

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

Specifika výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky

Bakalářská práce

Autor: Kamil Zaujec
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Tereza Raszková
Oponent práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Zadání bakalářské práce

Autor:	Kamil Zaujec
Studium:	P17K0249
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Název bakalářské práce:	Specifika výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky
Název bakalářské práce AJ:	Aspects of the service of members of the Prison Service of the Czech Republic

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zaměřuje na aspekty a problematikou výkonu služby příslušníků ve Vězeňské službě České republiky (VS ČR). V teoretické části práce je představena VS ČR, její funkce a benefity, kterými z pozice zaměstnavatele disponuje. Práce dále popisuje průběh přijímacího řízení uchazečů do služebního poměru. Samotný výkon služby ve věznicích a jeho problematika je popsána na základě pohledu aktivně sloužících příslušníků VS ČR. Empirická část práce využívá kvalitativních výzkumných metod.

MATES, Pavel, ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 363 s. Právní monografie. ISBN 978-80-7357-604-2.

MAŘÁDEK, Vladimír. *Vězeňství*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-002-5.

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.

VNOUČKOVÁ, Lucie. *Fluktuace a retence zaměstnanců*. Praha: Adart, 2013. 232 s. J@K. ISBN 978-80-904645-9-9.

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní České republiky, v platném znění.

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

Garantující pracoviště: **Katedra sociální patologie a sociologie,
Pedagogická fakulta**

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Tereza Raszková

Oponent: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Datum zadání závěrečné práce: 13.2.2019

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 1. 12. 2020

Kamil Zaujec

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval vedoucí bakalářské práce Mgr. et Mgr. Tereze Raszkové za ochotu a vstřícnost při konzultacích a odborné vedení při tvorbě mé bakalářské práce. Dále také své rodině a blízkým za jejich mimořádnou podporu.

ANOTACE

ZAUJEC, Kamil. *Specifika výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2020. 67 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zaměřuje na aspekty a problematikou výkonu služby příslušníků ve Vězeňské službě České republiky. V teoretické části práce je představena Vězeňská služba České republiky, její poslání a benefity, kterými z pozice zaměstnavatele disponuje. Práce dále popisuje průběh přijímacího řízení uchazečů do služebního poměru, spočívající především v jeho požadavcích na uchazeče. Jsou popsány i možnosti a rozsah profesního vzdělávání sloužících příslušníků. Samotný výkon služby ve věznicích a jeho problematika je popsána na základě pohledu aktivně sloužících příslušníků Vězeňské služby České republiky. Empirická část práce využívá kvalitativní výzkumné metody, kdy jsou konkrétním nástrojem pro sběr dat zvoleny rozhovory s aktivně sloužícími příslušníky Vězeňské služby České republiky.

KLÍČOVÁ SLOVA: Vězeňská služba, věznice, příslušníci, služba ve věznici, služební poměr, výkon služby, benefity ve služebním poměru, vzdělávání příslušníků

ANNOTATION

ZAUJEC, Kamil. *Aspects of the service of members of the Prison Service of the Czech Republic*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2020. 67 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor's thesis is focused on aspects and issues of the service of members of the Czech Republic's Prison Service. The theoretical part of the thesis presents the Prison Service of the Czech Republic, its mission, and the benefits it has as an employer. The work describes the procedure of the recruitment for candidates, consisting mainly of its requirements for these candidates, the possibilities and scope of professional education of serving members are also included. The performance of the service in prisons itself and its issues are described based on the point of view of actively serving members of the Prison Service of the Czech Republic. The empirical part of the work uses qualitative research methods, where interviews with actively serving employees of the Prison Service of the Czech Republic are selected as a specific tool for data collection.

KEY WORDS: Prison service, prison (jail/gaol), prison guards, duty in prison, civil service employment, performing service, benefits in civil service employment, members training

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:

Podpis studenta

Obsah

Úvod	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Vězeňská služba České republiky	11
2 Benefity pro příslušníky nabízené Vězeňskou službou	14
2.1 Náborový příspěvek	15
2.2 Skladba služebního příjmu	15
2.3 Řádná dovolená a služební volno	17
2.4 Benefity pro déle sloužící příslušníky	21
3 Požadavky pro přijetí uchazeče do služebního poměru	25
3.1 Osobnostní a zdravotní způsobilost	27
3.2 Prověrky fyzické způsobilosti	29
4 Vzdělávání nově přijatých příslušníků	31
5 Specifika výkonu služby ve věznicích	37
5.1 Pracovní prostředí	38
5.2 Práce s vězňenými osobami	40
5.3 Personální situace	41
5.4 Kariérní postup ve Vězeňské službě České republiky	42
EMPIRICKÁ ČÁST	44
6 Výzkumné šetření	44
6.1 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky	44
6.2 Metodologie a nástroj sběru dat	46
6.3 Cílová skupina a výběrový soubor	46
6.4 Sběr a zpracování dat	48
6.5 Analýzy rozhovorů a interpretace výsledků	49
6.6 Vyhodnocení výzkumného šetření	57
Závěr	59
Seznam použitých zdrojů	61
Seznam zkratk	66
Seznam příloh	67

Úvod

Bakalářská práce se zabývá specifiky výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky (Vězeňská služba, Vězeňská služba ČR, VS ČR). Konkrétně se práce ve svých jednotlivých kapitolách a podkapitolách zaměřuje na průřez Vězeňskou službou od samotné myšlenky vedoucí k nástupu jedince ke sboru přes povinnost podstoupení přijímacího řízení a následného profesního vzdělávání, až po konkrétní aspekty vykonávané práce. Toto téma jsem si zvolil především proto, že i já jsem byl téměř jedenáct let příslušníkem VS ČR. Často jsem se setkával s velmi podobnými otázkami od lidí z mého okolí, kteří se mě dotazovali, jak to ve věznici vypadá, funguje a jaká je má náplň práce. Velkým překvapením pro mě byly jejich reakce na mé odpovědi. Ve většině případů jsem se setkával s jejich údivem a překvapením nad reálnou praxí výkonu služby ve věznicích, kterou jsem jim popsal. Právě tyto jejich reakce ve mně vzbuzovaly dojem, že jsou lidé zásadně ovlivněni médií a například i filmy do takové míry, že o výkonu služby v českých věznicích nemají dostatečně kvalitní a relevantní povědomí.

Hlavním důvodem vedoucím ke zvolení tématu bylo přiblížit veřejnosti problematiku samotného výkonu služby ve věznicích. Jde o velmi specifickou práci, se kterou se veřejnost setkává jen minimálně, je před ní v drtivé většině skryta. Bakalářská práce poukazuje na zásadní fakta týkající se problematiky přímého výkonu služby, jeho silné a slabé stránky očima samotných příslušníků. Ze zkušeností při výběru uchazečů k nástupu do služebního poměru lze dojít k neuspokojivému zjištění, že jejich představy o vlastní práci ve věznici jsou často zkreslené, nedostatečné a neodpovídají realitě. Bakalářskou práci tak lze chápat jako zdroj komplexních informací určených cílové skupině potenciálních zájemců o nástup do služebního poměru VS ČR.

Mezi stěžejní témata výkonu služby ve věznicích bylo zařazeno především pracovní prostředí společně s prací spočívající v každodenním kontaktu s vězňenými osobami. Současně je také popsán kariérní řád Vězeňské služby a jeho reálné možnosti pro sloužící příslušníky. Aktuálním tématem přímo ovlivňujícím výkon služby je i personální situace ve sboru a to napříč organizačními jednotkami – věznicemi.

Úskalí práce ve VS ČR popisuje zkušený příslušník Bušta tak, že práce ve Vězeňské službě je finančně a zejména společensky nedocenená. Dodává, že celý sbor je takovou šedou Popelkou, která stojí v pozadí, a pokud se o ni někdo zajímá, tak

většinou v negativních souvislostech. Poukazuje i na skutečnost, že vzhledem k současné době vysokých platů, stabilní ekonomické situaci a nízké nezaměstnanosti je velmi těžké získat nové a kvalitní zaměstnance. (Bušta in Krutinová, 2019)

Tématem teoretické části práce se v současné době výrazněji zabývají autoři doc. PhDr. Ludmila Čírtková (2000), PhDr. David Michalík, Ph.D. (2009), PhDr. Vladimír Mařádek (2005), JUDr. Petr Tomek (2012) a Mgr. et Mgr. Tereza Raszková (2013).

Empirická část obsahuje vlastní výzkumné šetření, které má za úkol zjistit, nakolik poznatky vyplývající ze stavu dosavadního poznání odpovídají skutečnosti. Konkrétně byla zvolena kvalitativní forma výzkumu, metodou rozhovoru. Vybraný vzorek respondentů, na kterém bylo provedeno výzkumné šetření, byl zvolen záměrně z řad aktivně sloužících příslušníků VS ČR. Výzkum hodnotí skutečnost, jakými faktory působí Vězeňská služba na příslušníky z pozice zaměstnavatele a objasňuje specifika výkonu služby této profese.

Cílem bakalářské práce je zmapovat a poskytnout komplexní pohled na faktory výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky ovlivňující míru jejich profesní spokojenosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba ČR byla zřízena Zákonem České národní rady č. 555/1992 Sb. Její samostatná působnost byla zahájena dnem 1. ledna 1993 a navázala tím na původní Sbor nápravné výchovy. Řadí se mezi ozbrojené bezpečnostní sbory působící na území České republiky, ve výjimečných případech, stanoví-li tak zvláštní právní předpis nebo je-li vyhlášena mezinárodní smlouva, i v zahraničí. „Vězeňská služba spadá do resortu ministra spravedlnosti a je přímo řízena generálním ředitelem, který má sídlo v Praze. Vězeňská služba zajišťuje výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody a dále i ochranu, pořádek a bezpečnost při výkonu a správě soudnictví.“ (Mařádek, 2005, s. 118)

Nedílnou součástí umožňující výkon služby ve věznicích je nutnost úspěšného splnění všech kladených požadavků uchazečem. Příjímáním řízením do služebního poměru VS ČR, jeho skladbou a požadavky na uchazeče se detailněji zabývá třetí kapitola nesoucí název Požadavky pro přijetí uchazeče do služebního poměru.

Úkoly, které má Vězeňská služba za povinnost plnit, jsou uvedeny v ustanovení § 2 zákona o Vězeňské a justiční strážní České republiky tak, že VS ČR zejména:

- spravuje a střeží vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence (ÚVZD) a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody;
- střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby (VV), ve výkonu zabezpečovací detence (VZD) a ve výkonu trestu odnětí svobody (VTOS);
- prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve VTOS a obdobně i na některé skupiny osob ve VV s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění;
- provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky;
- zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti;
- vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve VV, VZD a VTOS;
- vede evidenci osob ve VV, VZD a VTOS na území České republiky;
- plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv;

- zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, a vzdělávání osob ve VV a VTOS;
- poskytuje zdravotní služby osobám ve VV, VZD a VTOS, příslušníkům a občanským zaměstnancům;
- objasňuje a prověřuje vlastními pověřenými orgány trestné činy osob ve VV, VZD a VTOS;
- ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků a občanských zaměstnanců. (Zákon č. 555/1992 Sb.)

Vězeňská služba se podle ustanovení § 3 zákona o Vězeňské a justiční stráž České republiky vnitřně člení do čtyř skupin, a to na:

- vězeňskou stráž – má povahu ozbrojeného sboru, který střeží, předvádí a eskortuje osoby ve VV, VTOS a VZD; může být také povolána k plnění úkolů justiční stráže;
- justiční stráž – má povahu ozbrojeného sboru a zabývá se zajišťováním pořádku a bezpečnosti v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti; justiční stráž může být také dočasně povolána i k plnění úkolů vězeňské stráže;
- správní službu – rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, vzdělávací, výchovnou, zdravotnickou a další odbornou činnost;
- pověřené orgány VS ČR – Oddělení prevence a stížností (OPaS) má postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech osob ve VV, VTOS a VZD, spáchaných ve vazební věznici, věznici nebo v ÚVZD. (Zákon č. 555/1992 Sb.)

V současnosti disponuje Vězeňská služba České republiky celkem 35 věznicemi. Z toho je 10 vazebních a 2 jsou ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Jejich rozmístění znázorňuje Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů v ČR (Příloha č. 1).

Vazební věznice slouží k tomu, aby samotný výkon vazby plnil zákonem stanovený účel a byl vykonáván v souladu se zákonem č. 293/1993 Sb., o výkonu

vazby, ve znění pozdějších předpisů. Ve kterých vazebních věznicích lze na speciálních odděleních zajišťovat též výkon trestu odnětí svobody, je oprávněn určit generální ředitel.

Sochůrek uvádí, že věznice zabezpečují plnění účelu VTOS a jeho vykonávání v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů. Dále dodává, že věznice plní též další úkoly, které jim v souvislosti s VTOS ukládají platné právní a vnitřní předpisy. Generální ředitel je oprávněn určit, ve kterých věznicích lze zajišťovat též výkon vazby. (Sochůrek, 2007)

Od října 2017 jsou věznice v České republice rozděleny na dva typy: s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Režim s ostrahou je dále diferencovaný podle stupně zabezpečení na oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Stupeň zabezpečení je určen na základě vyhodnocení míry vnějších a vnitřních rizik. Vnější riziko vyjadřuje míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost. Vnitřní riziko vyjadřuje míru rizika ohrožení bezpečnosti během výkonu trestu s ohledem na individuální charakteristiku odsouzeného, v níž se zohledňuje zejména povaha jeho trestné činnosti, nevykonaná ochranná opatření, průběh předchozích výkonů trestu a hrozba útěku.

V ustanovení § 47 odst. 1 Trestního zákoníku je uvedeno, že soud může u pachatelů trestných činů, kteří kvůli zmenšené přičetnosti, nebo vzhledem k jejich duševním poruchám, nařídít i VZD. To v případech, kdy má soud za to, že ochranné léčení, které ukládá, zajistí nápravu pachatele a ochranu společnosti lépe než trest. (Zákon č. 40/2009 Sb.) Ustanovení § 1 Zákona o výkonu zabezpečovací detence popisuje činnost ústavů tak, že terapeuticky a výchovně působí na osoby ve výkonu zabezpečovací detence léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy. (Zákon č. 129/2008 Sb.)

2 Benefity pro příslušníky nabízené Vězeňskou službou

Každý zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům patřičné benefity, které je méně, či více ovlivňují k setrvání v dané společnosti a zároveň je motivují k podávání kvalitnějších výkonů. Jako primární benefit práce ve služebním poměru příslušníka VS ČR lze vnímat samotné postavení sboru. Veřejností je většinou vnímán jako stabilní bezpečnostní sbor, který je současně velmi perspektivním zaměstnavatelem. Vše ale není tak zřejmé, jak se na první pohled může jevit a nezasvěcený jedinec je schopen do takové problematiky jen stěží nahlédnout.

Bednář (2018) poukazuje na existenci kombinace třech faktorů, které motivují lidi pro jejich setrvání v práci. Uvádí, že jsou jimi:

- potřeba prostředků pro svou existenci (tj. pro peníze);
- sociální kontakt s lidmi, s nimiž se jim dobře pracuje (tj. kvůli lidem);
- užitečnost při výkonu smysluplné práce, přinášející prospěch.

Vcelku obsáhle popisuje výhody poskytované Vězeňskou službou také Bušta a uvádí jednu z nich, a to stabilní práci se stálým příjmem. Další výhodu vidí v práci v kolektivu a dodává, že již několik let má kolem sebe tým skvělých lidí, kteří spolu vytváří dobrou pracovní náladu a prostředí. Mezi další výhody podle něj patří i možnost sportovního vyžití, kdy poukazuje na vlastní fotbalový, volejbalový i florbalový tým. V neposlední řadě uvádí i výhodu v možnosti dalšího vzdělávání. (Bušta in Krutinová, 2019) Hála, působící jako psycholog ve Vězeňské službě, se ztotožňuje s tvrzením Bušty a uvádí, že uchazeči o práci ve věznicích jako největší motivaci uvádí právě sociální jistotu. (Hála, 2006)

Vězeňská služba ve své poměrně zdařilé a originální náborové kampani (viz Příloha č. 2) poukazuje na množství výhod, které v případě nastoupení do řad Vězeňské služby na nově příchozí příslušníky čekají. Těm, dle mého názoru pro potenciální zájemce nejzajímavějším, jsou věnovány následující podkapitoly. Vzhledem k tomu, že jsou zmíněné benefity pevně zakotveny v Zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. (služební zákon, zákon o služebním poměru) je právě tato legislativa primárně použita jako zdroj informací v kapitole.

2.1 Náborový příspěvek

V důsledku dlouhodobě neuspokojivé personální situace ve služebním poměru příslušníků a za účelem dosažení větší konkurenceschopnosti na pracovním trhu se vedení VS ČR rozhodlo od 1. ledna 2018 zavést v platnost tzv. náborový příspěvek. Jeho výši lze přiznat v rozsahu 30 000 Kč až 150 000 Kč a to za předpokladu, že konkrétní výši náborového příspěvku stanoví ředitel bezpečnostního sboru. Výše udělení náborového příspěvku přímo odpovídá personální situaci v dané organizační jednotce. Zásadní podmínkou, aby věznicí vznikl nárok vyplácet nově příchozím příspěvky, musí neobsazenost tabulkových služebních míst přesahovat 8 %.

Pro uznání náborového příspěvku jsou uchazeči kladeny základní podmínky, kterými jsou podle ustanovení § 135a služebního zákona zejména:

- uplynutí zkušební doby v délce 6 měsíců;
- nepřiznání náborového příspěvku příslušníkovi v minulosti;
- souhlas příslušníka s přiznáním náborového příspěvku;
- povinnost setrvání příslušníka, kterému byl přiznán náborový příspěvek ve služebním poměru po dobu 6 let. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

V případech, kdy příslušník nesplní dobu setrvání ve služebním poměru podobu 6 let, je podle ustanovení § 135a odst. 5 Zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů povinen vrátit část vyplaceného náborového příspěvku, která se určí poměrně podle doby, po kterou příslušník splnil povinnost setrvat ve služebním poměru. Tato povinnost příslušníkovi vzniká pouze při propuštění ze služebního poměru. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

2.2 Skladba služebního příjmu

Pojmem plat Foot a Hook (2002) rozumí označení odměny za práci, konané v pracovním nebo služebním poměru u zaměstnavatele, který je organizační složkou státu. Nově příchozí příslušníci, kteří nebyli prostřednictvím výběrového řízení ustanoveni na vyšší služební místo se zpravidla zařazují do 2. tarifní třídy pro příslušníky se středním vzděláním s maturitní zkouškou, respektive do 1. tarifní třídy pro příslušníky se středním vzděláním s výučním listem. Po úspěšném zakončení nástupního kurzu v Akademii VS ČR se příslušníci s maturitou zařazují do 3. tarifní

třídy, avšak ti s výučním listem i nadále setrvávají v 1. tarifní třídě do doby, než si následně doplní středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

Za výkon služby má příslušník samozřejmě nárok na služební příjem, který je tvořen několika složkami. Stěžejními složkami příjmu jsou především:

Základní tarif

Základní tarif, je obecně vzato, nejvýznamnější složkou příjmu příslušníka. Podle ustanovení § 114 odst. 1 je stanoven pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je příslušník jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Služebním místem Tomek (2009) rozumí organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Služební hodnost vyjadřuje postavení příslušníka v hierarchii a to podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti výkonu služby příslušného služebního místa. Pro lepší orientaci ve skladbě a výši základního tarifu pro rok 2020 slouží Příloha č. 3 a pro příslušníky zařazené do směnného nebo nepřetržitého režimu služby, kdy je tarif zvýšený o 10 %, Příloha č. 4.

Zvláštní příplatek

Příplatek slouží k finanční kompenzaci práce příslušníků ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách spojených s ochranou zájmů státu. V prostředí věznic se jedná zejména o riziko ohrožení života nebo zdraví, spojené se službou s mimořádnou psychickou zátěží. Podle ustanovení § 120 odst. 4 jsou služební činnosti podle možného rizika zařazeny do I. a II. skupiny, kdy výši zvláštního příplatku pro služební místa v bezpečnostním sboru stanoví ředitel bezpečnostního sboru. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Tomek a Fiala (2019) k této problematice uvádí, že od 1. ledna 2019 byly hranice pro obě skupiny rizikového příplatku významně zvýšeny tak, že příslušníkům zařazeným do I. skupiny může být přiznán rizikový příplatek ve výši 5 000 Kč až 10 000 Kč měsíčně a příslušníkům ve II. skupině může být přiznán rizikový příspěvek ve výši 1 000 Kč až 5 000 Kč měsíčně.

Osobní příplatek

Osobní příplatek je dle Tomka a Fialy (2019) složkou služebního příjmu, která má fakultativní (nenárokový) charakter. Hlavní funkcí osobního příplatku je umožnit služebnímu funkcionáři individuálně ocenit výkon služby jednotlivých příslušníků a to v jejich mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Toto oceňování se vztahuje především na změny a celkový postoj k výkonu služby dlouhodobějšího charakteru. V ustanovení § 122 odst. 2 se uvádí, že osobní příplatek lze určit až do výše 60 % základního tarifu příslušníka. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Odměna

Jedná se o další nenárokovou složku služebního příjmu, která slouží k ocenění zásluh příslušníků při výkonu služby. Tomek (2012) doplňuje, že posouzení míry mimořádnosti, nebo významnosti služebního úkolu spočívá plně na služebním funkcionáři. Příslušníkovi lze odměnu jednorázově poskytnout v případech, kdy podle ustanovení § 123 služebního zákona:

- splnil mimořádný nebo zvláště významný služební úkol;
- splnil náležitý služební úkol za nepřítomného příslušníka;
- v dosavadním výkonu služby dovršil 50 let věku. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

2.3 Řádná dovolená a služební volno

Služební poměr skýtá příslušníkům značný počet benefitů, a to zejména z hlediska rozsahu řádné dovolené a možností čerpání placeného služebního volna. Níže popsané kategorie jsou svým obsahem typickými zástupci pro služební poměr a rozsah možnosti k jejich využívání nenabízí až na výjimky téměř žádný pracovní poměr, ať už ve státní správě nebo v soukromém sektoru.

Řádná dovolená

„Řádná dovolená je každoroční souvislou dobou odpočinku určenou k zotavení příslušníka a současně k regeneraci jeho ‚pracovní síly‘.“ (Tomek, Fiala, 2019, s. 278) Příslušník má nárok na vcelku nadstandardní řádnou dovolenou a to v rozsahu 6 týdnů za kalendářní rok. Samotné čerpání dovolené je podmíněno písemnou žádostí příslušníka a jejím následným schválením služebního funkcionáře nejméně 15 dnů před

začátkem čerpání. „Jestliže příslušník nemohl dovolenou v kalendářním roce vyčerpat pro důležitý zájem služby, určí její nástup služební funkcionář tak, aby ji mohl příslušník vyčerpat do konce následujícího kalendářního roku.“ (§ 66 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb.)

V odůvodněných případech, především vznikem důležitých zájmů služby může služební funkcionář příslušníkovi nástup dovolené změnit, nebo dokonce zrušit. Vznikne-li tímto postupem příslušníkovi majetková újma, má nárok na její náhradu.

Služební volno

Zajímavým, reálně praktikovatelným benefitem pro příslušníky je i poskytnutí placeného služebního volna v případech stanovených služebním zákonem. Služební volno se zpravidla poskytuje na dobu nezbytně nutnou. Podle ustanovení § 68 odst. 5 služebního zákona je služební volno poskytnuto v případech obecného zájmu na:

- dárčovství krve nebo dalších biologických materiálů;
- účast ve státní sportovní reprezentaci;
- účast na zásahu jednotky Sboru dobrovolných hasičů, záchranné akci Horské služby, Vodní záchranné služby;
- činnost vedoucího tábora pro děti a mládež, jeho zástupce, oddílového vedoucího, vychovatele, instruktora, popřípadě zdravotnického nebo hospodářského pracovníka v tomto táboře;
- uvolnění příslušníka k výkonu funkce v odborovém orgánu;
- činnost příslušníka při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Služební zákon pamatuje i na osobní životy příslušníků. Poskytuje jim možnost čerpání služebního volna i při důležitých osobních překážkách, které jim brání ve výkonu služby. Takové osobní překážky dále specifikuje ustanovení § 70 odst. 2 služebního zákona jako:

- vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení;
- doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte;

- doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav;
- nepředvídané přerušování provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku;
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy;
- ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiného nemocného člena rodiny, jestliže jeho zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou a péče o dítě mladší 10 let;
- vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů;
- obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo
- stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působiště. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Služební volno při studiu

Nárok na poskytování úlev při studiu má sice fakultativní (nepovinnou) povahu, ale vydá-li služební funkcionář rozhodnutí, je poskytování služebního volna při studiu obligatorní (povinné).

Příslušníkům, kteří jsou zároveň studenty prezenční formy studia na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, lze na jejich žádost udělit služební volno na dobu trvání studia. Toto služební volno lze ale poskytnout pouze za předpokladu, že studium je nezbytné pro výkon služby. V praxi to znamená, že ředitelé věznic jako oprávnění služební funkcionáři rozhodují v popsáných záležitostech souhlasným stanoviskem v případech, že chtějí žadatele o studijní volno zařadit na takovou služební pozici, která vyšší stupeň vzdělání požaduje. Tomek s Fialou (2019) dodávají, že služební funkcionář není oprávněn vydat rozhodnutí, pokud by se jednalo o studium v takovém oboru, který není možno v bezpečnostním sboru využít.

Nárok a rozsah udělování služebního volna při studiu a jeho rozsah ve vztahu k výkonu služby upravuje ustanovení § 73 odst. 2 služebního zákona takto:

- na střední škole nebo vyšší odborné škole je rozsah:

- nezbytný k účasti na studijních soustředěních a konzultacích, které jsou součástí studijního plánu;
- 8 dnů v každém školním roce;
- 10 dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky;
- 20 dnů na přípravu a vykonání absolutoria.
- na vysoké škole v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu anebo programu celoživotního vzdělávání v rozsahu nezbytně nutném k účasti na studijních soustředěních a konzultacích:
 - 14 dnů v každém akademickém roce;
 - 2 dny na přípravu a vykonání každé zkoušky;
 - celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v bakalářském studijním programu;
 - celkem 80 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v magisterském studijním programu nebo celkem 40 dnů, jestliže navazoval magisterský studijní program na bakalářský studijní program;
 - celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní doktorské zkoušky. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Jako určitou jistotu pro setrvání příslušníka ve sboru i po úspěšném zakončení studia lze vnímat povinnost jeho setrvání ve služebním poměru, nebo uhradit náklady spojené se studiem. Tato podmínka je příslušníkovi dána za předpokladu, že využil svých práv a bylo mu služebním funkcionářem poskytnuto výše uvedené služební volno při studiu. Ustanovení § 74 služebního zákona uvádí, že příslušník studující prezenční formou studia je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající trojnásobku doby studia. Příslušník, kterému bylo poskytnuto služební volno pro studium jinou než prezenční formou, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

V případě, že příslušník nesplní povinnost setrvat ve služebním poměru, je povinen uhradit bezpečnostnímu sboru náklady spojené se studiem. Povinnost uhradit náklady mu vznikne i tehdy, jestliže jeho služební poměr skončí v průběhu studia. Splní-li příslušník povinnost setrvat ve služebním poměru jenom zčásti, úhrada nákladů spojených se studiem se poměrně sníží.

Celková výše nákladů, které je povinen příslušník uhradit, nesmí podle ustanovení § 74 odst. 3 služebního zákona překročit následující částky:

- 200 000 Kč, jde-li o denní studium na střední škole nebo vyšší odborné škole;
- 400 000 Kč, jde-li o denní studium na vysoké škole;
- 100 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na střední škole nebo vyšší odborné škole;
- 150 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na vysoké škole v bakalářském studijním programu nebo programu celoživotního vzdělávání;
- 200 000 Kč, jde-li o studium při výkonu služby na vysoké škole v magisterském nebo doktorském studijním programu, anebo
- 500 000 Kč, jde-li o studijní pobyt. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

2.4 Benefity pro déle sloužící příslušníky

Podkapitola se zabývá benefity, na které mají příslušníci nárok až po několikaletém výkonu služby, nebo dokonce až po jeho ukončení. Zmíněné benefity jsou typické právě pro služební poměr a obsahově vychází ze služebního zákona. Mnohdy jsou právě uvedené benefity klíčovými, pro setrvání aktivně sloužících příslušníků a zároveň jsou vnímány jako velmi atraktivní pro zájemce o práci ve služebním poměru.

Ozdravný pobyt

Přestože jsou příslušníci na základě přísných psychotestů „označeni“ za jedince vhodné a vůči negativním vlivům, působícím na ně ve vězeňském prostředí patřičně odolné, nepochybně je náročný výkon služby ve věznicích psychicky velmi zatěžuje. Aby byli schopni těmto vlivům odolávat dlouhodobě, je žádoucí, aby ve svém volném čase docházelo k jejich odreagování. Na tomto základě služební zákon představuje tzv. ozdravný pobyt, který lze vnímat jako zákonem řízený odpočinek sloužící k upevnění tělesného a duševního zdraví, které je po dlouholeté službě oslabeno působením mnoha škodlivých vlivů.

Ozdravný pobyt je určen příslušníkům, jejichž služební poměr trvá alespoň 15 let. Časový rozsah ozdravného pobytu je služebním zákonem stanoven v trvání 14 dnů nepřetržitě v každém kalendářním roce. Tento pobyt se zpravidla realizuje

v zotavovných VS ČR formou lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit. Takový ozdravný pobyt je v plném rozsahu (doprava, ubytování, stravování a aktivity) hrazen a organizován bezpečnostním sborem. Zároveň se účast na ozdravném pobytu považuje za dobu služby, což znamená, že účast na něm je povinná.

Jako velkou devízu ozdravných pobytů, vnímají samotní příslušníci možnost, ačkoli v plné výši hrazené vlastními prostředky, trávit je společně se svou rodinou. Tomek poukazuje i na alternativní formu ozdravného pobytu a to individuální. V praxi to znamená, že příslušník předloží služebnímu funkcionáři program individuálních aktivit, které po odsouhlasení vykonává ve svém bydlišti. (Tomek, 2012)

Příslušníci mají v rámci ozdravných pobytů k aktivní i pasivní rekreaci možnost využití třech zotavoven, kterými v současné době VS ČR disponuje. Jsou jimi Zotavovna Květnice v Praze, Zotavovna Pracov v jižních Čechách a Zotavovna Přední Labská v Krkonoších.

Odchodné

Odchodným se rozumí poděkování VS ČR formou poskytnutí jednorázové finanční odměny příslušníkovi, který bezproblémově sloužil ve sboru, avšak se z jakéhokoli důvodu rozhodl vlastní vůlí služební poměr ukončit výpovědí. Nárok na odchodné vzniká příslušníkovi, který vykonával službu alespoň po dobu 6 let. Výpočet odchodného se řídí ustanovením § 156 odst. 1 služebního zákona, který postup definuje tak, že základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Jedním měsíčním služebním příjmem se rozumí hrubý plat, tzn. částka před odvedením daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění. Tomek dodává, že se odchodné vyplácí jednorázově a to do 30 dnů ode dne skončení služebního poměru. (Tomek, 2012)

Výsluhový příspěvek

Tento benefit vnímá většina příslušníků jako ten nejdůležitější. Mnozí z nich slouží u sboru jen právě kvůli tomuto příspěvku a nadále si jeho výši svou službou každým rokem navyšují. Veřejné mínění společnosti se ztotožňuje s názory příslušníků

a tento benefit považuje jako nezanedbatelný zdroj pasivního příjmu v budoucnosti. Často se ale mezi příslušníky hovoří o zrušení příspěvku a rozdělení těchto finančních prostředků do základních tarifů. Názor dělí příslušníky na dva tábory, jedni by takovou změnu uvítali a radši by byli na úkor budoucnosti řádně zajištěni ve svých ekonomicky aktivních letech a na stáří si spořili z nadprůměrného platu. Druzí ale spatřují výhody příspěvku v pasivním příjmu a s tím spojeným finančním zajištěním ve stáří. Nárok příslušníkovi na výsluhový příspěvek vzniká dobrovolným ukončením služebního poměru trvajícím nejméně 15 let.

Služební zákon ve svém ustanovení § 158 uvádí, že základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Dále poukazuje na to, že výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Je nutno podotknout, že jako výchozím měsíčním služebním příjmem se rozumí průměrný hrubý měsíční příjem za uplynulých 12 měsíců. K přehlednějšímu zobrazení skladby a výše výsluhových příspěvků, slouží Příloha č. 5.

Podstatou tohoto příspěvku je do jisté míry kompenzovat zvláštnost profese v bezpečnostních složkách. Jeho funkce dělí Tomek na regulační, kompenzační a sociální.

- Regulační funkce směřuje k regulaci věkové struktury personálního obsazení bezpečnostního sboru, se kterou je úzce spojena úroveň zdravotní a fyzické způsobilosti příslušníků. Je známo, že v podmínkách služebního poměru se příslušníci zpravidla opotřebovávají rychleji než v podmínkách pracovního poměru. Uvedené výsluhové nároky příslušníky mají v okamžiku dosažení věku, který je možno považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby, motivovat k dobrovolnému odchodu ze služebního poměru.
- Kompenzační funkce výsluhového příspěvku spočívá v poskytnutí kompenzace za ztížené podmínky výkonu služby v bezpečnostních sborech, její nebezpečnost a časovou, fyzickou a psychickou náročnost, podrobení se tuhé služební kázní a řadě omezení základních práv v době trvání služebního poměru.

- Sociální funkce spočívá v usnadnění přechodu příslušníka do nového zaměstnání po skončení služebního poměru, který je mnohdy spojen s problémy pramenícími ze ztráty původně získané kvalifikace. Spočívá i ve zmírnění poklesu životní úrovně příslušníka a jeho rodiny po skončení služebního poměru. (Tomek, 2009)

3 Požadavky pro přijetí uchazeče do služebního poměru

Vězeňská služba klade na zájemce o službu ve sboru velké nároky. Ty jsou tak nastaveny především kvůli práci v nebezpečném a zejména psychicky náročném prostředí. VS ČR potřebuje takové jedince, kteří dokáží v prostředí věznic dobře fungovat a jsou patřičně odolní. Požadavky na kvalitní vězeňský personál jsou zakotveny v Evropských vězeňských pravidlech, které uvádějí, že při výběru nových pracovníků musí klást vězeňská správa velký důraz na požadavek jejich bezúhonnosti, lidskosti, profesionální způsobilosti i vhodnosti jejich osobnosti pro složitou práci, kterou budou muset vykonávat. (Evropská vězeňská pravidla, 2006) Raszková s Hoferkovou uvádějí, že vlastnosti jako zvládnutí konfliktních situací, umění komunikace, pozitivní myšlení a schopnost empatie jsou klíčové, pro efektivní řešení konfliktních situací vzniklých při výkonu služby. (Raszková, Hoferková, 2013)

Uchazeč o služební místo ve Vězeňské službě musí podle služebního zákona splnit zejména zákonem stanovené předpoklady, kdy musí být občanem České republiky starší 18 let, který písemně požádá o přijetí. Služební zákon dále v ustanovení § 13 odst. 1 definuje profil uchazeče tak, že 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, není členem politické strany nebo politického hnutí, nevykonává jinou výdělečnou činnost. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Výdělečné činnosti, které nepodléhají zákazu, charakterizuje Tomek jako činnosti, které směřují k uspokojení potřeb společnosti. Dodává, že je tvoří činnosti sociálního, výchovného, zdravotního, humanitárního, charitativního, kulturního, sportovního nebo záchranného charakteru, dále činnost publicistická, literární, umělecká, vědecká a pedagogická. (Tomek, 2012) Je nutné podotknout, že VS ČR neklade podmínku na uchazeče v nutnosti mít patřičné vzdělání v blízkém oboru či předchozí praxi. Nástup do služebního poměru je tedy vhodný i pro čerstvé absolventy škol nebo občany přecházející z veřejného sektoru a to bez jakýchkoli předchozích zkušeností v této pracovní sféře.

Samotné přijímací řízení obvykle trvá 2 kalendářní měsíce. Základní povinností k jeho zahájení je doručení uchazečem sepsané žádosti o přijetí do služebního poměru k VS ČR. Následně je zahájen informativní pohovor uchazeče se zaměstnancem personálního oddělení konkrétní organizační jednotky. Při pohovoru uchazeč získá

potřebné informace ke služebnímu místu, o které se uchází i informace o průběhu samotného přijímacího řízení, jehož předmětem jsou prověrky osobnostní, fyzické a zdravotní způsobilosti. Personalista si v tomto pohovoru zároveň ověří splnění základních předpokladů uchazečem, uvedených v předchozím odstavci. Po absolvování pohovoru je následně uchazeč v nejbližší době písemně obeznamen pozvánkou na zjišťování osobnostní způsobilosti o termínu a místě pro konání předmětné prověrky osobnostní způsobilosti. Výsledky prověrek se dozví po jejich vyhodnocení závěrem psychologa, obvykle do 30 dnů od jejich absolvování.

V případě závěru psychologa „osobnostně nezpůsobilý“ lze podle ustanovení § 6 vyhlášky o osobnostní způsobilosti podat návrh na přezkoumání závěru psychologa do 15 dnů od jeho doručení vedoucímu psychologovi VS ČR na uvedenou adresu. (Vyhláška č. 487/2004 Sb.) Pokud ani po přezkoumání závěru psychologa nedojde ke změně rozhodnutí, lze psychologické vyšetření za účelem zjišťování osobnostní způsobilosti opakovat nejdříve za 2 roky ode dne posledního takového zjišťování.

Následuje další stupeň prověrek uchazeče a to zdravotní způsobilosti, která spočívá v komplexní zdravotní prohlídce lékaři v jednotlivých specializacích. Podstatnou a závěrečnou přijímací částí podmiňující samotný nástup k bezpečnostnímu sboru, je složení služebního slibu, které probíhá formou jeho hlasitého přečtení a následným stvrzením příslušníkovým podpisem na předložené listině. Přesné znění služebního slibu je pevně definováno služebním zákonem v usnesení § 17 odst. 3: „Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“ (Zákon č. 361/2003 Sb.) V případě, že se příslušník ke složení slibu nedostaví nebo jej odmítne složit, anebo má ke slibu výhrady, služební poměr za takových okolností nevzniká.

Po složení služebního slibu se z uchazeče podle ustanovení § 127 odst. 1, písm. e) Trestního zákoníku zároveň stává tzv. úřední osoba. (Zákon č. 40/2009 Sb.) Úřední osobou definuje Vantuch jako osobu, která nese odpovědnost za plnění úkolů

státu a disponuje pravomocí autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech jiných osob nebo subjektů. (Vantuch, 2011)

3.1 Osobnostní a zdravotní způsobilost

Základní blok prověrek uchazečů o práci ve služebním poměru VS ČR se skládá z prověrek osobnostní způsobilosti (tzv. psychotestů) a posouzení jejich zdravotní způsobilosti k výkonu služby. Zmíněné úkony jsou níže popsány a seřazeny podle pořadí, v jakém je uchazeč absolvuje. V první řadě jsou prováděny prověrky osobnostní způsobilosti uchazečů. Uvedený postup jen podtrhuje velký důraz, který VS ČR klade na selekci jejich budoucích příslušníků pouze na vhodné kandidáty.

Osobnostní způsobilost

Pojmem osobnost Čírtková rozumí relativně trvalé uspořádání biologických, psychologických a sociálních charakteristik do jedinečného celku. (Čírtková, 2000) Zkoumáním osobnosti si odpovídáme na otázku, jaký člověk je. To znamená, že zjišťujeme jeho typické duševní rysy a také to, jak se podobá, či liší od ostatních lidí.

Prověrky osobnostní způsobilosti mají za úkol posoudit osobnostní charakteristiky uchazeče, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Obecně lze říci, že se při psychologickém vyšetření, které je podmínkou pro přijetí do služebního poměru zjišťují klíčové vlastnosti a osobnostní rysy jedince, které by mohly být při práci ve Vězeňské službě uplatněny v požadované úrovni. To znamená, že nejsou na příliš nízké úrovni, nebo naopak příliš dominantní.

Na základě mého osobního rozhovoru s vedoucí psycholožkou Královéhradecké Vazební věznice PhDr. Stanislavou Vostřelovou jsem se dostal k informaci, že právě tato část přijímacího řízení má ty nejpřísnější kritéria a neuspěje při ní až 7 z 10 uchazečů. Nicméně v této oblasti je žádoucí zachovávat přísná kritéria, neboť jde o práci nejen zodpovědnou, nebezpečnou, ale i psychicky i časově náročnou, která spočívá v práci s asociálními jedinci, všeobecné práci s lidmi, službě s kázeňskou pravomocí, se zbraní, ve směnném provozu apod.

Podstatnou náležitostí, uvedenou v pozvánce na zjišťování osobní způsobilosti je informace, že psychologické vyšetření není možné podstoupit, není-li uchazeč v dobrém psychickém či fyzickém stavu. Tzn., že v případě nemoci, prožití náročné životní

situace v blízké minulosti, nebo prožívání takové situace v současnosti je vhodné kontaktovat psychologické pracoviště a sjednat si náhradní termín konání prověrek osobnostní způsobilosti.

Psychotestem, který je součástí prověrek osobnostní způsobilosti, se podle Maitlanda (2004) rozumí postup, jehož pomocí se objektivně a za určitých podmínek hodnotí obecná inteligence, nebo určité další schopnosti testované osoby. Existuje velký počet typů psychotestů. Mezi nejčastěji používané patří testy zjišťující úroveň verbálních schopností, neverbálních schopností, číselných schopností a schopností prostorové představivosti. Šnýdrová (2008) v této souvislosti hovoří o psychodiagnostice, kterou definuje jako soustavu podnětů, jimiž je záměrně vyvoláváno určité chování zkoumané osoby.

Požadovaný obecný profil uchazečů je charakterizován souborem následujících osobnostních kvalit:

- „Sociální schopnosti a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem.
- Průměrné a vyšší IQ obecné.
- Příznivé sociální zázemí a vyrovnanost s problémem autority.
- Emoční rovnováha (nepodléhat emociogenním tlakům a účinkům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez úzkostných znaků).
- Odolnost v zátěžových situacích.
- Seberegulace a schopnost nést zodpovědnost.
- Absence agresivity.
- Absence patologických znaků.“ (Škopec, Bajcura, 2005, s. 16)

Zdravotní způsobilost

Zdravotní způsobilost je dalším z předpokladů k přijetí uchazeče do služebního poměru. Tu posuzuje poskytovatel pracovnělékařských služeb, a to na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím praktickým lékařem, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření.

Vyhláška o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech (vyhláška o zdravotní způsobilosti) v ustanovení § 1 odst. 2 uvádí, že zdravotní způsobilost občana posoudí posuzující lékař i na základě zhodnocení nároků kladených na činnost

odpovídající výkonu služby na služebním místě, na které je nebo má být občan nebo příslušník ustanoven. (Vyhláška č. 226/2019 Sb.) V praxi se komplexní fyzikální vyšetření občana nebo příslušníka, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah upravuje příloha č. 2 vyhlášky o zdravotní způsobilosti, skládají zejména z fyzikálních vyšetření plic, srdce a orgánů dutiny břišní. Dále RTG hrudních orgánů, stomatologické vyšetření, neurologické, kožní, chirurgické, oční, ORL, laboratorní vyšetření krve a moči, EKG a u žen závěr z gynekologického vyšetření. (Vyhláška č. 226/2019 Sb.)

Závěrem lékařského posudku o zdravotní způsobilosti příslušníka je zdravotní klasifikace. Tomek uvádí čtyři klasifikační značky („A“ až „D“) udělované podle dosaženého stupně zdravotní způsobilosti posuzované osoby:

- A – zdravotně způsobilá pro výkon služby na služebním místě;
- B – zdravotně způsobilá pro výkon služby na služebním místě s omezením;
- C – není zdravotně způsobilá pro výkon služby na služebním místě;
- D – pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilosti pro výkon služby. (Tomek, 2009)

3.2 Prověrky fyzické způsobilosti

Formou individuální přípravy je na každém jedinci, jakým způsobem se připraví na posuzování tělesné zdatnosti. Vězeňská služba uvádí, že prověřování je organizováno před komisí, která uchazeče hodnotí v kategoriích „splnil“ nebo „nesplnil“. Testy tělesné zdatnosti se provádí v odpovídajícím sportovním oděvu a obuvi. Uchazeč absolvuje stanovený počet testů v jednom dni v pořadí, jež určuje odpovědná osoba. Každý test provádí pouze jednou. Pokud odpovědná osoba nestanoví jinak, je mezi jednotlivými testy povolena přestávka v délce maximálně 5 minut. V případě, že uchazeč nevykoná některý stanovený test, nebo nesplní podmínku minimálního počtu bodů v testu stanoveného pro jeho skupinu, ukončí odpovědná osoba další provádění testů a uchazeč je hodnocen stupněm „nesplnil“. Pro splnění je nutné, aby uchazeč v každém testu získal minimálně 5 bodů, v celkovém součtu je nutné získat minimálně 30 bodů. V každé disciplíně lze získat maximálně 10 bodů. (Vězeňská služba, 2020-1)

VS ČR uvádí, že prověrky fyzické zdatnosti se skládají z následujících pěti testů:

- člunkový běh 4 x 10 m
 - na základě klasifikační tabulky se bodově hodnotí celkový výsledný čas

- celomotorický test
 - na základě klasifikační tabulky se bodově hodnotí celkový počet dosažených opakování za 2 minuty
- klik – vzpor ležmo (opakovaně)
 - na základě klasifikační tabulky se bodově hodnotí maximální počet správně provedených cviků bez přerušení
- leh – sed (opakovaně)
 - na základě klasifikační tabulky se bodově hodnotí počet provedených opakování za 2 minuty
- běh na 1 000 m
 - na základě klasifikační tabulky se bodově hodnotí výsledný čas (Vězeňská služba České republiky, 2020-1)

Z výše uvedených informací, týkajících se přijímacího řízení, by se dalo konstatovat, že na uchazeče jsou kladeny vysoké nároky. Takové nároky jsou ale dle mého názoru oprávněné v celém rozsahu. Příslušníci sloužící v nebezpečném vězeňském prostředí, musí být psychicky, zdravotně i fyzicky ve velmi dobré kondici. Vězeňská služba na požadované vlastnosti klade velký důraz i v průběhu výkonu služby stávajících příslušníků, kteří musí absolvovat povinné fyzické přezkoušení v každém roce služby. Zároveň musí podstoupit povinné posouzení zdravotní způsobilosti ke služebnímu místu (tzv. preventivní prohlídku) v zařízení závodní preventivní péče, a to každý druhý rok služby.

4 Vzdělávání nově přijatých příslušníků

Každý nově přijatý příslušník má za povinnost podstoupit blok čtyř po sobě jdoucích vzdělávacích aktivit. Toto základní vzdělávání nově nastupujících příslušníků je zaměřeno na všestrannou přípravu příslušníků k výkonu služby a na jejich profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Je integrální součástí systému celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR tak, jak jej upravuje Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 55/2010 o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy. Projekt základního vzdělávání je záměrně sestaven, aby si nastupující příslušník osvojil nejen znalost zákonů, předpisů a nařízení upravujících výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň získal potřebné dovednosti při zacházení s donucovacími prostředky a střelnými zbraněmi, uvědomoval si psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby a v neposlední řadě získal i dostatek praktických zkušeností z výkonu služby.

Jednotlivé části jsou komplexně postaveny tak, aby byl po jejich absolvování příslušník připraven k řádnému výkonu služby po teoretické i praktické stránce. Je žádoucí, aby byl příslušník vykonávající takto zodpovědnou práci v ozbrojené bezpečnostní složce co nejlépe připraven k výkonu služby, ať už svými osobnostními předpoklady, nebo vědomostmi a dovednostmi získanými v průběhu výkonu povolání.

Podkapitoly jsou seřazeny do pořadí, v jakém příslušník VS ČR podstupuje profesní vzdělávání. Tedy od přípravného období v rámci přijímacího kurzu až po služební zkoušku, jejímž úspěšným absolvováním končí příslušníkovi blok základního vzdělávání.

Přípravné období

Se vzděláváním v tomto období příslušník přichází do styku bezprostředně po přijetí. Přípravné období probíhá v organizační jednotce, do které byl příslušník přijat. Toto období trvá 4–8 týdnů a příslušník se v něm formou řízené praxe seznamuje s novým prostředím a získává základní informace o VS ČR. Současně se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní vykonávat základní služební činnosti, k nimž je zařazován.

Podle platného Nařízení generálního ředitele VS ČR je cílem přípravného období předat příslušníkovi nebo zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení

základních dovedností pro způsobilost vykonávat službu nebo sjednanou práci ve Vězeňské službě, včetně seznámení s právními předpisy a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají jeho povinnosti a práva vztahující se k vykonávané práci nebo službě. (NGŘ č. 55/2010)

Základní odborná příprava „A“

Výuka navazuje na již získané základní informace a zkušenosti z prvního období přípravy v organizačních jednotkách. Základní odborná příprava (ZOP A) se skládá z několika na sebe navazujících částí, jejichž časová dotace a obsahová náplň vychází z aktuálních požadavků penitenciární praxe v České republice, z poznatků moderní penologie a dalších souvisejících vědních oborů a současně reaguje na změny ve služebním postavení. Kurz je realizován Akademií VS ČR internátní formou. Tato instituce je hlavním centrem celoživotního vzdělávání nejen pro příslušníky VS ČR, ale i pro její zaměstnance v pracovním poměru. Sídlo Akademie VS ČR je ve Stráži pod Ralskem. Výuku zprostředkovávají specialisté na služební problematiku prezenční výukou a formou specializačních kurzů, školení a dalších vzdělávacích aktivit. Kurz je zaměřen na všestrannou přípravu k praktickému výkonu povolání, na výuku základů práva a společenských věd, zákonů, předpisů a také praktických dovedností, které souvisí s činnostmi ve Vězeňské službě.

„Projekt ZOP A je určen pro příslušníky Vězeňské služby bez rozdílu služebního zařazení. Do této formy studia jsou zařazeni příslušníci nově přijatí do služebního poměru k Vězeňské službě ČR. Výuka je realizována přednáškovou a výcvikovou formou s dobou trvání zpravidla 12 týdnů, není-li stanoveno jinak. Výuková a výcviková část základní odborné přípravy je ukončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých předmětů a komplexní závěrečnou zkouškou, na jejichž základě obdrží absolvent vysvědčení a osvědčení.“ (Vězeňská služba České republiky, 2020-2)

Praktická příprava

Příslušník, který úspěšně složí závěrečnou zkoušku ZOP A v Akademii VS ČR je přijat do služebního poměru na dobu čítající 3 roky ode dne nastoupení ke sboru. Účelem služebního poměru na dobu určitou je, aby si bezpečnostní sbor v této době ověřil způsobilost příslušníka k výkonu služby a tím mu následně umožnil přechod do

služebního poměru na dobu neurčitou. Po dobu praktické přípravy ve vlastní organizační jednotce příslušník dále upevňuje své poznatky a dovednosti získané v průběhu teoretické přípravy v Akademii vzdělávání VS ČR.

Tato příprava probíhá dle zpracovaného plánu, který dále bude zohledňovat specifika a potřeby organizační jednotky. Za tuto přípravu je zodpovědný zástupce vedoucího oddělení. Vlastní dohled a kontrolu nad kvalitou výkonu služby příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou provádí jím pověřený zaměstnanec tzv. patron. Metodickým garantem praktické přípravy je ředitel Akademie vzdělávání VS ČR. Hodnocení příslušníka probíhá průběžně po celou dobu praktické přípravy, a to na základě kritérií stanovených ve spolupráci s Akademií vzdělávání VS ČR.

Služební zkouška

Po uplynutí předcházejícího období následuje poslední část základní odborné přípravy, a to složení služební zkoušky opět v Akademii VS ČR. Ve služebním zákoně se v § 38 odst. 1 uvádí, že příslušníka lze za účelem získání znalostí, dovedností a zkušeností potřebných k výkonu služby vyslat na studijní pobyt, zejména na školení, do kurzu nebo na odbornou stáž, a to i do jiného místa, než je jeho místo služebního působiště. (Zákon č. 361/2003 Sb.) Příslušník je na tomto základě po dobu 4 dnů zařazen do tzv. opakovacího přípravného kurzu realizovaný učiteli Akademie VS ČR. Jeho cílem je upevnění znalostí a dovedností příslušníka, před výkonem samotné služební zkoušky. Ta probíhá poslední, tzn. čtvrtý den před odbornou komisí, kdy jejím předsedou je ředitel či 1. zástupce ředitele vybrané věznice. Dalšími členy komise jsou vedoucí oddělení ze stejné věznice jako ředitel a jeden z učitelů Akademie VS ČR. Úspěšným složením služební zkoušky končí základní odborná příprava příslušníka a on se tak stává plnohodnotným členem VS ČR. Zároveň získává pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Profesní vzdělávání v organizační jednotce

Další profesní rozvoj přebírá konkrétní organizační jednotka služebního působiště příslušníka. Není pochyb o tom, že nejdůležitějším prvkem dalšího profesního vzdělávání je samotná praxe v podobě výkonu služby. Jen tak si příslušník může vybudovat svůj osobitý postoj a nadhled vůči vzniklým situacím, postupem času se

v této problematice zlepšovat a upevňovat svou pozici. Být si takzvaně „jistý v kramflecích“. Mezi příslušníky Vězeňské služby se často zmiňuje nepsané pravidlo, že plnohodnotným příslušníkem se stává až po odsloužených pěti letech. Dále jsou příslušníci VS ČR vzdělávání prostřednictvím služební a profesní přípravy, která probíhá formou systematických školení a pravidelného přezkušování znalostí. V rámci programu služební odborné přípravy, formou řízeného samostudia, zvyšování dovedností v sebeobraně a střelecké přípravě.

Organizační jednotka může vyslat příslušníky do Akademie VS ČR, která zprostředkovává jejich další profesní vzdělávání. Prostřednictvím Akademie VS ČR byly pro názornost v roce 2019 realizovány následující kurzy prohlubujícího vzdělávání pro příslušníky VS ČR:

- „Instruktorský kurz sebeobrany;
- Kurz sebeobrany pro příslušníky justiční stráže;
- Kurz pro instruktory střelecké přípravy základní;
- Kurz pro instruktory střelecké přípravy zdokonalovací;
- Kurz řidičů dopravy raněných a nemocných;
- Kurz první pomoci pro příslušníky VS ČR (řídící střelby);
- Kurz řidičů k získání řidičského oprávnění skupiny D;
- Výkon kriminalisticko technických úkonů při ohledání místa události;
- Taktika provádění kontrol vstupujících osob příslušníky VS ČR;
- Zdokonalovací kurz pro vrchní inspektory strážní služby.“ (Generální ředitelství Vězeňské služby, 2020, s. 40)

Výcvik sebeobrany

Prostřednictvím pověřeného služebního funkcionáře je v organizační jednotce nebo ve spádové věznici, kam jednotka spadá, prováděno školení ze sebeobrany. Školení probíhá až na výjimky dvakrát v roce a to vždy po 4 hodinách. Povinností příslušníka je absolvovat 8 hodin tohoto školení za kalendářní rok. Školení probíhá ve sportovní hale ve skupinách čítajících okolo 10 jedinců. Studenti jsou při něm teoreticky a následně i prakticky seznámeni s nejnovějšími trendy v oblasti sebeobrany praktikovanými ve VS ČR.

Samotný výcvik probíhá pod vedením školitele, který ukázkami na figurantech z řad školících se příslušníků a příslušnic provádí jednotlivé prvky sebeobran. Následuje prostor, aby si i samotní studenti sami na sobě navzájem vyzkoušeli efektivitu těchto úkonů. Školení končí podepsáním příslušné prezenční listiny deklarující účast jedince.

Střelecká příprava

Cílem střelecké přípravy je seznámit příslušníky s bezpečnou manipulací s přidělenými střelnými zbraněmi. Manipulace se zbraněmi se zpravidla nacvičuje takzvaným „sušením“. Jde o nácvik s vybitými zbraněmi a bez střeliva, který se provádí na vhodném místě, jakými jsou víceúčelové sály, tělocvičny, apod. Účastníci si zároveň osvojí problematiku ostré střelby na cvičné cíle. Samotné školní střelby se ve VS ČR provádí v minimálním počtu dvou školení za kalendářní rok na osobu. Tato příprava je prováděna skupinovou formou pod vedením instruktorů na vhodném místě – střelnici.

Školení a e-learning

Školení v organizačních jednotkách probíhá skupinovou formou. Nejčastěji se jedná o v pravidelném intervalu se opakující přeškolení v dané problematice (požární bezpečnost, bezpečnost práce, první pomoc, apod.). Závěrem školení nezřídka bývá i didaktický test z nově nabytých znalostí.

Se vzděláváním formou e-learningu se ve VS ČR příslušníci setkávají v poslední době poměrně často. Nejčastěji je praktikováno formou obsahového e-portfolia a interních LMS systémů. Jde o nejmodernější formu výuky, ale nese s sebou značná rizika. Jsou jimi především časová náročnost a praktická nemožnost kontroly potencionálního absolventa při samotném školení touto formou. Po úspěšném absolvování e-learningového školení získává absolvent certifikát o jeho úspěšném zakončení.

Z uvedených příkladů je patrné, že vzdělávacích forem, nabízí Vězeňská služba dostatečné množství. Důležitá je ale také samotná motivace a aktivita příslušníků chtít se vzdělávat a využít daných možností. Z vlastní zkušenosti vím, že je právě tato aktivita ze strany příslušníků na celkem nízké úrovni. Nechtějí absolvovat dlouhé,

mnohdy několikadenní školení v Akademii VS ČR, být po tu dobu odloučení od svých rodin, které i tak, kvůli své velké pracovní vytíženosti a specifiky svého zaměstnání, často zanedbávají.

5 Specifika výkonu služby ve věznicích

Již při zamyšlení se nad samotnou definicí slovního spojení Vězeňská služba, se podhaluje jeden z největších problémů výkonu služby, se kterým se příslušníci často potýkají. Jedná se o samotnou službu vězňům. Ve většině případů jsou příslušníci Vězeňské služby dobře informovaní s pachatelem, kterého a jak závažného trestného činu mají dočinění. Nebo jaký vězeň nastoupil, či byl eskortován k výkonu trestu právě do věznice, kde vykonávají službu. Je přinejmenším velmi obtížné oprostít se od myšlenek, jaký trestný čin dotyčná vězeňská osoba spáchala a bez ohledu na poškozené a samotné provedení předmětného trestného činu jí poskytovat veškeré služby plynoucí ze svých služebních povinností. Toto etické dilema je o to závažnějším jevem, např. má-li příslušník malé dítě a má humánně přistupovat k vězni, který je ve VTOS za trestný čin směřovaný právě proti jakémukoli dítěti. Vnímání těchto specifických faktorů spojených s výkonem služby je velmi individuální. Při tvorbě kapitoly jsem se zaměřil na faktory, nejčastěji negativně vnímané očima aktivních příslušníků.

Mezi nejčastější rizikové faktory vzniku stresu pro příslušníky VS ČR patří podle Škopec především směnný systém v podobě nepřetržitého provozu, hluk, agrese mezi obviněnými a odsouzenými, práce s obtížně přizpůsobivými vězni, konflikty v interpersonálních vztazích mezi vězeňským personálem a vězni, nároky týmové práce, práce v izolovaných a atypických podmínkách, stereotyp, nutnost vstupovat do konfliktních situací a řešit je, zvýšená zodpovědnost, nutnost rozhodování v časové tísní, pocit ohrožení vlastního života a bezpečnosti, absence pozitivní zpětné vazby a ocenění, malý pocit uznání ze strany společnosti, nevyhovující technické vybavení a hygienické podmínky. (Škopec in Michalík, 2009) Na většinu výše uvedených charakteristik služby ve věznicích se většina příslušníků velmi dobře adaptuje. Osobně bych jako největší problém viděl ve stereotypu vykonávané činnosti. Velký počet příslušníků se po letech strávených ve výkonu služby jen těžko vyrovnává s jejich degradací na roli „klíčnicka“. Tento jev se dá popsat jako syndrom vyhoření, který Hartl definuje jako syndrom projevující se po letech terénní, emočně vyčerpávající práce, především v pomáhajících profesích v podobě stereotypu a ztrátou osobního zaujetí. (Hartl, 2010)

Pracovní místa ve věznicích jsou do jisté míry samozřejmě velmi rozmanitá. Hoferková s Raszkovou, vnímají jako nejrizikovější a velmi nebezpečnou přímou práci

s vězňenými osobami, která je silně stresující prací v ne zrovna příjemných podmínkách. Dodávají, že zaměstnanci jsou při ní permanentně vystaveni stresu, mnohdy manipulaci, vydírání, korupci ze strany vězňených osob a na straně druhé kvůli vojenskému stylu řízení i permanentnímu tlaku ze strany svých nadřízených. A to vše v prostředí, kde se nachází velká koncentrace osob deviantně jednajících v jednom prostoru a čase. (Hoferková, Raszková, 2015) Náročný výkon služby podnítil v roce 2013 vznik součinnosti služby Linky pomoci v krizi s Vězeňskou službou. Tato linka slouží podle Haluzové (2019) příslušníkům a zaměstnancům bezpečnostních sborů a dodává, že poskytuje speciální psychickou podporu, poradenství a pomoc 24 hodin denně a 365 dní v roce. „Zavolat může kdokoliv ze zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR nebo jejich blízkých, kdo se dostal do jakékoliv (pracovní, osobní, existenční, vztahové, zdravotní nebo jiné) tíživé situace.“ (Haluzová, 2019, s. 6)

Stěžejním prvkem především pro bezpečnou práci ve věznicích je kolektiv spolupracovníků. Ti by si měli být navzájem oporou ve vzniklých náročných situacích. I v tomto případě se ale odráží problém velké fluktuace zkušených příslušníků, kteří si byli navzájem samozřejmě větší oporou v týmu, kvůli svým mnohaletým zkušenostem. Nově přichozí kolegové ještě nemají vybudovaný patřičný respekt, ani vytvořené komunikační návyky vůči vězňeným osobám či zakořeněnou schopnost správných reakcí v krizových situacích, a tak je služba s nimi poněkud nejistá a o to nebezpečnější.

5.1 Pracovní prostředí

Všechny zaměstnance, pracující ve věznicích spojuje jediné – pracovní prostředí. Pojem prostředí definuje Hartl jako celkový souhrn fyzikálního a sociálního světa, který ovlivňuje jedince nebo skupinu. (Hartl, 2010) V posledních letech dochází ve věznicích k patřičné modernizaci vnitřních prostor, aby lépe působily na pracovníky i na samotné vězně, a to v rámci jejich resocializace. I přes uvedenou snahu má ale prostředí věznic svá velká specifika, která jsou založena zejména na zásadách bezpečnosti v celém střeženém objektu.

Zmíněná specifika se z velké části odrážejí v Zásadách vnitřní bezpečnosti, což je legislativní dokument, který sestavuje ředitel konkrétní věznice a upravuje v něm jednotlivé postupy, zákazy a povinnosti občanských zaměstnanců a příslušníků při výkonu svých pracovních a služebních povinností. Již samotný způsob vstupu do

budovy věznic nebývá standardní. V první řadě nastává předložení služebního průkazu příslušníkům sloužícím na strážním stanovišti k ověření oprávněnosti vstupu. Dále následuje odevzdání všech datových a komunikačních zařízení do osobních trezorků umístěných ve vstupní místnosti. Až poté se vstupující osoba a její zavazadla musí podrobit prohlídce na přítomnost zakázaných či nebezpečných látek nebo předmětů. Až po zjištění negativního výsledku na jejich přítomnost je osoba vpuštěna do objektu.

Nucená izolace od okolního světa

Z vlastní zkušenosti mohou velkou míru působení nezdravého prostředí přisoudit samotné izolaci v něm. I samotní vězni si této skutečnosti všimají a často na ni svými nářeky typu „vy jste tady zavřeni s námi“ poukazují. Mají do jisté míry pravdu. Příslušníci zkrátka tráví celou svou pracovní dobu za zdmi věznic obklopeni prakticky tou nejvyšší možnou koncentrací psychopatologicky narušených jedinců v podobě vězňů.

Nejde však jen o fyzický výskyt v těchto prostorech, ale deprimující je i skutečnost, že díky uzamčení svých mobilních telefonů ztrácejí příslušníci po dobu služby kontakt i s blízkými či rodinou, kteří je často potřebují. Prakticky jsou po dobu výkonu služby odříznuti od veškeré veřejnosti i komunikace s ní. To je dle mého názoru pro dnešní generaci zásadní problém. Jsou zvyklí být neustále online na sociálních sítích, což pokrývá i podstatnou část jejich komunikace. I v tomto ohledu bude mít dle mého názoru VS ČR do budoucna stále větší problémy motivovat mladé lidi k nastoupení do svých řad.

Duševní hygiena v důsledku náročného výkonu služby

Vlivem působení prostředí bohatého na různé druhy stresorů je žádoucí, aby se příslušníci v době pracovního volna patřičně odreagovali. Tímto postupem se rozumí duševní hygiena, kterou Míček definuje jako systém vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení psychického zdraví. (Míček in Křivohlavý, 2003) Jedná se tedy o takové postupy, které slouží jedincům jako prevence před hrozícím psychickým onemocněním. Takový postup může mít velmi individuální podobu trávení volného času například s přáteli, rodinou, zálibami, relaxací, sportem, četbou a jinými.

Společným jmenovatelem těchto aktivit je však jejich schopnost k napomáhání harmonizace těla i ducha.

Psychohygienu v profesích, kde je komunikace s lidmi zásadní a důležitou složkou, je o to více důležitá. Znalost vlastních hranic a rozpoznání ohrožujících situací a chování směřující k pracovníkovi jsou prevencí syndromu vyhoření. Ztráta naděje, negativismus, cynismus či útek mimo realitu jsou již jasným signálem, že je třeba urgentně jednat. Stres a ztráta smyslu toho, co jedinec dělá a kým je, se může také odrazit na zdravotním stavu. Psychosomatické poruchy mohou vyústit ve vážnou nemoc.

5.2 Práce s vězněnými osobami

V profesi příslušníka VS ČR můžeme konstatovat, že nové a neobvyklé situace a tlak na jejich okamžité řešení jsou běžnou, každodenní součástí práce. Ve spojení s efektivním zacházením s vězni poukazuje Raszková s Hoferkovou mimo jiné na faktory, týkající se prostředí věznice a kvalitní vězeňský personál. (Raszková, Hoferková, 2014) Převážnou většinu činností, kterou vykonávají, je tedy možno zařadit mezi činnosti exponované, tj. mezi činnosti, při nichž je jedinec vystaven zvýšené psychické zátěži a stresu. Situace, ve kterých jsou příslušníci vystaveni extrémní psychické zátěži, se označují jako mimořádné události. Hála (2006) uvádí, že mezi ně patří vzpoury, útoky, agrese proti personálu, sebepoškozování a sebevraždy. Na množství mimořádných událostí poukazuje Generální ředitelství Vězeňské služby ve Statistické ročence Vězeňské služby 2019, která uvádí, že za rok 2019 bylo nahlášeno 43 napadení příslušníků a v 533 případech bylo použito donucovacích prostředků. (Generální ředitelství Vězeňské služby, 2020)

Nad rámec zmiňovaných mimořádných událostí se příslušníci VS ČR stávají prakticky dennodenně terčem ventilace negativních postojů i nálad ze strany vězněných osob. Ti často využívají vydírání i zastrašování jako formu nátlaku na příslušníky Vězeňské služby. Vulgarismy, výhrůžky fyzickou likvidací nebo pomstou na rodině pracovníka nejsou ničím výjimečným. Vše klade na pracovníka tlak, aby se jasně a striktně vymezil vůči takovým vězněným osobám, popř. v nutnosti použil donucovacích prostředků. Díky těmto jevům se lze jednoduše dobrat ke většinovému osobnostnímu profilu vězněných osob. Je tedy žádoucí aplikovat vůči takovým

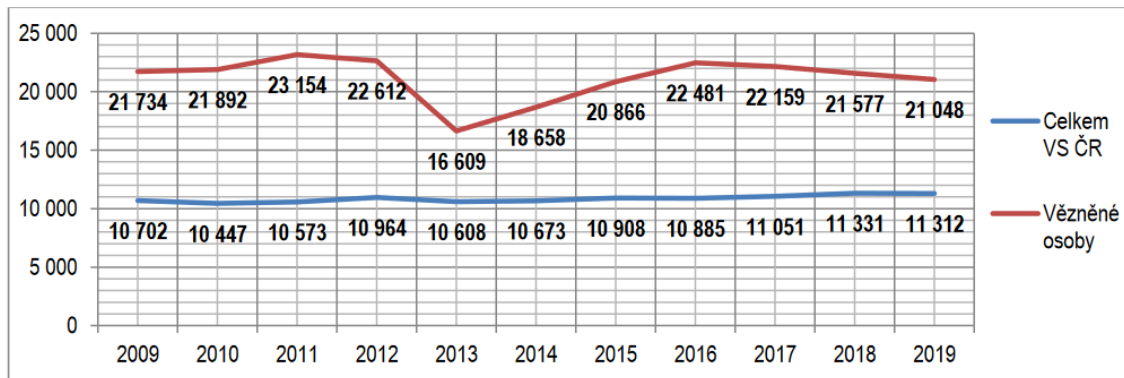
jedincům téměř neustálou represi, což bývá v praxi vzhledem k četnosti takového jednání velmi unavující.

5.3 Personální situace

Jako důležitý prvek bezpečnosti se dá chápat i samotný vývoj počtu sloužících příslušníků ve vztahu k počtu vězněných osob. Jak již bylo zmíněno v úvodu, současná situace je velmi neuspokojivá do té míry, že si jednotlivé věznice musí navzájem personálně vypomáhat, aby zajistily svůj bezpečný chod. Výpomoc spočívá ve vysílání příslušníků, zpravidla na dobu šesti týdnů do jiného místa služebního působiště – věznic, aby tam personálně zajistili požadované služební úkony. Právě tento dlouhodobý stav, trvající již několik let poukazuje na zásadní problém v obtížnosti personální krizi stabilizovat. Branham vnímá hlavní příčiny fluktuace zaměstnanců v jejich vnitřních faktorech, mezi které řadí prostředí uvnitř organizace, pracovní prostředí, atraktivita organizace a vize budoucnosti v organizaci. Dodává, že v případě, kdy zaměstnanec tyto podněty nedostává, opouští organizaci, jakmile vidí jinou vhodnou pracovní příležitost. (Branham in Vnoučková, 2013)

Tuto skutečnost příslušníci velmi těžko snáší, a to především kvůli tomu, že se jejich stávající pracovní tým oslabuje o takové vypomáhající kolegy. I příslušníci, kteří jsou převeleni k výpomoci do jiných věznic, bývají ze vzniklé situace deprimováni. Vykonávají službu v jiném místě služebního působiště, bez vazeb na své sociální okolí a rodinu. Dalo by se tak konstatovat, že na špatnou personální situaci ve sboru doplácí samotní řadoví příslušníci.

Příloha č. 6 znázorňuje vývoj fyzického počtu příslušníků VS ČR a vězněných osob v letech 2012–2019. Z přílohy je zřejmé, že meziroční nárůst počtu příslušníků VS ČR není v daném období konstantní a vzhledem k vývoji počtu vězněných osob, není ani dostatečně progresivní. Pro lepší názornost vývoje počtu personálu a počtu vězněných osob, lze užít příloženého Grafu č. 1, který mapuje personální situaci v letech 2009–2019.



Graf č. 1: Vývoj počtu personálu a počtu vězňených osob (zdroj: Generální ředitelství Vězeňské služby, 2020)

Ve Statistická ročence VS ČR pro rok 2019 je ke Grafu č. 1 uvedeno, že se fyzický počet personálu (tím se rozumí příslušníci a zaměstnanci) v průběhu roku 2019 snížil a to oproti roku 2018 o 19 osob. Dále poukazuje na trend poklesu počtu vězňených osob, který byl zaznamenán již v roce 2017 a měl v roce 2019 nadále progresivní charakter, kdy oproti roku 2018 došlo k poklesu o 2,5 %. (Generální ředitelství Vězeňské služby, 2020) Bližší informace týkající se personální situace ve VS ČR nejsou zveřejňovány.

5.4 Kariérní postup ve Vězeňské službě České republiky

Zmíněnému stereotypu pracovní náplně a tím podněcovaném syndromu vyhoření příliš nenapomáhá ani nikterak velká možnost postupu v kariérním řádu Vězeňské služby. Práce vykonávaná v jednotlivých kompetencích si je totiž v mnoha ohledech velmi podobná a až na výjimky spočívá v přímém kontaktu s vězňenými osobami. To samotní příslušníci vnímají tak, jako by téměř k žádnému profesnímu růstu nedocházelo. Mnohdy je to ale právě to, co požadují ze všeho nejvíce – změnu pracovní náplně, kterou upřednostňují dokonce i před vyšším finančním ohodnocením. Dlouholetá a velmi náročná „služba vězňům“, kteří si ji nijak neváží a praktická nemožnost se takové službě vyhnout, často nutí příslušníky k radikálnímu kroku, a to odchodu z řad VS ČR. Často přechází do jiných bezpečnostních sborů, například k Policii ČR, Armádě ČR, nebo Celní správě ČR.

Samotný kariérní postup, nevyžadující výběrové řízení se prakticky odehrává v rámci dvou oddělení. Jedním z nich je Oddělení vězeňské stráže (OVS), které

disponuje služebním zařazením na pozice strážný, strážný eskortní služby, strážný předváděcí skupiny. Ve dvousměnném režimu služby potom na pozice strážný na hlavním vchodě, vrchní inspektor strážní služby, inspektor strážní služby a inspektor strážní služby – operátor. Na Oddělení výkonu vazby a trestu (OVVaT) lze ve dvousměnném režimu sloužit na pozicích dozorce a inspektor dozorcí služby.

Další možností kariérního postupu je výběrové řízení. „Výběrového řízení se mohou v zásadě zúčastnit příslušníci, kteří dosáhli služební hodnosti o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost stanovená pro služební místo obsazované prostřednictvím výběrového řízení. Příslušník, který se uchází o toto služební místo, musí splňovat následující požadavky:

- stanovený stupeň vzdělání,
- obor nebo zaměření vzdělání, jestliže jsou pro služební místo stanoveny,
- stanovenou dobu trvání služebního poměru,
- jiný zvláštní požadavek, jestliže je pro služební místo stanoven, a
- podle závěru služebního hodnocení dosahovat alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.“ (Tomek, Fiala, 2019, s. 104)

Stejně tak jako každé zaměstnání i výkon služby ve věznicích s sebou nese jistá specifika. Je velmi individuální, jak se s nimi příslušníci vypořádají. Každý člověk je jedinečný a stejně tak i jeho vnímání světa. V kapitole byly nastíněny soudobé zásadní faktory výkonu služby ve věznicích, ve kterých se názory příslušníků koncentrují. Na základě uvedených determinantů výkonu služby lze konstatovat, že i přes vysoké nároky na příslušníky nabízí VS ČR i dostatečné množství benefitů a kompenzací, sloužící k pozitivnějšímu vnímání jimi vykonávané profese. Závisí však na poměru pozitivních a negativních aspektů, které ve velké míře zasahují do profesní spokojenosti příslušníků. Někomu se zmíněný poměr může jevit jako zásadně dysbalancovaný a to ve prospěch negativních vlastností výkonu služby natolik, že dochází k jeho profesní nespokojenosti a s vizí lepšího zaměstnání od sboru odchází. V opačném případě vnímání služby dochází u příslušníků k profesní spokojenosti. Tato skupina příslušníků je předmětem výzkumného šetření detailněji popsaného v následující kapitole.

EMPIRICKÁ ČÁST

6 Výzkumné šetření

Předmětem této kapitoly je popis vlastního výzkumného šetření. Realizovaný výzkum navazuje na teoretickou část a mapuje postoj aktivně sloužících příslušníků k výkonu služby ve Vězeňské službě. Zjištěné výstupy tak lze názorně porovnat se zjištěnými poznatky z teoretické části práce.

V jednotlivých podkapitolách je nejprve definován samotný cíl výzkumu společně s výzkumnými otázkami. Dále je uvedena vybraná metoda výzkumu a její realizace. Následně je představena cílová skupina, výběrový soubor a charakteristika respondentů. V neposlední řadě je popsán sběr a zpracování dat. Na závěr je společně s jednotlivými výzkumnými otázkami vyhodnoceno celé výzkumné šetření.

6.1 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumného šetření práce je zjistit, jaké jsou hlavní faktory výkonu služby, pozitivně ovlivňující profesní spokojenost příslušníků VS ČR. Jako dílčí cíl výzkumu lze vnímat i poukázání na zásadní pozitiva a negativa výkonu služby ve věznicích. Výzkum také nastiňuje důsledky současné personální situace ve sboru.

Výzkumné otázky (VO) jsou sestaveny tak, aby souhrnně odpovídaly na hlavní výzkumnou otázku (HVO) a tím došlo k dosažení cíle výzkumu. K získání odpovědí na dílčí VO od respondentů je nutné provést jejich transformaci do níže uvedených tazatelských otázek (TO).

Výzkumné otázky

V souvislosti se stanoveným cílem výzkumného šetření je formulována **hlavní výzkumná otázka**, jejímž úkolem je zjistit *čím výkon služby ve věznicích motivuje příslušníky VS ČR k jejich setrvání ve sboru*.

- Výzkumná otázka č. 1 (VO 1): *Co vedlo stávající příslušníky k nástupu do VS ČR? V případě této výzkumné otázky je cílem zjistit, co příslušníky motivovalo k nástupu do řad VS ČR, zda měli o sboru určité povědomí či reference.*
 - Tazatelské otázky k VO 1:

TO 1: *Jaké bylo tvé předchozí zaměstnání?*

TO 2: *Uvažoval/a jsi o služebním poměru i v jiných bezpečnostních sborech České republiky?*

TO 3: *Jak jsi se dozvěděl/a o možnosti pracovat ve Vězeňské službě?*

TO 4: *Měl/a jsi před nástupem do VS ČR nějaké povědomí o výkonu služby ve věznicích?*

TO 5: *Ovlivnil tvé rozhodování nějaký benefit, který Vězeňská služba z pozice zaměstnavatele poskytuje příslušníkům?*

- Výzkumná otázka č. 2 (VO 2): *Čím výkon služby příslušníky Vězeňské služby naplňuje?* V rámci této výzkumné otázky je zjišťováno, jaká specifika přímého výkonu služby se největší měrou podílí na celkové profesní spokojenosti respondentů.

- Tazatelské otázky k VO 2:

TO 1: *Vzpomínáš si na něco konkrétního, co jsi intenzivně vnímal/a při výkonu služby ve svých začátcích?*

TO 2: *Co Tě na své práci baví?*

TO 3: *Jaká výhoda plynoucí ze služebního poměru má pro Tebe největší váhu?*

TO 4: *Jaké služební pozice jsi za své působení ve VV HK vystřídal/a?*

TO 5: *Jakým způsobem se odreagovááš od mnohdy náročného výkonu služby?*

- Výzkumná otázka č. 3 (VO 3): *Jaká je míra negativních faktorů výkonu služby působí na sloužící příslušníky?* Předmětem této výzkumné otázky je zjistit, co a v jaké míře na příslušníky při výkonu služby ve věznicích působí negativně.

- Tazatelské otázky k VO 3:

TO 1: *Je něco konkrétního, co bys na výkonu služby ve věznici změnil/a?*

TO 2: *Ovlivňuje nějaký současný stav ve věznici negativním způsobem Tvůj výkon služby?*

TO 3: *Jsi spokojen/a se svým finančním ohodnocením?*

TO 4: *Uvažoval/a jsi někdy o odchodu z řad VS ČR?*

6.2 Metodologie a nástroj sběru dat

Výzkumná část práce je založena na kvalitativní metodě výzkumu, kdy konkrétním nástrojem sběru dat je zvolena technika rozhovoru. Gavora v souvislosti s kvalitativním výzkumem hovoří především o hlubokém poznání a jemné analýze konkrétního prostředí. (Gavora, 2000) Cíl výzkumu spočívá především v porozumění zkoumaných subjektivních aspektů lidského chování a snahy o jejich vysvětlení. „Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy. Citlivě zohledňujeme působení kontextu, lokální situaci a podmínky.“ (Hendl, 2016, s. 53)

Získání potřebných dat je provedeno za pomoci strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami. Tato technika sběru dat se vyznačuje tím, že výzkumník v průběhu rozhovoru čerpá z předem připraveného scénáře rozhovoru, který obsahuje jednotlivá výzkumná témata včetně konkrétních tazatelských otázek. Hendl tento nástroj sběru dat detailněji popisuje tak, že se skládá z řady pečlivě formulovaných otázek, na něž mají jednotliví respondenti odpovědět. (Hendl, 2016) Konkrétní otázky jsou výhradně otevřené, což dává respondentům prostor vyjádřit se v rámci nadneseného tématu maximálně přirozeně, aniž by byli striktně limitováni možnostmi pevně stanovených odpovědí. Díky tomuto postupu lze odhalit i skutečnosti, které mohou poukázat na nová, doposud nezjištěná fakta.

6.3 Cílová skupina a výběrový soubor

Cílovou skupinu v představovaném výzkumném šetření tvoří příslušnice a příslušníci VS ČR (dále jen příslušníci), konkrétně organizační jednotky Vazební věznice Hradec Králové (VV HK) v přímém výkonu služby. Švaříček a Šed'ová uvádějí, že prostřednictvím rozhovoru jsou zkoumáni členové určitého prostředí, určité specifické sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání událostí, jakým disponují členové dané skupiny. (Švaříček, Šed'ová, 2014) Vzorek respondentů sloužících ve VV HK je takto vybrán záměrně a to z důvodu, že každá organizační jednotka má svoji jedinečnou charakteristiku, a tudíž i rozdílnou problematiku samotné služby. Výzkumné šetření tak cílí na problematiku výkonu služby příslušníků VV HK, ve které jsou umístěni pachatelé trestných činů všech stupňů závažnosti.

VV HK také disponuje oddělením pro vazebně stíhané ženy a oddělením pro VTOS především s ostrahou a vysokým stupněm zabezpečení. Zmíněná stručná charakteristika VV HK tak poukazuje na pestrou škálu specifík výkonu služby a to především vzhledem k charakteristice vězňených osob obou pohlaví a prakticky všech stupňů nebezpečnosti pro společnost, se kterými většina příslušníků přichází každodenně do styku.

Hlavním důvodem k výběru této skupiny respondentů je možnost získání reálných dat od příslušníků z přímého výkonu služby. Jako výhodu tohoto rozhodnutí lze vnímat i skutečnost, že se všemi respondenty se jakožto výzkumník osobně znám z mého působení ve VV HK a tak je v rámci sběru dat dosaženo žádoucího raportu.

Skladba respondentů je takto zvolena záměrně, aby bylo možno relevantně posoudit skutečnost, jak příslušníci vnímají službu ve věznicích a čím je pro ně služba přínosná. Respondenty záměrného výběru charakterizuje Gavora (2000) jako osoby, které disponují potřebnými vědomostmi a zkušenostmi z daného prostředí, čímž o něm podávají informačně bohatý a pravdivý obraz.

Výběrový soubor výzkumného šetření je tvořen šesti respondenty. Jejich výběr byl uskutečněn pomocí nepravděpodobnostního výběru. To znamená, že jedinci z cílové skupiny, nemají stejnou pravděpodobnost stát se členy výběrového souboru. Závisí na výzkumníkovi, který podle stanoveného plánu zařadí konkrétní respondenty do výběrového souboru. Tento typ výběru charakterizuje Hendl (1999) jako výběr s předem danou strukturou a dodává, že výběr jednotlivých zkoumaných případů se orientuje na rovnoměrné zastoupení případů v jednotlivých bodech výběrové skupiny.

Z hlediska pohlaví převažují obdobně jako v personálním obsazení VV HK muži nad ženami, a to v poměru 4:2. Věkové rozmezí dotázaných jedinců se pohybuje v rozmezí 20 až 62 let, přičemž průměrný věk činí 36 let. Jako klíčový údaj potřebný k realizování výzkumného šetření je zvolen již zmíněný věk, a to především kvůli velké míře pravděpodobnosti rozdílných životních a pracovních zkušeností, které respondenty ovlivňují v jejich pohledu na výkon služby. Dále potom nejvyšší dosažený stupeň vzdělání a v závěru údaje týkající se současného služebního zařazení a délku vykonávané praxe v resortu VS ČR. Z hlediska současného služebního zařazení a délky výkonu služby je dle mého názoru pokryta široká část možného spektra. Délka výkonu služby respondentů ve VS ČR se pohybuje v rozmezí od 1 roku do 20 let, průměrná

délka praxe tedy činí 10,5 let. Tím se rozumí, že mezi respondenty jsou zastoupeni jak „nováčci“, kteří se do jisté míry s problematikou výkonu služby seznamují, tak i příslušníci s mnohaletou praxí ve vězeňství a podstatnými pracovními zkušenostmi.

Konkrétní údaje, týkající se oslovených respondentů jsou znázorněny v níže vložené Tabulce č. 1. Výběrový soubor tak reprezentuje pestrost skladby příslušníků a příslušnic Vězeňské služby v jejich klíčových aspektech. Z důvodu zachování anonymity došlo k pozměnění všech uvedených jmen, avšak ostatní údaje o jednotlivých respondentech zůstaly zachovány.

Jméno	Věk	Vzdělání	Praxe ve VS ČR	Služební zařazení
Andrea	20 let	ÚSV	1 rok	strážná OVS
Iva	42 let	VŠ – Bc.	16 let	komisařka OPaS
Jan	62 let	ÚSV	24 let	řidič OVS
Matěj	25 let	ÚSV	3 roky	dozorce OVVaT
Pavel	34 let	VŠ – Bc.	6 let	strážný OVS
Tomáš	33 let	ÚSV	13 let	velitel eskort OVS

Tabulka č. 1: Údaje o respondentech (zdroj: vlastní vypracování)

zkratky použité v tabulce: ÚSV – úplné středoškolské vzdělání

VŠ – Bc. – vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu

OVS – oddělení vězeňské stráže

OPaS – oddělení prevence a stížností

OVVaT – oddělení výkonu vazby a trestu

6.4 Sběr a zpracování dat

Jednotlivé rozhovory jsou realizovány prostřednictvím telefonické komunikace. Tento způsob je zvolen především z důvodu bezpečnosti, která je zdůrazněna stávajícím nařízením vlády. To spočívá v omezení sociálních kontaktů a vyhlášení stavu nouze jako reakce na předcházení šíření onemocnění COVID-19. Tímto způsobem dotazování tak nedochází k sociálnímu kontaktu osob, což je velkou devízou pro eliminaci rizik šíření nového koronaviru SARS-CoV-2, způsobující zmíněné onemocnění COVID-19.

Samotným telefonátům za účelem realizace rozhovorů předcházely telefonáty, ve kterých se výzkumník s respondenty vzájemně domluvil na termínu a času realizování konkrétních rozhovorů. Z důvodu zajištění co nejvyšší míry koncentrace a komfortu při rozhovorech, požádal výzkumník respondenty, aby se ve sjednaném termínu a čase vyskytovali na klidném místě, ideálně ve svých domovech. Respondenti byli také stručně seznámeni s tematikou a časovou náročností rozhovorů.

Data byla pro potřeby výzkumného šetření sbírána prostřednictvím individuálních strukturovaných rozhovorů. V úvodu telefonického hovoru byl každému respondentovi osvětlen samotný účel rozhovoru. Dále byli respondenti ujištěni o anonymitě jejich odpovědí a byli požádáni o udělení souhlasu k pořízení zvukového záznamu rozhovoru, který všichni udělili. Ještě před začátkem každého rozhovoru bylo všem respondentům zdůrazněno, že záleží jen na jejich osobních názorech, pocitech a postojích, což znamená, že na jednotlivé otázky neexistují správné či špatné odpovědi. Délka samotných rozhovorů se pohybovala v rozmezí 20 až 30 minut. Konkrétní rozhovory proběhly v období od října do prosince roku 2020 a každý rozhovor byl po jeho ukončení podrobně zpracován.

Jednotlivé telefonní rozhovory byly zvukově nahrávány na mobilní telefon prostřednictvím aplikace Záznam hovoru. Získané záznamy byly následně přehrány a za užití počítačového programu Microsoft Word 2007 doslovně transkribovány. V poslední řadě byly přepisy rozhovorů uloženy do textového souboru. Další zpracování rozhovorů bylo provedeno zvýrazněním určitých částí textu různými barvami. Tímto postupem tzv. kódováním se detailněji zabývá následující podkapitola.

6.5 Analýzy rozhovorů a interpretace výsledků

Prvním a základním krokem analýzy rozhovorů je proces kódování. „Kódováním se rozumí rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci.“ (Hendl, 2016, s. 251) Základním postupem vedoucím ke kvalitnímu kódování je důkladné studium získaných dat a jejich třídění na jednotlivé části, čímž dochází k jejich redukci a vytvoření přehlednější podoby. Následuje proces kategorizace, který jednotlivé získané údaje přiřazuje do totožných oblastí představující určitou kategorii.

Výzkumná část práce se vyznačuje přesně nadefinovanými výzkumnými otázkami a konkrétním scénářem rozhovoru (viz Příloha 7). Tento postup kódování charakterizuje Hendl jako deduktivní způsob, kdy jsou pro kódování a návrh témat určeny již existující koncepty a teorie. (Hendl, 2016). Přehled a rozdělení všech použitých kódů a kategorií je obsaženo v tzv. kódovníku (viz Příloha 8). Jednotlivé kategorie jsou v kódovníku zvýrazněny odlišnou barvou, která v přepsaném rozhovoru (viz Příloha 9) odkazuje na určité části textu.

Po provedení procesu kódování již následovalo samotné analyzování rozhovorů, které bylo realizováno porovnáváním, a to na základě zjišťování podobností či rozdílů napříč jednotlivými kategoriemi. Na tento krok poté navázalo interpretování dosažených výsledků včetně formulování závěru. Níže uvedená analýza rozhovorů s interpretacemi výsledků je rozčleněna do jednotlivých částí, které odpovídají stanoveným výzkumným otázkám.

Co vedlo stávající příslušníky k nástupu do VS ČR? (VO 1)

První výzkumná otázka prostřednictvím konkrétních tazatelských otázek zkoumala okolnosti, které v minulosti vedly stávající příslušníky k rozhodnutí, nastoupit do řad VS ČR.

Jako podstatný obecný činitel, který vede jedince ke změně profese je i jejich nespokojenost nebo potřeba změny v jejich stávajícím zaměstnání. Toho příkladem byl vzhledem ke svému předchozímu zaměstnání i názor Jana: „...hodně nás přetěžovali a za ty peníze to bylo neúnosný.“ Obdobně o svém předchozím zaměstnání hovoří i Pavel: „...jsem měl denně stovky telefonátů, což je masakr, tak jsem začal hledat novou práci.“ Andrea s Tomášem k Vězeňské službě nastoupili bez předchozích zkušeností z trhu práce a to prakticky ihned po ukončení studia. K tomu Tomáš dodává: „...byl jsem čerstvě po škole a bez praxe, takže je výhoda, že berou i čerstvé absolventy.“

Vězeňská služba České republiky je bezpečnostním sborem, jehož výkon služby je obdobně jako u Policie České republiky (Policie, PČR) a například Celní správy České republiky řízen primárně služebním zákonem. V tomto ohledu si jednotlivé sbory na trhu práce do jisté míry konkurují a záleží na osobních preferencích jedinců, který z těchto sborů upřednostní pro výkon své profese. V otázce úvah o služebním poměru

v jiných bezpečnostních sborech se totožně vyjádřili téměř všichni dotazovaní a to negativně. Negativní postoj ke službě u Policie detailně rozvedl pouze Pavel „...asi bych nezvládl někde se dohadovat s lidma, a aby si mě u toho ještě natáčeli a tak.“ Jediným zástupcem z řad respondentů, který měl v úmyslu nastoupit konkrétně k PČR byl Tomáš, tento záměr dokládá slovy: „Původně jsem měl v plánu nastoupit k Policii, ale neudělal jsem psychotesty.“

Zásadním faktorem vedoucím k naplnění volných služebních míst je i jejich samotná prezentace či kampaň ze strany VS ČR. Například Jan na otázku, jak se dozvěděl o možnosti pracovat ve VS ČR, uvádí, že: „...viděl jsem inzerát v autobuse.“ Prostřednictvím médií se o této možnosti dozvěděl Matěj i Tomáš, který to potvrzuje slovy: „...tenkrát jsem našel nějaký inzerát na internetu.“ Další zjištěnou možností, jak se dostat k informacím o volných služebních místech jsou i kontakty, které mají k VS ČR bližší vztah. Takto se o možnosti nástupu ke sboru dozvěděla Andrea: „...táta v base pracuje a řekl mi, že nabírají.“ Stejně tak i Pavel odkazuje na zdroj informací od svého známého, který ve věznici již pracoval: „...od Martina H., který mi řekl, že jsou volná místa.“

Míru povědomí respondentů o výkonu služby ve věznicích je možno rozdělit do dvou skupin. V první skupině jsou zařazeny odpovědi respondentů, které nesly prvky kvalitního povědomí o výkonu služby a to zejména kvůli dobré informovanosti. Jak to dokládá odpověď Andrey: „...od táty, ten mi všechno řekl.“ Také Pavel odkazuje na rozhovor se svým známým: „...docela jo, (...) s Martinem jsme se o tom bavili a přišlo mi to celkem zajímavý.“ Druhá skupina obsahovala odpovědi spíše obecného charakteru, nikoli přesných představách o výkonu služby. To dokládá Iva: „...skoro žádné, dalo by se říct, že to bylo na blind. (...) možná vlastně jen něco málo z médií.“ Na nízkou míru informovanosti upozorňuje i odpověď Matěje. Ten určité povědomí o službě ve VS ČR měl. Především ale ve vztahu k požadavkům na uchazeče. „Věděl jsem o testech, které musím dát, aby mě vzali.“ Za odpověď, blízké té Matějové by se dala označit Tomášova reakce: „...jen z televize a filmů (...) mám pár známých u Policie, tak jsem se o tom s nimi bavil, abych se dozvěděl něco víc.“

S velkou mírou pravděpodobností bylo rozhodnutí vedoucí k nástupu do služebního poměru VS ČR zapříčiněno také pro jeho benefity. V teoretické části práce byly představeny ty nejdůležitější z nich. Na otázku týkající se zásadního ovlivnění při

rozhodování, zda nastoupit ke sboru VS ČR, respondenti nejčastěji zmiňovali samotné postavení sboru. Práci v něm vnímali jako perspektivní a stabilní zdroj příjmů. Jak říká Jan: „...chtěl jsem jistotu práce a peněz, (...) taky jsem věděl, že ve státním se moc nepředřu.“ S Janovým tvrzením o stabilním zaměstnání se ztotožňuje i Tomáš následovně: „...jako nejpodstatnější jsem ale vnímal jistotu, (...) prostě práce ve státním.“ Na neméně podstatný benefit poukazují i ostatní respondenti a to včetně již citovaného Tomáše. Jedná se o výsluhový příspěvek. Ten poskytuje příslušníkům zdroj financí i po ukončení služebního poměru, trvajícím nejméně 15 let. Na výsluhový příspěvek ve své odpovědi poukázala také Andrea: „Zajímavá je ta výsluha, je sice až za dlouho, ale nikde jinde není.“ Matěj komplexně hodnotí vnímané benefity takto: „...dost cestuju, a tak se mi líbilo těch 30 dní dovolené, (...) taky je škoda, že tenkrát ještě nebyl náborák.“

Souhrnně se tedy odpovědi respondentů v podobě faktorů vedoucích k jejich rozhodnutí nastoupit do VS ČR koncentrovaly ve třech individuálních rovinách. První z nich bych označil jako konkrétní životní situaci. Tím se má na mysli především akutní potřeba změny svého stávajícího zaměstnání nebo se po absolvování vzdělávacího cyklu uplatnit na trhu práce. Další dvě roviny představují poměr mezi charakteristickým prostředím výkonu služby a benefity, které příslušníkům za svou službu náleží. Většina respondentů, bez ohledu na míru jejich informovanosti o výkonu služby se shodla, že službu ve VS ČR vnímala jako práci s vysokým společenským statusem a sociální jistotou.

Čím výkon služby příslušníky Vězeňské služby naplňuje? (VO 2)

Tato výzkumná otázka měla za cíl zjistit, co na příslušníky při výkonu služby působí pozitivně a tím je vnitřně naplňuje. Působení pozitivních aspektů výkonu služby je považováno za stěžejní prvek, vedoucí k profesní spokojenosti sloužících příslušníků.

V úvodu druhého bloku byli respondenti dotazováni na jejich prvotní dojmy z výkonu služby. Jejich odpovědi se lišily a to především vzhledem jejich pohlaví. Iva s Andreou se shodly, že začátky jejich působení ve VV HK byly poněkud rozpačité. Rozpaky v nich vyvolávaly zejména reakce vězňených osob – mužů, při kontaktu s nimi. Takovéto jednání příkladně dokládá konstatování Andrey: „...vadily ty jejich

pohledy a takový ty jejich narážky.“ Obavy, které vnímala Iva, byly podníceny samotnou přítomností většího počtu vězňených osob. Konkrétně Iva popisuje situaci: „Třeba to navádění na vycházky, když ve dvou vedeš těch dvanáct lidí, (...) z toho jsem měla zvláštní pocity.“ Respondenti z řad mužů se shodovali v potřebě vybudování autority vůči vězňům. Žádaná autorita při výkonu služby je ve velké míře opodstatněna pracovními zkušenostmi, věkem, komunikačními schopnostmi a také i tělesnou konstitucí příslušníků. Konkrétně Matějův názor poukazuje na věk „...nastoupil jsem, když mi bylo 22 let a přišlo mi divný tam napomínat lidi, který by mohli být mými rodiči.“ V podobném duchu reagoval i Tomáš, který začal s prací ve VS ČR už jako dvacetiletý: „Byl jsem mladák a musel jsem si u vězňů vybudovat nějaký respekt. Oni každého nováčka různě zkouší. Člověk musí být pohotový...“ Tomáš dále poukazuje na důležitost muskulatury příslušníků slovy: „...taky jsem začal cvičit. To mi hodně pomohlo.“

Dotazovaní příslušníci uvádí několik prvků, činící vykonávanou práci atraktivní. Četně se vyskytují odpovědi, že jsou spokojeni s pracovním kolektivem, což reflektuje i Pavel: „...kolektiv kolegů, jsme dobrý kamarádi.“ V nebezpečném prostředí věznic je více než jinde žádoucí mít mezi kolegy oporu a navzájem si důvěřovat. Obdobně jako Pavel odpověděla na otázku i Iva: „...jsme tady dobrý kolektiv. (...) je sranda.“ K výkonu služby spojeným se zábavnou činností náplně práce se vyjádřil řidič Jan: „...baví mě řídit.“ Za jakési dostiučinění vnímá náplň své práce shodně Pavel s Tomášem. Oba ve svých odpovědích poukázali na ochranu společnosti před nebezpečnými individui. Pavel konkrétně reagoval odpovědí: „...je potřeba držet ty darebáky odděleně od normálních lidí.“ Andrea s Matějem nedokázali charakterizovat pracovní činnost, která by se nějakým způsobem podílela na jejich profesní spokojenosti.

Na výhody charakterizující služební poměr příslušníků VS ČR se zaměřila třetí tazatelská otázka tohoto bloku. Nejčastěji zmiňovanou výhodou, uvádějí respondenti v podobě výsluhového příspěvku, a to bez ohledu na stávající délku jejich výkonu služby. O výsluhovém příspěvku konkrétněji hovoří Jan: „...je to jedna z věcí, proč lidi do státní choděj. (...) já končím příští rok, (...) budu mít takový bonus k důchodu.“ I Iva, která má také v blízké době v plánu skončit ve služebním poměru, uvádí: „...rozhodně renta, až skončím, tak mi pokryje třeba hypotéku.“ Příslušníci, kteří

nemají odslouženou potřebnou dobu k čerpání nároku na výsluhový příspěvek, jej ale také vnímají jako podstatný zdroj příjmu pro jejich budoucí život. Toto tvrzení výstižně dokládá Pavlova odpověď: „...výsluha. (...) sice si na ní ještě počkám, ale je to paráda.“ Také Andrea je obdobného názoru jako Pavel.

Kariérní postup je dalším významným činitelem který podněcuje profesní spokojenost. Změnou náplně práce a tím i užšího pracovního kolektivu lze účinně předejít syndromu vyhoření. Proto se právě kariérní řád považuje za velmi důležitý aspekt výkonu služby. Odpovědi respondentů se v problematice této otázky do značné míry rozcházejí. Pomineme-li názor Andrey, která uvedla, že je u VS ČR pouze krátce a tak neměla možnost se posunout na lepší služební pozici. Se svým kariérním postupem je spokojená Iva, což se potvrzuje velkým množstvím vystřídaných služebních míst, které popisuje: „...začala jsem klasicky na eskortě, pak jsem dělala velitelku eskort. (...) na výchově a teď jsem na prevenci.“ S obdobným kariérním růstem se vzhledem k délce svého působení ve VV HK setkal i Matěj. Ten byl zprvu zařazen na OVS do předváděcí skupiny, kde setrval jeden rok a poté působil jako strážný Samostatného oddělení Pouchov. V současné době slouží již rok a půl jako dozorce OVVaT.

Až na výjimku, kterou tvoří Jan a svou spokojenost se svým služebním zařazením dokládá odpovědí: „Jsem od začátku u řidičů, ale neměnil bych. (...) baví mě to.“, jsou zbylí dva respondenti nespokojeni s kariérními možnostmi, kterými VV HK disponuje. Důkazem toho je Tomášův vhléd do monotónního pracovního života, který potvrzuje slovy: „...dělal jsem asi 9 let vedoucího na předváděčce.“¹ Tuto situaci záhy potvrzuje i skutečnost, že právě nemožnost kariérního růstu ho vedla k úvahám spojeným s ukončením služebního poměru ve VS ČR.

Psychohygienu v kontextu zaměstnání je nedílnou součástí života každého jedince. Její potřeba je úměrně závislá na jeho psychické odolnosti a náročnosti vykonávané profese. O tom, že se mezi takové profese řadí i výkon služby ve věznicích není pochyb. Z tohoto důvodu byli respondenti dotazováni jakou činností a v jaké míře se od výkonu služby odreagovávají.

¹ předváděcí skupina – její příslušníci se zabývají předváděním vězňů v prostorech věznic a to např. k lékaři, na vycházky, k OČTŘ (orgány činné v trestním řízení)

Překvapivým zjištěním bylo, že příslušníci, kteří jsou zařazeni na takovém služebním místě, kde nedochází k častému kontaktu s vězněnými osobami, nepřikládali psychohygieně velkou důležitost. To dokládá i Jan, který pracuje jako řidič a uvádí, že se od výkonu služby nemá potřebu nijak zvlášť odreagovávat. I Andrea, která vykonává službu jako strážná na hlavním vchodu VV HK, říká, že: „...práce mi nepřijde nijak náročná.“ Na opačné straně však stojí odpovědi Tomáše, Pavla i Matěje, kteří jsou při výkonu svých služebních povinností v každodenním kontaktu s vězni. Potřebu odreagování dokládá Tomáš tak, že aby se po práci uvolnil, sportuje. Matěj se podle svých slov věnuje čtení knih a tím relaxuje.

Oslovení příslušníci většinou velmi dobře popisují a uvědomují si přednosti jimi vykonávané profese. I přes počáteční nejistotu a obavy z nového zaměstnání potvrzují, že nejde ani tolik o pocit strachu z neznámého, ale jen o nalezení si vlastního přístupu k efektivnímu řešení vzniklých situací. Získáním těchto dovedností, ve spojení především s benefitem v podobě výsluhového příspěvku, tak vnímají práci ve vězeňském prostředí za lukrativní a spolu s přátelským pracovním kolektivem dokonce i příjemnou. Výkon služby však podle zjištěných informací komplikuje přímý kontakt s vězněnými osobami. Tato skutečnost ale příslušníky prakticky neovlivňuje v negativním smyslu, který by se podílel na jejich profesní nespokojenosti. To dokládají odpovědi v podobě možnosti kariérního postupu a zároveň uvádějí příklady vykonávaných služebních pozic.

Jaká je míra negativních faktorů výkonu služby působí na sloužící příslušníky? (VO 3)

Poslední výzkumná otázka se zabývala pohledem respondentů na jimi vnímané negativní faktory výkonu služby. Vzhledem k přesvědčení, že profesní spokojenost příslušníků přímo ovlivňuje poměr mezi pozitivy a negativy výkonu služby je třetí výzkumná otázka považována za neméně podstatnou část výzkumného šetření.

Příslušníci byli první otázkou dotázáni, zdali, pokud by to bylo v jejich kompetencích, chtěli něco konkrétního na výkonu služby změnit. Tato otázka se shledala s pozitivní odpovědí všech dotázaných. Každý z nich by něco z výkonu služby změnil ve prospěch lepšího pracovního klimatu. Andrea poukazovala konkrétně na lepší

zázemí, sloužící k čerpání bezpečnostních přestávek. V oblasti materiálních potřeb byl pro změnu i Pavel, který zmínil potřebu zavedení moderní technologie do výkonu služby, která by mu usnadnila práci a zároveň byla bezpečnější. Ten požadovanou změnu popisuje: „...dal bych vězňům náramky – jako mají v nemocnici. (...) ty lístečky, co píšem, to je jak z minulého století.“ Matějovi jako dozorci, by ze zamlouvala změna týkající se zlepšení jeho možnosti sledovat stav obsazenosti cel. Sám říká: „...nějaké tablety, kde bych měl komplet přehled o vězních z oddělení.“ Na nemateriální aspekt v podobě přístupu vedení VV HK vůči podřízeným upozornil Tomáš: „...nás berou jen jako čísla, ne lidi se svými potřebami.“ Na management vedení VV HK upozornil i dlouholetý příslušník Jan: „...s vězni se tady zachází v rukavičkách a po nás šlapou.“ Dodává že: „...nechápu, jak se vězňům můžou rozdávat vánoční dárky...těch peněz, co to stojí. (...) to je hrozný.“

V otázce týkající se současného stavu ve věznici a jeho dopadům na příslušníky vykonávanou profesi se respondenti až na Ivu shodují na tom, že případy, kdy pocítují nedostatek kolegů, jsou poměrně časté. VS ČR se v současné době, ostatně i jako ostatní bezpečnostní sbory České republiky potýká s personální krizí. Na ni však podle odpovědí respondentů doplácí řadoví příslušníci. Například Pavel tento stav popisuje: „...chodíme z volna do práce.“ Kdy poukazuje na časté služby nad rámec plánu služeb a také potřebu managementu VV HK pokrýt neobsazená služební místa. Stejně tak vnímá situaci i Tomáš: „...nedostatek lidí. Kvůli tomu máme oproti dřívějšku dost práce.“ Jediná Iva tento jev při výkonu služby nepocítuje, což by se dalo přiřknout jejímu služebnímu zařazení na vyšší pozici vůči ostatním respondentům.

Úkolem následující otázky bylo dosáhnout zjištění, zdali jsou dotazovaní příslušníci spokojeni se skladbou a výší svého služebního příjmu. Získané odpovědi by se daly shrnout do celku, že až na výjimku, kterou tvoří Pavel, jsou všichni s výší služebního příjmu spokojeni. Pavel se ve své odpovědi zmínil, že v předchozím zaměstnání pobíral lepší mzdu, ale připouští, že v zaměstnání strávil i více času. Finanční situace ve sboru se ale podle jeho slov lepší: „...každý rok nám přidávají.“ dodává. V kontextu nebezpečnosti vykonávané profese reaguje Matěj: „...na to, že může jít o život, by peníze mohly být lepší, ale nestěžuju si.“ Matěj svým tvrzením přímo reagoval na poslední větu služebního slibu, která v rámci výkonu služby spojeným s ochranou zájmů České republiky zahrnuje i nasazení vlastního života.

K obecné spokojenosti s výší příjmu se takto vyjádřila Andrea: „...jsem. (...) mám směnnost a to dělá celkem dost.“ Kvůli svému dlouholetému působení ve věznici jsou spokojeni i Iva, Jan a Tomáš. Konkrétně Jan uvádí: „...za ty roky mi ten plat celkem naskákal v tabulce a taky mám slušný osobko. (...) jsem spokojenej.“

Závěrečná položka rozhovoru měla za úkol cílit na míru spokojenosti dotazovaných příslušníků v horizontu jejich aktivní služby ve VS ČR. Předmětná spokojenost byla v tomto případě reflektována úvahami nebo přímo pokusy o změnu profese a odchodu z řad VS ČR.

Jediným zástupcem kategorie, který uvažoval a přímo realizoval pokus o ukončení služebního poměru ve věznici, byl Tomáš. Ten chtěl podle svých slov přejít k Celní správě České republiky, avšak se mu tento krok z jistých důvodů nepodařilo realizovat. Zajímavá je ale příčina, vedoucí k jeho tendenci odejít ze sboru. Ta pramenila ve stereotypní práci na konkrétní služební pozici. Tomáš rozhodnutí charakterizuje: „...kvůli stereotypní práci na předvaděčce, kde jsem dělal 9 let. Už jsem prostě nemohl dál.“

Na základě zjištěných poznatků lze utvořit závěr, že mezi respondenty je zastoupena poměrně velká míra spokojenosti se službou ve VS ČR. Každá profese však disponuje určitými negativními charakteristikami. Žádné takové, ale podle získaných odpovědí nelze přisoudit reakci ze strany příslušníků, která by výrazným způsobem zastínila pozitiva výkonu služby. Vesměs se jedná o situace a připomínky, které by podle jejich reakcí vedly k zlepšení pracovního klimatu. Výrazněji se potýkají s individuálními neshodami ve vztahu s nadřízenými a celkovým systémem výkonu služby, ve kterém postrádají moderní technologie. Rovněž poukazují na rostoucí požadavky na jejich pracovní výkony, které jsou zapříčiněny stávající personální krizí, která je vzhledem k současnému pandemickému stavu a nařízeným karanténním opatřením o poznání vyšší.

6.6 Vyhodnocení výzkumného šetření

Na základě analýzy rozhovorů je v této podkapitole možné odpovědět na jednotlivé výzkumné otázky včetně hlavní výzkumné otázky. První výzkumná otázka (VO 1) pomocí tazatelských otázek zkoumala okolnosti vstupu respondentů do sboru

VS ČR. Bylo dosaženo závěru, že míra informovanost o výkonu služby neměla zásadní vliv na jejich konečné rozhodnutí nastoupit ke sboru. Někteří respondenti uvedli konkrétní benefity, které na ně zapůsobily. Většinou zmiňovali výsluhový příspěvek. Příslušníci však své jednání v drtivé většině charakterizovali tak, že si VS ČR dávali do spojitosti s perspektivním zaměstnáním a to především díky postavení sboru v rámci státní správy.

Druhá výzkumná otázka (VO 2) prostřednictvím jednotlivých otázek zjišťovala, jaká specifika přímého výkonu služby se největší měrou podílí na celkové profesní spokojenosti respondentů. Tyto determinanty si respondenti spojují zejména s přátelskými vztahy na pracovišti v kombinaci s devízami, kterými VS ČR na příslušníky ve služebním poměru působí. Tím hlavním benefitem je i přes jeho nárok až po patnácti letech trvajícím služebním poměrem výsluhový příspěvek. S přibývajícím lety ve službě se benefit výsluhového příspěvku dostává do popředí zájmu příslušníků a zároveň ve velké míře zastiňuje negativa výkonu služby.

Závěrečná výzkumná otázka (VO 3) se za pomoci jednotlivých tazatelských otázek respondentů ptala na to, co a v jaké míře na příslušníky při výkonu služby ve věznicích působí negativně. Ačkoliv si respondenti uvědomují rezervy a poukazují na určitou míru nespokojenosti spojenou s některými pilíři výkonu služby, nedávají takovým faktorům příliš velkou váhu. Jsou si vědomi faktu, že s takovými neduhy nemohou situaci ze své pozice změnit k lepšímu. I nadále se snaží na výkonu služby hledat zejména pozitiva, která jsou pro ně „hnacím motorem“ pomáhajícím k jejich setrvání ve sboru.

Cílem hlavní výzkumné otázky (HVO) bylo zjistit, čím výkon služby ve věznicích motivuje příslušníky VS ČR k jejich setrvání ve sboru. V zásadě se ukázalo, že oslovení příslušníci jsou motivováni k setrvání ve VS ČR zejména nabízenými benefity, které se s prodlužující dobou výkonu služby stávají čím dál více zajímavými. Tento prvek má své opodstatnění také v rostoucí míře resilience příslušníků vzhledem k délce trvání služebního poměru ve věznicích.

Závěr

Bakalářská práce se zabývala specifiky výkonu služby příslušníků Vězeňské služby České republiky. Cílem práce bylo zmapovat a poskytnout pohled na faktory výkonu služby příslušníků VS ČR, ovlivňující míru jejich profesní spokojenosti. Díky svým osobním mnohaletým zkušenostem s přímým výkonem služby, byly jednotlivé kapitoly a podkapitoly sestaveny tak, aby co nejkompaktněji obsáhly danou problematiku. Při sestavování osnovy práce bylo vycházeno především z potřeb příslušníků VS ČR ve vztahu k jejich povinnostem.

Práce byla rozdělena na teoretickou a empirickou část. Uvedené informace v teoretické části práce byly strukturou jednotlivých kapitol zaměřeny především na stěžejní aspekty výkonu služby ve věznicích. Konkrétní kapitoly byly chronologicky seřazeny tak, jak se s jejím obsahem seznamují i příslušníci při výkonu služby. V první kapitole byla představena Vězeňská služba České republiky, její charakteristika, vnitřní členění a specifikace úkolů, které plní. V další kapitole byly představeny jednotlivé benefity pro příslušníky VS ČR, jejichž existence má pozitivní vliv na jejich profesní spokojenost. Zároveň se ale velkou měrou podílí i na samotné prezentaci sboru a to především ve vztahu k potencionálním uchazečům o práci ve VS ČR. Třetí kapitola teoretické části práce zmapovala a popsala požadavky pro přijetí uchazeče do služebního poměru VS ČR. Následující kapitola se věnovala profesnímu vzdělávání nově přijatých příslušníků a popsala možnosti dalšího profesního vzdělávání v rámci resortu. Zásadní specifika výkonu služby, která na příslušníky působí, byla uvedena v poslední kapitole teoretické části práce.

Finální, empirická část práce, obsahově vycházela z teoretické části a zaměřila se na skupinu příslušníků VV HK a jejich vnímání výkonu služby ve věznicích. Realizované rozhovory poukázaly na skutečnost, že na profesní spokojenost příslušníků se podílí především benefity, kterými Vězeňská služba disponuje. Ty se s prodlužující dobou výkonu služby stávají pro příslušníky čím dál více zajímavými a to do takové míry, že svým působením mohou zastínit negativa, které výkon služby ve věznicích nese.

Plně si uvědomuji obtížnost popisu výkonu služby ve věznicích. Ideálním způsobem, jak dojít k největšímu poznání je tuto profesi zkusit a zažít její přednosti a úskalí. Vnímání pozitiv či negativ výkonu služby je velmi individuální. Každý jedinec

má jiné představy a požadavky. Jsou mezi nimi ale i takové, ve kterých se názory příslušníků VS ČR velmi často koncentrují a shodují. Ty i já osobně vnímám jako stěžejní a na jejich základech jsem vypracoval bakalářskou práci.

Teoretickým přínosem závěrečné práce je komplexní zpracování problematiky výkonu služby ve VS ČR. Výzkumné šetření nabídlo praktický pohled na výkon služby ve VS ČR prostřednictvím rozhovorů s aktivně sloužícími příslušníky Vazební věznice Hradec Králové. Za přínos závěrečné práce pro čtenáře lze označit získání základních vědomostí a vytvoření povědomí o praktickém výkonu služby ve věznicích. Cíl práce, stanovený v jejím úvodu, považuji na základě uvedených závěrů za úspěšně splněný.

Seznam použitých zdrojů

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-475-3.

Evropská vězeňská pravidla. Informační servis. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020 [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/Evropsk%C3%A1-v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1-pravidla.pdf>.

FOOT, Margaret a HOOK, Caroline. *Personalistika*. Přeložil Jiří BLÁHA, přeložila Zdeňka KAŇÁKOVÁ, přeložil Aleš MATEICIUC. Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-515-6.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

Generální ředitelství Vězeňské služby. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2019*. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-V%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A9-slu%C5%BEby-%C4%8Cesk%C3%A9-republiky-za-rok-2019.pdf>.

HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. 2., dopl. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-30-6.

HALUZOVÁ, Soňa. Pomoc může někdy potřebovat každý. *České vězeňství*, 2019, roč. 28. č. 2, s. 6. ISSN 1213-9297.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-246-0030-7.

HOFERKOVÁ, Stanislava a RASZKOVÁ Tereza. Výběr a motivace pracovníků vězeňské služby. *Hradecké ekonomické dny*, 2015, roč. 5, č. 1, s. 252–258. ISSN 2464-6040.

KRUTINOVÁ, Martina. Kvůli žádnému problému jsem nikdy nepřemýšlel o odchodu. *České vězeňství*, 2019, roč. 28. č. 1, s. 33–34. ISSN 1213-9297.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4.

MAITLAND, Iain. *Psychotesty a jak v nich uspět*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-837-6.

MAŘÁDEK, Vladimír. *Vězeňství*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-002-5.

MATES, Pavel, ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-572-4.

MICHALÍK, David, ed. *Psychologie v bezpečnostních sborech: (sborník prací)*. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009. ISBN 978-80-7312-060-3.

NGŘ č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2017/05/NGR-55_2010-O-vzd%4%9bl%c3%a1v%c3%a1n%c3%ad-.pdf.

RASZKOVÁ, Tereza a HOFERKOVÁ, Stanislava. *Kapitoly z penologie I*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-264-5.

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

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. ISBN 978-80-7372-204-3.

ŠKOPEC, Jaromír a BAJCURA, Lubomír. Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě. *České vězeňství*, 2005, roč. 13. č. 3, s. 16–17. ISSN 1213-9297.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2165-1.

ŠVAŘÍČEK, Roman a ŠEĎOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 7. 2012*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-752-2. Převzato z CODEXIS®, doplnku LIBERIS®.

TOMEK, Petr a FIALA, Zdeněk. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. aktualizované a rozšířené vyd. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2.

VANTUCH, Pavel. *Trestní zákoník s komentářem k 1. 8. 2011*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-677-8.

Vězeňská služba české republiky. Akademie VS ČR. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020-2 [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/vzdelavani/>.

Vězeňská služba české republiky. Generální ředitelství VS ČR. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020-1 [cit. 2020-04-21]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-mirov/wp-content/uploads/sites/19/2017/04/Po%C5%BEadavky-na-t%C4%9Blesnou-zdatnost-uchaze%C4%8D%C5%AF.pdf>.

VNOUČKOVÁ, Lucie. *Fluktuace a retence zaměstnanců*. Praha: Adart, 2013. Jak (Adart). ISBN 978-80-904645-9-9.

Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-487>.

Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-226>.

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-11-02]. 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: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

Zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-129>.

Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

Seznam zkratek

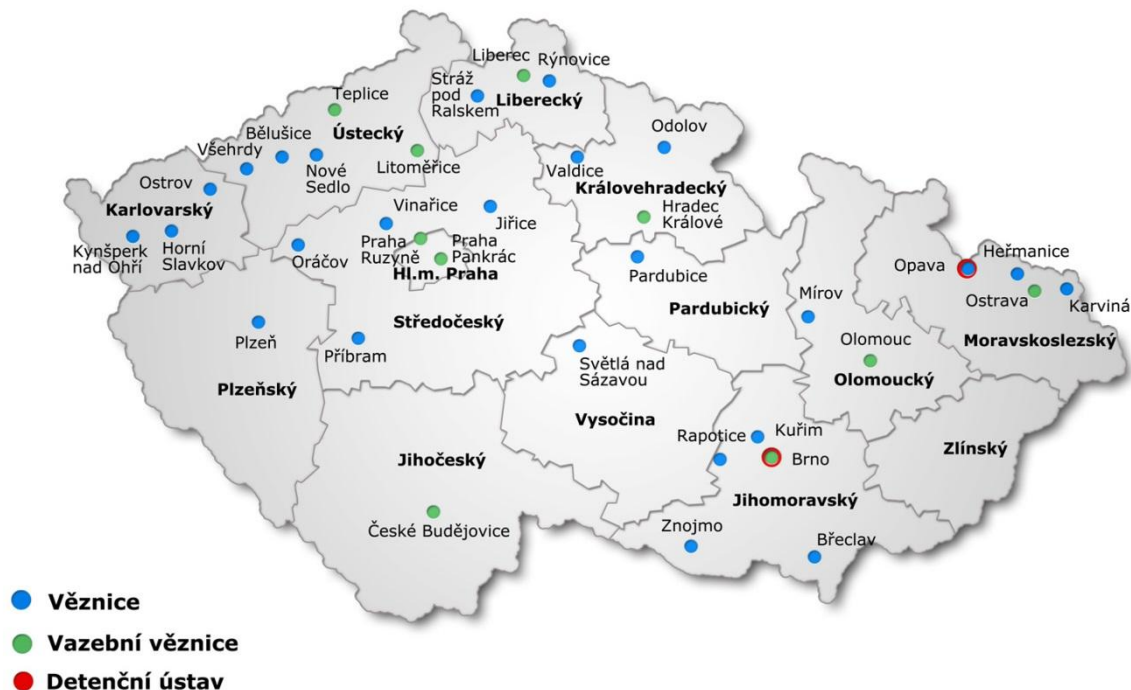
ČR	Česká republika
NGŘ	Nariadení generálního ředitele
OČTR	orgány činné v trestním řízení
OPaS	Oddělení prevence a stížností
OVS	Oddělení vězeňské stráže
OVVaT	Oddělení výkonu vazby a trestu
PČR	Policie České republiky
TO	tazatelská otázka
ÚSV	úplné středoškolské vzdělání
ÚVZD	ústav pro výkon zabezpečovací detence
VO	výzkumná otázka
VS ČR	Vězeňská služba České republiky
VŠ – Bc.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
VTOS	výkon trestu odnětí svobody
VV	výkon vazby
VV HK	Vazební věznice Hradec Králové
VZD	výkon zabezpečovací detence

Seznam příloh

Příloha č. 1: Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů v ČR.....	1
Příloha č. 2: Náborová kampaň VS ČR.....	2
Příloha č. 3: Stupnice základních tarifů.....	2
Příloha č. 4: Stupnice základních tarifů zvýšená o 10 %.....	3
Příloha č. 5: Tabulka výsluhových příspěvků	3
Příloha č. 6: Vývoj fyzického počtu příslušníků VS ČR a vězněných osob v letech 2012–2019	4
Příloha č. 7: Scénář rozhovoru.	4
Příloha č. 8: Kódovnik.....	6
Příloha č. 9: Přepis rozhovoru.	7

Příloha č. 1: Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů v ČR

Věznice, vazební věznice a detenční ústavy v ČR



zdroj: Vězeňská služba České republiky. Věznice, vazební věznice a detenční ústavy v ČR. In: *vscr.cz* [online]. ©2020 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/03/v%C4%9Bznice_kraje_barevn%C3%A1_velk%C3%A1.jpg.

Příloha č. 2: Náborová kampaň VS ČR

SLUŽEBNÍ POMĚRDRŽTE S NÁMI BASU!



MÁŠ NA TO?

- být příslušníkem Vězeňské služby České republiky
- sloužit k ochraně společnosti
- působit výchovně na vězňené osoby
- zajišťovat bezpečnost a pořádek v budovách soudů
- pracovat v prostředí pro veřejnost neznámém

CO ZA TO?

- možnost náborového příspěvku v rozsahu 100 000 až 150 000 Kč
- 6 týdnů dovolené
- příspěvky na stravování, rekreaci, bezúročně půjčky
- možnost ubytování v ubytovnách VS ČR
- zvláštní příplatek za službu ve ztížených podmínkách
- po odsloužených letech nárok na každoroční ozdravný pobyt a výsluhový příspěvek

POJĎ NA TO!

email: nabor@grvs.justice.cz
tel.: +420 244 024 771
mob.: +420 722 072 242

zdroj: Vězeňská služba České republiky. Náborový leták VS ČR 2018. In: vscr.cz [online]. ©2020 [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/11/nabor2018_web.pdf.

Příloha č. 3: Stupnice základních tarifů

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	19210	20720	22350	24130	26060	28140	30380	32840	35500	38400	41530
do 6 let	2	19890	21450	23140	24980	26970	29140	31480	34020	36780	39800	43040
do 9 let	3	20570	22180	23930	25850	27920	30180	32600	35240	38100	41220	44590
do 12 let	4	21280	22980	24790	26770	28910	31240	33770	36500	39480	42710	46210
do 15 let	5	22030	23780	25670	27720	29940	32350	34980	37820	40890	44240	47880
do 18 let	6	22790	24610	26580	28700	31000	33520	36230	39180	42400	45850	49620
do 21 let	7	23590	25470	27510	29720	32120	34710	37540	40590	43920	47530	51430
do 24 let	8	24430	26370	28490	30770	33260	35970	38900	42060	45510	49240	53310
do 27 let	9	25290	27300	29490	31880	34450	37260	40300	43580	47160	51040	55250
do 30 let	10	26180	28270	30550	33010	35700	38600	41740	45150	48870	52910	57270
do 33 let	11	27110	29290	31640	34210	36980	39980	43270	46800	50650	54830	59360
nad 33 let	12	28060	30320	32780	35430	38310	41430	44830	48520	52500	56820	61520

zdroj: Nařízení vlády č. 336/2019 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů. In: [Zakony pro lidi.cz](http://zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-336>.

Příloha č. 4: Stupnice základních tarifů zvýšená o 10 %

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	21140	22800	24590	26550	28670	30960	33420	36130	39050	42240	45690
do 6 let	2	21880	23600	25460	27480	29670	32060	34630	37430	40460	43780	47350
do 9 let	3	22630	24400	26330	28440	30720	33200	35860	38770	41910	45350	49050
do 12 let	4	23410	25280	27270	29450	31810	34370	37150	40150	43430	46990	50840
do 15 let	5	24240	26160	28240	30500	32940	35590	38480	41610	44980	48670	52670
do 18 let	6	25070	27080	29240	31570	34100	36880	39860	43100	46640	50440	54590
do 21 let	7	25950	28020	30270	32700	35340	38190	41300	44650	48320	52290	56580
do 24 let	8	26880	29010	31340	33850	36590	39570	42790	46270	50070	54170	58650
do 27 let	9	27820	30030	32440	35070	37900	40990	44330	47940	51880	56150	60780
do 30 let	10	28800	31100	33610	36320	39270	42460	45920	49670	53760	58210	63000
do 33 let	11	29830	32220	34810	37640	40680	43980	47600	51480	55720	60320	65300
nad 33 let	12	30870	33360	36060	38980	42150	45580	49320	53380	57750	62510	67680

zdroj: Nařízení vlády č. 336/2019 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].

© AION CS 2010-2020 [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-336>.

Příloha č. 5: Tabulka výsluhových příspěvků

Délka služebního poměru	Konkrétně	Výše výsluhového příspěvku	Maximální výše příspěvku
15 let služby		20 % měsíčního hrubého příjmu	
16 – 20 let služby	Za 16. a každý další ukončený rok se výsluhový příspěvek zvyšuje o	3 % měsíčního hrubého příjmu	50 % měsíčního služebního příjmu
21 – 25 let služby	Za 21. a každý další rok se výsluhový příspěvek zvyšuje o	2 % měsíčního hrubého příjmu	50 % měsíčního služebního příjmu
26 a více let služby	Za 26. a každý další rok se výsluhový příspěvek zvyšuje o	1 % měsíčního hrubého příjmu	50 % měsíčního služebního příjmu

zdroj: Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>.

Příloha č. 6: Vývoj fyzického počtu příslušníků VS ČR a vězněných osob v letech 2012–2019

Rok	Počet příslušníků VS ČR	Počet vězněných osob
2012	6 936	22 644
2013	6 716	16 687
2014	6 752	18 687
2015	6 896	20 866
2016	6 876	22 481
2017	6 918	22 159
2018	7 081	21 577
2019	6 985	21 048

zdroj: Generální ředitelství Vězeňské služby. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2019*. In: *vscr.cz* [Online]. © 2020 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statisticka%20ro%20Denka-V%20ze%20sk%20slu%20by-%20Ceska-republiky-za-rok-2019.pdf>.

Příloha č. 7: Scénář rozhovoru

Ahoj,

u telefonu je Kamil Zaujec. Rád bych Tě v rámci svého bakalářského studia na Univerzitě Hradec Králové chtěl tímto požádat o přibližně půlhodinový rozhovor týkající se výkonu služby ve Vězeňské službě. Na položené otázky prosím odpovídej přirozeně a bez obav ze špatných odpovědí, žádné správné odpovědi neexistují. Celý rozhovor si také budu pro potřeby následného přepisu a práci s daty s tvým dovolením zvukově nahrávat. Také bych Tě chtěl informovat o tom, že je rozhovor zcela anonymní a slouží pouze pro účely bakalářské práce. Máš před začátkem nějaké otázky?

Identifikační otázky

V úvodu rozhovoru bych Tě chtěl poprosit, jestli bys mi mohl/a říci něco o sobě? Kolik Ti je let? Jaké je Tvé vzdělání? Jak dlouho jsi příslušníkem/příslušnicí Vězeňské služby a na jakém služebním místě v současnosti vykonáváš svou profesi?

I. blok otázek – VO 1

- Jaké bylo tvé předchozí zaměstnání?
- Uvažoval/a jsi o služebním poměru i v jiných bezpečnostních sborech České republiky?
- Jak jsi se dozvěděl/a o možnosti pracovat ve Vězeňské službě?
- Měl/a jsi před nástupem do VS ČR nějaké povědomí o výkonu služby ve věznicích?
- Ovlivnil tvé rozhodování nějaký benefit, který Vězeňská služba z pozice zaměstnavatele poskytuje příslušníkům?

II. blok otázek – VO 2

- Vzpomínáš si na něco konkrétního, co jsi intenzivně vnímal/a při výkonu služby ve svých začátcích?
- Co Tě na své práci baví?
- Jaká výhoda plynoucí ze služebního poměru má pro Tebe největší váhu?
- Jaké služební pozice jsi za své působení ve VV HK vystřídal/a?
- Jakým způsobem se odreagovááš od mnohdy náročného výkonu služby?

III. blok otázek – VO 3

- Je něco konkrétního, co bys na výkonu služby ve věznicích změnil/a?
- Ovlivňuje nějaký současný stav ve věznici negativním způsobem Tvůj výkon služby?
- Jsi spokojen/a se svým finančním ohodnocením?
- Uvažoval/a jsi někdy o odchodu z řad VS ČR?

Tímto jsi mi zodpověděl/a poslední otázku. Moc děkuji za tvůj čas a poskytnuté odpovědi. Přeji Ti mnoho úspěchů v osobním i pracovním životě. Měj se hezky. Ahoj...

Příloha č. 8: Kódovník

A IDENTIFIKAČNÍ OTÁZKY

- věk
- vzdělání
- délka praxe u VS ČR
- současné služební zařazení

B POVĚDOMÍ JEDINCŮ O VS ČR

- předchozí zaměstnání
- práce v jiných bezpečnostních sborech České republiky
- zdroj informací o volných služebních místech ve VS ČR
- povědomí o výkonu služby ve věznicích
- zásadní benefity VS ČR

C PROFESNÍ SPOKOJENOST

- prvotní zkušenosti s výkonem služby
- smysluplnost náplně práce
- prioritní benefity služby ve VS ČR
- kariérní postup
- psychohygiena

D NEGATIVNÍ FAKTORY VÝKONU SLUŽBY

- negativní faktory z dlouhodobého hlediska
- současně vnímaná negativa výkonu služby
- finanční ohodnocení
- tendence k ukončení služebního poměru

Příloha č. 9: Přepis rozhovoru

Přepis rozhovoru s Tomášem

Výzkumník: Ahoj, tady Kamil Zaujec.

Respondent: Čau, zdravím Tě.

Výzkumník: Rád bych Tě v rámci svého bakalářského studia na Univerzitě Hradec Králové chtěl tímto požádat o přibližně půlhodinový rozhovor týkající se výkonu služby ve Vězeňské službě. Na položené otázky prosím odpovídej přirozeně a bez obav ze špatných odpovědí, žádné správné odpovědi neexistují. Celý rozhovor si také budu pro potřeby následného přepisu a práci s daty s tvým dovolením zvukově nahrávat. Také bych Tě chtěl informovat o tom, že je rozhovor zcela anonymní a slouží pouze pro účely bakalářské práce. Máš před začátkem nějaké otázky?

Respondent: Ani ne, můžeme začít.

Výzkumník: Dobře. V úvodu rozhovoru bych Tě chtěl poprosit, jestli bys mi mohl říct něco o sobě? Kolik Ti je let? Jaké je Tvé vzdělání? Jak dlouho jsi příslušníkem Vězeňské služby a na jakém služebním místě v současnosti vykonáváš svou profesi?

Respondent: No, je mi 33 let. Původně jsem vyučený automechanik a pak jsem si dodělal maturitu na ekonomce. U „vězeňský“ jsem 13 let.

Výzkumník: A na jaké pracovní pozici jsi teď zařazený?

Respondent: Je to asi rok, co mě konečně povýšili. Ted' dělám velitele eskort.

Výzkumník: Jaké bylo tvé předchozí zaměstnání?

Respondent: Do „basy“ jsem nastoupil vlastně hned po maturitě, takže jsem předtím pracoval jen brigádně, většinou u kámoše v autodílně.

Výzkumník: A jak ses dozvěděl o možnosti pracovat ve Vězeňské službě?

Respondent: No, myslím, že tenkrát jsem našel nějaký **inzerát na internetu**, že shání lidi, tak jsem to zkusil.

Výzkumník: Přemýšlel jsi taky o služebním poměru v jiných bezpečnostních sborech České republiky?

Respondent: Původně jsem měl v plánu **nastoupit k Policii**, ale neudělal jsem psychotesty. Tak jsem zkusil „vězeňskou“ a tam to vyšlo.

Výzkumník: Měl jsi před nástupem do VS ČR nějaké povědomí o výkonu služby ve věznicích?

Respondent: Právě že **vůbec, jen** tak, co člověk zná **z televize a filmů**. Mám pár známých, co dělají u Policie, tak jsem se o tom s nimi bavil, abych se dozvěděl něco víc o službě. **Detaily mi potom řekli až ve věznicích na pohovoru.**

Výzkumník: Takže jsi nastupoval do téměř neznámého prostředí.

Respondent: No, dá se to tak říct. Chtěl jsem pracovat ve státním a v uniformě, kluci od Policie si to chválili. Taky jsem byl čerstvě po škole a bez praxe, takže je výhoda, že **berou i absolventy**.

Výzkumník: Ovlivnil tvé rozhodování nějaký benefit, který Vězeňská služba z pozice zaměstnavatele poskytuje příslušníkům?

Respondent: Věděl jsem **hlavně o výsluze**. Jako to hlavní jsem ale viděl **jistotu**. Prostě **práce ve státním**.

Výzkumník: Vzpomeneš si na něco konkrétního, co jsi intenzivně vnímal při výkonu služby ve svých začátcích?

Respondent: Hm. Ty začátky nebyly úplně jednoduchý. Byl jsem mladák a musel jsem si u vězňů **vybudovat** nějaký **respekt**. Oni každého nováčka různě zkouší. Člověk musí **být pohotový** a taky **jsem začal cvičit**. To mi hodně pomohlo.

Výzkumník: Co Tě na své práci baví?

Respondent: (smích) Nad tím jsem nikdy nepřemýšlel. Ale možná to bude nějaký vnitřní pocit, že chráním společnost od „grázlů“.

Výzkumník: A co výhody plynoucí ze služebního poměru, která má pro Tebe největší váhu?

Respondent: Rozhodně je to výsluha, kterou budu mít už za necelé dva roky. Uvidím, jak se to bude dál vyvíjet. Jo a budu mít i „rehabky“, což je taky super.

Výzkumník: Jaké služební pozice jsi za své působení ve VV HK vystřídal?

Respondent: No, začal jsem na eskortě jako strážný. Potom jsem dělal asi 9 let vedoucího na „předvaděčce“ a teď jsem zpátky na eskortě jako velitel.

Výzkumník: Jakým způsobem se odreagovááš od mnohdy náročného výkonu služby?

Respondent: Sportem. Hlavně teda posilkou. Vidím na sobě výsledky a vzhledem k práci je dobré být ve formě a nějak vypadat. Parádní je ta naše posilovna v práci, tam často chodím.

Výzkumník: Je něco konkrétního, co bys na výkonu služby ve věznicích změnil?

Respondent: Toho je. (smích) Ale nejvíc asi přístup nadřízených.

Výzkumník: Jaký přístup máš na mysli?

Respondent: Přejde mi, že nás berou jen jako „čísla“, ne lidi se svými potřebami.

Výzkumník: Dobře. Dál by mě zajímalo, jestli nějaký současný stav ve věznicích negativním způsobem ovlivňuje Tvůj výkon služby?

Respondent: Noo, napadá mě akorát nedostatek lidí. Kvůli tomu máme oproti dřívějšímu dost práce. Jak říká šéf: „je to tragický... nic si neplánujte.“ (smích)

Výzkumník: Jsi spokojen se svým finančním ohodnocením?

Respondent: Jak se to vezme. Peněz není nikdy dost. (smích) Pokud bych si ale chtěl vydělat víc, šel bych dělat něco jinýho. Tady je to spíš o ostatních výhodách než o penězích, takže jsem spokojený.

Výzkumník: Uvažoval jsi někdy o odchodu z řad VS ČR?

Respondent: Vloni jsem zkusil přejít k celníkům, ale nevyšlo mi to.

Výzkumník: Co Tě k takovému kroku vedlo?

Respondent: Bylo to kvůli stereotypní práci na „předvaděčce“, kde jsem dělal 9 let. Už jsem prostě nemohl dál, tak jsem chtěl odejít.

Tímto jsi mi zodpověděl poslední otázku. Moc děkuji za tvůj čas a poskytnuté odpovědi. Přeji Ti mnoho úspěchů v osobním i pracovním životě. Měj se hezky. Ahoj...