

# TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

## FAKULTA PEDAGOGICKÁ

**Katedra:** sociálních studií a speciální pedagogiky

**Bakalářský studijní program:** Sociální péče

**Studijní obor:** Sociální pedagog

**Název BP:**

**ATRAKTIVITA ZAMĚSTNÁNÍ VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČR**

**Z POHLEDU PROFESIONÁLŮ A VEŘEJNOSTI**

**Autor:**

Marcela Štáfová  
Vackova 380  
463 12 Liberec 23

**Podpis autora:**



**Vedoucí práce:** Mgr. Květuše Sluková

**Počet:**

stran	obrázků	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
61	0	7	6	18	7

V Liberci dne 30.4.2004

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA  
TECHNICKÉ UNIVERZITY U LIBERCI



3146072334

**Katedra:** sociálních studií a speciální pedagogiky

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
**(pro bakalářský studijní program)**

**pro (kandidát)** Marcela Štáfová

**adresa:** Liberec 23, Vackova 380

**obor (kombinace):** sociální pedagog

**Název BP:** Atraktivita zaměstnání ve Vězeňské službě ČR z pohledu profesionálů a veřejnosti

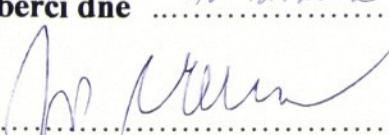
**Název BP v angličtině:** The attraction of employment in Prison servis from view of professional and public

**Vedoucí práce:** Mgr. Květuše Sluková

**Konzultant:** .....

**Termín odevzdání:** 30. 4. 2004

Pozn. Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování DP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty pedagogické TU v Liberci.

**V Liberci dne** ..... *10. 12. 2002*  
.....  


**děkan**

*Marcela Štáfová* /  
.....

**vedoucí katedry**

**Převzal (kandidát):** ..... *MARCELÁ ŠTÁFOVÁ* /  
.....

**Datum:** ..... *15. 12. 2002*

**Podpis:** ..... *R. Štáfová* /

*KPS / SPED*  
618, [7] d.  
t. 2. 2003

Cíl: Nutnost dodržování zákonnosti a ochrana většinové společnosti před těmi, kteří ji porušují, je nesporná. Cílem práce je zaměřit se na důvody, které vedou zaměstnance k rozhodnutí pracovat ve vězeňství a zda cítí uspokojení v profesi. Zda je tato oblast z hlediska možnosti pracovního uplatnění obecně zajímavá i pro ostatní, budou využity poznatky z názorů laické veřejnosti.

Předpoklady:

1. Prvotní důvod pro výkon profese je jistota zaměstnání.
2. Míra atraktivity práce ve vězeňství je z hlediska veřejnosti nízká.

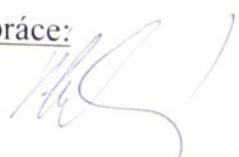
Metody:

- studium písemných materiálů
- dotazník
- anketa
- využití statistických údajů

Literatura:

- Matoušek, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001.  
Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003.  
Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002.  
Schmidbauer, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000.

Vedoucí práce:



**Prohlášení o využití výsledků BP:**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Datum: 20. 4. 2004

Podpis: 

**Poděkování:** Děkuji Mgr. Květuši Slukové za metodické vedení, cenné rady a praktické připomínky při zpracování bakalářské práce. Děkuji také všem bývalým kolegům, kteří mi byli nápomocni při získávání podkladů nezbytných pro moji práci.

**Název BP:** Atraktivita zaměstnání ve Vězeňské službě ČR z pohledu profesionálů a veřejnosti

**Název BP:** The attraction of employment in Prison servis from view of professional and public

**Jméno a příjmení autora:** Marcela Štáfová

**Akademický rok odevzdání BP:** 2003/2004

**Vedoucí BP:** Mgr. Květuše Sluková

## **Resumé**

*Práce se zabývala vývojem současného vězeňství, základními principy moderního přístupu k dané problematice. Byly zhodnoceny dosažené úspěchy a nastíněny nově vymezené cíle. V souvislosti se zásadními změnami v koncepci celého systému vězeňství se zvedly nároky na profesní úroveň personálu, na profesionální výkon každého jednotlivce. Dále je vysvětlováno, jak důležité místo má práce v životě člověka a s jakými specifickými problémy se setkávají pracovníci pomáhajících profesí, tedy i ti, kteří pracují ve vězeňství.*

*Pro praktickou část byly využity poznatky z dotazníku, jenž byl určen pracovníkům ve vězeňství, a z ankety, jíž se účastnili respondenti z laické veřejnosti. Cílem bylo zjistit motivaci pro práci, kvalitu pracovních podmínek, míru uspokojení v profesi a možnosti jak zlepšit pocit uspokojení z práce a míru společenské prestiže povolání. Výsledky ankety mapují názor veřejnosti na míru prestiže profese ve vězeňství, její atraktivnost a případný zájem o práci v oboru. Dosažené výsledky by mohly být vodítkem, jakým směrem by se měla vyvíjet praktická realizace reformy českého vězeňství.*

## **Summary**

*The work dealt with present prison system, basic principle of modern access to these problems. There were highlighted reached successes and put on new targets. In relation to basic changes in conception of whole prison system, have been grown up needs of professional personal level and professional performance of each person involved. Next, it is explained, how much is important the work in human life and what specific problems are met by people of assisting professions, it means people involved in prison system. For practical part there were used experiences from the questioner, which is prescribed as guide line for employees in prison system, and also from questioning of respondents of non-professional public. The target was to find out the interest in work, quality of working conditions, to look for professional level of satisfaction and possibility to improve work satisfaction feelings and professional social prestige level. Results of questioning are giving public opinion to the professional prestige level in prison system, its attractivity and possible interest in work at this profession. Reached results can be used as a guide line what direction should be used for practical realisation of Czech prison reform.*

## Obsah:

<b>Úvod.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Teoretická část .....</b>	<b>9</b>
1.1 Pohled do historie trestu.....	9
1.2 Základy moderního pojetí výkonu trestu.....	10
1.3 Modernizace vězeňství v České republice.....	11
1.4 Koncepce rozvoje vězeňství v ČR.....	12
1.4.1 Základní úkoly.....	13
1.4.2 Aplikace Evropských vězeňských pravidel.....	14
1.5 Současný stav českého vězeňství.....	16
1.5.1 Zpráva o plnění systémových opatření .....	16
1.5.2 Výroční zpráva o činnosti vězeňské služby za rok 2002 .....	19
1.6 Práce ve vězeňství.....	24
1.6.1 Vliv práce na život člověka .....	24
1.6.2 Nároky na pracovní výkonnost v současnosti.....	24
1.6.3 Specifika pomáhajících profesí.....	25
1.6.4 Postavení práce ve vězeňství mezi pomáhajícími profesemi ....	29
<b>2 Praktická část.....</b>	<b>31</b>
2.1 Cíl praktické části .....	31
2.2 Motivace pro výkon profese.....	31
2.2.1 Popis zkoumaného vzorku.....	32
2.2.2 Výsledky šetření .....	34
2.2.3 Shrnutí výsledků.....	39
2.3 Míra atraktivity práce ve vězeňství.....	41
2.3.1 Popis zkoumaného vzorku.....	42
2.3.2 Výsledky šetření .....	42
2.3.3 Shrnutí výsledků.....	47
<b>3 Závěr.....</b>	<b>48</b>
<b>4 Navrhovaná doporučení .....</b>	<b>51</b>
<b>5 Tabulky a grafy – příloha k praktické části .....</b>	<b>53</b>
<b>6 Seznam použitých odborných zdrojů.....</b>	<b>60</b>
<b>7 Seznam příloh.....</b>	<b>61</b>
<b>8 Přílohy</b>	

## Úvod

Společnost se vždy bránila vůči porušování norem, protože jejím zájmem bylo a stále je zachovat stabilitu a řád, chránit své jednotlivé členy. Každá společnost disponuje různými mechanismy, které mají napomoci dodržování norem. Náhled na to, kdy a jaká opatření použít, se s vývojem společnosti logicky mění. Výstižnou charakteristiku použil Kopřiva: „Mnoho lidí spotřebovává spoustu energie na to, aby mohli zákazy porušovat, a ještě více lidí spotřebovává ještě více energie na to, aby je mohli snášet. Stát musí investovat do policie, soudnictví, vězeňství a hlavně do masových sdělovacích prostředků, aby mohl dodržování zákazů prosazovat<sup>1</sup>.“

Rychlý vývoj současné moderní společnosti s sebou nese nutnost přizpůsobovat se novým podmínkám společenským, životním či pracovním. Adaptabilita není u každého stejně rychlá a úspěšná, závisí na mnoha vnějších i vnitřních okolnostech. Zvyšují se nároky na pracovní výkony ve všech sférách lidské činnosti. I práce ve vězeňství se v současné době stává povoláním, které klade vysoké nároky na své zaměstnance. Aplikace nových trendů ve vězeňství vyžaduje profesionální výkony na všech úrovních. Samozřejmě se to neobejde bez dostatečné úrovni odborných teoretických znalostí a praktických dovedností.

Pohlížet na vězeňství lze v různých souvislostech. Ve vztahu k vězňům se dnes klade důraz na dodržování lidských práv a svobod, upravují se zákonné normy tak, aby byly v souladu s evropskými normami, aplikují se moderní metody zacházení s vězni. Ve vztahu k personálu je důležitým hlediskem kvalitní výběr pracovníků, jsou vyžadovány výkony na vysoké profesionální úrovni, zvyšují se nároky na odborné vzdělání a očekává se ochota celoživotně se vzdělávat.

Informací o vězeňství se veřejnosti donedávna příliš nedostávalo. Situace se sice postupně mění, v médiích jsou však až na výjimky spíše

---

<sup>1</sup> Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2000, s. 61.

prezentovány jednotlivé mimořádné události. Právě kvalitní informace mohou napomoci při realizaci a pochopení reformy českého vězeňství. Pozitivní postoj veřejnosti by napomohl zvýšení sociálního statutu této specifické profese.

Práce se zaměřuje právě na atraktivitu profese z hlediska profesionálů a veřejnosti. V teoretické části je věnován prostor vývoji vězeňství a popisu jeho perspektiv, proto jsou zde zmíněny důležité dokumenty, které jsou stěžejní pro právě probíhající reformu českého vězeňství. Zabývá se i specifikou dané profese, nároky na personál. Cílem praktické části práce je pokusit se zmapovat názory samotných zaměstnanců na vlastní profesi v současných podmírkách. Zajímá se o prvotní motivy, které je dovedly k práci ve vězeňství, o jejich problémy, o kvalitu pracovních podmínek. Zaměstnanci se vyjadřují i ke společenské prestiži svého povolání a jak zajímavá by jejich práce mohla být pro veřejnost. Součástí praktické části jsou i názory veřejnosti na atraktivitu povolání a zájem pracovat v tomto oboru. Výsledky jsou pak navzájem porovnávány.

## 1 Teoretická část

### 1.1 Pohled do historie trestu

Černíková a kol.<sup>1</sup> se zabývá ve své práci, z níž jsou převzata některá níže uvedená fakta, i historií trestu a trestání v souvislosti s vývojem novodobých moderních koncepcí sociální ochrany. Pro starověk bylo typické trestat smrtí, hojně se využívaly tělesné tresty. Římané s oblibou používali institut psance, což prakticky znamenalo vyloučení jedince ze společnosti, protože ostatním bylo zakázáno psanci poskytovat životně důležité prostředky. Později provinilce často odsuzovali k dočasnému nebo trvalému vyhnanství, které někdy bývalo spojeno i se ztrátou občanských a majetkových práv. Pro středověk je charakteristická zásada „oko za oko, zub za zub“ a množství

---

<sup>1</sup> Černíková, V., Makariusová, V., Sedláček, V.. *Sociální ochrana*. Praha: Policejní akademie ČR, 1998, s.20-22.

více než drastických trestů. Izolace pachatelů ve vězení byla finančně nákladná, proto nesloužila jako trest, ale měla zajišťovací funkci, např. u dlužníků.

Myšlenku na humanizaci trestu a trestání přineslo teprve osvícenství. Cessare Beccaria (1738-1794) poprvé označil za účel trestu ochranu společnosti. Pojetí věznic a trestu odnětí svobody odpovídající dnešním představám se objevuje až s nástupem kapitalismu. Na nápravě vězňů se zpočátku výrazně podílela církev. Teprve v 19. století Alexander Maconochie, označovaný za tvůrce moderní penologie, upozorňoval na důležitost změny vztahu personálu k vězňům a zdůrazňoval potřebu výběru a výchovy personálu.

## **1.2 Základy moderního pojetí výkonu trestu**

V roce 1930 vznikla v Dánsku první vězeňská škola, která využívala jako prostředek pro nápravu odsouzených a jejich znovařazení do společnosti výchovu k práci, významná se stává i spolupráce s odborníky z oblasti psychologie, pedagogiky, psychiatrie a kriminologie. Byl tak položen základ pro vznik ústavů výkonu trestu, kde odborná práce specialistů má důležité místo. Černíková ve shodě s Netíkem vidí souvislost trestu odnětí svobody ve vzájemném vztahu mezi vychovatelem a odsouzeným. Ten závisí na profesní připravenosti a na osobnostních vlastnostech vychovatele, které jsou předpokladem výchovného vztahu<sup>1</sup>.

Obecná pravidla pro zacházení s vězni byla schválena Společností národů v roce 1934 a stala se základem pro vypracování Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni (1955), podle nichž byly posuzovány dosažené standardy vězeňství v jednotlivých zemích, a proto jsou považována za nejvýznamnější mezinárodní dokument v oblasti vězeňství.

---

<sup>1</sup> Černíková, V., Makariusová V., Sedláček V. *Sociální ochrana*. Praha: Policejní akademie ČR, 1998, s. 36.

Mnohé z požadavků, které dokument obsahoval, byly zapracovány už i do zákona č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody (nahrazen novým zákonem č. 169/1999 Sb. s účinností od 1.1.2000 – pozn. aut.).

Celá řada vědních disciplín se podílí na řešení otázek zacházení s pachateli a jejich reintegrací do společnosti. Za všechny uvedeme penologii, penitenciární pedagogiku, psychologii, psychiatrii, sociologii, sociální péči. Není cílem této práce podrobně se zabývat těmito vědami. Účelem je poukázat na to, že aplikace poznatků z těchto oborů je součástí práce profesionálů, zacházejících s vězni. K hlubšímu seznámení s těmito vědními obory lze využít příslušnou odbornou literaturu.

### **1.3 Modernizace vězeňství v České republice**

Stav české justice je dlouhodobě vystaven tvrdé kritice. Příliš mnoho zločinů uniká dopadení, soudu a trestu. Mnoho dopadených je souzeno příliš dlouho a pomalu, než aby byl trest ještě vnímán v souvislosti se zločinem. Podle statistických údajů průměrně dlouhé soudní řízení u okresního soudu v trestní věci v roce 1996 trvalo 196 dní, v roce 2000 už 251 dní. Občan tak ztrácí pocit efektivní ochrany ze strany justice. Kritizováno je také nedostatečné využívání alternativních trestů a relativně dlouhé tresty, které způsobují přeplněnost věznic a znesnadňují reintegraci do společnosti.<sup>1</sup>

V souvislosti se změnou politického systému v České republice po roce 1989 bylo nezbytné přehodnotit i systém vězeňství tak, aby byl v souladu s pravidly a požadavky, které respektují ostatní demokratické společnosti v Evropě. Základním cílem se stalo vytvoření takového systému, který by na jedné straně plnil represivní funkci k ochraně společnosti před kriminálním chováním, ale na straně druhé plnil i funkci rehabilitační, tzn. aby usiloval o společenské začlenění a uplatnění odsouzených po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Celková úroveň vězeňství je

---

<sup>1</sup> Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002, s. 173.

považována za odraz vývoje, kulturní a ekonomické úrovně celé společnosti. Zároveň vyjadřuje i vztah společnosti k jedinci a postoj k občanským právům a svobodám.

Za důležitý krok lze považovat přijetí nových zákonů, které se vězeňství bezprostředně dotýkají. Mezi nejdůležitější patří zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, který stanovil základní úkoly Vězeňské služby ČR (dále jen vězeňská služba, případně VS ČR), vymezil základní práva a povinnosti příslušníků. Důraz byl položen na plnění úkolů, které vyžadují odborné znalosti z oblasti penitenciální péče, na nutnost respektování lidských a občanských práv a svobod ve výkonu trestu odnětí svobody a v průběhu výkonu vazby. U pracovníků vězeňské služby se vyžaduje také osobnostní vyzrálost a speciální profesní motivovanost pro tento druh sociální služby. Velkým přínosem bylo i přijetí zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, který nahradil již nevyhovující zákon č. 59/1965 Sb. Následovaly pak další, navazující právní normy a předpisy, které upřesnily konkrétní činnosti pracovníků vězeňství. Stále však chybí některé zásadní právní normy: zákon o výkonu vazby (poslední vydán v roce 1993), služební zákon<sup>1</sup> aj.

## **1.4 Koncepce rozvoje vězeňství v ČR**

V roce 1991 byla pod vedením PhDr. Karla Netíka, CSc. připravena Koncepce rozvoje vězeňství v ČR<sup>2</sup> (dále jen Koncepce) a následně v roce 1992 byl vydán souhrn koncepčních záměrů pod názvem Perspektivy vězeňské služby v České republice. Koncepce vychází z požadavků Evropských

---

<sup>1</sup> Zákon č. 218/2000 Sb. o službě státních zaměstnanců (služební zákon) byl již vydán, dosud však není zcela jasné, koho se bude v rámci VS ČR týkat. Účinnost celého zákona je stanovena od 1.1.2005, platná jsou zatím pouze některá ustanovení.

<sup>2</sup> Netík, K. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (Obnovené vydání)*. Příloha časopisu České vězeňství č.1/1998.

vězeňských pravidel<sup>1</sup>, které v roce 1987 Rada Evropy doporučila svým členským státům aplikovat v trestním zákonodárství.

#### **1.4.1 Základní úkoly**

Jako zásadní kroky v realizaci nové koncepce byly stanoveny tyto<sup>2</sup>:

- *depolitizace vězeňství* – zrušena vedoucí úloha KSČ při řízení státu (čl. 4 Ústavy ČSSR), zákaz členství v politických stranách a hnutích osobám ve služebním poměru ve vězeňství (zák. č. 186/92 Sb. o služebním poměru Policie ČR, § 152) a zákaz politické činnosti na pracovišti pro osoby v pracovním poměru (zák. č. 424/91 Sb. o sdružování v politických stranách a hnutích),
- *demilitarizace vězeňství* – vydán zákon č. 555/92 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, jímž bylo umožněno zcivilnění funkcí ve správní službě, dále bylo
- vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 13/95 Sb. stanoveno, které funkce mohou výlučně zastávat zaměstnanci v pracovním poměru a které příslušníci ve služebním poměru,
- *decentralizace vězeňství* – vydány nové organizační řády, restrukturalizace ředitelství Sboru nápravné výchovy (dále jen SNV) a omezení funkce na koncepční, metodickou, kontrolní a koordinační činnost, posílení pravomoci ředitelů jednotlivých článků Vězeňské služby ČR (dále jen VS ČR), zejména v oblasti personální,
- *humanizace vězeňství* – tzn. přísné a přesné dodržování Listiny základních práv a svobod při zacházení s obviněnými a odsouzenými. V souvislosti s tím vznikl Institut vzdělávání VS ČR (1993), který zabezpečuje teoretickou i praktickou odbornou přípravu příslušníků a občanských pracovníků VS ČR.

---

<sup>1</sup> Evropská vězeňská pravidla. Příloha časopisu České vězeňství č. 3/1996.

<sup>2</sup> Netík, K. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (Obnovené vydání)*. Příloha časopisu České vězeňství č. 1/1998, s. 7-8.

## **1.4.2 Aplikace Evropských vězeňských pravidel**

V preambuli Evropských vězeňských pravidel je pod bodem c) zdůrazněno, že „vězeňský personál se má vést k přijetí postojů odpovídajících deontologii profese a společenské funkci, kterou mají zastávat, a podporovat postoje, které odrážejí důležité sociální a morální stránky jejich práce a vytvářet podmínky, při nichž mohou vylepšovat vlastní výkon v zájmu společnosti jako celku, v zájmu vězňů svěřených do jejich péče i v zájmu jejich vlastního pracovního uspokojení.“ Dále je celá třetí část dokumentu věnována vězeňskému personálu, kde se kromě jiného zdůrazňuje nutnost kvalitního výběru personálu, potřeba jeho vzdělávání, prezentovat veřejnosti práci ve vězeňství jako významnou a přínosnou pro společnost, zabezpečovat zaměstnancům pracovní, sociální jistoty a jiné výhody s ohledem na náročnost práce. Pravidla v této části tvoří praktický i teoretický rámec pro zaměření profesionální činnosti pracovníků. Měly by být přijímány kompetentní osoby, které mají dostatečné vzdělání, jsou ochotny se nadále zdokonalovat ve svých znalostech a dovednostech. Evropská vězeňská pravidla i v této části lze považovat za východisko pro reformu vězeňství v našich podmírkách, proto se s těmito tezemi setkáme i v Koncepci, jejíž část pod bodem 5 je podrobně věnována vězeňskému personálu.

Naše vězeňství pracovalo po dlouhou dobu jako vojenskobezpečnostní systém, pro který byly charakteristické nepřátelské vztahy mezi příslušníky a vězni. Teprve v Koncepci je vězeňství pojmenováno jako „systém sociálních služeb, orientovaný na změnu chování odsouzených v žádoucím směru a jejich opětovnou integraci do společnosti.“<sup>1</sup> Pro pracovníky vězeňství byla v rámci Evropských vězeňských pravidel stanovena základní kritéria, podle nichž by měli být vybíráni, co na nich bude vyžadováno a jaké se jim poskytnou záruky a zabezpečení. Prioritou pro další vývoj se stala výchova a vzdělávání pracovníků, protože realizování humanizace vězeňství je podmíněno nutností

---

<sup>1</sup> Netík, K. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (Obnovené vydání)*. Příloha časopisu České vězeňství č.1/1998, s. 24.

mít odborně připravený personál. Prvopočátkem je důkladný výběr nových uchazečů. Podstupují psychologické vyšetření, zdravotní prohlídku, musí splňovat požadovanou kvalifikaci, sledují se i osobnostní předpoklady pro práci s lidmi, motivace profesionálního růstu, odpovědnost a samostatnost při řešení problémů apod.

Za zmínku stojí i bod, v němž se pro aktivity vězeňských pracovníků ve vztahu s odbornou i laickou veřejností požaduje vytvoření dlouhodobého programu, který by měl motivovat veřejnost ke spolupráci a podpoře. Spolupráce pracovníků vězeňství s civilní odbornou veřejností a dobrovolnými občanskými pracovníky by měla vytvářet ucelenou kvalifikovanou a programovou sociální službu. K laické veřejnosti se však většina informací přefiltrovává prostřednictvím médií, a tak se spíše dozvídá o pochybeních pracovníků, o mimořádných událostech ve věznicích či o jiných mediálně zajímavých událostech, jak dosvědčují analýzy pravidelně uveřejňované v měsíčníku Aktuální informace, vydávaném generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR. O pozitivních výsledcích např. o spolupráci s dětskými domovy či jinými institucemi, o záslužných skutcích některých pracovníků, o růstu profesionalizace personálu se zpravidla dozvídáme pouze z rezortního časopisu, který má okruh čtenářů omezený. V této souvislosti se v Koncepci hovoří o potřebě zvýšit sociální statut pracovníků vězeňství jak poskytnutím sociálních jistot a perspektiv tak i důstojnou reprezentací na veřejnosti.

Reforma systému vězeňství se podle autorů Koncepce může uskutečnit pouze za předpokladu, že se podaří zajistit dostatečně motivovaný, schopný a profesionálně připravený personál, který bude ochoten a schopen naplňovat humanizační cíle vězeňství. Dalším nutným krokem je pak změna příslušných zákonů, které zajistí funkční změny systému. Do jaké míry se daří uskutečňovat základní principy v Koncepci uvedené, se budeme zabývat v následující kapitole.

## **1.5 Současný stav českého vězeňství**

Koncepce rozvoje vězeňství byla vytvořena v roce 1991, proto lze s více než desetiletým odstupem hodnotit, zda došlo k naplnění předpokladů a určit, jaké jsou současné konkrétní cíle. Jako výchozí materiál byla použita Zpráva o plnění systémových opatření v oblasti vězeňství a trestní politiky z hlediska reformy vězeňství ke dni 30.6.2002 (dále jen Zpráva a Výroční zpráva o činnosti Vězeňské služby České republiky za rok 2002 (dále jen Výroční zpráva).

### **1.5.1 Zpráva o plnění systémových opatření**

Zprávu o plnění systémových opatření v oblasti vězeňství a trestní politiky do roku 2000 každoročně projednávala vláda České republiky, v roce 2001 informoval vládu o dané problematice ministr spravedlnosti. Byly schváleny další úkoly, které by měly vytvořit příznivější podmínky pro realizaci Koncepce a pro naplňování cílů reformy vězeňství a trestní politiky.

Ve Zprávě vydané ke dni 30.6.2002 jsou označeny za dlouhodobě přetrvávající problémy tyto:

- stále vysoký počet vězňů,
- nevyhovující hygienické i sociální poměry ve věznicích a vazebních věznicích,
- nízká zaměstnanost odsouzených,
- nedostatek odborně a morálně dobře připravených (a finančně motivovaných) příslušníků a zaměstnanců vězeňské služby,
- důsledky dlouhodobého podfinancování potřeb vězeňské služby.

Každoročně vláda určuje limit početního stavu zaměstnanců vězeňské služby na následující rok. Na základě usnesení vlády č. 1023/2001 byl určen počet příslušníků a občanských zaměstnanců pro rok 2002 celkem na 11.089 osob. Skutečný stav k 30.6.2002 činil celkem 10.473 zaměstnanců s tím, že limit pro vězeňskou službu byl překročen o 314 osob a o 89 osob méně činil

početní stav příslušníků justiční stráže. V souvislosti s poklesem počtu vězňů se pro rok 2003 uvažovalo o dalším snížení počtu zaměstnanců vězeňské služby na 9.928 a navýšení počtu příslušníků justiční stráže na 1.174, celkem tedy 11.102 osob<sup>1</sup>. Počty zaměstnanců VS ČR v jednotlivých organizačních článcích k 31. 12. 2003 jsou podrobně rozpracovány v tabulce (viz Příloha č. 1).

Navyšování počtu příslušníků justiční stráže by mělo být řešeno přesunem nadbytečných příslušníků vězeňské stráže. Z celkových počtů však není zřejmý fakt, že struktura vězeňského personálu není optimální. Stále chybí specialisté pro individuální práci s odsouzenými, přičemž snížení počtu personálu zajišťujícího bezpečnost je ztěžováno nevyhovující úrovni technického vybavení určeného na střežení objektů. Je tedy cílem postupně upravit počty a strukturu personálu v jednotlivých věznicích a vazebních věznicích tak, aby se umožnilo navýšení počtu specialistů bezprostředně se podílejících na zacházení s vězni, zkvalitnit technické vybavení. Stále také přetrvávají obtíže při naplňování míst, kde je vyžadována zvláštní způsobilost. Jedná se především o tyto profese: lékař, právník, psycholog. Získání vysoce kvalifikovaného odborníka je ztěžováno nutností splnit další potřebná kritéria pro přijetí. Nelze opomenout i fakt, že možnost finančního ohodnocení je limitována, a proto nemůže konkurovat jiným lukrativnějším nabídkám na pracovní uplatnění.

Důležitým kritériem pro posuzování počtu zaměstnanců ve vězeňství je poměr k počtu vězněných osob. Podle údajů uvedených ve Zprávě činil v roce 2002 tento poměr 1:1,74, což přibližně odpovídá poměru v rakouském nebo francouzském vězeňství. Je třeba však připomenout, že tento údaj nemá správnou vypovídající hodnotu kvůli již zmiňované disproporci mezi počtem specialistů a počtem příslušníků zajišťujících bezpečnost a kvůli zahrnutí

---

<sup>1</sup> Výroční zpráva za rok 2003 nebyla v době zpracování práce ještě k dispozici. Usnesením vlády č. 1015 z 13.10.03 byl určen počet příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR pro rok 2004 na 10.765 osob, z toho pro justiční stráž 1.085 osob. Zdroj: [www.vscr.cz](http://www.vscr.cz).

justiční stráže do celkového počtu zaměstnanců (ve Výroční zprávě je vypočten poměr za rok 2002 1:1,67 s tím, že do počtu zaměstnanců není zahrnuta justiční stráž). Nejednotnost výkladu tohoto kritéria se týká i zemí západní Evropy, kde pro určení poměru používají jen počty zaměstnanců, kteří se bezprostředně podílejí na zacházení s vězni, protože některé další činnosti jim zajišťují jiné subjekty. Složení zaměstnanců VS ČR podle délky služebního a pracovního poměru je uvedeno v příloze (viz Příloha č. 2).

V souvislosti s přijetím zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen služební zákon) vznikla potřeba vypracovat právní normu, která by upravila odměňování státních zaměstnanců ve vězeňské službě. Pro zlepšení personální práce bude jistě přínosná aplikace služebního zákona a přijetí zákona o služebním poměru<sup>1</sup>.

Systém celoživotního vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby je realizován prostřednictvím systematické a vnitřně diferencované soustavy kurzů a dalších forem odborného vzdělávání, která je zajišťována nejen Institutem vzdělávání VS ČR, ale i navazováním spolupráce s vysokými školami nebo jinými vzdělávacími institucemi. Ve Zprávě se uvádí, že k 31.12.2001 studovalo na středních a vysokých školách 369 příslušníků a 229 občanských zaměstnanců, kteří měli uzavřenou dohodu o zvýšení kvalifikace. Je zřejmé, že tento počet by byl vyšší, kdyby do statistik byli zahrnuti i ti, kteří se rozhodli pro studium a přitom dohodu o zvýšení kvalifikace uzavřenou nemají. Složení zaměstnanců VS ČR podle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2003 je uvedeno v příloze (viz Příloha č. 3). Dalším cílem je dopracování kariérního rádu, který bude zahrnovat systém hodnocení personálu a programu celoživotního vzdělávání.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vstoupí v platnost od 1. 1. 2005.

Na základě vyhodnocení výsledků byly pro oblast personalistiky vytýčeny úkoly, které jsou v závěru Zprávy uvedeny pod bodem f), g) a částečně pod bodem j):

- dbát při naplňování určeného početního stavu zaměstnanců vězeňské služby na přiměřené zvýšení počtu specialistů, určených ke každodenní individuální práci s odsouzenými, přitom prosazovat a uskutečňovat racionální mzdovou politiku, stimulující zájem o uplatnění ve vězeňské službě a stabilizaci kvalifikovaného a kvalitního personálu,
- zpracovat a uvést do praxe kariérní řád, založený na zásadách celoživotního vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby a systému jejich hodnocení,
- aktualizovat a rozpracovat stávající koncepci rozvoje vězeňství v ČR a koncepci bezpečnosti, věnovat zvýšenou pozornost postupné změně struktury personálu s využitím všech dostupných možností náhrady živé síly technikou.

### **1.5.2 Výroční zpráva o činnosti vězeňské služby za rok 2002**

Výroční zpráva za rok 2002 souhrnně analyzuje současnou situaci ve vězeňství, hodnotí dosažené výsledky, určuje nové úkoly pro další období. Přestože se základní informace objevují ve Zprávě, je zde zmíněna proto, že v sobě zahrnuje na rozdíl od Zprávy ucelené roční období a konkrétněji se zabývá danou problematikou. I z tohoto dokumentu jsou vybrány především ty části, které mají vztah k tématu.

Třetí kapitola Výroční zprávy je věnována personální činnosti ve vězeňství, mezi jejíž hlavní úkoly patří:

- činnost na úseku organizace a systemizace,
- řízení lidských zdrojů,
- vzdělávání,

- další činnosti (hodnocení zaměstnanců a řízení kariéry, Sociální program, Etický kodex, informační systémy, legislativní podpora personalistiky, služební zákon).

V souvislosti s optimalizací tabulkových míst jednotlivých organizačních článků bylo nutno přistoupit ke snižování početního stavu zaměstnanců, ale s tím že by tyto změny měly probíhat bez výrazných sociálních dopadů na stávající zaměstnance. Jistota zaměstnání je jeden z důležitých faktorů, které motivují uchazeče o zaměstnání. Ačkoliv i vězeňská služba musela určitý počet zaměstnanců propustit, lze se domnívat, že stálost pracovního místa je podstatně vyšší než v jiných oborech.

Ve Výroční zprávě se uvádí, že zájem o službu ve vězeňské službě je i ve velkých městech, kde jsou možnosti pracovního uplatnění širší než v menších městech a obcích. Vzhledem k požadavku na vysokou odbornost a profesionalitu zaměstnanců se zpřísnila kritéria pro výběr nových uchazečů. Přednost mají osoby se zkušenostmi a potřebnými schopnostmi. Přesto v roce 2002 projevilo vážný zájem o přijetí do služebního poměru 2.130 osob a do pracovního poměru 1.594 osob. Právě na pracovní pozice, které jsou zajištovány občanskými zaměstnanci, je dostatečný počet zájemců, což umožňuje vybírat si vhodného kandidáta na danou funkci. Zaměstnání na vedoucích funkcích ve vězeňské službě má také svůj kredit, což lze dovozovat z profilů uchazečů, kteří se přihlašují do výběrových řízení. Jedná se o osoby s ukončeným vysokoškolským vzděláním, často se zkušenostmi v řídících funkcích, nezřídka s renomovanými referencemi.

Důležitým ukazatelem kvality personální práce je míra fluktuace, která v roce 2002 dosáhla průměru 5,74%. Tento ukazatel v sobě zahrnuje nejen údaje o odchodech zaměstnanců, ale i pohyb, který vyplýval právě z potřeb vyhledávání, získávání a příchodu nových kvalitních zaměstnanců. Nejčastěji uváděným důvodem odchodu zaměstnanců byla finanční výhodnost ukončení služebního poměru, protože jim vznikl nárok na příspěvek za službu, nebo možnost získání výhodného zaměstnání v jiném oboru. Uvedený

statistický ukazatel je také ovlivněn odchody ve zkušení době, to znamená do jednoho roku. Zde je patrný vliv vysoké náročnosti této profese, na kterou se nutně nemusí každý nově příchozí pracovník dobré adaptovat, nebo se nedokáže s profesí dostatečně identifikovat. Někdy je důvodem i rozpor mezi původní představou o práci a jejích podmínkách a realitou, která je spojena s vysokými psychickými i fyzickými nároky.

Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se považuje za největší prioritu ve státní správě zemí Evropské unie, tento přístup se uplatňuje i v České republice. Již jsme uvedli, že Program celoživotního vzdělávání je zásadní pro zkvalitnění systému vězeňství, pro růst odbornosti a profesionality zaměstnanců. Ve Zprávě byl uveden počet zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu o zvýšení kvalifikace k 31.12.2001 (369 příslušníků a 229 občanských zaměstnanců – pozn. aut.), ve Výroční zprávě je uveden stav ke konci roku 2002, a to 318 příslušníků a 84 občanských zaměstnanců. Tento pokles sice není zdůvodněn, ale nabízí se domněnka, že se jedná o důsledek přijímání nových pracovníků, kteří již v době nástupu splňují požadavky na vzdělání, a že se snižuje počet stávajících zaměstnanců, kteří ještě požadavky na vzdělání nesplňují.

K dalším subjektům, které mají uzavřenou dohodu s vězeňskou službou o spolupráci v oblasti vzdělávání, se připojil Institut mezioborových studií Brno a Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.

Vhodnou motivací pro zvýšení a zkvalitnění výkonnosti personálu je návaznost hodnocení zaměstnanců na odměňování. Vytvoření nového systému hodnocení a kariérního rádu byl jeden z hlavních úkolů, který byl vězeňské službě uložen a podařilo se ho v tomto období také splnit. Cílem by mělo být hlavně zvyšování osobní výkonnosti zaměstnanců, klást před ně vyšší cíle, motivovat je pracovní perspektivou a odměňováním.

Při počtu 10 534 zaměstnanců činil průměrný plat zaměstnance Vězeňské služby 19 808 Kč měsíčně. Odměňování je jedním z faktorů, který může významně motivovat k vyšším a kvalitnějším výkonům, může být

zdrojem uspokojení z výkonu profese. Kvalitní systém hodnocení a odměňování je tedy vhodným nástrojem na vytváření pozitivního klimatu na pracovišti.

Sociální program Vězeňské služby ČR (dále jen Sociální program) je prostředkem péče o zaměstnance. Jeho základní prioritou je využití a ochrana lidského potenciálu a lidských zdrojů. Sociální program pomáhá vytvářet pozitivní náhled na vězeňskou službu. Ve Výroční zprávě se však konkrétně nehovoří o náplni Sociálního programu, proto jsou zde použity údaje z časopisu České vězeňství 1/2003, ve kterém jsou prezentovány všechny věznice v České republice.

Do péče o zaměstnance většina zařízení zahrnuje navštěvování sportovních a kulturních akcí, případně jejich organizování (turnaje ve fotbalu, střelecké soutěže, rybářské závody, akce pro děti v rámci Mezinárodního dne dětí, plesy aj.). Dále zajišťují nebo přispívají na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Pro tyto účely je v každém organizačním článku zřízen fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Některé věznice mají vlastní rekreační zařízení (Ostrov, Pardubice, Brno, Kuřim,), ostatní využívají rekreační zařízení Vězeňské služby ČR (Pracov, Přední Labská, Valdice, Praha-Květnice). Pro obnovu duševních i psychických sil umožňují zaměstnancům využívat posilovny, sauny, fitnesscentra, bazény, pokud je sami provozují, nebo jim zajišťují vstupenky za výhodnější ceny u jiných provozovatelů. Z FKSP se zaměstnancům poskytují účelové půjčky, které jim mohou pomoci při řešení bytové situace, při pořízení vybavení domácnosti, v některých případech i při řešení náhlé tíživé finanční situace.

Jako výrazný krok ke zlepšení náhledu na vězeňství lze hodnotit i spolupráci s věznicemi v okolních zemích, tyto kontakty se rozvíjejí jak na úrovni pracovní tak i osobní (např. přátelská setkání zaměstnanců). Za přínosné lze považovat akce věznice Vinařice, která ve snaze objektivně seznamovat veřejnost s problematikou vězeňství, úzce spolupracuje s médií, umožňuje návštěvy některých prostor věznice, pořádá odborné přednášky

s ukázkami některých činností z práce vězeňské služby. Do péče o zaměstnance zahrnuly zlepšování pracovního prostředí pouze věznice Praha Pankrác, Bělušice a Institut vzdělávání.

Do péče o zaměstnance lze zahrnout i péči o zdraví zaměstnanců – zdravotnická střediska provádějí pravidelné preventivní prohlídky všech zaměstnanců, v případě potřeby navrhují pro zlepšení zdravotního stavu rehabilitační pobyt v rekreačních zařízeních VS ČR. Vazební věznice Litoměřice jako jediná začlenila do péče o zaměstnance i pravidelné prověrky fyzické kondice a znalostí sebeobrany. Vřazení prověrek do systému sociálního programu je sporné, protože splnění prověrek je pro příslušníky a některé občanské zaměstnance povinné a je podmínkou pro výkon služby, a proto je lze spíše přiřadit k pracovním povinnostem.

U mnoha profesí, a zvláště pak u těch, které se zaměřují na sociální oblast, se klade důraz na morální a etické aspekty práce. Z toho důvodu se vytvářejí profesní etické kodexy. V průběhu roku 2002 byl vydán Etický kodex zaměstnance Vězeňské služby České republiky (dále jen Etický kodex), který vychází z Evropského kodexu etických zásad policejní práce, z Kodexu etiky práce zaměstnanců veřejné správy, z Kodexu chování úředních osob prosazujících zákon a dalších dokumentů.

Legislativní změny, zvláště pak vydání zákona č. 218/2002 Sb., tzv. služebního zákona, si vyžádaly úpravu některých předpisů, týkajících se vězeňské služby. Vytvářejí se podmínky pro převod zaměstnanců do služebního poměru státního zaměstnance. Připravuje se nařízení vlády, kterým se stanoví obory služby. Vězeňská služba se spolupodílí na tvorbě katalogu správních činností vykonávaných ve státní službě, v neposlední řadě je nutné zpracovat metodiku přechodu dosavadních zaměstnanců do státní služby.

Vězeňská služba je rozpočtovou organizací, musí tedy dodržovat pravidla stanovená zákonem č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech a ustanovení dalších souvisejících zákonů a předpisů. Je závislá na finančních

prostředcích, přidělených ze státního rozpočtu. O nákladnosti systému svědčí údaje o příjmech a výdajích vězeňské služby plánovaných na rok 2002: příjmy 819 739 tis. a výdaje 5 916 898 tis. Právě vysoké náklady na vězeňství bývají předmětem kritiky a souvisí s negativními názory veřejnosti. Právě zveřejňování zpráv o hospodaření se státními prostředky s adekvátním a srozumitelným zdůvodněním může být vodítkem k tomu, jak zklidnit a pozitivně ovlivnit veřejné mínění.

V závěru Výroční zprávy se kromě jiného zmiňuje i spoluúčast zaměstnanců vězeňské služby na odstraňování škod způsobených v srpnu 2002 povodní, která zasáhla velkou část České republiky. Ačkoliv pomoc postiženým a odstraňování způsobených škod bylo prioritou, nelze opomenout i fakt, že účast pozitivně ovlivnila i náhled na vězeňskou službu jako na státní instituci, která může být prospěšná veřejnosti i jinak.

## **1.6 Práce ve vězeňství**

### **1.6.1 Vliv práce na život člověka**

Práce má v životě člověka zpravidla významné postavení, a to nejen jako zdroj sloužící k uspokojení základních životních potřeb, ale spoluuvytváří sociální status jedince ve společnosti. Člověku nemusí sloužit k uspokojení jen výsledky práce, ale i samotná činnost, která může být zdrojem seberealizace, naplněním smyslu života. Volba vhodné profese se tedy výrazně projevuje na kvalitě života jedince. Ke zvolení profese se rozhoduje člověk v poměrně raném věku, a proto se často stává, že se ocitne v profesi, pro kterou nemá náležité teoretické znalosti. Důvody, které ho k tomu vedou, mohou být různé – většinou se do popředí dostávají důvody finanční, zvláště v momentě, kdy je třeba zajistit dostatečné materiální zázemí pro rodinu.

### **1.6.2 Nároky na pracovní výkonnost v současnosti**

V současné době se u mnoha povolání stále častěji setkáváme s rostoucími nároky na kvalifikaci a speciální profesní přípravu.

Od zaměstnanců se vyžaduje značná přizpůsobivost, schopnost rychlé rekvalifikace, ochota celoživotně se vzdělávat. Možný uvádí, že měnící se povaha placené práce vyřazuje stále více lidí z šance vůbec kdy se v nějakém povolání etablovat. Zvyšující se nároky na schopnost přesně rozlišovat, důsledně dodržovat, rychle se orientovat a reagovat na měnící se podněty je dnes vyžadováno u většiny pracovních příležitostí. Žádné povolání už nemá své jisté.<sup>1</sup>

Na druhou stranu se zvyšujícími se nároky by měla být věnována větší pozornost i správné motivaci. Ke kvalitním výkonům motivuje nejen odpovídající mzda, ale i vhodné podmínky k práci, které v obecné rovině garantuje stát prostřednictvím zákonů. Pro spokojenosť, pozitivní motivaci je však důležitý i obsah práce, její zajímavost, její morální a společenské ocenění, možnost využití kvalifikace a dovedností, perspektivy postupu a v neposlední řadě i dobré mezilidské vztahy na pracovišti. Sociologové používají pojem sociální klima pro celkové vystižení určité základní kvality vztahů v organizaci. Sociální klima „je výslednicí shody (nebo rozporů) mezi péčí podniku o pracující a jejich očekávánimi. Jde tu o celou řadu jednotlivých aspektů práce a pracovních podmínek, ale také o organizaci práce, odměňování a motivaci, o různé sociální výhody, informovanost pracovníků. To vše se projevuje v kvalitě interpersonálních vztahů na pracovištích, ve vztahu k nadřízeným.“<sup>2</sup>

### **1.6.3 Specifika pomáhajících profesí**

Sociální práce reaguje na měnící se společenské požadavky, plní tzv. společenskou objednávku. Jak dochází ke změnám ve vývoji společnosti, tak se mění i pojetí profesí, které se orientují na pomoc těm, kteří z nějakého důvodu nejsou schopni nebo nemohou spoléhat na vlastní síly a schopnosti. Po roce 1989 se prioritou stala obnova vzdělávání v sociální práci

---

<sup>1</sup> Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002, s. 95.

<sup>2</sup> Buriánek, J. *Sociologie*. Praha: Fortuna, 2001, s. 91.

na vysokoškolské úrovni a reforma vzdělávání středoškolského. Objevily se nové sociální problémy, se kterými nebyly praktické zkušenosti – nárůst otevřené prostituce, potřeba začlenění tisíců vězňů propuštěných po amnestii v roce 1990, migrace uprchlíků přes naše území, nezaměstnanost, bezdomovectví aj.

Profese, které se souhrnně označují jako pomáhající, najdeme v mnoha oblastech: sociální, pedagogické a zdravotnické. Stejně jako jiné profese, má každá z nich svou odbornost, tj. sumu vědomostí a dovedností, které je nutné si osvojit. Podstatou však je osobní vztah mezi pomáhajícím a klientem<sup>1</sup>. Profese pracovníka ve vězeňství donedávna nebyla přiřazována k pomáhajícím profesům, změnu přinesla až shora zmiňovaná Koncepce, v níž je vězeňství označováno jako systém sociálních služeb orientovaný na změnu chování odsouzených v žádoucím směru a jejich opětovnou integraci do společnosti<sup>2</sup>. Na rozdíl od tradičních forem sociální práce, která se zaměřuje na práci s klienty, jejich rodinami či komunitami v přirozeném prostředí, jde o práci s uměle vytvořenou skupinou<sup>3</sup>. V zájmu zvýšení efektivity sociální práce je potřebná úzká spolupráce mezi všemi subjekty poskytujícími sociální služby, je nutná znalost problematiky v širokém kontextu. To zákonitě vede k vyšším nárokům na vzdělání, na prohlubování a rozšiřování specifických znalostí a dovedností z oblasti věd psychologických, pedagogických a sociálních i u pracovníků ve vězeňství.

Matoušek považuje za ústřední téma novodobé sociální práce stanovení forem solidarity mezi lidmi a doporučeného postoje k lidem společensky hendikepovaným, kteří dnes čekají podporu od státu, pokud se nemohou spolehnout na solidaritu rodiny a komunity. Stát garantuje vzdělávání odborníků v tzv. pomáhajících profesích a zřizuje instituce poskytující sociální péči. Profesionálové však působí i v nestátních

<sup>1</sup> Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2000, s. 15.

<sup>2</sup> Netík, K. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (Obnovené vydání)*. Příloha časopisu České vězeňství č.1/1998, s. 24.

<sup>3</sup> Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 13.

organizacích.<sup>1</sup> Mnohé dobrovolnické organizace (i necírkevní) či svépomocné skupiny dokážou často pružněji než stát reagovat na nedokonalé nebo chybějící služby. Významným prvkem je i zapojování mladých lidí do sociální práce v širším měřítku než tomu bylo dříve.

Matoušek zdůrazňuje vysokou odpovědnost sociální práce, která je srovnatelná s prací lékařů, soudců, učitelů. Její předností je, že se zabývá člověkem jako celkem. Profesionálové se musí řídit pevně stanovenou etikou svého povolání a zároveň i zásadami všeobecné etiky. Sociální práce je nástrojem sociální politiky státu.

Základními předpoklady a dovednostmi pracovníka pomáhajících profesí by podle Matouška měla být zdatnost a inteligence, přitažlivost, důvěryhodnost a komunikační dovednosti. Autor podrobně vysvětluje jednotlivé předpoklady, na tomto místě je však uvedena jen stručná charakteristika vyjmenovaných předpokladů. Fyzickou zdatnost a dobrou kondici považuje za důležitou proto, že se jedná o práci těžkou a vysilující, a proto je třeba umět respektovat i vlastní tělo, k čemuž dopomáhá zdravý životní styl. Potřeba neustálého vzdělávání, seznamování se s novými teoriemi a praktickými dovednostmi odůvodňuje nutnost dobré inteligence. Přitažlivost není myšlena jen ve smyslu fyzickém, ale i ve vztahu k názorové či myšlenkové shodě, jejímž výsledkem může být myšlenková náklonnost. Důvěryhodným pracovníkem se stává ten, kdo je diskrétní, spolehlivý, správně využívá svou moc a umí porozumět. Komunikační dovednosti jsou pak základním prostředkem pro navázání vztahu s klientem a pro vlastní práci s ním.<sup>2</sup>

V praktické části je zmínka i o tzv. syndromu vyhoření, proto je zde uvedena stručná definice. Syndrom vyhoření je soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí se v důsledku nezvládnutého pracovního stresu. Profesionální sociální práce přináší pracovníkům nepřetržitý

---

<sup>1</sup> Matoušek, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 13.

<sup>2</sup> Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 52-54.

kontakt se skupinami lidí, jejichž potřeby jsou akcentované, psychika je v nerovnováze a jejich představa o přiměřené pomoci není vždy realistická. Nejnáročnější práce je pak práce s klienty, kteří jsou v určitém zařízení nedobrovolně, tedy i ve vězení. I pracoviště může přispívat ke vzniku syndromu: nedostatečná pozornost potrebám personálu, neexistence plánu osobního rozvoje, chybějící supervize, soupeřivost na pracovišti, rivalita mezi skupinami pracovníků, byrokratická kontrola personálu aj.<sup>1</sup>

Pokud bychom měli vymezit společné prvky pro všechny pomáhající profese, pak bychom je mohli souhrnně označit jako profese:

- které mají těžiště v práci s lidmi, jejichž postavení ve společnosti je z různých důvodů snížené nebo jsou společností doslova odmítaní, a proto ji mohou dobře vykonávat především ti, kteří takovou práci vnímají jako své poslání,
- ve smyslu efektivity nejsou pozitivní výsledky práce, a tím i potřebnost, dostatečně zřetelné,
- které kladou vysoké nároky na psychickou odolnost pracovníka, a přitom nebývají dostatečně hodnoceny finančně, morálně nebo společensky.

Právě posledně uvedená charakteristika je předmětným tématem, jemuž je tato práce věnována. Oblast pomáhajících profesí je však velmi rozmanitá a každá profese má svá specifika, a vyžádala by si proto podstatně širší prostor a čas, aby bylo možné objektivně zhodnotit oprávněnost tohoto tvrzení. Zaměří se tedy jen na pracovníky ve vězeňství, kteří s ohledem na změny v koncepci celého systému byli nuteni přizpůsobit se zcela novým podmínkám.

---

<sup>1</sup> Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 55-57.

#### **1.6.4 Postavení práce ve vězeňství mezi pomáhajícími profesemi**

Ačkoliv je současné vězeňství přiřazováno mezi sociální služby, přece jen se od jiných činností sociální sféry v mnoha aspektech liší. Práce s klienty je sice dnes na prvním místě, nelze však opomenout represivní složku práce. Účelem pobytu ve vězení i nadále zůstává potrestání za porušení společenských norem a jedná se tedy o pobyt nedobrovolný. O to složitější je pak navázat s těmito klienty vztah, protože ve vězni často přetrvává nedůvěra a nepřátelství ke všem, kteří ve věznici pracují. Mnozí totiž považují své odsouzení za nespravedlivé a svůj trest nejsou ochotni přijmout a vyrovnat se s ním.

Účelem trestu však má být především působit na osobnost pachatele a vhodnými metodami se snažit o jeho resocializaci a reintegraci do společnosti, a to bez jeho spoluúčasti nelze. Právě proto se klade takový důraz na odborné znalosti a dovednosti pracovníků zacházejících s vězni, aby byli schopni odbourat jeho nedůvěru a přimět ho ke spolupráci. K úspěšnému navázání vztahu může dojít jen za předpokladu, že personál nesklouzne k rutinnímu výkonu činností, byť v rámci zákonných norem, ale že vhodnými prostředky hledá cestu k vězni.

Černíková<sup>1</sup> také poukazuje na fakt, že i špatné mezilidské vztahy mezi členy personálu znemožňují efektivní výchovnou práci. Vězni jsou v tomto směru velmi citliví a snadno rozpoznají konflikty a napětí ve vzájemných vztazích. Mají tendenci zkoušet, zda se jim nepodaří mezi personálem najít někoho, kdo by se nechal snadno ovlivnit a vmanipulovat do situací, ze kterých by získali vlastní prospěch. Právě nedostatek odborných znalostí či osobnostních kvalit, ale i osobní a pracovní problémy mohou být příčinou nepřípustného chování pracovníka. Ani přísný a neosobní přístup není žádoucí, protože signalizuje averzi vůči vězni, a tím mu

---

<sup>1</sup> Černíková, V., Makariusová, V., Sedláček, V. *Sociální ochrana*. Praha: Policejní akademie ČR, 1998, s. 112.

potvrzuje jeho místo na okraji společnosti. Takové chování zesiluje antisociální postoje vězně a posiluje jeho nedůvěru k personálu jako celku. Nastartovat proces resocializace lze tedy jen za přispění týmové odborné práce všech pracovníků, kteří s vězni zacházejí, závisí však i na jejich lidských kvalitách, na příznivém klimatu na pracovišti.

Práce ve vězeňství s sebou přináší mnohá rizika, a proto se praktické zkušenosti pracovníků staly tématem praktické části této práce. Cílem je zmapovat jejich názory na tuto profesi, s jakými problémy se setkávají a v čem vidí možnosti zlepšení podmínek potřebných pro praktický výkon práce. Pozornost je věnována i náhledu veřejnosti na tuto profesi.

## **2 Praktická část**

### **2.1 Cíl praktické části**

Cílem práce je zaměřit se na důvody, které vedou zaměstnance k rozhodnutí pracovat ve vězeňství, a zda cítí uspokojení v profesi. Zabývá se i tím, jak kvalitní je úroveň pracovních podmínek ve věznicích. Pro pozitivní náhled na vlastní profesi je neméně důležitý postoj veřejnosti k tomuto povolání. Společenská prestiž profese významně ovlivňuje pocit uspokojení, a to nejen z hlediska profesního, ale i osobního, protože spoluvytváří sociální status jedince.

Hlavními předpoklady, které budou ověřovány, jsou:

- Prvotní důvod pro výkon profese je jistota zaměstnání.
- Míra atraktivity práce ve vězeňství je z hlediska veřejnosti nízká.

V praktické části byly využity poznatky pracovníků ve vězeňství, které by měly poukázat na konkrétní problémy práce v tomto oboru.

Postoj veřejnosti k práci ve vězeňství mapuje anketa, v níž se respondenti vyjadřovali k otázce vlastního potenciálního zájmu o práci v oboru a hodnotili míru společenské prestiže povolání.

### **2.2 Motivace pro výkon profese**

První předpoklad, který si práce klade za cíl ověřit, se zaměřil na hlavní motiv, který vedl stávající zaměstnance k rozhodnutí pracovat ve vězeňství:

- **Prvotní důvod pro výkon profese je jistota zaměstnání.**

Pro ověření platnosti tohoto tvrzení byl využit dotazník, v němž se oslovení zaměstnanci vyjadřovali nejen na přímou otázku ohledně vlastní motivace, ale i k dalším úzce souvisejícím tématům. Širší záběr dotazníku byl veden snahou hlouběji a lépe porozumět problémům pracovníků v této náročné profesi.

Dotazník, který jim byl předkládán, se zaměřil na čtyři základní roviny:

- 1) co bylo motivem pro práci v oboru a jak se naplnila jejich očekávání,

- 2) hodnocení pracovních podmínek, spokojenost s vykonávanou profesí a případná rizika povolání,
- 3) úroveň společenské prestiže a v čem lze spatřovat možnosti jejího zvýšení,
- 4) atraktivnost profese z hlediska samotných zaměstnanců a důvody pro možnou změnu zaměstnání.

Část dotazníku [viz bod 3) a 4)] bude zapracována do hodnocení druhého předpokladu.

### **2.2.1 Popis zkoumaného vzorku**

Poznatky využité v práci vycházejí z dotazníku, který anonymně vyplňovali zaměstnanci čtyř věznic – Vazební věznice Liberec, Věznice Stráž pod Ralskem, Kynšperk nad Ohří a Horní Slavkov v průběhu listopadu a prosince 2003. Jsou zastoupeny věznice různého typu a z různých regionů, aby se snížilo riziko vlivu specifické situace v daném zařízení. V každé věznici bylo osloveno 50 zaměstnanců, celkem tedy bylo pro zpracování plánováno 200 dotazníků. Ke zpracování jich bylo vráceno 140: z Vazební věznice Liberec 27, z Věznice Stráž pod Ralskem 38, z Věznice Kynšperk nad Ohří 30 a z Věznice Horní Slavkov 45. Průzkumu se zúčastnilo celkem 90 osob ve služebním poměru a 50 osob v pracovním poměru.

Z hlediska věkové struktury byli zastoupeni pracovníci v rozmezí od 21 let do 58 let, nejvíce však z věkové **kategorie 26 až 35 let** (57 osob) a 36 až 45 let (41 osob), **průměrný věk dotazovaných činil 36 let**. Průzkumu se účastnilo **106 mužů a 34 žen**. Nejširší zastoupení mají pracovníci, kteří uvádějí **dobu praxe do 5 let** (52 osob) a v rozmezí 6 až 10 let (54). Průměrná doba praxe činí 8 let, a to lze považovat za dobu dostatečnou pro vhled do problematiky oboru.

Celkem 68 dotazovaných uvádí, že převážnou část pracovní doby jsou v kontaktu s vězněnými osobami, 42 zaměstnanců je s nimi v kontaktu menší část. Výjimečný nebo žádný kontakt uvedlo 30 respondentů.

Z uvedených údajů vyplývá, že struktura zaměstnanců, kteří se průzkumu účastnili, je poměrně příznivá. Neměli by tedy mít potíže s adaptací na nové či změněné podmínky v souvislosti s realizací vytýčených cílů vězeňské služby, přitom však již mohou disponovat určitými pracovními i životními zkušenostmi.

Lze předpokládat, že rozmanitá struktura respondentů přispěla k vyšší objektivitě získaných výsledků. Vzor předkládaného dotazníku lze najít v přílohou části práce (viz Příloha č. 4).

Vězeňská služba zajišťuje různé druhy činností. **Největší podíl zaměstnanců je určen na bezpečnost a ochranu objektu i osob.** Z celkového počtu respondentů jich **81 uvádí, že jejich práce má bezpečnostní charakter** (všichni ve služebním poměru – pozn. aut.). **Výchovnou činností** se zabývá **18 dotazovaných, speciálními činnostmi 16**, přičemž naprostá většina je vůči vězeňské službě v pracovním poměru. Cílem do budoucna je právě snížit počet příslušníků, zabývajících se bezpečností a ochranou, a úměrně tomu zvyšovat počet odborníků pro přímou práci s vězni, kteří budou zaměstnáni výhradně jako občanští zaměstnanci. Také na administrativní činnosti jsou v současné době přijímáni výhradně občanští zaměstnanci, není tedy překvapující, že z 19 respondentů, kteří uvádějí tento druh činnosti jsou pouze 3 ve služebním poměru.

Ačkoliv se dotazníkového šetření **zúčastnilo pouze 70% oslovených**, lze se domnívat, že zkoumaný vzorek je reprezentativní s ohledem na shora popsanou rozmanitou strukturu z hlediska věku, pohlaví a charakteru vykonávané práce. Přehled struktury zkoumaného vzorku je uveden v tabulce (viz Tabulka č. 1: Struktura zkoumaného vzorku v části Tabulky a grafy). Nebyly zjištovány příčiny neúčasti zbývajících 30%, lze tedy jen usuzovat na možnou míru nedůvěry či neochoty vyjadřovat se k daným tématům.

## **2.2.2 Výsledky šetření**

S vlastní motivací přímo souvisely dvě otázky předmětného dotazníku. V otázce ve znění: „**Proč jste se rozhodl(a) pro práci ve vězeňství?**“, si mohli respondenti vybrat z nabídnutých možností, přičemž nebyli omezováni výběrem jen jedné konkrétní odpovědi, případně mohli uvést i jiné důvody, pokud by jim nabízené varianty nevyhovovaly. V základní nabídce měli možnost zvolit tyto **odpovědi: finanční důvody, jistota zaměstnání, zajímavá práce, práce s lidmi a jiné.** Přehled je zpracován v tabulce (viz část Tabulky a grafy, Tabulka č. 2).

**Finanční důvody motivovaly 69 zaměstnanců, tj. 49%** zkoumaného vzorku. Motiv výše odměny za práci v souvislosti s výběrem zaměstnání se jeví v principu jako základní, což by předpokládalo kladnou odpověď většího počtu respondentů. **Kritérium finančního ohodnocení** samozřejmě nelze zařadit mezi kritéria vedlejší, ale **není ani ryze dominantní**, což dokládá fakt, že pouze **10 respondentů** uvedlo finanční důvody **jako jediný motiv pro práci ve vězeňství.** Finančního ohodnocení se dotýká i další soubor otázek, ve kterých respondenti hodnotí kvalitu poskytovaných pracovních podmínek. Analýza je uvedena na jiném místě této práce.

**Jistota zaměstnání** se stala motivem pro 103 dotazovaných, tj. téměř **74% ze zkoumaného vzorku.** V této souvislosti se nabízí možný předpoklad regionálního vlivu, proto bylo provedeno porovnání i podle jednotlivých věznic, jejichž zaměstnanci se průzkumu účastnili. Z tohoto hlediska nejméně kladných odpovědí bylo od zaměstnanců z Věznice **Kynšperk nad Ohří (56%)** a nejvíce z Věznice **Horní Slavkov (87%).** Tato odpověď se vyskytovala také v různých kombinacích. Celkem 82 respondentů využilo možnost více odpovědí, z nichž 70 uvedlo jistotu zaměstnání jako jeden z motivů. Jako výhradní motiv ji uvedlo 33 dotazovaných.

**Zajímavá práce byla motivem pro 41 respondentů, tj. 29% zúčastněných.** Jako jediná motivace pro výběr povolání se zajímavost profese objevuje jen u 9 dotazovaných. U kombinovaných odpovědí převažuje motiv

zajímavé profese a jistoty zaměstnání. Silné zastoupení mají i odpovědi kombinované s motivací finanční. U kombinace s motivací práce s lidmi, lze předpokládat, že jde o jistou logickou podmíněnost vzhledem k charakteru práce v daném oboru.

Možnosti „jiné“ využilo 10 respondentů, z nichž 4 uváděli nedostatek jiných pracovních příležitostí, pět jich tímto řešilo bytovou situaci a jeden uvedl odpověď „otec“, čímž zřejmě chtěl vyjádřit souvislost s profesí otce, kterou následoval. Možnosti „jiné“ jako jediné z nabízených variant využili pouze tři respondenti, ostatní uváděli i důvody finanční a jistotu zaměstnání. Z uvedených odpovědí stojí za zmínku **otázka bydlení**, která mohla být vstupem do Vězeňské služby ČR úspěšně řešena, protože **perspektivním zaměstnancům bylo umožňováno získání služebního bytu**. V současné době je však tato nabídka již značně omezena, protože část bytového fondu byla převedena na příslušné obce nebo jsou byty využívány osobami, které již ve vězeňství nepracují. Uvolnění těchto bytů naráží na legislativní problémy a na nedostatek jiných bytů, které by mohly být poskytnuty jako náhrada.

Z uvedeného přehledu je zřejmé, že motiv jistoty zaměstnání se objevuje jako nejčastější odpověď při využití jedné možnosti a je také nejčastěji zastoupen i v kombinovaných odpovědích. Ve dvoukombinacích se objevuje 39krát, přičemž nejčastěji je tento motiv kombinován s finančními důvody, a to 28krát. Ti, kteří volili tři a více odpovědí, uváděli jistotu zaměstnání ve všech případech, přičemž ji rovnoměrně kombinovali s důvody finančními, zajímavou profesí a prací s lidmi, o čemž svědčí přehled v již zmiňované tabulce.

Další otázka, která s daným tématem úzce souvisí zněla: **„Do jaké míry se v praxi naplnila Vaše očekávání?“** Respondenti si mohli vybrat ze čtyř variant: zcela, převážně ano, spíše ne, vůbec ne. Výsledky jsou shrnutы v tabulce (viz část Tabulky a grafy, Tabulka č. 3). Dvě první odpovědi v zásadě znamenají kladnou odpověď, dvě zbývající pak zápornou. Otázka byla záměrně formulována tak, aby respondenti nebyli nuceni použít přímé odpovědi „ano“

a „ne“, které by v tomto případě mohly být chápány jako příliš omezující právě proto, že původní očekávání se při konfrontaci s praxí málokdy zcela naplní nebo naopak vůbec nenaplní. To dosvědčuje i fakt, že odpověď „zcela“ využilo pouze 6 a odpověď „vůbec ne“ pouze 3 dotazovaní.

Pokud bychom použili shora uvedené kritérium, pak **se souhlasně vyjádřilo celkem 86 a záporně 54 respondentů**. Na celkovém počtu 86 **kladných odpovědí** se výrazně podíleli ti, kteří od **profese očekávali jistotu zaměstnání** (66 respondentů), peníze či zajímavou práci (shodně 36 respondentů), práci s lidmi (30 respondentů). Záporně odpovědělo 54 dotazovaných: nejvíce jistotu očekávajících (37 respondentů), dále pak peníze (33 respondentů), ostatní možnosti se vyskytovaly v nevýznamném počtu. Protože mnozí respondenti využívali různé kombinace odpovědí ohledně prvotních motivů pro danou profesi, lze předpokládat, že i míra naplnění jejich očekávání byla hodnocena jako celek.

Aby mohla být co nejobjektivněji zhodnocena míra naplněných očekávání těch, kteří uvedli jistotu zaměstnání jako jeden z důvodů pro výběr profese, byli vybráni jen ti respondenti, kteří využili pro odpověď pouze tuto jednu variantu. Tomuto kritériu vyhovuje 33 dotazníků, v nichž dotazovaní hodnotili kladně míru naplnění v 16 případech a záporně v 17 případech. To do jisté míry upravuje výsledky předchozí, které vycházely ze všech, tedy i vícevariantních odpovědí.

Jak již bylo shora uvedeno, právě pro hlubší pochopení dané problematiky bylo toto téma rozšířeno i o hodnocení stávajících podmínek zaměstnanců ve vězenství. **Prvotní motivace má důležitou roli při volbě samotné profese.** Cílem by mělo být udržení pozitivní motivace zaměstnanců, proto by se zaměstnavatel měl snažit poskytovat optimální pracovní podmínky. Není cílem této práce se jimi detailně zabývat, přesto by mohly být získané výsledky dobrým vodítkem jakým směrem do budoucna zaměřit personální práci.

Tabulka č. 4 v části Tabulky a grafy shrnuje údaje získané z průzkumu. Jak je z této tabulky zřejmé, hodnotili zaměstnanci **finanční ohodnocení, kvalitu pracovního prostředí, rozložení pracovní doby, péči zaměstnavatele o zaměstnance, náplň práce, možnost uplatnění vlastní kvalifikace a dovedností, možnost dalšího vzdělávání, možnost pracovního růstu a kvalitu mezilidských vztahů na pracovišti**. Ke každé nabídce přiřazovali hodnocení známkou 1 až 5, přičemž 1 vyjadřovala hodnocení nejlepší a 5 hodnocení nejhorší. **Nejlépe bylo hodnoceno rozložení pracovní doby**, pracovní náplň a možnost dalšího vzdělávání. Právě to, že **možnost dalšího vzdělávání se objevuje na nejlépe hodnocených místech**, dokazuje aktivní zájem a podporu zaměstnavatele ve vztahu k profesnímu růstu zaměstnanců, který je jednou z priorit současné koncepce rozvoje českého vězeňství. Také možnost uplatnění kvalifikace a dovedností je obdobně hodnocena. Finanční ohodnocení zaměstnanců je hodnoceno průměrně, k této otázce bylo přiřazeno nejvíce známek 3. **V oblasti odměňování za práci lze usuzovat na jisté rezervy.** To dokládají i závěry ve Zprávě (viz kap. 1.5.1), kde se mimo jiné za dlouhodobě přetrvávající problémy označují nedostatek odborně, morálně dobře připravených a finančně motivovaných pracovníků a dlouhodobé podfinancování potřeb VS ČR. Současná hospodářská a ekonomická situace se odráží ve všech resortech, které jsou závislé na množství finančních prostředků přidělených ze státního rozpočtu. Omezené finanční zdroje mají vliv i na objem mzdových prostředků.

Počátkem **roku 2004 došlo ke změně tarifního platového systému z dvanácti tříd na šestnáct tříd**. Zda však tato změna bude mít pozitivní přínos, se promítne teprve v průběhu delšího období. Téma mzdových podmínek je velmi citlivé, což dokládá fakt, že zamýšlené **snížení třináctých a čtrnáctých platů z 50% tarifní mzdy na 10%** nebo jejich eventuální zrušení se setkalo s velmi negativním ohlasem pracovníků všech institucí,

jichž se to týká. Dotazníkové šetření bylo prováděno dříve, než se začalo jednat o těchto platech, lze se však domnítat, že by tato okolnost ovlivnila názory dotazovaných.

Další v pořadí se umístila péče o zaměstnance. V teoretické části práce (viz kap. 1.5.2) je v souhrnu uvedeno, jak jednotlivé věznice prakticky pečují o své zaměstnance. V zásadě lze říci, že **péče o zaměstnance je pojímána jako podpora při uspokojování společenských a sociálních potřeb zaměstnanců**, a to formou pořádání akcí nebo zajišťování návštěv kulturních a sportovních zařízení, **příspěvků na rekreaci, poskytováním půjček**. K těmto účelům je využíván **fond kulturních a sociálních potřeb**.

Jedna z otázek byla zaměřena na možné potíže, které může výkon profese ve vězeňství způsobit. Možnost zdravotních potíží připouštělo 43 dotazovaných. Zdravotní péče o zaměstnance je ve vězeňství na dobré úrovni, ve všech zařízeních jsou zřízena zdravotnická střediska, pracovníci se podrobují pravidelným preventivním prohlídkám. Zaměstnancům jsou v případě zdravotních potíží nabízeny rehabilitační pobyt v několika zařízeních, které přímo provozuje Vězeňská služba ČR. Riziko psychických potíží považuje za reálné 105 respondentů. U **pomáhajících** profesí je **častým jevem, že psychická zátěž, neadekvátní výsledky vzhledem k vynaloženému úsilí** a další okolnosti mohou způsobit vznik tzv. **syndromu vyhoření**. V prostředí vězeňství toto riziko jako **reálné připouští 76 respondentů**. Dokonce 91 respondentů uvádí, že se ve svém okolí setkalo s podobně postiženými lidmi. Je fakt, že práce v tak specifickém prostředí a s problémovými osobami je náročná především na psychiku. Zdraví zaměstnanců se věnuje nadstandardní péče, není však z dostupných materiálů zřejmé, v jaké míře je pečováno o psychické zdraví pracovníků, zda jsou jim dostupné služby specialistů i jinak než z vlastní iniciativy. Je nesporné, že psychickým potížím se lze nejlépe bránit prevencí a při již reálných potížích včasným zásahem. Pokud existuje síť zdravotních středisek, rehabilitační péče, pak by přinejmenším rovnocenná péče měla být věnována i psychickému

zdraví zaměstnanců, zvlášť když **75% dotazovaných** se cítí ohroženo **psychickými** potížemi a podstatně méně, tj. **31% respondentů** potížemi **zdravotními**.

### **Možnost pracovního růstu, kvalita pracovního prostředí a mezilidských vztahů se umístily v hodnocení na posledních místech.**

Možnost pracovního růstu získala v hodnocení nejvíce hodnocení známkou pět. Ve vztahu k této kategorii se nabízí **porovnání** s hodnocením **uplatnění kvalifikace a dovednosti a s možností dalšího vzdělávání**, které bylo hodnoceno lépe. Za dlouhodobě velmi dobře odváděnou práci a za aktivní přístup k ní se očekává pracovní růst. Podle dosažených výsledků se lze domnívat, že tomu tak vždy není. Dobré mezilidské vztahy na pracovišti mají významný vliv na pocit uspokojení z práce. Podle názoru zaměstnanců je situace ve věznicích špatná. K těmto tvrzením vedou i odpovědi na otázku: „**Co by podle Vašeho názoru mohlo zvýšit Váš pocit uspokojení z práce?**“, které jsou zpracovány v Grafu č. 1 (viz část Tabulky a grafy).

Respondenti nejvíce kritizovali právě vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, špatné **mezilidské vztahy na pracovišti**. Obdobně významné zastoupení má i požadavek na **vyšší finanční ohodnocení**. Umístění kvality pracovního prostředí mezi nejhůře hodnocenými podmínkami logicky vyplývá z účelu daných zařízení. Vzhledem k tomu, že se toto téma neobjevuje v odpovědích na shora uvedenou otázku, zdá se, že daný fakt sice pracovníci vnímají, ale není pro ně rozhodující při posuzování spokojenosti při výkonu profese. Přesto se lze domnívat, že by i v této oblasti bylo dobré docílit určité změny. Faktem však zůstává, že i zde se do značné míry projevuje nedostatek finančních prostředků a že **lepší vybavení pracovišť nepatří mezi priority vězeňské služby**.

### **2.2.3 Shrnutí výsledků**

Předpoklad, že uchazeči o práci o vězeňství **preferují jako hlavní motiv jistotu zaměstnání se potvrdil**, když **kladně na danou otázku**

**odpovědělo téměř 74% dotazovaných.** Ačkoliv došlo k jistým rozdílům v názorech zaměstnanců v jednotlivých věznicích, vždy kladně odpověděla více jak polovina dotazovaných.

Nepotvrдило se, že by motiv jistoty zaměstnání byl méně významný **pro obyvatele větších měst, kde lze předpokládat širší možnosti pro pracovní uplatnění** (viz výsledky ve Vazební věznici Liberec, kde kladně odpovědělo 87% respondentů – pozn. aut.). Jistota zaměstnání však není jediným silným motivem, dalším je i výše odměny za vykonanou práci, kterou uvádí 49% dotazovaných.

Většina respondentů využila možnosti uvést více motivů. Jen jedné možnosti využilo 58 z nich, tj. 41% zúčastněných. I zde dominuje motiv jistoty zaměstnání, který uvedlo 33 ze skupiny. U kombinovaných odpovědí převládalo spojení motivu jistoty zaměstnání s důvody finančními. Možnost kombinovat odpovědi sice ztížila prokazování daného předpokladu, lze se však domnívat, že podrobný rozbor použitých variant zřetelně vypovídá o důležitosti tohoto motivu při volbě dané profese. Nabídka více možných odpovědí vycházela z úvahy, že při rozhodování jsou zvažovány různé možnosti a čím více pozitivních motivů, tím spíše si dané povolání uchazeč zvolí.

Zda se práce ve vězeňství jeví jako jisté zaměstnání i při zpětném **hodnocení míry naplnění očekávání, zůstává sporné** vzhledem k celkovému hodnocení, při němž nebyla zohledňována vícevariantnost původní otázky vztahující se k prvotní motivaci: **v počtu kladných** odpovědí (celkem 86) se motiv jistoty **objevuje u 77 %** odpovědí, **v počtu záporných** (celkem 54) **u 67%** odpovědí. Na spíše pozitivní výsledek však lze usuzovat při celkovém porovnání: **ze 103 respondentů uvádějících motiv jistoty zaměstnání kladně odpovědělo 66 (tj. 64%), záporně pak zbývajících 37 (tj. 36%).**

Nad rámec daného tématu se část práce věnuje i daným **pracovním podmínkám** zaměstnanců a mírou uspokojení. Z výsledků průzkumu je zřejmé, že **hodnocení je spíše průměrné** s tím, že z **dilčích výsledků vyplývá vyšší spokojenost především s rozložením pracovní doby. Nižší**

**spokojenost se dotýká mezilidských vztahů na pracovišti a kvality pracovního prostředí,** přičemž právě mezilidské **vztahy s kolegy a s nadřízenými jsou nejčastěji kritizovány.**

Finanční ohodnocení získalo nejvíce průměrných ohodnocení a zároveň je zvýšení mzdy častým požadavkem ve vztahu k možnostem jak dosáhnout vyšší spokojenosti zaměstnanců. Podle Možného je nízký plat nejčastěji uváděnou stížností na zaměstnání. Mezi tím, co lidem na jejich práci nevyhovuje, téměř třetina ekonomicky aktivních lidí u nás udává právě výši mzdy.<sup>1</sup>

## **2.3 Míra atraktivity práce ve vězeňství**

Druhý předpoklad, který bude dále ověřován, se orientuje na míru atraktivity tohoto povolání. Cílem bude zjistit názory veřejnosti a porovnat ho s názory profesionálů.

➤ **Míra atraktivity práce ve vězeňství je z hlediska veřejnosti nízká.**

Pro zjištění pravdivosti tohoto tvrzení budou využity některé poznatky z dotazníků, které byly předloženy zaměstnancům vězeňství a byly již využity při ověřování prvního předpokladu (viz kap. 2.2). Z toho důvodu již nebude znova popisována struktura zkoumaného vzorku, protože je uvedena v kapitole 2.2.1 a v Tabulce č. 1. Názory veřejnosti byly zjišťovány formou ankety, jejíž struktura bude popsána níže.

Pro tuto část práce byly stanoveny následující tématické okruhy:

- 1) hodnocení úrovně společenské prestiže samotnými zaměstnanci, v čem spatřují možnosti jejího zvýšení a míra společenské prestiže z hlediska veřejnosti,
- 2) atraktivnost profese z hlediska zaměstnanců a důvody pro možnou změnu zaměstnání, atraktivnost profese a zájem o práci ve vězeňství z hlediska veřejnosti.

---

<sup>1</sup> Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002, s. 103.

Čím vyšší společenská prestiž je danému povolání přiznána, tím více se jeví zajímavější. Již v předchozích kapitolách (viz kap. 1.6.1 a 1.6.2) je zmínka o tom, že **pro spokojenost není důležitý jen obsah práce**, ale kromě jiného i **její zajímavost, morální a společenské ocenění**. Ačkoliv je tedy předpoklad zaměřen na atraktivitu dané profese, je v této části věnována **pozornost i její společenské prestiži**.

### **2.3.1 Popis zkoumaného vzorku**

V úvodu kapitoly 2.3 již bylo zmíněno, že část údajů vychází z dotazníku, jehož struktura již byla popsána v kapitole 2.2.1 (včetně Tabulky č. 1). Proto na tomto místě budou shrnutý jen základní údaje. Průzkum byl prováděn ve čtyřech věznicích a ke zpracování bylo využito celkem 140 dotazníků. Podrobnější hlediska nebyla při zpracování tématu zohledňována.

Názory veřejnosti byly zjištovány prostřednictvím anonymní ankety, která proběhla v listopadu a prosinci 2003. Obsahovala celkem tři otázky, z nichž dvě se zabývaly mírou atraktivity povolání a jedna hodnocením míry její společenské prestiže. Celkem bylo nabídnuto 150 anketních lístků, vyplnilo je celkem 101 oslovených. Z větší části (plánováno 100, vráceno ke zpracování 79 anketních lístků) se ankety účastnily osoby evidované na úřadu práce, u nichž lze předpokládat větší zájem o práci bez ohledu na její charakter, z menší části náhodně oslovení respondenti (plánováno 50, vráceno ke zpracování 22 anketních lístků), všichni však v produktivním věku. Bližší údaje o respondентаch nebyly zjištovány. Vzor anketního lístku je součástí příloh práce (viz Příloha č. 5).

### **2.3.2 Výsledky šetření**

Míře společenské prestiže z hlediska profesionálů byly v dotazníku věnovány dvě otázky: **v první měli respondenti za úkol seřadit vybraných deset profesí podle míry společenské prestiže**. Záměrně byly vybrány takové profese, jejichž společným znakem je práce s lidmi, a to v různých oblastech.

Za zástupce tradičních profesí byla vybrána povolání učitele a úředníka. Dále se v nabídce objevily profese pomáhající. Práce ve vězeňství má mnoho společných znaků s prací policisty, proto byla zařazena také do seznamu. Přehled o počtu přiřazovaných pořadí jednotlivým profesím a jejich výsledná pozice je uvedena v Tabulce č. 5 (viz část Tabulky a grafy).

**Podle uvedených údajů se nejlépe umístilo povolání učitele a zdravotní sestry.** Jedná se o profese, jejichž **společenská prestiž je tradičně uznavána**, jejich dobré umístění tedy není nijak překvapující. Zajímavější pak je umístění **profese policisty na třetím místě**. Nebylo cílem práce širší zkoumání tohoto jevu, proto nelze předpokládat stejný výsledek, pokud by se hodnocení účastnila širší veřejnost. Záměrem bylo porovnání umístění tohoto povolání ve vztahu s umístěním práce ve vězeňství, které respondenti hodnotili mnohem hůře. **Ačkoliv mají obě profese mnoho společného**, je zřejmé, že pracovníci ve vězeňství cítí velký **rozdíl mezi prací policisty a vlastní profesí**. Příčinu lze vidět i v tom, že **výsledky práce policie jsou zřetelnější než práce ve vězeňství**. Pro policisty je pozitivním výsledkem objasnění spáchaného deliktu a dopadení pachatele. **Úspěchy při práci s vězni nejsou tak časté a především bývají nejisté a málo viditelné**. **Významný vliv má i prezentace v médiích**, která do značné míry ovlivňují veřejné mínění. Jisté je, že větší pozornost je věnována dopadení pachatele než jeho převýchově.

V této souvislosti je zajímavé, že pouze 64% respondentů si myslí, že jejich práce je hodnocena jako společensky potřebná (viz otázka v dotazníku č. 12). I zde je tedy patrné, že považují vlastní profesi za méně oceňovanou.

V druhé otázce byl respondentům ponechán prostor k vyjádření vlastního názoru k tomu, v čem vidí možnosti zvýšení pozitivního náhledu veřejnosti na práci ve vězeňství a zlepšení společenské prestiže tohoto povolání. Graf č. 2 (viz část Tabulky a grafy) znázorňuje, jaké názory se objevují více či méně často.

**Největší problém vidí samotní zaměstnanci ve špatné a nedostatečné informovanosti běžné veřejnosti o problémech současného vězeňství, o náročnosti a potřebnosti této profese pro společnost.** Vliv médií na veřejné mínění je značný: podle statistických údajů téměř polovina Čechů sleduje televizi více než dvě hodiny denně, rozhlas poslouchá 90%.<sup>1</sup> Nelze však spoléhat na iniciativu ze strany médií, protože toto téma se nezdá být natolik atraktivní, aby zaujalo širší okruh čtenářů, diváků či posluchačů.

Pro zajímavost lze uvést obsah speciální přílohy pro státní zaměstnance, vydané v Lidových novinách 20.10.2003<sup>2</sup>, která se zabývá situací zaměstnanců státní a veřejné správy. V úvodu nazvaném Potřebujeme funkční stát se autor zamýšlí nad potřebností kvalitních státních úředníků: „Český stát potřebuje pružné úředníky. Potřebuje spravedlivé soudce a státní zástupce. Potřebuje neúplatné policisty a celníky. Potřebuje profesionální vojáky... Potřebujeme, aby nám stát spolehlivě poskytoval služby, které od něj požadujeme... A funkční stát mohou zajistit jen kvalitní lidé, kteří mají pro svou práci kvalitní podmínky. Tato příloha by měla ukázat, že podmínky práce pro stát se stále zlepšují. A stále vzrůstá poptávka po kvalitních státních úřednicích, expertech, soudcích, policistech a vojácích... Tato příloha by zájemcům o kariéru ve službách státu měla také poradit a pomoci...“. **Z uvedené citace je zřejmé, že práce ve vězeňství, ale i mnohé jiné profese zůstaly zcela opomenuty.** Zdá se tedy, že jejich význam je spíše vnímán jako okrajový. Je tedy věcí samotné instituce, aby zvýšila iniciativu.

**Jako pozitivní krok lze hodnotit prezentaci prostřednictvím webových stránek** ([www.vscr.cz](http://www.vscr.cz) - pozn. aut.), címž se otevírá možnost širší veřejnosti získat více informací o vězeňství (viz Příloha č. 6). Přínosem je i **vydávání časopisu České vězeňství**, který vychází od roku 1993. Časopis vydává a distribuuje Generální ředitelství Vězeňské služby ČR (viz Příloha č. 7). Vzhledem k tomu, že se časopis **neobjevuje v běžné distribuční síti**, lze se

<sup>1</sup> Možný, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002, s. 148.

<sup>2</sup> Zavadil, P. *Potřebujeme funkční stát*. Lidové noviny, příloha Ve službách státu, 20.10.2003.

domnívat, že je **spíše určen specialistům v oboru**. Je však **přístupný i na webových stránkách** VS ČR. Jako přílohy časopisu jsou vydávány i důležité dokumenty jako Evropská vězeňská pravidla, Koncepce rozvoje vězeňství v ČR apod.

Graf dokládá, že silně zastoupené jsou i odpovědi ohledně **profesionální úrovně samotných zaměstnanců a stávající legislativy**. Na tomto místě lze odkázat na Zprávu o plnění systémových opatření (viz kap. 1.5.1) a Výroční zprávu VS ČR za rok 2002 (viz kap. 1.5.2), které se danou problematikou velmi kriticky zabývají. Z těchto materiálů vyplývá, že je snaha situaci řešit. Jedná se však o úkol dlouhodobý, jehož výsledky budou patrné až v průběhu delšího období. Jako pozitivní lze hodnotit, že i samotní zaměstnanci si uvědomují nedostatky v profesionální úrovni současného personálu a sami se dožadují kvalitnějšího výběru pracovníků. **Nedostatky v legislativě je dlouho přetrvávající problém**, který se daří odstraňovat jen velmi složitě a pomalu. Dlouho **slibovaný zákon o službě státních zaměstnanců** (již vydaný zák. č. 218/2002 Sb. – pozn. aut.), o němž se mnozí zaměstnanci domnívali, že se bude týkat i jich, je zatím aplikován jen zčásti (účinnost zákona jako celku je plánována až od 1.1.2005 – pozn. aut.) a jen ve vybraných státních úřadech. Ve vězeňské službě by se pravděpodobně měl týkat pouze jednotlivců. **V roce 2003 byl již schválen zákon č. 361/2003 Sb.** o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který však také nabude účinnosti až od 1.1.2005 a některá jeho ustanovení ještě později.

**V odpovědích se významněji objevují námítky i vůči koncepci a systémovým opatřením.** Koncepce rozvoje českého vězeňství (viz kap. 1.4) je bezesporu významný dokument, který však nemůže řešit praktickou realizaci. Efektivní zavádění do praxe závisí na kvalitní práci řídících pracovníků, na jejich schopnostech. Neměl by se opomíjet fakt, že i řadovým zaměstnancům by měly být známy důvody pro nově zaváděná opatření a nařízení, protože se pak značně usnadňuje jejich účelné zavádění do praxe.

Položka „ostatní“ zahrnuje odpovědi, které se objevovaly pouze ojediněle, a proto nejsou blíže komentovány.

Názory zaměstnanců ukazují, že si uvědomují problematickou prestiž vlastní profese. Jak je zřejmé z výsledků, sami ji zařadili na jednu z posledních příček mezi vybranými profesemi a v tomto rámci jde tedy o povolání spíše s nízkou prestiží. Názory veřejnosti na tuto otázku sleduje anketa, v níž respondenti hodnotili míru společenské prestiže profese a vyjadřovali se i k tomu, zda by pro ně byla tato práce zajímavá. V souvislosti s tím byli dotazováni i samotní zaměstnanci, zda by opustili současnou profesi a proč.

**Hodnocení míry společenské prestiže veřejnosti** je znázorněno v části Tabulky a grafy, Graf č. 3. Respondentům byly nabídnuty tři možnosti hodnocení míry společenské prestiže: vysoká, průměrná a nízká. **Nejvíce respondentů považuje prestiž tohoto povolání za průměrnou, celkem se takto vyjádřilo 74% dotazovaných.** Společenskou prestiž práce ve vězeňství jako **nízkou označilo 22%** a naopak jako **vysokou pouze 4% respondentů** ze zkoumaného vzorku. Pokud přihlédneme k výsledkům z průzkumu mezi samotnými zaměstnanci (viz část Tabulky a grafy, Tabulka č. 5.), pak vychází hodnocení z pohledu veřejnosti poněkud lépe. Jestliže však zohledníme poměrně významný počet odpovědí, které označují společenskou prestiž povolání jako nízkou, pak je hodnocení spíše na úrovni horšího průměru.

Graf č. 4 (viz část Tabulky a grafy) porovnává názory na atraktivitu profese z pohledu zaměstnanců a veřejnosti. **Zaměstnanci** se vyjadřovali na otázku: „**Myslíte si, že práce ve Vašem oboru patří mezi atraktivní profese, o níž je mezi lidmi zájem?**“ **Záporně odpovědělo 85% dotazovaných** a pouze **15% kladně**. Výsledky **z ankety** jsou naprosto **odlišné**. Na otázku, zda považují práci ve vězeňství za zajímavé povolání, odpovědělo **záporně jen 38% dotazovaných**. Vysoký podíl záporných odpovědí u zaměstnanců lze vysvětlit tím, že **narozdíl od běžné veřejnosti je tento názor ovlivněn znalostí prostředí, pracovními problémy a pocity vlastní**

**nespokojenosti s profesi.** To dokládá i fakt, že ze 119 respondentů, kteří odpověděli záporně, by přijali nabídku pracovat v jiném oboru v 98 případech. **Ochota změnit profesi, i když v menší míře se však objevuje i u těch, kteří povolání považují za atraktivní.** Byly zjištovány i důvody, které by zaměstnance ke změně vedly. Údaje jsou shrnutý v následující Tabulce č. 6 a Grafu č. 5 (viz část Tabulky a grafy).

Jak lze vysledovat z uvedených údajů, nejsilnějším motivem ke změně profese by byly důvody finanční, což bývá motiv tradiční i u jiných profesí. Významný podíl má ale i důvod vyšší společenská prestiž nové profese. Ti, kteří využili možnosti odpovědi „jiné“ nejčastěji uváděli jako důvod nespokojenost se stavem VS ČR a vztahy na pracovišti, přílišné psychické vypětí či lepší pracovní podmínky, jiné odpovědi se vyskytovaly jen ojediněle.

V Tabulce č. 7 a Grafu č. 6 (viz část Tabulky a grafy) jsou porovnány odpovědi na dvě anketní otázky, které se týkaly atraktivity povolání pro veřejnost a samotného zájmu o práci ve vězeňství. Ačkoliv se ohledně **atraktivity povolání liší názory profesionálů a veřejnosti**, porovnání atraktivity a vlastního zájmu o práci ve vězeňství ze strany laické veřejnosti svědčí spíše o tom, že by **práci ve vězeňství nepřijali, i když ji považují za zajímavou**. Důvodem může být to, že jim **chybí potřebné informace** o této profesi a nevědí, **co lze od tohoto povolání očekávat**. Tyto výsledky do značné míry upravují pozitivní výsledek názoru veřejnosti na atraktivitu povolání.

### **2.3.3 Shrnutí výsledků**

Společenská prestiž, která úzce s atraktivitou povolání souvisí, byla hodnocena jako průměrná. S přihlédnutím k počtu odpovědí, uvádějících míru společenské prestiže nízkou, jde spíše o horší průměr (viz část Tabulky a grafy, Graf č. 3). Tento výsledek tedy vcelku koresponduje s hodnocením pozice práce ve vězeňství v porovnání s jinými profesemi, které vyplynulo z průzkumu mezi zaměstnanci ve věznicích.

**Předpoklad, že míra atraktivity práce ve vězeňství je z hlediska veřejnosti je nízká, se nepotvrdil.** Dokládají to výsledky **anketního šetření**, kde se **kladně vyjádřilo 62% dotazovaných**. Pozitivní výsledek je však do jisté míry sporný, protože polovina kladně odpovídajících respondentů (viz část Tabulky a grafy, Tabulka č. 7 a Graf č. 6) by **nabídku pracovat v tomto oboru nepřijala**. Anketa nezahrnovala takové otázky, ze kterých by bylo možné vysledovat příčiny nezájmu o práci v tomto oboru. Pokud však zohledníme negativní hodnocení atraktivity profese samotnými zaměstnanci, pak by důvodem mohla být nedostatečná informovanost o tom, co práce v tomto oboru obnáší. Jde však o domněnku, kterou nelze doložit ze získaných výsledků průzkumu. Jednoznačně odpovídali respondenti, pro které není toto povolání zajímavé. **Z dané skupiny by práci ve vězeňství nepřijalo 82%. Z celého zkoumaného vzorku nemá 62% o tuto profesi zájem.** Z uvedeného vyplývá, že **zajímavost profese ještě nemusí nutně znamenat zájem o práci a naopak**.

Vytváření předpokladu s ohledem na názory veřejnosti bylo do značné míry ovlivněno vlastními zkušenostmi z profese, proto mínění autorky, že atraktivita profese je z hlediska veřejnosti nízká, spíše koresponduje s názory pracovníků v oboru než s názory veřejnosti.

### **3 Závěr**

**Systém českého vězeňství bezesporu prochází významnými změnami.** Bylo nutné zásadním způsobem změnit výkon vazby a trestu tak, aby byl v souladu s principy uplatňovanými v ostatních evropských zemích. Nelze však opomenout fakt, že se tím výrazně zvýšily požadavky na profesní úroveň personálu. Oblast vězeňství by však neměla být izolována, veřejnosti by se mělo dostávat informací v takové míře a kvalitě, aby si mohla vytvořit pokud možno objektivní náhled. I zde dochází k posunu: fungují veřejnosti

přístupné webové stránky, vychází čtvrtletník České vězeňství, je organizována řada aktivit na regionální úrovni (např. spolupráce s některými nevládními organizacemi, dětskými domovy).

Jako každá profese, nese i práce ve vězeňství jistá rizika, která však v tomto prostředí mají svá specifika. Pracovní prostředí v souvislosti s nutností bezpečnostních opatření může zvláště zpočátku působit stresujícím dojmem. Při práci se pracovníci setkávají převážně s problematickými lidmi. Jde nejen o práci náročnou na psychiku, ale i na fyzickou zdatnost. Pracovník ve vězeňství však musí mít i jiné kvality: **vysokou morální úroveň, rozvinuté sociální dovednosti, musí umět dobře komunikovat, a to nejen s vězni, ale i s ostatními členy vězeňského personálu.** Jak dokázaly výsledky průzkumu, tak právě špatné mezilidské vztahy jsou vnímány jako největší problém, se kterým se zaměstnanci potýkají. **Černíková považuje** dobré mezilidské vztahy na pracovišti **za jeden z důležitých faktorů pro efektivní výchovnou práci.** K harmonizaci mezilidských vztahů by měl přispět vhodný styl vedení a řízení.<sup>1</sup> Průzkum ukazuje, že tento negativní jev zatím v našem vězeňství pravděpodobně přetrvává. Pokud by se tato problematika stala předmětem širšího výzkumu, mohl by přinést hlubší poznatky o příčinách a následně pomoci situaci zlepšit.

Jako zajímavou hodnotili práci ve vězeňství spíše respondenti z řad laické veřejnosti, samotní zaměstnanci se více přikláněli k záporné odpovědi. Zkoumaný vzorek však nelze považovat za natolik reprezentativní, aby bylo možné výsledky paušalizovat. Ačkoliv respondenti leckdy nemají zájem o práci v oboru, a to i tehdy když ji považují za zajímavou, nepotýká se vězeňská služba s problémem při náboru řadových zaměstnanců. Na některá pracovní místa se hlásí tolik zájemců, že jsou pořádána výběrová řízení. Horší situace je však **při získávání odborníků – lékařů, psychologů, pedagogů.** **Nabízené pracovní podmínky jsou omezené, a proto nemohou konkurovat**

<sup>1</sup> Černíková, V., Makariusová, V., Sedláček, V. *Sociální ochrana*. Praha: Policejní akademie ČR, 1998, s.112.

**nabídkám z jiných oblastí.** Prezentovat práci ve vězeňství jako zajímavou a perspektivní i pro tyto specialisty by měl být úkol pro blízkou budoucnost. S tím souvisí i potřeba posunout toto povolání na žebříčku společensky uznávaných a prestižních profesí směrem nahoru.

**Práce ve vězeňství je začleněna do systému sociálních služeb.**

Vybudování fungujícího systému tak, aby jednotlivé služby na sebe navazovaly, si vyžádá ještě mnoho úsilí a času. Je zajímavé, že v použitých odborných publikacích, které se týkaly sociální práce a jejího řízení, je specifická problematika klientů ve vězení a práce s nimi zmiňována pouze okrajově. Právě s ohledem na snahu vytvořit komplex sociálních služeb by bylo přínosné věnovat větší prostor tomuto druhu specifické sociální práce i v jiných než úzce specializovaných publikacích.

Velkým problémem se zdá být i oblast legislativy. Jak z odborných materiálů tak i z odpovědí respondentů vyplývá, že **chybí právní normy**, které by měly být **stěžejní osou probíhající reformy**. Zastaralé zákony již nevyhovují současným potřebám. Zákon č. 218/2002 Sb. o státní službě je platný zatím jen zčásti, jako celek nabude účinnosti až 1.1.2005 a není zatím zcela zřejmé, kterých zaměstnanců v rámci VS ČR se bude týkat. Služební poměr příslušníků VS ČR je dodnes upraven zákonem č. 186/92 Sb. o Policii ČR. Již byl sice vydán zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který ho nahrazuje, ale jeho účinnost byla posunuta až na 1.1.2005 s tím, že některá ustanovení nabudou platnosti ještě později.

**Nedostatky v legislativě vzbuzují pocity nejistoty.** Podle názoru respondentů by existence kvalitních zákonů mohla zvýšit nejen jejich uspokojení z práce, ale i příznivě ovlivnit náhled na vězeňství.

Česká republika se připravuje na vstup do Evropské unie. To předpokládá užší vazby mezi právním systémem České republiky a systémy ostatních evropských zemí. S tím souvisí i soulad v praktickém uplatňování práva v oblasti vězeňství. Kontakty a spolupráce na mezinárodní úrovni se v určité míře realizují, ale dá se očekávat jejich postupné prohlubování.

Jak dalece je připraveno naše vězeňství a jeho pracovníci na nové podmínky, prověří až další období. Současné konkrétní problémy by však neměly zůstat nevyřešeny, protože kvalita práce konkrétních lidí, jejich uspokojení v profesi je základem pro úspěšné dokončení reformy a pro postupné začlenění českého vězeňství mezi vyspělejší evropské vězeňské systémy.

## 4 Navrhovaná doporučení

Práce ve vězeňství v moderním pojetí má zcela odlišné požadavky na personál. Předpokládá se, že pro úspěšnou realizaci již započaté reformy je nezbytně nutný kvalitní výběr nových pracovníků a zvýšení profesní úrovně těch stávajících. Problémem zůstává neodpovídající vzdělání některých zaměstnanců, je tedy cílem motivovat je k **doplňení požadovaného stupně vzdělání, tzn. absolvovat vyšší odborné, bakalářské, případně magisterské studium**. V tomto směru se rozvíjí spolupráce s vysokými školami, mezi něž patří i Pedagogická fakulta Technické univerzity, která mimo jiné nabízí v rámci nově akreditovaného bakalářského studijního programu **Sociální práce studijní obor Penitenciární péče**, o který je podle předběžných výsledků zájem několikrát převyšující možnosti fakulty (podle údajů studijního oddělení fakulty se pro akademický rok 2004/2005 o **studium zajímá 447 uchazečů, přijmout bude možné cca 50 z nich** – pozn. aut.). V tomto směru by jistě stalo za úvahu uvažovat do budoucna o zvýšení počtu přijímaných a podle možností případně i o akreditaci navazujícího magisterského studia. Pokud vezmeme v úvahu současné trendy v českém vězeňství, pak se lze domnívat, že jde o dlouhodobě perspektivní obor.

**Výběr vhodných uchazečů** závisí na dobře **vedené personální práci**. Vězeňský personál, který bude tvořen kvalifikovanými a pro práci motivovanými odborníky, je jedním z nejdůležitějších úkolů. Získání trvalého pracovního poměru předchází **úspěšné absolvování nástupního kurzu**. **Vzdělávání personálu** je však chápáno jako **trvalý proces**, proto jsou v rámci Institutu vzdělávání VS ČR (dále jen IV VS ČR) pořádány specializační kurzy

pro zaměstnance podle typu vykonávané práce. V IV VS ČR působí specialisté na danou problematiku, i zde se však jeví spolupráce s odborníky působícími na vysokých školách jako žádoucí.

Ve vztahu k **pracovním podmínkám** jsou ze strany zaměstnanců nejvíce **kritizovány mezilidské vztahy na pracovišti**. Změnit současnou atmosféru vězeňství a odstranit vzájemnou nevraživost personálu je v Koncepci uvedeno jako jeden ze základních předpokladů pro efektivní činnost celého systému. Jak je z výsledků průzkumu patrné, pak se zřejmě příliš nedaří tato negativa eliminovat. Zkvalitnění mezilidských vztahů je také často uváděno jako požadavek v souvislosti se zvýšením uspokojení v profesi. Z uvedeného vyplývá, že v realizaci tohoto bodu Koncepce jsou přetrhávající nedostatky, které lze odstranit jen kvalitní personální prací na jednotlivých pracovištích, založenou na správně vedené komunikaci, na upřímném zájmu řešit problémy zaměstnanců.

Dlouhodobá **izolovanost vězeňství způsobila, že povědomí veřejnosti o dané problematice je spíše povrchní**. Pozornosti v médiích se dostává spíše informacím, jejichž charakter zpravidla nemá souvislost se zamýšlenou prezentací vězeňství jako specifické sociální služby potřebné pro společnost. **Za pozitivní krok** lze považovat **přístup veřejnosti k informacím prostřednictvím internetu**. Přesto by neměly zůstat opomenuty i další sdělovací prostředky, které mají významný vliv na utváření veřejného mínění – tisk, televize a rozhlas. Práce ve vězeňství by měla být prezentována jako vysoce odborná činnost, na níž se podílí celá řada odborníků a kterou nemůže vykonávat nikdo, kdo není dostatečně erudovaný. Společenská prestiž a atraktivita této profese ve srovnání s jinými by se tak mohly posunout směrem nahoru.

## 5 Tabulky a grafy – příloha k praktické části

**Tabulka č. 1: Struktura zkoumaného vzorku - pracovníci vězeňství  
(viz text – str. 33 a str. 41)**

Struktura zkoumaného vzorku						
Věznice		Kynšperk	Liberec	H.Slavkov	Stráž p.R.	celkem
počet respondentů		30	27	45	38	<b>140</b>
z toho muži/ženy		15/15	20/7	41/4	30/8	106/34
z toho přísl./obč.zam.		10/20	19/8	45/0	16/22	90/50
věk respondentů	do 25 let	3	2	8	3	16
	do 35 let	15	10	22	10	57
	do 45 let	5	9	12	15	41
	nad 45 let	7	6	2	10	25
	neuvezeno	0	0	1	0	1
průměrný věk						<b>36 let</b>
doba praxe v oboru	do 5 let	14	9	15	14	52
	6-10 let	13	10	20	11	54
	11-15 let	2	4	2	9	17
	16-20 let	0	1	5	4	10
	nad 20 let	1	3	2	0	6
	neuvezeno	0	0	1	0	1
průměr let v oboru						<b>8 let</b>
druh činnosti	bezpečnost	8	17	42	14	81
	výchovná	3	1	1	13	18
	speciální	5	3	0	8	16
	administrativa	13	3	0	3	19
	jiné	1	3	2	0	6
kontakt s vězni	převážně	8	10	26	24	68
	méně často	9	7	13	13	42
	výjimečně	12	7	6	1	26
	vůbec	1	3	0	0	4

Vysvětlivky:

přísl. – příslušníci, zaměstnanci ve služebním poměru

obč. zam. – občanští zaměstnanci, zaměstnanci v pracovním poměru

**Tabulka č. 2:** Původní motivace pro práci ve vězeňství - pracovníci vězeňství  
(viz text – str. 34)

Původní motivace zaměstnanců pro práci ve vězeňství												
vybraný počet odpovědí	využilo	zastoupení motivu v odpovědích										
		jistota	%	finance	%	zajímavá práce	%	práce s lidmi	%	jiné	%	
1	58	33	57	10	17	9	16	3	5	3	5	
2	51	39	76	36	71	11	22	11	22	5	10	
3	27	27	100	19	70	17	63	17	63	1	4	
4	3	3	100	3	100	3	100	3	100	0	0	
5	1	1	100	1	100	1	100	1	100	1	100	
<b>Celkem</b>	<b>140</b>	<b>103</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	

**Tabulka č. 3:** Reálné naplnění původního očekávání – pracovníci vězeňství  
(viz text – str. 35)

očekávání naplněno	Míra naplnění původních očekávání									
	motivy pro práci ve vězeňství*									
	jistota	%	finance	%	zajímavá práce	%	práce s lidmi	%	jiné	%
Zcela	4	4	4	6	3	7	2	6	0	0
spíše ano	62	60	32	46	33	81	28	80	4	40
spíše ne	35	34	31	45	5	12	4	11	6	60
vůbec ne	2	2	2	3	0	0	1	3	0	0
<b>Celkem</b>	<b>103</b>	*	<b>69</b>	*	<b>41</b>	*	<b>35</b>	*	<b>10</b>	*

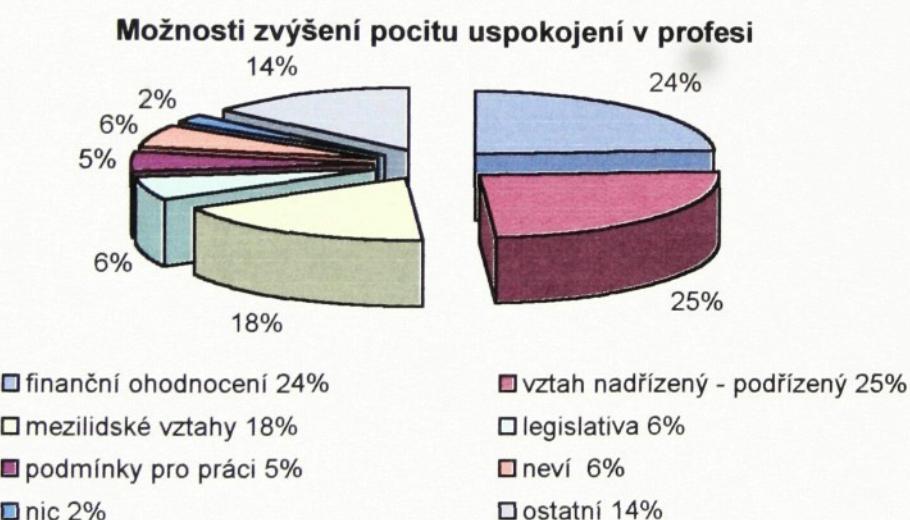
\* Pozn.: Ve výsledcích nejsou zohledněny kombinace původních motivů, ale jejich četnost.

**Tabulka č. 4: Hodnocení pracovních podmínek – pracovníci ve vězeňství**  
 (viz text – str. 37)

hodnocené kritérium	pořadí	stupnice hodnocení					průměr
		1	2	3	4	5	
rozložení pracovní doby	1.	31	47	38	19	5	2,43
náplň práce	2.	10	49	52	26	3	2,74
možnost dalšího vzdělávání	3.	17	38	45	29	11	2,85
uplatnění kvalifikace a dovedností	4.	11	38	49	33	9	2,94
finanční ohodnocení	5.	4	28	76	24	8	3,03
péče zaměstnavatele o zaměstnance	6.	5	31	46	41	17	3,24
možnost pracovního růstu	7.	8	22	54	34	22	3,29
kvalita mezilidských vztahů na pracovišti	8.	7	23	45	48	17	3,32
kvalita pracovního prostředí	9.	4	23	46	50	17	3,38

Pozn.: Na stupnici hodnocení je 1 nejlepší a 5 nejhorší hodnocení.

**Graf č. 1: Možnosti zvýšení pocitu uspokojení v profesi – pracovníci ve vězeňství** (viz text – str. 39)



Pozn.: V položce „ostatní“ jsou zahrnuty názory, které nedosáhly vyšší četnost jak 4% (s výjimkou odpovědi „nic“).

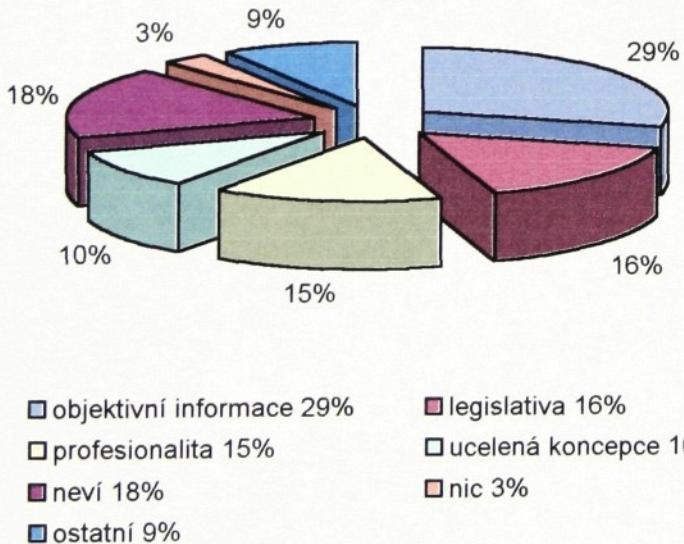
**Tabulka č. 5:** Náhled profesionálů na společenskou prestiž povolání  
(viz text – str. 43 a str. 46)

profese	celkové pořadí	počet přiřazených pořadí									
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
učitel	1.	55	28	18	13	6	8	1	3	3	1
zdravotní sestra	2.	16	23	22	21	22	8	16	5	3	0
policista	3.	15	25	21	14	14	15	5	10	14	3
vychovatel	4.	11	16	19	17	19	18	16	18	2	0
psychoterapeut	5.	27	14	15	7	13	11	15	15	13	6
soc. pracovník	6.	6	9	10	21	14	18	25	18	13	2
úředník	7.	8	11	10	14	11	13	19	18	12	20
zaměstnanec VS	8.	3	12	11	12	21	10	8	18	19	22
pečovatelka	9.	3	3	13	11	11	19	17	10	27	22
pracovník charity	10.	3	5	5	10	8	11	8	11	24	51

Pozn.: Profese byly seřazovány tak, že hodnota 1 znamená povolání s nejvyšší společenskou prestiží a hodnota 10 znamená nejnižší.

**Graf č. 2:** Podněty pro zlepšení společenské prestiže profese (viz text – str. 43)

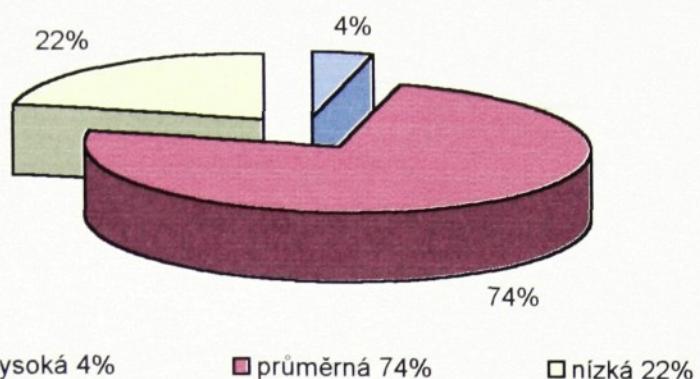
**Podněty pro zlepšení společenské prestiže profese**



Pozn.: V položce „ostatní“ jsou zahrnutý názory, které nedosáhly vyšší četnost jak 5% (s výjimkou odpovědi „nic“).

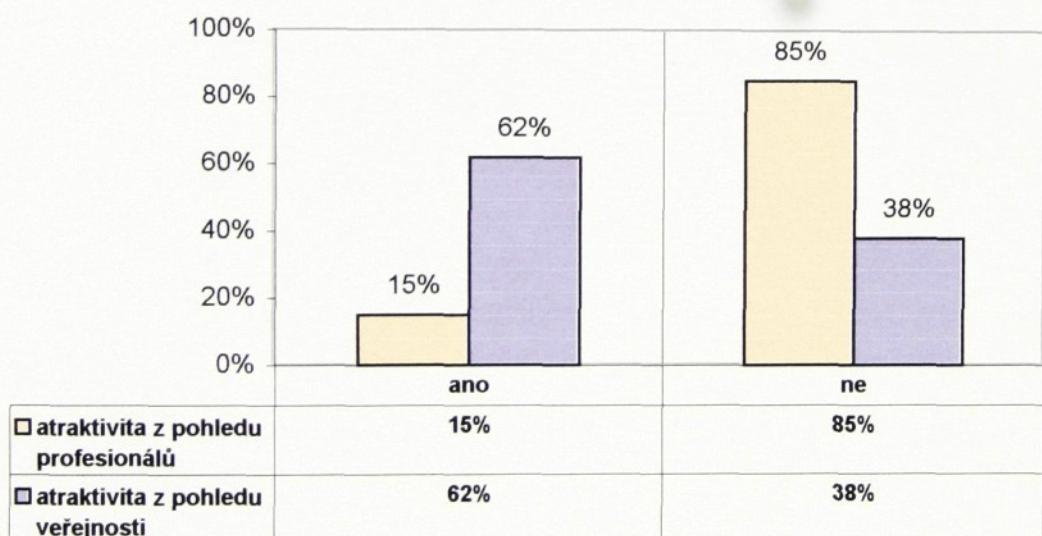
**Graf č. 3:** Míra společenské prestiže profese z pohledu veřejnosti  
(viz text – str. 46 a str. 47)

**Společenská prestiž povolání z pohledu veřejnosti**



**Graf č. 4:** Atraktivita profese z pohledu profesionálů (viz text – str. 46)

**Práce ve vězeňství jako atraktivní povolání**



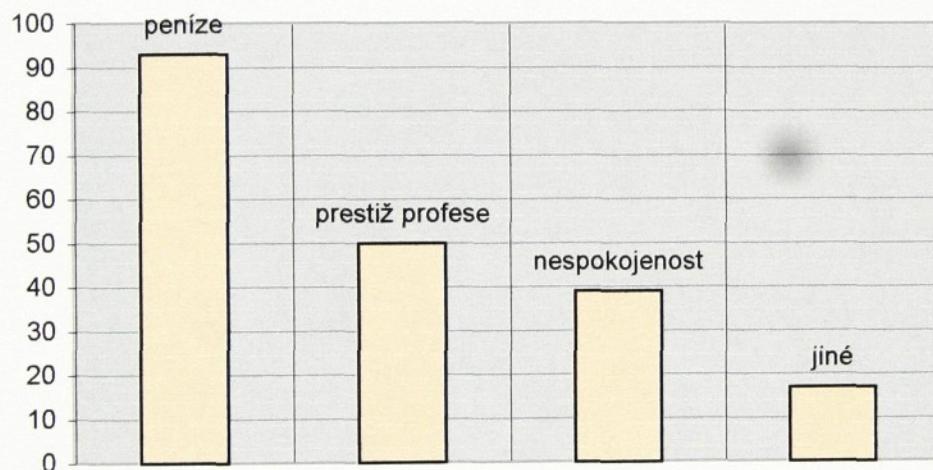
**Tabulka č. 6:** Důvody pro změnu povolání – pracovníci vězeňství  
(viz text – str. 47)

profese ve VS		zájem o změnu profese	Důvody pro změnu povolání								
			Důvody*								
%	peníze	%	prestiž profese	%	nespokojenost	%	jiné	%			
atraktivní	21	14	67	10	71	4	29	4	29	4	29
neatraktivní	119	98	82	83	85	46	50	35	36	13	13
<b>celkem</b>	<b>140</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>93</b>	<b>83</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>15</b>

\* Pozn.: Ve výsledcích nejsou zohledněny kombinace uváděných motivů, ale jejich četnost.

**Graf č. 5:** Důvody pro změnu povolání – pracovníci vězeňství  
(viz text – str. 47)

Četnost uváděných důvodů



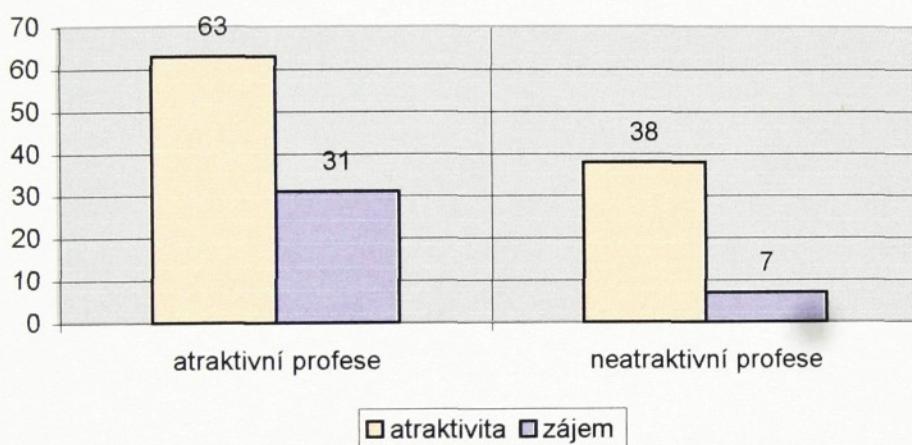
\* Pozn.: Ve výsledcích nejsou zohledněny kombinace uváděných motivů, ale jejich četnost.

**Tabulka č. 7: Atraktivita profese pro veřejnost a vlastní zájem o práci**  
 (viz text – str. 47 a str. 48)

práce ve vězeňství	počet	%	zájem o práci			
			ano	%	ne	%
atraktivní profese	63	62%	31	49%	32	51%
neatraktivní profese	38	38%	7	18%	31	82%
<b>celkem</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>38%</b>	<b>63</b>	<b>62%</b>

**Graf č. 6: Atraktivita profese pro veřejnost a vlastní zájem o práci**  
 (viz text – str. 47 a str. 48)

**Porovnání atraktivity a vlastního zájmu o práci**



## **6 Seznam použitých odborných zdrojů**

- BURIÁNEK, J. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-754-5
- ČERNÍKOVÁ, V., MAKARIUSOVÁ, V., SEDLÁČEK, V. *Sociální ochrana*. 2. vyd. Praha: Policejní akademie ČR, 1998.
- České věznice. *České vězeňství*, 2003, roč. XI, č. 1, s. 7-88.
- Evropská vězeňská pravidla*. Příloha časopisu České vězeňství č. 3/1996.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7168-429-X
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2
- MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7
- MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1
- NETÍK, K. a kol. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (Obnovené vydání)*. Příloha časopisu České vězeňství č. 1/1998.
- SCHMIDBAUER, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-312-9
- SLAVÍK, M. 2001. *Větel typografických pravidel a doporučení*.  
<http://www.fp.vslib.cz/fp/texty/dp/typograf.rtf>
- ŠVINGALOVÁ, D. *Metodické pokyny pro zpracování bakalářských prací*. Liberec: TUL, 2003. ISBN 80-7083-704-7
- Vězeňská služba ČR. 2004. *Statistická ročenka VS ČR 2003*.  
[http://www.vscr.cz/clanky/?cl\\_id=25](http://www.vscr.cz/clanky/?cl_id=25)
- Vězeňská služba ČR. 2003. *Výroční zpráva o činnosti Vězeňské služby ČR za rok 2002*.  
[http://ad.www.vscr.cz/new\\_files/Vyrocn\\_zprava\\_2002.doc](http://ad.www.vscr.cz/new_files/Vyrocn_zprava_2002.doc)
- Vězeňská služba ČR. 2002. *Zpráva o plnění systémových opatření v oblasti vězeňství a trestní politiky z hlediska reformy vězeňství (ke dni 30.6.2002)*.  
[http://vscr.cz/clanky/?cl\\_id=497](http://vscr.cz/clanky/?cl_id=497)
- Zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. ASPI, 2004.
- Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. ASPI, 2004.
- ZAVADIL, P. Potřebujeme funkční stát. *Lidové noviny*, 2003, roč. XVI, č. 246., příloha s. I.

## **7 Seznam příloh**

Příloha č. 1: Zaměstnanci Vězeňské služby k 31. 12. 2003 – počty zaměstnanců (viz text - str. 17)

Příloha č. 2: Složení zaměstnanců Vězeňské služby podle délky služebního a pracovního poměru k 31. 12. 2003 (viz text – str. 18)

Příloha č. 3: Složení zaměstnanců Vězeňské služby podle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2003 (viz text – str. 18)

Příloha č. 4: Dotazník pro zaměstnance vězeňské služby (viz text – str. 32)

Příloha č. 5: Anketní lístek pro laickou veřejnost (viz text – str. 41)

Příloha č. 6: Vězeňská služba ČR – úvodní webová stránka (viz text – str. 43)

Příloha č. 7: České vězeňství – obálka časopisu (viz text – str. 43)

## 1. Zaměstnanci Vězeňské služby k 31.12.2003

## a) Počty zaměstnanců (bez úvazkových zaměstnanců)

poř. číslo	Organizační článek	Plán			Počet příslušníku k 31.12.2003			Počet obč zaměstnanců k 31.12.2003			Celkový počet zaměstnanců k 31.12.2003		
		zaměstnanci	jist. stráž	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	
1	Bělušice	247,5	177	145	5	150	62	46	108	108	207	31	
2	Brno	505,0	118	355	38	393	62	146	208	417	184	601	
3	Břeclav	124,0	29	109	4	113	21	18	39	130	22	152	
4	Ceské Budějovice	189,0	87	176	24	200	31	31	62	207	55	262	
5	Drahonice	111,5	0	51	3	54	27	28	55	78	31	109	
6	Hernáničce	318,0	0	169	4	173	87	51	138	256	55	311	
7	Horní Slavkov	318,0	8	170	20	190	70	50	120	240	70	310	
8	Hradec Králové	223,5	49	169	17	186	43	34	77	212	51	263	
9	Jirčice	335,6	23	179	37	216	66	57	123	245	94	339	
10	Karviná	146,1	18	102	6	108	24	30	54	126	36	162	
11	Kutná Hora	267,5	0	143	2	145	68	48	116	211	50	261	
12	Kynšperk nad Ohří	204,0	10	89	16	105	55	44	99	144	60	204	
13	Liberec	194,0	28	128	17	145	39	26	65	167	43	210	
14	Litoměřice	220,0	7	148	11	159	35	32	67	183	43	226	
15	Mirov	280,0	21	180	9	189	72	34	106	252	43	295	
16	Nové Sedlo	205,0	0	104	7	111	50	39	89	154	46	200	
17	Odolov	113,6	17	68	4	72	33	21	54	101	25	126	
18	Olomouc	184,5	83	182	13	195	34	29	63	216	42	258	
19	Opava	298,0	20	176	16	192	72	48	120	248	64	312	
20	Oráčov	200,0	7	103	5	108	51	41	92	154	46	200	
21	Ostrava	319,5	72	261	25	286	47	45	92	308	70	378	
22	Ostrovo	464,0	10	255	15	270	117	64	181	372	79	451	
23	Pardubice	255,0	50	124	46	170	55	71	126	179	117	296	
24	Plzeň	476,0	73	284	28	312	110	71	181	394	99	493	
25	Praha - Pankrác	596,0	146	354	51	405	90	79	269	444	230	674	
26	Praha - Ruzyně	402,0	130	272	72	344	52	91	143	324	163	487	
27	Příbram	278,5	16	144	23	167	68	55	123	212	78	290	
28	Rýnovice	282,0	0	139	17	156	86	36	122	225	53	278	
29	Straž pod Ralskem	306,0	10	175	12	187	76	41	117	251	53	304	
30	Světlá nad Sázavou	178,0	24	76	32	108	38	47	85	114	79	193	
31	Teplice	120,0	43	111	11	122	14	20	34	125	31	156	
32	Valdice	484,0	15	237	18	255	133	68	201	370	86	456	
33	Vinařice	378,5	10	214	12	226	94	58	152	308	70	378	
34	Všechny	248,5	14	116	10	126	82	44	126	198	54	252	
35	Znojmo	138,0	14	93	4	97	33	20	53	126	24	150	
36	Institut vzdělávání	48,0	0	2	0	2	25	19	44	27	19	46	
37	Zolayovna Pracov	35,0	0	0	0	0	10	22	32	10	22	32	
38	Zolayovna Praha	28,0	0	0	0	0	12	11	23	12	11	23	
39	Zolayovna Přední Labská	37,0	0	0	0	0	15	22	37	15	22	37	
40	Zolayovna Slovice	26,0	0	0	0	0	7	18	25	7	18	25	
41	Generální ředitelství ISSCR	268,0	0	24	8	32	141	94	235	165	102	267	
	Celkem rok 2003	10 052,8	1 169	5 827	642	6 469	2 307	1 949	4 256	8 134	2 591	10 725	

b) Složení zaměstnanců Vězeňské služby podle délky služebního a pracovního poměru k 31.12.2003 (bez uvázkových zaměstnanců)

poř. číslo	Organizační článek	DĚLKAPOMERU/léta/												Celkem														
		do 5 včetně				od 6 do 10				od 11 do 15					od 16 do 20				od 21 do 25				od 26 do 30					
		muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem		muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem		
1	Bělušice	110	12	122	53	22	75	20	12	32	10	2	12	9	1	10	1	2	3	4	4	4	258	258				
2	Brno	187	68	255	159	88	247	23	10	33	10	3	13	8	1	9	12	4	16	18	10	28	28	601	601			
3	Břeclav	36	5	41	83	17	100	7															1	1	152	152		
4	České Budějovice	88	22	110	72	21	93	13	6	19	13	4	17	6	2	8	9	9	6	6	6	6	6	262	262			
5	Drahonice	34	21	55	30	8	38	9	1	10	3	1	4										2	2	109	109		
6	Hermanice	85	12	97	79	19	98	32	9	41	20	5	25	4	2	6	15	2	17	21	6	27	27	311	311			
7	Horní Slavkov	77	18	95	88	32	120	40	14	54	13	3	16	13	2	15	8	1	9	1	1	1	1	310	310			
8	Hradec Králové	100	22	122	66	21	87	22	4	26	11	1	12	6	1	7	4	1	5	3	1	4	4	263	263			
9	Jiríčce	151	65	216	70	23	93	8	6	14	6	6	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	339	339			
10	Karviná	26	20	46	84	13	97	6	1	7	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	4	4	162	162			
11	Kuřim	70	17	87	69	14	83	39	11	50	12	5	17	17	3	20	4	4	4	4	4	4	4	261	261			
12	Kynšperk nad Ohří	83	37	120	53	23	76	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	204	204		
13	Liberec	67	25	92	54	11	65	13	4	17	9	2	11	9	1	10	6	6	6	9	9	9	9	210	210			
14	Litoměřice	58	11	69	50	19	69	43	5	48	11	1	12	10	2	12	8	2	10	3	3	3	3	226	226			
15	Mirov	83	16	99	87	15	102	26	5	31	18	18	15	15	15	12	12	12	11	7	18	18	295	295				
16	Nové Sedlo	36	16	52	59	18	77	24	9	33	16	1	17	8	8	5	5	5	6	2	8	8	200	200				
17	Odrov	14	9	23	44	12	56	37	4	41	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	126	126		
18	Olomouc	63	16	79	71	14	85	40	2	42	13	2	15	10	4	14	10	2	12	9	2	2	2	2	258	258		
19	Opava	29	24	53	82	11	93	69	13	82	23	6	29	9	9	13	3	16	23	7	30	30	312	312				
20	Oráčov	58	16	74	49	23	72	18	6	24	12	1	13	6	6	9	9	9	2	2	2	2	2	200	200			
21	Ostrava	86	21	107	128	21	149	43	13	56	22	3	25	12	3	15	8	1	9	9	8	8	8	8	378	378		
22	Ostrovy	107	17	124	110	26	136	56	20	76	41	7	48	30	2	32	18	5	23	10	2	2	2	2	451	451		
23	Pardubice	58	37	95	63	38	101	20	13	33	13	12	25	8	5	13	7	5	12	10	7	7	7	7	296	296		
24	Plzeň	125	44	169	125	24	149	38	20	58	38	5	43	31	19	2	21	18	4	22	4	22	4	22	493	493		
25	Praha - Pankrác	168	103	271	156	44	200	33	35	68	30	7	37	13	8	21	18	10	28	26	23	23	23	23	674	674		
26	Praha - Ruzyně	147	85	232	101	36	137	25	20	45	19	7	26	6	4	10	11	3	14	15	8	8	8	8	23	487	487	
27	Přibram	109	45	154	67	21	88	13	3	16	7	2	9	3	4	7	5	3	8	8	8	8	8	8	290	290		
28	Rýnovice	69	22	91	62	18	80	38	3	41	21	3	24	10	4	14	9	9	16	3	19	19	19	19	278	278		
29	Straž pod Ralskem	126	15	141	81	31	112	15	4	19	11	1	11	4	2	6	9	9	5	1	6	6	6	6	304	304		
30	Světlá nad Sázavou	89	76	165	22	1	23	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	193	193		
31	Teplice	70	28	98	39	2	41	4	1	5	5	5	5	1	1	3	3	3	8	8	8	8	8	8	290	290		
32	Valdice	100	34	134	98	18	116	38	8	46	39	12	51	41	1	42	24	8	32	30	5	35	35	456	456			
33	Vinařice	126	18	144	94	38	132	32	6	38	21	4	25	10	3	13	12	12	12	13	1	14	14	14	378	378		
34	Všechny	65	9	74	68	18	86	21	4	25	14	9	23	11	7	18	8	6	14	11	1	12	12	12	252	252		
35	Znojmo	33	7	40	90	16	106	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	150	150		
36	Institut vzdělávání	10	11	21	7	5	12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	5	5	46	46			
37	Zotavovna Pracov	6	6	12	1	3	4	6	9	15	2	5	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32	32			
38	Zotavovna Praha	5	7	12	1	1	2	3	2	5	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	23			
39	Zotavovna Předmí Lábská	2	14	16	4	4	8	9	3	12													1	1	37	37		
40	Zotavovna Šlovice	1	3	4	1	6	7	3	9	12													1	1	25	25		
41	Generální ředitelství VS ČR	61	40	101	44	31	75	7	24	6	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	267	267		
Celkem rok 2003	3 012	1 094	4 106	2 764	826	3 590	911	1 216	495	1 221	334	69	403	288	64	352	330	111	441	725	725	725	725	725	725			



Vážená paní, vážený pane,

v současné době připravuji materiály pro bakalářskou práci na téma „Atraktivita zaměstnání ve Vězeňské službě ČR z pohledu profesionálů a veřejnosti“. Nezbytnou součástí práce je provedení průzkumu, který se k danému tématu vztahuje. Poznatky vás profesionálů jsou proto velmi důležité. Cílem práce je totiž poukázat na náročnost Vaší profese, na míru jejího společenského ocenění, ale i na to, v čem Vám přináší uspokojení a v čem ne.

Vyplnění dotazníku je naprostě anonymní a dobrovolné. Veškeré údaje, které v něm uvedete budou využity pouze pro předmětnou práci a v žádném případě nebudou poskytnuty k jiným účelům.

Odpovědi u většiny otázek stačí pouze zakroužkovat, jen několik z nich je potřeba vypsat. Velmi mě potěší, pokud odpovíte na všechny otázky. Za Vaše pochopení a za čas, který vyplnění dotazníku věnujete, Vám velmi děkuji.

Marcela Štafová

**1) Jste**                    a) muž                    b) žena

**2) Uved'te prosím svůj věk** ..... let

**3) Jak dlouho v oboru pracujete** (zaokrouhlete prosím na celé roky): ..... let

**4) Pracuji jako:**

- a) příslušník VS ČR
- b) občanský zaměstnanec VS ČR

**5) Při výkonu práce jsem v kontaktu s vězni:**

- a) převážnou část pracovní doby
- b) menší část pracovní doby
- c) výjimečně
- d) vůbec

**6) Moje práce je zaměřena:**

- a) bezpečnostní charakter
- b) výchovná činnost
- c) speciální činnost (pedagog, sociální pracovník, psycholog apod.)
- d) správní činnost
- e) jiné .....

**7) Proč jste se rozhodl(a) pro práci ve vězeňství** (lze zaškrtnout i více odpovědí, příp. uvést jiné)?

- a) finanční důvody
- b) jistota zaměstnání
- c) zajímavá práce
- d) práce s lidmi
- e) jiné .....

**8) Do jaké míry se v praxi naplnila Vaše očekávání?**

- a) zcela
- b) z větší části ano
- c) spíše ne
- d) vůbec ne

**9) Ohodnoťte základní pracovní podmínky** (známkou 1-5, přičemž 1 je nejlepší a 5 nejhorší hodnocení):

a) finanční ohodnocení	1	2	3	4	5
b) kvalita pracovního prostředí	1	2	3	4	5
c) rozložení pracovní doby	1	2	3	4	5
d) péče zaměstnavatele o zaměstnance	1	2	3	4	5

**10) Stejným způsobem ohodnoťte, jak jste spokojení:**

a) náplň práce	1	2	3	4	5
b) uplatnění kvalifikace a dovedností	1	2	3	4	5
c) možnost dalšího vzdělávání	1	2	3	4	5
d) možnost pracovního růstu	1	2	3	4	5
e) kvalita mezilidských vztahů na pracovišti	1	2	3	4	5

*obrat'te prosím*

**11) Co by podle Vašeho názoru mohlo zvýšit Váš pocit uspokojení z práce?**

.....

**12) Myslete si, že Vaše profese je společensky hodnocena jako potřebná?**

- a) ano
- b) ne

**13) Může Vám podle Vašeho názoru dlouhodobý výkon profese způsobit vážnější potíže (lze zaškrtnout i více odpovědí):**

- a) zdravotní
- b) psychické
- c) v rodinných vztazích
- d) jiné .....

**14) Syndrom vyhoření je duševní stav, kdy se člověk cítí zcela vyčerpán duševně i tělesně, trpí pocitem bezmoci a beznaděje, ztrácí chuť do práce a radost ze života. Myslete si, že by se v souvislosti s výkonem Vaší profese mohl tento problém týkat i Vás?**

- a) ano
- b) ne

**15) Znáte někoho ze svého okolí, kdo se s podobným problémem potýká nebo potýkal?**

- a) ano
- b) ne

**16) Jak byste seřadil níže uvedené profese podle stupně společenské prestiže (1 znamená nejvyšší a 10 nejnižší prestiž):**

....učitel	....psychoterapeut
....úředník	....sociální pracovník (kurátor)
....policista	....pracovník vězeňské služby
....vychovatel dětí a mládeže	....pečovatelka
....zdravotní sestra	....pracovník charity

**17) Co by podle Vás mohlo příznivě ovlivnit společenskou prestiž vězeňské služby?**

.....

**18) Myslete si, že práce ve Vašem oboru patří mezi atraktivní profese, o níž je mezi lidmi zájem?**

- a) ano
- b) ne

**19) Pokud byste dostal(a) zajímavou nabídku pracovního místa v jiném oboru, změnil(a) byste profesi?**

- a) ano
- b) ne

**20) Co by bylo hlavním motivem ke změně profese (lze zaškrtnout i více odpovědí)?**

- a) vyšší finanční ohodnocení
- b) vyšší společenská prestiž nové profese
- c) nespokojenost se současnou profesí
- d) jiné.....

**Velmi Vám děkuji za Vaši spolupráci.**

## ANKETA

1. **Považujete práci ve vězeňství za zajímavé povolání?**

- a) ano
- b) ne

2. **Přijal byste nabídku pracovat ve vězeňské službě?**

- a) ano
- b) ne

3. **Míra společenské prestiže této profese je podle Vás:**

- a) vysoká
- b) průměrná
- c) nízká

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY - Microsoft Internet Explorer

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené Nástroje Nápověda

← Zpět → Hledat Obližené Média

Adresa <http://www.vscr.cz/> Přejít Odkazy »

# VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY



Věznice a vazební věznice v ČR

VSČR - základní údaje

**kontakt**

**home** Vězení, drogy a společnost v rozšířené Evropě

Hledání článků

hledej



Hotovo

Internet

Start

N

16:37

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČES...

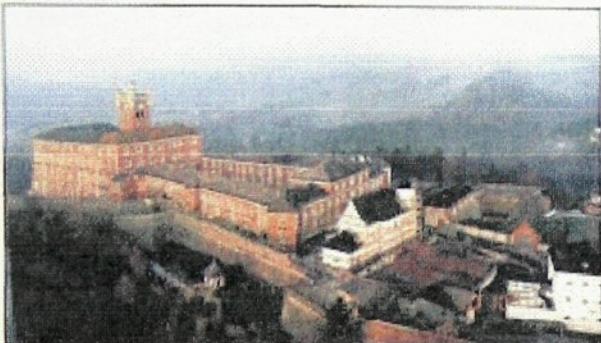


# české vězeňství

číslo 1/2003

Ročník 11

Cena 13,50 Kč



ČESKÉ VĚZNICE  
CZECH PRISONS  
TSCHECHISCHE GEFÄNGNISE

