

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Společenská odpovědnost při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody
Social responsibility in the employment of prisoners serving prison sentences

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Září 2023

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Eva Mikutová/KEMMA04

JMÉNO VEDOUcíHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

doc. Ing. Martina Fejfarová, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 31. 08. 2023 Vroutek

PODĚKOVÁNÍ

Rád/a bych tímto poděkoval/-a vedoucímu diplomové práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl/a při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ve věznici Bělušice a návržení předpokládaného dalšího vývoje zaměstnávání a doporučení pro zlepšení této oblasti.

2. Výzkumné metody:

Teoretická část byla zpracována formou literární rešerše, přičemž byla použita jak monografie, odborné knihy, články a elektronické zdroje, tak i vybrané legislativní parametry. Pro praktickou část práce byla zvolena smíšená metoda kvantitativního a kvalitativního výzkumu, a to ve formě dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru. Rovněž byla zařazena analýza interních dokumentů, legislativy a dat poskytnutých Vězeňskou službou ČR. Kromě toho byla použita i extrapolace. V návaznosti na stanovený cíl práce byly formulovány výzkumné otázky

3. Výsledky výzkumu/práce:

Data ukázala, že řízení a činnost SHČ Bělušice v uplynulých letech je z ekonomického hlediska jednoznačně úspěšné. Nasvědčuje tomu rapidně vzrůstající trend ziskovosti i efektivity práce. Pozitivní výsledky rovněž potvrzuje porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti, kdy Bělušice v roce 2022 vykazovaly nejvyšší zisk a druhý nejvyšší počet zaměstnaných při porovnání se středisky ostatních věznic v ČR. Generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích.

Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Systém odměňování odsouzených je transparentní, spravedlivý a jasně definovaný, ačkoliv se ve většině případů pohybuje pod hranicí základní mzdy. Věznice zajišťuje jak vzdělání formální (Po úspěšném absolvování získá odsouzený doklad o dosaženém vzdělání), tak neformální (výuka cizích jazyků apod.).

Z provedených rozhovorů vyplývá, že existuje zájem ze strany věznic i soukromých subjektů o zapojení odsouzených do pracovního procesu. Klíčové problémy zahrnují nutnost shánění pracovních příležitostí ze strany věznic pro odsouzené, nedostatečnou zdravotní způsobilost odsouzených pro práci mimo věznici a konkurenční prostředí mezi věznicemi. Situace v oblasti zaměstnávání odsouzených je respondenty vnímána jako komplexní výzva, vyžadující spolupráci mezi státem, soukromým sektorem a vězeňským systémem. Zaměstnávání odsouzených má své výhody, jako je splácení dluhů či podpora resocializace. Existují však i výzvy, včetně nedostatku pracovních zkušeností a nízké kvalifikace některých odsouzených.

Věznice Bělušice se s ohledem na dnešní trendy a nároky, neustále snaží hledat nové možnosti úspory energií a v rámci finančních možností se snaží postupně modernizovat technologická zařízení, která odpovídají dnešním požadavkům a nejsou tolik energeticky náročná. To se promítá i do zaměstnávání odsouzených, jelikož většina odsouzených pracuje přímo v prostorách věznice, kde jsou environmentálně přívětivá opatření aplikována.

Více než polovina dotázaných se domnívá, že je pracujícím odsouzeným ve věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti, že je zaměstnávání odsouzených ve věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu, že věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu, že systém vzdělávání odsouzených ve věznici je funkční, že jsou striktně lidská práva ve věznici dodržována, že činnosti a aktivity věznice vedou ke snížení recidivy, že činnosti a aktivity věznice vedou k resocializaci odsouzených, že působení věznice na odsouzené je prospěšné pro celou společnost, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká, že je při práci odsouzených kladen důraz na dodržování BOZP, že je provoz střediska hospodářské činnosti optimální z hlediska zaměstnávání vězňů, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro věznici a že věznice poskytuje nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.

V rámci analýzy zaměstnanosti, respektive její predikce, byla provedena extrapolace. Ukázalo se, že logaritmická funkce nejlépe odpovídá očekávání. V rámci této analýzy bylo rovněž prokázáno, že nárůst zaměstnanosti má tendenci se zvyšovat pouze do určité míry. To je dáno skutečností, že další zvyšování zaměstnanosti vyžaduje větší zdroje a investice, které by mohly převýšit výsledný prospěch. Celkově z analýzy vyplývá, že na základě provedených výpočtů by mohla věznice Bělušice zaměstnávat v roce 2034 celkem 400 odsouzených. Nicméně se jedná jen o predikce v teoretické rovině, neboť pro takovýto očekávaný nárůst zaměstnanosti by byly zapotřebí i další zdroje.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

4. Závěry a doporučení:

Ve věznici Bělušice je kladen důraz na všechny pilíře společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Z hlediska sociálního je věnována pozornost penitenciární péči, postpenitenciární péči i vzdělávání odsouzených. Stejně tak je kladen důraz na podporu resocializace a reintegrace odsouzených jedinců zpět do společnosti. Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice je nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu. Věznice také připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu. Odsouzené osoby jsou rovněž adekvátně finančně ohodnoceny za svoji pracovní činnost. Dále je kladen vysoký důraz na lidská práva, zdravotní péči o odsouzené i BOZP v rámci jejich zaměstnávání. S ohledem na oblast ekonomickou, se věznice Bělušice snaží o zajištění dostatečných zdrojů k financování svého dalšího rozvoje. Výnosy z práce odsouzených jsou v tomto případě značným finančním přínosem pro věznici. Generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích. V rámci environmentální oblasti ve věznici dochází každoročně k modernizaci, a to především v rámci rekonstrukce stávajících objektů a postupné obnovy zastaralých technických prostředků za ty, které jsou šetrné k životnímu prostředí. Inovuje se technické i materiální vybavení. Tato opatření se promítají i do zaměstnávání odsouzených, jelikož se v areálu věznice nachází i prostory, kde je vykonávána pracovní činnost těchto osob (výrobní prostory a další).

S ohledem na získané poznatky bylo doporučeno zajištění odborné přípravy a dohledu, podpora vzdělávání a odborného růstu, zohlednění individuálních potřeb, změna systému odměn na hodnocení dle výkonu, zapojení do komunitních projektů: Integrace odsouzených do komunitních projektů, zabezpečení návratu do společnosti, zapojení veřejnosti a osvěta, efektivní využívání finančních prostředků, investice do odborné přípravy, vytváření nových pracovních příležitostí, měření návratnosti investice a analyzování dat a inovace a modernizace.

KLÍČOVÁ SLOVA

Společenská odpovědnost, odsouzený ve výkonu trestu odnětí svobody, zaměstnávání odsouzených, Středisko hospodářské činnosti

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The main goal of the thesis is to evaluate social responsibility in the employment of convicts serving a prison sentence in Bělušice prison and to propose the expected further development of employment and recommendations for improvement in this area.

2. Research methods:

The theoretical part was processed in the form of a literature review, while monographs, specialist books, articles and electronic resources, as well as selected legislative parameters, were used. For the practical part of the work, a mixed method of quantitative and qualitative research was chosen, in the form of a questionnaire survey and a structured interview. In line with the established goal of the work, research questions and hypotheses were formulated, which were subsequently subjected to statistical evaluation. Exponential and logarithmic functions were also included for the research methods, from which it is clear in what direction the employment of convicts serving their sentence may continue to develop and whether the expected increase in jobs is realistic.

3. Result of research:

The research investigation in the Bělušice prison in the employment of convicts serving their sentence was carried out with an emphasis on increases in the number of convicts assigned to work and also on the financial gain in the center of economic activity. The results of the investigation unequivocally demonstrated that social responsibility in the employment of convicts in prison has a profound and interconnected effect. This responsibility has a positive impact not only on the overall attitude of the staff at the Bělušice prison, but also on the convicted individuals themselves. They have much better prospects for returning to society after being released from prison. However, the most significant benefits are the financial benefits for the Bělušice organizational unit itself. The Economic Activity Center is significantly involved in financing the reconstruction of premises for the employment of convicts, improving conditions for prisoners and the implementation of other investment projects that they would not be able to afford without this source of finance.

4. Conclusions and recommendation:

By comparing the extrapolation functions, it can be stated that the effect is to increase employment only to a certain extent, because a further increase in employment would require such significant resources that the resulting benefit would no longer be proportional to this investment. The efficiency of work therefore increased by 89% compared to 2018 to 2022 to 18.94 thousand CZK in profit per employed convict, but even so, in this respect it is not among the most efficient SHČ in the Czech Republic and is rather below average when compared to other Economic Activity Centers other prisons in the Czech Republic. Although, after the relaxation of restrictions, further development and expansion of work activities could be implemented, which brought about a further increase in the number of employees in 2022, namely to 300 people and the achievement of a record net profit of approximately CZK 5.6 million. It can therefore be concluded that with the expansion of capacities for the employment of convicts and with a positive attitude of the organizational unit, there is a possibility of increasing the employment of convicts in the future. However, it is important to note that the Bělušice prison only has limited spaces for new workplaces inside the unit. However, the way to employment of convicts is mainly external job opportunities, and this depends significantly on the head of the center of economic activity, who actively seeks new opportunities for employment of convicts. The future trend, based on the results of the research, should therefore be towards the integration of convicts into the work environment outside the organizational unit.

KEYWORDS

Social responsibility, convict serving a prison sentence, employment of convicts, Economic Activity Center.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5


JEL CLASSIFICATION
M14 Social responsibility, K14 Convict serving a prison sentence, O15 Employment of convicts, J45 Economic Activity Center

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Eva Mikutová
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní skupina:	KEMMA04
Název DP:	Společenská odpovědnost při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	1 Úvod 2 Teoreticko-metodologická část 2.1 Společenská odpovědnost a její význam 2.2 Zaměstnávání odsouzených 2.3 Společensko-ekonomický aspekt zaměstnávání odsouzených 2.4 Metodika práce 3 Analytická část 3.1 Představení vybrané organizace 3.2 Zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených 3.3 Návrh doporučení 4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• CARROLL, A. B. Corporate Social Responsibility: Perspectives on the CSR Construct's Development and Future. <i>Business & Society</i>, 2021, vol. 60, no. 6, p. 1258–1278. ISSN 0007-6503.• HASKI-LEVENTHAL, D. <i>Strategic corporate social responsibility: a holistic approach to responsible and sustainable business</i>. London: SAGE Publications, 2021. ISBN 9781529758450.• MALECKI, C. <i>Corporate social responsibility: perspectives for sustainable corporate governance</i>. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 2018. ISBN 978-1786433343.• VELTE, P. Meta-analyses on Corporate Social Responsibility (CSR): a literature review. <i>Management Review Quarterly</i>, 2022, vol. 72, no. 3, p. 627–675. ISSN 2198-1620.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 06. 04. 2023• Zpracování teoretické části do 11. 06. 2023• Zpracování výsledků do 31. 07. 2023• Finální verze do 01. 09. 2023
Vedoucí práce:	doc. Ing. Martina Fejfarová, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 01. 04. 2023

Prof. Ing.  Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA
- 10393535

Obsah

1 Úvod	3
2 Teoreticko-metodologická část práce	5
2.1 Společenská odpovědnost a její význam	5
2.1.1 Historie a vývoj společenské odpovědnosti	6
2.1.2 Společenská odpovědnost a EU	8
2.2 Společenská odpovědnost ve veřejné správě	9
2.3 Zaměstnávání odsouzených	12
2.3.1 Historie zaměstnávání odsouzených	13
2.3.2 Zaměstnávání odsouzených dle právní úpravy ČR	14
2.3.3 Společenská odpovědnost a Koncepce vězeňství 2015-2025	16
2.4 Společensko-ekonomický aspekt zaměstnávání odsouzených	18
2.5 Metodika práce	22
3 Praktická část	24
3.1 Představení vybrané organizace	24
3.1.1 Věznice Bělušice	24
3.1.2 Ekonomická analýza zaměstnávání vězňených osob v rámci Střediska hospodářské činnosti Bělušice	27
3.1.3 Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice	33
3.1.4 Přístup věznice Bělušice k environmentální oblasti	41
3.2 Zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených	42
3.2.1 Výsledky rozhovorů	42
3.2.2 Výsledky dotazníků	46
3.2.3 Zodpovězení výzkumných otázek	60
3.3 Návrh doporučení	62
4 Závěr	64
Literatura	66
Primární zdroje	66
Přílohy	I

Seznam zkratk

CSR - Corporate Social Responsibility

NPT - Nápravně-pracovní tábory

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka 1 Vymezení jednotlivých oblastí CSR v pojetí veřejné správy – velikost písma	10
Tabulka 2 Vývoj výsledku hospodaření a počty zaměstnaných v SHČ Bělušice	28
Tabulka 3 Predikce rozsahu zaměstnaných ve věznicí Bělušice v letech 2023-2036	33
Tabulka 4 Přehled středisek hospodářské činnosti věznic ČR za rok 2022	39
Graf 1 Extrapolace získaných hodnot exponenciální funkcí	31
Graf 2 Extrapolace získaných hodnot lineární funkcí	31
Graf 3 Extrapolace získaných hodnot logaritmickou funkcí	32
Graf 4 Vývoj průměrné měsíční pracovní odměny odsouzených v roce 2022 (v Kč).....	38
Graf 5 Zisk provozoven středisek hospodářské činnosti za období 2017 až 2022 (v tis. Kč) .	40
Graf 6 Poměr zaměstnanců ve služebním poměru.....	47
Graf 7 Poměr zaměstnanců v pracovním poměru.....	47
Graf 8 Konkrétní pracovní pozice u osob v pracovním poměru	48
Graf 9 Vnímání rozdílů mezi zaměstnáváním při výkonu trestu a na svobodě.....	48
Graf 10 Vnímání možnosti rozvoje pracovních dovedností pracujících odsouzených	49
Graf 11 Vnímání zaměstnávání odsouzených jako součást rehabilitačního procesu.....	50
Graf 12 Šikana ve spojitosti se zaměstnáváním odsouzených.....	50
Graf 13 Vnímání dostatečné přípravy a podpory odsouzených k uplatnění na svobodě	51
Graf 14 Vnímání rozvoje odsouzených z hlediska teoretických a praktických zkušeností a jejich následného uplatnění na svobodě	52
Graf 15 Vnímání funkčnosti systému vzdělávání odsouzených ve věznicí	52
Graf 16 Vnímání poskytování podpory či aktivit pro podporu zaměstnávání osob propuštěných na svobodu.....	53
Graf 17 Vnímání striktního dodržování lidských práv	54
Graf 18 Vnímání snížení recidivy v důsledku aktivit věznic.....	54
Graf 19 Vnímání resocializace v důsledku aktivit věznic	55
Graf 20 Vnímání působení věznic na odsouzené v kontextu celospolečenské prospěšnosti...	56
Graf 21 Vnímání dostatečného finančního odměňování za práci odsouzených	56
Graf 22 Vnímání kladení důrazu na dodržování BOZP při práci odsouzených	57
Graf 23 Vnímání poskytování odpovídající zdravotní péče odsouzeným	58
Graf 24 Vnímání optimálního zajištění práce pro odsouzené ze strany střediska hospodářské činnosti	58
Graf 25 Vnímání výnosů z práce odsouzených jako významného finančního přínosu	59
Graf 26 Vnímání vysokého zájmu o zaměstnávání odsouzených ze strany cizích subjektů.....	60
Obrázek 1 Věznice Bělušice.....	26

1 Úvod

Společenská odpovědnost se stává významnějším tématem ve vědeckých, profesních a veřejných diskuzích. V kontextu zaměstnávání odsouzených nabývá tato problematika na zásadním významu, neboť ovlivňuje nejen fungování vězeňských zařízení, ale i sociálního začleňování těchto jedinců do společnosti. Zaměstnávání odsouzených představuje složitý aspekt, který naráží na řadu etických, právních a sociálních otázek. Tato diplomová práce se zaměřuje na zkoumání role společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených a to jak z pohledu zaměstnanců věznice, tak z pohledu finančních aspektů a nadále i další možnosti využívání těchto pracovních příležitostí.

Zaměstnávání odsouzených nejen v rámci vězeňských zařízení, ale i mimo ně, klade před společnost výzvy, které nesou v sobě komplexní aspekty. Společenská odpovědnost zde zahrnuje nejen otázky právního rámce, ale také etického a morálního poslání firem a institucí. Z hlediska vězeňských zařízení může zaměstnávání odsouzených přispět nejen k jejich rehabilitaci, ale i k prevenci opakování trestné činnosti. Důležitým faktorem je také otázka integrace těchto jedinců do pracovního prostředí a následně do širší společnosti.

V této diplomové práci se zaměříme na analýzu současných přístupů k zaměstnávání odsouzených a posouzení jejich souladu se zásadami společenské odpovědnosti. Zkoumání této problematiky má potenciál odhalit nejen výzvy a příležitosti, ale také přispět k vytýčení optimálních směrů pro další rozvoj této oblasti. Ve světě aktuálního kontextu se také budeme snažit přivést relativní poznatky, které mohou posloužit jako podklad pro formulaci efektivních strategií pro společensky odpovědné zaměstnávání odsouzených.

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ve věznici Bělušice a navrzení předpokládaného dalšího vývoje zaměstnávání a doporučení pro zlepšení této oblasti.

Pro dosažení tohoto cíle bude využita kvantitativní a kvalitativní metoda, která zahrnuje provedení dotazníkového šetření se zaměstnanci věznice, tak rozhovorů s relevantními osobami. Dotazníková část bude sloužit k získání kvantitativních dat. Rozhovory budou následně sloužit k prohloubení poznatků získaných z dotazníkového šetření a k získávání kvantitativních informací o důvodech, přínosech a možných překážkách společensky odpovědného zaměstnávání odsouzených. Rovněž bude využita analýza interních dokumentů, legislativy a dat poskytnutých Vězeňskou službou ČR a ekonomická analýza zaměstnanosti.

V rámci této diplomové práce bude provedena predikce budoucího vývoje v oblasti zaměstnávání odsouzených. Na základě těchto dat bude možné odhadnout předpokládaný počet zaměstnaných odsouzených v následujících letech a přispět tak k formulaci informovaných strategií a opatření v této oblasti.

Předkládaná práce slouží k důkladnému a objektivnímu zkoumání různých aspektů a vlivů zaměstnávání odsouzených jedinců na společnost, zaměstnavatele a samotné odsouzené, a to v kontextu společenské odpovědnosti zaměstnávání odsouzených. Tato práce napomáhá k získání komplexního pohledu na dynamiku a efektivitu pracovní integrace odsouzených do pracovního prostředí.

Práce napomáhá identifikovat přínosy a výhody, které společensky odpovědné zaměstnávání odsouzených přináší. Tím se může jednat o zlepšení jejich reintegrace do společnosti, snížení recidivy, zvýšení sebedůvěry a kompetencí a celkové zvýšení kvality života. Kromě toho poskytuje informace pro formulaci efektivních strategií a opatření v této oblasti a přispívá k lepšímu porozumění dynamice zaměstnávání odsouzených, identifikaci klíčových vlivů a faktorů a k podpoře inovací a změn vedoucích k pozitivním výsledkům pro společnost.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

i samotné odsouzené. Zároveň však poukazuje na to, že zaměstnávání odsouzených přináší i finanční přínos pro samotnou organizační jednotu (věznici). Odsouzení jedinci, kteří jsou zaměstnáni, a to nejen ve vězeňském prostoru, přispívají svými pracovními činnostmi k ekonomické udržitelnosti věznice. Získané finanční prostředky z jejich práce mohou být dále investovány do zlepšování podmínek ve věznici, posílení vzdělávacích a rehabilitačních programů pro odsouzené, a v neposlední řadě také do dalšího rozvoje možností pro odsouzené, což celkově přispívá k posílení celkové funkcionality a efektivity vězeňského systému.

2 Teoreticko-metodologická část práce

První podkapitola teoreticko-metodologická část se zabývá společenskou odpovědností a jejím významem. Na problematiku zaměstnávání odsouzených je zaměřena druhá podkapitola. Následně je věnována pozornost společensko-ekonomickému aspektu zaměstnávání odsouzených. V závěru teoreticko-metodologické části je představena metodika předkládané práce.

2.1 Společenská odpovědnost a její význam

Jak poukazuje Kunz (2012, s. 14), tak neexistuje jednotná celosvětově užívaná definice pro pojem společenská odpovědnost (Corporate Social Responsibility), dále jen CSR. Pro uvedení do kontextu lze představit několik definic. Carrol (1999) in Franc et al. (2006, s. 11) formuloval následující definici CSR: „*Jedná se o závazky podnikatele realizovat takové postupy a přijímat taková rozhodnutí nebo následovat takový směr jednání, který je žádoucí z hlediska cílů a hodnot naší společnosti.*“

Evropská komise (2002) ve svém sdělení, které navazuje na Zelenou knihu o sociální odpovědnosti podniků zveřejněnou v roce 2001, uvedla české znění definice CSR, a to konkrétně, že jde o „*koncept, podle které podniky dobrovolně začleňují sociální otázky a otázky týkající se životního prostředí do své podnikatelské činnosti a do vztahů se zúčastněnými subjekty.*“ Posléze však Evropská komise (2011, s. 6) definovala CSR pouze jako „*odpovědnost podniků za dopad jejich činností na společnost*“.

Dle Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2015, s. 4) společenská odpovědnost představuje „*dobrovolný závazek organizace zohledňovat ve svém rozhodování a každodenních činnostech potřeby svých zákazníků, dodavatelů, odběratelů, zaměstnanců, občanů žijících v místě, kde působí, stejně jako životního prostředí a všech ostatních subjektů, jichž se její činnost dotýká, ať již přímo či nepřímo*“.

Tetřevová et al. (2017, s. 19) ve své publikaci, po analýze několika definic od jiných autorů, definovala CSR jako „*takové chování manažerů a dalších zaměstnanců firmy, které respektuje nejen ekonomické a technické zájmy firmy, ale i zájmy všech firemních stakeholderů, přičemž je realizováno dobrovolně nad rámec zákona a smluvních ujednání a prolíná se všemi firemními činnostmi*“.

Jak bylo zmíněno dříve, CSR nemá jednotnou definici, což vede k různým interpretacím a chápání tohoto konceptu, avšak představené definice jsou si v některých aspektech podobné, a to především v oblasti dobrovolnosti. Některé z nich výslovně zmiňují environmentální a ekonomický aspekt CSR, zatímco jiné nikoliv. Je zde zřejmá jistá míra odlišnosti, avšak autorka předkládané práce se nejvíce ztotožňuje s definicí Evropská komise (2011, s. 6), která je velmi jednoduchá, ale naprosto výstižná, jelikož zahrnuje odpovědnost podniků za dopad (tedy environmentální atd.) jejich činností na společnost obecně.

Zajímavé poznatky do této oblasti vnesl Velte (2022), který provedl kvantitativní metaanalýzu determinantů souvisejících se správou a řízením společností a (ne)finančních důsledků CSR, kde mimo jiné uvedl, že především firmy s lepšími nástroji CSR (aplikace různých standardů apod.) mohou především dlouhodobě ovlivnit své finanční přínosy (např. zvýšené peněžní toky, likvidita) a získat tak lepší reputaci u stakeholderů, což může vést k mnohem vyššímu ocenění firmy. Zároveň však autor uvedl, že nelze jednoznačně říci, že firmy orientované na CSR budou mít v budoucnu lepší (ne)finanční výsledky. V současné době se k tomuto dobrovolnému závazku přidává mnoho mezinárodních organizací, nadnárodních koncernů, ale i menších firem, včetně těch soukromých. Problematice společenské odpovědnosti je věnována pozornost

jak v soukromém, tak veřejném sektoru. Je nutné poznamenat, že některé společnosti dnes mohou usilovat o využití CSR jako nástroje pro marketingové účely.

Charakteristickými znaky CSR je princip dobrovolnosti, aktivní spolupráce a otevřená komunikace, angažovanost a strategické uvažování, systematičnost a dlouhodobý časový horizont a snaha přispět ke zdraví a prospěchu společnosti. Motivace přístupu daného subjektu k CSR může být různorodá, např. jde o osobní pohnutky členů vedení, pocit odpovědnosti za okolí, pocit povinnosti nebo tlak okolí, snaha zmírnit nepříznivé dopady aktivit organizace, vnímání CSR jako určitého samozřejmosti či standardu, potřeba pozitivního ovlivnění svého okolí, strategické motivy a hledání sdílených hodnot a další (Vavrečková et al., 2020, s. 12-13). Jak již bylo nastíněno, tak CSR lze rozdělit na tři oblasti (pilíře), a to sociální a ekonomickou a environmentální. Sociální se zjednodušeně řečeno rozumí respektování širokého spektra potřeb a zájmů lidských zdrojů. Ekonomickou zase zajištění služeb či výrobků v požadovaném množství a kvalitě za optimální cenu. A environmentální spočívá v zabránění vzniku negativních externalit a realizaci environmentálních opatření (Tetřevová, 2017, s. 23). CSR je tedy dobrovolným konceptem, který bere ohled na všechny tři zmíněné oblasti (Kunz, 2012, s. 20).

U sociální oblasti lze zmínit efektivní komunikaci se všemi zúčastněnými stranami, respektování a dodržování lidských práv, sociální začleňování vyloučených skupin, rozvoj lidského kapitálu (školení a vzdělávání pracovníků), bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti (Vrabcová, 2021, s. 45). Dle Kunze (2012, s. 21) jde rovněž o zaměstnaneckou politiku (přiměřené mzdy apod.), respektování principu rovných pracovních příležitostí, humanizace práce, pravidelné lékařské prohlídky, zaměstnávání minoritních nebo ohrožených skupin. Vavrečková et al. (2020, s. 16) k tomu dodávají vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců, zodpovědné propouštění, respekt k právům zaměstnanců, podporu okolní komunity, dobrovolnictví atd.

Z detailnějšího hlediska je možné v kontextu ekonomické oblasti uvést finanční stabilitu, odmítání korupce, dodržování legislativy, transparentnost finančních transakcí, dobré vztahy se všemi zainteresovanými stranami, bezpečnost a kvalita produktů či služeb (Vrabcová, 2021, s. 45). K tomu Kunz (2012, s. 21) doplňuje etické chování (etický kodex a podobné dokumenty), věrohodnost a inovace. Vavrečková et al. (2020, s. 16) zmiňují také pozitivní dopad na ekonomiku na lokální úrovni (např. rozvoj zaměstnanosti).

S environmentální oblastí se pojí obecně s ekologicky šetrnou produkcí a šetrným využívání neobnovitelných i obnovitelných zdrojů (Vrabcová, 2021, s. 46). Vavrečková et al. (2020, s. 16) specifikují dále, že může jít rovněž o podporu ochrany životního prostředí, prevenci znečišťování přírodních zdrojů, využívání obnovitelných zdrojů, minimalizace vlastní ekologické stopy, environmentální management (např. ISO normy), investice do ekologických a udržitelných technologií, efektivní odpadové hospodaření, minimalizace dopravní zátěže atd.

2.1.1 Historie a vývoj společenské odpovědnosti

První zmínky o konceptu CSR jsou dle Adámka (2019, s. 21-22) již na počátku 20. století, kdy se v amerických zemích projevoval nesouhlas s velkými korporacemi a především s jejich antisociálním chováním, používáním nekalých praktik a silicím vlivem všeobecně. Na základě tohoto chování začala posléze společnost na tyto velké korporace postupně vyvíjet tlak na dodržování prvků společenské odpovědnosti. Následkem tohoto tlaku došlo k šíření principů společenské odpovědnosti i do jiných firem a organizací, které se začaly více ve společenské odpovědnosti angažovat. Ovšem Prskavcová et al. (2008, s. 9) uvádí, že historické kořeny CSR se datují mnohem dříve, a to již od 19. století, kdy Carnegie začal veřejně zastávat názor, že

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

bohaté a úspěšné osoby mají morální povinnost podělit se o plody své práce s méně úspěšnými a nemajetnými lidmi.

V roce 1939 vydává první publikaci o společenské odpovědnosti Clark (1939), která nese název Social Control of Business. Následně na to přispívá do této oblasti svým dílem Measurement of the Social Performance of Business profesor Kreps (1940), kde klade důraz na společenskou odpovědnost podniku a závazky managementu. Všichni zmínění se problematikou CSR zabývali, avšak až Bowen (1953) ve své knize Social Responsibilities of the Businessman uvedl jako první vůbec samotný termín CSR a uvedl zde základní požadavky základní požadavky při zohlednění sociálních hledisek, čímž vznikla první pravidla pro společenskou odpovědnost.

V 70. letech na půdě Organizace spojených národů dochází k prvním debatám o CSR. Konkrétní podklady a upřesnění z těchto debat jsou platné i v dnešní době. Ve druhé polovině 90. let se rozmáhá vznik iniciativ a různých platforem, které se začínají zabývat společenskou odpovědností jako takovou. K tomuto tématu se Evropská unie začíná věnovat až na konci 90. let minulého století. Významný zlom v konceptu CSR přišel až po roce 1996, kdy došlo k založení CSR Europe. Tato centrální organizace má za cíl podporovat společenskou odpovědnost a zajišťovat celoevropskou propagaci, vzdělávání, poradenství a sdílení příkladů a poznatků v této problematice. Pro společenskou odpovědnost se tak CSR Europe stala nejvýznamnější evropskou centrálou. V roce 2000 byl dosažen CSR bodový zlom. V Lisabonu se konal celosvětový summit, na kterém se evropští vrcholoví představitelé shodli v názorech na společenskou odpovědnost firem a nutnosti větší podpory CSR. Proto byla v roce 2001 Evropskou unií sepsána a prezentována již zmíněná Zelená kniha o sociální odpovědnosti podniků, jejímž cílem bylo a stále je posílit oblast CSR v EU. Je to však pouze dobrovolná a nepovinná součást řízení firem a nemá povinný charakter. V roce 2002 se konalo první Multistakeholder Forum, které se koná každé dva roky pod záštitou Evropské komise. K jeho hlavním přínosům patří předávání zkušeností a příkladů monitoringu a dalších iniciativ spojených se společenskou odpovědností. Tímto fórem se podařilo posílit spolupráci mezi různými zainteresovanými stranami a přispět k dalšímu rozvoji společenské odpovědnosti v Evropě. V roce 2006 byla založena Evropská aliance pro CSR, což je další nástroj pro rozšíření rozvoje CSR v rámci evropského společenství. Oproti organizace CSR Europe se Evropská aliance zaměřuje také na menší evropské podniky a umožňuje jim přístup k podporovaným zdrojům pro společenskou odpovědnost, bez ohledu na velikost těchto podniků. Díky tomu se společenská odpovědnost stává více dostupnou a získává na významu nejen pro velké korporace, ale i pro menší podniky, které mají také svůj díl odpovědnosti za společnost a životní prostředí, ve kterém působí (Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje, 2012).

Po vydání již zmiňované Zelené knihy, začaly firmy a organizace v Evropě postupně vnášet společenskou odpovědnost do svých firemních strategií a výročních zpráv. Bylo vidět rostoucí podvědomí o důležitosti udržitelného podnikání a zodpovědného jednání vůči společnosti a životnímu prostředí. V následujících letech došlo k vytvoření různých certifikací a standardů pro společenskou odpovědnost, které slouží jako nástroje pro hodnocení a sledování CSR aktivit firem. Díky těmto krokům byla společenská odpovědnost postupně začleněna do podnikové kultury a stala se nedílnou součástí podnikání v Evropě. Dále byla podporována spolupráce mezi firmami, nevládními organizacemi a vládními institucemi za účelem dosažení udržitelného zdroje a pozitivního sociálního a environmentálního dopadu.

Evropská aliance pro CSR se snaží podporovat a propagovat nejen samotnou myšlenku společenské odpovědnosti, ale i konkrétní projekty a aktivity, které napomáhají udržitelnému rozvoji a pozitivnímu dopadu na společnost a životní prostředí. Ve svých zprávách a publikacích se zaměřuje na sdílení osvědčených postupů a příkladů dobré praxe, které mohou

být inspirací pro další podniky a organizace. Tímto způsobem přispívá k růstu podvědomí o společenské odpovědnosti a jejím významu pro udržitelný a odpovědný rozvoj společnosti.

CSR si v posledních několika desetiletích získává pozornost, popularitu a nese značný význam. Je vnímáno jako důležitá součást byznysu, protože nabízí pozoruhodnou příležitost diskutovat o úloze podnikání ve společnosti po době, kdy podnikání nejednalo vždy v nejlepším zájmu globální společnosti (Haski-Leventhal, 2021, s. 7). Intel Corporation (2022) ve svém reportu udává, že v průběhu let se společenská odpovědnost stává významnějším tématem nejen v EU, ale i po celém světě. Firmy a organizace si stále více uvědomují důležitost sociálního a environmentálního přínosu svých činností. Společenská odpovědnost se neomezuje jen na filantropické činy, ale stává se nedílnou součástí strategií a rozhodovacích procesů firem. Firmy využívají CSR jako způsob, jak získávat konkurenční výhodu, posílit své postavení na trhu a získat důvěru zákazníků. CSR také pomáhá organizacím lépe komunikovat se svými stakeholdery a budovat pozitivní image. Vzhledem k narůstajícímu zájmu o sociální a environmentální otázky lze očekávat, že společenská odpovědnost bude hrát ještě významnější roli v podnikání a v celospolečenském kontextu v budoucnosti. Dále Carroll (2021, s. 1270) zmiňuje, že je důležitý neustálý výzkum v oblasti CSR a jeho pilířů.

2.1.2 Společenská odpovědnost a EU

Původní aktivity Evropské unie ve společenské odpovědnosti byly zpočátku rozsáhlé, ale ve svém důsledku nepřinesly žádné nové skutečnosti, a to jak v chápání jednotlivých společností, tak ani v propagaci tak v popularizaci. Závaznost CSR je dobrovolná, a některé společnosti se touto problematikou do dnešní doby vůbec nezatěžují. Zmiňovaná Zelená kniha vydaná Evropskou komisí jen sjednocuje a popisuje dříve formulované úvahy. Původně přijatou Lisabonskou strategií, která byla přijata pouze do roku 2010, nahradila Strategie Evropa 2020 pro období let 2010 – 2020.

Hlavním cílem Strategie Evropa 2020 bylo zajištění základního udržitelného růstu na základě principů ekonomiky, konkrétně podpora sociálního a územního začlenění. Celkem měla tato Strategie pět dílčích cílů, na jejichž základě měly členské státy EU stanovit své analogické národní cíle. Prvním cílem Strategie bylo dosažení období 75 % zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20 až 64 let. Druhým vypsáním cílem bylo vytvoření optimálních podmínek pro soukromé i veřejné investice v oblasti výzkumu a vývoje, které by dosáhly celkově 3 % HDP. Třetím cílem bylo dosažení snížení emisí skleníkových plynů oproti roku 1990 o 20 %, zvýšením podílu energie z obnovitelných zdrojů na 20 % a v neposlední řadě zvýšení energetické účinnosti o 20 %. Čtvrtým cílem bylo snížení míry předčasného ukončení školní docházky pod 10 % a zvýšení podílu osob s terciárním či srovnatelným vzděláním na minimálně 40 %. Posledním pátým cílem byla podpora sociálního začlenění, především snížením chudoby, a to konkrétně snížením osob chudobou či vyloučením ohrožených, a to nejméně o 20 milionů (Evropská komise, 2010).

Bohužel k naplnění této strategie došlo pouze z části. V oblasti snížení emisních plynů byly cíle lehce překročeny a to se týká i cíle o dosažení vzdělání, kdy některé členské státy tyto cíle překročily. Naopak v oblasti investic do výzkumu a vývoje se tyto cíle naplnit nepodařilo. Nepodařily se naplnit ani dané cíle v oblasti snižování míry chudoby a cíle v oblasti energetické účinnosti splněny taktéž nebyly. Po vyhodnocení naplnění vyjmenovaných cílů, byly národní hodnoty ČR nižší než ty evropské. Přičemž by případné naplnění cílů bylo dáno spíše růstem ekonomiky a samovolným vývojem společnosti, než cílenou aktivitou EU a členských států (Hosnedlová, 2021).

Dalším nástrojem EU pro společenskou odpovědnost je Zelená dohoda (Green Deal) z roku 2019, jejímž cílem je zajištění přechodu na ekologičtější a udržitelnější hospodaření

a transformaci evropské ekonomiky ke stavu dlouhodobé udržitelnosti s možným růstem bez současného navyšování zátěže přírodních zdrojů. Dlouhodobým cílem je tak snaha proměnit Evropu do roku 2050 v první klimaticky neutrální kontinent na světě. Jak z tohoto dokumentu vyplývá, tak Zelená dohoda počítá s uvalováním ekonomické zátěže na hlavní znečišťovatele životního prostředí, stanovování uhlíkových dovozních cel, emisních povolenek na leteckou a námořní dopravu a dalších. Aby se tyto dohody mohly naplňovat, byl Evropskou komisí přijat návrh jednotného evropského právního rámce pro klima, který usiluje o posunutí dosud nezávazných opatření do právně závazné roviny regulované evropským právem (Evropská komise, 2019).

I přes značné posuny oproti dřívějším letům, má EU v oblasti společenské odpovědnosti mnoho kritiků, a to převážně z řad ekologických aktivistů, kteří požadují daleko přísnější přístup. Lze tedy předpokládat, že v rámci celé EU dojde v budoucnu k přísnějšímu přístupu v oblasti ekologie.

2.2 Společenská odpovědnost ve veřejné správě

Společenská odpovědnost jako taková je především zaměřena na soukromý sektor a podnikání. Její principy jsou, ale použitelné i ve veřejné správě. Dle Jurčíka (2012, s. 92) je veřejná správa v podstatě řídicí činnost správních (obvykle státních) orgánů, kterou tyto orgány vykonávají kvalifikovaně ve veřejném zájmu. Veřejná správa rovněž působí na společenské poměry svojí činností a do jisté míry se je snaží směřovat takovým směrem, který je žádoucí.

Rozdíl mezi veřejnou správou a soukromým sektorem spočívá v tom, že veřejná správa není založena za účelem zisku. Má však také, jako soukromý sektor svou ekonomickou stránku a proto je zde možné aplikovat několik okruhů CSR. Ve veřejné správě lze nastínit ekonomický pilíř a environmentální pilíř (Pavlika, 2010, s. 39-40). Stěžejním, a tím i nejdůležitějším pilířem v kontextu veřejné správy společenské odpovědnosti je sociální pilíř (Mádlová, 2010, s. 15)

Kaňoková (2022, s. 54) poukazuje na to, že „*společenská odpovědnost organizací (CSR) může svůj úplný potenciál pro společnost nabýt pouze v případě, že se organizace veřejné správy prostřednictvím svých politik aktivně do podpory CSR zapojí*“.

Konkrétní výčet vymezení jednotlivých oblastí CSR, tedy oblasti sociální a ekonomické a environmentální, v pojetí veřejné správy, zobrazuje tabulka 1.

Tabulka 1 Vymezení jednotlivých oblastí CSR v pojetí veřejné správy – velikost písma

Sociální oblast	Ekonomická oblast	Enviromentální oblast
<ul style="list-style-type: none"> • Odpovědné chování organizace vůči zaměstnancům • Ochrana a bezpečnost jejich zdraví • Rovný přístup, rovné příležitosti • Rozvoj • Vyváženost osobního a pracovního života zaměstnanců • Podpora okolní komunity • Etika • Pozitivní vztahy se zákazníky • Podpora okolní komunity • Lidská práva (včetně podpory fair trade) • Filantropie dobrovolnictví 	<ul style="list-style-type: none"> • Etika • Transparentnost • Pozitivní vztahy s dodavateli a dalšími partnery • Aktivní zapojování zákazníků a partnerů • Kvalita výrobků a služeb • Pozitivní dopad na ekonomiku na lokální úrovni např., rozvoj zaměstnanosti • Odmítání korupce, boj proti korupci • Ochrana duševního zdraví • Odpovědné nakupování 	<ul style="list-style-type: none"> • podpora ochrany přírodních zdrojů a životního prostředí • posuzování vlivů vůči činnosti na zdraví • ekologická politika organizace, prevence znečišťování • využívání obnovitelných zdrojů • minimalizace vlastní ekonomické stopy

Zdroj: Vlastní zpracování dle Národní středisko podpory kvality (2016, s. 12)

Z uvedených poznatků vyplývá, že veřejná správa, stejně tak jako organizace v soukromém sektoru, může CSR aplikovat ve své činnosti. Oproti soukromému sektoru má však veřejná správa navíc určitou pravomoc tvořit takové podmínky, které by napomohly rozvoji tohoto CSR, jeho propagaci a popularizaci.

Ekonomický pilíř ve veřejné správě

Společenská odpovědnost ve všech úrovních veřejného sektoru hraje klíčovou roli. Podporování a propagace CSR je pro společnost důležitým úkolem. Stále se zvyšují požadavky veřejnosti na kvalitu služeb veřejné správy, jejich množství a celkové informovanosti od veřejné správy, roste důraz na její kontrolu. Stejně tak vzrůstá i tlak od veřejnosti na zvyšování efektivnosti státních zaměstnanců. Veřejná správa si proto začíná uvědomovat, že aktivity CSR a společenská odpovědnost jsou nezbytností, a ne pouhým trendem, na očekávání ze strany veřejnosti (Národní středisko podpory kvality, 2016, s. 9-12)

Ekonomický pilíř ve veřejné správě je možno rozdělit na vnitřní a vnější požadavky pro jeho plnění. Není tedy pouze o ekonomickém prostředí jako takovém, ale zahrnuje mnoho dalších aspektů pro jeho plné uplatnění. V ekonomickém pilíři se většina aktivit řadí pod pojem kvalita. Ve veřejné správě nejde o kvalitu výrobku, respektive služby jako takové, ale spíše o to, provádět věci efektivně, hospodárně, včas a kvalitně. I ve veřejné správě jsou klienti

externí a interní, tak jako v soukromém sektoru. Mezi externí klienty se řadí občané, dodavatelé či odběratelé, organizace a další. Mezi interní klienty se řadí zaměstnanci veřejné správy (Ministerstvo vnitra ČR, 2017).

Jedním z nejdůležitějších pravidel ekonomického pilíře je komunikace. Bez ní by žádná společnost nemohla správně fungovat, proto se v dnešní době právě komunikaci, přikládá vysoká důležitost a společnosti se jí mnohem více věnují. Právě správná komunikace je vzorem společnosti a o veřejné správě to platí dvojnásob. Komunikace je vizitkou nejen organizací v soukromém sektoru, ale nejvíce právě ve veřejné správě směr ven k veřejnosti, proto služby poskytované veřejnou správou se odvíjí od kvality komunikace, jejího obsahu, její formy atd. Úředníci jsou ti, kteří na základě dobré komunikace ovlivňují spokojenost občanů. Mají vliv nejen jak občany samotné, tak i na dodavatel/ odběratele, partnery, které přicházejí do styku s veřejnou správou. Právě způsob vystupování, obsah a forma komunikace jednotlivých zaměstnanců úřadu tvoří jeho pověst a zdravou firemní kulturu a následně i zdravé vztahy s veřejností. Veřejná správa zajišťuje občanům služby, které jsou v rámci společenské odpovědnosti pro veřejnou správu jedním z nejdůležitějších úkolů. Proto by tyto služby měly být dostupné občanům, kvalitní, transparentní, poskytnuté profesionálně, důvěryhodné, vstřícné a přívětivé. Prioritou veřejné správy je tedy orientace na občana jako na klienta (Ministerstvo vnitra ČR, 2017).

V kontextu ekonomického pilíře je nutno zmínit i aspekt korupce. Tento pojem je právě ve veřejné správě častým jevem a podle dat mezinárodní instituce Transparency International (2022), který jednou ročně uvádí statistiky Indexu vnímání korupce, se ČR v roce 2022 umístila mezi 180 hodnocenými zeměmi na 41 příčce s 56 body ze 100 možných. Přestože se meziročně jedná o malé zlepšení oproti dřívějším letům, stále ČR zaostává pod průměrem EU.

Sociální pilíř ve veřejné správě

Veřejná správa zaměstnává značný podíl osob, a proto by měla klást důraz na zaměstnaneckou politiku. Měly by sem patřit takové aktivity, jako je vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikace, a to nejen v oblasti komunikací, ale především v oblasti technologií, kdy by měla veřejná správa držet krok se soukromým sektorem. Rovnost mužů a žen je ve veřejné správě dodržována více než v sektoru soukromém, jelikož tabulková platová ohodnocení jsou zde samozřejmě stejná pro obě pohlaví (Kaňoková, 2022)

Jak zmiňuje Adámek (2019, s. 34), tak stále více subjektů veřejné správy jde příkladem v uplatňování společensky odpovědných přístupech a výjimkou nejsou aktivity v oblasti dobrovolnictví či sponzorství. Právě tyto aktivity budují vzájemné vztahy mezi veřejnou správou a ostatními občany a organizacemi. Veřejná správa je však rozpočtová organizace, která musí dopředu počítat s uvolněním prostředků na sponzorské dary, ale samozřejmě se samotní zaměstnanci mohou zapojit např. do dobrovolnictví.

Právě veřejná správa, s ohledem na svoji podstatu, by měla dbát na dodržování ochrany lidských práv, měla by jít zjednodušeně řečeno příkladem soukromým subjektům. V tomto kontextu ochranu lidských práv zajišťuje veřejný ochránce práv (ombudsman), který dle § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, chrání osoby (jejich základní práva a svobody) před jednáním úřadů a institucí, pokud je dané jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo pokud jsou úřady nečinné.

Environmentální pilíř ve veřejné správě

Environmentální oblast spočívá v dodržování a přístupech odpovědných k životnímu prostředí, přičemž nutno poznamenat, že v praxi může být pojetí odpovědného přístupu k životnímu prostředí velmi odlišné (Malecki, 2018, s. 2). Společenskou odpovědnost environmentálního pilíře ve veřejné správě je možné realizovat jak k vnějšímu okolí, tak ale i ve vnitřním prostředí. Jedná se o dodržování základních pravidel ohledně životního prostředí, a to nejen vůči svému nejbližšímu okolí, ale hlavně celé přírodě. Veřejná správa, jako nástroj pro fungování státu, je zodpovědná za celou řadu dodržování a povolení, která se týkají zásahů do přírody. Mezi první patří odpadové hospodářství, revitalizace krajiny, stavební povolení vodních a dopravních staveb, komerčních objektů a podobně. Právě tento pilíř je nedílnou součástí samotné práce zaměstnanců veřejné správy a po sociálním pilíři, by měl být na jeho rozvoj kladen velký důraz. V současné době se tlak na environmentální pilíř stále zvyšuje a někteří zaměstnanci veřejné správy ztrácejí s okolními společnostmi krok. Technologický posun v materiálech, systémech, elektronice jde za posledních několik let mílovými kroky dopředu a veřejná správa nedokáže, v některých případech tento postup zachytit. Pokrok se nedá zastavit a právě veřejná správa by měla být tím nástrojem, který bude důsledně dbát na dodržování právě tohoto pilíře (Adámek, 2019, s. 16)

Z uvedených poznatků vyplývá, že společenské odpovědnost se netýká pouze soukromého sektoru. Právě veřejná správa je důležitým faktorem v tomto systému. Přestože má CSR několik samostatných pilířů, je nesporné, že jeden pilíř bez druhého nemůže fungovat. Právě ve veřejné správě jsou tyto pilíře propojeny a pouze stát jak orgán moci je může plně využívat a rozvíjet. Veřejná správa sice navyrábí běžné výrobky a nenabízí služby jako v soukromém sektoru, ale poskytuje služby občanům, kteří je za tyto služby platí svými daněmi. Zaměstnanec veřejného sektoru musí mít přehled nejenom o financích, které poskytuje stát na základě státního rozpočtu, ale i o projektech, které má v plánu realizovat soukromý sektor a na které mu stát musí dát povolení a současně vysvětlení za jakých podmínek se mohou tyto projekty realizovat. Právě stát v zastoupení veřejné správy dohlíží, zda možné plány na realizaci nových projektů jsou v souladu s environmentálním pilířem.

2.3 Zaměstnávání odsouzených

Povědomí o problematice vězenvství je u běžné veřejnosti na menší úrovni, jak uvádí Mertl (2021), což je podle něj dáno institucí jako takovou a její totalitou. Dále autor zmiňuje, že totalita v tomto prostředí je nutné chápat ne jako striktně nastavená pravidla a jejich vynucování, ale jako komunikace navenek a podvědomí společnosti, co se vlastně děje ve věznici. Podvědomí veřejnosti je dáno převážnou částí medií, pro něž je často bulvární způsob prezentace podmínek ve věznici důležitější, než samotné začlenění propuštěné osoby do společnosti. Kolikrát si v tisku přečteme článek o útěku vězněné osoby, ale článků o začlenění těchto osob je minimálně.

Právě větší osvěta o této oblasti je neformálním cílem této diplomové práce. Kdy je dle jejího autora nutno poukázat, že i v takovém prostředí mohou lidé pracovat, jak jsou za tuto práci ohodnoceni a že je pro společnost výhodné odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnávat. Důležité je také poukázat na to, zda jsou při výkonu zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody uplatňována pravidla společenské odpovědnosti a zda odsouzený, který je zařazen do zaměstnání, má větší šanci do následného začlenění do společnosti po ukončení výkonu trestu odnětí svobody.

2.3.1 Historie zaměstnávání odsouzených

V roce 1918 vznikla Československá republika, a jak zmiňuje Janák (2001, s. 3), tak fungování republiky i systém vězeňství do jisté míry vycházel ze systému rakouské monarchie, nedošlo tedy k naprosté změně celého systému a vytvoření nového. Nutno podotknout, že vězeňského práva vznikla přibližně ke konci 19. století. Přibližně v této době došlo také k založení oddílu vězeňských strážů, jehož záměrem bylo vykonávat službu ve věznicích, ačkoliv ne ve všech. V počátcích byly některé věznice pod dohledem armády, a v této oblasti tudíž existovala určitý rozpor, respektive dvojí systém hlídání, a to ze strany vězeňské stráže a armády. Postupem času se však více upřednostňovala vězeňská stráž (John, 2013, s. 70),

Záhy po ustanovení republiky, tedy na počátku 20. století, začaly v oblasti vězeňství vyvstávat snahy o edukační a výchovný přístup k odsouzeným. Tímto se začaly postupně vytvářeny podmínky příznivé pro začlenění odsouzených do pracovního procesu (Meclová, 2003, str. 29). Nutno podotknout, že toto období je považováno za počátek českého vězeňství. Tato iniciativa k zaměstnávání vězňů měla dle Raszkové et al. (2018, str. 16) primárně čistě praktické důvody, jelikož tehdy ještě nebyl kladen takový důraz na veškeré sociologické a ekonomické aspekty v kontextu zaměstnávání odsouzených. S ohledem na tehdejší nedostatek potravin atd., mělo tedy uplatnění vězňů pozitivní dopad nejen na udržení jejich pracovních návyků apod., ale především na vyšší stav zásob ve vězeních, zajišťování nábytku apod. V tomto ohledu Kyr et al. (2017, s. 6) dodávají, že zaměstnáváním odsouzených byla rovněž pozitivně ovlivněna ekonomická stránka. Věznice byly do jisté míry soběstačné, tudíž nebyly nutné dřívější vysoké náklady na nákup např. potravin, ale kromě toho bylo možné navíc zpeněžit např. výrobky od vězňů (nábytek apod.) či přebytek potravin. Nejvíce vězni působili v zemědělství, a to na vlastních pozemcích věznic, nebo vyráběli v dílnách různé výrobky. Rovněž je zajímavé, že již v té době, mnohdy za svou práci obdrželi i finanční odměnu.

Následně padlo Československo do komunistického režimu. Není proto překvapující, že se dosavadní vězeňský systém zcela změnil. Pro tento režim byla typická neúcta k běžnému člověku, co se o to více projevovalo v případě vězňů. Co se týče zaměstnávání, tak vězni sice pracovali, ale nikoliv pro účely věznice či svůj vlastní osobní finanční prospěch, ale veškerá produkce či vzniklé zisky šly kromě samotného provozu věznice na vrub národního hospodářství (Pinerová et al., 2021, s. 32). Oficiálně v této době převzalo Ministerstvo národní bezpečnosti vězeňskou službu pod svoji dikci (Bursík, 2023). Hlavním pozitivním aspektem této doby byl postupný rozmach nových postupů v oblasti výchovy. Kromě toho došlo také ke spolupráci věznic s psychology či různými pedagogy (Brunová, 2020, s. 43).

Jakékoliv psychické či fyzické péči o vězně nebyla příliš věnována pozornost. Odsouzení představovali především velmi výhodnou a velmi levnou pracovní sílu. Navíc mohli vykonávat ty práce, které nikdo dělat nechtěl (typicky práce v uranových dolech). Věznice tak působily spíše jako poskytovatelé pracovní síly a veškeré další aspekty šly do pozadí (výchova a vzdělávání vězňů atd.), (Pinerová et al., 2021). Pro tyto účely, zaměstnávání vězňů, tudíž následně vznikly v podstatě zcela nové druhy věznic, a to nápravně-pracovní tábory, jejichž lokace byla vždy uzpůsobena přítomnosti velkého výrobního závodu, těžebního závodu, průmyslového závodu atd. (John, 2013, s. 73). Poněkud paradoxem bylo, že dle Bursíka (2023) nápravně-pracovní tábory převyšovaly svým počtem celkový počet existujících věznic.

Jak již bylo nastíněno, tak právě uranové doly hrály významnou roli v uplatnění vězňů. Celkem bylo zřízeno 8 těchto táborů právě pro těžbu uranu. Řada dalších byla vytvořena pro těžbu uhlí. O něco méně rizikové a náročné byly další oblasti uplatnění odsouzených, a to v již zmíněném zemědělství nebo ve výrobě (Bursík, 2023). K tomu Pinerová et al. (2021) dodávají, že tato vyjmenovaná uplatnění byla spíše pro muže a ženským vězeňkyním byla

udělována spíše méně fyzicky náročná práce, a to např. v lehkém průmyslu nebo zemědělské výrobě. Již došlo k představení uplatnění mužů a žen, ale ve věznicích se, tak jako dnes, často nacházeli jedinci s určitým fyzickým či psychickým omezením, které jim neumožňovalo výše uvedené pracovní uplatnění. Budování hospodářství však bylo pro tehdejší režim prvořadé, tudíž se našla i činnost pro tyto osoby, pro něž byly zřízeny specializované ústavy, kde pro ně byly připraveny jednoduché a nenáročné práce. Na základě uvedených poznatků lze říci, že v tehdejší době nemělo zaměstnávání vězňů výchovné působení, ale šlo čistě o využití, možná spíše zneužití, této levné a nenáročné pracovní síly ve prospěch státu (Brunová dodává, 2020, s. 44).

Situace se markantně zlepšila po roce 1989. Marešová et al. (2016, s. 57) zmiňují, že dva roky po revoluci byla vypracována Koncepce rozvoje českého vězeňství. Jednalo se o první a zcela zásadní krok pro vězeňství a rovněž samotné vězně. Tato koncepce totiž zahrnovala komplexní reformu vězeňství, oprostění od politického vlivu, zajištění důstojnosti pro vězně a obecně humanizaci vězeňství. Brunová (2020, s. 53) v tomto kontextu poukazuje na to, že se tato koncepce stala prvním počinem současného vězeňského systému, kde je kladen důraz na důstojnost, respekt a sociální spravedlnost vůči vezněným osobám.

Dále lze zmínit, že Výbor ministrů (2006), vydal v roce 2006 Evropská vězeňská pravidla jako doporučení členským státům EU. Hlavním poznatkem v těchto pravidlech bylo zcela změněné nahlížení na zaměstnávání vězňů, kdy to té doby mělo jít spíše o pojmání jejich pracovního uplatnění jako určité formy trestu. Avšak znění pravidel uvádělo, že práce vězňů nesmí být brána jako trest.

Revoluce s sebou nesla samozřejmě i určitá negativa v ohledu zaměstnávání vězňů. S ohledem na dřívější režim a jeho postoj k práci odsouzených, kde šlo spíše o zneužívání těchto lidských zdrojů pro prospěch národního hospodářství, po roce 1989 se markantně snížil počet příležitostí pro práci těchto osob. Stát vlastnil už jen minimum podniků a zbytek byl soukromých vlastníků, kteří zájem o tuto pracovní sílu neměli. Situace se posléze ustálila a dnes je o zaměstnávání odsouzených značný zájem (Kýr et al., 2017, s. 25).

2.3.2 Zaměstnávání odsouzených dle právní úpravy ČR

Zaměstnávání odsouzených osob vede k jejich rehabilitaci a produktivnímu zapojení do společnosti. Skrze pracovní příležitosti se odsouzení mohou naučit novým dovednostem a získat pracovní zkušenosti, které by jim mohly pomoci při opětovném začlenění do normálního života po propuštění. Tímto způsobem se snižuje riziko recidivy a pomáhá se jim vybudovat důvěru ve vlastní schopnosti. Zaměstnávání také umožňuje odsouzeným vydělat si nějaké finanční prostředky, což může být užitečné při hledání nových příležitostí po propuštění a při splácení případných dluhů. Navíc přispívá k vytváření struktury a rutiny v životě odsouzených, což může mít pozitivní vliv na jejich psychický a emoční stav. Věznice se snaží nabízet různorodé pracovní aktivity, které odpovídají schopnostem a zájmům odsouzených, aby bylo dosaženo co nejlepších výsledků a přínosů pro rehabilitaci a resocializaci těchto osob.

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody vymezuje řada legislativních dokumentů, a to především zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. Ovšem některé aspekty jsou uvedeny i v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, který upravuje vztah zaměstnance a zaměstnavatele v běžném pracovněprávním vztahu. V kontextu odměňování je důležité nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Mezi další zvláštní předpisy, kterými se řídí zaměstnávání osob ve výkonu trestu, jsou také zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky a zákon č.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

293/1993 Sb., o výkonu vazby. Dále vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody a také vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.

Na odsouzené nelze z legislativního hlediska nahlížet jako na běžné zaměstnance. Zde lze zmínit některé rozdíly v zaměstnávání odsouzených a běžných osob, které vyplývají ze zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů:

- Povinnost pracovat je odsouzeným uložena v zákoně, jestliže mu je přidělena práce a není uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce či dočasně práce neschopným;
- Pracovní podmínky a doba či přesčasy se řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru, přičemž o samotném zařazení do práce rozhoduje ředitel věznice, který může kromě toho nařídít i přesčasy;
- Odsouzení nemají nárok na žádné zaměstnanecské výhody (např. stravenky);
- Odsouzení mají ze zákona speciální úpravu minimální mzdy.

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, udává povinnost odsouzeným pracovat, kde konkrétně § 28 odst. 1 specifikuje základní povinnosti odsouzených a definuje, že je ve výkonu trestu odsouzený povinen plnit pokyny a příkazy ze strany pracovníků Vězeňské služby, dodržovat kázeň a pořádek a jestliže je mu přidělena práce a neexistuje překážka k jejímu výkonu (dočasná pracovní neschopnost, zdravotní nezpůsobilost atd.), tak je rovněž povinen pracovat. Kromě toho musí šetrně nakládat se svěřenými věci, nepoškozovat jakýkoliv majetek, plnit úkoly z programu zacházení, slušně jednat se všemi osobami, dodržovat vnitřní řád věznice společně s BOZP a předpisy požární ochrany. Povinnost pracovat pak definuje mimo to § 29 odst. 1 tohoto zákona, kde se uvádí, že odsouzený je povinen pracovat, jestliže byl zařazen do práce a je zdravotně způsobilý.

Důležité je zmínit, že dle § 33 odst. 5 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, se část pracovní odměny odsouzeného dělí na kapesné (částka, kterou může odsouzený použít podle vlastního rozhodnutí) a úložné (zbývající část odměny, kterou věznice převede na účet odsouzeného). Dle § 33 odst. 3 se odměny po srážce zálohy na daň a pojistného mohou provést také další srážky, a to např. k úhradě výživného pro děti, aby rodiny nezůstaly bez podpory.

Dle §69 odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, existuje několik možností, kdy může být odsouzený trvale zproštěn práce. Jedná se o případy osob starších 65 let (tyto osoby ale mohou o práci požádat a vykonávat ji), osob s invaliditou 3. stupně a osob, u nichž nedovoluje zdravotní stav pravidelnou nebo trvalou práci, přičemž je samozřejmě nutné potvrzení lékaře.

Jelikož je Česká republika členem EU, tak je nutno zmínit i odkaz na Evropské právo, které udává mnoho pravidel v oblasti práv vězňů a zacházení s nimi. V tomto ohledu je důležité uvést již zmíněná Evropská vězeňská pravidla, vydaná Výborem ministrů (2006), a to jako doporučení členským státům EU.

V roce 2020 došlo však k aktualizaci těchto pravidel (Výbor ministrů, 2020), kde se oddílu věnovanému práci uvádí, že práce nesmí být užívána jako trest, vězeňská správa musí usilovat o zajištění užitečné práce v dostatečném rozsahu, daná práce by měla udržovat nebo zvyšovat schopnost odsouzených vydělávat si po propuštění na život, nesmí docházet k diskriminaci na základě pohlaví při udělování práce, v rámci možností by odsouzené osoby měly mít možnost zvolit si druh práce, průběh pracovní činnosti by se měl podobat obdobné práci mimo vězení, zájmy odsouzených nesmí být podřízeny finančnímu prospěchu věznice, práce může být uvnitř

i vně věznice, vždy musí být za práci vyplácena vězňům odpovídající odměna a musí jim být umožněno část výdělků utratit za povolené předměty osobní spotřeby nebo je poslat rodině a měli by být také motivováni ke spoření svých financí, při práci musí být dodržovány zásady BOZP apod., při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání musí být vězni odškodněni dle vnitrostátního práva daného státu, maximální počet denních a týdenních pracovních hodin musí být stanoven v souladu s místními předpisy nebo zvyklostmi při zaměstnávání pracovníků na svobodě, vězni musí mít v týdnu nejméně jeden den pracovního klidu a dostatečný čas pro vlastní vzdělávání a jiné činnosti, odsouzení rovněž musí být pojištěni v rámci státního systému sociálního zabezpečení.

Jak udává § 8 odst. 1 zmiňovaného zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, tak věznice lze rozdělit podle způsobu vnějšího střežení, zajištění bezpečnosti a režimu výkonu trestu na věznice s ostrahou a věznice se zvýšenou ostrahou, přičemž v jedné věznici může být současně více typů střežení. Dle § 12a odst. 1 se pak dále věznice s ostrahou dělí dle stupně zabezpečení na tři oddělení, a to oddělení s nízkým stupněm zabezpečení, se středním stupněm zabezpečení a s vysokým stupněm zabezpečení. Dle Vězeňské služby ČR (2017) je právě typ věznice ve vztahu k zaměstnávání odsouzených zcela zásadní, jelikož ovlivňuje podmínky pracovního uplatnění odsouzených. Podle názoru Bareše et al. (2021, s. 22) je v rámci oddělení s nízkým stupněm zabezpečení věznice s ostrahou umožněno vězňům pracovat i mimo věznici, přičemž není nutné, aby na ně někdo neustále dohlížel při výkonu práce. V ostatních případech jsou podmínky mnohem přísnější, jelikož jsou vyžadována přísnější bezpečnostní opatření.

Na základě znění § 30 odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, může dojít k zařazení odsouzených do práce hned několika způsoby. Prvním možností je zařazení odsouzeného do práce v rámci provozu samotné věznice, kdy se jedná o zajištění běžného chodu věznice. Jedná se o práci v kuchyni (příprava jídel pro vězně atd.), úklid a řadu dalších. Odměnu v tomto případě hradí přímo věznice. Další možností je uplatnění v rámci vlastní výroby věznice, za což se považuje činnost v rámci výrobních a dalších provozů věznice, kde jsou jednotlivé výrobky vyráběné pouze pro potřeby samotné Vězeňské služby. Jde např. o nábytek pro potřeby odsouzených či personálu věznice (Bareš et al., 2021, s. 28). Další možností je podnikatelská činnost věznice, kdy se jedná o výrobní činnost, kterou lze podřadit pod hospodářskou činnost spadající pod Středisko hospodářské činnosti. Vězeňská služba realizuje hospodářskou činnost v provozovnách zřízených ve vazebních věznicích a věznicích zejména za účelem zajištění zaměstnávání odsouzených (Vězeňská služba ČR, 2023a). Tyto varianty se tedy pojí s činností Vězeňské služby. Poslední možností je zařazení odsouzeného do práce smluvně u jiných subjektů. Bareš et al. (2021, s. 28) k tomuto doplňuje, že pracovní prostory (výrobní haly apod.) mohou být zřízeny nejen mimo věznici, jak se na první pohled nabízí, když se jedná o subjekty mimo Vězeňskou službu, ale zaměstnavatelé vězňů si mohou pronajmout prostory přímo ve věznici, tudíž mohou být pracoviště zřízena i uvnitř věznice. Dle Vězeňské služby ČR (2023a) v takovém případě, kdy jsou odsouzení zařazení do práce smluvně u jiných subjektů, funguje Vězeňská služba jako poskytovatel služeb, a to v rámci své hospodářské činnosti, přičemž smlouva mezi vazební věznicí a jiným subjektem stanoví podrobnější podmínky pracovní činnosti odsouzených v rámci smluvního subjektu.

2.3.3 Společenská odpovědnost a Koncepce vězeňství 2015-2025

Společenská odpovědnost zaměstnávání odsouzených je klíčovým prvkem Koncepce vězeňství 2015-2025, která byla vypracována se záměrem posílit a modernizovat vězeňský systém v České republice. Prvním cílem koncepce je vytvořit skutečně efektivní a fungující vězeňství, které bude dodržovat mezinárodní standardy a bude propojené s postpenitenciární péčí,

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

prevencí kriminality, sociální sférou a vzdělávacím systémem a směřující k reintegraci pachatelů trestné činnosti do společnosti. Druhým cílem je náprava odsouzených, a to za pomoci individuálních postupů, které mají napomoci předcházet recidivě kriminálního chování a izolaci pachatelů od společnosti s cílem zajistit bezpečí občanů. To znamená, že v rámci koncepce vězeňství je kladen důraz na podporu resocializace a reintegrace odsouzených jedinců zpět do společnosti. Tento proces má za cíl minimalizovat riziko recidivy a návratu k trestné činnosti po propuštění z vězení. Zároveň je klíčové zajistit, aby odsouzení měli možnost získávat kvalitní vzdělávání a pracovní dovednosti, což by mělo přispět k jejich lepšímu začlenění na trhu práce po propuštění. Třetím cílem Koncepce vězeňství je snaha o modernizaci vězeňství jako takového a zlepšení podmínek ve věznicích. To zahrnuje rekonstrukci stávajících objektů, ale také výstavbu nových moderních věznic, které budou lépe vyhovovat potřebám a požadavkům současné doby. S tím se pojí modernizace vězeňských zařízení rekonstrukcí a dostavbou stávajících objektů, vybavení věznic moderními technologiemi a zařízeními, které poskytnou prostředí podporující rehabilitaci odsouzených. Tyto tři hlavní cíle Koncepce vězeňství spolu úzce souvisí a vzájemně se doplňují. Zajištění efektivního trestního postihu a nápravy odsouzených je klíčové pro prevenci kriminality a zlepšení bezpečnosti společnosti. Podpora resocializace a reintegrace pomáhá odsouzeným najít své místo ve společnosti pro propuštění a snížit riziko recidivy. Modernizace vězeňských zařízení zlepšuje podmínky vězení a umožňuje efektivnější provádění resocializačních a vzdělávacích programů pro odsouzené.

Kromě toho Koncepce vězeňství 2015 – 2025 klade důraz na spolupráci s dalšími orgány veřejné správy, s neziskovým sektorem a s občanskou společností. Cílem je zapojit širší veřejnost do procesu nápravy odsouzených a podpořit jejich sociální inkluzi po návratu do společnosti. Celkově lze říci, že Koncepce vězeňství 2015 – 2025 má ambiciózní cíle a slouží jako rámec pro dlouhodobé zlepšování vězeňského systému v České republice. Její úspěšné naplnění si vyžaduje spolupráci a angažovanost všech relevantních aktérů, a to jak ze strany státní správy, tak i ze strany společnosti jako celku (Česká justice, 2022).

Jednotlivé oblasti CRS reflektuje Koncepce vězeňství 2015 – 2025 např. následujícím způsobem v rámci celé řady dílčích cílů, které vycházejí ze zmíněných třech cílů hlavních:

Sociální oblast - podpora zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody, zvýšení skutečné zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody, funkční systém vzdělávání vězňených osob, aktivní personální politika (kariérní růst, adekvátní finanční ohodnocení, vzdělávání atd.), resocializace odsouzených a snížení recidivy, standardizace Programů zacházení, dostupnost zdravotních služeb ve vězeňských zařízeních (garance práva člověka na ochranu zdraví a poskytování rovnocenné péče), standardizovaný systém účinné odborné pomoci uživatelům návykových látek, zajištění bezpečného prostředí ve věznicích, propojení penitenciární péče a postpenitenciární péče a programů prevence kriminality.

Ekonomická oblast - zajištění dostatečných zdrojů k financování dalšího rozvoje vězeňství a jejich efektivního čerpání, maximální možné využívání prostředků programů spolufinancovaných ze zahraničních zdrojů, efektivní čerpání finančních prostředků z fondů EU a dalších fondů, hledání nových zdrojů financování, podpora pro rozšiřování provozoven Střediska hospodářské činnosti za účelem využití zisku jako mimorozpočtového příjmu pro rozvoj vězeňství.

Environmentální oblast - inovace materiálního a technického vybavení, výstavby nových objektů a údržby budov mimo jiné i s ohledem na snížení negativního životního dopadu (nové ekologičtější systémy vytápění, zateplení budov atd.), snižování energetické náročnosti provozů, využití např. dotačního programu financovaného z fondů EU na ochranu a zlepšování životního prostředí - Operační program Životní prostředí.

Jako příklad úspěšné realizace projektu, který je v souladu s Konceptí vězeňství 2015 – 2025, lze uvést Otevřenou věznici Jiřice. Věznice dokonce uspěla v soutěži Prison Achievement Award. Jedná se o vězeňské zařízení, které spadá pod Vězeňskou službu České republiky. Hlavním cílem, tohoto ojedinělého projektu je poskytnout odsouzeným osobám resocializace a reintegraci do společnosti a snížit míru recidivy. Jedním z klíčových prvků otevřené věznice Jiřice je její otevřený charakter. To znamená, že odsouzení v této věznici mají určitou míru svobody pohybu a mohou být zapojeni do různých pracovních činností mimo vězeňský areál. Otevřená věznice Jiřice se zaměřuje na poskytování pracovních příležitostí a odborného vzdělávání pro odsouzené, aby se mohli připravit na svůj návrat do společnosti po skončení trestu. Tato věznice tudíž imituje reálný život, proto denní režim odsouzených zahrnuje práci v zaměstnání, povinnosti spojené s běžným chodem domácnosti (praní prádla, vaření atd.), péči o zahradu a zvířata a smysluplné trávení volného času. Práce zaměstnanců této věznice je postavena spíše na poradenství a odborném vedení než na běžných příkazech od dozorců, čím poskytuje prostor pro zachování určité autonomie odsouzených, kteří musí řešit každodenní i životní problémy, hledat sami řešení a rozhodovat se dle sebe. To vše posiluje pocit odpovědnosti za své chování. Do otevřené věznice však mohou jen vězni zařazení do věznice s ostrahou v nízkém stupni zabezpečení (Česká justice, 2022).

2.4 Společensko-ekonomický aspekt zaměstnávání odsouzených

Zaměstnávání odsouzených má vliv na společnost, ekonomiku a samotné odsouzené jedince. Jedním ze základních důvodů dle Vězeňské služby ČR (2023a), proč je důležité zaměstnávat odsouzené, je mimo jiné pozdější snížení recidivy (opakování trestné činnosti), což napomáhá úspoře nákladů na provoz věznic (menší náklady na vězeňský personál atd.) a obecně nižších nákladů na případné další náklady spojené s vyšetřováním a trestním stíháním osob, které se dopustily opakovaných trestných činů. To potvrzuje i Peled-Laskov (2018, s. 10-12), který dodává, začlenění do rámce zaměstnanosti postupně mění chování vězňů a jejich perspektivy a osobní cíle a profesionálně je připravuje na konstruktivní legální pracovní činnost, nikoliv trestnou, po propuštění. Poskytuje jim také pracovní zkušenosti, které mohou přispět k jejich vstupu na trh práce.

Zaměstnání tudíž může u odsouzených hrát klíčovou roli v jejich rehabilitaci a resocializaci a poskytuje jim příležitost k naučení nových dovedností a změně životního stylu. To může napomoci ke zmírnění či úplné eliminaci negativní dopadů po návratu do společnosti, kdy musí mnohdy bývalí vězni čelit sníženému sociálnímu postavení či nepřijetí ze strany společnosti. Pracovní uplatnění těchto osob může kromě toho také pomoci snížit stigmatizaci bývalých vězňů ve společnosti. Zaměstnavatelé odsouzených tudíž nabízí příležitost těmto osobám, aby sobě i společnosti dokázaly, že mohou být jejich produktivními členy, a mohou tak přispět ke zmírnění předsudků a negativních postojů vůči nim.

Jelikož byl zmíněn pojem rehabilitace, tak je nutno podotknout, že začíná od okamžiku zahájení odsouzení až do úspěšného opětovného začlenění odsouzených do společnosti. Rehabilitace prostřednictvím pracovního uplatnění a vzdělávání je klíčovou složkou při snižování recidivy a zlepšování bezpečnosti ve společnosti obecně (Government of Western Australia, 2015, s. 16-17).

Zaměstnávání odsouzených napomáhá snížit náklady na jejich věznění, protože mohou přispívat svým výdělkem k chodu věznice ve smyslu úhrady nákladů na výkon trestu odnětí svobody či předchozí vazby (náklady na vězeňský personál, strava, energie atd.), ale případně i další pohledávky (např. úhrada školy způsobené trestnou činností). Ze získané odměny za práci musí být odvedena daň a sociální a zdravotní pojištění, tak jako je tomu i v případě běžného zaměstnance či OSVČ, což do jisté míry napomáhá snižovat finanční zátěž pro státní

rozpočet. Důležitým aspektem zaměstnávání odsouzených je i hrazení výživného na dítě či děti odsouzeného. Nutno zmínit, že řada odsouzených se dostává do vězení právě kvůli zanedbání povinné výživy. Pokud jsou odsouzení schopni pracovat a nemají žádná zdravotní omezení, tak svým dílem alespoň přispívají k ekonomice. Kromě ekonomického přínosu a obnovení společenských návyků, představuje zaměstnávání odsouzených i účinnou pomoc při řešení zadlužovacího procesu spojeného s výkonem trestu (Vězeňská služba ČR, 2023a)

Jak zmiňuje Fried et al. (2010 cit. dle Peled-Laskov, 2018, s. 10-12), tak odměna, kterou získá vězen za vykonanou práci, může zlepšit finanční situaci jeho rodiny. Jestliže by nebyl zaměstnán, neměl by žádné příjmy. Autoři dále udávají, že právě to, že je odsouzený zaměstnán a má snahu zlepšit svůj život, může být v očích jeho rodinných příslušníků velmi pozitivní, jelikož mohou vidět známky změny k lepšímu v chování a novém pohledu na život daného jedince. V důsledku toho se vztahy mezi vězni a jejich rodinami v mnoha případech zlepšují, což může vést i k častějším návštěvám rodinných příslušníků ve věznicí.

Z uvedeného vyplývá, že díky zaměstnávání vězňů se nemusí blízcí odsouzených dostat do finančních problémů (odesílají pravidelné výživné, část odměny za vykonanou práci jim odchází na jejich bankovní účet atd.), tudíž se snižuje riziko finančních problémů dalších osob (např. matky jejich dětí). V opačném případě by se více osob mohlo dostat do takových životních situací, jež by vyžadovaly finanční či materiální podporu státu.

Šabatová (2016) a Peled-Laskov (2018, s. 10-12) se shodují, že odsouzení mohou nastupovat do výkonu trestu s finančními problémy (dluhy) a pobyt ve vězení může tyto problémy prohlubovat. Jak zmiňuje Šabatová (2016), tak zaměstnání a získaná odměna napomáhá vězňům ke splácení dluhů a dalších pohledávek (náhrada školy způsobené trestnou činností, náklady výkonu trestu atd.). Tato možnost, snižovat dluhy prací v době výkonu trestu, napomáhá také ke snížení motivace odsouzených páchat trestnou činnost po propuštění. Kromě toho se zvyšuje šance toho, kdo byl trestnou činností daného jedince poškozen, že se dočká náhrady, když je vězeň zaměstnán. Peled-Laskov (2018, s. 10-12) k tomu dodává, že jedním z faktorů opakovaných trestných činů propuštěných vězňů je právě břemeno finančních dluhů, které nejsou schopni splatit zákonnými cestami, a tak opět přistoupí k nelegální činnosti.

Zaměstnávání odsouzených umožňuje jejich následně méně komplikované začlenění do společnosti mimo jiné i kvůli tomu, že díky naspořeným penězům, si mohou po propuštění zajistit lépe bydlení a finančně zvládnout překlenovací období, než si najdou pracovní uplatnění. Nemusí se tudíž tolik potýkat s finančními problémy, jelikož si během svého pobytu ve vězení mohli značnou část svých dluhů umořit. Právě insolvence, exekuce a zatížení dluhy jsou velmi problematické, jelikož např. exekuční srážky ze mzdy jsou významným rizikovým faktorem, protože při legálním zaměstnání bude osobě stržena podstatná část její pracovní odměny, což propuštěné osoby vytlačuje na nelegální pracovní trh (tzv. práce na černo) či k návratu k trestné činnosti. V takových případech nedochází k placení dluhů a stát přichází o příjmy do rozpočtu (ze sociálního pojištění, daní atd.) (Dohnalová et al., 2020, s. 82).

Dle Schneedörflera (2018) jsou finanční problémy a především zadluženost u odsouzených a poté i propuštěných velmi časté, a proto se této oblasti věnuje i řada neziskových organizací, které pomáhají těmto osobám v dané životní situaci. Především recidiva s dluhy a finančními problémy souvisí velice úzce, jelikož právě tyto dva aspekty jsou v řadě případů prvotním důvodem páchaní trestné činnosti, případně s ní souvisí. Podle statistik Vězeňské služby ČR s tímto problémem může souviset většina z šesti nejčastějších trestných činů, jedná se o krádež, podvod, loupež, porušování domovní svobody a neoprávněné držení platební karty. Jde o trestné činy, které souvisí primárně se získáním financí. Snahou pachatele může být

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

i zajištění finančních prostředků jednodušším způsobem, než je práce. Dalo by se namítnout, že v případě insolvence se mohou nechat odpustit dle insolvenčního zákona, avšak to neplatí u nákladů za škody způsobené trestnou činností, proto jsou pro mnoho vězňů důležité příjmy ze zaměstnání, ačkoliv je jejich odměna po sražení všech nákladů velmi nízká.

Lze říci, že práce je nejdůležitějším prostředkem zacházení s odsouzenými a představuje nezastupitelný pozitivní faktor v působení na odsouzené. Ovšem pouze adekvátně řízená, smysluplná a dobře organizovaná práce rozvíjí optimálně pracovní návyky. Právě získání a následné upevnění návyku pracovat markantně zvyšuje šanci odsouzeného na následný soběstačný život. Získáním pracovních návyků a případně i vyšší vzdělaností, kterou mohou nabýt vězni díky různým vzdělávacím programům, se odsouzení budou moci lépe uplatnit na trhu práce. Zaměstnání, tedy spíše samotná práce ve vězení musí mít takovou povahu, aby udržovala, ale samozřejmě ideálně spíše zvyšovala schopnost vězňů si vydělávat na obvyklé živobytí po jejich propuštění na svobodu (Vězeňské služby ČR, 2023a). Mnohdy se navíc stává, že se odsouzení po výkonu trestu stanou zaměstnanci společnosti, kde pracovali při pobytu ve věznici. Pokud si totiž odsouzený vytvoří určité pracovní předpoklady a získá i určitou praxi, tak pro takový podnikatelský subjekt je posléze výhodnější si odsouzeného dále zaměstnat, než opět zaučovat někoho nového (Vykydalová et al., 2009).

Zaměstnávání vězňů v rámci věznice mimo jiné zabezpečuje podporou soběstačnosti samotné věznice v oblastech výroby produktů (např. výroba nábytku pro účely věznice), stravování, praní, úklidu apod. (Government of Western Australia, 2015, s. 16-17).

S problematikou zaměstnávání souvisí rovněž vzdělávání odsouzených, jehož cílem je zvyšovat vzdělávání a kvalifikaci odsouzených, a to s ohledem na potřeby trhu práce. S vhodným vzděláním a kvalifikací mají odsouzení totiž lepší předpoklady pro nalezení práce a udržení si pracovní pozice na trhu práce. Díky uplatnění na trhu práce mohou být následně ekonomicky aktivní a přispívat tak k ekonomické prosperitě státu a společnosti jako takové (Vězeňské služby ČR, 2023a)

Peled-Laskov et al. (2018, s. 10-12) poznamenávají, že zaměstnávání vězňů spočívá ve zlepšení kvality jejich společenského života ve věznici a také ve zlepšení jejich fyzického a duševního zdraví. Kromě toho, pokud naplní svůj den konstruktivním úsilím v práci, je pro ně obtížnější věnovat se nekonstruktivní činnosti ve věznici (např. potyčky). Kromě toho společná pracovní aktivita v jiném prostředí, umožňuje navazovat pozitivní sociální kontakty mezi vězni, případně dalšími zaměstnanci zaměstnavatele, jestliže jde o externí spolupráci.

Je třeba poznamenat, že zaměstnávání odsouzených vyžaduje pečlivé plánování a řízení, aby byla zajištěna jejich bezpečnost a bezpečnost okolní společnosti. Pokud jde o výběr odsouzených na jednotlivé pracovní pozice, tak ten probíhá vždy podle konkrétního typu zaměstnání, dle požadavků zaměstnavatele a také podle zdravotních kritérií. Komise v rámci dané věznice, složená z profesionálů v dané oblasti, připravuje na budoucí práci pouze ty odsouzené, u kterých není předpokládáno žádné nebezpečí pro zaměstnavatele. Za ideální se považuje zaměstnání v oblastech manuální práce, která vyžaduje pouze zaškolení a není nutné rozsáhlé školení (Vězeňská služba, 2023a).

Dohnalová et al. (2020, s. 81) udává, že pobyt ve vězení znamená přerušování dosavadní pracovní kariéry s tím, že možnosti zaměstnání odsouzených jsou podstatně omezeny nabídkou pracovních příležitostí, kde není možný další rozvoj v profesi (např. v oblasti IT), ve srovnání s možnostmi pracovního uplatnění na svobodě. Rada odsouzených je v podstatě nucena opětovně budovat svoji pracovní kariéru od začátku, a to z ještě více komplikované pozice, než v jaké se nacházely před nástupem do výkonu trestu. Ovšem větší problém z hlediska pracovního uplatnění představují osoby, které v podstatě nikdy nepracovaly nebo jen velmi krátkou dobu a ztratily tak pracovní návyky.

Zaměstnávání vězňů eliminuje další negativní dopad pobytu ve vězení, a to je fenoménem prizonizace. K němu dochází kvůli tomu, že se vězeň musí přizpůsobit dennímu režimu a jeho fungování se musí výrazně podřizovat množství jasně daných a striktně vynucovaných pravidel, čímž se do jisté míry vzdává své vlastní autonomie. Tato zkušenost pak ztěžuje návrat do společnosti po jeho propuštění, především v situacích, kdy se předpokládá vlastní osobní odpovědnost, tedy právě např. v případě zaměstnání, kdy je právě vlastní aktivní a zodpovědný přístup velmi důležitým předpokladem úspěchu (Dohnalová et al., 2020, s. 82)

Pro podporu zaměstnávání vězňů je ze strany Vězeňské služby ČR (2023a), respektive státu, vykonávána řada opatření. Jde např. o organizaci seminářů v rámci celé ČR na téma zaměstnávání vězňů, na čemž dochází ke spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR a řadou dalších subjektů. Ovšem poněkud významnější je poskytování zajímavých podmínek pro subjekty, které se rozhodnout odsouzené zaměstnat. Pro firmy, které se rozhodnout pro spolupráci s konkrétní věznicí, jsou zajištěni takoví pracovníci z řad vězňů, jež splňují potřebnou kvalifikaci, spolehlivost apod., ale především mohou podniky zaměstnat vězně za výrazně nižší mzdu, jelikož hodinová sazba včetně všech odvodů činí okolo 90 Kč/hod., závisí na minimální mzdě. Navíc firma nehradí nemocenskou, dovolenou, státní svátky a také neplatí mzdu či její poměrnou část, pokud odsouzený nepracuje (např. odstávka výroby). Vězni mohou pracovat v jednosměnném, ale i vícesměnném provozu, a to na pracovištích uvnitř věznice i mimo ni, jak již bylo nastíněno v podkapitole věnující se typům pracovišť odsouzených. Pracovní doba a pracovní přestávky se však standardně řídí zákoníkem práce (Vězeňské služby ČR, 2023a). Pro zaměstnavatele je značnou výhodou nejen šetření nákladů, ale mohou si bez nutnosti vyšších nákladů na odstupné apod. regulovat počet pracovníků podle potřeby, tedy např. v létě zaměstnají méně odsouzených a na podzim zase více. Při zaměstnávání těchto osob mohou podniky flexibilně reagovat na aktuální situaci na trhu práce, tedy např. nyní mohou podniky zaměstnat více odsouzených, jelikož je nedostatek zájemců o dané pozice na trhu práce (Švejdová, 2019).

Kromě uvedených pozitiv pro všechny zúčastněné strany, existují i určitá negativa pro zaměstnavatele, a to vyšší fluktuace (odsouzení jsou propouštěni na svobodu, přeřazeni do jiné věznice apod.), s čímž souvisí nutnost častějšího zácviku a zaškolení nově příchozích, a rovněž jsou problematické žádné nebo nízké pracovní návyky některých osob. Problematická může být i nízká kvalifikace či absence vzdělání, jelikož mnohdy odsouzení disponují jen základním vzděláním (Vlková, 2017). Zaměstnávání odsouzených vzbuzuje ve společnosti také určité otázky, kdy někteří lidé mohou považovat zaměstnávání za určitou formu vykořisťování odsouzených, jelikož jejich odměna je obvykle nižší než základní mzda. Ovšem v tomto ohledu je nutno vzít v potaz, že se daná osoba dopustila nezákonného jednání atd., a proto je nyní odsouzena a vykonává práci za zákonem stanoveným podmíněk. Vyvstává mnohdy i obava, že vězni jsou pro zaměstnavatele atraktivnější (menší finanční náklady atd.), a proto je jim dáována přednost oproti běžným nezaměstnaným osobám (Vykydalová et al., 2009).

2.5 Metodika práce

Diplomová práce se skládá z teoretické části a praktické části, k jejichž vytvoření sloužily jak primární, tak sekundární zdroje. Teoretická část byla zpracována formou literární rešerše, přičemž byly použity zdroje sekundární, a to jak monografie, odborné knihy, články a elektronické zdroje, tak i vybrané legislativní parametry. Tato část práce poskytuje přehledný soubor informací, které jsou relevantní pro problematiku společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených a slouží jako základní krok k získání základních informací o tématu společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených. Důraz byl kladen na shromáždění aktuálních informací, sloužících jako opora pro analytickou část.

Pro potřeby této práce byly stanoveny následující výzkumné otázky.

VO1: Jaký je systém odměňování odsouzených?

VO2: Jaká je současná situace v oblasti zaměstnávání odsouzených?

VO3: Jaký je pohled zaměstnanců věznic na problematiku zaměstnávání odsouzených?

VO4: Promítají se do zaměstnávání odsouzených některé prvky společenské odpovědnosti a Koncepce vězeňství 2015-2025?

K zodpovězení výzkumných otázek sloužily zdroje primární, konkrétně interní dokumentace Vězeňské služby ČR a data získaná z dotazníkového šetření mezi řadovými zaměstnanci věznic a dále rozhovory s vedením věznic. Dotazníkové šetření nebylo provedeno mezi odsouzenými, jelikož by mohlo být náchylné ke zkreslení výsledků. Tato možnost vychází z řady faktorů spojených s omezeným prostředím vězeňských zařízení a specifické situace, v níž se odsouzení nacházejí. Omezený pohyb, omezená komunikace s vnějším světem a stále přítomné dohledové struktury vězeňského prostředí mohou výrazně ovlivnit pravdivost odpovědí, které by odsouzení poskytovali ve výzkumném šetření. Odsouzení mohou mít motivaci prezentovat se v pozitivním světle a minimalizovat negativní aspekty svého působení ve vězeňském zařízení. Toto může vyústit ve snahu přizpůsobit své odpovědi tomu, co by mohlo být vnímáno jako společensky přijatelné nebo žádoucí chování. Kromě toho může také docházet k obavám ohledně soukromí a toho, zda jsou jejich odpovědi skutečně anonymní. Navíc může být obtížné zajistit, že odsouzení budou schopni poskytnout upřímné odpovědi na otázky týkajících se citlivých témat, jako jsou jejich pocity, zkušenosti a názory. Strach z možných negativních reakcí, obavy z represí ze strany vězeňských autorit nebo snaha chránit sebe a své osobní zájmy může způsobit, že odsouzení budou zvolené odpovědi zkreslovat.

Sběr potřebných dat proběhl ve věznici Bělušice a měl za cíl získat konkrétní informace o praxi zaměstnávání odsouzených jedinců a pohled zaměstnanců věznic na tuto problematiku v kontextu společenské odpovědnosti. Sběr dat probíhal systematicky a objektivně, s důrazem na zachování anonymity respondentů a správnou interpretaci získaných informací a dat. Získaná data a informace dále sloužily jako opora pro formulaci doporučení a závěrů práce, které mohou být následně využity ke zlepšení praxe zaměstnávání odsouzených a posílení jejich integrace do společnosti.

Pro zodpovězení VO1 byla důležitá analýza interních dokumentů, legislativy a dat poskytnutých Vězeňskou službou ČR, aby bylo možné představit, jakým způsobem jsou odsouzení odměňováni a jak celý systém jejich odměňování funguje. Analýza veškerých dokumentů a podkladů byla provedena jako první, a to v období od 10 června do 20 června 2023.

Vzhledem k povaze prostředí, ve kterém se výzkum prováděl, byla dále zvolena smíšená metoda kvantitativního a kvalitativního výzkumu, a to ve formě dotazníku a rozhovoru, jak již bylo v úvodu nastíněno. V případě rozhovoru se jednalo o strukturovaný rozhovor, přičemž

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

pokládáné otázky se nachází v příloze 4. Otázky pro rozhovor byly sestaveny na základě získaných informací z literární rešerše a analýzy interních dokumentů, legislativy a dat poskytnutých Vězeňskou službou ČR. Účelem provedených rozhovorů bylo zjistit, jaká je současná situace v oblasti zaměstnávání odsouzených. Rozhovory, respektive jejich výsledky sloužily k zodpovězení VO2. Za respondenty rozhovoru byly vybrány tři odpovědné osoby, a to ředitel věznice, náměstkyně pro ekonomiku a vedoucí hospodářského střediska. První rozhovor byl veden s vedoucím hospodářského střediska, následoval rozhovor s náměstkyní věznice pro ekonomiku a v poslední řadě byl rozhovor veden s ředitelem věznice Bělušice. Termíny rozhovorů byly předem domluveny s respondenty tak, aby nebyly v časové tísní a mohli si odpovědi na otázky v klidu rozmyslet. Všechny rozhovory byly provedeny v od 20 června do 30 července roku 2023.

Pro zodpovězení VO2 bylo důležité i provedení ekonomické analýzy zaměstnanosti, kde kromě informací z interních dokumentů věznice Bělušice byla použita i extrapolace, a to exponenciální funkcí, lineární funkcí a logaritmickou funkcí, aby bylo možné alespoň orientačně předpovědět, jaký by mohl být vývoj zaměstnanosti odsouzených osob ve věznici Bělušice. Extrapolace se používá k předpovídání hodnoty proměnné mimo dosavadní rozsah dat na základě známých datových bodů. V podstatě jde o pokus předpovědět, jaký by mohl být vývoj za hranicemi dosavadního pozorování. Lineární funkce popisuje přímou (lineární) závislost mezi dvěma proměnnými. Lineární funkce mají konstantní rychlost změny a představují jednoduchý matematický model pro různé situace, jako je růst, pokles, rychlost apod. Vzorec pro výpočet je následující:

$$D(f) = R, H(f) = R$$

Logaritmická funkce je opakem exponenciální funkce. Konkrétně řečeno, logaritmická funkce řeší otázku, do jaké mocniny musí být základ zvýšen, aby výsledek byl roven danému číslu. Vzorec pro výpočet má tuto podobu:

$$y = \log_a x \leftrightarrow x = a^y$$

Exponenciální funkce má specifický charakter růstu nebo poklesu. Exponenciální funkce má významnou vlastnost, že růst nebo pokles hodnoty y je úměrný exponenciální mocnině proměnné x . Vzorec pro výpočet vypadá takto:

$$D(f) = R, H(f) = (0, +\infty)$$

Dále bylo provedeno dotazníkové šetření, kde byl jako výzkumný nástroj zvolen strukturovaný dotazník, který se nachází v příloze 1 této práce. Účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký je pohled zaměstnanců věznice na problematiku zaměstnávání odsouzených. Výsledky sloužily v tomto případě pro zodpovězení VO3. Otázky pro dotazník byly sestaveny na základě získaných informací z literární rešerše, konkrétně z oblasti společenské odpovědnosti. V rámci šetření byli osloveni všichni zaměstnanci věznice Bělušice, celkem tedy 255 zaměstnanců, z toho celkem 158 ve služebním poměru (příslušníci) a dalších 97 v pracovním poměru (běžní zaměstnanci - občané). Šetření probíhalo v období 20. července až 10. srpna roku 2023. Návratnost dotazníků, díky oznámení ředitele organizační jednotky, byla na velice dobré úrovni, a to celých 210 vrácených dotazníků, což činí 82,4 %. Celkem se tedy jednalo o 210 respondentů z řad zaměstnanců ve služebním poměru a pracovním poměru ve věznici Bělušice, přičemž se konkrétně jednalo o pracovníky administrativy, příslušníky, vychovatele a pracovníky údržby. Všichni respondenti se v rámci svého zaměstnání setkávají a přichází do styku s věznic, kromě pracovníků administrativy. Dotazníky byly distribuovány elektronicky. Získaná data byla následně zpracována v tabulkovém procesoru MS Excel, kde došlo k jejich třídění a grafickému vyhodnocení.

3 Praktická část

V rámci praktické části této práce je nejdříve představena Vězeňská služba ČR jako taková a následně je věnován pozornost vybrané organizační jednotce, a to věznicí Bělušice. V krátkosti je uvedena její historie a současnost. Důležitou součástí je uvedení problematiky zaměstnávání odsouzených ve věznicí Bělušice, kde jsou popsána aktuální střežená pracoviště v areálu věznice, nestřežená pracoviště v areálu věznice a pracoviště s volným pohybem mimo věznicí. Aby bylo zřejmé, jak přibližně vypadá odměňování pracovníků z řad odsouzených v praxi, tak jsou zde rovněž uvedeny tři konkrétní příklady z věznice Bělušice. Dále se v této části práce nachází data ze statické ročenky Vězeňské služby ČR za rok 2022. Součástí zaměstnávání odsouzených osob je systém odměňování. Tento systém je proto popsán a vysvětlen a rovněž jsou představeny konkrétní příklady odměňování. Protože se při spolupráci s dalšími subjekty sjednává smlouva o spolupráci při zařazování odsouzených do práce, tak jsou popsány i její jednotlivé náležitosti, jelikož zároveň definuje důležité aspekty, které se týkají zaměstnávání odsouzených v praxi.

Jedna z podkapitol popisuje společenskou odpovědnost jako takovou a Koncepti vězeňství 2015-2025. Zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených se věnuje jedna z posledních podkapitol této části práce, kde se nachází výsledky dotazníku a výsledky provedených rozhovorů. Součástí je rovněž uvedení návrhů pro zlepšení sledované problematiky.

3.1 Představení vybrané organizace

Vězeňská služba ČR, která je řízena generálním ředitelem, je nejen ozbrojeným bezpečnostním sborem, ale rovněž správním úřadem, účetní jednotkou a poskytovatelem zdravotních služeb. V rámci své činnosti zajišťuje Vězeňská služba ČR výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a samozřejmě výkon trestu odnětí svobody, ale rovněž zajišťuje ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví (zajišťování ochrany během soudů apod.) a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Vězeňská služba ČR může za určitých podmínek působit nejen v tuzemsku, ale i v zahraničí, a to na základě mezinárodních smluv, rozhodnutí příslušného orgánu apod. Vězeňská služba ČR je zřízena ze zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky. Organizační strukturu Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR se nachází v příloze 3 (Vězeňská služba ČR, 2022).

Uvedený zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky, specifikuje, že organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice (pro obviněné, kteří byli vzati pouze do vazby), věznice (pro výkon trestu odnětí svobody), ústavy pro výkon zabezpečovací detence, ale rovněž se sem řadí Střední odborné učiliště (zajišťuje vzdělávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody) a Akademie Vězeňské služby (zajišťuje přípravu nově nastupujících zaměstnanců Vězeňské služby ČR, zajišťuje služební zkoušky atd.). Generální ředitelství stojí v čele a dohlíží na plnění společných úkolů ostatních jednotek, které řídí a kontroluje. V čele ostatních jednotek (věznic, ústavů pro výkon zabezpečovací detence, Akademie Vězeňské služby atd.) jsou vždy ředitelé, které generální ředitel v rámci své kompetence jmenuje a odvolává.

3.1.1 Věznice Bělušice

Dále je nutné představit organizační jednotku Vězeňské služby ČR, kde bylo realizováno šetření, a to věznicí Bělušice. Historie této věznice sahá až do dob Československa, konkrétně do roku 1958 (Kýr et al., 2017, s. 42). V této době ještě probíhal systém vězeňství dle

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

sovětského vzoru. V roce 1955 došlo k vydání Řádu pro nápravně-pracovní tábory, dále jen jako NPT, který byl účinný až do roku 1961. Řád vycházel právě ze sovětských zkušeností. Věznice vznikla přesně 1. 10. 1958 právě jako NPT (Kýr et al., 2023). Jednalo se v podstatě o pobočku věznice v Libkovicích. Zpočátku tvořily věznicí primárně dřevěné montované ubytovny, ale jak se věznice postupně rozšiřovala, tak začaly vznikat i zděné budovy (Vězeňská služba ČR, 2008). V roce 1961, došlo k vydání nového řádu, a to Řádu pro výkon trestu odnětí svobody v nápravných zařízeních Ministerstva vnitra, čímž se z Bělušic stal útvar nápravných zařízení Ministerstva vnitra (Vězeňská služba ČR, 2011). Do této doby byla stále pobočkou, ale v roce 1962 se stala samostatným subjektem (Vězeňská služba ČR, 2008). Posléze vyšel zákon č.59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, čímž se věznice stala nápravně výchovným ústavem Ministerstva vnitra. V roce 1968 došlo k podřízení vězeňského sektoru pod Ministerstvo spravedlnosti. Až do roku 1989 byla věznice Bělušice nápravně výchovným ústavem pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených, kteří byli rozsudkem zařazeni k výkonu trestu odnětí svobody do I. nápravně výchovné skupiny (nejméně závažné trestné činnosti), posléze došlo k rozšíření i pro odsouzené do II. nápravně výchovné skupiny (závažnější trestné činnosti). Vězni byli zaměstnáváni nejdříve jen v zemědělství. Přibližně od 80. let pak pracovali i ve strojírenství, stavebnictví, potravinářské výrobě, železniční dopravě, sklářství apod. Koncem roku 1989 se zde nacházelo celkem 650 odsouzených (Vězeňská služba ČR, 2011).

Po revoluci došlo k řadě změn. V první řadě bylo zřízeno oddělení výkonu vazby se zmírněným režimem, a to pro přibližně 120 obviněných, jelikož v roce 1990 proběhla pro řadu vězňů amnestie. K ukončení činnosti tohoto oddělení došlo roku 1999. Kvůli amnestii bylo sice ve věznicích méně odsouzených, ovšem během deseti let došlo k markantnímu navýšení, na začátku roku 2000 šlo o 882 vězňů. Od té doby došlo k poklesu. S ohledem na nejnovější trendy a potřeby, bylo nutné provést řadu oprav a stavebních úprav (nové střechy, plynofikace a další). Těmito úpravami se věznice přiblížila evropskému standardu. Zajímavostí v tomto historickém kontextu je skutečnost, že se v roce 2002 příslušníci věznice zapojili do ochrany majetku státu a bezpečnosti v Praze při povodních. Zaměstnávání vězňů je důležitým aspektem a v roce 2007 bylo zaměstnáno více jak 50 % odsouzených (Vězeňská služba ČR, 2011). V roce 2019 se jednalo o více než 60 % (Kroupa, 2019). Přímo ve věznicích pracovali odsouzení na řadě projektů, jako byla např. výstavba parkoviště (Vězeňská služba ČR, 2011).

V roce 2018 vznikla ve věznicích okrasná zahrada, jejíž prostory sloužily do roku 2000 k chovu prasat. Ovšem v rámci rozvoje výchovně-vzdělávacích aktivit pro vězně, nabídl v roce 2006 ředitel věznice tento prostor pedagogovi volného času. Postupně se tak začala zahrada budovat. V roce 2009 byl realizován pilotní projekt návštěvy trochu jinak, v rámci jehož realizace probíhaly návštěvy právě v této zahradě. Nejdříve zde mohla být realizována jen jedna návštěva, ale od roku 2017 se kapacita rozšířila a za jeden den zde mohou konat návštěvy až pro 10 odsouzených. Na realizaci a údržbě se podíleli a podílí samotní odsouzení v rámci speciálně výchovných aktivit a pracovního zařazení. Kromě návštěv slouží zahrada i dalším aktivitám s odsouzenými, např. pro terapie (Vězeňská služba ČR, 2018). Vedení věznice se neustále snaží věznicemi modernizovat (zateplení atd.) a zpříjemnit návštěvám jejich pobyt u svých blízkých ve věznicích, a to např. vybudováním nových návštěvních místností, které jsou více přizpůsobené i dětem (Kroupa, 2019). Fotografie věznice se nachází na obrázku 1.

Obrázek 1 Věznice Bělušice



Zdroj: Vězeňská služba ČR (2023b)

Věznice Bělušice je profilovaná jako věznice s ostrahou pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených mužů. Dle interní dokumentace Vězeňské služby ČR je v současné době ve věznici 611 odsouzených a z toho 3 na doživotí. Věznice celkem čítá 265 zaměstnanců, a to jak příslušníků (osoby ve služebním poměru u Vězeňské služby ČR), tak řadových zaměstnanců (osoby v běžném pracovně-právním poměru apod.). Bližší specifikace počtu zaměstnanců na každém oddělení není možná, jelikož si vedení věznice nepřálo, aby byl přesný na těchto pracovištích uveden z bezpečnostních důvodů a potencionálně vysokého rizika narušení bezpečnosti věznice.

Ve věznici se ve vedení nachází ředitel věznice, pod něhož spadají jednotlivá oddělení, která budou dále specifikována, a právní zástupce ředitele, zástupce ředitele, bezpečnostní referent, referent společné státní správy a samosprávy (právník) a asistent. Z hlediska jednotlivých oddělení se jedná o oddělení personální, prevence a stížností, správní, vězeňské stráže, výkonu trestu, ekonomické, zaměstnávání vězněných osob, informatiky, logistiky (referát stavební, referát materiálně technického zabezpečení a služeb, referát stravování a výživy a referát zabezpečovacích a komunikačních technologií) a rovněž zdravotnické středisko a provozovna střediska hospodářské činnosti (Vězeňská služba ČR, 2023b).

Jedním z cílů Vězeňské služby je neustálé snižování kriminogenních faktorů v rámci programů zacházení, které jsou organizovány rovněž ve věznici Bělušice. Programy jsou vždy individuálně vypracovány pro každého odsouzeného dle jeho komplexní zprávy, přičemž se bere ohled na jeho osobnost, příčinu trestné činnosti a délku trestu. Každý program vždy obsahuje specifický cíl působení na daného jedince, metody zacházení s tímto jedincem a způsob a četnost jeho hodnocení. Součástí programu je vytváření podmínek pro jeho samostatný život, proto je vězeň přesunut nejméně 3 měsíce před jeho propuštěním do speciálního výstupního oddělení, aby byl schopen se lépe aklimatizovat na svobodě. K základním aktivitám programu zacházení patří aktivity vzdělávací, pracovní, speciálně výchovné a zájmové a rovněž aktivity spojené s vytvářením vnějších vztahů. Ve věznici se rovněž nachází oddělení pro ty odsouzené, u nichž je velmi vysoká pravděpodobnost toho, že se stanou objektem fyzického napadení, psychického týrání či vydírání ze strany silnějších jedinců ve věznici. Může to být z důvodu mentální úrovně daného jedince, jeho fyzického handicapu, charakteru trestné činnosti apod. (Vězeňská služba ČR, 2023b). Věznice provozuje

také terapeutický program, a to ve specializovaném oddílu pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním návykových látek (Vězeňská služba ČR, 2023b).

V kontextu popisu věznice a společenské odpovědnosti je důležité uvést, že dle interní dokumentace, věznice Bělušice společně s odsouzenými vybudovala okrasnou zahradu, a to jako první věznice v ČR. Realizace trvala 10 let. Tato zahrada funguje jako určitá odměna pro odsouzené, jelikož se nachází mimo areál věznice. Odsouzení se o zahradu starají pod dohledem dozorců, ale rovněž se zde konají různé terapie apod. Navíc se zde mohou setkávat vězni se svými návštěvami, což velmi efektivně posiluje sociální vazby, jelikož zde mohou být vězni v civilním oblečení se svými rodinami apod. V užitkové části zahrady je pěstována zelenina. Odsouzení tak získávají dovednosti v umísťování rostlin v souladu se zahradní koncepcí a dalšími podmínkami pěstování. Pod vedením odborných zaměstnanců se učí pečovat o zahradu ve všech ročních obdobích, učí se tvarování rostlin a rovněž péči o trávník. Tyto získané dovednosti mohou následně uplatnit trhu práce po propuštění na svobodu. Součástí zahrady jsou i včely, s čímž se pojí i vzdělávací aktivita - včelařství. Vězni se tak podílí na stáčení medu, péči o včely, údržbě úlů atd. Znalosti tak nabírají nejen teoreticky, ale hlavně prakticky. Ze získaného vosku vyrábí svíčky. Tyto produkty (svíčky a med) jsou darovány neziskovým organizacím, s nimiž Věznice Bělušice spolupracuje. Tento projekt zahrady napomáhá k tomu, že si odsouzení uvědomují, že když si něco sami vybudují nebo o to pečují, tak to pro ně má daleko větší hodnotu, než když to dostanou bez nějakého úsilí. Do jisté míry mohou cítit i určitou odpovědnost o vzhled zahrady a hrdost, když se v ní mohou vidět se svými příbuznými. To působí velmi pozitivně na jejich další uplatnění ve společnosti po jejich propuštění. V roce 2021 navíc vznikla i další menší zahrada přímo v prostorách areálu věznice, mezi ubytovnami, jelikož se první realizovaný projekt setkal s obrovským ohlasem u odsouzených.

3.1.2 Ekonomická analýza zaměstnávání vězněných osob v rámci Střediska hospodářské činnosti Bělušice

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, udává povinnost odsouzeným pracovat, pokud je odsouzené osobě přidělena práce a není uznána dočasně práce neschopnou, nebo není po dobu výkonu trestu uznána zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce.

K účelu zaměstnání vězněných osob věznice musí vždy zřídit Středisko hospodářské činnosti, což je ekonomická jednotka s vlastním účetnictvím, neprolíná se tudíž s ekonomickým úsekem a účetnictvím dané věznice. Její provoz a řízení spadá pod Vězeňskou službou ČR a cíle její činnosti jsou jak sociální - poskytnutí vězňům příležitost k rozvoji pracovních dovedností a získání užitečných znalostí, tak i ekonomické - realizace provozního zisku.

Každou pracovní činnost pro vězněné osoby je třeba důkladně plánovat a analyzovat, jelikož provozní náklady, spojené se zaměstnáváním vězňů, zahrnují kromě mzdy i náklady na provoz a vedlejší produktivní činnosti. V kontextu zaměstnávání odsouzených musí být rovněž řešena otázka bezpečnosti, zejména pokud jde o možnost úniku, zneužití zaměstnaneckých prostředků nebo narušení zaměstnaneckého prostředí. Tyto náklady je třeba zohlednit při posuzování ekonomické prospěšnosti zaměstnávání vězňů. K významným nemzdovým nákladům se řadí:

- Náklady na zaškolení a odbornou přípravu vězňů pro konkrétní pracovní úkoly;
- Náklady na vybavení pracovních míst a prostor pro zaměstnání vězňů;
- Náklady na dohled a ochranu při pracovních činnostech;
- Náklady spojené s bezpečností a prevencí při zaměstnání.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

K hlavním ekonomickým výhodám zaměstnávání vězňených osob, alespoň při porovnání se zaměstnáváním civilistů v běžném pracovně-právním vztahu, jsou bezesporu zásadně nižší mzdové náklady pro zaměstnavatele. Konkrétně v roce 2022 činila průměrná měsíční odměna vězňených osob 6 197 Kč což je v porovnání s průměrnou čistou měsíční mzdou běžné populace v ČR ve stejném roce (32 424 Kč) o 81% méně. Stejně tak byla ve sledovaném roce odměna odsouzených markantně nižší než mzda minimální, která v roce 2022 činila 16 200 Kč.

V rámci ekonomického zhodnocení zaměstnávání vězňených osob ve věznici Bělušice, je nutné uvést vývoj a hodnocení ekonomické činnosti Střediska hospodářské činnosti Bělušice od roku 2018, kdy bylo zřízeno, až do roku 2022. Odsouzení ve věznici Bělušice jsou zařazováni na pracoviště v provozovnách Střediska hospodářské činnosti, kde vykonávají kompletační práce, vyrábí jednoduché výrobky, pracují ve vězeňské kantýně, balí výrobky, třídí poštovní zásilky a balí potravinářské výrobky.

Tabulka 2 Vývoj výsledku hospodaření a počty zaměstnaných v SHČ Bělušice

Rok	Výsledek Hospodaření po zdanění (tis. Kč)	Počet zaměstnaných (denní průměr)	Efektivita práce (tis. Kč zisku na jednoho zaměstnaného)
2018	1 495,81	149	10,04
2019	1 330,58	164	8,11
2020	3 400,93	230	14,79
2021	2 814,44	261	10,78
2022	5 681,73	300	18,94

Zdroj: Vlastní zpracování dle Národní středisko podpory kvality (2016, s. 12)

Jak ukazuje tabulka 2, tak již v prvním roce, kdy došlo k jeho zřízení, dosáhlo Střediska hospodářské činnosti Bělušice zisku po zdanění ve výši přibližně 1,5 mil Kč a průměrně zaměstnávalo v průběhu roku 149 odsouzených. V roce 2019 sice zisk klesl, ačkoliv průměrný počet zaměstnaných mírně stoupl. Hlavním důvodem byly realizované investice na vytvoření dalších pracovních míst SHČ. To se promítlo v navýšení průměrného počtu zaměstnaných osob o 29 % v roce 2020, kdy průměrně bylo zaměstnáno 230 vězňů a čistý zisk činil přibližně 3,4 mil Kč, což při porovnání s předcházejícími lety představovalo více jak dvojnásobně vyšší zisk. Výsledek roku 2021 byl negativně ovlivněn pandemií COVID-19 kdy si hygienická opatření vyžádala jak dodatečné náklady na výkon pracovní činnosti, tak i pokles produktivity práce. To se promítlo do poklesu zisku o 17 %, konkrétně na přibližně 2,8 mil Kč, i když se počet zaměstnaných meziročně navýšil celkem o 31 osob. Po uvolnění restrikcí mohl být realizován další rozvoj a rozšíření pracovních činností, což přineslo další navýšení počtu zaměstnaných v roce 2022, a to na 300 osob a dosažení doposud rekordního čistého zisku ve výši přibližně 5,6 mil Kč. Efektivita práce v porovnání roku 2018 k roku 2022 vzrostla o 89 % na 18,94 tis Kč zisku na jednoho zaměstnaného odsouzeného, ale ani tak se v tomto ohledu neřadí k nejefektivnějším SHČ v ČR a je spíše podprůměrná při porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti ostatních věznic v ČR.

Z uvedených dat vyplývá, že řízení a činnost SHČ Bělušice v uplynulých letech z ekonomického hlediska jednoznačně úspěšné. Nasvědčuje tomu rapidně vzrůstající trend

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ziskovosti i efektivity práce. Pozitivní výsledky rovněž potvrzuje porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti, kdy Bělušice v roce 2022 vykazovaly nejvyšší zisk a druhý nejvyšší počet zaměstnaných při porovnání se středisky ostatních věznic v ČR.

Důležité je rovněž zmínit, že generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích, např. rekonstrukcí stávajících nevyužitých stavebních prostor.

Jednou z prvních realizovaných akcí byla oprava podlahy v jídelně odsouzených. Ta byla realizována nejen z prostředků hospodářské činnosti, ale i z prostředků oprav Vězeňské služby. Tato aktivita byla provedena s cílem zlepšit prostředí pro odsouzené při stravování a zároveň zabezpečit bezpečnost a hygienu v této části zařízení. Díky efektivnímu využití finančních prostředků získaných z pracovních aktivit odsouzených byla opravena s menšími dopady na rozpočet vězeňské služby. Celková oprava podlahy byla realizována dodavatelsky, a to z důvodu použití speciálního epoxidového nátěru jako konečné krytiny. Investice do tohoto projektu byla čerpána z rozpočtu oprav vězeňské služby a dosáhla částky 2 670 000,- Kč. Paralelně s tím se věznice Bělušice podílela na této rekonstrukci z finančních prostředků z hospodářské činnosti, a to ve výši 250 000,- Kč. Vzhledem k tomu, že se jedná o jídelnu situovanou ve druhém nadzemním podlaží a kvůli vnitřnímu zabezpečení věznice, nejsou povoleny pro takovéto práce výtahy, shozy ani podobné mechanické zařízení, byli do této činnosti zapojeni odsouzení. Ti se podíleli na odstraňování stávající krytiny a demontáži podkladních betonů, které následně odnášeli do kontejneru umístěného ve vnitřním bloku věznice. Pro obě strany to následně má velký finanční efekt. Dodavatel ušetří finanční prostředky za pomocné pracovníky, a věznice dostává za zaměstnávání odsouzených zpět finanční prostředky do střediska hospodářské činnosti.

Další realizovanou akcí bylo zprovoznění dvou nových pracovišť pro zaměstnávání odsouzených. Tato pracoviště byla věznicí Bělušice prováděna z vlastních prostředků střediska hospodářské činnosti a při této rekonstrukci byli opět zapojeni odsouzení z věznice. Celková částka alokovaná na rekonstrukci dosahuje 290 000,- Kč, což zahrnuje pouze náklady na zakoupený materiál. Přestože pracující odsouzení jsou finančně odměňováni, jednotce se tyto finanční prostředky následujícím rokem téměř v plné míře vrátí. I když existuje mírná ztráta, obvykle kolem 10 %, jednotka si odpouští výdaje za střežení externí firmy a jejich zaměstnanců během realizace těchto projektů. Pokud věznice volí způsob realizace skrze externího dodavatele, musí zajistit pohyb pracovníků firmy, jejich vozidel, kontrolu při příchodu do věznice a odchodu z věznice minimálně jedním příslušníkem z ostrahy. Toto navíc zahrnuje další náklady, které musí být kryty z rozpočtu věznice. Naopak při realizaci projektů, kde jsou hlavními pracovníky odsouzení, není potřeba vytvářet další zabezpečení jejich pohybu, jelikož jsou přímo sledováni zaměstnancem jednotky, který má na starosti celý proces akce.

Další realizovanou akcí z prostředků hospodářské činnosti byl nákup nové pánve do kuchyně odsouzených. Jedná se o speciální výklopnou pánev kruhového tvaru s lopatkami, které míchají obsah ode dna, její objem činí 160 litrů. Prostředky poskytnuté na tento účel dosáhly částky 260 000,- Kč. Tato investice měla za cíl modernizovat kuchyňské vybavení a zlepšení podmínek pro přípravu stravy odsouzených. Tím byla zajištěna efektivita a kvalita práce ve vězeňské kuchyni, což má pozitivní vliv na všechny zúčastněné strany, včetně samotných odsouzených i personálu věznice. Výsledkem této investice bylo zvýšení standardu stravování, to má přímý vliv na pohodu a zdraví odsouzených, a tím i na celkovou atmosféru ve věznici.

Finanční prostředky z hospodářské činnosti ve věznici Bělušice nejsou využívány pouze pro zlepšení pracovních podmínek odsouzených, nýbrž jsou plánovány s ohledem na budoucnost a směřují především k realizaci projektů, které mají posílit nejen kvalitu pracovního prostředí, ale především zvýšit bezpečnost. Projektové aktivity ve věznici Bělušice momentálně čítají

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

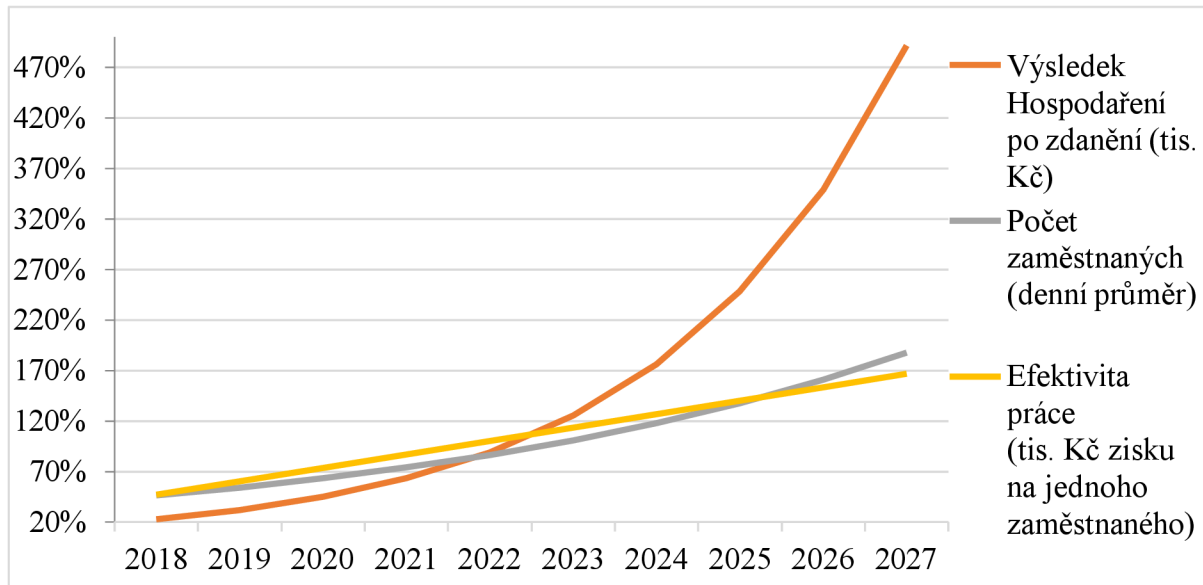
investice v hodnotě téměř 5 000 000,- Kč, zaměřují se na realizaci bezpečnostního kamerového systému v oblasti zakázaného pásma. Cílem této iniciativy je nahrazení fyzického dozoru strážců na věžích při monitorování bezpečnosti věznice. Projekt zahrnuje instalaci kamerového systému, položení nových optických kabelů a zapojení nového softwaru, jenž bude v operační místnosti věznice sledovat pohyb v zakázaném pásmu. Tento projekt nejenže zvyšuje úroveň bezpečnosti, ale také efektivitu dozoru.

Celkově lze říci, že zaměstnávání vězňů ve Středisku hospodářské činnosti Bělušice má pozitivní ekonomické i sociální dopady. Snížení recidivy a možnost získat alespoň nějaké peněžní prostředky, které mohou odsouzení použít po jejich propuštění na svobodu, vede společně s dalšími aktivitami věznice k jejich resocializaci. Na druhé straně generování zisku Střediska hospodářské činnosti a jeho následné investování (výstavba nových výrobních prostor apod.) přináší příležitosti pro zapojení více osob ve výkonu trestu do pracovního režimu. Činnost Střediska hospodářské činnosti je dle výsledků provedeného šetření pozitivně vnímána i zaměstnanci a členy Vězeňské služby. Nicméně, je stále třeba důkladně hodnotit jak přínosy, tak i rizika spojená se zaměstnáváním odsouzených, aby zůstalo zaručeno jeho efektivní využívání, zlepšování průběhu výkonu trestu a resocializaci vězňů.

V rámci analýzy zaměstnanosti, respektive její predikce, byla provedena extrapolace, a to exponenciální funkcí, lineární funkcí a logaritmickou funkcí, aby bylo možné alespoň orientačně předpovědět, jaký by mohl být vývoj zaměstnanosti odsouzených osob ve věznici Bělušice.

Na grafu 1 se nachází extrapolace získaných hodnot exponenciální funkcí. Tato funkce dost dobře prokládá zadané hodnoty. Ovšem nutno poukázat na významný odchylovací se trend od očekávaných hodnot po roce 2022. Tento náhlý odchyl lze považovat za důležitý signál, že se model dostává za hranice své relevance. Přepokládaným očekáváním totiž je, že se zaměstnanost bude postupem času narůstat (zvyšovat se), ale rozhodně se nebude urychlovat, jelikož s vyšší zaměstnaností bude obtížnější zaměstnat více osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Omezený počet pracovních pozic by mohl přispět k tomu, že růst zaměstnanosti nebude následovat přímo exponenciální vzor. Místo toho by se mohl růst zaměstnanosti postupně zpomalovat s dosažením určitého nasycení pracovní silou.

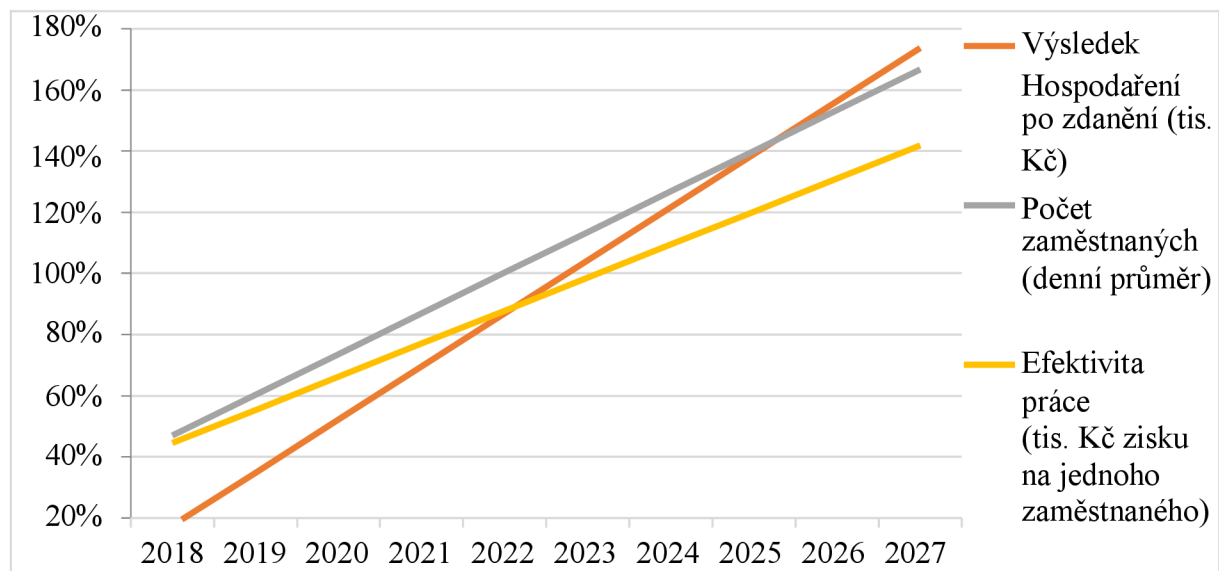
Graf 1 Extrapolace získaných hodnot exponenciální funkcí



Zdroj: Vlastní zpracování

Dále bylo přistoupeno k extrapolaci lineární funkcí, jak zobrazuje graf 2. Tato funkce rovněž velmi dobře prokládá zadané hodnoty. Avšak po roce 2022 hodnoty extrapolované lineární funkcí začaly postupně vykazovat nereálné trendy. Konkrétněji, vypočítané hodnoty zaměstnanosti v čase začaly přesahovat skutečný počet osob ve výkonu trestu. Toto odchylení od očekávání je klíčové. Naznačuje totiž, že lineární model se po určitém časovém bodu stává nevhodným pro předpovídání budoucího vývoje zaměstnanosti.

Graf 2 Extrapolace získaných hodnot lineární funkcí



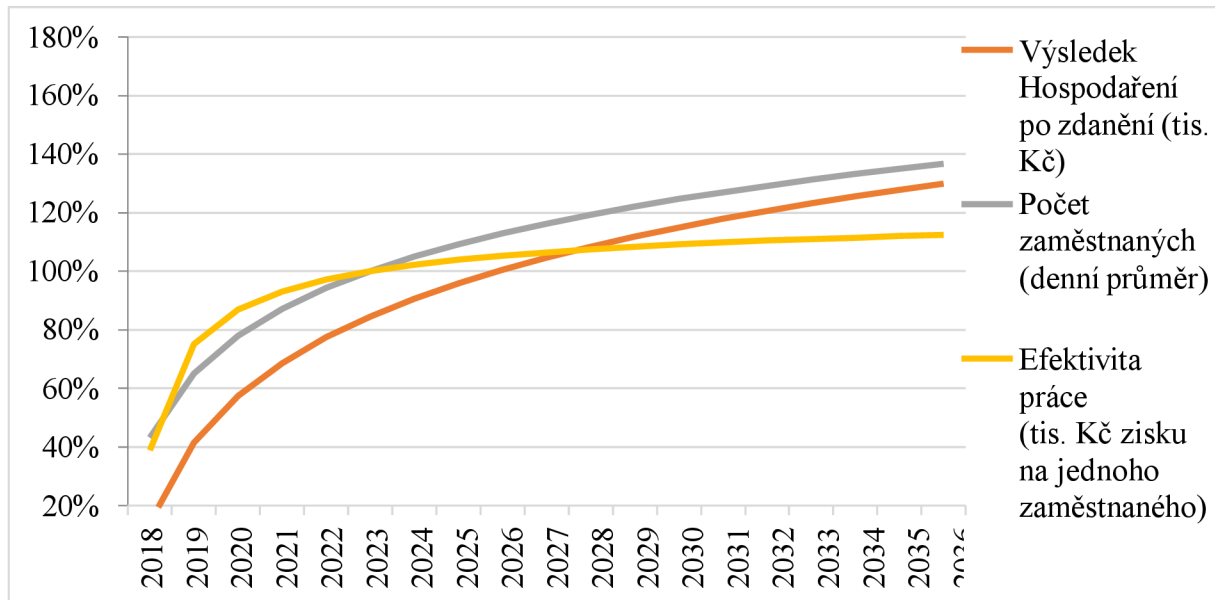
Zdroj: Vlastní zpracování

V poslední řadě bylo přistoupeno k extrapolaci logaritmickou funkcí, jež se nachází na grafu 3. Výpočet by totiž měl zohledňovat zpomalení zaměstnanosti, proto byla zvolena logaritmická funkce pro extrapolaci zadaných hodnot. Záměrem bylo zachytit specifický charakter nárůstu, který naznačuje, že růst zaměstnanosti se v čase zpomaluje. Použití logaritmické funkce v extrapolaci přineslo potvrzení tohoto očekávání. Logaritmický výpočet skutečně ukázal

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

zpomalení nárůstu zaměstnanosti, a proto je toto zjištění v souladu s očekáváním. Logaritmičká extrapolace se tak jeví jako nejvhodnější pro analýzu a interpretaci vývoje zaměstnanosti odsouzených, jelikož je schopna zachytit narůstající a následně zpomalující se růst. Tato metoda tak přináší přesnější a konzistentnější pohled na vývoj zaměstnanosti vzhledem k proměnným v čase, a proto je dále rovněž uvedena tabulka 3 s konkrétními hodnotami.

Graf 3 Extrapolace získaných hodnot logaritmičkou funkcí



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnáním výše uvedených metod extrapolace se ukazuje, že logaritmičká funkce nejlépe odpovídá očekávání. V rámci této analýzy bylo rovněž prokázáno, že nárůst zaměstnanosti má tendenci se zvyšovat pouze do určité míry. To je dáno skutečností, že další zvyšování zaměstnanosti vyžaduje větší zdroje a investice, které by mohly převýšit výsledný prospěch.

Nicméně v analýze nebyl brán v úvahu fakt, že někteří odsouzení, kteří jsou v současnosti zaměstnaní ve výkonu trestu, budou časem propuštěni a nahrazeni novými odsouzenými, tedy na jejich místo přijde jiný vězeň. Dalším aspektem, který nebyl zohledněn, je skutečnost, že pouze omezené procento odsouzených je schopno vykonávat práci kvůli své nezpůsobilosti k výkonu práce, přičemž se jedná v průměru o 50 až 55 % odsouzených. Tyto statistiky jsou veřejné pouze celostátně a pro jednotlivé organizační jednotky (jednotlivé věznice) jsou tyto informace nedostupné, proto není možné je v konkrétní organizaci porovnat.

**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

Tabulka 3 Predikce rozsahu zaměstnaných ve věznici Bělušice v letech 2023-2036

	Rok	Výsledek hospodaření po zdanění (tis. Kč)	Počet zaměstnaných (denní průměr)	Efektivita práce (tis. Kč zisku na jednoho zaměstnaného)
Predikce	2023	4 808	300	16,010
	2024	5 152	315	16,356
	2025	5 450	328	16,631
	2026	5 713	339	16,857
	2027	5 948	349	17,046
	2028	6 161	358	17,208
	2029	6 355	366	17,349
	2030	6 534	374	17,473
	2031	6 700	381	17,583
	2032	6 854	388	17,683
	2033	6 998	394	17,772
	2034	7 133	400	17,854
	2035	7 261	405	17,929
	2036	7 382	410	17,999

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkově z analýzy vyplývá, že na základě provedených výpočtů by mohla daná věznice Bělušice v budoucnu zaměstnávat odsouzené v předpokládaném rozsahu, jak je znázorněno v tabulce 3, tedy např. v roce 2034 celkem 400 odsouzených. Nicméně se jedná jen o predikce v teoretické rovině, neboť pro takovýto očekávaný nárůst zaměstnanosti by byly zapotřebí i další zdroje, konkrétně finanční zdroje, které by zajistily patřičné výrobní prostory v areálu věznice apod. Rovněž by bylo nutné smluvně zajistit nové obchodní partnery (zaměstnavatele pro odsouzené). Zaměstnávání odsouzených je však v dnešní době na vzestupu, jelikož řada cizích subjektů (potencionálních obchodních partnerů) projevuje zájem o spolupráci s věznicemi. Tím se zvyšuje pravděpodobnost zvýšení počtu odsouzených, kteří budou začleněni do pracovního procesu, a zároveň se zvyšuje pravděpodobnost přiblížení či naplnění představené predikce. Mohl by tak být splněn předpoklad logaritmické funkce.

3.1.3 Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice

Ve věznici Bělušice, tak jako v řadě dalších, se snaží o tvorbu co nejlepších podmínek pro zaměstnávání odsouzených. Do roku 1989 ve věznici pracovali skoro všichni vězni, kteří dojížděli např. do různých zemědělských družstev, Sklářny Chudeřice, ČSD a do řady dalších podniků. Po revoluci, jak již bylo naznačeno v pasáži věnované historii zaměstnávání odsouzených, výrazně zaměstnanost odsouzených klesla. Došlo totiž k útlumu průmyslu v regionu, podnikatelé měli menší zájem o zaměstnávání odsouzených a obecně narostla v mosteckém regionu nezaměstnanost. Svůj podíl na tomto stavu mělo i využívání odsouzených ze strany podnikatelů jen pro sezónní práce v zemědělství, nikoliv celoročně (Vězeňská služba ČR, 2023b).

V současné době jsou odsouzení zaměstnávání buď ve vnitřním provozu, tedy v rámci vnitřní režie, nebo smluvně u cizích subjektů. Co se týče vnitřní režie, tak to znamená, že se vězni svojí pracovní činností podílejí na samotném provozu věznice, tudíž zajišťují práci v kuchyni (kuchaři, pomocní kuchaři apod.), v rámci úklidu či údržby (uklízeči, instalatéri, elektrikáři, zedníci atd.), ve výrobě (truhláři apod.) nebo třeba v knihovně. Vězni mohou v Bělušicích

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

vykonávat také práce bez nároku na odměnu ve prospěch věznice (např. práce na zahradě, úklid nádvoří a další). V rámci speciálně výchovných aktivit spolupracuje věznice s různými externími subjekty, jako jsou různé okolní města či obce, např. město Most (Vězeňská služba ČR, 2023b). Dle interní dokumentace se aktuálně počet pracovních zařazených odsouzených na pracovištích vnitřního provozu pohybuje v rozmezí 45–47 odsouzených. U této formy zaměstnávání je počet pracovních zařazených osob navázán na výši finančních prostředků přidělených na odměny odsouzených pro rok, a to zejména v souvislosti na požadavky oddělení logistiky na pracovní zařazení vhodných a potřebných profesí.

V případě smluvní práce u jiných (cizích) subjektů, dochází k uzavření smlouvy o zařazení odsouzených do práce s danou společností, přičemž samotnou práci si daný subjekt organizuje sám. Věznice posléze danému subjektu fakturuje sumu za vykonanou práci odsouzených. To znamená, že cizí subjekty neuzavírají smlouvy jednotlivě s věznicí, ale mají jednu rámcovou smlouvu s věznicí, která zajistí pracovní sílu. Tato oblast spadá pod provozovnu střediska hospodářské činnosti věznice, a proto aktivita tohoto střediska není financována ze státního rozpočtu. Proto jsou smlouvy o zaměstnávání odsouzených sepsány tak, aby náklady na odměny vězňů a další náklady (např. na pracovní pomůcky) hradil cizí subjekt a věznice tak mohla generovat zisk pro pokrytí nákladů na zaměstnávání odsouzených a pro své další potřeby (Vězeňská služba ČR, 2023b).

Dle interní dokumentace Vězeňské služby ČR, aktuálně provozovna střediska hospodářské činnosti spolupracuje s celou řadou firem, a to na střezných a nestřezných pracovištích přímo v areálu věznice (ve výrobních halách apod.) a na pracovištích s volným pohybem mimo věznici. Dle interní dokumentace se aktuálně počet pracovních zařazených odsouzených u cizích subjektů pohybuje okolo 283 osob. Počty zaměstnaných vězňů se velmi dynamicky mění. Důvodem je nízká či vysoká aktuální poptávka po práci odsouzených ze strany cizích subjektů, ale i další skutečnosti jako např., že jsou někteří odsouzení propuštěni na svobodu nebo je u nich shledána dočasná pracovní neschopnost. Dále se nachází výčet všech subjektů.

Střežená pracoviště v areálu věznice

- ANA-AQUALINE s.r.o. - jedná se o dceřinou společnost německé společnosti, která patří k největším výrobců předmětů pro mytí nádobí v Evropě. V rámci své pracovní činnosti v tomto případě vyrábí vězni různé mycí houbičky a další výrobky k mytí nádobí. Jedná se o velmi jednoduchou manuální práci. Aktuálně pro tuto společnost vykonává práci okolo 130 odsouzených;
- K&W manual assembly s.r.o. - jde o malý podnikatelský subjekt zaměřený na průmyslovou výrobu. Vězni v tomto případě provádí kompletační práce. Jde opět o velmi jednoduchou manuální práci, k níž není potřebné zdlouhavé zaučení nebo vysoká odbornost. V současnosti u tohoto subjektu pracuje okolo 40 osob;
- Kantýna Bělušice (Zotavovna VS ČR PRAHA) - tento subjekt je státní příspěvkovou organizací, zřízenou Ministerstvem spravedlnosti ČR. Mimo jiné provozuje některé kantýny pro Vězeňskou službu ČR a Ministerstvo spravedlnosti ČR. Jedná se o méně náročnou práci z hlediska kvalifikace. V kantýně aktuálně pracují 3 osoby.

Nestřežená pracoviště v areálu věznice

- Persona International CZ s.r.o. - jedná se o mezinárodního výrobce jednorázových holicích strojků a systémů. Odsouzení v rámci své pracovní činnosti balí různé prostředky na holení. Jde opět o velmi jednoduchou manuální práci. Nyní pro tohoto výrobce vykonává práci okolo 22 odsouzených;

Vysoká škola ekonomie a managementu

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Česká pošta s.p. - jde o tradičního českého poskytovatele poštovních, peněžních a kurýrních služeb. V tomto případě vězni třídí zásilky (jde např. o zásilky z Číny, které musí být tříděny ručně). Opět tato práce nevyžaduje vysokou kvalifikaci. Pro tuto činnost je zaměstnáno okolo 25 osob;
- Xandor Automotive CZ s.r.o. - společnost vyrábí různé systémy pro rozvod kapalin pro užitková vozidla. V rámci pracovní činnosti se odsouzení podílí na výrobě klimatizací do těchto vozidel. Ani v tomto případě nejde o práci, kde by byla potřebná vysoká kvalifikace. Tuto práci vykonává asi okolo 30 osob.

Pracoviště s volným pohybem mimo věznici

- Kostecké uzeniny a.s. - společnost patří k největším výrobcům uzenin v ČR. Vězni se v tomto případě zabývají balením potravinářských výrobků. Opět jde o nenáročnou manuální činnost. Celkem tuto práci vykonává okolo 20 osob;
- Obec Bělušice - v rámci spolupráci s obcí jsou vykonávány různé úklidové práce na různých místech, záleží vždy dle potřeby. Práce není určena pro více lidí, proto ji aktuálně vykonává 1 osoba;
- Bohušovické mlékárny, a.s. - jde o jednu z nejstarších mlékáren v ČR s dlouholetou tradicí. Vězni pro tuto společnost provádí balení potravinářských výrobků. Opět jde o jednoduchou práci nevyžadující kvalifikaci. V tomto případě subjekt zaměstnává okolo 10 osob.

Jak již bylo zmíněno, tak spolupráce Vězeňské služby ČR s dalšími subjekty se řídí smlouvou o spolupráci při zařazování odsouzených do práce. Tato smlouva obsahuje veškeré potřebné náležitosti pro zaměstnávání vězňů, a proto zde budou představeny její základní náležitosti, aby bylo přehledně představeno, jaké aspekty musí být při zaměstnávání odsouzených brány v potaz. Dle interní dokumentace Vězeňské služby ČR tento kontrakt obsahuje, kromě uvedení smluvních stran (Vězeňské služby ČR na jedné straně a soukromého subjektu na straně druhé), platnosti smlouvy a závěrečných ustanovení, obvykle také následující:

- Konkrétní druh práce, kterou budou odsouzení vykonávat (např. balení výrobků);
- Místo/adresa výkonu práce (pracoviště) apod.;
- Počet odsouzených (např. maximálně 20 osob dle požadavku společnosti a možností věznice);
- Kontrola a dohled (např. ze strany personálu věznice);
- Pracovní doba a přestávka (pracovní doba musí činit maximálně 8 hodin a musí být po 5 hodinách minimálně poskytnuta 30 minut trvající přestávka na oddech a jídlo);
- Podmínky a možnosti práce nad rámec stanovené pracovní doby a ve dnech pracovního klidu (na základě písemné žádosti subjektu ředitel věznice může přesčas nařídit);
- Doprava odsouzených na pracoviště;
- Výběr odsouzených k zařazení do práce (zdravotní způsobilost k výkonu práce, možnost subjektu odmítnout odsouzeného pro jeho neschopnost vykonávat přidělenou práci atd.);
- Zapracování odsouzených k danému typu práce (nutnost seznámení s povinnostmi a právy, zapracování na náklady subjektu, vydání potvrzení o době trvání a druhu práce a další);
- Řízení pracovní činnosti odsouzených a související pravomoci a odpovědnost (určení nadřízeného, který bude dohlížet na dodržování pracovní doby, BOZP atd.);
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, poskytování zdravotnických služeb (nutnost seznámení odsouzených z BOZP, poskytnutí ochranných pracovních prostředků, zajištění pitného režimu apod.);

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Vybavení pracoviště odsouzených a povinnost společnosti (nutnost sociálního zařízení a další);
- Postup při pracovních úrazech a nemocech z povolání u odsouzených (evidence úrazů, odškodnění apod.);
- Odměňování odsouzených za práci a poskytování nemocenských dávek (zařazení do konkrétní skupiny odměny, úhrada sociálního a zdravotního pojištění, odměny za přesčas a příplatky za práci ve svátek atd.);
- Fakturace (stanovení dne pro předložení podepsaných výkazů za práci odsouzených, stanovení výše úhrady zálohové faktury, úroky z prodlení platby faktury a další).
- Odpovědnost za škodu způsobenou odsouzeným (postup při škodě apod.);
- Bezpečnostní opatření (zamezení nošení alkoholických a jiných látek na pracoviště odsouzených, styk s ostatními zaměstnanci je možný jen v souvislosti s prací a další).

Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Odsouzeným přísluší odměna pouze za vykonanou práci, nenáleží jim dovolená apod., jak bylo zmíněno v teoretické části této práce. Odsouzení se do práce řadí dle náročnosti práce, která je vyžadována. Dle nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, se jedná o čtyři základní skupiny, z nich následně vyplývají časové a úkolové složky odměny, které budou zmíněny dále. Jde o tyto skupiny:

- I. skupina - pro výkon dané práce není potřebná žádná odborná kvalifikace, má být ukončeno středníkem;
- II. skupina - pro její výkon dané práce je nutné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace;
- III. skupina - pro výkon dané práce je nutné střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu;
- IV skupina - pro výkon práce je nutné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Podle těchto skupin se následně odvíjí časová složka odměny při stanovené týdenní pracovní době dle zákoníku práce, která činí za kalendářní měsíc:

- v I. skupině 50 % minimální mzdy;
- v II. skupině 70 % minimální mzdy;
- v III. skupině 95 % minimální mzdy;
- ve IV. skupině 120 % minimální mzdy.

Časová složka se snižuje v případě, že odsouzený neodpracoval stanovený počet hodin. To znamená, že se vězňům s kratší pracovní dobou nebo těm, kteří v daném měsíci neodpracovali stanovenou pracovní dobu, se výše uvedená časová složka snižuje úměrně odpracované době. Významně motivačním aspektem je skutečnost, že vězňice může časovou složku navýšit v kalendářním měsíci až o 50 % v případě, že odsouzený odvedl vyšší pracovní výkon v dané kvalitě, řídí určitý úsek nebo osoby (je např. vedoucím dalších odsouzených při jejich pracovní činnosti). To platí i v případě, že pracují vězni u cizích subjektů, jen musí subjekt předložit odůvodněný návrh. Ovšem časovou složku může vězňice až o 50 % v daném kalendářním měsíci také snížit, pokud nesplní odsouzený uložené úkoly v požadovaném množství a kvalitě. Stejně tak tomu je u cizího subjektu, kdy je opět nutné ze strany subjektu předložit odůvodněný návrh (Vězeňská služba ČR, 2023a).

U prací, pro něž je stanovena norma (např. počet zabalených kusů za hodinu), je vězeň odměňován na základně plnění či neplnění této normy. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, udává, že pokud nedojde ke splnění normy, tak se úkolová složka odměny snižuje právě o míru nesplnění stanovené normy. Za vyšší výkon, tedy nad normu, v požadované kvalitě se naopak úkolová složka zvyšuje o míru překročení normy. Výpočet odměny je prováděn opět dle procentuálního poměru základní mzdy dle jednotlivých skupin, ale navíc se užívají tři koeficienty, které určují průměrný počet hodin připadající na 1 měsíc v průměrném roce. Koeficient pro jednosměnný provoz je 173,92, dvousměnný činí 168,485 a nepřetržitý či třísměnný provoz je 163,05. Při 100% plnění normy je úkolová složka odměny za hodinu u jednotlivých skupin následující:

- v I. skupině částku určenou podílem 50 % minimální mzdy za měsíc a patřičným koeficientem dle druhu směny;
- ve II. skupině částku určenou podílem 70 % minimální mzdy za měsíc a patřičným koeficientem dle druhu směny;
- ve III. skupině částku určenou podílem 95 % minimální mzdy za měsíc a patřičným koeficientem dle druhu směny;
- ve IV. skupině částku určenou podílem 120 % minimální mzdy za měsíc a patřičným koeficientem dle druhu směny.

Podobně tak jako v případě časové složky odměny, tak i v případě úkolové složky odměny ji může věznic navýšit až o 50 % v případě, že odsouzený řídí určitý úsek. Stejně tak tomu je u cizího subjektu, kdy je opět nutné ze strany subjektu předložit odůvodněný návrh k navýšení.

Uvedené nařízení rovněž uvádí, že před výkonem práce musí být odsouzený seznámen se svým zařazením do skupiny, s popisem práce, požadovaným množstvím pracovních úkolů a jejich kvalitě, s výší časové nebo úkolové složky, s nastavenými normami a s výší příplatků. Důležité je zmínit, že tato právní úprava rovněž udává, že pokud odsouzený odvede zaviněně vadnou práci nebo vadný výrobek, nepřísluší mu za tuto práci odměna. Pokud danou vadu sám opraví, tak mu jeho běžná odměna přísluší, ale nepřísluší mu odměna za provedení dané opravy.

Kromě zmíněných základních složek odměny (tzn. časové nebo úkolové složky odměny), mají odsouzené osoby podle nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, nárok na příplatek za práci přesčas, ve svátek, noční práci a práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výčet přesných výpočtů výše jednotlivých příspěvků není pro účely této práce důležitý, ale je možné uvést, že např. při práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží odsouzenému příplatek ve výši 200 až 700 Kč měsíčně při stanovené týdenní pracovní době podle zákoníku práce.

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, v odst. 3 § 33 uvádí, že odměna odsouzeného se pro účely srážek daní a sociálního a zdravotního pojištění považuje za příjem ze závislé činnosti. Dále se z této odměny po srážce zálohy na daň a pojistného provedou i další srážky (např. výživné pro děti, náklady výkonu trestu a další náklady spojené s výkonem trestu). Tento zákon specifikuje detailněji podmínky povinnosti hradit náklady výkonu trestu a povinnosti nahradit další náklady spojené s výkonem trestu (jde např. o zvýšené náklady na zdravotní služby, náklady na odeslání nepředaných věcí nebo balíčku).

Ze statické ročenky Vězeňské služby ČR za rok 2022 (Vězeňská služba, 2023c) vyplývá, že průměrná měsíční odměna odsouzených za rok 2022 činila 6 197 Kč. Tato suma byla o 388 Kč více, než v roce předcházejícím. Ve vnitřní režii (údržba, kuchyně atd.) a vlastní výrobě (např. výroba nábytku) měli odsouzení průměrnou měsíční odměnu 7 311 Kč. V provozovnách Střediska hospodářské činnosti činila průměrná odměna 5 709 Kč

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

a u odsouzených zařazených u jiných podnikatelských subjektů činila odměna 5 818 Kč. Průměrné měsíční odměny odsouzených byly vyšší než v roce 2021, a to z toho důvodu, že došlo k navázání na minimální mzdu při odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Graf 4 zobrazuje vývoj průměrné měsíční pracovní odměny odsouzených za sledovaný rok 2022.

Graf 4 Vývoj průměrné měsíční pracovní odměny odsouzených v roce 2022 (v Kč)



Zdroj: Vězeňská služba (2023c)

Aby bylo zřejmé, jak přibližně vypadá odměňování pracovníků z řad odsouzených v praxi, tak zde budou uvedeny tři konkrétní příklady z věznice Bělušice. Vzhledem k tomu, že se jedná o interní dokumentaci, kde je ze strany vedení věznice vyžadováno, aby nedošlo ke zveřejnění, tak zde budou uvedeny tři příklady pro subjekty, s nimiž věznice spolupracuje, ale jejich jména budou anonymizována a nahrazena písmeny A, B a C. Data jsou představena za období 5/2023 - 6/2023.

Subjekt A

- Průměrná mzda 8108 Kč a průměrná hodinová sazba 60,05 Kč;
- Absence omluvená celkem 11,14 % (z toho pro nemoc 2,33 %);
- Práce v tomto období probíhala přesčas o víkendech (celkově šlo v součtu o 207 hodin);
- Někteří vězni od společnosti obdrželi za toto období i výkonnostní prémie (celkově šlo v součtu o 95 765 Kč).

Subjekt B

- Průměrná mzda 5 375 Kč a průměrná hodinová sazba 48,79 Kč;
- Absence omluvená celkem 26,09 % (z toho pro nemoc 0,77 %);
- Práce v tomto období probíhala i přesčas jen ve všední dny (celkově šlo v součtu o 1511,25 hodin);
- Někteří vězni od společnosti obdrželi za toto období i výkonnostní prémie (celkově šlo v součtu o 3 373 Kč).

Subjekt C

**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

- Průměrná mzda 5 918 Kč a průměrná hodinová sazba 54,79 Kč;
- Absence omluvená celkem 31,03 % (z toho pro nemoc 0,00 %);
- Práce v tomto období neprobíhala přesčas;
- Někteří vězni od společnosti obdrželi za toto období i výkonnostní prémie (celkově šlo v součtu o 11 730 Kč).

Dle dat v tabulce 4 ze statické ročenky Vězeňské služby ČR za rok 2022 (Vězeňská služba, 2023c) vyplývá, že věznice Bělušice, respektive její středisko hospodářské činnosti vykazovalo druhý nejvyšší denní průměr zaměstnaných vězňených osob (průměrně 300 jedinců). Pokud jde o výsledky hospodaření, tak věznice Bělušice vykazuje nejvyšší výsledky při porovnání s ostatními věznicemi, a to konkrétně 5 681,731 tis. Kč. Dále je důležité zmínit, že v roce 2022 pracovalo za finanční odměnu průměrně 7 255 odsouzených z celkového počtu 13 144 zaměstnatelných odsouzených způsobilých k vykonávání práce. Ve srovnání s rokem 2021 však došlo o navýšení počtu zaměstnaných o 398 jedinců. V 2021 činila zaměstnanost odsouzených 52 % a v roce 2022 šlo již o 55 %. Ve srovnání s rokem 2021 se snížil průměrný počet odsouzených zařazených ve vnitřní režii a vlastní výrobě o 105 osob, ale zvýšil se počet osob zařazených v provozovnách Střediska hospodářské činnosti, a to celkem o 726 odsouzených a snížil se počet vězňů zařazených u jiných subjektů, konkrétně o 203 jedinců.

Tabulka 4 Přehled středisek hospodářské činnosti věznic ČR za rok 2022

Organizační jednotka	Výsledky hospodaření po zdanění v tis. Kč	Denní průměr zaměstnaných vězňených osob
Bělušice	5 681,731	300
Brno	1 147,434	17
Břeclav	3 288,865	73
České Budějovice	1 078,440	30
Heřmanice	1 020,022	103
Horní Slavkov	2 355,621	234
Hradec Králové	2 514,784	49
Jiřice	3 551,091	204
Kuřim	893,868	125
Kynšperk nad Ohří	4 287,468	166
Liberec	932,243	51
Litoměřice	897,534	11
Mírov	3 066,864	178
Nové Sedlo	1 530,728	92
Odolov	1 809,319	99
Olomouc	1 564,118	25
Opava	251,411	10
Oráčov	1 637,748	236
Ostrava	238,928	5
Ostrov	422,052	184
Pardubice	2 821,862	133
Plzeň	4 969,780	364
Praha Pankrác	1 310,278	25
Praha Ruzyně	3 064,000	175
Příbram	942,019	219
Rapotice	4 706,339	155
Rýnovice	2 683,338	150
Stráž pod Ralskem	110,005	202
Světlá nad Sázavou	4 413,246	150
Teplice	297,875	10
Valdice	1 535,542	258
Vinařice	1 041,414	105
Všehrdý	2 291,727	117
Znojmo	1 857,202	40
Celkem	70 214,90	4 295

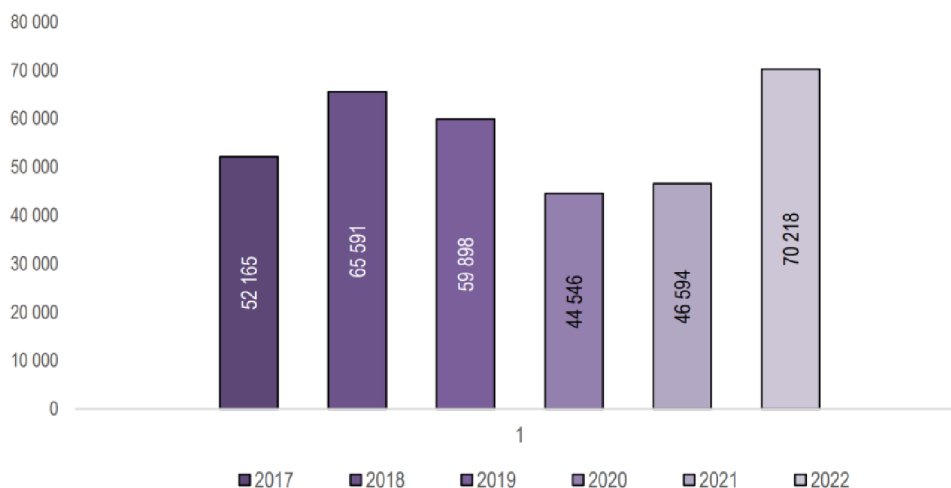
Zdroj: Vězeňská služba (2023c)

Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Z tabulky 4 je dále zřejmé, že zisky po zdanění jsou u jednotlivých středisek markantně odlišné a neplatí zde pravidlo, čím vyšší denní průměr zaměstnaných odsouzených, tím vyšší zisky. V řadě případů jsou zisky vyšší, ačkoliv je denní průměr zaměstnaných nižší. Pro porovnání s věznicí Bělušice lze zmínit Světlu nad Sázavou (v tabulce pátá od konce), kde denní průměr zaměstnaných činil 150 osob, ale zisky činily 4 413, 246 tis. Kč. To může naznačovat efektivnější využívání pracovní síly či vyšší ziskovost z dané činnosti, nebo obecně lepší hospodaření, jedná se však o pouhé domněnky, jelikož nelze zohlednit všechny aspekty a mimo to rozdíly v ekonomických výsledcích mohou být ovlivněny různými faktory, jako jsou např. provozní náklady a mnoho dalších proměnných.

Jednou z nejdůležitějších priorit Vězeňské služby je rozvoj zaměstnávání odsouzených u jiných subjektů a v provozovnách středisek hospodářské činnosti. Proto se také od roku 2010 zvýšil počet provozoven středisek hospodářské činnosti z 15 na 34 k roku 2022. Předpoklady pro zásadní navýšení počtu zaměstnaných spočívají dle Vězeňské služby (2023c) primárně v efektivnějším využívání stávajících prostor ve věznicích, např. pro vícesměnné provozování a také existuje významný potenciál v rekonstrukci stávajících a nevyužitých prostor a budov k tomu, aby mohly sloužit jako výrobní prostory, případně se nabízí výstavba zcela nových výrobních hal. Tato opatření mohou přinést větší zaměstnanost uvnitř věznic a zároveň bude minimalizováno bezpečnostní riziko ze strany odsouzených. To vše s sebou nese však vysoké finanční náklady, proto jsou tyto projekty financovány často právě z prostředků hospodářské činnosti věznic. Nově se řeší možnost financování ze strany budoucích zaměstnavatelů odsouzených, tedy ze strany firem, které chtějí zaměstnávat vězně. Jedná se o relativně složitý proces, ale první právo stavby již bylo realizováno ve věznicí Plzeň firmou MEA. Graf 5 ukazuje vývoj zisku provozoven středisek hospodářské činnosti za roky 2017 až 2022, z něhož je zřejmé, že ve sledovaných letech byly zisky nejvyšší právě v roce 2022.

Graf 5 Zisk provozoven středisek hospodářské činnosti za období 2017 až 2022 (v tis. Kč)



Zdroj: Vězeňská služba (2023c)

Vzdělávání odsouzených ve věznicí Bělušice

Z interní dokumentace Vězeňské služby vyplývá, že odborné (rekvalifikace apod.) a všeobecné vzdělávání často poskytují různé neziskové organizace, které se zaměřují na prevenci sociálního vyloučení osob propuštěných po výkonu trestu odnětí svobody. Podstatnou součástí vzdělávání jsou však také další sociální služby a finanční poradenství, kdy dochází ke

zvyšování povědomí u odsouzených v oblasti řešení zadluženosti či získání zaměstnání. Obvykle je jim poskytováno i poradenství v rámci dluhů, pracovního uplatnění apod.

Formální vzdělávání odsouzených osob zajišťuje Vězeňská služba. K tomuto účelu slouží primárně školská vzdělávací střediska středního odborného učiliště Vězeňské služby. Kromě toho dochází ke spolupráci s dalšími školskými zařízeními, jako jsou střední školy, střední odborná učiliště, vyšší odborné školy a vysoké školy. Po úspěšném absolvování získá odsouzený doklad o dosaženém vzdělání, tak jako je by jej získal v běžném civilním životě, není zde tedy žádné specifikum. Z toho vyplývá, že věznic Bělušice u některých vězňů zajišťuje dokončení sekundárního či terciárního vzdělání. V rámci sekundárního vzdělávání mohou odsouzení získat odbornost např. obráběč kovů, kuchař-číšník, truhlář a řadu dalších. V rámci terciárního vzdělávání je navázána spolupráce s vysokými školami a důležitým faktorem v tomto ohledu je samostudium odsouzených, kdy mohou navštěvovat počítačové učebny a mají k dispozici různé materiály od dané školy.

Neformální vzdělávání představují v prostředí věznice Bělušice vzdělávací aktivity programu zacházení. Jedná se o různé kurzy, např. vzdělávací, odborné či rekvalifikační. Některé mohou být zakončeny dokladem o jeho absolvování, např. kurzy rekvalifikační (získání průkazu na vysokozdvíhový vozík apod.). Věznice spolupracuje také s Úřadem práce, a to především v rámci rekvalifikačních kurzů (kadeřník, potravinářská výroba, manipulace s vysokozdvíhým vozíkem a další). Neformální vzdělávání probíhá především pod vedením pracovníků odborného zacházení ve vězeňství (speciálních pedagogů či vychovatelů), pokud se jedná o rekvalifikační kurzy. Mezi nejčastěji nabízené vzdělávací aktivity se řadí výuka cizích jazyků, výuka finanční gramotnosti všeobecný přehled a další.

3.1.4 Přístup věznice Bělušice k environmentální oblasti

Věznice Bělušice se s ohledem na dnešní trendy a nároky, neustále snaží hledat nové možnosti úspory energií a v rámci finančních možností se snaží postupně modernizovat technologická zařízení, která odpovídají dnešním požadavkům a nejsou tolik energeticky náročná.

Od roku 2017 proběhla ve věznici celá řada modernizací. V oblasti vytápění šlo konkrétně o rekonstrukci kotelny, a to včetně pořízení nového kotle. Ten odpovídá nejnovějším a má vyšší účinnost při spalování paliva. To znamená, že vytápí více prostoru s menším množstvím spotřebovaného paliva, čímž dochází k markantním úsporám energie. Rovněž se tím snižuje emise skleníkových plynů a dalších znečišťujících látek. Moderní kotle jsou dnes navrženy s důrazem na dlouhou životnost a snadnou údržbu, aby právě vydržely správně fungovat co nejdéle. To znamená, že se méně často musí měnit nebo opravovat, což znamená méně odpadu a zátěže pro životní prostředí.

Modernizací prošla i technologické zařízení v kuchyni, respektive došlo k pořízení velkokapacitní myčky nádobí. Do té doby bylo nádobí umýváno ve velmi staré myčce, což bylo neekologické s ohledem na větší množství spotřebované vody a elektrické energie. Výměna znamenala výraznou energetickou úsporu.

V rámci technologických zařízení došlo k instalaci úsporného osvětlení (vnějšího i vnitřního). V oblasti vodohospodářské zařízení byly všude instalovány úsporné perlátory vody. Jedná se sice na první pohled o malé změny, ale je potřeba si uvědomit, že celý vězeňský areál je velký (např. je přes noc osvětlen celý areál) a i takováto menší opatření vedou ke zvýšení efektivity, úspory energií a snížení negativních dopadů na životní prostředí.

Důležité je rovněž zmínit, že jsou ve věznici Bělušice dodržovány veškeré povinnosti dané platnými zákonnými předpisy z oblasti životního prostředí. Věznice má rovněž svého

zaměstnanec pro oblast ekologie, který právě zajišťuje soulad s legislativou v oblasti ochrany životního prostředí. Rovněž se věnuje problematice nakládání s nebezpečnými látkami a směsmi. Rovněž se tento zaměstnanec zapojuje do řešení provozních problémů, které se objevují např. oblasti odpadového hospodářství. Tito zaměstnanci jsou pravidelně vzděláváni v oblasti ochrany životního prostředí. V rámci jejich pracovní náplně je vyžadováno jejich zapojení do oblasti třídění odpadů, šetření energiemi a používání ekologicky šetrných výrobků.

Důležitým aspektem je také zapojení odsouzených do ekologie, ať už v rámci jejich školení pro různé práce v rámci věznice (např. kladení důrazu na šetření vodou a energiemi při úklidu). Odsouzení jsou ale také např. zapojováni do aktivit v oblasti třídění odpadů. Tyto návyky si tak mohou odnášet do jejich života i po propuštění, jelikož si je během pobytu ve věznici natolik osvojí.

3.2 Zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených

V následující první kapitole se nachází výsledky provedených rozhovorů, respektive jejich souhrnné zjištění z jejich výsledků. V druhé podkapitole jsou uvedeny vyhodnocené výsledky dotazníků, a to jak slovně, tak graficky.

3.2.1 Výsledky rozhovorů

V této části jsou představeny souhrnné výsledky rozhovorů s ředitelem věznice, ekonomickým náměstkem a vedoucí Střediska hospodářské činnosti. Účelem provedených rozhovorů bylo zjistit, jaká je současná situace v oblasti zaměstnávání odsouzených.

Současná situace v oblasti zaměstnávání vězňů zahrnuje různé perspektivy a názory jednotlivců se na toto téma různí, což ukázaly i výsledky rozhovorů. Většina respondentů zmiňuje několik klíčových problémů spojených se zaměstnáváním vězňů a někteří uvedli i možnosti, jak tuto oblast zlepšit. Prvním problémem je skutečnost, že každá věznice si musí individuálně snažit shánět pracovní příležitosti pro odsouzené, což vytváří konkurenční prostředí mezi věznicemi. V podstatě si tak na trhu konkurují, což je relativně paradoxní situace, jelikož by vězeňský systém měl být komplexním fungujícím homogenním celkem, nikoliv prostředím, kde panuje konkurence.

Dalším problémem, který vyplývá z praxe respondentů, je situace, kdy současný obchodní partner by uvítal navýšení současného stavu pracovníků z řad odsouzených osob nebo má některý nový cizí subjekt zájem o spolupráci, ale věznice v daném okamžiku nedisponuje dostatkem odsouzených (vyčerpá své možnosti lidských zdrojů), kteří by splňovali kritéria. Těmito kritérii je myšlena např. výše trestu a závažnost trestu a obecně splnění dalších podmínek k tomu, aby mohli pracovat další vězni mimo areál věznice. S tím souvisí i problematika zdravotního posouzení, kdy lékař nevydá kladný lékařský posudek a odsouzený tudíž nemůže danou práci vykonávat, případně je shledán komplexně pracovní neschopným. Kritéria pro výběr odsouzených pro práci mimo vězení a zdravotní způsobilost tudíž hrají významnou roli v celém procesu pracovního uplatnění odsouzených.

Dále z rozhovorů vyplynulo, že věznice Bělušice eviduje relativně vysokou míru zaměstnanosti odsouzených díky tomu, že spolupracuje řadu let se svými obchodními partnery. Přestože má věznice relativně dostatek cizích subjektů na spolupráci v rámci pracovního uplatnění vězňů, tak se i přesto snaží rozvíjet další obchodní budoucí spolupráce a vyhledávat dalšího potenciálního obchodního partnera či partnery.

Jedním z navrhovaných způsobů řešení respondentů, jak zvýšit pracovní uplatnění vězňů, je využití věznic jako pomyslných výrobců a dodavatelů pro státní správu. Šlo by o koncept, kde

by věznic produkovaly výrobky pro státní správu, nikoliv jen pro samotné potřeby věznic. Dalším návrhem, který zazněl, bylo zlepšení informovanosti soukromých subjektů na trhu práce o možnostech zaměstnávání vězňů (např. výhody plynoucí z jejich zaměstnávání, nižší náklady a další). S tím bylo zmíněno i obecně lepší zpřístupnění systému zaměstnávání odsouzených pro veřejnost. V závěru vyhodnocení lze zmínit citaci ředitele věznic, který uvedl, že „*zaměstnávání vězňů je v současné době prioritní oblastí VS ČR a jistě bude i nadále*“.

Celkově lze z výsledných odpovědí respondentů vyplývá, že zaměstnávání vězňů představuje komplexní výzvu, která vyžaduje koordinaci mezi státem, soukromými subjekty a vězeňským systémem jako takovým. Pro dosažení úspěšného zaměstnávání vězňů je třeba zvážit legislativní, ekonomické a sociální faktory a hledat optimální způsoby, jak podpořit zaměstnávání těchto osob a zlepšit tak jejich rehabilitaci, resocializaci a integraci zpět do společnosti.

Recidiva je jedním z pojmů, který byl v této práci již několikrát zmíněn, jelikož jde v kontextu vězeňství a celospolečenského hlediska o zcela zásadní aspekt. Avšak pouze jeden z respondentů na toto téma vyjádřil svůj názor napřímo. Zaměstnávání vězňů dle něj může být účinným nástrojem převýchovy, ale dle jeho názoru nepřináší výrazné výsledky ve snižování recidivy, avšak nutno podotknout, že v tomto ohledu přímo ředitel věznic uvádí, že chybějí relevantní data k tomu, aby bylo možno zcela exaktně odpovědět, zda zaměstnávání odsouzených výrazně přispívá či nepřispívá ke snižování recidivy, k čemu dále dodává, že „*se nabízí spíše otázka, jak na recidivu nahlížet a měřit její míru*“.

Dále bylo v rozhovorech naznačeno, že mnozí odsouzení nejsou ochotni pracovat, zejména ve fázi blížící se konci trestu, kdy motivace k práci klesá a preferují spíše odpočinek před návratem do běžného života na svobodě. Je zde tedy zřejmý problém s motivací odsouzených pracovat. Zároveň zaznělo, že je na většině odsouzených znát, že ve svém běžném životě na svobodě nepracují. Právě tento respondent zmínil nedostatky ve vězeňském systému a tedy i legislativě, kdy dochází k odnětí svobody na dobu několika měsíců i za méně závažné činy.

Dále bylo v rámci rozhovorů náměstkyní pro ekonomiku uvedeno, že by snižování recidivy měl být jeden z hlavních cílů při zaměstnávání odsouzených, k čemuž dodala: „*Začlenit se zpět do společnosti, naučit se pracovní návyky, odpovědnost. Naučit se žít život bez páchaní trestné činnosti*“.

Z uvedených odpovědí vyplývá potřeba hlubšího zkoumání vztahu mezi zaměstnáváním vězňů a recidivou. Snižování recidivy je složitým procesem, který zahrnuje mnoho faktorů. Relevantní data a komplexní analýza jsou klíčové pro objasnění toho, do jaké míry zaměstnávání vězňů může skutečně přispět k dlouhodobému snižování recidivy, a to nikoliv pouze v souhrnném pojetí (např. všech věznic v ČR), ale i z hlediska každé věznic zvlášť, aby bylo možné porovnat, zda existují rozdíly v recidivě a od těchto rozdílů by posléze bylo možné dále analyzovat, proč je u některých věznic míra recidivy nižší a jinde vyšší.

Názory respondentů ohledně pozitivního vlivu zaměstnávání vězňů na jejich resocializaci se liší. Jeden z respondentů, konkrétně vedoucí střediska hospodářské činnosti, vyjádřil zpochybňující názor, pokud jde o pozitivní vliv zaměstnávání vězňů na jejich resocializaci, jelikož se domnívá, že problémy nejsou v realizovaných programech ve věznicích, ale spíše v době po propuštění odsouzeného zpět na svobodu. Tehdy se mnohdy odsouzení vrací do nežádoucího prostředí a mohou na ně opět působit špatné vlivy, např. kamarádi, jak respondent zmiňuje. K tomu dodává, že „*pokud nezafunguje rodina, tak většinou do toho zase spadne*“. Kromě toho zmínil, že odsouzený může v rámci vězení pracovat velmi dobře, jelikož má stabilní řád a je na něj dohlíženo. Po propuštění toto působení odpadá, tudíž chybí dohled a řád, a proto není schopen fungovat tak, jako ve věznicích.

Dále bylo v rozhovorech náměstkyní pro ekonomiku zmíněno, že by resocializace měla být jeden z hlavních cílů při zaměstnávání odsouzených, jelikož existuje určitá další šance pro každého jedince. K čemuž dodala, že „*hlavně tu šanci využít a udělat vše proto, aby nedocházelo k páchání další trestné činnosti a dalšímu možnému nástupu do výkonu trestu*“. V rámci rozhovoru rovněž zaznělo, že zaměstnávání vězňů má pozitivní vliv na jejich resocializaci, jelikož jde o součást komplexního působení věznice na odsouzené osoby.

Z výsledků rozhovoru lze říci, že resocializace odsouzených vyžaduje pravděpodobně nejen jejich zaměstnávání, ale také další přítomnost dalších prvků (např. podpora rodiny, odloučení od špatných vlivů), které podporují jedince v překonání obtíží po propuštění a snižují riziko opakování trestné činnosti. Efektivní resocializace by vyžadovala integrovaný přístup, který by nejen poskytoval pracovní příležitosti, ale také podporoval jedince v překonávání obtíží a přizpůsobování se životu mimo vězení.

Z rozhovoru vyplynulo, že na trhu práce stále chybí pracovní síla, a proto je od cizích subjektů stále zájem o pracovní zařazení odsouzených. Nedostatek zaměstnanců na pracovním trhu stále přetrvává, což vytváří příležitost pro zaměstnávání vězňů. Ovšem jeden z respondentů k tomuto dodává, že ale existují určitá specifika v rámci zaměstnávání odsouzených, tedy různá kritéria (jako je např. výše trestu, závažnost trestu, počet požadovaných odsouzených osob na danou práci u cizího subjektu atd.), tudíž nejsou všechny potenciální pracovní pozice na trhu vhodné pro odsouzené osoby.

Dále výsledky rozhovorů ukázaly, že věznice se aktivně snaží vytvářet nová pracovní místa pro odsouzené u cizích subjektů, a to buď za pomoci investic do výrobních zón (výrobních hal atd.) přímo v areálu věznic, nebo přímo na pracovištích ve firmách mimo vězeňský areál. Avšak úspěšnost těchto snah o tvorbu pracovních míst pro vězně je závislá na ekonomických, stavebních a technických podmínkách věznic a na aktuální situaci na trhu práce.

Z uvedených poznatků z rozhovorů vyplývá, že i když zájem o pracovní zařazení odsouzených zůstává, existuje řada proměnných, které ovlivňují úspěšnost a rozsah vytváření nových pracovních míst pro odsouzené. Rovněž se ukazuje, že vytváření nových pracovních míst vyžaduje koordinaci a spolupráci mezi věznicemi, jakožto zástupcem veřejného sektoru, a soukromým sektorem, kde se nachází potenciální partneři z řad cizích subjektů pro spolupráci v rámci pracovního uplatnění vězňů.

V případě této otázky byly odpovědi respondentů v podstatě shodné. Zájem o odsouzené mezi firmami je patrný, přičemž se věznice snaží vytvářet optimální podmínky k tomu, aby bylo zaměstnávání odsouzených atraktivní pro cizí subjekty. Ve většině případů se jedná o jednoduchou manuální práci, která nevyžaduje vysokou úroveň kvalifikace a vzdělání. Obvykle jde tedy o méně kvalifikované pracovní pozice, a to v oblasti zemědělské prvovýroby, obecně ve výrobě (kompletace výrobků, výroba dílů do automobilů, dělník na pásové výrobě atd.) či v potravinářském odvětví.

Celkově lze z odpovědí respondentů vyvodit, že je zájem cizích subjektů o zaměstnávání odsouzených, a to zejména v případě méně náročných manuálních pracovních pozicích, což je opodstatněné, jelikož je náročné zaučovat velmi často nové a nové pracovníky a kromě toho řada odsouzených nemá dostatečnou kvalifikaci a vzdělání pro výkon náročnějších zaměstnání.

Z výsledků rozhovorů se ukázalo, že existuje několik důležitých faktorů při zaměstnávání odsouzených. Z pohledu věznice se jedná o konkrétní druh práce a její kategorii, dojezdovou vzdálenost do místa pracoviště a vnitřní organizaci daného subjektu. Z hlediska dispozic daného odsouzeného zmínili respondenti, že důležitým aspektem je délka trestu a závažnost jeho trestné činnosti (od toho se odvíjí, zda může jít pracovat mimo areál věznice či nikoliv), ale rovněž zdravotní stav jedince, což je jednou z největších překážek při zaměstnávání vězňů v současné

době, jelikož jak zmiňuje vedoucí střediska hospodářské činnosti, tak „*spousta vězňů má zdravotní problémy již v mladém věku vzhledem k drogové závislosti*“.

Samotný ředitel k tomuto dodává, že „*odsouzený musí projít zdravotní prohlídkou a „v případě pracovišť mimo věznici musí splňovat předem stanovené podmínky, přičemž tou hlavní podmínkou je společenská únosnost v případě selhání odsouzeného*“. K čemuž dodává, že k selhání může dojít např. při odchodu z pracoviště.

Velmi různorodé bylo vnímání respondentů v oblasti nevýhod, které plynou ze zaměstnávání odsouzených. Ukázalo se, že jednou z nevýhod jsou minimální pracovní zkušenosti a navíc jde většinou o osoby bez odborného vzdělání, a to buď pouze se základním, nebo dokonce žádným vzděláním. Zároveň mohou mít někteří vězni zdravotní problémy, což dále komplikuje jejich zaměstnatelnost, tudíž se jedná o další z nevýhod.

Kromě toho bylo zjištěno, že zaměstnávání vězňů může být náročné zejména v případech, kdy dochází k častějšímu přesunu odsouzených (např. v případě podmíněčného propuštění nebo přemístění vězňů do jiných věznic), jelikož v takovém případě je nutné opět provést proces zajištění nových vhodných odsouzených osob, a to především na ty pozice, které jsou smluvně zajištěné s cizími subjekty, tudíž je nutné zajistit nového pracovníka. To je ovšem velmi náročný proces, kdy probíhají pracovní-lekářské posudky, pracovní komise pro zařazování odsouzených osob do práce atd.

Další zjištěná nevýhoda má spíše charakter rizika, jelikož jeden z respondentů uvedl, že jako největší negativum vidí v případech, kdy se odsouzených podaří vnést do věznice po návratu ze zaměstnávání nepovolené předměty, včetně nelegálních látek.

Z odpovědí respondentů tudíž vyplývá, že zaměstnávání vězňů může být provázeno nevýhodami ve formě nedostatku pracovních zkušeností a odborného vzdělání odsouzených, náročného procesu hledání náhrady za propuštěné či převezené vězně a v existenci potenciálních rizik spojených s vnášením nepovolených předmětů do věznice, což může samozřejmě narušit bezpečnost (např. ohrožení vlastního zdraví nebo zdraví spoluvězňů, pokus o útěk a další).

V tomto případě se respondenti ve svých odpovědích částečně shodli, jelikož všichni uvedli, že vězni vítají možnost pracovního uplatnění z toho důvodu, že mohou splácet své závazky (dluhy) a platit výživné děti, ale také že pro ně představuje zaměstnání i změnu prostředí a možnost strávit určitý čas mimo věznici.

Kromě toho bylo zjištěno, že vězni díky pracovnímu zařazení mohou mít možnost podmíněného propuštění a rovněž pro ně práce představuje naplnění svého času ve výkonu trestu perspektivně a eliminuje jinak jednotvárný a nezáživný vězeňský režim. Někteří rovněž mohou ocenit i to, že se učí pracovním návykům. Rovněž je odsouzení vítají svoje zaměstnání z čistě subjektivního hlediska finančního zisku.

Názory respondentů v tomto případě byly velice zajímavé a především velmi rozličné. V první řadě bylo zmíněno zvýšení atraktivity zaměstnávání vězňů ve formě zavedení odpočtu z daní, tak jako je to v případě zaměstnávání zdravotně postižených osob¹. Kromě toho jeden z respondentů navázal na svoji odpověď z jedné předcházejících otázek, kde zmiňoval zavedení koncepce stálých státních zakázek.

¹Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením či osoby s těžším zdravotním postižením má nárok na slevu na dani z příjmu dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V takovém se případě zaměstnavateli daň za příslušné zdaňovací období snižuje o částku až 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku až 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Vysoká škola ekonomie a managementu

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

V jedné z předcházejících otázek, respektive v rámci odpovědi jednoho z respondentů zaznělo, že je problém v řadách odsouzených nalézt jedince, kteří by byli z hlediska nutnosti splnění určitých podmínek, schopni pracovat mimo areál věznice. Proto také zazněl názor, že pokud ve věznici již nebudou k dispozici vězni, kteří by splňovali podmínky pro práci mimo areál věznice, tak by měla být možnost zapojit odsouzené do práce přímo ve střežených prostorách věznice, s čímž souvisí a tento návrh do jisté míry i podmiňuje nutnost existence dostatečně vhodných prostor v areálech věznic pro výkon dané práce. Další z respondentů se domnívá, že je pro cizí subjekty zaměstnávání odsouzených dostatečně atraktivní kvůli možnosti získání levné a stabilní pracovní síly. Ale jako překážku v tomto případě vidí spíše nedostatečnou informovanost soukromých subjektů na trhu práce a kromě toho také zkrácené představy společnosti o zaměstnávání vězňů.

Z uvedeného vyplývá, že by dle respondentů mohly k zatraktivnění zaměstnávání vězňů vést odpočty na daních, vytvoření vhodných prostor pro pracovní činnost přímo ve věznicích, zaměstnávání vězňů přímo v areálu věznice a větší informovanost soukromých subjektů o tom, že existuje možnost zaměstnat odsouzené za výhodných podmínek pro jejich zaměstnavatele (nižší náklady, naplnění společenské odpovědnosti atd.). Jako velice zajímavý se jeví především návrh koncepce stálých státních zakázek. Tím se totiž nabízí možnost spojit ekonomický prospěch pro stát (nižší náklady např. na pořízení kancelářského nábytku) s poskytováním pracovních příležitostí pro odsouzené. To by mohlo přispět k rehabilitaci a resocializaci těchto osob, přičemž státní rozpočet by mohl profitovat z úspor. Ovšem v takovém případě by byla nutná výstavba dalších výrobních prostor atd., což rovněž jeden z respondentů uvedl také jako možné řešení pro zatraktivnění zaměstnávání odsouzených.

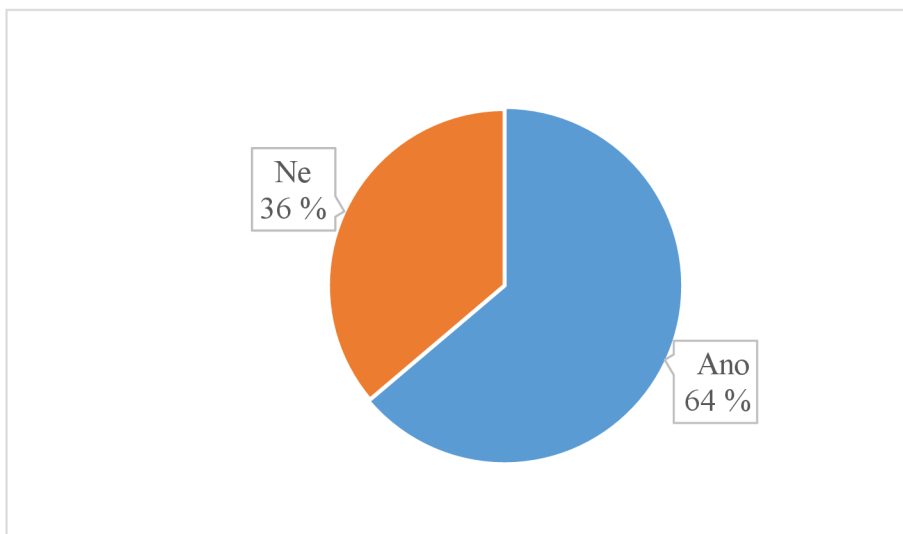
3.2.2 Výsledky dotazníků

Účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký je pohled zaměstnanců věznice na problematiku zaměstnávání odsouzených. Celkem se jednalo o 210 respondentů z řad zaměstnanců věznice Bělušice.

První dvě otázky dotazníku byly směřovány na to, zda pracují ve věznici Bělušice ve služebním poměru nebo v pracovním poměru. Z grafu 6 a 7 vyplývá, že ve služebním poměru je zaměstnáno 64 % a v pracovním poměru 36 %. V pracovním poměru u Vězeňské služby ČR pracují např. speciální pedagogové, lékaři či vychovatelé. Ve služebním poměru jsou zaměstnáni příslušníci oddělení vězeňské stráže, příslušníci oddělení výkonu vazby a trestu, příslušníci oddělení justiční stráže atd. Pracovní a služební poměr mají řadu specifík a rozlišností, ať už jde o odměňování, obecně podmínky poměru, délku dovolené atd.

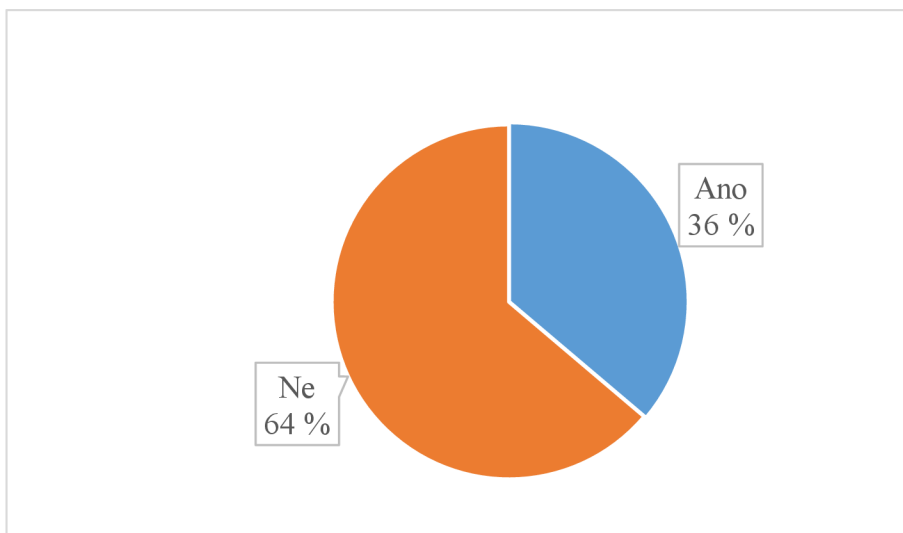
Z uvedeného je zřejmé, že více než polovina respondentů je z řad pracovníků ve služebním poměru, což odpovídá běžné praxi věznic, jelikož příslušníci obvykle převažují nad ostatními zaměstnanci, protože zajišťují veškeré potřebné činnosti spojené s ostrahou a zajištěním bezpečnosti jak společnosti (zabránění útěku vězňů atd.), tak samotných vězňů (zabránění potyček atd.).

Graf 6 Poměr zaměstnanců ve služebním poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

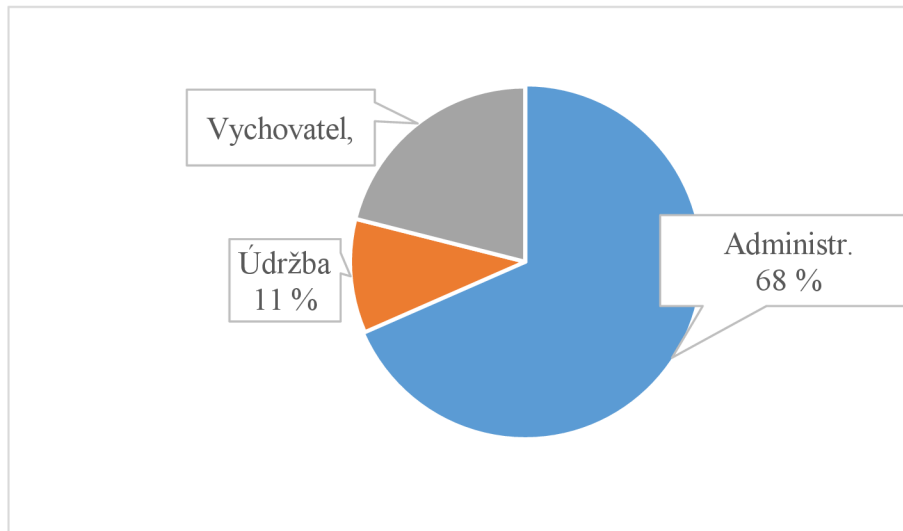
Graf 7 Poměr zaměstnanců v pracovním poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

Třetí otázka byla směřována na konkrétní pracovní pozice těch, co jsou zaměstnáni v pracovním poměru, nikoliv poměru služebním, výsledky se nachází v grafu 8. Největší skupinou jsou respondenti z řad zaměstnanců v oblasti administrativy (68 %). Tito pracovníci mají největší zastoupení proto, jelikož zajišťují administrativní chod celé věznice, tedy evidenci vězňů, řízení lidských zdrojů, správu financí a zdrojů atd. Dále je významná skupina dotázaných pracujících jako vychovatelé, pedagogové apod. (21 %). Tyto osoby hrají klíčovou roli v procesu resocializace a rehabilitace odsouzených, jelikož se zaměřují na podporu a přípravu vězňů na návrat do společnosti po propuštění a na prevenci recidivy, a to prostřednictvím jejich vzdělávání a odbornou přípravou, rozvíjením sociálních dovedností, psychologické podpory apod. Naopak nejméně respondentů uplatněných v údržbě (11 %). Tento velmi nízký poměr je z toho důvodu, že se na údržbě podílejí v rámci svého pracovního zařazení i samotní vězni, tudíž není potřebné zaměstnávat více civilistů.

Graf 8 Konkrétní pracovní pozice u osob v pracovním poměru

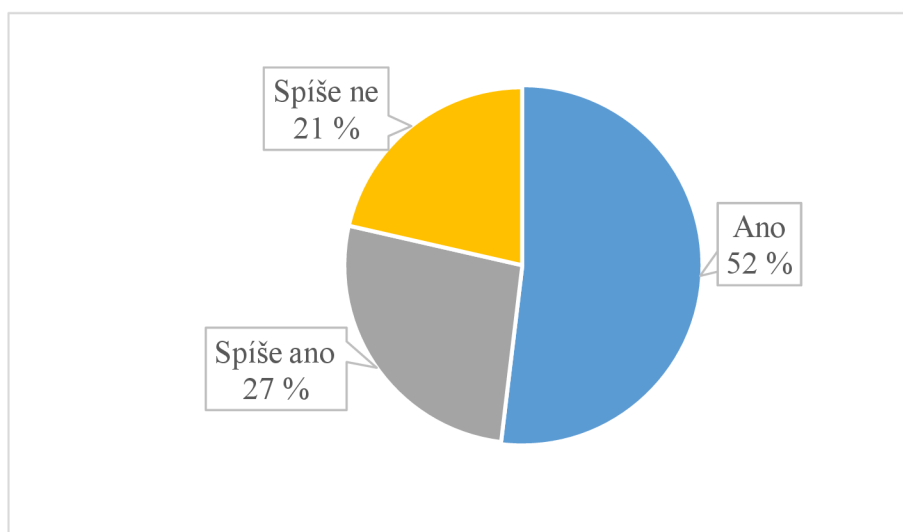


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka zjišťovala, zda se respondenti domnívají, že existují významné rozdíly mezi zaměstnáním odsouzených při výkonu jejich trestu a běžným zaměstnáním na svobodě. Výsledky uvádí graf 9. Variantu „nevím“ a „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Přibližně polovina respondentů (52 %) zvolila variantu „ano“, tudíž se domnívají, že tyto rozdíly existují. Menší poměr (27 %) pak volil variantu „spíše ano“ a zhruba pětina (21 %) možnost „spíše ne“.

To znamená, že celkem 73 % osob se jednoznačně nebo spíše domnívá, že existují významné rozdíly mezi zaměstnáním odsouzených při výkonu jejich trestu a běžným zaměstnáním na svobodě. Rozdíly, které jsou těmito respondenty vnímány, mohou být spojeny s různými aspekty, jako např. odlišné pracovní prostředí a omezení svobody (dozor nad vězni při práci, práce v halách přímo ve věznici), jiné povinnosti či odlišné možnosti vzdělávání a rozvoje. Vystává tudíž otázka, zda by nebylo možné alespoň některé rozdílné aspekty eliminovat, aby došlo po propuštění osob na svobodu k jejich lepší integraci do pracovního procesu a zařazení do společnosti.

Graf 9 Vnímání rozdílů mezi zaměstnáváním při výkonu trestu a na svobodě

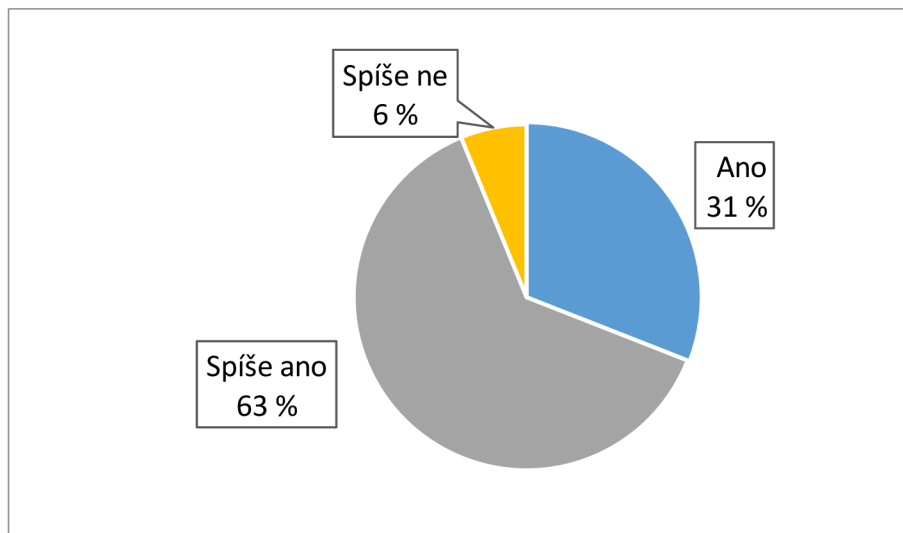


Zdroj: Vlastní zpracování

Pátá otázka zjišťovala, zda se respondenti domnívají, že je pracujícím odsouzeným je ve věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti. Variantu „nevím“ a „ne“ opět nevolil nikdo z dotázaných. Graf 10 zobrazuje výsledky. Významná skupina (63 %) volila variantu „spíše ano“ a markantně méně pak volili respondenti možnost „ano“. Zbývající osoby uvedly odpověď „spíše ne“.

To znamená, že celkem 94 % dotázaných se jednoznačně nebo spíše domnívá, že je pracujícím odsouzeným ve věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti. Tyto výsledky mohou také indikovat určitou důvěru respondentů v systém vězeňství v kontextu pracovního rozvoje. Samozřejmě je otázkou, v jaké míře a kvalitě, když je poměr jednoznačných odpovědí „ano“ značně nižší, avšak i přesto jsou tyto výsledky relativně optimistické. Ačkoliv značná část dotázaných vnímala významné rozdíly mezi zaměstnáním odsouzených při výkonu trestu a běžným zaměstnáním na svobodě, tak i přes tyto rozdíly jsou odsouzeným nabízeny alespoň některé možnosti pro jejich rozvoj pracovních dovedností.

Graf 10 Vnímání možnosti rozvoje pracovních dovedností pracujících odsouzených

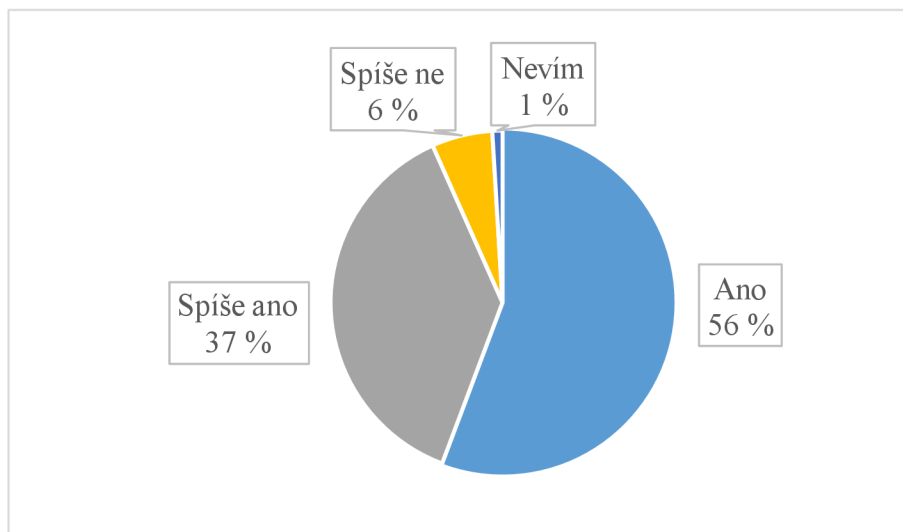


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka se věnovala tomu, zda se respondenti domnívají, že je zaměstnávání odsouzených ve věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu. Graf 11 ukazuje výsledná data. Variantu „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Nejvíce (56 %) dotázaných volilo možnost „ano“ a o něco méně (37 %) pak variantu „spíše ano“. Zbývající osoby zvolily odpověď „spíše ne“ (6 %) a „nevím“ (1 %).

To znamená, že 93 % dotázaných se jednoznačně nebo spíše domnívá, že je zaměstnávání odsouzených ve věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu. Většina respondentů je tudíž do jisté míry přesvědčena, že pracovní angažovanost odsouzených ve věznicích hraje důležitou roli při procesu rehabilitace a přípravy na návrat do společnosti.

Graf 11 Vnímání zaměstnávání odsouzených jako součást rehabilitačního procesu

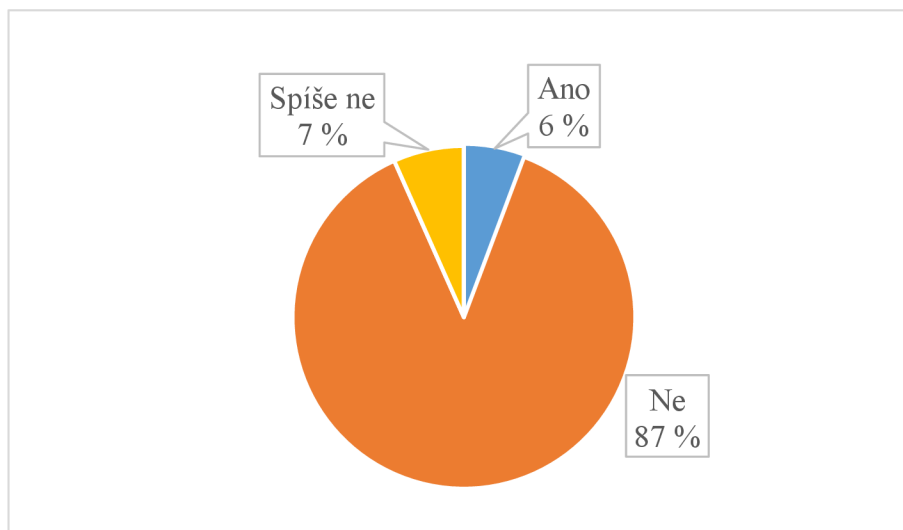


Zdroj: Vlastní zpracování

Sedmá otázka hledala odpověď na to, zda se respondenti někdy setkali ve věznici se šikanou ve spojitosti se zaměstnáváním odsouzených (např. během jejich pracovní doby, při trávení času ve věznici). Výsledky zobrazuje graf 12. Variantu „nevím“ a „spíše ano“ nevolil nikdo z dotázaných. Největší skupina (87 %) volila možnost „ne“. Ostatní dotázaní uvedli odpověď „spíše ne“ (7 %) a „ano“ (6 %).

Celkem se tedy 94 % respondentů nesetkalo se šikanou ve spojitosti se zaměstnáváním odsouzených. To může znamenat, že určitá opatření a dohled, které mají za cíl zabránit nebo minimalizovat šikanu v rámci zaměstnávání odsouzených ve věznicích, jsou efektivní. To je samozřejmě optimistický výsledek, avšak je potřeba vzít v potaz i to, že někteří dotázaní uvedli i možnost jednoznačného „ano“, případně variantu „spíše ne“. Z toho vyplývá, že někteří jedinci se s šikanou v tomto kontextu setkat mohli, což není jednoznačně optimální.

Graf 12 Šikana ve spojitosti se zaměstnáváním odsouzených



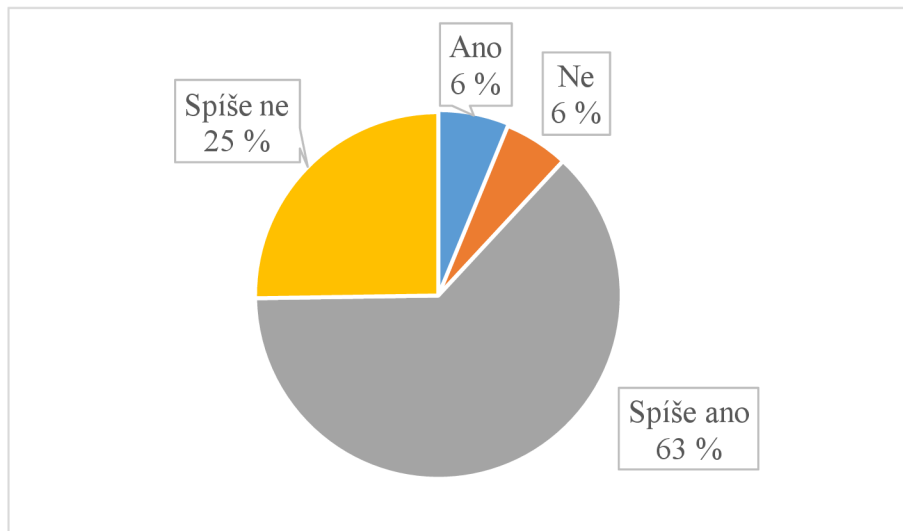
Zdroj: Vlastní zpracování

Zda se respondenti domnívají, že věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu, zjišťovala otázka osmá. Graf 13

znázorňuje výsledky. Variantu „nevím“ nevolil nikdo z dotázaných. Více než polovina (63 %) volila možnost „spíše ano“. Menší podíl respondentů pak uvedl variantu „spíše ne“ (25 %). Jednotky procent osob pak uvedly odpovědi „ne“ (6 %) a „ano“ (6 %).

Celkem 69 % osob se tedy jednoznačně či spíše domnívá, že věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu. V tomto případě je také zajímavé, že převažují spíše nejednoznačné odpovědi, tedy varianty „spíše ano“ a „spíše ne“. Tato oblast přípravy se tudíž nejeví tak jednoznačně a je možné, že podpora a příprava odsouzených k jejich dalšímu uplatnění na svobodě nemusí být naprosto optimální.

Graf 13 Vnímání dostatečné přípravy a podpory odsouzených k uplatnění na svobodě

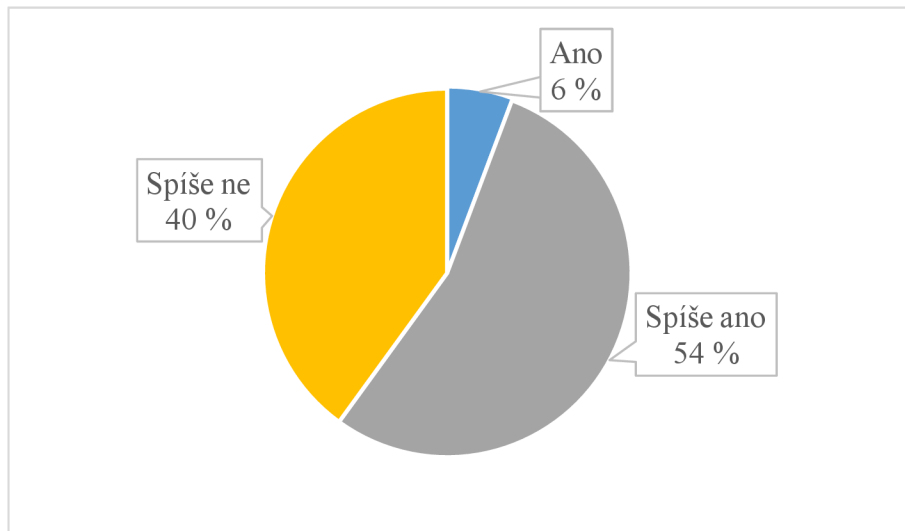


Zdroj: Vlastní zpracování

Devátá otázka hledala odpověď na to, zda jsou dle názoru respondentů odsouzení dostatečně rozvíjeni během pobytu ve věznici, a to z hlediska teoretických i praktických zkušeností a jejich následného uplatnění na svobodě. Graf 14 zobrazuje výsledná data. Variantu „nevím“ a „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Přibližně polovina respondentů (54 %) volila odpověď „spíše ano“ a o něco méně (40 %) pak možnost „spíše ne“. Pouze 6 % uvedlo „ano“.

V tomto případě jsou odpovědi dosti rozporuplné, jelikož na jedné straně sice převažuje názor (60 % respondentů), že odsouzení jsou jednoznačně či spíše rozvíjeni dostatečně během pobytu ve věznici, a to z hlediska teoretických i praktických zkušeností a jejich následného uplatnění na svobodě, ale 40 % tento názor nesdílí. Zde může hrát roli mnoho faktorů. Např. to, že se dotázaní mají odlišené osobní zkušenosti a poznatky ze své praxe ve věznici. Někteří mohou mít dojem, že věznice má účinné nástroje a programy pro rozvoj odsouzených v této oblasti, zatímco jiní mohou považovat tyto snahy za nedostatečné nebo neúčinné. Stejně tak mohou mít dotázané osoby jinou míru informovanosti o tom, jakým způsobem jsou odsouzení ve věznici skutečně rozvíjeni. Dalším faktorem může být i skutečnost, že ti respondenti, kteří mají více komplexních informací o programech a aktivitách, mohou mít větší důvěru v to, že je rozvoj účinný.

Graf 14 Vnímání rozvoje odsouzených z hlediska teoretických a praktických zkušeností a jejich následného uplatnění na svobodě

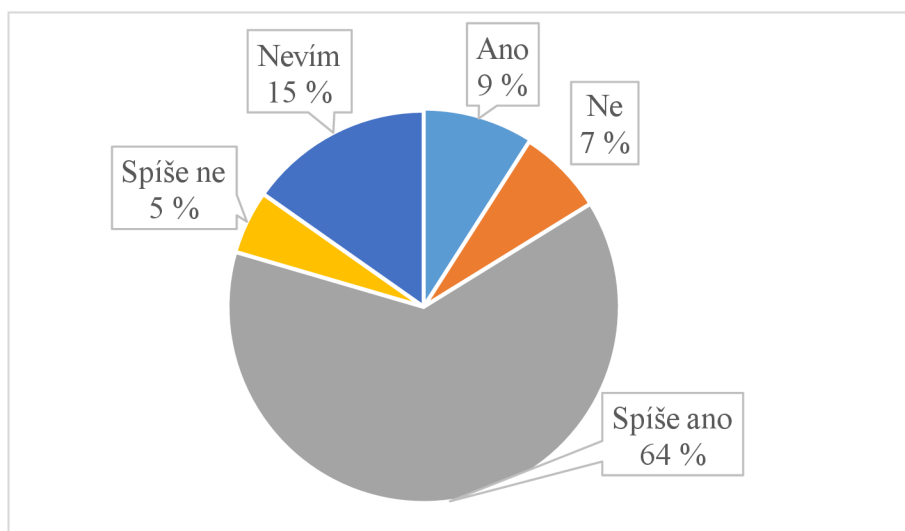


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka zjišťovala, zda je dle respondentů systém vzdělávání odsouzených ve věznicích funkční. Výsledky ukazuje graf 15. Z něj je zřejmé, že největší skupina (64 %) volila variantu „spíše ano“ a poté měla největší zastoupení (15 %) možnost „nevím“. Ostatní odpovědi měly zastoupení v jednotkách procent - „ano“ (9 %), „ne“ (7 %), „spíše ne“ (5 %).

Z toho vyplývá, že 73 % respondentů se jednoznačně či spíše domnívá, že systém vzdělávání odsouzených ve věznicích je funkční, avšak převažují odpovědi „spíše ano“. Jednoznačné odsouhlasení funkčnosti systému vzdělávání ze strany respondentů by bylo samozřejmě ideální výsledkem v této oblasti, jelikož právě vzdělávání odsouzených patří k velmi důležitým oblastem jejich resocializace a úspěšnému návratu zpět do společnosti.

Graf 15 Vnímání funkčnosti systému vzdělávání odsouzených ve věznicích



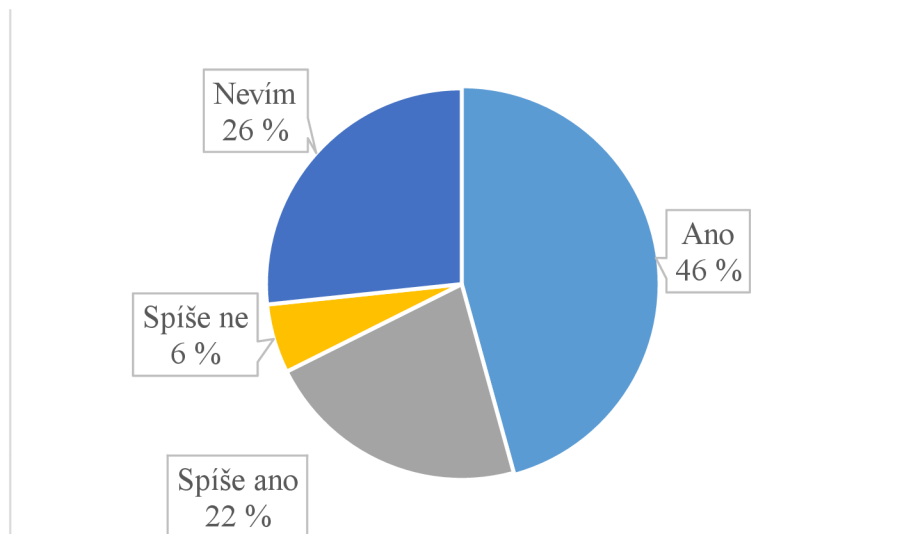
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka jedenáctá se zaměřovala na to, zda se respondenti domnívají, že věznice poskytuje nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Graf 16 zobrazuje výsledná data. Variantu „ne“ nevolil nikdo

z dotázaných. Skoro polovina (46 %) respondentů uvedla variantu „ano“ a menší podíl pak možnost „spíše ano“ (22 %). Odpověď „nevím“ uvedlo 26 % osob a „spíše ne“ 6 %.

Celkem se tedy 68 % respondentů spíše nebo jednoznačně domnívá, že věznice poskytuje nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Tento stav se zdá být relativně pozitivní, pokud jde o podporu zaměstnávání vězňů po jejich propouštění na svobodu, jelikož právě tato oblast je značně problematická (předsudky zaměstnavatelů vůči dříve vězněným osobám atd.) a její podpora je nezbytná.

Graf 16 Vnímání poskytování podpory či aktivit pro podporu zaměstnávání osob propuštěných na svobodu

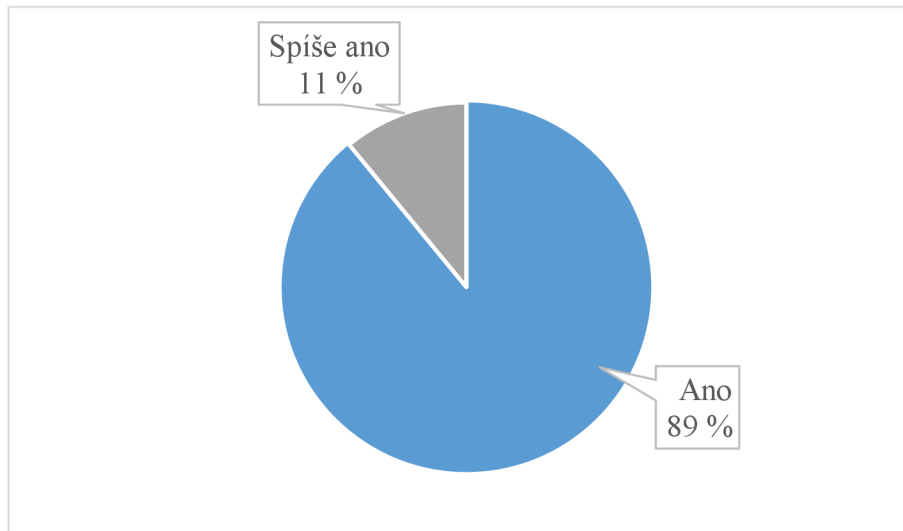


Zdroj: Vlastní zpracování

Dvanáctá otázka se týkala toho, zda jsou dle respondentů ve věznici striktně dodržována lidská práva. Graf 17 zobrazuje výsledná data. Variantu „nevím“, „spíše ne“ a „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Největší skupina volila odpověď „ano“. Zbývající osoby uvedly „spíše ano“.

Výsledky tudíž ukázaly, že všichni respondenti se jednoznačně či spíše domnívají, že jsou striktně lidská práva ve věznici dodržována. Nikdo nevolil některou z negativních možností, což je jednoznačně velmi pozitivní a zcela zásadní v ohledu nejen nutnosti dodržovat lidská práva ve věznici, ale i z pohledu společenské odpovědnosti, která je tématem této práce.

Graf 17 Vnímání striktního dodržování lidských práv

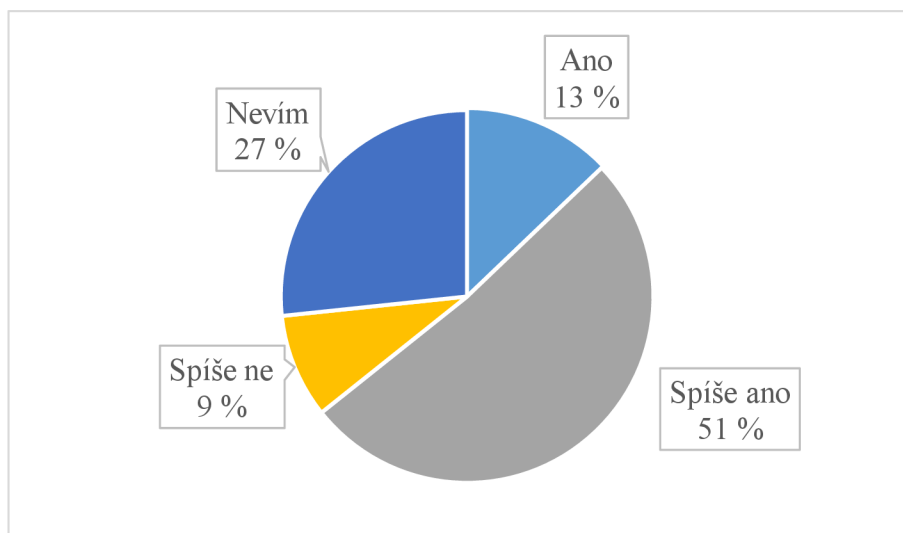


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka se zabývala tím, zda se respondenti domnívají, že činnosti a aktivity věznic vedou ke snížení recidivy. Graf 18 prezentuje výsledné odpovědi. Variantu „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Přibližně polovina (51 %) osob uvedla možnost „spíše ano“. Dále byla nejčetnější odpověď „nevím“ (27 %) a „ano“ (13%). Možnost „spíše ne“ zmínilo jen 9 %.

Celkem 64 % dotázaných respondentů se jednoznačně či spíše domnívá, že činnosti a aktivity věznic vedou ke snížení recidivy. Negativních odpovědí v tomto případě bylo minimum, což je jednoznačně pozitivní. Aktivity ze strany věznic pro snížení recidivy společně s resocializací jsou totiž z hlediska ekonomického i společenského nesmírně důležité, ne-li stěžejní.

Graf 18 Vnímání snížení recidivy v důsledku aktivit věznic



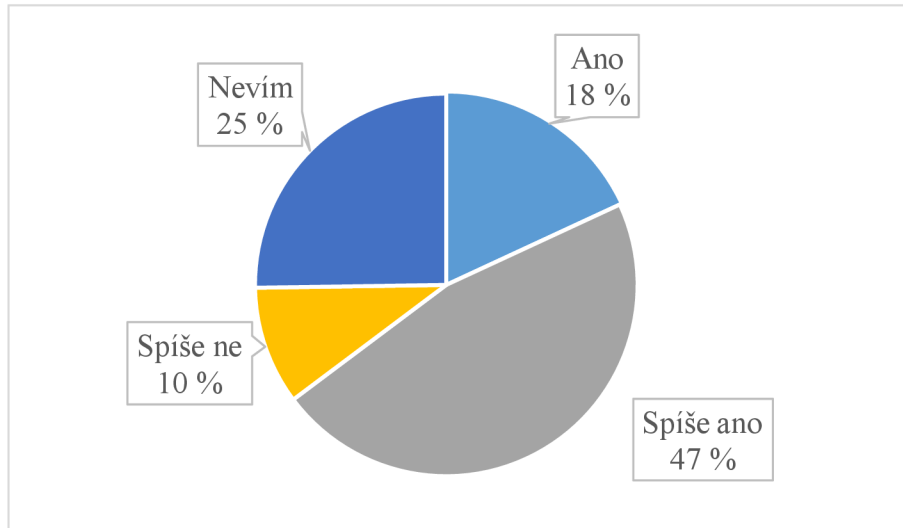
Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci čtrnácté otázky byla hledána odpověď na to, zda se respondenti domnívají, že činnosti a aktivity věznic vedou k resocializaci odsouzených. Graf 19 prezentuje výsledné odpovědi. Variantu „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. I v tomto případě přibližně polovina osob (47 %)

uvedla možnost „spíše ano“. A stejně tak jako u předchozí otázky, byla další nejčtenější odpověď „nevím“ (25 %) a „ano“ (18%). Možnost „spíše ne“ zmínilo jen 10 %.

Celkem 65 % dotázaných respondentů se jednoznačně či spíše domnívá, že činnosti a aktivity věznic vedou k resocializaci odsouzených. Výsledky u této otázky jsou skoro totožné s těmi u předchozí. To pravděpodobně vyplývá ze skutečnosti, že určité aktivity, programy a další činnosti jsou realizovány nejen za dosažení resocializaci, ale právě také snížení recidivy.

Graf 19 Vnímání resocializace v důsledku aktivit věznic

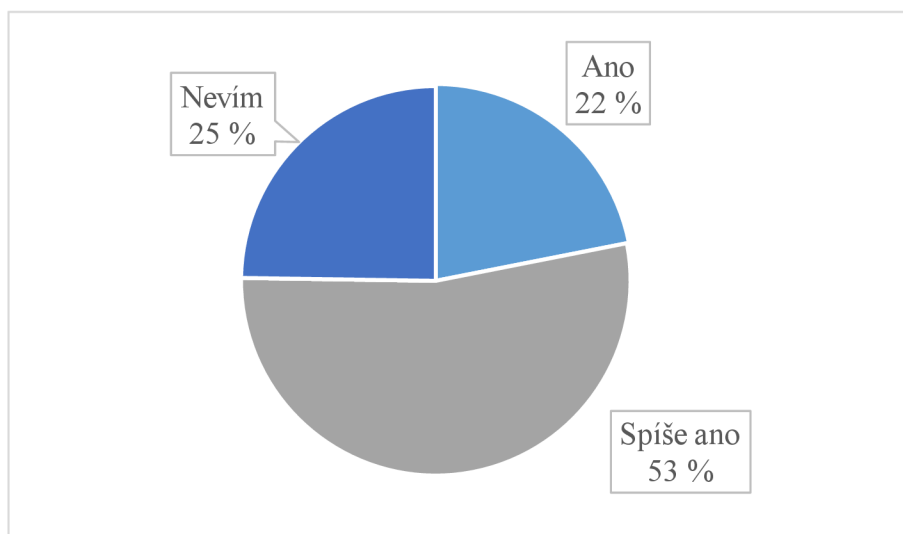


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka směřovala k tomu, zda se respondenti domnívají, že působení věznic na odsouzené je významně prospěšné pro celou společnost. Graf 20 ukazuje výsledná data. Variantu „ne“ a „spíše ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Přibližně polovina osob (53 %) zvolila možnost „spíše ano“ a další část (22 %) „ano“. Přesně 25 % uvedlo odpověď „nevím“.

Většina respondentů (75 %) se že působení věznic na odsouzené je jednoznačně či spíše významně prospěšné pro celou společnost. V tomto případě jde opět o pozitivní výsledek, jelikož právě celospolečenská prospěšnost je v rámci společenské odpovědnosti jedním ze základních aspektů.

Graf 20 Vnímání působení věznic na odsouzené v kontextu celospolečenské prospěšnosti

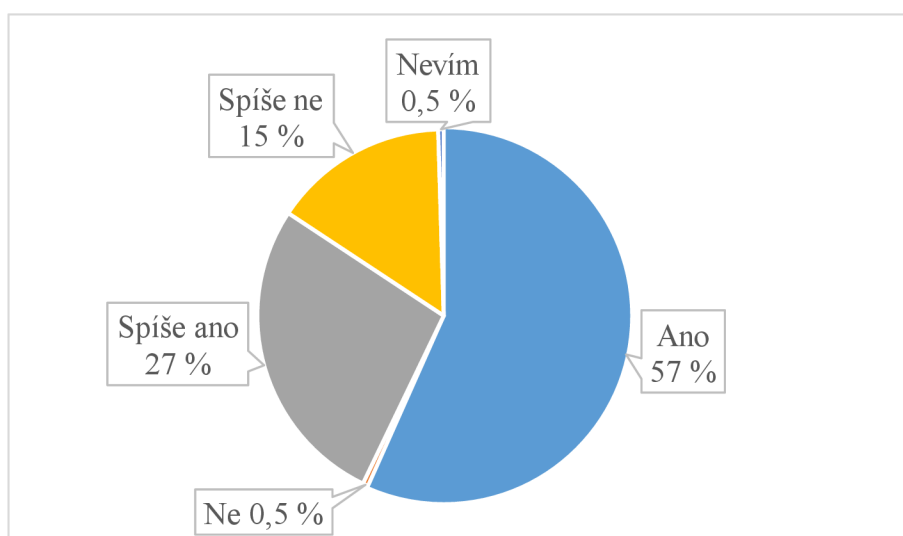


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka se věnovala tomu, zda se respondenti domnívají, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká. Graf 21 ukazuje výsledná data. Více jak polovina (57 %) osob uvedla možnost „ano“. Dále respondenti volili v 27 % odpověď „spíše ano“, v 15 % „spíše ne“ a pouze 0,5 % variantu „ne“ a 0,5 % „nevím“.

Z toho vyplývá, že opět většina (84 %) dotázaných osob se jednoznačně či spíše domnívá, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká. Samozřejmě je zhodnocení dostatečné výše odměny pro odsouzené skutečně velmi náročnou otázkou, což potvrzují i časté debaty odborníků na toto téma. Na jedné straně totiž stojí odměňování pod hranicí minimální mzdy pro většinu zaměstnaných vězňů (obvykle jsou k dispozici pracovní uplatnění v I. a II. skupině, což činí 50 a 70 % minimální mzdy) a jejich vysoká míra zadlužení, ale na druhé straně stojí řada dalších faktorů, jako např. neochota zaměstnávat vězně v případě absence významné výhody jejich zaměstnání, čímž jsou nižší náklady.

Graf 21 Vnímání dostatečného finančního odměňování za práci odsouzených

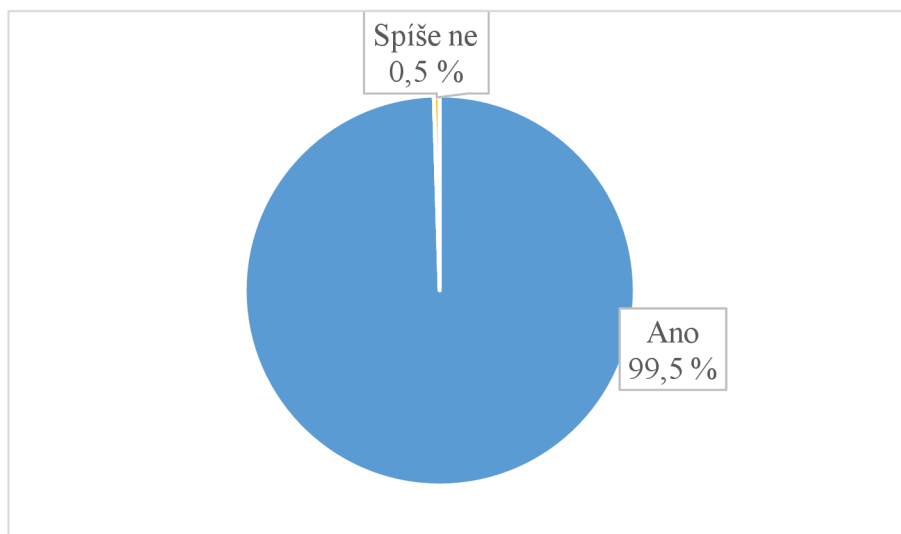


Zdroj: Vlastní zpracování

Sedmnáctá otázka zjišťovala, zda se respondenti domnívají, že je kladen důraz na dodržování BOZP při práci odsouzených. Graf 22 prezentuje výsledky. Variantu „ne“, „spíše ano“ a „nevím“ nevolil nikdo z dotázaných. V tomto případě skoro všechny osoby (99,5 %) volily možnost „ano“ a jen 0,5 % „nevím“.

V případě této otázky je tedy názor respondentů ve většině shodný a jednoznačně se tak domnívají, že je při práci odsouzených kladen důraz na dodržování BOZP. To je opět velmi pozitivní, jelikož nejen v kontextu společenské odpovědnosti je tato oblast velmi důležitá, ale i v kontextu zaměstnávání jako takového. V podstatě při jakéhokoliv práci existují určitá rizika narušení bezpečnosti zdraví, ať už vyšší (např. při lisování plechů, ruční manipulace s těžkými břemeny) či nižší (např. balení výrobků, třídění zásilek).

Graf 22 Vnímání kladení důrazu na dodržování BOZP při práci odsouzených

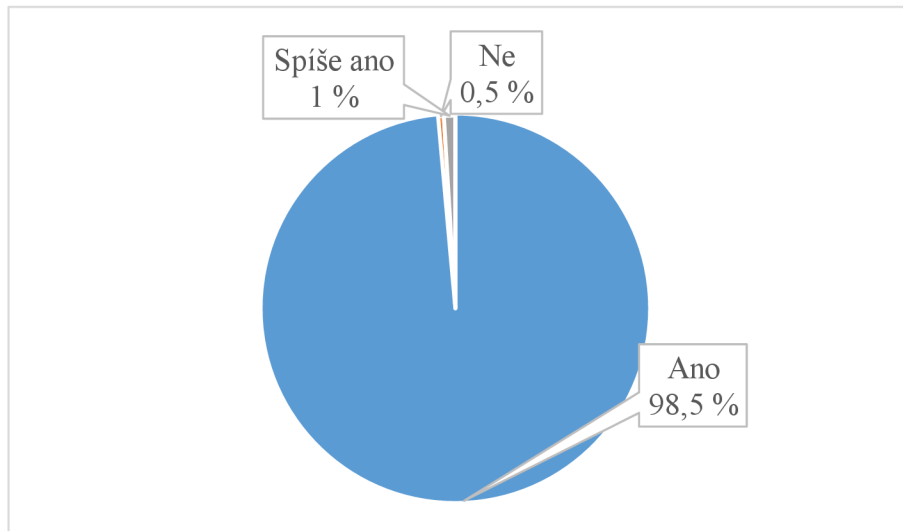


Zdroj: Vlastní zpracování

Další ze závěrečných otázek se věnovala tomu, zda je dle názoru respondentů poskytována odsouzeným odpovídající zdravotní péče. Graf 23 prezentuje výsledky. Variantu „spíše ne“ a „nevím“ nevolil nikdo z dotázaných. Opět i v tomto případě většina (98,5 %) volila odpověď „ano“. Pouze 1 % osob uvedlo „spíše ano“ a 0,5 % „ne“.

Rovněž u této otázky je názor respondentů ve většině shodný a jednoznačně se tak domnívají, že je odsouzeným poskytována odpovídající zdravotní péče. V kontextu předchozí otázky, která byla věnována rovněž oblasti zdraví, ačkoliv ve spojitosti s pracovním uplatněním (BOZP), lze říci, že tento aspekt společenské odpovědnosti je pravděpodobně ve sledované věznici velmi dobře zakotven a zdraví vězňů je věnována značná pozornost.

Graf 23 Vnímání poskytování odpovídající zdravotní péče odsouzeným

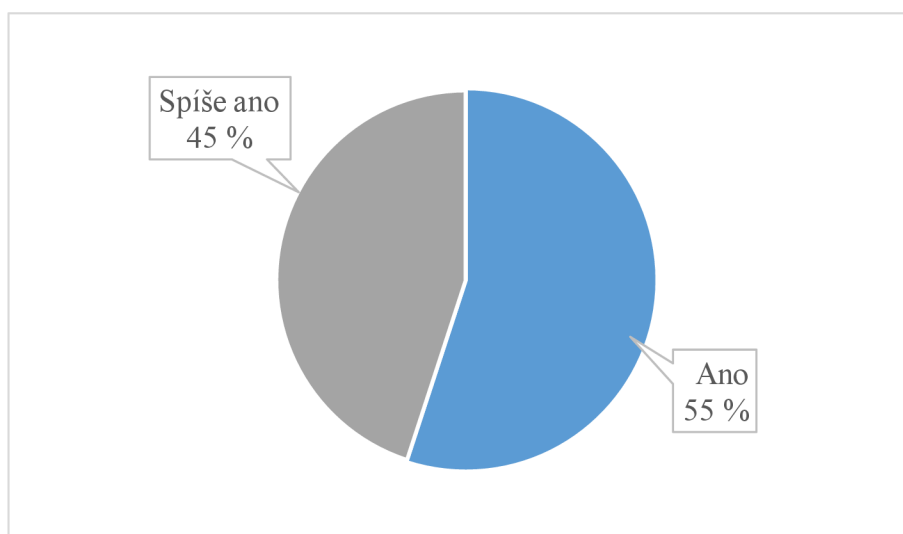


Zdroj: Vlastní zpracování

Zda se respondenti domnívají, že je provoz střediska hospodářské činnosti optimální, co se týče zajištění práce pro odsouzené, zjišťovala otázka devatenáctá. Graf 24 znázorňuje výsledky. Variantu „nevím“, „ne“ a „spíše ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Více než polovina (55 %) uvedla možnost „ano“. Menší podíl respondentů (45 %) pak uvedl variantu „spíše ano“.

Z uvedeného vyplývá, že všechny dotázané osoby se jednoznačně či spíše domnívají, že je provoz střediska hospodářské činnosti optimální, pokud jde o zajištění práce pro odsouzené. To je opět velmi pozitivní zjištění, jelikož je nutné, aby střediska hospodářské činnosti fungovala ve věznicích opravdu efektivně a snažila se zajistit dostatek pracovních příležitostí pro vězně, jelikož jde o nezbytnou součást jejich úspěšného návratu do společnosti.

Graf 24 Vnímání optimálního zajištění práce pro odsouzené ze strany střediska hospodářské činnosti



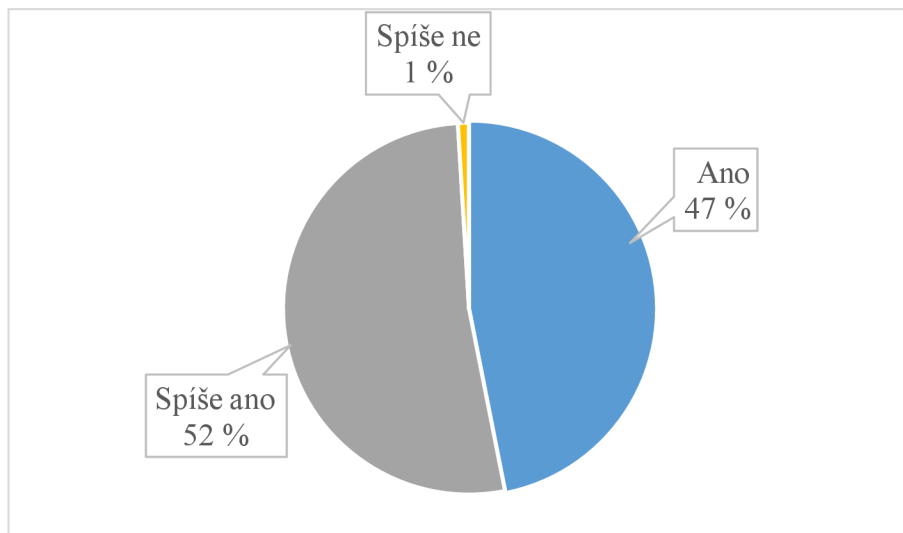
Zdroj: Vlastní zpracování

Předposlední otázka hledala odpověď na to, zda se respondenti domnívají, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro věznici. Výsledky zobrazuje graf

25. Variantu „nevím“ a „ne“ nevolil nikdo z dotázaných. Přibližně polovina (42 %) volila možnost „spíše ano“ a druhá necelá polovina (47 %) uvedla „ano“. Ostatní dotázaní (1 %) uvedli odpověď „spíše ne“.

Celkem se tedy 99 % respondentů domnívá, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro věznic. Důležitost těchto příjmů pro věznic, byla již nastíněna v teoretické části této práce, přičemž výsledné odpovědi na tuto otázku jen potvrzují, že výnosy z práce odsouzených jsou z finančního hlediska významné.

Graf 25 Vnímání výnosů z práce odsouzených jako významného finančního přínosu

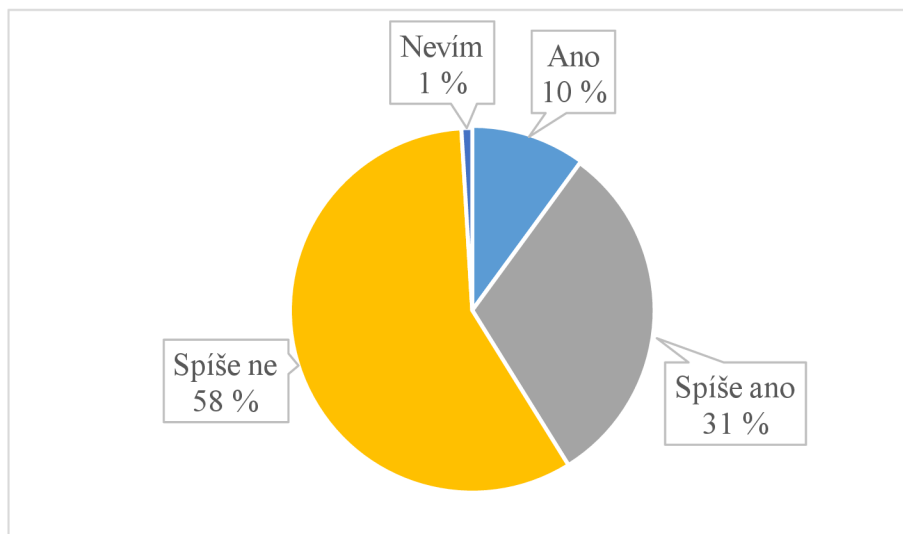


Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední otázka směřovala k tomu, zda je dle názoru a zkušeností respondentů vysoký zájem o zaměstnávání odsouzených ze strany cizích subjektů. Graf 26 znázorňuje získaná data. Největší skupina (58 %) uvedla odpověď „spíše ne“ a o něco méně osob (31 %) zvolilo „spíše ano“. Zbývající dotázaní volili možnost „ano“ (10 %) a „nevím“ (1 %).

V tomto případě se skoro 60 % respondentů domnívá, že spíše není vysoký zájem o zaměstnávání odsouzených ze strany cizích subjektů. Jak již bylo několikrát uvedeno, tak pracovní uplatnění je pro vězně důležité z řady důvodů a samotná věznice ve většině případů není schopna zajistit práci pro všechny práce schopné odsouzené a musí spoléhat na cizí subjekty. Motivace cizích subjektů sice existuje (nízké náklady na pracovní sílu atd.), avšak je otázkou, zda je dostačující.

Graf 26 Vnímání vysokého zájmu o zaměstnávání odsouzených ze strany cizích subjektů



Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.3 Zodpovězení výzkumných otázek

VO1: Jaký je systém odměňování odsouzených?

Konkrétní popis systému odměňování vězňů se nachází v podkapitole 3.1.3 Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice. Obecně lze říci, že systém odměňování odsouzených je transparentní, spravedlivý a jasně definovaný, ačkoliv se ve většině případů pohybuje pod hranicí základní mzdy. Dále lze zmínit, že většina (84 %) dotázaných osob v rámci dotazníkového šetření se jednoznačně či spíše domnívá, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká.

VO2: Jaká je současná situace v oblasti zaměstnávání odsouzených?

Detailní informace o problematice zaměstnávání vězňů poskytují kapitoly 3.1.2 Ekonomická analýza zaměstnávání vězňů v rámci Střediska hospodářské činnosti Bělušice a 3.1.3 Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice. Z provedených rozhovorů vyplývá, že existuje zájem ze strany věznic i soukromých subjektů o zapojení odsouzených do pracovního procesu. Klíčové problémy zahrnují nutnost shánění pracovních příležitostí ze strany věznic pro odsouzené, nedostatečnou zdravotní způsobilost odsouzených pro práci mimo věznici a konkurenční prostředí mezi věznicemi. Situace v oblasti zaměstnávání odsouzených je respondenty vnímána jako komplexní výzva, vyžadující spolupráci mezi státem, soukromým sektorem a vězeňským systémem. Zaměstnávání odsouzených má své výhody, jako je splácení dluhů či podpora resocializace. Existují však i výzvy, včetně nedostatku pracovních zkušeností a nízké kvalifikace některých odsouzených.

Dále je možno zmínit, že efektivita práce při porovnání roku 2018 a roku 2022 vzrostla o 89 % na 18,94 tis Kč zisku na jednoho zaměstnaného odsouzeného, ale ani tak se v tomto ohledu neřadí k nejefektivnějším SHČ v ČR a je spíše podprůměrná při porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti ostatních věznic v ČR.

VO3: Jaký je pohled zaměstnanců věznice na problematiku zaměstnávání odsouzených?

Více než 60 % dotázaných se domnívá, že existují významné rozdíly mezi zaměstnáním odsouzených a běžným zaměstnáním na svobodě, že je pracujícím odsouzeným ve věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti, že je zaměstnávání odsouzených ve

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu, že věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu, že systém vzdělávání odsouzených ve věznici je funkční, že jsou striktně lidská práva ve věznici dodržována, že činnosti a aktivity věznice vedou ke snížení recidivy, že činnosti a aktivity věznice vedou k resocializaci odsouzených, že působení věznice na odsouzené je prospěšné pro celou společnost, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká, že je při práci odsouzených kladen důraz na dodržování BOZP, že je provoz střediska hospodářské činnosti optimální z hlediska zaměstnávání vězňů, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro věznici a že věznice poskytuje nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.

VO4: Promítají se do zaměstnávání odsouzených některé prvky společenské odpovědnosti a Koncepce vězeňství 2015-2025?

Do zaměstnávání odsouzených se jednoznačně některé prvky společenské odpovědnosti a Koncepce vězeňství 2015-2025 promítají, jak je zmíněno konkrétněji v následujících odstavcích, které jsou členěny dle jednotlivých pilířů (oblastí) společenské odpovědnosti.

Sociální oblast: Jak se ukázalo, tak ve věznici Bělušice je věnována pozornost penitenciární péči, postpenitenciární péči i vzdělávání odsouzených. Stejně tak je prováděna náprava odsouzených, kdy je kladen důraz na podporu resocializace a reintegrace odsouzených jedinců zpět do společnosti, a to mimo jiné právě i jejich zaměstnáváním. Vězni mají během pobytu ve věznici možnost získat kvalitní vzdělávání a pracovní dovednosti, což by mělo vést k jejich efektivnější integraci na trhu práce po jejich propuštění na svobodu. Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice je nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu, a proto je pracujícím odsouzeným poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti. Věznice také připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu. Odsouzené osoby jsou rovněž adekvátně finančně ohodnoceny za svoji pracovní činnosti a podmínky jejich odměňování jsou jasně nastaveny v legislativě. Dále je kladen vysoký důraz na lidská práva, zdravotní péči o odsouzené i BOZP v rámci jejich zaměstnávání.

Ekonomická oblast: Věznice Bělušice se prostřednictvím svého Střediska hospodářské činnosti snaží o zajištění dostatečných zdrojů k financování svého dalšího rozvoje (výstavba nových výrobních hal v budoucnu atd.). Výnosy z práce odsouzených jsou v tomto případě značným finančním přínosem pro věznici. Optimálnímu fungování tohoto střediska nasvědčuje rapidně vzrůstající trend ziskovosti i efektivity práce za dobu jeho fungování. Pozitivní výsledky rovněž potvrzuje porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti, kdy Bělušice v roce 2022 vykazovaly nejvyšší zisk a druhý nejvyšší počet zaměstnaných při porovnání se středisky ostatních věznic v ČR. Generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích, např. rekonstrukcí stávajících a nevyužitých stavebních prostor. I přes velmi dobrou ziskovost tohoto střediska, jsou si jeho pracovníci vědomi, že je nutné hledat stále další nové cizí subjekty, které by s věznici navázaly spolupráci v rámci zaměstnávání odsouzených.

Environmentální oblast: Ve věznici Bělušice rovněž dochází každoročně k modernizaci, a to především v rámci rekonstrukce stávajících objektů a postupné obnovy zastaralých technických prostředků za ty, které jsou šetrné k životnímu prostředí. Dochází tudíž k inovaci technického i materiálního vybavení (např. pořízení myčky nádobí s velmi nízkou spotřebou elektrické energie i vody). Rovněž lze zmínit pořízení nového systému vytápění, který je v souladu s nejnovějšími standardy a normami. Tato opatření se promítají i do zaměstnávání odsouzených, jelikož se v areálu věznice nachází i prostory, kde je vykonávána pracovní činnost těchto osob (výrobní prostory a další).

3.3 Návrh doporučení

Zajištění odborné přípravy a dohledu: Pro úspěšné začlenění odsouzených do pracovního prostředí je nezbytné poskytnout jim odpovídající odbornou přípravu a dohled. Tímto způsobem by se mohli efektivněji rozvíjet ve svých pracovních rolích, získat nové znalosti a připravovat se na budoucí povolání. Poskytování odborné přípravy může zahrnovat školení a vzdělávání, které odsouzeným umožní získat dovednosti potřebné pro konkrétní pracovní pozice. Dohled by pak mohl být realizován formou supervize, kdy by mohli vězni získávat zpětnou vazbu od zkušenějších pracovníků či školitelů apod.

Podpora vzdělávání a odborného růstu: V rámci zaměstnávání odsouzených by měla být dána větší možnost vzdělávání a profesního růstu. To by nejenom přispělo k jejich osobnímu rozvoji, ale také by jim otevřelo nové pracovní příležitosti po propuštění. V současné době je vzdělávání a odborný růst omezen jen na určité profese, což je značně limitující.

Zohlednění individuálních potřeb: Při plánování pracovních pozic pro odsouzené by měly být zohledněny jejich individuální potřeby a dovednosti. Tím by se mohlo dosáhnout optimálního využití jejich schopností a zároveň by se minimalizovaly negativní vlivy na jejich sebevědomí, jelikož při zařazení na velmi jednoduché práce, a to i přes schopnost odsouzeného vykonávat složitější pracovní úkony, může klesat sebeúcta a pocit hodnoty těchto osob. Každý odsouzený má totiž různé schopnosti a zkušenosti.

Změna systému odměn na hodnocení dle výkonu: Vytvoření tohoto systému odměn by umožnilo sledovat odsouzeným jejich výkonnost a mohlo by je to motivovat k dosažení lepších výsledků. Ocenění za výkony nad stanovený průměr by rovněž mohlo být odměněno benefity ve formě např. více návštěv, pohybu po zahradě apod.

Zapojení do komunitních projektů: Integrace odsouzených do komunitních projektů a veřejně prospěšných činností by mohla napomoci ke zvýšení jejich pocitu společenského přínosu. Tím by se mohli aktivně zapojit do pozitivních společenských aktivit a rozvíjet vztahy mimo vězeňské prostředí. Kromě toho by toto zapojení vedlo ke zlepšení pozitivního obrazu v očích společnosti o odsouzených, jelikož by se podíleli na daných projektech (např. rekonstrukce městského útulku nebo údržba veřejných prostor), což by se z dlouhodobého hlediska mohlo pozitivně odrazit na vřelejším přijetí propuštěných vězňů ze strany společnosti a jejich lepší integraci.

Zabezpečení návratu do společnosti: Při zaměstnávání odsouzených je důležité zohlednit jejich návrat do společnosti po propuštění. Plánování pracovního zařazení by mělo být prováděno s ohledem na budoucí příležitosti a podporu pro návrat do normálního života. Jednoznačně by bylo vhodné vytvořit systém, podobný tomu, co v USA, kde existují kurátoři, kteří jsou zodpovědní za dohled a podporu osob, které byly propuštěny z vězení a podléhají podmíněnému dohledu. Tito kurátoři hrají klíčovou roli při reintegraci bývalých vězňů zpět do společnosti a snaží se minimalizovat riziko opakování trestné činnosti. Kurátoři sledují, zda si bývalí vězni našli práci, jaké mají vztahy, podporují je a pomáhají překonat překážky, poskytují jim informace o různých programech a možnostech apod.

Zapojení veřejnosti a osvěta: Společenská akceptace zaměstnávání odsouzených může být zvýšena prostřednictvím veřejné osvěty a zapojení veřejnosti do programů, které podporují jejich reintegraci. Tím by se mohla odstranit stigmatizace spojená s odsouzenými a podpořit jejich druhou šanci. K tomu by mohla být využita v dnešní době natolik rozšířená sociální média a sítě. Např. by bylo možné udělat speciální příspěvky na sociálních sítích nebo podcasty o příbězích bývalých vězňů, kteří překonali různé nesnáze (dluhy, drogová závislost apod.), stali se úspěšnými ve svém zaměstnání a další.

Efektivní využívání finančních prostředků: Při plánování a provádění zaměstnávání odsouzených je klíčové provádět pečlivý rozpočet. Měly by být zhodnoceny náklady na jejich vzdělávání, odbornou přípravu a monitorování pracovního výkonu. Důležité je zajistit efektivní využití finančních prostředků tak, aby bylo dosaženo optimálního poměru mezi náklady a výnosy. Efektivní finanční řízení totiž umožňuje nejen dosáhnout maximálního výkonu z investovaných peněz, ale také posiluje důvěru veřejnosti v program zaměstnávání odsouzených.

Investice do odborné přípravy: Věnovat dostatečné finanční zdroje na odbornou přípravu odsouzených by mohlo mít dlouhodobý pozitivní vliv na jejich pracovní výkon a budoucí reintegraci. Investice do vzdělání a odborných dovedností mohou vést k vyšší produktivitě a kvalitní práci, což by mohlo znamenat i finanční prospěch pro věznic, ale především pro celou společnost, jelikož by se investice mohla projevit v nižší míře recidivy, efektivnějšímu zapojení propouštěných vězňů zpět na svobodu a jejich pracovní uplatnění, což by zároveň znamenalo příjmy do státní kasy ve formě daní a odvodů z mezd těchto osob a eliminaci nákladů v případě recidivy (soudní proces atd.).

Vytváření nových pracovních příležitostí: Bylo by vhodné se zaměřit na rozšiřování pracovních příležitostí pro odsouzené. To může zahrnovat diverzifikaci pracovních pozic a projektů, které by mohli provádět. Vytvoření nových pracovních míst může přinést další finanční přínosy v důsledku rozšíření produktivity. Pracovní místa pro odsouzené by mohla být realizována ve veřejném sektoru, respektive přesunem některých veřejných zakázek přímo do konkrétních věznic, kde by byly vhodné podmínky (např. výrobní prostory). To znamená, že by stát některé zakázky nevypisoval veřejně pro soukromé subjekty, ale rovnou by je nechal realizovat vhodné věznic, respektive jejich vězňů. Mohlo by jít např. o výrobu nábytku.

Měření návratnosti investice a analyzování dat: Je vhodné provádět pravidelné analýzy návratnosti investice do zaměstnávání odsouzených. Tím se získá jasnější přehled o tom, zda jsou finanční prostředky vynakládány na jejich zaměstnávání dobře investované a přinášejí očekávané výsledky. Tyto informace jsou nezbytné pro strategické rozhodování a úpravy programu tak, aby byl co nejefektivnější. Právě tato data chybí a nejsou dostupná. Stejně tak nejsou prováděny žádné analýzy nebo statistická vyhodnocení, z nichž by bylo jasné, jaké formy pracovního uplatnění nebo vzdělávání a dalších programů věznic jsou skutečně efektivní z hlediska nižší recidivy apod.

Inovace a modernizace: Zvažování inovativních technologií a automatizace v rámci pracovních procesů odsouzených by mohlo zvýšit efektivitu práce a snížit náklady. Zavedení moderních technologií by mohlo přinést dlouhodobě finanční úspory. Řada výrobních prostor je ve věznicích zcela zastaralá a neodpovídá požadavkům potencionálních zaměstnavatelů odsouzených. Proto by bylo vhodné, např. ve spolupráci právě s těmito případnými zaměstnavateli, realizovat modernizaci výrobních prostor, aby byla vytvořena další pracovní místa pro odsouzené.

Zapojení těchto doporučení by mohlo přinést pozitivní změny nejen pro samotné odsouzené, ale také pro společnost jako celek, a přispět k jejich úspěšnému návratu do normálního života v souladu s blahem celé společnosti. Zohlednění těchto doporučení by mohlo vést také ke zvýšení efektivity a udržitelnosti zaměstnávání odsouzených a zároveň by mohlo přinést finanční přínosy jak pro samotné odsouzené, tak i pro organizaci provádějící zaměstnávání

4 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody ve věznici Bělušice a navržení předpokládaného dalšího vývoje zaměstnávání a doporučení pro zlepšení této oblasti. V následujících jednotlivých odstavcích budou představena základní zjištění.

Data ukázala, že řízení a činnost SHČ Bělušice v uplynulých letech je z ekonomického hlediska jednoznačně úspěšné. Nasvědčuje tomu rapidně vzrůstající trend ziskovosti i efektivity práce. Pozitivní výsledky rovněž potvrzuje porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti, kdy Bělušice v roce 2022 vykazovaly nejvyšší zisk a druhý nejvyšší počet zaměstnaných při porovnání se středisky ostatních věznic v ČR. Důležité je rovněž zmínit, že generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích. Probíhají rekonstrukce stávajících nevyužitých stavebních prostor, což přispívá nejen ke zlepšení pracovního prostředí pro odsouzené, ale také k dlouhodobé udržitelnosti programu zaměstnávání. Tato finanční strategie je pozitivním příkladem společenské odpovědnosti ve vězeňském systému, kdy efektivní využití zdrojů přináší výhody pro všechny zúčastněné strany.

Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Systém odměňování odsouzených je transparentní, spravedlivý a jasně definovaný, ačkoliv se ve většině případů pohybuje pod hranicí základní mzdy. Věznice zajišťuje jak vzdělání formální (Po úspěšném absolvování získá odsouzený doklad o dosaženém vzdělání), tak neformální (výuka cizích jazyků apod.).

Z provedených rozhovorů vyplývá, že existuje zájem ze strany věznic i soukromých subjektů o zapojení odsouzených do pracovního procesu. Klíčové problémy zahrnují nutnost shánění pracovních příležitostí ze strany věznic pro odsouzené, nedostatečnou zdravotní způsobilost odsouzených pro práci mimo věznici a konkurenční prostředí mezi věznicemi. Situace v oblasti zaměstnávání odsouzených je respondenty vnímána jako komplexní výzva, vyžadující spolupráci mezi státem, soukromým sektorem a vězeňským systémem. Zaměstnávání odsouzených má své výhody, jako je splácení dluhů či podpora resocializace. Existují však i výzvy, včetně nedostatku pracovních zkušeností a nízké kvalifikace některých odsouzených.

Věznice Bělušice se s ohledem na dnešní trendy a nároky, neustále snaží hledat nové možnosti úspory energií a v rámci finančních možností se snaží postupně modernizovat technologická zařízení, která odpovídají dnešním požadavkům a nejsou tolik energeticky náročná. To se promítá i do zaměstnávání odsouzených, jelikož většina odsouzených pracuje přímo v prostorách věznice, kde jsou environmentálně přívětivá opatření aplikována.

Více než polovina dotázaných se domnívá, že je pracujícím odsouzeným ve věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti, že je zaměstnávání odsouzených ve věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu, že věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu, že systém vzdělávání odsouzených ve věznici je funkční, že jsou striktně lidská práva ve věznici dodržována, že činnosti a aktivity věznice vedou ke snížení recidivy, že činnosti a aktivity věznice vedou k resocializaci odsouzených, že působení věznice na odsouzené je prospěšné pro celou společnost, že je finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká, že je při práci odsouzených kladen důraz na dodržování BOZP, že je provoz střediska hospodářské činnosti optimální z hlediska zaměstnávání vězňů, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro věznici a že věznice poskytuje nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.

V rámci analýzy zaměstnanosti, respektive její predikce, byla provedena extrapolace, a to exponenciální funkcí, lineární funkcí a logaritmickou funkcí, aby bylo možné alespoň orientačně předpovědět, jaký by mohl být vývoj zaměstnanosti odsouzených osob ve věznici Bělušice. Ukázalo se, že logaritmická funkce nejlépe odpovídá očekávání. V rámci této analýzy bylo rovněž prokázáno, že nárůst zaměstnanosti má tendenci se zvyšovat pouze do určité míry. To je dáno skutečností, že další zvyšování zaměstnanosti vyžaduje větší zdroje a investice, které by mohly převýšit výsledný prospěch. Celkově z analýzy vyplývá, že na základě provedených výpočtů by mohla věznice Bělušice zaměstnávat v roce 2034 celkem 400 odsouzených. Nicméně se jedná jen o predikce v teoretické rovině, neboť pro takovýto očekávaný nárůst zaměstnanosti by byly zapotřebí i další zdroje, konkrétně finanční zdroje, které by zajistily patřičné výrobní prostory v areálu věznice apod.

Na základě veškerých získaných poznatků lze říci, že se do zaměstnávání odsouzených jednoznačně promítají prvky společenské odpovědnosti, a to v rámci všech třech pilířů společenské odpovědnosti (sociální, ekonomický a environmentální pilíř). Ve věznici Bělušice je kladen důraz na všechny pilíře společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Z hlediska sociálního je věnována pozornost penitenciární péči, postpenitenciární péči i vzdělávání odsouzených. Stejně tak je kladen důraz na podporu resocializace a reintegrace odsouzených jedinců zpět do společnosti. Zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice je nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu. Věznice také připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu. Odsouzené osoby jsou rovněž adekvátně finančně ohodnoceny za svoji pracovní činnost. Dále je kladen vysoký důraz na lidská práva, zdravotní péči o odsouzené i BOZP v rámci jejich zaměstnávání. S ohledem na oblast ekonomickou, se věznice Bělušice snaží o zajištění dostatečných zdrojů k financování svého dalšího rozvoje. Výnosy z práce odsouzených jsou v tomto případě značným finančním přínosem pro věznici. Generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích. V rámci environmentální oblasti ve věznici dochází každoročně k modernizaci, a to především v rámci rekonstrukce stávajících objektů a postupné obnovy zastaralých technických prostředků za ty, které jsou šetrné k životnímu prostředí. Inovuje se technické i materiální vybavení. Tato opatření se promítají i do zaměstnávání odsouzených, jelikož se v areálu věznice nachází i prostory, kde je vykonávána pracovní činnost těchto osob (výrobní prostory a další).

V návrhové části práce bylo doporučeno zajištění odborné přípravy a dohledu, podpora vzdělávání a odborného růstu, zohlednění individuálních potřeb, změna systému odměn na hodnocení dle výkonu, zapojení do komunitních projektů: Integrace odsouzených do komunitních projektů, zabezpečení návratu do společnosti, zapojení veřejnosti a osvěta, efektivní využívání finančních prostředků, investice do odborné přípravy, vytváření nových pracovních příležitostí, měření návratnosti investice a analyzování dat a inovace a modernizace

Uvedené návrhy by mohly být využitelné pro všechny věznice v České republice. Výzkumem se však prokázalo, že právě věznice Bělušice je zdárným příkladem jak si může sama přispívat na zlepšení prostředí. V posledních třech letech, po nástupu nového ředitele, je naprosto jasné, že věznice se stará nejenom o finanční stránku, ale dokáže ji kombinovat i se společenskou odpovědností, do které se dají počítat benefity zavedené novým ředitelem, zvýšení prostor pro zaměstnávání, zvýšená pozornost na ostrahu a podobné příklady. Právě zde je evidentní, že pokud se chce, tak to jde. Skloubit kladný přístup, pracovitost a odměny jde tedy nejenom ve firmách, ale i ve věznici.

Literatura

Primární zdroje

ČESKO. *Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349>>.

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

ČESKO. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>>.

ČESKO. *Narižení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361>>.

ČESKO. *Vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-10>>.

ČESKO. *Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345>>.

ČESKO. *Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-293>>.

ČESKO. *Zákon č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční strážní České republiky.* Dostupný také z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Interní dokumentace Vězeňské služby ČR.*

Monografie

ADÁMEK, P. *Společenská odpovědnost firem, neziskového sektoru a veřejné správy.* Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2019. 169 s. ISBN 978-80-7510-370-3.

BRUNOVÁ, M. *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice.* Praha: Leges, 2020. 223 s. ISBN 978-80-7502-408-4.

DOHNALOVÁ, M. et al. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.* Praha: VÚPSV, 2020. 94 s. ISBN 978-80-7416-359-3.

HASKI-LEVENTHAL, D. *Strategic corporate social responsibility: a holistic approach to responsible and sustainable business.* London: SAGE Publications, 2021. 480 s. ISBN 9781529758450.

JANÁK, D. *Organizace řízení československého vězeňství v letech 1945-1955. Vězeňství ve střední Evropě v letech 1945-1955: sborník z mezinárodního semináře konaného dne 25. 10. 2000 v Praze.* Praha: Vězeňská služba České republiky, 2001. 211 s. ISBN 80-238-9219-3.

KÝR, A. et al. *25 let vězeňské služby České republiky: 1993 - 2018.* Praha: Vězeňská služba České republiky, 2017. 64 s. ISSN 1213-9297.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

MALECKI, C. *Corporate social responsibility: perspectives for sustainable corporate governance*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 2018. 480 s. ISBN 978-1786433343.

MAREŠOVÁ, A. et al. *Výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody - kriminologická analýza*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2016. 173 s. ISBN 978-80-7338-157-8.

PINEROVÁ, K. et al. *Vězení jako zrcadlo společnosti: nerovný souboj vědy, politiky a humanity 1965-1992*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. 478 s. ISBN 978-80-246-4926-9.

PRSKAVCOVÁ, M. et al. *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. 162 s. ISBN 978-80-7372-436-8.

PAVLÍK, M. et al. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, 2010. 169 s. ISBN 978-80-247-3157-5.

VRABCOVÁ, P. *Udržitelné podnikání v praxi: dobrovolné nástroje (nejen) zemědělských a lesnických podniků*. Praha: Grada, 2021. 192 s. ISBN 978-80-271-3303-1.

Odborné knihy a časopisy

BOWEN, R. H. *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Brothers, 1953. 276 s.

CARROLL, A. B. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, roč. 1999, č. 38, s. 268-295. ISSN 0007-6503.

CARROLL, A. B. Corporate Social Responsibility: Perspectives on the CSR Construct's Development and Future. *Business & Society*, roč. 60 (2021), č. 6, s. 1258–1278. ISSN 0007-6503

CLARK, M. J. *Social Control of Business*. New York a Londýn: McGraw-Hill Book Company, 1939. 537 s.

FRANC, P. et al. *Když se bere vážně společenská odpovědnost*. Brno: Ekologický právní servis, 2006. 72 s. ISBN: 80-86544-08-7.

FRIED, N. et al. The Vipassana Program: Evaluation as a Rehabilitation-Implementation Model in Israeli Prisons. *Glimpse into Prison – Offences and Punishments in Israel – Offences and Punishments in Israel*, roč. 2010, č. 13, s. 65-76.

JOHN, R. Vězeňská stráž v poválečném Československu. Paměť a dějiny. *Ústav pro studium totalitních režimů České republiky*, roč. 7 (2013), č. 1, s. 70-80. ISSN 1802-8241.

KREPS, J. T. *Measurement of the Social Performance of Business*. Washington: U.S. Government Printing Office, 1940. 207 s.

KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012. 201 s. ISBN 978-80-247-3983-0.

MÁDLOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Kanina: OPS, 2010. 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

MECLOVÁ, K. Rozvoj vězeňského systému v České republice. *Sborník referátů z mezinárodní konference*. Praha: Generální ředitelství VS ČR, 2003, s. 29-37. ISBN 80-239-0138-9.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁRODNÍ STŘEDISKO PODPORY KVALITY. *Průručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně*. Praha: Národní středisko podpory kvality, 2016. 36 s. ISBN 978-80-02-02702-7

PELED-LASKOV, R. et al. Working Bars: Employed Prisoners' Perception of Professional Training and Employment in Prison. *International Journal of Criminology and Sociology*, roč. 2018, č. 7, s 1-15. DOI: 10.6000/1929-4409.2018.07.01.

RASZKOVÁ, T. et al. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. 146 s. ISBN 978-80-7435-716-9.

TETŘEVOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017. 215 s. ISBN 978-80-271-0285-3.

VELTE, P. Meta-analyses on Corporate Social Responsibility (CSR): a literature review. *Management Review Quarterly*, roč. 72 (2022), č. 3, s. 627–675. ISSN 2198-1620.

Internetové zdroje

BURSÍK, T. *Historie vězeňství [online]*. 2023 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <<https://www.totalita.cz/vez/vez.php>>.

ČESKÁ JUSTICE. *Otevřená věznice Jiřice, kde mají odsouzení volný režim, uspěla na evropské soutěži [online]*. 2022 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z WWW: <<https://www.ceska-justice.cz/2022/07/otevrena-veznice-jirice-kde-maji-odsouzeni-volny-rezim-uspela-na-evropske-soutezi/>>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Strategie Evropa 2020 [online]*. Brusel: Evropská komise, 2010 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Zelená dohoda pro Evropu [online]*. Brusel: Evropská komise, 2019 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Obnovená strategie EU pro sociální odpovědnost podniků na období 2011-2014 [online]*. Brusel: Evropská komise, 2011 [cit. 2023-07-20]. 16 s. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=RO>>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Sociální odpovědnost podniků: příspěvek podnikání k udržitelnému rozvoji [online]*. Brusel: Evropská komise, 2001 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/corporate-social-responsibility-a-business-contribution-to-sustainable-development.html>>.

GOVERNMENT OF WESTERN AUSTRALIA. *Annual Report 2013-2014 [online]*. 2015 [cit. 2023-07-27]. 173 s. ISSN 1836-6546. Dostupné z WWW: <https://www.correctiveservices.wa.gov.au/_files/about-us/statistics-publications/annual-reports/DCS-2013-2014/dcs-annual-report-2013-2014.pdf>.

HONEDLOVÁ, P. *Na Strategii Evropa 2020 se tak trochu zapomnělo. Co bude dál? [online]*. 2021 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <<https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/opinion/na-strategii-evropa-2020-se-tak-trochu-zapomnelo-co-bude-dal/>>.

HOSPODÁŘSKÁ A SOCIÁLNÍ RADA ÚSTECKÉHO KRAJE. *Společenská odpovědnost v Evropské unii [online]*. Most: HSR ÚK, 2012 [cit. 2023-07-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii/>>.

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- INTEL CORPORATION. *Corporate Responsibility Report [online]*. 2022 [cit. 2023-07-20]. 16 s. Dostupné z WWW: <<http://csrreportbuilder.intel.com/pdfbuilder/pdfs/CSR-2021-22-Full-Report.pdf>>.
- JURČÍK, R. *Správní právo hmotné [online]*. 2012 [cit. 2023-07-19]. Dostupné z: <<https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/index.pl?cast=62928>>.
- KAŇOKOVÁ, L. *Společenská odpovědnost ve veřejné správě – sociální pilíř [online]*. 2022 [cit. 2023-07-19]. Dostupné z: <<https://www.at-cz.eu/data/projects/f/97/823.pdf>>.
- KROUPA, O. *Ředitel Ondřej Kroupa: Věznice Bělušice je moje srdeční záležitost [online]*. 2019 [cit. 2023-07-19]. Dostupné z: <<https://litomericky.denik.cz/z-regionu/tozhovor-reditel-ondrej-kroupa-veznice-belusice-20191228.html>>.
- KÝR, A. et al. *Generální ředitelství Historie [online]*. 2023 [cit. 2023-08-01]. Dostupné z: <<https://www.vscr.cz/sekce/historie>>.
- MERTL, J. *Vězení je symbolickým odrazem společnosti [online]*. 2021 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: <<https://kapital-noviny.sk/vezeni-je-symbolickym-odrazem-spolecnosti/>>.
- MINISTERVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR. *Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice [online]*. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, 2015 [cit. 2023-07-20]. 54 s. Dostupné z WWW: <<https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/54688/62494/648340/priloha002.pdf>>.
- MINISTERVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Koncepce vězeňství do roku 2025 [online]*. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2015 [cit. 2023-07-20]. 162 s. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/soubor/metodicke-doporuceni-k-rizeni-kvality-v-uzemne-samospravnych-celcich.aspx>>.
- SCHNEEDÖRFLER, P. *Petr Schneedorfler radí vězňům s dluhy: Insolvence se stala politickým tématem a bojem o klienta [online]*. 2018 [cit. 2023-07-29]. Dostupné z WWW: <<https://www.ceska-justice.cz/2018/09/petr-schneedorfler-radi-veznum-s-dluhy-insolvence-se-stala-politickym-tematem-a-bojem-o-klienta/>>.
- ŠVEJDOVÁ, Z. *Truhláři, kuchaři, montéři. V Česku pracuje skoro 60 procent vězňů, vláda jim chce zvýšit odměny [online]*. 2019 [cit. 2023-07-29]. Dostupné z WWW: <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/cesko-vezeni-pracujici-prace-zamestnani-mzdy-dluhy-ministerstvo-spravedlnosti_1903132002_lac>.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL. *Index vnímání korupce 2022 (Corruption Perceptions Index, CPI) [online]*. 2022 [cit. 2023-07-20]. 54 s. Dostupné z WWW: <<https://www.transparency.cz/publikace-a-analyzy/index-vnimani-korupce-2022-corruption-perceptions-index-cpi/>>.
- VAVREČKOVÁ, M. et. al. *Podpora a vývoj CSR ve světle trendů 21. století a možnosti jeho uplatnění vybranými subjekty v sektoru dopravy [online]*. 2020 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z WWW: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_VLADNI_NESTATNI_OR.pdf>.
- VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Obecný postup [online]*. 2017 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/sekce/obecny-postup>>.

**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Zaměstnávání odsouzených [online]*. 2023a [cit. 2023-07-20]. Dostupné z WWW: < <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/vazebni-veznice-hradec-kralove/sekce/zamestnavani-odsouzenych>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *České věznice [online]*. 2008 [cit. 2023-07-31]. Dostupné z WWW: < <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/informacni-servis/publikace/ceske-veznice2008.pdf>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Slavnostní otevření okrasné zahrady věznice Bělušice [online]*. 2018 [cit. 2023-07-31]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-belusice/clanky/detail/slavnostni-otevreni-okrasne-zahrady-veznice-belusice>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Věznice Bělušice - Historie věznice [online]*. 2011 [cit. 2023-07-31]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-belusice/sekce/historie-veznice>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Organizační schéma [online]*. 2022 [cit. 2023-08-06]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/sekce/organizacni-schema>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Věznice Bělušice [online]*. 2023b [cit. 2023-08-07]. Dostupné z WWW: < <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-belusice>>.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Statistická ročenka - 2022 [online]*. 2023c [cit. 2023-08-07]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-vezenske-sluzby-ceske-republiky-za-rok-2022.pdf>>.

VLKOVÁ, J. et. al. *Firmy láká zaměstnávání vězňů, počet lidí zařazených k práci se zvýšil Zdroj: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/veznice-vinarice-zamestnavani-veznu-siti-prace.A170831_212946_ekonomika_pmk [online]*. 2017 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z WWW: <https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/veznice-vinarice-zamestnavani-veznu-siti-prace.A170831_212946_ekonomika_pmk>.

VYKYDALOVÁ, A. et al. *Vězni by rádi do práce, nemají ale kam [online]*. 2009 [cit. 2023-07-30]. Dostupné z WWW: <<https://radiozurnal.rozhlas.cz/vezni-radi-do-prace-nemaji-ale-kam-6296394>>.

VÝBOR MINISTRŮ. *Doporučení Rec (2006) 2 Výboru ministrů členským státům k Evropským vězeňským pravidlům [online]*. 2006 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <https://www.pmscr.cz/wp-content/uploads/2021/08/mezdok_Evropska_vezenska_pravidla.pdf>.

VÝBOR MINISTRŮ. *Doporučení Rec(2006)2-rev Výboru ministrů členským státům k Evropským vězeňským pravidlům [online]*. 2020 [cit. 2023-07-22]. Dostupné z WWW: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf>.

Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník	I
Příloha 2 Pravděpodobnost.....	V
Příloha 3 Organizační struktura GŘ VS ČR a systém řízení.....	33
Příloha 4 Otázky rozhovoru	39

Příloha 1 Dotazník

Vážení kolegové,

poprosila bych Vás o vyplnění dotazníku, z něhož získaná data budou využita jen pro účely mé diplomové práce. Celý dotazník je směřován pouze na věznicí Bělušice, nikoliv na věznicí obecně či věznicí jiné.

Předem velice děkuji za Váš čas a ochotu vyplnit dotazník. Vaše spolupráce je pro mne velice cenná a daný výzkum by se bez Vaší podpory nemohl uskutečnit.

Vaše odpovědi budou zpracovány s maximální diskrétností a anonymitou, což mi umožní získat objektivní a pravdivé výsledky.

Ještě jednou děkuji za Váš čas a vstřícnost.

S pozdravem

Bc. Eva Mikutová

Vyberte pouze jednu odpověď

1. Jste zaměstnána/zaměstnán ve služebním poměru?
 - Ano
 - Ne

2. Jste zaměstnána/zaměstnán v pracovním poměru?
 - Ano
 - Ne

3. Pokud jste zaměstnána/ zaměstnán v pracovním poměru na jaké pozici pracujete
 - Administrativa
 - Údržba
 - Vychovatel, speciální pedagog atd.

4. Domníváte se, že existují významné rozdíly mezi zaměstnáním odsouzených při výkonu jejich trestu a běžným zaměstnáním na svobodě?
 - Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Nevím
5. Domníváte se, že pracujícím odsouzeným je ve Vaší věznici poskytnuta možnost rozvíjet své pracovní dovednosti?
- Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Nevím
6. Domníváte se, že zaměstnávání odsouzených je ve Vaší věznici nezbytnou součástí jejich rehabilitačního procesu?
- Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Nevím
7. Setkali jste se někdy ve Vaší věznici se šikanou odsouzených ve spojitosti se zaměstnáváním odsouzených (např. během jejich pracovní doby, při trávení času ve věznici)?
- Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Nevím
8. Domníváte se, že Vaše věznice připravuje a podporuje odsouzené k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění po jejich propuštění na svobodu?
- Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Nevím
9. Jsou dle Vašeho názoru dostatečně odsouzení rozvíjeni během pobytu ve Vaší věznici z hlediska jejich teoretických i praktických zkušeností a následného uplatnění na svobodě?
- Ano
 - Ne
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Nevím
10. Je dle Vašeho názoru systém vzdělávání vězňených osob ve Vaší věznici funkční?
- Ano

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

11. Poskytuje Vaše věznice nějaký typ podpory nebo aktivit, které by podpořily zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

12. Jsou dle Vašeho názoru striktně dodržována ve Vaší věznici lidská práva?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

13. Domníváte se, že programy, činnost a aktivity věznice vedou ke snížení recidivy?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

14. Domníváte se, že programy, činnost a aktivity věznice vedou k resocializaci odsouzených?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

15. Domníváte se, že působení věznice na odsouzené (resocializace atd.) jsou významně prospěšné pro celou společnost?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

16. Je dle Vašeho názoru finanční odměna za práci odsouzených (jejich mzda) dostatečně vysoká?

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

17. Domníváte se, že je kladen důraz na dodržování BOZP při práci odsouzených?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

18. Je dle Vašeho názoru poskytována odsouzeným odpovídající zdravotní péče?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

19. Je dle Vašeho názoru provoz střediska hospodářské činnosti optimální, co se týče dostatečného zajištění práce pro odsouzené?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

20. Domníváte se, že jsou výnosy z práce odsouzených významným finančním přínosem pro Vaší věznici?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

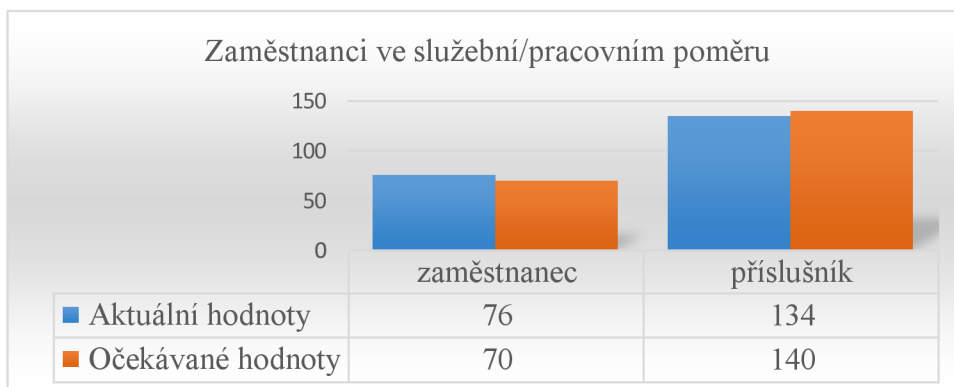
21. Je dle Vašeho názoru a zkušeností vysoký zájem o zaměstnávání odsouzených ze strany cizích subjektů?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne
- Nevím

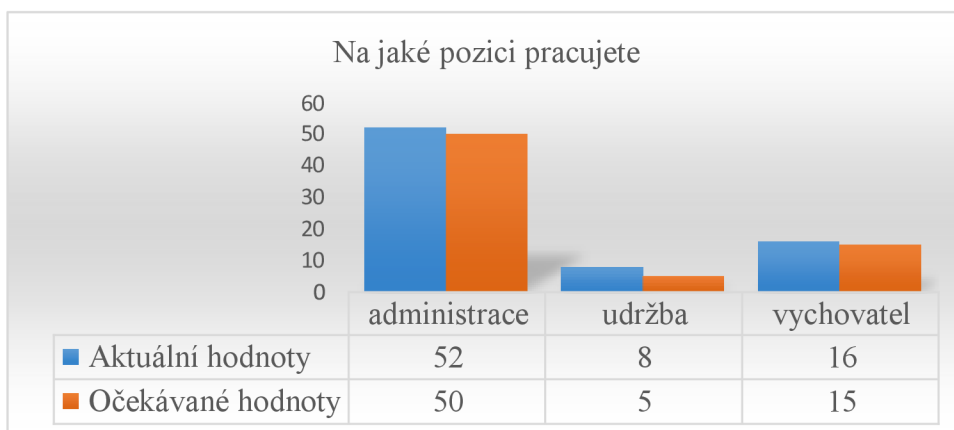
**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

Příloha 2 Pravděpodobnost

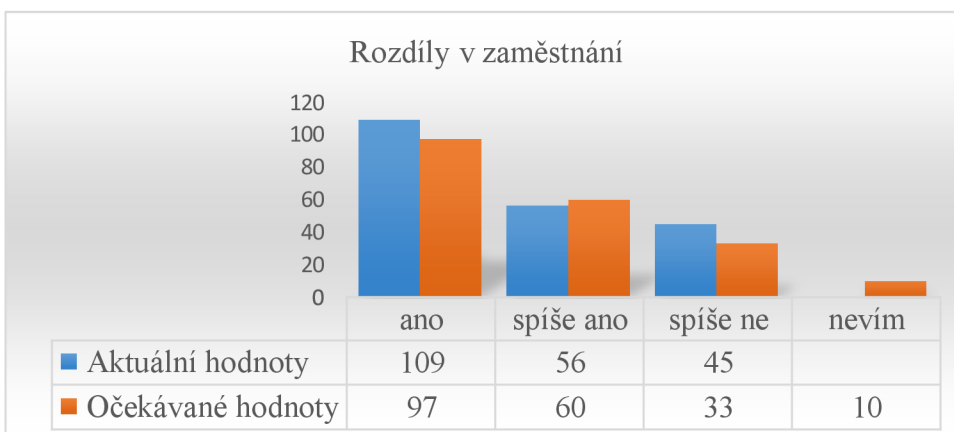
Otázka 1



Otázka 2

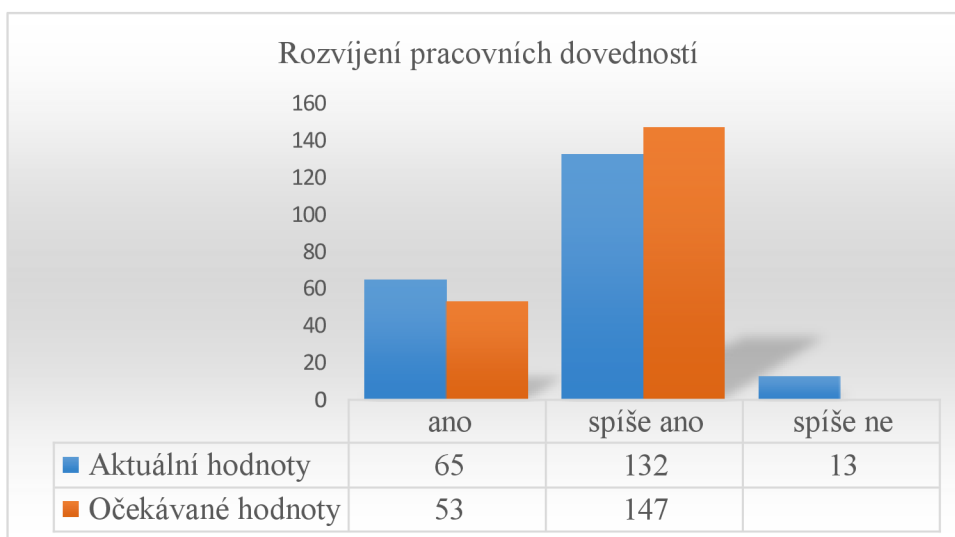


Otázka 4

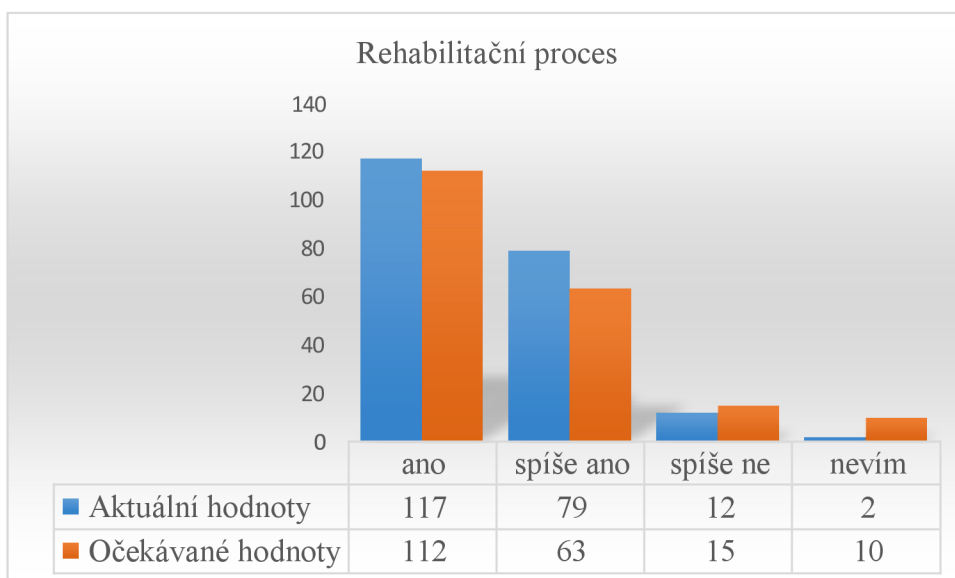


**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

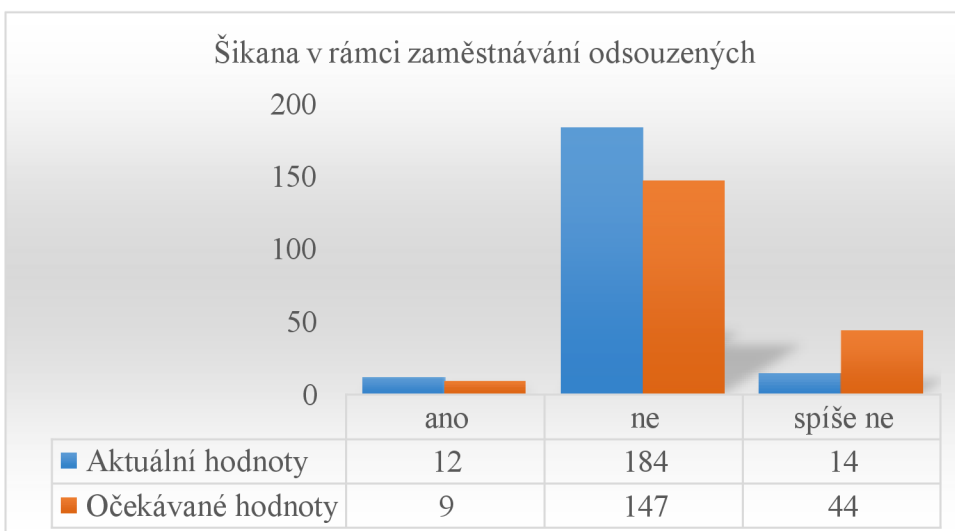
Otázka 5



Otázka 6

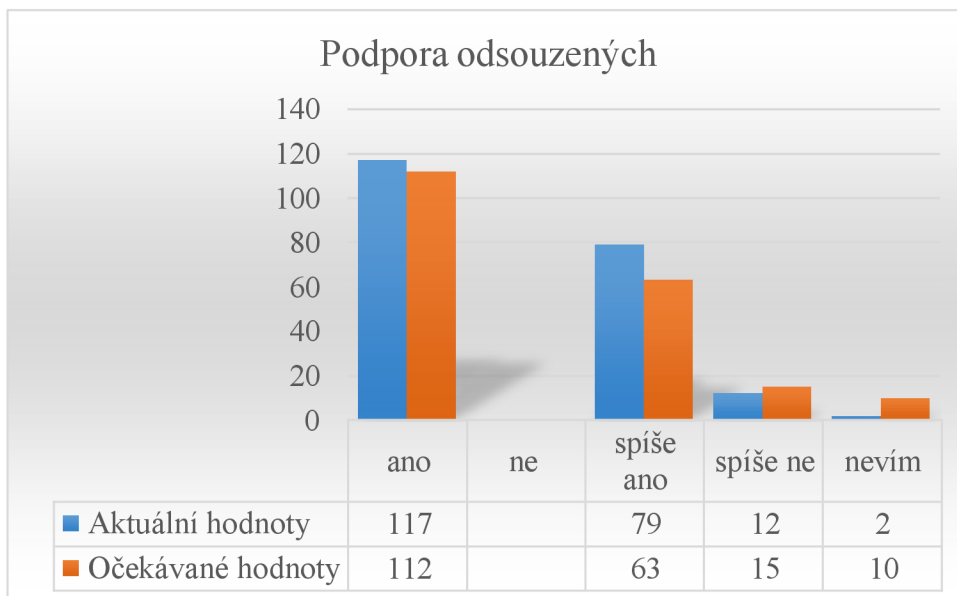


Otázka 7

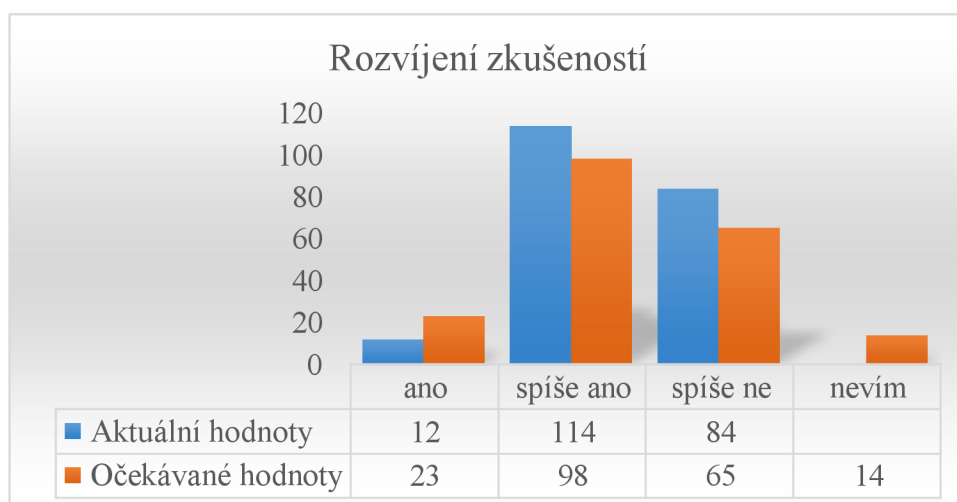


**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

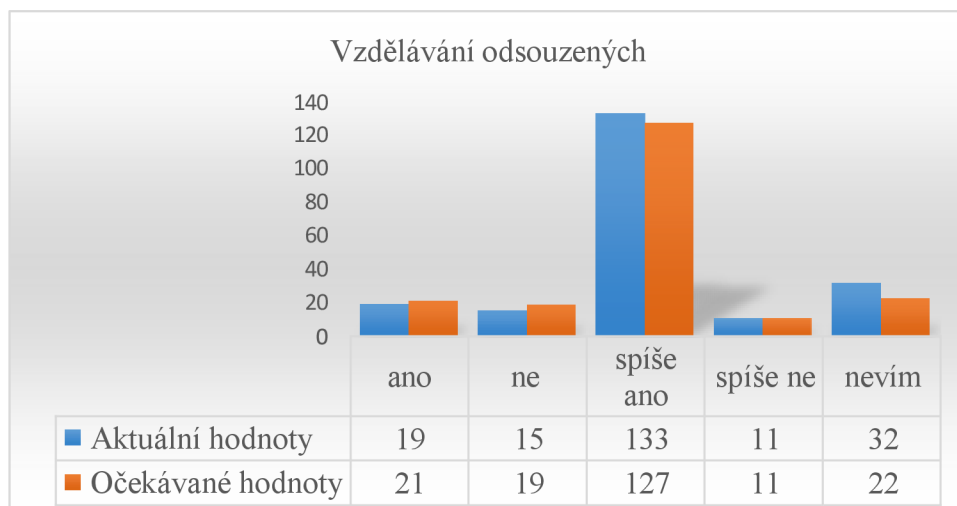
Otázka 8



Otázka 9

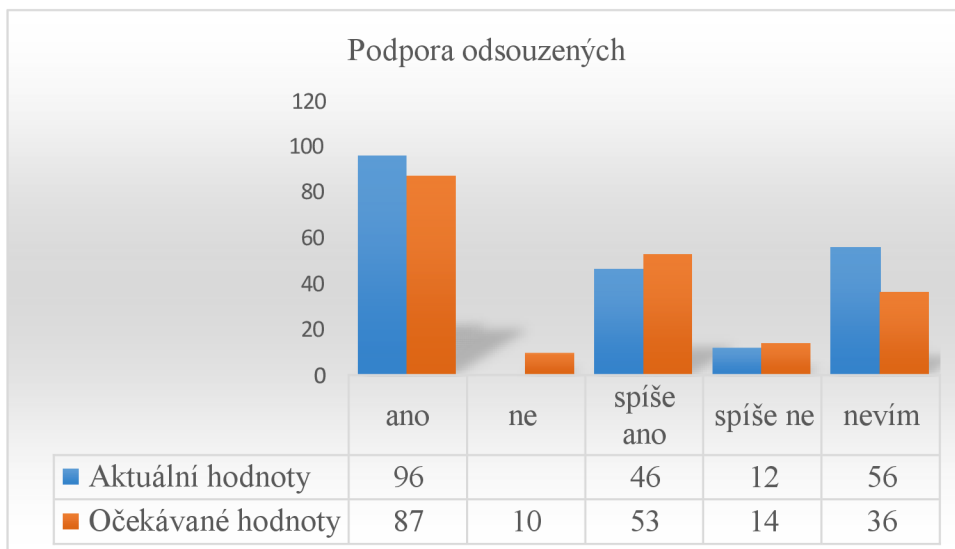


Otázka 10

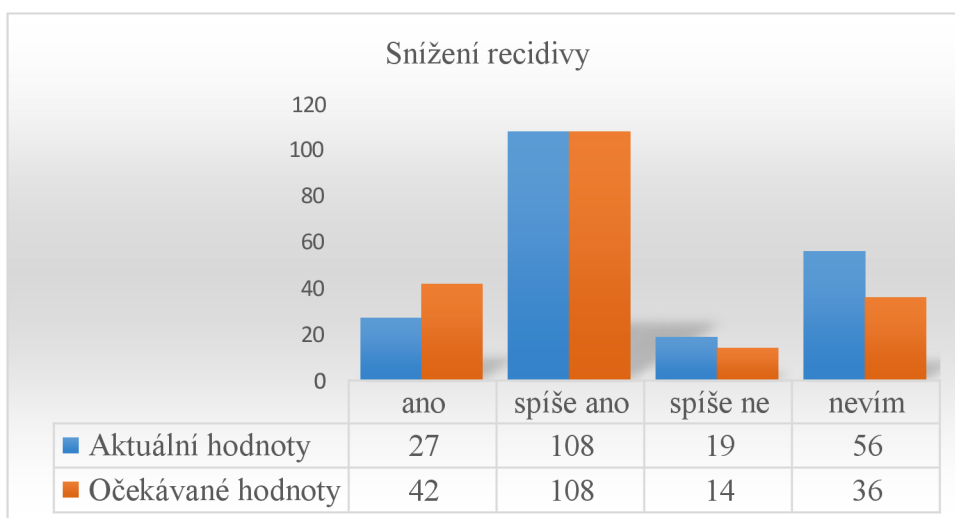


**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

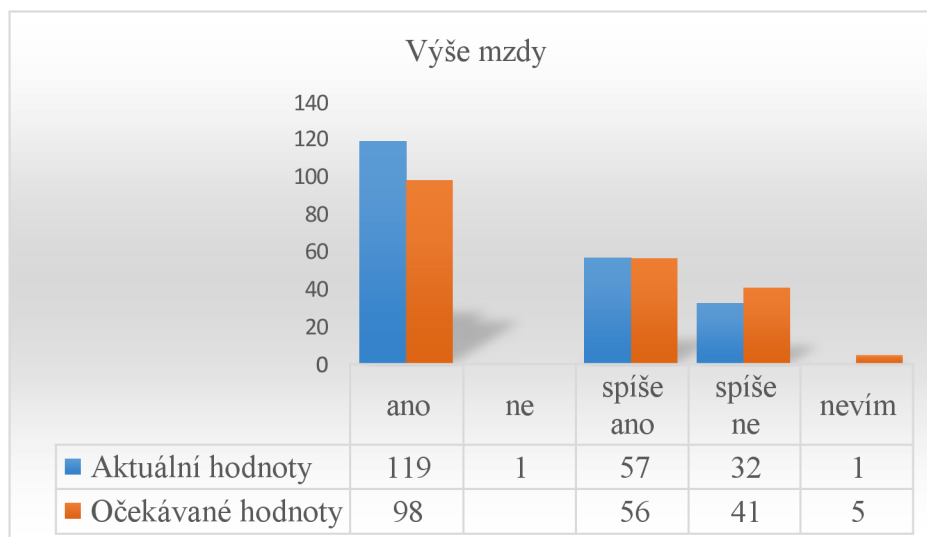
Otázka 11



Otázka 13

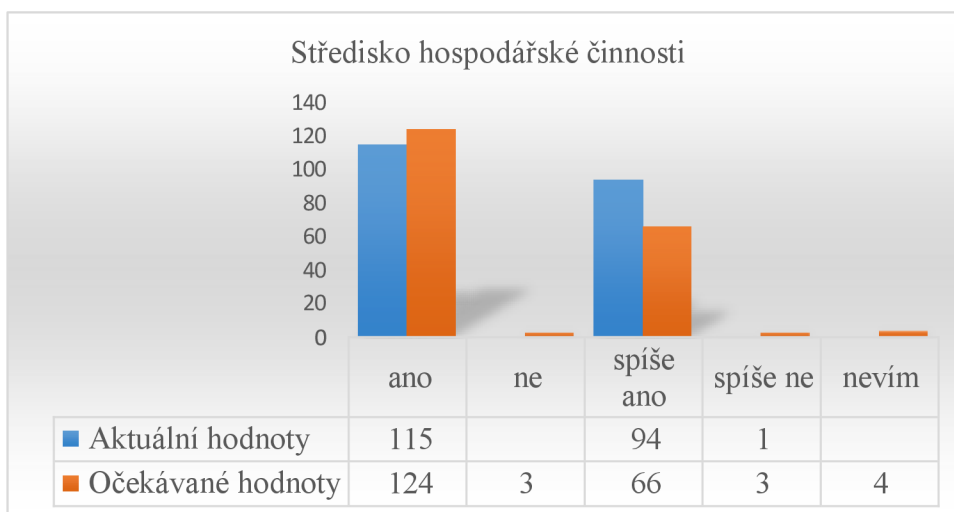


Otázka 16



**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

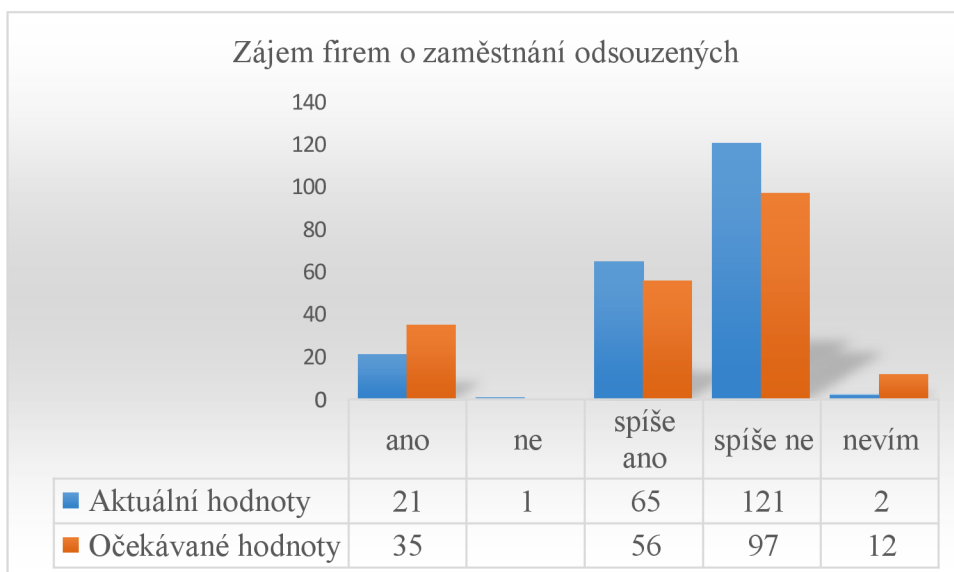
Otázka 19



Otázka 20

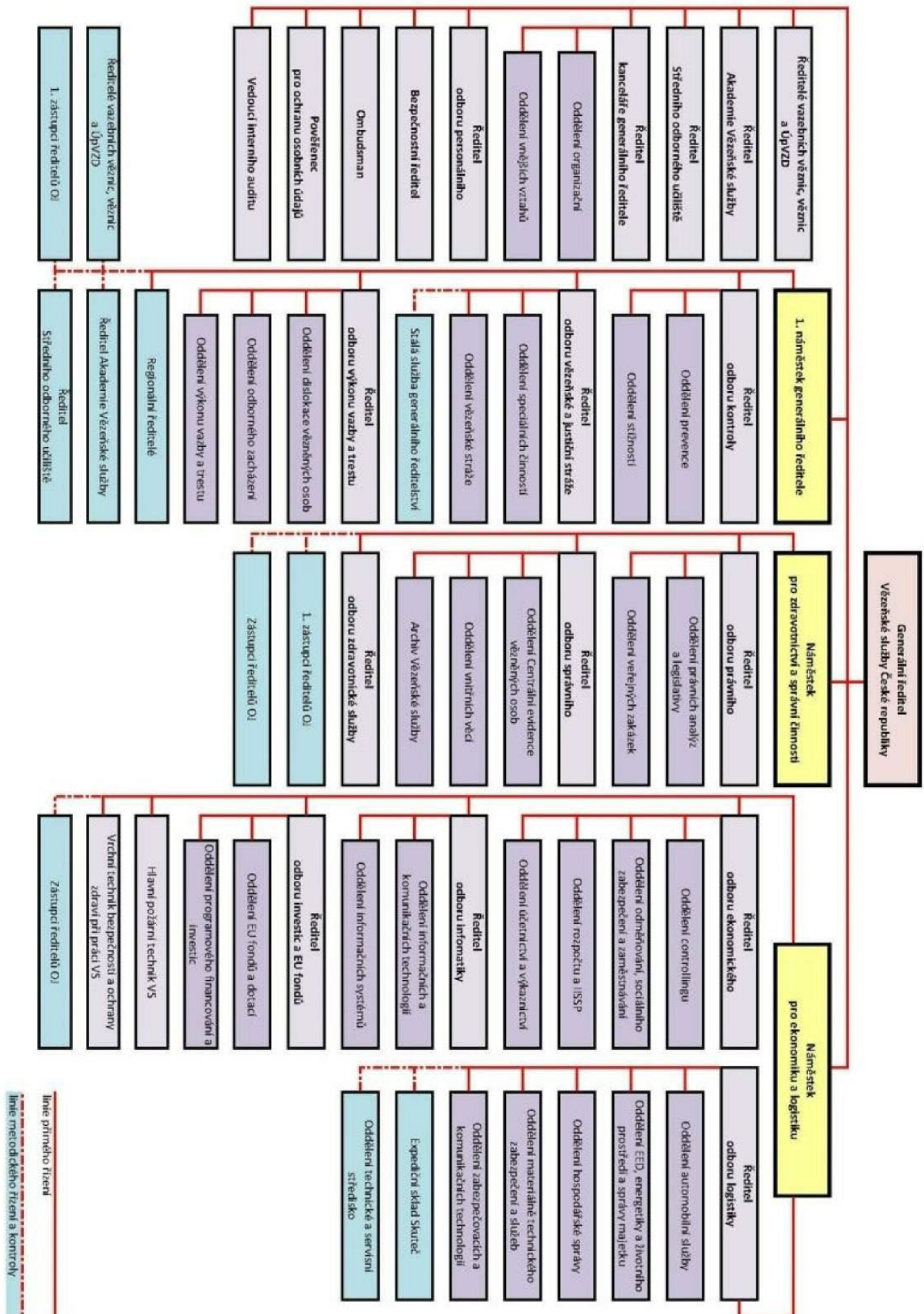


Otázka 21



Vysoká škola ekonomie a managementu Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Příloha 3 Organizační struktura GR VS ČR a systém řízení



Příloha 4 Otázky rozhovoru

1. Jak hodnotíte současnou situaci v oblasti zaměstnávání vězňů? Co je podle Vás největší problém celého systému? Vidíte nějaké řešení?
2. Pomáhá nějak výrazně zaměstnávání vězňů ve snižování recidivy?
3. Myslíte si, že zaměstnávání vězňů má pozitivní vliv na jejich resocializaci?
4. Jaká je současná situace v oblasti vytváření nových pracovních míst pro vězně?
5. Je o odsouzené mezi firmami zájem? A jaké činnosti nejčastěji provádějí?
6. Jaké jsou rozhodující faktory při zaměstnávání vězňů?
7. Má zaměstnávání vězňů nějaké nevýhody? Pokud ano, tak jaké?
8. Myslíte si, že vězni vítají, že pracují během výkonu trestu?
9. Jakým způsobem by bylo možné zvýšit atraktivnost zaměstnávání odsouzených pro nové organizace, tak aby se zvýšila zaměstnanost odsouzených?

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5



VŠEM VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Diplomová práce

Společenská odpovědnost při zaměstnávání odsouzených

Eva Mikutová, KEMMA04

Řešená problematika

úvod

Cílem práce bylo zhodnocení společenské odpovědnosti při zaměstnávání odsouzených ve věznici Bělušice a navržení předpokládaného dalšího vývoje zaměstnávání a doporučení pro zlepšení této oblasti.

problém

Stále zvyšující se tlak na společenskou odpovědnost subjektů v soukromém sektoru, ale veřejném sektoru.

přístup

- Jaký je systém odměňování odsouzených?
- Jaká je současná situace v oblasti zaměstnávání odsouzených a pohled zaměstnanců věznice na tuto problematiku?
- Promítají se do zaměstnávání odsouzených některé prvky společenské odpovědnosti

Postup řešení

Strukturované rozhovory

Osobní rozhovor s:

- Ředitelem věznice
- Ekonomickou náměstkyní
- Vedoucím střediska SHČ

Téma rozhovoru:

- Zaměstnávání odsouzených
- Společenská odpovědnost

Dotazníkové šetření

10. 06. 2023 do 10.08 2023

Analýza hodnot, rozhovory, dotazníkové šetření:

- Systém odměňování odsouzených
- Současná situace zaměstnávání odsouzených
- Pohled zaměstnanců na zaměstnávání odsouzených
- Koncepce vězeňství 2015 - 2025

Statistické testování

- Procentuální vyčíslení dotazníkového šetření
- Logaritmická funkce
- Lineární funkce
- Exponenciální funkce

Výsledky práce

Z výsledků dotazníkové šetření vyplynulo že:

- **Věznice Bělušice klade velký důraz na zaměstnávání odsouzených, ale bezesporu i na Společenskou odpovědnost v rámci tohoto zaměstnávání**
- **Z dat lze vyčíst fakta:**
 - Jak vedení věznice, tak samotní zaměstnanci považují Společenskou odpovědnost zaměstnaných odsouzených jako přínos pro společnost a možnost reintegrace odsouzených zpět do společnosti
 - Současný vývoj zaměstnávání odsouzených má zvyšující se tendenci
 - Do budoucna má věznice Bělušice velký prostor k plnění tohoto úkolu

Výsledky práce

Z výsledků dotazníkové šetření vyplynulo že:

- **Věznice Bělušice klade velký důraz na zaměstnávání odsouzených, ale bezesporu i na Společenskou odpovědnost v rámci tohoto zaměstnávání**
- **Z dat lze vyčíst fakta:**
 - Jak vedení věznice, tak samotní zaměstnanci považují Společenskou odpovědnost zaměstnaných odsouzených jako přínos pro společnost a možnost reintegrace odsouzených zpět do společnosti
 - Současný vývoj zaměstnávání odsouzených má zvyšující se tendenci
 - Do budoucna má věznice Bělušice velký prostor k plnění tohoto úkolu



Rok	Výsledek Hospodaření po zdanění (tis. Kč)	Počet zaměstnaných (denní průměr)	Efektivita práce (tis. Kč zisku na jednoho zaměstnaného)
2018	1 495,81	149	10,04
2019	1 330,58	164	8,11
2020	3 400,93	230	14,79
2021	2 814,44	261	10,78
2022	5 681,73	300	18,94

Data ukázala, že řízení a činnost SHČ Bělušice v uplynulých letech je z ekonomického hlediska jednoznačně úspěšné. Pozitivní výsledky rovněž potvrzuje porovnání s dalšími Středisky hospodářské činnosti, kdy Bělušice v roce 2022 vykazovaly nejvyšší zisk a druhý nejvyšší počet zaměstnaných při porovnání se středisky ostatních věznic v ČR. Důležité je rovněž zmínit, že generované zisky jsou využívány na investice do zefektivnění využití stávajících prostor pro zaměstnávání ve věznicích, např. rekonstrukcí stávajících nevyužitých stavebních prostor

Věznice Bělušice se s ohledem na dnešní trendy a nároky, neustále snaží hledat nové možnosti úspory energií a v rámci finančních možností se snaží postupně modernizovat technologická zařízení, která odpovídají dnešním požadavkům a nejsou tolik energeticky náročná. To se promítá i do zaměstnávání odsouzených, jelikož většina odsouzených pracuje přímo v prostorách věznice, kde jsou environmentálně přívětivá opatření aplikována

Predikce

	Rok	Výsledek hospodaření po zdanění (tis. Kč)	Počet zaměstnaných (denní průměr)	Efektivita práce (tis. Kč zisku na jednoho zaměstnaného)
Přepočítané hodnoty	2018	807	130	6,227
	2019	2 355	196	12,037
	2020	3 260	234	13,917
	2021	3 902	262	14,914
	2022	4 401	283	15,554
Predikce	2023	4 808	300	16,010
	2024	5 152	315	16,356
	2025	5 450	328	16,631
	2026	5 713	339	16,857
	2027	5 948	349	17,046
	2028	6 161	358	17,208
	2029	6 355	366	17,349
	2030	6 534	374	17,473
	2031	6 700	381	17,583
	2032	6 854	388	17,683
	2033	6 998	394	17,772
	2034	7 133	400	17,854
	2035	7 261	405	17,929
	2036	7 382	410	17,999

Celkově z analýzy vyplývá, že na základě provedených výpočtů by mohla věznice Bělušice zaměstnávat v roce 2034 celkem 400 odsouzených. Nicméně se jedná jen o predikce v teoretické rovině, neboť pro takovýto očekávaný nárůst zaměstnanosti by byly zapotřebí i další zdroje, konkrétně finanční zdroje, které by zajistily patřičné výrobní prostory v areálu věznice apod.

Doporučení

Na základě výsledků výzkumu je doporučeno : zvýšení podvědomí zaměstnanců o zaměstnávání odsouzených a společenské odpovědnosti, dodržování Koncepce vězeňství 2015-2025, větší zájem o vzdělávání odsouzených



1. Výsledek přinese zkvalitnění podmínek pro zpětné navrácení odsouzených do společnosti a tím snížení další recidivy






2. Zlepšení pracovních vztahů na pracovišti, a to nejen pro zaměstnance jako takové, ale právě odsouzené jedince



3. Nárůst pracovních míst a tím i větší finanční přínos do Střediska hospodářské činnosti, ze které se nadále může realizovat mnoho dalších projektů

Závěr

-  **Práce přinesla detailní pohled na fungování věznice a to nejen z pohledu Společenské odpovědnosti, ale také z pohledu finančního**
-  **Zlepšení pracovních vztahů na pracovišti, a to nejen pro zaměstnance jako takové, ale právě odsouzené jedince**
-  **Problematika byla posunuta díky vstřícnému jednání vedení věznice Bělušice, jejich zaměstnanců a zpřístupnění informací, dále potom díky dotazníkovému šetření a strukturovaným rozhovorům**

Vysoká škola ekonomie a managementu
Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

