odcituji výrok jednoho respondenta, který se, pod metody, které mu pomáhají zbavovat se stresu, vyjádřil: „Ale o tom to není. Jsou lidé, kteří na tuto práci mají a nemusí se nijak zvlášť zbavovat stresu, a pak lidé, kteří na to nemají a ti se chvíli snaží se stresu zbavovat a nakonec od této profese utečou.“

4.5 Ověření hypotéz

4.5.1 Hypotéza I.

U první hypotézy byl předpoklad, že zaměstnání u Vězeňské služby je pro většinu zaměstnanců (60 % a více) stresující. Tato hypotéza byla podložena položkami 6., 17. a 18.

V položce číslo 6. Pociťuje dlouhodobý stres 65 % zaměstnanců. 17. položka, která zjišťovala, zda si zaměstnanci nosí své starosti domů, odpovědělo 9 z nich, že ano. Pokud však vezmeme v potaz, že 3 zaměstnanci si pracovní starosti přenáší domů alespoň občas, tak z výsledků vyplývá, že si pracovní starosti do osobního života přenáší 60 % zaměstnanců. Poslední položkou s číslem 18., která byla vázána na tuto hypotézu, zjišťovala metody, které zaměstnancům pomáhají zbavovat se stresu. Zde pouze jedna respondentka odpověděla, že žádné metody nemá, protože stres nepociťuje. Položka byla splněna z 95 %.

Ve výsledku tedy první položka této hypotézy byla splněna na 65 %, druhá na 60 % a poslední na 95 %.

Hypotéza byla potvrzena.

4.5.2 Hypotéza II.

Druhá hypotéza předpokládala, že většina zaměstnanců (60 % a více), kteří nastupovali k Vězeňské službě České republiky, protože měli o danou problematiku zájem, by setrvali u Vězeňské služby i přes jinou pracovní nabídku. K této hypotéze se opět vázaly 3 položky, a sice s číslem 5., 13. a 16.

Z 20 respondentů mělo zájem o tuto problematiku 8 z nich. Takže pro vyhodnocení hypotézy se bude vypočítávat většina (60 % a více) z 8 respondentů. Druhou položkou, která se vázala k této hypotéze, byla, zda by respondenti odešli od Vězeňské služby i přes jinou pracovní nabídku. Celkem 75 % respondentů (6), by od Vězeňské služby neodešlo. Třetí položkou vázanou k této hypotéze bylo zjišťování pracovního nasazení. 65 % respondentů (6) pracuje se stejným nadšením a nasazením, jako při nástupu do zaměstnání.

V této hypotéze první položka vytřídila respondenty, kteří tento druh zaměstnání přímo vyhledali. Výsledkem první položky bylo 8 respondentů. Druhá položka byla splněna ze 75% a třetí položka rovněž ze 75 %.

Hypotéza byla potvrzena.

4.5.3 Hypotéza III.

Třetí a poslední hypotéza zjišťovala, zda se zaměstnanci Vězeňské služby cítí být nějakým způsobem ohrožováni ze strany vězňů. K této hypotéze se vázaly celkem 4 položky, a to sice 7., 8., 10. a 11.

Položka s číslem 7 zjišťovala, zda se respondenti někdy dostali do situace, kdy je mohl vězeň napadnout. V tomto případě odpovědělo 60 % respondentů, že se dostali do situace, kdy mohli být napadeni. Položka s číslem 9 se zaměřovala na možnost nákazy nějakou z chorob od vězňů. U této položky se opět 60 % respondentů vyjádřilo, že mají obavu z možnosti nakažení nějakou z chorob. 10. položka se zaměřovala na manipulativní jednání. Zjišťovala, kolik procent respondentů se setkala s manipulativním jednáním ze strany vězňů. Zjistilo se, že s manipulativním jednáním se setkala 85 % respondentů. Poslední položkou vazající se k této hypotéze bylo zjišťování, zda respondenti pociťují, že by mohla být ohrožena i jejich rodina v důsledku toho, že jsou zaměstnání u Vězeňské služby České republiky. Zde pouze 30 % respondentů uvedlo, že by mohla být ohrožena i jejich rodina.

První tři položky by tuto hypotézu potvrzovaly, protože byly splněny z 60 % a více. Poslední položka byla však splněna pouze z 30 % a tím hypotézu nelze potvrdit.

Hypotéza byla zamítnuta.

4.6 Shrnutí výzkumné části

Předmětem výzkumné části bylo zjistit rizika a specifika, která se ve Vězeňské službě vyskytují.

Jak je vidět v předchozí kapitole, byla potvrzena hypotéza I. Ta potvrdila, že zaměstnání u Vězeňské služby České republiky je stresující. Jedním z faktorů, který

udrhuje zaměstnance u Vězeňské služby, i přes všechna rizika, může být dobrý pracovní kolektiv, jak vyplývá z vyhodnocení dotazníků, konkrétně z položky s číslem 8.

Další zjištěné specifikum, které je spojeno s hypotézou I., konkrétně s položkou 18., jsou způsoby vyrovnání se se stresem. Poměrně překvapivým zjištěním bylo, že pouze 2 respondenti se vyrovnávají se stresem pomocí alkoholu a pouze 1 respondent pomocí cigaret. Tento výsledek nepotvrzuje skutečnosti z teoretické části. Jednou z možností je, že respondenti, kteří se zúčastnili výzkumu, mohli být sportovně založení. Druhou možností je lehké zkeslení odpovědí, kdy se například mohou stydět, že se se stresem vyrovnávají pomocí cigaret a alkoholu. Fakt, který z této položky vychází je, že většina respondentů se odreagovává sportem, četbou a trávením času v přírodě. Může to být z důvodu, že jsou v zaměstnání neustále mezi velkým množstvím osob a mimo práci tráví čas raději o samotě.

Druhá hypotéza byla rovněž potvrzena. Z ní můžeme usoudit, že ti, kteří tuto práci chtěli dělat, ji dělají se stejným zapálením jako při nástupu do zaměstnání nebo služby. Je proto velice důležité, aby u Vězeňské služby byli zaměstnaní lidé, kteří mají k této problematice vztah, protože mohou být přínosem pro Vězeňskou službu. Je rovněž pravděpodobnější, že tito zaměstnanci zajistí lepší průběh výkonu trestu odnětí svobody než ti, kteří o toto zaměstnání nemají zájem.

Třetí hypotéza nebyla potvrzena. Přesto lze říci, že se zaměstnanci cítí být ohrožováni ze strany vězněných osob. Položka, která tuto hypotézu vyvrátila, se týkala ohrožení rodiny zaměstnanců. Specifikum, které z této hypotézy vyplynulo, je, že největší ohrožení zaměstnanců je právě ve věznici, nikoli mimo ní. V této hypotéze lze vyčíst další fakt, že i přes strach o svoji bezpečnost zaměstnanci u Vězeňské služby zůstávají. Faktor, který je u této práce drží, může být buď dobrý pracovní kolektiv nebo touha pomáhat a napravovat osoby ve výkonu trestu nebo pouze sociální jistota.

Dalším specifikem vyplývajícím z praktické části je častý nátlak ze strany vězňů na zaměstnance. Ti jsou ve velké míře vystavováni korupčnímu nátlaku, kdy od nich vězněné osoby vyžadují úlevy a služby, které jsou v rozporu s popisem pracovní činnosti.

U většiny typů zaměstnání vzrůstá byrokracie, což je stejné i v případě Vězeňské služby. Právě byrokracie, velké množství papírování, vadí hodně zaměstnancům (viz položka č. 12 dotazníku) a neefektivnost vězeňského systému může vést k osobní frustraci až k syndromu vyhoření. Toto specifikum potvrzuje 13. položka o míře pracovního nasazení, kdy 10 respondentů buď nepracuje se stejným nasazením jako při nástupu do zaměstnání nebo neví, zda mají stejné pracovní nasazení.

Další zjištěná zajímavost vyplývá z položek 14. a 15. V položce 15. respondenti vyjadřovali svůj postoj k vězněným osobám. 16 respondentů se vyjádřilo neutrálně nebo kladně směrem k vězněným osobám. V předchozí položce s číslem 14., se respondenti vyjadřují, co by dělali, kdyby si jejich dítě vybralo za partnera bývalého či současného vězně. Zde 10 respondentů by z toho nebylo nadšených a 4 neví, co by v dané situaci dělali. Lze tedy říci, že z větší části zaměstnanci vězněné osoby tolerují, ne však do takové míry, aby se stali součástí jejich rodiny.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat specifika práce, která se vyskytují při výkonu zaměstnání ve Vězeňské službě České republiky. Teoretická část měla popsat Vězeňskou službu České republiky, její organizaci a úkoly. Dále se věnovala jednotlivým složkám Vězeňské služby a jejich úkolům. Důležitou součástí byly i předpoklady, které musí žadatel o tuto práci splňovat, jaké vzdělání musí absolvovat, aby práci u Vězeňské služby mohl vykonávat buď ve služebním, nebo pracovním poměru. S tím se spojují i práva, povinnosti, dodržování etického kodexu a spousta dalších legislativních zákonů a nařízení, která se zaměstnanců týkají.

Druhá kapitola teoretické části měla za úkol zmapovat systém vězeňství v České republice, vazební věznice a věznice pro výkon trestu odnětí svobody.

Poslední kapitola teoretické části se zaměřovala na rizika, která se mohou vyskytovat při výkonu zaměstnání Vězeňské služby. Některá jsou shodná s jinými zaměstnáními (např. stres, šikana mezi zaměstnanci) a některá jsou specifická pouze pro vězeňské prostředí (napadení zaměstnance vězněnou osobou, možnost nákazy některou ze závažných chorob vězněných osob. Ta rizika, která jsou společná i s jinými zaměstnáními mohou být umocněná právě specifickým prostředím výkonu zaměstnání v prostředí věznic. Zejména z kapitoly týkající se rizik zaměstnání u Vězeňské služby vycházela praktická část.

Teoretická část tedy zmapovala legislativu, která s daným tématem souvisí, Vězeňskou službu České republiky z obecného hlediska i z hlediska týkajícího se jednotlivých zaměstnanců, systém vězeňství v České republice a rizika, která souvisí s výkonem této profese a mohou na zaměstnance působit.

Praktická část měla za úkol zjistit, jaká rizika a specifika se dle teoretické části ve Vězeňské službě vyskytují. Dotazníky byly určeny přímo pro zaměstnance, kteří pracují ve věznicích a vazebních věznicích České republiky. Díky tomu byly výsledky šetření objektivní.

Tato bakalářská práce může sloužit široké veřejnosti k uvědomění si, že zaměstnání u Vězeňské služby České republiky není vůbec jednoduché. Zaměstnanci jsou v kontaktu s těmi nejnebezpečnějšími osobami z celé republiky a jistě si zaslouží obdiv, že toto zaměstnání vykonávají. Ještě obdivuhodnější jsou ti, kteří na

vězněné osoby nezanevřeli a snaží se je napravovat i přes to, že jejich snažení není vždy úspěšné.

Důležitým faktem, který z této práce vyplývá, je, že by k Vězeňské službě měli být přijímáni zejména osoby, které mají o tuto oblast zájem. Jsou větším přínosem pro fungování vězeňského systému, než ti, kteří nastoupili z jiných důvodů. Vzhledem k velkému počtu vězněných osob je poměrně těžké toto doporučení splnit.

Kritéria pro výběr zaměstnanců by měla být hodně přísná, vzhledem k tlaku, kterému jsou zaměstnanci vystavováni každý den. Vězeňská služba by měla zaměstnance náležitě ohodnocovat, aby u nich udrželi motivaci ke kvalitnímu výkonu práce.

Další doporučení je směřováno k vrcholným orgánům Vězeňské služby, kteří stanovují nová pravidla a nové trendy. Měli by se zaměřit zejména na to, aby výkon trestu odnětí svobody co nejlépe splňoval svůj účel.

Seznam použitých zdrojů

ZDROJE KNIHY

BAJCURA, Lubomír, Květuše SLUKOVÁ a Jan SOCHŮREK. *Sociálně psychologická analýza koruptivního jednání a koruptivních tlaků ve Vězeňské službě ČR*. Stráž pod Ralskem, 2013. Pdf

COYLE, Andrew. *Řízení věznic v čase změn*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2004. 110 s. ISSN 80-239-3142-3.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava a Vlasta MAKARIUSOVÁ. *Úvod do penologie*. Praha: Sociálně-právní institut, 1997. 113 s.

HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. 2. Dopln. Vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 183 s. Studia VŠERS; 12. ISBN 80-86708-30-6.

MEZNÍK, Jiří, Josef KUČTA a Věra KALVODOVÁ. *Základy penologie*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 75 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; ISBN 80-210-1248-X.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. 125 s. ISBN 978-807-4352-645.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 184 s. ISBN 978-80-7435-378-9

SEKOT, Aleš. *Úvod do sociální patologie*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 193 s. ISBN 978-80-210-5261-1

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie III*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. 69 s. ISBN 978-80-7372-205-0

SLUKOVÁ, Květuše a Jan SOCHŮREK. *Základní odborná příprava občanských zaměstnanců, kteří se přímo podílejí na vytváření a realizaci programů zacházení s odsouzenými- B2*. 2012. Projekt. Institut vzdělávání VS ČR. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/99/file/IVVS/ZOP%20B2%202011.pdf

VLACH, František a Antonín SŮVA. *Základní odborná příprava příslušníků-A*. 2012. Projekt. Institut vzdělávání VS ČR. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/99/file/IVVS/ZOP%20-%20A%202011.pdf

VLACH, František., Antonín SŮVA a Renata HEČKOVÁ. *Základní odborná příprava občanských zaměstnanců- B1*. 2006. Projekt. Institut vzdělávání VS ČR. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/99/file/IVVS/Projekt_ZOP_B1.pdf

VLACH, František., Antonín SŮVA a Renata HEČKOVÁ. *Základní odborná příprava občanských zaměstnanců-B3*, 2006. Projekt. Institut vzdělávání VS ČR. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/99/file/IVVS/Projekt_ZOP_B3.pdf

ZDROJE INTERNET

AKADEMIE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY. Informace. [online]. 2007 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.akademievs.cz/?m=4>

CELOSTNÍ MEDICÍNA. Stres. [online]. 2008. Pdf. [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.celostnimedicina.cz/stres.htm>

EXTRÉMNÍ POVOLÁNÍ. VĚZENŠTÍ DOZORCI. Česká televize. [online]. 2012. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10000000060-extremni-povolani/209251000530007-vezensti-dozorci/>.

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM EVROPSKÉ SÍTĚ PODPORY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. Státní zdravotní ústav. *Stres na pracovišti* [online]. [cit. 2015-03-16]. Dostupné z:

http://apps.szu.cz/podpora_zdravi/menthealthwork/materialy/stres_na_pracovisti.pdf

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. Stop korupci. [online]. 2015. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/co-je-korupce.aspx>

SYNDROM VYHOŘENÍ. Vše o vyhoření, podrobně a srozumitelně. [online]. 2008 [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz>

ŠIKANA V PRÁCI. Co všechno je šikana. [online]. 2012 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.sikanavpraci.cz/co-vsechno-je-sikana/sexualni-harrasment/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. Vzdělávání. [online]. ©2012 [cit. 2014-05-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/ivvs-straz-pod-ralskem-99/informacni-servis-1641/vzdelavani-1653/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, 2013. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2014. s. 165. [online]. [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Rocenka_2013.pdf

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *VSCR.cz: Vězeňská služba České republiky* [online]. VSCR, ©2012 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. Rychlá fakta. Stavby vězňů. www.vscr.cz [online]. ©2012 [cit. 2014-12-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. Střední odborné učiliště. *Vscr.cz* [online]. ©2012 [cit. 2014-12-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/stredni-odborne-uciliste/kontakty-1658/skolska-vzdelavaci-strediska-1661/>

ZDROJE LEGISLATIVA

Evropská vězeňská pravidla: Výboru ministrů členským státům Rady Evropy k Evropským vězeňským pravidlům: Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2006. In: Praha: Tiskárna VS ČR Praha- Pankrác, 2006, s. 35. ISSN 1213-9297. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky (NGŘ) č. 55/2013- kterým se vyhlašuje Kolektivní smlouva na rok 2014 až 2015. ASPI, 2013, 9 s.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky (NGŘ) č. 22/2014- kterým se vyhlašuje Protikorupční program Vězeňské služby České republiky, Mapy korupčních rizik a Kodex profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky. ASPI, 2014, 83 s.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky (NGŘ) č. 49/2014- o psychologickém posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů, příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, ASPI, 2014, 11 s.

Vyhláška č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-109>

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2014-12-29]., Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Zákon č. 262/2006 Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-293>

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-141>

Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. 2014 [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1.

Dobrý den,

jsem studentkou bakalářského oboru Sociální patologie a prevence v Hradci Králové. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který je nedílnou součástí mé bakalářské práce, ta se zabývá specifiky zaměstnání u Vězeňské služby České republiky. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro studijní účely. V dotazníku jsou uzavřené i otevřené otázky. V případě uzavřených zakroužkujte Vaši odpověď. Otevřené otázky vyplňte podle sebe, je Vaší volbou, zda zvolíte delší nebo stručnou odpověď. Děkuji.

1. Pohlaví
 - a. Muž
 - b. Žena
 2. Kolik Vám je let?
 3. Jaká je Vaše pozice/ funkce?
 4. Jak dlouho jste zaměstnancem Vězeňské služby ČR?
-
5. Z jakého důvodu jste začali pracovat u Vězeňské služby ČR?
 6. Pociťujete dlouhodobě stres z pracovního prostředí?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
 7. Dostal/a jste se někdy do situace, kdy by Vás vězeň mohl napadnout?
 - a. Ano

b. Ne

c. Nevím

8. Jak byste charakterizoval/a jedním slovem vztahy s ostatními zaměstnanci?

- S vedením
- Se spolupracovníky
- S podřízenými

9. Obáváte se, že byste se při výkonu práce mohl/a nakazit od vězňů nějakou chorobou? (např. žloutenkou typu C, HIV/AIDS apod.)

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

10. Setkal/a jste se někdy s manipulativním jednáním od vězňů, kdy po Vás požadoval/i nějakou nadstandartní službu nad rámec Vašich povinností?

- a. Ano
- b. Ne
- V případě že ano, co požadoval/i a co nabízel/i jako protislužbu?

11. Obáváte se, že by mohla být ohrožena Vaše rodina v důsledku toho, že pracujete u Vězeňské služby?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

12. Co vám na práci u Vězeňské služby ČR nejvíce vadí?

13. Pracujete se stejným nadšením a nasazením jako při nástupu do zaměstnání?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

14. Co byste dělal/a, kdyby si Vaše dítě vybralo za partnera bývalého či současného vězně?

15. Doplňte větu, jak to cítíte: Vězni jsou pro mě...

16. Kdybyste měl/a nabídku zaměstnání někde jinde než ve věznici, odešel byste od Vězeňské služby?

17. Nosíte si starosti z práce domů?

- a. Ano
- b. Ne

18. Máte nějaké metody, které Vám pomáhají zbavovat se stresu a starostí z práce? (sport, procházky, nakupování, trávení času s přáteli, cigarety, alkohol, drogy, další práce, četba, vaření, sledování televize, hraní počítačových her)

- a. Ano
- b. Ne

- V případě že ano, vypište prosím jaké:

Děkuji za vyplnění a Váš čas