

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Vlastimil Král

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Vězeňský personál Věznice Pardubice

Vlastimil Král

Bakalářská práce

2008

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vlastimil KRÁL**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **Vězeňský personál věznice Pardubice (The Prison Staff of Pardubice Jail)**

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

- 1) Historický vývoj vězeňství v ČR i ve světě.
- 2) Život odsouzených vězňů.
- 3) Podrobný rozbor vězeňského personálu v Pardubicích.
- 4) Práva a povinnosti vězeňské služby a justiční stráže.
- 5) Pohled na práci dozorce před samotným přijetím až po úplné zapojení do pracovního procesu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- 1) Francek, J. (1999). Zločin a trest v českých dějinách. Praha: Rybka Publishers.
- 2) Bajcura, L. (1999). Práva vězně: od vazby po propuštění z trestu odnětí svobody. Praha: Grada.
- 3) Musil, J. (1994). Úvod do kriminalistiky. Praha: Policejní akademie ČR
- 4) Zákon č. 169/ 1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů (ve znění k 18. 9. 2001)
- 5) Zákon č. 555/ 1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží ČR

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Martin Kocanda
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2008



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

Poděkování

Tímto směřuji velké poděkování PhDr. Martinu Kocandovi za mnoho podnětných rad, připomínek, poskytnutých materiálů, za pomoc při realizaci výzkumu a především za ochotný přístup při vedení této práce. Poděkování patří také rodičům a všem blízkým, kteří mě nejen při studiu podporovali a podporují.

SOUHRN

Obecným tématem práce je Vězeňská služba ČR. Cílem je přiblížit pohled na skupinu lidí, kteří se ve Věznici Pardubice nejčastěji stýkají s odsouzenými – tedy na vězeňský personál v oddělení výkonu trestu. S oblastí vězeňství souvisí i výkon trestu odnětí svobody, kterému se věnuje část práce. Její důležitou součástí je podrobná analýza jednotlivých pracovních míst Věznice Pardubice, na kterou navazuje výzkumné šetření v řadách zaměstnanců Věznice Pardubice.

KLÍČOVÁ SLOVA

vězeňství, výkon trestu odnětí svobody, vězeňský personál, programy zacházení, Věznice Pardubice

TITLE

The Prison Staff of Pardubice Jail

ABSTRACT

General issue of the work is 'The Prison Service of the Czech Republic'. Aim of the work is to draw the attention to a group of people who meet the convicts in Pardubice Jail the most frequently, i.e. the prison staff in the Department of Sentence. The field of the prison service is also connected with the sentence imprisonment, which is dealt with in the part of the work. It includes detailed analysis of individual vacancies in Pardubice Jail, followed by research examination among the employees of Pardubice Jail.

KEYWORDS

prison service, sentence imprisonment, prison staff, programmes of treatment, Pardubice Jail

Obsah

Úvod	7
1. Historický vývoj vězeňství, trestu a jeho podstata	9
1.1 Východiska vězeňství	9
1.2 Historie Věznice Pardubice	14
2. Výkon trestu odnětí svobody	17
2.1 Postavení trestu odnětí svobody v systému trestněprávních sankcí	17
2.2 Legislativní úprava výkonu trestu odnětí svobody	17
2.3 Profilace věznic v ČR	21
2.4 Vězeňská služba ČR	25
3. Personál Věznice Pardubice zajišťující průběh výkonu trestu	28
3.1 Společné úkoly pracovníků v oddělení výkonu trestu	29
3.2 Zaměstnanci ve služebním poměru	30
3.3 Zaměstnanci v pracovním poměru	33
4. Výzkumné šetření	41
4.1 Vymezení oblasti, objektu a předmětu výzkumu	41
4.2 Pracovní hypotézy	41
4.3 Metodologie výzkumu	42
4.4 Výsledky šetření	42
4.5 Závěry a shrnutí výzkumu	59
Závěr	61
Bibliografie	63
Seznam tabulek	65
Seznam grafů	66
Seznam příloh	67

Úvod

Vězení je velmi komplexní a také složitě strukturovaná instituce. Tento samotný objekt je však jen jeden z mnoha, které můžeme najít na celém území České republiky a je tedy součástí velmi složitého systému. Tvoří jednu velkou síť s názvem Vězeňská služba České republiky, které se v této práci věnuji podrobněji.

Cílem práce je mimo jiné zdůraznit velký přínos této instituce pro celou společnost. Pracovníci Vězeňské služby mají v popisu práce velmi složité zacházení s odsouzenými, a proto je důležité mít přehled o jejich povinnostech ve vězeňském zařízení, kterým je v tomto případě Věznice Pardubice. Z tohoto důvodu je v práci uvedena i stručná historie Věznice Pardubice.

Dále se zaměřuji na samotný výkon trestu odnětí svobody. Důraz je kladen nejen na jeho legislativní úpravy, ale i význam, účel a s tím také související programy zacházení v návaznosti na odborné pracovníky (a nejen je).

Ve vězení se setkávají dvě zcela odlišné skupiny lidí s jinými zájmy. Každá z těchto skupin je ve vězení z jiného důvodu. Jedni jsou zde nedobrovolně - odsouzení. Ale i tato skupina se dále strukturuje, protože ve vězení se setkávají různé druhy osobností. Osobnosti s různým myšlením, zájmy, s jiným stupněm narušení osobnosti. Druhou skupinou jsou lidé, kteří zajišťují chod věznice a dohlíží na pořádek, bezpečí a správný chod tohoto zařízení. S tím souvisí i účelné naplňování programů zacházení, jejichž jednotlivé podoby se vztahují na velmi specifické skupiny odsouzených. Druhou skupinou je tedy vězeňský personál s důrazem na oddělení výkonu trestu, jehož převážná část zaměstnanců je v přímém styku s odsouzenými. Tuto část tvoří z největší části strážníci a dozorcí, ale s rostoucím významem humanizace vězeňství vykristalizovaly další pracovní pozice z řad odborně vzdělaného personálu, který se snaží o co nejúčelnější nápravu odsouzených. Tyto pozice jsou důležité nejen při nástupu odsouzeného do vězení, ale i po celou dobu jeho trestu, který si odsouzený ve vězení odpykává. Mluvíme zde tedy o pozicích vychovatelů, psychologů, sociálních pracovníků, speciálních pedagogů, terapeutů, pedagogů volného času a eventuálně také sociologů. Tyto pozice patří do skupiny odborných zaměstnanců.

Výše zmínění pracovníci provádí s odsouzenými běžné každodenní činnosti a mají za úkol připravit odsouzeného na případné propuštění. Snaží se o to, aby z vězení nevyšel jako horší člověk, než kterým byl při nástupu do vězení. Jejich úkolem je v podstatě pokus o jeho resocializaci. Je to řečeno poněkud zjednodušeně, protože

u mnoha vězňů je dosažení těchto cílů více či méně nesplnitelné. Na pracovní náplni těchto pracovníků je zjednodušeně ukázáno, jak jsou programy zacházení aplikovány na odsouzené.

Praktická část se opírá o teoretické poznatky ve výzkumné části práce, která proběhla mezi zaměstnanci Věznice Pardubice v podobě dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se svou prací, s platovým ohodnocením, jaké panují vztahy uvnitř pracovního kolektivu a ve vztahu k nadřízeným, jak svoji práci vnímají, a co vidí na své práci nejvíce a nejméně pozitivního. Nejdůležitější zjištění jsou shrnuta do stručných závěrů.

1. Historický vývoj vězeňství, trestu a jeho podstata

V dnešní době zákon jasně definuje, co je trestný čin a co jím není. Zločin (trestný čin) lze snadno definovat jako „jednání, které porušuje zákon“ [Giddens 1997: 187]. S přeměnou tradiční společnosti na společnost průmyslovou se právě výrazně změnilo hodnocení zločinů, jejich závažnost i způsob trestání. Před nástupem modernity byly nejtěžší prohřešky náboženské povahy nebo proti majetku panovníka či šlechty. V dnešní době tato provinění zákon buď netrestá vůbec, nebo je trestá jen jako drobné přečiny. Byla často uplatňována i krevní msta, kdy pozůstalí oběti vzali spravedlnost do svých rukou a pomstili svého příbuzného. Dnes se něco podobného již prakticky nevyskytuje a o vině a trestu rozhodují soudy podle zákonem stanovených pravidel [Giddens 1997: 187-188].

1.1 Východiska vězeňství

„Pojem „věznění“ je odvozen od slova „vězeti“, což znamená zůstat, setrávat nebo zdržovat se na určitém místě, v určitém čase a prostředí, zpravidla proti své vůli nebo vlastnímu zájmu“ [Kýr 2002: 9]. Objektem věznění bývá zpravidla osoba, která je zbavena svobody a držení takové osoby k výkonu trestního práva je institucionalizovanou činností. Pro tuto institucionalizovanou činnost, která spočívá ve věznění pachatelů trestných činů stejně tak jako v držení osob v psychiatrických léčebnách, je dle Goffmana typické:

- úplné (totalitní) podřízení jedince hodnotovému a normativnímu systému,
- ostré rozdíly mezi nadřízenými a podřízenými v rámci formální skupiny,
- přísná kázeň vedoucí k potlačení individuality a deformaci osobnosti
- vytváření subkultury jako obranné reakce neformálních skupin

[citováno dle Kýr 2002: 9]

Všechny tyto krajní důsledky lze v závislosti na sociální funkci vězeňství zmírnit na přijatelnou úroveň nebo je účelně využívat. V rámci pozitivní sociální funkce dochází k úpravě mezilidských vztahů a ochraně hmotného a duchovního života společnosti. K naplnění této funkce ale dochází v takovém státu, který respektuje

požadavek ústavy v oddělení moci zákonodárné, výkonné a soudní. Z hlediska korektivní sociální funkce směřuje vězeňství k nápravě, jež je založena na přístupu, který se staví kriticky ke spáchanému trestnému činu vězně. V této rovině se jeví vězení jako penitenciární instituce a jejím nejzásadnějším cílem je resocializace a následné začlenění uvězněné osoby do života po ukončení výkonu trestu odnětí svobody. Za protikladnou sociální funkci vězeňství se považuje separace jednotlivců a určitých sociálních skupin od zbytku společnosti a to především se současným využíváním jejich pracovní síly ku prospěchu privilegovaných sociálních skupin, přičemž takto privilegované skupiny bezprostředně ovlivňují zákonodárství, soudnictví a výkon státní moci. Cílem této představy o vězeňství jako o izolační instituci je tedy zamezení v návratu odsouzených do občanského života díky fyzické a sociální újmě, kterou způsobují prostory vězení. Oporou této představě o izolující instituci bývá totalitní státní zřízení, kdežto v případě vězení jako penitenciární instituce je tomu demokratické státní zřízení. Podrobnější dělení funkcí trestu a jejich podstata je rozebíráno v práci později [volně parafrázováno dle Kýr 2002: 9].

Počátky vězení

Myšlenka samotného vězení zde není vůbec od pradávna, jak by se mohlo na první pohled zdát. Období, kdy se začalo od různých praktik fyzických trestů ustupovat a přicházely na řadu způsoby věznění podobné těm dnešním, se datuje přelomem 18. a 19. století.

Důvodem jeho rychlé „popularity“ bylo to, že vězení se ujalo velmi brzy a odsunulo jiné druhy trestání. Dalším důvodem mohlo být také to, že vězení se jeví jako nejbezprostřednější a nejcivilizovanější forma trestání. Vězení je v podstatě založeno na jednoduché formě – „zbavení svobody“. Jde o určité „splacení dluhu“ a je „přirozené“, pokud je využito v souladu se zákony stejně jako jiné principy uplatňované státním aparátem. Vznik vězení znamená určitý přechod k „humanitě“, která sice nemá nic společného s dnešní humanizací vězeňství, ale jde o humanitu, která označuje právě zmíněný přechod od fyzických trestů k věznění. V souvislosti s jeho vznikem byly i známy jeho nevýhody a také to, že se jeví jako nebezpečné a zbytečné, ale neexistovala žádná lepší a efektivnější varianta nebo alternativa. Podle Foucaulta jsou vězení podobná kasárnám, jen o něco přísnějším nebo školám zbaveným shovívavosti.

Vidí v tom jen kvantitativní rozdíly. Stejně tak se se vznikem vězeňství dostavuje reforma vězeňství v jeho nejzákladnějších rysech. Již při jeho vzniku byly na paměti oblasti jako náprava (proměna) zločince, jeho morálka, využití vězňů k práci, oddělení nebezpečných a méně nebezpečných zločinců apod. Od samého začátku byla snaha, aby trest v podobě vězení nebyl pouhým „zbavením svobody“, jak bylo zmíněno na začátku, ale aby bylo bráno v potaz mnoho jiných faktorů v uvěznění zločinců [Foucault 2000: 319-323].

Filosofie trestu

V obecném názoru veřejnosti převládá názor, že trest musí mít především represivní charakter. Je třeba mít na paměti, že pouhý trest neochrání společnost před nebezpečným chováním a to z prostého důvodu, že trest jednou skončí, ale nebezpečné chování potenciálních pachatelů odstranit nelze. Účinnost trestu se určuje podle minimální intenzity sankce k maximálnímu naplnění její funkce. Trest zůstane trestem jen tehdy, pokud bude obsahovat sankci, přičemž se musí zamezit prizonizaci¹ a naopak musí být naplněna skutečná funkce trestu.

Nejzákladnějšími funkcemi trestu jsou *funkce vyrovnávací*, která spočívá v tom, že újma způsobená pachateli může jednak uspokojit poškozeného a také může vést k náhradě způsobené škody. Více progresivnější než vyrovnávací je funkce regulativní, která se týká regulace rizik směřujících k páchání trestné činnosti [Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015, 2005: 8]. Podrobněji o těchto funkcích trestu pojednává ve své publikaci Hála. V otázce vyrovnávací funkce zdůrazňuje v posledních letech velmi zásadní pokrok zejména díky činnosti Probační a mediační služby, což ukazuje na *Programech narovnaní*, které sice lze uplatňovat jen ve vybraných případech, o to však mnohdy s lepšími výsledky, především pokud zde figuruje dobrý mediátor. Ten slouží jako zprostředkovatel setkání mezi obětí a pachatelem a toto setkání usměrňuje vhodným směrem. Hála zdůrazňuje i druhý aspekt vyrovnávací funkce, a to, že pachatel především při trestu odnětí svobody, dostává příležitost ke zpytování svědomí a přijetí viny jako podmínky pro budoucí reintegraci. U funkce regulativní zdůrazňuje její tři zásadní aspekty, z nichž některé již byly na začátku nastíněny. Prvním je *izolace* (pachatel je v podobě trestu odnětí svobody oddělen od

¹ Jde o působení prostředí a vztahů na jedince, který se ocitl za mřížemi. Zpravidla se jedinec mění k horšímu.

zbytku společnosti a je mu zamezena další trestná činnost), dále to je *odstrašení* (potencionální pachatel zváží své kriminální jednání) a posledním bodem naplňování regulativní funkce je snaha o *změny chování, eventuálně osobnosti provinilce* [Hála 2005: 40-44].

Obě tyto funkce trestu a jejich dílčí aspekty však vzbuzují řadu pochybností. U funkce vyrovnávací může takové setkání oběti a pachatele (ať už činu jakéhokoliv charakteru) přinést řadu nepříjemných a neočekávaných okolností a následků, u regulativní funkce z pohledu izolace pachatele zase není zaručeno, že trest odnětí svobody nevyvolá kriminální jednání v samotném vězení nebo po propuštění pachatele. Rovněž odstrašování potenciálních pachatelů je velmi pochybné, protože odstrašování funguje především u nedelegantní části společnosti, která doposud jednala v souladu se zákony; u jedinců, kteří se již v minulosti provinili je toto otázkou.

Nedorost ve své knize uvádí jiné funkce, které by měl trest plnit, přičemž jejich smysl je obdobný. Za základní funkci považuje **ochrannou funkci** trestu, kterou se označuje skutečnost, že trest je prostředkem pro ochranu zbytku společnosti od pachatelů trestné činnosti. Trest zde tedy slouží jako jistá obranná reakce společnosti. Další funkcí je **individuálněpreventivní funkce**, která částečně odpovídá Hálově představě o regulativní funkci a jejích dílčích aspektech izolace a odstrašení. Smyslem individuálněpreventivní funkce je zamezení dalšího kriminálního jednání pachatele při současném výchovném působení na osoby ve výkonu trestu. Úkolem této funkce je motivovat pachatele k respektování zákonů z hlediska obavy před dalším postihem nebo z nedostatku možností. Cílem je, aby byly ve vědomí pachatele započaty nebo posíleny psychické zábrany, které by pachateli bránily v páchání další trestné činnosti a zároveň by tyto zábrany vylučovaly představu pachatele o beztrestnosti takového jednání. Poslední funkcí, kterou by trest měl plnit, je **generálněpreventivní funkce**, která se týká samotného výchovného působení na zbytek společnosti. Ta se může dít různými způsoby, jako například působením na občany v obecné rovině při zdůrazňování neodvratnosti postihu a varovat je před pácháním trestných činů. Tato funkce může být zajisté spatřována i v samotné výchově rodičů, předávání hodnot, norem, ale existuje mnoho jiných činitelů, které působí na nedelegantní jednání a chování většiny společnosti. Ve vztahu k pachateli je cíl působení této funkce zejména v jeho nápravě, převýchově a jeho resocializaci [Nedorost 1995: 23-24].

Změny v českém (československém) vězeňství

Po roce 1989 mělo před sebou české vězeňství těžký úkol. Bylo ve velmi špatném stavu a muselo projít celou řadou změn a to změn velmi zásadních. Ty se týkaly především v depolitizaci vězeňství, v humanizaci, v decentralizaci řízení a v jeho demilitarizaci.

V posledních necelých dvou desetiletích je jedno z nejčastěji zmiňovaných témat týkajících se oblasti vězeňství právě jeho humanizace. Zabývá se jí i starší Koncepce rozvoje vězeňství v ČR z roku 1991, kde je humanizace vězeňství zdůrazňována jako jeden ze základních požadavků reformy vězeňství. Humanizace dnes již dosáhla předpokládané úrovně a je vidět evidentní zlepšení ve srovnání s dobou kolem roku 1989. Lze tedy konstatovat, že Koncepce rozvoje vězeňství v ČR z roku 1991 se naplnila především v oblasti zacházení s vězni. Problém spíše vyvstával v otázce, nakolik humanizovat trest, aby zůstal ještě trestem? Protože trest musí obsahovat určitou míru újmy a měl by tedy plnit hlavně regulativní funkci. Po roce 1989 byla reforma vězeňství naprostou nutností a byla předpokladem toho, aby se úroveň vězeňství na našem území vyrovnala úrovni států západní Evropy. Jak již bylo řečeno, v oblasti humanizace se podařilo udělat velký pokrok, ale nelze to již říci o požadavku decentralizace řízení a o vytvoření vhodných materiálních podmínek pro řádnou správu vězeňství [Koncepce rozvoje vězeňství v ČR 1991: 15; Koncepce rozvoje českého vězeňství 2005: 6].

Ve výkladu humanizace vězeňství však panuje velká nejednotnost. Humanizace nesmí být chápána jako „nekonečná řada ústupků a neplnění právních norem ze strany vězeňských pracovníků či dalších zainteresovaných osob, které s vězni přicházejí do styku“ [Němec 1993: 33], v humanizaci nelze vidět ani nekritické vycházení vstříc odsouzeným nebo přehlížení problémů v úsilí o zamezení vzniku konfliktů. Humanizaci musíme chápat jako určitý princip, který je zaměřený na snížení represivních prvků, jejichž přijatelná úroveň je vymezena právními normami a dokumenty jako například Listina základních práv a svobod a další. Omezování práv odsouzených, na která mají nárok, je v rozporu s představou o demokratické společnosti. Humanizaci je tedy třeba chápat jako součást základního resocializačního přístupu k odsouzeným, kdy je zároveň respektována jejich osobnost. Tento přístup na druhou stranu připouští možnost

používat určitá omezení a prostředky vůči těm, kteří svá práva zneužívají. [Němec 1993: 33].

Jak již bylo uvedeno, první kroky pro reformu vězeňství na našem území byly započaty ihned po revoluci. Týkalo se to především novelizace trestního zákona a trestního řádu a také zákona o výkonu trestu odnětí svobody. Zásadní bylo i zrušení trestu smrti v roce 1990 a nahrazení dočasným trestem odnětí svobody do dvaceti pěti let a trestem odnětí svobody na doživotí. Byla omezena možnost ukládání nepodmíněného trestu odnětí svobody za trestné činy s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující jeden rok. Také byla zrušena kategorie přečinů a bylo upravena doba trvání vazby. Zdůrazněn byl i účel trestu odnětí svobody a jeho samotný výkon upraven [Suchý 1992: 12].

1.2 Historie Věznice Pardubice

Změny, kterými procházelo vězeňství na našem území v průběhu minulého století, se zajisté podepsaly i na samotné historii pardubické věznice. V roce 2006 již uplynulo 115 let od založení Zemské donucovací pracovny v Pardubicích. Souhlas k založení této pracovny byl vydán 5. ledna 1888, k němuž se zasloužila řada institucí jako městský a okresní úřad a další jiné městské spolky. Podnětem bylo vydání zákona č. 89 říšského zákoníku, který dovoľoval vznik takových pracoven, ale důvodem bylo i to, že pražská donucovací pracovna již kapacitou nestačila. Poté bylo na řadě odkoupení pozemků a byly stanoveny náklady na výstavbu ve výši 380 000 zlatých.

Samotná výstavba byla započata v červenci roku 1889 a byla více méně svěřena pardubickým firmám. Kapacita byla odsouhlasena na 400 tzv. káránců rok předtím. Stavba trvala dva a čtvrt roku a vzbuzovala velkou pozornost. Vzniklo 13 budov a dnes z nich 3 slouží svému účelu, z nichž 2 jako ubytovny pro odsouzené. Tato donucovací pracovna byla v podstatě nápravné zařízení, do kterého byly posíláni buď propuštění vězni, nebo znovu zadrženi bývalí vězni. Společným jmenovatelem této skupiny však bylo, že nebyla jistota v jejich opětovném začlenění se zpět do společnosti a přesvědčení o jejich budoucí poctivé obživě. Jen splnění těchto podmínek mohlo vést k tomu, že by tito jedinci byli propuštěni zpět do běžného života, aniž by se zanedlouho vrátili zpět.

Tyto pracovny sloužily jako veřejné ústavy pro osoby odmítající práci, ač k ní byly způsobilé. Podobné jim pak byly tzv. pracovny chudinské, kde byli lidé, kteří o práci přišli, aby tam vyčkali, než se pro ně nějaké místo najde. V pracovnách jako byla v Pardubicích nebo v Praze káránci nedostávali odměnu za práci a jejich výdělky sloužili jako úhrada na provoz pracovny. Pobyt káránců zde nemohl trvat více než 3 roky, výjimečně více jak 5 let. Samotní vězni přeřazovaní po odpykání trestu ve vězení do těchto pracoven se disciplinárních trestů a přísného režimu, který v pracovnách tohoto typu panoval, obávali více než samotného pobytu ve vězení. Tomuto přeřazení se vyhýbali různými způsoby, ač většinou neúspěšně.

Přelom zaznamenala donucovací pracovna s nástupem okupace. Od roku 1939 do roku 1945 sloužila pracovna částečně jako věznice gestapa. Jednou ze samostatných jednotek se stal od roku 1942 tzv. sběrný tábor policejní preventivní vazby, který spravovala Protektorátní kriminální policie. Jiný samostatný útvar vznikl také v roce 1942 a to Pracovně - výchovný tábor Pardubice. V červenci roku 1944 utrpěla pracovna i její okolí citelné škody po náletech.

Dne 10. května 1945 vstoupily jednotky Rudé armády do Pardubic a to znamenalo další podstatný zlom ve vývoji dnešní pardubické věznice. V letech 1945 až 1947 sloužila jako internační tábor pro Němce, další oddělení jako tábor německých zajatců. V té době byl velký nedostatek pracovních sil - pracovna měla v té době jen kolem 40 lidí z řad personálu, který se staral o její chod a správu. Po uzavření internačního tábora byl v prostorách pardubické pracovny zřízen kárný tábor a v období 1949-1951 sloužila pracovna jako Tábor nucené práce po přijetí zákona č. 247/1948 Sb. o táborech nucené práce, protože na vedení, v té době zanikající pracovny, bylo naléháno ve věci následného využití pracovny jako tábora nucených prací. V roce 1951 však převládnul názor, že tábory nucených prací se neosvědčily a byly postupně rušeny. Tím se dovršilo složité a chaotické období po nastolení vlády KSČ.

V souvislosti se vznikem nového trestního zákona z roku 1950, kdy se z donucovací pracovny stal zvláštní útvar nápravných zařízení, a především rok 1952, kdy se z tohoto zařízení stala ryze ženská věznice, se začala psát nová kapitola. Přesto již bylo jedno oddělení pro ženy zřízeno o 3 roky dříve. V tomto období již bylo vězeňství v pravomoci národní bezpečnosti. O 8 let později prošla věznice rozsáhlou přestavbou a vystavěny byly i nové objekty. Počátkem 60. let začaly nejprve v oddělení mladistvých a později i u dospělých působit odborní zaměstnanci a to nejprve vychovatelé, sociální pracovníci a poté i speciální pedagožky a psycholog. Koncem 60.

let byla již tato místa vyplněna zcela odborným personálem [volně parafrázováno dle Kalábová, Kaláb 2006: 5-42].

Ve věznici byly zařazovány ženy do II. nápravně výchovné skupiny i odsouzené ženy zařazené do I. nápravně výchovné skupiny, od roku 1990 zahrnoval tento komplex výkon trestu odnětí svobody odsouzených žen všech tří nápravně výchovných skupin, mladistvých odsouzených žen, odsouzených mužů zařazených pro výkon trestu do I. nápravně výchovné skupiny. Poté od roku 1994 v souladu s novelizací Zákona o výkonu trestu Věznice Pardubice zajišťovala výkon trestu odnětí svobody odsouzených žen, mladistvých žen, zařazených do všech 4 typů věznic (A dohled, B dozor, C ostraha, D zvýšená ostraha), dále odsouzených mužů v typu věznice s dozorem a současně zde byli až do roku 2002 zařazovány ženy ve výkonu vazby ze spádových okresů. V každém typu věznice byla zřízena další dvě specializovaná oddělení a to oddělení s poruchou duševní a poruchou chování a oddělení odsouzených trvale pracovní nezařaditelných. Od roku 1998 začalo přesouvání žen ve věznici typu s dohledem a postupně i v dalších typech do Věznice Světlá nad Sázavou, Věznice Opava a Vazební věznice Praha Ruzyně.

Období od roku 1994-2004 bylo pro Věznici Pardubice plné změn personálních, profilačních, byla ve stavu přeplněnosti ubytovací kapacity, nedostatku finančních prostředků a hromadných nepokojů. To mělo i částečně za následek, že 6.5. 2004 opustila Věznici Pardubice poslední žena a z tohoto zařízení se stala ryze mužská věznice. Tím se uzavřelo jedno z významných historických období Věznice Pardubice [Šimeček 2005].

2. Výkon trestu odnětí svobody

2.1 Postavení trestu odnětí svobody v systému trestněprávních sankcí

V našem trestním řádu zaujímá trest odnětí svobody zásadní postavení v systému sankcí. V řadě zemí se v dnešní době objevují tendence nahrazování tohoto dominantního postavení trestu odnětí svobody alternativními způsoby trestání. V České republice bohužel takový pokrok, pokud bereme v úvahu negativní dopady trestu odnětí svobody, zaznamenan doposud není a stále převládá ukládání nepodmíněného trestu odnětí svobody nad ostatními tresty vykonávanými na svobodě. Nepříliš pozitivní je v této otázce i postoj vědy, kdy se staví skepticky ke krátkodobým, ale i k nadměrně dlouhodobým trestům při zdůrazňování jejich především desocializačních účinků, které zastiňují snahy o resocializační nápravu odsouzených.

Zde se tedy nutně jeví inspirovat se v zahraničí, tzn. v zemích s vyspělými vězeňskými systémy, kde ústup od trestu odnětí svobody k alternativním trestům je pouhé vyústění dosaženého pokroku těchto systémů. Trest odnětí svobody je spíše krajním prostředkem (ultima ratio) reakce společnosti, resp. státních institucí na trestnou činnost pachatelů. Pokud ovšem existuje určitá možnost, po zvážení závažnosti posuzovaného činu i povahy samotného viníka, měly by nacházet „plné uplatnění surogáty trestu odnětí svobody, podmíněčné propuštění, peněžité tresty, společensky užitečná práce, narovnání mezi pachatelem a obětí atp.“ [Suchý 1992: 5]. Dosavadní situace tomu zatím nenapovídá, ale tuto zvyšující se tendenci ve prospěch alternativních trestů lze do budoucna předpovídat i na našem území [Suchý 1992: 5].

2.2 Legislativní úprava výkonu trestu odnětí svobody

Základní principy a podmínky výkonu trestu odnětí svobody jsou obsaženy v trestním zákoně, dále v Ústavě ČR, Listině základních práv a svobod a také v mezinárodních úmluvách, kterými je Česká republika zavázána. Také v dokumentu Evropská vězeňská pravidla jsou stanoveny základní principy, za kterých může být člověk držen ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody. Odnětí svobody má být prováděno za takových materiálních a mravních podmínek, které respektují důstojnost člověka. Dále najdeme v Evropských vězeňských pravidlech rozsah

a působnost trestu odnětí svobody a také samotné podmínky pro výkon trestu. Tato pravidla mají být aplikována nestranně a bez jakéhokoli způsobu diskriminace. Má být zachována úcta a zdraví vězňených osob a, pokud to je trochu možné, pomáhat jim v reintegraci po návratu do společnosti, aby tyto osoby mohly po propuštění vést soběstačný život v rámci platných zákonů.

Výkon trestu odnětí svobody ve věznicích a vazebních věznicích upravuje trestní řád (hlava dvacátá, oddíl druhý), potom také zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. Na tento zákon navazuje vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Zde jsou stanovena podrobnější pravidla pro výkon trestu odnětí svobody, dále pak práva a povinnosti odsouzených a také způsob provádění nápravně výchovné činnosti. O výkonu trestu odnětí svobody pojednává i jednací řád pro okresní a krajské soudy, ve kterém je obsaženo ustanovení o opatřeních k nařízení výkonu trestu odnětí svobody (§ 37), podmíněném odkladu výkonu trestu odnětí svobody (§ 38) a podmíněném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody (§ 39) [Kocanda 2007: 24].

V Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání z roku 1984 je uveden zákaz mučení, který souvisí s důstojností člověka ve výkonu trestu odnětí svobody. Provádění trestu musí být v souladu s respektováním důstojnosti osobnosti odsouzeného a s omezováním škodlivých účinků zbavení svobody, přičemž nesmí být ohrožena potřeba ochrany společnosti. O tom hovoří Listina v článku 10 takto: „Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst, a chráněno jeho jméno“ [Kocanda 2007: 25].

Výkon trestu odnětí svobody mají v kompetenci státní orgány, dále osoby, které dohlíží na výkon trestu, ale výkon trestu je prováděn i za působnosti ostatních vězňů a z toho důvodu je třeba, aby zákonná úprava byla dodržována i jimi. To se odráží i v § 35 Řádu výkonu trestu odnětí svobody, kde je nařízeno zaměstnanci Vězeňské služby, aby neprodleně nahlásil onu skutečnost, že jsou ohrožována práva odsouzeného neoprávněným násilím, ponižováním lidské důstojnosti, urážkami či výhrůzkami a následně provedl nezbytná opatření k zamezení takového jednání. Tuto skutečnost musí oznámit také řediteli věznice.

V zákoně o výkonu trestu (§ 2 odst. 1 zákona o výkonu trestu odnětí svobody) je mimo jiné uvedeno, že povinností výkonu trestu je i **omezování škodlivých vlivů působících na vězně**, za což můžeme označit zaměstnávání vězňů, programy zacházení, resocializaci a další pozitivní působení na vězně. Druhý odstavec následně uvádí povinnost jednat s vězni tak, aby nebylo ohrožováno jejich zdraví, aby byly podporovány jejich kladné stránky, které odsouzenými mohou pomoci k návratu do společnosti [volně parafrázováno dle Kocanda 2007: 24-25].

Omezení odsouzených a jejich povinnosti

Nejzákladnější povinností odsouzených je podrobit se pravomocnému odsuzujícímu rozsudku k trestu a následně také nástupu do výkonu trestu. Odsouzení jsou během nepodmíněného trestu odnětí svobody separováni od společnosti do uzavřených prostor a z toho také vyplývají určitá omezení práv a svobod, kterým se musí odsouzení podrobit. Jsou to tedy omezení, která jsou předmětem a účelem výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzeným jsou omezena jednak práva na nedotknutelnost osoby a soukromí, dále pak na svobodu pohybu a pobytu, zachování listovního tajemství, právo svobodné volby zaměstnání, právo sdružování se ve spolcích a sdruženích, dále odsouzení nedisponují právem podnikat a provozovat hospodářskou činnost. Se svým majetkem mohou nakládat jen prostřednictvím advokáta a odsouzený nemůže uplatnit také svobodnou volbu lékaře a zdravotnického zařízení, nedisponuje ani právem na stávku, právem zakládat politické strany či se v nich sdružovat a samozřejmě také nemůže vykonávat veřejné funkce.

Protipólem těmto omezením jsou naopak povinnosti jako dodržování pořádku a kázně, plnění pokynů a příkazů zaměstnanců Vězeňské služby, plnění pracovních úkolů² (pokud je odsouzený v pracovním programu), odsouzení nesmí vyrábět, držet nebo užívat alkoholické nápoje či jiné návykové látky, nesmí hrát o peníze, o věci a jiné služby. Nesmí se nechat tetovat, je jim zakázáno držet mobilní a jiná komunikační zařízení. Odsouzení jsou povinni podrobit se prohlídce a to prohlídce osobní z důvodu držení věcí, které by znemožňovaly výkon trestu, nebo i kontrole osobních věcí. Dále se to týká prohlídek vstupních, výstupních, periodických, mimořádných a dalších

² Odsouzený je povinen pracovat, pokud mu to zdravotní stav dovolí a pokud mu je přiřazeno vhodné zaměstnání.

diagnostických a laboratorních vyšetření. V případě onemocnění je odsouzený povinen hlásit tuto skutečnost pracovníkovi Vězeňské služby.

Odsouzený je povinen hradit si náklady na výkon trestu, ale v § 35 existuje řada výjimek, kdy toto neplatí. Ke všem povinnostem může být odsouzený donucen po výzvě a napomenutí i jinými povolenými prostředky³, pokud odmítá tyto zákonem stanovené povinnosti plnit [volně parafrázováno dle Kocanda 2007: 25-27].

Práva odsouzených a jejich ochrana

Nejzřetelněji se v zákoně zdůrazňuje **rovnost v právech všech odsouzených**, tzn. je zakázána diskriminace mezi vězni. Na to, zda nedochází k porušování práv odsouzených, dohlíží zaměstnanci Vězeňské služby ČR, ale i samotní odsouzení mohou podávat stížnosti a žádosti příslušným orgánům z důvodu porušování zákonem stanovených práv. K předávání těchto stížností a žádostí je pověřen určitý okruh zaměstnanců a ti mají za úkol přebírat, odesílat a evidovat tyto náležitosti.

Dozor nad dodržováním právních předpisů vykonává pověřený státní zástupce krajského státního zastupitelství, do kterého spadá ono zařízení. Tento státní zástupce může navštěvovat kdykoliv místo výkonu trestu, může se stýkat s vězni o samotě a může také prověřovat příkazy a rozhodnutí Vězeňské služby, které se týkají výkonu trestu [volně parafrázováno dle Kocanda 2007: 27-28].

Mezi práva odsouzených patří třikrát denně nárok na stravu, mohou přijímat a na své náklady odesílat písemnosti a to bez jakéhokoliv omezení. Korespondence je ovšem kontrolována a pokud je shledáno jakékoliv podezření, které by mohlo narušovat výkon trestu odnětí svobody nebo by na něj mohlo mít určitým způsobem vliv, písemnost Vězeňská služba zadrží a předá ji orgánům činným v trestním řízení. Výjimku tvoří korespondence mezi obviněným a jeho obhájcem či jinými státními orgány a organizacemi zabývajícími se projednáváním podnětů týkajících se ochrany lidských práv. Odsouzení mají podle typu věznice právo na návštěvy a termín stanovuje ředitel věznice. Zaměstnanci Vězeňské služby seznámí před návštěvou odsouzené i návštěvníky o pravidlech chování. Vězni mají právo na nákup potravin a věcí určených pro osobní potřebu, čemuž slouží prodejny s potravinami, drogistickým

³ Mezi donucovací prostředky patří „pouta, předváděcí řetízky, upínací popruhy, obušek, aerosolový rozprašovač, hmaty, chvaty, služební pes nebo služební zbraň“ [Kocanda 2007: 27].

a průmyslovým zbožím v prostorách věznice. Dále odsouzeným náleží přijímat balíčky a to do 5 kg 2 x ročně, přičemž obsah takových zásilek podléhá samozřejmě kontrole, právo na osmihodinový čas k spánku, právo účastnit se vycházek ve vymezeném prostoru, zpravidla 1 hodinu denně, právo na zdravotní péči a právo na duchovní službu [Nedorost 1995: 28-31].

2.3 Profilace věznic v ČR

Mezi dvě základní skupiny vězeňských zařízení patří *věznice* a *vazební věznice*. Často jsou tato dvě označení zaměňována v domněnku, že znamenají totéž, ale není tomu tak. Věznice slouží k výkonu trestu odnětí svobody, což je její primární účel, ale jejich součástí často bývají i zvláštní oddělení pro výkon vazby. Naopak ve vazebních věznicích, kde se vykonává vazba, mohou být zřízena samostatná oddělení pro výkon trestu odnětí svobody. „Věznice je relativně velmi zřetelně a pevně ohraničený materiální a psychosociální prostor. Každodenně se v něm odehrávají četné mezilidské interakce, do kterých vstupují především vězni a vězeňský personál, s podstatně nižší četností pak orgány činné v trestním řízení, dále obhájci, příbuzní a přátelé vězňů při návštěvách, případně i některé další osoby (pracovníci probační⁴ a mediační⁵ služby, duchovní různých církví atd.)“ [Hála 2005: 46].

Podle míry ostrahy, uplatňování pravidel bezpečnosti a aktivit, které jsou součástí programů zacházení s odsouzenými, se věznice člení na tyto typy:

- a) s dohledem
- b) s dozorem
- c) s ostrahou
- d) se zvýšenou ostrahou

⁴ Dle zákona 257/2000 Sb. v § 2 odst. 1 se probací pro účely tohoto zákona rozumí organizování a vykonávání dohledu nad obviněným, obžalovaným nebo odsouzeným, kontrola výkonu trestů nespojených s odnětím svobody, včetně uložených povinností a omezení, sledování chování odsouzeného ve zkušební době podmíněného propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, dále individuální pomoc obviněnému a působení na něj, aby vedl řádný život, vyhověl soudem nebo státním zástupcem uloženým podmínkám, a tím došlo k obnově narušených právních i společenských vztahů.

⁵ Dle zákona 257/2000 Sb. v § 2 odst. 2 se mediací se pro účely tohoto zákona rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávaná v souvislosti s trestním řízením. Mediace lze provádět jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného.

O zařazování odsouzených do jednotlivých typů věznic rozhoduje spolu s odsuzujícím rozsudkem soud. V této rovině je ale velmi patrné, že soud nedokáže odhadnout osobnost pachatele pouze na základě závažnosti jeho prohřešku a dalších posudků. Právě takové rozhodování o podobné věci jako zařazování odsouzených do jednotlivých typů věznic na základě rozhodnutí soudů lze označit již jako přežitok, pokud má Trestní zákon jít ruku v ruce s vyspělými evropskými penologickými systémy. Právě v této problematice by se měla Česká republika inspirovat v zahraničí, kde dochází k uplatňování klasifikace odsouzených podle hodnocení rizik a potřeb pachatele. To vychází z komplexního přezkoumání minulosti pachatele a vyžaduje zajisté i velmi zkušený personál se specifickými znalostmi a kvalifikací. Tento postup je nazýván jako *metoda hodnocení rizik a potřeb* a je aplikována na odsouzeném v průběhu jeho celého vývoje [Kocanda 2007: 17-18].

Současná vnější diferenciaci odsouzených v ČR se ale děje v souladu s § 39a trestního zákona, který tyto typy věznic řadí dle následujících kritérií:

A) Věznice s dohledem

Zde jsou zařazováni odsouzení, kterým byl uložen trest za nedbalostní trestní čin a kteří ještě nebyli ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin [Blažek, P., et al. 1996: 61].

Specifikem tohoto typu věznice je, že odsouzení mají možnost volného pohybu v prostorách věznice. Po pracovní době nosí civilní oděv a na základě povolení ředitele věznice se mohou účastnit kulturně výchovných, osvětových, sportovních a na jiných akcí a to samostatně nebo s doprovodem zaměstnance Vězeňské služby. Odsouzení pracují mimo věznici bez dozoru, pouze je vykonáván dohled pracovní činnosti vychovatelem alespoň jedenkrát týdně. Jednou za dva týdny mohou na základě povolení od ředitele disponovat volným pohybem mimo věznici na 24 hodin v doprovodu návštěvy [Kocanda 2007: 19]. Pro věznici s dohledem je mimo jiné typická absence jakýchkoliv stavebně technických prostředků či ozbrojených strážů k zabránění útěku odsouzeného. Kontrola a dohled nad odsouzenými zajišťují pouze vychovatelé [Blažek, P., et al. 1996: 64].

B) Věznice s dozorem

Do toho typu věznice jsou umísťováni odsouzení za trestný čin z nedbalosti za předpokladu, že už jim byl uložen trest odnětí svobody za úmyslný trestný čin. Tento

typ věznice se týká zpravidla i těch, kteří jsou odsouzeni za úmyslný trestný čin v rozsahu nepřevyšujícím dva roky a kteří ještě ve vězení za takový přečin nebyli.

Odlišnost tohoto typu věznice spočívá v tom, že ubytovny se v době spánku zamykají, ale volný pohyb odsouzených je zde také možný podobně jako v předchozím typu. Na pracovištích jsou odsouzení zpravidla pod nepřímým dozorem zaměstnance Vězeňské služby. Při pracovních povinnostech odsouzených, u nichž se předpokládá, že toho nezneužijí, může ředitel věznice povolit volný pohyb mimo věznici. Odsouzení mají také právo přijímat návštěvy jednou za dva týdny a to ve vymezeném prostoru věznice bez dohledu příslušníka Vězeňské služby. Odsouzenému, který má za sebou minimálně jednu třetinu trestu, může ředitel věznice za účelem návštěvy povolit na dobu 24 hodin volný pohyb mimo věznici [Blažek, P., et al. 1996: 61-65].

C) Věznice s ostrahou

Odsouzení, kterým byl uložen trest za úmyslný trestný čin a nesplňují podmínky pro zařazení do věznice s dozorem nebo se zvýšenou ostrahou, a rovněž odsouzení, kteří spáchali trestný čin z nedbalosti a nebyli zařazení do výkonu trestu do věznice s dohledem nebo dozorem, jsou umístováni do věznice s ostrahou.

V tomto typu věznice se odsouzení pohybují jen pod dohledem příslušníka Vězeňské služby a na ubytovnách nebo jejích částech jsou uzamykáni. Pracovní činnost odsouzených probíhá na místech uvnitř věznice, popřípadě na střežených místech mimo prostory věznice. Pohyb týkající se pracovní činnosti mimo věznici bývá povolen jen výjimečně. Návštěvy probíhají jen za účasti pracovníka Vězeňské služby [Blažek, P., et al. 1996: 61-65].

D) Věznice se zvýšenou ostrahou

Jedná se o nejpřísnější typ vězeňského zařízení, a proto jsou zde zařazováni odsouzení, kterým byl přiznán trest odnětí svobody na doživotí, kterým byl uložen trest odnětí svobody jako zvlášť nebezpečným recidivistům, kterým byl za zvlášť závažný trestný čin uložen trest odnětí svobody v rozsahu minimálně osmi let nebo kteří byli odsouzeni za úmyslný trestný čin a v posledních pěti letech uprchli z vazby, resp. z výkonu trestu.

Pohyb odsouzených je zde zajišťován pouze pod přímým dozorem příslušníka Vězeňské služby, na celách jsou výhradně uzamykáni a práce probíhá na pracovištích

uvnitř věznice nebo přímo na jednotlivých celách, tzn. volný pohyb se tedy neuděluje ani v rámci pracovní činnosti [Kocanda 2007: 20].

E) Vazební věznice

Tento typ věznic slouží pro výkon vazby obviněných. V některých případech zahrnuje vazební věznice i oddělení pro výkon trestu, což platí i opačným směrem, jak bylo uvedeno výše.

F) Věznice pro mladistvé [parafrázováno dle Kocanda 2007: 21].

Věznice pro mladistvé nepodléhají stejnému členění, které bylo popisováno výše. Pro nízký věk pachatelů je největší důraz kladen na eliminaci negativních jevů, které jsou způsobeny izolací mladistvých od zbytku společnosti. Rozvoj osobnosti mladistvých bývá vsazením do podobných zařízení zásadním způsobem narušen, a proto jsou zde uplatňovány individuální způsoby zacházení. Rozlišují se zde čtyři základní diferenční skupiny mladistvých:

- Do skupiny A náleží odsouzení mladiství se základní charakteristikou osobnosti v normálu, ale jejich poruchy chování vyplývají v důsledku působení nevhodného sociálního prostředí, emocionální a sociální nevyzrálosti nebo špatného zacházení
- Skupina B zahrnuje odsouzené mladistvé s naznačeným disharmonickým vývojem osobnosti
- Skupina C se týká těch odsouzených, kteří vykazují poruchy chování, kam patří i poruchy chování způsobené užíváním návykových látek
- Ve skupině D se nacházejí odsouzení mladiství s mentální retardací

Z pohledu budoucího vývoje je však třeba zmínit skutečnost, o které se zmiňuje i Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015, že již existuje snaha o zjednodušení profilace věznic z dosavadních čtyř na pouhé dva typy, a to věznice s dozorem a věznice s ostrahou. K tomu bude zajisté třeba zásadních úprav vězeňských zařízení, ale zjednodušení tohoto dělení věznic povede k zásadním pozitivům. Toto budoucí zjednodušení však nelze chápat jako pouhý přechod od kvantity ke kvalitě. Jde především o zjednodušování zařazování odsouzených, čemuž by předcházely detenční

ústavy pro co nejúčinnější klasifikaci⁶ a diferenciaci⁷ odsouzených. Další pozitivum se může jevit i to, že změna klasifikace věznic se bude dít (a v současnosti již děje) současně se zvyšováním počtu specializovaných oddělení, tedy oddělení pro specifické skupiny odsouzených – například oddělení pro trvale pracovně nezařaditelné, oddělení pro matky s dětmi, specializovaná oddělení pro drogově závislé apod.

2.4 Vězeňská služba ČR

Vznik Vězeňské služby se datuje k 1. lednu 1993, kdy nabyl účinnosti zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Vydáním tohoto zákona zanikl předešlý Sbor nápravné výchovy a vznikla Vězeňská služba ČR. V současnosti je výše zmíněný zákon již novelizován, ale platforma tohoto zákona, která by měla vliv na organizaci Vězeňské služby, zůstala dodnes. Vznikem této instituce se zásadním způsobem změnila organizace i způsob zacházení s vězni. Právě tyto oblasti byly velmi poznamenány minulým režimem v podobě výchovných táborů a vojenské organizace vězeňského sboru. Současně také začalo české vězeňství respektovat principy Evropských vězeňských pravidel a dalších mezinárodních úmluv. Hlavní podstatou tohoto zákona je, že „přesně stanoví úkoly Vězeňské služby a práva a povinnosti vězeňského personálu“ [Hála 2005: 51].

Tabulka č.1 – Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2003 – 2006 v závislosti na pohlaví a typu zaměstnaneckého poměru.

Rok	Počet příslušníků			Počet občanských zaměstnanců			Celkový počet zaměstnanců		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
2003	5 827	642	6 469	2 307	1 949	4 256	8 134	2 591	10 725
2004	5 846	649	6 495	2 220	1 898	4 118	8 066	2 547	10 613
2005	5 786	645	6 431	2 179	1 864	4 043	7 965	2 509	10 474
2006	6 043	670	6 713	2 144	1 834	3 978	8 187	2 504	10 691

Zdroj: Statistické ročenky VS ČR 1996 – 2006, vlastní úprava tabulky

⁶ „Rozčlenění populace odsouzených do skupin, pro které je možné navrhnout optimální způsob výkonu trestu tak, aby byly v maximální míře vytvořeny podmínky pro jejich nápravu“ [Čírtková, Červinka 1994: 142].

⁷ Diferenciace odsouzených je úzce spojena s jejich klasifikací. Vychází z poznatku, že paušálně aplikované metody působení na odsouzené jsou neúčinné, a proto je třeba tyto metody užívat diferencovaně a pro úzkou skupinu odsouzených [Čírtková, Červinka 1994: 142].

Činnost Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba je velmi rozsáhlou institucí, v jejíchž řadách působí velký počet zaměstnanců (viz tabulka č.1). Úkoly Vězeňské služby ČR spočívají především v ostraze obviněných, odsouzených, dále ve správě a střežení věznic a vazebních věznic a v dalších úkolech, které vyplývají z výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody [Nedorost 1995: 51].

Dalším velmi důležitým úkolem této instituce je prostřednictvím programů zacházení působit na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody (popř. i ve výkonu vazby) ve smyslu připravit odsouzené na budoucí propuštění z vězení tak, aby byli schopni žít spořádaným životem a v souladu se zákony této země. Vytváření podmínek pro pracovní činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, provádění penologických výzkumů a i další úkoly spadají do činností Vězeňské služby ČR, které podrobněji vymezuje již výše zmíněný zákon o Vězeňské službě a justiční strážní [Kocanda 2007: 16].

Organizační struktura

Vězeňská služba ČR patří mezi rozpočtové organizace a je podřízena ministerstvu spravedlnosti. Ministr spravedlnosti jmenuje a odvolává generálního ředitele, který Vězeňskou službu řídí a stojí v hierarchickém žebříčku Vězeňské služby nejvýše. V současnosti zastává tuto funkci genmjr. PhDr. Luděk Kula. Generální ředitelství Vězeňské služby ČR se řadí mezi orgán ministerstva spravedlnosti a provádí řízení a kontrolu Vězeňské služby ČR. Podle zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní a o změně některých souvisejících zákonů se v § 1 odst. 4 píše, že kromě generálního ředitelství patří mezi organizační jednotky Vězeňské služby také vazební věznic, věznic a Institut vzdělávání, v jejichž čele stojí ředitelé a v pravomoci generálního ředitele Vězeňské služby je mimo jiné jmenování a odvolávání těchto ředitelů. Vnitřní organizace generálního ředitelství se skládá ze sekretariátu a ze specializovaných odborů, mezi které patří:

- odbor vězeňské a justiční stráže
- odbor výkonu vazby a trestu⁸
- odbor ekonomický
- odbor personální
- odbor správní
- odbor zdravotnické služby
- odbor technický

Tyto odbory se v aplikaci na jednotlivé věznice člení na příslušná oddělení, název je zpravidla totožný (tedy oddělení výkonu trestu apod.). Je však třeba zmínit skutečnost, že organizační struktura generálního ředitelství se poměrně často mění. V příloze je uvedeno nejaktuálnější rozdělení včetně dalších (pro tuto práci i méně důležitějších) odborů, resp. oddělení a dalších útvarů.

Základní rozdělení Vězeňské služby je následující:

- 1) Vězeňská stráž
- 2) Justiční stráž
- 3) Správní služba

Vězeňská a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru. Mezi pracovní náplň **vězeňské stráže** patří střežení samotných prostor věznic⁹ a dalších objektů Vězeňské služby, včetně těch, kde odsouzení provádějí pracovní činnost. Dále je povinností vězeňské stráže předvádět osoby ve výkonu vazby či výkonu trestu odnětí svobody, eskortovat tyto osoby za účelem provedení lékařského ošetření ve věznici či mimo ni a další činnosti vymezené zákonem o výkonu vazby, zákona o výkonu trestu odnětí svobody a zákona o Vězeňské a justiční strážích.

Tento zákon dále také stanovuje povinnosti **justiční stráže**, která má za úkol zajišťování pořádku a bezpečnosti v soudních budovách, státních zastupitelství a dalších místech činností soudů a ministerstva spravedlnosti [Nedorost 1995: 51-53].

Správní služba má za úkol zabezpečovat „organizační, ekonomickou, speciální výchovnou, zdravotnickou a další odbornou činnost“ [Nedorost 1995: 53].

⁸ Tento odbor, tzn. v aplikaci na Věznici Pardubice je to pouze odbor, resp. oddělení výkonu trestu, je v práci podroben hlubší analýze.

⁹ Tzv. vnější ostraha věznic.

3. Personál Věznice Pardubice zajišťující průběh výkonu trestu

Jádrem Věznice Pardubice je odbor, resp. oddělení výkonu trestu (v případě vazební věznice oddělení výkonu vazby), a i proto je mu zde věnována hlavní pozornost jednak proto, že se zde nacházejí odsouzení, kteří si zde odpykávají trest odnětí svobody (popřípadě jsou ve výkonu vazby), ale především proto, že zde pracuje personál, který dohlíží nad samotným výkonem trestu odnětí svobody odsouzených. Obě skupiny se od sebe liší způsobem života, morálními vlastnostmi, postavením ve společnosti, ale především je od sebe dělí vymezení rolí v prostorách věznice. Obě tyto skupiny spolu ale „žijí v jakési podivné symbióze“ [Malá 2003: 76]. To, jak se personál snaží usměrňovat odsouzené k co možná nejefektivnější nápravě a k tomu, aby i samotní odsouzení projevovali aktivitu k dosažení tohoto cíle, se děje kolem ústředního pojmu **zacházení**. Hála jej definuje jako „**soubor aktivit vězeňských pracovníků aplikovaný s cílem motivovat vězně (poskytovat mu společensky hodnotné a osobně přitažlivé výzvy) k práci na sobě samém a tím pomáhat zvyšovat jeho šance na život v zákonnosti po propuštění z vězení a na reintegraci do demokratické společnosti** [Hála 2005: 44-45]. Konkrétní programy zacházení se skládají ze čtyř hlavních skupin a to z 1) práce, 2) vzdělávání (profesního i všeobecného), 3) aktivit ve „volném čase“ a 4) poradenství (doprovod), terapií [Hála 2005: 123].

Personál Věznice Pardubice (ale zajisté i ostatních věznic) lze pro zjednodušení zařadit do dvou základních fiktivních kategorií podle určitých hledisek, které jsou pro danou kategorii typické. Jednu kategorii tvoří personál, který dohlíží nad výkonem trestu odsouzených vězňů z hlediska vnitřní a vnější bezpečnosti věznice, udržování pořádku a kázně. Do této kategorie zaměstnanců spadá, jak již bylo výše řečeno, vězeňská (popřípadě i justiční) stráž¹⁰ a především dozorčí služba¹¹. Ta patří do složky správní služby. Zaměstnanci, kterým se v této kategorii věnují, jsou příslušníky Vězeňské služby a podléhají tedy **služebnímu poměru**.

Do druhé kategorie náleží zaměstnanci té části správní služby, která zajišťuje jednak odborný dohled nad odsouzenými a dále ostatní činnosti vztahující se ke správnému chodu věznice. Tito zaměstnanci podléhají pouze **pracovnímu poměru**

¹⁰ Z hlediska organizační struktury spadá tato složka pod oddělení vězeňské stráže.

¹¹ Z hlediska organizační struktury spadá tato složka pod oddělení výkonu trestu (popř. výkonu vazby).

a platí pro ně jiná pravidla a povinnosti než u první kategorie zaměstnanců. Z této skupiny zaměstnanců je zde věnována pozornost odborným zaměstnancům¹².

3.1 Společné úkoly pracovníků v oddělení výkonu trestu

Jak je stanoveno v Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2006 (dále jen „Nařízení generálního ředitele“), kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby České republiky při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody v příloze čl. 1, uvádím některé úkoly pracovníků tohoto oddělení. Všichni zaměstnanci oddělení výkonu trestu musí kromě realizace své hlavní funkce a obsahu práce, tzn. podílu na komplexním zacházení s odsouzenými včetně dalších nezbytností plnit odpovědně úkoly a povinnosti, které plynou z právních a vnitřních předpisů Vězeňské služby takovým způsobem, kterým by nebyl narušen výkon trestu odnětí svobody při respektování lidské a občanské důstojnosti vězňů. Dohlíží na to, aby odsouzeným byla odepřena pouze nezbytně nutná omezující opatření, musí jednat v souladu s Kodexem profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby při nezneužívání svého postavení ke svému prospěchu současně s důrazem na dobré jméno, čest a vážnost zaměstnance, dále pak vystupují způsobem, kterým budí v odsouzených určitou autoritu a důvěru, berou v úvahu výchovný dopad svého chování a jednání a upevňují kázeň a pořádek, samozřejmě také zachovávají pravidla etiky a slušného chování. Dále je pracovníkům přísně zakázáno nastoupit do zaměstnání pod vlivem alkoholu či jiných omamných látek, naopak musí být dostatečně odpočati a upraveni. Musí kontrolovat, zda nedochází k poškozování majetku osob a státu, musí umět zacházet s technickým vybavením (protipožární a jiná zařízení), dokáží poskytnout první pomoc a také mají za úkol hlásit každé chování odsouzených, které by mohlo vést k mimořádné události¹³ či sebepoškození. Pracovníci mají za úkol eliminovat násilí mezi odsouzenými a musí se striktně řídit zásadami vnitřní bezpečnosti věznice při vstupu na dané oddělení. Zaměstnanci také zpracovávají dokumentaci o péči odsouzených a o programech zacházení, respektují přitom ochranu osobních údajů. Předkládají také návrhy na doplnění o nezbytné pomůcky a zařízení, zaměstnanci také musí projevovat zájem o sebevzdělávání, tzn. účastnit se programu

¹² Někdy tito pracovníci nazýváni jako „tzv. vězeňští specialisté“ [Kalábová, Kaláb 2005: 29].

¹³ Mimořádnou událostí s rozumí „vzpoury, útoky, agrese proti personálu, agrese proti spoluvězňům, šikanování, sebepoškozování, hladovky, sebevraždy“ [Hála 2005: 96].

celoživotního vzdělávání Vězeňské služby apod. Další povinnosti pracovníků jsou uvedeny u konkrétních pracovních pozic níže [volně parafrázováno dle NGR č. 26/2006: čl. 1].

3.2 Zaměstnanci ve služebním poměru

Dozorce

Jak již bylo řečeno, vězeňský systém je poměrně složitě strukturovaný. Pokud bychom měli označit zaměstnance, který tvoří jednu z nejdůležitějších složek (pracovních pozic) věznice (myšleno z hlediska kontaktu s odsouzenými), variant by mnoho nebylo. Zcela určitě by ale mezi nimi bylo povolání dozorce, pokud bychom měli na mysli název celé složky, tak dozorcí služba. I v literatuře se uvádí, že „profese dozorce je ve vězeňství považována za základní...“ [Hála 2005: 53]. Zjednodušeně řečeno, dozorce *dozírá* na to, aby byly výkon trestu odnětí svobody či vazby vykonávány v souladu s vnitřním řádem věznice (popř. vazební věznice) [Hála 2005: 55].

Nároky na dozorce jsou obdobně jako na většinu zaměstnanců pracujících v přímém kontaktu s vězni vysoké a musí projít řadou přijímacích a psychologických testů. Zpravidla se uvádí, že jen polovina uchazečů o toto povolání splňuje požadovaná kritéria. Uchazeč o povolání dozorce (resp. o povolání příslušníka) by měl zpravidla mít ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, musí mít občanství ČR, trestní bezúhonnost, psychickou i fyzickou způsobilost a velmi dobrý zdravotní stav [Malá 2003: 77]. Před nástupem do služby skládá příslušník služební přísahu¹⁴, která se nijak neodlišuje od povolání policisty, protože obě tyto profese podléhají stejnému zákonu. Následně uvádím z publikace od Hály *kvalifikační profil vězeňského dozorce* sestaven Ministerstvem spravedlnosti USA. Měl by mít především tyto vlastnosti a postoje: „profesionální, zásadový, emocionálně stabilní, empatický, dbalý morálních zásad, iniciativní, ochotný ke spolupráci, smysl pro humor, optimistický, vnímavý, přízpůsobivý/orientovaný na změny, schopný rozboru situace, asertivní“ a dále

¹⁴ Služební přísaha zní: „Slibuji, že budu čestným, statečným a ukázněným příslušníkem Vězeňské služby České republiky. Své síly a schopnosti vynaložím ve prospěch společnosti tak, abych chránil práva občanů, veřejný pořádek a bezpečnost a ústavní zařízení České republiky, **a to i nasazením vlastního života**. Při plnění svých služebních povinností se budu řídit ústavou a zákony a v souladu s nimi i rozkazy a pokyny svých nadřízených. Tak přísahám.“ [Malá 2003: 76; zvýrazněno autorkou].

dovednosti: „písemná komunikace, nonverbální komunikace, použití všech nástrojů a zařízení, řízení, mezilidská komunikace“ [Hála 2005: 53].

Kromě výše zmíněných společných úkolů platících pro zaměstnance oddělení výkonu trestu je pracovník dozorčí služby dále povinen vykonávat službu na určeném stanovišti a zároveň toto stanoviště nesmí opouštět, dokud nebude vystřídán nebo odvolán, musí disponovat znalostmi o přidělených zbraních a výzbroji, při příchodu na stanoviště přezkouvá signální a jiné zabezpečovací zařízení a fyzicky přebírá početní stavy odsouzených a hlásí tuto skutečnost svému přímému nadřízenému. Samozřejmostí se pak jeví dodržování služební přísahy (podléhá služebnímu poměru), příkazů a rozhodnutí nadřízených při znalosti jejich příjmení, hodnosti a funkce a také dodržování zásad bezpečnosti, které jsou stanoveny v Plánu střežení věznice při zacházení s odsouzenými.

V případě konkrétního pracovníka dozorce 2. třídy je důležitá jeho spolupráce s odbornými zaměstnanci z řad vychovatelů, vychovatelů-terapeutů, pedagogů volného času, sociálních pracovníků, sociologů¹⁵, speciálních pedagogů, psychologů a jiných pracovníků věznice. Dozorce 2. třídy se řídí pokyny vychovatele v oblasti realizování práv odsouzených, ale současně musí mít neustálý přehled o pohybu odsouzených na přiděleném stanovišti. Tento pracovník musí striktně dodržovat denní časový rozvrh odsouzených, zajišťovat akce či vycházky mimo ubytovnu, připravovat odsouzené na eskorty, dále zodpovídá za provádění početních prověrek odsouzených, za uzamykání stanovených vstupů v ubytovnách a také se účastní generálních a technických prohlídek objektů či osobních prohlídek a prohlídek věcí odsouzených. Je nutné zdůraznit, že při použití donucovacích prostředků a služebním zákroku se vždy zpracovává úřední záznam, který se následně předává přímému nadřízenému. Toto je přehled nejdůležitějších povinností pracovníka dozorčí služby. Jednotlivé povinnosti se zpravidla ještě rozšiřují, pokud je odsouzený umístěn například v oddělení kázeňských trestů, na vnějším a vnitřním pracovišti či na nestřeženém pracovišti mimo věznici. Okruh povinností však zůstává podobný [volně parafrázováno dle NGR č. 26/2006: čl. 1 a čl. 13].

Výše zmíněný výčet povinností dozorců se řadí mezi *formální povinnosti*, které jsou nařizovány vyhláškami a nařízeními. Velkou roli však ale hrají i *neformální pravidla a zásady*, která sice nejsou dozorcům nařizována, ale o to více jsou důležitější.

¹⁵ Ve Věznici Pardubice povolání sociologa zastoupeno není.

Jak uvádí Hála, může to být například zásada jednat s vězněm korektně a vždy přihlídnout k aktuálnímu psychickému stavu vězně, pokusit se odsouzeného vyslechnout v jeho požadavcích, nezesměšňovat vězně, odsouzeným za všech okolností vykat (i mladistvým) a před příjmením používat slovo „pane“; pokud dozorce, a nejen on, nezná příjmení, tak oslovovat pane odsouzený, resp. pane obviněný. Další nepsanou zásadou je i to, aby odsouzenému nebylo slibováno to, co nelze splnit. Je třeba si uvědomit, že pro odsouzené jsou mnohdy důležité, pro běžného člověka, nepodstatné věci a z toho důvodu by se neměl z řad personálu snižovat jejich význam. Velký význam má pro odsouzené vykonávání takových nezákonných služeb jako sdělení času, připálení cigarety atd. Důležitá sdělení jiných pracovních skupin je vhodné přenechat přímo jim samotným (odborným zaměstnancům apod.). Se specifickými skupinami tj. s ženami (pokud je dozorce muž), s mladistvými či s mentálně retardovanými vězni je třeba jednat jako s každým jiným [volně parafrázováno dle Hála 2005: 55-56].

Velmi jasně mluví Evropská vězeňská pravidla o tom, že „vězeňský personál musí pracovat na vysoké profesionální i osobní úrovni“ [Evropská vězeňská pravidla 2006: 26]. Situace posledních let však věrohodnost tohoto tvrzení nedokazuje. Pokud mluvíme o vězeňském personálu, tak především o skupině dozorců. Právě mezi touto skupinou zaměstnanců dochází v posledních letech k zásadnímu osobnímu a především profesionálnímu selhání. Sice se tato skutečnost týká velmi úzké skupiny jedinců, ale důsledky takového jednání mohou být závažné. Nejčastěji dochází k hrubému porušování pracovních povinností, kdy je umožněno odsouzenými disponovat např. mobilními zařízeními a i jinými prostředky, které jsou v rozporu s řádným výkonem trestu odnětí svobody.

Do této kategorie zaměstnanců ve služebním poměru se dále řadí vedoucí oddělení výkonu trestu (je nadřízen všem občanským zaměstnancům oddělení a příslušníkům, výše je jen ředitel věznice a jeho 1. zástupce), zástupce vedoucího oddělení, zástupce vedoucího oddělení pro výkon dozorčí služby a inspektor dozorčí služby (řídí, organizuje a kontroluje činnost dozorců).

3.3 Zaměstnanci v pracovním poměru

Vychovatel

Povolání vychovatele patří do kategorie odborných zaměstnanců stejně tak jako pozice speciálního pedagoga, psychologa, sociálního pracovníka, vychovatele-terapeuta, pedagoga volného času a sociologa. Tito pracovníci jsou zaměstnáni v pracovním poměru. Vychovatel patří společně s povoláním dozorce v oddělení výkonu trestu mezi nejdůležitější. Stejně tak je v oddělení výkonu trestu povolání vychovatelů druhé nejpočetnější hned za skupinou dozorců [Kocanda 2007: 40].

Požadovaným vzděláním u vychovatele je zpravidla vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu pedagogického zaměření nebo vysokoškolské vzdělání doplněné absolvováním pedagogického specializačního studia v akreditované formě [NGŘ č. 18/2007: Příloha č.1].

Vychovatel „je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice. Vychovatel je metodicky usměrňován speciálním pedagogem a je podřízen vedoucímu oddělení“ [NGŘ č. 26/2006: čl. 9]. Prioritou pracovníka vychovatele je tedy zacházení s odsouzenými, kteří vykonávají trest ve věznicích, popřípadě ve vazebních věznicích, kde je toto povolání zastoupeno také. Jeho cílem, především v součinnosti s psychologem, je směřovat odsouzené k tomu, aby uznali svoji vinu na spáchaném trestném činu, a dále se snaží o to, aby odsouzení změnili svůj dosavadní způsob života, včetně naučení se jednání s lidmi v různých životních situacích. Velmi výrazně se tedy podílí na realizování programu zacházení jednotlivých odsouzených. Na kvalitách vychovatele mnohdy závisí, nakolik bude proces resocializace úspěšný [Hála 2005: 60].

Vychovatel je ve velmi častém kontaktu s odsouzenými a jeho povolání prakticky obsahuje do jisté míry povolání pedagogů, poradců a dalších. Vyřizuje veškerou administrativní činnost odsouzených včetně kázeňských trestů či odměn. V pardubické věznici je 27 vychovatelů na přibližně 640 vězňů. Řád výkonu trestu stanoví normu maximálně 20 odsouzených na jednoho vychovatele, což je však s přihlédnutím k aktuálnímu stavu velmi obtížné realizovat v praxi [Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb.].

Vychovatel osobně zná odsouzené, které má ve své kompetenci, pedagogicky je usměrňuje a zná vztahy mezi odsouzenými a dalšími osobami. Vychovatel dále vede osobní karty „svých“ odsouzených a zaznamenává jejich chování, na základě těchto záznamů jsou udělovány odsouzeným kázeňské tresty či odměny. Vychovatel podává návrhy na povolení dočasného opuštění věznice a účast odsouzených na akcích mimo věznici, dále se angažuje při výběru odsouzených k zařazení do pracovní činnosti atd. Musí se účastnit zasedání poradních orgánů ředitele věznice, za jeho přítomnosti probíhají i veřejná zasedání soudů o přeřazení nebo podmíněném propuštění svěřených odsouzených. Velmi důležitá je i jeho spolupráce nejen s dalšími odbornými zaměstnanci, ale také s pracovníky vykonávajícími dozorní službu. Zajišťuje velkou část administrativy spojenou s odsouzenými, rozhoduje o umístování odsouzených do jednotlivých cel, zajišťuje kontrolu korespondence, provádí kontrolu telefonických hovorů, zabezpečuje práva odsouzených na příjem balíčků, návštěv, nákupů a vycházek. Mezi další povinnosti vychovatelů patří zpracovávání průběžné evidence naplňování individuálních programů zacházení. V nástupním oddělení seznamuje odsouzené s jejich právy a povinnostmi a také s vnitřním řádem věznice. Naopak ve výstupním oddělení se podílí společně se sociálním pracovníkem na zintenzivnění sociálního kontaktu s okolím, zpracovávání podkladů pro výstupní hodnocení odsouzených atd. [NGŘ 26/2006: čl. 9]. Nepsaným pravidlem bývá, že odsouzení mají většinou nejbližší vztah právě k vychovateli, k němuž cítí důvěru a mohou se na něj obrátit tehdy, pokud nastane jakýkoliv problém.

Speciální pedagog

Povolání speciálního pedagoga vyžaduje opravdu vysoké znalosti a odbornou přípravu a z toho důvodu by měl povolání příslušného typu vykonávat pouze velmi zkušený pracovník. Tím nelze říci, že jiní odborní zaměstnanci nemusí být dostatečně kvalifikováni, ale odborné znalosti a zkušenosti speciálního pedagoga jsou zde vyžadovány v daleko větší míře. Je to především z toho důvodu, že mezi hlavní činnosti tohoto pracovníka patří řízení činnosti vychovatelů a pedagogů volného času po metodické stránce a dále realizování programů zacházení a vnitřní diferenciací a to na vysoké úrovni odbornosti [NGŘ 26/2006: čl. 5]. Aby nedocházelo k tomu, že speciální pedagog bude kvůli administrativním povinnostem odtržen od reality věznice, je po

něm vyžadován i osobní podíl na zacházení s odsouzenými v podobě vedení zájmových kroužků či jiných typů akcí vně i mimo věznici [Hála 2005: 61].

Od speciálního pedagoga je požadována kvalifikace v podobě vysokoškolského vzdělání magisterského studijního programu pochopitelně se zaměřením na pedagogiku [NGŘ 18/2007: Příloha č.1]. Speciální pedagog vystupuje jako odborný poradce řediteli věznice v pedagogických otázkách a je podřízen přímo vedoucímu oddělení. Jeho hlavní pracovní náplň je tvořena ze zpracovávání koncepce na dané období, která zachovává zásady vnější a vnitřní diferenciací jednotlivých kategorií odsouzených. Takto zpracovávaná koncepce zahrnuje cílovou skupinu odsouzených, dále složky programu zacházení rozpracované v konkrétních projektech a také personální, finanční a materiální zajištění. Takto předloženou koncepci na dané období schvaluje ředitel věznice. Speciální pedagog provádí pedagogickou diagnostiku a vypracovává pedagogické posouzení týkající se komplexní zprávy o programu zacházení jednotlivých odsouzených. Podle vytvořeného plánu, který je zpravidla na období jednoho měsíce (popř. týdne) určuje místo, časový interval a odpovědnost konkrétního pracovníka za realizaci daných aktivit v rámci programu zacházení. Je třeba ale zdůraznit, že konkrétní programy zacházení vztahující se k jednotlivým odsouzeným nevolí speciální pedagog podle svého uvážení, nýbrž až po poradě s dalšími odbornými zaměstnanci. Speciální pedagog se stejně jako vychovatel účastní zasedání poradních orgánů ředitele věznice a dále také poradny drogové prevence. Tato poradna má velký význam v rámci nejen pardubické věznice, ale i ostatních vězeňských a dalších podobných institucích, protože problematika drogové závislosti je v těchto zařízeních velmi závažný problém. Slovo speciálního pedagoga má zásadní vliv v otázce přeřazování odsouzených v rámci vnitřní diferenciací věznice, podle změn v chování a jednání odsouzených, kteří jsou mu svěřeni, podává návrhy na přeřazení do krizového, výstupního, specializovaného oddělení, do oddělení zvýšeného stavebně technického zabezpečení či bezdrogové zóny. Důležitá je jeho spolupráce se sociálním pracovníkem především ve vztahu s mladistvými (resp. jejich zákonnými zástupci) při přípravě na budoucí povolání apod. Kromě dalších úkolů má speciální pedagog v kompetenci další pravomoci společné pro všechny odborné zaměstnance jako například rozhodování o přerušování výkonu trestu, udělení volného pohybu mimo věznici či dočasné opuštění věznice, podílí se na výběru odsouzených k výkonu pracovní činnosti atd. [volně parafrázováno dle NGŘ 26/2006: čl. 5].

Psycholog

Povolání psychologa je ve vězeňském prostředí nesmírně důležité. A to nejen ve vztahu k odsouzeným, ale i k vězeňskému personálu, protože prostředí, ve kterém tento personál každodenně vykonává svoje povolání, je velmi stresující a působí zde mnoho negativních faktorů.

Psycholog musí mít stejně jako speciální pedagog vysokoškolské vzdělání magisterského programu, ovšem s psychologickým zaměřením (konkrétně jednooborová psychologie) [NGŘ 18/2007: Příloha č. 1].

Na obě tyto skupiny (odsouzení a personál) může psycholog kromě provádění psychologické diagnostiky uplatňovat řadu postupů z řad individuálního či skupinového poradenství, psychoterapie apod. Úloha psychologa nehraje důležitou roli jen při samotném výkonu trestu odsouzených či v pomoci a poradenství personálu, ale má zásadní úlohu i v přijímacím řízení při výběru pracovníků do řad Vězeňské služby a následně také v kariérním růstu jednotlivých pracovníků. Psycholog tedy „může významným způsobem ovlivňovat složení vězeňského personálu...“ [Hála 2005: 57]. Psycholog by tedy měl ve všech zúčastněných v prostorách věznice (odsouzení a personál) vzbuzovat pocit důvěry a určitou dávku autority. Jedině tak lze účinně pomoci těm, kteří jeho pomoc skutečně potřebují, ať už v problémech pracovních, osobních, rodinných atd. Psycholog by měl z řad nepsaných povinností také pozitivně ovlivňovat psychohygienické podmínky výkonu trestu¹⁶ (zde se jeho role ztotožňuje s rolí lékaře a měli by tedy úzce spolupracovat).

Pokud budeme mluvit o činnosti psychologa ve vztahu k odsouzeným, psycholog dle psychologické diagnózy doporučuje odsouzené do vhodných typů programů zacházení a sám se podílí na zpracovávání těchto programů. Dále, jak již bylo řečeno, je jeho povinností vést alespoň jednu konkrétní aktivitu z oblasti speciálních výchovných aktivit programu zacházení, přičemž musí sledovat, do jaké míry se odsouzení aktivně podílí a jaké vykazují chování. Psycholog by měl navádět vychovatele – terapeuta po stránce přípravy a vedení jednotlivých aktivit. Stejně jako speciální pedagog se účastní zasedání poradních orgánů ředitele věznice a poradny drogové prevence, má vliv na přeřazování odsouzených do různých typů oddělení v rámci věznice. Dále na podnět odsouzených, zaměstnanců či dle vlastního uvážení provádí s odsouzenými psychologické pohovory a na základě toho poskytuje odbornou

¹⁶ Psycholog by se měl vyjadřovat ke všem větším stavebním záměrům, úpravám, opravám a tyto akce také navrhnout a podněcovat [Hála 2005: 58].

pomoc, která byla zmíněna výše. Provádí zvýšenou psychologickou péči u odsouzených, kteří vykazují možné příznaky sebepoškozování, dále u odsouzených odmítajících stravu a v dalších krizových psychických stavech. Právě v této rovině je důležitá jeho spolupráce s lékařem. I pro psychologa je povinností jako u ostatních odborných zaměstnanců zkoumat příčiny mimořádných událostí a navrhnout vhodná opatření k jejich potlačení, rozhodovat o přerazování odsouzených či o přerušení výkonu trestu, dále zpracovává průběžná hodnocení programu zacházení atd. [volně parafrázováno dle NGR 26/2006: čl. 6].

Sociální pracovník

Smyslem činnosti sociálního pracovníka je plynulý přechod odsouzeného do běžného života po propuštění. Na základě toho poskytuje sociálně právní informace a poradenství a zajišťuje kontakt s okolím, především s příbuznými. Do jeho kompetence spadá také vyřizování různých administrativních úkonů a ideálem je, aby odsouzený, který vyjde z vězení, měl zajištěnou práci, bydlení, měl vyřízeny všechny osobní doklady apod. Současná situace však taková bohužel není. V současnosti je tendence zaměstnávat na tomto postu především ženy. Jak uvádí Hála, i toto povolání má velký psychohygienický efekt, protože obtížné životní situace, které se přenášejí do vězeňského prostředí, se právě zde ještě mnohonásobně stěžují. Sociální pracovník spolupracuje s institucemi jako například s Probační a mediační službou ČR, městskými a obecními úřady, úřady práce, azylovými domy či charitami [Hála 2005: 60-61].

Sociální pracovník vystupuje jako poradce ředitele věznice v sociálně právních aspektech výkonu trestu a také v oblasti přechodu odsouzených do běžného života. Kromě již několikrát zmíněných úkolů platících pro všechny odborné zaměstnance, zprostředkovává dále sociální pracovník při podílení se na tvorbě programu zacházení kontakt s orgány sociálního zabezpečení a dalšími státními i nestátními institucemi. Po ukončení výkonu trestu odsouzeného podává návrh na výši sociální výpomoci. Tak jako ostatní odborní zaměstnanci vypracovává i sociální pracovník svoji část komplexní zprávy o odsouzeném, která se týká jeho specializace v oboru, tzn. vytváří sociální diagnózu, sociální posouzení a individuální socioterapeutický plán. Dále má také za úkol vést alespoň jednu aktivitu programu zacházení, nejlépe z oblasti skupinového

sociálního poradenství, popřípadě takovou zájmovou aktivitu, která vede k vytvoření sociálních dovedností odsouzených [volně parafrázováno dle NGŘ 26/2006: čl. 8].

Pro úplnost ještě uvádím minimální požadované vzdělání sociálního pracovníka, po kterém je vyžadováno vysokoškolské vzdělání bakalářského programu odborné způsobilosti dle zákona č. 108/2006 Sb. [NGŘ 18/2007: Příloha č.1].

Vychovatel – terapeut

Vychovatel – terapeut je poměrně specifická profese a jeho zavedení je ve vězeňské sféře poměrně nové. Jak uvádí Hála, v jistých aspektech se tato profese podobá pozici psychologa, ale složitější psychoterapie - především, pokud mluvíme o složitých individuálních případech odsouzených, by mělo být vhodnější ponechat tuto oblast právě psychologovi. Pod působnost vychovatele – terapeuta by tedy měly spadat skupinové (do jisté míry i individuální) terapie různého zaměření a orientace (ergo-, arte-, muziko-, bibli- atd.) při aplikaci prvků relaxačních, jógových a dalších metod a technik [Hála 2005: 62]. Skutečnost v pardubické věznici však toto pravidlo zcela nepotvrzuje. Vychovatel – terapeut zde provádí většinu skupinových i individuálních psychoterapií a úloha psychologa spočívá především ve stanovování diagnostiky odsouzených, podle nichž pak vychovatel – terapeut volí konkrétní postupy a metody.

Uchazeč o toto zaměstnání by měl splňovat požadavek vysokoškolského bakalářského studia s pedagogickým či jiným obdobným zaměřením; dále lze uplatnit ještě zaměření psychologické (není třeba jednooborová psychologie) v kombinaci se sociálně-psychologickým či psychoterapeutickým výcvikem v rozsahu minimálně 200 hodin. Tento požadavek psychoterapeutického výcviku platí od října 2005 [NGŘ 18/2007: Příloha č.1].

Jak již bylo řečeno, vychovatel – terapeut realizuje skupinové a individuální terapie a je metodicky řízen psychologem. I pro tohoto pracovníka platí obecné povinnosti odborných zaměstnanců (podílí se na zpracování projektů pro určité kategorie odsouzených, průběžně se podílí na hodnocení programu zacházení apod.). Při své práci, která má terapeutický charakter, volí různý obsah, formy a metody přístupu k odsouzeným, má za úkol vést alespoň tři speciálně výchovné aktivity programů zacházení a současně sledovat účast jednotlivých odsouzených na programu zacházení

včetně změn v jejich chování. O důležitých skutečnostech musí informovat vychovatele a psychologa [volně parafrázováno dle NGRŽ 26/2006: čl. 10].

Pedagog volného času

Činnost pedagoga volného času drtivě spadá do oblasti volnočasových činností odsouzených, kde organizuje především sportovní a hlavně vzdělávací aktivity. Díky těmto a dalším činnostem může i tento pracovník významně přispívat „k vytváření příznivého psychosociálního klimatu... a tím i k naplňování cílů zacházení“ [Hála 2005: 62].

Pro tohoto pracovníka je dle platných směrnic dostačující vyšší odborné vzdělání pedagogického směru nebo doplněné o specializační pedagogické studium [NGRŽ 18/2007: Příloha č.1]. V časopise České vězeňství je v kapitole týkající se výzkumu mezi vychovateli - terapeuty a pedagogy volného času uváděno požadované středoškolské vzdělání souběžně s požadavkem pedagogického minima a absolvování některého z kurzů tělovýchovných aktivit (např. psychosociální výcvik) [České vězeňství č. 1/2007: 24]. Tento pracovník je řízen speciálním pedagogem a jeho charakter práce spočívá v realizování individuální, skupinové, zájmové a v závislosti na odbornosti také terapeutické (rukodělné, sportovní, kulturní) činnosti odsouzených. V konkrétním pojetí musí vést minimálně čtyři průběžné aktivity programů zacházení a dále organizuje a realizuje hromadné volnočasové akce pro odsouzené za spolupráce ostatních pracovníků oddělení. I pro tohoto pracovníka platí zde již několikrát zmiňované povinnosti realizace programu zacházení týkající se všech odborných zaměstnanců [volně parafrázováno dle NGRŽ 26/2006: čl. 11].

Sociolog

Výše bylo uvedeno, že pardubická věznice nedisponuje pracovníkem na pozici sociologa. Přesto však pro úplný přehled odborných zaměstnanců stručně uvádím jeho charakteristiku.

Sociolog vykonává analytickou a poradenskou činnost na úseku personalistiky, výkonu trestu a vnějších vztahů. Provádí sledování a analýzu sociálních vztahů mezi odsouzenými, zaměřuje se na neformální struktury jak mezi odsouzenými

a zaměstnanci, tak i mezi zaměstnanci navzájem, dále zachycuje demografické údaje a při sociometrických šetřeních tato data analyzuje s dalšími sociologickými daty, zpracovává metodiku a kritéria hodnocení členů pracovních týmů a skupin odsouzených, zkoumá celkovou sociální atmosféru ve věznici za účelem zkvalitnění zacházení s odsouzenými a celkových podmínek výkonu trestu, vede alespoň jednu průběžnou speciálně výchovnou aktivitu programu zacházení a plní další body pracovní náplně odborných zaměstnanců vztahující se k realizaci programu zacházení [volně parafrázováno dle NGŘ 26/2006: čl. 7]. Na pracovní náplni sociologa je poukázáno na možná uplatnění oboru sociologie na poli vězeňství.

4. Výzkumné šetření

4.1 Vymezení oblasti, objektu a předmětu výzkumu

Na předchozích stránkách byly popisovány jednotlivé pozice zaměstnanců Věznice Pardubice. Z textu je zřejmé, že pracovní náplň těchto pracovníků je velmi rozmanitá, ale také náročná. V oddělení výkonu trestu, kde byl výzkum proveden, se zaměstnanci každodenně setkávají s odsouzenými a to, s jakým přístupem budou ke své práci přistupovat a jak ji budou v praxi realizovat, se ve značné míře projeví nejen na zacházení s odsouzenými během pobytu ve věznici, ale i po jejich budoucím propuštění. Pracovníci, kteří dohlížejí na samotný výkon trestu a také se podílejí na realizaci programu zacházení, který má značný vliv na to, jaký člověk z věznice odejde, představují **objekt** tohoto výzkumu. Z těchto důvodů je třeba těmto pracovníkům věnovat velkou pozornost. Pozornost nejen co se týče jejich postoje k práci, ale také, jak jsou v práci spokojeni s dílčími aspekty svého zaměstnání, do kterých můžeme zahrnout vztahy v pracovním kolektivu, s nadřízenými, dále pracovní podmínky, platové ohodnocení, pozitiva a negativa jejich zaměstnání a mnoho dalšího. Na vnímání a pocity zaměstnanců v prostředí, v němž pracují s odsouzenými, i na samotný postoj k této skupině je třeba také klást určitý důraz. Výzkum úrovně výše zmíněných a dalších faktorů působících na pracovníky Věznice Pardubice představuje hlavní **předmět** této části.

4.2 Pracovní hypotézy

- Hypotéza č. 1 - Muži (zaměstnanci) jsou v pardubické (mužské) věznici s prací spokojenější než ženy (zaměstnanci).
- Hypotéza č. 2 - Příslušníci Věznice Pardubice jsou spokojeni s platem více než ostatní pracovníci.
- Hypotéza č. 3 - Zaměstnanci s déle trvajícím pracovním (služebním) poměrem (6a více let) jsou s platem méně spokojeni než pracovníci s kratším pracovním (služebním) poměrem (do 5 let).

- Hypotéza č. 4 - Příslušníci jsou se spolupracovníky spokojenější než ostatní pracovníci.
- Hypotéza č. 5 – Příslušníci vycházejí s nadřízenými lépe než ostatní pracovníci.

4.3 Metodologie výzkumu

Kvantitativní výzkum byl proveden formou tištěného dotazníku, který obsahoval otázky převážně se standardizovanými možnostmi odpovědí, pouze u některých otázek respondent doplnil konkrétní údaje, ze kterých byly později podle rozložení odpovědí vytvořeny vhodné kategorie. V příloze je uveden dotazník, který byl ve výzkumu použit.

Dotazníky byly vytištěny v nákladu 100 ks s konečnou návratností 55 ks, návratnost dotazníku tedy byla 55 %. Vzhledem k tomu, že velká část zaměstnanců (především dozorčí služba a vězeňská stráž) pracuje na směnný provoz, je uvedená návratnost dotazníků poměrně uspokojivá.

4.4 Výsledky šetření

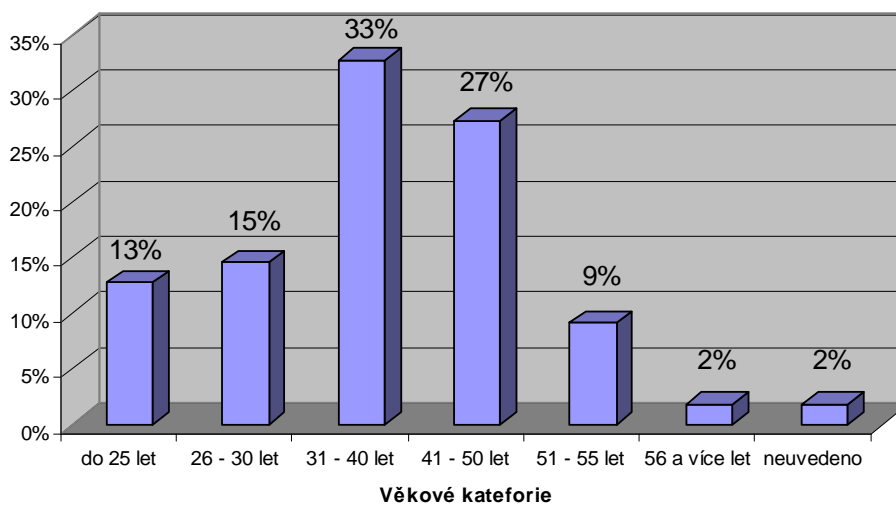
Charakteristika respondentů

1) Pohlaví

Z celkového počtu 55 dotázaných bylo 39 mužů (71 %) a 16 žen (29 %). Vysoká převaha mužů je způsobena početným zastoupením respondentů z řad příslušníků.

2) Věkové rozložení

Graf č.1 – Věkové rozložení respondentů.

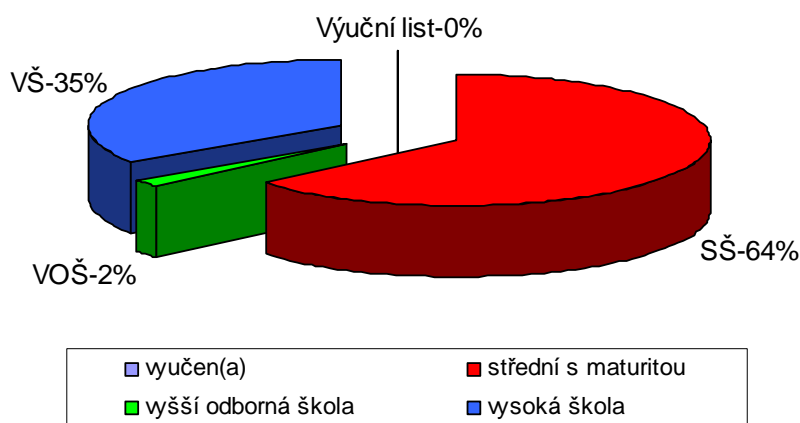


Zdroj: Vlastní výzkum

Věkové kategorie byly vytvořeny až po sběru a zakódování dat do počítače s přihlédnutím k rozložení věku respondentů. Nejmenší zastoupení měla kategorie 56 a více let a kategorie dotázaných, kteří věk neuvedli. Obě tyto skupiny byly zastoupeny zanedbatelně. Ostatní kategorie byly relativně vyrovnány. Největší zastoupení však měla kategorie 31 – 40 let a 41 – 50 let, které zahrnovaly 33 %, resp. 27 % všech dotázaných.

3) Dokončené vzdělání

Graf č.2 – Dokončené vzdělání respondentů.

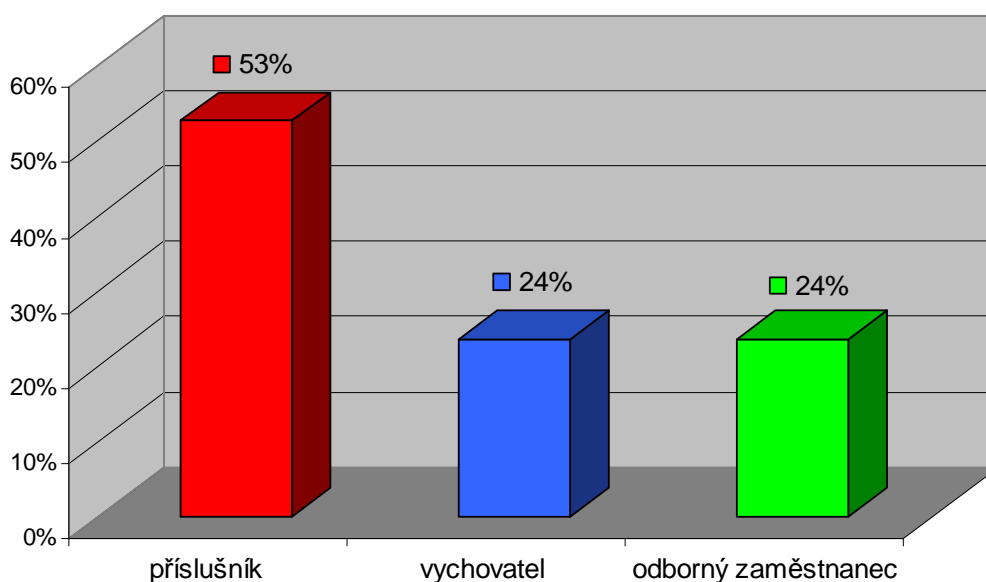


Zdroj: Vlastní výzkum

Stejně jako u rozložení dle pohlaví se v otázce na dokončené vzdělání promítl velký počet dotázaných příslušníků, kteří tvořili plných 64 % všech respondentů. U tohoto povolání postačuje středoškolské vzdělání s maturitou, u ostatních pozic je požadováno zpravidla vysokoškolské vzdělání, které bylo zastoupeno v počtu 35 %. Pouze jeden dotázaný uvedl vyšší odbornou školu.

4) Profese respondentů

Graf č.3 – Kategorie dotazovaných zaměstnanců Věznice Pardubice.

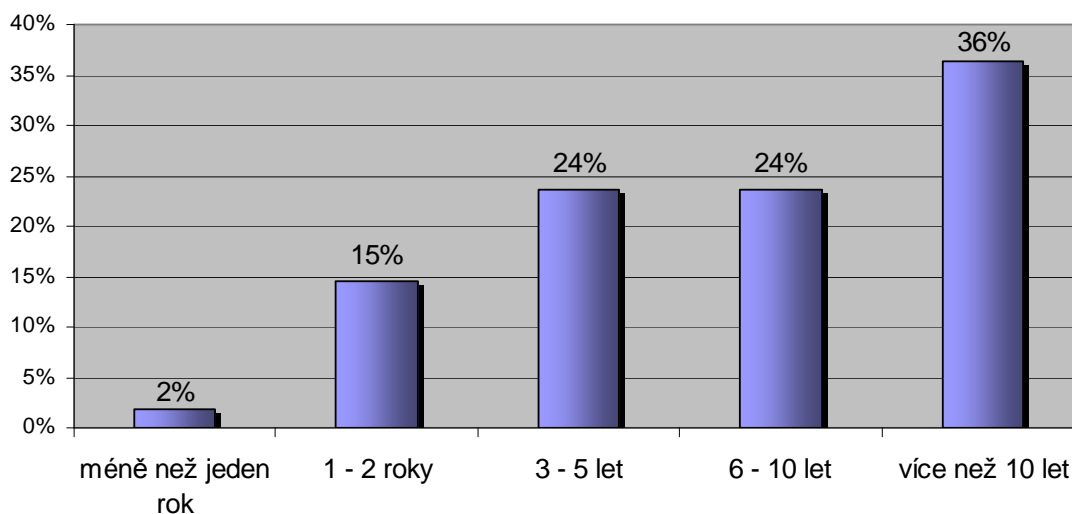


Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky měl respondent vyplnit přesný název své profese, ale realita však byla jiná. Z toho důvodu byly poté z odpovědí respondentů vytvořeny vhodné kategorie dle četnosti a rozložení jednotlivých profesí (viz. graf). Příslušníci tvořili více jak polovinu všech zúčastněných, vychovatelé a odborní zaměstnanci byli zastoupeni shodně ve 24 % případů.

5) Délka pracovního (služebního) poměru respondentů

Graf č. 4 – Délka pracovního (služebního) poměru respondentů.



Zdroj: Vlastní výzkum

Předchozí graf jasně ukazuje na zvyšující se tendenci a sice, že ve sféře vězeňství roste v posledních letech počet zaměstnanců s délkou poměru přesahujícího 10 let. Tento „trend“ lze chápat jako jasné pozitivum, protože pokud potřebuje nějaká oblast státních zaměstnanců velký podíl zkušeného a stabilního personálu, je to bezesporu právě oblast vězeňství. Tuto kategorii tvoří pracovníci, jejichž působení na poli vězeňství bylo započato brzy po revoluci, protože po roce 1989, kdy byla započata reforma vězeňství, byly zaznamenány velké personální změny ve Sboru nápravné výchovy (později Vězeňská služba). V případě příslušníků velká jejich část odmítla prodloužit svoji služební přísahu a naopak byl zaznamenán velký počet nově přichozích zaměstnanců do tohoto sektoru [Malá 2003].

Graf jasně poukazuje na převažující podíl zaměstnanců s více než 10letým poměrem, kteří tuto variantu označili ve více jak jedné třetině případů (36 %), vyrovnané jsou i kategorie s poměrem 3 – 5 let a 6 – 10 let, které byly zastoupeny shodně ve 24 % případů. Pouze jeden respondent označil možnost poměru kratšího než jeden rok a kategorii 1 - 2 roky označili respondenti v necelé pětině případů.

Tabulka č. 2 – Třídění 2. stupně dle profese a délky poměru (pracovního, služebního).

	příslušník	vychovatel	OZ
do 5 let	55%	31%	15%
6 a více let	45%	69%	85%

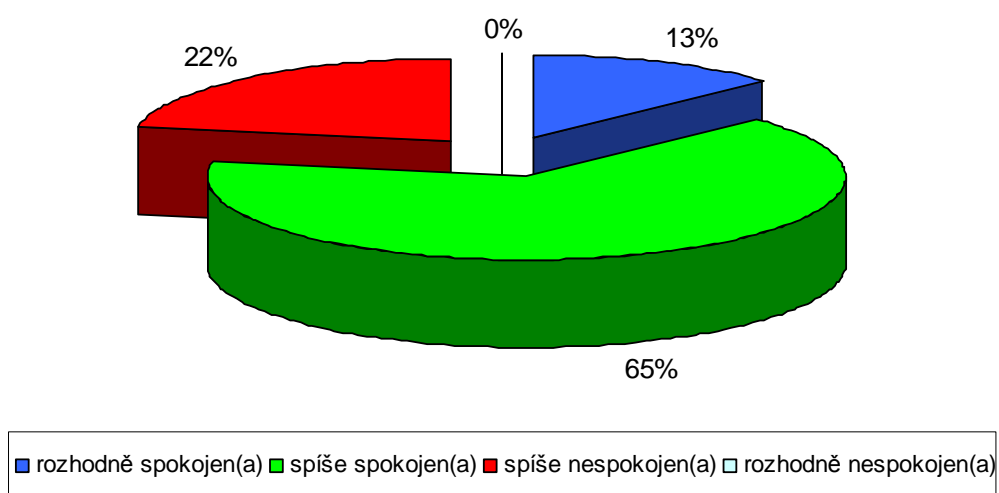
Zdroj: Vlastní výzkum

Ze třídění 2.stupně dle profese vyplývá, že vychovatelé a odborní zaměstnanci (OZ) uvedli v převážné většině délku pracovního poměru 6 a více let oproti možnosti do 5 let, u příslušníků byla délka služebního poměru vyvážená (55 % / 45 %)

Spokojenost se zaměstnáním

V otázce na celkovou spokojenost se zaměstnáním převažovaly více kladné odpovědi (celkem 78 %) nad zápornými (22 %). Nejvíce dotázaní volili možnost „spíše spokojen“ v 65 % případů, „rozhodně spokojen“ zvolilo však pouze 13 % dotázaných. Nelze ovšem zanedbat 22 % zaměstnanců, kteří volili možnost „spíše nespokojen“, pozitivem však na druhou stranu je, že nikdo z dotázaných nezvolil možnost „rozhodně nespokojen“.

Graf č. 5 – Spokojenost se zaměstnáním.



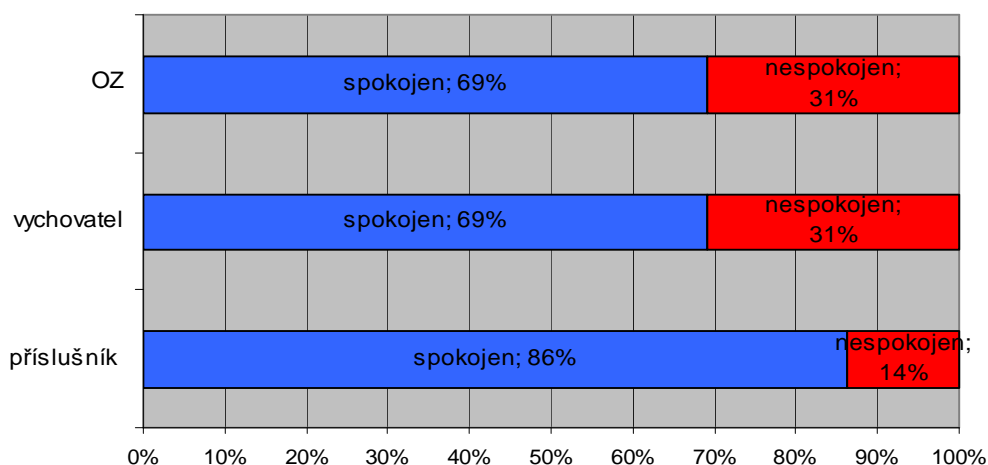
Zdroj: Vlastní výzkum

Třídění 2. stupně dle pohlaví

Na hladině 5 % se pomocí testu chí-kvadrátu závislost mezi pohlavím a tendencí ke spokojenosti se zaměstnáním nepodařilo prokázat, pohlaví tedy nehraje roli ve spokojenosti s prací. Spokojenější jsou dle získaných dat však více muži (82 %) než ženy (69 %).

Třídění 2. stupně dle profese

Graf č. 6 – Třídění 2.stupně dle profese a spokojenosti se zaměstnáním.

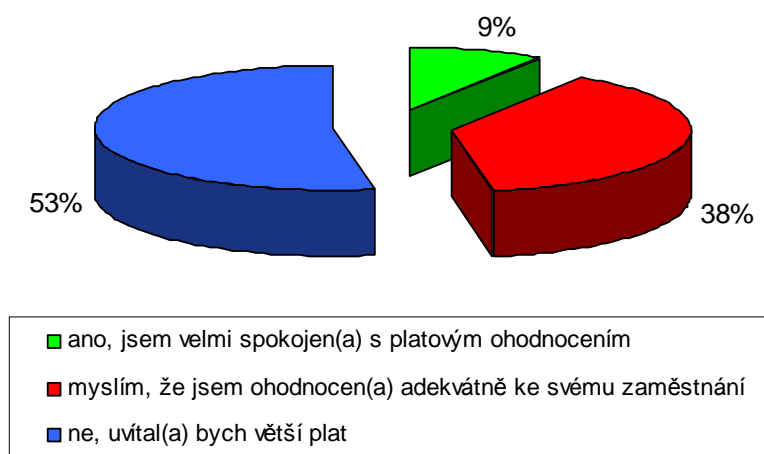


Zdroj: Vlastní výzkum

Kladné varianty spokojenosti s prací (rozhodně a spíše spokojen) volili více příslušníci (86 % všech příslušníků) než vychovatelé a odborní zaměstnanci, kteří označili jednu z kladných variant shodně v 69 % případů, tyto dvě skupiny tedy volily možnost „spíše nespokojen“ 2x častěji než příslušníci (možnost rozhodné nespokojenosti nezvolil nikdo z dotázaných).

Spokojenost s platem

Graf č. 7 – Spokojenost s platovým ohodnocením.



Zdroj: Vlastní výzkum

Mezi dotazovanými zaměstnanci převládal názor, že nejsou spokojeni se svým platem a uvítali by tedy plat vyšší, takto odpovědělo až 53 % všech dotázaných, v 38 % se zaměstnanci shodli, že jsou ohodnoceni adekvátně ke svému zaměstnání a pouze 9 % uvedlo, že jsou velmi spokojeni s platovým ohodnocením.

Třídění 2. stupně dle délky poměru

Tabulka č. 3 – Třídění 2. stupně dle délky poměru a spokojenosti s platem.

	do 5 let	6 a více let
ano, jsem velmi spokojen	14%	6%
jsem ohodnocen adekvátně	50%	30%
ne, uvítal bych více	36%	64%

Zdroj: Vlastní výzkum

Z tabulky vyplývá, že pracovníci zaměstnaní ve Věznici Pardubice do 5 let si nejčastěji myslí, že jsou ohodnoceni adekvátně ke své práci, což uvedli v 50 %, s narůstající délkou poměru je však nejpočetněji zastoupeno vyjádření nespokojenosti s odměnou za práci a to téměř u dvou třetin pracovníků zaměstnaných ve věznici 6 a více let, spokojenost s platem v této kategorii vyjádřilo pouhých 6 % dotázaných! Souvislost mezi těmito jevy se však prokázat nepodařilo.

Třídění 2. stupně dle výše platu

Tabulka č. 4 – Třídění 2. stupně dle výše platu a spokojenosti s platovým ohodnocením.

	do 24 999 Kč	25 000 Kč a více	neuvedeno
ano, jsem spokojen(a)	15%	7%	0%
jsem ohodnocen(a) adekvátně	40%	30%	63%
ne, uvítal(a) bych více	45%	63%	38%

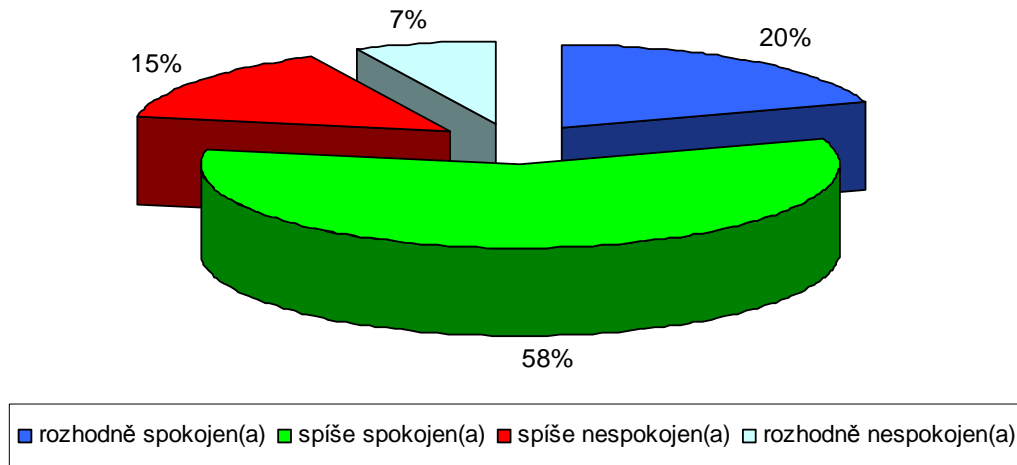
Zdroj: Vlastní výzkum

Výše uvedená tabulka poukazuje na fakt, že zaměstnanci s platem nad 25 000 Kč jsou s platem nespokojeni v 63 % případech, kdežto lidé s platem do 24 999 Kč zvolili tuto možnost pouze ve 45 %. I podíl adekvátní odměny za práci je u zaměstnanců s nižším platem vyšší než u druhé skupiny zaměstnanců.

Pracovní vztahy ve věznici

a) vztahy se spolupracovníky

Graf č. 8 – Spokojenost s pracovním kolektivem.



Zdroj: Vlastní výzkum

Vztahy ke svým spolupracovníkům a nadřízeným mohou hrát jednu z rozhodujících rolí v tom, jak zaměstnanci vnímají a vykonávají svoji práci.

S pracovní kolektivem projevilo rozhodnou spokojenost 20 % respondentů, plných 58 % zvolilo možnost „spíše spokojen“. K nespokojenosti se spolupracovníky se vyjádřilo 15 %, resp. 7 % dotázaných, což lze ještě považovat za individuální neshody.

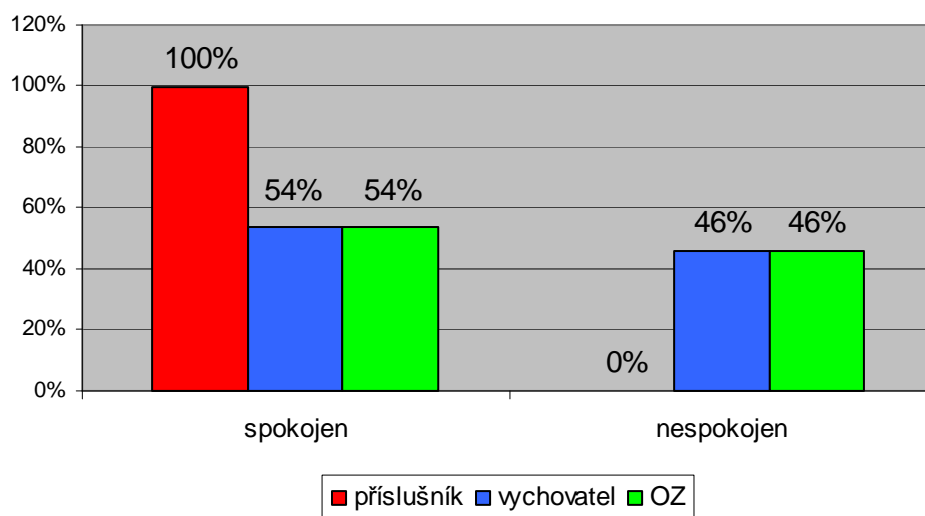
Třídění 2. stupně dle profese

Tabulka č. 5 – Třídění 2. stupně dle profese a spokojenosti s pracovním kolektivem.

	příslušník	vychovatel	OZ
spokojen	100%	54%	54%
nespokojen	0%	46%	46%

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 9 – Graf závislosti profese a spokojenosti se spolupracovníky.



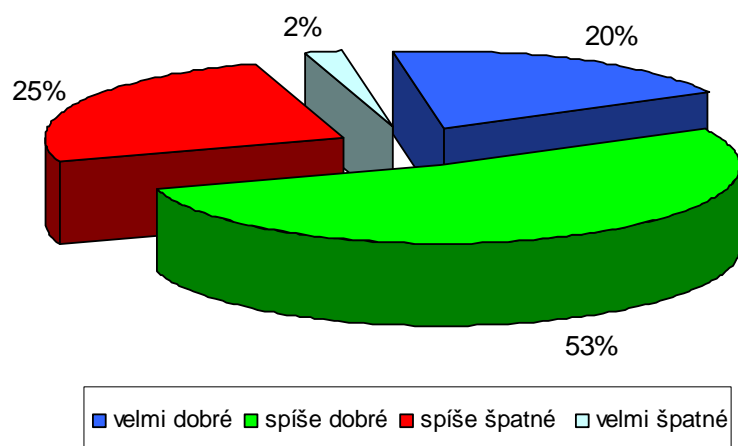
Zdroj: Vlastní výzkum

Z tabulky i z grafu je zřejmé, že příslušníci uvedli ve 100 % případů spokojenost (rozhodně nebo spíše spokojen) se spolupracovníky. To se ovšem nedá říci o skupině vychovatelů a odborných zaměstnanců, ve kterých bylo dosaženo stejných výsledků – jen 54 % vychovatelů i odborných zaměstnanců uvedlo spokojenost (rozhodně a spíše spokojen) s pracovním kolektivem, zbylých 46 % uvedlo nespokojenost se spolupracovníky, přičemž nutno poznamenat, že ve více případech byla zaznamenána odpověď spíše nespokojen než rozhodně nespokojen (2/3 dotázaných uvedli spíše nespokojen, 1/3 rozhodně nespokojen). Na hladině 5 % byla pomocí testu chí – kvadrátu prokázána souvislost mezi profesí a spokojeností s pracovním kolektivem.

Tento jev je zřejmě zapříčiněn tím, že vychovatelé a odborní zaměstnanci často pracují kolektivně a to může vést k neshodám uvnitř pracovních skupin, například při rozhodování o aplikaci diagnostických metod, o plnění konkrétních programů zacházení apod.

b) vztahy s nadřízenými

Graf č. 10 – Pracovní vztahy respondentů s nadřízenými.



Zdroj: Vlastní výzkum

I u této otázky byla nejvíce využívána možnost téměř pozitivního vyjádření k dané problematice, vztahy ke svým nadřízeným tedy klasifikovala více jak polovina (53 %) zaměstnanců jako „spíše dobré“, možnost úplné spokojenosti s nadřízenými volil každý pátý zaměstnanec. Nelze ovšem zanedbat skupiny zaměstnanců, kteří se svými nadřízenými nevycházejí dobře, což označili pracovníci ve 27 % případů, možnost velmi špatných vztahů s nadřízenými sice volil pouze jeden respondent, ale 25 % zaměstnanců označujících vztahy s nadřízenými jako „spíše špatné“ mohou hrát určitou roli na pracovním klimatu Věznice Pardubice. Lze jen spekulovat, zda mohou být tyto negativní vztahy vnímány pouze jednosměrně nebo jsou pociťovány v oboustranné interakci mezi pracovníky i nadřízenými.

Třídění 2.stupně dle profese

Tabulka č. 6 – Třídění 2. stupně dle profese a vztahů s nadřízenými.

	příslušník	vychovatel	OZ
dobré	86%	62%	54%
špatné	14%	38%	46%

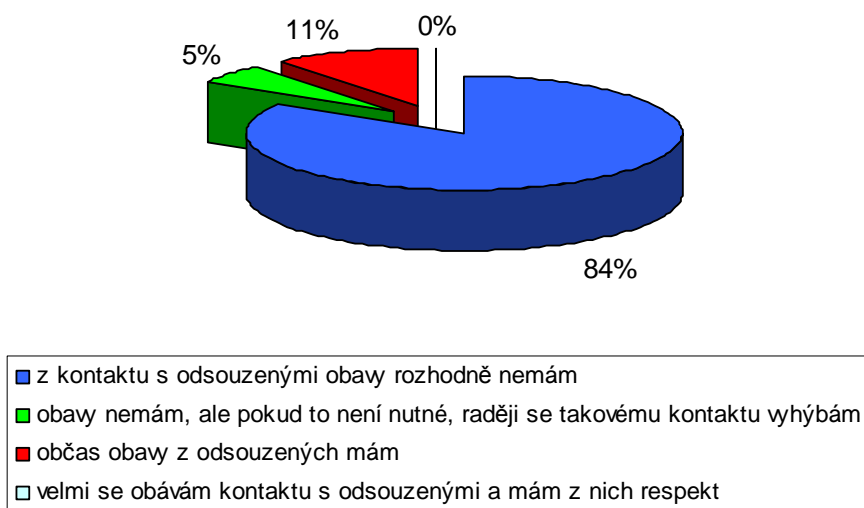
Zdroj: Vlastní výzkum

Z tabulky lze vypočítat, že příslušníci daleko častěji klasifikují vztahy s nadřízenými jako dobré (velmi a spíše dobré) a to až v 86 %, u vychovatelů se toto číslo snižuje na 62 %, kdežto u odborných zaměstnanců se zřetelně projevují i záporné

vztahy k nadřízeným a označení vztahu k nim jako „dobré“ a „špatné“ je rozloženo téměř rovnoměrně. Lze si to například vysvětlit tím, že odborní zaměstnanci (i vychovatelé) se podílejí daleko více na „řízení věznice“ (podílejí se určitou měrou na rozhodování při zasedání poradního sboru věznice a při projednávání dalších důležitých kroků) než příslušníci, mohou se zde tedy projevovat neshody v názorech.

Postoj k odsouzeným

Graf č. 11 – Postoj k odsouzeným.

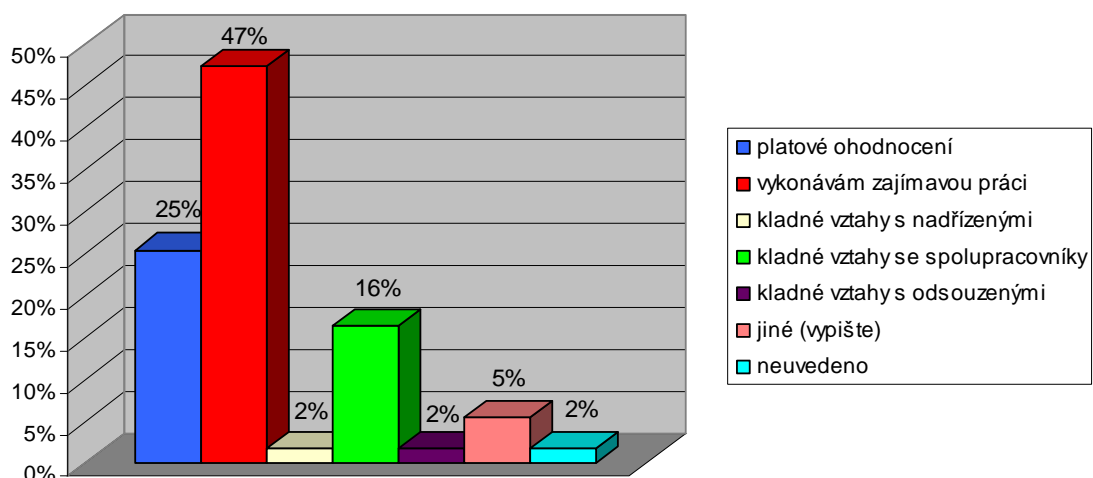


Zdroj: Vlastní výzkum

V této otázce plných 84 % respondentů volilo možnost, že z kontaktu s odsouzenými nemají žádné obavy. Pracovníci, kteří se raději vyhýbají kontaktu s odsouzenými, pokud to nevyžadují okolnosti odpověděli pouze v 5 %, 11 % zaměstnanců připustilo, že občas v nich obavy z odsouzených vězňů panují.

Pozitiva a negativa zaměstnání

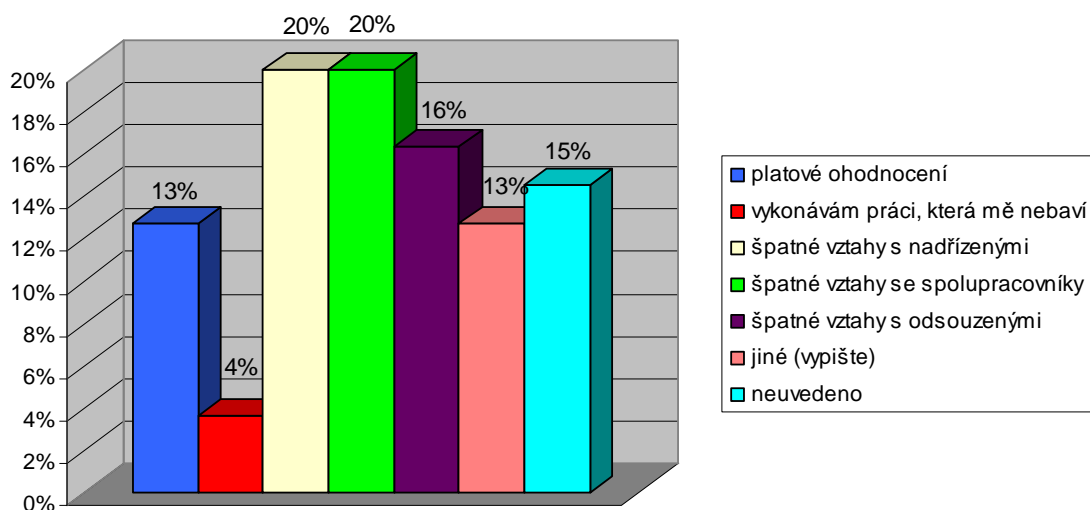
Graf č. 12 – Pozitiva v zaměstnání.



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, co vidí zaměstnanci na svém povolání jako nepozitivnější, měli dotazovaní na výběr z pěti předem stanovených možností nebo jedné volné možnosti odpovědi. Téměř polovina zaměstnanců označila volbu, že práce jim poskytuje možnost vykonávání zajímavé práce, každý čtvrtý zaměstnanec pak označil jako pozitivní platové ohodnocení. Označení volby zajímavé práce lze vnímat jako fakt, že práce, kterou zaměstnanci vykonávají, je baví a není pro ně příliš stereotypní. Za zmínku ještě stojí odpověď označující kladné vztahy se spolupracovníky, která zahrnovala 16 % zúčastněných. Až na možnost volné odpovědi jsou ostatní podíly zanedbatelné. V 5 % na vyjádření vlastního názoru se ve všech 3 případech vyskytla možnost se společným jmenovatelem – respondenti vypsali do kolonky, že jim zaměstnání poskytuje sociální jistotu. Tento fakt je v jedné věci zajímavý, protože ve výzkumech Hály, který jako psycholog prováděl řadu let šetření, se mu na otázku, co motivuje uchazeče o práci ve Vězeňské službě, dostalo odpovědi právě sociální jistoty [Hála 2005: 52]. Pokud by byla v dotazníku otázka formulována i na motivy ucházení o práci ve vězeňství, mohl by se tento fakt také projevit. Respondenti zde však (a zajisté i správně) brali v úvahu skutečnou formulaci otázky a mohli dát přednost ostatním možnostem.

Graf č. 13 – Negativa v zaměstnání.

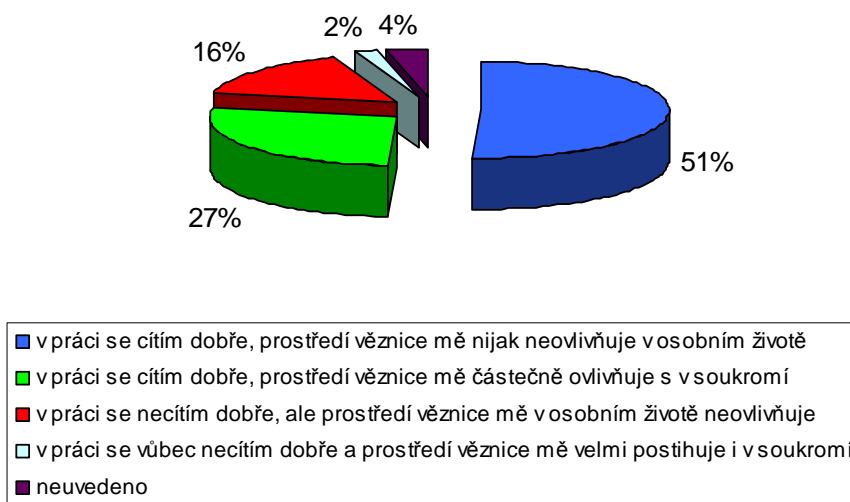


Zdroj: Vlastní výzkum

Poté měli zaměstnanci za úkol vybrat jednu negativní věc, která jim na jejich práci vadí. Zde se promítla zjištění z otázky na interpersonální vztahy (mezi pracovním kolektivem i nadřízenými). Pracovníci zde shodně ve 20 % případů označili možnost, že jim vadí špatné vztahy s nadřízenými, resp. se spolupracovníky. Zajímavé je, že ani negativní vztahy s odsouzenými vězni nedosáhly této úrovně a získaly „pouhých“ 16 %. Tato otázka a její zjištění se může jevit jako určité potvrzení faktu, že pracovní vztahy nejsou v některých případech dobré.

Pocity a vnímání prostředí věznic

Graf č. 14 – Zaměstnanci a jejich pocity v práci a v osobním životě.



Zdroj: Vlastní výzkum

Tato otázka měla za úkol zjistit, do jaké míry práce postihuje zaměstnance v soukromí a také, jak se v samotných prostorách věznice cítí. Více jak polovina dotázaných (51 %) zvolila možnost, že se v práci cítí dobře a prostředí věznice je v soukromí nijak neovlivňuje. Avšak zaměstnanci, kteří připustili, že jejich práce zasahuje do osobního života či se v práci necítí dobře, volili až v 43 % případů. Tento fakt poukazuje na to, že práce ve vězeňství je velmi náročná, jak z hlediska psychického, tak i fyzického.

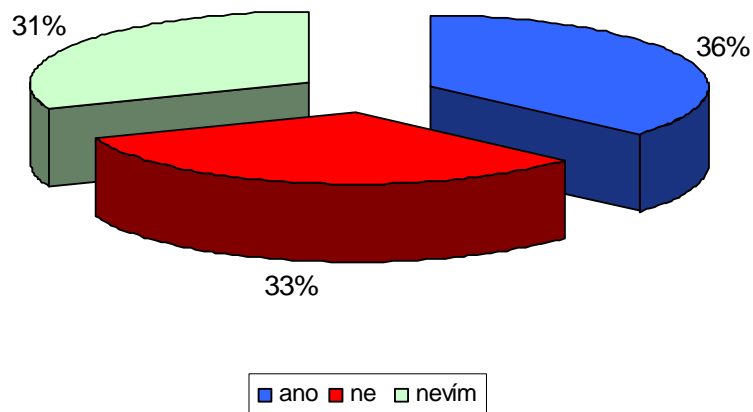
Sebehodnocení a pracovní zodpovědnost

V otázce na sebehodnocení měli zaměstnanci za úkol oznámkovat kvalitu odvedené práce dle školního hodnocení. Nejčastěji přisuzovanou známkou byla „2“, a to v 51 %, druhou nejčtenější známkou byla „1“ se 17 %. Dle váženého průměru byla vypočtena průměrná známka **1,9**.

Další škála, díky které zaměstnanci hodnotili ze svého hlediska zodpovědnost profese, kterou vykonávají, byla rozložena do 10 bodů (1 – malá zodpovědnost, 10 – velká zodpovědnost). Zaměstnanci svoje povolání vnímají jako velmi zodpovědné a průměrná známka pomocí váženého průměru byla vypočtena na **8,2** bodů.

Práce jako seberealizace

Graf č. 15 – Seberealizace v zaměstnání.

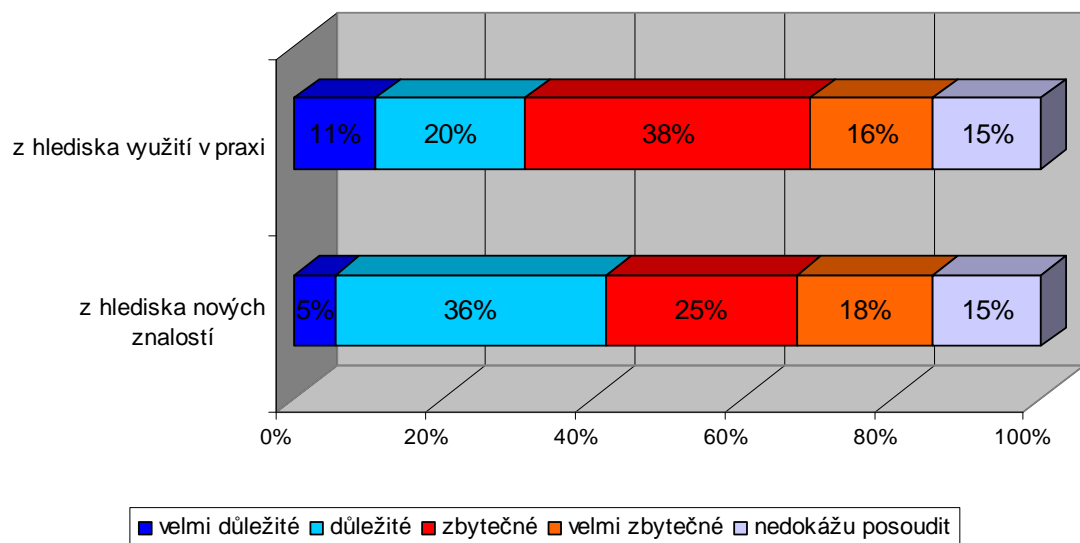


Zdroj: Vlastní výzkum

Četnost odpovědí na tuto otázku byla poměrně vyrovnaná a neposkytla příliš překvapující výsledky. Nejvíce respondentů označilo odpověď, že svoji práci berou současně i jako seberealizaci (36 %), naopak podobně velká část dotázaných zaměstnanců (33 %) označila, že práce jim možnost seberealizace neposkytuje, téměř třetina zaměstnanců se nedokázala přiklonit na tu či onu stranu.

Školící a vzdělávací programy

Graf č. 16 – Hodnocení školících a vzdělávacích programů Věznice Pardubice.



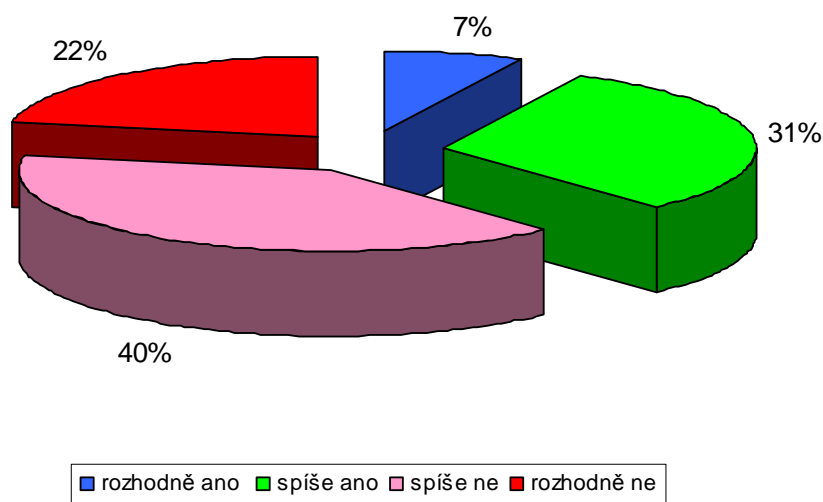
Zdroj: Vlastní výzkum

Oblast vzdělávání je ve Vězeňské službě ČR velmi důležitá. Všichni zaměstnanci, jak při nástupu do zaměstnání, tak po celou dobu jeho výkonu, procházejí různými programy na rozvoj znalostí (teoretické poznatky) a dovedností (praktické poznatky). To, do jaké míry jsou jim tato školení prospěšná, se může promítnout i v jejich budoucí podobě.

Respondenti označili vzdělávací programy po praktické stránce z 31 % jako důležité (velmi důležité nebo důležité), z hlediska získání nových znalostí tak označili ve 41 % případů. Právě toto může být důkazem, že školení, které zaměstnanci absolvují, jsou více orientované na teoretické než praktické využití. Zaměstnanci ohodnotili vzdělávací programy po praktickém přínosu jako zbytečné (velmi zbytečné nebo zbytečné) ve více jak polovině případů (54 %), z hlediska získání nových teoretických znalostí tak volilo „jen“ 43 %, u obou kategorií nedokázalo odhadnout přínos školících a vzdělávacích programů 15 % respondentů.

Profesní růst (možnost povýšení)

Graf č. 17 – Možnost profesního růstu (povýšení).



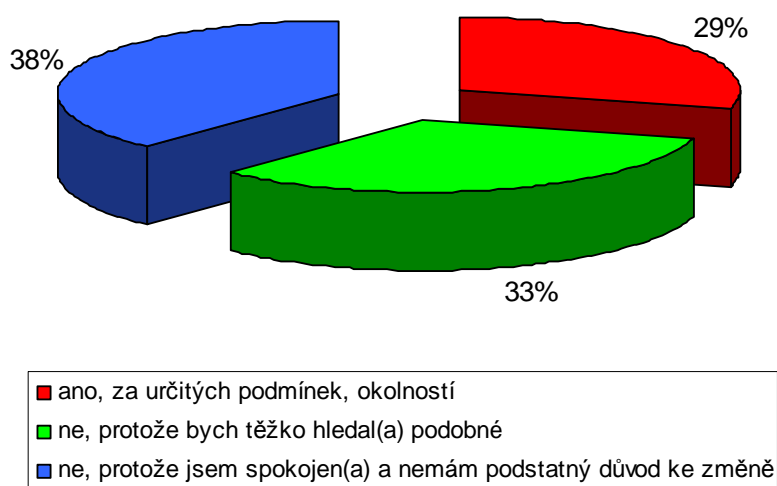
Zdroj: Vlastní výzkum

Pouze 38 % pracovníků si myslí, že jim je umožněno postupovat na kariérním žebříčku výše. Rozhodný souhlas projevilo pouze 7 %. Velmi překvapivě byla nejpočetnější skupina těch zaměstnanců, kteří volili možnost „spíše ne“ a to až ve 40 %,

22 % dotázaných si dokonce myslí, že rozhodně nemají možnost povýšení. Tyto výsledky jsou poměrně paradoxní, protože ve sféře vězeňství, a zejména příslušníkům, by měl být teoreticky umožněn profesní růst více než v jiných sférách státního sektoru.

Změna zaměstnání

Graf č. 18 – Změna zaměstnání.



Zdroj: Vlastní výzkum

Rozložení odpovědí u otázky na změnu zaměstnání bylo rovnoměrné. Celkem 29 % dotázaných připustilo za určitých podmínek změnu zaměstnání, ostatní zaměstnanci označili možnost, že jsou buď spokojeni a nemají důvod ke změně (38 %), nebo by stejně dobré zaměstnání jen těžko hledali (33 %). Mezi nejčastější podmínky, které by musely nastat, aby dotazovaní přemýšleli o změně zaměstnání, patřily lepší finanční ohodnocení, zajímavější práce nebo získání vysokoškolského vzdělání.

Třídění 2.stupně dle profese

Tabulka č. 7 – Třídění 2. stupně dle profese a tendence ke změně zaměstnání.

	příslušník	vychovatel	OZ
ano, za určitých podmínek	28%	23%	38%
ne, těžko bych hledal(a) podobné	21%	38%	54%
ne, jsem spokojen(a)	52%	38%	8%

Zdroj: Vlastní výzkum

Nejčastěji připouštěli možnost změny zaměstnání odborní zaměstnanci (38 %), tato kategorie pracovníků také naopak volila možnost spokojenosti a tedy odmítnutí změny zaměstnání pouze v 8 % případů, nejvíce tuto možnost volila kategorie příslušníků, kde dosáhla četnost až 52 %.

4.5 Závěry a shrnutí výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, do jaké míry jsou zaměstnanci v oddělení výkonu trestu spokojeni s dílčími faktory, které mají vliv na celkovou spokojenost s prací a na to, jak pracovníci svoji práci vnímají.

V odpovědích respondentů lze vidět pozitivní stránku věci, že na otázku celkové spokojenosti se zaměstnáním převažovaly kladné volby spokojenosti s prací, nikdo neoznačil možnost rozhodné nespokojenosti se zaměstnáním. Dle profese jsou více spokojenější zaměstnanci z řad příslušníků než vychovatelů či odborných zaměstnanců. Z odpovědí respondentů dále vyplývá jejich nespokojenost s platovým ohodnocením, kterou označila více jak polovina dotázaných, jen malá část zaměstnanců projevila spokojenost s odměnou za práci. Nespokojenost s platem častěji označili pracovníci, kteří jsou ve Věznici Pardubice zaměstnání více jak 6 let, oproti zaměstnancům, kteří jsou zde kratší dobu. Paradoxně dotázaní, kteří označili plat vyšší než 25 000 Kč, by častěji uvítali větší plat, než ti, co uvedli příjem nižší.

V kategorii otázek týkajících se pracovních vztahů ve Věznici Pardubice byly zjištěny poměrně překvapivé výsledky. Nebyla však ani tak vysoká četnost odpovědí označujících nespokojenost s pracovním kolektivem, ale především velké rozdíly mezi jednotlivými profesemi v odpovědích na otázku spolupracovníků – zatímco odpovědi příslušníků naprosto směřovaly ve prospěch kladných vztahů s pracovním kolektivem, u vychovatelů a odborných zaměstnanců byly odpovědi spokojenosti – nespokojenosti téměř vyrovnané. Podobných výsledků bylo dosaženo i v otázce na nadřízené – příslušníci mnohem častěji označili vztahy s nadřízenými jako dobré než ostatní zaměstnanci, především odborní zaměstnanci označili téměř v polovině případů vztahy k nadřízeným jako špatné (resp. spíše špatné).

Zaměstnanci nejčastěji volili v otázce na nejpozitivnější aspekt práce její zajímavost, velká část dotázaných označila také plat jako výrazný faktor spokojenosti s prací. Naopak v otázce na negativní aspekty zaměstnání ve Věznici Pardubice se

vyskytly nejvíce špatné vztahy s nadřízenými, se spolupracovníky, ale i s odsouzenými. To potvrzuje předchozí zjištění, kdy byly v otázkách interpersonálních vztahů zjištěny podstatné rozdíly mezi profesemi.

Práce ve sféře vězeňství je bezpochyby velmi náročná. Více jak polovina dotázaných sice uvedla, že práce se na jejich osobním životě neprojevuje, více jak třetina respondentů však připustila, že se buď v práci necítí dobře, nebo se jejich zaměstnání podepisuje na osobním životě. Tato zjištění je ale nutno brát s rezervou a pro reprezentativní závěry tohoto druhu by bylo zapotřebí volit jiných než jen dotazovacích metod.

Školící a vzdělávací programy jsou dle názoru respondentů důležitější po stránce získání teoretických znalostí než po jejich praktickém využití, více respondentů však hodnotilo tyto programy jako zbytečné než přínosné a to z obou hledisek.

Změnu zaměstnání by za určitých podmínek volila asi třetina dotázaných zaměstnanců, většina pracovníků však vyjádřila spokojenost s prací, tzn. o změně by neuvažovala, poslední část si myslí, že by lepší než současné zaměstnání nenašla.

Verifikace – falzifikace hypotéz

- Hypotéza č. 1 - Muži (zaměstnanci) jsou v pardubické (mužské) věznici s prací spokojenější než ženy (zaměstnanci). **Falsifikace.**
- Hypotéza č. 2 - Příslušníci Věznice Pardubice jsou spokojeni s platem více než ostatní pracovníci. **Falsifikace.**
- Hypotéza č. 3 - Zaměstnanci s déle trvajícím pracovním (služebním) poměrem (6a více let) jsou s platem méně spokojeni než pracovníci s kratším pracovním (služebním) poměrem (do 5 let). **Falsifikace** (statistická závislost prokázána nebyla, ale častěji nespokojenost s platem uváděli pracovníci zaměstnaní 6 a více let než pracovníci s poměrem do 5 let).
- Hypotéza č. 4 - Příslušníci jsou se spolupracovníky spokojenější než ostatní pracovníci. **Verifikace.**
- Hypotéza č. 5 – Příslušníci vycházejí s nadřízenými lépe než ostatní pracovníci. **Falsifikace** (určitá shoda v odpovědích respondentů však byla nalezena).

Závěr

Oblasti vězeňství nelze upírat velký význam v celospolečenském hledisku. Vězeňská služba ČR má v naší společnosti dominantní postavení a je nenahraditelná. Stejně tak jako složka policie či armády má i Vězeňská služba své specifické funkce – chrání společnost proti dalším útokům pachatelů, snaží se o jejich nápravu, o odstrašení potencionálních pachatelů atd.

Velmi důležitým aspektem je spolupráce se zahraničními (evropskými) státy a s jejich vyspělými penologickými systémy, ve kterých již naše země hledá důležitou inspiraci. Úzká spolupráce by se však měla ještě více prohlubovat, protože vyspělost těchto systémů se podepisuje do jisté míry i na vyspělosti dané země. Z těchto důvodů je nutné věnovat Vězeňské službě do budoucna velkou pozornost a to nejen v obecném měřítku, ale především v individuální rovině konkrétních zaměstnanců.

Spokojenost s pracovní stránkou života je u zaměstnanců v oblasti vězeňství velmi zásadní, protože tvoří určitý odraz jejich pracovních výsledků, tzn. výsledků v podobě jedinců, kteří v ideálním případě vychází z věznice jako „napravení lidé“, s přiměřenou šancí na důstojný život. Na nespokojenosti s prací se může projevat stav interpersonálních vztahů, platové podmínky, pracovní prostředí a mnoho dalšího. Minimálně první dva jmenované body nedopadly ve výzkumu mezi zaměstnanci Věznice Pardubice nejlépe, a proto by se měla v těchto i jiných oblastech provést opatření pro zlepšení pracovního klimatu. Druhým hlediskem podepisujícím se na kvalitě odvedené práce v zařízeních typu Věznice Pardubice je dodržování bezpečnosti, která v pomyslném žebříčku pracovních oblastí této i dalších institucí zaujímá výsadní postavení. Tuto oblast zajišťuje nejpočetnější kategorie ve věznici a to příslušníci. U zaměstnanců se služebním poměrem je třeba dbát nejen na jejich samotný nábor, tzn. musí splňovat kritéria jako bezúhonnost, profesionální způsobilost, lidskost, vhodnost osobnosti pro složitou práci apod., ale i na průběžné zdokonalování znalostí a profesionální způsobilosti v podobě školicích kurzů a vzdělávacích programů [Evropská vězeňská pravidla 2006: 26].

Stejně tak, jak se v čase vyvíjí oblast vězeňství, mění se i samotné pojetí výkonu trestu. Toto téma, které je s vězeňstvím velmi úzce spjato je v posledních letech velmi diskutované. Zájem se ubírá především na reformu trestního zákona, ukládání alternativních trestů a zvyšování hranice pro závažné trestné činy. Právě tyto oblasti jsou v moderních systémech vězeňství na velmi pokročilé úrovni a také u nás se

pomalu, ale jistě dostávají do pole zájmu. Velké změny možno do budoucna očekávat i v kategorizaci jednotlivých typů vězeňských zařízení směrem k jejímu zjednodušení, naopak s rostoucí heterogenitou v řadách odsouzených se nabízí zájem o zdokonalení sítě specializovaných oddělení, tzn. oddělení pro specifické skupiny odsouzených. I samotný pojem „zločin“ (trestný čin) nelze v současné době posuzovat dle stejné stupnice jako v minulosti.

Bibliografie

Použitá literatura

Blažek, P., et al.: *Správní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 1996. ISBN: 80-210-1346-X.

Čírtková, L., Červinka, F.: *Forezní psychologie*. Praha: Support, 1994. ISBN:

Foucault, M.: *Dohlížet a trestat: Kniha o zrodu vězení*. Praha: Dauphin, 2000. ISBN: 80-86019-96-9.

Giddens, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN: 80-7203-124-4.

Hála, J.: *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN: 80-86708-05-5.

Kalábová, K., Kaláb, V.: *Historie zemské donucovací pracovny a věznic pro ženy v Pardubicích*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2006.

Kocanda, M.: *Výkon trestu odsouzených matek s dětmi v České republice*. Rigorózní práce PdF Masarykovy Univerzity, Brno, 2007.

Kýr, A.: *Způsoby zacházení s vězni v ČSR v letech 1945 – 1955. Přehled základních předpisů*. Opava: Slezské zemské muzeum a Institut vzdělávání VS v ČR, 2002. ISBN: 80-86224-32-5.

Malá, D.: *Vězeňství po Česku*. Tišnov: Sursum, 2003. ISBN: 80-7323-062-3.

Nedorost, L.: *Vězeňství a správa vězeňství v ČR*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN: 80-210-1114-9.

Němec, J.: *Psychopatie a kriminalita*. Praha: Centurion, 1993. ISBN: 80-901121-7-X.

Suchý, O.: *Dlouhodobé tresty odnětí svobody a jejich výkon*. Praha: Leges, 1992. ISBN: 80-85638-02-9.

Použité prameny

Dokumenty a periodika

Evropská vězeňská pravidla. Praha: Vězeňská služba ČR, 2006. Příloha časopisu České vězeňství č.1/2006

Horváth, V.: *Kvalita, nebo kvantita? České vězeňství*, 2007 ročník 15, č. 1. Praha: Vězeňská služba České republiky, s. 24.

Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. Praha: Vězeňská služba České republiky, 1991. Příloha časopisu České vězeňství č.1/1998

Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2005.

Nářízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2006. Praha: 2006

Nářízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 18/2007. Praha: 2007

Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.

Zákon č. 257/2000 Sb. o probační a mediační službě ČR.

Elektronické prameny

Šimeček, J. *Historie pardubické věznice* [online]. Praha: VSCR 2005 [2.1.2008]. Dostupný z: <http://pardubice.vscr.cz/clanky/?cl_id=35>

Statistické ročenky VS ČR 1996-2006 [online]. Praha: VSCR 2007 [20.1.2008]. Dostupný z: <http://www.vscr.cz/clanky/?cl_id=25>

Organizační schéma Vězeňské služby ČR 2007 [online]. Praha: VSCR 2007 [10.2.2008]. Dostupný z: <http://www.vscr.cz/clanky/?cl_id=17>

Organizační struktura Věznice Pardubice [online]. Praha: VSCR 2007 [10.2.2008]. Dostupný z: <http://pardubice.vscr.cz/clanky/?cl_id=14>

Seznam tabulek

<u>Tabulka č. 1</u> - Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2003 – 2006 v závislosti na pohlaví a typu zaměstnaneckého poměru	25
<u>Tabulka č. 2</u> - Třídění 2. stupně dle profese a délky poměru (pracovního, služebního)	45
<u>Tabulka č. 3</u> - Třídění 2. stupně dle délky poměru a spokojenosti s platem	48
<u>Tabulka č. 4</u> - Třídění 2. stupně dle výše platu a spokojenosti s platovým ohodnocením	48
<u>Tabulka č. 5</u> - Třídění 2. stupně dle profese a spokojenosti s pracovním kolektivem	49
<u>Tabulka č. 6</u> - Třídění 2. stupně dle profese a vztahů s nadřízenými	51
<u>Tabulka č. 7</u> - Třídění 2. stupně dle profese a tendence ke změně zaměstnání.....	58

Seznam grafů

<u>Graf č. 1</u> - Věkové rozložení respondentů	43
<u>Graf č. 2</u> - Dokončené vzdělání respondentů	43
<u>Graf č. 3</u> - Kategorie dotazovaných zaměstnanců Věznice Pardubice	44
<u>Graf č. 4</u> - Délka pracovního (služebního) poměru respondentů	45
<u>Graf č. 5</u> - Spokojenost se zaměstnáním	46
<u>Graf č. 6</u> - Třídění 2.stupně dle profese a spokojenosti se zaměstnáním	47
<u>Graf č. 7</u> - Spokojenost s platovým ohodnocením	47
<u>Graf č. 8</u> - Spokojenost s pracovním kolektivem	49
<u>Graf č. 9</u> - Graf závislosti profese a spokojenosti se spolupracovníky	50
<u>Graf č. 10</u> - Pracovní vztahy respondentů s nadřízenými	51
<u>Graf č. 11</u> - Postoj k odsouzeným	52
<u>Graf č. 12</u> - Pozitiva v zaměstnání	53
<u>Graf č. 13</u> - Negativa v zaměstnání	54
<u>Graf č. 14</u> - Zaměstnanci a jejich pocity v práci a v osobním životě	55
<u>Graf č. 15</u> - Seberealizace v zaměstnání	56
<u>Graf č. 16</u> - Hodnocení školících a vzdělávacích programů Věznice Pardubice.....	56
<u>Graf č. 17</u> - Možnost profesního růstu (povýšení)	57
<u>Graf č. 18</u> - Změna zaměstnání	58

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník.

Příloha č. 2 – Organizační schéma VS ČR 2007.

Příloha č. 3 – Organizační struktura Věznice Pardubice.

Příloha č. 1 – Dotazník.

Dotazník pro personál Věznice Pardubice

Dobrý den, jsem studentem 3. ročníku Filozofické fakulty Univerzity Pardubice a dostal se Vám do ruky dotazník, který bude použit pro moji bakalářskou práci. V případě zájmu budou výsledky průzkumu poskytnuty i Věznicí Pardubice. Tento dotazník je **anonymní** a veškerá *data se týkají pouze tohoto průzkumu*. Vybrané odpovědi, pokud máte pouze možnosti výběru, prosím **zakroužkujte**, jinak odpovědi vypište vlastními slovy a pokud možno, co nejvýstižněji. Za pravdivé zodpovězení otázek předem děkuji.

1) Jste

- a) muž
 - b) žena
-

2) Věk (vypište).

3) Vaše dosažené vzdělání:

- a) vyučen(a)
 - b) střední s maturitou
 - c) vyšší odborná škola
 - d) vysoká škola
-

4) Vaše povolání ve věznici (v případě odborného zaměstnance uveďte pouze „odborný zaměstnanec“).

5) Jak dlouho pracujete ve věznici Pardubice?

- a) méně než 1 rok
 - b) 1-2 roky
 - c) 3-5 let
 - d) 6-10 let
 - e) více než 10 let
-

6) Jaký je Váš hrubý měsíční příjem? (Pokud nechcete, nemusíte odpovédět)

- a) do 14 999 Kč
 - b) 15 000 - 19 999 Kč
 - c) 20 000 - 24 999 Kč
 - d) 25 000 Kč a více
-

7) Jste spokojen(a) se svým platem?

- a) ano, jsem velmi spokojen(a) s platovým ohodnocením
 - b) myslím, že jsem ohodnocen(a) adekvátně ke svému zaměstnání
 - c) ne, uvítal(a) bych větší plat
-

8) Uvítal(a) byste lepší pracovní dobu?

- a) ano, s pracovní dobou jsem nespokojen(a)
 - b) ne, pracovní doba mě vyhovuje
-

9) Celkově s Vaším zaměstnáním jste

- a) rozhodně spokojen(a)
 - b) spíše spokojen(a)
 - c) spíše nespokojen(a)
 - d) rozhodně nespokojen(a)
-

10) S Vaším pracovním kolektivem jste

- a) rozhodně spokojen(a)
 - b) spíše spokojen(a)
 - c) spíše nespokojen(a)
 - d) rozhodně nespokojen(a)
-

11) Jak byste charakterizoval(a) vztahy se svými nadřízenými?

- a) velmi dobré
 - b) spíše dobré
 - c) spíše špatné
 - d) velmi špatné
-

12) Co je podle Vás na zaměstnání, které vykonáváte nejvíce pozitivní?

- a) platové ohodnocení
 - b) vykonávám zajímavou práci
 - c) kladné vztahy s nadřízenými
 - d) kladné vztahy se spolupracovníky
 - e) kladné vztahy odsouzenými
 - f) jiné (vypište) _____
-

13) Co je podle Vás naopak na Vašem zaměstnání pozitivní nejméně?

- a) platové ohodnocení
 - b) vykonávám práci, která mě nebaví
 - c) špatné vztahy s nadřízenými
 - d) špatné vztahy se spolupracovníky
 - e) špatné vztahy s odsouzenými
 - f) jiné (vypište) _____
-

14) Poskytuje Vám Vaše zaměstnání možnost seberealizace?

- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
-

15) Jaké tvrzení nejvíce vypovídá o Vašich pocitech a vnímání v prostředí věznice?

- a) v práci se cítím dobře, prostředí věznice mně nijak neovlivňuje v osobním životě
 - b) v práci se cítím dobře, avšak prostředí věznice mě částečně ovlivňuje v soukromí
 - c) v práci se necítím dobře, ale prostředí věznice mě v osobním životě neovlivňuje
 - d) v práci se vůbec necítím dobře a prostředí věznice mě velmi postihuje i v soukromí
-

16) Kdybyste měl(a) možnost ohodnotit se podle toho, jak dobře vykonáváte Vaše zaměstnání od 1 do 5 (1 – velmi dobře, 5 – nedostatečně) jakou známku byste si přiřadil(a). Vypište.

17) Pokuste se obodovat zodpovědnost Vašeho zaměstnání, které vykonáváte ve věznici Pardubice 1-10 body (1 bod - malá zodpovědnost, 10 bodů - vysoká zodpovědnost). Vypište.

18) Jste v přímém kontaktu s odsouzenými?

- a) ano, velmi často
 - b) občas
 - c) výjimečně
 - d) do kontaktu s odsouzenými nepřicházím
-

19) Máte obavy z kontaktu s odsouzenými?

- a) z kontaktu s odsouzenými obavy rozhodně nemám
- b) obavy nemám, ale pokud to není nutné, raději se takovému kontaktu vyhýbám
- c) občas obavy z odsouzených mám
- d) velmi se obávám kontaktu s odsouzenými a mám z nich respekt

20) Jak byste ohodnotil(a) školící a vzdělávací programy, kterými procházíte?

	Velmi důležité	Důležité	Zbytečné	Velmi zbytečné	Nedokážu posoudit
Z hlediska nových znalostí	1	2	3	4	5
Z hlediska využití v praxi	1	2	3	4	5

21) Máte podle Vás v zaměstnání možnosti kariérního růstu, resp. povýšení?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

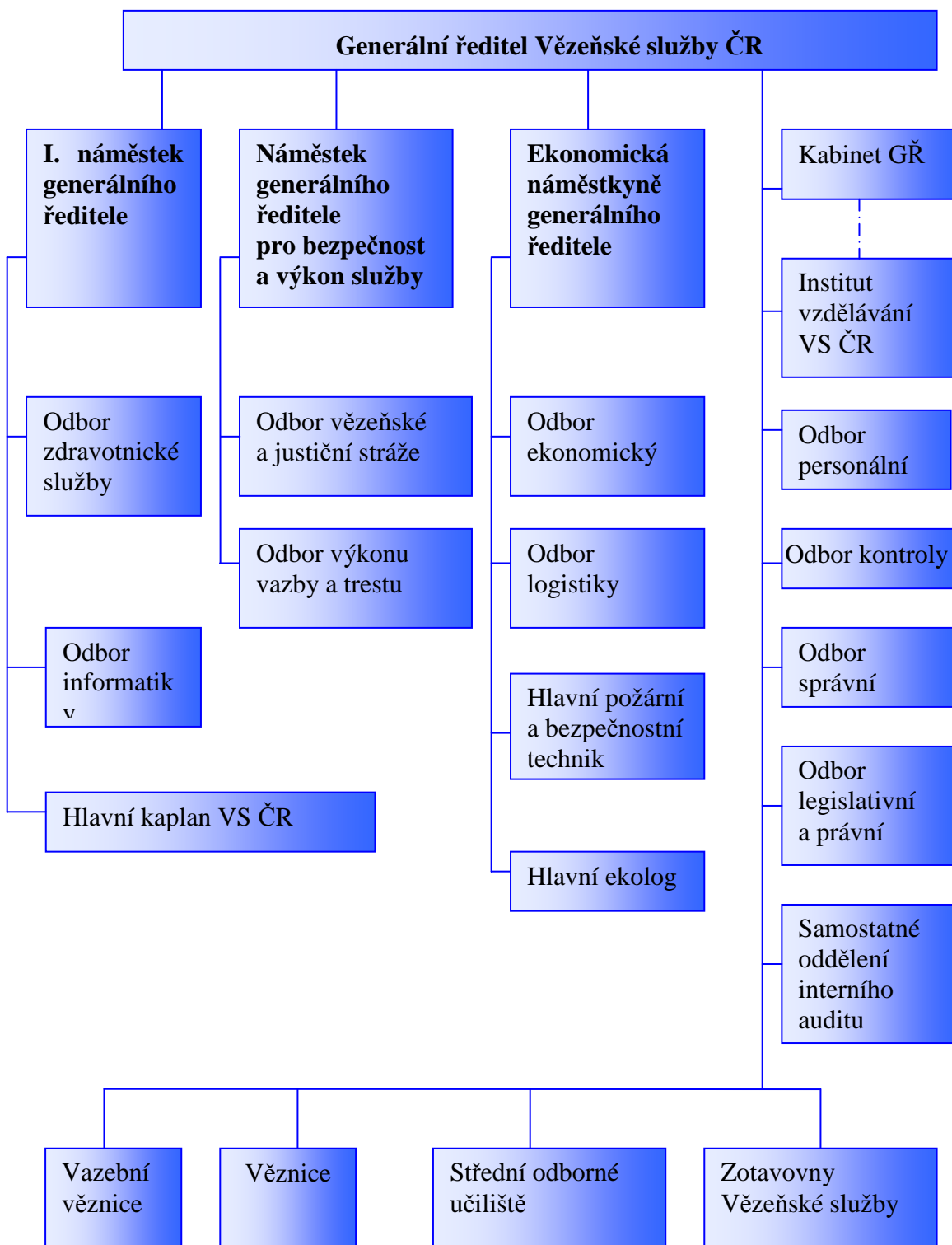
22) Změnil(a) byste své současné zaměstnání?

- a) ano, za jakých podmínek nebo okolností: _____
- b) ne, protože bych těžko hledal(a) podobné
- c) ne, protože jsem spokojen(a) a nemám podstatný důvod ke změně

Pokud máte nějaké připomínky k dotazníku nebo pokud se chcete vyjádřit k oblasti, kterou jste v dotazníku nenalezli, můžete tak učinit na následujících řádcích.

-----Ještě jednou děkuji za pravdivé vyplnění dotazníku, za strávený čas s jeho-----
-----vyplňováním a s jeho navrácením ke zpracování.-----

Příloha č. 2 – Organizační schéma VS ČR 2007.



- přímé řízení
- - - pouze metodické řízení

Stav ke dni 1. března 2007

Příloha č. 3 – Organizační struktura Věznice Pardubice.

