

Profesní motivace příslušníků Vězeňské služby České republiky

Bc. Tomáš Neubauer

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDÍÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Tomáš NEUBAUER
Osobní číslo: H118502
Studijní program: N 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Profesionální motivace příslušníků Vězeňské služby České republiky

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na determinaci motivace, její podstatu, rozbor motivačních přístupů, teoretických i praktických.

- rozbor problematiky služebního poměru u ozbrojených sborů se zaměřením na specifika Vězeňské služby ČR

- aplikaci praktických zkušeností a sociálně pedagogických přístupů na konkrétní problematiku motivace příslušníků Vězeňské služby k výkonu tohoto povolání.

Součástí práce bude sociologický výzkum mezi příslušníky Vězeňské služby ČR provedený ve Vazební věznici a ústavu pro výkon zabezpečovací detesnce Brno s cílem zjistit, jaké motivační postoje a pohnutky, popřípadě další sociální faktory jsou v současnosti podstatné pro výběr povolání příslušníka VS ČR, případně pro další setrvání ve výkonu tohoto povolání, u příslušníků, kteří jsou již služebním poměrem zavázáni.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

Zákon č.555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky

GREGAR, Aleš. Řízení lidských zdrojů. 1.vyd. Brno: IMS, BonnyPress 2008

NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie organizace. 1.vyd. Praga Grada Pub., 2005

ŘEHOŘ, Antonín. Základy teorie a praxe řízení. Brno: IMS, BonnyPress 2004

STACHOVÁ, A.: Personální management. Praha: Menu, 1996

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.**

Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vizdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 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.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

.....Tomáš Neubauer.....

Jméno, příjmení studenta

V Brně dne 15.3.2013


.....
Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) 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, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k vyuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) 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, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosažených v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídnou k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce pojednává o faktorech tvořících a podílejících se na profesní motivaci příslušníka VS ČR. Snaží se toto povolání přiblížit i člověku, kterému vězeňské prostředí a práce ve vojensky strukturované organizaci nic neříká. Práce se pokouší zmapovat současný stav a zachytit klima panující mezi jejími příslušníky v závislosti na poskytovaných výhodách, legislativních změnách a dalších faktorech na příslušníka ve služebním poměru působících. V praktické části práce se pak na základě provedeného šetření mezi příslušníky pracovně zařazenými ve VVaÚpVZD Brno snaží odhalit motivy, které na ně při výkonu služby působí, jak podmínky výkonu služby vnímají. Pro tento účel šetření byla použita metoda anonymního dotazníku s kategoriemi a otázkami souvisejícími se sledovanou problematikou. Na základě získaných výsledků jsou pak vyvozeny závěry a zmíněny nalezené souvislosti a postřehy.

Klíčová slova:

Motivace, motiv, příslušník Vězeňské služby České republiky, vězněná osoba, výkon vazby, trest odnětí svobody, potřeba, věznice, frustrace, prostředí, výkon služby, profese, výsluhový příspěvek, motivátor, demotivace.

ABSTRACT

This thesis deals with the factors forming and participating in the professional motivation of a Prison. It tries to bring the profession and a man whom the prison environment and work in a structured military organization says nothing. This work attempts to map the current situation and capture the climate prevailing among its members according to the benefits provided, legislative changes and other factors on the member in the service of acting. In the practical part of the work is based on surveys conducted among members of the study classified in VVaÚpVZD Brno tries to reveal the motives behind them during their service works, how they perceive conditions of service. For this purpose, survey method was used with an anonymous questionnaire categories and issues related to the study issues. The obtained results are then discussed and conclusions drawn found respect and insights.

Keywords:

Motivation, motive, a member of the Czech Prison Service, prisoner, detention, imprisonment, requirement, prison, frustration, environment, service performance, profession, early-retirement allowance, motivator, demotivation.

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi přínosnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Profesní motivace příslušníků Vězeňské služby České republiky zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce. Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně dne 20.3.2013

.....

Bc. Tomáš Neubauer

OBSAH

ÚVOD	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1. MOTIVACE	11
1.1 Motivace, motivy a související pojmy	11
1.2 Teorie motivace.....	14
1.3 Motivační strategie, proces motivace.....	18
1.4 Pozitivní / negativní motivace a její důsledky	24
1.5 Dílčí závěr	29
2. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR JAKO BEZPEČNOSTNÍ SBOR	30
2.1 Náplň činnosti a její úkoly	30
2.2 Struktura organizace a její členění	35
2.3 Specifické nároky a podmínky výkonu služby příslušníka VS ČR	38
2.4 Psychická, fyzická způsobilost a zdravotní stav příslušníka VS ČR	42
2.5 Dílčí závěr	44
3. SOUVISLOST TÉMATU S PŘEDMĚTEM SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	46
3.1 Vězněná osoba jako sociálně znevýhodněný jedinec	46
3.2 Vězení jako specifické prostředí výchovy	48
3.3 Etické aspekty práce příslušníka VS ČR.....	51
3.4 Dílčí závěr	52
4. PROFESNÍ MOTIVACE PŘÍSLUŠNÍKŮ VS ČR	54
4.1 Osobnostní faktory profesní motivace příslušníků VS ČR.....	54
4.2 Zaměstnanecké a sociální výhody poskytované VS ČR.....	57
4.3 Systém odměňování příslušníků VS ČR.....	60
4.4 Systém vzdělávání ve VS ČR	63
4.5 Legislativní úprava služebního poměru příslušníka VS ČR.....	67
4.6 Dílčí závěr	70

II. PRAKTICKÁ ČÁST	72
5. ŠETŘENÁ PROBLEMATIKA	73
5.1 Cíle šetření	74
5.2 Výzkumná procedura a její popis.....	75
5.3 Charakteristika výzkumného vzorku	76
6. ROZBOR VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	77
6.1 Výsledky a dílčí závěry provedeného šetření	90
6.2 Možnosti navazujícího šetření	103
6.3 Využití v praxi a možná doporučení	103
ZÁVĚR	105
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY	107
SEZNAM TABULEK.....	112
SEZNAM OBRÁZKŮ	114
SEZNAM PŘÍLOH.....	115

ÚVOD

V současném tržním prostředí je od každého zaměstnance nebo pracovníka ze strany zaměstnavatele očekáváno a vyžadováno podávání co nejlepších pracovních výkonů při maximálním využití jeho schopností. Jedním ze způsobů jak takových výkonů od svých zaměstnanců dosáhnout je náležitým způsobem je motivovat. Vězeňská služba České republiky (dále jen VS ČR) je jedním z orgánů státní správy, mající ve státní hierarchii postavení ozbrojeného sboru. Jak je z názvu samotné organizace patrné, jejím posláním je poskytování služeb, zahrnující především činnosti týkající se vězňených osob nacházejících se v jejich zařízeních, nebo objektech, které střeží. Tyto činnosti pak zahrnují nejen zajištění pořádku a bezpečnosti v těchto objektech, ale i zajištění všech práv a nároků, které vězňeným osobám přiznávají příslušné zákony a mezinárodní normy. Zmiňované služby jsou pak zajišťovány především lidským faktorem, který tvoří příslušníci a zaměstnanci VS ČR. Oproti jiným profesím je služba příslušníka ozbrojeného sboru specifická, proto i požadavky na samotné příslušníky VS ČR, jsoucími v každodenním styku s vězňenými osobami jsou jiné, než v jiných organizacích. Významným prostředkem, kterým tyto zaměstnance lze oslovit a získat pro tuto náročnou službu je náležitým způsobem je motivovat. Správný přístup, utváření, formování, péče a odpovídající motivování příslušníků tohoto ozbrojeného sboru je klíčem k jejich bezproblémovému a řádnému výkonu služby, kterýžto požadavek je očekáván a požadován nejen jejich nadřízenými, ale i celou společností.

Cílem diplomové práce je přiblížit a vysvětlit významné faktory, které se podílejí na motivaci příslušníka VS ČR při jeho výkonu služby, tedy popsat jeho profesní motivaci. Mezi dílčí cíle patří také srovnání současného stavu zaměstnaneckých benefitů poskytovaných VS ČR s předchozími léty v souvislosti s legislativními změnami, které služební poměr upravují. Cílem šetření prováděného v praktické části diplomové práce je zjistit, které vybrané faktory působí jako pozitivní motivační činitelé a které jsou naopak příslušníky VS ČR vnímány jako demotivující, tedy odhalit souvislosti mezi smýšlením, přístupem a postojem příslušníků VS ČR ve vztahu k jejich profesi. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V kapitole první vymezím termín motivace, a popíši nejvýznamnější motivační teorie. Ve druhé

kapitole jsem se věnoval deskripci organizace VS ČR samotné, její struktuře, náplni činnosti, podmínkami výkonu služby příslušníka a nároky na něj kladenými. V třetí kapitole se pokusím vysvětlit, jakým způsobem popisované téma zasahuje a souvisí se studovaným oborem sociální pedagogiky. Kapitulu čtvrtou věnuji profesní motivaci příslušníka VS ČR a oblastem, které s ní souvisejí, jako je systém odměňování, zaměstnanecké výhody a další. Poznatky získané v teoretické části práce, společně se závěry plynoucími z výsledků empirického šetření, které bude prováděno v praktické části diplomové práce, objasní, jak profesní motivace příslušníka VS ČR souvisí s jeho přístupem k výkonu služby. Prostředkem k těmto zjištěním nám bude kvantitativní šetření prováděné mezi příslušníky VS ČR Vazební věznice a ústavu pro výkon zabezpečovací detence Brno (dále jen VVaÚpVZD Brno). Poslední kapitola praktické části pak bude obsahovat rozbor a interpretaci výsledků s udáním možnosti, jak tyto výsledky šetření využít v praxi.

Téma diplomové práce a cíl, který má být v práci sledován je pro mě interesující zejména proto, že sám jako příslušník VS ČR pracuji již dvanáctým rokem ve VVaÚpVZD Brno. Během mé služby u tohoto ozbrojeného sboru jsem prošel řadou různých funkcí v této organizaci, a mám tedy velmi dobrou znalost a povědomí o popisované problematice, ke které mám také osobní vztah. Jsem rovněž dobře obeznámen s prostředím, ve kterém výkon služby příslušníků VS ČR probíhá, což bude přínosem pro provádění šetření v praktické části práce. Po obsahové stránce je diplomové práce založena na mých vlastních znalostech popisovaného tématu, dále pak na volné interpretaci jednotlivých odborníků, které jsou označeny jménem a příjmením autora, rokem vydání publikace a v práci jsou uvedeny za takto popisovaným textem. Posledním pramenem jsou pak doslovné citace jednotlivých autorů, které jsou na začátku a konci citací označeny uvozovkami a kromě autorova jména a příjmení, roku vydání publikace, je zde ještě navíc uvedena přesná strana, kde se citovaný text v dané publikaci nachází.

Vězeňské prostředí jako specifické prostředí výchovy, vězněných osob coby sociálně znevýhodněných jedinců s množstvím vypjatých, frustrujících a životně náročných situací, do kterých se příslušník VS ČR při výkonu své profese každodenně dostává, jsou ústředními pojmy diplomové práce souvisejícími s tématem sociální pedagogiky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. MOTIVACE

Pro organizace a podniky je příznačné čím dál větší úsilí, které musí vynaložit, aby obstály v současně panujícím tržním prostředí. Toto úsilí musejí vynakládat i státní úřady a instituce, které sice zpravidla neprodukují žádné výrobky, ale na jejichž kvalitu výkonu činnosti a poskytované služby dohlíží hromadné sdělovací prostředky. Této aktivity nejsou ušetřeny ani nestátní či neziskové organizace, pro které je zase příznačná snaha zefektivnit svou činnost co nejvíce a získat tak co možná nejvíce prostředků pro naplňování svého programu. Pro všechny tyto subjekty je pak společná snaha zaměstnávat aktivní, schopné a zainteresované pracovníky a zaměstnance. Tohoto žádoucího přístupu pak lze dosáhnout správnou motivací.

1.1 Motivace, motivy a související pojmy

S pojmem motivace a motiv se setkáváme velmi často a to jak v případě odborné diskuse v oboru řízení lidských zdrojů, tak ve sportu či běžném životě. „**Motivace** je abstrakce klíčového a typického rysu dynamiky lidské psychiky. Vyjadřuje její permanentní aktivizovatelnost. Je energizující intervenující proměnnou ve vztahu ke struktuře osobnosti, jejímu prožívání a jednání.“ (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007, s. 151) Dle jiného autora lze motivaci vymežit i laikovi srozumitelnějším jazykem. „**Motivaci můžeme definovat jako vůli k činu.** Jde tedy o vnitřní pohnutky člověka“. (HŘEBÍČEK, Vladimír, 2008, s. 56)

Pokud jsme si definovali pojem motivace, je třeba také vysvětlit pojmy, jako je motiv, nebo potřeba, které k motivaci automaticky náležejí. „Slovo motivace vzniklo od slova motiv, které je odvozeno od latinského slova **movere**, což znamená hýbat, pohybovat se. Takže motivem, zcela jednoduše, je něco, co Vás **uvede do pohybu**“. (ADAIR, John, 2004, s. 14) S tímto vymezením se však nelze zcela spokojit, protože v případě motivu jde o slovo vícevýznamové. Velmi záleží na tom, v jakém významu, nebo prostředí se o motivech hovoří. V souvislosti s motivací hovoříme i o potřebách. „Potřeby jsou stavy nedostatku. Pokud dojde k neuspokojení určitých potřeb, je vyvolána aktivita jedince. Mezi termíny „motiv“ a „potřeba“ je jen malý rozdíl“. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001, s. 134)

„**Principy motivace** vyjadřují základní zákonitosti jejich projevů. Názory na to, zda lze vyabstrahovat nějaký obecný princip motivace, se různí. Nejčastěji jsou uváděny tyto principy:

- **princip equilibria**; jde o tendenci restaurovat narušenou fyzickou a psychickou rovnováhu, zdraví,
- **princip zaměřenosti cíle**; kterým může být směřování k něčemu, dosažení něčeho anebo odvrácení něčeho,
- **princip dominance**; jen ty motivy, které získají dominanci, jsou schopny vyvolat rozhodující aktivitu. (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007, s. 154)

Nejdůležitějším vlivem určujícím chování ve vztahu k motivaci je situace, ve které se jednotliví jedinci (pracovníci) nacházejí. Motivace se také mění v závislosti na čase a pod vlivem nejrůznějších okolností. Často je důležitější pro lidi nacházející se na střední pozici v kariéře a zejména pak pro ty, u kterých existuje vyhlídka na budoucí postup. (DĚDINA, Jiří; CEJTHAMR, Václav, 2005)

„Způsoby jak vnímáme lidi při práci a jak je posuzujeme, vysvětluje teorie atribuce (přisuzování, nebo připisování motivů), která se týká určování příčin událostí. Přisuzujeme motivy, když vnímáme a popisujeme činy jiných lidí, a pokoušíme se objevit, proč se chovali právě tak a nikoliv jinak“. (ARMSTRONG, Michael, 2007, s. 215)

Motivů jakožto příčin nebo důvodů našeho jednání je celá řada a lze je dělit dle různých hledisek. Nejčastěji bývá zpravidla uváděno dělení motivů z hlediska motivace vnitřní a motivace vnější.

- **„Vnitřní motivace** - faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali, nebo aby se vydali určitým směrem.
- **Vnější motivace** – to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali“. (CHARVÁT, Jaroslav, 2006, s. 53)

Klasifikace motivů z hlediska osobnostních dispozic zahrnuje několik úhlů pohledu:

- vnitřně buzené motivy,
- z vnějšku buzené motivy,
- cyklické motivy,
- necyklické motivy,
- primární motivy,
- sekundární motivy,
- implicitní motivy,
- explicitní motivy,
- vnitřní motivy,
- vnější motivy. (BLATNÝ, Marek a kol., 2010)

Komplexněji se dělením motivů, dle toho jak tuto problematiku vnímali různí autoři, budeme zabývat v kapitole 1.2, kde si nejvýznamnější motivační teorie blíže popíšeme a vysvětlíme.

Motivy tvoří dvě složky:

- **energizující**, protože lidem v jejich činnosti dodává sílu a energii,
- **řídící**, jelikož jejich jednání a činnosti dodává směr, tzn., představuje jejich výběr jedné věci místo věci jiné a rozhodnutí pro způsob, nebo postup, jak dané věci dosáhnout. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001)

Jak jsme již zmínili, příčin neboli motivů je mnoho. Každý náš čin, nebo jednání může být zapříčiněno nějakým motivem, pohnutkou, důvodem. Zpravidla však ne pouze jedním, ale hned motivy několika. Naše motivy jsou často smíšené, tzn., zahrnují v sobě více příčin, důvodů, pohnutek. Takové motivy nemusejí být nutně slabší, méně hodnotné, nebo postrádající integritu, než motivy jednostranné. Každý člověk cítí potřebu a to dost často sdělit důvod, nebo důvody proč dělá některé věci. Důvod tak konkrétněji vyjadřuje logickou nebo rozumovou oprávněnost k určitému chování. Sdělováním těchto motivů se naše jednání stává pochopitelným nejen pro druhé, ale má význam i pro nás samotné. Zde pak je důležité rozlišit motivy vědomé a nevědomé. Ne vždy si totiž člověk všechny motivy uvědomuje, někdy je jen cítí, ale není schopen je

pojmenovat. Druhým úskalím je pak své skutečné motivy jednání bez obav ostatním vyjevit, protože by sdělení našich poctivých motivů mohlo vyvolat nesouhlas nebo nepřátelskou reakci okolí. Z výše uvedeného vyplývá, že není vždy jednoduché odhalit vlastní důvody svého jednání natožpak důvody jednání někoho jiného. Naše vědomí a nevědomí totiž nejsou dva rozdílné světy. Spíše se jedná o dvě opačné strany spektra s mnoha body nacházejícími se mezi extrémy. Opravdový a skutečný problém, který nám zabraňuje motivaci jakožto subjekt jednoznačně popsat je totiž právě to, že značná část motivace je nevědomá. (ADAIR, John, 2004)

1.2 Teorie motivace

„Současné teorie motivace mají své kořeny v silných názorových proudech ovlivňujících psychologické myšlení zejména ve druhé polovině 20. století. Nejvýraznější byly následující tři:

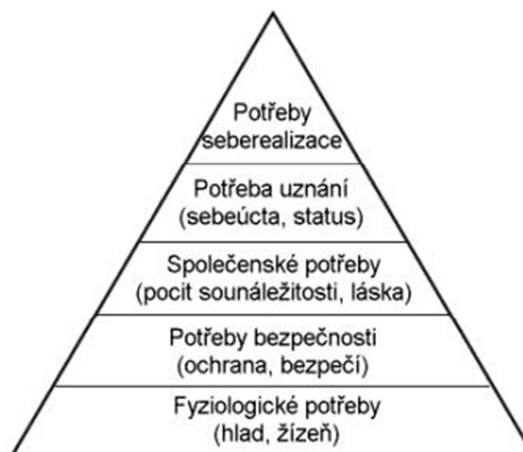
- První názorový proud považoval za základ motivace člověka biologické pudy; jejich studium a následné zdůrazňování role pudů bylo doménou stoupců neopsychoanalýzy a také těch, kteří konstruovali teorie redukce pudu.
- Druhý proud analyzoval motivaci člověka v přímé vazbě na cíle, k nimž byla směřována.
- Třetí proud spatřoval rozhodující roli vazby motivace na tzv. posilování. (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007, s. 152-153)

Hierarchie potřeb (Abraham Harold Maslow)

Mezi nejznámější a zároveň nejstarší teorie zabývající se motivací je bezesporu teorie potřeb Abrahama Harolda Maslowa (dále jen Maslow). Tato teorie byla populární v padesátých a šedesátých letech. Maslow byl první, komu se podařilo vnést řád do složitého a nepřehledného systému lidských potřeb. V průběhu času však další výzkum ukázal, že i tento model obsahuje řadu nedostatků. Abraham Maslow se pokusil ve své teorii utřídit lidské potřeby a odhalit principy, na jejichž základě probíhá jejich působení. Základem této teorie je lidská aktivita spočívající v uspokojování potřeb.

Maslow vymezil pět skupin potřeb, které seřadil do hierarchického systému, který je také znám jako Maslowova pyramida potřeb. Tyto potřeby jsou uspořádány hierarchicky od nejnižších po nejvyšší. S uspokojením určité úrovně potřeb její význam klesá a nastupuje další úroveň. Vystání nové potřeby tedy předpokládá nejdříve uspokojení potřeby, která je postavena v pyramidě níže.

Obrázek č. 1: Systém potřeb dle Maslowa



- **Fyziologické potřeby** jsou potřeby základní. Jejich uspokojení je nezbytné pro přežití člověka. Představují potřebu vody, potravy, vzduchu a dalších věcí nezbytných k zachování života.
- **Potřeby jistoty a bezpečí** znamenají zajištění a uchování existence i do budoucnosti, vylučují tak nebezpečí nebo případné ohrožení.
- **Potřeba sounáležitosti** představuje potřebu začlenění se do nějakého společenského celku (sounáležitost, přátelství, láska).
- **Potřeby uznání a ocenění** zahrnují respekt a uznání ze strany ostatních.
- **Seberealizace** znamená maximální využití potenciálu jedince, dle Maslowa realizovat všechny své schopnosti a talent.

Maslowův systém potřeb byl jeho následníky považován za zbytečně složitý a komplikovaný. Výzkumem bylo zjištěno, že úrovně potřeb mohou být jen dvě, nebo tři. Nepodařilo se také potvrdit, že po uspokojení nižší potřeby musí zákonitě následovat další potřeba umístěná v hierarchii výše než ta co byla naplněná. Posledním zmiňovaným nedostatkem je pak konstatování, že uspokojení snižuje sílu potřeb, jen když jde o potřeby základní. U vyšších potřeb síla potřeby naopak narůstá současně

s jejím uspokojováním. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001)

Základní motivační typy zaměstnanců podle Heckhausena

Z Maslowovy teorie potřeb vychází ve své teorii Heckhausen. Heckhausen rozlišuje dva základní typy osobností z hlediska motivačních vlivů, které u nich převládají. **Pro osobnosti 1. typu** je charakteristické, že si vytyčují realistické, přiměřené, ale dlouhodobější cíle, jsou pružnější při jejich změně a celkově se stavějí k budoucnosti aktivně. **Pro osobnosti 2. typu** je charakteristické kladení extrémně vysokých nebo naopak extrémně nízkých cílů, neradi tyto cíle mění a k budoucnosti přistupují s opatrností a obavami. Při motivaci pracovníků obou typů je třeba si tento jejich charakter uvědomovat a motivaci tomu náležitě přizpůsobit. (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012)

Alderferův modifikovaný model hierarchie potřeb

Dalším modelem vysvětlujícím teorii uspořádání potřeb je Alderferův model, který zhustil Maslowových pět úrovní do tří. Alderfer se stejně tak jako Maslow domnívá, že potřeby vyšší motivují jen tehdy, pokud jsou naplněny potřeby nižší. Za základní potřebu považuje potřebu existenční, až poté působí další dvě. Alderfer rozlišuje:

- **Potřeby zajištění existence.** Zajištění lidské existence a přežití při uspokojení fyzických potřeb a potřeby jistoty na materiálním základě.
- **Potřeba sociálních vztahů.** Vztahy k sociálnímu prostředí, pocit příslušnosti k něčemu, smysluplné mezilidské vztahy na základě jistoty a úcty.
- **Potřeba dalšího osobního a profesionálního vývoje.** Rozvoj potenciálu, seberealizace, sebeúcta. (ŠTĚPANÍK, Jaroslav, 2010, s. 63)

Herzbergova teorie dvou dimenzí motivace k práci

Fráze „**Uspokojení z práce**“, kterou můžeme v poslední době často slyšet, částečně vychází z významného výzkumu motivace provedenou americkým profesorem psychologie Frederickem Herzbergem. Podstatou jeho teorie byla dvě tvrzení. Za prvé tvrdil, že jeho výzkum prokázal, že lidé jsou ve skutečnosti motivováni takovými vyššími potřebami, jako jsou úspěch uznání a seberealizace. Za druhé tvrdil, že praktické programy obohacení práce v průmyslu a obchodu by vedly k většímu uspokojení z práce posílením toho, co nazýval „**motivátory**“. (ADAIR, John, 2004)

- **Motivátory vnější - hygienické (dissatisfactory).** Peníze, politika řízení organizace, interpersonální vztahy, fyzikální pracovní podmínky, jistota pracovního místa. Mají-li tyto okolnosti nepříznivý charakter, vyvolávají v pracovnících pracovní nespokojenost a působí tak negativně. Mají-li však naopak žádoucí, příznivou podobu, nevyvolávají pracovní spokojenost, ale způsobují pouze, že pracovníci nejsou nespokojeni. Na pracovní motivaci tak pozitivně nijak významně nepůsobí.
- **Motivátory vnitřních pracovních potřeb (satisfactory).** Výkon, uznání, obsah práce, odpovědnost, vzestup, možnost rozvoje. Jsou-li tyto motivátory pozitivně laděny a působí-li, jsou podnětem k pracovnímu výkonu a představují nejúčinnější složku motivace k práci.

Herzberg mezi faktory vnější – hygienické (dissatisfactory) řadí především pracovní podmínky a bezpečnost práce, jistotu trvalého zaměstnání, peněžitou odměnu za práci, řídicí činnost vedoucího a mezilidské vztahy v pracovní skupině. K motivátorům (satisfactorům) pak dosahovaný výkon, uznání poskytované vedoucím, odpovědnost za práci a zajímavost vykonávané činnosti. I tato teorie motivace vzbuzuje v odborných kruzích diskusi, kdy je zmiňován zejména fakt, že hranice mezi oběma skupinami není striktně daná a je překročitelná. Takto jednoznačně formulovaná teorie nerespektuje individuální charakter motivační struktury konkrétních pracovníků, v jejímž rámci mohou být skutečnosti vyvolávající nespokojenost nebo naopak spokojenost u každého jednotlivce značně odlišné. (PAUKNEROVÁ, Daniela a kol., 2006, s. 176-177)

McClellandova motivační teorie úspěchu

Práce výše zmíněného autora zkoumala vztah mezi pocitem hladu a mírou, do jaké byly myšlenkové pochody ovlivňovány představou jídla. Rozlišoval pak čtyři motivy:

- motiv úspěchu,
- motiv moci,
- motivy sdružování,
- motiv vyvarování se.

Intenzita jednotlivých motivů se dle McClellanda liší, za nejdůležitější faktor z hlediska ekonomického růstu pak považoval motiv úspěchu. Lidé s velkou potřebou úspěchu pak vykazují následující čtyři charakteristiky:

- **Preference střední obtížnosti plněných úkolů.** Příliš těžký nebo riskantní úkol snižuje šanci na úspěch. Příliš lehký úkol pak nevyvolává takřka žádnou motivaci.
- **Osobní odpovědnost za výkon.** Dosahují úspěchu raději sami, než jako součást týmu a i uspokojení vychází z dokončení úkolu samotného než od jiných lidí.
- **Jasná a jednoznačná zpětná vazba.** Výsledky musí být dosahovány v rozumném čase, poskytovaná zpětná vazba jim určuje, zda dosáhli úspěchu nebo ne a od ní se pak odvíjí uspokojení z činnosti.
- **Více inovací.** Při plnění úkolů neustále hledají způsoby a možnosti, jak věci dělat jiným způsobem. Jsou nestálí a vyhýbají se rutině. (DĚDINA, Jiří; CEJTHAMR, Václav, 2005, s. 147-148)

1.3 Motivační strategie, proces motivace

Vedoucí a řídicí pracovníci mohou zaměstnance motivovat tím, že jim vytvoří vhodné pracovní prostředí, které uspokojí jejich potřeby a očekávání a jako zpětná vazba se jim dostane od těchto pracovníků maximální výkon, jež pomůže naplnit cíle

a záměry organizace. „Motivování je nesmírně důležitým aspektem dobrého pracovního výkonu. Dotýká se bezprostředně toho, jak jsou lidé angažováni na pracovním výkonu a na dosažení svých cílů, i kdyby jejich motivem měla být touha vydělat více peněz nebo odejít dříve domů“. (KEENANOVÁ, Kate, 1995, s. 6)

„Motivovaný kolektiv je výkonný kolektiv. Zaměstnanci mají přirozeně různé potřeby, ale většina vyžaduje následující položky:

1. Bezpečnost.
2. Zajímavou práci.
3. Zajímavý podnik.
4. Přátelské spolupracovníky.
5. Dobrého nadřízeného.
6. Povýšení.
7. Uznání.
8. Dobré pracovní podmínky.
9. Odměny.
10. Dobrý plat.

Ačkoli uspokojit tyto potřeby se často může zdát nadlidským úkolem, existují metody řízení, které můžete uplatnit a které vám pomohou cíle dosáhnout.

Efektivní metody řízení

1. Dbejte, aby byli zaměstnanci informovaní.
2. S každým jednejte jako s profesionálem.
3. Pravidelně reorganizujte pracovní diagram.
4. Konfrontujte vaše a jejich očekávání.
5. Vyžadujte názory.
6. Nevyslovujte žádné hodnotící soudy.
7. Dbejte, aby věci byly včas dotaženy do konce.
8. Buďte velkorysí a nezdráhejte se pochválit.
9. Podporujte profesionální růst.
10. Poslouchajte, snažte se porozumět a respektovat“. (MISKELL, Jane, R.; MISKELL, Vincent, 1996, s. 65-66)

Dle Adaira (ADAIR, John, 2004, s. 109-156) existuje několik strategií, které je třeba použít současně, abychom získali od každého pracovníka ten nejlepší výkon. Prvním a důležitým pravidlem (strategií) efektivní motivace je inspirace vlastním příkladem. Nelze získat pro splnění úkolu další spolupracovníky, pokud z nás samotných nevyzařuje elán a snaha o dosažení cíle. Nemůžete motivovat jiné, pokud sám nejste motivován. V této souvislosti je třeba uvést hlavní problém, který Vám může zabránit využít plně tuto strategii, a to je případ, kdy nevykonáváte tu správnou práci. Jen těžko můžete motivovat a být příkladem pro jiné v zaměstnání, které podvědomě cítíte, že není to, co si přejete ve svém životě dělat. Neméně důležité je vybírat si pro splnění úkolu ty správné lidi, tzn., je třeba vybrat lidi, kteří již motivovaní jsou, přičemž záleží na každém členovi týmu. Mezi další uváděné strategie dle Adaira dále patří např. stanovení podnětných, ale realistických cílů, při motivování respektovat pokrok, tzn. získávat a předávat ty nejnovější aktuální informace svým zaměstnancům, respektovat při jednání s jiným člověkem jeho osobnost a další.

Dalšími důležitými hledisky, která může nadřízený, nebo funkcionář při motivování lidí využívat je např. zásada správná komunikace, motivační programy, koučování atd. Výše zmíněné způsoby motivace si následně blíže vysvětlíme. „Když manažer s podřízeným nekomunikuje, znamená to pro podřízeného velmi významné sdělení. Zaměstnanci, kterým nadřízený dává jen velmi omezenou zpětnou vazbu, se často domýšlejí toho nejhoršího: „Určitě je se mnou nespokojený“, „neodpovídám jeho požadavkům“ nebo „musím mít nějaký problém“. Dlouhodobější nedostatek zpětné vazby vede zpravidla k přesvědčení, že nadřízený či firma o práci zaměstnance nestojí, nebo že nadřízenému na něm nezáleží“. (HŘEBÍČEK, Vladimír, 2008, s. 62)

V případě motivačních programů jde zpravidla o systém služeb, nebo zboží, které mohou zaměstnanci dané organizace, nebo podniku získávat se slevou nebo zdarma. Seznam těchto služeb, nebo zboží, které si může zaměstnanec pořídit se slevou, nebo na které má nárok bezplatně, může být obsahem katalogu vydávaného firmou, u níž je zaměstnán. „Při konstrukci motivů k práci, která může být také součástí **motivačního programu organizace**, je třeba specifikovat tyto hlavní problémy:

1. Jaké jsou cíle organizace, které mají být podpořeny managementem lidských zdrojů?

2. Jaký je výchozí stav organizace v oblastech rozhodujících pro splnění cílů (zjištění slabých a silných stránek)?
3. Jaké nástroje (prostředky působení) budou použity a jak budou konstruovány?
4. Jaká budou vzájemná propojení s ostatními nástroji managementu tak, aby působily souběžně ve stejném směru? (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007, s. 164-165)

„**Koučování** je soustavný proces, během kterého se manažer pokouší prostřednictvím řízené diskuse, návodných otázek a dílčích úkolů rozvíjet podřízené zaměstnance pro řešení problémů, nebo dosahování lepších výsledků“. (HŘEBÍČEK, Vladimír, 2008, s. 63) Koučování přináší specifický přístup, jak zapojit slabého pracovníka, nebo pomoci někomu kdo nemá dostatek zkušeností, aby dělal svou práci dobře. Kouč si musí být zejména vědom, co práce přesně obnáší, jaké jsou na ni požadavky a odhadnout co jednotlivci v podání požadovaného výkonu chybí. Aby motivaci podpořil, musí kouč v jednotlivci udržovat povědomí o tom co se děje, tedy, že každý jeho neúspěch je nevyhnutelným krokem na cestě k cíli a že tento postup je vlastně vzdělávací proces, který jej zdokonaluje. (CLEGG, Brian, 2005)

Jiní autoři uvádějí další kategorie, které významně ovlivňují chování jednotlivců a které při užití účinných motivačních technik je nutné brát v úvahu. Zmiňují tzv. zvláštní dimenze osobnosti a rozlišují u osobnosti tyto kategorie chování:

- **Místo kontroly.** Lidé s vnitřním místem kontroly se domnívají, že kontrolují své okolí a dění a připisují to svým vlastním zásluhám či chybám. Lidé s vnějším místem kontroly vidí příčiny svých neúspěchů v okolí.
- **Machiavellismus.** Pro tuto osobnost (pojmenovanou po renesančním politikovi Nikolo Machiavellim) je typické, že pro dosažení svého cíle je ochoten využít jakýchkoli prostředků.
- **Chování typu A.** Pro osoby tohoto typu jsou příznačné vlastnosti jako aktivita, uspěchanost, odpovědnost, svědomitost. Veškerý čas věnují práci a minimum odpočinku. Opakem těchto lidí jsou jedinci vykazující

se **chováním typu B**, kteří na první místo kladou svou pohodu a volný čas. Práce je pak pro ně nutným zlem.

- **Dogmatismus.** Projevuje se lpěním na ustáleném systému názorů, hodnot a přesvědčení, často utvořeném na základě jen velmi málo informací. Tyto osoby dávají přednost ustáleným pravidlům a nechápou věci nové.
- **Orientace v nejistotě.** Jde o určitou schopnost orientovat se v dnešním neustále se měnícím a vyvíjejícím se světě. Schopnost zpracovávat velké množství nových a nových informací a na těchto základech předvídat budoucí vývoj.
- **Kreativita.** Spočívá v hledání, přijímání a používání nových nápadů, nebo neobvyklých řešení. V dřívější době považována za schopnost člověku vrozenou. Později byla zařazena mezi vlastnosti člověka částečně ovlivnitelné výchovou. V současnosti tak chápeme postoj člověka ke světu. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001, s. 63-64)

V předchozí kapitole jsme si uvedli příklady nejznámějších teorií motivace, dle toho jak na daný problém nahlíželi nejrůznější autoři. I na způsob jakým motivace probíhá, tedy průběhem motivace z hlediska samotného jejího procesu existují rozdílné názory a teorie. „Tyto teorie hledají vztah mezi dynamickými proměnnými, které ovlivňují motivaci a činností potřebnou k ovlivnění chování a jednání. Procesními teoriemi se zabývalo větší množství autorů:

- **Modely založené na očekávání** – Vroom, Porter a Lawler.
- **Teorie spravedlnosti** – Adams.
- **Teorie cíle** – Locke.
- **Teorie kompetence**“. (DĚDINA, Jiří; CEJTHAMR, Václav, 2005, s. 148)

Teorie expektance (Victor Vroom)

Vroom je přesvědčen, že sílu motivace lze dokonce pro danou situaci vypočítat. Ústředními pojmy Vroomovy teorie jsou **výkon** – výsledek, kterým je úsilí následováno, **expektance** – očekávání pracovníka o výsledku jeho úsilí (vztah mezi úsilím a výkonem), **odměna** – kterou je následován výkon, **instrumentalita** – představa pracovníka o vztahu mezi výsledkem a odměnou, **valence** – vyjadřuje subjektivní význam odměny pro pracovníka a **úsilí** – je závislé na exspektanci, instrumentalitách a valencích jednotlivých odměn. Teorie expektance umožňuje vysvětlit průběh motivačního procesu a sílu motivace k určité aktivitě a výzkumy platnost této teorie víceméně potvrdily. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001, s. 143-144)

Teorie spravedlnosti (J. Stacy Adams)

„Teorie ekvity (spravedlnosti) J. S. Adamse je další, v praxi poměrně dobře známou teorií studující průběh motivačního procesu. Jakkoli je tato teorie známá, dokonce natolik, že se jí kvůli jejímu zjednodušujícímu, a tedy nesprávnému způsobu výkladu a používání někdy přezdívá teorie „nespravedlivé odměny“ či teorie „žárlivosti“, je právě její nepřesná interpretace příčinou toho, že není v praxi plně využit potenciál její aplikace v nejrůznějších řídicích činnostech“. (TURECKIOVÁ, Michaela, 2004, s. 64) Lidé totiž očekávají určité výstupy výměnou za určité příspěvní či vstupy. Teorie spravedlnosti vychází z toho, jak lidé vnímají poctivost, s jakou se s nimi jednalo v porovnání s ostatními.

Teorie cíle

Základním předpokladem této teorie je tvrzení, že cíle a záměry lidí hrají důležitou roli při určování chování. Dle Locka lidé naplňují své cíle proto, aby uspokojili své city a touhy. (ARNOLD, John a kol., 2007)

Teorie kompetence

„Autorem teorie kompetence je R. W. White (1959). Jde v podstatě o specificky orientovanou teorii potřeb. U dospělého člověka se potřeba kompetence projevuje zvláště v oblasti pracovní, a to jako potřeba prokázat své schopnosti, potřeba prokázat vlastní profesionální způsobilost (kompetentnost), ev. jako potřeba získat průkazem kompetence přiměřený obdiv, uznání, respekt druhých lidí – nadřízených, spolupracovníků, ale také manželského partnera, vlastních dětí apod.“ (PROVAZNÍK, Vladimír; KOMÁRKOVÁ, Růžena, 1996, s. 113-114)

Existují ještě další teorie zaměřené na proces motivace, jako je např. modifikace organizačního chování B. F. Skinnera, kauzální atribuce Fritze Heidera, kauzální atribuce 2. Herolda H. Kelleyho a další. (BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001)

1.4 Pozitivní / negativní motivace a její důsledky

Motivovat, a tedy ovlivňovat lidské chování a činnost můžeme jak pozitivním způsobem, který prokazatelně zvyšuje chuť člověka podávat co nejlepší výkony, tak negativním způsobem, kterým naopak snížíme jeho výkonnost a chuť pracovat.

S tímto tématem a zároveň s formou motivace úzce souvisí pojem stimulace. Motivovat, totiž značně přesahuje význam slova motiv. Zde se už jedná o činnost vyvíjenou a směřující vůči jinému člověku s cílem poskytnout druhému stimul nebo důvod k určitému jednání a vyvolat tak u něj požadovanou aktivitu a zájem. (ADAIR, John, 2004, s. 17-19) Zvolit správné a odpovídající stimuly a předejít tak demotivaci a doprovodným negativním jevům ze strany pracovníka klade vysoké nároky na manažery a vedoucí pracovníky, kteří musí tyto pobídky volit vždy se zřetelem na situaci, konkrétního zaměstnance a sledovaný cíl. „Abyste mohli stimulovat motivaci, musíte se nejprve přesvědčit, zda jsou příslušní lidé kompetentní, zda vycházíte vstříc jejich individuálním potřebám, motivujete je dobře zvolenými cílovými odměnami, a hlavně chválíte, je-li za co. Tímto způsobem inspirujete lidi k tomu, aby dobře pracovali“. (KEENANOVÁ, Kate, 1995, s. 33)

Stimulace tedy představuje vnější pobídky a podněty usměrňující jednání lidí a působící na jejich vlastní motivaci. V rámci organizací a podniků je pak důležité, aby stimulace a motivace byly v souladu s potřebami těchto institucí. Za pokrokovější lze pak označit ty subjekty, kteří si v přístupu ke svým zaměstnancům uvědomují, že mnohem efektivnější než nařizování a kontrolování je užití motivačního přístupu. Odměna za dobrou práci bývá účinnější než trest za práci špatnou. (HŘEBÍČEK, Vladimír, 2008) „Motivace vychází převážně z nitra osoby, jako odpověď na její vnitřní a rozvíjející se program potřeb, tužeb, ambicí a hodnot. Různé stimuly, které pocházejí ze stále se měnícího společenského prostředí, obzvláště z vedení, jsou ale velice důležité“. (ADAIR, John, 2004, s. 103)

Nástroje použité jako pracovní stimuly hmotného i nehmotného charakteru, zaměřené na jednotlivé zaměstnance lze dělit na základě nejrůznějších kritérií. Nejčastěji bývají uváděny následující stimuly:

- hmotné hodnocení pracovního výkonu formou mzdy, prémie, odměnou bonusem, jednorázovým zvýhodněním; stimul však musí působit oběma směry, tedy užití sankce v případě hodnocení negativního,
- účast na výsledku jako forma zainteresovanosti zaměstnance, s možností spoluúčasti na řízení,
- zprostředkované hmotné stimuly (studijní pobyty a stáže, financování rozvoje kvalifikace, vzdělávací akce a další výhody vedoucí ke zvýšení uplatnitelnosti pracovníka),
- sociální požitky, nebo jiné zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem,
- vytváření pocitu sociálních jistot pro zaměstnance a jeho rodinu, jako reakce na kvalitní pracovní výkon a projevenou loajalitu k organizaci,
- delegování vyšší pravomoci a odpovědnosti v systému řízení, nebo naopak ztráta této pozice,
- veřejné uznání a jiné morální ocenění nejlepších pracovníků,
- systém oceňování věrnosti organizaci, uplatňování principu seniority,
- obohacování obsahu práce o kreativní prvky, umožnění větší samostatnosti v pracovním procesu, možnost samokontroly,

- vytváření pozitivního klimatu v mezilidských vztazích na pracovišti,
 - správný výběr zaměstnanců, tedy těch vykazujících pozitivní hodnotovou orientaci, kteří se významně podílejí na utváření klimatu na pracovištích,
 - u vrcholového managementu jsou to pak formy odměňování závislé na vývoji výsledků firmy a její tržní hodnotě mající dlouhodobý charakter (např. poskytování části benefitů formou akcií).
- (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007, s. 165-166)

Stejně důležité, jako věnovat pozornost tomu co lidi k práci stimuluje a motivuje je sledovat co naopak pracovníky a zaměstnance v pracovním procesu demotivuje. Tyto faktory pak nazýváme **demotivátory**. Demotivace v práci je u většiny lidí způsobena špatně nastaveným pracovním systémem, nebo přetížením. Jedněmi z nejviditelnějších ukazatelů demotivace jsou vysoká pracovní absence a velká fluktuace zaměstnanců. Demotivací, jako jevem se však nemá smysl zabývat dříve, než si zodpovědní vedoucí pracovníci neuvědomí její příčiny a nezajistí jejich odstranění. Pozor ale! Nevhodné chování a malá výkonnost nemusí být nutně pouze důsledkem demotivace související s pracovním prostředím. (HŘEBÍČEK, Vladimír, 2008) „Zaměstnanci mohou ztratit motivaci a výkonnost z důvodů, které se bezprostředně nevztahují k jejich zaměstnání; geografická poloha podniku, ekonomická situace v zemi, ekonomická situace v oblasti, stáří podniku, klima v oblasti, velikost podniku, způsob vedení podniku. Všechny nebo některé tyto faktory mohou mít významný vliv na úroveň pracovní motivace“. (MISKELL, Jane, R.; MISKELL, Vincent, 1996, s. 21)

Zvládání života jedincem, které je představováno především dosahováním cílů a uspokojováním motivů od něj vyžaduje, aby byl schopen osobnostní adaptace. Rozlišujeme **objektivní adaptaci**, která je charakterizována dobrým ukotvením jedince zejména v nejbližším společenství lidí a kvalitou zvládání úkolů ve vazbě ke konkrétním sociálním rolím. Dále pak je to **subjektivní adaptace**, která vyjadřuje, jak jedinec prožívá svou vlastní, momentální, ale i celkovou životní situaci. Tato adaptace je představována mírou jeho osobní spokojenosti, případně nespokojenosti se sebou samým a rozsahem vlastního sebe akceptování, sebeřízení a sebe směřování k úspěchu v budoucnosti. Nedostatečnou či deformovanou adaptaci jedince nazýváme **maladaptace** a **desadaptace**. Takto nesprávně adaptovaný jedinec má potíže se

zvládnáním běžných životních situací a není schopen přijmout zvenčí podněty, nebo rady, které by mu se zvládnutím těchto situací mohly pomoci. (DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007)

Tímto se dostáváme ke stavu člověka, který může být jedním z důsledků nesprávné motivace a to je stav nazývaný frustrace. Aktivita vzniklá potřebou vede člověka k uspokojení této potřeby. Uspokojování potřeby však často doprovází překážky, bariéry, které uspokojení potřeby brání. Neuspokojením potřeby vzniká **frustrace**.

„Motivační energie zůstává nahromaděna a nevybita. Lidé pak reagují na frustraci různým způsobem:

- zesilují své úsilí, aby překážku překonali (energizace),
- vzdávají se svého záměru (únik),
- vybíjejí potlačenou energii násilím (agrese),
- hledají náhradní cíle (sublimace),
- sami sebe přesvědčují, že cíl, o který usilovali, nestojí za to a že je vlastně dobře, že ho nedosáhli (racionalizace),
- vracejí se k vývojově nižším způsobům uspokojení potřeb (regrese)“.

(BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich, 2001, s. 135)

Dlouhodobá frustrace, náročné pracovní podmínky, stres, demotivace a další rizikové faktory mohou vést u pracovníků na všech úrovních ke stavu popisovanému v odborné literatuře jako **syndrom vyhoření**. „Termín burn-out – **syndrom vyhoření, vyprahlosti, vypálení** – popisuje profesionální selhávání na základě vyčerpání vyvolaného zvyšujícími se požadavky od okolí nebo od samotného jedince. Zahrnuje ztrátu zájmu a potěšení, ztrátu ideálů, energie i smyslu, negativní sebe ocenění a negativní postoje k povolání“ (VENGLÁŘOVÁ, Martina a kolektiv, 2011, s. 23)

„V prohlášení agentury OSHA (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) z roku 2007 jsou jako příčiny pracovního stresu uvedeny tyto faktory:

- nejistota pracovních poměrů spojená s nestabilitou na trhu práce, obavy ze ztráty pracovního místa,
- rostoucí náchylnost ke stresu v souvislosti s globalizací, např. nejistota a strach způsobené přesouváním pracovních míst do zahraničí,
- úbytek jistot v důsledku nových forem pracovních smluv, např. snížení ochrany proti výpovědi, krácení dovolené, více přesčasů, práce na zkrácený úvazek a smlouvy na dobu určitou,
- dlouhá pracovní doba a rostoucí intenzita práce (nárůst produktivity a následné „zhuštění“ pracovní náplně),
- „zeštíhlení“ společnosti a outsourcing (rušení pracovních míst a oddělení),
- rostoucí emocionální náročnost práce (vyžaduje stále vyšší stupeň sociálních/emocionálních kompetencí; v důsledku sociálních změn se práce s klienty stává náročnější, což potvrzují i pedagogové či sociální pracovníci),
- neslučitelnost zaměstnání a soukromého života“. (STOCK, Christian, 2010, s. 32)

Syndromem vyhoření jsou nejvíce ohroženi lidé pracovití, důslední, ti kteří se umí obětovat pro druhé a lidé pracující příliš usilovně. Dále pak jsou to ti, kteří každý neúspěch vnímají jako osobní porážku, nebo mají mimo práci jen minimum koníčků a zájmů. (VENGLÁŘOVÁ, Martina a kolektiv, 2011)

„Výsledky motivačních výzkumů ukazují, že nejsou-li lidé za svůj výkon dostatečně odměněni, pracují bez potřebné motivace. Tím není myšleno jen finanční ohodnocení, ale také pocit, že si jejich úsilí někdo váží a dovede je ocenit. Neznamená to samozřejmě, že musíme být neustále chváleni, nicméně nedostatek uznání, nespravedlivé hodnocení výsledků a omezené možnosti kariérního růstu spíše demotivují a přispívají k naší nespokojenosti“. (STOCK, Christian, 2010, s. 36) „Ve skutečnosti lidi mnohem více motivuje, když mohou něčeho dosáhnout, jak se zdá, mnoho byrokratů se tomu snaží vyhnout), projev uznání, skutečná zodpovědnost (to není to stejné jako hodnostní zařazení), mít nějaké vyhlídky do budoucna – reálná možnost jít kupředu a dělat něco zajímavého. Není se co divit, že motivace je v mnoha společnostech problémem“. (CLEGG, Brian, 2005, s. 10)

1.5 Dílčí závěr

Každé lidské chování a jednání je něčím zapříčiněno, vyvoláno – motivováno. Vždyť i u nepodmíněných reflexů, které jsou definovány jako jednoduché, zcela automatické vrozené reakce s trvalým spojením smyslového a výkonného orgánu, dostavující se vždy a stereotypně za odpovídajících podmínek se dá nalézt určitá „motivace“. Příkladem by mohl být nepodmíněný, tzv. ochranný reflex představovaný reflexem odtahujících se končetin (při sáhnutí na rozpálená kamna, ucukneme). Nelze pak tento projev chování přičíst vlastní motivaci organismu zůstat naživu a nezpůsobit si závažné popálení, jež by jeho další existenci mohlo ohrozit?

V první kapitole jsme se zmínili o základních pojmech souvisejících s motivací. Představili jsme si nejznámější teorie, dle toho z jakého úhlu na motivaci nahlíželi nejrozumnější autoři. Zatímco někteří autoři zabývající se motivací hledali její východiska a příčiny v tendenci uspokojit své potřeby, jiní se zaměřili na samotnou motivaci jako probíhající proces. V naší diplomové práci se budeme věnovat zejména motivaci pracovní, nebo také profesní a v této souvislosti je nepochybné, že správně motivovaný jedinec bude pro firmu nebo podnik prospěšnější, než jedinec nemotivovaný. „Člověk je totiž spokojený jen tehdy, když své vlastní pohnutky, potřeby, zájmy, a motivy může uspokojovat i v pracovní oblasti“. (DEIBLOVÁ, Maria, 2005, s. 9)

2. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR JAKO BEZPEČNOSTNÍ SBOR

Organizace VS ČR byla zřízena na základě zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky a jako taková má v hierarchii státní správy postavení ozbrojeného sboru. Útvar dnes zvaný jako VS ČR, byl před nabytím účinnosti výše zmíněného zákona a zejména v období před listopadem roku 1989 znám jako Sbor nápravné výchovy. Jakožto orgán tehdejší státní moci, byl provázán s předlistopadovým totalitním režimem a jeho funkce měla, jak ostatně vyplývá již ze samotného názvu charakter zejména represivní a převýchovný. V dnešní podobě se jedná o moderní organizaci zaměstnávající kromě samotných příslušníků i celou řadu nejrůznějších odborníků a specialistů s širokým polem působnosti.

2.1 Náplň činnosti a její úkoly

Hlavní úkoly VS ČR jsou přesně vymezeny výše uvedeným zákonem.

„(1) Vězeňská služba

- a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- b) spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- c) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- d) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
- e) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,
- f) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,

- g) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- h) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,
- i) vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,
- j) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, a jimiž je Česká republika vázána,
- k) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen "příslušníci") a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Institut vzdělávání, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště Vězeňské služby,
- l) poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb,
- m) v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem²⁾ objasňuje a proěřuje vlastními pověřenými orgány (dále jen „pověřené orgány Vězeňské služby“) trestné činy osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence; ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců zařazených k výkonu práce ve Vězeňské službě spáchané při výkonu služby nebo při plnění pracovních úkolů.

(2) Vězeňská služba plní i další úkoly podle zvláštních právních předpisů⁴⁾. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky)

Jak je vidět z výše uvedené citace zákona je náplň činnosti VS ČR velice široká. Některé tyto úkoly, které dle mého názoru v náplni VS ČR převažují a nejvíce ji vystihují, si na následujících řádcích blíže popíšeme.

Zaměstnávání a vzdělávání vězňů

V poslední době je s narůstajícím počtem vězňů a celosvětovou hospodářskou a ekonomickou krizí často zmiňována problematika zaměstnanosti vězňů. Z vězňů a chovanců nacházejících se ve střežených objektech spravovaných VS ČR se problematika zaměstnanosti a vzdělávání dotýká především osob nacházejících se ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen VTOS), tedy **odsouzených**. Důvodem jsou především specifika upravující jejich pobyt za mřížemi, vycházející ze zákonné právní úpravy. Obvinění, tedy osoby nacházející se ve výkonu vazby (dále jen VV), jsou považováni za nevinné, dokud jim není pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu vina vyslovena. Uplatňuje se tedy u nich tzv. presumpce neviny a dle toho je s nimi i nakládáno. Dle zákona upravujícího výkon vazby lze obviněné zaměstnat na jejich vlastní žádost, v rámci možností dané věznicí. V praxi tedy nepřipadá v úvahu zaměstnávat obviněné mimo areál věznic u jiného např. podnikatelského subjektu. Vysoké náklady na střežení těchto osob a velká míra fluktuace, díky níž se případnému zaměstnavateli nevyplatí zaškolovací proces, možnost zaměstnávání obviněných mimo režijní činnost v rámci věznic takřka vylučují. U chovanců nacházejících se ve výkonu zabezpečovací detence (dále jen VZD), kdy tzv. detenční ústavy jsou instituce se zvláštní ostrahou a s léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy je omezení případné zaměstnatelnosti chovanců vyplývající z právní úpravy následující. Chovanci, který není zařazen do programu s pracovní terapií, lze na jeho žádost umožnit práci v ústavu. Může mu však být nabídnuta pouze taková práce, kterou, s přihlédnutím k jeho zdravotní způsobilosti, může bezpečně vykonávat, a to výlučně v prostorách ústavu. (Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, Vyhláška MS ČR č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, Zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů)

Zaměstnanost vězňů se v současnosti pohybuje okolo 60 %. Vzhledem k výše uvedenému tím máme na mysli vězňů z řad odsouzených. Nárůst zaměstnanosti odsouzených lze spatřit až teprve od roku 2009, před tímto obdobím se zaměstnanost dlouhodobě pohybovala kolem 40 %. Problém vyšší zaměstnanosti odsouzených spočívá zejména v samotném typu věznic. Velká většina odsouzených totiž vykonává trest v režimu ostrahy. Tyto vězňové je tak z bezpečnostních důvodů

nákladné a náročné zaměstnávat mimo věznici, a proto se jim VS ČR snaží zajistit práci uvnitř střežených prostor.

Tabulka č. 1: Zaměstnanost odsouzených

	stav
průměrná zaměstnanost odsouzených v prosinci 2011	58,72 %
průměrná zaměstnanost v roce 2010	62,35 %
průměrná zaměstnanost v roce 2009	57,99 %

(<http://www.vscr.cz>, přečteno 10.2.2012)

Jedním z klíčových prvků reintegrace je rovněž vzdělávání odsouzených. VS ČR sama, nebo ve spolupráci s jinými subjekty, zajišťuje všechny typy vzdělání. Tedy vzdělání základní, vyučení v oboru, středoškolské, ale i vysokoškolské studium. Povinnou školní docházku u mladistvých obviněných zajišťují vazební věznice ve spolupráci s místními základními školami. Z výučních listů a jiných dokladů o nabytém vzdělání není patrné, že byly získány ve výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzeným ve věznicích s dohledem a dozorem a mladistvým odsouzeným lze povolit docházku do školy mimo věznici. Nejvyšší stupeň vzdělání, tedy vzdělání vysokoškolské, zajišťuje odsouzeným, kteří uspějí v přijímacích zkouškách VS ČR VVaÚpVZD Brno ve spolupráci s Ekonomicko-správní fakultou Masarykovy univerzity v Brně. VS ČR mimo tyto klasické způsoby vzdělávání dále organizuje všeobecně vzdělávací a odborné kurzy, jazykové kurzy atd. Tématem vzdělávání zaměstnanců a příslušníků VS ČR se podrobněji budeme zabývat v kapitole zabývající se systémem vzdělávání uplatňovaným ve VS ČR.

Zdravotní péče

Důležitou součástí řádného VV, VTOS a VZD je také zajištění náležité zdravotní péče. VS ČR disponuje dvěma vlastními nemocničními zařízeními. První vězeňská nemocnice, jež je součástí Vazební věznice Praha Pankrác, je navíc vybavena také chirurgickým sálem. Ve druhé vězeňské nemocnici nacházející se v Brně je pak poskytována léčebná péče pacientům z řad vězněných osob ve třech specializovaných nemocničních odděleních. Nachází se zde pavilon psychiatrie, kam jsou směřováni

vězněné osoby z celé republiky s podezřením na psychické onemocnění, nebo ty, které se při pobytu ve vězení pokusí o sebevraždu či jiné nestandardní jednání. Dále je zde specializované oddělení zaměřené na léčbu pacientů trpících infekčními chorobami. Posledním oddělením vězeňské nemocnice v Brně je pak interna, jejíž součástí je např. jednotka intermediální péče, kam jsou umisťováni pacienti s nejméně závažnými zdravotními obtížemi. Na rozdíl od civilního života obviněným a odsouzeným nepřísluší právo svobodné volby lékaře, klinického psychologa, zdravotnického zařízení a dopravní služby. V případě, že VS ČR není schopna zajistit adekvátní a odpovídající lékařskou péči ve vlastních zařízeních, potom je takový pacient eskortován do civilního lékařského zařízení, kde je až do zlepšení svého zdravotního stavu příslušníky VS ČR bezprostředně střežen.

Zajištění účelu VV, VTOS a VZD

Činnost VS ČR spočívající v naplnění a zajištění řádného VV, VTOS a VZD je upravena celou řadou právních norem a interních předpisů. Tyto normy obsahují nejen povinnosti a omezení, kterým jsou vězněné osoby nuceny se v rámci svého nedobrovolného pobytu za mřížemi podrobit, ale také jim přiznávají celou řadu nároků a práv, která jim nesmějí být upřena. Vězněné osoby mohou být během jejich pobytu za mřížemi podrobeny jen těm omezením, která jsou nezbytně nutná k naplnění účelu VV, VTOS nebo VZD. Při jednání s nimi, ale nesmí být porušována jejich lidská důstojnost a nesmějí být podrobováni fyzickému ani psychickému násilí. Z práv vězněných osob, které je třeba ze strany VS ČR uspokojit lze zmínit ty nejdůležitější, jako je např. nepřetržitý osmihodinový spánek, pravidelná strava za podmínek a v hodnotách odpovídajících udržení zdraví, respektujících věk, zdravotní stav či náboženství vězněné osoby, vycházka na čerstvém vzduchu min. 1x denně ve stanoveném rozsahu, návštěva, neomezená korespondence, duchovní a sociální služby, nákup potravin a věcí osobní potřeby. Odlišný způsob zacházení je stanoven zákonem u osob nacházejících se ve VV a jiný přístup je uplatňován u osob ve VTOS. Přístup k odsouzeným je založen na principu restorativní justice, jejímž cílem je dosáhnout toho, aby si pachatel uvědomil odpovědnost za své činy, snažil se o napravení jejich důsledků a po vykonání trestu se začlenil do společnosti jako řádný občan respektující právní normy. VTOS tak zahrnuje programy zacházení, pracovní aktivity, speciálně-výchovné aktivity, vzdělávání, zájmovou činnost a trénink utváření vnějších vztahů. Součástí programů jsou

arteterapie, psychoterapie, psychorelaxační techniky, právní a sociální poradenství, protidrogová poradna a komunitní setkání. Ve VTOS jsou zřízena také specializovaná oddělení, která poskytují ochrannou léčbu, péči o pracovně nezařaditelné a o pachatele s duševními poruchami a poruchami chování. VS ČR jako součást trestní justice respektuje právní řád ČR a při výkonu své činnosti dbá na dodržování norem mezinárodního charakteru, jakou je např. Listina základních práv a svobod, nebo Doporučení Rady Evropy. (Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, Vyhláška MS ČR č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, Vyhláška MS ČR č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky)

Tabulka č. 2: Stav vězňů k 8.2.2012

	ženy	muži
dospělí	1 535	21 801
mladiství	13	207
chovanci*	1	16
celkem	23 573	

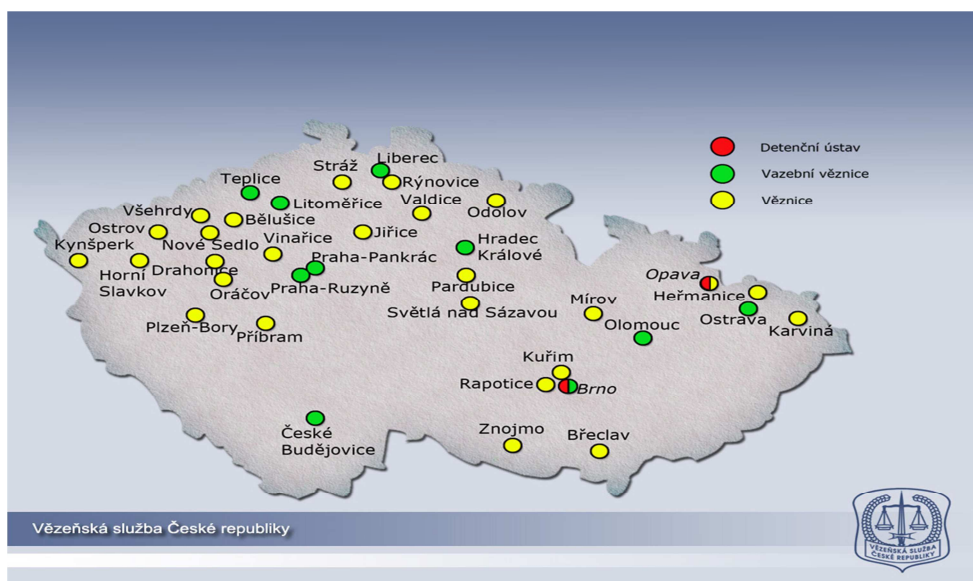
* zabezpečovací detence

(<http://www.vscr.cz>, přečteno 12.2.2012)

2.2 Struktura organizace a její členění

V současné době pobývá za mřížemi více než 23 000 vězňů, což je vzhledem k počtu obyvatel ČR velmi úctyhodný počet. V ČR se v současnosti nachází 36 věznic, z toho 10 těchto věznic je vazebních. Součástí věznic v Brně a v Opavě jsou pak nedávno zřízené ústavy pro výkon zabezpečovací detence. VS ČR se dále dělí dle úkolů které plní jednotlivé organizační články na vězeňskou stráž, justiční stráž, správní službu, Institut vzdělávání a pověřené orgány VS ČR. Objekty střežené VS ČR jsou pak děleny na věznice, vazební věznice, detenční ústavy a budovy soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Aby bylo dělení VS ČR dle jejich organizačních jednotek úplné, je třeba do tohoto výčtu zahrnout i zotavovny a střední odborné učiliště spravované VS ČR.

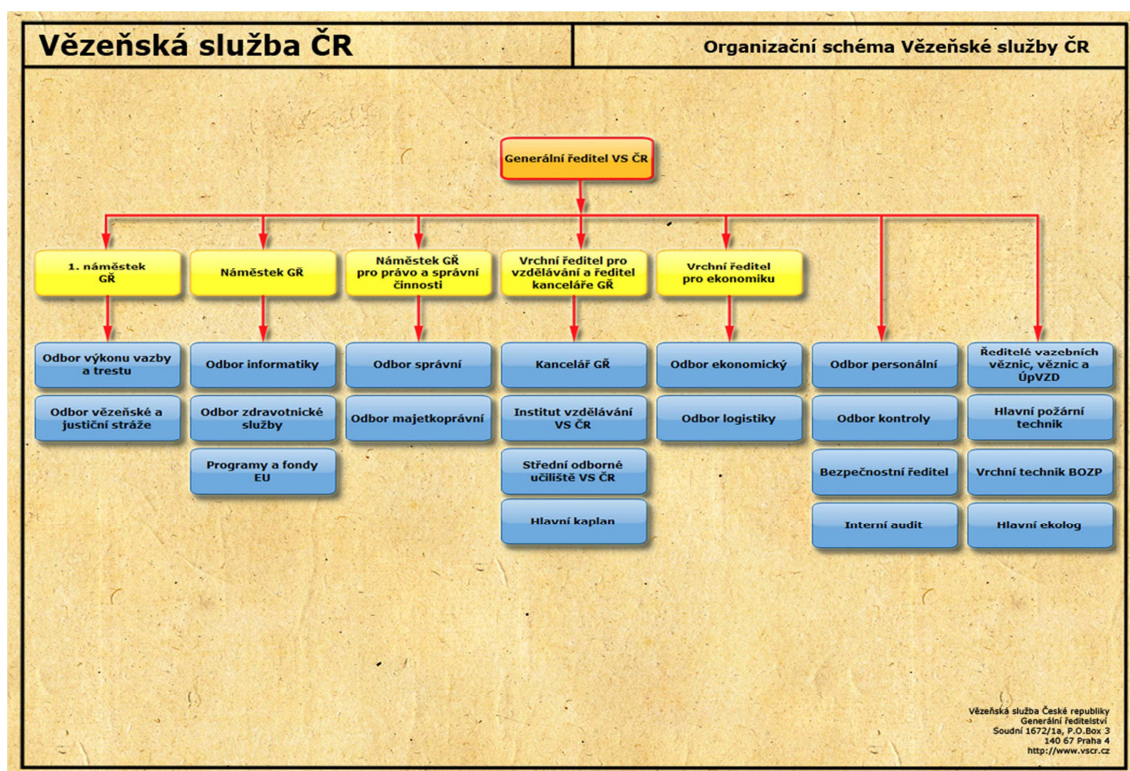
Obrázek č. 2: Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů



(<http://www.vscr.cz>, přečteno 15.2.2012)

Každá z věznic, případně vazebních věznic má svého ředitele, centrálně správu zajišťuje generální ředitelství VS ČR. VS ČR je řízena prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti.

Obrázek č. 3: Organizační struktura VS ČR



(<http://www.vscr.cz>, přečteno 20.2.2012)

VS ČR v současnosti zaměstnává takřka 11 000 zaměstnanců. V tomto počtu jsou zahrnuti jak příslušníci VS ČR, tak občanští zaměstnanci. V ČR existují čtyři typy věznic pro odsouzené: s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Ve věznicích s dohledem vykonávají tresty odnětí svobody lidé odsouzení za nejméně závažné trestné činy. Specifika tohoto typu věznice jsou následující: volný pohyb odsouzených v areálu věznice, zpravidla jsou vězněné osoby pracovním zařazeny mimo věznici, návštěvy probíhají bez dohledu zaměstnance, po pracovní době lze umožnit volný pohyb mimo věznici. O něco přísnější režim panuje ve věznicích s dozorem, kde je podstatné následující: odsouzení se pohybují zpravidla organizovaně pod dohledem zaměstnance, volný pohyb uvnitř věznice jen na základě schválení ředitele věznice, odsouzení pracují zpravidla na nestřežených pracovištích mimo věznici, všechny akce mimo věznici vždy pod dohledem zaměstnance, atd. Ve věznicích s ostrahou a se zvýšenou ostrahou jsou umístěni pachatelé nejzávažnějších trestných činů. Nejvíce odsouzených, téměř 10000, vykonává trest ve věznicích s ostrahou. V režimu se zvýšenou ostrahou je to kolem 1200 odsouzených. V tomto režimu VTOS panuje nejpřísnější režim, charakterizovaný: organizovaný pohyb odsouzených v areálu věznice pod dohledem příslušníka VS ČR, práce přímo na celách nebo uvnitř areálu věznice, dohled nad pracovní činností min. 1x za 30 minut, zákaz volného pohybu odsouzených uvnitř věznice, návštěvy zpravidla pod dohledem příslušníka VS ČR, atd. Za nejzávažnější trestnou činnost je v českých věznicích také 41 vězněných osob odsouzených na doživotí, z toho dvě z nich jsou ženy.

Tabulka č. 3: Počty doživotně odsouzených osob k 8.2.2012

muži	39
ženy	2
celkem	41

(<http://www.vscr.cz>, přečteno 21.2.2012)

V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých typů, nesmí tím však být ohrožen účel VV nebo VTOS. Typickým příkladem takové věznice může být VVaÚpVZD Brno, jejíž součástí je kromě VTOS v režimech dozoru a ostrahy také VV. Navíc se zde nachází a je součástí této organizační jednotky i ústav pro VZD a vězeňská nemocnice. Pro ilustraci organizační struktury poslouží následující schéma.

Obrázek č. 4: Organizační struktura VVaÚpVZD Brno



(<http://www.vscr.cz>, přečteno 22.2.2012)

2.3 Specifické nároky a podmínky výkonu služby příslušníka VS ČR

Při výkonu povolání se člověk setkává nejčastěji s běžnými a obvyklými situacemi, pro jejichž úspěšné zvládnutí nepotřebuje vyvíjet žádné zvláštní úsilí. Jinak tomu však je v případě, že se ukážou nové či neobvyklé podněty nebo situace. Potom je nucen hledat nové postupy myšlení a jednání, což pro něj představuje určitou psychickou zátěž. Při snaze takovouto situaci řešit, může reagovat v podstatě dvěma základními způsoby: pasivním nebo aktivním vyrovnáváním se. Mezi nejčastější typy psychické zátěže, se kterými se jedinec v práci setkává, patří nepřiměřené úkoly, či požadavky, problémové situace, překážky omezující prostor pro rozhodování, frustrace apod. (PROVAZNÍK, Vladimír, 2002) Výkon služby příslušníka VS ČR je oproti jiným povoláním v mnoha ohledech specifický. Jedná se především o práci s lidmi, kterým, pokud odmyslíme obviněné, na které je třeba pohlížet jako nevinné, byla zákonným způsobem prokázána vina. Jde tedy o osoby, které často úmyslně, vědomě, někdy opakovaně porušily právní normy České republiky i s vědomím toho, jaký je za to čeká postih. Porušení těchto norem mohou mít charakter od nejlehčích přestupků,

nedbalostního jednání až po úmyslné násilné trestné činy typu únosů či vražd. Mnoho vězňených osob se nachází ve vězení opakovaně za stejné kriminální delikty, čili je pravděpodobné, že náprava, kterou předchází trest sledoval, se u dotyčné osoby minula účinkem. Tento lidský potenciál na straně jedné, v kombinaci s nepříliš povzbudivým vězeňským prostředím, ve kterém k většině činností doprovázejících výkon služby dochází, společně s povinnostmi a rozkazy plněnými z rozkazů nadřízených či vyplývajících ze zákona, dělají z výkonu služby příslušníka VS ČR náročné povolání.

Příčiny tohoto kriminálního, odborně nazývaného sociálně patologického jednání bývají vysvětlovány zpravidla třemi teoretickými přístupy. Jedná se o přístup biologicko-psychologický, sociálně psychologický a sociologický. V praxi však můžeme sledovat vzájemné prolínání všech zmiňovaných přístupů. (FISCHER, Slavomír; ŠKODA, Jiří, 2009)

„Především vychovatelé a dozorcí jsou každým okamžikem v expozici různých situačních tlaků ze strany vězňů v rozličných podobách. Stresově je pocíťována konfliktogenost interpersonálních vztahů mezi vězeňským personálem a vězni. Tato konfliktogenost vyplývá z osobních anomálií převážné části kriminogenní populace. I specifičnost prostředí a podmínek výkonu trestu může být vězeňským personálem pocíťována jako zatěžující“. (ŠKOPEC, Jaromír, 1996, s. 17)

Složitě postavení příslušníka při výkonu jeho služby náležitě dokresluje povinnosti a oprávnění stanovené zákonem č. 555/1992 Sb., Jedná se vlastně o taková základní pravidla, kterými je výkon služby zahrnující jednání s osobami ve VV, VTOS nebo VZD upraven. Příslušník VS ČR vykonává službu zpravidla ve služebním stejnokroji s identifikačním číslem. Svou příslušnost k VS ČR kromě služebního stejnokroje prokazuje i služebním průkazem. Ústním prohlášením "Vězeňská služba" prokazuje příslušník svoji příslušnost ve výjimečných případech, kdy okolnosti služebního zákroku neumožňují prokázat příslušnost stanoveným způsobem. Mezi zákonem stanovené povinnosti příslušníka VS ČR patří zejména:

- povinnost jednat s osobami ve VZD, VV a VTOS vážně a rozhodně, respektovat jejich práva, zabraňovat krutému nebo důstojnost ponižujícímu zacházení s těmito osobami i mezi nimi navzájem

- a působit k naplňování účelu výkonu těchto uložených opatření,
- při provádění služebních zákroků a služebních úkonů povinnost dbát cti a důstojnosti osob, s nimiž jedná, i své a nepřipustit, aby těmto osobám vznikla bezdůvodná újma a aby případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného služebním zákrokem nebo služebním úkonem,
 - pokud to dovolují okolnosti a povaha služebního zákroku povinnost před jeho provedením kromě prokázání příslušnosti k VS ČR, použít domluvy, výzvy nebo varování k dosažení účelu zákroku bez jeho provedení; před výzvou samotnou pak povinnost použít slova "jménem zákona",
 - povinnost zakročit v mezích stanovených tímto zákonem a dalšími obecně závaznými právními předpisy, páchá-li osoba ve VV, VZD nebo VTOS trestný čin nebo kázeňský přestupek, popřípadě je-li důvodné podezření z jejich páčání, maří-li osoba ve VV, VZD nebo VTOS účel výkonu těchto uložených opatření, je-li narušován pořádek nebo ohrožována bezpečnost v prostorách VS ČR, věznice pro místní výkon trestu, soudu, státního zastupitelství nebo ministerstva, nebo při předvádění a eskortách osob z VV, VTOS nebo VZD. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky)

Myslím, že tento výčet některých základních zákonem stanovených povinností postačí pro vytvoření určitého povědomí o náročnosti a odpovědnosti služby příslušníka VS ČR. Výčet byl stanoven tak, aby reflektoval určité podmínky a specifické obtíže, které výkon služby příslušníka VS ČR přináší. Pro úplnost si ještě popíšeme některé nástroje, chcete-li oprávnění stanovené zákonem, které může příslušník VS ČR při výkonu služby použít. Opět byly vybrány ty, které autor práce považuje pro vytvoření představy o podmínkách výkonu služby příslušníka VS ČR za důležité. Příslušník VS ČR je při výkonu služby především oprávněn:

- požadovat od osob ve VV, VTOS nebo VZD vysvětlení, které může přispět k objasnění skutečností důležitých k odhalení trestného činu nebo

kázeňského přestupku spáchaného pachatelem během VV, VTOS nebo VZD, jakož i pro vypátrání osoby prochající z VV, VTOS nebo VZD,

- provést u osoby ve VV, VTOS nebo VZD osobní prohlídku a prohlídku jejích věcí, prohlídku těla, snímat daktyloskopické otisky a pořizovat obrazové záznamy, popřípadě nařídit, aby se tato osoba podrobila lékařské prohlídce,
- při střežení objektů zjišťovat totožnost osob, které vstupují do objektu nebo se v něm nacházejí, prohlížet jejich zavazadla i věci a prohlížet dopravní prostředky při vjezdu i výjezdu, přijímat jiná opatření nezbytná k tomu, aby do objektu nebyly vnášeny nebo dopravovány věci, které by mohly narušit VV, VTOS nebo VZD nebo bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství nebo ministerstva,
- pokud je to nezbytné k zajištění pořádku a bezpečnosti použít zákonem stanovené donucovací prostředky proti osobám, které ohrožují život nebo zdraví, úmyslně poškozují majetek nebo násilím se snaží mařit účel VV, VTOS nebo VZD, anebo narušují pořádek nebo bezpečnost v prostorách VS ČR, ve věznici pro místní VTOS, v budovách soudů, jakož i v jiných místech činnosti soudů, budovách státních zastupitelství nebo ministerstva a v bezprostřední blízkosti střežených objektů,
- použít střelnou zbraň jen výjimečně, aby v případě nutné obrany odvrátil přímo hrozící nebo trvajícím útok proti jeho osobě nebo útok na život nebo zdraví jiné osoby, překonal odpor směřující ke zmaření služebního zákroku, pokud jej nemůže překonat jinak a nedokončení zákroku by ohrozilo život nebo zdraví jiné osoby, zamezil útěku osoby ve VV, VTOS nebo VZD ze střeženého objektu nebo při eskortě, kterou nelze zadržet jiným způsobem, odvrátil nebezpečný útok, který ohrožuje střežený nebo chráněný objekt nebo stanoviště, po marné výzvě, aby bylo od útoku upuštěno, zneškodnil zvíře ohrožující život nebo zdraví osob. (Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky)

Mezi jedny z nejvýznamnějších rizikových faktorů, podílejících se na vzniku stresu u příslušníků VS ČR při výkonu jejich služby patří především směnný systém

v podobě nepřetržitého provozu, hluk, agrese mezi obviněnými a odsouzenými, práce s obtížně přizpůsobivými vězni, konflikty v interpersonálních vztazích mezi vězeňským personálem a vězni, nároky týmové práce, práce v izolovaných a atypických podmínkách, stereotyp, nutnost vstupovat do konfliktních situací a řešit je, zvýšená zodpovědnost, nutnost rozhodování v časové tísní, pocit ohrožení bezpečnosti, nebo vlastního života, absence pozitivní zpětné vazby a ocenění, malý pocit uznání ze strany společnosti, nevyhovující technické vybavení a hygienické podmínky atd. (ŠKOPEC, Jaromír, 1996)

2.4 Psychická, fyzická způsobilost a zdravotní stav příslušníka VS ČR

Pojem způsobilost může nabývat mnoha významů. Lze nalézt definice, které pojem způsobilost vztahují k práci, tj. k úkolům, výsledkům a výstupům. Dle jiné definice reprezentuje způsobilost určitou charakteristiku lidí, kteří práci vykonávají, jinak řečeno, jejich znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje. Někdy jsou tyto charakteristiky rozšířeny o hodnoty, orientace a angažovanost. Nejčastěji je způsobilost vnímána, jako **schopnost vykonávat úkoly a tzv. diferenciační způsobilost**. Analýza způsobilostí je zaměřena na oblast práce a cílem je vypracovat **profil způsobilostí ideálního pracovníka**. (<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008>, přečteno 26.02.2012)

O přesných podmínkách, které musí zájemce o služební poměr příslušníka VS ČR splňovat dle aktuálně platného zákona, který podmínky služebního poměru příslušníků VS ČR upravuje, se blíže zmíníme v kapitole čtvrté, kde se této problematice bude věnovat podkapitola s názvem Legislativní úprava služebního poměru příslušníka VS ČR. Fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost prokazuje uchazeč o službu ve VS ČR v průběhu náročného přijímacího řízení. Součástí přijímacího řízení je i vyšetření zaměřené na zjištění přítomnosti omamných či psychotropních látek.

Fyzická způsobilost se prokazuje testy tělesné zdatnosti, jejichž cílem je zjistit zda má potenciační příslušník dostatečnou kondici a fyzické předpoklady pro výkon služby. Prověrka fyzické zdatnosti se skládá z několika testů, kdy tyto testy jsou

navrženy tak, aby prováděné cviky postihovaly jak silovou a vytrvalostní, tak obratnostní stránku uchazeče. Testy tělesné zdatnosti zahrnují:

1. Člunkový běh 4 x 10 m, kdy úkolem je uběhnout vzdálenost 4 x 10 metrů stanoveným způsobem v co nejkratším čase.
2. Celomotorický test, spočívající ze stoje spatného přes dřep do lehu na břicho, zvednout ruce z podložky, přejít zpět opět přes dřep do stoje spatného, dále se pokračuje přes dřep do lehu na napřímená záda, ruce se dotknou podložky podél těla a zpět přes sed a dřep do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného je počítáno jedno provedení cviku, kdy úkolem je provést maximální počet cviků stanoveným způsobem v čase 2 minut.
3. Klik - vzpor ležmo (opakovaně) - hodnotí se počet správně provedených cviků bez přerušení.
4. Leh-sed (opakovaně), kdy úkolem je provést maximální počet cviků (leh – sedů) v čase 2 minut, lze provádět i přerušovaně.
5. Běh na 1000 m na čas, kdy úkolem je uběhnout vzdálenost 1000 metrů v co nejkratším čase.

Výsledky uchazeče jsou dle stanovených tabulek bodově ohodnoceny, kdy v tabulkách je zohledněno, na jaké pracovní místo bude uchazeč zařazen, čemuž odpovídá i požadovaný počet bodů, které musí pro splnění testované disciplíny dosáhnout. K prověrkám fyzické zdatnosti lze ještě uvést, že uchazeč musí výše zmíněné fyzické testy provést v jednom dni. V případě úspěšného přijetí do služebního poměru je tato fyzická způsobilost u všech příslušníků VS ČR každoročně přezkušována. Součástí fyzických prověrek již přijatých příslušníků, je také přezkoušení ze sebeobrany a použití donucovacích prostředků.

Zdravotní způsobilost uchazeče je posouzena posudkovým lékařem VS ČR, během komplexní zdravotní prohlídky, jejímž cílem je stanovit celkový zdravotní stav uchazeče. Komplexní zdravotní prohlídka zahrnuje jak rodinnou a osobní anamnézu, tak posouzení zdravotní minulosti uchazeče a řadu prohlídek lékaři, dle jednotlivých lékařských odborností. Přísná zdravotní kritéria, která jsou v rámci přijetí požadována, fungují jako preventivní opatření, zabraňující případnému poškození zdraví uchazeče

v důsledku náročných podmínek služby. Důkladnost a rozsáhlost komplexní zdravotní prohlídky nejlépe dokládá standardní zdravotní dotazník o lékařských vyšetřeních, určený pro nové uchazeče o služební poměr příslušníka VS ČR, viz Příloha č. 1.

Osobnostní, nebo také psychická způsobilost uchazeče se prověřuje psychologickým vyšetřením, které je zaměřeno na zjišťování osobnostních předpokladů potřebných pro výkon služby na zastávané služební místo. Uchazeči absolvují přibližně čtyři hodiny trvající vyšetření, v jehož průběhu vyplňují osobnostní dotazníky, podrobují se testům a účastní se řízeného rozhovoru s psychologem. Jeden z řady těchto osobnostních dotazníků psychologického vyšetření vyplňovaných uchazeči jsem pro ilustraci v práci doložil, viz Příloha č. 2. Výsledkem psychologického vyšetření je komplexní posouzení vhodnosti uchazeče pro výkon služby. Tato psychologická vyšetření provádějí výlučně akreditovaní psychologové. Pokud uchazeč nesplní požadovaná kritéria nutná pro jeho přijetí, může další psychologické vyšetření podstoupit nejdříve až s odstupem dvou let. (<http://www.vscr.cz>, přečteno 26.02.2012)

2.5 Dílčí závěr

VS ČR jako organizace zřizovaná státem má v hierarchii státní správy postavení ozbrojeného sboru. S touto představou, tedy s ozbrojenými příslušníky střežícími věznicemi si VS ČR spojuje i široká laická veřejnost. VS ČR je však také účetní jednotkou a zároveň správním úřadem. Organizačně spadá pod resort Ministerstva spravedlnosti ČR a jako taková plní řadu úkolů, které jí jsou stanoveny zákonem. Skládá se z jednotlivých organizačních jednotek představovaných věznicemi, vazebními věznicemi, zotavovny, Institutem vzdělávání a dalšími organizačními články. Nedávno vzniklou právní úpravou byly pod správu VS ČR svěřeny i ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Lidský personál VS ČR je pak představován celou řadou specialistů, jako jsou lékaři, terapeuti, pedagogové, psychologové, sociální pracovníci, ale hlavně příslušníky a příslušnicemi VS ČR. Tito uniformovaní pracovníci jsou v přímém, bezprostředním a nejčastějším kontaktu s vězněnými osobami a proto jsou to oni, kteří jsou vystaveni největšímu psychickému tlaku z jejich strany. Na druhé straně jsou ve svém jednání limitováni zákony, mnoha vnitřními předpisy, rozkazy a úkoly svých nadřízených. Činnosti VS ČR pak věnují náležitou pozornost média a řada

vládních i nevládních organizací a institucí zabývajících se dodržováním a naplňováním lidských práv uvězněných osob. Mezi těmito stranami pak vykonávají svou činnost zaměstnanci VS ČR. Podmínky představované specifickým vězeňským prostředím, výkonem služby postaveným na vojenských zásadách, fyzickou náročností služby apod. kladou na osobu příslušníka VS ČR vysoké nároky stran jeho zdravotního stavu, psychické a fyzické způsobilosti. Neustále se měnící podmínky výkonu služby, škrty na platech příslušníků, ztráta uspokojení z výkonu služby, absence pocitu jistoty, ale v neposlední řadě i nepříliš kladné vnímání a ocenění profese ze strany veřejnosti činí z profese příslušníka VS ČR nepříliš atraktivní povolání. Toto vše pak přispívá ke značné fluktuaci příslušníků VS ČR, což ztěžuje budování stabilního a profesionálního týmu vězeňských pracovníků. „Odchody klíčových pracovníků mohou mít pro organizaci nepříjemné důsledky. Skutečností je, že spíše odcházejí pracovníci, o které organizace přijít nechce. I v případě avizovaného snižování stavu personálu často dobrovolně jako první odejdou lidé, které by organizace rozhodně nepustila. (KOCIANOVÁ, Renata, 2010, s. 92)

3. SOUVISLOST TÉMATU S PŘEDMĚTEM SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY

„Současný pohled na sociální pedagogiku u nás akcentuje následující znaky: transdisciplinární charakter, široké pojetí zahrnující výchovné otázky spojené s rizikovými, ohroženými, marginálními skupinami na jedné straně, ale současně také otázky týkající se celé populace ve smyslu zabezpečování souladu potřeb společnosti a jedince, utváření optimálního způsobu života.“ (KRAUS, Blahoslav, 2007, s. 6) Mezi rizikové, ohrožené skupiny stojící často na okraji života společnosti bezesporu patří značná část lidského osazenstva nacházejícího se včazení za nejruznější druhy protiprávního jednání. Na veškeré činnosti s těmito skupinami osob, jejich výchově, ale i ostraze a represi v případě nutnosti, se v maximální možné míře podílejí příslušníci VS ČR pracující ve věznicích, vazebních věznicích nebo detenčních ústavech. Jejich činnost při zacházení s těmito osobami by měla ctít nejen zákon, ale i lidské a morální hodnoty. Zaujímání správného postoje k těmto ohroženým, často minoritním skupinám, rozvíjení multikulturní výchovy a spravedlivé jednání při každodenním kontaktu s těmito osobami je jedním z cílů sociální pedagogiky nejen ve vztahu k příslušníkům VS ČR, ale i k celé společnosti.

3.1 Vězněná osoba jako sociálně znevýhodněný jedinec

U jedinců, ocitajících se ve včazení opakovaně za stejné delikty, se dá předpokládat, že jejich typickým projevem jednání při pobytu na svobodě je chování označované jako antisociální. Tento druh chování zahrnuje veškeré protispolečenské jednání bez ohledu na věk, původ a intenzitu činu. Svými důsledky poškozuje společnost i jedince, ohrožuje nejvyšší společenské hodnoty včetně lidského života. Nositel porušuje zákony dané společnosti a jeho náprava je možná pouze prostřednictvím ústavní péče, ať již to jsou zařízení školská nebo věznice. Formy antisociálního jednání představuje veškerá trestná činnost, jako jsou např. krádeže, loupeže, vandalství, sexuální delikty, zabití, vraždy, vystupňované násilí, agresivita, terorismus, organizovaný zločin a trestná činnost související s toxikomanií. Antisociální formy chování se vyznačují nejvyšším stupněm narušenosti původce chování, nejvyšší

intenzitou defektivitu, obtížnou aplikací nápravné péče a velkou pravděpodobností recidivy. (JŮVA, Vladimír, 2001)

„Recidiva v obecném slova smyslu znamená opakování určitého jevu či určitého chování. V oblasti trestního práva se recidivou rozumí opakované páchaní trestné činnosti přes předchozí odsouzení. Recidivistou je tedy pachatel, který se znovu dopustí trestného činu, ačkoliv již v minulosti byl pro trestný čin odsouzen. Recidivu pak dále můžeme rozdělit na recidivu speciální, o níž hovoříme v situacích, kdy se pachatel opakovaně dopouští trestné činnosti, která má stejný charakter (např. majetková trestná činnost) a recidivu obecnou, kdy pachatel páchá postupně trestné činy různého charakteru (např. násilný trestný čin a hospodářský trestný čin).

(<http://www.trestni-rizeni.com>, přečteno 29.2.2012)

Na straně druhé se však do vězení dostávají i lidé, kteří se provinili méně závažným způsobem, často nedbalostním zaviněním, nebo je to jejich první zkušenost s vězeňským prostředím. Nemůžeme pominout i eventualitu, že je někdo nespravedlivě odsouzen, i takové případy jsou známy. Na rozdíl od recidivistů, znalých vězeňského prostředí, ve kterém se umí orientovat je pro prvotrestané jedince pobyt za mřížemi velice psychicky náročný. Vzorci a způsoby chování osvojené si jedincem na svobodě, které jsou pro získání a udržení opor, jako je zaměstnání, rodinné zázemí a další nezbytné, jsou paradoxně ve vězení nepotřebné. Dokonce mohou být považovány za nežádoucí, příp. mohou být i sankcionovány. Osoba nacházející se ve vězení je nucena přijmout nové vzorce chování, hodnoty a postoje, které jí umožní lépe v tomto prostředí přežít. Osoba nacházející se ve vězení je znevýhodněná co se týče uspokojování svých potřeb nejen při pobytu za mřížemi, tam se to koneckonců v určité míře dá předpokládat, ale také poté co je z vězení, příp. VTOS propuštěna na svobodu. Mluvíme o tzv. sociálním vyloučení, nebo taky sociální exkluzi. „Sociální vyloučení, lze definovat jako proces, kdy jednotlivci, popř. celé skupiny osob jsou vytlačovány na okraj společnosti. V důsledku toho mají omezený přístup ke zdrojům, které jsou běžně dostupné ostatním členům společnosti a jež jsou nezbytné pro zapojení se do ekonomických, sociálních a politických aktivit společnosti jako celku“.

(DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; SMRČKA, Luboš a kol., 2011, s. 109)

Pro osoby propuštěné z VTOS jsou hlavními problémy zejména:

- získání a udržení vhodného zaměstnání,
- zajištění vhodného ubytování,
- častý rozpad prostředí, na které byl zvyklý (manželství, přátelé),
- dluhy a finanční závazky (dluhy na výživném, dluhy vzniklé podnikatelskou činností, náklady VTOS atd.)

Sociální pedagogiku jako pomoc, kdy pomoc může představovat dobré slovo, rada, čin, materiální pomoc poskytnutá každému člověku bez ohledu na věk, pohlaví rasu, chápe např. nejvýznamnější představitelka současné sociální pedagogiky na Slovensku Zlatica Bakošová. „Sociálna pedagogika ako životná pomoc, je pozitívna pedagogika, ktorej cieľom je v systéme komplexnej starostlivosti poskytnúť pomoc deťom, mládeži a dospelým v roznych typoch prostredí hľadáním optimálnych foriem pomoci a kompenzovaním nedostatkov. Cieľom je premena ľudí a spoločnosti prostredníctvom výchovy“. (BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008, s. 58)

„Pobyt ve vězení znamená pro odsouzeného ztrátu osobní svobody, ztrátu možnosti uspokojovat řadu i primárních potřeb, se stejnými negativními důsledky jako při uvěznění vazebním. Izolace ve specifických vězeňských podmínkách, které jsou výrazně odlišné od normálního života, narušuje možnost opětovné integrace odsouzeného jedince do společnosti“.

(FISCHER, Slavomil; ŠKODA, Jiří., 2009, s. 182)

Jako možná opatření, mající však jen podpůrný charakter při začleňování osob propuštěných z VTOS se jeví především ve větší míře používat tzv. alternativní tresty, zejména podmíněné propuštění s možným dohledem Mediační a probační služby. Dále pak vytváření nabídky vhodných pracovních příležitostí pro tyto osoby, současně s poskytováním dostupných sociálních služeb (včetně azylového a následného bydlení).

3.2 Vězení jako specifické prostředí výchovy

Zvýšenou pozornost věnuje prostředí, jako jednomu z faktorů výchovného působení na člověka i jeden z nejvýznamnějších současných sociálních pedagogů

Blahoslav Kraus, který pojem prostředí upřesňuje následovně. „Vždy jde o předměty, jevy existující kolem nás, nezávisle na našem vědomí, tedy o určitý prostor, o objektivní realitu“. (KRAUS, Blahoslav, 2008, s. 66)

Vězeňské prostředí je charakteristické především interakcemi různých kulturních a komunikačních úrovní zahrnující postoje a kulturní odlišnosti. Díky tomu že k interakcím dochází v relativně uzavřeném, izolovaném prostoru, bez možnosti úniku do prostředí jiného, často vyúsťují do nejrůznějších konfliktů. Úlohou personálu, jeho profesionálního přístupu a zdatnosti je správně vyhodnotit etiologii fungování vězeňské klientely, pozadí a závažnost konfliktů a působit tak, aby vězeňská pravidla určovaná vězňenými osobami platila co nejméně. Naopak tyto nepsané formy chování je třeba co nejvíce u vězňených osob eliminovat a prosazovat prosociální chování a úctu k právu. (ČAVAROVÁ, Jarmila in Sociální pedagog, Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, 2006)

Účelem VTOS je naplnění několika funkcí, které toto opatření sledují. Jde zejména o ochranu společnosti před pachateli trestných činů, jde tedy o adekvátní obrannou reakci společnosti vůči tomu, kdo poruší její pravidla. Druhým důvodem je individuálně preventivní funkce VTOS, tedy zamezení dalšího páchání trestné činnosti pachatelem a výchovné působení na něj se snahou přimět jej k dodržování pravidel společnosti ať už z nedostatku příležitosti, nebo z obavy před dalším trestem. Poslední neméně důležitou funkcí VTOS je funkce generálně preventivní, spočívající v obecném působení na občany se snahou je od páchání trestné činnosti odradit a připomenout jim neodvratitelnost trestu. (NEDOROST, Libor, 1995) Způsob a zásady ukládání VTOS jsou stanoveny zejména v zákoně č. 40/2009 Sb., v tzv. trestním zákoníku. V dalších právních normách, zejména v zákoně o VTOS je rámcově upraven způsob, jakým má být výchovně působeno na osoby vykonávající trest odnětí svobody. V praxi se tak děje pomocí tzv. programů zacházení. „Program zacházení s odsouzenými se člení na:

- a) pracovní aktivity,
- b) vzdělávací aktivity,
- c) speciální výchovné aktivity,
- d) zájmové aktivity,
- e) oblast utváření vnějších vztahů.

Pracovními aktivitami programu zacházení se rozumí zaměstnávání, práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice (§ 32 odst. 2 zákona), pracovní terapie, vedená zaměstnanci VS ČR s potřebným odborným vzděláním. Vzdělávacími aktivitami programu zacházení se rozumí vzdělávání organizované či realizované středním odborným učilištěm, učilištěm a odborným učilištěm, vzdělávání vedené, nebo kontrolované zaměstnanci oddělení výkonu trestu (oddělení výkonu vazby a trestu), vzdělávání v korespondenčních kurzech a v síti základních, středních, vyšších odborných nebo vysokých škol České republiky. Speciálními výchovnými aktivitami programu zacházení se rozumí individuální, skupinová, speciální, pedagogická, či psychologická působení vedená kompetentními zaměstnanci. Zejména terapeutická (sociální výcvik, psychoterapie, arteterapie, pohybová terapie), sociálně právní poradenství, trénink zvládnání vlastní agresivity. Zájmovými aktivitami programu zacházení se rozumí nejrůznější formy individuální a skupinové zájmové činnosti organizované a vedené zaměstnanci s potřebným odborným vzděláním, které rozvíjejí v souladu s účelem výkonu trestu schopnosti, vědomosti a sociální dovednosti odsouzených“. (Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů)

Především na složku výchovnou se zaměřuje dokument s názvem Evropská vězeňská pravidla, která stanovují hlavní zásady pro nakládání a jednání s vězňnými osobami. Podstatou těchto zásad je vytvořit ve věznicích takové podmínky aby nedocházelo k porušování lidské důstojnosti vězňných osob, snižovat škodlivé vlivy způsobené uvězněním, atd. Evropská vězeňská pravidla vycházejí z předpokladu, že samotné omezení jedince na svobodě je trestem již samo o sobě. Tato pravidla jsou považována za nejvýznamnější mezinárodní dokument v oblasti vězeňství. Byla proto vydána formou doporučení všem členským státům OSN, aby jej respektovaly a zavedly do svých právních úprav. (<http://odsouzeni.eu>, přečteno 2.3.2012)

Prostředí věznic je vzhledem k svému charakteru specifický druh mikroprostředí. Tomuto charakteru pak musejí být přizpůsobeny i použité sociálně pedagogické metody výchovného působení. Důležitost prostředí, ve kterém probíhá výchovné působení z hlediska prostoru, zmiňuje Blahoslav Kraus. „Pokud jde o význam prostředí z hlediska velikosti prostoru, pak zásadní roli v socializačním procesu hraje nepochybně mikroprostředí, které působí intenzívně, bezprostředně a s vysokou

frekvencí. Čím větší prostorové pole, tím jsou jeho vlivy zprostředkovanější“. (KRAUS, Blahoslav, 2008, s. 70)

3.3 Etické aspekty práce příslušníka VS ČR

Vize vzdělaného pracovníka VS ČR, je mimo jiné spojena i s požadavkem přísného dodržování zásad profesní etiky, uvědomění si vlastního postavení i postavení kolegů na pracovišti, zároveň ale také možností ztráty prestiže a společenského postavení, což by mělo pozitivně působit na prevenci kriminality pracovníků VS ČR. Odborné vzdělání a etická výchova všech zaměstnanců VS ČR, tedy i příslušníků je předpokladem, ale i zárukou profesionálního přístupu k vězněným osobám, vycházejícím z požadavků na dodržování lidských práv těchto znevýhodněných skupin obyvatel. Požadavek na etické chování příslušníků VS ČR je oprávněný i proto, že se příslušníci sami podílejí na výchově a vzdělávání vězněných osob, čímž přispívají k naplňování účelu VV, VTOS, nebo VZD.

S úmyslem stanovit určité standardy chování a jednání zaměstnanců VS ČR byl v roce 2003 ve VS ČR vydán tzv. Kodex profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky, který byl součástí nařízení generálního ředitele (dále jen NGR). Podstatou tohoto kodexu, týkajícího se jak občanských zaměstnanců, tak příslušníků ve služebním poměru, bylo vymezení a požadavek na určitý druh žádoucího jednání těchto zaměstnanců. Současně sloužil jako určitá informace pro veřejnost o způsobu jednání, které může od zaměstnanců VS ČR požadovat a očekávat. Etický kodex obsahoval zejména požadavek na profesionální, svědomité, nestranné jednání při současném respektování, ochraně lidských práv a lidské důstojnosti a to ve vztahu ke všem osobám, se kterými zaměstnanec VS ČR přijde do styku. Dále zaměstnanci stanovoval odpovědnost za výkon své funkce, zvyšování své kvalifikace a odbornosti. Jako neslučitelné s etickým kodexem pak bylo označeno jednání zahrnující šíření urážek, pomluv nebo nepodložených obvinění na adresu státních orgánů, institucí nebo jejich představitelů a s extrémistickými projevy na veřejnosti. Dále zaměstnanci VS ČR ukládal povinnost být při výkonu služby nebo práce vždy vhodně oblečen a upraven tak, aby nesnižoval vážnost a dobré jméno VS ČR, chovat se tak, aby v době výkonu služby nebo v pracovní době, stejně jako mimo ně, nediskreditoval sebe ani nepoškodil prestiž

VS ČR. Jednání zaměstnance Vězeňské služby musí být tolerantní s vyloučením veškerého projevu diskriminace, vždy zdvořilé a korektní, bez ohledu na pohlaví osob, etnický nebo sociální původ, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, víru a náboženství, členství nebo činnost v politických stranách, odborových organizacích a jiných sdruženích. (dnes již zrušené NGR VS ČR č. 39/2003)

Toto byl základní výčet podstatného chování a jednání, které bylo od zaměstnance VS ČR v tomto kodexu očekáváno a vyžadováno. Paradoxní na celé situaci je fakt, že tento kodex byl v roce 2008 jiným NGR zrušen. Pro úplnost lze uvést, že částečně tento dokument supluje současně platný zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který začal platit v roce 2007, ale přece jen určité etické a lidské poselství, který tento dokument obsahoval, zákon nebyl schopen nahradit. Navíc příslušníci PČR obdobný druh etického kodexu, vydaného také jako jeden z interních předpisů stále mají a udržují v platnosti.

„Křesťanské hodnoty, humanizmus a mnohé politické rozhodnutia potvrdzujú hodnotu človeka a potrebu mravného konania s ním, zvlášť v čase núdze a jeho odkázanosti na pomoc. Bez etiky by sociálna práca nespĺňala svoje poslanie a stratila by svoj najhlbší význam a zmysel“. (POTOČÁROVÁ, Mária in Sociálna pedagogika, 2005, s. 137)

3.4 Dílčí závěr

Současné pojetí sociální pedagogiky vnímá u tohoto pedagogického směru dvě funkce. Jedná se o funkci preventivní a funkci kompenzační. Obě tyto funkce můžeme při práci příslušníků a zaměstnanců VS ČR s vězněnými osobami nalézt a při náplni práce s vězněnými osobami se vzájemně prolínají. Veškerou činnost zaměřenou na vězněné osoby ze strany vychovatelů, pedagogů, pověřených duchovních, dalších specialistů, ale i samotných příslušníků zdůrazňující a propagující správný postoj k životu, život bez drog, posilování žádoucího chování a jednání, osvětu, lze vnímat jako uplatňování preventivní funkce. Nelze pominout, že i samotný pobyt ve vězení by měl na vězněné osoby působit jako výrazný preventivní faktor. S touto preventivní

funkcí úzce souvisí, přičemž se vzájemně doplňuje a prolíná činnost zaměřená na vzdělávání, výchovu a další podobné aktivity vězňů, tedy činnosti, které se snaží ztrátu osobní svobody a pobyt ve vězení těmto osobám do jisté míry kompenzovat. Vězněné osoby lze vnímat jako sociálně znevýhodněné zejména z hlediska situace, do které se dostaly. Zbavení osobní svobody a nemožnost obvyklým způsobem vykonávat řadu sociálních návyků, na které byly tyto osoby dříve zvyklé, je vůči ostatním lidem zásadním způsobem znevýhodňuje. Správné vnímání této nelehké životní situace vězňů, altruistické chování založené na multikulturním přístupu k nim, by mělo být standardem v chování příslušníků a zaměstnanců VS ČR.

4. PROFESNÍ MOTIVACE PŘÍSLUŠNÍKŮ VS ČR

Od příslušníků VS ČR se tak jako od příslušníků jiných bezpečnostních sborů vyžaduje a očekává optimální výkon profese, přesné plnění povinností a úkolů. Tohoto přístupu však nelze v plném rozsahu dosáhnout bez osobního zaujetí těchto příslušníků, jejich pozitivního vztahu k vlastnímu výkonu služby i celkového osobního vyrovnání se s nejrůznějšími situacemi a mnoha dalšími aspekty náročného výkonu této profese. Souhrn všech těchto faktorů souvisejících s profesí příslušníka VS ČR pak tvoří obsah jejich profesní motivace.

4.1 Osobnostní faktory profesní motivace příslušníků VS ČR

Profesní motivaci příslušníků VS ČR netvoří a neovlivňují pouze faktory jako je výše mzdy, přístup nadřízených, zaměstnanecké výhody poskytované organizací, nebo celospolečenské klima. Pro úplné pochopení problematiky profesní motivace je třeba věnovat pozornost také samotné osobnosti příslušníka VS ČR, jako subjektu vykonávané práce a to v souvislosti s praktickým výkonem jeho služby a v návaznosti na přípravu která výkonu služby předchází. „Profese příslušníka VS ČR je považována za exponovanou profesi v tom smyslu, že je při ní nutná značná aktivizace vyšších nervových funkcí a tato aktivizace pak vyžaduje neustálou sebekontrolu, značnou koncentraci pozornosti a ostražitosti, schopnost rychlého rozhodování, pružnost, či rychlost myšlení, schopnost řešení problémových situací a konfliktů, odolnost vůči různým frustrujícím podmínkám a okolnostem.“ (ŠKOPEC, Jaromír, 1996, s. 17)

Důraz na osobnostní stránku příslušníka PČR, tedy profesi, která je výkonu služby u VS ČR v mnoha ohledech podobná, klade i Zdeněk Kovařík. „Vědomé vyrovnávání se policisty se svou služební činností je i významnou součástí utváření integrity jeho osobnosti. Z praxe, jako i z odborných výzkumů je známo, že právě profesionální pracovní činnost a vědomé vyrovnávání se s ní je za příznivých podmínek výrazným stabilizujícím prvkem ve skladbě osobnosti. Je přínosem i při formování žádoucích osobnostních vlastností a koneckonců i profesní stability lidí v pracovním procesu“ (KOVARÍK, Zdeněk, 2003, s. 8)

Pokud bychom hledali pojem, jehož význam by nejlépe vystihoval všechny tyto osobnostní aspekty působící v profesní motivaci příslušníků VS ČR, pak by se jednalo o postoj. Postoje příslušníků VS ČR k výkonu služby by do jisté míry mohly vypovídat o vnitřních silách podílejících se na vztahu ke službě a výkonu profese příslušníka VS ČR obecně.

V obecné rovině je postoj názor, nebo připravenost k činu ve vztahu s určitým problémem nebo volbou. Kromě toho, že je postoj zaměřen na problém či volbu, zahrnuje v sobě i určitou míru intenzity, která je tvořena činiteli:

- vnitřními (potřeby, charakter, zájmy)
- vnějšími (malé sociální skupiny, kultura, rodina)

Názor představuje racionální stanovisko založené na znalostech, bez zdůraznění jeho pozitivního nebo negativního významu. „Naproti tomu postoj představuje takovou determinantu rozhodování, u které převažuje emocionalita a tudíž i polarizace ve smyslu „pozitivní – negativní“ s menší či větší vazbou na racionální rozumovou úvahu, vyúsťující v názor“. (KOVARŽÍK, Zdeněk, 2010, s. 9) Důležitým kritériem, které nám pomůže rozpoznat postoj, je jeho souvislost s hodnotami. Hodnoty jsou poměrně stálé osobní předpoklady, které tvoří samotný základ postojů. Týkají se obecných principů jako např. toho co je společností považováno za morální nebo sociálně žádoucí. Na základě osobních hodnot a principů považovaných za určité standardy pak posuzujeme chování vlastní i chování ostatních. Postoje zpravidla vycházejí ze základní hodnotové soustavy člověka. (HAYESOVÁ, Nicky, 2000)

Faktory pozitivně působící a ovlivňující utváření profesní motivace příslušníků VS ČR výrazně přispívají k jejich následnému bezproblémovému, profesionálnímu, odpovědnému výkonu služby, což je požadavek očekávaný nejen od jejich nadřízených, ale i od široké veřejnosti. Jedním z těchto významně působících faktorů je spokojenost příslušníků se svou prací. „Spokojenost lze – v souladu s obecným jazykovým územ – chápat jako „stav nasycení“ (spokojený je ten, jehož potřeby a přání se splnily)“. (DEIBLOVÁ, Maria, 2005, s. 77) Jejich spokojenost s náplní a podmínkami výkonu služby výrazně ovlivňuje jejich pracovní nasazení, posiluje jejich rozhodnutí setrvat ve služebním poměru, ochotu ukázněně se podrobovat nařízením a rozkazům svých

nadřazených a vyrovnávat se tak se všemi nároky kladenými na ně při výkonu služby. Kromě nároků kladených na příslušníky VS ČR při jejich výkonu služby je třeba jim věnovat i náležitou odbornou pomoc, zahrnující např. psychologické poradenství, rehabilitaci atd. Příslušník VS ČR při výkonu svého povolání čelí mnoha traumatizujícím zážitkům, vyplývajících z nejrůznějších situací, jako jsou např. útoky vězňů, požáry založené vězňenými osobami, služební zákroky proti vzbouřeným vězňům, pokusy o sebevraždu vězňených osob, atd. „Pojem situace můžeme vymezit jako souhrn podmínek vztahujících se k něčemu, někomu. Je to komplex podnětů (jevů, osob, vtaů mezi nimi) vyskytujících se v určitém místě a v určitém čase.“ (Kraus, 2008, s. 140-141) To, jakým způsobem tyto situace budeme vnímat, závisí na různých okolnostech (věk, vzdělání, aktuální zdravotní a psychický stav, atd.), ale především na subjektivním hledisku osoby, která se v dané situaci ocitla. Jinak např. bude vnímat útek vězněné osoby samotný vězeň, jinak příslušník, který jej pronásleduje, odlišně pak veřejnost, nebo např. ředitel věznice. V profesi příslušníka VS ČR můžeme konstatovat, že nové a neobvyklé situace a tlak na jejich okamžité řešení jsou běžnou, každodenní, součástí práce. Převážnou většinu činností, kterou vykonávají, je tedy možno zařadit mezi činnosti exponované, tj. mezi činnosti, při nichž je jedinec vystaven zvýšené psychické zátěži a stresu.

Dle sdělení vězeňského psychologa, zabývajícího se přijímáním nových uchazečů o služební poměr k VS ČR by příslušník VS ČR měl být schopen objektivně vnímat sebe i své okolí, být zdravě sebekritický, relativně vyrovnaný, tj. odolný vůči stresu a zátěži, bez sklonů k impulzivitě, s adekvátními předpoklady pro vytváření dalších sociálních dovedností. Dále by měl být odpovědný, dominantní, s absencí agresivity a nepřiměřené autokratičnosti, schopný přiměřeně prosazovat sebe i své názory. Příslušník by měl být také pozitivně motivován k práci s lidmi, schopný spolupracovat s kolegy, bez kompenzačních mechanismů ve vztahu k vězňeným osobám. Schopnost identifikace s vlastní profesí spojená s jejím reprezentováním na veřejnosti by pak měla být v jeho vlastnostech přítomna automaticky.

Důsledky naznačené psychické zátěže samozřejmě ovlivňují psychickou a také fyzickou odolnost jedince, která se postupem času snižuje. Mohou se proto objevit nejrůznější psychosomatické obtíže. Ať už se jedná o deformaci chování v podobě větší agresivity, egocentrismu, snížené empatie až vyhoření nebo o nejrůznější zdravotní

problémy jako je hypertenze, zvýšená rizikovost vzniku kardiovaskulárních chorob atd. Můžeme konstatovat, že podobné problémy se v profesi příslušníka vězeňské stráže vyskytují na celém světě. Výzkumy například ze švédských či amerických věznic vykazují velmi podobné výsledky a problémy zaměstnanců jako v ČR. Dlouhodobá konfrontace s lidským utrpením, s existenciálními otázkami života a smrti, zločinností, chybění viditelných výsledků práce, nízký sociální status, časté pracovní přetížení, každodenní stres, větší riziko postižení kardiovaskulárními onemocněními, vzrůstající přímo úměrně s věkem a délkou služby, zanechává na těchto pracovnících následky. (HÄRENSTAM, Annika, 1989)

4.2 Zaměstnanecké a sociální výhody poskytované VS ČR

Zaměstnanecké výhody, nebo také benefity poskytované příslušníkům VS ČR ve služebním poměru jsou upraveny především zákonem č. 361/2003 Sb., nebo v rámci sjednané kolektivní dohody související s čerpáním finančních prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Mezi nejčastěji uváděné zaměstnanecké výhody příslušníků VS ČR patří:

- **dovolená** – příslušník VS ČR má nárok na šest týdnů dovolené v kalendářním roce, tedy 42 kalendářních dní. Podmínkou pro vzniknutí tohoto nároku je nutné, aby služební poměr příslušníka trval celý kalendářní rok. V opačném případě má příslušník nárok pouze na poměrnou část dovolené dle délky trvání služebního poměru. Tato dovolená bývá označována jako tzv. řádná dovolená a je nutno ji odlišit od dovolené mateřské, příp. rodičovské. Pro zajímavost lze uvést, že dřívější služební zákon, tedy zákon č. 186/1992 Sb., přiznával příslušníkovi VS ČR ještě o dva kalendářní dny více, tedy celkem 44 dní.
- **služební volno** – služební volno s poskytnutím služebního příjmu lze příslušníkovi udělit v zákoně přesně vymezených případech. Jde zejména o úkony spojené s obecným zájmem, kam spadá např. dárcovství krve, účast ve státní reprezentaci, činnost vedoucího tábora pro děti a mládež, atd. Dále jde o případy, kdy příslušník ošetřuje nemocné dítě mladší 10 let, absolvuje vyšetření ve zdravotnickém zařízení a v dalších případech. Je třeba zmínit i možnost čerpat služební volno s nárokem na služební

příjem v souvislosti s vlastním studiem. Tato alternativa služebního volna však není udělována povinně a je podmíněna schválením služebním funkcionářem.

- **naturální náležitosti a zvláštní požitky** – naturálními náležitostmi se rozumí služební stejnokroj a obuv užívaná při výkonu služby, součástky určené k obměně nebo doplnění výstroje a služby spojené s údržbou výstroje. Zvláštními požitky se pak rozumí užívání služebního vozidla a jedné účastnické telefonní stanice ředitelem bezpečnostního sboru, nebo jeho zástupcem za účelem jejich okamžité dosažitelnosti. (Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Ve výčtu výhod stanovených zákonem bychom mohli dále pokračovat, ale to není účelem naší diplomové práce. Výše zmíněné výhody se vztahovaly k příslušníkům VS ČR a nárok na ně nebyl podmíněn délkou odsloužených roků ve služebním poměru. Některé další zaměstnanecké výhody, které takto podmíněny ze zákona jsou, si proto uvedeme, protože se v některých případech jedná o výhody často v souvislosti s příslušníky bezpečnostních sborů zmiňované a vyvolávající značnou polemiku.

- **ozdravný pobyt** - příslušníkům, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let, se poskytuje k upevnění jejich tělesného a duševního zdraví ozdravný pobyt v délce 14 dnů nepřetržitě v kalendářním roce ve formě tělesných rehabilitačních aktivit nebo lázeňské péče.
- **odchodné** – příslušník, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné. Na odchodné nemá nárok příslušník, který byl např. propuštěn z důvodu pravomocného odsouzení pro úmyslně spáchaný trestný čin, nebo jiné podobné jednání v zákoně dále specifikované. Základní výměra odchodného činí za 6 odpracovaných let 1 průměrný, hrubý měsíční služební příjem. Za každý další odpracovaný rok se odchodné zvyšuje o 1/3 tohoto příjmu, přičemž nejvyšší možné odchodné představuje šestnásobek tohoto příjmu.
- **výsluhový příspěvek** – bývalý příslušník, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let má nárok na výsluhový příspěvek. To neplatí

v případech, kdy byl příslušník pravomocně odsouzen pro úmyslně spáchaný trestný čin, nebo jiné podobné jednání v zákoně dále specifikované. V komentáři k výsluhovému příspěvku zmiňuje autor zákona tři funkce, které tento výsluhový příspěvek má plnit. Jde o funkci regulační, která směřuje k regulaci věkové struktury personálního obsazení bezpečnostního sboru. Tato funkce vychází z předpokladu, že v podmínkách služebního poměru dochází k většímu stupni opotřebení, co se týče zdravotní a fyzické způsobilosti příslušníka. Kompenzační funkce příspěvku spočívá v poskytnutí kompenzace za ztížené podmínky výkonu služby v ozbrojených sborech, její nebezpečnost, časovou, fyzickou a psychickou náročnost. Sociální funkce by pak měla usnadnit přechod příslušníka do nového zaměstnání a zmírnit tak dopady poklesu jeho životní úrovně. Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu. (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Výsluhový příspěvek vztahující se na příslušníky všech bezpečnostních sborů a tedy i na příslušníky VS ČR, který jim je garantován služebním zákonem považují za jeden z nejvýznamnějších motivačních faktorů ovlivňujících nejen výkon služby samotné, ale i rozhodnutí vstoupit, příp. setrvat ve služebním poměru. Tento příspěvek vyvolává na druhou stranu u velké části veřejnosti značnou nevoli. Nejčastěji se setkávám s názory živnostníků, nebo podnikatelů, kteří tento výsluhový příspěvek vidí jako výhodu, která je vzhledem k nim nespravedlivě příslušníkům poskytována. Často bývá zmiňován argument finanční náročnosti tohoto příspěvku ze strany státu, který jej vyplácí. Pravdou je, že tuto do jisté míry hysterii podporují médií zveřejňované neuvěřitelné výše výsluhových příspěvků dosahovaných nejvyššími služebními funkcionáři. Tyto vysoké sumy výsluhového příspěvku se však dotýkají pouze několika desítek jednotlivců, kteří si před odchodem do civilu přiznaly tak vysoké odměny, které

pak tuto výši příspěvku zásadně ovlivnily. Nestanovení určitého stropu vypláceného výsluhového příspěvku a nemorální jednání vrcholných služebních funkcionářů považují za hlavní problém této situace. Pro drtivou většinu odcházejících příslušníků VS ČR nepředstavuje výsluhový příspěvek v rodinném rozpočtu takovou částku, která by mu umožnila po skončení služebního poměru již nepracovat.

Kromě těchto zaměstnaneckých výhod, které jsou do jisté míry jedinečné, oproti situaci zaměstnanců nacházejících se v soukromém sektoru, nabízí VS ČR příslušníkům ve služebním poměru i možnost rekreace v několika tuzemských zotavovacích spravovaných VS ČR. Většina organizačních jednotek představovaných ve VS ČR věznicemi a vazebními věznicemi nabízí svým zaměstnancům ubytování v místně zřízených ubytovnách. Výjimkou není bezplatné využívání sauny, posilovny, tenisových kurtů a jiných podobných zařízení provozovaných jednotlivými organizačními jednotkami pro potřeby svých zaměstnanců. Další výhody jsou příslušníkům poskytovány v souladu se sjednanou Kolektivní dohodou, či prostřednictvím čerpání finančních prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Záleží na každé jednotlivé organizační jednotce, potažmo jejím nejvyšším vedením jakým způsobem tyto prostředky využije. Standardně bývá z FKSP přispíváno na závodní stravování, kulturní a sportovní akce, bezúročné půjčky, nebo příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců dané organizační jednotky.

4.3 Systém odměňování příslušníků VS ČR

Pokud odmyslíme v předchozí kapitole zmíněné výhody, pak zřejmě velmi významným motivačním prvkem působícím u příslušníků VS ČR je mzda, nebo také plat. Oproti tomu Michael Armstrong penězům jako motivátoru nepřikládá takový význam. „Můžeme si být důvodně jistí, že na motivaci lidí se podílí velký počet vzájemně podmíněných a provázaných faktorů. Peníze jsou jenom jedním z těchto faktorů, který může u některých lidí v určitých situacích fungovat, ale u jiných lidí v jiných situacích nikoliv“. (ARMSTRONG, Michael, 2009, s. 116) Zde je nutné podotknout, že Armstrong se vyjadřoval v obecné rovině.

Plat příslušníků VS ČR je dle současně platného služebního zákona nazýván služební příjem. Příslušník má nárok na služební příjem za výkon služby. Za služební

příjem se považují peněžitá plnění poskytovaná příslušníkovi bezpečnostním sborem ve výši a za podmínek stanovených tímto zákonem. Příslušník s kratší dobou služby má nárok na služební příjem odpovídající této kratší době služby. Příslušníkovi VS ČR je stanoven služební příjem s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Příslušník a příslušnice mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Za stejnou službu, nebo službu stejné hodnoty se považuje služba stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti, nebo namáhavosti, která je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby, při stejné nebo srovnatelné služební výkonnosti a výsledcích ve výkonu služby. (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Troufám si vzhledem k vlastním zkušenostem tvrdit, že pro příslušníka VS ČR je výše služebního příjmu, tedy výše peněžitého plnění za výkon služby zásadní faktor ovlivňující jeho nazírání na službu v bezpečnostním sboru jako takovou. Sám jsem od služby v bezpečnostním sboru očekával určitý pocit jistoty, který mi pravidelně vyplácený příjem měl zaručit. Příslušník VS ČR na rozdíl od jiného povolání, nebo profese nemůže zvýšeným pracovním úsilím představovaným např. tím, že zůstane v práci déle a dokončí svěřený úkol, dosáhnout vyššího platu. Jeho mzda není určována časovou náročností úkolu, ale přesně stanovenými limity obsaženými v zákoně. Tímto nemám na mysli, že například úsilí příslušníka zvýšit si svou kvalifikaci studiem na některé z vysokých škol mu následně neumožní postoupit ve služební hierarchii výše. Chci jen zdůraznit, že v zákoně zakotvená služba přesčas ve výši 150 hod. zcela vylučuje možnost příslušníků si přivydělat tím, že zůstanou v práci déle, nebo vezmou službu navíc.

V této souvislosti uvádím případ z loňského roku, kdy skupina poslanců za ČSSD požádala Ústavní soud, aby zrušil zákonné ustanovení týkající se přesčasových hodin příslušníků ozbrojených složek, vyplývajících ze služebního zákona, který je oproti jiným profesím diskriminuje a znevýhodňuje. Ústavní soud rozhodl v tomto případě zamítavě, kdy toto své rozhodnutí odůvodnil i tím, že „Průměrný plat členů bezpečnostních sborů je výrazně vyšší, než průměrný plat v Česku. Ten byl v době zkoumání nálezů třiatřicet a půl tisíce korun, zatímco u bezpečnostních složek převyšoval třiatřicet tisíc korun. Policisté mají navíc i výsluhy a jiné platové benefity,“

řekl soudce Balík. Dle něj je navíc zřejmé, že odměňování příslušníků bezpečnostních sborů se i s ohledem na náročnost jejich práce „ocitlo vysoce nad průměrem ve vztahu k odměňování jiných státních zaměstnanců“. (<http://www.epravo.cz>, přečteno dne 20.3.2012)

Služební příjem příslušníka tvoří:

- **Základní tarif** - je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Příslušník má nárok na základní tarif, který je stanoven pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen. Základní tarif, na který má příslušník nárok, se zvyšuje o 10 % příslušníkovi, který vykonává službu ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém režimu služby. Příslušníkům je stanovena stupnice základních tarifů obsahující jedenáct tarifních tříd a v každé z nich dvanáct tarifních stupňů. Tato stupnice základních tarifů je stanovena nařízením vlády. Pro služební místo příslušníka se stanoví tarifní třída podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon se na služebním místě vyžaduje. Základní tarify jsou v tarifních třídách odstupňovány podle získaných odborných zkušeností (nazývaných dobou praxe) po tříletých časových úsecích do 12 tarifních stupňů.
- **Příplatek za vedení** - je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, na niž má nárok vedoucí příslušník. Výše příplatku za vedení se stanovuje v rámci rozpětí podle řídicí úrovně služebního místa, nebo náročnosti řídicí činnosti. V praxi to znamená, že čím více příslušníků spadá po organizační a řídicí stránce pod vedoucího příslušníka, tím je příplatek za vedení vyšší.
- **Příplatek za službu v zahraničí** - příslušník, který je vyslán vykonávat službu do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů, má nárok po dobu působení v zahraničí na příplatek ve výši 700 až 4 000 USD měsíčně.
- **Zvláštní příplatek** - přiznává příslušníkovi určitou kompenzaci. Vyjadřuje tak finanční náhradu za službu, kterou koná ve ztížených či zdraví škodlivých pracovních podmínkách.

- **Osobní příplatek a odměna** – je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. V případě osobního ohodnocení jde o položku přiznávanou každý měsíc ke služebnímu příjmu a jeho výše je vzhledem k základnímu tarifu zákonem omezena. Odměna pak má charakter jednorázového ocenění. (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Pro úplnost je třeba zmínit, že zákon příslušníkovi přiznává jako součást služebního příjmu i odměnu za nařízenou služební pohotovost a řeší i služební příjem ve zvláštních případech týkajících se zastupování na jiném služebním místě, nebo zařazením do zálohy. Kromě tohoto peněžitého plnění může být příslušník odměněn za svou službu i jiným způsobem.

Příslušníkovi lze za projevení osobní statečnosti nebo za splnění zvláště významného služebního úkolu anebo za účelem ocenění příkladného plnění služebních povinností udělit kázeňskou odměnu. Za příkladné plnění služebních povinností se považuje též opakované dosahování velmi dobrých výsledků ve výkonu služby konstatované v závěru služebního hodnocení. Kázeňskou odměnou je písemná pochvala, peněžitý nebo věcný dar, anebo udělení služební medaile. (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

4.4 Systém vzdělávání ve VS ČR

Vývoj ve vzdělávání vězeňského personálu, postupoval v průběhu dvacátého století od jednoduchých požadavků na vojenské znalosti a dovednosti vězeňských dozorců až k náročným kvalifikačním požadavkům nutných pro výkon celé řady funkcí vykonávaných v současném moderním vězeňství. Důležitým předpokladem pro náležitý výkon služby příslušníka VS ČR při naplňování účelu VV, VTOS nebo VZD ve smyslu příslušných zákonů a prováděcích předpisů je odborná příprava vězeňského personálu, založená na spojování teoretických znalostí s praktickými dovednostmi. Vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR je současně se vzděláváním osob nacházejících se ve VV nebo VTOS uvedeno v zákoně č. 555/1992 Sb., o Vězeňské

službě a justiční strážci České republiky pod bodem k) jako jeden z úkolů, jež je VS ČR povinna zajistit. Tyto dva systémy a koncepce vzdělávání jsou však naprosto odlišné, sledují jiné cíle a je třeba je od sebe jednoznačně oddělit. Z hlediska tématu naší práce se zaměříme především na systém vzdělávání a zvyšování kvalifikace u příslušníků VS ČR, případně zaměstnanců VS ČR.

Institut vzdělávání VS ČR

Zatímco vzdělávání vězňů probíhá ve středních odborných učilištích, případně odborných učilištích VS ČR, vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR zabezpečuje Institut vzdělávání, který byl za tímto účelem zřízen ve Stráži pod Ralskem. Institut vzdělávání je koncipován jako vzdělávací zařízení v rámci VS ČR a jako takový má celorepublikovou působnost. Byl zřízen za účelem zajištění profesní teoretické a praktické přípravy příslušníků a občanských pracovníků VS ČR. Stěžejním požadovaným cílem této přípravy má být náležité vycvičení, proškolení, získání požadovaných znalostí a praktických dovedností nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR, které jsou nutné pro řádný výkon jejich služby, nebo práce. Dále Institut vzdělávání zajišťuje prohlubování a zdokonalování profesních znalostí a dovedností již sloužících příslušníků a občanských zaměstnanců VS ČR dle potřeb a aktuálních požadavků. Institut vzdělávání VS ČR vznikl v roce 1993, tehdy ještě na půdě Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Brně. Jako samostatné vzdělávací zařízení začal fungovat v r. 1996, kdy byl přemístěn do Stráže pod Ralskem. Institut vzdělávání při své činnosti vychází z modelu celoživotního vzdělávání. „Za celoživotní vzdělávání pokládáme spojení vzdělávání formálního (realizovaného v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání“. (VODÁK, Jozef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta, 2011, s. 80)

Celoživotní vzdělávání uplatňované v podmínkách VS ČR je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve VS ČR zahrnující permanentní zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně. Toto vzdělávání představuje v podmínkách VS ČR osm stupňů:

- základní vzdělání (nástupní kurzy a školení pro všechny nové

pracovníky),

- systematická školení probíhající v organizačních člancích VS ČR v rámci služební a odborné přípravy formou řízeného samostudia, zvyšování fyzické kondice a dovedností v sebeobraně,
- studium na civilních středních školách,
- studium na vysokých školách a postgraduální studium,
- systém rozšiřovacích a specializačních kurzů dle katalogu funkcí stanovených ve VS ČR,
- působení pracovníků VS ČR na středních a vysokých školách formou přednáškové či jiné činnosti (konzultace, vedení diplomových prací),
- vzdělávání managementu VS ČR z programu PHARE,
- všemi stupni vzdělávání pak prolíná environmentální působení prostředím, zájmovými aktivitami ve volném čase, možnostmi kulturního, sportovního i společenského vyžití.

Institut vzdělávání zaměřuje svou pozornost i na mimo výukovou činnost jak vlastních zaměstnanců, tak i posluchačů. Pro sportovní aktivity je zde k dispozici bazén, tělocvična, tenisové kurty a posilovna. Posluchači kurzů také využívají v rámci přípravy na své budoucí povolání speciální učebny, jakými jsou například cvičná cela, učebna se simulátorem střelby, či speciálně upravený sál - dojo - pro tělesnou přípravu. Počítačové učebny s připojením na internet jsou účastníkům rovněž k dispozici. (<http://www.ivvs.cz/>, přečteno dne 22.3.2012)

Základní odborná příprava

Jak již bylo výše uvedeno, jednou z nejdůležitějších činností Institutu vzdělávání ve vztahu k vzdělávání příslušníků a zaměstnanců VS ČR je zajišťování základního vzdělání nově nastupujících zaměstnanců. Tyto základy vzdělání nutné pro pozdější bezproblémový výkon služby nebo práce zaměstnance VS ČR probíhají formou tzv. nástupních kurzů. Tyto tzv. nástupní kurzy jsou diferencovány jednak dle toho, zda se jedná o příslušníka VS ČR, nebo občanského zaměstnance a dále dle budoucího pracovního zařazení nového uchazeče v organizaci. Základní odborná příprava nových zaměstnanců VS ČR probíhá v následujících typech kurzů:

- **Kurz A** – je určen pro všechny nově nastupující příslušníky VS ČR. Zaměřuje se především na jejich všestrannou přípravu a na jejich prvotní profesní orientaci ve VS ČR. Zahrnuje také složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy. Tento kurz zahrnuje tři soustředění absolvovaná v Institutu vzdělávání, která trvají zpravidla 4-5 týdnů. Mezi těmito soustředěními pak prolíná praxe, kterou nově příchozí uchazeči absolvují v mateřské věznici, kde budou později pracovně zařazeni. Délka vykonávané praxe vložená mezi jednotlivá soustředění bývá zpravidla 8 týdnů a jejím cílem je seznámit nové příslušníky s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které jim umožní dosáhnout základní úrovně požadovaných teoretických vědomostí.
- **Kurz B 1** – je určen pro všechny nově nastupující občanské pracovníky VS ČR, kteří budou při výkonu své funkce přicházet do styku s vězněnými osobami, ale nebudou se podílet na přípravě a realizaci programu zacházení. Jedná se zejména o zaměstnance z oddělení logistiky a o administrativní pracovníky. Cílem tohoto kurzu je dosáhnout u těchto zaměstnanců jejich profesionálního přístupu, zvláště s ohledem na dodržování zákonnosti a posilování jejich pozitivních postojů.
- **Kurz B2** – je určen pro všechny nově nastupující občanské pracovníky VS ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami, při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde zejména o zaměstnance z oddělení VV a VTOS (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci). Hlavní náplní tohoto kurzu je předat těmto pracovníkům teoretické informace zaměřené přímo na specifika práce s odsouzenými a obviněnými v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí.
- **Kurz B3** – je určen pro všechny nově nastupující občanské pracovníky, kteří budou v jednotlivých organizačních jednotkách tvořit zdravotnický personál (lékaři, zdravotní sestry). Cílem tohoto kurzu je těmto pracovníkům předat teoretické poznatky s možnostmi jejich praktického využití, založené na profesionálním chování k vězněným

osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování právních norem.

- **Kurz B4** – cílovou skupinou tohoto kurzu jsou občanští zaměstnanci pracující pro VS ČR na částečný úvazek a další pracovníci, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami. Jde např. o profesi pověřený duchovní, lékař – specialista, terapeut apod. V přípravě těchto externistů je kladen důraz zejména na předání základních informací nezbytných pro jejich bezproblémový pohyb v objektech střežených VS ČR s přihlédnutím ke specifikům dané věznice, kde je prováděn vlastní výkon práce. (<http://www.ivvs.cz/>, přečteno dne 23.3.2012)

4.5 Legislativní úprava služebního poměru příslušníka VS ČR

Pro zaměstnance pracujícího pro stát, což je i případ služebního poměru příslušníka VS ČR existuje řada pravidel, vyplývajících ze zákonných omezení. Poněkud přežilým, vezmeme-li v úvahu, že je to již více než 22 let od sametové revoluce, leč stále platným omezením je např. lustrační zákon, který neumožňuje na stanovených pracovních pozicích zaměstnávat bývalé příslušníky předlistopadové bezpečnosti.

Ve státní správě je možno pracovat v:

- Pracovním poměru.
- Služebním poměru.

Pracovní poměr ve státní správě je obdobou pracovního poměru v soukromé sféře. Výrazněji jiná je situace u služebního poměru. Ten se týká příslušníků ozbrojených nebo taky bezpečnostních sborů. Mezi nejvýznamnější ozbrojené sbory patří Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor, Celní správa nebo VS ČR. Jejich příslušníci nejsou v pracovním poměru, ale ve služebním poměru a to nikoliv ke svému sboru, nýbrž k České republice. (BERÁNEK, Antonín; FORAL, Jiří; VALOUŠEK, Jan, 2011)

Služební poměr příslušníků VS ČR je podrobně upraven v současně platném zákoně č. 361/2003 Sb. Tento zákon byl schválen a nabyl účinnosti až v roce 2007. Legislativní práce na tvorbě této normy však byly započaty již v létě roku 1998. Do schválení zákona č. 361/2003 Sb. se na příslušníky VS ČR vztahoval zákon č. 186/1992 Sb., který upravoval podmínky jak jejich služebního poměru, tak i služebního poměru příslušníků PČR. Původním záměrem bylo vytvořit nový služební zákon, který bude platit pro všechny příslušníky ozbrojených sborů, včetně Armády České republiky. Ministerstvo obrany se ale nakonec rozhodlo pro samostatnou úpravu této problematiky a tak byl přijat zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Příslušníci ostatních ozbrojených sborů si tak na svůj služební zákon museli počkat ještě dalších osm let. Tvorbu nového zákona o služebním poměru doprovázelo mnoho obtíží, ať už odlišný náhled na řešení služební problematiky ze strany jednotlivých ozbrojených sborů, nebo politické okolnosti, zejména ne vždy vstřícné postoje politických subjektů k bezpečnostním složkám a státnímu aparátu vůbec. Současně platný služební zákon č. 361/2003 Sb., se vztahuje a řeší služební poměr příslušníků VS ČR, PČR, Celní správy, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Hasičského záchranného sboru. (Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Uchazeč o služební poměr příslušníka VS ČR musí podle zákona č. 361/2003 Sb. splňovat následující podmínky:

- občanství České republiky,
- věk nad 18 let,
- bezúhonnost,
- střední vzdělání s maturitní zkouškou, střední s výučním listem,
- zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby,
- nebýt členem politické strany nebo politického hnutí,
- nevykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nebýt členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Přijetím zákona č. 361/2003 Sb., dochází na straně jedné k zpřísnění některých podmínek služebního poměru příslušníků, na druhé straně však tato norma posiluje jejich právní jistoty vyplývající z jejich postavení. Pro názornost uvedu některé všeobecně mezi příslušníky známé a pocíťované výhody a nevýhody novelizovaného služebního zákona, oproti podmínkám dříve platné normy, tedy zákona č. 186/1992 Sb. Kladně jsou mezi příslušníky VS ČR vnímány především změny dané současně platným zákonem, jako je např. nemožnost propuštění ze služebního poměru z důvodu zrušení dosavadního služebního místa v důsledku organizačních změn, zvýšení služebního příjmu, zvýšení výměry a konstrukce výsluhových nároků po skončení služebního poměru atd.) Zde je nutné podotknout, že zvýšení služebního příjmu, které novelizovaný služební zákon garantoval, bylo takřka smazáno nedávným rozhodnutím vlády, která z důvodu úsporných škrťů plošně odebrala 10 % služebního příjmu všem příslušníkům ozbrojených sborů, na které se tento služební zákon vztahuje, tedy včetně příslušníků VS ČR. Dalším velmi negativně vnímaným opatřením vlády je zdanění výsluhového příspěvku 15 % srážkovou daní všem příslušníkům ozbrojených sborů, kteří již příspěvek za službu pobírají. Tato změna, nerespektující důležitou právní zásadu, a to zákaz retroaktivity, byla uvedena v platnost v loňském roce.

Mezi negativně vnímané změny, které nový služební zákon přinesl, patří zkrácení dovolené o 2 dny, nárok na výsluhový příspěvek vzniká příslušníkovi až po odpracování 15 let služby (dle dřívějšího zákona tomu bylo po 10 odpracovaných letech), navíc se do této patnáctileté doby již nezapočítává základní vojenská služba, což u starších příslušníků představovalo i dva roky započítané navíc, atd. Je pravdou, že výsluhový příspěvek dle dřívějšího zákona se poskytoval příslušníkům po splnění stanovených podmínek a zanikal u nich dosažením důchodového věku, kdy tato dávka byla nahrazena řádným důchodem, kdežto podle nového zákona se tento příspěvek vyplácí až do smrti příslušníka. Tomuto principu vyplácení výsluhového příspěvku se říká tzv. definitiva a je standardní součástí služebních zákonů i v jiných evropských zemích. Novým služebním zákonem byly příslušníkům zrušeny příplatky za službu v sobotu a neděli, v dny státních svátků i noční příplatky. Jako svou újmu mohou příslušníci pocíťovat změny v hodnostním označení, které již nereflektují odsloužené roky představované řadou zkušeností, ale odvíjí se pouze od zastávané služební funkce. V praxi tento princip znamená, že příslušník může nastoupit jako strážmistr, což je jedna z nejnižších služebních hodností a zůstat strážmistrem i po dvaceti letech služby.

Povinnost příslušníků odpracovat 150 přesčasových hodin nad rámec běžného pracovního fondu bez nároku na jejich proplacení již byla rovněž zmiňována a je mezi příslušníky vnímána jako velká nespravedlnost. Závěrem se dá konstatovat, že nová legislativní úprava služebního zákona podmínky služebního poměru příslušníků VS ČR zpřísňuje a výhody, které autor zákona v dobré víře do zákona zakotvil, vzaly do jisté míry za své nevhodnými zásahy vlády představované zdaněním výsluhových příspěvků, nebo plošným snížením služebních příjmů všem příslušníkům. Není se tedy čemu divit, že přechodné tříleté doby stanovené v zákoně č. 361/2003 Sb., umožňující odejít podle podmínek dřívějšího zákona řada příslušníků VS ČR využila a služební poměr v letech 2007-2010 ukončila. Tento trend víceméně pokračuje i v současnosti, kdy odcházením starších a zkušenějších příslušníků VS ČR dochází k výraznému omlazování tohoto sboru, na druhou stranu však také k odchodu zkušených příslušníků, jejichž praktické zkušenosti nemohou být adekvátně a plně nahrazeny.

4.6 Dílčí závěr

Ve výkonu profese příslušníka VS ČR se odráží vztah, nebo také postoj, který ten či onen příslušník k tomuto výkonu služby má. Tento vztah, nebo postoj ke službě může být do značné míry ovlivněn tím, jakým způsobem je k výkonu této profese motivován, tedy jaká je jeho profesní motivace. Tato motivace pak určuje nejen to, že se pro danou profesi rozhodne, ale že v ní i setrvá a bude ji vykonávat, i když se například podmínky výkonu služby zhorší. Záleží tedy na každém jednotlivci, co jej k výkonu této profese motivuje, jak je jeho motivace silná, jak je trvalá, co ji ovlivňuje negativně, co naopak pozitivně. Pro jednoho příslušníka je rozhodující stálý příjem, který mu ve stanovený termín přijde na účet, pro druhého je profese příslušníka posláním, kterým se rozhodnul chránit společnost před nebezpečím prezentovaným pachateli trestných činů. Rozdílné jsou i důvody proč někteří ve služebním poměru setrvávají po řadu let svého produktivního života a stráví ve služebním poměru takřka celý život a jiní odejdou po několika měsících. Velmi tento stav ovlivňuje ekonomická situace na trhu práce, legislativní úprava současně platného služebního zákona, vládní politika, ale i vnímání této nelehké profese veřejností.

Přesto že nezaměstnanost v ČR neustále roste a hovoří se o ekonomické krizi, je profese příslušníka VS ČR nepříliš vyhledávanou pracovní pozicí. Zrušením povinné základní vojenské služby jsou v současnosti k VS ČR nabírání uchazeči, kterým chybí jakákoliv zkušenost s vojenským vystupováním, ochotou podřízovat se autoritě, plnit rozkazy, apod. Tato neznalost, nebo nezkušenost, spolu s určitou izolací od okolního světa vede u mnohých nově nastupujících příslušníků k deziluzi a k předčasnému ukončení služebního poměru. Výhoda pobírat výsluhový příspěvek po odpracování 15 let služby se nejeví pro dvacetiletého mladého muže, jako dosažitelný a lákavý cíl. Naopak pro mladou ženu může být tato profese atraktivní z hlediska relativně vysokého platu, který je jí přiznáván na základě daných tabulek stejných pro ženy i muže odvíjejících se od zastávané funkce. Nevýhodou je práce v mužském kolektivu, která může vést k určitému „zdrsnění“ povahy ženy-příslušnice, ale i obtížný způsob dosáhnout v této ozbrojené složce kariéru odpovídající jejím schopnostem. Náhled na tuto profesi nezlepší ani zprávy, či komentáře ať už novinářů, nebo vrcholných politiků vyjadřujících se o příslušnících VS ČR jako o bachařích. Tohle vše má za následek, že se VS ČR dlouhodobě potýká s nedostatečným počtem příslušníků v přímém výkonu služby. Personální situace je vypjatá především v hlavním městě, kde je více pracovních příležitostí a tím i vyšší průměrné výdělky obyvatel.

Jaká je tedy skutečná motivace příslušníků VS ČR? Co ji ovlivňuje a jakým způsobem? Co jim na této službě vadí a co ne? Proč setrvávají ve služebním poměru, nebo z něj naopak odcházejí? To jsou otázky, na které se pokusí odpovědět výzkum, jež je předmětem následující empirické části práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5. ŠETŘENÁ PROBLEMATIKA

Problematika profesní motivace příslušníků VS ČR je pro mě zajímavá zejména proto, že sám, jak jsem uvedl v úvodu této práce, jako příslušník VS ČR pracuji již dvanáctý rok ve VVaÚpVZD Brno, kde v současnosti zastávám funkci komisaře na oddělení prevence a stížností. Během mé dosavadní služby u tohoto ozbrojeného sboru jsem prošel celou řadou rozličných funkcí v rámci celé této organizaci. Za uplynulých více než 11 let strávených ve služebním poměru příslušníka VS ČR, jsem se z místa řadového příslušníka vykonávajícího tu nejzákladnější činnost vypracoval až do současně zastávané funkce. Během této doby jsem měl možnost zaznamenat nejen u sebe, ale i u ostatních kolegů řadu názorů, postojů a dojmů vztahujících se k profesi, které se měnily v závislosti na neustálých změnách a měnících se podmínkách výkonu služby. Nejružnější změny legislativy upravující podmínky života vězňených osob, změny služebního zákona upravujícího služební poměr příslušníků VS ČR, masové odchody příslušníků ukončujících služební poměr, mimořádné události jako sebevraždy a útoky vězňených osob, snižování platů, amnestie, neúměrný nárůst administrativy a mnohé další faktory ovlivnily a mají stále významnější vliv na vnímání výkonu služby, setrvání v ní a celkový stav profesní motivace příslušníků VS ČR.

U VS ČR mám díky svojí mnohaleté službě v řadách jejich příslušníků mnoho dobrých kamarádů a domnívám se, že mám dostatečné povědomí o jejich postojích a názorech na sledovanou problematiku. Odpovědi na řadu otázek týkajících se profesní motivace, potvrzení, nebo naopak vyvrácení mnou navržených hypotéz pak očekávám od provedeného výzkumu. Velkou výhodou a přínosem pro provádění šetření je pak moje velmi dobrá znalost prostředí a podmínek, ve kterém výkon služby příslušníků VS ČR probíhá, která mi pomůže výsledky získané šetřením správně interpretovat. Prostředí, ve kterém vykonávají službu příslušníci VS ČR je natolik specifické, že není mnoho autorů, kteří by se zabývali problematikou profesní motivace příslušníků VS ČR. Několik prací řešících obdobnou problematiku lze najít u autorů zabývajících se profesní motivací příslušníků PČR. Zejména lze v této souvislosti zmínit práce autora Zdeňka Kovaříka, z jehož dvou prací bylo také čerpáno. Mohlo by se tedy zdát, že oblast vězenství a motivace příslušníků v tomto nelehkém a náročném, prostředí

pracujících stojí na okraji zájmu společnosti. I z tohoto hlediska je pro mě toto téma zajímavé.

5.1 Cíle šetření

Cílem prováděného šetření je odhalit a popsat faktory, které motivují příslušníka VS ČR při jeho výkonu služby a jako takovou ji do jisté míry ovlivňují. Mezi další cíle šetření bude zjistit, které konkrétní faktory působí v profesi příslušníka VS ČR jako pozitivní motivační činitelé a které jsou naopak vnímány jako demotivující. Závěry vyvozené na základě interpretovaných výsledků šetření by nám měly přinést odpovědi na otázky, do jaké míry tuto motivaci ovlivňují poskytované zaměstnanecké výhody či benefity, legislativní úprava služebního poměru, nebo jiné faktory a stanovit mezi těmito jednotlivými jevy příčinné vztahy a souvislosti.

Pracovní hypotézy pro účely sledovaného šetření jsou:

- Hypotéza č. 1 *Zaměstnání u VS ČR není vnímáno příslušníky VS ČR jako méně společensky uznávané než je práce u jiného ozbrojeného sboru.*
- Hypotéza č. 2 *Nárok pobírat příspěvek za službu, který vznikne po odpracování stanoveného počtu roků, je významnějším motivačním faktorem pro nástup a setrvání ve služebním poměru u VS ČR, než jiné výhody poskytované příslušníkům VS ČR.*
- Hypotéza č. 3 *Čím delší je trvání služebního poměru, tím výrazněji, pociťují příslušníci VS ČR sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby.*
- Hypotéza č. 4 *Se zastávanou funkcí, odvozenou na základě kariérního řádu uplatňovaného u VS ČR jsou více spokojeni vysokoškolsky vzdělaní příslušníci VS ČR, než příslušníci VS ČR se středoškolským vzděláním.*

Otázky ve výzkumném dotazníku vztahující se k jednotlivým hypotézám:

Hypotéza č. 1	<i>Otázky č. 1, 5, 9, 13.</i>
Hypotéza č. 2	<i>Otázky č. 2, 6, 10, 14.</i>
Hypotéza č. 3	<i>Otázky č. 3, 7, 11, 15.</i>
Hypotéza č. 4	<i>Otázky č. 4, 8, 12, 16.</i>

5.2 Výzkumná procedura a její popis

Cílem prováděného šetření je potvrdit, nebo vyvrátit výše uvedené hypotézy. Tyto hypotézy jsem stanovil na základě znalosti zkoumané problematiky a korespondují s mým odborným odhadem. Pro potřebu oslovit co největší množství respondentů jsem se rozhodl zvolit kvantitativní výzkum. Jako metodu sběru dat jsem použil dotazník, ve kterém byly předem stanovené otázky postihující šetřenou problematiku, viz Příloha č. 3.

Výzkumný dotazník obsahuje předem stanovené otázky, které se tematicky vztahují vždy k jedné ze čtyř předpokládaných hypotéz. Otázky jsou voleny tak, aby jejich zodpovězení dotazovaným přispělo k potvrzení, nebo vyvrácení hypotetického předpokladu. Ke každé navržené hypotéze se ve výzkumném dotazníku vztahuje 4-5 otázek. Otázka je v dotazníku položena tak, aby na ni respondent mohl odpovědět ANO, NEVÍM, NE, kdy tuto svou volbu následně v dotazníku vyznačí. Tyto otázky jsou ve výzkumném dotazníku umístěny nahodile a respondent tak nebude moci při vyplňování dotazníku zjistit, jaké otázky spolu tematicky souvisí a k jakému problému se přesně vztahují. Toto záměrně nahodilé rozmístění otázek nám umožní získat relativně objektivní a nezkreslené údaje. Další výhodou užití dotazníkové metody je její anonymita a získání dat od dostatečného množství respondentů. Anonymita dotazníku tak přispěje k tomu, že se dotazovaný nebude obávat případného postihu, nebo polemiky skrze svůj projevený názor. Výzkumný dotazník dále obsahuje kromě předem stanovených otázek i další sociodemografické údaje o respondentovi, jako jsou jeho věk, pohlaví, stav, bydliště a další kategorie, které nám umožní zkoumaný vzorek respondentů více přiblížit a charakterizovat.

Průběh šetření:

- a) Vytvoření výzkumného dotazníku a jeho rozmnožení
- b) Distribuce dotazníku
- c) Sběr dotazníků
- d) Zpracování dat
- e) Interpretace výsledků

Co se týče materiálního a lidského zabezpečení prováděného šetření budu v průběhu šetření využívat osobní počítač, tiskárnu, příp. další běžné kancelářské vybavení. Distribuci a následný výběr vyplněných dotazníků zajistím sám, abych tak mohl zodpovědět nebo vysvětlit případné dotazy odpovídajících.

5.3 Charakteristika výzkumného vzorku dotazovaných

Výzkumný vzorek respondentů tvořil 89 příslušníků VS ČR, služebně zařazených ve VVaÚpVZD Brno. Jednalo se tedy výhradně o příslušníky a příslušnice VS ČR zařazené v přímém výkonu služby. Počet 89 dotazovaných se mi jeví jako adekvátní pro získání objektivních informací ke sledovanému problému a k dosažení účelu sledovaného šetření. Při distribuci dotazníku bylo mou snahou, abych dotazníkem oslovil co nejširší skupinu službukonajících příslušníků a příslušnic, tedy zejména, aby vzorek tvořili nejen muži, ale i ženy, déle sloužící i krátce sloužící, atd., Cílem této snahy při realizaci distribuce dotazníků bylo získat co možná nejrozumnější výzkumný vzorek respondentů. Bližší údaje, případně charakteristiky výzkumného vzorku dotazovaných příslušníků, vyplynuly až provedením samotného výzkumu, na základě vyhodnocení jednotlivých sociodemografických kategorií, jež byly ve výzkumném dotazníku přítomny.

6. ROZBOR VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

Z odpovědí dotazovaných příslušníků a příslušnic VS ČR VVaÚpVZD Brno na dotazy týkající se sociodemografických kategorií, jako jsou pohlaví, rodinný stav, bydliště a další lze blíže charakterizovat dotazovaný vzorek. Těchto celkem sedm zjišťovaných kategorií je ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3) umístěno před samotnými otázkami a v následujícím vyhodnocení je pro přehlednost vyjádřeno formou tabulek (viz tabulky č. 4-10). Procentuálně vyjádřená data jsou pro zjednodušení zaokrouhlena.

Tabulka č. 4: Zastoupení obou pohlaví ve výzkumném vzorku

Pohlaví	n	%
Muži	83	93
Ženy	6	7
Celkem	89	100

Z výsledků je patrné, že v dotazovaném vzorku bylo mužské pohlaví zastoupeno zcela majoritně, kdy příslušníci tvořili 93 % respondentů. Toto zjištění jsem ale očekával i vzhledem k tomu, že se jedná o primárně mužskou profesi, obdobně jako třeba u hasičského záchranného sboru. K relativně nízkému % zastoupených žen - příslušnic přispívá i to, že drtivou většinu vězňených osob a chovanců v ČR tvoří muži, dle statistik, které každoročně zveřejňuje VSČR průměrně za roky 2001-2012 celkem 93,39%. S ohledem na skutečnost, že právní úprava vězeňských podmínek v ČR neumožňuje ženám a mužům (příslušníkům VS ČR) provádět osobní prohlídky a jiné podobné úkoly u vězňených osob opačného pohlaví je uplatnění žen (příslušnic) ve VS ČR obtížnější.

Tabulka č. 5: Rodinný stav respondentů

Rodinný stav	n	%
Svobodný/á	41	46
Ženatý/vdaná	38	43
Rozvedený/á	10	11
Jiný stav	0	0
Celkem	89	100

Výzkumný vzorek dotazovaných příslušníků a příslušnic VS ČR služebně zařazených ve VVaÚpVZD Brno, tvořili v našem případě ze 46 % svobodní jedinci, stav manželský pak uvedlo 38 dotázaných, což představuje 43 % z celkového počtu. Rozvedených jedinců bylo ve výzkumném vzorku obsaženo 10, což představuje 11% dotázaných. Jinou formu rodinného stavu neuvedl žádný respondent.

Tabulka č. 6: Bydliště dotazovaných

Bydliště	n	%
Brno	36	40
Jiné	53	60
Celkem	89	100

53 dotazovaných, což je 60 % zkoumaného vzorku uvedlo jako své bydliště jiné než Brno. Z tohoto vyplývá, že i když se VVaÚpVZD nachází v Brně, z dotazovaných 89 respondentů má bydliště přímo ve městě jen zbylých 40 %, tedy přesně 36 dotázaných. Z výše uvedeného se lze domnívat, že práce příslušníka VS ČR je atraktivnější pro mimobrněnské a to i přesto, že musejí za prací dojíždět. Tento fakt je s největší pravděpodobností způsoben omezenějšími možnostmi získat práci v okolí velkých měst, než ve městě samotném. Domnívám se, že při šetření prováděném ve věznicích nacházejících se v hlavním městě Praze, by tento rozdíl byl ještě výraznější.

Tabulka č. 7: Pracovní zařazení respondentů

Pracovní zařazení	n	%
Dozorce	7	8
Strážný	69	77
Jiné	13	15
Celkem	89	100

Nejvíce z dotazovaných je ve VVaÚpVZD Brno pracovní zařazeno na funkci strážný, jednalo se o více než tři čtvrtiny dotázaných, přesně 77 %. K tomuto zařazení je třeba uvést, že se jedná o základní funkci v podmínkách služebního poměru příslušníka VS ČR. Zpravidla do ní bývají zařazováni nastupující příslušníci, méně zkušení a ti, jejichž služební poměr netrvá příliš dlouho. Pracovní zařazení dozorce uvedlo 7 z dotazovaných, kdy výkon služby dozorce je považován za náročnější než výkon služby strážného. 13 dotazovaných, tedy celkem 15 % výzkumného vzorku uvedlo jiné pracovní zařazení, které je v našich podmínkách představováno vyššími zastávanými funkcemi, jako jsou funkce vrchní inspektor, komisař, vrchní komisař.

Tabulka č. 8: Dosažené vzdělání dotazovaných

Dosažené vzdělání	n	%
Vyučen/a	1	1
Středoškolské	69	78
Vysokoškolské	19	21
Celkem	89	100

Jedním z požadavků, který musí splňovat uchazeč o přijetí do služebního poměru k VS ČR je středoškolské vzdělání. Z našich dotazovaných bylo středoškoláků 78 %, což zahrnovalo 69 odpovědí. Pouze vyučen byl 1 příslušník, takový příslušník je do služebního poměru přijat na tzv. výjimku, kdy jednou z podmínek přijetí je nutnost si vzdělání ve stanovené době doplnit. Vysokoškolsky vzdělaných příslušníků bylo ve zkoumaném vzorku přítomno 19, tedy takřka čtvrtina, přesně 21 %.

Tabulka č. 9: Věk respondentů

Dosažený věk	n	%
Do 35 let	63	71
36 let a více	26	29
Celkem	89	100

Kategorie zabývající se věkem dotazovaných příslušníků VS ČR byla rozdělena na mladší a starší, přičemž jako rozdělující mezník bylo stanoveno dosažení 35 let věku. Tato hranice byla víceméně odvozena od minimálního možného věku příslušníka, tedy 18 lety a reálným dosahovaným věkem sloužícího příslušníka, tedy věkem okolo cca 55 lety. Jak je patrné tak takřka tři čtvrtiny dotazovaných, 71 % tvořili příslušníci do 35 let věku. Těch nad 36 let bylo jen 26 dotázaných, tedy 29 %. K věku dotazovaných lze dále uvést, že žádný z dotázaných příslušníků nebyl důchodového věku, což také podporuje skutečnost, že v posledních několika letech dochází k výraznému omlazení současných příslušníků ve služebním poměru k VS ČR.

Tabulka č. 10: Počet odpracovaných let ve služebním poměru k VS ČR

Počet odpracovaných let	n	%
Do 5 let	37	42
6 až 10 let	32	36
11 let a více	20	22
Celkem	89	100

Z výše zjištěných dat vyplynulo, že zkoumaný vzorek příslušníků tvořili z největší části příslušníci, jejichž doba trvání služebního poměru nepřesáhla hranici 5 let, jednalo se o 37 dotázaných, což představuje 42 % z celkového počtu. Druhou nejpočetnější skupinou byli příslušníci s odpracovanými roky v rozmezí 6 až 10 let, zde se jednalo o 36 %, což reprezentuje 32 dotázaných. Příslušníků ve služebním poměru trvajícím více než 11 let bylo ve zkoumaném vzorku nejméně, jednalo se o 20 dotázaných, což představuje 22 % vzorku příslušníků. I zde vidíme, že dotázaný vzorek ve velké míře tvořili mladší příslušníci s kratší dobou trvání služebního poměru, což potvrzuje skutečnost zmiňovanou v předchozím hodnocení výsledků kategorie

zabývající se dosaženým věkem příslušníků, která hovořila o omlazujícím se kádru současně sloužících příslušníků VS ČR.

Na následujících stranách si provedeme vyhodnocení zodpovězených otázek obsažených ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3). Vyhodnocení je pro přehlednost rovněž zpracováno formou tabulek (viz tabulky č. 11-26), přičemž je zachováno chronologické pořadí otázek, tak jak byly umístěny v dotazníku bez ohledu na souvislost s předpokládanou hypotézou. Jejich vztah k navrženým hypotézám, potvrzení nebo vyvrácení hypotézy a dílčí závěry budou obsahem kapitoly následující, tedy kapitoly označené 6.1.

Tabulka č. 11: Odpovědi respondentů na otázku č. 1

1. Souhlasíte s tvrzením, že profese policisty – příslušníka Policie České republiky je více společensky uznávaná než profese příslušníka VS ČR?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	61	7	21
Vyjádření v %	68,5	7,9	23,6

Výrazná většina, 68,5 % dotázaných příslušníků VS ČR VVaÚpVZD Brno považuje vlastní vykonávanou profesi za méně společensky uznávanou, než je obdobná profese příslušníka Policie České republiky. Jen 21 respondentů, což je 23,6 % z 89 dotazovaných si myslí, že tomu tak není. 7 respondentů zvolilo, jako svou odpověď neví. Z výše uvedeného se lze domnívat, že pohled veřejnosti na profesi příslušníka VS ČR je stále negativně ovlivněn předlistopadovým vnímáním této ozbrojené složky, což ovlivňuje i vnímání vlastní profese příslušníky samotnými, na rozdíl od příslušníků PČR, kteří přece jen jsou okolím vnímáni jako ti „pomáhající“ a „chránící“.

Tabulka č. 12: Odpovědi respondentů na otázku č. 2

2. Věděl jste, při nástupu k VS ČR, že Vám vznikne po odpracování stanoveného počtu let nárok na výsluhový příspěvek?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	80	0	9
Vyjádření v %	89,9	0	10,1

Takřka 90 % respondentů vědělo, že jim po odpracování stanoveného počtu let vznikne nárok na výsluhový příspěvek. Jen 10,1%, což prezentuje 9 odpovědí dotazovaných, tuto povědomost o výsluhovém příspěvku nemělo. Odpovědět nevím nevyužil nikdo z dotázaných. Domnívám se, že většina dotázaných příslušníků, v době kdy nastupovala k VS ČR, znala výhody i nevýhody této profese vyplývajících ze zákonných předpisů, tedy i výhodu pobírat výsluhový příspěvek po splnění stanovených podmínek a že tuto výhodu vnímali velmi pozitivně.

Tabulka č. 13: Odpovědi respondentů na otázku č. 3

3. Úměrně s počtem odpracovaných let a narůstajícími zkušenostmi stoupá i Váš skutečný plat?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	25	9	55
Vyjádření v %	28,1	10,1	61,8

Nejvíce dotázaných příslušníků, přesně 55 z celkového počtu uvedlo, že jejich skutečný plat nestoupá úměrně s odpracovanými roky a narůstajícími zkušenostmi. Tato skupina příslušníků představuje ve výzkumném vzorku více než polovinu, v procentuálním vyjádření 61,8 %. Naopak 25 respondentům jejich plat s přibývajícím zkušenostmi a odpracovanými roky vzrůstá. 9 dotázaných odpovědělo na tuto otázku nevím. Tento rozpor lze vysvětlit tak, že kladně na tuto otázku zpravidla odpověděli příslušníci s kratší dobou trvání služebního poměru. V jejich případě jim totiž služební příjem mohl relativně, v období několika let i vzrůst, díky tomu, že při nástupu k VS ČR jsou zařazeni do nejnižších platových tříd a postupně je jim po splnění určitých požadavků, jako je složení služební zkoušky, ukončení tříleté zkušební doby atd. přiznána vyšší třída a tomu i odpovídající vyšší služební příjem. Naopak u déle sloužících příslušníků je růst služebního příjmu takřka nulový. Díky škrtům v resortu MS ČR, pak tento služební příjem v posledních letech u většiny příslušníků naopak paradoxně klesnul.

Tabulka č. 14: Odpovědi respondentů na otázku č. 4

4. Domníváte se, že je z hlediska Vaší kariéry u VS ČR výhodné si zvyšovat své vzdělání?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	58	2	29
Vyjádření v %	65,2	2,2	32,6

Zatímco většina dotázaných příslušníků, přesně 58 z nich, považuje za výhodné pro svou kariéru u VS ČR zvýšit si svoje vzdělání, 29 z celkového počtu dotázaných o tomto přesvědčena není. 2,2 % dotázaných nevědělo jak na tuto otázku odpovědět. Postoj k této otázce vychází u každého dotazovaného příslušníka zejména z jeho vlastních zkušeností a vnímání celé problematiky. Působí na něj také celá řada faktorů, jako např. názory jeho kolegů, vlastní věk, ambice, charakterové a volní vlastnosti jedince, klima na pracovišti, ale i přesvědčení o rovnosti a transparentnosti při obsazování vyšších služebních funkcí. I tak lze interpretovat nejednoznačné výsledky odpovědí na tuto otázku.

Tabulka č. 15: Odpovědi respondentů na otázku č. 5

5. Setkáváte se ve společnosti Vašich známých s kladným ohlasem na Vaši práci?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	43	12	34
Vyjádření v %	48,3	13,5	38,2

Více respondentů se u svých známých setkává s kladným ohlasem na svoji práci, přesně se jedná o 43 dotázaných, což představuje 48,3 %. S nepříznivými ohlasy stran profese příslušníka VS ČR se setkává 38,2 % dotázaných. 13,5 % z celkového počtu respondentů se na tuto otázku nepřiklonilo k žádné z uvedených možností.

Tabulka č. 16: Odpovědi respondentů na otázku č. 6

6. Hodnotíte změnu danou současně platným služebním zákonem, který zvyšuje počet odsloužených let pro nárok na výsluhový příspěvek z 10 na 15 let jako negativní?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	68	7	14
Vyjádření v %	76,4	7,9	15,7

Více než tři čtvrtiny dotázaných příslušníků VS ČR, což zahrnuje 68 odpovědí, považuje změnu služebního zákona, která zvyšuje požadovaný počet odsloužených roků potřebných pro vznik nároku na výsluhový příspěvek za negativní. Jen 14 dotázaných tuto změnu negativně nevnímá. 7 dotázaných se na otázku vyjádřilo neurčitě a zvolilo odpověď nevím. Zde je třeba připomenout, že dle dříve platného služebního zákona vznikl každému příslušníkovi, který odpracoval 10 let ve služebním poměru nárok na výsluhový příspěvek, navíc se mu do těchto 10 let započítával i výkon základní vojenské služby. V současnosti musí příslušník odpracovat nejméně 15 let a základní vojenská služba se do těchto let nezapočítává.

Tabulka č. 17: Odpovědi respondentů na otázku č. 7

7. Zvyšují se dle Vás rok od roku nároky a požadavky kladené na výkon služby příslušníka VS ČR?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	76	7	6
Vyjádření v %	85,4	7,9	6,7

Drtivá většina respondentů, přesněji 76 z nich, tedy 85,4 % se domnívá, že nároky a požadavky kladené na výkon jejich služby jsou rok od roku vyšší. Jen 6 dotázaných si myslí, že tomu tak není. 7 dotázaných označilo odpověď nevím. K těmto 7 dotázaným, kteří nebyli schopni na tuto otázku odpovědět, lze poznamenat, že se jednalo v pěti případech o úplné nováčky, kteří v dotazníku na předchozí dotaz zjišťující počet jejich odpracovaných let u VS ČR vyznačili číslovku 1. Je tedy plně pochopitelné, že vzhledem k tomuto faktu nebyli schopni stoupající nároky výkonu služby příslušníka VS ČR posoudit.

Tabulka č. 18: Odpovědi respondentů na otázku č. 8

8. Hodnotíte systém odvozování hodností na základě zastávané funkce jako spravedlivý?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	47	10	32
Vyjádření v %	52,8	11,2	36

Více dotázaných příslušníků, tedy 52,8 % z nich považuje za spravedlivý způsob odvozování hodností, na základě zastávané funkce. 36% dotázaných, tento systém jako spravedlivý nevidí. Relativně značná část dotázaných, přesně 11,2 % z nich se na otázku nevyjádřilo. K problematice řešené touto otázkou lze poznamenat, že nový služební zákon přesně váže služební hodnost, tedy označení co nosí příslušník na ramenu se zastávanou funkcí, naproti tomu dle dřívější právní úpravy se tato hodnost zvyšovala s odslouženými roky. Nebylo tedy běžné, aby vysoké hodnosti zastávali jedinci bez zkušeností s krátkou dobou trvání služebního poměru a naopak, aby ti zkušenější a déle sloužící byli níže hodnostně označeni.

Tabulka č. 19: Odpovědi respondentů na otázku č. 9

9. Jako hanlivější oslovení vnímáte, když v médiích nazývají příslušníky VS ČR „bachaři“, než když se mluví o příslušnících policie jako o „policajtech“?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	32	6	51
Vyjádření v %	35,9	6,7	57,4

Největší skupinu respondentů tvořili příslušníci VS ČR, kterým oslovení bachař hanlivé nepřipadá, nebo toto oslovení nevnímají hanlivěji, než když média mluví o příslušnících Policie jako o policajtech. Celkem se jednalo o 51 dotázaných, což představuje 57,4 % výzkumného vzorku. Oslovení bachař pro příslušníky VS ČR, než oslovení policajt pro příslušníky Policie považuje naopak za hanlivější 32 dotázaných, což zahrnuje 35,9 %. 6 dotázaných příslušníků zvolilo možnost odpovědět na otázku neví. Fakt, že více příslušníků oslovení bachař nepovažuje za hanlivější, mě překvapil. Možný vliv na tuto skutečnost lze přičítat i tomu, že o příslušnících VS ČR, jako o

bachařích se často vyjadřují nejen média prezentovaná novináři, ale i vrcholní političtí představitelé, někdy dokonce přímo z resortu ministerstva spravedlnosti kam oblast vězeňství spadá.

Tabulka č. 20: Odpovědi respondentů na otázku č. 10

10. Je výsluhový příspěvek jedním z důvodů, proč nadále setrváváte ve služebním poměru?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	52	1	36
Vyjádření v %	58,5	1,1	40,4

U většiny (58,5 %) dotázaných příslušníků, je výsluhový příspěvek důvodem, proč nadále setrvávají ve služebním poměru k VS ČR. Výsluhový příspěvek jako jeden z důvodů dalšího působení ve služebním poměru naopak nevnímá 36 dotázaných, což představuje 40,4 % výzkumného vzorku. Stanovisko nevím zaujal k této věci 1 dotazovaný. Pokud přihlídneme k počtu odpracovaných let jednotlivých respondentů, což je jedna z kategorií zjišťovaná šetřením u výzkumného vzorku, zjistíme následující. Více než tři čtvrtiny dotazovaných příslušníků VS ČR VVaÚpVZD Brno v našem výzkumném vzorku, přesněji 69 z 89 možných nemá odpracováno ve služebním poměru více než 10 let, což znamená, že jim do vzniku nároku na tento příspěvek min. 5 let schází. Na těchto základech je vidět, že pro většinu respondentů je výsluhový příspěvek lákavá a podstatná výhoda a to přesto, že jim pro vznik nároku na výsluhový příspěvek ještě řada odpracovaných let schází.

Tabulka č. 21: Odpovědi respondentů na otázku č. 11

11. Zvolil byste si znovu profesi příslušníka VS ČR jako své povolání?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	43	29	17
Vyjádření v %	48,3	32,6	19,1

Ze získaných dat vidíme, že takřka polovina dotázaných by si profesi příslušníka VS ČR zvolila znovu. Z výzkumného vzorku odpovědělo ano 43 dotázaných. Pracovat jako příslušník VS ČR by už znovu nechtělo 17 dotázaných, což je 19,1 %. Relativně značná část dotázaných na tuto otázku odpověděla, že nevím, přesně se jednalo o 29 příslušníků, což představuje 32,6 %. Zejména u druhé nejvíce zastoupené skupiny odpovědí, tedy těch co zvolili možnost nevím se lze domnívat, že jejich názory na profesi příslušníka jsou značně rozporuplné. Pro zajímavost lze uvést, že ze 17 dotázaných, kteří by si již toto povolání znovu nezvolili, byl pouze 1 příslušník s dobou trvání služebního poměru pod 5 let, konkrétně se jednalo o příslušníka s dobou trvání služebního poměru 4 roky.

Tabulka č. 22: Odpovědi respondentů na otázku č. 12

12. Přispějí dle Vás znalosti a vědomosti získané ve služebním poměru, po jeho skončení k možnosti získat atraktivní a dobře placené místo v civilním sektoru?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	35	15	39
Vyjádření v %	39,3	16,9	43,8

Více než 40 % respondentů, konkrétně 39, tedy 43,8 % výzkumného vzorku nepovažuje znalosti a dovednosti získané ve službě za takové, aby jim v budoucnu pomohly k získání perspektivního zaměstnání v civilním sektoru. 35 dotázaných si myslí opak. 15 dotázaných uvedlo, že neví. Jak tyto výsledky vyložit? Dalo by se usuzovat, že profese příslušníka je natolik specifická, že zkušenosti získané službou jsou těžce uplatnitelné mimo tento sektor, nebo to může znamenat, že v současném systému vzdělávání příslušníků VS ČR probíhá celá řada vzdělávacích, specializačních a jiných edukačních aktivit, které však jsou nesystémové, nekoncepční, nebo vzhledem k prostředí panujícímu za zdmi věznic naprosto nevhodné. Předpokládám, že do jisté míry výsledky odpovědí na tuto otázku mohla ovlivnit i současná ekonomická krize a nižší nabídka pracovních příležitostí na trhu práce.

Tabulka č. 23: Odpovědi respondentů na otázku č. 13

13. Než jste nastoupil k VS ČR, ucházel jste se o práci u jiného ozbrojeného sboru?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	38	0	51
Vyjádření v %	42,7	0	57,3

Značný počet dotázaných příslušníků, celkem se jednalo o 38 respondentů, přiznalo, že se před vstupem k VS ČR ucházeli o práci u jiného ozbrojeného sboru. Toto vysoké číslo může znamenat, že pro značnou část dotázaných byla služba příslušníka VS ČR alternativou poté, co jim nevyšel vstup do armády, k hasičům či policii. Mírná většina, 51 dotázaných, což zahrnuje 57,3 % vzorku dotazovaných, se o práci u jiného ozbrojeného sboru před vstupem k VS ČR neucházela.

Tabulka č. 24: Odpovědi respondentů na otázku č. 14

14. Vedlo by Vás případné zrušení výsluhového příspěvku k okamžitému odchodu ze služebního poměru?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	13	20	56
Vyjádření v %	14,6	22,5	62,9

Pro 56 respondentů by nebylo zrušení výsluhového příspěvku důvodem k okamžitému odchodu ze služebního poměru. Naopak, pro 13 dotázaných by toto byl důvod pro okamžitý odchod. 20 dotázaných představující 22,5 % vzorku odpovědělo nevíím. Zde vidíme, že výsledky korespondují s výsledky zjištěnými při odpovědích na otázku č. 10, viz výše, která se také vztahovala k výsluhovému příspěvku a které jsou ovlivněny strukturou výzkumného vzorku, ze kterého více než tři čtvrtiny dotázaných nemá odpracováno ve služebním poměru více než 10 let. Z tohoto důvodu pro ně není eventuální zrušení výsluhového příspěvku záležitostí bezprostředně se jich dotýkající.

Tabulka č. 25: Odpovědi respondentů na otázku č. 15

15. Vaše spokojenost z výkonu profese příslušníka VS ČR se s odpracovanými roky zvyšuje?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	9	18	62
Vyjádření v %	10,1	20,2	69,7

Z odpovědí dotázaných je evidentní, že s přibývajícím odpracovanými roky se snižuje uspokojení z výkonu profese příslušníka VS ČR. Z 89 dotázaných takto odpovědělo 62 z nich, což představuje takřka 70 % dotazovaného vzorku. 18 dotázaných zvolilo odpověď neví. Dá se předpokládat, že v tomto případě se jednalo zejména o ty, kteří mají odslouženo nejméně roků a nemají tak možnost objektivního srovnání. Jen 9 dotázaných vyjádřilo vzrůstající spokojenost z výkonu profese příslušníka v závislosti na odpracovaných letech, což zahrnuje 10,1 % vzorku odpovídajících příslušníků.

Tabulka č. 26: Odpovědi respondentů na otázku č. 16

16. Jste spokojený s funkcí, kterou ve VS ČR zastáváte a s možnostmi eventuálního postupu?			
Možnosti	ANO	NEVÍM	NE
Odpovědi	44	1	44
Vyjádření v %	49,4	1,2	49,4

Přesně 54 respondentů, tedy v našem vzorku pokud odmyslíme jednoho respondenta, který odpověděl neví rovných 50 % je spokojeno se zastávanou funkcí ve VS ČR a možnostmi dalšího postupu. Naopak nespokojeno s těmito hledisky je druhých 50 % dotázaných. Odpověď neví zvolil 1 dotázaný. Zde bude zajímavé, rozdělit tyto výsledky dle dosaženého vzdělání zúčastněných respondentů, což si provedeme při vyhodnocování hypotézy č. 4. Tímto jsme provedli rozbor výsledků získaných dotazníkem a provedli jejich částečnou interpretaci.

6.1 Výsledky a dílčí závěry provedeného šetření

Otázky, jejichž pomocí budeme potvrzovat nebo vyvracet navržené hypotézy byly záměrně ve výzkumném dotazníku umístěny nahodile, tak aby v dotazníku nenásledovaly za sebou. Vyhodnocení hypotéz bude tedy součtem odpovědí všech 89 dotázaných, vždy na 4 otázky vztažené k hypotézám tematicky, kdy budou sčítány společně takové odpovědi, tedy ANO i NE, dle toho zda danou hypotézu potvrzují/nepotvrzují. Tato vyhodnocení budou znázorněna ve formě tabulek a grafů, dle počtu sledovaných hypotéz. V našem případě se bude jednat o vyvrácení/potvrzení 4 navrhovaných hypotéz.

Pro ověření pravdivosti hypotézy č. 1, která zněla: *Zaměstnání u VS ČR není vnímáno příslušníky VS ČR jako méně společensky uznávané než je práce u jiného ozbrojeného sboru*, byly ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3) vztaženy otázky č. 1, 5, 9 a 13. Tyto otázky pak zněly:

1. Souhlasíte s tvrzením, že profese policisty – příslušníka Policie České republiky je více společensky uznávaná než profese příslušníka Vězeňské služby České republiky? Pro potvrzení hypotézy č. 1 byly sčítány odpovědi NE.

5. Setkáváte se ve společnosti Vašich známých s kladným ohlasem na Vaši práci? Pro potvrzení hypotézy č. 1 byly sčítány odpovědi ANO.

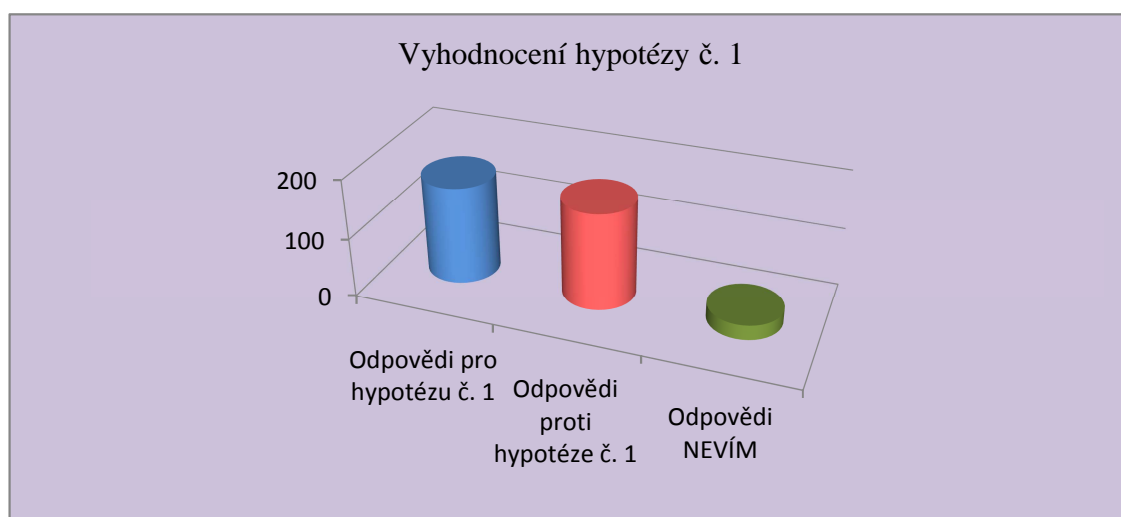
9. Jako hanlivější oslovení vnímáte, když v médiích nazývají příslušníky VS ČR „bachaři“, než když se mluví o příslušnících policie jako o „policajtech“? Pro potvrzení hypotézy č. 1 byly sčítány odpovědi NE.

13. Než jste nastoupil k VS ČR, ucházel jste se o práci u jiného ozbrojeného sboru? Pro potvrzení hypotézy č. 1 byly sčítány odpovědi NE.

Tabulka č. 27: Vyhodnocení hypotézy č. 1

<i>Zaměstnání u VS ČR není vnímáno příslušníky VS ČR jako méně společensky uznávané než je práce u jiného ozbrojeného sboru</i>		
Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 1, 5, 9, 13 vztahující se k navržené hypotéze	n	%
Odpovědi podporující hypotézu č. 1	166	46,6
Odpovědi nepodporující hypotézu č. 1	165	46,4
Odpovědi NEVÍM	25	7
Celkem (součet všech odpovědí)	356	100

Obrázek č. 5: Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 1



Z výše získaných dat je vidět, že hypotéza č. 1 se potvrdila jen tím nejtěsnějším rozdílem jediné odpovědi, když 166 odpovědí (46,6 % dotázaných) podporovalo předpokládanou hypotézu a 165 odpovědí (46,4 % dotázaných) směřovalo proti ní. Odpovědět nevím na otázky vztahované k hypotéze č. 1 využilo 25 dotázaných, což představuje 7 % všech započítávaných odpovědí. Závěrem tedy musím konstatovat, že hypotéza č. 1 se na základě výsledků šetření dá považovat za potvrzenou, kdy těsná většina příslušníků VS ČR nevnímá své zaměstnání jako méně společensky uznávané než je práce u jiného ozbrojeného sboru.

Dílčí závěr

K velmi těsným výsledkům způsobujícím jen těsné potvrzení předpokládané hypotézy přispěla dle mého i značná různorodost výzkumného vzorku. Jak lze vyčíst z výše zjišťovaných sociodemografických kategorií, které předcházely samotným otázkám ve výzkumném dotazníku, tvořilo výzkumný vzorek 89 příslušníků VS ČR. Z tohoto množství se jednalo o 53 mimobrněnských příslušníků. 60 % dotázaných tedy za touto prací dojíždí, což je pro ně samozřejmě finančně i časově náročnější než pro ty bydlící v Brně. I přesto jim výkon této profese za tyto obtíže stojí, protože nedostatek pracovních příležitostí v místě bydliště dělá z práce příslušníka VS ČR zajímavou příležitost. Domnívám se také, že většina dotázaných je natolik pragmatická, že nevnímá své zaměstnání jako méně atraktivní, nebo snad společensky méně uznávané, než je práce u jiného ozbrojeného sboru. Dále výzkumný vzorek tvořili ze 78 % příslušníci s dobou trvání služebního poměru do 10 let. Z tohoto lze vyvozovat, že více než tři čtvrtina dotázaných není doposud natolik opotřebována službou a přetrvává u nich určitý idealismus a nadšení, pro který si toto náročné povolání vybrali a setrvávají v něm. Přesto velká část respondentů (přesně 61 dotázaných) na otázku č. 1 vztáženou k této hypotéze odpověděla, že práce příslušníka PČR jim přijde společensky uznávanější, než jejich vlastní práce, což je zajímavé, protože na druhou stranu jich menšina (přesně 38 dotázaných) v odpovědi na otázku č. 13 uvedlo, že předtím než nastoupilo k VS ČR zkoušelo získat práci u jiného ozbrojeného sboru. Z těchto údajů vyplývá, že i když většina respondentů vnímá práci u PČR jako atraktivnější, přesto se o tuto práci neucházeli a přímo nastoupili jako příslušníci k VS ČR. Většině dotázaných (takřka 60 %) dále nevadí oslovení bachař a vnímají jej stejně jako oslovení policajt u příslušníků PČR. Vzhledem k tomu, že o příslušnících VS ČR často mluví vrcholní političtí představitelé tohoto státu jako o bachařích, přebírají toto názvosloví média či novináři a většinu dotázaných příslušníků, jak vidno toto oslovení nijak nepobuřuje, na rozdíl ode mě. Výrazná část (přesně 43 respondentů) se pak ve společnosti svých známých setkává s kladným ohlasem na práci příslušníka VS ČR, což je vcelku pochopitelné, protože známé mediální kauzy a závažné kriminální případy vždy přitahovaly pozornost široké veřejnosti. Příslušník VS ČR pak pracuje v prostředí, které většině obyčejných lidí může připadat zajímavé a nebezpečné.

Pro ověření pravdivosti hypotézy č. 2, která zněla: *Nárok pobírat příspěvek za službu, který vznikne po odpracování stanoveného počtu roků, je významnějším motivačním faktorem pro nástup a setrvání ve služebním poměru u VS ČR, než jiné výhody poskytované příslušníkům VS ČR*, byly ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3) vztaženy otázky č. 2, 6, 10 a 14. Tyto otázky pak zněly:

2. Věděl/a jste, při nástupu k VS ČR, že Vám vznikne po odpracování stanoveného počtu let nárok na výsluhový příspěvek? Pro potvrzení hypotézy č. 2 byly sčítány odpovědi ANO.

6. Hodnotíte změnu danou současně platným služebním zákonem, který zvyšuje počet odsloužených let pro nárok na výsluhový příspěvek z 10 na 15 let jako negativní? Pro potvrzení hypotézy č. 2 byly sčítány odpovědi ANO.

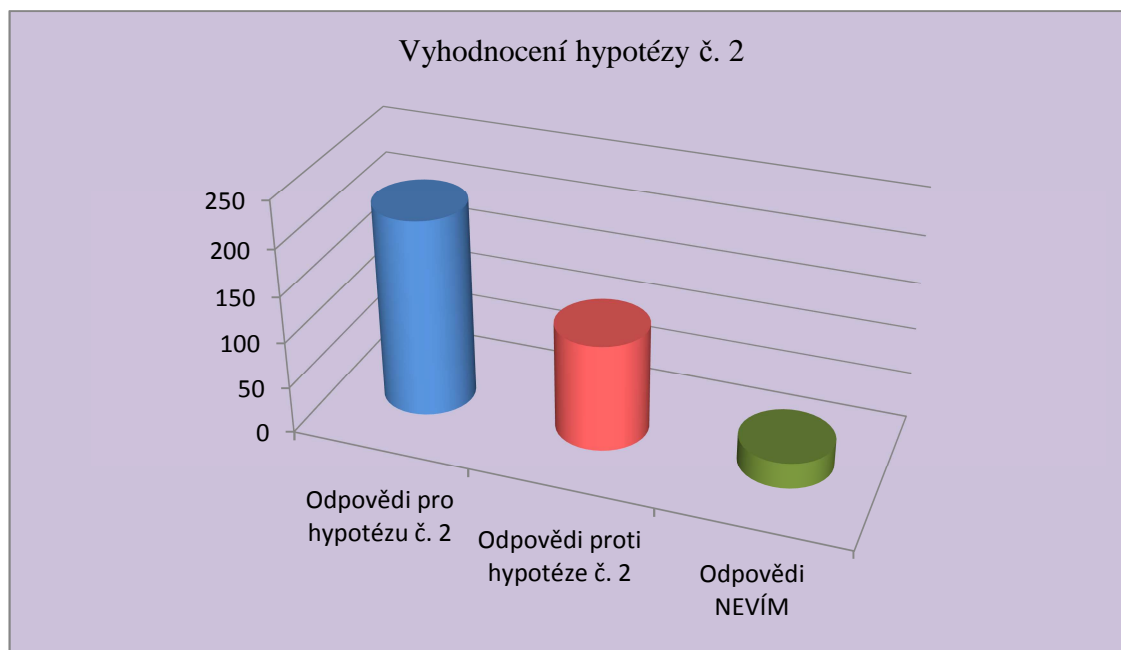
10. Je výsluhový příspěvek jedním z důvodů, proč nadále setrváváte ve služebním poměru? Pro potvrzení hypotézy č. 2 byly sčítány odpovědi ANO.

14. Vedlo by Vás případné zrušení výsluhového příspěvku k okamžitému odchodu ze služebního poměru? Pro potvrzení hypotézy č. 2 byly sčítány odpovědi ANO.

Tabulka č. 28: Vyhodnocení hypotézy č. 2

<i>Nárok pobírat příspěvek za službu, který vznikne po odpracování stanoveného počtu roků, je významnějším motivačním faktorem pro nástup a setrvání ve služebním poměru u VS ČR, než jiné výhody poskytované příslušníkům VS ČR</i>		
Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 2, 6, 10, 14 vztahující se k navržené hypotéze	n	%
Odpovědi podporující hypotézu č. 2	213	59,8
Odpovědi nepodporující hypotézu č. 2	115	32,3
Odpovědi NEVÍM	28	7,9
Celkem (součet všech odpovědí)	356	100

Obrázek č. 6: Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 2



Výsledky zjištěné provedeným šetřením nám umožňují konstatovat, že předpokládaná hypotéza č. 2 se potvrdila a to vcelku výrazným způsobem. Na čtyři otázky vztažené k této hypotéze odpovídalo 89 dotázaných, tím jsme získali celkem 356 možných odpovědí. Z nich celkem 213 (59,8 % všech odpovědí) podporovalo navrženou hypotézu. Oproti tomu jen 115 (32,3 % všech odpovědí) tuto hypotézu nepodporovalo. Jen 28 (7,9 % všech odpovědí) nesměřovalo k potvrzení ani k vyvrácení hypotézy. Na těchto základech můžeme říci, že nárok pobírat příspěvek za službu vznikající příslušníkům VS ČR po odpracování stanoveného počtu roků, je významnějším motivačním faktorem pro nástup a setrvání ve služebním poměru u této organizace, než jiné výhody poskytované příslušníkům ze strany organizace VS ČR. Hypotéza č. 2 se nám šetřením potvrdila.

Dílčí závěr

Jak vidno z výsledků výše prezentovaných je výsluhový příspěvek významným motivačním činitelem působícím na jedince ucházející se o práci příslušníka VS ČR, ale i činitelem působícím na ty, co již ve služebním poměru jsou. Tato výhoda je vnímána

silně pozitivně a je na rozdíl od jiných benefitů, které poskytují i jiné firmy příznačná právě jen pro příslušníky ozbrojených sborů, tedy i příslušníky VS ČR. O důležitosti a významu výsluhového příspěvku svědčí i to, že takřka 90 % dotázaných o této výhodě při nástupu k VS ČR vědělo. Je tedy zřejmé, že o tomto měli povědomost, zajímali se o podrobnosti s výsluhovým příspěvkem spojené a motivovalo je to ke vstupu k VS ČR pozitivním způsobem. Na jakékoliv změny týkající se výsluhových příspěvků je také většina příslušníků háklivá a změnu zvyšující požadovaný počet odpracovaných let z 10 na 15, vnímá většina z dotázaných negativně. V tomto ohledu se jim nelze divit, když se jim během jejich výkonu služby neustále mění její podmínky. Vliv neustále se omlazujícího kolektivu sloužících příslušníků, se projevil i v našem šetření, kdy ne pro všechny z nich, je výsluhový příspěvek právě ten důvod, proč setrvávají ve služebním poměru, jak o tom svědčí 36 jejich odpovědí na desátou otázku dotazníku. Tento předpoklad pak potvrzuje i to, že jen málo z dotázaných by zrušení výsluhového příspěvku řešilo okamžitým odchodem z VS ČR. Je to vcelku logické, protože těch příslušníků, kteří mají na výsluhový nárok je jejich postupným odcházením čím dál méně.

Pro ověření pravdivosti hypotézy č. 3, která zněla: *Čím delší je trvání služebního poměru, tím výrazněji, pociťují příslušníci VS ČR sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby*, byly ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3) vztaheny otázky č. 3, 7, 11 a 15. Tyto otázky pak zněly:

3. Úměrně s počtem odpracovaných let a narůstajícími zkušenostmi stoupá i Váš skutečný plat? Pro potvrzení hypotézy č. 3 byly sčítány odpovědi NE.
7. Zvyšují se dle Vás rok od roku nároky a požadavky kladené na výkon služby příslušníka VS ČR? Pro potvrzení hypotézy č. 3 byly sčítány odpovědi ANO.
11. Zvolil byste si znovu profesi příslušníka VS ČR jako své povolání? Pro potvrzení hypotézy č. 3 byly sčítány odpovědi NE.
15. Vaše spokojenost z výkonu profese příslušníka VS ČR se s odpracovanými roky zvyšuje? Pro potvrzení hypotézy č. 3 byly sčítány odpovědi NE.

Dříve než začneme ověřovat pravdivost výše stanovené hypotézy je třeba si vzorek 89 respondentů z řad příslušníků VS ČR rozdělit dle počtu let strávených ve služebním poměru. Pro tento účel nám poslouží údaje znázorněné v tabulce č. 10. Z těchto údajů vidíme, že dotazovaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru do 5 let je ve výzkumném vzorku přítomno 37, zatímco těch s dobou trvání služebního poměru nad 10 let pouze 20. Pro vyhodnocení hypotézy č. 3 proto budeme vycházet z procentuálních hodnot a ne z celkového počtu získaných odpovědí.

Tabulka č. 29: Vyhodnocení hypotézy č. 3 z pohledu dotázaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru do 5 let (tedy 0-5 let)

<i>Čím delší je trvání služebního poměru, tím výrazněji, pocítují příslušníci VS ČR sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby.</i>		
<i>Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 3, 7, 11, 15 vztahující se k navržené hypotéze</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Odpovědi podporující hypotézu č. 3</i>	68	45,9
<i>Odpovědi nepodporující hypotézu č. 3</i>	42	28,3
<i>Odpovědi NEVÍM</i>	38	25,8
<i>Celkem (součet všech odpovědí)</i>	148	100
<i>Počet příslušníků s dobou trvání služebního poměru do 5 let (tedy 0-5 let)</i>	37	100

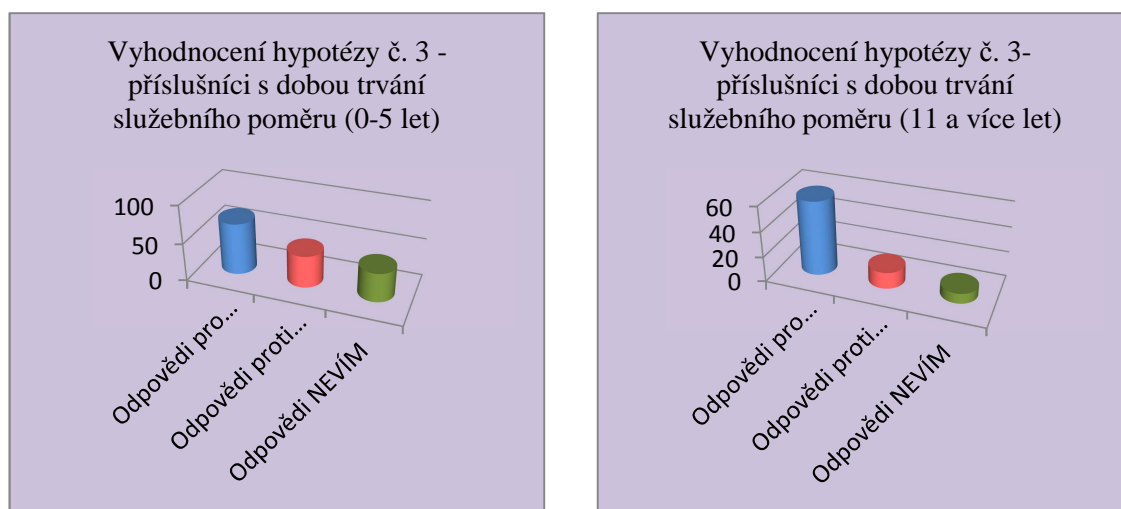
Na základě těchto získaných dat lze uvést, že 45,9 % odpovědí dotázaného vzorku 37 příslušníků VS ČR s dobou trvání služebního poměru kratší 5 let trpí sníženou motivací a frustrací z výkonu služby, což zahrnuje 68 zjištěných odpovědí. Sníženou motivací a frustrací z výkonu služby pak nepocítuje 28,3 % dotázaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru kratší 5 let, což zahrnuje 42 zjištěných odpovědí. 25,8 % pak představují odpovědi nevím, těchto krátce sloužících příslušníků.

Tabulka č. 30: Vyhodnocení hypotézy č. 3 z pohledu dotázaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru nad 10 let (tedy 11 a více let)

Čím delší je trvání služebního poměru, tím výrazněji, pociťují příslušníci VS ČR sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby.		
Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 3, 7, 11, 15 vztahující se k navržené hypotéze	n	%
Odpovědi podporující hypotézu č. 3	59	73,75
Odpovědi nepodporující hypotézu č. 3	13	16,25
Odpovědi NEVÍM	8	10
Celkem (součet všech odpovědí)	80	100
Počet příslušníků s dobou trvání služebního poměru nad 10 let (tedy 11 a více let)	20	100

Ze vzorku 20 dotázaných příslušníků s délkou trvání služebního poměru nad 10 let, jich sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby pociťuje celých 73,75 %, což jsou takřka tři čtvrtiny dotázaných. Tyto zhoršující příznaky týkající se výkonu služby příslušníka nevykazuje jen 16,25 % dotázaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru nad 10 let. 10 % dotázaných, můžeme říci zkušených příslušníků vzhledem k počtu odpracovaných let, odpovědělo na otázky neví.

Obrázek č. 7 a č. 8: Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 3 z pohledu dotázaných příslušníků s dobou trvání služebního poměru do 5 let a nad 10 let



Šetřením byla potvrzena hypotéza č. 3, že čím je delší doba trvání služebního poměru tím výrazněji pociťují příslušníci VS ČR sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby. Přesněji, příslušníci VS ČR, jejichž služební poměr trvá déle než 10 let, pociťují sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby výrazněji, než příslušníci s dobou trvání služebního poměru kratší než 5 let. Pravdivost této hypotézy pak byla potvrzena zcela jednoznačně. Mezi řádky však musíme podotknout, že i u příslušníků s dobou trvání služebního poměru do 5 let, a tedy službou dosud nepříliš opotřebovaných je takřka polovina, přesně 45,9 % odpovědí příznávajících sníženou motivaci a frustraci z výkonu služby alarmující.

Dílčí závěr

Značné rozdíly v pohledu na věc mezi mladšími příslušníky a těmi déle sloužícími jsou přítomny již v hodnocení toho, jak jim s počtem odpracovaných let úměrně roste i skutečný plat. Zatímco z 37 dotázaných spadajících do první skupiny příslušníků, tedy těch s počtem do 5 odpracovaných let jich celých 12 uvedlo, že jim plat úměrně roste, ve druhé skupině čítající 20 příslušníků s více než 10 odpracovanými roky jich toto uvedli jen 2. Tento rozpor pramení z toho, že služební plat nově přijatého příslušníka v prvních letech ve službě roste díky standardnímu postupu ze základních služebních hodností a tomu odpovídajícímu platu, než se zastaví na určité vykonávané funkci. Poté už takovému příslušníkovi roste plat jen v pravidelných tříletých intervalech, díky tarifu odvozenému na základě počtu odpracovaných let, tak jako jejím starším kolegům. Ti příslušníci, přijatí po 1.1.2010 také nemohli zaznamenat plošné snížení služebních příjmů všech příslušníků ozbrojených sborů, tedy i VS ČR navržené a schválené současnou vládou. Díky tomuto 10 % škrtu se pak všichni déle sloužící příslušníci vrátili se svým platem o několik let zpět, což se v jejich odpovědích muselo projevit. Na poznatku, že se požadavky na jejich výkon služby rok od roku zvyšují, se obě skupiny příslušníků shodli. U déle sloužících příslušníků pak toto vyjádření nabylo takřka 100 % hodnoty. Rozladění, demotivace a frustrace z výkonu služby pak u příslušníků sloužících více než 10 let způsobila, že by si jich celá polovina z nich toto povolání již znovu nezvolila. U příslušníků s odpracovanou dobou do 5 let služby byl tento trend obrácený a výrazná většina svého rozhodnutí pracovat u VS ČR nelituje a

znovu by se pro tuto profesi rozhodla. Zvyšující se uspokojení z vlastní práce pak s odpracovanými roky nepřichází u výrazné většiny obou dvou skupin dotázaných příslušníků. Za příčiny této prohlubující se nespokojenosti, jež je vidět napříč dotazovaným vzorkem dotázaných příslušníků, považují značnou byrokracii, nekoncepční a nesystémové škrty, přebujelé vedení a ztrátu vize o tom, jaký účel ve vztahu k vězněným osobám by měl současný uplatňovaný VTOS nebo VV naplňovat.

Pro ověření pravdivosti hypotézy č. 4, která zněla: *Se zastávanou funkcí, odvozenou na základě kariérního řádu uplatňovaného u VS ČR jsou více spokojeni vysokoškolsky vzdělaní příslušníci VS ČR, než příslušníci VS ČR se středoškolským vzděláním*, byly ve výzkumném dotazníku (viz příloha č. 3) vztaheny otázky č. 4, 8, 12 a 16. Tyto otázky pak zněly:

4. Domníváte se, že je z hlediska Vaší kariéry u VS ČR výhodné si zvyšovat své vzdělání? Pro potvrzení hypotézy č. 4 byly sčítány odpovědi ANO.

8. Hodnotíte systém odvozování hodnotí na základě zastávané funkce jako spravedlivý? Pro potvrzení hypotézy č. 4 byly sčítány odpovědi ANO.

12. Přispějí dle Vás znalosti a vědomosti získané ve služebním poměru, po jeho skončení k možnosti získat atraktivní a dobře placené místo v civilním sektoru?

Pro potvrzení hypotézy č. 4 byly sčítány odpovědi ANO.

16. Jste spokojený s funkcí, kterou ve VS ČR zastáváte a s možnostmi eventuálního postupu? Pro potvrzení hypotézy č. 4 byly sčítány odpovědi ANO.

Podobně jako u předcházející hypotézy je třeba si vzorek 89 respondentů z řad příslušníků VS ČR rozdělit dle jejich dosaženého vzdělání. Tyto údaje vyčteme z tabulky č. 8. Jak vidíme, vysokoškolsky vzděláno je 19 respondentů, zatímco středoškolsky vzdělaných příslušníků VS ČR je celých 69. Vzhledem k postavení hypotézy nebudeme s jedním respondentem, který uvedl do kategorie vzdělání vyučen počítat. Vzhledem k výraznému nepoměru počtů středoškoláků a vysokoškoláků, budeme při vyhodnocování hypotézy č. 4 vycházet z procentuálních hodnot.

Tabulka č. 31: Vyhodnocení hypotézy č. 4 z pohledu dotázaných příslušníků s vysokoškolským vzděláním

<i>Se zastávanou funkcí, odvozenou na základě kariérního řádu uplatňovaného u VS ČR jsou více spokojeni vysokoškolsky vzdělaní příslušníci VS ČR, než příslušníci VS ČR se středoškolským vzděláním.</i>		
Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 4, 8, 12, 16 vztahující se k navržené hypotéze	n	%
Odpovědi podporující hypotézu č. 4	59	77,6
Odpovědi nepodporující hypotézu č. 4	14	18,4
Odpovědi NEVÍM	3	4
Celkem (součet všech odpovědí)	76	100
Počet příslušníků VS ČR s vysokoškolským vzděláním	19	100

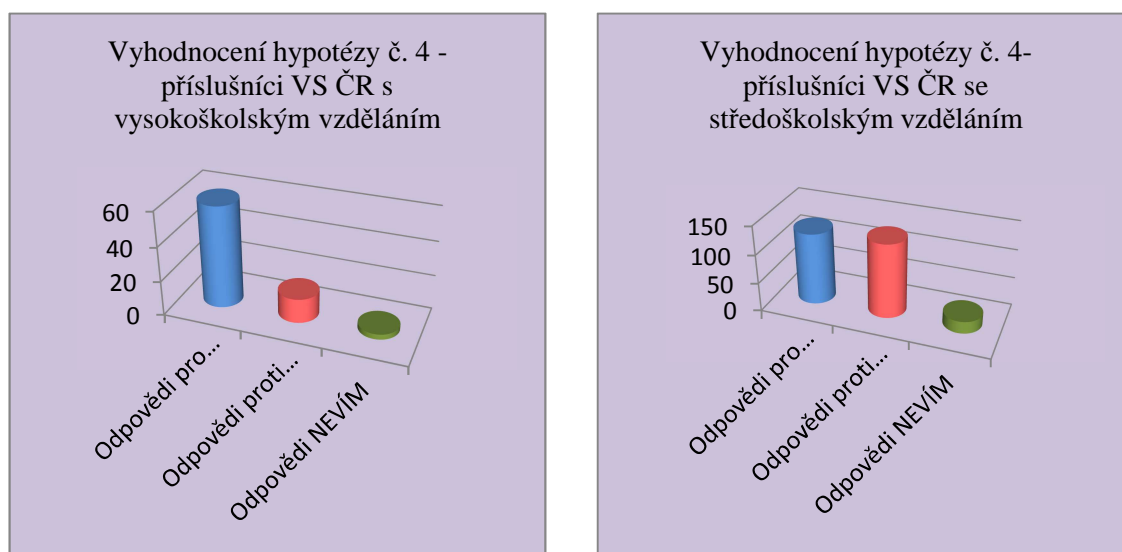
Na základě výše zjištěných dat lze konstatovat, že více než $\frac{3}{4}$ respondentů z řad vysokoškolsky vzdělaných příslušníků VS ČR (přesně 77,6 %) je spokojeno s funkcí, kterou zastávají ve VS ČR, potažmo kariérním řádem, na základě kterého je odvozena. Jen 18,4 % všech odpovědí získaných od příslušníků VS ČR s vysokoškolským diplomem si myslí opak. Ani 3 odpovědi NEVÍM neovlivnily nijak zásadně výrazný rozdíl mezi kladnými a zápornými odpověďmi.

Tabulka č. 32: Vyhodnocení hypotézy č. 4 z pohledu dotázaných příslušníků se středoškolským vzděláním

<i>Se zastávanou funkcí, odvozenou na základě kariérního řádu uplatňovaného u VS ČR jsou více spokojeni vysokoškolsky vzdělaní příslušníci VS ČR, než příslušníci VS ČR se středoškolským vzděláním.</i>		
Součty odpovědí na otázky v dotazníku č. 4, 8, 12, 16 vztahující se k navržené hypotéze	n	%
Odpovědi podporující hypotézu č. 4	125	45,3
Odpovědi nepodporující hypotézu č. 4	130	47,1
Odpovědi NEVÍM	21	7,6
Celkem (součet všech odpovědí)	276	100
Počet příslušníků VS ČR se středoškolským vzděláním	69	100

Ze skupiny příslušníků VS ČR se středoškolským vzděláním, čítající 69 respondentů je spokojeno s funkcí, kterou zastávají ve VS ČR, potažmo kariérním řádem, na základě kterého je jejich funkce odvozena jen zhruba 45 % z nich (přesně 45,3 %). Větší část odpovědí, představující 47,1 % vzorku respondentů vyjadřovala nespokojenost se svým zařazením v hierarchii VS ČR. 7,6 % vzorku respondentů se k otázkám nevyjádřilo a uvedlo NEVÍM.

Obrázek č. 9 a č. 10: Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 4 z pohledu dotázaných příslušníků VS ČR s vysokoškolským / středoškolským vzděláním



Hypotéza č. 4 se šetřením potvrdila. Výrazná většina (77,6 % respondentů), vysokoškolsky vzdělaných příslušníků VS ČR je spokojena se zastávanou funkcí, odvozenou na základě kariérního řádu uplatňovaného ve VS ČR. U středoškolsky vzdělaných příslušníků spíše převažuje nespojenost se svým zařazením, kdy takto odpovědělo 47,1 % ze vzorku respondentů.

Dílčí závěr

Nejvýraznější rozdíl v odpovědích na otázky vztažené k hypotéze č. 4 byl v otázce č. 4, kdy pro takřka 100 % dotázaných vysokoškoláků je výhodné si zvyšovat své vzdělání z důvodu možné kariéry u VS ČR. Je celkem příznačné, že ti co si vybrali, často při zaměstnání, studovat vysokou školu toto učinili nejen z hlediska zájmu o studovaný obor, ale i z důvodu možného postupu v rámci profese příslušníka VS ČR. U

středoškoláků si totéž myslelo jen něco přes polovinu dotázaných. Podobně výrazný rozdíl lze spatřit i u vnímání spokojenosti s odvozováním hodností na základě zastávané funkce, kdy opět vysokoškolsky vzdělaní příslušníci jednak díky své vyšší kvalifikaci mohou na vyšší funkci a s ní spojenou hodnost aspirovat, zatímco středoškoláci, jsou možným výběrem funkcí limitováni právě díky svému „jen“ střednímu vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní příslušníci jsou si také jistější, snad právě díky svému vyššímu vzdělání co se týče zúročení svých znalostí a uplatnění se v civilním sektoru, poté co skončí jejich služební poměr. I zde je pravděpodobné, že vysokoškolák má více možností uplatnění se v soukromém sektoru, než středoškolsky vzdělaný příslušník. Více než 84 % dotázaných vysokoškolsky vzdělaných příslušníků pak vyjadřuje v otázce č. 16 svou spokojenost s možnostmi eventuálního postupu a s funkcí, kterou v rámci VS ČR zastávají. Oproti tomu jen 40 % středoškoláků v řadách příslušníků VS ČR je spokojeno se stávajícím stavem a svými dalšími možnostmi v budování kariéry u VS ČR. Pokud odhlédneme od rozdělení na středoškoláky a vysokoškoláky pak můžeme podotknout, že více dotázaných příslušníků považuje za výhodné si zvyšovat své vzdělání, které jim následně může umožnit postoupit v rámci VS ČR na vyšší funkci a tím získat i lepší finanční ohodnocení a zajímavější pracovní náplň. Těchto míst je však ve VS ČR jen omezený počet a počet vysokoškolsky vzdělaných příslušníků roste. Navíc jsou tyto místa obsazována na základě výběrového řízení, kde ne vždy jsou vybráni ti nejvhodnější a nejlepší kandidáti. Současně platný služební zákon odvozuje služební hodnost na základě zastávané funkce. Je tedy deprimující, zvláště pro déle sloužící příslušníky, kteří pokud si nedoplní vzdělání a nevyhrají výběrové řízení, mohou po celou dobu služebního poměru, trvajících často i 20 a více let setrvat ve stejné, přirozeně nízké služební hodnosti, které samozřejmě odpovídá nízký služební příjem. Spokojenost se zastávanou funkcí v rámci VS ČR bude tedy diametrálně odlišná, pokud se budeme dotazovat řidiče ve funkci strážného, s osmnácti odpracovanými roky ve služebním poměru, který svou práci vykonává v třetí platové třídě a vysokoškoláka s dobou praxe 4 roky, zastávajícího funkci komisaře v platové třídě 7.

6.2 Možnosti navazujícího šetření

Bylo by interesující provést podobně zaměřené šetření v horizontu cca 5 let opakovaně a srovnat získaná data. Jelikož však toto šetření bylo anonymní, musela by být přibližně zachována struktura výzkumného vzorku, což by při jeho různorodosti nebylo jednoduché tím, že šlo o víceméně náhodný výběr. V případě navazujícího šetření by rovněž nebylo nezajímavé, provést podobně zaměřené šetření v některé z jiných věznic, zejména ve věznicích nacházejících se v hlavním městě by výsledky nemusely korespondovat se současnými výsledky získanými ve VVaÚpVZD Brno. Fluktuaace příslušníků v těchto věznicích je totiž značná a je zvykem, že jiné věznice ČR doplňují chybějící lidský materiál z vlastních zdrojů, kdy bývají příslušníci převeleni na zpravidla dvouměsíční výpomoci. Do velké míry ale bude další vývoj postojů k výkonu služby, profesi příslušníka VS ČR obecně a jeho profesní motivaci ovlivňovat činnost úředníků vlády, ministerstva spravedlnosti a dalších politických představitelů, kteří vytvářejí svými legislativními kroky a svou další činností podmínky výkonu této profese. Neustálé škrty v rozpočtových kapitolách rezortu spravedlnosti, nestandardní výměny ministrů, narůstající počet vězněných osob, zhoršování sociálních podmínek příslušníků VS ČR a další faktory, to vše bude přispívat k dalším odchodům zkušených příslušníků, vytváření podmínek pro eventuální hromadná nezákonná jednání vězněných osob, korupčnímu jednání na všech úrovních a vzniku jiných společensky nežádoucích jevů.

6.3 Využití v praxi a možná doporučení

V praxi, lze výsledky a závěry získané tímto šetřením použít zejména v oblasti personální a dále pak při tvorbě a koncepci veškerých činností dotýkajících se nějakým způsobem výkonu služby příslušníka. Je třeba, aby příslušník VS ČR byl profesionál, dostatečně a náležitým způsobem vycvičen, proškolen a vzdělán. Měl by být dostatečně sebevědomý, na svou práci by měl být hrdý a jeho uplatnění v civilním sektoru by nemělo být i přes ekonomickou krizi tak těžké. Jako obrovskou nevýhodu vidím v předchozích letech uskutečněné zrušení povinné základní vojenské služby, která až některými kritizovaná plnila svou funkci tím, že vštěpovala odvedencům požadované návyky, jako byl pořádek, poslušnost, ochota podřídit se autoritám a rozkazům,

kolegialita a další. Absence uvedeného pak u nových příslušníků nejenže ztěžuje práci s nimi, vede k různým nedorozuměním, ale v konečném důsledku může vést i ke vzniku mimořádných situací. Zvýšená pozornost by se pak měla věnovat déle sloužícím příslušníkům, zejména těm co mají odslouženo 10 a více let. Odchody těchto zkušených příslušníků se nedají v krátké době plnohodnotně nahradit a jejich praktické zkušenosti předávané mladším kolegům jsou nenahraditelné. Na druhou stranu je třeba jim věnovat více pozornosti ze strany psychologů, psychiatrů a dalších odborníků, ale i nadřízených funkcionářů, protože jsou to právě tito příslušníci, kteří jsou nejvíce ohroženi syndromem vyhoření, ztrátou motivace, pocitu bezvýchodnosti a beznaděje, což u nich může vést k nejrůznějším excesům v jejich chování, zejména ve vztahu k vězněným osobám. Takoví příslušníci mohou sklouzávat k hledání jednoduchých řešení, mohou inklinovat k radikálním hnutím a stranám, nebo mohou naopak zastávat postoje směřující proti systému, který mají v rámci své profese zabezpečovat a chránit. Nevhodné a neadekvátní chování k vězněným osobám, ale i mezi sebou navzájem a ke svým nadřízeným může vést k nejrůznějším projevům společensky nežádoucího chování.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce Profesní motivace příslušníků VS ČR, bylo specifikovat a vysvětlit významné faktory, které ovlivňují jednání příslušníka VS ČR při jeho výkonu služby a motivují jej rozhodnout se pro tuto profesi, setrvat v ní, nebo z ní naopak odejít.

Téma pro mě bylo zajímavé, protože jsem sám členem tohoto ozbrojeného sboru a během řady odpracovaných let pozoruji řadu změn, které ovlivňují výkon tohoto náročného povolání. Ze strany médií, novinářů a veřejnosti je vězeňskému prostředí, tedy i službukonajícím příslušníkům VS ČR věnována značná pozornost. Nejčastěji však v negativním smyslu, i proto jsem se rozhodl profesi příslušníka VS ČR, výkon jeho služby a většinu s tím souvisejících okolností, v diplomové práci více osvětlit.

Teoretická část diplomové práce se zabývala pojmy a problematikou motivace obecně, byly přiblíženy některé ze základních motivačních teorií dle autorů, kteří je zastávali. Další kapitola představila VS ČR jako bezpečnostní sbor, přiblížila její strukturu a náplň činnosti z hlediska organizace státní správy. Dále pak byly popsány nároky a podmínky výkonu služby jejich příslušníků, spolu s požadavky kladenými na ně ze strany jejich zdraví, fyzické a psychické způsobilosti. Samostatná kapitola pak dávala do souvislosti pojednávané téma z pohledu sociální pedagogiky, kdy byla pozornost upřena na vězněnou osobu, jako sociálně znevýhodněného jedince nacházejícího se ve specifickém prostředí. Zdůrazněn byl požadavek kladený na příslušníka VS ČR stran jeho etických a lidských vlastností. V poslední kapitole teoretické části jsme si blíže popsali a ozřejmili některé faktory významné z hlediska utváření profesní motivace příslušníků VS ČR, jako jsou systém vzdělávání, odměňování, legislativní úprava služebního poměru, ale i osobnostní dispozice pro výkon služby.

Na základě výsledků šetření provedeného v praktické části diplomové práce se nám pak podařilo vyvodit závěry, že většina příslušníků VS ČR nevnímá své zaměstnání jako méně společensky uznávané než práci u jiného ozbrojeného sboru. Na druhou stranu to však pro značnou část byla jen jakási alternativa a ne tedy životní sen.

Pro příslušníky ve služebním poměru k VS ČR jsou velmi důležité určité výhody, příznačné pro příslušníky ozbrojených sborů, které jim garantuje služební zákon, přičemž za nejvýznamnější je všeobecně považován tzv. výsluhový příspěvek. Dále šetřením vyplynulo, že nejvíce jsou ztrátou profesní motivace postiženi příslušníci s delší dobou trvání služebního poměru, kterým je třeba z tohoto hlediska věnovat více pozornosti, než těm služebně mladším. Systém vzdělávání a uplatňovaný kariérní řád rovněž nevyhovuje většině dotázaných příslušníků, kterým přijde nesystémový a pro kariéru v civilním sektoru zcela nevhodně zvolený. Je-li opravdovým zájmem veřejnosti, aby byl příslušník VS ČR bezúhonný, sebevědomý, k vězňům osobám slušně a spravedlivě se chovající, zkrátka profesionál, pak je také nutné vytvořit takovému pracovníkovi náležité podmínky a předpoklady pro uplatnění takových vlastností. Snižováním výdajů, plošnými škrtů, nedostatečně odůvodněnými výměnami příslušných ministrů a neustálými legislativními změnami se takového stavu v tomto citlivém sektoru jen těžko dosáhne.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

Právní normy:

1. Zákon č. 293/1993 Sb., *o výkonu vazby*.
2. Zákon č. 555/1992 Sb., *o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky*.
3. Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*.
4. Zákon č. 129/2008 Sb., *o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů*.
5. Zákon č. 169/1999 Sb., *o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů*.
6. Zákon č. 186/1992 Sb., *o služebním poměru příslušníků Policie České republiky*.
7. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*.
8. Zákon č. 40/2009 Sb., *trestní zákoník*.
9. Vyhláška MS ČR č. 109/1994 Sb., *kteou se vydává řád výkonu vazby*.
10. Vyhláška MS ČR č. 345/1999 Sb., *kteou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody*.
11. NGŘ VS ČR č. 39/2003, *kteým se vyhlašuje Kodex profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky*.

Literatura:

1. ADAIR, John. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, 184 s. ISBN 80-86851-00-1
2. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2
3. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
4. ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce*. 4. vyd. Brno: Computer Press, 2007, 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3
5. BAKOŠOVÁ, Zlatica; LUBELCOVÁ, Gabriela; POTOČÁROVÁ, Mária. *Sociálna pedagogika*. 1. vyd. Bratislava: Svornosť, 2005, 168 s. ISBN 80-10-00485-5

6. BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociální pedagogika jako životná pomoc*. 3. vyd. Univerzita Komenského Bratislava: Public promotion, 2008, 251 s. ISBN 978-80-969944-0-3
7. BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001, 642 s. ISBN 80-85839-45-8
8. BERÁNEK, Antonín; FORAL, Jiří; VALOUŠEK, Jan. *Management veřejné sféry*. 1. vyd. Masarykova univerzita Brno, 2011, 179 s. ISBN 978-80-210-5516-2
9. BLATNÝ, Marek a kol. *Psychologie osobnosti - Hlavní témata, současné přístupy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 304 s. ISBN 978-80-247-3434-7
10. CLEGG, Brian. *Motivace*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 115 s. ISBN 80-251-0550-4
11. DEIBLOVÁ, Maria. *Motivace jako nástroj řízení*. Praha: Nakladatelství Linde, 2005, 127 s. ISBN 80-902105-8-9
12. DĚDINA, Jiří; CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005, 340 s. ISBN 80-247-1300-4
13. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; SMRČKA, Luboš a kol. *Finanční vzdělávání pro střední školy. Se sbírkou řešených příkladů na CD*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 312 s. ISBN 978-80-7400-008-9
14. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4
15. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9
16. FISCHER, Slavomil; ŠKODA, Jiří. *Sociální patologie, Analýza příčin a možnosti ovlivňování závažných sociálně patologických jevů*. Praha: Grada Publishing, 2009, 218 s. 978-80-247-2781-3
17. HÄRENSTAM, Annika. *Prison personnel: working conditions, stress and health: a study of 2000 prison employees in Sweden*. Stockholm: Karolinska Institutet, 1989, 151 s. ISBN 9179006566
18. HAYESOVÁ, Nicky. *Základy sociální psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000, 165 s. ISBN 80-7178-415-X
19. HŘEBÍČEK, Vladimír. *Řízení lidských zdrojů. Distanční studijní opora*. Brno: Tribun EU, 2008, 108 s.

20. CHARVÁT, Jaroslav. *Firemní strategie pro praxi: praktický návod pro manažery a podnikatele: od firemní kultury po schopnost vydělávat peníze: příklady a studie z praxe v ČR*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, 204 s. ISBN 80-247-1389-6
21. JŮVA, Vladimír. *Základy pedagogiky pro doplňující pedagogické studium*. Brno: Paido, 2001, 118s. ISBN 80-85931-95-8 2001
22. KEENANOVÁ, Kate. *Průvodce manažera, Motivování*. Brno: Ando Publishing, 1995, 58 s.
23. KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3
24. KOVAŘÍK, Zdeněk. *Problémy vztahu policistů ke službě*. 1. vyd. Praha: Police history, 2003, 276 s. ISBN 80-86477-13-4
25. KOVAŘÍK, Zdeněk. *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. 1. vyd. Brno: Tribun, 2010, 173 s. ISBN 978-80-7399-981-0
26. KRAUS, Blahoslav. *Sociální pedagogika, Syllabus*. Institut mezioborových studií Brno, 2007, 27 s.
27. KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3
28. MISKELL, Jane, R.; MISKELL, Vincent. *Pracovní motivace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996, 80 s. ISBN: 80-7169-317-0
29. NEDOROST, Libor. *Vězeňství a správa vězeňství v ČR*. 1. vyd. Masarykova univerzita Brno, 1995, 184 s. ISBN 80-210-1114-9
30. PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006, 254 s. ISBN 80-247-1706-9
31. PROVAZNÍK, Vladimír; KOMÁRKOVÁ, Růžena. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1996, 210 s. ISBN 80-7079-283-3
32. PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2002, 226 s. ISBN 80-247-0470-6
33. ŘEHOŘ, Antonín. *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce*. Institut mezioborových studií Brno, 2008, 47 s.
34. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5

35. ŠKOPEC, Jaromír. *Výzkumná sonda do problematiky psychosomatických onemocnění vězeňského personálu*. In *České vězeňství* č. 2/1996.
36. ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Nejčastější chyby a omyly manažerské praxe*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 112 s. ISBN 978-80-247-2494-2
37. TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004, 168 s. ISBN 80-247-0405-6
38. VENGLÁŘOVÁ, Martina a kolektiv. *Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, 192 s. ISBN 978-80-247-3174-2
39. VODÁK, Jozef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8
40. *Sociální pedagog. Zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*, Univerzita Komenského Bratislava, 2006, 242 s. ISBN 80-223-2205-9

Internetové zdroje:

41. <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta>
42. <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/zakladni-informace-4/mapa-veznic-vazebnich-veznic-a-detencnich-ustavu-cr-5401>
43. <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/organizacni-struktura-2>
44. <http://www.vscr.cz/veznice-brno-20/o-nas-1567/organizacni-struktura-498>
45. <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/reforma/zpravy/priprava/mlanalyz.html#pojmy>
46. <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/sluzebniho-pomer-prislusnika-vs-cr-6102>
47. <http://www.trestni-rizeni.com/vyklad-pojmu/recidivista>
48. <http://odsouzeni.eu/2011/08/04/evropska-vezenska-pravidla>
49. <http://www.epravo.cz/zpravodajstvi/ustavni-soud-rekl-ze-je-mozne-policistum-naridit-a-nezaplatit-rocne-150-hodin-prescasu-78996.html>
50. <http://www.ivvs.cz/?m=4>
51. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=1&typ=subsub&clid=185>
52. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=3&typ=subsub&clid=187>
53. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=4&typ=subsub&clid=189>
54. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=5&typ=subsub&clid=191>

55. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=6&typ=subsub&clid=193>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1, Zaměstnanost odsouzených.....	33
Tabulka č. 2, Stavy vězňených osob k 8.2.2012	35
Tabulka č. 3, Počty doživotně odsouzených osob k 8.2.2012	37
Tabulka č. 4, Zastoupení obou pohlaví ve výzkumném vzorku	77
Tabulka č. 5, Rodinný stav respondentů	78
Tabulka č. 6, Bydliště dotazovaných	78
Tabulka č. 7, Pracovní zařazení respondentů.....	79
Tabulka č. 8, Dosažené vzdělání dotazovaných	79
Tabulka č. 9, Věk respondentů.....	80
Tabulka č. 10, Počet odpracovaných let ve služebním poměru k VS ČR.....	80
Tabulka č. 11, Odpovědi respondentů na otázku č. 1	81
Tabulka č. 12, Odpovědi respondentů na otázku č. 2	81
Tabulka č. 13, Odpovědi respondentů na otázku č. 3	82
Tabulka č. 14, Odpovědi respondentů na otázku č. 4	83
Tabulka č. 15, Odpovědi respondentů na otázku č. 5	83
Tabulka č. 16, Odpovědi respondentů na otázku č. 6	84
Tabulka č. 17, Odpovědi respondentů na otázku č. 7	84
Tabulka č. 18, Odpovědi respondentů na otázku č. 8	85
Tabulka č. 19, Odpovědi respondentů na otázku č. 9	85
Tabulka č. 20, Odpovědi respondentů na otázku č. 10	86
Tabulka č. 21, Odpovědi respondentů na otázku č. 11	86
Tabulka č. 22, Odpovědi respondentů na otázku č. 12	87
Tabulka č. 23, Odpovědi respondentů na otázku č. 13	88
Tabulka č. 24, Odpovědi respondentů na otázku č. 14	88
Tabulka č. 25, Odpovědi respondentů na otázku č. 15	89

Tabulka č. 26, Odpovědi respondentů na otázku č. 16	89
Tabulka č. 27, Vyhodnocení hypotézy č. 1	91
Tabulka č. 28, Vyhodnocení hypotézy č. 2	93
Tabulka č. 29, Vyhodnocení hypotézy č. 3 (do 5 let)	96
Tabulka č. 30, Vyhodnocení hypotézy č. 3 (nad 10 let)	97
Tabulka č. 31, Vyhodnocení hypotézy č. 4 (VŠ)	100
Tabulka č. 32, Vyhodnocení hypotézy č. 4 (SŠ)	100

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1, Systém potřeb dle Maslowa.....	15
Obrázek č. 2, Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů.....	36
Obrázek č. 3, Organizační struktura VS ČR.....	36
Obrázek č. 4, Organizační struktura VVaÚpVZD Brno.....	38
Obrázek č. 5, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 1.....	91
Obrázek č. 6, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 2.....	94
Obrázek č. 7, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 3 (do 5 let).....	97
Obrázek č. 8, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 3 (nad 10 let).....	97
Obrázek č. 9, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 4 (VŠ).....	101
Obrázek č. 10, Grafické znázornění vyhodnocené hypotézy č. 4 (SŠ).....	101

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1, Zdravotní dotazník o lékařských vyšetřeních uchazeče	116
Příloha č. 2, Osobnostní dotazník psychologického vyšetření uchazeče.....	120
Příloha č. 3, Výzkumný dotazník.....	124

Příloha č. 1

ČESKÁ REPUBLIKA
Vězeňská služba České republiky
Vazební věznice

Ústav pro výkon zabezpečovací detence Brno
P.O. BOX 99, 625 99 Brno
(2)

Příloha č. 2 k vyhlášce č. 393/2006 Sb.

Razítko odesílajícího útvaru

Razítko ZZPP

LÉKAŘSKÁ VYŠETŘENÍ

STRÁŽNÝ, VRCHNÍ REFERENT, sloupec II - bod 1,2,3

(Příslušný služební funkcionář, nebo jím určený pracovník uvede, na které služební místo má být občan nebo příslušník zařazen a uvede sloupec zdravotní klasifikace, podle kterého má být občan nebo příslušník posuzován.)

1.	Příjmení, jméno, titul, (popř. příjmení a jména)				Datum narození			
	Místo trvalého pobytu				Místo narození			
	Naposledy vykonávané zaměstnání				Stav			
	Dosažené vzdělání				Původní povolání			
2.	Výskyt nemocí u rodičů a sourozenců, příp. úmrtí (příčina a v jakém věku)							
3.	Prodělaná závažná onemocnění, úrazy, operace, zda a kdy léčen v nemocnici, zda byl v dispenzární péči nebo sledován v odborné poradně nebo na odborném pracovišti							
4.	Současné zdravotní obtíže							
5.	Kouříte ?	Ano (kolik ?)	Ne	Pijete alkohol. nápoje ?	Ano	Pravidelně	Pivo	Ne
						Příležitostně	Víno Destiláty	
		Všechny užívané léky a údaje o používání omamných a psychotropních látek						
6.	Jméno, příjmení zvoleného praktického lékaře, u kterého je registrován (včetně místa působení lékaře a telef. spojení)							

Potvrzuji, že jsem na všechny dotazy správně a úplně odpověděl.

(Datum)

313

(Podpis uchazeče)

	Výška cm	Hmotnost kg	TK	Počet tepů
	Barva a stav kůže, sliznic Kostra, svalstvo, výživa (tuk)			Návhy, razítka a podpisy vyšetřujících lékařů:
	Stav štítné žlázy, mžničních uzlin, náplň krčních žil			Lékař ZZPP
7.	Fyzikální vyšetření	Pľíce (nález pokleповý a poslechový)		
		Srdce (nález pokleповý a poslechový)		
		Vyšetření orgánů dutiny břišní		
8.	RTG nález hrudních orgánů (pokud nebylo v posledních 3 měsících provedeno)			Odborný lékař:
9.	Spirometrie (pouze u specialistů)			Odborný lékař:
10.	Stomatologické vyšetření: Chrup (kariézní zuby přetřhnout jednou, chybějící křížkem, plombované označit „p“, korunky – protězy „o“)	8 7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 8 7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8		V odůvod. případech, lékař stomatolog:
	Dutina ústní			
11.	Vyšetření kožní (povrch těla, genitálie)			Lékař ZZPP, v odůvod. případech, odborný lékař:
12.	Vyšetření chirurgické (anatomické změny a výstižně funkční poruchy)			Lékař ZZPP, v odůvod. případech, odborný lékař:

13.	Vyšetření neurologické		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
14.	Vyšetření psychiatrické		Odborný lékař.
15.	Vyšetření oční (vždy; visus naturalis, visus s korekcí, barvocit, ev. perimetr)		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
16.	Vyšetření ORL	ušní a ústrojí rovnováhy, audio- metrické vyšetření	Odborný lékař.
		nosní a krční	
		řeči a hlasu	
17.	Vyšetření laboratorní	Laboratorní vyšetření krve a moči.	Laboratorní výsledky s razítkem pracoviště a podpis lékaře v příloze:
18.	Elektrokardiografické vyšetření – Ekg		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
19.	Jiná odborná vyšetření, např. vyšetření klinickým psychologem, u žen vždy závěr z gynekologického vyšetření		Odborný lékař, resp. klinický psycholog
			Odborný lékař.

Poznámka: V případě, kdy příslušná kolonka nepostačuje pro lékařský záznam, uvede vyšetřující lékař záznam na volném listu jako přílohu k „Lékařskému vysvědčení uchazeče o ...“.

POSUDKOVÝ ZÁVĚR

1. Nemoci (vady) – slovně a číslem nemoci, sloupec a písmeno podle přílohy č. 1 vyhlášky.

2. Závěr:

Na základě vyšetření:

- a) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby*)
- b) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě*)
- c) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě s omezením*)
- d) Není zdravotně způsobilý/á pro výkon služby*)
- e) Není zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě*)

Zdravotní klasifikace:

3. Omezení a úlevy pro výkon služby na služebním místě:

4. Doporučení a poznámky:

Razítko a podpis lékaře
zdravotnického zařízení závodní preventivní péče*):

Razítko a podpis členů komise*):

Datum:

Záznamy odvolací a kontrolních orgánů:

*) Nehodící se škrtnet!

Příloha č. 2

Psychologické pracoviště VS ČR

PM - 1

ŽIVOTOPIS

Jméno, příjmení, titul:			
Datum narození:		Datum vyšetření:	
Kontaktní adresa:			

Instrukce:

Na dalších stranách je uvedena osnova životopisu, která je návodem pro jeho zpracování.

Pište čitelně a souvisle ve větách, heslovité komentáře nestačí.

Životopis odevzdejte osobně do rukou psychologa před psychologickým vyšetřením.

O jaké pracovní místo se ucházíte, jste o tom místě dobře informován?

Pokud měníte zaměstnání (pracovní místo), jaké jsou vaše osobní pohnutky, resp. objektivní příčiny?

Jaká je vaše motivace pro práci u Vězeňské služby ČR?

Čím vás pracovní místo, o kterou se ucházíte, zaujalo?

Jaké těžkosti či nepříjemné stránky by vám nové pracovní zařazení mohlo přinést? Je něco, čeho se obáváte?

Jaké výhody vám přinese nové pracovní zařazení? Co získáte změnou místa?

Jaké máte schopnosti a přednosti pro toto pracovní místo?

Které osobní nedostatky by vám v této práci mohly dělat těžkosti?

V případě, že nebudete přijat/a na místo, o které se ucházíte, o jaké jiné zařazení či povolání byste měl/a zájem?

Psychologické pracoviště VS ČR

PM - 1

I. Dětství – rodiče – sourozenci – prostředí - výchova a vztahy v rodině

II. Škola – prospěch a chování – mimoškolní zájmy - další vzdělávání

III. Zvláštní zážitky v dětství a dospívání

Psychologické pracoviště VS ČR**PM - 1**

IV. Pracovní kariéra - první zaměstnání - změny povolání a jejich příčiny - počet zaměstnání (případně nezaměstnanost) - současné pracovní zařazení

V. Vojenská služba

VI. Osobní život - rodinný stav - partnerské vztahy - děti - sociální zázemí

VII. Kondice a vitalita - životní styl - návyky (kouření, alkohol, drogy, léky)

Psychologické pracoviště VS ČR

PM - 1

VIII. Osobní záliby a zájmy – volný čas – hobby – kultura – četba – sport - členství v zájmových skupinách a organizacích

IX. Významné životní události – osobní úspěchy a neúspěchy

X. Životní a osobní cíle – plány do budoucnosti

Zde je prostor pro doplnění vašeho životopisu

Datum:

Vlastnoruční podpis:

Příloha č. 3

VÝZKUMNÝ DOTAZNÍK

Vážený/á příslušníku/ce Vězeňské služby České republiky (dále jen VS ČR), jmenuji se Tomáš Neubauer a jsem také příslušníkem VS ČR. Na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně - Institutu mezioborových studií Brno studuji v magisterském studijním programu obor Specializace v pedagogice. Součástí mé diplomové práce s tématem „Profesní motivace příslušníků VS ČR“ je i šetření prováděné mezi příslušníky tohoto ozbrojeného sboru s otázkami zaměřenými na problematiku profesní motivace. Rád bych Vás proto požádal o vyplnění tohoto dotazníku s ubezpečením, že veškeré údaje získané tímto šetřením jsou anonymní a využiji je pouze pro mé studijní účely.

Děkuji za Vaši pomoc a čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

Bc. Tomáš Neubauer

Z následujících kategorií vyznačte správnou. U početních dotazů vepište číselnou hodnotu.

Pohlaví:	Rodinný stav:	Bydliště:
a) muž b) žena	a) svobodný/á b) ženatý/vdaná c) rozvedený/á d) jiné	a) Brno b) jiné
Pracovní zařazení:	Vzdělání:	Věk / počet odpracovaných let u VS ČR:
a) dozorce b) strážný c) jiné	a) vyučen/a b) středoškolské c) vysokoškolské	/

Zřetelně vyznačte jednu možnost, jako Vaši odpověď na níže položenou otázku.

1. Souhlasíte s tvrzením, že profese policisty – příslušníka Policie České republiky je více společensky uznávaná než profese příslušníka Vězeňské služby České republiky?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

2. Věděl/a jste, při nástupu k VS ČR, že Vám vznikne po odpracování stanoveného počtu let nárok na výsluhový příspěvek?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

3. Úměrně s počtem odpracovaných let a narůstajícími zkušenostmi stoupá i Váš skutečný plat?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

4. Domníváte se, že je z hlediska Vaší kariéry u VS ČR výhodné si zvyšovat své vzdělání?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

5. Setkáváte se ve společnosti Vašich známých s kladným ohlasem na Vaši práci?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

6. Hodnotíte změnu danou současně platným služebním zákonem, který zvyšuje počet odsloužených let pro nárok na výsluhový příspěvek z 10 na 15 let jako negativní?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

7. Zvyšují se dle Vás rok od roku nároky a požadavky kladené na výkon služby příslušníka VS ČR?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

8. Hodnotíte systém odvozování hodnotností na základě zastávané funkce jako spravedlivý?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

9. Jako hanlivější oslovení vnímáte, když v médiích nazývají příslušníky VS ČR „bachaři“, než když se mluví o příslušnících policie jako o „policajtech“?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

10. Je výsluhový příspěvek jedním z důvodů, proč nadále setráváte ve služebním poměru?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

11. Zvolil byste si znovu profesi příslušníka VS ČR jako své povolání?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

12. Přispějí dle Vás znalosti a vědomosti získané ve služebním poměru, po jeho skončení k možnosti získat atraktivní a dobře placené místo v civilním sektoru?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

13. Než jste nastoupil k VS ČR, ucházel jste se o práci u jiného ozbrojeného sboru?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

14. Vedlo by Vás případné zrušení výsluhového příspěvku k okamžitému odchodu ze služebního poměru?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

15. Vaše spokojenost z výkonu profese příslušníka VS ČR se s odpracovanými roky zvyšuje?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----

16. Jste spokojený s funkcí, kterou ve VS ČR zastáváte a s možnostmi eventuálního postupu?

ANO	NEVÍM	NE
-----	-------	----