Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální pedagogiky

Zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody jako jedna z možností jejich reintegrace

Bakalářská práce

Autor: Eva Krumphanzlová, DiS.
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika se zaměřením na výchovnou práci v etopedických zařízeních
Vedoucí práce: Raszková Tereza, Mgr. et Mgr.
Oponent práce: Ambrožová Petra, Mgr. et Mgr. Ph.D.

Hradec Králové 2019

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Zadání bakalářské práce

Autor:	**Eva Krumphanzlová, Dis**
Studium:	P16K0252
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální pedagogika se zaměřením na výchovnou práci v etopedických zařízeních
Název bakalářské práce:	**Zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody jako jedna z možností jejich reintegrace**
Název bakalářské práce AJ:	Convicts in prison employment as one of the possibilities for their reintegration

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob ve výkonu trestu odnětí svobody jako jednou z možností jejich reintegrace. Teoretická část práce se věnuje edukaci, reedukaci a reintegraci vězněných osob se zvláštním zřetelem na pracovní aktivity programu zacházení. Zároveň poskytuje obecný vhled do problematiky zaměstnávání odsouzených, zejména podmínky pro jejich zařazování a vyřazování na střežená i nestřežená pracoviště či udělování volných pohybů při plnění pracovních povinností. Empirická část práce je realizována pomocí kvalitativního šetření.

BIEDERMANOVÁ, Eva a PETRAS, Michal. Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení. 1. vyd. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. 98 s. ISBN 978-80-7338-115-8. MAREŠOVÁ, Alena et al. Výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody - kriminologická analýza. 1. vyd. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2016. 173 s. ISBN 978-80-7338-157-8. TOMÁŠEK, Jan a kol. Zaměstnání jako faktor desistence. 1. vyd. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. 172 s. ISBN 978-80-7338-166-0. Vyhláška č. 345/1999 Sb. Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů. Zakonyprolidi.cz [online]. ? AION CS, s.r.o. 2010-2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345/zneni-20150301. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. Zakonyprolidi.cz [online]. ? AION CS, s.r.o. 2010-2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169.

Garantující pracoviště:	Katedra sociální pedagogiky, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	Mgr. et Mgr. Tereza Raszková
Oponent:	Mgr. et Mgr. Petra Ambrožová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 6.11.2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala pod vedením své vedoucí samostatně a veškeré literární prameny a informace, které jsou v práci použity, jsem uvedla v seznamu použité literatury.

V Hradci Králové, dne ……

Podpis autora

Poděkování
Velice děkuji své vedoucí práce Tereze Raszkové, Mgr. et Mgr. za vstřícný a trpělivý přístup, za odborné a profesionální rady při vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Krumphanzlová, Eva, DiS., *Zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody jako jedna z možností jejich reintegrace*. Hradec Králové, 2019, 55 s. Bakalářská práce.

Ve své práci chci poukázat na důležitost zaměstnávání vězněných osob. Pracovní zařazení odsouzených je hlavním cílem penitenciární výchovy a jedna z úloh programu zacházení. Práce popisuje, jaké typy věznic se v současné době v ČR nacházejí, a zaměřuje se zejména na funkci oddělení výkonu trestu, jednotlivé odborné zaměstnance a úkoly vyplývající z jejich pracovní pozice. V práci je věnována velká pozornost rovněž oddělení zaměstnávání vězněných osob, právní úpravě a podmínkám pro zařazování a vyřazování odsouzených osob do/z práce a rovněž jsou popsány typy pracovišť. Není opomenuta ani kategorie trvale pracovně nezařaditelných nebo cizinců. Poslední kapitola je věnována otázce pracovního zařazení po výkonu trestu a způsobům resocializace směřujícím k optimálnímu uplatnění na trhu práce.

Empirická část je zaměřena na oblast pracovní složky programu zacházení směřující ke zdárnému zařazení do práce po výkonu trestu odnětí svobody. Výzkum je proveden kvalitativní metodou, konkrétně kazuistikou, hloubkovým rozhovorem a rozhovory s odbornými zaměstnanci.

Klíčová slova
Resocializace, reintegrace, výkon trestu odnětí svobody, program zacházení, odsouzený, zaměstnávání.

Krumphanzlová, Eva, DiS., *Convicts in prison employment as one of the possibilities for their reintegration.* Hradec Králové, 2019. 55 p. Bachelor Degree Thesis.

Annotation

In my work I want to point out the importance of employing prisoners. The job classification of prisoners is the main goal of penitentiary education and one of the tasks of the treatment program. The thesis describes what types of prisons are currently in the Czech Republic and focuses mainly on the function of the detention department, individual professional employees and tasks arising from their job position. The thesis also pays great attention to the Department of Employment of Prisoners, legal regulations and conditions for the inclusion and exclusion of sentenced persons to work and also describes the types of workplaces. The category of permanently non-assignable or foreigners is not omitted. The last chapter is devoted to the issue of job posting after serving the sentence and the ways of resocialization leading to optimal employment in the labor market.

The empirical part is focused on the area of the working program of the treatment program aimed at successful inclusion in work after imprisonment. The research is carried out by a qualitative method, namely case studies, in-depth interviews and interviews with professional employees.

Key words

Resocialization, reintegration, imprisonment, treatment program, convicted, employment.

Obsah

TEORETICKÁ ČÁST

Úvod……..…..…..…9

1. Výkon trestu odnětí svobody…….…….....11

1.1. Typy věznic (vnitřní a vnější diferenciace)…….…..11

1.2. Charakteristika věznice s ostrahou…….……...…13

2. Oddělení výkonu trestu odnětí svobody……..……..14

2.1. Odborní zaměstnanci oddělení výkonu trestu a jejich práce s odsouzenými…..…..14

2.2. Individuální práce s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody.....18

2.3. Programy zacházení……...19

2. 4. Edukace, reedukace a reintegrace…….....20

3. Oddělení zaměstnávání vězněných osob……..…..22

3.1. Právní úprava (pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce, odměňování)…….….22

3.2. Podmínky pro zařazování odsouzených do zaměstnání ……...25

3.2.1. Pracoviště s volným pohybem v prostoru věznice…….26

3.2.2. Pracoviště s volným pohybem mimo věznici…….....26

3.2.3. Bez volného pohybu…….….27

3.3. Možnosti pracovního zařazení ve věznici s ostrahou……..…..28

3.4. Důvody vyřazení z pracovního procesu…….…….28

3.5. Trvale pracovně nezařaditelní odsouzení……....…29

3.6. Možnosti pracovního zařazení cizinců ve věznici…….…….….29

4. Možnosti pracovního zařazení po skončení výkonu trestu odnětí svobody…….....31

4.1. Práce s odsouzenými ve VTOS směřující k optimálnímu uplatnění na trhu po skončení VTOS……..….32

4.2. Spolupráce s organizacemi ve VTOS i mimo VTOS, které napomáhají k lepší integraci osob poVTOS…….…….33

4.3. Možnost pracovního uplatnění odsouzených ve firmě, ve které pracují ve VTOS i po skončení VTOS…….…….....35

PRAKTICKÁ ČÁST

5. Kvalitativní výzkumné šetření……..……..……36

5.1. Metody a cíle výzkumu…….…...36

5.2. Formulace výzkumných otázek……...…38

5.3. Průběh výzkumu – sběr a zpracování dat…….....38

5.4. Analýza a vyhodnocení rozhovorů……..42

5.5. Vyhodnocení cílů výzkumu…….…...…47

ZÁVĚR……..48

Seznam zdrojů…….50

Seznam použitých zkratek……...54

Seznam příloh……..55

Úvod

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen VTOS) jako jeden z nejdůležitějších cílů směřujících k resocializaci a snížení recidivy. Jako sociální pracovnice ve věznici ze zkušenosti vím, že na zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu je kladen vysoký důraz, neboť má úzkou spojitost se získáním a hlavně udržením práce po výkonu trestu. Proto jsem si téma vybrala k rozpracování v bakalářské práci. Cílem práce je popsání možností zaměstnání vězněných osob a analyzování situace ve věznici s ostrahou, zmapování způsobů práce s odsouzenými osobami týkající se zaměstnání a směřující k získání a řádnému výkonu zaměstnání v průběhu a hlavně po skončení VTOS.

Vzhledem k tomu, že hlavním cílem odborných zaměstnanců věznice je resocializace odsouzených osob a jejich příprava na řádný civilní život po ukončení VTOS, je získání a upevňování pracovních návyků již během VTOS jednou z nejdůležitějších složek programu zacházení. V současné době je dle hlavního ekonoma BH Securities a.s. Štěpána Křečka extrémně nízká nezaměstnanost, a proto i velká šance uplatnění osob propuštěných z výkonu trestu na trhu práce. V současné době se česká ekonomika nachází ve stavu plné zaměstnanosti, kdy pracovat může každý, kdo o to projeví zájem (Křeček, 2018, online).
Problém u osob ve výkonu trestu shledávám v tom, že většina z nich má za sebou problematickou minulost nejen v osobní, ale i profesní rovině. Častokrát jsou to osoby bez kvalifikace či jakékoliv specializace, střídají zaměstnání, jejich pracovní zařazení je mnohdy bez uzavření pracovní smlouvy (čímž u nich narůstají dluhy za zdravotní a sociální pojištění), v některých případech dokonce nemají žádné zkušenosti s pracovním zařazením před nástupem do výkonu trestu a veškeré jejich finance plynou buď ze státní sociální podpory, nebo v horším případě z trestné činnosti. Dle Tomáška (2017) může absence zaměstnání působit jako faktor podporující recidivu. Problematické nemusí být ani tak nalezení, ale právě udržení pracovního místa. Ztráta zaměstnání je pak spojována s frustrací a s neschopností splácet dluhy či pokrýt zcela běžné životní náklady. Trestná činnost se v takové situaci některým respondentům jeví jako dostupnější zdroj financí.

Práce je určena pro všechny, koho zajímá, jak proces resocializace uvnitř věznice probíhá, pro toho, kdo by se rád stal součástí týmu odborných zaměstnanců věznice, ale i pro zaměstnance věznic, jimž může poskytnout zpětnou vazbu, která kolikrát po propuštění odsouzeného z výkonu trestu chybí.

Problematice nezaměstnanosti se ve svých publikacích věnuje mj. Buchtová (2002), Chmura (2016) nebo Mareš (2002). Problematikou desistence (ukončení kriminální kariéry) v souvislosti se zaměstnáním se zabývá Tomášek (2017), edukaci a reedukaci odsouzených ve výkonu VTOS se věnuje Raszková a Hoferková (2015).

1. Výkon trestu odnětí svobody

Výkon trestu odnětí svobody je jeden z mnoha trestů, který je realizován na základě dané legislativy. Jedná se zejména o zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody (dále jen ZVTOS), Vyhlášku ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody (ŘVTOS) a zákon č. 218/2003 Sb. o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a soudnictví ve věcech mládeže, který upravuje trestní opatření odnětí svobody u mladistvých. Činnost věznic se řídí nařízeními generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky (dále jen GŘ VSČR). Jednotlivé věznice a vazební věznice zřizuje ministr spravedlnosti ČR, který také jmenuje a odvolává generálního ředitele VS ČR. Všechny uvedené dokumenty jsou v podmínkách jednotlivých věznic rozpracovány ve Vnitřním řádu věznice, který vydává její ředitel. Zacházení s odsouzenými osobami v České republice vychází z Listiny základních práv a svobod a je v souladu s Evropskými vězeňskými pravidly.

1.1. Typy věznic (vnitřní a vnější diferenciace)

Vnější diferenciace - dle zákona č. 58/2017 Sb., ze dne 19. ledna 2017 se nepodmíněný trest odnětí svobody vykonává diferencovaně ve věznici (vnější diferenciace):

a) s ostrahou
b) se zvýšenou ostrahou

Soud zpravidla zařadí do věznice:

a) s ostrahou pachatele, u kterého nejsou splněny podmínky pro zařazení do věznice se zvýšenou ostrahou,
b) se zvýšenou ostrahou pachatele, kterému byl uložen výjimečný trest (§ 54), kterému byl uložen trest odnětí svobody za trestný čin spáchaný ve prospěch organizované zločinecké skupiny (§ 108), kterému byl za zvlášť závažný zločin (§ 14 odst. 3) uložen trest odnětí svobody ve výměře nejméně osmi let, nebo který byl odsouzen za úmyslný trestný čin, v posledních pěti letech uprchl nebo se pokusil uprchnout z vazby, z výkonu trestu nebo z výkonu zabezpečovací detence (§ 56 odstavce 1 a 2).

Vnitřní diferenciace (dle § 12a) - věznice s ostrahou se podle stupně zabezpečení člení na oddělení:

- s nízkým stupněm zabezpečení,
- se středním stupněm zabezpečení,
- s vysokým stupněm zabezpečení (Zákon č. 58/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

V lednu 2017 byl přijat zákon č. 58/2017 Sb., který nabyl účinnosti od 1. října 2017. Hemzová uvádí, že do tohoto data platila následující diferenciace typu věznic. Soud zařadil do věznice :

a) s dohledem:

- pachatele, kterému byl uložen trest za přečin spáchaný z nedbalosti a který dosud nebyl ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin;

b) s dozorem:

- pachatele, kterému byl uložen trest za přečin spáchaný z nedbalosti a který již byl ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin,
- pachatele, kterému byl uložen trest za úmyslný trestný čin ve výměře nepřevyšující tři léta a který dosud nebyl ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin;

c) s ostrahou:

- pachatele, kterému byl uložen trest za úmyslný trestný čin a nejsou zároveň splněny podmínky pro umístění do věznice s dozorem nebo se zvýšenou ostrahou,
- pachatele, který byl odsouzen pro přečin spáchaný z nedbalosti a nebyl zařazen do výkonu trestu odnětí svobody do věznice s dohledem nebo dozorem;

d) se zvýšenou ostrahou:

- pachatele, kterému byl uložen výjimečný trest,
- pachatele, kterému byl uložen trest odnětí svobody za trestný čin spáchaný ve prospěch organizované zločinecké skupiny,
- pachatele, kterému byl za zvlášť závažný zločin uložen trest odnětí svobody ve výměře nejméně osmi let,
- pachatele, který byl odsouzen za úmyslný trestný čin a v posledních pěti letech uprchl z vazby nebo z výkonu trestu (Hemzová, 2017, online).

1.2. Charakteristika věznice s ostrahou (Zákon č. 58/2017 Sb.)

Nyní se zaměříme na věznici s ostrahou, protože empirická část práce bude probíhat ve věznici zmíněného typu.

Jak již bylo uvedeno v předchozím textu, do věznice s ostrahou je umístěn pachatel, u kterého nejsou splněny podmínky pro zařazení do věznice se zvýšenou ostrahou. Umístění pachatele do věznice probíhá na základě míry vnějšího a vnitřního rizika (rizika pro společnost a rizika ohrožení bezpečnosti během výkonu trestu s ohledem na individuální charakteristiku odsouzeného). Uvedené vyhodnocení rizik provádí odborná komise složená z vedoucího oddělení výkonu trestu, nebo z vedoucího oddělení výkonu vazby a trestu, anebo s ředitelem věznice pověřeného zaměstnance zmíněného oddělení a dále z psychologa, speciálního pedagoga, sociálního pracovníka, vychovatele a popřípadě dalších zaměstnanců Vězeňské služby určených ředitelem věznice. O umístění do oddělení věznice rozhodne ředitel věznice, který přihlédne k doporučení odborné komise.

Dle zákona č. 58/2017 Sb. vyjadřuje vnější riziko míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost, zejména s ohledem na trestnou činnost, za kterou mu byl uložen trest, délku trestu a formu zavinění a s přihlédnutím k tomu, zda již byl ve výkonu trestu. Vnitřní riziko vyjadřuje míru rizika ohrožení bezpečnosti během výkonu trestu s ohledem na individuální charakteristiku odsouzeného, v níž se zohledňuje zejména povaha jeho trestné činnosti, nevykonává ochranná opatření, průběh předchozích výkonů trestu a hrozba útěku. Vnitřní členění věznice se dělí na oddělení s nízkým stupněm zabezpečení, se středním stupněm zabezpečení a s vysokým stupněm zabezpečení. (Zákon č. 58/2017 Sb.)

2. Oddělení výkonu trestu odnětí svobody

Oddělení výkonu trestu odnětí svobody (dále jen OVT) je stěžejním oddělením ve věznici, ve kterém se realizuje přímá práce s odsouzenými. Odborní zaměstnanci OVT vykonávají v souladu se získanou odbornou kvalifikací soustavnou a cílenou výchovnou činnost, která by měla vést k resocializaci odsouzených. Podkapitola je z důvodu nedostatku literatury zpracována dle Nařízení generálního ředitele (dále jen NGŘ) Vězeňské služby České republiky (dále jen VS ČR) č. 5/2016.

2.1. Odborní zaměstnanci oddělení výkonu trestu a jejich práce s odsouzenými

Dle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 5/2016 zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence oddělení výkonu trestu odnětí svobody sestává z následujících zaměstnanců:

Vedoucí oddělení výkonu trestu je podřízen řediteli věznice a je přímo podřízen jeho prvnímu zástupci nebo služebnímu zástupci. Je nadřízen všem zaměstnancům pracovně nebo služebně zařazeným v oddělení, jakož i příslušníkům Vězeňské služby služebně zařazeným v jiných odděleních, pokud jsou denním rozkazem určeni k výkonu služby v oddělení výkonu trestu. Základním úkolem vedoucího oddělení výkonu trestu je řízení, organizace, kontrola a hodnocení činnosti oddělení.

Vedoucí oddělení výkonu trestu

- odpovídá za naplňování účelu VTOS a organizaci výkonu dozorčí služby tak, aby byl zabezpečován komplexně účel výkonu trestu, vnitřní diferenciace, specifika jednotlivých kategorií odsouzených a zacházení s nimi;
- v součinnosti s vedoucím oddělení vězeňské stráže se podílí na plánování a provádění všech druhů prohlídek;
- při zajišťování předvádění odsouzených spolupracuje s příslušnými orgány činnými v trestním řízení a dalšími oprávněnými orgány, institucemi a osobami;

- zabezpečuje důsledné dodržování předpisů k předcházení a včasnému odhalování násilí nebo jiného protiprávního jednání odsouzených a na tomto úseku spolupracuje se všemi vedoucími oddělení věznice;
- odpovídá za služební a profesní přípravu všech zaměstnanců oddělení.

Zástupce vedoucího oddělení výkonu trestu

Je podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu, je nadřízen všem zaměstnancům zařazeným v oddělení výkonu trestu, které řídí, kontroluje a hodnotí. Při plnění úkolů zástupce vedoucího oddělení výkonu trestu zejména:

- zpracovává, vede a aktualizuje stanovenou dokumentaci související s výkonem práce a výkonem trestu, zejména konkrétních úkolů zaměstnanců oddělení v souladu s pracovním zařazením;
- připravuje podklady pro zpracování závazného pokynu vedoucího OVT k zajištění výkonu práce, přičemž zohledňuje nezbytnou přítomnost zaměstnanců stabilních týmů pro činnost s konkrétními skupinami odsouzených;
- navrhuje materiální, organizační a personální zabezpečení zacházení s odsouzenými;
- zpracovává, vede, vykazuje a organizuje kontrolní činnost a agendu související s přeřazováním v rámci prostupných skupin vnitřní diferenciace, umístění do krizového, výstupního, specializovaného oddělení atd.;
- v případě nepřítomnosti vedoucího OVT plní jeho úkoly v plném rozsahu, pokud ředitel věznice nestanoví jinak.

Zástupce vedoucího OVT rovněž řídí výkon dozorčí služby.
Dalšími již neuniformovanými zaměstnanci OVT jsou psycholog, speciální pedagog, sociální pracovník, vychovatel a pedagog volného času.

Psycholog oddělení výkonu trestu

Jeho činnost je zaměřena zejména na oblast psychologických aspektů výkonu trestu. Poskytuje odsouzeným odborné psychologické služby. Je povinen při výkonu své práce dodržovat etické principy související s jeho profesí. Zúčastňuje se jednání poradních orgánů ředitele věznice, podílí se

na zkoumání vzniku příčin mimořádných událostí a navrhuje příslušná opatření k jejich řešení. Na vyžádání poskytuje psychologické poradenství zaměstnancům organizační jednotky. (NGŘ VSČR č. 5/2016, §40 a §41). Základní činností je psychologická diagnostika, individuální nebo skupinové psychologické poradenství a psychoterapie. (Hála, 2005)
Psycholog OVT zpracovává psychologické posouzení odsouzených a provádí krizovou intervenci u odsouzených v rizikovém psychickém stavu. (NGŘ VSČR č. 5/2016)

Speciální pedagog oddělení výkonu trestu

Speciální pedagog OVT je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu. Jeho činnost je zaměřena zejména na oblast pedagogických aspektů výkonu trestu, a to z hlediska všech zúčastněných (odsouzených i zaměstnanců). Garantuje u svěřených odsouzených odbornou úroveň realizace programu zacházení a vnitřní diferenciace, zodpovídá, ve spolupráci s ostatními odbornými zaměstnanci, za úroveň odborného zacházení s jednotlivými odsouzenými v návaznosti na jejich komplexní zprávy. (NGŘ VSČR č. 5/2016, §38 a §39). Hlavním úkolem speciálního pedagoga OVT je metodické řízení vychovatelů a koordinace činností týmu. Pod vedením speciálního pedagoga ostatní odborní zaměstnanci OVT zpracovávají komplexní diagnózu odsouzeného a navrhují program zacházení a vytváří podmínky pro jeho realizaci. (Hála, 2005)

Sociální pracovník oddělení výkonu trestu

Sociální pracovník OVT je odborný zaměstnanec OVT, který zajišťuje samostatnou sociální práci, zahrnující pomoc a podporu odsouzeným v rozsahu stanoveném zákonem upravujícím poskytování sociálních služeb. Na základě své diagnostické činnosti poskytuje odsouzeným sociálně právní poradenství. Navazuje kontakty s blízkými osobami odsouzených. Spolupracuje s externími organizacemi, jako jsou azylové domy, domy na půli cesty, neziskové organizace pomáhající odsouzeným po výkonu trestu, charity, probační a mediační služba, úřady práce, sociální kurátoři. Pomáhá zajišťovat doklady a navrhuje výši finanční sociální výpomoci při výstupu z výkonu trestu. Hlavním úkolem sociálního pracovníka OVT

je pomoci zajistit plynulý přechod odsouzených do civilního života (NGŘ VSČR č. 5/2016, §45)

Vychovatel oddělení výkonu trestu

Vychovatel OVT je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci, včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice. (NGŘ VSČR č. 5/2016, §47). Motivuje odsouzené ke změně dosavadního životního stylu, učí je lépe jednat s lidmi, zvládat náročné životní situace. Organizuje vše potřebné k tomu, aby každý z odsouzených mohl plnit svůj program zacházení, a využívá při zacházení s odsouzenými odměn a kázeňských trestů. Pravidelně také vypracovává hodnocení na každého jemu svěřeného odsouzeného. (Hála, 2005)

Pedagog volného času

Základním úkolem pedagoga volného času OVT je výchovná a vzdělávací činnost zaměřená na oblast zájmového vzdělávání mladistvých odsouzených a odsouzených s odborným zaměřením na jejich celkový a specifický rozvoj. Realizuje vzdělávací, speciálně výchovné, zájmové a sebe-obslužné aktivity ve skupinové nebo individuální formě. Vede osobně nejméně čtyři průběžné aktivity programů zacházení, rozložené v celém průběhu týdne, včetně dnů pracovního volna a klidu. Organizuje spolu s ostatními zaměstnanci OVT hromadné akce volnočasového charakteru (sportovní, vzdělávací soutěže atd.). (NGŘ VSČR č. 5/2016, §51, 52)

Dále může být v některých věznicích součástí týmu odborných zaměstnanců vychovatel - terapeut, který působí ve specializovaných odděleních a terapeutických programech.

Ve věznicích i vazebních věznicích jsou poskytovány duchovní služby ve smyslu zákonných předpisů. Zajišťují je profesionální duchovní – vězeňští kaplani i dobrovolní duchovní. Duchovní služba je v českých věznicích zásadně ekumenická a mohou se na ní podílet

všechny církve, které jsou v České republice registrovány s právem služby ve věznicích. (Duchovní služba, 2019, online)

Poslední dobou nachází uplatnění v mnoha věznicích další nové pracovní zařazení v týmu odborných zaměstnanců OVT - adiktolog. Adiktologie je lékařský obor, který se zabývá prevencí a léčbou nejrůznějších závislostí. Roman Gabrhelík, výzkumný pracovník a vedoucí Centra prevence Kliniky adiktologie 1. LF UK a VFN v Praze uvádí, že: „klinickou adiktologickou praxí rozumíme jakoukoli přímou práci s cílovou skupinou v oboru (např. s uživateli návykových látek, s rodiči adolescentů v prevenci). Česká klinická adiktologická praxe je postavena na farmakoterapii, psychoterapii a dalších psychosociálních a socioedukačních metodách práce.“ (Kalina, 2015). Problematika užívání drog se stává čím dál závažnějším problémem zejména u mladých lidí a vede k rozpadu jak osobního života (problémy ve vztazích s rodiči, sourozenci, partnery, přáteli), ale i profesního života. Užívání drog je jedním z hlavních důvodů neschopnosti udržet si dlouhodobé zaměstnání. V užším smyslu se adiktologie týká především závislosti na návykových látkách, tedy na drogách, alkoholu a nikotinu. Změny v životním stylu, moderní technika a stále větší míra stresu s sebou nesou vznik nových typů závislostí - na práci, na nakupování, na internetu, na mobilních telefonech nebo třeba na hracích automatech nebo na sledování porna. (Lékařství, adiktologie/S*uperia.cz,* 2019, online)

Vzhledem k tomu, že se ve věznicích vyskytuje čím dál větší procento odsouzených s různými závislostmi, pracovní zařazení adiktologa ve věznici je jistě přínosné.

2.2. Individuální práce s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody

Po přijetí osoby do výkonu trestu odnětí svobody v průběhu pobytu na nástupním (přijímacím) oddělení (přibližně 14 dní po nástupu do VTOS) provádí každý odborný zaměstnanec pohovor za účelem diagnostikování a posouzení bezpečnostních rizik. Výstup hodnocení každého z odborných zaměstnanců je sumarizován do komplexní zprávy programu SARPO (Souhrnná Analýza Rizik a Potřeb Odsouzených) a výsledná doporučení slouží pro zpracování individuálních programů zacházení a tvorbu intervenčních programů vedoucích ke snížení nebezpečnosti pro společnost (riziko recidivy). „SARPO, které bylo do penitenciární praxe zavedeno dnem 1. 11. 2012, nastavilo novým způsobem metodiku a proces zpracování Komplexní zprávy o odsouzeném v Nástupním oddělení věznice a její případné další

aktualizace.“ (Drahý, Hůrka, Petras, 2018). Na základě všech zjištěných informací je rozhodnuto odbornou komisí, zda bude odsouzené osobě udělen volný pohyb uvnitř věznice, volný pohyb mimo věznici, či zda mu nebude udělen žádný volný pohyb a na jakém oddílu bude ubytován. Návrh je předložen odbornou komisí řediteli věznice, který na základě doporučujícího stanoviska všech členů komise návrh schvaluje (viz příloha č. 1). Na základě uděleného volného pohybu se dále rozhoduje, s nezbytným přihlédnutím ke zdravotnímu stavu, na jaké pracovní zařazení bude odsouzený umístěn. Toto je jedna z nejdůležitějších součástí programu zacházení, nazývá se pracovní aktivita. Smyslem je kromě udržení či získání pracovních návyků i možnost nebo lépe řečeno nutnost placení nákladů výkonu trestu, splácení výživného u osob s vyživovací povinností a dalších dluhů a pohledávek a také ukládání peněz na cestovné a úložné, aby odsouzený po výkonu trestu disponoval s určitými finančními prostředky pro vstup do civilního života. Každému odsouzenému jsou rovněž stanoveny i další aktivity programu zacházení, a to vzdělávací, speciálně-výchovné, zájmové, extramurální aktivity (aktivity mimo objekt věznice) a oblast vnějších vztahů.

2.3. Programy zacházení

Program zacházení je výchovný prostředek vedoucí k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin, ke snižování nebezpečí recidivy kriminálního chování a k přípravě na soběstačný život v souladu se zákonem po propuštění. Vlastní realizace programu zacházení vychází ze zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a sestavuje ho speciální pedagog pro každého odsouzeného. (VSČR, věznice Rapotice, 2019, online)

Program zacházení se skládá z následujících aktivit:

- pracovních
- vzdělávacích
- speciálně výchovných
- zájmových
- oblast utváření vnějších vztahů

Pracovní aktivity – (budou uvedeny v kapitole 3)

Vzdělávací aktivity – vzdělávání organizované či realizované středním odborným učilištěm, učilištěm a odborným učilištěm; vzdělávání v korespondenčních kursech a v síti základních, středních, vyšších odborných nebo vysokých škol České republiky; vzdělávání vedené či kontrolované zaměstnanci oddělení výkonu trestu (Výuka jazyků, Výuka českého jazyka pro cizince a pro občany ČR, Dějepis, Zeměpis, Základy finanční gramotnosti, Základy PC).

Speciálně výchovné aktivity – individuální a skupinová speciální a pedagogická působení na odsouzené vedená kompetentními zaměstnanci. Jsou zaměřeny na sociálně-právní poradenství, terapeutické programy (sociální výcvik, psychoterapie, arteterapie), trénink zvládání vlastní agresivity.
(VSČR, věznice Nové Sedlo, 2019, online)

Zájmové aktivity – prostřednictvím různých zájmových kroužků sportovního, vzdělávacího či kulturního charakteru je splněna péče o fyzické i duševní zdraví. Zejména u nezaměstnaných odsouzených nabývají na významu zájmové pracovní činnosti konané ve „volném čase".

Oblast utváření vnějších vztahů – vytváření, udržování či posilování vazeb odsouzených s vnějším světem (k rodině, přátelům a známým mimo kriminální subkulturu), rozvíjení znalostí, dovedností, které jsou potřebné v občanské společnosti. Některými autory bývá tato oblast nazývána extramurální, tj. „za zdí vězení". (Biedermanová, Petras, Michal, 2011)

2.4. Edukace, reedukace a reintegrace

Edukace, reedukace a reintegrace jsou názvy procesů, které jsou velmi důležité a používané při tvorbě programu zacházení ve věznici. V následující podkapitole se pokusím jednotlivé výrazy vysvětlit.

Edukace je výraz latinského původu a znamená vzdělávání, výchovně - vzdělávací proces. Je to proces osvojování nových poznatků a jejich propojování s již známými informacemi.

Dle Raszkové a Hoferkové (2015), se speciálně – pedagogické nápravné metody zaměřují na překonání, zmírnění či na prevenci defektivity, tj. narušených vztahů jedince k výchově, vzdělávání a práci. Obecně jsou rozlišovány tyto základní skupiny metod: reedukace,

kompenzace a rehabilitace. **Reedukaci** lze chápat jako postupy, které se zaměřují na rozvoj a zlepšení těch funkcí, které se nerozvinuly, příp. zcela vymizely, či na odstranění nežádoucích důsledků předchozí výchovy. Obecně jde o působení, které je zaměřeno na problémovou oblast, na její pozitivní ovlivňování, posilování žádoucích jevů (Raszková, Hoferková, 2015). Petrusek chápe reedukaci osob s poruchami chování jako výchovný proces, ve kterém se použitím komplexního systému metod pedagogicko-psychologické terapeutiky usiluje o takové změny v chování jedince, které mu umožní návrat do normálního života. U delikventů zahrnuje reedukace převýchovu již ve výkonu trestu odnětí svobody (penitenciární reedukaci) a postpenitenciární péči po propuštění z trestu (Petrusek, 1996).

Reintegrace

Uvedené autorky dále uvádí Veteškovu definici pojmu reintegrace jako časově omezený proces, během něhož dochází ke zpětnému začlenění osoby, která byla z nějakého důvodu vyloučena z běžného života společnosti. Cílem je, aby si daná osoba byla schopna zajistit své životní potřeby na odpovídající úrovni bez potřeby jakékoliv podpory či pomoci ze strany dalších osob či společnosti. Což je většinou, vzhledem k absenci fungujícího rodinného zázemí a absenci zaměstnání, nereálné (Raszková, Hoferková, 2015). Snahou odborných zaměstnanců OVT je proto cílené a soustavné působení na odsouzené jedince vedoucí k tomu, aby si během výkonu trestu odnětí svobody osvojili návyky (zejména pracovní), důležité pro optimální fungování a začlenění do společnosti.

3. Oddělení zaměstnávání vězněných osob

Dle informací VSČR je jednou z povinností odsouzené osoby povinnost 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. Současně je vězeňské službě dána možnost provozovat hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání vězněných osob.
Od roku 2015 se Vězeňské službě ČR podařilo dosáhnout navýšení počtu aktivit a projektů vedoucích k zaměstnávání vězňů. Pozitivní je, že v žádné věznici nebyl zaznamenán výrazný meziroční pokles zaměstnanosti. Jsou realizovány úkoly vyplývající z nové dlouhodobé koncepce vězeňství, jako je například zavádění nových vícesměnných provozů na pracovištích, jejich efektivnější využívání a podobně (Infobrožura VSČR, 2019, online).
V souladu se zákonem č. 169/1999 Sb. zajišťuje oddělení zaměstnávání vězněných osob zařazování odsouzených osob na pracoviště dle jejich pracovní způsobilosti s přihlédnutím k jejich odborným znalostem a dovednostem včetně způsobilosti poskytovat zdravotní služby. Zároveň zajišťuje odměňování odsouzených za práci a vytváření podmínek pro to, aby odsouzení mohli získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci. (Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, § 29)

3.1. Právní úprava (pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce, odměňování)

Práce odsouzených ve věznici je součástí výkonu trestu a resocializačního programu zacházení, proto i odměna za vykonanou práci má jinou funkci než mzda za výkon svobodné práce v pracovním poměru (Důvodová zpráva, 2019, online).
Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Ředitel věznice může nařídit odsouzeným práci přesčas v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Dle Vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb. z odměny příslušející odsouzenému podle zvláštních právních předpisů za vykonanou práci srazí a odvede vazební věznice nebo věznice pojistné na sociálním zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů

fyzických osob. Část odměny, která zůstane po provedení těchto srážek, se dále označuje jako čistá odměna

Z čisté odměny odsouzeného provede věznice následující srážky:

- k úhradě výživného pro děti, kterým je odsouzený povinen poskytovat výživu (je to přednostní pohledávka, tzn. má přednost před všemi ostatními dluhy a pohledávkami);
- k úhradě nákladů výkonu trestu a vazby, která mu předcházela;
- na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy;
- k úhradě jiných pohledávek vůči odsouzenému podle této vyhlášky.

Úhrn výše uvedených srážek nesmí překročit 72 % čisté odměny odsouzeného. Zbytek čisté odměny rozdělí věznice na kapesné a úložné. Konto kapesné slouží pro vlastní potřeby odsouzených ve výkonu trestu, tj. nákup věcí osobní hygieny a potravin pro vlastní spotřebu nad rámec běžné pravidelné stravy, mohou si uhradit vystavení různých dokumentů (např. duplikát rodného listu, opis výučního listu, ověření podpisu matrikou atd.) a mohou posílat peníze na přilepšení své rodině. Do 31. 3. 2018 bylo možné použít peníze z konta úložné nad 2 000 Kč. Pokud bylo na úložném našetřeno 2 000 Kč, bylo možno použít tyto peníze na úhradu výživného osobám, kterým je odsouzený povinen výživné poskytovat, k úhradě škody nebo nemajetkové újmy, kterou způsobil trestným činem, k úhradě nákladů spojených se zajištěním vlastního bydlení, k úhradě nákladů k pořízení dokladů potřebných po propuštění nebo k podpoře své rodiny či jiných blízkých osob, případně na úhradu zdravotní péče nehrazené z veřejného zdravotního pojištění. Od 1. 4. 2018 se částka 2 000 navýšila na částku 35 000 Kč, proto se možnost hrazení výše uvedených výdajů vztahuje hlavně na osoby, které mají dlouhodobější tresty, a je jim umožněno dlouhodobě ve výkonu trestu pracovat.

Tabulka č. 1 – Srážky z čisté pracovní odměny od 1. 4. 2018

Srážky z čisté pracovní odměny (4 895,- Kč dle novely - Vyhláška Msp č. 362/2017Sb. Od 1. 4. 2018)		
§2 Výživné	30 %	1 468,-
§3 Náklady výkonu trestu	26 %	1272,70
§4 Další srážky - přednostní pohledávky	12 %	587,40
§5 Ostatní srážky - nepřednostní pohledávky	4 %	195,80
§6 Kapesné	17 %	832,15
§7 Úložné	11 %	538,45

Pro porovnání je přiloženo rozúčtování pracovní odměny do 31. 3. 2018

Tabulka č. 2 – Srážky z čisté pracovní odměny do 31. 3. 2018

Srážky z čisté pracovní odměny (4 005,- Kč) Vyhláška Msp č. 10/2000Sb. do 31. 3. 2018)		
§2 Výživné	30 %	1201,50
§3 Náklady výkonu trestu	32 %	1281,60
§4 Další srážky - přednostní pohledávky	12 %	480,60
§5 Ostatní srážky - nepřednostní pohledávky	4 %	160,20
§6 Kapesné	20 %	801,00
§7 Úložné	2 %	80,10

Z výše uvedených tabulek (Tab. 1 a Tab. 2) vyplývá, že se od 1. 4. 2018 zvýšila pracovní odměna odsouzených ze 4 500 Kč hrubé pracovní odměny na 5 500 Kč hrubé pracovní odměny. Dle novely vyhlášky Msp č. 362/2017 Sb. se snížily náklady výkonu trestu z 32 % na 26 %. Dle mého názoru je velice dobře, že se zvýšilo úložné z 2 % na 11 %. Úložné jsou častokrát jediné peníze, se kterými odsouzený odchází z výkonu trestu a které má do začátku života na svobodě. Ze zkušenosti vím, že odsouzení ve výkonu trestu po výplatě všechny peníze, které mají na kontu kapesné, utratí ve vězeňské kantýně. Proto je dobře, že je jim ukládáno větší procento pracovní odměny. Tab. 3 a Tab. 4 poskytují další informace o složkách pracovní odměny.

Tabulka č. 3 - Základní složka pracovní odměny se od 1. 4. 2018 dělí dle Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. do následujících skupin

I. skupina	5 500 Kč	není potřeba odborná kvalifikace
II. skupina	8 250 Kč	střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace
III. skupina	11 000 Kč	střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání v bakalářském stupni
IV. skupina	13 750 Kč	vysokoškolské vzdělání v magisterském stupni

Tabulka č. 4 - Úkolová složka odměny – 100 % plnění normy od 1. 4. 2018

	Jednosměnný provoz	Dvousměnný provoz	Třísměnný provoz
I. skupině	31,62 Kč za hodinu	32,64 Kč za hodinu	33,73 Kč za hodnu
II. skupině	47,44 Kč za hodinu	48,98 Kč za hodinu	50,60 Kč za hodinu
III. skupině	63,25 Kč za hodinu	65,29 Kč za hodinu	67,46 Kč za hodinu
IV. skupině	79,06 Kč za hodinu	81,61 Kč za hodinu	84,33 Kč za hodnu

Výše příplatků od 1. 4. 2018

Odměna za práci přesčas (§ 5) 25 %

Příplatek za práci ve svátek (§ 6) 10 %

Příplatek za noční práci (§ 7) 20 %

Příplatek za práci ve ztíženém prostředí (§ 8) 200 až 700 Kč měsíčně.

3.2. Podmínky pro zařazování odsouzených do zaměstnání

Věznice vytváří podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby, nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dodržování protipožárních

a hygienických předpisů má jiný subjekt stejné povinnosti, jaké by měl podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru.
K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než věznice je třeba předchozího písemného souhlasu odsouzeného. (Zákon č. 169/1999 Sb. O výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, § 30). Práci u cizího subjektu může odsouzený odmítnout, nemůže však odmítnout práci pro věznici.
Zařazení na pracoviště předchází zhodnocení rizik, které posoudí jednotliví členové odborné komise. Komise se sestává ze zástupce ředitele věznice, vedoucího výkonu trestu, vychovatele, psychologa, speciálního pedagoga, sociálního pracovníka, zaměstnance správního oddělení, zaměstnance oddělení prevence a stížností, zaměstnance oddělení vězeňské stráže a vedoucího oddělení zaměstnávání vězněných osob. Jednotliví výše uvedení zaměstnanci zváží případná bezpečnostní rizika a navrhnou řediteli věznice udělení pohybu mimo věznici, uvnitř věznice, případně žádný volný pohyb. Tento institut se může v průběhu výkonu trestu kdykoliv změnit – buď odebráním pohybu nebo navržením pohybu uvnitř nebo mimo věznici.

3.2.1. Pracoviště s volným pohybem v prostoru věznice

Volný pohyb uvnitř věznice je institut, se kterým se může odsouzená osoba pohybovat uvnitř areálu věznice. Odsouzený s uděleným pohybem uvnitř věznice má možnost být zařazen na pracoviště v areálu věznice, jsou to pracoviště převážně v kuchyni, v prádelně, na údržbě, při zajištění úklidu budov, v autodílně věznice, v elektrodílně apod. V některých věznicích jsou zřízena pracoviště cizího subjektu uvnitř areálu, případně mimo objekt věznice se zvláštními bezpečnostními opatřeními a odsouzení jsou vždy na pracovišti pod dohledem buď zaměstnance věznice, nebo zaměstnance cizího subjektu. Jedná se většinou o drobnou manuální práci, kompletování obálek, kovovýrobu apod.

3.2.2. Pracoviště s volným pohybem mimo věznici

Při udělení volného pohybu mimo věznici obvykle jezdí odsouzení do okolních firem a jsou zaměstnáni bez dozoru zaměstnanců vězeňské služby. Zaměstnanec cizího subjektu zajišťuje dopravu odsouzených osob na pracoviště a zpět do věznice. Tento institut se nazývá nestřežené pracoviště a je udělen odsouzeným, u kterých se nepředpokládá jeho zneužití.

Pokud dojde k opuštění pracoviště, je to považováno za zneužití volného pohybu, nikoli za útěk z věznice. Výhoda volného pohybu mimo věznici je například i v tom, že může být odsouzenému udělena odměna vycházky s opuštěním věznice či přerušení výkonu trestu na určitou dobu. Soukromé subjekty zaměstnávají odsouzené osoby na základě uzavřené smlouvy mezi věznicí a organizací. Udělení volného pohybu mimo areál věznice je nepřípustné pro osoby s trestem za násilnou trestnou činnost, osoby, které již v minulosti utekly z výkonu trestu či osoby, které mají uložené ochranné léčení. Mezi soukromé subjekty zaměstnávající osoby z výkonu trestu odnětí svobody patří firmy zabývající se např. výrobou pro automobilový průmysl – výroba těsnění, Marius Pedersen – třídění odpadu, různé firmy zabývající se kovovýrobou, výrobou netkaných textilií, ale uplatnění najdou odsouzení i u městských a obecních úřadů při úklidu obcí. Samozřejmě každý subjekt má jiné požadavky, nároky a kritéria na zaměstnance a podle těchto kritérií jsou „zaměstnanci“ z výkonu trestu pečlivě vybíráni a při jakémkoliv selhání či nezvládání dané pracovní pozice z práce vyřazeni. Zaměstnanci vězeňské služby jsou povinni jezdit na pravidelné kontroly do cizích subjektů (1 x týdně) a kontrolovat dodržování pracovních předpisů, ústrojovou kázeň na pracovišti, dodržování pořádku na pracovišti i v šatnách odsouzených.

3.2.3. Bez volného pohybu

Odsouzený, kterému nebyl udělen žádný volný pohyb, se může bez dozoru pohybovat pouze na oddělení věznice a zapojit se do úklidových prací na oddělení. Týká se jedinců, kteří jsou odsouzeni za násilný trestný čin a jsou nebezpeční pro společnost, osoby s poruchami chování a emocí, nepřizpůsobivé, se sklony k násilí a agresivitě, osoby s nižší mentální úrovní, drogově závislí, ale mohou to být i osoby s momentálně nepříznivou sociální situací v rodině (které by mohly mít potřebu opustit pracoviště a jít domů řešit své rodinné spory) nebo například osoby, které ještě čekají další soudní řízení a následné navýšení délky trestu. U těchto osob může být neudělení volného pohybu pouze dočasné, s možností dopracovat se v průběhu výkonu trestu k pohybu uvnitř či mimo věznici. Na druhou stranu se k institutu bez volného pohybu může dopracovat například i odsouzený s pohybem mimo věznici při porušení zásad řádu výkonu trestu odnětí svobody nebo při problémovém průběhu zaměstnání.

3.3. Možnosti pracovního zařazení ve věznici s ostrahou

V dokumentu Koncepce vězeňství do roku 2025 se uvádí: „Ne všechny věznice disponují vhodnými výrobními a skladovacími prostory, případně pokud jimi disponují, jsou často ve špatném stavebně technickém stavu, technologicky zastaralé či je zde zastaralá a nespolehlivá zabezpečovací technika. Je tedy nezbytné investovat do přípravy vhodných prostor s tím, že přínosy zvýšení zaměstnanosti odsouzených jsou výrazné v rámci jejich programu zacházení, ale mohou být i finančního charakteru.“ (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2017, online)

3.4. Důvody vyřazení z pracovního procesu

Dle Sbírky nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště jsou osoby vyřazené z pracovního procesu:

- v případě, že vězněná osoba hrubým způsobem porušila své pracovní povinnosti nebo soustavně vykazuje závažné nedostatky v kázni a pořádku negativně ovlivňující stávající pracovní zařazení, za které byla kázeňsky trestána;
- ztráta zdravotní způsobilosti.

U pracovišť mimo věznici jsou dále důvodem pro podání a posouzení návrhu pro vyřazení tyto skutečnosti:

- odsouzený je v souvislosti s případnou další trestnou nebo nedovolenou činností šetřen nebo prověřován a z vyjádření pověřeného orgánu Vězeňské služby vyplývá, že mu hrozí sdělení obvinění;
- odsouzený je vyšetřován, obžalován nebo odsouzen pro další trestný čin nebo byl u něj nařízen výkon souhrnného trestu, či trestního opatření odnětí svobody nebo dalšího trestu či trestního opatření odnětí svobody, případně výkon podmíněně odloženého trestu či trestního opatření odnětí svobody nebo zbytku trestu či trestního opatření odnětí svobody anebo výkon přeměněného, popřípadě náhradního trestu či trestního opatření odnětí svobody;
- byl podán návrh soudu na ujednocení postupně soudem uložených trestů v různých typech věznice a o sjednocení nebylo soudem dosud rozhodnuto, přičemž nelze vyloučit ujednocení do přísnějšího typu věznice;

- odsouzený zneužil volného pohybu mimo věznici při plnění programu zacházení nebo opuštění věznice v souvislosti s návštěvou anebo přerušením výkonu trestu odnětí svobody;

odsouzenému byla zamítnuta žádost o jeho podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, žádost o milost nebo o přeřazení do věznice s mírnějším způsobem vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti anebo u něj byly zjištěny závažné rodinné a sociální problémy. (NGŘ VSČR č. 45/2015, §12)

3.5. Trvale pracovně nezařaditelní odsouzení

Trvale pracovně nezařaditelní jsou odsouzení, kteří jsou starší než 65 let, pokud sami nezažádají o zařazení do práce. Dále jsou to odsouzení, kteří byli uznáni invalidními ve třetím stupni, ledaže sami požádají o zařazení do práce a jejich pracovní schopnost takové zařazení připouští. Trvale pracovně nezařaditelní jsou rovněž odsouzení, jejichž zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní zařazení (Zákon č. 169/1999 Sb. O výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, §69).

Jedná se o specifickou a širokou skupinu osob, mezi kterými můžeme najít jedince nejen se špatným fyzickým či duševním zdravím, jedince s různými druhy postižení, ale také osoby v důchodovém věku. (Raszková a Hoferková, 2015)

Dle Raszkové a Hoferkové první skupinou odsouzených kategorie trvale pracovně nezařaditelní jsou osoby nad 65 let věku, které nepožádají o zařazení do práce. Nemusí se tedy jednat pouze o tzv. starobní důchodce, neboť někteří z těchto odsouzených například nesplní podmínky pro přiznání starobního důchodu (délka pojištění apod.). V České republice je seniorská populace pachatelů i odsouzených prozatím skupinou spíše početně zanedbatelnou. (Raszková a Hoferková, 2015)

3.6. Možnosti pracovního zařazení cizinců ve věznici

Dle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky jsou za cizince v České republice považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím, osoby bez státního občanství a rovněž osoby s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím České republiky. Z právního hlediska se cizinci dělí dle několika kritérií, např. dle státní příslušnosti nebo dle druhu pobytu. K jednotlivým druhům pobytů cizinců se vztahují jiná práva

a povinnosti, což má vliv i na skladbu aktivit programů zacházení s nimi. Cizinci, kteří mají trvalý pobyt v České republice a byli před nástupem do výkonu trestu zaměstnáni na základě řádné smlouvy (tzn., že mají evidenční číslo přidělené Českou správou sociálního zabezpečení) mohou být zaměstnáni i v průběhu výkonu trestu. Toto se týká většinou cizinců se slovenským nebo ukrajinským státním občanstvím, kteří již v ČR žijí delší dobu. Problém nastává u cizinců, kteří v minulosti v ČR nepracovali na základě řádně uzavřené smlouvy. Je možno zažádat na Ministerstvo vnitra o registrační číslo pro účely zařazení do práce ve věznici. Po přidělení registračního číslo je nutno zažádat Českou správu sociálního zabezpečení o evidenční číslo a teprve po obdržení tohoto čísla je možno zařadit odsouzeného cizince na pracoviště. Z praxe však mohu potvrdit, že je to proces velmi zdlouhavý a v případě kratších trestů cizinců se nevyplatí, protože doba procesu mnohdy převyšuje délku výkonu trestu. Proto je třeba individuálně posoudit případ každého cizince. Se vzrůstajícím počtem vězněných cizinců v českých věznicích za poslední roky shledávám za důležité zabývat se uvedenou problematikou důkladněji.

4. Možnosti pracovního zařazení po skončení výkonu trestu odnětí svobody

Jak již bylo řečeno, řádná a důsledná příprava na život po propuštění je hlavním a nejdůležitějším úkolem všech odborných zaměstnanců VS ČR. Proto je snaha o pracovní zařazení co nejvyššího možného procenta odsouzených osob upřednostňována a podporována.

„Se zaměstnáváním osob během výkonu trestu odnětí svobody úzce souvisí zaměstnávání osob po jejich propuštění z výkonu trestu, neboť právě nalezení zaměstnání představuje spolu s nalezením ubytování důležitý faktor vedoucí k úspěšné resocializaci. Aby k tomu však mohlo dojít, je zapotřebí, aby osoba na vstup na trh práce byla před propuštěním určitým způsobem připravena.“ (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2017 online).

Zaměstnání ve výkonu trestu je mnohdy první pracovní zkušenost, kterou odsouzená osoba získává. Z praxe vím, že většina odsouzených má zájem pracovat ve výkonu trestu ať již z důvodu určitého (byť malého) výdělku a možnosti splácení svých dluhů, ale častokrát bývá dle jejich slov i touha po vyplnění času stráveného v prostorách věznice.
Problém vidím v tom, že většina propuštěných osob má zájem o práci bez uzavření řádné pracovní smlouvy. Důvodem je to, že legální výdělek je ve většině případů zatížen exekucemi a takovéto osobě nezbývá mnoho na uspokojení základních životních potřeb.

Vzhledem k nízkému vzdělání, absenci rekvalifikace a dosavadních pracovních zkušeností pracuje velká část propuštěných osob na trhu práce „načerno“, zpravidla jen krátkodobě a nárazově a stává se obětí nevýhodného zacházení ze strany některých zaměstnavatelů a někdy též i agentur práce. Práce „načerno“ v kombinaci s čerpáním sociálních dávek často představuje vyšší příjem než ten, který by propuštěná osoba získala legální prací. Legální výdělek by navíc byl ve většině případů zatížen exekucemi a životní úroveň by tak pro osobu pracující legálně byla paradoxně horší. Je zřejmé, že současný stav vyžaduje intenzivní úsilí směřované z pozice státu do sféry pracovního uplatnění osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody s tím, že vynaložené náklady nemohou nikdy převýšit nejenom vysoce finančně náročný výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody ve věžeňských zařízeních, ale

především společenský užitek zvýšení bezpečnosti a snížení počtu obětí trestných činů. (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2017, online)

Osoby se záznamem v evidenci Rejstříku trestů jsou považovány za osoby znevýhodněné na trhu práce. Alespoň tomu tak bylo v minulosti. S poklesem nezaměstnanosti však nastává situace, kdy záznam v rejstříku trestů už není tak velkou překážkou, jak tomu bývalo dříve. Samozřejmě záleží na druhu zaměstnání, jsou určitá pracoviště, kde by nenašly uplatnění osoby s určitým typem trestné činnosti. V České republice působí od roku 1994 nezisková organizace Rubikon centrum, z. ú., která pomáhá lidem propuštěným z výkonu trestu. Jejich činnost spočívá v získání a udržení práce včetně ubytování, v řešení dluhů a v odpovědnosti vůči sobě, rodině i okolí. Rubikon spolupracuje se zaměstnavateli, kteří vědí, že jejich klienti za sebou mají trestní minulost. Rubikon navštěvuje věznice se svým programem burza práce, kde oslovuje cílovou skupinu vytipovanou zaměstnanci věznice a začíná spolupráci již ve výkonu trestu. Veškeré služby jsou zdarma. Rubikon působí v několika regionech – v Praze, Kolíně, Kladně, Příbrami, Chebu, Chodově, Karlových Varech, Sokolově a Ostravě. Mohu potvrdit, že o uvedené služby je z řad odsouzených velký zájem.

4.1. Práce s odsouzenými ve VTOS směřující k optimálnímu uplatnění na trhu po skončení VTOS

„Pravděpodobnost, že jedinec propuštěný z výkonu trestu odnětí svobody uspěje na pracovním trhu, může zvýšit vhodný způsob přípravy, a to jak ve smyslu odbornosti, tak základních osobnostních předpokladů pro řádný pracovní výkon (zejména ve smyslu odpovědnosti, pracovní morálky, dochvilnosti, samostatnosti apod.)“ (Tomášek, 2017, s. 107)

V publikaci Zaměstnání jako faktor desistence, kterou vydal Institut pro kriminologii a sociální prevenci se setkáme s výsledky výzkumu, na kterém spolupracovali pracovníci Rubikon Centra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva spravedlnosti, Vězeňské služby a Úřadu práce. Respondenti dotazníkového šetření byli tedy zaměstnanci z řad vězeňských sociálních pracovníků, sociálních kurátorů, probačních pracovníků a pracovníků Úřadu práce. Z výzkumu mimo jiné vyplývá, že všichni výše uvedení respondenti se shodli na několika opatřeních, která lze shrnout do následujících okruhů:

- vyšší míra zaměstnanosti ve věznicích;

- širší a rozmanitější nabídka rekvalifikačních kurzů a studijních oborů;
- spolupráce se státními i nestátními podporujícími organizacemi a zaměstnavateli;
- motivace odsouzeného – vedení k samostatnosti a lepší finanční ohodnocení práce ve výkonu trestu odnětí svobody;
- speciální kurzy – programy na učení dovedností potřebných k získání a výkonu zaměstnání;
- zajištění plynulého přechodu k výkonu trestu do zaměstnání.

Jako nejdůležitější je považována nutnost získání pracovních návyků, k čemuž směřuje práce během výkonu trestu. (Tomášek, 2017).

4.2. Spolupráce s organizacemi ve VTOS i mimo VTOS, které napomáhají k lepší integraci osob po VTOS

Dle Metodiky pro prevenci trestní recidivy formou podpory zaměstnávání a profesního rozvoje osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů a osob ve výkonu trestu odnětí svobody v rámci veřejných zakázek působí v České republice různé nevládní organizace. Tyto organizace poskytují podporu osobám s kriminální minulostí ve formě informací o jejich možnostech, právech a povinnostech, dluhového poradenství apod. Součástí jejich péče může být i pomoc s hledáním pracovního uplatnění.

- Armáda spásy

  Lidem propuštěným z výkonu trestu v některých případech doporučuje nebo zajišťuje ubytování v azylových domech.

- Centrum podpory podnikání Praha, o.p.s.

  Realizuje aktivity ve dvou základních oblastech: reintegraci bývalých odsouzených zpět na pracovní trh a rovné pracovní příležitosti.

- Centrum sociálních služeb Praha

  Poskytuje specifické odborné služby v oblasti postpenitenciární péče, alternativních trestů, specifických sociálních služeb v trestním řízení se stabilní pozicí v oblasti restorativní justice.

- Česká katolická charita

Lidem, kteří byli propuštěni z věznice, nabízí charita především svou síť odborných sociálních poraden a zařízení pro lidi bez domova a vedle toho ještě speciální služby pro mladistvé do 26 let.

- Diakonie Českobratrské církve evangelické
- Nová Šance, z.s.

Poskytuje mužům po skončení výkonu trestu přístřeší, materiální pomoc a základní poradenství. V letech 2014-2016 byl realizován projekt „Probační dům".

- Podané ruce, o.p.s.

Obecně prospěšná společnost, zabývá se mj. problematikou řešení situace po propuštění na svobodu, zejména v případě osob se závislostí.

- Rubikon Centrum, z.s.

Organizace se zabývá problematikou resocializace osob s kriminální minulostí mj. i formou poradenství a asistence v souvislosti se zaměstnáváním. Spolek provozuje rovněž sociální podnik zaměstnávající osoby se záznamem v evidenci Rejstříku trestů.

- Za branou, z.s.

Spolek osobám s kriminální minulostí nabízí:

- asistenci při hledání zaměstnání, ubytování a řešení úředních záležitostí (např. při řešení dluhů, vyřizování sociálních dávek apod.);
- tipy na zaměstnavatele tolerující záznam v RT (např.: BETONBAU, Komwag);
- záštitu spolku při jednání se zaměstnavateli, institucemi apod.

- Volonté CZ

Volonté je akreditovanou organizací (MV ČR) působící zejména v oblasti řešení dluhů, ale i pořádání rekvalifikačních kurzů ve věznicích k získání odbornosti odsouzených osob.

Kromě výše uvedených nestátních organizací spolupracují věznice také s Úřady práce. Úřady práce měst a obcí, ke kterým spádově věznice patří, pořádají ve spolupráci se zaměstnanci věznic (zejména sociálními pracovníky) různé motivační a informační besedy, týkající se služeb nabízených Úřady práce. Konkrétně jsou odsouzení informováni o aktuálním přehledu pracovních míst, možnosti rekvalifikace a jsou seznámeni s podmínkami a postupem při zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Některé věznice organizují extramurální akce

s odsouzenými přímo na Úřad práce, aby se seznámili s prostředím úřadu. Je však těžké odsouzené motivovat k uvedeným aktivitám, většinou nemají zájem, a pokud není ze strany odsouzeného přístup dobrovolný, nemá velký smysl.

V souvislosti se zmíněnými Úřady práce je také přínosná spolupráce se sociálními kurátory, kteří působí na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností a spolupracují též z Úřady práce. Sociální kurátor zajišťuje pro cílovou skupinu osob ohrožených sociálním vyloučením soubor činností vedoucí k pomoci a podpoře za účelem sociálního začlenění. Kurátoři kontaktují odsouzené ve věznicích a častokrát je i ve výkonu trestu navštěvují, aby zmapovali jejich potřeby po propuštění. Odsouzení si někdy pletou sociálního kurátora s úředníkem Probační a Mediační Služby (dále jen PMS) a je třeba jim vysvětlovat, že návštěva sociálního kurátora je dobrovolná a že se na něho mohou obrátit nejen v místě svého trvalého pobytu, ale i kdekoliv v místě pobytu přechodného.

4.3. Možnost pracovního uplatnění odsouzených ve firmě, ve které pracují ve VTOS i po skončení VTOS

Z mé zkušenosti ze sociální práce s osobami ve výkonu trestu zaznamenávám zájem odsouzených pokračovat ve stejném zaměstnání, ve kterém jsou pracovně zařazeni ve VTOS i po propuštění. Je zřejmé, že se tak vyhnou nepříjemné konfrontaci při informování zaměstnavatele o jejich trestní minulosti. Zaměstnavatel již informace zná a zároveň částečně ví, co od zaměstnance očekávat a jak si zaměstnanec vede při plnění svých pracovních povinností i jak vychází s ostatními spolupracovníky či vedením. Z uvedeného důvodu, ale mnohdy i z důvodu „odtrhnout se“ od rizikového prostředí, ve kterém působil před výkonem trestu, kde by po návratu hrozilo znovu páchání trestné činnosti, se mnozí odsouzení rozhodnou zůstat u zaměstnavatele, u kterého jsou pracovně zařazeni ve VTOS.
Empirická část mé práce bude proto věnována osobě propuštěné z výkonu trestu, která byla zaměstnána během průběhu výkonu trestu v organizaci, ve které zůstala pracovat i po výstupu z výkonu trestu.

5. Výzkumné šetření

5.1. Metody a cíle výzkumu

V teoretické části jsem se pokusila přiblížit penitenciární péči ve věznici s ostrahou a cíle odborných zaměstnanců OVT s důrazem na jednu z nejdůležitějších složek programu zacházení – složku pracovní. Dle Tomáška je skutečnost, zda jedinec má nebo nemá stálé zaměstnání, jeden z faktorů, který souvisí s kriminálním jednáním. (Tomášek, 2017). V teoretické části textu jsme měli možnost seznámit se mimo jiné s výší pracovní odměny, jejím rozdělením do různých složek, ať již na konto cestovné, kapesné, úložné, pokrytí nákladů pobytu ve věznici či splácení různých pohledávek. Je zřejmé, že z omezených příjmů není možné uhradit ve většině případů všechny potřebné pohledávky, a evidentně při pobytu ve věznici dluhy stále narůstají. Ale jak tvrdí Tomášek, kromě zajištění legálních příjmů představuje zaměstnání vhodnou strukturaci času i sociálně příznivé vzory chování na pracovišti. (Tomášek, 2017). A to je, dle mého názoru, velmi důležité pro optimální fungování jedince po propuštění. Proto souhlasím s názorem, že získání a osvojení si vhodných pracovních návyků již během výkonu trestu může vést ke zdárnému průběhu zaměstnání po výkonu trestu.

Cílem výzkumného šetření bakalářské práce je na vybraném případu popsat, jak může ovlivnit zařazení do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody jedince, který před nástupem do výkonu trestu měl problematickou profesní (a s tím i související osobní) situaci. Mám na mysli to, že buď nepracoval vůbec, nebo velmi často střídal zaměstnání a to z rozličných důvodů anebo sice pracoval, ale pouze nelegálním způsobem. V nejhorším případě byl živ pouze z trestné činnosti.

Aby bylo možné posoudit co nejlépe úspěšnost procesu resocializace, zejména složky pracovního programu zacházení, rozhodla jsem se skloubit případovou studii – kazuistiku s polostrukturovaným hloubkovým rozhovorem a expertními rozhovory (rozhovory s odbornými zaměstnanci věznice a zaměstnancem, kde Jiří pracoval během výkonu trestu a pracuje zde i po propuštění z výkonu trestu). To vše propojím poznatky z vlastní zkušenosti s odsouzeným. Dle Hendla (2008) lze případovou studii vnímat jako zkoumání jednoho případu nebo několika málo případů. Aby bylo možné shromáždit co největší množství informací, zvolila jsem zaměřit se na případ z více pohledů, včetně mého samotného vycházejícího z osobní zkušenosti s respondentem.

Volba případu

Dle Švarčíka a Šeďové nemůže případová studie spoléhat na náhodný výběr. „Vždy se tak jedná o záměrnou volbu, která je nezbytná proto, aby vybraný objekt měl vlastnosti, které badatel chce sledovat.“ (Švaříček, Šeďová, 2014) Z tohoto důvodu jsem oslovila respondenta, kterého jsem znala delší dobu z výkonu trestu, sledovala jeho chování ve vězení a jako sociální pracovnice se spolupodílela na motivaci odsouzeného k tomu, aby se samostatně rozhodoval sám za sebe, převzal zodpovědnost za svůj život do svých rukou a připravoval se na řádný přechod do civilního života. Jako hlavní motiv a jistota je zaměstnání, ve kterém si ve výkonu trestu vedl dobře, zaměstnavatel s ním byl spokojen a práce ho i bavila. Zajímalo mě, zda i půl roku po propuštění z výkonu trestu žije řádným životem a zda se mu daří dobře.
Respondenta jsem oslovila jako jeho bývalá sociální pracovnice ve věznici a mohla jsem navázat na naši spolupráci založenou na korektním a profesionálním vztahu během výkonu trestu. Samozřejmostí bylo vysvětlení, k jakým účelům bude výzkum použit a ujištění, že výzkum bude anonymní a bude sloužit pouze pro účely bakalářské práce. Vzhledem k tomu, že jsem po dobu jeho výkonu trestu a především bezprostředně před jeho propuštěním, v rámci sociální práce, systematicky a cíleně pracovala na zajištění jeho základních existencionálních potřeb pro co možná nejoptimálnější přechod do civilního života, mohla jsem si ho dovolit oslovit s předpokladem jeho autentických (a doufám neúčelových) odpovědí a osvětlení mi své situace. Značnou výhodu jsem spatřovala i v tom, že nebylo nutné budovat určitou důvěru potřebnou k úspěšnému vedení rozhovoru, jakoby tomu bylo v případě, kdy bychom se neznali. Přínosem praktické části bakalářské práce je pro mě i zpětná vazba respondenta, která je pro mě velmi důležitá pro další práci s odsouzenými ve VTOS. Většinou mě velmi zajímá, jestli a jak dlouho bude schopen jedinec po propuštění fungovat, aniž by nastala recidiva, obzvlášť u případů, kterým se věnuji důkladněji. Bohužel při práci s odsouzenými je úspěšnost spíš nižší, proto vždy potěší, když je jedinec motivován i určitou dobu po propuštění a řádně chodí do zaměstnání a funguje v běžném civilním životě.
Aby výstup mého výzkumu byl reliabilní, zvolila jsem pohled na průběh zaměstnání respondenta z více pohledů – z pohledu samotného **respondenta**, z pohledu jeho **mistra** v zaměstnání, z pohledu **speciálního pedagoga a také z pohledu duchovního,** který dochází do věznice a je v občasném kontaktu s respondentem i nadále. Výzkumným nástrojem, který

jsem zvolila, byla **kazuistika** a **hloubkový polostrukturovaný rozhovor** (s respondentem, mistrem v zaměstnání, speciálním pedagogem, kaplanem).

K popsání kazuistiky jsem využila jak interní materiály věznice, a to hlavně výstupy získané pomocí metody SARPO, což je standardizovaný program používaný VS ČR, další odborné materiály, rozhovory odborných zaměstnanců i moje zkušenost z přímé sociální práce s odsouzeným a samozřejmě i následný rozhovor s ním.

5.2. Formulace výzkumných otázek

Jak uvádí Švaříček a Šeďová, (2014), „není nic horšího pro kvalitu získaných dat, než se na rozhovor nepřipravit.“ Z tohoto tvrzení jsem vycházela a snažila jsem se co nejpečlivěji na rozhovor připravit. Důležité proto bylo stanovit si hlavní výzkumnou otázku, která je páteří celého rozhovoru. Cílem výzkumu je na zvoleném případu popsat, jak ovlivnilo zařazení do zaměstnání během výkonu trestu respondenta v jeho další pracovní kariéře po výkonu trestu.

HVO: Jak ovlivní zařazení a průběh zaměstnání ve VTOS možnost zaměstnání po výkonu trestu?

Hlavní výzkumnou otázku jsem rozdělila na 3 části, které jsem zasadila do časových úseků – před výkonem trestu, v průběhu výkonu trestu a po propuštění. Tím vznikly následující dílčí otázky:

DVO1: Jaká je Vaše profesní zkušenost před výkonem trestu?

DVO2: Jak byste hodnotil průběh zaměstnání během výkonu trestu?

DVO3: Jak vnímáte práci ve stejné organizaci po výkonu trestu?

Z výše uvedených otázek jsem poté formulovala další tazatelské otázky (viz Příloha č. 2).

Vzhledem k tomu, že jsem respondenta již znala a věděla jsem, že je velmi výřečný, při rozhovoru jsem se soustředila na to, abych udržela rozhovor a jednotlivé otázky v rámci tématu, aby se respondent neodkláněl od kladených otázek.

5.3. Průběh výzkumu – sběr a zpracování dat

Kromě důkladné přípravy otázek jsem se snažila nepodcenit ani volbu prostředí pro rozhovor. Rozhovor byl realizován v květnu 2019. Vzhledem k citlivosti otázek (často se opakoval výraz výkon

trestu), jsem kladla důraz na to, aby respondent nebyl konfrontován se skutečností, že byl dříve trestán a aby někdo z okolí náš rozhovor neposlouchal. Sejít se někde v soukromí jsem vnímala též za nevhodné. Proto jsem navrhla čas v dopoledních hodinách (respondent pracuje na směnný provoz, takže bylo možné rozhovor uskutečnit při jeho odpolední směně). Místo jsem zvolila v areálu čerpací stanice na vesnici, kde oba žijeme, ke které patří přilehlý pozemek s odpočívací plochou s lavičkami a přístřeškem. V uvedenou denní dobu jsme mohli vést náš rozhovor v diskrétní zóně bez případných „posluchačů", ale přitom na veřejném místě. Myslím, že volba byla vhodná a jak já, tak i respondent jsme se cítili uvolněně (alespoň tak na mě působil) a i nahrávka záznamu celého rozhovoru byla velmi kvalitní a pro přepis rozhovoru ideální. Vlastní rozhovor trval cca 1 a ½ hodiny.

Kazuistika (případová studie)

Pro příklad kazuistiky jsem zvolila muže, budeme ho nazývat pan Jiří, ve věku 45 let. Jméno a věk jsou z důvodu ochrany osobních údajů pozměněny. Před rozhovorem jsem požádala o svolení nahrávat si ho a ujistila ho o zachování anonymity změnou osobních údajů (jméno, věk, město, název společnosti, kde pracuje). Pan Jiří byl odsouzen k výkonu trestu odnětí svobody na 7 let. Odsouzený byl propuštěn z výkonu trestu po 7 letech a to na podzim v roce 2018. Tuto kazuistiku jsem pro svou práci zvolila proto, že je dobrým příkladem, jak zaměstnání během výkonu trestu může pozitivně ovlivnit civilní život jedince po propuštění.

Rodinná anamnéza

Pochází z úplné rodiny. V dětském domově ani ve výchovném ústavu v minulosti nikdy nepobýval. Byl vychováván oběma rodiči. Jeho otec zemřel v roce 1995. S matkou není v kontaktu. Má bratra a sestru, v kontaktu je pouze s bratrem. Kontakt je standardní, není mezi nimi velká citová vazba a vídají se občas. Ještě měl jednoho bratra, který zemřel v 15-ti letech. Během výkonu trestu odnětí svobody neměl návštěvy, udržoval telefonický a písemný kontakt pouze se svým bratrem. Před výstupem z trestu odnětí svobody uvedl, že nechce se svojí rodinou mít nic společného a že by si rád změnil příjmení, aby dále nenesl jméno svých předchůdců. Nikdo z jeho rodiny nebyl ve výkonu trestu.

Osobní anamnéza

Jiří se narodil v Praze. Vychodil 8. tříd základní školy, dále nastoupil na střední odborné učiliště, obor obráběč kovů. Učební obor však nedokončil. Navštěvoval kurz vysokozdvižného vozíku

a rekvalifikační kurz v oboru malíř – natěrač. Oba kurzy zdárně dokončil a získal osvědčení. Absolvoval základní vojenskou službu. Jiří je svobodný, bezdětný, bez vztahu. O své minulosti v oblasti vztahů nemluví, proto o ní moc nevíme. V minulosti byl zaměstnán jako skladník a prodavač v obchodě s elektro zbožím, obchodní zástupce, vyhazovač na diskotéce. Přiznal se také, že byl dealerem drog a vyhovoval mu vysoký příjem z této nelegální trestné činnosti. Před nástupem do výkonu trestu neměl po dobu dvou let legální zaměstnání. Uvádí, že ve zmíněné době pracoval bez řádně uzavřené smlouvy jako skladník a vyhazovač v baru. Bylo to zřejmě z důvodu exekucí a ze stejného důvodu měl veden trvalý pobyt na městském úřadu, ve skutečnosti bydlel po různých ubytovnách.

Abúzus:

V minulosti 13 let užívání drog, z toho 2 roky intenzivně – THC, pervitin, heroin krátce, mix heroin + kokain + amfetamin, nyní 11 let bez drog, alkohol příležitostně, hlavně pivo.
Je kuřák. Na psychiatrii se nikdy neléčil.

Kriminální anamnéza

Ve výkonu trestu byl poprvé, předtím měl 2x záznam v trestním rejstříku. Naposledy odsouzen pro § 173 (loupež), délka trestu byla 5 let + § 222 (poškození věřitele), délka trestu 2 roky. Odsouzený Jiří si chtěl již na začátku vytvořit zákonem dané podmínky pro využití institutu podmíněného propuštění, v průběhu výkonu trestu si však uvědomil, že by rád vykonal svůj trest celý a odešel s „čistým štítem“, bez podmíněného propuštění a tím samozřejmě bez nutnosti dohledu Probační a mediační služby. Své v tom zřejmě hrála roli i skutečnost, že se prakticky nemá kam vrátit z důvodu nefunkčního rodinného zázemí. Do výkonu trestu byl dodán Policií České republiky. Nejprve byl zařazen do věznice typu C – s ostrahou. Bylo to ještě před 1. 10. 2017, kdy byly věznice rozděleny do čtyř typů – A, B, C, D (viz teoretická část s. 11). Po cca 2 letech byl za dobré chování a plnění všech povinností spojených s vykonáváním trestu a dodržováním programu zacházení přeřazen do věznice mírnějšího typu, a to typu B (s dozorem).

Chování ve výkonu trestu

Pan Jiří je typickým představitelem odsouzeného, který je ve výkonu trestu poprvé. Jeho intelekt a rozumové schopnosti odpovídají schopnostem běžné populační normy, je velmi

komunikativní a sebevědomý. Několikrát vyhledal služby psychologa věznice, nikdy to však nemělo žádný závažnější důvod, spíše si chtěl utřídit myšlenky při bilancování svých životních situací. Ve výkonu trestu se choval slušně k zaměstnancům, někdy byl až příliš komunikativní. Občasné konflikty se spoluvězni měly původ v tom, že se nechtěl nechat ovládat a přizpůsobovat jejich podmínkám. Nikdy si však nezačínal první, jeho chování nebylo agresivního charakteru.

Svým vzorným chováním se postupně propracoval ke 14 odměnám, kázeňsky trestán byl 2x, a to zpočátku kvůli již zmíněnému vzájemnému násilí mezi ním a ostatními spoluvězni. Po dvou měsících ve věznici typu B mu byl udělen volný pohyb uvnitř věznice k plnění pracovních úkolů, byl zařazen na vnitřní pracoviště ve věznici. Po 11 měsících byl z tohoto pracoviště vyřazen ze zdravotních důvodů – zánět šlach. Jednalo se zde o drobnější manuální a jednostrannou práci. Následně byl zařazen na vnitřní pracoviště na pozici režie – úklid. Při plnění pracovních povinností se choval slušně k zaměstnancům věznice a své povinnosti vykonával na požadované úrovni.

Od února 2016 (cca 2,5 roku před koncem trestu) mu byl udělen volný pohyb mimo věznici, přesto stále pracoval jako uklízeč pro věznici za mzdu. Koncem března 2017 byl zařazen na vnější pracoviště, kde si vedl velmi dobře a kde setrval až do konce trestu. Na stejnou pozici u téže firmy plynule přestoupil i po propuštění z výkonu trestu. Vše si domluvil sám bez jakékoliv intervence zaměstnanců věznice.

Půl roku před koncem trestu byl ubytován na výstupním oddělení, kde se pomalu připravoval na svůj výstup. Během pobytu na výstupním oddělení 6x absolvoval vycházku dle § 52/6 bez doprovodu zaměstnance. Cílem těchto vycházek bylo poznávat blízké i vzdálenější okolí ubytovny a firmy zaměstnavatele, kde se rozhodl usadit a začít svůj nový život. Čím více se blížil konec trestu, tím více se obával, zda bude schopen řešit své konkrétní problémy, zejména jeho exekuce. Dlužná částka byla dost vysoká, přestože se po dobu výkonu trestu, kdy pracoval, postupně splácely jeho přednostní pohledávky, bohužel jen po malých částkách. Z uvedeného důvodu mu bylo doporučeno spolupracovat se společností Rubikon (viz kapitola teoretické části Spolupráce s organizacemi ve VTOS i mimo VTOS, které napomáhají k lepší integraci osob po VTOS, s. 33). Během spolupráce mu byla nabídnuta pomoc s řešením dluhů i pomoc při hledání zaměstnání s ubytováním. Pan Jiří měl konkrétní představu, že se nechce vrátit do Prahy, protože si velmi dobře uvědomoval, jaké nebezpečí by hrozilo navrácením se

do prostředí, které ho negativně ovlivnilo v páchání trestné činnosti, a chtěl zpřetrhat všechny vazby na bývalé rizikové kontakty.

5.4. Analýza a vyhodnocení rozhovorů

Po časově náročném procesu přepisu dat (viz Příloha č. 3) jsem mohla přistoupit k dalšímu kroku, k otevřenému kódování. Dle Švaříčka a Šeďové je otevřené kódování technika, která představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem. Při otevřeném kódování je text jako sekvence rozbit na jednotky, těmto jednotkám jsou přidělena jména a s takto nově pojmenovanými fragmenty textu potom výzkumník dále pracuje (Švaříček, Šeďová, 2014). Kódy se nadále třídí do kategorií. Nejdříve jsem si text rozdělila na jednotky, k jednotlivým jednotkám byly přiděleny názvy. Jak doporučuje Švaříček a Šeďová, hranice jednotek nevolíme formálně, ale podle významu. Jednotkou se stává významný celek různé velikosti. Každé vzniklé jednotce přidělíme nějaký kód.
Nejdříve jsem si podrobně pročítala (opakovaně) přepsaný rozhovor a barevně si označila kódy, dle kategorií. Kategorie jsem nazvala následujícím způsobem (viz Tab. č. 5) :

- nedostatečná kvalifikace
- rozšířená kvalifikace
- pracovní zařazení
- motivace
- pocity při práci
- pomoc ve věznici
- vztahy na pracovišti

Ke každé kategorii jsem si postupně z textu označovala barevně kódy a následně vše zaznamenala do uvedené tabulky. Tam, kde se stejné kódy opakovaly, jsem ještě vyznačila četnost, kolikrát respondent použil stejný význam, respondent tomuto výrazu přikládá zřejmě větší význam. Kódy jsem ještě shrnula do mezikategorií, aby bylo hodnocení snadnější a dalo se lépe pojmenovat.

Z rozhovoru vyplývá, že respondent před nástupem do výkonu trestu střídal často různá zaměstnání – **kategorie pracovní zařazení**. Jeho nejdelší pracovní poměr trval cca 2 roky.

Jeho pracovní poměr ve výkonu trestu trval 1 rok a 8 měsíců, po skončení výkonu trestu respondent pokračuje ve stejném zaměstnání (i když na jiném provozu) do této doby 7 měsíců. Celkově tedy respondent pracuje ve stejné společnosti již 2 roky a 3 měsíce, což je zatím nejdelší trvání pracovního poměru. Navíc práce je řádně podložena smlouvou, což v minulosti nebylo samozřejmostí. Z rozhovoru je zřejmé, že se respondent rozhodl změnit prostředí a hlavní motivací bylo zůstat u společnosti, kde se cítil uznávaný, měl dobré vztahy s ostatními zaměstnanci i vedením a práce ho navíc i bavila. Uvedené důvody jsou kódovány v kategorii **vztahy na pracovišti, pocity při práci** a **motivace.**

Kategorie **motivace** poukazuje na hlavní motiv při práci. Z výsledků je patrné, že hlavní motivací je finanční odměna, a to jak ve výkonu trestu, tak po propuštění. Několikrát respondent odpověděl, že je pro něho důležité i uznání ostatních, když se mu práce daří a dobrý pocit z vykonané práce. Zmíněný dobrý pocit z vykonané práce je uveden v kategorii **pocity při práci.** Ve většině případů se jednalo o pocity pozitivní, jako je spokojenost, příjemný pocit z dobře odvedené práce a práce ho baví. Další kategorie se věnuje **kvalifikaci.** Respondent má pouze základní vzdělání, ale během výkonu trestu měl možnost si svou kvalifikaci rozšířit v kurzu malíř – natěrač a získat potřebný doklad o absolvování kurzu. Velmi kladně hodnotím, že na uvedeném dokumentu není znát, že kurz byl absolvován ve výkonu trestu. Další rozšíření kvalifikace proběhlo opět ve věznici a jednalo se o kurz práce s motorovou pilou, po jehož úspěšném absolvování respondent získal také doklad o této odbornosti, opět bez uvedení, že se jednalo o kurz probíhající ve věznici. Je tedy zřejmé, že kurzy, které jsou součástí programu zacházení a směřují k resocializaci odsouzeného, splnily svůj účel rozšíření kvalifikace a i odsouzený je hodnotí kladně. S touto kategorií úzce souvisí i kategorie **pomoc ve věznici,** kdy respondent odpověděl, že ve většině případů mu byli zaměstnanci věznice nápomocni při řešení jakýchkoliv problémů. Zmínil i organizaci Rubikon, se kterou již ve výkonu trestu navázal spolupráci, která pokračuje do této doby a pomocí níž respondent řeší svoji finanční situaci. Představitelé organizace Rubikon respondenta motivovali k tomu, aby pochopil, že pokud bude pracovat na řádně uzavřenou smlouvu, bude každý měsíc splácet část svých pohledávek, budou ho schopni připravit na oddlužení. Je to určitě velká motivace ke zdárnému průběhu zaměstnání.

Tab. č. 5 – Kódování

Kategorie	Mezikategorie	Kódy	Četnost
Nedostatečná kvalifikace	ZŠ	základní vzdělání	
	ZŠ	nedokončený učební obor	
Rozšíření kvalifikace	odbornost	kurz malíř-natěrač (ve věznici)	
	odbornost	kurz s motorovou pilou (ve věznici)	
	odbornost	papíry na manipulační vozíky	
	odbornost	rozšíření zkušeností s manipulačními vozíky (ve věznici)	4 x
	vědomosti	rozšíření vědomostí - program zacházení	
	jazykové	základy angličtiny (ve věznici)	2 x
	odbornost	řízení manipulačního vozíku s větší tonáží	
Pracovní zařazení		skladník	
		malíř	2 x
		natěrač	
		barman	
		vyhazovač	
		dealer (obchodní zástupce s různým zbožím)	
		dealer drog	
		uklízeč	
Motivace	dobrý pocit z práce	je za mnou práce vidět	2 x
	jiná	uznání ostatních	
	peníze	finance na zábavu, na život, na přežití	2x
	jiná	dostat se mimo oddíl	
	jiná	nemuset na nic myslet	
	peníze	splácení dluhů	
	jiná	začít úplně znova	
	peníze	ohodnocení	
	peníze	výplata	
	dobrý pocit z práce	práce mě baví	
Pocity při práci	pozitivní	bavilo mě to	
	pozitivní	spokojenost	3 x
	pozitivní	příjemný pocit	
	negativní	práce mě nebavila	
	negativní	obavy	
	pozitivní	dobrý pocit	
Pomoc ve věznici	externí organizace	organizace Rubikon	

	zaměstnanci	zaměstnanci naslouchali	
		ochotni pomoci	
		nabídli řešení	
Vztahy na pracovišti	pozitivní	instruktor byl přátelský	
	pozitivní	pár lidí mě přemlouvalo, abych tam zůstal	
	negativní	nedorozumění se šéfovou	
	pozitivní	zaměstnanci se chovali poměrně dobře	
	pozitivní	zaměstnanci jsou schopni Vás respektovat	
	pozitivní	byl jsem přijatý docela hezky	
	pozitivní	na přijetí si stěžovat nemůžu	
	pozitivní	prohlubují se kontakty	
	pozitivní	jsem s ostatními zaměstnanci v pohodě	
	pozitivní	pokud se dotyčný chová normálně, nevyhledává konflikty, jsem s ním v pohodě	

Vyhodnocení rozhovoru se zaměstnavatelem

Aby bylo možno nahlédnout na případ i z jiného pohledu, než jen očima samotného respondenta, požádala jsem o možnost rozhovoru osobu, která zná respondenta po pracovní stránce již přes 2 roky. Otázky pro polostrukturovaný rozhovor jsem si předem připravila (viz Příloha č. 4). Využila jsem jeho vstřícnosti a získala od něho také potřebné informace týkající se jeho zkušeností se zaměstnáváním vězněných osob všeobecně. Oslovila jsem zaměstnance, který pracuje na pozici vedoucího provozu a zkušenost se zaměstnáváním vězněných osob má od roku 2003. Co se týče přístupu odsouzených k práci, respondent ho hodnotí srovnatelně s ostatními civilními zaměstnanci a vyzdvihuje i fakt, že jsou ochotni chodit i 6 dní v týdnu. Doba potřebná pro jejich zaučení je též srovnatelná s civilními zaměstnanci. Dalo by se předpokládat, že zaměstnavatel bude mít určitá kritéria pro výběr zaměstnanců z řad odsouzených. V tomto bodě dává důvěru zaměstnancům věznice a výběr nechává na nich. V podstatě je důležité získání volného pohybu mimo věznici při plnění pracovních povinností. Spolehlivost a pracovní zručnost či kompetence se projeví v průběhu zaměstnání, a pokud se odsouzený neosvědčí, je z pracoviště vyřazen.

Kvalifikace odsouzených i doba zaučení je srovnatelná s ostatními zaměstnanci ve společnosti. Vztahy s ostatními zaměstnanci jsou nekonfliktní, pracující odsouzení většinou respektují své nadřízené. Pokud se stane, že si odsouzení neplní své pracovní povinnosti, jsou

ústně upozorněni a v případě, že problémy setrvávají, jsou vyřazeni z práce na základě vytýkacího dopisu adresovaného oddělení zaměstnávání vězněných osob a ti nahradí konfliktního zaměstnance jiným. Další dotaz také souvisel se vztahy, konkrétně zda někdy zaznamenal nepříjemné situace na pracovišti v souvislosti s tím, že by někomu z civilních zaměstnanců vadilo pracovat s odsouzenými. Odpověď zněla, že se nikdy nesetkal s konflikty na pracovišti. V tomto bodu se odpověď zaměstnavatele shoduje s odpovědí respondenta, kdy respondent opakovaně uváděl, že byl přijat, že byl respektován, když odváděl výkony, které se od něho očekávaly i že s ostatními zaměstnanci je v pohodě. Zajímalo mě, kolik osob zůstalo ve společnosti pracovat i po skončení výkonu trestu a zda již někdo z nich svůj pracovní poměr ukončil. Počet zaměstnanců je 3 a všichni zde pracují dodnes.

Druhá část rozhovoru se týkala konkrétně pana Jiřího. V organizaci je zaměstnán od konce března 2017 do dnešní doby, z toho 1 rok a 8 měsíců ve výkonu trestu a dalších 7 měsíců už jako civilní zaměstnanec. Po pracovní stránce s ním nejsou žádné problémy a po stránce osobnostní je dle vedoucího provozu ochotný, pracovitý a bez absencí.

V závěru vyhodnocení rozhovoru s vedoucím provozu musím podotknout, že do uvedené firmy jsou vybíráni zaměstnanci dle přísnějších kritérií, než třeba na pracoviště třídění odpadků. Je to proto, že pracovní pozice vyžadují určitou kvalifikaci a zručnost, a ne každý odsouzený s volným pohybem mimo věznici toto kritérium splňuje.

Vyhodnocení rozhovoru se speciálním pedagogem

Jak je uvedeno v teoretické části práce v kapitole 2.1. Odborní zaměstnanci oddělení výkonu trestu a jejich práce s odsouzenými, hlavním úkolem speciálního pedagoga je stanovení a dodržování programu zacházení po celou dobu výkonu trestu odnětí svobody. Proto jsem oslovila speciálního pedagoga. Dle jeho slov plnil pan Jiří program zacházení na požadované úrovni, dokonce navštěvoval i nějaké aktivity „nad rámec“, tzn. navíc. Byly to aktivity převážně vzdělávací. Sám se zajímal o možnost absolvování kurzu práce s motorovou pilou, byl do něho zařazen a po úspěšném ukončení mu byl vystaven doklad o kvalifikaci. Pan Jiří se také zúčastnil protidrogového programu ve věznici, který realizuje společnost LAXUS z.ú. V rámci své činnosti nabízí LAXUS mimo jiné i sociální a adiktologické služby pro uživatele drog v konfliktu se zákonem a jejich blízké poskytované ambulantní a terénní formou ve věznicích. Kromě poskytování informací a poradenství zaměřujícího se na

uživatele drog a s tím spojených rizik nabízí klientům po propuštění z výkonu trestu pomoc s řešením problémů souvisejících s jejich aktuální drogovou a sociálně-právní situací, současně je motivovat ke změně životního stylu směrem k abstinenci a tím předcházet jejich dalším konfliktům se zákonem. (Laxus.cz, 2019, online) Speciální pedagog se vyjádřil ohledně chování odsouzeného a hodnotil ho kladně, až na drobné výjimky ze začátku výkonu trestu, které byly způsobeny adaptováním se na nové prostředí. Jednalo se o mírnější konflikty se spoluvězni, k zaměstnancům se choval slušně, někdy však svou výřečností a argumentací působil neodbytně.

Vyhodnocení rozhovoru s kaplanem

Kaplan, který působí ve věznici, je osoba pomáhající a častokrát ho vyhledávají i odsouzení, kteří vyznávají jinou víru (např. občané Ukrajiny) nebo nevěřící. Proto jsou někdy v kontaktu i po výkonu trestu, jak je tomu i u pana Jiřího. Z rozhovoru s kaplanem vyplývá, že do této doby od propuštění vede spořádaný život, chodí do práce, na brigády a snaží se splácet své dluhy. Na ubytovně, kde bydlí, nevyhledává konflikty.

5.5. Vyhodnocení cílů výzkumu

Hlavní výzkumná otázka zní: Jak ovlivní zařazení do zaměstnání a průběh zaměstnání ve VTOS možnost zaměstnání po výkonu trestu?

Z výsledků výzkumu je možno konstatovat, že průběh zaměstnání před výkonem trestu odnětí svobody byl nestabilní, bez potřebné kvalifikace a motivace pracovat legálně z důvodu exekucí respondenta. Součástí programu zacházení směřujícího k resocializaci ve věznici je získání potřebné kvalifikace, motivace odsouzených k legální práci, motivace ke splácení svých dluhů. Na uvedeném případu se dá říct, že resocializace proběhla ideálně, odsouzený díky zařazení do práce ve věznici získal potřebnou kvalifikaci, sebevědomí a motivaci splácet své dluhy a tím i začít žít řádný civilní život. Navíc za pomocí neziskové organizace, která mu pomáhá řešit dluhy a pomocí sociálního kurátora, který ve spolupráci s Oblastní Charitou pomohl zajistit základní potraviny nutné pro začátek života na svobodě, mohl respondent plynule přejít z výkonu trestu do civilního života. A to je hlavním úkolem resocializace.

Závěr

Bakalářská práce měla za úkol poukázat na důležitost působení na odsouzené ve výkonu trestu s důrazem na motivaci k úspěšnému uplatnění na trhu práce. Práce ve věznicích je specifická a kromě osob, které ji vykonávají, je pro ostatní možná nepředstavitelné, jak činnost s odsouzenými probíhá. Proto jsem chtěla co nejvíce přiblížit specifika tohoto oboru pro všechny, kdo mají zájem dozvědět se něco bližšího a možná je i přesvědčit, že práce s odsouzenými má smysl.
Cílem bylo popsat možnosti zaměstnání vězněných osob a zmapovat způsoby práce směřující k získání zaměstnání a jeho řádnému výkonu v průběhu a hlavně po skončení VTOS. V empirické části byly pomocí rozhovorů analyzovány postupy ve věznici, které vedou k resocializaci odsouzené osoby. V daném případě je zřejmé, že komplexní součinnost odborných zaměstnanců ve výkonu trestu byla vedena systematicky a jejím úkolem bylo nasměrovat odsouzenou osobu ke změně postojů a k přijetí norem a hodnot vyžadujících společností. A to je cílem resocializace.

Musím však dodat, že takto ideální případ resocializace se povede jen v menším procentu odsouzených osob, a mnohdy se i sebevětší snaha odborných zaměstnanců i dalších spolupracujících organizací mine účinkem. Proto jsem si dovolila v mé práci uvést jen jeden případ – kazuistiku a podívat se na ni z více pohledů a hlouběji. Snad i proto, aby výstup vyzněl motivačně a aby přispěl k zamyšlení všech, kdo pochybují o smyslu práce s odsouzenými.

Zároveň práce může sloužit jako zpětná vazba zaměstnancům věznice, neboť odsouzení se buď do výkonu trestu nevrátí (pak není známo, zda je to proto, že se resocializace podařila), anebo se v horším případě odsouzení do výkonu trestu vrátí a pak lze konstatovat, že se resocializace nepovedla. Pracovat s osobami ve výkonu trestu je náročné, neboť se častokrát jedná o osoby sociálně narušené, s různými poruchami chování a emocí a nezakotvenými sociálními a mravními normami. Z uvedeného důvodu jsou na odborné zaměstnance věznice kladeny vysoké požadavky nejen z hlediska osobnostních předpokladů, ale i z hlediska profesní způsobilosti. Proto je obor sociální pedagogika se zaměřením na výchovnou práci

v etopedických zařízeních vhodný pro ty, kteří mají zájem pracovat v týmu odborných zaměstnanců na různých pozicích ve věznici.

Použité zdroje:

- BIEDERMANOVÁ, Eva a PETRAS, Michal. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. ISBN 978-80-7338-115-8.

- DRAHÝ, František, HŮRKA, Jindřich a PETRAS, Michal. *SARPO: charakteristiky odsouzených v českých věznicích: deskriptivní studie*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2018. ISBN 978-80-270-5197-7.

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

- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

- CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

- KALINA, Kamil. *Klinická adiktologie*. Praha: Grada Publishing, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4331-8.

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

- PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ, Hana a VODÁKOVÁ, Alena. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

- RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Edukace a reedukace trvale pracovně nezařaditelných v českých věznicích*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. ISBN 978-80-7435-632-2.

- SKUTIL, Martin, KŘOVÁČKOVÁ, Blanka a MANĚNOVÁ, Martina. *Psaní odborných textů a tvorba elektronických prezentací ve společenských vědách*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-503-5.

- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

- ŠVAŘÍČEK, Roman a ŠEĎOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

- TOMÁŠEK, Jan. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. Studie (Institut pro kriminologii a sociální prevenci). ISBN 978-80-7338-166-0.

- TROUSIL, Michal a JAŠÍKOVÁ,Veronika. *Úvod do tvorby odborných prací*. Vyd. 2., rozš. Hradec Králové: Gaudemaus [i.e. Gaudeamus], 2015. ISBN 978-80-7435-542-4.

- VETEŠKA, Jaroslav. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-898-7.

- CREE, Viviene E. *Sociology for social workers and probation officers*. London: Routledge, 2000. ISBN 0-415-15016-7.

Legislativní dokumenty

- Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 5/2016 zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence, ASPI, 2018

- Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Nařízení č. 45 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště, ASPI, 2018

- Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 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. In *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-04-16]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-13

- Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-04-16]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345

- Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2019-04-16]. Dostupný z: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=47912&nr=169~2F1999&rpp=15#local-content.

- Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže). In: *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2019-04-16]. Dostupný z: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=55745&nr=218~2F2003&rpp=15#local-content.

- Zákon č. 58/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Esipa.cz* [online]. [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2017s058

Internetové zdroje

- Centrum poradenských služeb pro obviněné a odsouzené. In: *Laxus.cz* [online] 2019 [cit.2019-06-09]. Dostupné z: http://www.laxus.cz/centra/centrum-poradenskych-sluzeb-pro-obvinene-a-odsouzene/

- Důvodová zpráva. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2019 [cit.2019-03-09]. Dostupné z: (https://zakonyprolidi.cz**…**-19-duvodova-zprava-6330445.pdf)

- HEMZOVÁ, Barbora. Nová právní úprava typů věznic de lege ferenda. *iurium.cz* [online]. 2017 [cit.2019-03-09]. Dostupné z: https: //www.iurium.cz/2017/08/31/nova-pravni-uprava-typu-veznic-de-lege-ferenda/.

- Infobrožura VSČR, In: *VSCR.CZ*. [online]. 2019 [cit.2019-01-14]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/01/infobrozura_web.pdf

- Lékařství, adiktologie. In: *cojeto.superia.cz* [online] 2019 [cit.2019-04-09]. Dostupné z: (http://cojeto.superia.cz/lekarstvi/adiktologie.php)

- Ministerstvo spravedlnosti ČR. Koncepce vězeňství do roku 2025. In: *VSCR.cz* [online], 2017 [cit. 2019-06-14]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf)

- O nás, duchovní služba, základní informace. In: *VSCR.CZ.* [online]. 2019 [cit.2019-02-07] Dostupné z: https://www.vscr.cz/o-nas/duchovni-sluzba/zakladni-informace-2/

- VSČR, věznice Nové Sedlo. Novinky, specializovaná oddělení, nabídka aktivit programu zacházení. In: *VSCR.CZ.* [online]. 2019 [cit.2019-01-14]. Dostupné z: http://vscr.demicko.cz/veznice-nove-sedlo/novinky/specializovana-oddeleni/nabidka-aktivit-programu-zachazeni.

- VSČR, věznice Rapotice. O nás, výkon vězeňství. In: *VSCR.CZ.* [online]. 2019 [cit.2019-03-016]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/veznice-rapotice/o-nas/vykon-vezenstvi/vykon-trestu/

- Zprávy, ČR dosáhla stavu plné zaměstnanosti, nezaměstnanost v červenci poklesla. In: *kurzy.cz* [online] 2018 [cit.2019-03-09]. Dostupné z: https://www.kurzy.cz/zpravy/465188-cr-dosahla-stavu-plne-zamestnanosti-nezamestnanost-v-cervenci-poklesla-na-2-3/.

Seznam použitých zkratek

ZVTOS	Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.
VTOS	výkon trestu odnětí svobody
ŘVTOS	Řád výkonu trestu odnětí svobody
VSČR	Vězeňská služba České republiky
GŘ VSČR	Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky
NGŘ	Nařízení Generálního ředitele
OVT	oddělení výkonu trestu
LF UK	Lékařská fakulta Univerzity Karlovy
VFN	Všeobecná fakultní nemocnice
SARPO	Souhrnná Analýza Rizik a Potřeb Odsouzených
MsP	Ministerstvo spravedlnosti
z.ú.	zapsaný ústav
o.p.s.	obecně prospěšná společnost
z.s.	zapsaný spolek
RT	rejstřík trestů
PMS	Probační a Mediační Služba

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1.: Návrh na zařazení na pracoviště a vyřazení z pracoviště

Příloha č. 2.: Výzkumné otázky- HVO1, DVO1, DVO2 a DVO3 + tazatelské otázky

Příloha č. 3.: Přepis rozhovoru

Příloha č. 4.: Otázky pro zaměstnavatele pro polostrukturovaný rozhovor

Příloha č. 1 – Návrh na zařazení na pracoviště a vyřazení z pracoviště

(Vazební) Věznice ……

N Á V R H

na:

1. <u>zařazení</u> odsouzeného (obviněného) na střežené pracoviště*
2. <u>vyřazení</u> odsouzeného (obviněného) ze střeženého pracoviště*
3. <u>zařazení</u> odsouzeného na nestřežené pracoviště*
4. <u>vyřazení</u> odsouzeného z nestřeženého pracoviště*
5. <u>zařazení</u> odsouzeného na pracoviště s volným pohybem mimo (vazební) věznici - povolení volného pohybu mimo (vazební) věznici*
6. <u>vyřazení</u> odsouzeného z pracoviště s volným pohybem mimo (vazební) věznici - zrušení volného pohybu mimo (vazební) věznici*
7. <u>povolení</u> volného pohybu ve (vazební) věznici*
8. <u>zrušení</u> volného pohybu ve (vazební) věznici*

Odsouzený (obviněný), kód: **jméno:** **příjmení:**
délka trestu: **konec trestu:**
typ věznice (důvod vazby): **ubytován:** **skupina vnitřní diferenciace:**

<u>rozsah pohybu na pracovišti mimo - ve (vazební) věznici</u>:

<u>charakteristika pracovních podmínek</u>:

Odůvodnění:

……
……
……

……

podpis navrhovatele

Odsouzený souhlasí - nesouhlasí s návrhem na pracovní zařazení a se zaměstnáním u jiného subjektu než je věznice.

.....

datum a podpis odsouzeného

V komisi projednáno dne: ……

<u>Stanovisko členů odborné komise:</u> *Komise doporučuje - nedoporučuje*

Předseda: 1. zástupce ředitele (služební zástupce) *doporučuji/nedoporučuji* ……..

Členové: VO výkonu vazby a trestu (zástupce) *doporučuji/nedoporučuji* ……

VO vězeňské stráže (zástupce) *doporučuji/nedoporučuji* ……

Příslušník oddělení prevence a stížností *doporučuji/nedoporučuji* ……

VO správního (urč. zam. OS) *doporučuji/nedoporučuji* ……

VO zaměstnávání (urč. zam. OZVO) *doporučuji/nedoporučuji* ……

Speciální pedagog *doporučuji/nedoporučuji* ……

Psycholog *doporučuji/nedoporučuji* ……

Sociální pracovník *doporučuji/nedoporučuji* ……

Vychovatel *doporučuji/nedoporučuji* ……

Poznámka nebo stanoviska členů odborné komise: ……

*uvést pouze konkrétní údaje týkající se navrhované vězněné osoby

R O Z H O D N U T Í

Ř E D I T E L E V Ě Z N I C E

Návrh na zařazení odsouzeného, kód: **jméno:** **příjmení:**

na pracoviště

S ch v a l u j i - N e s ch v a l u j i

…….

Vrchní rada

ředitel věznice

V dne

Odsouzený byl seznámen se zařazením na pracoviště – *název pracoviště*.

V ……

Datum a podpis odsouzeného

Poučení provedl: ……

Příloha č. 2 – Výzkumné otázky

HVO: Jak ovlivní zařazení do zaměstnání a průběh zaměstnání ve VTOS možnost zaměstnání po výkonu trestu?

DVO1: Jaká je Vaše profesní zkušenost před výkonem trestu?

1) Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?
2) Rozšířil jste si po nejvyšším dosaženém vzdělání svoji kvalifikaci?
3) Absolvoval jste nějaké další kurzy? (jazykové, počítačové, atd.)
4) Jaký druh (jaké druhy) zaměstnání jste vykonával?
5) Jak dlouho trval Váš nejdelší pracovní poměr?
6) Hodnotil byste průběh Vašich zaměstnání spíš jako stabilní nebo časté střídání pracovních poměrů?
7) Vykonával jste zaměstnání pouze na smlouvu nebo spíš nelegálně (brigádně)?
8) Pokud nelegálně, z jakého důvodu?
9) Jak Vás práce bavila?
10) Co byla Vaše motivace?

DVO2: Jak byste hodnotil průběh zaměstnání během výkonu trestu?

11) Jak z Vašeho pohledu pomáhají odborní zaměstnanci ve věznici v resocializaci?
12) Měl jste zájem pracovat ve výkonu trestu a jaká byla Vaše hlavní motivace?
13) Naučil jste se něco nového (získal si novou kvalifikaci v průběhu VTOS v zaměstnání?
14) Jak se k Vám chovali nadřízení?
15) Jak se k Vám chovali ostatní civilní zaměstnanci?
16) Pocítil jste někdy z jejich strany nějaké negativní postoje?
17) Bavila Vás ta práce?

DVO3: Jak vnímáte práci ve stejné organizaci po výkonu trestu?

18) Měl jste poměrně dlouhý trest. Jaké bylo Vaše očekávání, měl jste nějaké obavy z hledání si zaměstnání po výkonu trestu?
19) Změnilo se nějak chování nadřízených a spolupracovníků k Vám po výkonu trestu?
20) Získal jste nějakou jinou pozici po VT?
21) Nebudu se Vás ptát na výši Vašeho platu, ale zda jste spokojený s jeho výší?
22) Daří se Vám splácet dluhy? A pokud ano, pomáhá Vám s řešením dluhů někdo?
23) Jak se změnila motivace k práci oproti motivaci ve výkonu trestu?
24) Setkáváte se při práci s jinými odsouzenými z výkonu trestu a jak se k nim chováte, jak je vnímáte?
25) Je něco, na co jsme během rozhovoru zapomněli?
26) Chtěl byste se něco zeptat Vy?

Otázky č. 1 – 26 jsou otázky tazatelské.

Příloha č. 3 – Přepis rozhovoru

Přepis rozhovoru

HVO: Jak ovlivní zařazení do zaměstnání a průběh zaměstnání ve výkonu trestu možnost zaměstnání po výkonu trestu?

DVO1: Jaká je Vaše profesní zkušenost před výkonem trestu?

T: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

R: Nejvyšší dosažené vzdělání mám základní. Odchodil jsem 3 roky strojírenského učiliště, ale neměl jsem prospěch na to, abych udělal výuční list.

T: Rozšířil jste si po nejvyšším dosaženém vzdělání svoji kvalifikaci nějakým způsobem?

R: Ano, rozšířil. Ve věznici X jsem udělal kurz malíř-natěrač, tu práci jsem ovládal, ale neměl jsem papír, kterej by prostě to dokazoval (*má na mysli, že tu práci ovládal před výkonem trestu, ale neměl na to žádný výuční list či jiný certifikát)* a potom ve výkonu ve věznici Y jsem si udělal kurz s motorovou pilou, protože jsem si myslel, že se mi to bude hodit a byla možnost a skutečně se mi hodí.

T: Kde ji používáte nebo kde tento kurz využíváte?

R: A tak v tudle chvíli zatím jenom u kamaráda na zahradě, ale v podstatě je tady i možnost přijít někam na brigádu a je možnost, že bych jí tam použil.

T: A jak vypadá ten certifikát, který jste obdržel ve věznici X na kvalifikaci malíř – natěrač?

R: Tam není vůbec znát, že by to byl papír z výkonu trestu. Je tam prostě razítko z učiliště Prahy 4, s adresou Prahy 4, pravděpodobně je to věznice na Pankráci, protože mě někdo říkal, že tam je věznice. Hned vedle je učiliště a v podstatě mají nějakou spolupráci, tak jim prostě takhle dávaj razítka. No ale jak říkám, prostě, já jsem tu práci uměl. Dělal jsem po 15 let určitě.

T: Absolvoval jste nějaké další kurzy? Myslím třeba jazykové nebo obsluha počítače?

R: Obsluhu počítače jsem se neučil, krátce jsem docházel na takový kroužek angličtiny, kde jsem se trošku něco naučil, v podstatě takové nějaké základy a prostě víc jsem toho nestihl.

T: Jaký druh (jaké druhy) zaměstnání jste vykonával?

R: Skladník, malíř-natěrač, dealeřina *(při dalším vyprávění se ukázalo, že má respondent na mysli práci obchodníka, který nabízí na různých veřejných prostranstvích – nádraží, obchodní centra - různé produkty)*, barman, vyhazovač.

T: Jak dlouho trval nejdelší pracovní poměr?

R: Rok, někdy přes rok, v podstatě nejdéle trvala ta dealeřina, prodej knížek, CD-ček, a další drobné předměty. Šel jsem do toho s vkladem 2 000,-, ale pak po selhání jednoho člověka jsme o všechno přišli. V jednu chvíli jsem měl pod sebou 3 instruktory, já jich potřeboval 5, abych se

posunul výš, ale na to jsem to nikdy nedotáhl. V Nestlé, tam jsem dělal skladníka, 2 roky. Tam jsem si vlastně tenkrát udělal papíry na manipulační vozíky. Každej rok se to musí obnovovat. Pokud někam přijdu a budou prostě chtít řidiče na manipulační vozík, tak to prostě má platnost. Měl jsem tam teda i spalovací motory, malý Desty, a až tady ve společnosti Z, mi udělali papíry, když jsem odcházel, tak instruktor byl ke mně takovej přátelskej, a když to dopadlo tak, že jsem se rozhodl odejít, přesto že mě pár lidí přemlouvalo, abych tam zůstal, že se najde nějaká možnost (*odešel kvůli nedorozumění se svou šéfovou*). Tam to chodilo tak, že člověk dostal vytýkací dopis za ňákou chybu, pak dostal druhý vytýkací dopis, a když dostal druhej vytýkací dopis, tak už se říkalo, že je to úplně tutovka na náběh na třetí vytýkací dopis a třetí vytýkací dopis byl automaticky 53. A 53 paragraf - to je ztráta důvěry, s tím Vás nikde nezaměstnaj.

(Následuje zdlouhavý popis situace, jak došlo k rozporu se šéfovou. Vyplývá mi z toho, že si ho znelíbila a dělala mu naschvály – dle jeho slov). Nakonec měl na výběr, zda dostane třetí vytýkací dopis nebo podepsat výpověď dohodou. Rozhodl se pro dohodu.

T: Z jakého důvodu jste většinou končil pracovní poměry?

R: Bylo to tak různě.

T: Hodnotil byste Váš průběh zaměstnání spíš jako stabilní nebo jako časté střídání zaměstnání.

R: Úplně stabilní to nebylo, ale jako časté střídání zaměstnání mi to asi taky úplně nepřijde. Já v podstatě jsem se o legální zaměstnání snažil poměrně dost, ale občas to, občas to prostě nevycházelo a bylo to prostě tak, že bylo lepší prostě to pracoviště změnit, jít jinam, než se někde trápit.

T: Jak Vás práce bavila?

R: Tak já jsem dělal různé práce, a v podstatě mě bavily všechny, když zmíním skladnickou práci, tak, že člověk postaví paletu do uličky celou řadu, 10, 12, 14, a je za ním prostě ta práce vidět. Když je to malířská práce, zase prostě, přijde člověk do špinavýho bytu, za pár dní odchází a ten byt j úplně bílej, vonavěj, vymalovanej, hezkej, tak prostě je to s takovým dobrým pocitem no a pak je to tak třeba že dělal jsem třeba na Destě a tam je to zase tak, že když je člověk šikovnej a podaří se mu vyložit auto pod 20 minut, řeknu, za 16, 17, tak už má takové jako uznání ostatních kolegů, že prostě jako už něco umí, takže zase je důvod k hrdosti, takže to mě bavilo taky, to jsou věci, které mě prostě baví.

T: Já u Vás vnímám, že v každé práci si umíte najít něco, co Vás baví, což je dobře.

R: Tak já jsem přístupem k životu celkem optimista, takže to mám tak jakože než bych se někde trápil, umím se donutit k pracem, které mě nebaví a je potřeba je udělat, ale pokud mě to má živit, tak by mě to i mohlo těšit a v podstatě taklenc si myslím, že mi to celkem funguje.

T: Co byla Vaše hlavní motivace? *Peníze, placení dluhů, potřeba vést řádný život…*

R: Tak já jsem byl naučený už od dětství, že prostě dospělí lidé pracují aby prostě měli příjem, takže v podstatě jsem se v dospělosti normálně zařadil, začal jsem pracovat, abych měl příjem, abych měl prostředky na zábavu, zájmy, na život na přežití, tohle mi přišlo úplně normální.

DVO2: Jak byste hodnotil průběh zaměstnání během výkonu trestu?

T: Jak z Vašeho pohledu pomáhají odborní zaměstnanci v resocializaci?

R: Pokud jde o odborné zaměstnance, tak si myslím, že je to o jednotlivcích. Protože celkově v tomhle bodě si myslím, že systém selhává. Nicméně stále jsou jednotlivci, kteří pomůžou a já jsem během výkonu narazil na různé charaktery řekněme, kdy prostě ti lidé byli rádi, že je odsouzený neotravuje a jednou za čtvrt roku si půjde podepsat hodnocení a jde si po svém a trest mu běží a když bylo něco potřeba, tak nebyli ochotní pomoct a pak zase byli pracovníci, kteří když je člověk oslovil, tak naslouchali a byli ochotni nějakým způsobem se tím problémem zabývat, nabídli nějaké řešení či pomoc, i když ne úplné řešení, tak částečné řešení, ale prostě to je tak jakože si myslím, že spíš o lidech, jako o jednotlivcích, a z mého pohledu, já když jsem něco potřeboval, opravdu potřeboval, tak jsem toho většinou, tak jsem většinou pomoci dosáhl, nebo se mi většinou pomoci dostalo.

T: Byl pro Vás program zacházení nějakým způsobem prospěšný?

R: Program zacházení byl pro mě určitý program, který si musím zvolit. Bylo možné si zvolit věci, které by mě zajímaly, a v podstatě si jako i trošičku rozšířit vědomosti, a dokonce jsem byl jednou tázán, proč většina mých aktivit je vzdělávacích, a odpověděl jsem protože mě to tak vyhovuje, protože si to prostě tak můžu navolit, ale to je asi někde ve mně prostě snaha něco se dovědět o věcech kolem sebe a to mám taklenc nastavené celý život, takže ano, aktivity mě úplně nenudily a ty, na které jsem musel chodit z nějaké povinnosti a občas mě jako nudily, tak to zas nebylo tak strašné, aby se člověk nedonutil to nepodstoupit, nepřežít, nevím, prostě…

T: Měl jste zájem pracovat ve VTOS a jaká byla Vaše hlavní motivace?

R: Tak ze začátku bylo určitě hlavní motivací dostat se někam v podstatě mimo oddíl, vypadnout na půl dne prostě a na nic nemuset se soustředit, nebo nemuset myslet na to, že jsem ve výkonu. Ale prostě mít možnost se soustředit na nějakou, byť jednoduchou, manuální činnost, manuální práci, kterou prostě je potřeba udělat a člověk prostě se tak ponoří do práce a najednou zjistí, že mu utekl den a další den je za ním a prostě, to bylo ze začátku. Pak, když bylo možnost placené práce, tak jsem přivítal i tu možnost toho kapesného, toho výdělku a splácení nějakých dluhů a pak protože jsem pak měl takový kariérní postup, že jsem začal jako brigádník, pak jako zahradník, pak jako placený uklízeč a ve finále jsem se dostal na finální pracoviště do firmy, ve které jsem i po výkonu trestu zůstal.

T: Naučil jste se něco nového (získal si nějakou novou kvalifikaci) v průběhu VTOS v zaměstnání?

R: Tak jak já to vnímám tak díky práci na vnějším pracovišti jsem si rozšířil zkušenosti s manipulačními vozíky poměrně hodně a zmíním aktivity, kdy jsem docházel na kroužek angličtiny, kde jsem taky získal nějaké vědomosti, takže celkově to vnímám tak jakože posun, jakože ano.

T: Jak se k Vám chovali nadřízení?

R: Nadřízení pokud bych měl zmínit ve výkonu trestu, je to zase o lidech. Pro některé jste zločinec, mukl, který by neměl existovat, pro jiné jste jen nějaký smolař, tak není důvod se na něho úplně zlobit, nebo ho nenávidět. Prostě pokud jde o nadřízené po pracovní stránce, tak zase to prostě jsou lidé různí, ale já jsem nějakým způsobem vždycky chápal, že ten nadřízený je tam od toho, aby mi řekl, co mám dělat a já bych měl být schopný vědět jak. Práce to byly jednoduché, manuální, a pokud člověk odvede nějaký výkon, tak je spokojenost.

T: Jak se k Vám chovali ostatní civilní zaměstnanci?

R: Civilní zaměstnanci, shodou okolností na tom pracovišti, kde jsem byl zařazen, se chovali poměrně dobře, jsou to chlapi z placu, co přijdou do práce, aby udělali nějaký výkon a pokud k nim přijde někdo nový a má stejný výkon jako oni, tak jsou okamžitě schopni ho respektovat a pokud to není charakterově nějaký hajzl, tak ho berou i normálně, takže já jsem s tímhletím vůbec neměl problém, já jsem, si myslím, byl přijatej docela hezky.

T: Pocítil jste někdy z jejich strany nějaké negativní postoje (s ohledem na to, že jste odsouzený)?

R: Po téhle stránce asi úplně ne ale potkal jsem pár jedinců pro které prostě jsem byl novej a špatnej a prostě, pak se člověk doví, že jsou to lidé, kteří svoje vlastní kolegy pomlouvají a škodí jim, nebo je sledují a donáší na ně, takže po tédle stránce si myslím, že jsem nijak nevybočoval, nebyl nějaký velký rozdíl mezi mnou a civilními zaměstnanci.

T: Bavila Vás ta práce?

R: Moje práce během VT pokud jde o vnější pracoviště, tak tam mě ta práce bavila. V podstatě je to něco, co vyžaduje nějaké schopnosti, řídit manipulační vozík s větší tonáží, řeknu se zdvihem 5 tun, a mít na něm naloženo 3 tuny materiálu, s tím se musí trošičku umět. Když pak člověk slyší i na jednu stranu chválu, po nějaké době, ze začátku to určitě nebylo, to spíš bylo tak, že se to člověk musí naučit, tak je to pocit příjemný. A co se týče práce úklidáře ve věznici, tak to byla činnost, kterou jsem se snažil vykonávat pečlivě, aby mi nikdo nemohl nic říct. Byla to práce, která mě ne úplně bavila, tak tam se spíš člověk najde v tom, že přijde do místnosti, která potřebuje uklidit a když odchází, tak čistá je, takže zase za ním ta práce vidět je. Ale že by mě bavila nebo že bych ji chtěl vykonávat i po výkonu, tak to určitě ne.

DVO3: Jak vnímáte práci ve stejné organizaci po VT?

T: Měl jste poměrně dlouhý trest. Jaké bylo Vaše očekávání, měl jste nějaké obavy z hledání si zaměstnání po výkonu trestu?

R: Obavy o zaměstnání jsem určitě měl. Ale protože jsem měl poměrně dlouhý trest a měl jsem možnost nad tím poměrně dlouho uvažovat a v tom podniku, kde pracuju, tak tam několik odsouzených po výkonu trestu pracovalo, a já jsem se s nimi znal a znal jsem i jejich vedoucí, takže jsem měl tu možnost se zeptat těch vedoucích, jestli by možnost byla, začal jsem si pohrávat s tou myšlenkou, že bych ve firmě zůstal a našel si nějaké bydlení a začal nový život, protože člověk, který během výkonu v podstatě přišel i o všechny sociální kontakty a řeknu, ty nové sociální kontakty jsou tady v kraji, tak prostě je to asi nejjednodušší cesta, když není potřeba se vracet, nemám nikde kořeny, takže jsem mohl začít úplně znova. Protože jsem pracoval tak jak jsem pracoval, tak mi bylo řečeno, že ano, počítá se se mnou po výkonu, že bych nastoupil. To se podařilo. Zatím si myslím, že je se mnou spokojenost a já sám jsem s prací spokojen také.

T: Změnilo se nějak chování nadřízených a ostatních spolupracovníků k Vám po výkonu trestu?

R: Protože je to velká firma, a já jsem pracoval ve výkonu v jiném provozu, než pracuji teď, tak se změnili i nadřízení a změnili se i kolegové. Kolegy na novém provozu jsem potkával jenom letmo, takže jsme se pozdravili, věděli, že jsem ve výkonu, a když jsem přišel a něco jsem potřeboval pracovně, tak jsem dosáhl nějakého řešení, nebo prostě mi bylo vyhověno. Teď jsem svobodný a pracuju s nima a potkávám se s nima denně, když směňujeme, tak je to normální parta lidí, která je různorodá, asi jako všichni pracující na různých pracovištích, každý se snaží udělat tu svoji práci a mít klid, takže je to vyhovující. Na přijetí si stěžovat nemůžu, od vidění jsme se znali, teď se poznáváme blíž, prohlubujou se ty kontakty, přijetí bych hodnotil kladně.

T: Nebudu se Vás ptát na výši Vašeho platu, ale jste spokojený s jeho výší?

R: V podstatě jsem, oproti odměně, která byla dost nízká ve výkonu trestu, jsem spokojený, mám možnost i vypomáhat na různých brigádách, chodím i v sobotu vypomáhat známému předělávat byt, takže si můžu dopřát i nějaký ten výlet, nebo návštěvu u známých…

T: Daří se Vám splácet dluhy, a pokud ano, pomohl Vám někdo?

R: Ano, pomáhá mi organizace Rubikon, se kterou jsem již začal spolupracovat ve věznici, teď se změnila paní, která mi pomáhá dluhy řešit, a jsem spokojený, neboť mi bude pomáhat s osobním bankrotem a doufám, že se mi jednou podaří své dluhy splatit, abych si mohl dovolit později i trochu lepší život bez dluhů.

T: Jak se změnila motivace k práci po výkonu trestu oproti motivaci po VT?

R: Tak vzhledem k tomu, že mám vždycky dobrý pocit z toho, když se mi daří a ještě jsem za to nějakým způsobem ohodnocen. A samozřejmě po výkonu už ta výplata vypadá úplně jinak, je to i

velká motivace. Jak už jsem řekl, ve výkonu bylo pro mě ze začátku důležité někam vypadnout, ale s postupem na pracoviště mimo věznici byla i ta odměna, to kapesné, zajímavé, že jsem si mohl i něco koupit navíc v kantýně. Motivuje mě, když mě ta práce baví a když mám nějakou jistotu výdělku. Asi tak.

T: Setkáváte se při výkonu trestu s jinými odsouzenými z VT a jak se k nim chováte, jak je vnímáte?

R: Tak snažím se je vnímat, tak jako ostatní zaměstnance, je to o jednotlivcích, pokud se dotyčný chová tak nějak normálně, práci si plní a nevyhledává konflikty, pak s ním jsem v pohodě.

T: Je něco, na co jsme během rozhovoru zapomněli?

R: Já myslím, že jsme nezapomněli na nic, že jsem vám řekl všechno podstatné.

T: Chtěl byste se na něco zeptat vy?

R: Ne, asi ne.

T: Děkuji Vám za rozhovor a přeji Vám, ať se Vám i nadále daří jak v profesním, tak ve Vašem osobním životě.

Příloha č. 4 – Otázky pro zaměstnavatele

Otázky pro zaměstnavatele pro polostrukturovaný rozhovor

1) Jak dlouho Vaše společnost zaměstnává odsouzené?
2) Jak dlouho máte Vy sám zkušenost ze zaměstnáváním odsouzených z naší věznice?
3) Na jaké pozici pracujete?
4) Jak byste hodnotil přístup odsouzených k práci, dá-li se to zobecnit?
5) Máte nějaké požadavky nebo kritéria na odsouzené, kteří mají být u vás zaměstnáni?
6) Jak hodnotíte jejich kvalifikaci (co se týče schopnosti plnit zadané úkoly, délka zaučení)?
7) A jak vnímáte vztahy na pracovišti s ostatními civilními zaměstnanci a nadřízenými?
8) Můžete uvést alespoň přibližný počet odsouzených, kteří po propuštění zůstali pracovat u vás? A jak dlouho trval jejich pracovní poměr(y) ?
9) Dochází někdy k nepříjemným situacím na pracovišti s ohledem na to, že zaměstnaní jsou z výkonu trestu?
10) Jak řešíte, když odsouzený neplní své pracovní povinnosti nebo nějakým jiným způsobem nedodržuje řád a kázeň? Jak se Vám jedná se zaměstnanci věznice, kteří mají odsouzené na starost?
11) 1 x týdně probíhá na vašem pracovišti kontrola zaměstnanců věznice. Jak to vnímáte? Zdržuje vás to, obtěžuje, je to z nějakého důvodu prospěšné?

Následující otázky se budou týkat zaměstnance pana Jiřího

12) Jak dlouho u vás pracuje?
13) Jak jste byl spokojen s jeho pracovními výkony? Zaznamenal jste nějaké zlepšení?
14) Měl možnost si u vás nějakým způsobem zvýšit kvalifikaci? Pokud ano, proběhlo to v průběhu výkonu trestu nebo až po jeho nástupu „na svobodě“? Případně bylo mu nabídnuto nějakým způsobem si svou kvalifikaci zvýšit?
15) Co se týká jeho chování na pracovišti (vůči ostatním zaměstnancům a vůči nadřízeným), jak byste hodnotil jeho chování?
16) Změnilo se nějak jeho chování nebo jeho přístup k práci po propuštění z VT a po jeho nástupu jako civilní zaměstnanec?
17) Je ještě něco, co byste rád zmínil?

Děkuji Vám moc za rozhovor a ještě jednou Vás chci ujistit, že dotazník bude zcela anonymní, nebude uvedeno Vaše jméno, jméno konkrétního zaměstnance, název firmy, název věznice ani kraj, ve kterém se věznice nachází. Dotazník bude sloužit pouze pro účely bakalářské práce jako část kvalitativního výzkumného šetření.