

ODNOSI MED PRAVOSODNIMI POLICISTI IN ZAPORNIKI

Polona Pavlič in Gorazd Meško

Namen prispevka

Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki so eden izmed ključnih dejavnikov uspešne resocializacije zapornikov in ustrežnejše socialne klime v zaporih. Vlogi pravosodnega policista v odnosih in v življenju znotraj zapora se namenja premalo pozornosti. Omenjeni odnosi ter delo in vloga pravosodnih policistov v zavodih za prestajanje kazni zapora so velikega pomena za izvrševanje kazenskih sankcij.

Metode

Predstavljene ugotovitve temeljijo na pregledu številne tuje in domače strokovne literature.

Ugotovitve

Strokovnjaki odnosu pripisujejo velik pomen za humano življenje v zaporu, uspešno resocializacijo, psihično stanje zapornika ter za olajšanje dela pravosodnemu policistu. Zavedajo se pomembnosti ter odgovornosti pravosodnega policista. Večkrat je poudarjeno, da vodstvo ne opazi njihovih sposobnosti in niso nagrajeni, kar jim zbija samozavest ter voljo za učinkovitejše opravljanje dela. Obremenitev za vodstvo in pravosodne policiste predstavlja pomanjkanje finančnih sredstev.

Praktična uporabnost

'Opozorilo' pristojnim, da morajo zavodom namenjati več sredstev, saj ga potrebujejo za zaposlitev pravosodnih policistov in drugih strokovnjakov za delo z obsojenci. Več sredstev bi bilo treba nameniti tudi ustreznemu izboru kadra z ustrezno izobrazbo, usposabljanju za delo v zaporu ter izpopolnjevalnemu usposabljanju. Potrebna bi bila tudi supervizija nad delom pravosodnih policistov.

Izvirnost/pomembnost prispevka

Z prispevkom se poudari pomembnost odnosov ter vloga pravosodnega policista v zaporu. Predstavljenega se morajo zavedati vodilni v zavodih, ki zaposlujejo pravosodne policiste in naj bi pripomogli k njihovem dobrem psihofizičnem stanju in usposobljenosti. Vsega bi se morali zavedati tudi pristojni na ministrstvu, ki odločajo o količini namenjenega denarja zaporom.

Ključne besede: pravosodni policist, zapornik, medosebni odnosi v zaporu, vloga pravosodnega policista

1 UVOD

Zapor predstavlja družbo znotraj družbe, ki jo sestavljajo vsi, ki so tako ali drugače prisotni v tej totalni instituciji. Le-ti zato sodelujejo pri vzpostavljanju bolj 'človeške' in ustrezne socialne klime. Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki so eden izmed ključnih dejavnikov uspešne in hitrejše resocializacije zapornikov in ustreznije socialne klime v zavodu za prestajanje kazni zavora. Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki ter delo in vloga pravosodnih policistov v zavodih za prestajanje kazni zavora so velikega pomena za izvrševanje kazenskih sankcij. Življenje in napetost v zavoru ne moreta biti kontrolirana s strogimi formalnimi pravili, potrebni so namreč dobri odnosi med vsemi, ki so del te totalne institucije (Liebling, Price in Shefer, 2011).

Največ časa z zaporniki preživijo pravosodni policisti, zato so odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na življenje in delo znotraj zavora. Pravosodni policisti se vsakodnevno spopadajo z ljudmi, ki so zaradi najrazličnejših razlogov zaprti, zato je delo v zavoru tvegano. Organizacija vloge in nalog pravosodnega policista se je razvijala vzporedno z razvojem in spreminjanjem načina vodenja zavorov. Tako so s časom pripisali večji pomen sposobnostim ohranjanja miru ter vzpostavljanju dobrih medosebnih odnosov kot retributivnim metodam (Liebling et al., 2011). Zelo pomembno vlogo pri uspešnem opravljanju nalog pravosodnih policistov imajo jasno podane naloge in cilji s strani vodstva. V primeru dobre socialne klime in dobrih medsebojnih odnosov v zavoru ter dobrih odnosov so primarne naloge pravosodnih policistov lažje izvedljive.

Slovenija je ena tistih držav, ki verjame v rehabilitacijo zapornika, zato se tudi postpenalna pomoč začne že prvi dan prestajanja kazni. To pomeni, da morajo vse zavorske in tudi zunanje službe načrtovati, kaj bo z zapornikom po prestani kazni (Petrovec, 2009). Torej so slovenski zavori bolj tretmansko usmerjeni in manj retributivno.

2 ODNOSI MED PRAVOSODNIMI POLICISTI IN ZAPORNIKI

2.1 Socialno zaznavanje in socialna klima

Zelo pomembna dejavnika za doseg pozitivnega delovnega vzdušja in čim boljše življenje v zavorah sta pozitivno medsebojno socialno zaznavanje ter dobra socialna klima.

Socialna zaznavanje se oblikuje na podlagi verbalnega in neverbalnega sporazumevanja vseh članov v neki skupnosti. Bolj kot je medsebojno zaznavanje pozitivno, bolj ustrezne odnose lahko tvorijo. Le ti pa pomagajo pri resocializaciji zapornikov in lažjem delu pravosodnih policistov. Če pravosodni

policisti zapornike zaznavajo negativno posledično to z vedenjem tudi izkazujejo. Torej jim podobno zaporniki podobno vedenje vračali, kar pa vodi v slabe medsebojne odnose.

Socialna klima je stanje psihosocialnih razmerij med člani družbene skupine in njihovih odnosov do skupine. Če je socialna klima ugodna, to povečuje povezanost med člani in akcijsko učinkovitost skupine (Brinc, 1997). Torej k oblikovanju socialne klime v zaporu prispevajo vsi, ki so tako ali drugače del zaporniškega življenja. Dobra socialna klima pa je osnova za tvorjenje dobrih odnosov med vsemi zaposlenimi in zaporniki.

Socialna klima je odvisna od režima zavoda, ki vpliva na vedenje zaposlenih in posledično zapornikov. Predpogoj za ugodnejše vzdušje je preoblikovanje tradicionalnih nadzorstvenih stališč zaposlenih v stališča, ki so usmerjene v pomoč zapornikom. Da bi dosegli ta namen je potrebno ustrezno usposabljanje zaposlenih, nadzor nad delom in svetovanje. Ob slabi socialni klimi v zaporih se nadzor poostri, pojavita pa se tudi zastraševanje in disciplinsko kaznovanje. Vse to pa povzroča še slabšo socialno klimo v zaporih ter otežuje izvajanje tretmanske funkcije kazni zapora.

2.2 Pomen odnosov med pravosodnimi policisti in zaporniki

Dobri odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki so srce celotnega zaporniškega sistema in dela v zaporu. Velik pomen jim pripisujejo tudi strokovnjaki. Nekateri imenujejo dobre odnose z zaporniki kar 'tiha moč' pravosodnih policistov (Liebling et al., 2011). Najbolj viden produkt dela pravosodnega policista ni zagotavljanje varnosti in kontrole temveč njihova osebna interakcija z zaporniki. Razvoj in oblikovanje dobrih medsebojnih odnosov med zaposlenimi in zaporniki je najcenejše sredstvo, ki lahko prispeva k spreminjanju vedenja in lastnosti zapornikov.

Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki so eden izmed ključnih dejavnikov dobre socialne klime v zaporu in uspešne resocializacije zapornikov. Večje je nerazumevanje med zaporniki in pravosodnimi policisti, večji prepad je med njimi, manj je možnosti za uspešno resocializacijo.

Vloga pravosodnega policista je zelo pomembna pri vzpostavljanju dobrih odnosov med njimi in zaporniki ter za vzpostavljanje dobre klime v zaporih. Na podlagi odnosov se pravosodni policisti pravilneje in lažje odločajo kako ravnati v konfliktnih situacijah, saj bolje poznajo svoje zapornike. Če imajo pravosodni policisti dobre odnose z zaporniki, jim ni potrebno veliko uporabljati sile, saj lahko s komunikacijo dosežejo pozitivne spremembe in zapornikom pomagajo prebroditi probleme, ki jih pestijo (Liebling et al., 2011).

Posledice dobrih odnosov med pravosodnimi policisti in zaporniki:

- lažje ohranjanje reda, varnosti in miru,
- nižja stopnja napetosti v zavodu,
- boljša kakovost življenja in dela v zaporu,

- lažje posredovanje v primeru konfliktov,
- več dni brez zapletov,
- lažje sobivanje in boljše počutje vseh prisotnih v zaporu,
- predvidevanje težav v naprej in pravočasno ukrepanje,
- bolj učinkovito in lažje opravljanje primarnih nalog pravosodnih policistov.

Poznamo dve skupini razlogov za tvorjenje odnosov:

- instrumentalni razlogi: pravosodni policisti potrebujejo ustrezne odnose z zaporniki zato, da je njihovo delo olajšano; zaporniki pa potrebujejo dobre odnose s pravosodnimi policisti, ker o njihovem vedenju poročajo vzgojno-svetovalnim delavcem, kateri podajo končne odločitve o različnih privilegijih – torej večinoma le materialna korist;
- normativni razlogi: dobri odnosi so humani ter posledično olajšajo življenje tako pravosodnih policistov kot tudi zapornikov.

Za tvorjenje dobrih odnosov je pomemben in potreben tretmanski režim prestajanja kazni zaporu. Vodstvo zaporu pripomore k oblikovanju tretmanskih vrednot (vrednote usmerjene v pomoč zapornikom) pri zaposlenih, in sicer z dodatnimi usposabljanji, s svojim zgledom, nadzorom nad delom in svetovanjem. Vodstvo zaporu ima prav tako pomemben vpliv na zadovoljstvo pravosodnih policistov in sicer z nudenjem podpore, kritjem hrbta v konfliktnih situacijah, motiviranjem, jasno podanimi nalogami in cilji, ustreznimi delovnimi pogoji, rednim dobivanjem plač in plačanimi nadurami ter nagrajevanjem in pohvalo. Če so pravosodni policisti zadovoljni, so bolj motivirani za opravljanje svojega dela in so posledično tudi bolj učinkoviti.

Dobra socialna klima, medsebojno spoštovanje, sklepanje kompromisov, dobra medsebojna komunikacija in stabilno vodstvo so ključnega pomena za tvorjenje dobrih odnosov. Za obe strani je vzpostavljanje in vzdrževanje dobrih odnosov težavno zaradi različnih dejavnikov.

2.3 Omejitve in konflikti v odnosih

Zaporniško okolje že samo po sebi povzroča frustracijo, agresivnost in nenazadnje strah. V zaporu ni nihče razen zaposlenih prostovoljno. Prisilno bivanje povzroča napetosti tako v odnosih med zaporniki kot v odnosu do zaposlenih (Majcen in Tibljaš po Mlinarič, 2007). Ljudje enako okolje doživljajo različno in se zato tudi vedejo v enakem okolju različno. Pri tem je pomembna tudi korist, ki jo ima človek od vedenja.

Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki so omejeni z realnostjo sobivanja različnih posameznikov, ki so postavljeni v različne vloge in prihajajo iz različnih okolij. V zaporu so proti svoji volji zaprte osebe, ki imajo različne lastnosti, vrednote, navade, osebnostne značilnosti, vero,

kulturo, itd. Prav tako imajo svojo kulturo in značilnosti tudi pravosodni policisti in ostali zaposleni v zaporu. Zato je potrebno vzpostaviti ustrezno ravnovesje, da življenje v zaporu teče čim bolj nemoteno. Vendar pa je to ravnovesje težko vzpostaviti in še težje ohranjati.

Odnosi so omejeni tudi zaradi pogledov, ki jih imajo obe strani drug na drugega. Včasih se ne marajo zaradi določenih zamer ali lastnosti. Najpogosteje pa preprosto ne marajo tistega, kar drugi predstavlja. Za nekatere pravosodne policiste so zaporniki primeri neustrezne samokontrole, pohlepa ali nemoralnih dejanj. Za zapornike pa so pravosodni policisti predstavniki krivice in avtoritete (Liebling et al., 2011).

Tisti zaporniki, ki tvorijo dobre odnose s pravosodnimi policisti in z njimi sodelujejo, so lahko zaradi tega osovraženi, ker s tem kažejo nelojalnost sojetnikom. Tudi to je razlog za omejenost odnosov, saj lahko dobro sodelovanje s pravosodnim policistom posredno ogroža zapornikovo varnost in se zato zaporniki dobrim odnosom z njimi raje izogibajo.

Konfliktu med zapornikom in državo (katero predstavljajo policija, sodišče, zaposleni v zaporih) se pridruži še množica konfliktov med njimi samimi, njihov izvor pa je v že prej omenjenih razlikah. Pri nekaterih zapornikih so prisotne tudi razne disocialne oblike vedenja, lahko pa tudi osebna motenost. Življenje je še dodatno oteženo zaradi vse bolj prisotnega vpliva organizirane kriminalne dejavnosti različnih oblik in povezav, kar lahko povzroča vzroke za konflikte (Peteh, 2000).

Poglavitni vzroki za konflikte so pripadnost zapornikov različnim zaporskim skupinam, preko katerih si pridobivajo neformalni status med zaporniki, pridobivanje ugodnosti ter izmikanje dolžnosti. Manjši delež pripisujejo tudi psihičnim motnjam in duševnim boleznim zapornikov (Majcen in Tibljaš, 2007). Praktično pa je lahko že najmanjša krivica predmet konflikta, le-ta pa se lahko pokaže v obliki protestov, pritožb, verbalnih in tudi fizičnih napadov (Peteh, 2000).

Poleg zgoraj omenjenega so med drugim lahko vzroki za konflikte še: uživanje psihotropnih substanc zapornikov, neustrezna medsebojna komunikacija, vsakodnevni incidenti, ki imajo za posledice razne zamere ter nerazumevanje pravosodnih policistov med seboj.

2.4 Vloga pravosodnega policista

V zaporu je od vseh vlog zaposlenih najpomembnejša prav vloga pravosodnega policista. Razlog se skriva v tem, da so pravosodni policisti tisti, ki preživijo največ časa z zaporniki, prav tako skušajo z njimi vzpostaviti čim boljše odnose in s tem med drugim prispevati k uspešni resocializaciji. Torej je vloga pravosodnega policista veliko več kot le izvajanje njegovih z zakonom določenih primarnih nalog.

Stališča (npr. o namenu kaznovanja) pravosodnega policista in njegovo zaznavanje zapornikov so zelo pomembni in imajo lahko velik vpliv na vedenje in ravnanje pravosodnega policista ter posledično na

vzpostavljanje odnosov z zaporniki. Seveda se pogledi pravosodnih policistov na namen kaznovanja razlikujejo, nekateri gledajo na kazen zgolj s kaznovalnega vidika, drugi pa s tretmanskega (pogledi so odvisni od zaporniškega režima, v katerem delajo ter od lastnih prepričanj). Stališča pravosodnih policistov imajo posreden vpliv tudi na zapornikovo vedenje in mišljenje.

Kaj lahko pravzaprav dosežeš kot pravosodni policist, je odvisno od posameznikove notranje motivacije, samozavesti, kredibilnosti na delovnem mestu ter odnosov z zaporniki in sodelavci (Liebling et al., 2011). Vsak pravosodni policist ima svoja načela, cilje in 'večjo' sliko o svoji vlogi v zaporu ter o namenu kaznovanja. Od tega pa je odvisno, kako se bodo spopadali z vsakdanjim delom in kako se bodo odzivali v specifičnih situacijah.

Najboljši delovni dan po mnenju pravosodnih policistov:

- preteče tiho in brez težav,
- občuti se timsko delo,
- občuti se podpora vodstva (Liebling et al., 2011).

Pravosodni policisti menijo, da sta vzpostavljanje miru (ang. peacemaking) in ohranjanje miru (ang. peacekeeping) najpomembnejša dela njihovih dolžnosti in hkrati tudi dve pomembni sposobnosti pravosodnih policistov. Mir naj bi dosegali in ohranjali oziroma ohranjali le s pogovorom (npr. s pogajanjem), torej brez uveljavljanja moči (Liebling et al., 2011). Pravosodni policisti naj bi bili nevtralni na vseh področjih, pomemben del teh dveh nalog pa je ustrezna uporaba diskrecije.

Pravosodni policisti menijo, da so najbolje opravili svoje delo takrat, ko minimalno ali pa sploh ne uporabijo sile (Liebling et al., 2011). Med pravosodnimi policisti je vse bolj prisotno zavedanje, da represivni ukrepi ne dajo pravih rezultatov in povzročajo samo dodatne težave (Peteh, 2007), kar je logično saj le-ti povzročajo samo dodatne napetosti med zaporniki. Uspešnejši pravosodni policist je tisti, ki minimalno uporablja različne oblike uveljavljanja moči (Liebling et al., 2011).

Pravosodni policisti morajo imeti ustrezne sposobnosti in morajo biti ustrezno usposobljeni za izvajanje nalog, ki so povezane z tretmajem in prevzgojo zapornika. Pravosodni policisti menijo, da je vključevanje v rehabilitacijske programe in nudenje podpore zapornikom zelo pomemben del njihovega dela. Kadar se uspešno vključujejo v tretma zapornikov in se kažejo rezultati uspešnega dela in tvorjenja dobrih odnosov, menijo, da je njihovo delo opravljeno dobro. Po predstavljeni anketi v knjigi *The Prison Officer* so pravosodni policisti visoko motivirani za vzpostavljanje dobrih odnosov in so v primeru uspehov zelo ponosni in zadovoljni (Liebling et al., 2011). Po drugi strani pa se tudi zavedajo, da zaporniku ne smeš nikoli 100% zaupati, zaradi same varnosti in kontrole v zaporu.

Pravosodni policisti so v literaturi večkrat poudarili, da vodstvo ne opazi njihovih sposobnosti in dobro opravljenega dela. Prav tako so (pre)redko deležni pohval in nagrad. To jim posledično zbija samozavest in voljo za čim bolj učinkovito opravljanje dela. Večja vključenost v zahtevnejše intelektualno delo bi prispevala tudi k večjemu samovrednotenju paznika in pazniškega poklica v javnosti (Peteh, 2007).

2.4.1 Vrednote pravosodnih policistov

Vrednote so pomemben dejavnik motivacije, ki pa ima velik vpliv na življenje posameznika in na njegovo delo, torej so od vrednot odvisni tudi vedenje posameznika in njegovi cilji. Pravosodni policisti so razvili svoj vrednostni sistem, ki odražajo njihovo delo in njihove vedenjske značilnosti (Meško, Valentinčič in Umek, 2000).

Iz spodaj naštetega lahko razberemo, da pravosodnim policistom veliko pomeni teamsko delo, pripadnost skupini in podpora sodelavcev. Spodaj je naštetih nekaj norm oziroma 'pravil', ki odsevajo vrednote pravosodnih policistov:

- vedno pomagaj sodelavcu v stiski,
- nikoli ne očrni sodelavca pred zapornikom,
- ne povzročaj težav sodelavcem,
- kadar je sodelavec v konfliktu z zapornikom ga vedno podpri,
- pokaži skrb za sodelavce,
- ne izdajaj,
- vedno podpri sodelavca glede izrečenih sankcij (Liebling et al., 2011).

2.4.2 Značilnosti pravosodnih policistov

Pravosodni policisti morajo imeti ustrezno izobrazbo, karakteristike ter urjenje, da lahko svoje delo opravljajo učinkovito. Pomembno se je zavedati, da tudi osebnostne karakteristike pravosodnih policistov pogojujejo način njihovega dela. Zaradi močno raznolike narave zaporniške populacije je potrebno, da je zaposlen širok spekter pravosodnih policistov, ki prinašajo različne prednosti na delovnem mestu. Različne situacije zahtevajo različne prilagoditve in ukrepe, zato sta vsestranskost in fleksibilnost dve izmed nujnih vrlin pravosodnih policistov (Liebling et al., 2011).

Nekaj značilnosti pravosodnih policistov:

- so psihično stabilni, odločni, profesionalni in predani svojemu delu;
- pogosto so cinični, vendar hkrati optimistični, da bo njihovo delo imelo pozitivne učinke;
- sposobni so hitrega odločanja in reagiranja v kriznih situacijah;
- imajo dobre komunikacijske sposobnosti ter znajo prisluhniti;
- so enakopravni in znajo uporabljati diskrecijo;
- zavedajo se posledic (včasih travmatičnih) dela v zaporu;
- imajo sposobnost dobre presoje in pogajanja;
- imajo veliko mero potrpežljivosti in razumnosti;

- vejo kdaj je potrebno uporabiti silo in kdaj ne;
- imajo smisel za humor;
- ima jasno predstavo o svoji vlogi v zaporu;
- potrebujejo zagotovilo, da jim bojo sodelavci krili hrbet v primeru nevarnosti (Liebling et al., 2011).

Sposobnost reševanja problemov in konfliktov brez uporabe sile je ena od najpomembnejših kompetenc, ki bi jo morali imeti vsi pravosodni policisti. Biti dober pravosodni policist ne pomeni le, da znaš ustrezno uporabljati silo, ampak da znaš svoje delo opraviti tudi brez nje. Tako pravosodni policisti pripomorejo k ohranitvi dobre socialne klime v zaporu, kar ima za posledico možnost vzpostavljanja dobrih odnosov. To pa med drugim pripomore tudi k uspešni resocializaciji zapornikov.

2.4.3 Pomen ustrezne usposobljenosti

Delo v tako specifičnih institucijah, delovnih pogojih in s tako specifično populacijo zahteva skrbno izbrano osebje, ki je dobro izobraženo in potrebuje nadaljnje usposabljanje, različne antistresne programe in nadzornike (Meško et al., 2000). Po osnovnem poklicnem usposabljanju je potrebno zaposlenim zagotoviti še strokovno usposabljanje za delo v zaporih in potem še dodatna usposabljanja. Pomembno je tudi, da se upošteva mnenje mentorja o sposobnosti in primernosti novega kandidata za delo pravosodnega policista.

Temeljni cilj dodatnih usposabljanj je spreminjanje stališč zaposlenih (stališča vodstva in zaposlenih morajo biti enaka, zato da vsi delujejo skladno in v smeri istih ciljev). Stališča zaposlenih in vodstva naj bi bila v skladu s sodobnimi pogledi na namene kaznovanja. Če pravosodni policisti gledajo na zapornike zgolj iz kaznovalnega vidika, krepijo svojo avtoriteto, gradijo steno med seboj in zaporniki ter zgolj poosebljajo zaporno kazen, potem bodo težko vplivali na pozitivno samopodobo zapornikov, ki bi lahko pripomogla k njihovi resocializaciji. Zato mora biti temeljni cilj dopolnilnih usposabljanj spreminjanje stališč zaposlenih, ki so v skladu z filozofijo tretmana. Zelo pomemben cilj dopolnilnih usposabljanj je tudi zviševanje motivacije za delo.

Zelo pomembno je vlaganje v komunikacijske veščine za obvladovanje težavnih oseb v specifičnem okolju, samozaščitnega obnašanja in teamskega dela – vse to je pomembno za obvladovanje kriznih situacij brez uporabe sile (Majcen in Tibljaš, 2007). Ustrezno usposabljanje je pomembno tudi zato, ker se pravosodni policisti naučijo pristopati k zapornikom in znajo z njimi ustrezno komunicirati. Vse to vodi v zmanjševanje prepadov med njimi in zaporniki, kar pa je zelo pomembno za uspešno izvrševanje kazni zapora.

Znanje psihologije pomaga pravosodnemu policistu pri soočanju in komunikaciji z zaporniki, ki imajo določene stiske in psihične (lahko tudi osebnostne) težave. Prav tako lahko pripomore pri odločanju

ter reševanju vsakodnevnih problemov. Prav tako pa znanje psihologije lahko koristi tudi pri razumevanju samega sebe, saj se pravosodni policisti spopadajo z velikim številom problemov in osebnostnih stisk. Zato je zelo pomembno vsaj osnovno znanje psihologije.

Pomembno je usposabljanje pravosodnih policistov za ustrezno izvajanje tretmanskih nalog in za nudenje psihološke pomoči obsojencem (Brinc, 1997). Pravosodni policisti bi bili primerni za izvajanje tretmanskih nalog prav zaradi tega, ker so oni tisti, ki preživijo največ časa z zaporniki in se med njimi posledično razvijata spoštovanje in tudi zaupanje. Pomembna sposobnost pravosodnih policistov je izvajanje hitrih tretmanskih intervencij (primer razbremenilnih razgovorov po poskusu samomora in v drugih kriznih situacijah) (Brinc, 1997) predvsem v času, ko vzgojno-svetovalnega osebja ni prisotnega.

Z usposabljanjem zaposlenih se mora hkrati spreminjati tudi zaporski režim ter struktura in organizacija zaporov (Brinc, 1997). V Sloveniji je v zvezi z usposabljanjem pravosodnih policistov nastal problem ob velikem povečanju zaporniške populacije, kar otežuje in onemogoča nemoteno izvajanje usposabljanj novih pravosodnih policistov (Meško, 2001). Prav tako omejitve pri usposabljanju predstavljajo finančne težave. Kljub temu je Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij v letu 2013 organizirala kar lepo število seminarjev in specialističnih usposabljanj z različnih področij (npr. iz področja komunikacije, vodenja individualnega razgovora, prepoznavanja osebnostnih motenj, obvladovanja stresa, prepoznavanja samomorilne ogroženosti). Tudi za vodstvene delavce pravosodne policije so organizirali različne seminarje na temo mentoriranja in profesije komuniciranja (Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij [UIKS], 2014). Z vsemi seminarji in usposabljanji s področja praktičnega postopka za pravosodne policiste so nadgradili znanje in sposobnosti pravosodnih policistov in ostalih zaposlenih v zaporu.

2.4.4 Problem pomanjkanja pravosodnih policistov

Pomankanje pravosodnih policistov in drugih strokovnih delavcev za delo z zaporniki je poleg prezasedenosti ena od glavnih težav slovenskih zavodov za prestajanje kazni zaporu. Vzrok so predvsem veliki finančni rezi.

Preobremenjeni pravosodni policisti so vsak dan podvrženi veliki meri stresa in žalitev (verbalno nasilje), večkrat pa tudi fizičnim napadom. Zaradi utrujenosti in posledično nepozornosti svoje delo opravljajo manj korektno, manj učinkovito in nezainteresirano. S tem se povečuje stopnja ogroženosti v zaporu - ogroženost varnosti tako pravosodnih policistov in ostalih delavcev v zaporu kot tudi zapornikov.

Zaradi preobremenitve posameznega pravosodnega policista so pritiski, utrujenost in stres vedno večji. Posledici tega sta slabo psihično in zdravstveno stanje pravosodnih policistov. To pa vodi v

'nepotrebne' bolniške dopuste, katerih mogoče ne bi bilo v takšnem številu, če bi zapori imeli zadostno število pravosodnih policistov. Posledice, ki se pojavijo zaradi preobremenjenosti, so na primer nespečnost, travme, nezmožnost sprostitve, 'prinašanje dela domov', prekomerno uživanje alkohola in razpadanje družin.

Število zapornikov v zaporih se konstantno viša, medtem ko število pravosodnih policistov in ostalih strokovnih delavcev stagnira, torej jih je občutno premalo. Leta 2013 je bilo zabeleženo najvišje število zaprtih oseb od osamosvojitve Slovenije. Vzrok tega so predvsem finančne težave, s katerimi se spopadajo posamezni zapori in URSIKS. V primerjavi z letom 2012 se je proračun URSIKS leta 2013 zmanjšal za sedem odstotkov, v primerjavi z letom 2011 pa skoraj za četrtno (UIKS, 2014). Število pravosodnih policistov, ki naj bi delali v določenem zaporu, in koliko denarja bo namenjenega posameznemu zaporu, je odvisno od odločitve Ministrstva za pravosodje in vlade. S sprejemom Zakona o uravnoteženju javnih financ in nekaterimi drugimi vladnimi ukrepi je bila generalnemu direktorju odvzeta pravica zaposlovanja brez soglasja vlade. Seveda se pomanjkanja kadra ne občuti le pri pravosodnih policistih, ampak tudi na vzgojno-terapevtskem področju. Število zaposlenih v zaporih se je v primerjavi z letom 2011 zmanjšalo skoraj za sedem odstotkov. Kljub finančnim rezom so v zaporih pravosodnim policistom redno izplačevali plače in nadure. Vendar pa so zaradi tega morali izpeljati tudi določene organizacijske spremembe, ki pa so še bile znotraj varnostnih standardov (UIKS, 2014).

Strokovnjaki na UIKS-u poudarjajo, da pomakanje osebja in finančnih sredstev neposredno in posredno vplivata na nižjo varnost v zaporih in zmanjšujeta možnosti za kvalitetno in strokovno izvajanje dela, kar pa tudi prispeva k povečanju varnostnega tveganja. Prav zaradi tega je nujno, da se zaporom čim prej zagotovijo vsi potrebni viri za nemoteno opravljanje dela (UIKS, 2014).

Glede na zahtevnost poklica in potrebno sto odstotno zbranost skozi cel delavnik, bi bilo nujno imeti več kadra, da bi se obremenitve porazdelile in da bi se dosegla večja delovna učinkovitost. Pod takšnimi delovnimi pogoji, kot jih imajo danes, pravosodni policisti nimajo niti volje niti energije, da bi opravljali svoje primarne naloge, kaj šele, da bi vlagali v čim boljše odnose z zaporniki. Razumljivo je namreč, da delavci, ki so preveč obremenjeni z lastnimi težavami, niso zainteresirani za reševanje težav zapornikov (Brinc, 1997).

3 ZAKLJUČEK

Odnosi so sestavljeni iz različnih socialnih praks, ki nastanejo ob opravljanju vsakodnevnih nalog v zaporu. Medsebojno spoštovanje in sklepanje kompromisov sta ključnega pomena za oblikovanje in tvorjenje ustreznih odnosov. Napetost v tako specifični instituciji, kot je zapor, ne more biti kontrolirana s formalnimi pravili, temveč je lahko nadzorovana tudi z ustreznimi in korektnimi odnosi

med vsemi, ki so del te totalne institucije, s katerimi se doseže medsebojno razumevanje (Liebling et al., 2011).

Strokovnjaki odnosu med pravosodnimi policisti in zaporniki večinoma pripisujejo velik pomen - za humano in lažje življenje vseh v zaporu, za uspešno resocializacijo, dobro psihično stanje zapornika ter za olajšanje dela pravosodnemu policistu - vlaganje v dobre odnose naj bi se jim obrestovala v težkih oziroma konfliktnih situacijah (Liebling et al., 2011).

Dobre odnose med pravosodnimi policisti si lahko predstavljamo kot nekakšno olje, ki zagotavljajo tekoče odvijanje dneva v zaporniškem okolju in ustrezno izvrševanje kazenskih sankcij. Prav tako dajejo človeški pridih v realnost zaporniškega okolja. K oblikovanju in ohranjanju dobrih odnosov v veliki meri pripomorejo pravosodni policisti. Delo pravosodnih policistov je težko in za večino javnosti nevidno delo, ki zahteva veliko veščin in sposobnosti za odzivanje na potrebe obsojencev, sodelavcev, zahteve nadrejenih, zakonodajo ipd.

Varnost v zaporih ni odvisna samo od zaklepanja, preštevanja zapornikov, strogega režima in prisotnosti velikega števila pravosodnih policistov, ampak je odvisna od tega, kakšne odnose tvorijo pravosodni policisti in zaporniki, kolikšno je medsebojno zaupanje in spoštovanje, kako se izpolnjujejo ustavno zagotovljene človekove pravice in kako je izkazana skrb za zapornikove psihološke in druge potrebe (Peteh 2000), pa čeprav so obsojeni na zaporno kazen.

LITERATURA

- Brinc, F. (1997). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zavora v Sloveniji. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 35(5), 224-235.
- Liebling, A., Price, D. in Shefer, G. (2011). The prison officer. *Prison service journal*. Velika Britanija: WP Willan Publishing.
- Majcen, B. in Tibljaš, A. (2007). Agresivno vedenje zapornikov do zaposlenih v zaporih. V B. Lobnikar (ur.), *Osmi slovenski dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Meško, G. (2001). Paznik v zaporu. Ljubljana: *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 52(3), 254-257.
- Meško, G., Umek, P. in Valentinčič, D. (2000). Samoocena strokovne usposobljenosti, kompetentnosti in vrednote zaposlenih v slovenskih zaporih - rezultati analize. V M. Pagon (ur.), *Prvi slovenski dnevi varstvoslovja* (str. 587-601). Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
- Peteh, B. (2000). Varnostni vidiki izvrševanja kazenskih sankcij. V M. Pagon (ur.), *Prvi slovenski dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Visoka-policijsko varnostna šola.
- Peteh, B. (2007). Vloga in mesto paznika pri delu z zaprtimi osebami. V B. Lobnikar (ur.), *Osmi slovenski dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.

Petrovec, D. (2000). Konflikti med zahtevami po varnosti in resocializacijo. V M. Pagon (ur.), *Prvi slovenski dnevi varstvoslovja* (str. 569-578). Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.

Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij. (2014). *Letno poročilo 2013*. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_porocila/140505_Letno_porocilo_2013.pdf