

Bezpečnost práce příslušníků a civilních zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

Bc. Irena Cabajová

Diplomová práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav ochrany obyvatelstva

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Irena Cabajová**
Osobní číslo: **L22357**
Studijní program: **N1032A020002 Bezpečnost společnosti**
Specializace: **Ochrana obyvatelstva**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Bezpečnost práce příslušníků a civilních zaměstnanců Vězeňské služby České republiky**

Zásady pro vypracování

- Zpracujte z dostupných zdrojů teoretický vstup do problematiky Vězeňské služby.
- Charakterizujte ochranné osobní a bezpečnostní prostředky v rámci Vězeňské služby v České republice.
- Provedte šetření ke zjištění aktuálního stavu dané problematiky.
- Navrhněte opatření ke zvýšení úrovně bezpečnosti civilních zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby České republiky.

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

Seznam doporučené literatury:

1. DRÁPAL, Jakub a Václav Jiříčka a Tereza Raszková. *České vězeňství*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0.
2. STAHL, Dana. *Health and safety in emergency management and response*. Hoboken: John Wiley and Sons, 2021. ISBN 9781119561026.
3. ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-953-3.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucí diplomové práce.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Ing. Eleonóra Benčíková, PhD., MPH, MHA**
Ústav ochrany obyvatelstva

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2023**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2024**

L.S.

doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

prof. Ing. Dušan Vičar, CSc.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 4. prosince 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne: 26. 4. 2023

Jméno a příjmení studenta: Bc. Irena Cabajová

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Diplomová práce se zaměřuje na oblast českého vězeňství a bezpečnostní aspekty, které s ním souvisí. Jedná se především o deskriptivní popis aktuálních bezpečnostních problémů, vymezení pojmů a hlavních úkolů Vězeňské služby ČR. V praktické části diplomové práce bylo následně zpracováno dotazníkové šetření mezi personálem vybraných vězeňských zařízení, které bylo zaměřeno na vzdělávací aktivity personálu ve spojení se zajištěním bezpečnosti ve vězeňských zařízeních.

Klíčová slova: vězeňství, bezpečnost, příslušník, zaměstnanec

ABSTRACT

The diploma thesis focuses on the area of Czech prison system and the associated security aspects. It primarily involves a description of current security issues as well as defining concepts and main tasks of the Prison Service of the Czech Republic. In the practical part of the thesis, a questionnaire survey was conducted among the personnel of selected prison facilities, focusing on the educational activities of the staff in connection with ensuring security in prison facilities.

Keywords: prison service, security, officer, employee

Děkuji přátelům, celé své rodině, a hlavně manželovi za jeho nekonečnou trpělivost.

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

OBSAH

ÚVOD.....	8
CÍL PRÁCE A POUŽITÉ METODY.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA A JEJÍ PRÁVNÍ VYMEZENÍ	12
1.1 PERSONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY	14
1.2 OBECNÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY	15
1.3 PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY	16
2 ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTÍ VE VĚZEŇSKÝCH ZAŘÍZENÍCH	18
2.1 ZAJIŠTĚNÍ VNĚJŠÍ BEZPEČNOSTI.....	18
2.2 ZAJIŠTĚNÍ VNITŘNÍ BEZPEČNOSTI	21
2.3 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ U VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR	29
2.4 KONCEPTUALIZACE MIMOŘÁDNÝCH UDÁLOSTÍ VE VAZEBNÍCH VĚZNICÍCH A VĚZNICÍCH.....	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VĚZEŇSTVÍ.....	40
3.1 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH VĚZEŇSKÝCH ZAŘÍZENÍ	43
3.2 METODOLOGIE SBĚRU DAT	45
3.3 VÝBĚROVÝ SOUBOR RESPONDENTŮ	47
4 EMPIRICKÝ VÝZKUM	49
4.1 ANALÝZA SHROMÁŽDĚNÝCH DAT	50
5 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ.....	76
ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	81
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	86
SEZNAM OBRÁZKŮ	87
SEZNAM TABULEK.....	88
SEZNAM PŘÍLOH.....	89

ÚVOD

Výkon vězeňství byl od nepaměti spojován s trestem odnětí svobody, ačkoliv měl historicky mnoho podob. V literatuře lze nalézt celou řadu příkladů, jak takový trest vypadal, jaké byly podmínky uvězněných, jaký jim byl stanoven režim během umístění ve věznici. Všechny uvedené informace lze volně shromáždit z odborné i populární literatury. Pokud by ale měl být proveden exkurz do současného vězeňského světa, a to především v České republice, bylo by zjištěno, že informací není mnoho, a pokud se vyskytují, mají zpravidla negativní konotace, alespoň co se týče zpráv o vězeňství ve sdělovacích prostředcích. Zprávy různé informace filtrují a předkládají laické veřejnosti, která pak může velmi snadno nabít dojmu, že vězeňská zařízení a práce v nich je vlastně stereotypní, nenáročná na psychický i fyzický fond apod. Navíc se do společnosti dostávají různé typy zavádějících informací, které oblast vězeňství významně zkreslují. Diplomová práce je obsahově zaměřena právě na oblast českého vězeňství, konkrétně na specifika práce s vězněnými osobami a nebezpečné situace, ke kterým může dojít v určité organizační jednotce Vězeňské služby ČR. Při pojednávání o nebezpečných situacích jedná se o jejich rozbor a vliv, a to nejen na vězeňskou subkulturu, ale i na samotné zaměstnance. Každá taková situace vyvolává reakci všech zainteresovaných stran a může vést k negativním důsledkům pro zaměstnance i vězněné osoby. I o těchto možnostech diplomová práce pojednává.

Úvod se věnuje teoreticko-metodologickým východiskům práce, použitým metodám a způsobům zpracování. Rovněž je zaměřen na cíle, které byly pro její vypracování vytýčeny.

První kapitola je zaměřena na základní vymezení Vězeňské služby ČR jako takové, na deskriptivní popis jejich základních činností i na to, jak je její působnost vymezena v rámci zákonných i podzákonných právních norem. Následně je důležité zaměřit pozornost na organizační strukturu tohoto bezpečnostního sboru, jakož i na zaměstnance vězeňských zařízení, kteří se dají klasifikovat do několika základních skupin. S tím samozřejmě souvisí i jejich práva a povinnosti, ať už se týkají nošení a použití donucovacích prostředků, práce s vězněnými osobami apod. V této části práce půjde o využití deskriptivního popisu českého vězeňského systému za využití poznatků z odborné literatury, které byly pro potřeby této práce shromážděny a prostudovány.

Následující kapitola se zabývá bezpečnostními otázkami souvisejícími s výkonem českého vězeňství, a to především ve výkonu trestu odnětí svobody. Lze souhlasit, že otázky

bezpečnosti nelze řešit izolovaně a diverzifikovat je na oblast výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence, ale podmínky v těchto zařízeních jsou zpravidla diametrálně odlišné, proto se práce zaměřuje především do oblasti výkonu trestu. Zajištění bezpečnosti, a to na jakékoli úrovni, je jedním z prvořadých úkolů Vězeňské služby ČR. Proto v dané kapitole jsou popsány jednotlivé aspekty způsobilé narušit bezpečnost věznic jako takových, a to jak s „civilního“ prostředí, tedy prostředí mimo věznice, tak i z hlediska vnitřní bezpečnosti. Důležité je nesetrvávat pouze v teoretické rovině, proto je v kapitole obsaženo i několik mimořádných událostí (kazuistik), na kterých lze problematiku bezpečnosti interpretovat.

Nedílnou součástí jakékoli pracovní činnosti musí být i vzdělávání personálu. Ani Vězeňská služba ČR není výjimkou. Z tohoto důvodu je třetí kapitola zaměřena na oblast vzdělávání personálu věznic na všech úrovních. Je důležité upozornit na skutečnost, že vzdělávání je longitudinální proces, musí mu být proto věnována zvýšená pozornost. Podmínky ve věznicích se neustále mění a zaměstnanci věznic musí být obeznámeni s tím, jak na uvedené změny reagovat. Tím pádem musí být vzdělávání v různých oblastech, které korespondují se situacemi, k nimž může ve věznicích dojít. I vzdělávací proces má ve Vězeňské službě ČR jisté náležitosti. Tyto jsou popsány v rámci uvedené kapitoly s tím, že je poukázáno nejenom na jejich výhody, ale i absenci některých a nevýhodné nastavení jiných forem vzdělávání zaměstnanců věznic.

Součástí diplomové práce je i empirické šetření, kde jsou představeny výzkumné hypotézy, cíle a množné výstupy ze šetření. Právě otázka výstupů ze šetření, stejně jako celá práce může poskytnout vhodný aplikační potenciál pro nastavení některých parametrů souvisejících s fungováním českého vězeňského systému. Diplomová práce sice nemá potenciál k širším změnám, ale šlo by ji využít jako návodný materiál. Právě na základě výsledků, které jsou shromážděny.

Realizovat výzkumnou činnost ve vězeňských zařízeních není snadné, a to především z důvodu absence provázanosti akademické obce se zaměstnanci (the first line practitioners), využitím insiderů a jejich intenzivní spolupráce s outsidersy. V závěru práce pak jsou zformulovány veškeré dosažené výsledky, a jak již bylo nastíněno i možná doporučení pro praxi.

CÍL PRÁCE A POUŽITÉ METODY

Práce je koncipována do dvou základních celků. První z nich tvoří teoretický rámec informací, které byly shromážděny z odborných pramenů o českém vězeňském systému a na základě jejich analýzy byl vytvořen základní koncept představující český vězeňský systém. Analýza vychází z dostupných odborných pramenů a představuje průřez problematikou českých věznic. Vzhledem k tomu, že český vězeňský systém je diferencován na oblast výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence, bylo nutné soustředit se především na jednu vybranou oblast. Pro potřeby diplomové práce byla zvolena oblast výkonu trestu odnětí svobody, která představuje největší součást práce s vězňnými osobami. Nelze však opomenout i skutečnost, že svá specifika má i oblast výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence.

Veškeré shromážděné informace byly využity jako podklad pro přípravu a následné zpracování empirického šetření, které bylo realizováno ve vybraných vězeňských zařízeních určených nejenom pro odsouzené muže, ale i pro odsouzené ženy.

Důležitou úlohu při práci s vězňnými osobami mají zaměstnanci Vězeňské služby ČR na všech úrovních. Cílovou skupinu respondentů tvoří osoby ve služebním poměru (příslušníci) a osoby v poměru pracovním (civilní zaměstnanci). Jako efektivní metodu pro sběr dat lze využít dotazník, neboť ten představuje kvantitativní zdroj s potenciálně značným množstvím informací. Otázky v dotazníkovém šetření mají různou formu – od jednoznačně uzavřených otázek po otázky otevřené.

Získané informace jsou podkladem pro přípravu GAP analýzy a SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, and threats) analýzy, které byly připraveny z dostupných otevřených zdrojů, především ze statistických ročenek Vězeňské služby ČR. Na uvedené analýzy pak navazuje výzkumné šetření realizované koncem roku 2023 a v prvních dvou měsících roku 2024 a zpracované ve statistickém programu JASP.

Cílem práce je v její teoretické části deskriptivně popsat systém českého vězeňství, upozornit na jeho problémy. V praktické části je cílem práce potvrdit či vyvrátit zvolené pracovní hypotézy, a to na základě analýzy shromážděných dat z výzkumné činnosti. Dále je cílem práce v aplikační rovině navrhnout určité změny, které by mohly inovovat vybrané problémy akcentované v dotazníkovém šetření pro zaměstnance Vězeňské služby ČR.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA A JEJÍ PRÁVNÍ VYMEZENÍ

Vězení někdy bývá charakterizováno jako totální instituce, ve které je život aktéra podřízen vyšší autoritě a je řízen pravidly, jež jsou v rámci dané instituce platná a závazná. Pro totální instituci platí, že veškeré aspekty života jejích členů se odehrávají na stejném místě a podléhají stejné autoritě. Každá fáze denních aktivit členů dané instituce se odehrává v bezprostřední společnosti velkého množství dalších jedinců, s nimiž je zacházeno naprosto stejně a od nichž je vyžadováno, aby společně vykonávali stejné věci. Navíc jsou veškeré denní aktivity dopředu naplánovány a na každou aktivitu navazuje aktivita další, přičemž jejich pořadí je určeno shora na základě formálních pravidel a rozhodnutí představitelů instituce (Goffman, 1961 cit. podle Lochmannová, 2020).

Vězeňská služba ČR je vnitřním bezpečnostním sborem a organizačně spadá pod Ministerstvo spravedlnosti České republiky. V čele stojí generální ředitel, který sbor řídí a dále je členěna na organizační jednotky, do jejichž kompetencí spadá různorodá činnost spojená s českým vězeňstvím (Kolář cit. podle Vegrichová et al., 2016). V současné době je český vězeňský systém tvořen 10 jednotkami pro výkon vazby, 25 věznicemi, v nichž je vykonáván výkon trestu odnětí svobody a 3 detenčními ústavy (VSČR, 2023). Detenční ústavy jsou zřízeny při vazební věznici Brno-Bohunice, věznici Opava a nejnověji vazební věznici Praha-Pankrác. Nutno dodat, že zabezpečovací detence není de facto trestem, ale ochranným opatřením, jež je vydáno na základě rozhodnutí soudu. Důvodem k vytvoření tohoto speciálního opatření byly opakované požadavky veřejnosti na vytvoření zařízení, kam budou umístěovány osoby, které vzhledem k závažnosti psychické poruchy představovaly a nadále představují mimořádné riziko pro společnost (Pulgreťová, 2019). Jde-li o právní vymezení institutu, je upraven zákonem č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů. Zákon nabyl účinnosti v roce 2009, přičemž do té doby byly předmětné osoby součástí běžné vězeňské populace, případně byly umístěny do psychiatrických léčeben v ČR.

Fungování bezpečnostního sboru se řídí zákonem České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážci České republiky v platném znění, přičemž v ustanovení § 2 odst. 1 daného zákona jsou vymezeny základní povinnosti plynoucí tomuto sboru. Obecně jde o právní normu, která by měla být jednoznačně významněji novelizována, neboť využívat pro činnost právní normu, která je více než 30 let stará, se již nemusí jevit jako účinné. Jde například o změny některých kompetencí v souvislosti s výkonem vězeňství (využití informátora, realizace některých úkolů spojených s jeho fungováním apod.).

Právní normy, které s vězeňstvím rovněž úzce souvisí, jsou zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů. Základní právní ustanovení si kladou za cíl rámcově vymezit úkoly českého vězeňství na poli práce s vazebně stíhanými jedinci. Z hlediska zákonných nastavení lze nalézt celou řadu odlišností, které se týkají výkonu vazby oproti výkonu trestu odnětí svobody. Jedná se např. o využití kázeňských odměn a trestů pro vazebně stíhané osoby. V minulosti byla Vězeňská služba ČR kritizována, neboť podmínky ve vazebních věznicích byly mnohdy diametrálně odlišné od samotných věznic, v nichž se zpravidla vězněné osoby pohybují volně v rámci jednotlivých oddílů (Veřejný ochránce práv, 2022).

Významnou právní normou zabývající se otázkami vězněných osob je zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. Tato zákonná úprava společně s prováděcí vyhláškou¹ patří ke stěžejním právním normám, na jejichž základě Vězeňská služba ČR funguje, lépe řečeno, na jejímž základě je řízen výkon trestu odsouzených osob.

Zřejmě nejvýznamnější změnou, kterou musela Vězeňská služba ČR řešit, byla změna vnější diferenciaci věznic, neboť právě ve výše uvedené právní normě byla vytyčena čtyřstupňová soustava věznic v ČR, nicméně po přijetí zákona č. 58/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo ke změně soustavy věznic, přičemž od 1. 10. 2017 jsou věznice v ČR diferencovány do dvou základních stupňů, a to pouze na věznice s ostrahou a věznice se zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou se dále diferencují na oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Pokud jde o pravomoc zařazení do typu věznice, je stále na rozhodnutí příslušného soudu. Samotné rozřazení ve věznici s ostrahou do jednotlivých stupňů zabezpečení však přešlo pod rozhodnutí Vězeňské služby ČR. Jedním ze stěžejních důvodů přenesení rozhodovací pravomoci z příslušných soudů na Vězeňskou službu ČR bylo snížení agendy soudů, kterým do té doby náležela daná pravomoc jako jedinému orgánu státní správy. Dalším důvodem bylo např. efektivnější naplňování programů zacházení s vězněnými osobami².

¹ Pozn. Vyhláška č. 345/1999 Sb. kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů.

² Pozn. Důvodová zpráva č. Dz 58/2017. V ČR bylo soudy projednáváno více než 150 návrhů vězněných osob na přefázení měsíčně, což v konečném důsledku bylo okolo 2000 případů ročně.

Vězeňská služba ČR je vázána i celou řadou dalších zákonných a podzákonných úprav, nicméně výše uvedené normy jsou z hlediska charakteristiky bezpečnostního sboru stěžejní. Důležitou součástí celého systému vězeňství jsou rovněž zaměstnanci, přičemž se pokládá za žádoucí si tuto „výkonnou“ složku všech typů vězeňských zařízení na našem území stručně představit a právně vymezit.

1.1 Personální zabezpečení Vězeňské služby České republiky

Vězeňská služba ČR dělí své zaměstnance do dvou základních skupin, a to na příslušníky (uniformovaná část personálu) a civilní zaměstnance, kteří jsou v pravidelném každodenním styku s vězněnými osobami, a na další, kteří mají na starost činnosti spojené s vězeňstvím. Jedná se o správní činnosti, proto je někdy nazývána správní službou. Zákon České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážích České republiky v platném znění, v ustanovení § 3 odst. 1 funkčně (úkolově) člení zaměstnance na vězeňskou stráž, justiční stráž, správní službu, Akademii Vězeňské služby a pověřené orgány Vězeňské služby ČR.

Z hlediska právního vymezení činností lze konstatovat, že veškerý personál, který realizuje službu v uniformě, se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v platném znění. Z daného zákona vyplývá pro uniformovanou část Vězeňské služby ČR značné množství povinností, ale i omezení, které se týká např. absence aktivní účasti v politických stranách a hnutích, zákazu stávkový apod. Služba těchto osob je, jak již z názvu vyplývá, realizována v uniformě a navíc lze vězeňskou stráž dále diferencovat na příslušníky eskortní směny, strážní směny a dozorčí směny. Jde-li o základní rozdíl v náplni činností, lze konstatovat, že v případě prvních dvou jmenovaných jde o službu se zbraní, v případě dozorčí směny příslušníci slouží beze zbraně. Pro lepší orientaci by šlo ještě doplnit, že strážní směna spravuje střežení vnějších perimetrů objektů vazebních věznic a věznic, dozorčí směna pak zabezpečuje vnitřních částí vězeňských zařízení. V případě příslušníků zařazených do eskortní směny se jedná o realizaci eskort s vězněnými osobami do jiných organizačních jednotek, k soudním jednáním, do civilních zdravotnických zařízení apod.

Civilní zaměstnanci jsou oproti tomu pracovně vedeni zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Vzhledem k tomu, že se jedná o neuniformovanou složku Vězeňské služby ČR, jsou i jejich povinnosti odlišné, a to především na základě pracovního zařazení. Civilní zaměstnanci mají zpravidla na starosti práci s vězněnými osobami a patří sem především vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové a další.

Výběr personálu je složitým procesem, neboť se skládá z několika fází, které u uniformované složky bezpečnostního sboru jsou složeny z fyzických přijímacích testů, psychologického vyšetření a osobního pohovoru. Náborové aktivity se liší u přijímání civilních zaměstnanců, u kterých se neprovádí přezkoušení fyzické zdatnosti.

Odborná literatura uvádí, že právě psychologie výrazně vstupuje do procesu náboru nových zaměstnanců Vězeňské služby ČR, byť nejde o nový fenomén, který by byl součástí vstupních pohovorů až v poslední době. Důvod, proč je právě psychologické vyšetření nutnou součástí vstupních procedur, je dán především skutečností, že systém norem, hodnot, kariérních modelů, ale i životního stylu je odlišný od společnosti. Výrazně do něj promlouvá prvek bezpečnosti, který se v konečném důsledku může projevit podezíravostí vůči okolí či případně jistou sociální izolovaností (Drápal et al., 2021). Určitá sociální izolace může souviset např. s navazováním společenských vazeb mimo vězeňská zařízení, přičemž zaměstnanec v konečném důsledku nejintenzivněji vnímá společenské interakce právě s ostatními zaměstnanci, kolegy a s nimi udržuje nejintenzivnější kontakt.

Fyzické počty zaměstnanců byly v letech 2017–2021 vyrovnané, ovšem v roce 2022 byl zaznamenán výrazný pokles, a to téměř o 400 osob. Z celkového počtu zaměstnanců tvořili v roce 2022 příslušníci 60,5 % a občanští zaměstnanci 39,5 %. V kategorii procentního zastoupení mužů a žen je situace rovněž stabilní. Z celkového počtu zaměstnanců je 70,8 % mužů a 29,2 % žen. Ve služebním poměru činí zastoupení mužů 84,6 % a žen 15,4 %. U zaměstnanců v pracovním poměru je podíl vyrovnaný – mužů je 49,7 % a žen 50,3 %. Od roku 2017 pozvolna klesal počet vězněných osob, v roce 2022 naopak došlo opět k jeho zvýšení (VS ČR, 2022).

1.2 Obecné povinnosti zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

Povinnosti všech zaměstnanců jsou vymezeny do několika základních kategorií, přičemž nejdůležitější úpravy jsou spojeny s Ústavou ČR a Základní listinou práv a svobod. Vybrané normy nejvyšší právní síly de facto zabírají i oblast zacházení s vězněnými osobami. Dalšími jsou povinnosti vyplývající ze zákonů upravující činnost Vězeňské služby ČR jako takové. Diskrepance oproti povinnostem neuniformované složky Vězeňské služby ČR jsou především povinnost nosit uniformu, donucovací prostředky, povinnost zakročít při vzniku události schopné narušit a ohrozit život a zdraví osob nebo majetek pod správou věznic. Povinnosti civilních zaměstnanců jsou zpravidla stanovovány mimo jiné vnitřními řády

jednotlivých vězeňských zařízení, jde obvykle o omezení některých činností, které by byly způsobilé narušit vnější, případně vnitřní bezpečnost vazebních věznic a věznic.

Jednou ze společných povinností, která postihuje jak příslušníky, tak civilní zaměstnance věznic, je absence držení mobilního telefonu v době plnění služebních nebo pracovních povinností ve věznicích. Tzn. při vstupu do vězeňského zařízení jakéhokoliv typu musí každá osoba odevzdat mobilní telefon a nechal ho v uzamčené schránce na hlavním vstupu do věznice³. Další společnou povinností je fakt, že vstupující osoby se musí podrobit dechové zkoušce na přítomnost alkoholu, což se provádí periodicky a za realizaci této zkoušky jsou zodpovědní na základě příkazu vedení věznice příslušníci Oddělení prevence a stížností. Důraz na nenavazování nedovolených styků s vězňenými osobami je rovněž jednou ze základních společných povinností vězeňského personálu. V případě, že by některá z uvedených, příp. i dalších povinností byla porušena, je možné zahájit proti konkrétní osobě příslušné kroky, které jsou spojeny s trestním nebo kázeňským řízením. Za trestní řízení, v případě všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR, zodpovídá Generální inspekce bezpečnostních sborů (Pluhař, 2019).

Je evidentní, že i v povinnostech zaměstnanců Vězeňské služby ČR existují rozdíly, což však souvisí i s náplní práce. Na druhou stranu existují i další povinnosti, které jsou rovněž společné pro všechny zaměstnance a týkají se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP). BOZP je součástí pravidelných školení pro všechny zaměstnance vězeňských zařízení, které se realizují v průběhu celého kalendářního roku⁴.

1.3 Práva zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

Práva zaměstnanců jsou rovněž diferencována dle toho, zda se jedná o uniformovanou složku, či o civilní zaměstnance. Lze konstatovat, že v obecných principech jsou práva stejná, nicméně nachází se zde i řada rozdílů. Ty v konečném důsledku mohou působit kontraproduktivně na samotné zaměstnance, neboť pak mezi nimi mohou vznikat různé animozity související nejenom s jejich kompetencemi, ale i různými výhodami apod.

Mezi možné benefity, které mohou vytvářet problémy mezi oběma složkami zaměstnanců, se řadí tzv. sick days u civilních zaměstnanců a rehabilitace na 14 dnů pro příslušníky. Zde je však důležité konstatovat, že na sick days vzniká nárok zaměstnanci v podstatě po nástupu

³ Pozn. Existuje okruh zaměstnanců, kteří mohou vstoupit do věznice s mobilním telefonem, nicméně se jedná o velmi malou část osob a tato pravomoc je stanovena na základě souhlasného stanoviska ředitelky nebo ředitele příslušné organizační jednotky. Zpravidla se jedná o střední a vrcholový management věznic.

⁴ Pozn. O vzdělávání personálu věznic bude pojednáno v samostatné kapitole diplomové práce.

do zaměstnání, kdežto pro to, aby mohl příslušník čerpat uvedený benefit, musí odsloužit minimálně 15 let služby. Tuto skutečnost si často civilní zaměstnanci neuvědomují a tuto praxi kritizují (anonymní rozhovor s příslušníkem Vězeňské služby ČR, realizovaný v rámci sběru dat k empirické části práce). Přesto se však management vazebních věznic a věznic snaží udržet určitou stabilitu mezi oběma skupinami.

2 ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTÍ VE VĚZEŇSKÝCH ZAŘÍZENÍCH

Ze základní charakteristiky Vězeňské služby ČR vyplývá, že jde o vnitřní bezpečnostní sbor se specifickými úkoly, které jsou přesněji vymezeny ve výše citované právní normě (zákon České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní ČR, v platném znění). Přesto však lze sumarizovat dané úkoly tak, že jedním z hlavních úkolů je ochrana před pachateli trestných činů v době jejich výkonu trestu odnětí svobody, alespoň co se týká umístění pachatele trestného činu do výkonu trestu odnětí svobody. Pokud jde o umístění do výkonu vazby, je na místě upozornit, že pro danou možnost disponuje právní systém třemi důvody, které jsou konkretizovány v ustanovení § 67 písm. a), b) a c) zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád ve znění pozdějších předpisů, a to cituji:

„a) že uprchne nebo se bude skrývat, aby se tak trestnímu stíhání nebo trestu vyhnul, zejména nelze-li jeho totožnost hned zjistit, nemá-li stálé bydliště anebo hrozí-li mu vysoký trest,

b) že bude působit na dosud nevyslechnuté svědky nebo spoluobviněné nebo jinak mařit objasňování skutečností závažných pro trestní stíhání, nebo

c) že bude opakovat trestnou činnost, pro niž je stíhán, dokoná trestný čin, o který se pokusil, nebo vykoná trestný čin, který připravoval nebo kterým hrozil,

a dosud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že skutek, pro který bylo zahájeno trestní stíhání, byl spáchán, má všechny znaky trestného činu, jsou zřejmé důvody k podezření, že tento trestný čin spáchal obviněný, a s ohledem na osobu obviněného, povahu a závažnost trestného činu, pro který je stíhán, nelze v době rozhodování účelu vazby dosáhnout jiným opatřením, zejména uložením některého z předběžných opatření“.

V předložené diplomové práci se však autorka nezabývá zásadními rozdíly v trestních předpisech souvisejících s vězeňským systémem v ČR, ale především otázkami vnitřní a vnější bezpečnosti, jež mohou mít na fungování celého bezpečnostního sboru významný vliv.

2.1 Zajištění vnější bezpečnosti

Jedním ze základních úkolů Vězeňské služby ČR, který souvisí s bezpečností vězeňských zařízení, je ostraha daných objektů a samozřejmě i dalších objektů, které jsou v dikci Ministerstva spravedlnosti ČR. Samotné objekty, ve kterých je vykonávána vazba, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence je úkolem především strážných, kteří mají na starosti právě ochranu vnějšího perimetru, čímž zajišťují vnější bezpečnost daných

zařízení. I když by se mohlo zdát, že vězeňské objekty jsou hermeticky uzavřené a nepronikají do nich žádné vnější vlivy, není tomu tak. V mnoha ohledech mohou i kopírovat situaci mimo věznice, což je více rozebráno v části věnující se vnitřní bezpečnosti ve věznicích.

V minulosti se otázky vnější bezpečnosti řešily např. s pořádáním různých mítinků a setkání před věznicemi, v nichž byla vyjadřována podpora uvězněným osobám. Případy, které navíc způsobily i vážné narušení vnitřní bezpečnosti, byly např. události realizované v roce 2012 před věznicí Rapotice v regionu Jihomoravského kraje a před vazební věznicí Praha-Pankrác v hlavním městě Praha. Tehdy se jednalo o společnou akci na podporu uvězněného Romana Smetany. Když se konaly v roce 2010 volby do Poslanecké sněmovny, pomaloval Roman Smetana předvolební reklamní poutače, které byly umístěny na autobusech. Mimo čar a nápisů přimaloval politikům také tykadla. Dopravní podnik města Olomouc podal trestní oznámení na neznámého pachatele a na základě svědectví jednoho z jeho kolegů bylo následně zahájeno trestní stíhání. ODS, která měla nejvíce poškozených plakátů, žádala v rámci trestního řízení jako jediná strana náhradu škody. Roman Smetana byl odsouzen za přečin poškození cizí věci k 100 hodinám obecně prospěšných prací, dále měl Občanské demokratické straně zaplatit 15 667 Kč jako náhradu škody. Roman Smetana se proti rozsudku neodvolal a náhradu škody uhradil, odmítl však nastoupit na obecně prospěšné práce. V souladu s novým trestním zákoníkem mu byl trest obecně prospěšných prací následně přeměněn na 100 dní trestu odnětí svobody nepodmíněně (Aktuálně.cz, 2012).

„Před pankráckou věznicí se v sobotu [17. listopadu 2012] v 18 hodin sešla stovka lidí, kteří demonstrovali za propuštění [...] Smetany.“ (Buřa a Březinová 2012). Protestující se snažili vytvořit co nejvíce hluku pomocí rachejtlí, řehaček a trumpet, dále skandovali *„Pusťte Romana, zavřete Ivana“*, což bylo narážkou na bývalého ministra vnitra Ivana Langera. *„Po ‚hlukové solidární desetiminutovce‘ se protestující vydali na pochod kolem vězení. Šli až za vězeňskou zed’ [...]. Hluk od demonstrantů však tykadlový řidič neslyšel“*, jelikož byl již v té době převezen do jiné věznice (Buřa, Březinová 2012).

Podpora mu byla tehdy vyjadřována ze strany Anarchistického černého kříže, který navíc celou akci uploadoval na streamovací platformu Youtube (H161H, 2012). Byť by se mohlo zdát, že na první pohled se jedná o zcela nenásilný projev podpory uvězněné osobě, může právě taková akce způsobit velmi významné narušení vnitřní bezpečnosti ve věznicích. Pro tzv. demonstrace vyjadřující podporu uvězněným osobám se používá název *„Hlukové demonstrace“*, přičemž jejich nebezpečnost spočívá především v možné snaze uvězněných

osob upozornit na fakt, že jejich „vzkaz“ vnímají a že děkují za jejich vlastní podporu. Nicméně zpravidla se tyto akce provádějí v odpoledních a večerních hodinách, kdy by již měl být ve vězeňských zařízeních klid. Pokud by proti daným osobám, ať už ze strany civilních osob, nebo i vězňů, bylo případně neadekvátně zasaženo či bylo doporučeno, aby zanechali svého jednání, mohla by taková aktivita příslušníků strážní i dozorčí směny vést k rychlé eskalaci násilí a tím k vyvolání jevu, pro který Vězeňská služba ČR používá termín hromadné vystoupení vězňů, případně by mohlo dojít ke vzpouře vězňů (Lochmannová a Kolář, 2021).

K obdobné podpoře uvězněným osobám docházelo i kolem let 2015–2016, kdy v různých objektech Vězeňské služby ČR byly vazebně stíháni aktéři akce „*Fénix*“. I zde byla jejich podpora především dílem stejné skupiny – Anarchistického černého kříže (ABC, 2016).

Pro český vězeňský systém je primárním úkolem zajišťování vnitřní bezpečnosti ve věznicích, přičemž danou činnost mají na starosti především příslušníci dozorčí směny, ale de facto i civilní zaměstnanci oddělení výkonu vazby, případně výkonu trestu odnětí svobody. Každodenní práce příslušníků směny spočívá např. v předvádění vězňů v rámci věznice na zdravotní středisko, orgány činné v trestním řízení apod. Jejich činnost je dále spojena s předváděním vězňů na stravu, kontrolu pořádku na oddílech, dozor na jednotlivých stanovištích apod. Práce civilních zaměstnanců bývá spojena především s vězňůmi osobami, prací s nimi, ať už v rámci plnění stanovených programů zacházení, vzdělávací, terapeutické a jiné činnosti. Ve vnitřních prostorách věznic se samozřejmě pohybují i další zaměstnanci z jiných oddělení, jejichž činnost rovněž může narušovat vnitřní bezpečnost. Jedná se především o civilní zaměstnance oddělení logistiky, správního oddělení, ekonomického oddělení, personálního oddělení apod. V souvislosti se zajištěním vnitřní bezpečnosti mohou také tyto zaměstnanci narušovat bezpečnost, nicméně vzhledem k tomu, že nejsou v tak intenzivním kontaktu s vězňůmi osobami, jsou tyto možnosti menší, avšak vyloučit se zcela jednoznačně se nedají. V diplomové práci půjde v teoretické rovině spíše o rozbor jednotlivých okolností, které mohou narušit vnitřní bezpečnost, avšak není zde zásadně pojednáváno, zda se na takovém jednání podíleli zaměstnanci konkrétního oddělení. V konečném důsledku může vznik bezpečnostního problému ovlivnit fungování celého vězeňského zařízení, nikoho nevyjímaje. Proto není nutné výrazněji diverzifikovat, kdo je odpovědný za vznik takové události. Prověřování je vždy v dikci pověřeného orgánu Vězeňské služby ČR, případně dalších spolupracujících

bezpečnostních sborů, především Policie ČR nebo Generální inspekce bezpečnostních sborů (Kolář a Kubín, 2017).

2.2 Zajištění vnitřní bezpečnosti

Otázky vnitřní bezpečnosti ve věznicích se týkají především zajištění hladkého průběhu výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence přímo uvnitř vězeňských zařízení. Mohlo by se zdát, že vnitřní bezpečnost je pouze o ochraně zdraví, osob a majetku, který se nachází uvnitř vazebních věznic a věznic, ale je důležité si pod tímto zajištěním představit celý komplex skutečností mající zásadní vliv na vnitřní bezpečnost. Důležitým úkolem Vězeňské služby ČR je práce s vězňenými osobami a často se stává, že otázky vnitřní bezpečnosti souvisí především s těmito osobami. Nicméně je důležité upozornit na fakt, že celé zařízení není pouze o vězňených osobách, ale i o těch, kteří vykonávají službu nebo pracovní činnost, tzn. i jejich bezpečnost je třeba mít na paměti. V této podkapitole je proto důležité zaměřit pozornost na jevy, které mohou mít na otázky vnitřní bezpečnosti zásadní vliv, a to je především průnik nedovolených předmětů a látek do věznic, násilí vězňených osob, bezpečnost práce, ale i další skutečnosti související s dynamickou bezpečností věznic.

2.2.1 Dynamická bezpečnost

Dynamická bezpečnost ve věznicích řeší skutečnosti, které nejsou stále a mění se v prostoru a čase (proto je dynamická). Bezpečnost se skládá z několika dílčích bodů, které při jejich nedodržování, porušování apod. jsou způsobilé mít značný vliv na bezpečnostní klima ve věznicích. Základním stavebním kamenem dynamické bezpečnosti jsou bezesporu stavebně technické prostředky, na jejichž základě je věznice chráněna, a to především před negativními vlivy z vnějšího prostředí, ale i před možnými negativními vlivy spojenými s případnými útoky vězňených osob, negativními kontakty mezi jednotlivými oddíly věznic apod. Dalším důležitým prvkem je otázka provádění standardních procedur, jako např. osobních prohlídek vězňených osob při příchodu a odchodu z pracoviště, před opuštěním věznice a po návratu atd. Právě tyto prohlídky byly v minulosti velmi ostře kritizovány ze strany některých lidskoprávních organizací či jiných institucí (např. Veřejný ochránce práv, 2019). Standardně je provádění tohoto typu prohlídek upraveno v zákonných a podzákonných normách, kterými je povinna se Vězeňská služba ČR řídit. Osobní prohlídka se samozřejmě netýká pouze vězňených osob, ale můžou jí být dotčeny i další osoby, které vstupují do věznice např. k realizaci návštěvy s vězňenou osobou.

Osobní prohlídka musí být vždy provedena osobou stejného pohlaví a lze ji dále rozdělit na preventivní osobní prohlídku a důkladnou osobní prohlídku. Preventivní prohlídka se provádí za využití detektoru kovů, nicméně ten je schopen detekovat pouze metalické složky, proto je důležité využívat i důkladných osobních prohlídek. V minulosti se při prohlídce svlékla vězněná osoba donaha a byla provedena vizuální kontrola celého těla, dále kontrola oděvních svršků s akcentem na různé možnosti ukrytí především návykových látek. Nicméně tato praxe se již v současnosti nepoužívá, a to právě po zásahu různých organizací, které považovaly takovou prohlídku za ponižující a odporující dodržování základních lidských práv a svobod. Proto došlo k modifikaci tohoto typu prohlídky tak, aby byla zajištěna v co možná nejvyšší míře důstojnost jedince. Nejprve je provedena kontrola horní části těla, následně se objekt oblékne a svlékne dolní část oděvu, která je potom prohlédnuta.

Veřejný ochránce práv k realizaci osobních prohlídek diferencuje prohlídky na důkladnou osobní prohlídku, preventivní osobní prohlídku a prohlídku těla. Tyto prohlídky se navzájem liší jednak zaměřením a cílem, jednak i tím, ve kterých případech jsou prováděny. Důkladná osobní prohlídka je prováděna při příjmu do věznice a stejně tak při propouštění odsouzeného z výkonu trestu odnětí svobody, dále při generálních prohlídkách ve věznici, před eskortou a rovněž po ní atd. Provádí se také v případech, že existuje důvodné podezření, že vězněná osoba má při sobě nepovolené předměty před umístěním k výkonu kázeňského trestu. Obecně platí, že důkladná osobní prohlídka se provádí vždy, když vězněná osoba opouští věznici, popř. se vrací z opuštění věznice (nezávisle na tom, za jakým účelem věznici opustil). Důkladná osobní prohlídka je nejvíce invazivní, neboť spočívá v tom, že se vězněná osoba svlékne v místnosti k tomu určené a je prohledána osobou stejného pohlaví. Preventivní osobní prohlídka je méně invazivní a provádí se ve stejných případech jako důkladná osobní prohlídka (pokud je riziko spojené s držením nepovolených předmětů vyhodnoceno jako nižší). Dochází při ní k prohmátání oděvu, kontrole osobních věcí, a to i za pomoci ručního detektoru kovů. Zcela odlišným druhem prohlídky je pak prohlídka těla, jejímž cílem je především odhalit stopy fyzického násilí na těle vězněné osoby (Veřejný ochránce práv, 2019).

Prohlídka musí být provedena tak, aby se v co největší míře eliminoval přísun nedovolených věcí a návykových látek do věznic, zároveň však takovým způsobem, který by není kontraproduktivní a nemůže způsobit eskalaci neadekvátních reakcí, ať už ze strany vězněné osoby, tak ze strany personálu, který prohlídku provádí.

Třetí nedílnou součástí dynamické bezpečnosti jsou interpersonální vztahy ve věznici, tedy nejenom vztahy mezi personálem, ale i mezi vězňnými osobami a veškerými zaměstnanci vězeňských zařízení. I tyto vztahy mohou být výrazně proměnlivé, proto jsou zařazeny do oblasti dynamické bezpečnosti jako takové.

2.2.2 Průnik nedovolených věcí a látek do věznic

Významným problémem, kterému v současné době čelí český vězeňský systém, je infiltrace nedovolených věcí a látek do věznic. Jedná se především o mobilní telefony a jiná záznamová zařízení a dále návykové látky. Veškeré tyto předměty a látky mohou mít zásadní vliv na vnitřní bezpečnost. Pokud jde o „návykové látky“, je pojem definován v ustanovení § 130 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů, a rozumí se nimi alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobitelné nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti a sociální chování (Zeman et al., 2019).

Předmětné látky se do věznic dostávají různými způsoby, přičemž jedním z frekventovaných jsou například návštěvy vězňných osob. Další možnosti jsou spojené s korespondencí pro vězňné osoby, možností zaměstnání vězňných osob mimo vězeňská zařízení apod. Sama Vězeňská služba ČR však nediferencuje modus operandi a uvádí pouze statistické údaje o počtech obviněných a odsouzených, kteří byli během kalendářního roku pozitivní na nějakou návykovou látku. Samotné testování vězňných osob se provádí na místě k tomu určeném, zpravidla na zdravotním středisku dané organizační jednotky a za využití zdravotnického personálu věznic. Pro testování se jeví jako ekonomicky nejvýhodnější metoda odběr biologického materiálu z moči osob. Vzorek má však pouze informativní charakter a pro potvrzení positivity je nutné jej zaslat ke confirmaci na vybrané specializované pracoviště. Jedná se zpravidla o odbor kriminalistických a technických expertíz Policie České republiky. Vězeňská služba ČR by mohla odebírat i jiný biologický materiál, avšak důvodem pro využívání moči je právě ekonomický faktor. Ze statistických údajů vedených samotnou Vězeňskou službou ČR vyplývá, že např. v roce 2016 bylo na přítomnost návykových látek pozitivně testováno celkem 22 obviněných a 803 odsouzených osob. Tento počet v dalších sledovaných letech neklesal, spíše vzrůstal. V roce 2017 se jednalo o 28 vazebně stíhaných a 1100 odsouzených, v roce 2018 pak 25 obviněných a 1284 odsouzených, rok 2019 představoval z hlediska zneužívání návykových látek ještě vyšší nárůst, a to 44 obviněných a 1435 odsouzených (VSČR, 2016–2019).

Z hlediska četnosti výskytu návykových látek, lze konstatovat, že nejčastěji zneužívanými substancemi jsou látky typu pervitin, THC (marihuana) a psychiatrické léky, které jsou předepisovány vězněným osobám ze strany lékařů specialistů. Jedná se především o Rivotril, Tramal, Neurol apod. Dle ustanovení § 28 odst. 3 písm. g) zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, nelze „*bez souhlasu Vězeňské služby prodávat, směňovat a darovat věci, které má v držení ve věznicích*“, přesto se s těmito prášky velmi intenzivně pracuje. Většinou jsou za takový druh prášků nabízeny ty nejzásadnější vězeňské komodity, mezi které patří káva, cigarety a tabák. Ze statistických údajů lze dále vyzorovat určité zpomalení tempa průniku návykových látek do věznic, a to v době vrcholu pandemie COVID-19, kdy vězeňská zařízení velmi výrazně omezila pohyb vězněných osob mimo tato zařízení a dále nastavila přísná režimová opatření, která byla spojena např. s realizací návštěv přes webové aplikace, nikoliv formou tzv. face to face. Vzhledem k absenci výzkumu v této oblasti nelze jednoznačně tvrdit, že by lockdown měl na průnik návykových látek do věznic výrazný vliv, ale ze statistických údajů lze tento fakt předpokládat. V roce 2020 bylo na přítomnost návykových látek v moči pozitivně testováno celkem 52 obviněných, ovšem výrazný pokles je zřejmý v počtu odsouzených, přičemž pozitivně testováno bylo 1027 osob. V následujícím roce 2021 počty pozitivních ještě klesly, jednalo se konkrétně o 40 obviněných a 972 odsouzených. Rok 2022 opětovně znamenal nárůst pozitivity na 41 obviněných, ovšem 1288 odsouzených (VSČR, 2020 – 2022).

V kontextu zneužívání omamných a psychotropních látek odsouzenými osobami, je požívání alkoholu, který si vězni sami vyrábí například z ovoce koupeného v kantýně a cukru, je zajímavé. Některé komponenty, které jsou k výrobě potřebné, si odsouzení běžně obstarají ve vězeňské kuchyni, které tam odcizí při výkonu práce. Kvašený nápoj, který následně vznikne se nazývá – kvak. V roce 2016 bylo odhaleno 40 odsouzených pod vlivem alkoholu a v roce 2017 tento počet rapidně stoupl na 115 vězněných osob⁵ (Kolář, 2017).

K nárůstu takových situací přispívají velkou měrou odsouzení pracující mimo věznice a bez dohledu. Dostávají se k alkoholu mnohem snáze než ti, kteří pracují uvnitř věznic. Bohužel negativní rovina pracovního zařazení odsouzených mimo věznice bez dohledu zaměstnanců nebo příslušníků převažuje nad rovinou pozitivního vlivu na jejich resocializaci, i když zájem o tuto práci je velký. Patrně je tomu tak právě z důvodu snadného přístupu k návykovým látkám, které nejsou tolerovány ani v řadách civilních zaměstnanců

⁵ Vězeňská služba ČR. *Přehled mimořádných událostí ve VS ČR 2016 – 2017*.

a příslušníků. Za jakékoliv porušení zákazu požívání návykových látek jsou vždy uvaleny sankce na obou stranách – jak odsouzených, tak příslušníků a civilních zaměstnanců.

S nálezy alkoholu v prostorách věznic nemá VS ČR tak zásadní problémy, jako je tomu u jiných typů látek, poněvadž výroba alkoholu je velmi aromatická a kvasný proces se mnohdy nepodaří utajit natolik, aby zůstal skryt před příslušníky či zaměstnanci (Kolář, 2017).

Další problematickou oblastí je i průnik mobilních telefonů do věznic a jejich využívání ze strany vězňených osob. I v tomto případě je průnik realizován obdobně, jako je tomu u návykových látek. Existují zde však možnosti, které lze využít, aby se průniku mobilních telefonů a jiných záznamových zařízení zabránilo. Jednou z možných variant je využití různých typů detekčních zařízení, kterými Vězeňská služba ČR disponuje. Zařízení jsou instalována na hlavních vstupech do vazebních věznic a věznic a jedná se především o RTG rámy, pásy a ruční detektory kovů, které jsou schopny odhalit metalické části, proto nelze tvrdit, že průnik mobilních telefonů do věznic se děje prostřednictvím návštěvního styku mezi civilními osobami a vězni. V mnohem větší míře se využívají možnosti průniku těchto věcí prostřednictvím různých dodavatelů, kteří zavážejí materiál na vnitřní pracoviště, která jsou situována v objektech věznic, případně lze využít, alespoň v historii tomu tak bývalo, různé přehozy do areálů vězeňských zařízení apod. Důležité je upozornit na skutečnost, že vězňené osoby mají možnost uskutečnit zcela legální telefonický hovor z věznice, a to za využití telefonních automatů, které se nacházejí na jednotlivých oddílech věznic⁶. Nicméně vězňené osoby disponují informacemi, že tyto hovory jsou monitorovány vyjma případů, na které pamatuje zákonná úprava. V minulosti byla možnost uskutečnění telefonického hovoru z věznice více administrativně náročná, pro vězňené osoby náročná i ekonomicky, zvláště když byl hovor uskutečňován z tzv. pevné linky na mobilní telefon. Vězeňská služba ČR tehdy předpokládala, že pokud dojde ke změně operátora a tím k výraznému snížení finanční náročnosti pro vězňené osoby, dojde i ke snížení počtu mobilních telefonů ve věznicích. Tento předpoklad se však nenaplnil a mobilní telefony nadále zůstávají nedílnou součástí vězeňské subkultury. Držení mobilního telefonu vězňenými osobami je totiž spojeno i s určitým statutem a hierarchií v rámci komunity uvězněných.

⁶ Pozn. Možnost telefonického hovoru je specifikována konkrétně v ustanovení § 18 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.

Utváření sociálního statutu u vězňů se realizuje mnoha způsoby, přičemž jedním z nich může být ostré vymezení se vůči autoritám, tj. proti příslušníkům Vězeňské služby ČR (Blatníková, 2016). Moc, která se se statutem pojí, stejně tak jako vzájemné interakce jsou determinovány zejména utvářením odlišných pozic v rámci sociální hierarchie ve vězeňské subkultuře, která je založena na rozličném přístupu k hlavnímu statku – moci, což je jedním ze základních definičních znaků vězeňského systému a prostupuje interakcemi jak mezi statusově nerovně postavenými, tak mezi rovnocennými skupinami (Juříček cit. podle Polák a Tittlová, 2019).

Nález mobilního telefonu či jiného záznamového zařízení, je stejně jako nález návykové látky a pozitivita vězněné osoby brána jako mimořádná událost. O skutečnostech, jak jsou mimořádné události determinovány, je pojednáno v následující podkapitole. Zde je na místě důrazně upozornit, že je zvláštní, proč se ve statistických údajích Vězeňské služby ČR nevykazují nálezy mobilních telefonů, byť je evidentní, že tyto mohou být zneužity ve věznicích, a to např. k plánování útěku ze střežené části objektu, případně jsou využívány k následné distribuci a redistribuci návykových látek dalším vězněným osobám. Důležité je rovněž upozornit i na fakt, že vězněné osoby, pokud si to mohou dovolit, což opětovně souvisí s jejich postavením ve vězeňské hierarchii, rádi používají mobilní telefony, pomocí kterých mají přístup do virtuálního prostoru. Na sociálních sítích mohou navazovat kontakty s osobami mimo vězeňská zařízení, stejně tak jako upozorňovat na tzv. druhý život vězněných osob a následně tyto snímky zasílat do různých periodik v rámci ČR (Kolář cit. podle Smolík, 2024).

Již výše je uvedeno, že návykové látky, stejně jako i mobilní telefony a jiná záznamová zařízení, mohou představovat vážné narušení vnitřní bezpečnosti věznice, a to nejen samotných odsouzených, ale i personálu. Mohou být spojeny i s projevy násilí mezi vězni či vůči zaměstnancům věznic obecně. Proto je třeba zaměřit pozornost i na násilné projevy vězněných osob.

2.2.3 Násilí ve věznicích

„Násilí v prostředí výkonu trestu odnětí svobody je podstatným tématem jak pro vězně, tak i pro personál věznic. Násilí je mimo jiné i možností, jak udržet fungující pravidla o opatření výkonu trestu“ (Abbiati et al., 2018, s. 61). S násilím úzce souvisí i téma maskulinity, fyzické zdatnosti a „přípravenosti“ ke konfrontaci, což se obecně v odborných textech považuje za tzv. vězeňskou „macho“ kulturu (Jewkes, 2002). Obecně se téma vězeňského násilí týká

především jednotlivých typů a podob násilí. Proto se rozlišují zpravidla dva základní typy násilí, a to instrumentální a expresivní násilí (Juříček a Smolík, 2023). Instrumentální násilí je racionální, cílem je dosáhnout moc či kontrolu nad situací a je motivováno snahou dosáhnout určitý výsledek. Expresivní násilí je spontánní, slouží jako redukce stresu nebo napětí. Především z praktického hlediska je důležité rozlišovat formy agrese podle důsledků na vážné a lehčí (Lovaš, 2010).

Je evidentní i z vnitřních předpisů samotného bezpečnostního sboru, který věnuje dlouhodobě zvýšenou pozornost projevům násilí, že je násilí problémem pro samotnou Vězeňskou službu ČR. Mimo zákonem stanovené povinnosti mají zaměstnanci a příslušníci Vězeňské služby ČR při výkonu práce a služby obecnou povinnost znát a mít přehled o vězněných osobách, které spadají do kategorie vytypovaných či nebezpečných osob, dále musí vést stanovenou dokumentaci a aktivně se podílet na odborném zacházení a působení na tyto osoby.

Obdobně jako tomu bylo v předchozích letech lze mezi nejzásadnější preventivní opatření vyplývající z NGR č. 2/2019, které organizační jednotky v roce 2020 při prevenci násilí uplatňovaly, primárně zahrnout:

- *„věnování systematické zvýšené pozornosti příslušných zaměstnanců vytypovaným osobám (zajištění pravidelného kontaktu s odbornými zaměstnanci věznice),*
- *vytypování a zařazování vězněných osob do jmenného seznamu vytypovaných osob (STH, NMU, MON, MPN, DVO, DVO-P) a aktuální přehled všech pověřených zaměstnanců o těchto osobách,*
- *každodenní přehled pověřených zaměstnanců o umístění vytypovaných osob,*
- *dodržování oddělného ubytování kategorie MPN od ostatních kategorií (pokud to umožňují kapacitní možnosti věznice),*
- *pozornost příslušníků dozorcí služby vytypovaným osobám při kontrolní činnosti a případné provádění čtenějších kontrol vytypovaných osob,*
- *provádění pravidelných zrakových prohlídek (1x týdně), případně lékařských prohlídek,*
- *zajištění lékařské a psychologické péče po zjištěném násilí,*

- *vedení evidence případů fyzického násilí na příslušné dokumentaci (formulář tzv. „panáček“) a ve VIS z důvodu zajištění informovanosti zaměstnanců dalších organizačních jednotek v případě přemístění vězněné osoby,*
- *označování osobních spisů a karet vězněných osob příslušnou vytypovanou charakteristikou,*
- *zapisování údajů o zařazení či vyřazení osob do/ze seznamu vytypovaných osob do příslušných entit programu VIS,*
- *zajištění efektivního systému přenosu informací ve věznici a aktivní spolupráce jednotlivých oddělení a pověřených osob (pravidelné projednávání a vyhodnocování bezpečnostní situace na poradách a informovanost vedení věznice)“ (Interní zpráva VS ČR, 2020).*

Násilí ve věznicích může mít mnoho forem a podob a zpravidla se týká verbální a brachiální agrese mezi vězněnými osobami. Důvodů, proč k takovým událostem mezi vězni dochází, je celá řada, přičemž nejčastější jsou:

- špatné zprávy z civilního světa,
- využití fyzických dispozic při řešení konfliktů,
- způsob získání si uznání od spoluvězňů
- odlišnost sociální, kulturní a náboženská,
- abstinenční příznaky u všech druhů závislostí,
- účelové jednání apod.

Je však důležité upozornit na to, že násilí má velmi často latentní charakter a pro orgány Vězeňské služby ČR, které jsou zodpovědné za prošetřování těchto incidentů je náročné zjistit všechny skutečnosti, které mohou vést k odhalení agresora a jeho následné potrestání. Ve věznicích však může dojít, a občas i dochází, k fyzickým atakům vůči personálu věznic. Z analýzy statistických údajů Vězeňské služby ČR mezi lety 2019–2022 bylo zjištěno, že průměrně dochází k 32 případům, přičemž více jich je ve výkonu trestu odnětí svobody. Mohlo by se zdát, že násilí vůči zaměstnancům ve vazebních věznicích bude početně vyšší, neboť zde umístěné osoby mohou být v určité tenzi spojené s umístěním do vazby, soudním jednáním apod. Avšak právě analyzované údaje hovoří o tom, že tomu tak není (VSČR, 2019–2022).

V současné době asi nejvíce skloňovaný případ se stal ve věznici Všehrdy, při němž dva odsouzení brutálním způsobem napadli jednoho z dozorců, který byl po jejich útoku převezen k hospitalizaci do zdravotnického zařízení. Odsouzení byli následně obviněni z pokusu o vraždu a za jejich čin jim hrozí vysoký tresty (Šujan, 2023).

2.3 Systém vzdělávání u Vězeňské služby ČR

Téma vzdělávání je obecně považováno za nedílnou součást lidské existence a lze konstatovat, že provází člověka během celého jeho života. V rámci bezpečnostních sborů je proto třeba realizovat vzdělávací aktivity pro zaměstnance na všech úrovních. Nejde pouze o vstupní vzdělávací aktivity, ale i o aktivity následné s cílem prohlubovat dosavadní úroveň vzdělávání a doplňovat je o nové trendy v konkrétních oblastech. U Vězeňské služby ČR se realizuje několik základních vzdělávacích modulů, základních, které jsou zaměřeny na základní úroveň vědomostí nutných pro výkon tohoto povolání. Zodpovědnost za vstupní vzdělávání nese Akademie Vězeňské služby ČR, která je situována ve Stráži pod Ralskem.

Systém vzdělávání u Vězeňské služby ČR není zaměřen pouze na uniformovanou část bezpečnostního sboru, ale v současné době, jak uvádějí například Černíková et al. (2008), je vězeňství chápáno v posledních letech jako systém sociálních služeb, které mají vést vězněné osoby k žádoucím změnám, aby mohly být řádně integrovány zpět do společnosti, i na civilní zaměstnance, jejichž zodpovědnost je právě za snahu změnit přístup vězněných osob jak k sobě samým, tak též k okolí. Skutečnost, že oblast vzdělávání je významná, akcentuje i Koncepce Vězeňské služby na roky 2015–2025, kde je kladen důraz na zajišťování kvalitního personálu vězeňských organizačních jednotek (Vězeňská služba ČR, © 2024). Podpořit skutečnosti citované v Koncepci má i spolupráce mezi Vězeňskou službou ČR a dalšími, především akademickými pracovišti, na jejichž půdě, nebo za jejich využití, je možno provádět následné vzdělávání personálu věznic. Avšak bude-li pozornost věnována úvodnímu vzdělávání, tak to si Akademie ČR provádí samostatně, bez výraznějšího vměšování ze strany jiných vzdělávacích institucí. *„Umožňuje další rozvoj odborných kompetencí, přitom plní roli bezprostředního poskytovatele vzdělávání, v oblasti mezioborové a meziresortní spolupráce. Podílí se také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie“* (Raszková a Svoboda Hoferková, 2014, s. 80–81).

Do vzdělávacího procesu vstupuje nový zaměstnanec zpravidla měsíc po svém nástupu do služebního, nebo pracovního poměru u Vězeňské služby ČR, kdy jej organizační jednotka vysílá na nástupní kurz do Stráže pod Ralskem. Vstupní vzdělávání a jeho délka se liší

dle toho, zdali se jedná o příslušníka či civilního zaměstnance bezpečnostního sboru. Zpravidla se délka nástupního kurzu a jeho rozložení již několik let výrazně nemění a nástupní kurz trvá 3 měsíce. Po jeho skončení se příslušník vrací do své organizační jednotky a celé základní vzdělávání je ukončeno zkouškou po odsloužení 3 let služby. U civilních zaměstnanců je délka nástupního vzdělávání odvislá od jejich pracovního zařazení a je evidentní, že například u odborného personálu výkonu vazby a výkonu trestu (např. vychovatel, pedagog, psycholog apod.), bude situace odlišná od zaměstnanců působících ve správních službách na organizačních jednotkách (např. referenci Správního oddělení, Ekonomického oddělení, Personálního oddělení apod.).

Vzdělávání je realizováno i na všech organizačních jednotkách, a to periodicky s tím, že zodpovědnost za plnění aktivit nesou členové různých oddělení participujících na uvedených aktivitách. Jedná se o školení odborné a profesní přípravy, přičemž obsahem jsou vybraná školení pro příslušníky, pro civilní zaměstnance, případně pro obě skupiny současně. Tematicky se zaměřují do oblasti bezpečnosti práce, střelecké přípravy, práce s vězňnými skupinami, ale i například do oblasti boje proti extremismu a terorismu, boje proti drogám atd. Bohužel je nutno konstatovat, že úroveň uvedených školení je různá a i systém samotného předávání informací zaměstnancům není dobře nastaven. Zaměstnanci Vězeňské služby ČR, především příslušníci, jsou povinni plnit tato školení v nastaveném rozsahu zpravidla ve svém volnu, nebo po skončení služby, což je samo o sobě výrazný devalvační prvek. V poslední době se v mnoha organizačních jednotkách provádí uvedená školení formou e-learningových kurzů, avšak zde je nutno podotknout, že ani jejich úroveň není nijak zásadní pro zvyšování povědomosti o daném tématu. Navíc lze akceptovat i skutečnost, že některá nastavení nejsou absolutně vhodná pro využívání e-learningových platforem. Zde je myšlena např. oblast práce s vězňnými osobami v oblasti komunikace, otázky spojené s projevy extremismu ve věznicích apod. Veškerá témata, stejně tak jako vězeňský systém sám, jsou dynamicky se měnící oblasti a není proto možné využívat neustále stejné školící baterie a prezentace. Mohlo by se zdát, že se zodpovědnost za uvedené vzdělávací činnosti přesouvá na samotné zaměstnance, kteří by měli mít zájem o prohlubování si svých znalostí, avšak tato představa je lichá a v konečném důsledku kontraproduktivní. Při shromažďování písemných materiálů k provedení empirického výzkumu byla ze strany personálu často akcentována i otázka vzdělávacích aktivit a jejich úrovně pro zaměstnance a z terénního šetření vyplynulo, že ani samotní zaměstnanci na všech úrovních nejsou se systémem školení odborné a profesní přípravy spokojeni. Akceptovat lze fakt, že některá témata lze představit

zaměstnancům formou e-learningu, avšak více pozornosti by mělo být věnováno tématům, která se na uvedených platformách dají jen omezeně představovat.

Jednou z nedílných součástí vzdělávání, a to na každé organizační jednotce, je otázka školení v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci. Uvedené téma je rovněž součástí školení a odborné profesní přípravy. Jedná se o systém informací a opatření, prostřednictvím jejichž implementace se zaměstnavatel snaží eliminovat vznik potenciálních rizik na pracovišti, a to jak pro samotné zaměstnance, tak i pro ostatní fyzické osoby (návštěvy, klienty, dodavatelské subjekty apod.), které mohou vstupovat nebo se pohybovat v určených prostorách či v jejich blízkosti. BOZP je kontinuální (nikoliv jednorázová) činnost (Šimek, 2015). Pro předcházení vzniku úrazů na jednotlivých pracovištích se práce využívá školení pro zaměstnance, dále je pak nutno vést pravidelnou a aktualizovanou dokumentaci a taktéž prověřování znalostí zaměstnanců o skutečnostech týkajících se dané oblasti.

Vzdělávání v oblasti BOZP je součástí vstupních školení pro zaměstnance, a to bez rozdílu v budoucí zastávané pozici, pokud tomu již při nástupu není jinak a nový zaměstnanec byl přijat na specifickou pracovní pozici. Školení proto bývá diferencováno na školení pro vedoucí zaměstnance a ostatní. Obsahem školení je seznámit zaměstnance s relevantními právními dokumenty s vazbou na jejich vykonávanou práci, ale i se specifickými požadavky, které jsou na jejich pozici kladeny. Znalosti zaměstnanců jsou potom následně periodicky ověřovány, kdy způsob ověřování je stanoven v konkrétních právních ustanoveních, kterými se organizace řídí.

„Způsoby realizace přezkoušení se různí, nicméně zpravidla se jedná o:

- *Přezkoušení před komisí (průkazný, velmi nákladný a časově náročný způsob),*
- *Testem (nejprůkaznější způsob, ale nejvíce časově náročný a pracný pro organizaci),*
- *Pohovorem pomocí check-listu (průkazný způsob, s minimálními náklady a nízkou pracností),*
- *Pohovorem bez záznamu (málo průkazný, bez nákladů)“ (Šenk, 2015, s. 97).*

Důležité je rovněž upozornit na skutečnost, že osoby pracující na různých pozicích v rámci bezpečnostních sborů, ale i ostatních složek záchranného systému musí mít zvýšenou toleranci vůči vzniku mimořádných událostí. Během vzdělávacích a školicích aktivit se tak musejí učit, jak na situace reagovat. K tomu lze využít různých modelových situací, jejichž

cílem je minimalizovat riziko ohrožení života, nebo zdraví participujících osob (Stahl, 2021).

Školení se týká veškerého vězeňského personálu, bez diferenciaci na které pozici se daný zaměstnanec nachází. Lze navíc doplnit, že pokud dojde k nějaké mimořádné události, je vždy i hodnoceno, zdali nebyly porušeny předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to jak ze strany zúčastněných osob, tak ze strany samotného zaměstnavatele. Za tímto účelem se zpracovávají i různé krizové plány, jenž jsou rovněž zaměstnancům rámcově představovány na školeních odborné a profesní přípravy. Otázky mimořádných událostí jsou více přiblíženy v následující podkapitole, stejně jako otázka krizového řízení a managementu.

Neomezuje se však pouze na základní odbornou přípravu a na školení v organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR, ale i na nabídku různých specializačních kurzů. Specializované kurzy může nabízet sama Akademie Vězeňské služby ČR, avšak zde již do vzdělávacího procesu promlouvají i jiná akademická pracoviště, která nabízejí kurzy v rámci celoživotního vzdělávání. Uvedené kurzy si kladou za cíl prohloubit odbornost personálu a poukázat na nové skutečnosti aplikovatelné do jejich dosavadní praxe.

Koncept celoživotního vzdělávání zahrnuje veškeré formální i neformální činnosti spojené s učením, které si kladou za cíl dosáhnout právě zefektivnění a zvýšení profesních znalostí a dovedností (Veteška, 2016). Systém takto nastaveného vzdělávání představuje kontinuální proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života dospělého jedince. Veteška (2016, s. 93) uvádí, cituji: „*V současné době je více používán pojem učení na úkor pojmu vzdělávání, a je výrazem toho, že zodpovědnost za získávání a rozvíjení schopností a znalostí, dovedností a kompetencí je v dnešní době přenesena především na jednotlivce.*“

Naproti tomu Šerák et al. (2012, s. 89–90) definují „*celoživotní vzdělávání z hlediska dvou základních rovin, přičemž první je ideálním pojetím kontinuálního učení prostupujícím celý život jedince, druhou rovinu lze pak spatřovat v teoretickém konceptu definujícím směřování vzdělávací politiky státu.*“

Vězeňská služba ČR rovněž usiluje o zvyšování odborné úrovně svých zaměstnanců pořádáním kurzů celoživotního vzdělávání a tato oblast je i součástí Koncepce českého vězeňství pro roky 2015–2025. Vzhledem k tomu, že sám bezpečnostní sbor i nadále vnímá otázky vzdělanosti personálu jako jedny ze stěžejních, lze se domnívat, že i v nově

připravované koncepci bude na danou oblast kladen zřetel. Při sběru materiálu ke zpracování diplomové práce se bohužel nepodařilo z oficiálních webových stránek Vězeňské služby ČR získat nějaké validnější informace o kurzech celoživotního vzdělávání, na nichž by participovala jak Akademie Vězeňské služby ČR, tak bezpečnostní sbor samotný. Lze to přičítat například přípravným fázím v oblasti celoživotního vzdělávání, ale i otázkám nedostatku personálu k pokrytí kurzů. V minulosti se tak například stalo u kurzů, které byly realizovány na půdě Policejní akademie ČR v Praze a týkaly se problematik českého vězeňství. Bohužel ze strany managementů jednotlivých věznic o daný kurz nebyl zásadní zájem a při bližším oslovení vazebních věznic a věznic bylo zjištěno, že není možné posílat na uvedený kurz zaměstnance, neboť jejich nedostatek a nebyl by tak řádně zajištěn výkon služby nebo práce v uvedené organizační jednotce (Anonymizovaný rozhovor s lektory kurzu).

Do oblasti vzdělávání personálu Vězeňské služby ČR lze zařadit i možnost zvýšit si své dosavadní vzdělání, a to studiem některého z vysokoškolských vzdělávacích programů. Nelze konstatovat, že studijní program je pro zaměstnance důležitý. Lze se domnívat, že by bylo žádoucí, aby vysokoškolské studijní programy, které by zefektivňovaly práci vězeňského personálu, byly modifikovány právě pro potřeby bezpečnostního sboru, to se ale v praxi děje pouze minimálně, přičemž zpravidla se studenti kombinovaného studia na vysokých školách z řad zaměstnanců Vězeňské služby ČR nespécializují na danou oblast a jejich studium tak pokrývá široké portfolio nabídky. Vězeňská služba může svému zaměstnanci poskytovat na studium volno, avšak vždy to je odvislé od dohody mezi jednotlivým zaměstnancem, managementem vazební věznice a věznice, a rovněž i pracovním a služebním zařazením zaměstnance na pozici, kde je vysokoškolské vzdělání striktně vyžadováno. S tím souvisí i personální zabezpečení Vězeňské služby ČR, neboť jde o zaměstnání, které není laickou veřejností výrazně oceňováno a hodnoceno.

2.4 Konceptualizace mimořádných událostí ve vazebních věznicích a věznicích

Obecně lze chápat mimořádnou událost jako skutečnost, kdy došlo k výraznému zásahu do běžného status quo a následky se jednoznačně vymykají běžnému fungování. „*Z pohledu vězeňství lze mimořádnou událost charakterizovat jako stav ohrožující bezpečnost osob (včetně ochrany osobních údajů) a jejich zdraví, životy, stejně tak jako poškozující majetek Vězeňské služby ČR, pořádek ve vězeňských zařízeních apod.*“ (Dirga a Kubín, 2023)

Sama Vězeňská služba ČR diferencuje dva základní typy mimořádných událostí, a to události klasifikované jako závažné a ostatní mimořádné události (VSČR, 2023). Za události zvláště závažné se považuje například:

- *„útěk, pokus o útěk, prokazatelná příprava k útěku vězněné osoby*
- *napadení eskorty, střeženého objektu, strážního stanoviště*
- *jednání týkající se zaměstnanců při výkonu služby nebo práce, anebo vězněných osob, které má znaky úmyslného trestného činu proti životu nebo zdraví*
- *vzpouora, hromadné odmítání stravy vězněnými osobami směřující k ohrožení bezpečnosti ve střeženém objektu*
- *realizace plánu vyrozumění a svozu včetně nasazení sil a prostředků v rámci součinnosti organizačních jednotek Vězeňské služby*
- *akutní ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců nebo vězněných osob nebezpečím na pracovišti (např. požár, únik závadných látek do životního nebo pracovního prostředí) apod.“⁷*

Výčet představuje průřez těmi nejzásadnějšími událostmi, které mohou ve věznicích nastat a s nimiž je třeba se vyrovnat nasazením dostatečného množství sil a prostředků. Z výčtu je evidentní, že nejde pouze o události mající interakční charakter s vězněnými osobami, ale může jít i o otázky spojené právě s bezpečnostní práce a ochrany zdraví na pracovišti. Pokud dojde k takto exponované události, je součástí řešení situace svolání krizového štábu věznice, který je tvořen zpravidla vedoucími funkcionáři jednotlivých oddělení, přičemž nejde pouze o uniformovaná oddělení (Oddělení vězeňské stráže, Oddělení výkonu trestu, Oddělení prevence a stížností), ale i o oddělení nutná pro zajištění standardního chodu celé věznice (Oddělení správní, ekonomické, Oddělení logistiky apod.). Vždy je totiž třeba zajistit celou řadu doprovodných činností, přičemž primárně se může zdát, že se vzniklé události netýkají, ale opak je pravdou. Všeobecně platí pravidlo, že veškeré činnosti v organizační jednotce jsou provázány a nelze je od sebe významněji separovat. Smyslem a cílem krizového štábu je následně celou událost vyřešit a co nejdříve se vrátit k běžnému chodu věznice se zajištěním veškerých funkcionalit.

Pokud jde o jednotlivé členy krizového štábu a jejich činnost, tak ta je zpravidla odvislá od situace jako takové a je evidentní, že pokud dojde k útěku vězněné osoby, bude hlavní

⁷ Pozn. Interní akt řízení.

nápor činností směřován na jiná oddělení, než by tomu bylo kupříkladu u požáru, úniku závadných látek do životního prostředí apod.

Druhou skupinou mimořádných událostí jsou ostatní události, někdy charakterizovány jako méně závažné. Jedná se především o tyto:

- *„sebevražda vězněné osoby poté, co lékař konstatuje smrt; pokus o sebevraždu nebo sebepoškození vězněné osoby s následkem přímého ohrožení života nebo při důvodném předpokladu trvalých následků nebo těžké újmy na zdraví poté, co tak vyhodnotí lékař*
- *úmrtí zaměstnance při výkonu služby nebo práce nebo úmrtí vězněné osoby; smrtelný, těžký nebo hromadný úraz zaměstnanců při výkonu služby nebo práce nebo smrtelný, těžký nebo hromadný úraz vězněných osob*
- *závažné nebo náhlé změny zdravotního stavu vězněné osoby hrozící bezprostředním ohrožením života, vyhlášení hromadného odmítání stravy, individuální hladovka, pokud zdravotní stav vyžaduje lůžkovou péči, ukončení této hladovky*
- *lékařem potvrzený výskyt onemocnění u zaměstnance nebo vězněné osoby podléhající karanténnímu režimu nebo povinné izolaci*
- *zneužití povolení volného pohybu mimo organizační jednotku při plnění pracovních úkolů, k návštěvě zdravotnického, rehabilitačního a obdobného zařízení, odchod z nestřeženého pracoviště, odchod z oddělení s nízkým stupněm zabezpečení věznice s ostrahou nebo samostatného objektu věznice, kde jsou umístěni pouze odsouzení zařazení do oddělení s nízkým stupněm zabezpečení věznice s ostrahou, zneužití povolení k opuštění věznice v souvislosti s návštěvou nebo s programem zacházení nebo s přerušením výkonu trestu uděleným podle právního předpisu, dále dopadení nebo zadržení vězněné osoby*
- *nález alkoholu nebo jiné návykové látky v objektu Vězeňské služby nebo na nestřeženém pracovišti odsouzených nebo na pracovišti s volným pohybem mimo věznici, dále zneužití těchto návykových látek*
- *nález nebo zneužití mobilního telefonu, účastnické identifikační karty (SIM karta), jiného elektronického, záznamového nebo rádiového komunikačního zařízení v objektu Vězeňské služby nebo na nestřeženém pracovišti nebo na pracovišti s volným pohybem mimo věznici, vyjma záchyťů mobilních telefonů při vstupní*

kontrole osob a jejich zavazadel • nerealizování stanovených vycházek vězňených osob ze strany Vězeňské služby ČR

- *fyzické napadení zaměstnance při výkonu služby nebo práce, v souvislosti s předváděním a eskortováním vězňených osob apod.*⁸

Z hlediska proporcionality tak mnohem častější jsou ostatní mimořádné události, přičemž uvedené možnosti zpravidla nezavádají důvodem ke svolání krizového štábu vazební věznice nebo věznice a přijímaná opatření jsou realizována na základě standardních činností jednotlivých oddělení organizační jednotky. Lze konstatovat, že skutečnosti uvedené v druhé skupině méně závažných mimořádných událostí jsou považovány za největší aktuální problémy českého vězeňského systému, kdy do popředí vstupují především otázky spojené se zneužíváním mobilních telefonů, návykových látek a násilí vězňených osob.⁹

Nedílnou součástí práce všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR je i nácvik vzniku mimořádných událostí, které mohou ve věznicích nastat. Proto se provádí periodické nácviky vzniku mimořádné události a připravují se různé krizové scénáře, na které jsou nuceni zaměstnanci dle potřeby reagovat. Avšak ne vždy se lze na vzniklou situaci dokonale připravit, o čemž se Vězeňská služba ČR přesvědčila v souvislosti s pandemií COVID-19.

Vězeňské prostředí je velmi specifické a možnost šíření nakažlivých chorob je vyšší. Není to způsobeno rizikových chováním vězňených osob, ale především architektonickým uspořádáním a rozložením většiny vězeňských zařízení na našem území. Přesto, že by se mohlo zdát, že odsouzení tráví většinu svého času na celách, není tomu tak, neboť v prostředí českých věznic je mnohem běžnější ložnicový typ uspořádání jednotlivých oddílů. Odsouzení mají možnost volného pohybu v rámci oddílu, který je opatřen uzamčenou vstupní mříží. Šíření nakažlivých chorob je proto v rámci jednotlivých oddílů snazší. V souvislosti s pandemií COVID-19 přijala Vězeňská služba ČR více než 200 opatření různého charakteru s cílem zabránit masivnějšímu rozvoji onemocnění ve věznicích. Přesto však k rozšíření pandemie do věznic došlo, a to i přes přijatá opatření. Jedním z nejzásadnějších z nich bylo omezení zákonného nároku na uskutečnění návštěvy vězňených osob, přičemž v daleko větší míře se začaly uskutečňovat návštěvy přes různé virtuální aplikace. Jako stěžejní se jeví skutečnost, že je velmi podstatné přijatá opatření vždy řádně vysvětlit vězňeným osobám, aby nedocházelo k desinterpretacím, která by

⁸ Pozn. Interní akt řízení.

⁹ O uvedených skutečnostech bylo pojednáno v předcházející části práce.

mohla narušit bezpečnost ve věznici. Tato otázka nebyla mnohdy dostatečně akcentována ze strany krizových štábů věznic, což se v konečném důsledku odrazilo například ve vzpouře vězňených osob v jedné z českých věznic (Otcovský, 2022). I přesto, že nedošlo k výraznějšímu narušení vnitřní bezpečnosti, je nutno mít na paměti, že otázky předávání informací a správně interpretace směrem k vězňeným osobám, je jedním z důležitých úkolů jak pro krizové štáby věznic, tak i pro samotné zaměstnance pracující s vězňenými osobami. Mimořádné události jsou významným faktem majícím potenciál narušit pořádek a bezpečnost ve věznicích. Pokud jejich předcházení nebude věnována dostatečná pozornost, mohou být způsobivé i významně poškodit celý vězeňský systém na našem území.

2.5 Donucovací prostředky ve vězeňských zařízeních

Pokud se hovoří o událostech ve věznicích, které mají charakter událostí mimořádných, tak při jejich řešení se často využívá i donucovacích prostředků, které má bezpečnostní sbor k dispozici. Tyto prostředky jsou definovány v zákoně č. 555/1992 Sb. O vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Právě tato zákonná úprava je pro jejich použití stěžejní, přičemž rovněž definuje, jaké donucovací prostředky má bezpečnostní sbor k dispozici a rámcově vymezuje i otázky jejich použití. Jde-li o jejich výčet, tak není nutné zde uvádět jejich celkový počet, je třeba ale upozornit na skutečnost, že donucovací prostředky, stejně tak jako možnostmi jejich použití disponují pouze uniformovaní zaměstnanci Vězeňské služby ČR. To je pak odráží i v náplni služební přípravy, která je zaměřena i do oblasti jejich použití. Dále je důležité upozornit, že ne všechny donucovací prostředky mají příslušníci bezpečnostního sboru neustále u sebe. Pro ochranu během výkonu služby mají zpravidla všichni příslušníci na služebním opasku pouta, teleskopický obušek, předvádění řetízky a slzotvorný prostředek (VSČR, 2023).

Nejběžnějším donucovacím prostředkem, který bývá využíván k reakci proti vězňeným osobám, jsou údery, hmaty a chvaty sebeobrany, přičemž jejich využitím se nejvíce šetří život o zdraví osob, proti nimž je zákrok veden. Ze statistických údajů Vězeňské služby ČR v roce 2022 vyplývá, že proti vězňeným osobám bylo využito donucovacích prostředků celkově v 330 případech, přičemž v 394x se jednalo právě o využití sebeobranných technik (VSČR, 2022). Pokud jde o disproporci v uvedených počtech, tak ta je způsobena skutečností, že v konkrétním případě mohlo být zasahováno vůči většímu množství vězňených osob. Celkově byly donucovací prostředky za rok 2022 použity 667x. Druhou nejpočetnější kategorií bylo následně přiložení pout (173x) a na třetím místě se pak nachází

využití poutacích popruhů (22x). V roce 2021 byl počet případů použití donucovacích prostředků nižší (266 případů), přičemž celkově došlo k použití donucovacích prostředků 537x. Opětovně nejčastěji se jednalo o využití sebeobránných technik (311x), použití pout (167x) a využití slzotvorného prostředku (20x). V předcházejícím roce, tedy v roce 2020 bylo využito donucovacích prostředků v 274 případech, kdy sebeobránné techniky byly využity nejčastěji (357x), použití pout (175x) a slzotvorné prostředky (27x). Celkový počet použití donucovacích prostředků byl 596 (VSČR, 2020 – 2022).

Použití donucovacích prostředků, jak již bylo naznačeno, je využíváno k obnovení pořádku ve věznici a zpravidla se týká násilných střetů mezi vězňenými osobami. V předcházející stati, věnované otázkám násilí vězňených osob, však již bylo uvedeno, že násilí se nevyhýbá ani samotným zaměstnancům vězeňských zařízení, a to jak zaměstnancům v pracovním poměru, tak i příslušníkům v poměru služebním. Při následném posuzování závažnosti protiprávního jednání vězňených osob potom hraje důležitou roli Pověřený orgán Vězeňské služby ČR, který má dle zákona Trestního řádu postavení policejního orgánu Vězeňské služby ČR¹⁰.

S použitím donucovacích prostředků potom souvisí i otázka ukládání kázeňských trestů vězňeným osobám, přičemž i zde zákonné normy specifikují, o které kázeňské tresty se jedná a kdo je za jejich ukládání odpovědný. Nelze jednoznačně definovat, který kázeňský trest bude vězňené osobě za protiprávní jednání nemající charakter trestněprávní povahy uložen, neboť je zde nutné postupovat při ukládání kázeňských trestů dle obecných zásad právním, především dle zásady přiměřenosti. Problematika ukládání kázeňských trestů je monitorována např. ze strany Veřejného ochránce práv, přičemž výkon jeho dohledu spadá i do oblasti dodržování uvedených zásad (Svoboda, 2019).

¹⁰ Zákon č. 141/1961 Sb. Trestní řád, v platném znění, konkrétně ustanovení § 12v odst. 2 písm. b).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VĚZEŇSTVÍ

Součástí předkládané diplomové práce je i realizace empirického výzkumu, jehož cílem je zmapovat názory zaměstnanců vězeňských zařízení v ČR na otázky spojené se zajištěním jejich vlastní bezpečnosti. Před představením empirického výzkumu je třeba ještě zaměřit pozornost na otázky spojené s charakteristikou vězeňských zařízení, v nichž samotný výzkum probíhal. Ambicí realizovaného výzkumu bylo postihnout co možná největší spektrum zaměstnanců Vězeňské služby ČR, a to jak civilních zaměstnanců, kteří přicházejí do každodenního kontaktu s vězňnými osobami, tak i s příslušníky bezpečnostního sboru.

Součástí předložené diplomové práce je analytická část věnující se hodnocení důležitých faktů spojených s činností Vězeňské služby ČR. Koncipované údaje pochází z otevřených zdrojů, především z Konceptce českého vězeňství pro období 2015–2025, přičemž pracují s vybranými tématy, ale zásadně je nehodnotí. Hodnotící prvek lze zaznamenat ve statistických ročenkách Vězeňské služby ČR, avšak mnoho údajů je pouze statistickým výčtem bez souhrnných ukazatelů. Pro potřeby diplomové práce byla využita analýza SWOT a GAP analýza.

„SWOT analýza je univerzální metoda, která se běžně používá ke zmapování a zhodnocení vnějších a vnitřních faktorů ovlivňujících chod firmy. Název vznikl podle počátečních písmen čtyř anglických slov: Strengths (silné stránky), Weaknesses (slabé stránky), Opportunities (příležitosti) a Threats (hrozby)“ (SWOT, 2022).

Stanovené silné stránky (strenghts):

- snaha o implementaci nových donucovacích prostředků neletální povahy do výzbroje Vězeňské služby ČR,
- zvýšení efektivity programů zacházení s vězňnými osobami,
- snaha o propojení penitenciární a postpenitenciární péče,
- zapojení nevládních organizací do reintegračního procesu vězňných osob,
- zlepšování podmínek ve vězeňství pro zaměstnance i vězňné osoby,
- posilování vzdělávání vězňných osob,
- posilování vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Stanovené slabé stránky (weaknesses):

- nedostatečná služební a profesní příprava zaměstnanců,
- neefektivní boj proti infiltraci nedovolených předmětů a látek do věznic,
- personální zabezpečení vězeňských zařízení na všech úrovních,
- nedostatečné materiální zabezpečení pro zaměstnance,
- nedostatečné finanční ohodnocení zaměstnanců,
- prezentace Vězeňské služby ČR ve vztahu k výkonu služby/práce,
- neefektivní a zdlouhavý proces implementace nových technologií do vězeňských zařízení,
- nedostatečná úroveň mezinárodní spolupráce a sdílení informací.

Stanovené příležitosti (opportunities):

- výcvik a příprava personálu,
- elektronizace výkonu vězeňství – např. zavádění virtuálních kiosků pro nákup zboží v kantýnách pro vězněné osoby,
- propojení informačních technologií s jinými bezpečnostními sbory na území ČR,
- spolupráce s neziskovým sektorem – např. zvyšování efektivity přechodu odsouzených z vězeňského prostředí do civilního sektoru,
- eliminace prizonizace a institucionalizace vězněných osob,
- celoživotní vzdělávání zaměstnanců a jeho efektivita,
- změny kariérního řádu pro zaměstnance – např. změna stávajícího systému zařazování do vybraných funkcí,
- posilování příslušnosti zaměstnanců k bezpečnostnímu sboru,
- zlepšení finančních podmínek pro zaměstnance.

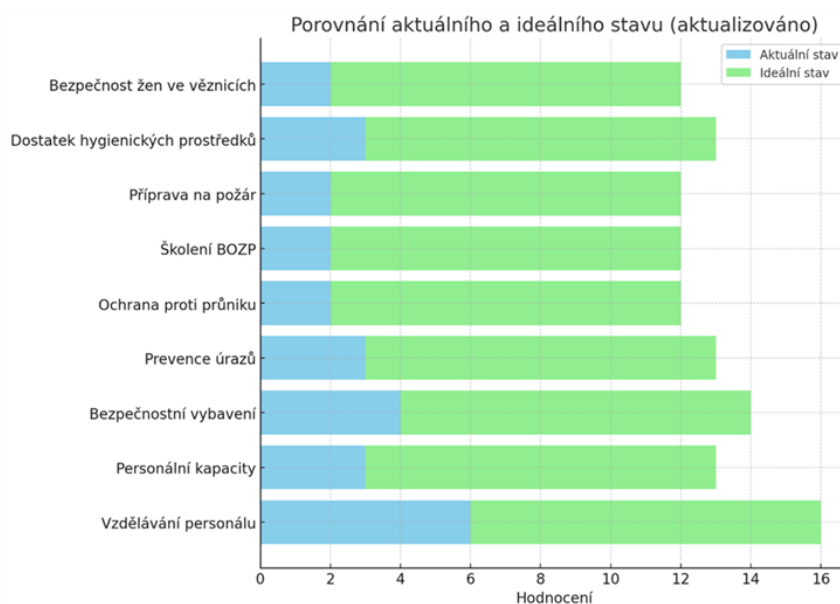
Stanovené hrozby (threats):

- zvýšené riziko vzniku mimořádných událostí v souvislosti se stresovým prostředím,
- fluktuace zaměstnanců a její vliv na zajištění bezpečnosti ve věznicích všech typů,

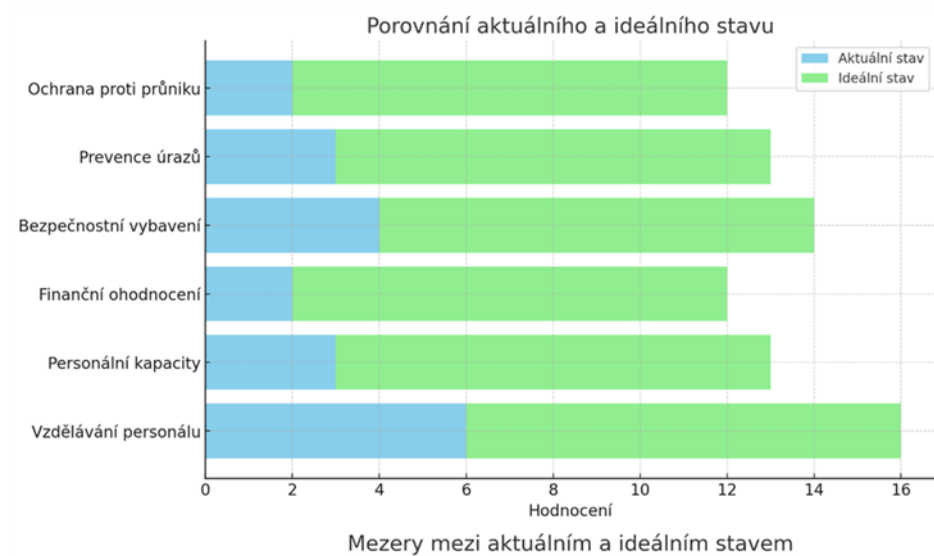
- nedovolené jednání zaměstnanců,
- vznik radikalizačních tendencí vězňených osob,
- vznik radikalizačních tendencí u zaměstnanců Vězeňské služby ČR,
- zvýšené riziko sebevražděného jednání vězňených osob i zaměstnanců,
- vznik syndromu vyhoření,
- riziko vzpoury a hromadného vystoupení vězňených osob,
- napadení zaměstnanců v souvislosti s výkonem jejich služby/práce,
- závažné narušení bezpečnosti v souvislosti s používáním sociálních sítí.

Pokud by byla ke zhodnocení bezpečnostní situace použita GAP analýza, což je nástroj, který se používá k identifikaci rozdílu mezi současným stavem a požadovaným budoucím stavem organizace a jehož cílem je zjistit, co je potřeba udělat, aby se překlenula mez mezi tím, kde jsme a kde chceme být (AIRA GROUP, © 2022), výsledné grafy by vypadaly jako na Obr. 1 a Obr. 2.

Jsou zobrazeny nově definované oblasti, ve kterých se projevují mezery mezi aktuálním a ideálním stavem ve Vězeňské službě České republiky. Je ukázáno, že existují značné rozdíly ve všech zkoumaných oblastech. Aby se zlepšila bezpečnost a efektivita ve Vězeňské službě České republiky, je třeba tyto nedostatky řešit prostřednictvím akčních plánů a strategií.



Obrázek 1: Zhodnocení situace (autorka)



Obrázek 2: Mezery mezi aktuálním a ideálním stavem (autorka)

3.1 Charakteristika vybraných vězeňských zařízení

Předpokladem empirického výzkumu byl sběr dat, který byl realizován ve dvou věznicích v rámci českého vězeňského systému. Pokud jde o shromažďování dat, je možno je sbírat různými způsoby, nicméně z hlediska zaměstnanců vězeňských zařízení byl sběr dat diferencován do věznice, která je určena pouze pro ženy a je situována v oblasti kraje Vysočina, a druhé zařízení je koncipováno zpravidla pro muže, avšak vzhledem k tomu, že jde o vazební věznici, je zde i určitý počet obviněných žen, nicméně primárně se jedná především o mužskou vězeňskou populaci, která je v tomto zařízení umístěna. Tato vazební věznice se nachází v regionu středních Čech. Nejprve je tedy důležité si jednotlivá zařízení představit.

3.1.1 Věznice Světlá nad Sázavou

Areál věznice sloužil v 80. letech minulého století jako škola v přírodě Školského úřadu Teplice. Už jen z toho důvodu je na první pohled zřejmé, že věznice není charakteristická například instalací předokenních mříží a dalších vnitřních bezpečnostních prvků. Architektonicky připomíná vězeňské zařízení pouze ochranná zeď, která byla budována až po převzetí areálu Vězeňskou službou ČR v roce 2000, kdy vyvstal problém s nedostatečnou ubytovací kapacitou pro vězněné osoby. Před touto dobou byly odsouzené ženy umístovány v jiných zařízeních, například ve věznici Pardubice. Záměrem tehdejšího managementu Vězeňské služby ČR bylo vybudovat samostatné vězeňské zařízení pro odsouzené ženy. Při budování věznice sem byly postupně eskortovány k výkonu trestu

ženy z jiných věznic, a to v kategorii odsouzených do věznice s ostrahou. Od roku 2002 bylo v tamní věznici zřízeno oddělení pro matky s dětmi. Ty jsou zde umístěny zpravidla do dovršení tří let věku, ojediněle do čtyř let věku (VSČR, 2024). Proto i samotný trest odnětí svobody odsouzené matky musí splňovat stejná kritéria, aby byla zachována kontinuita výchovného procesu i po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Od roku 2004 bylo dále ve věznici zřízeno vazební oddělení pro matky s dětmi do jednoho roku věku dítěte.

Podstatnou změnou, a to nejen ve Věznici Světlá nad Sázavou, ale i v celém systému vězeňství, byla změna vnější diferenciací věznic. Změnu vnější diferenciací lze pokládat za jednu z nejzásadnějších reformních změn za několik uplynulých let. Od roku 1994 byl systém věznic v ČR čtyřstupňový a diferencován byl na věznice s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou. Rozmísťování odsouzených bylo vždy na uvážení soudu. Od 2. poloviny roku 2017 došlo ke změně vnější diferenciací, přičemž nyní je systém pouze dvoustupňový s členěním na věznice s ostrahou a zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou se potom následně dělí na oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Do jednotlivých typů věznic umísťuje na základě právoplatného rozsudku soud, avšak v rámci vnitřního členění je tato kompetence již na Vězeňské službě ČR. Smyslem této změny bylo jednak ulehčit soudům v jejich rozhodovací praxi a jednak přenést část odpovědnosti za umísťování odsouzených na samotnou Vězeňskou službu ČR s cílem, aby s nimi mohla lépe pracovat (Zhřivalová et al., 2023).

Ve věznici Světlá nad Sázavou v souvislosti s výše uvedeným vzniklo od 2. poloviny roku 2020 oddělení pro výkon trestu pro matky do jednoho roku věku dítěte, přičemž jde o typ věznic s ostrahou, oddělení s vysokým stupněm zabezpečení, případně o ženy v typu věznice se zvýšenou ostrahou (VSČR, 2023).

3.1.2 Vazební věznice a Ústav pro výkon zabezpečovací detence Praha Pankrác

Vazební věznice Praha-Pankrác má oproti věznici Světlá nad Sázavou historii mnohem bohatší. S její stavbou se započalo již v roce 1885 a ve své době patřila k nejmodernějším věznicím tehdejšího Rakousko-Uherska. Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 byla krajskou věznicí. Svoji významnou úlohu plnila i v době okupace republiky, kdy se v jejích prostorách nacházelo i popraviště, které dnes slouží jako památník. V současné době je součástí vazební věznice Praha-Pankrác i nemocnice s poliklinikou a společně s Vazební věznicí a Ústavem pro výkon zabezpečovací detence (dále jen VV a ÚpVZD) v Brně Bohunicích jsou zde hospitalizováni i pacienti z řad vězněných osob (Hlušíčková,

2023). I když se jedná o vazební věznici, disponuje i oddělením pro výkon trestu odnětí svobody a úplnou novinkou je zřízení detenčního ústavu, který byl spuštěn koncem roku 2022. Jedná se tak o třetí detenční ústav na našem území, přičemž další jsou zřízeny při vazební věznici v Brně a při věznici Opava. Proto došlo i ke změně názvu na současný – Vazební věznice a Ústav pro výkon zabezpečovací detence Praha-Pankrác (VV a ÚpVZD).

Pro oblast středočeského kraje je ve věci obviněných a odsouzených žen a mužů VV a ÚpVZD Praha Pankrác. Kapacita je 1200 míst a jsou zde všechny typy výkonu trestu s ostrahou. S mírným, středním i vysokým stupněm zabezpečení. V minimálních případech jsou zde i odsouzení se zařazení do zvýšené ostrahy. Většinou je důvod pro příjem hospitalizace v nemocnici s poliklinikou, soudní jednání nebo vyšetřovací úkony Policie. Celková kapacita jak vazby, tak trestu se v průběhu času mění podle momentální potřeby. Po pobytu na příjmovém oddělení, kde jsou odsouzení zpravidla dva až tři týdny, jsou přemístěni do jedné z 34 věznic v České republice. Mladistvé osoby od 15 let jsou do věznice umístěny v případě selhání ústavní výchovy jen minimálně. Ve vazební věznici se také nachází osoby cizí státní příslušnosti např. Vietnamu, Ukrajiny, Rumunska, Slovenska, Polska nebo Nigérie. Vzniklo zde i oddělení vězňů, kteří se nemohou zařadit do pracovních činností z důvodu nemoci nebo imobility nebo osoby vyžadující neustálou lékařskou péči. např. z důvodu předešlé drogové kariéry (VSČR, 2024).

Dále je třeba doplnit, proč byly k realizaci výzkumu vybrány právě tyto dvě organizační jednotky Vězeňské služby ČR. Jedním ze základních důvodů je fakt, že empirický výzkum chtěl postihnout základní typy vězeňských zařízení, tedy výkon vazby i výkon trestu odnětí svobody. Vzhledem k tomu, že přístup k vězněným mužům je odlišný od přístupu k ženám ve vězeňských zařízeních, bylo i toto jedním ze základních faktorů, proč byly vybrány právě tyto dvě zařízení. Jde-li o jejich kapacitu, tak jde o de facto stejná zařízení.

3.2 Metodologie sběru dat

Při přípravě empirického výzkumu bylo nutno vyřešit několik základních otázek. Jednou z nich byla otázka týkající se počtu respondentů a dalších metod, které jsou v rámci metodologie využity. Základní metodou užitou při sběru dat byla metoda dotazníkového šetření.

Dotazník je jednou z nejfrekventovanějších výzkumných metod. Je konstruován řadou formulovaných otázek, které jsou závazné pro všechny osoby zainteresované v daném šetření, tzn. osoby, které se dobrovolně rozhodly pro jeho absolvování. Formulace otázek

má být vždy vedena zásadou stručnosti a srozumitelnosti, jednoznačnosti a nezaměnitelnosti a nesugestivnosti. Z formálního hlediska se rozlišují otázky uzavřené (alternativy odpovědi ano, ne, nevím), polootevřené (odpověď různé intenzity např. ano, spíše ano, spíše ne, ne), nebo otevřené s možností volit nabídnuté alternativy odpovědi na danou otázku. Otevřené otázky bez předem určených alternativ odpovědi ponechávají na vůli respondenta, jakou formulaci odpovědi si zvolí. Výhoda vyšší úrovně plastičnosti a barvitosti dané skutečnosti je zde kompenzována obtížností zpracovatelnosti širšího spektra variantních odpovědí. Dotazník bývá také často nesprávně spojován s anketou, která je mnohem jednodušší výzkumnou technikou a je zpravidla tvořena pouze několika málo písemně formulovanými otázkami týkajícími se úzkou zaměřeností na určité téma. (Sekot, 2006)

Dále je nutné se zabývat samotnými respondenty, pro něž bylo dotazníkové šetření sestaveno. Před započatím samotné práce je rovněž důležité uvědomit si, jaká množina jedinců bude pro vlastní šetření oslovena a na základě jakého výběrového plánu. V této souvislosti lze využít několik základních metod, a to:

- Výběr na základě dobrovolnosti – je většinou používán v průzkumech veřejného mínění. Jsou to odpovědi na více otázek. Respondenti se později sami rozhodnou, zda odpovědí nebo ne. Například po shlédnutí nějakého pořadu v televizi, na pozdější výzvu budou reagovat jen někteří, zaujatí diváci.
- Výběr na základě dostupnosti – populace jsou vybráni na základě dostupnosti určití jedinci
- Kvótní výběr – z určitých demografických dostupných údajů, jsou vybráni jedinci podle kategorií např. věku nebo pohlaví.
- Náhodný výběr – základní doporučení říká, že je pro statistické řešení nejlepší. Představuje však ideál, který je v praxi často jen nedostatečně uskutečněn, resp. Je neuskutečnitelný. Náhodný nebo pravděpodobnostní výběr ze základní populace je takové vytvoření podmnožiny, u níž:
 - každý prvek populace má známou pravděpodobnost, že bude do výběru zařazen;
 - výběr je proveden pomocí metody, jež tyto pravděpodobnosti výběru realizuje;

- pravděpodobnosti výběru prvků se uvažují při zpracování získaných dat. (Hendl, 2012)

Diplomová práce při sběru dat pracovala s výběrem na základě dobrovolnosti a rovněž na základě dostupnosti. Kvantifikaci získaných dat z dotazníkového šetření nelze generalizovat na celou soustavu zaměstnanců Vězeňské služby ČR, nicméně lze si udělat rámcový obraz faktů a okolností, které respondenti považují za důležité a s nimiž by se mělo i nadále pracovat. Získaná data byla následně podrobena analýze, přičemž se jedná o klíčovou vědní metodu. Analýza je metoda, která umožňuje rozložit zkoumaný jev na takovou elementární úroveň, kterou lze považovat za přiměřenou k provedení zkoumání a naplnění dílčího (analytického) výzkumného cíle. Metodou analýzy jsou od sebe oddělovány jednotlivé jevy, což umožňuje proniknutí k podstatě zkoumaného problému. Zatímco analýza je typická pro úvodní fázi zkoumání, syntéza se snaží o vytvoření nového obrazu zkoumaného jevu a tato metoda je v empirickém výzkumu rovněž využita. Na ni navazují vlastní doporučení, které tvoří aplikační potenciál diplomové práce.

3.3 Výběrový soubor respondentů

Jak již bylo uvedeno výše, šetření probíhalo ve dvou organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR, přičemž soubor respondentů není limitován skutečností, zda se jedná o osoby ve služebním poměru (příslušníci), nebo o civilní zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru u Vězeňské služby ČR. Smyslem výběru bylo spíše postihnout zaměstnance obecně, kteří přicházejí do kontaktu s vězněnými osobami, a vnímají tak rizika spojená s výkonem tohoto povolání. Nelze konstatovat, že by se ve věznicích obecně nacházeli zaměstnanci, kteří specifickou práci ve vězeňství nevnímají, pouze jejich stupeň percepce k možným rizikovým situacím a jejich zvládnutí se liší.

Pro potřeby práce bylo možno současně využít i metody oslovení Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, a to na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím ve znění pozdějších předpisů. Nicméně pro účely diplomové práce se jevila možnost přímého oslovení respondentů vhodnější, proto byla vytvořena virtuální platforma, v níž se mohli respondenti svobodně vyjádřit k předloženým otázkám. Vybraná metoda nabízela možnost získání objemnějšího množství dat, stejně tak jako poskytovala respondentům anonymitu v jejich odpovědích. Celkově bylo shromážděno 100 vyplněných dotazníkových archů, přičemž 34 bylo vyplněno online na stránkách Survio.cz a 66 bylo vyplněno na tiskopisech. Z tohoto množství se jednalo o 43 mužů a 57 žen. Ve služebním

poměru příslušníka Vězeňské služby ČR se nacházelo 61 osob, v zaměstnaneckém poměru 39 osob. Ambice výzkumného šetření byla pochopitelně vyšší, nicméně určitými překážkami při sběru dat se jevila nízká ochota zaměstnanců vybraných organizačních jednotek podílet se na daném šetření, zejména byly důvodem obava z vyjádření vlastního názoru (byť anonymizovanou formou) a časová náročnost zaměstnání samotného, které mnohdy neposkytuje dostatečný prostor k jiným než služebním a pracovním činnostem osob ve vazebních věznicích a věznicích.

4 EMPIRICKÝ VÝZKUM

V rámci diplomové práce bylo zpracováno dotazníkové šetření mezi civilními zaměstnanci a příslušníky Vězeňské služby ČR. Jeho cílem bylo upozornit na stav bezpečnosti při práci jednotlivých aktérů, kteří vstupují do interakce s vězněnými osobami a jejichž cílem je reintegrace osob do společnosti. Skutečnost, jak sami zaměstnanci vnímají bezpečnostní otázky, byla obsažena ve dvou základních hypotézách, přičemž první hypotéza se týkala vnímání bezpečnosti zaměstnanců z hlediska jejich účasti na různých vzdělávacích aktivitách a druhá hypotéza se zaměřovala na otázku, zda systém vzdělávání zvyšuje jejich vlastní bezpečí. Přestože jsou jednotlivé činnosti řízeny různými právními úpravami, systém vzdělávání a školení je pro všechny skupiny zaměstnanců obdobný a liší se pouze ve vybraných problematikách, přičemž největší diferenciaci představují otázky střelecké přípravy a sebeobran, která je pro příslušníky povinnou součástí školení. Na druhou stranu daná školení ostatní civilní zaměstnanci neabsolvují.

Školení se dále skládá z vybraných bezpečnostních témat, která mají za cíl postihnout ostatní druhy činností jak civilních zaměstnanců, tak i příslušníků. Mezi bezpečnostní témata spadá patří např. posilování obecného právního povědomí zaměstnanců, přičemž na školení jsou řešeny různé přístupy při práci s vězněnými osobami. Jedná se konkrétně např. o navazování nedovolených styků mezi zaměstnanci a vězněnými osobami (nestandardní chování, poskytování výhod ze strany zaměstnanců, vynášení nezkontrolované korespondence, donáška nedovolených předmětů a látek apod.), což může výrazně ovlivnit bezpečnost všech zaměstnanců, proto se dané téma řadí mezi základní baterii vzdělávacích aktivit. Zaměření dalších bezpečnostních témat se týká otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, projevů extremismu ve věznicích, poskytování první pomoci a komunikace s vězněnými osobami.

Stanovení hypotéz se týkalo všech témat, která mohou s bezpečností ve věznicích souviset, mimo otázek spojených se střeleckou přípravou a využitím sebeobraných technik při realizaci služebních zákroků.

Hypotéza 1: I když civilní zaměstnanci a příslušníci neabsolvují sérii bezpečnostních školení, cítí se při práci stejně bezpečně jako ti, kteří školení absolvovali.

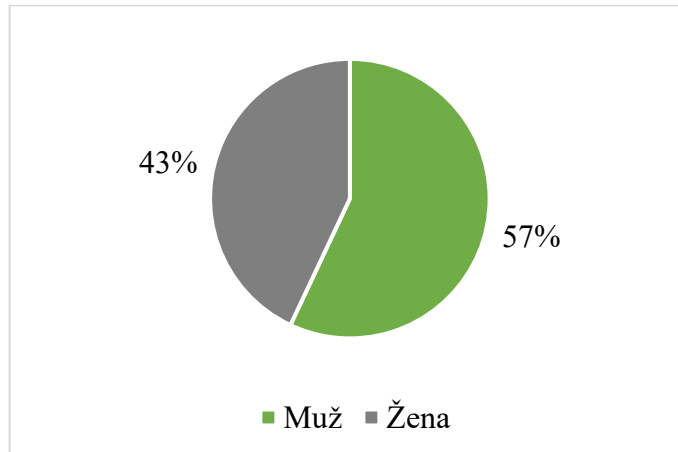
Hypotéza 2: Série bezpečnostních školení podstatně zvýší pocit bezpečí civilních zaměstnanců a příslušníků při práci.

4.1 Analýza shromážděných dat

Smyslem sběru dat bylo přiblížit činnost zaměstnanců v obecné rovině, a to bez rozdílu, zda jde o příslušníka, nebo civilního zaměstnance. K realizaci šetření byly využity zkušenosti zaměstnanců s vězňenými osobami, které jsou stíhány vazebně, případně se již nacházejí ve výkonu trestu odnětí svobody. Celkově se podařilo shromáždit 100 vyplněných dotazníkových archů. Ambice šetření byly vyšší, avšak výraznou překážkou pro zpracování byla určitá neochota ke spolupráci ze strany oslovených osob, kterou vysvětlovali např. nedostatkem času, výrazným množstvím práce, ale i obavou o vlastní bezpečnost. Nejednalo se o bezpečnost v rámci plnění stanovených úkolů, ale především o obavu, že prezentování výsledků by mohlo působit negativně na další setrvání respondenta v zaměstnání či službě. I přes ujištění, že jde o anonymizovanou formu poskytnutí dat, bylo třeba tuto skutečnost vzít na vědomí.

Otázka č. 1 – Jste muž/ žena?

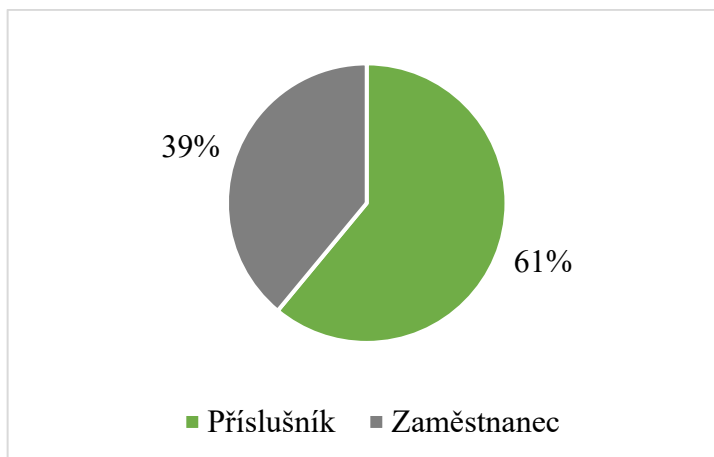
Ze shromážděných výsledků vyplynulo, že celého šetření se zúčastnilo 57 žen a 43 mužů (viz Obr. 3).



Obrázek 3: Pohlaví respondentů (autorka)

Otázka č. 2 – Jste příslušník nebo civilní zaměstnanec?

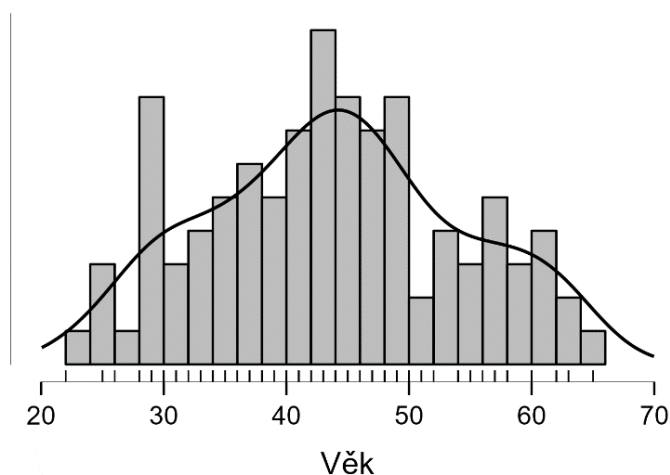
Z celkového počtu respondentů bylo 61 osob ve služebním poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v platném znění, a 39 civilních zaměstnanců, jejichž práce se řídí dle platných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (viz Obr. 4).



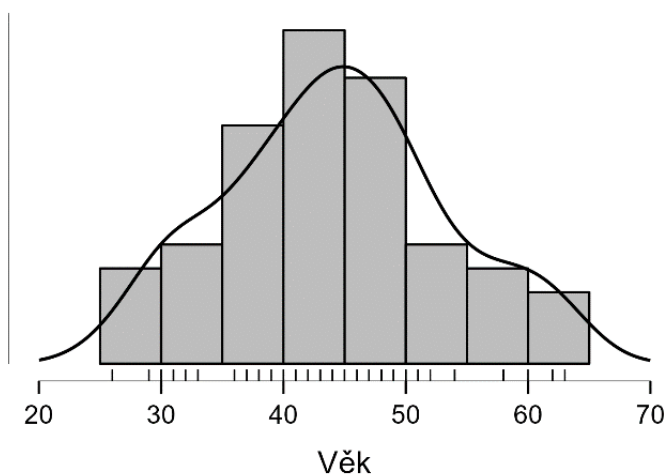
Obrázek 4: Poměr příslušníků a zaměstnanců (autorka)

Otázka č. 3 – Kolik je Vám let?

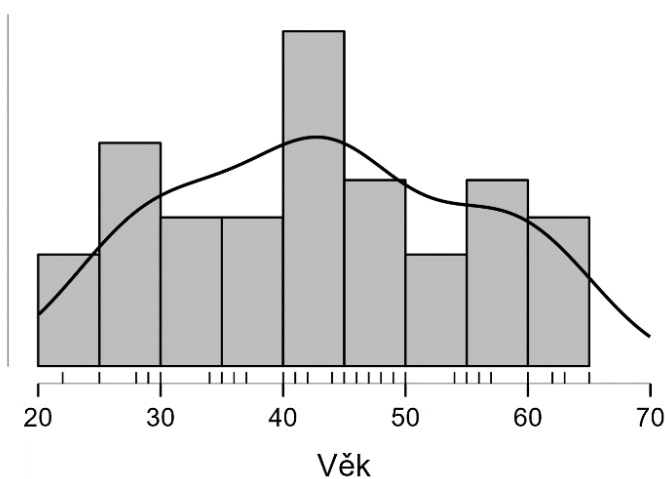
Vzhledem k tomu, že hranice pro přijetí do služebního/pracovního poměru k Vězeňské službě ČR je v zákonných úpravách stanovena k dovršení 18 let věku, byla součástí šetření i otázka na věk respondentů. Zde byla škála poměrně široká, a to od 22 let do 65 let, což představuje pro příslušníka bezpečnostního sboru věkovou hranicí, po jejímž dosažení musí odejít do důchodu bez možnosti další služby, u civilních zaměstnanců tato hranice není tak striktně omezena. Nejsilnější skupinu tvořily osoby v rozmezí 37–49 let (viz Obr. 5). Dále následují grafy na Obr. 6 a Obr. 7, které ukazují věkové rozložení u žen a mužů.



Obrázek 5: Celkové věkové rozložení respondentů (autorka)

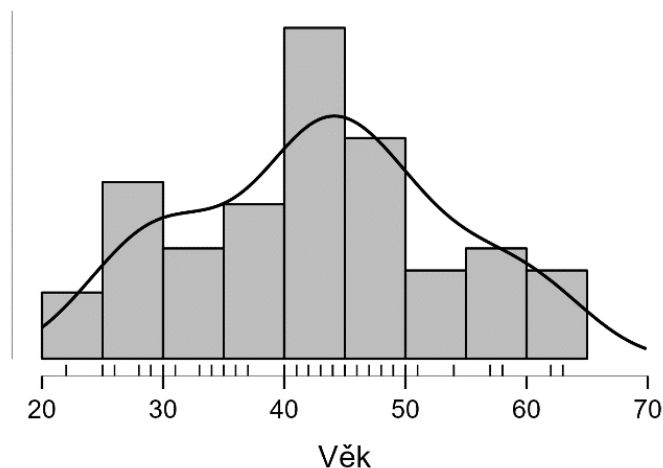


Obrázek 6: Věk respondentů – ženy (autorka)

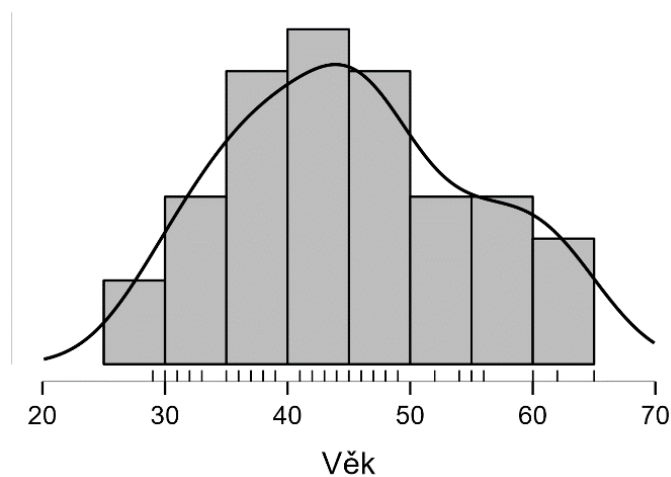


Obrázek 7: Věk respondentů – muži (autorka)

Pro Vězeňskou službu ČR představuje uvedený rámec stěžejní věkové zastoupení, viz Obr. 8 a Obr. 9 (VS ČR, 2022), neboť z hlediska výkonu služby/práce jde o jedince s dostatečnými životními zkušenostmi pro to, aby se dokázali vyrovnat s prací s výrazně zvýšenou stresovou zátěží, kterým vězeňské prostředí bezesporu je. Ostatní věkové skupiny byly zastoupeny zpravidla jednou osobou.



Obrázek 8: Věk respondentů – příslušníci (autorka)



Obrázek 9: Věk respondentů – civilní zaměstnanci (autorka)

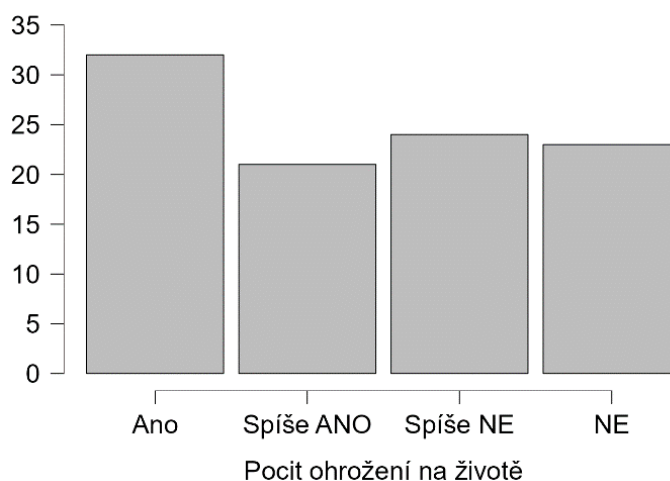
Otázka č. 4 – Kolik let jste ve služebním/pracovním poměru u Vězeňské služby?

Následující otázka rozšiřovala předcházející otázku, neboť bylo důležité zjistit, jaká je délka praxe respondentů ve vězeňském prostředí, tzn. v jaké délce mají zkušenosti s prací s vězněnými osobami. Ze shromážděných výsledků vyplývá, že nejexponovanější skupinou byli respondenti s celkovou délkou praxe ve vězeňství od 5 do 15 let délky služby/práce. I tato skutečnost je podstatná pro management Vězeňské služby ČR, jelikož se zvyšující se délkou služby/práce se zároveň zvyšují zkušenosti s přístupem k vězněným osobám. Je evidentní, že čím vyšší je délka služebního/zaměstnaneckého poměru, tím jsou i zkušenosti vyšší, a jedinec tak lépe reaguje na vzniklé problémy, se kterými přichází do kontaktu. Často zmiňovaným faktem v souvislosti se služebním poměrem příslušníka bezpečnostních sborů, v tomto případě příslušníka Vězeňské služby ČR, je otázka dovršení 15 let služby, kdy příslušníkovi vzniká nárok na výsluhový příspěvek a může tak odejít s tím, že mu je tento

příspěvek pravidelně vyplácen. V poslední době je téma výsluh velmi diskutováno, především v souvislosti se státním rozpočtem a možností šetření v jeho kapitolách (Hrbáček, 2023). Tento benefit bývá jedním z podstatných faktorů, proč se uchazeči rozhodnou pro službu v bezpečnostním sboru, zároveň také důvodem, proč ze služebního poměru po dovršení stanoveného počtu let chtějí odejít. Přesto by měl každý bezpečnostní sbor umět personálně danou situaci řešit, aby nedocházelo k odchodům nejkvalitnějších příslušníků, kteří mají největší množství zkušeností. Otázka výsluhového příspěvku mnohdy vyvolává i určité animozity mezi samotnými zaměstnanci, neboť civilní zaměstnanci takovou možností nedisponují.

Otázka č. 5 – Cítil/a jste se být někdy ohrožen/a při práci/sloužbě na životě?

Následující otázka se týkala jednoznačného vyjádření respondentů, zda se během svého pobytu ve vězeňském zařízení cítili ohroženi na životě. Teoretická část diplomové práce pracuje s otázkou bezpečnosti všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR v teoretické rovině, tato část dotazníkového šetření však reflektovala subjektivní pocity možného ohrožení. Vzhledem k tomu, že jde o práci s vězněnými osobami, lze předpokládat, že respondenti vnímali riziko ohrožení právě ze strany samotných uvězněných. Otázky vlastní bezpečnosti zaměstnanců na všech úrovních bývají akcentovány především v souvislosti s možným napadením ze strany uvězněných, přičemž v poslední době se i slovy vrcholového managementu Vězeňské služby ČR hovoří o vzrůstající agresivitě vězněných osob, která může mít vliv na fungování celého vězeňského systému (Paštěka, 2023). Rovněž dotázané osoby vnímají ohrožení své bezpečnosti jako významný problém, se kterým je možno se setkat. Celkové výsledky jsou znázorněny na Obr. 10.



Obrázek 10: Pocit ohrožení u všech respondentů (autorka)

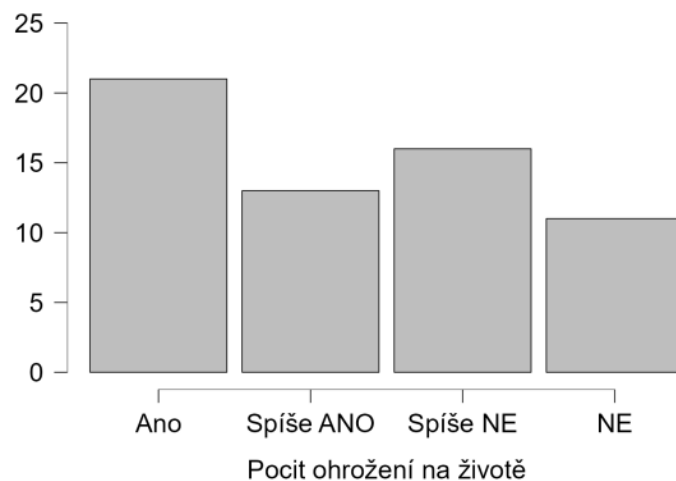
Znázorněné výsledky (viz Tab. 1) byly diverzifikovány mezi mužské a ženské participanty dotazníkového šetření, přičemž z výsledků vyplývá, že pocit ohrožení vlastní bezpečnosti je vnímán senzitivněji u žen, avšak pro jednoznačnou odpověď (ano) se vyjádřil obdobný počet mužů i žen (18 mužů, 14 žen). Odpověď „spíše ano“ pak zvolilo více ženského personálu (14 žen oproti 7 mužům). Zajímavou skutečností jsou odpovědi „ne“ a „spíše ne“, jelikož větší skupinu zaujímají ženy, které zpravidla vnímají ohrožení své bezpečnosti během pobytu ve vězeňském zařízení na mnohem nižší úrovni.

Tabulka 1: Pocit ohrožení – ženy vs. muži (autorka)

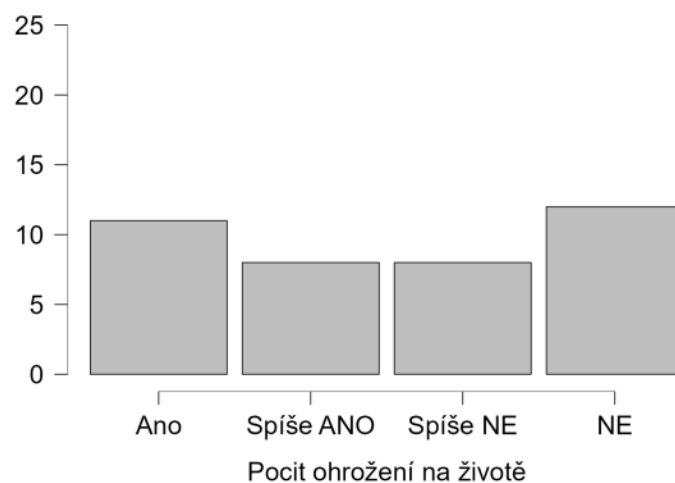
Pohlaví	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Muž	Ano	18	41,86	41,86
	Spíše ano	7	16,28	58,14
	Spíše ne	9	20,93	79,07
	Ne	9	20,93	100
	Celkem	43	100	
Žena	Ano	14	24,56	24,56
	Spíše ano	14	24,56	49,12
	Spíše ne	15	26,32	75,44
	Ne	14	24,56	100
	Celkem	57	100	

Z hlediska zaměření činnosti zaměstnanců (příslušník/civilní zaměstnanec), viz Obr. 11 a Obr. 12, je otázka vnímání bezpečnosti mnohem intenzivněji vnímána ze strany příslušníků Vězeňské služby ČR, kteří ovšem vstupují do zcela jiných interakcí s vězněnými osobami. Pro vězněné osoby představují mnohdy i určitý symbol osobní perzekuce, proto riziko vzniku mimořádné události ve vztahu k příslušníkům je vyšší.

S tím dále souvisí i vnímání ohrožení bezpečnosti ze strany uniformované složky vězeňského personálu. Nicméně ani v případě příslušníků Vězeňské služby ČR se nelze jednoznačně přiklonit k tvrzení, že by jejich vlastní bezpečnost byla zásadně ohrožena, i když bezpečnostní otázky a témata není žádoucí podceňovat.



Obrázek 11: Pocit ohrožení – příslušníci (autorka)



Obrázek 12: Pocit ohrožení – civilní zaměstnanci (autorka)

Otázka č. 6 – Pokud ano, v jaké situaci?

Detailněji se mimořádným událostem věnuje otázka č. 6, u níž měly dotázané osoby ohrožení blíže specifikovat. Ze shromážděných podkladů vyplývá, že nejčastějším důvodem subjektivního vnímání ohrožení bezpečnosti byla samotná agresivita vězněných osob, která dle jejich vyjádření může být problémem při přijetí osoby do výkonu vazby, z důvodu změny prostředí, obavy z vězeňského systému a absence povědomí o něm. V současné době je velmi diskutovaným tématem nedostatek personálu, což je problémem i pro Vězeňskou službu ČR, a ze získaných odpovědí vyplývá, že se jedná o další významný důvod subjektivního pocitu ohrožení bezpečnosti. Dále dle respondentů může hrát významnou roli při ohrožování jednak bezpečnosti personálu, jednak vězněných osob zneužívání návykových látek, přičemž na to, že infiltrace návykových látek do vězeňských zařízení je

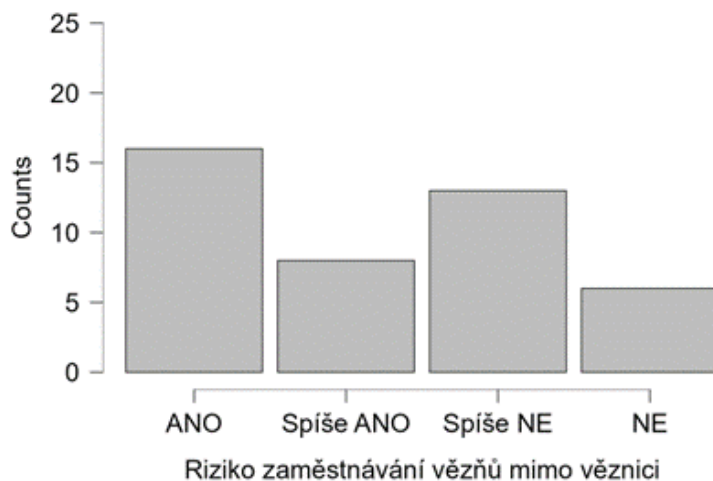
problematickou oblastí, se kterou se současné vězeňství potýká, upozorňuje řada odborných knih (srov. Dirga, 2020, Lochmannová, 2020, Lochmannová a Kolář, 2021). Respondenti dále zmiňovali pocity ohrožení v prostorech s vyšší koncentrací vězňených osob. O faktu, že právě vyšší koncentrace vězňených osob může být problémem pro vnímání vlastní bezpečnosti zaměstnanců a že k takovým případům opravdu dochází, svědčí také analýzy mimořádných událostí ve Vězeňské službě ČR (Kolář a Lochmannová, 2023). Dále respondenti uváděli požáry ve vazební věznici i věznici. Přestože nejde o častou událost, může zde dojít ke vzniku požáru obvykle v důsledku jednání vězňených osob pod vlivem návykových látek. Při požáru je nutné aktivizovat krizový štáb, zajistit pomoc zraněným, jak vězňeným osobám, tak zaměstnancům. Souhrnně lze z otázky č. 6 tedy vyvodit, že rozmanitost situací je pro posouzení bezpečnosti zaměstnanců zásadní, stejně tak jako otázka zajištění dostatečného množství personálu a jeho výcvik.

Otázka č. 7 – Spatřujete bezpečnostní riziko v zaměstnávání vězňů ve firmách mimo věznici?

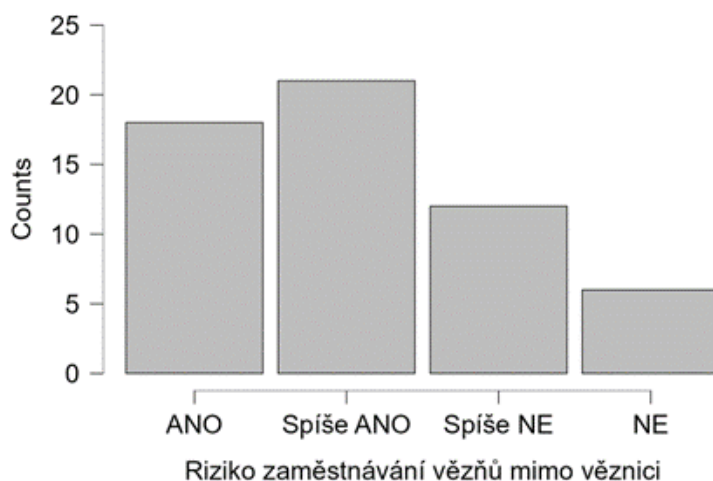
Tab. 2 představuje celkové počty odpovědí dotazovaných respondentů. Dále byly odpovědi ohledně rizika zaměstnávání vězňů mimo věznici rozděleny podle pohlaví – viz Obr. 13 a Obr. 14.

Tabulka 2: Riziko zaměstnávání vězňů (autorka)

Odpověď	Příslušník	%	Zaměstnanec
Ano	20	33/36	14
Spíše ano	18	29/28	11
Spíše ne	15	25/26	10
Ne	8	13/10	4
Celkem	61	100	39



Obrázek 13: Riziko zaměstnávání vězňů – muži (autorka)



Obrázek 14: Riziko zaměstnávání vězňů – ženy (autorka)

Při rozdělení odpovědí podle toho, zda jde o příslušníka, nebo civilního zaměstnance, jsou odpovědi poměrně shodné (viz Tab. 3). Ze shromážděných odpovědí vyplývá, že většina respondentů vnímá vnější pracoviště jako určitý bezpečnostní problém. Jednoznačně souhlasné stanovisko, že vnější pracoviště představují bezpečnostní riziko pro fungování vězeňského zařízení, vyjádřilo celkem 34 dotázaných (tj. ano) a jejich odpověď byla podpořena i skupinou 29 dalších respondentů (tj. spíše ano). Lze tedy konstatovat, že více než polovina všech odpovědí takové riziko připouští. Skutečnost, že vnější pracoviště takovou roli spíše nehrají, byla zmíněna u celkem 25 osob a jednoznačně se proti této variantě vyjádřilo pouze 12 osob.

Tabulka 3: Riziko zaměstnávání vězňů – ženy vs. muži (autorka)

Pohlaví	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Muž	Ano	20	32,79	32,79
	Spíše ano	18	29,51	62,3
	Spíše ne	15	24,59	86,89
	Ne	8	13,12	100
	Celkem	61	100	
Žena	Ano	14	35,9	35,9
	Spíše ano	11	28,21	64,1
	Spíše ne	10	25,64	89,74
	Ne	4	10,26	100
	Celkem	39	100	

Již v předcházející otázce č. 6 bylo zmíněno, že návykové látky mají vážné důsledky na ohrožení bezpečnosti, jelikož ovlivňují jednání a chování vězňů. Zde je nutno dodat, že uvedené substance se musí do věznic nějakým způsobem dostávat a Vězeňská služba ČR by měla být schopna snažit se takové cesty eliminovat. Existuje celá řada způsobů, jak infiltrovat nedovolené předměty a návykové látky do věznic. Každá organizační jednotka Vězeňské služby ČR se snaží působit na vězňů v rámci reintegračního procesu i ve spojení s jejich pracovním zařazením. Věznice obecně se snaží spolupracovat s civilními subjekty mimo vězeňská zařízení a na vnější pracoviště je nutno vězňů vybírat. Přesto však vnější pracoviště (nestřežená, s volným pohybem) představují poměrně zajímavou platformu, jak do věznic následně infiltrovat návykové látky, mobilní telefony a jiná záznamová zařízení (Kolář cit. podle Smolík, 2024).

Otázka č. 8 – Pokud ano, jaké?

Následující otázka rozšiřovala otázku č. 7 u osob, které odpověděli kladně. Respondenti měli možnost blíže specifikovat, v čem spatřují nebezpečnost zařazování odsouzených na pracoviště mimo vězeňská zařízení. Odpovědi tvoří celou škálu problémů, nicméně většina odpovědí spojuje vnější pracoviště právě s možností vnášení nedovolených látek. Druhou nejčastější eventualitou bylo využívání mobilních telefonů k plánování útoku z vnějších pracovišť, nebo z věznic obecně. V tomto bodě je důležité zmínit, že k problémům s bezpečností mohou přispívat i samotní zaměstnanci, a to především zveřejňováním celé řady údajů na sociálních sítích. Sociální sítě jsou fenoménem současné doby, nicméně je vhodné pečlivě zvážit zveřejňování údajů o sobě a soukromém životě

(Danics et al., 2021). Zneužívání mobilních telefonů vězňenými osobami může sloužit k prezentování jejich postojů na sociálních sítích, přípravách k útěku, ale i k prezentaci vězeňského života (Karlesz, 2023).

Otázka č. 9 – Myslíte, že ovlivňuje bezpečnost ve věznicích fakt, že jsou přeplněné?

Z odpovědí vyplynulo (viz Tab. 4), že valná většina dotázaných spatřuje v přeplněnosti věznic problém, který může zapříčinit vznik bezpečnostních problémů. Jednalo se konkrétně o 54 dotázaných (tj. ano) a 16 dotázaných osob, kteří uvedli, že se spíše domnívají, že přeplněnost věznic může být bezpečnostním problémem. Pouze 21 osob spojuje bezpečnostní rizika a 9 osob nevidí přímý vliv přeplněnosti věznic na jejich bezpečnost. Vězeňská služba ČR v minulosti chtěla řešit problém s počty vězňených osob výstavbou nových vězeňských zařízení, avšak tato iniciativa zpravidla narazila na odpor obyvatel v regionu, kde měla nová věznice vzniknout. (Řezáč, 2019). V současné době se provádí spíše budování nových objektů pro vězňené osoby v rámci stávajících areálů věznic, přičemž i sama Vězeňská služba ČR uznává, že problém hromadného ubytování může působit kontraproduktivně na reintegrační proces uvězněných (Vokáč, 2019).

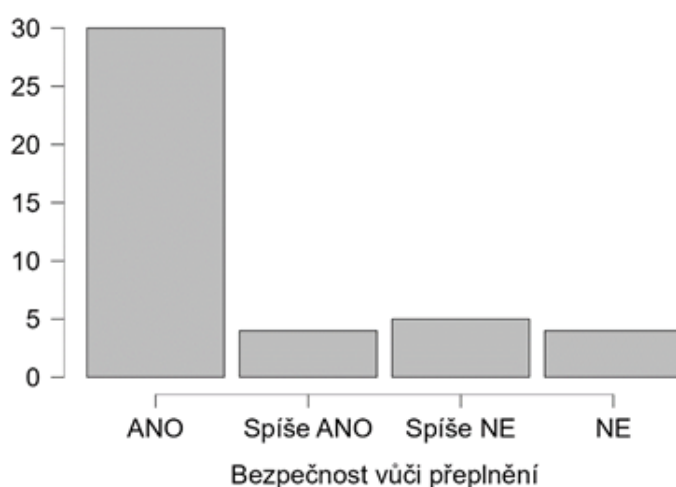
Tabulka 4: Vliv přeplněnosti na bezpečnost (autorka)

Odpověď	Příslušník	%	Zaměstnanec
Ano	33	54/54	21
Spíše ano	10	16/15	6
Spíše ne	12	20/23	9
Ne	6	10/8	3
Celkem	61	100	39

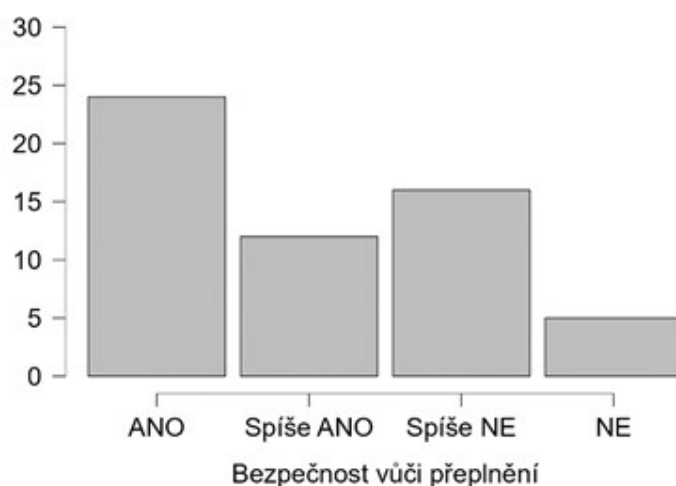
Dle zahraničních autorů může přeplněnost věznic hrát významnou roli v nespokojenosti vězňených osob s jejich výkonem trestu odnětí svobody, dále může hrát roli při radikalizaci vězňených osob apod. (srov. Hamm, 2013, Lochmannová a Kolář, 2021). Přeplněnost vězeňských zařízení byla v minulosti jedním z významných problémů, kterým musela Vězeňská služba ČR čelit. K poklesu počtu vězňů došlo v roce 2013, a to na základě dílčí amnestie tehdejšího prezidenta České republiky. Pokles vězňených osob zahrnoval cca 6500 vězňů, nicméně během následujících 3 let došlo k jejich postupnému návratu a navýšení stavu na období před amnestií. V současné době osciluje počet všech vězňených osob mezi 19 000 – 20 000 osobami, nicméně ze statistických údajů vyplývá, že k datu zpracování diplomové práce nejsou česká vězeňská zařízení přeplněna (VSČR, 2023). Skutečnost, že je

tento trend odlišný, může souviset s jinými fakty, lokací a kapacitou jednotlivých vazebních věznic a věznic.

Při komparaci mužů a žen, viz Obr. 15 a Obr. 16, vyplývá, že intenzivněji vnímají problematiku přeplněnosti věznic muži, přičemž cca 2/3 z nich se jednoznačně vymezuje v tom smyslu, že přeplněnost věznic má vliv na zajištění bezpečnosti personálu, ale i vězňů osob. Ovšem i ženy připouští, že uvedený problém může být iniciačním mechanismem pro vznik mimořádných událostí, které jsou následně způsobilé vážně narušit bezpečnost ve věznici.



Obrázek 15: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – muži (autorka)



Obrázek 16: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – ženy (autorka)

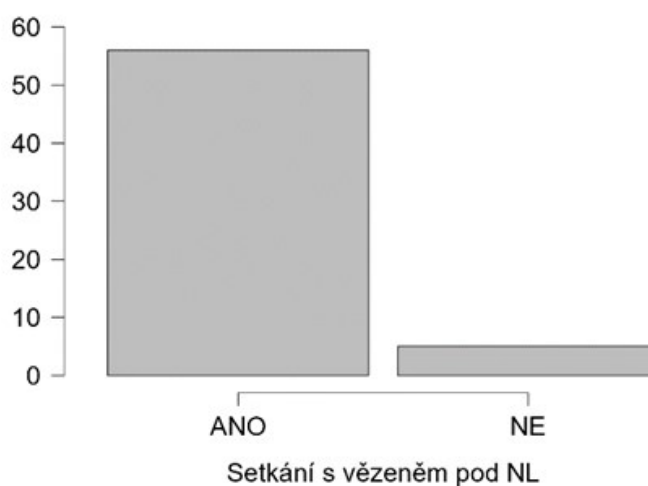
Z dotazníkového šetření dále vyplynulo (viz Tab. 5), že o polovinu více příslušníků než civilních zaměstnanců si myslí, že přeplněnost věznic ovlivňuje bezpečnost.

Tabulka 5: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)

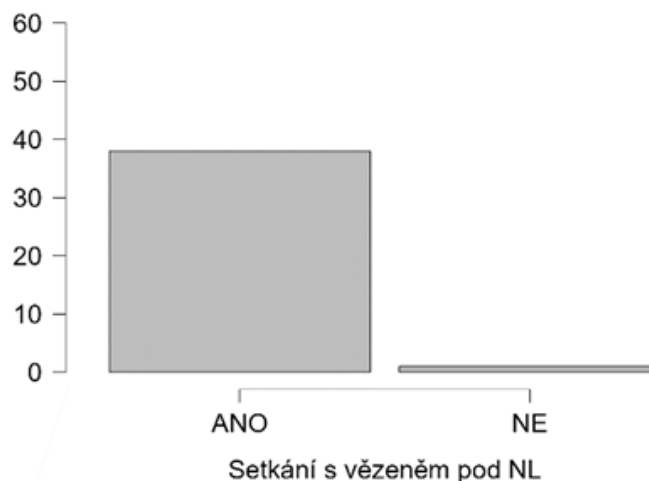
Zařazení	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Příslušník	Ano	33	54,1	54,1
	Spíše ano	10	16,39	70,49
	Spíše ne	12	19,67	90,16
	Ne	6	9,84	100
	Celkem	61	100	
Civilní zaměstnanec	Ano	21	53,85	53,85
	Spíše ano	6	15,39	69,23
	Spíše ne	9	23,1	92,31
	Ne	3	7,69	100
	Celkem	39	100	

Otázka č. 10 – Setkal/a jste se za dobu Vaší práce/služby se situací, při níž byl vězeň pod vlivem návykové látky?

Celkem 61 příslušníků (91,8 % příslušníků) a 39 civilních zaměstnanců (97,4 % civilních zaměstnanců) se setkali s vězněm pod vlivem návykové látky, což dokazuje, v jak velké míře se do věznic tyto látky dostávají (viz Obr. 17 a Obr. 18).



Obrázek 17: Setkání s vězněm pod vlivem NL – příslušníci (autorka)



Obrázek 18: Setkání s vězněm pod vlivem NL – civilní zaměstnanci (autorka)

Návykové látky představují jeden ze zásadních problémů českého vězeňského systému, o čemž svědčí odpovědi respondentů na tuto otázku č. 10. Téměř všichni respondenti uvedli, že se během svého výkonu služby/práce setkali s vězněnými osobami, které byly pod vlivem návykových látek. O faktu, že návykové látky představují významný bezpečnostní problém, svědčí i skutečnost, že v každoročně vydávané statistické ročence se objevují údaje o počtu realizovaných monitoringů odsouzených na zjištění případné positivity na návykové látky, počty pozitivně testovaných vězněných osob, počet nálezů nedovolených látek ve věznicích apod. Otázka zneužívání návykových látek je součástí mimořádných událostí ve Vězeňské službě ČR a je zařazena do událostí méně závažných. Na druhou stranu lze konstatovat, že problémy spojené se zneužíváním mohou eskalovat a způsobit mnohem závažnější narušení vnitřní bezpečnosti věznic. Na tomto místě lze uvést, že by bylo žádoucí, kdyby se otázka návykových látek a jejich zneužívání mnohem exponovaněji řešila v souvislosti s násilím vězněných osob, ať už jde o násilné střety mezi samotnými vězněnými osobami, nebo projevy násilí vůči zaměstnancům či jiným osobám.

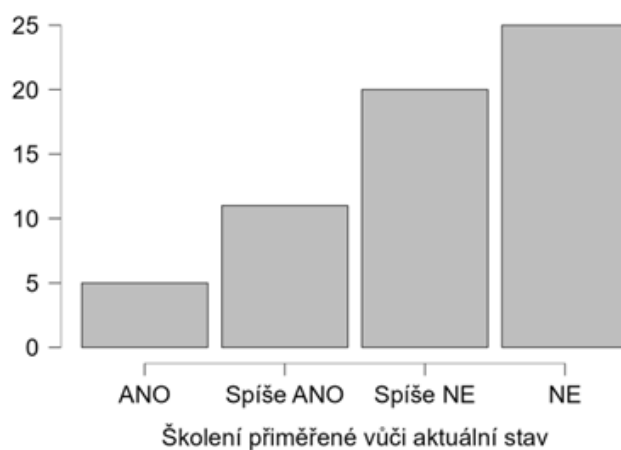
Otázka č. 11 – Myslíte si, že školení, která absolvujete, jsou přiměřené k současné situaci ve věznicích?

Ze shromážděných odpovědí vyplývá (viz Tab. 6), že zaměstnanci na všech úrovních shledávají systém profesní a služební přípravy jako nedostatečný, přičemž 38 respondentů zcela jednoznačně negativní konsekvence vnímá a jejich názor je podpořen skupinou 31 dalších osob, které rovněž připouští, že vzdělávací aktivity nejsou dobře nastaveny a dostatečně nereflektují události ve vězeňství. Skupina zaměstnanců připouští, že navržená témata nejednoznačně, ale parciálně reflektují události ve věznicích (14 osob) a pouze

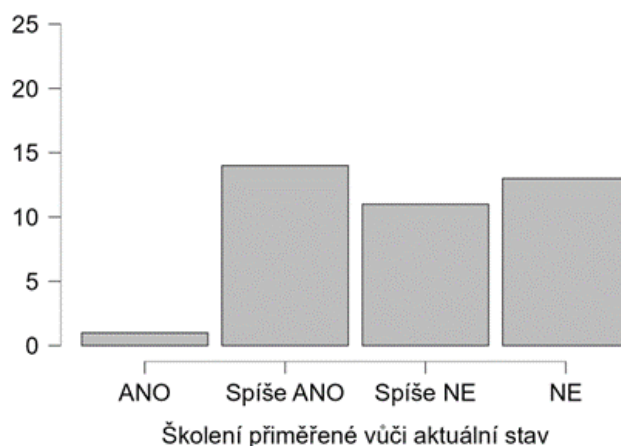
1 civilní zaměstnanec uvedl, že nastavený systém vzdělávacích aktivit je pro civilní zaměstnance dostatečný a reflektující současný stav. Výsledky jsou také znázorněny z pohledu příslušníků (viz Obr. 19) a civilních zaměstnanců (viz Obr. 20).

Tabulka 6: Školení přiměřené k současné situaci
(autorka)

Odpověď	Příslušníci	%	Zaměstnanci
Ano	5	8/3	1
Spíše ano	11	18/36	14
Spíše ne	20	33/28	11
Ne	25	41/33	13
Celkem	61	100	39



Obrázek 19: Školení přiměřené k současné situaci
– příslušníci (autorka)



Obrázek 20: Školení přiměřené k současné situaci
– civilní zaměstnanci (autorka)

Vzhledem k nedostatku personálu jsou zpravidla realizována školení pro zaměstnance formou e-learningových platforem, nicméně toto není pravidlem ve všech vazebních věznicích a věznicích. V zařízeních, která byla součástí sběru dat, je situace odlišná v tom, že zatímco ve vazebním zařízení probíhají školení prostřednictvím e-learningu, ve věznici jsou realizována pravidelným setkáváním se zaměstnanci. Nevýhodou je zcela jistě rigidní forma informací bez možnosti se případně dotázat školitele a také otázka samotné organizace vzdělávacích aktivit, které bývají často v době pracovního/služebního volna a u zaměstnanců se tak může projevit negativní přístup k účasti na vzdělávání. Navíc e-learningová školení mohou působit pouze jako pro forma, proto i jejich validita je nižší. Dalším důležitým faktorem je aktuálnost témat. Přestože vězeňské prostředí je velmi proměnlivé a dynamické, není tato skutečnost výrazněji akcentována v připravených tématech.

Je otázkou nastavení samotného vzdělávání a aktivního přístupu zaměstnanců, kteří by měli být motivováni k aktivní účasti. Stejně tak jako motivačními faktory je nutno zabývat se i samotnými lektory, kteří se zpravidla rekrutují ze samotných zaměstnanců různých oddělení ve věznici. Jde například o příslušníky Oddělení prevence a stížností, kteří hrají primární roli při posilování právního vědomí zaměstnanců, věnují pozornost otázkám projevů extremismu a radikalizace apod. (Kolář a Kubín, 2017). Primárně se dotazníkové šetření týkalo pouze školení na vybraných organizačních jednotkách, nicméně v této souvislosti je nutno doplnit, že by bylo žádoucí, aby se na uvedených činnostech participovaly například i akademické instituce, jako tomu bylo v minulosti například u Policejní akademie ČR a jejímu vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR v oblasti extremismu a radikalizace vězňených osob (Vejvodová a Kolář, 2019). V současné době realizuje Policejní akademie ČR v Praze specializační kurz pro příslušníky Oddělení prevence a stížností, který se týká činnosti na místě činu a dalším oblastem spojeným se zajištěním místa činu. Přesto však většina dotázaných osob takovými možnostmi nedisponuje a musí se spokojit pouze s velmi omezeným množstvím informací, které jsou součástí pravidelných školení Služební a profesní přípravy na organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR. I proto uvedlo 13 příslušníků zápornou odpověď a 11 příslušníků je spíše nespokojeno se současným stavem školících kurzů. Zde je nutno konstatovat, že vzdělávání je významnou součástí činnosti každého zaměstnance a organizace by měla vytvářet vhodnější podmínky pro zvyšování povědomí o navržených tématech. Ta jsou každoročně navrhována ze strany komise pro vzdělávání ve věznicích, jejímž předsedou je 1. zástupce ředitele/ředitelky věznice. Ten by měl více apelovat na jednotlivé lektory, aby

informace předkládané zaměstnancům byly nejen aktuální, ale aby byly předávány takovou formou, která bude více reagovat na vzniklé události.

Otázka č. 12 – Myslíte si, že jste dostatečně instruován/a pro případ požáru ve věznici?

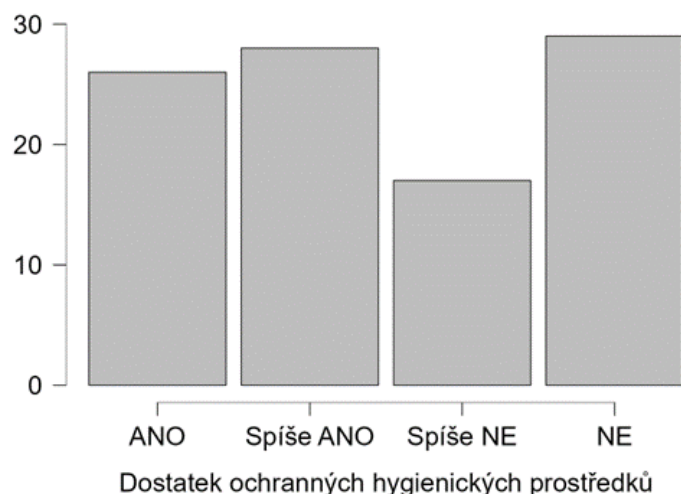
Bezpečnost ve věznicích nelze spojovat pouze ve vztahu k vězněným osobám a vzájemným interakcím s nimi, ale i s možností vzniku jiných typů událostí, na kterých nemusí nést vězněné osoby žádnou vinu. Může se jednat například o vznik požáru, při němž je třeba všechny zaměstnance instruovat tak, aby byla zajištěna řádná evakuace osob a aby se předcházelo vzniku škod na životech, zdraví a majetku. Vzhledem k tomu, že se nejedná o běžnou událost, mohou zaměstnanci vnímat školení v této oblasti jako dostatečné, neboť jim může připadat jako zásadní pouze fakt, že se mají v případě požáru dostavit na příslušné shromaždiště a tím zpravidla jejich činnost končí. Stejně tak se může zdát, že je naprosto logické, jaký hasicí přístroj použít k hašení. Ty jsou navíc rozmístěny na stanovených místech. Zaměstnancům tak může připadat předání základních informací jako dostatečné. O tom svědčí i shromážděné údaje (viz Tab. 7), jelikož celkově 56 osob shledává školení v souvislosti se vznikem požáru jako dostatečné, jednoznačně pozitivně hodnotí systém školení spojený se vznikem požáru celkem 24 osob. Na druhou stranu negativní stanovisko zaujalo 29 dotázaných a jejich názor je podpořen skupinou 15 osob, které spíše považují systém školení v uvedené oblasti za nedostatečně efektivní a informativní. Školení bezpečnosti práce a požární ochrany je nedílnou součástí vstupních poučení pro každého zaměstnance, který bude pracovat ve vězeňství. Pravidelná školení mají formu zopakování a rozšíření základních informací. Bylo by žádoucí provést komparaci vývoje školení v oblasti požárních směrnic s jinými tématy a zjistit, jak sami zaměstnanci vnímají z hlediska důležitosti jednotlivá témata. Pro uvedenou komparaci však nebyl při sběru dat dostatečný prostor a i připravený dotazník se zabýval systémem školení pro zaměstnance pouze v základních attributech.

Tabulka 7: Dostatečné instrukce pro případ požáru – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)

Zařazení	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Příslušník	Ano	9	14,75	14,75
	Spíše ano	21	34,43	49,18
	Spíše ne	9	14,75	63,93
	Ne	22	36,1	100
	Celkem	61	100	
Civilní zaměstnanec	Ano	15	38,46	38,46
	Spíše ano	11	28,21	66,67
	Spíše ne	6	15,39	82,05
	Ne	7	17,95	100
	Celkem	39	100	

Otázka č. 13 – Myslíte si, že je ve věznicích k dispozici dostatečné množství ochranných a hygienických prostředků (jednorázové rukavice, dezinfekce, papírové utěrky...)?

S ochranou zdraví a bezpečností při práci souvisí i následující otázka č. 13, která si kladla za cíl zjistit, jak zaměstnanci vnímají přístup k ochranným prostředkům. Po pandemii COVID-19 došlo obecně k výraznému posunu v přístupu k ochranným pomůckám pro zaměstnance vězeňských zařízení. To, že se situace vyvíjí ke spokojenosti zaměstnanců, potvrzují i odpovědi respondentů (viz Obr. 21), neboť o něco pozitivněji je hodnocen názor, že věznice disponují dostatečným množstvím ochranných pomůcek pro zaměstnance. Uvedené stanovisko jednoznačně zastává 26 dotázaných, na které navazuje skupina 28 dotázaných osob, které předpokládají, že vybavení vazebních věznic a věznic je na této úrovni dostatečné. Jedná se tak o více než polovinu ze všech shromážděných odpovědí. Oproti dostatečnému množství ochranných pomůcek pro zaměstnance se jednoznačně staví 29 dotázaných a 17 dalších osob jejich stanovisko podporuje.



Obrázek 21: Dostatek ochranných hygienických prostředků
(autorka)

Výsledky jsou také znázorněny z pohledu příslušníků a civilních zaměstnanců – viz Tab. 8.

Tabulka 8: Dostatek ochranných hygienických prostředků – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)

Zařazení	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Příslušník	Ano	11	18,03	18,03
	Spíše ano	22	36,07	54,1
	Spíše ne	12	19,67	73,77
	Ne	16	26,23	100
	Celkem	61	100	
Civilní zaměstnanec	Ano	15	38,46	38,46
	Spíše ano	6	15,39	53,85
	Spíše ne	5	12,82	66,67
	Ne	13	33,33	100
	Celkem	39	100	

Se zmíněnou pandemií COVID-19 se pojilo právě zajišťování většího množství ochranných pomůcek, a to jak pro vězněné osoby, tak pro samotné zaměstnance. Nutno ale doplnit, že důležitou roli při zvládnutí jakékoliv krizové situace, nevyjímaje COVID-19 a jeho šíření napříč ČR, hraje předávání informací, a to na všech úrovních. Jenom díky nim se nešíří dezinformace, panika a strach. Tak tomu bylo i v případě vězněných osob, které dostávaly informace pouze z médií, a to mělo zásadní vliv na jejich zvyšující se obavu v souvislosti s následky rozšíření pandemie v českých věznicích (Štefan, 2020). Pokud nejsou informace dostatečné nebo v případě jejich mylné interpretace a předávání, může docházet

k exponovaným událostem, např. v jedné z českých věznic mělo podobu vzpoury (Minaříková, 2020).

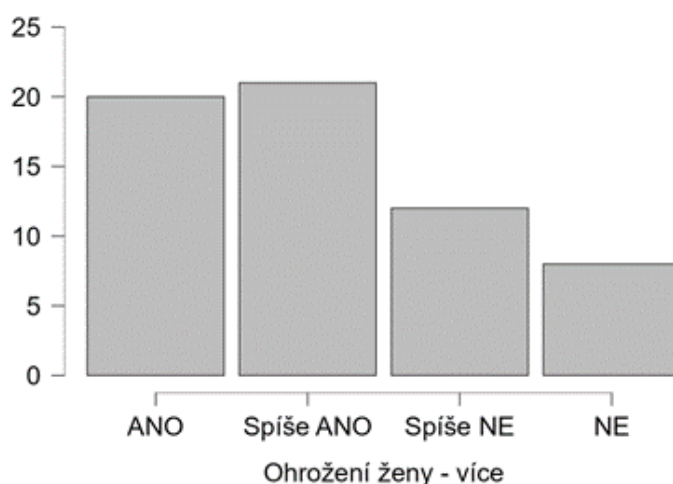
Otázka č. 14 – Myslíte si, že jsou ve věznicích při práci/službě více ohroženy ženy?

Z odpovědí vyplývá, že většina dotázaných se domnívá, že ženy jsou více ohroženy, přičemž jednoznačnou odpověď poskytlo 33 dotázaných (viz Tab. 9). Na tuto skupinu navazovala i další skupina 35 osob, která rovněž předpokládá, že ženy jsou více ohroženy ve věznicích. Opačnou skupinou bylo tvrzení odmítnuto, přičemž zcela negativně uvedenou skutečnost hodnotí 14 osob a 18 osob se domnívá, že tomu tak spíše není.

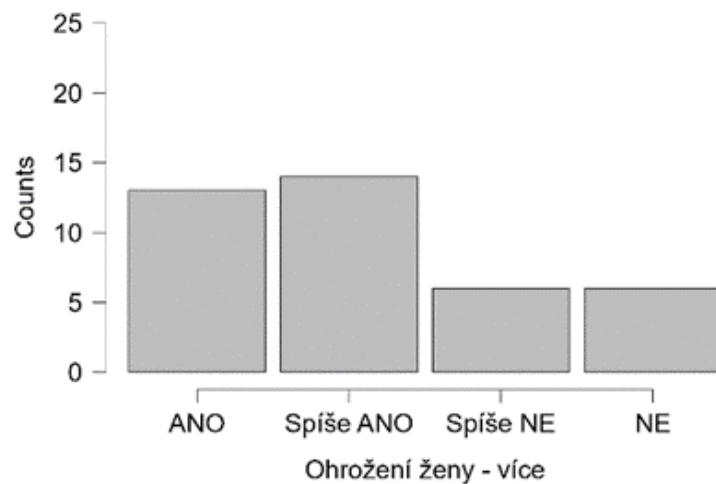
Tabulka 9: Větší ohrožení žen při práci/službě
(autorka)

Odpověď	Příslušník	%	Zaměstnanec
Ano	20	32/34	13
Spíše ano	21	35/36	14
Spíše ne	12	20/15	6
Ne	8	13/15	6
Celkem	61	100	39

Odpovědi byly dále rozděleny dle kritéria, zda se jedná o uniformovaného zaměstnance Vězeňské služby ČR, nebo civilního zaměstnance (viz Obr. 22 a Obr. 23). Obě skupiny se domnívají, že ohrožení žen je na výrazně vyšší úrovni, než je tomu u mužů.



Obrázek 22: Větší ohrožení žen při práci/službě
– příslušníci (autorka)



Obrázek 23: Větší ohrožení žen při práci/službě
– civilní zaměstnanci (autorka)

Vězeňské prostředí bývá označována jako prostředí výrazně maskulinní, a to především v souvislosti s vězeňskou populací (Lochmannová, 2020). Obdobně to v minulosti platilo i v případě zaměstnanců. Nicméně vězeňství již dlouhodobě není prostředím pouze s výrazným zastoupením mužů, ale v mnoha ohledech hrají důležitou roli i ženy, a to nejen v roli příslušníků Vězeňské služby ČR, ale i jako zaměstnanců oddělení výkonu trestu, především na pozicích spojených s reintegrací vězňených osob zpět do společnosti. Ohrožení bezpečnosti žen při výkonu jejich práce/služby ve vztahu ke shromážděným odpovědím jednoznačně souvisí s respondenty, neboť v případě věznice Světlá nad Sázavou, která je profilována jako věznice pro ženy, je i míra počtu ženského personálu vyšší než v mužských věznicích. Analýzou násilných incidentů vůči personálu vězeňských zařízení nebylo zjištěno, že by ženy byly zásadněji zastoupeny v uvedených událostech. Pokud došlo k násilí vůči zaměstnanci ze strany vězňených osob, zpravidla se jednalo o násilné vystoupení vůči muži (Kolář a Lochmannová, 2023).

Lze konstatovat, že zjištěný závěr dotazníkového šetření nelze generalizovat na veškerý vězeňský personál. Ohrožení bezpečnosti personálu je vždycky problém, a to bez rozdílu pohlaví. Ze statistických údajů Vězeňské služby ČR nevyplývá, že by ženy byly více ohroženy a pokud jsou zjištěny nějaké incidenty spojené například s napadením personálu, nelze jednoznačně přijmout fakt, že by se jednalo více o ženy (VSČR, 2023).

Otázka č. 15 – Zvýší se Váš pocit bezpečí v práci/sluzbě po absolvování série školení (BOZP, střelby, sebeobranu, PO)?

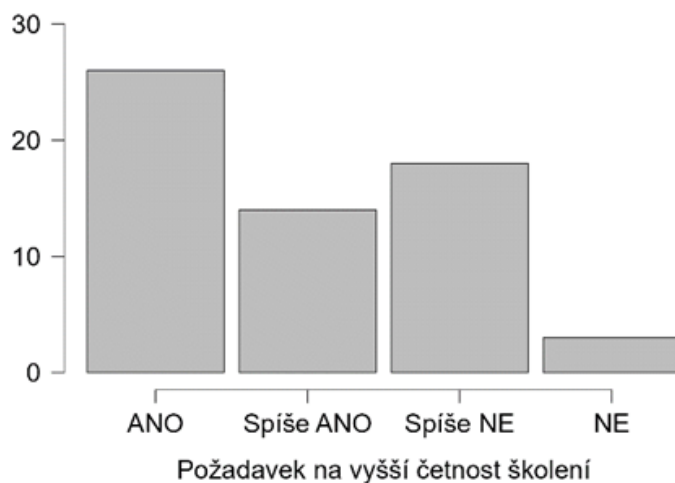
Otázkami vzdělávání a školení personálu se diplomová práce zabývá jak v teoretické části, tak i v rámci empirického výzkumu. Proto byla respondentům položena otázka, zda shledávají školení nejen dostatečná, ale i zda mají uvedené vzdělávací aktivity ambici posilovat pocit bezpečí samotných zaměstnanců. Je zajímavé, že sami zaměstnanci na jedné straně hodnotí systém školení jako nedostatečný, na druhou stranu ale připouští možnost, že školení jim nepomůže v posilování vlastní bezpečnosti během výkonu služby/práce. Školení samo o sobě není postaveno na tom, aby posilovalo bezpečnost zaměstnanců, avšak v případě, že prezentované skutečnosti budou lépe reagovat na situaci ve věznicích, a to i v ostatních (např. rozborů mimořádných událostí), může tato praxe přispět i ke zvýšení pocitu bezpečí. Analýzou shromážděných odpovědí se v současné době vyjádřilo skepticky k posilování bezpečnosti zaměstnanců celkem 19 respondentů a jejich stanovisko doplňovala skupina 51 osob, která rovněž připouští, že současný systém školení jim v posilování pocitu vlastní bezpečnosti nepřináší žádnou pozitivní změnu. Opozitem byla výrazně menší skupina dotázaných osob, přičemž 15 osoby souhlasí s tvrzením, že školení jsou jednoznačně nápomocna k posilování bezpečnosti zaměstnanců a zbylých 15 osob připouští, že v oblasti bezpečnosti hrají školení konkrétní roli. Odpovědi byly dále rozděleny dle odpovědí příslušníků a civilních zaměstnanců (viz Tab. 10).

Tabulka 10: Vyšší pocit bezpečí po absolvování série školení – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)

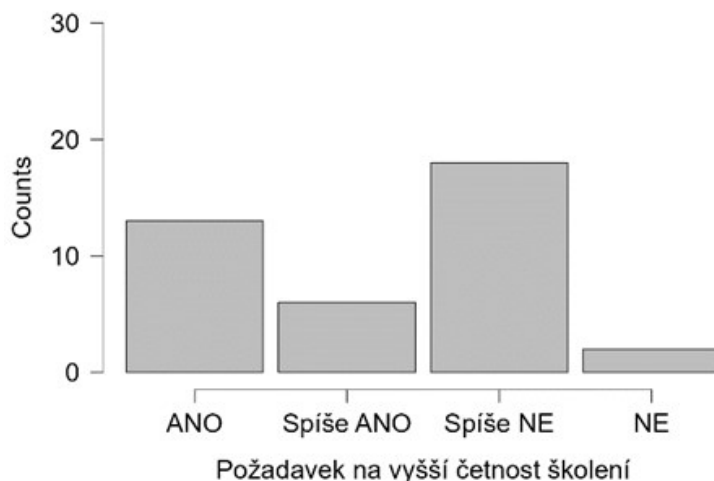
Zařazení	Odpověď	Četnost	%	Kumulativní %
Příslušník	Ano	11	18,03	18,03
	Spíše ano	6	9,84	27,87
	Spíše ne	35	57,38	85,25
	Ne	9	14,75	100
	Celkem	61	100	
Civilní zaměstnanec	Ano	4	10,26	10,26
	Spíše ano	9	23,08	33,33
	Spíše ne	16	41,03	74,36
	Ne	10	25,64	100
	Celkem	39	100	

Otázka č. 16 – Myslíte si, že by se bezpečnostní školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) měla absolvovat častěji než nyní?

Odpověď na otázku č. 16 byla zaměřena na frekvenci školení pro zaměstnance v souvislosti s vybranými bezpečnostními tématy. Je zřejmé, že by zaměstnanci zcela jistě uvítali více střelecké přípravy a sebeobraných technik pro zvyšování pocitů vlastní bezpečnosti. Nutno ale konstatovat, že sebeobrana a střelecká příprava je doménou pouze příslušníků, kdežto požární ochrana a ochrana a bezpečnost při práci všech osob, takže není možné vyvozovat zásadní závěr z předložené otázky. Přesto se valná část dotázaných shoduje, že by se mělo vybraným tématům věnovat více pozornosti. Nicméně již z předcházejících otázek vyplynulo, že by muselo dojít k výrazné změně celého systému vnitřního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. To platí i v případě střelecké přípravy, neboť ta je primárně určena pro příslušníky, kteří pracují se zbraní (strážní služba, eskortní činnost), na rozdíl od příslušníků dozorčí směny, kteří pracují beze zbraně. Je důležité diferencovat uvedené potřeby ve vztahu k potřebám výkonu služby. I proto se 40 příslušníků vyjádřilo ve prospěch vyšší četnosti školení a z řad civilních zaměstnanců bylo pouze 19 s kladnou nebo spíše kladnou odpovědí (viz Obr. 24 a Obr. 25).



Obrázek 24: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení – příslušníci (autorka)



Obrázek 25: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení – civilní zaměstnanci (autorka)

Tezi, že by uvedená školení měla být absolvována častěji, vyjádřila skupina 39 dotázaných a pro variantu spíše ano se vyslovilo 20 respondentů (viz Tab. 11). Zvýšení počtu školení v uvedených oblastech odmítlo 5 respondentů a jejich stanovisko doplnila skupina 36 osob, která zřejmě považuje nastavený systém za dostatečný bez nutnosti zasahovat do frekvence školení v kalendářním roce.

Tabulka 11: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení (autorka)

Odpověď	Příslušník	%	Zaměstnanec
Ano	26	43/33	13
Spíše ano	14	23/16	6
Spíše ne	18	29/46	18
Ne	3	5/5	2
Celkem	61	100	39

Otázka č. 17 – Pokud ano, která a proč?

Možnost konkretizace důvodů, proč by mohlo dojít ke zvýšení počtu školení pro zaměstnance, nabízela rozšiřující otázka č. 17 a z rozboru vyplývá, že panuje poměrně výrazná shoda ve zvýšení počtu hodin střelecké přípravy a sebeobrany. Ve vyjádřeních respondentů se objevovala i potřeba zvýšit počet hodin školení v souvislosti s vězňnými osobami a komunikací s nimi. Lze se domnívat, že toto téma je obecně ve věznicích opomíjeno. Právě schopnost komunikace s vězňnými osobami může mít velmi pozitivní vliv na celé vězeňské klima a předcházet vzniku mimořádných událostí (napadení zaměstnance).

Otázka č. 18 – Myslíte si, že by se série bezpečnostních školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) nemusela absolvovat vůbec?

I když z některých předcházejících otázek by se mohlo zdát, že systém školení pro zaměstnance na všech úrovních ve věznicích není nutný, opak je pravdou. O tom svědčí i vyhodnocení poslední otázky č. 18, ve které zaměstnanci chápou, že školení jsou nutná a představují důležitou součást jejich služební/pracovní činnosti. Nepodceňují možnost se seznámit v rámci školení s novými trendy, předpisy a důležitými skutečnostmi, které jim mohou být při jejich činnostech nápomocné. Plných 65 respondentů (viz Tab. 12) uvedlo, že nesouhlasí s tvrzením, že by nemuseli absolvovat uvedená školení a jejich tvrzení je doplněno skupin 14 osob. Pouze malá část dotázaných připouští, že by nemusela být školení pro zaměstnance ze strany věznice organizována vůbec (16 osob). Pro variantu, že by taková školení nemusela být absolvována v pravidelných intervalech a jejich počet, stejně tak jako účast, by mohla být omezena, se vyslovilo 5 osob.

Tabulka 12: Absence školení BOZP (autorka)

Odpověď	Příslušník	%	Zaměstnanec
Ano	7	11/23	9
Spíše ano	2	3/8	3
Spíše ne	10	17/10	4
Ne	42	69/59	23
Celkem	61	100	39

Hypotéza č. 1 se zabývala systémem školení pro zaměstnance, přičemž jejím cílem bylo potvrdit, případně vyvrátit skutečnost, zda pocit bezpečnosti souvisí s absolvováním různých školení ve věznici.

Z analýzy dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci (příslušníci, civilní zaměstnanci) si uvědomují důležitost různých typů školení, která jsou pravidelně ve vybraných organizačních jednotkách realizována. Avšak nelze jednoznačně akceptovat, že díky školení je pocit vlastní bezpečnosti vyšší. Pocit bezpečí je navíc subjektivně zkreslován, a to na základě fyziognomických předpokladů zaměstnanců, psychickou odolností, věkem apod. Nelze tak generalizovat vliv školení na posilování pocitu bezpečnosti zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Proto lze hypotézu č. 1 vyvrátit.

Hypotéza č. 2 se zabývala tezí, že série bezpečnostních školení podstatně zvýší pocit bezpečí civilních zaměstnanců a příslušníků při práci.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že není podstatné, kolik témat tvoří školení pro zaměstnance, ale jaká je jejich výpovědní hodnota a zda dokáží uvedené školení kvalitněji reagovat na události ve věznicích. Tím pak poskytnou zaměstnancům validní informace, které budou zvyšovat jejich povědomí o problému, na nějž budou umět lépe reagovat. Z vybraných otázek např. vyplynulo, že by měla být věnována pozornost i komunikaci s vězněnými osobami, což je z pohledu zaměstnanců nedostatečné. Nelze tedy přijmout tvrzení hypotézy č. 2 a lze ji považovat za vyvrácenou.

5 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Diplomová práce se v teoretické části zabírala otázkami spojenými s bezpečností ve vězeňských zařízeních, a to jak bezpečností obecnou, tak i ve vztahu k narušování bezpečnosti ze strany vězňených osob. V empirickém výzkumu se následně práce zabývala různými aspekty bezpečnosti, především v oblasti vzdělávání vězeňského personálu, jejich vnímání bezpečnostních problémů apod. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že většina příslušníků i civilních zaměstnanců vězeňských zařízení vnímá otázky bezpečnosti jako jedny ze zásadních, které ovlivňují celé klima jak zaměstnanecké, tak i v interakci s vězňenými osobami. Ke zjištěným skutečnostem lze přistupovat různě, nicméně pro potřeby diplomové práce lze rozdělit doporučující stanoviska do dvou základních oblastí. Konkrétně se jedná o otázky vzdělávání a jeho úrovně pro všechny zaměstnance Vězeňské služby ČR a následně o přístupy k omezování průniku nedovolených věcí do vazebních věznic a věznic, neboť ty jsou výrazně způsobilé vnitřní i vnější bezpečnost ohrožovat.

Je evidentní, že vzdělávání hraje v aktivitách zaměstnanců důležitou úlohu a i samotní zaměstnanci si uvědomují jeho úlohu. Nicméně rozdíl je v diferenciaci témat, jejich frekvenci apod. Zaměstnanci předpokládají, že některá témata by nemusela být nadále výrazně akcentována, protože z jejich pohledu je frekvence výskytu marginální. Proto by stačilo, kdyby se jim věnovala pozornost pouze v rámci nástupu do zaměstnání/služby, případně během základní odborné přípravy na Akademii Vězeňské služby ČR. Naproti tomu některá témata by měla být více akcentována a rovněž by bylo žádoucí i efektivněji reagovat na události mimo vězeňská zařízení, která v konečném důsledku mohou představovat výrazný bezpečnostní problém. Při vzdělávání nejde pouze o témata a jejich revitalizaci, ale výraznější změnu by měla doznat i využitelná metoda vzdělávání. Zpravidla se v současné době používá virtuální prostředí. Z vyjádření managementu vazebních věznic a věznic často vyplývá, že tyto platformy pomáhají řešit problém s časovou dotací, kterou je nutno využít pro školení během kalendářního roku. Taktéž významnou roli hraje otázka pracovního fondu, jelikož během školení musí být zaměstnanec na pracovišti, a to i v případě osobního volna. Proto je efektivnější využít e-learningové kurzy, které si může zaměstnanec/příslušník zpracovat během doby výkonu práce/služby a nemusí být tak přítomen v zaměstnání mimo stanovený rámec práce/služby.

Sami zaměstnanci uznávají, že e-learningová školení jsou v některých oblastech efektivní a mohou nahradit klasické prezenční školení. Zároveň je nutno podotknout, že z rozhovorů,

kteřé byly vedeny při sběru dat se zaměstnanci na různých pozicích, bylo zjištěno, že ne všechna témata jsou pro využití uvedené metody efektivní. Může se jednat např. o otázky extremistických projevů vězňených osob, deskripci radikalizačního procesu, otázky spojené s komunikací s vězňenými osobami, korupcí a nedovolenými styky apod. Jedno z nahnovaných opatření, které vyplynulo během sběru dat k empirickému šetření, se týká kombinace různých metod vzdělávání zaměstnanců, přičemž některá témata by se prezentovala prostřednictvím virtuálních platforem, některá na prezenčních vzdělávacích akcích pro zaměstnance. Zde je nutno ovšem doplnit, že ne všechna témata lze prezentovat pouze ze strany samotných zaměstnanců/příslušníků jednotlivých oddělení. Bylo by tedy žádoucí využití pro uvedené aktivity spolupráce s akademickým sektorem a tím oba sektory (akademický i praktický) lépe propojit. Právě propojení uvedených sektorů může hrát klíčovou roli při realizaci výzkumů vězeňského prostředí, ale i vězňených osob a různých zákonitostí v uvedených zařízeních. Otázka penologických výzkumů je akcentována i v koncepčních dokumentech Vězeňské služby ČR a v zákonných úpravách, která jsou pro její fungování zásadní (např. zákon České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráži ČR, v platném znění).

Zásadní opatření vyplývající z předložené diplomové práce se týká úpravy školících témat, stejně tak jako metod pro prezentaci. Samozřejmě je nutno upravit i způsob účasti zaměstnanců/příslušníků na vzdělávacích akcích. Přítomnost na vybraných prezentacích by byla povinná a témata by byla probírána v kalendářním roce tak, aby si zaměstnanci mohli lépe plánovat účast na vzdělávacích akcích. Témata by také byla koncipována tak, aby vyhovovala potřebám zaměstnanců a oni si z nich mohli de facto vybrat. Proto by portfolio prezentací bylo vyšší, obsahovalo by jak základní baterii školení, tak i tzv. školení nadstavbová, která by byla realizována na základě dobrovolnosti. Účast by ovšem byla bonifikována, aby zaměstnanci byli motivováni k aktivní účasti na vybraných školeních.

Doporučení se netýkají pouze vzdělávání pro zaměstnance/příslušníky vazebních věznic a věznic, ale i otázek průniku nedovolených věcí a látek do věznic. Již v teoretické části diplomové práce bylo nastíněno, že problémy spojené s infiltrací se mohou projevit v narušování celé řady bezpečnostních kritérií ve věznicích a mohou hrát klíčovou úlohu při vzniku mimořádných událostí. Zde by bylo žádoucí, aby Vězeňská služba ČR lépe reagovala na způsoby infiltrace do věznic a dokázala konkrétním hrozbám efektivně čelit. Například využitím různých zařízení, která jsou způsobila odhalit nedovolené předměty

a látky, zabraňovat jejich průnikům, spolupracovat na předcházení průniku s civilními zaměstnavateli, kde jsou vězněné osoby zařazeny k plnění pracovních povinností apod.

Zvyšování efektivity vzdělávání pro zaměstnance bude přínosné nejen pro jejich práci, ale především pro fungování celého systému vězeňství, neboť přínos může být spatřován např. v oblasti zařazování vězněných osob do práce na pracoviště mimo věznice. Klíčovým aspektem při procesu zařazování je znalost vězněných osob, konsekvencí spojených s jejich trestnou činností apod. I tímto směrem by mělo být vzdělávání zaměřeno. Veškeré znalosti o fungování vězeňského systému, práci s vězněnými osobami, komunikace s nimi atd. pak mohou být využity při sestavování efektivnějšího systému programů zacházení, neboť uvedené programy ne vždy plní funkci spojenou s přípravou odsouzených na život po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

Komplex potřeb aktivit pro zaměstnance je široký, nicméně lze konstatovat, že velmi často je spojen s vhodným nastavením jejich profesního růstu, nastavení vhodného systému benefitů, kde hlavní roli nemusí hrát pouze otázka finančního ohodnocení, ale i další možnosti. Jedná se např. o různé výměnné pobyty, stáže, podporu v oblasti sociální, zdravotní apod. Celkové zlepšení systému bude znamenat i zvýšenou aktivitu zaměstnanců, která se následně může promítnout do efektivity práce s vězněnými osobami a tím do oblasti snižování recidivujícího chování a jednání osob po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

ZÁVĚR

Diplomová práce se obsahově věnuje problematice současného vězeňství v ČR. Jedná se o prostředí, ve kterém je práce velmi náročná, a to jak fyzicky, tak hlavně psychicky. Zaměstnanci na všech úrovních se mohou setkat s celou řadou mimořádných událostí, které jsou způsobilé ohrozit jejich zdraví, ale i bezpečnost. Existuje celá řada prací zaměřených na oblast vězeňství, avšak většina z nich se věnuje otázkám reintegračního procesu ve vztahu k vězněným osobám. Předložená práce se zaměřila na výkon služby/práce všech zaměstnanců, kteří se ve vazebních věznicích a věznicích pohybují.

První kapitola si kladla za cíl vymezit fungování Vězeňské služby ČR, hlavním úkolům, které jsou jí stanoveny v zákonných ustanoveních a na jejichž základě realizuje předmětný bezpečnostní sbor svoji činnost. Upozorňuje rovněž na jednu z nejdůležitějších změn, k níž v současném vězeňství došlo, a to na změnu vnější diference věznic, která měla za cíl efektivněji pracovat s vězněnými osobami, lépe je připravovat na život po propuštění a nastavit jim v této souvislosti aktivity programů zacházení. Nicméně stěžejním tématem kapitoly byl především nábor personálu a jeho úskalí. Jak již bylo několikrát zmíněno, práce ve vězeňských zařízeních je fyzicky i psychicky náročná, proto i nábor musí být realizován tak, aby co nejlépe odpovídal potřebám Vězeňské služby ČR. S tím souvisí i základní povinnosti zaměstnanců/příslušníků, rovněž zmíněné v rámci první kapitoly.

V následující části byly zmíněny otázky spojené s bezpečnostními aspekty služby/práce, neboť pro uvedený bezpečnostní sbor je důležité nejen zajištění bezpečnosti vězněných osob, ale i zajištění bezpečnosti samotných zaměstnanců. Proto bylo třeba diferencovat mezi zajištěním bezpečnosti vnější a vnitřní, protože oba systémy jsou zajišťovány různými zaměstnanci, kteří musí společně kooperovat. Důležitou otázkou bezpečnostního charakteru jsou i významné problémy, které současné vězeňství v ČR má, a to je otázka infiltrace nedovolených věcí a látek do vazebních věznic a věznic. Tyto nedovolené předměty a látky mohou v konečném důsledku působit destruktivně nejen na reintegrační proces vězněných osob, ale mohou významně ohrožovat i bezpečnost personálu. S tím potom mohou souviset i projevy brachiálního násilí vůči zaměstnancům, které jsou v poslední době stále frekventovanější. V rámci předmětné kapitoly byly z toho důvodu přiblíženy mimořádné události a provedena jejich charakteristika. Management Vězeňské služby ČR dodává, že zvyšující se agresivita vězněných osob souvisí s nedostatkem vězeňského personálu, což je další důležitý aspekt spojený s bezpečností ve věznicích. Nedílnou součástí pro personál v českém vězeňském systému je i systém vzdělávání, který může být nápomocný

při zvládnání náročných situací, do kterých se mohou civilní zaměstnanci či příslušníci během svých pracovních činností dostat. Jejich tematické zaměření je standardně určeno, nicméně úroveň samotných vzdělávacích aktivit není moc kladně hodnocena ze strany personálu, což se projevilo během zpracování empirického výzkumu, který je součástí předložené diplomové práce.

Třetí kapitola byla přípravnou fází před započítím samotné výzkumné práce a představuje charakteristiku vězeňských zařízení, která byla pro realizaci výzkumu vybrána. Jistou výhodou se může jevit fakt, že se nejednalo pouze o jeden typ zařízení, ale výzkum byl zaměřen jak na oblast výkonu vazby, tak na oblast výkonu trestu odnětí svobody. Současně bylo třeba provést i vysvětlení výběru metod ke zpracování samotného výzkumu, stejně tak jako představení výběrového souboru respondentů.

Samotný empirický výzkum tvoří čtvrtou kapitolu. Interpretované výsledky byly shromážděny za využití virtuální platformy a zcela anonymizovány. Nutno doplnit, že ambice sběru dat byla původně mnohem vyšší, avšak následně se některé oslovené osoby omluvily s tím, že pociťují jisté obavy, že by jim vyplnění dotazníku mohlo přinést nepříjemnosti. Výsledky ze šetření není možno vzhledem k jejich nízkému počtu generalizovat. Na druhou stranu i shromážděné odpovědi představují poměrně zajímavý vhled do vězeňských zařízení, do práce/služby personálu, ale i do oblasti nespecifikovaných existenčních obav v případě, že by se zúčastnil předmětného výzkumu.

Důležitou část předložené diplomové práce představuje kapitola, kterou lze považovat za aplikační, neboť přináší systém opatření, která by bylo vhodné realizovat a tím zvýšit i efektivitu nejen periodických vzdělávacích aktivit, ale i celého vězeňského systému, přístupu k vězněným osobám apod.

V samotném závěru lze doplnit, že vězeňství představuje poměrně zajímavou možnost pracovního uplatnění, nejedná se o práci jednotvárnou a nezáživnou. Na druhou stranu umí být i nebezpečná, a pokud má být výsledkem aktivit Vězeňské služby ČR zajišťování bezpečnosti v ČR, měla by být bezpečnost zajištěna i pro samotné zaměstnance. Neustále se hovoří o inovativních metodách v bezpečnostních sborech obecně, nových možnostech využití donucovacích prostředků apod. Pokud má být Vězeňská služba ČR jako vnitřní bezpečnostní sbor efektivní, musí věnovat pozornost především svým zaměstnancům, jejich přípravě, výcviku a vzdělávání, stejně tak jako změnám myšlení při výkonu jejich služby/práce. Jen tak bude i reintegrační proces ve vztahu k vězněným osobám efektivní a tím i jejich jednání po propuštění méně recidivující.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ABBIATI, Milan; PALIX, Julie; GASSER, Jacques a MOULIN, Valérie, 2018. Predicting physically violent misconduct in prison: A comparison of four risk assessment instruments. Online. *Behavioral Science & the Law*. Vol. 37, no. 1, p. 61–67. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/bsl.2364>. [cit. 2023-12-20].
2. AIRA GROUP, © 2022. *Co je GAP analýza*. Online. In: Správa sítě: slovník pojmů. Dostupné z: <https://www.sprava-site.eu/gap-analyza/>. [cit. 2024-04-18].
3. AKTUÁLNĚ.CZ, 2012. *Foto: Roman Smetana ve vězení*. Online. Poslední aktualizace: 13. 11. 2012 7:08. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/foto-roman-smetana-ve-vezeni/r~i:gallery:28975/>. [cit. 2024-01-20].
4. ANARCHIST BLACK CROSS, 2016. *Lukáš Borl byl zadržen*. Online. Poslední aktualizace: 14. 9. 2016. Dostupné z: <https://abcnews.noblogs.org/post/2016/09/14/lukas-borl-byl-zadrzen/>. [cit. 2023-12-20].
5. BLATNÍKOVÁ, Šárka, 2016. *Nebezpečnost a násilí ve vězeňském prostředí*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. ISBN 978-80-7338-158-5.
6. BUŤA, Roman a BŘEZINOVÁ, Markéta, 2012. „*Pust'te Romana, zavřete Ivana,“ skandovali lidé za tykadlového řidiče*. Online. In: iDnes.cz. Poslední aktualizace: 17. 11. 2012 19:20. Dostupné z: https://www.idnes.cz/praha/zpravy/demonstrace-na-podporu-romana-smetany.A121117_181530_praha-zpravy_brm. [cit. 2023-12-20].
7. ČERNÍKOVÁ, Vratislava et al., 2008. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-138-0.
8. DANICS, Štefan; KOLÁŘ, Ondřej; LIŠKOVÁ, Iva a PROCHÁZKA, Jiří, 2021. *Problematika extremismu a identifikace příznaků radikalizace v prostředí věznic ČR*. Praha : Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-522-6.
9. DIRGA, Lukáš a KUBÍN, Tomáš, 2023. *Vězeň na útěku*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-3414-4.
10. DIRGA, Lukáš, 2020. *Humanizace českého vězeňství očima jeho aktérů*. První vydání. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 978-80-261-0848-1.
11. DRÁPAL, Jakub (ed.); JIŘIČKA, Václav (ed.) a RASZKOVÁ, Tereza (ed.), 2021. *České vězeňství*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0.

12. H161H, 2012. Randál v Rapoticích. Online. Youtube, video. Poslední aktualizace: 25. 11. 2012. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=F_m13I5Pzpw. [cit. 2023-12-20].
13. HAMM, Mark S., 2013. *The Spectacular Few: Prisoner Radical-ization and the Evolving Terrorist Threat*. New York: New York University. ISBN 978-0-8147-2396-8.
14. HENDL, Jan, 2012. Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat. 4., rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0200-4.
15. HLUŠIČKOVÁ, Hana, 2023. *Pražské kriminály kdysi a dnes, část 1. Pankrácká věznice*. Online. In: PrahaIn.cz. Poslední aktualizace: 27. 5. 2023 5:38 Dostupné z: <https://www.prahain.cz/krimi/prazske-kriminaly-kdysi-a-dnes-cast-1-pankracka-veznice-12867.html>. [cit. 2024-01-31].
16. HRBÁČEK, Jan, 2023. *Milované a nenáviděné výsluhy. Kolik stát platí bývalým příslušníkům ozbrojených složek? Leckdy trumfnou několikanásobně i důchod*. Online. In: Ekonomický deník. Poslední aktualizace: 6.1.2023. Dostupné z: <https://ekonomickydenik.cz/milovane-a-nenavidene-vysluchy-kolik-stat-plati-byvalym-prislusnikum-ozbrojenych-slozek-leckdy-trumfnou-nekolikanasobne-i-duchod/>. [cit. 2024-02-28].
17. JEWKES, Yvonne, 2002. *Captive Audience: Media, Masculinity and Power in prisons*. Collumpton: Willan Publishing. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/42791314_Captive_Audience_Media_Masculinity_and_Power_in_Prisons. [cit. 2024-01-31].
18. JUŘÍČEK, Petr a SMOLÍK, Josef, 2023. Násilí a utváření sociálních statusů ve vězeňské subkultuře. Online. *Sociológia - Slovak Sociological Review*. Roč. 55, č. 1, s. 44–75. ISSN 0049-1225. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.31577/sociologia.2023.55.1.2>. [cit. 2024-01-31].
19. KARLESZ, Štěpán. Leo Beránek kroutí poslední rok ve vězení: Obří plány po návratu! Pařba, ženy a zpátky k rapu. Online. In: *Expres*. Dostupné z: https://www.expres.cz/celebrity/leo-beranek.A230418_132337_dx-celebrity_stes. [cit. 2024-03-05].
20. KOLÁŘ, Ondřej a KUBÍN, Tomáš, 2017. Protiprávní jednání vězňených osob a role Pověřeného orgánu Vězeňské služby ČR. *Bezpečnostní teorie a praxe*. Roč. 2017, č. 3, s. 135–145. ISSN 1801-8211.

21. KOLÁŘ, Ondřej, 2018. Průniky omamných a psychotropních látek do věznic (2016 – 2017). *Drugs & Forensics Bulletin: Národní protidrogové centrály*. Roč. 2018, č. 3, s. 13–18. ISSN 1211-8834.
22. LOCHMANNOVÁ, Alena a KOLÁŘ, Ondřej, 2021. *Extremism behind bars*. Pilsen: University of West Bohemia in Pilsen. ISBN 978-80-261-1023-1.
23. LOCHMANNOVÁ, Alena, 2020. *Tělo za katrem*. Praha: Academia, 2020. ISBN 978-80-200-3019-1.
24. LOVAŠ, Ladislav, 2010. *Agresia a násilie: psychológia ľudskej agresie a jej podoby v domácom prostredí, v škole, v práci, vo väzniciach a v športe*. Bratislava: Ikar. ISBN 978-80-551-1752-2.
25. MINAŘÍKOVÁ, Kamila. Za vzpuru v Bělušicích padla obvinění, vězňům hrozí deset let. Online. In: Deník.cz. Poslední aktualizace: 11. 12. 2020. Dostupné z: https://mostecky.denik.cz/zpravy_region/vzpoura-vezeni-belusice.html. [cit. 2024-03-01].
26. MOTEJL, Otakar et al., 2010. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. ISBN 978-80-7357-606-6.
27. OTCOVSKÝ, Karel, 2022. *Vzpoura kvůli koronaviru, soud řeší rebelii vězňů v Bělušicích*. Online. In: Novinky.cz. Poslední aktualizace: 3. 3. 2022 18:14. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/krimi-vzpoura-kvuli-koronaviru-soud-resi-rebelii-veznu-v-belusicich-40389141>. [cit. 2024-01-31].
28. PLUHAŘ, Adam, 2019. *Vychovatele viní, že chtěl po věznicích anální sex. Vše bylo dobrovolné, tvrdí*. Online. In: iDnes.cz. Poslední aktualizace: 8. 8. 2019 17:04. Dostupné z: https://www.idnes.cz/liberec/zpravy/vychovatel-vezni-vezeni-veznice-liberec-soud-vychovatel-analni-sex.A190808_160057_liberec-zpravy_jape. [cit. 2023-12-20].
29. POLÁK, Peter (ed.) a TITTLOVÁ, Marcela (ed.), 2019. *Trestnoprávne možnosti riešenia domáceho násilia: zborník príspevkov z celoštátnej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 25. apríla 2019*. Bratislava: Wolters Kluwer SR. ISBN 978-80-571-0136-9.
30. PULGRETOVÁ, Tereza, 2019. *Jak funguje zabezpečovací detence*. Online. In: Mylaw.cz. Poslední aktualizace: 6. 9. 2019. Dostupné z: <https://mylaw.cz/clanek/jak-funguje-zabezpecovaci-detence-537>. [cit. 2023-12-20].
31. RASZKOVÁ, Tereza a SVOBODA HOFERKOVÁ, Stanislava, 2014. *Kapitoly z penologie II*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-378-9.

32. ŘEZÁČ, Vít, 2019. *Plán na věznici Všechnov: Odpor lidí a obcí Vězeňskou službu nezajímá. Hledá okliku*. Online. In: JcTed.cz. Poslední aktualizace: 8. 12. 2019 10:24. Dostupné z: <https://www.jcted.cz/plan-na-veznici-vsechnov-odpor-lidi-a-obci-vezenskou-sluzbu-nezajima-hleda-okliku/>. [cit. 2024-03-01].
33. SEKOT, Aleš, 2006. *Sociologie v kostce*. 3., rozš. vyd. Brno: Paido. ISBN 80-7315-126-X.
34. SMOLÍK, Josef (ed.), 2024. *Region v rozvoji společnosti 2023: sborník příspěvků z 11. mezinárodní vědecké konference*. Brno: Mendelova univerzita v Brně. ISBN 978-80-7509-957-0.
35. STAHL, Dana L., 2021. *Health and Safety in Emergency Management and Response*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2021. ISBN 9781119561064.
36. SVOBODA, Milan (ed.), 2019. *Vězeňství II*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. ISBN 978-80-7598-410-4.
37. ŠENK, Zdeněk, 2015. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě: právní předpisy BOZP s odborným komentářem, vzorové dokumenty a formuláře, judikáty k problémovým oblastem BOZP, poznámky a doporučení autora*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-953-3.
38. ŠERÁK, Michal et al., 2012. *Celoživotní učení a sociální politika: vazby a přesahy*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. ISBN 978-80-904531-3-5.
39. ŠIMEK, Martin, 2015. *Co je BOZP? Definice, cíle, legislativa a principy*. Online. In: BOZP.cz. Poslední aktualizace: 26. 6. 2015. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>. [cit. 2024-01-30].
40. ŠTEFAN, Václav, 2020. *První případ covidu-19 v české věznici. Nakažený putoval do vazby z obav, že bude nemoc úmyslně šířit*. Online. In: IRozhlas.cz. Poslední aktualizace: 14. 5. 2020 15:44. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vezeni-nakazeny-covid-19-koronavirus-soud-vazba_2005141544_dok. [cit. 2024-03-01].
41. ŠUJAN, Kristián, 2023. *Vězni na Chomutovsku brutálně zmlátili dozorce. Jeden z útočníků je mladiství, uvedla policie*. Online. In: CNN Prima News. Poslední aktualizace: 20. 11. 2023 13:37. Dostupné z: <https://cnn.iprima.cz/dva-odsouzeni-napadli-dozorce-ve-veznici-ve-vsehrdech-byli-obvineni-z-pokusu-o-vrazdu-418203>. [cit. 2023-12-25].
42. VEGRICHTOVÁ, Barbora et al., 2016. *Bezpečnostní hrozby současnosti*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-462-5.

43. VEJVODOVÁ, Petra a KOLÁŘ, Ondřej, 2019. Training prison staff to recognize inmate radicalization. *Security Journal*. Vol. 33, no. 4, p. 552-564. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1057/s41284-019-00192-8>. [cit. 2024-03-01].
44. VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.
45. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR, © 2024. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. Online, PDF. In: Vězeňská služba České republiky. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/ostatni/koncepce-vezenstvi.pdf>. [cit. 2023-12-25].
46. VOKÁČ, Martin, 2019. *Přeplněná ženská věznice postaví nový pavilon, získá tím dvě stě míst*. Online. In: IDnes.cz. Poslední aktualizace: 12. února 2019 8:39. Dostupné z: https://www.idnes.cz/jihlava/zpravy/veznice-svetla-nad-sazavou-stavba-ubytovna-pavilon-investice-vysocina.A190211_456857_jihlava-zpravy_mv. [cit. 2024-03-01].
47. ZEMAN, Petr et al., 2019. *Uživatelé drog ve vězení: hodnocení účinnosti terapeutických programů*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. ISBN 978-80-7338-178-3.
48. ZHRÍVALOVÁ, Petra; RASZKOVÁ, Tereza; HÁKOVÁ, Lucie a NOVÁK, Petr, 2023. *Diferenciace odsouzených ve věznici s ostrahou*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. ISBN 978-80-7338-203-2.

Další zdroje:

1. KOLÁŘ, Ondřej a LOCHMANNOVÁ, Alena, 2023. *Násilí ve věznicích. Prezentace Kriminologické dny 20. 6. 2023*. Praha, PF UK.
2. Statistická ročenka VS ČR 2022.
3. Statistická ročenka VS ČR 2023.
4. Statistická ročenka VS ČR 2016–2019.
5. Statistická ročenka VS ČR 2020–2022.

Vybrané zákonné úpravy:

1. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody v platném znění.
2. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.
4. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník v platném znění.
Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád v platném znění.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOŽP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR Česká republika

GIBS Generální inspekce bezpečnostních sborů

NGŘ Nařízení generálního ředitele

ODS Odsouzený

PO Požární ochrana

RTG Rentgen

SIM Subscriber identity module

THC Tetrahydrokanabinol

VIS Vězeňský informační systém

VSČR Vězeňská služba České republiky

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Zhodnocení situace (autorka).....	42
Obrázek 2: Mezery mezi aktuálním a ideálním stavem (autorka)	43
Obrázek 3: Pohlaví respondentů (autorka)	50
Obrázek 4: Poměr příslušníků a zaměstnanců (autorka)	51
Obrázek 5: Celkové věkové rozložení respondentů (autorka)	51
Obrázek 6: Věk respondentů – ženy (autorka)	52
Obrázek 7: Věk respondentů – muži (autorka).....	52
Obrázek 8: Věk respondentů – příslušníci (autorka)	53
Obrázek 9: Věk respondentů – civilní zaměstnanci (autorka).....	53
Obrázek 10: Pocit ohrožení u všech respondentů (autorka)	54
Obrázek 11: Pocit ohrožení – příslušníci (autorka)	56
Obrázek 12: Pocit ohrožení – civilní zaměstnanci (autorka).....	56
Obrázek 13: Riziko zaměstnávání vězňů – muži (autorka)	58
Obrázek 14: Riziko zaměstnávání vězňů – ženy (autorka).....	58
Obrázek 15: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – muži (autorka).....	61
Obrázek 16: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – ženy (autorka)	61
Obrázek 17: Setkání s vězněm pod vlivem NL – příslušníci (autorka).....	62
Obrázek 18: Setkání s vězněm pod vlivem NL – civilní zaměstnanci (autorka).....	63
Obrázek 19: Školení přiměřené k současné situaci – příslušníci (autorka).....	64
Obrázek 20: Školení přiměřené k současné situaci – civilní zaměstnanci (autorka).....	64
Obrázek 21: Dostatek ochranných hygienických prostředků (autorka).....	68
Obrázek 22: Větší ohrožení žen při práci/službě – příslušníci (autorka).....	69
Obrázek 23: Větší ohrožení žen při práci/službě – civilní zaměstnanci (autorka)	70
Obrázek 24: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení – příslušníci (autorka) .	72
Obrázek 25: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení – civilní zaměstnanci (autorka).....	73

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pocit ohrožení – ženy vs. muži (autorka)	55
Tabulka 2: Riziko zaměstnávání vězňů (autorka).....	57
Tabulka 3: Riziko zaměstnávání vězňů – ženy vs. muži (autorka)	59
Tabulka 4: Vliv přeplněnosti na bezpečnost (autorka)	60
Tabulka 5: Vliv přeplněnosti na bezpečnost – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)	62
Tabulka 6: Školení přiměřené k současné situaci (autorka)	64
Tabulka 7: Dostatečné instrukce pro případ požáru – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka).....	67
Tabulka 8: Dostatek ochranných hygienických prostředků – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)	68
Tabulka 9: Větší ohrožení žen při práci/službě (autorka).....	69
Tabulka 10: Vyšší pocit bezpečí po absolvování série školení – příslušníci vs. civilní zaměstnanci (autorka)	71
Tabulka 11: Požadavek na vyšší četnost bezpečnostního školení (autorka)	73
Tabulka 12: Absence školení BOZP (autorka)	74

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: Dotazník – tiskopis

PŘÍLOHA B: Dotazník – online

PŘÍLOHA A: DOTAZNÍK – TISKOPIS

Bezpečnost práce příslušníků a civilních zaměstnanců VSČR

1. Jste muž nebo žena?

muž

žena

2. Jste příslušník nebo civilní zaměstnanec?

příslušník

civilní zaměstnanec

3. Kolik je vám let?

4. Kolik let jste ve služebním/pracovním poměru u Vězeňské služby?

5. Cítil/a jste se být někdy ohrožen/a při práci/službě na životě?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

6. Pokud ano, v jaké situaci?

7. Spatřujete bezpečnostní riziko v zaměstnávání vězňů ve firmách mimo věznici?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

8. Pokud ano, jaké?

9. Myslíte, že ovlivňuje bezpečnost ve věznicích fakt, že jsou přeplněné?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

10. Setkal/a jste se za dobu vaší práce/služby se situací kdy byl vězeň pod vlivem návykové látky?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

11. Myslíte si, že školení, které absolvujete jsou přiměřené k současné situaci ve věznicích?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

12. Myslíte si, že jste dostatečně instruován/a pro případ požáru ve věznici?

ne

spíše ne

ano

spíše ano

13. Myslíte si, že je ve věznicích k dispozici dostatečné množství ochranných a hygienických prostředků (jednorázové rukavice, dezinfekce, papírové utěrky...)?

ne spíše ne ano spíše ano

14. Myslíte si, že jsou ve věznici při práci/službě více ohroženy ženy?

ne spíše ne ano spíše ano

15. Zvýší se váš pocit bezpečí v práci/službě po absolvování série školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO)?

ne spíše ne ano spíše ano

16. Myslíte si, že by se bezpečnostní školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) měla absolvovat častěji než nyní?

ne spíše ne ano spíše ano

17. Pokud ano, která a proč?

18. Myslíte si, že by se série bezpečnostních školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) nemusela absolvovat vůbec?

PŘÍLOHA B: DOTAZNÍK – ONLINE

Bezpečnost práce příslušníků a civilních zaměstnanců VSČR

Dobrý den, věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.



SPUSTIT DOTAZNÍK TEĎ



1. Jste muž nebo žena?*

Vyberte jednu odpověď

MUŽ

ŽENA



2. Jste příslušník nebo civilní zaměstnanec?*

Vyberte jednu odpověď

PŘÍSLUŠNÍK

CIVILNÍ ZAMĚSTNANEC

3. Kolik je vám let?*

Napište jedno nebo více slov...



500



4. Kolik let jste ve služebním/pracovním poměru u Vězeňské služby?*

Napište jedno nebo více slov...



500

5. Cítil/a jste se být někdy ohrožen/a při práci/sloužbě na životě?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

6. Pokud ano, v jaké situaci?*

Napište jedno nebo více slov...



500



7. Spatřujete bezpečnostní riziko v zaměstnávání vězňů ve firmách mimo věznici?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE



8. Pokud ano, jaké?*

Napište jedno nebo více slov...



500



9. Myslíte, že ovlivňuje bezpečnost ve věznicích fakt, že jsou přeplněné?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

10. Setkal/a jste se za dobu vaší práce/služby se situací kdy byl vězeň pod vlivem návykové látky?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

NE

11. Myslíte si, že školení, které absolvujete jsou přiměřené k současné situaci ve věznicích?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

12. Myslíte si, že jste dostatečně instruován/a pro případ požáru ve věznici?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

13. Myslíte si, že je ve věznicích k dispozici dostatečné množství ochranných a hygienických prostředků (jednorázové rukavice, dezinfekce, papírové utěrky...)?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

14. Myslíte si, že jsou ve věznici při práci/službě více ohroženy ženy?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

15. Zvýší se váš pocit bezpečí v práci/službě po absolvování série školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO)?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

16. Myslíte si, že by se bezpečnostní školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) měla absolvovat častěji než nyní?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE

17. Pokud ano, která a proč?*

Napište jedno nebo více slov...



500



18. Myslíte si, že by se série bezpečnostních školení (BOZP, střelby, sebeobrana, PO) nemusela absolvovat vůbec?*

Vyberte jednu odpověď

ANO

SPÍŠE ANO

SPÍŠE NE

NE